KAMUSAM

KAMU ÇALIŞANLARI STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU İNCELEME ÇALIŞTAYI, ANKARA'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu İnceleme Çalıştayı, Ankara'da Gerçekleştirildi
13 Nisan 2025 tarihinde KAMUSAM (Kamu Çalışanları Stratejik Araştırmalar Merkezi) koordinasyonunda ve SAVDES-SEN (Savunma, Büro ve Destek Hizmetleri Sendikası) Genel Merkezi'nin ev sahipliğinde, kamu çalışanlarının hakları, görev tanımları, mevzuatları ve geleceğe yönelik beklentilerinin masaya yatırıldığı önemli bir çalıştay düzenlendi.

"657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu İnceleme Çalıştayı" başlığıyla gerçekleştirilen etkinlikte, kamu personel sisteminin mevcut durumu, ihtiyaçları ve reform gerekliliği akademik bir yaklaşımla ele alındı. Çalıştaya açılış konuşmalarını KAMUSAM Başkanı Furkan Ali ÇİFTÇİOĞLU ile SAVDES-SEN Genel Başkanı Tuncay CENGİZ yaptı. Her iki başkan da, mevcut mevzuatın ihtiyaçlara uygun yönetimsel temelde rolüne ve kamu personel rejiminin günümüz ihtiyaçları doğrultusunda yenilenmesinin önemine vurgu yaptı.

Toplantının moderatörlüğünü ise KAMUSAM Genel Koordinatörü Dr. Fatih SEYRAN üstlendi. Sendika başkanları, hukukçular ve alanında uzman danışmanların katkılarıyla şekillenen çalıştayda kamu personel rejimi çok boyutlu olarak incelendi.

KAMUSAM
KAMU ÇALIŞANLARI STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU İNCELEME ÇALIŞTAYI, ANKARA'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Çalıştayda Sunulan Tebliğler ve Değerlendirmeler

Çalıştay süresince kamu yönetimi, personel sistemi, liyakat, etik kurallar, özlük hakları ve kamu reformu gibi temel başlıklar derinlemesine tartışıldı.

Adil Haber-Sen Genel Başkanı Av. Kenan ARIK, iki başlıktan oluşan tebliğinde; "Devlet Memurluğu Kavramı ve Temel Statü Hukuku" ile "Disiplin ve Etik Kurallar" konularını ele aldı. ARIK, memuriyetin temel ilkelerinin, kamu hizmetinin devamsızlığı ve tarafsızlığı açısından güvenceye alınması gerektiğini ve disiplin cezalarının daha çağdaş ve uygulanabilir bir çerçevede güncellenmesi gerektiğine vurgu yaptı.

Genç Sağlık-Sen Genel Başkan Yardımcısı Ekrem AYDIN, "Özlük Hakları ve Sosyal Güvenceler" başlıklı tebliğinde; kamu çalışanlarının ücret yapısından hak kayıplarına, sosyal güvenlik sisteminden emeklilik mekanizmalarına kadar pek çok unsuru kapsamlı bir biçimde değerlendirdi. AYDIN, çalışan motivasyonunu artıracak, hak kayıplarının önlenmesine ve performansa dayalı ödüllendirme sisteminin adaletli biçimde yapılandırılmasına gereksinim olduğunu ifade etti.

SAVDES-SEN Danışmanı Sırrı SÖĞÜT tarafından sunulan "Mevcut Durum ve Genel Değerlendirme" başlıklı tebliğde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun tarihsel süreci ve anayasal niteliği değerlendirildi ve kanunun günümüz kamu hizmet anlayışıyla ne kadar örtüştüğü analiz edildi. SÖĞÜT, kamu personel rejiminde köklü bir reform ihtiyacının altını çizerek, reform sürecinin etkin katılım ve şeffaflıkla yönetilmesi gerektiğini belirtti.

TÜMBELSEN Genel Başkan Yardımcısı Av. Muhammed Ali GENÇ ise "Atama, Terfi ve Kariyer Yönetimi" başlıklı tebliğinde, kamu personel alım süreçleri, liyakat ilkesinin etkililiği, görevde yükselme kriterleri ve terfi uygulamalarına dair değerlendirmelerini sundu.

Katılımcılar arasında yer alan SAVDES-SEN Genel Başkan Yardımcısı Filiz ÇELEBİ ise "Çalışma Koşulları ve Performans Değerlendirme" başlığı altında, kamu çalışanlarının motivasyonunu artırmaya yönelik öneriler paylaştı. ÇELEBİ, özellikle çalışma saatleri, izin düzenlemeleri ve performans odaklı ödüllendirme sisteminin modernize edilmesinin kamu verimliliğine katkı sağlayacağını vurguladı.

Bağımsız Enerji Sen Genel Başkanı Murat KINAÇ da "Kamu Personel Reformu ve Gelecek Perspektifi" başlıklı katkısında, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun reform ihtiyacını detaylı bir şekilde ortaya koydu. KINAÇ, uluslararası uygulamalardan örneklerle, Türkiye'deki kamu personel rejiminin daha esnek, liyakat odaklı ve performansa dayalı bir yapıya evrilmesi gerektiğini belirtti.

KAMUSAM

KAMU ÇALIŞANLARI STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

1. MEVCUT DURUM VE GENEL DEĞERLENDİRME

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, Türkiye'de kamu personel rejiminin temelini oluşturan bir yasa olarak, devletin hizmet anlayışını şekillendiren önemli bir belgedir. Yaklaşık 60 yıl öncesinin şartlarında hazırlanmış olan bu kanun, devlet memurlarının haklarını, görevlerini ve sorumluluklarını belirlemekte kalmamış, aynı zamanda kamu hizmetlerinin sürekliliği, tarafsızlığı ve etkinliği için bir çerçeve oluşturmuştur.

Ancak; zaman içinde kamu yönetim anlayışında yaşanan değişimler katılımcılık, şeffaflık, hesap verebilirlik ve performans odaklı yönetim gibi bu kanunun mevcut haliyle günümüz kamu hizmeti ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalmasına neden olmuştur. Öyle ki söz konusu kanun, 60 yıl içerisinde onlarca kez ekleme, çıkarma gibi müteaddit defalar farklı değişimlere uğrayarak deyim yerindeyse adeta "yorulmuş" durumdadır. Esnek çalışmadan liyakat sistemine, etik denetimden sosyal güvenceye kadar birçok alanda 657 Sayılı Kanun'un "sıfırdan" revize edilmesi artık bir zorunluluk haline gelmiştir.

2. DEVLET MEMURLUĞU KAVRAMI VE STATÜ HUKUKU

Memuriyet kavramı, devletin vatandaşlara sunduğu hizmetlerin düzenli ve tarafsız bir şekilde yürütülmesini sağlamak adına, kamu çalışanlarına belirli bir statü ve hukuki güvence sağlamaktadır. Statü hukuku, memurların işe alınmasından görevden ayrılmalarına kadar olan tüm süreçleri belirleyen ve idarenin keyfi uygulamalarını sınırlandıran bir güvence mekanizmasıdır. Günümüzde kamu personeli yapısında, kadrolu memurların yanı sıra ne yazık ki sözleşmeli personel uygulaması da geniş ölçüde benimsenmiş durumdadır. Ancak bu farklı statüdeki yapılar, çalışanlar arasında hak ve yükümlülük açısından önemli olumsuzluklar yaratmaktadır. Memur güvencesi kavramının kamu hizmetinin sürekliliği için korunması gerektiği açık olmakla birlikte, memurların lehine olmak kaydıyla değişen ihtiyaçlara cevap verebilecek esnekliklerin de sisteme entegre edilmesi elzemdir.

3. ATAMA, TERFİ VE KARİYER YÖNETİMİ

Kamu personeli alım süreçleri, adalet, şeffaflık ve liyakat ilkeleri temelinde yürütülmelidir. Kamu hizmetlerinde verimliliği doğrudan etkileyen bu süreçler, özellikle son yıllarda objektiflik ve eşitlik açısından zaman zaman eleştirilere konu olmaktadır.
Liyakat ve kariyer ilkelerinin kamu yönetiminde tam anlamıyla uygulanabilmesi, sadece adil bir çalışma düzeni yaratmakla kalmayıp, aynı zamanda kamuda hizmet kalitesini de doğrudan yükseltmektedir. Terfi ve görevde yükselme süreçlerinin ise kişisel ilişkilerden arındırılmış, ölçülebilir kriterlere dayalı ve pozitif performans odaklı bir yapıya kavuşturulması kamu motivasyonu açısından hayati önem taşımaktadır.

4. ÖZLÜK HAKLARI VE SOSYAL GÜVENCELER

Kamu çalışanlarının ücret yapısı, ek ödemeleri, yan hakları ve sosyal güvenlik sistemleri, görev motivasyonunu ve yaşam kalitesini doğrudan etkileyen en önemli unsurlardır. Ancak mevcut sistemde, farklı kurumlar ve görevler arasında ücret dengesizliği, hak kayıpları ve sosyal güvenceyle ilgili belirsizlikler yaşanmaktadır. Ayrıca emeklilik sistemi, değişen yaşam standartlarına ve emeklilik sonrası refah beklentisine yanıt vermekte zorlanmaktadır. Görevde yükselme ve ödüllendirme mekanizmalarının da daha etkin ve hakkaniyetli çalıştırılması, kamu çalışanlarının mesleki gelişimlerini teşvik eden önemli bir unsur olacaktır.

5. DİSİPLİN VE ETİK KURALLAR

Kamu hizmetlerinin kalitesini ve güvenilirliğini korumanın temel taşlarından biri disiplin hükümleri ve etik kurallardır. Ancak, mevcut disiplin sisteminin uygulanabilirliği zaman zaman sorgulanmakta, bazı durumlarda ise yetersiz veya orantısız cezalarla çalışan motivasyonunu olumsuz etkileyen sonuçlar doğurabilmektedir. Etik kuralların daha net, anlaşılır ve uygulanabilir şekilde düzenlenmesi, kamu çalışanlarının görev sırasında karşılaştıkları ikilemleri çözmede önemli bir rehber olacaktır. Ayrıca hesap verebilirlik ilkesi, kamu hizmetlerinde güvenin tesisi açısından vazgeçilmezdir. Etik ihlallerin önlenmesi için düzenli eğitimler, denetim mekanizmaları ve teşvik edici uygulamalar hayata geçirilmelidir.

6. ÇALIŞMA KOŞULLARI VE PERFORMANS DEĞERLENDİRME

Kamu çalışanlarının verimliliği; çalışma saatleri, izin hakları, görev tanımları ve performans değerlendirme sistemleriyle yakından ilişkilidir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, yalnızca çalışanların refahı için değil, aynı zamanda kamu hizmetlerinin kalitesi için de önem taşımaktadır.

Performans değerlendirme sistemleri; pozitif temelli olmalı, ölçülebilir kriterlere ve objektif değerlendirmelere dayalı olarak yapılandırılmalı, sadece eleştiri değil, gelişimi teşvik eden bir geri bildirim aracı olarak işlev görmelidir. Performansa dayalı ödüllendirme ve motivasyon artırıcı mekanizmalar, hem kamu çalışanlarının bireysel gelişimini destekler hem de kurumsal hedeflere ulaşılmasını kolaylaştırabilir. Bunun yanında; sadece çalışanları değil, özellikle yöneticileri de liyakat ve hakkaniyet temelinde çalışan memnuniyetini merkeze alan değerlendirmeler ve performans kriterleri de hayata geçirilmelidir.

7. KAMU PERSONEL REFORMU VE GELECEK PERSPEKTİFİ

Türkiye'de kamu personel rejiminin, değişen kamu hizmet anlayışı ve uluslararası örneklerle uyumlu bir biçimde reforme edilmesi kaçınılmaz bir ihtiyaç haline gelmiştir. 657 Sayılı Kanun'un köklü yapısı, bugüne kadar kamu personel sistemine belirli düzeyde istikrar kazandırmış olsa da, modern kamu yönetimi beklentileri doğrultusunda daha esnek, dinamik ve liyakat temelli bir yapının inşa edilmesi gerekmektedir.

Uluslararası uygulamalardan elde edilen tecrübeler, Türkiye'nin kamu personel sistemine yön verecek model önerileri geliştirilmesi için kıymetli birer referans noktası oluşturmaktadır. Adalet, şeffaflık, liyakat ve pozitif performans odaklı bir kamu personel rejimi; hem kamu çalışanlarının memnuniyetini hem de kamu hizmetlerinin etkinliğini artıracak önemli yapı taşlarından biri olacaktır.

Bu çerçevede; kamu personel rejiminde hayata geçirilecek yapısal reformların yalnızca 657 Sayılı Kanun'la sınırlı kalmayıp, kamu görevlilerinin sendikal hak ve özgürlüklerini düzenleyen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile de bütüncül bir uyum içerisinde ele alınması gerektiği önem taşımaktadır.

Katılımcılar; sendikal hakların uluslararası normlar doğrultusunda güçlendirilmesi, toplu sözleşme mekanizmasının daha etkin ve kapsayıcı hale getirilmesi, sendikal örgütlenme özgürlüğünün önündeki fiili ve hukuki engellerin kaldırılması gerektiği konusunda ortak görüş bildirmiştir. Bu kapsamda; kamu görevlilerinin sosyal ve ekonomik haklarının korunması ve geliştirilmesi sürecinde sendikaların daha etkin rol üstlenebilmesinin, kamu personel sisteminin adalet, etkinlik ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasında önemli bir unsur olacağı ifade edilmiştir.

KAMUSAM

KAMU ÇALIŞANLARI STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

Sonuç Olarak;

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun mevcut haliyle Türkiye'nin değişen kamu hizmet ihtiyaçlarına cevap vermekte zorlandığı vurgulanan çalıştayımızda, kamu görevlilerinin haklarının korunması ve kamu hizmetinin kalitesinin artırılması amacıyla yeni düzenlemelerin ve reformların kaçınılmaz olduğu görüşü öne çıkmıştır.

Katılımcılar; çağdaş kamu yönetimi ilkeleri çerçevesinde memuriyet statüsünün korunarak daha esnek, liyakat temelli ve pozitif performans odaklı bir sistem kurulmasının, hem memurların haklarının korunması noktasında hem de kamu hizmetlerinin verimliliğine katkı sağlayacağı konusunda fikir birliğine varmışlardır.

Ayrıca; yapılacak reformların 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile de uyumlu olacak şekilde ele alınması gerektiği, sendikal hak ve özgürlüklerin geliştirilmesinin de kamu personel sisteminin etkinliği ve adaleti açısından büyük önem taşıdığı vurgulanmıştır.