

KAMUNUN DÖNÜŞÜMÜ VE 657 DMK DEĞİŞİKLİKLERİ ÜZERİNE

KAMUSAL



TEHDİT ALTINDA!



Eğitim Sen Yayınları 2010

EĞİTİM SEN
(Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)

Adına Sahibi: Zübeyde Kılıç Öztürk

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Serpil Açıl Özer

Yazışma Adresi:

Cinnah Cad. Willy Brandt Sk. No:13
Çankaya/ANKARA 06680

Tel: (0.312) 439 01 14 (pbx)

Fax: (0.312) 439 01 18

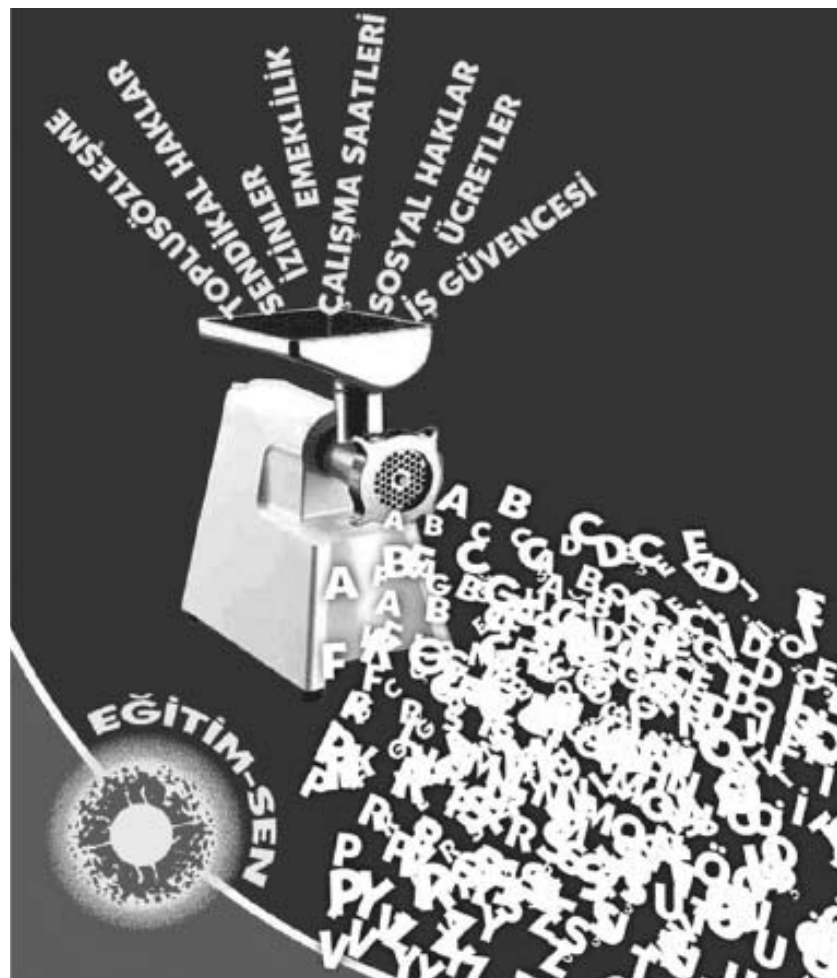
Web: www.egitimsen.org.tr

E-posta: bilgi@egitimsen.org.tr

Basım Yeri: Hermes Ofset

Basım Tarihi :22.10.2010 • Basım Adedi: 15.000

(Eğitim Sen Bülteni Ekidir)
Ekim 2010



İÇİNDEKİLER

Kamunun Dönüşümü ve 657 DMK Değişiklikleri Üzerine	7
Kamu Hizmeti ve Kamu Hizmetlerinin Ticarileştirilmesi Süreci	10
Kamu İstihdamında Gerçek Rakamlar	17
Bazı Avrupa Ülkelerinde Personel Sisteminin Dönüşümü	19
Kamuda Esnek Çalışma ve Sonuçları	23
Mevcut Personel Sistemi Nasıl Değişecek?	27
Ne Yapılmalı, Nasıl Mücadele Edilmeli?.....	35
Kaynakça	39

**Kamunun Dönüşümü
ve
657 DMK Değişiklikleri Üzerine**



Kapitalizm, yaşadığı her kriz dönemini, tıkanan sermaye birikimi sürecinin önünü açacak yeni düzenlemelerle ve buna paralel olarak çalışma ilişkilerinin yeniden yapılandırılmasıyla aşmaya çalışır.

Sermaye ile emek arasındaki geleneksel ilişkilerin gerek yapısal, gerekse içerik açısından köklü bir değişimle karşı karşıya olduğu söylemleri her ne kadar eski olsa da, sistemin yeniden yapılandırılması en çok kriz dönemlerinde tartışmaya açılır. Bu nedenle belli bir süredir çalışma ilişkileri içinde kapitalizmin yeniden yapılanmasının ilk adımı olan kuralsızlaştırma (deregulasyon) eğilimlerinin hızla arttığı bilinmektedir. Çalışma ilişkilerinde yaşanan kuralsızlaşmaya bağlı olarak, yaşanan kriz sürecinin de etkisiyle, kamunun piyasanın taleplerine ve ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlenmesi (reregulasyon) çabaları gündemdeki yerini korumaya devam etmektedir.

Kapitalizmin gelişim tarihine baktığımızda, varlığını tehdit eden çelişkilerle baş edebilmek ve içinde bulunduğu bunalımı aşabilmek için, bir yandan sürekli yeni üretim biçimleri geliştirirken, diğer taraftan yeni sınıf mücadelesi araçları ile emeği denetlemeye ve kendi çıkarları çerçevesinde yönlendirmeye çalıştığı görülür.

Günümüz kapitalizminin son dönemde benimsemiş olduğu araçların (yönetişim, toplam kalite yönetimi, performans değerlendirme vb) amacı, öncekilerde olduğu gibi, emekçilerin kazanılmış haklarını elinden almak, onları sürekli denetim altında tutarak, emekçilerin sermayeye olan bağımlılığını daha da arttırmaktır.

Son yıllarda sıkça gündeme getirilen ve 21. yüzyıla damgasını vuracağı iddia edilen yeni yönetim stratejileri; işyerlerinde verimliliği daha çok arttırmayı, verimliliği arttırmak için emekçilerin katılımını sağlamayı, yönetici ile çalışanlar arasında 'etkin bir iletişim' kurmayı hedeflemektedir. Bu stratejilerin esas

amacı olarak ‘işletme ya da kurum içi dayanışma; aynı kurumdaki kişi ya da gruplar arasında rekabeti’ sağlamak olarak göstermektedir. ‘İnsan kaynağı’nı geliştirme, ‘verimlilik paylaşımı’, ‘maliyete katılma’ vb yöntemler ile emekçilerin daha fazla sorumluluk üstlenmeleri, dolayısıyla devlet ya da kurumun alması gereken sorumluluğun o kurumda çalışan emekçilerin sırtına yüklenmesi söz konusudur. Böylece mal ya da hizmet üretiminde bir sorun yaşandığında bundan öncelikle o mal ya da hizmeti üreten emekçilerin sorumlu tutulması, kurumun ya da yöneticinin sorumluluğunun bu şekilde geri plana itilmesi planlanmaktadır.

Kapitalist sistem için kaçınılmaz olarak değerlendirilen dönüşüm, en kısa biçimde ifade etmek gerekirse, sistemin 1970’lerde başlayan ve halen devam eden dünya krizine karşı oluşturulan önemli bir ‘manevra’ olarak değerlendirilebilir. Kapitalist sistemi içinde bulunduğu krizden kurtarma amacı taşıyan ve kaçınılmaz olduğu savunulan tartışmaların siyasal boyutu ise konunun en az ekonomik boyutları kadar önemli ve derindir.

Kaynaklarını yeni-liberalizmden alan ve ‘yeni sağ’ olarak adlandırılan düşünce sistemi, ‘yeniden yapılanma’ kavramını bu anlamda sadece dönüşüm sürecini ifade eden bir kavram olarak değil, aynı zamanda siyasal bir yaklaşım, kapitalizme özgü bir ideoloji olarak 1970’li yılların ortalarından bu yana kararlılıkla savunmuştur.

Başta IMF, Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü ve Avrupa Birliği (AB) olmak üzere, çeşitli uluslararası emperyalist birlik ve örgütler, bu çerçevede kapitalist sistemin yeniden yapılanmasına dünya çapında geçerlik kazandırmanın araçları olarak işlev görmüştür. Bu örgüt ve birlikler, ulusal ya da uluslararası tekellerin çıkarlarını, bir taraftan Türkiye gibi ülkelerde belirli plan ve programlar aracılığıyla uygulamaya çalışırken, diğer taraftan tekeller için yeni Pazar alanları yaratmaya çalışmışlardır.

Kamunun dönüşümü denilince, devlet aygıtının önceden belirlenmiş ekonomik, politik, hatta ideolojik hedefler doğrultusunda, konum ve işlevleri bakımından yeniden tanımlanarak örgütlenmesi sürecinin bütünü anlaşılır. Bu durum, iddia edilenin aksine kapitalizmin 'kendiliğinden' değişimi ile değil doğrudan, bilinçli bir müdahale ile sistemin yenilenmesini, bir anlamda kendisini yeniden inşa etmesini ifade eder.

1970'li yıllarda 'piyasa ekonomisi'nin, liberalizmin yeniden keşfedildiği ve 'kutsandığı' dönemde başlayan yeniden yapılanma süreci, sonradan daha kapsamlı ve yaygın bir şekil almıştır. Her ne kadar son yaşanan krizle birlikte bu söylemlerin büyük bölümü geçerliliğini yitirmiş olsa da, geçmişten beri hayata geçirilen fiili uygulamalar hız kesmeden devam edecek gibi görünmektedir.

Son yıllarda kamu alanına yönelik olarak yoğunlaşan bütün düzenlemelerin temelinde, kamunun ve kamu hizmetlerinin ticarileştirilmesi ve özelleştirilmesi, kamusal alanın bütünüyle (hem kamu hizmetleri, hem de bu hizmetleri yürüten kamu emekçileri açısından) 'piyasa ilişkileri' içine çekilmek istenmesi vardır. 1990'lı yıllarda kamuya ait işletmelerin, fabrikaların özelleştirilmesiyle başlayan süreç, bugün eğitim ve sağlık başta olmak üzere ulaşımdan haberleşmeye, belediye hizmetlerinden kültür ve sanata kadar hemen hemen tüm alanlardaki kamu hizmetlerini kapsar hale gelmiştir. Bugün belirlenen temel hedef, kamu hizmetlerini üreten kamu emekçileridir.

Zaman içinde kamu hizmetleri ve bu hizmetleri üreten kamu emekçileri hükümet tarafından bir 'yük' olarak görülmeye başlanmıştır. Çünkü gerek kamu hizmetleri, gerekse bu hizmetleri sunan kamu emekçilerinin giderleri, 'piyasa koşulları' içinde önemli bir maliyet kalemini oluşturmaktadır. 'Devir, ekonomi devri' olduğuna göre, işgücü maliyetlerinin azaltılması, bunun için kamu istihdamının daraltılması gerekmektedir.

Türkiye’de kamuya yönelik yeniden yapılandırma uygulamalarının başlangıcı 1980’li yıllara dayanmaktadır. Dünya kapitalizmine uyum amacıyla kabul edilen 24 Ocak 1980 kararlarının buradaki belirleyici etkisi göz ardı edilemez. 1980 sonrasında IMF ile yapılan hemen hemen tüm stand by anlaşmalarının ve Dünya Bankası tarafından verilen ‘yapısal uyum’ kredilerinin temel amacı, Türkiye’de tüm kamu alanını ulusal ve uluslararası tekeli sermayenin istek ve beklentileri doğrultusunda yeniden biçimlendirmek olmuştur. Ancak 1980 sonrasında Türkiye’de kamunun dönüşümü alanında göstermiş olduğu tüm çabalara rağmen yapılanlar yeterli görülmemiştir. Özellikle özelleştirmeler, kamu hizmetlerinin piyasalaştırılması, çalışma yasalarının üretim sürecinde yaşanan esneklemeye uygun şekilde yeniden düzenlenmesi gibi adımlar 1990’lı yıllardan itibaren ülkenin ana gündemini oluşturmuş ve son yıllarda bu anlamda önemli adımlar atılmıştır.

Kamu Hizmeti ve Kamu Hizmetlerinin Ticarileştirilmesi Süreci

Kamu Hizmeti; devlet ya da diğer kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetim ve denetimleri altında, genel ve ortak gereksinimleri karşılamak, kamu yararı ya da çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli etkinlikler dizisi olarak tanımlanır. Toplumsal yaşamın zorunlu gereksinmelerini karşılayan hizmetler, nitelikleri gereği kamu hizmeti olarak kabul edilirler. Düzenlilik, süreklilik, kâr amacı gütmeme kamu hizmetinin en önemli öğelerini oluşturur. Çünkü bu unsurların yokluğu ya da aksaması toplum yaşamını altüst edebilir.

Kamu hizmeti tanımına giren hizmetler; eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, ulusal ve yerel savunma, belediye hizmetleri, demiryolu hizmetleri, elektrik, su, gaz, yol, baraj, liman, kanalizasyon, haberleşme, kültür, altyapı vb. hizmetlerdir.

Bu alanlardaki faaliyet kural olarak devlet tarafından yerine getirilir. Ancak devlet tarafından, özel girişimcilerin kamu hizmeti alanını bozmadan devreye sokulması uygulamaları da yaygın olarak görülen bir durumdur.

Öncesi bir tarafa, kapitalist sistemin İkinci Dünya savaşı sonrasında yeniden yapılanması öncelikle üretim sürecinde yaşanmış, bu süreçte en büyük üretici güç olarak ortaya çıkan kapitalist devlet ve onun aracılığıyla gerçekleştirilen kamu hizmetleri ilk planda değerlendirilmiştir. Gerçekte, kamu hizmetlerinin neredeyse tümü iktisatçıların 'doğal tekel' olarak adlandırdıkları hizmetleri kapsar. Doğal tekel, azami ekonomik etkinliği sağlayacak asgari miktar, pazarın gerçek boyutuna eşit olduğunda ortaya çıkar. Başka bir ifade ile bir şirket ölçek ekonomilerinin gereklerini yerine getirebilmek için belli bir büyüklükte olmalıdır ki, tüketicide en düşük maliyetle mümkün olan en iyi hizmeti sunabilsin.

Eğitim, sağlık gibi kapsamlı ve yaygın kamu hizmetlerini verebilmek için çok büyük başlangıç giderlerine gereksinim vardır. Bu durum, devlet gibi büyük ve güçlü bir aygıtın bu gibi alanlarda öncelikli çözüm olarak ortaya çıkmasının başlıca nedenini oluşturmuştur. Ancak, özellikle son otuz yılda kamu ile ilişkili her şeyi gözü kapalı 'verimsiz' ilan etmek moda olduğu için, tıpkı iki yüzyıl öncesinde savunulduğu gibi, kamunun mal ve hizmet üretmesinin 'verimsiz' olacağı, dolayısıyla devletin adalet, savunma gibi 'asli' görevlerine dönmesi gerektiği savunulmaktadır.

Kamu hizmetlerinin bir tekel olarak değerlendirildiği ve ticarileştirildiğinde ya da özel sektöre devredildiğinde sadece ekonomik anlamda ne kadar büyük bir ekonomik değer yaratılacağı düşünüldüğünde, insan aklının sınırlarını zorlayan rakamlarla karşılaşılır. Tekel olarak düşünülen hizmetlerin muhtemel yeni kapitalist sahipleri kamuyla, kamu hizmeti anlayışıyla özdeşleşmiş eğitim, sağlık gibi alanları 'piyasa ilişkileri' içine çekmeye çalışırken, tek düşündüğü bu işten 'ne kadar kâr edilebilir' olmaktadır.

Yeniden yapılanma için belirlenen temel alanların, gerek yaygınlığı ve gerekse niteliği bakımından kamusal özelliği ağır basan, kamu hizmeti alanları olması şaşırtıcı değildir. Yeniden yapılanmanın bu alanlardan başlatılması, kapitalist sistemin ne kadar büyük ve kapsamlı bir yenilenmenin peşinde olduğunu ve hedefine ulaşmak için ortaya koyduğu kararlılığın en somut göstergesi durumundadır.

Kamunun ve ona bağlı olarak gerçekleştirilen kamu hizmetlerinin yeniden yapılanması gerektiğini savunanlar, yıllarca dünyanın içinde yaşadığı 'küreselleşme süreci'nin, büyük toplumsal ve politik dönüşümlerin, teknolojik gelişmeler ve benzeri olguların dünyanın her yerinde kamu hizmetlerinin niteliğinin yeniden değerlendirilmesine yol açtığı iddialarını dillendirmişlerdir. 1990'lı yıllardan itibaren tartışmaya açılan kamu alanının ve kamu hizmetlerinin büyüklüğü, 1990'lı yılların ortalarından itibaren tekellerin dikkatlerini daha yakından çekmeye başlamıştır.

1995 yılında Dünya Ticaret Örgütü öncülüğünde imzalanan Hizmet Ticareti Genel Anlaşması (GATS) ile belli başlı ülkeler hizmet sektörlerini yerli ve uluslararası piyasaya açmayı amaçlamıştır. Bu şekilde tek tek ülkelerde piyasa ilişkilerinden görece daha özerk ve korunaklı bir konumda olan kamu hizmeti alanlarını ticarileştirerek çözmek, ardından kamu hizmetlerini piyasa ilişkileri içine çekerek tasfiye etmek hedeflenmiştir. Başta eğitim ve sağlık hizmetleri olmak üzere, geçmişte sınıf mücadelesi ile kazanılan tüm temel kazanımlar yine tüm ülkelerde ciddi bir tehditle karşı karşıya kalmıştır.

Tüm dünyada özelleştirme ve kamu alanının tasfiyesi olarak yaşanan saldırılar, sadece kamu hizmetlerine ve emekçilerine yönelik olarak değil, bu hizmetten yararlanan en geniş halk kesimlerine zarar verecek kadar kapsamlı bir içerikte hayata geçirilmiştir. GATS anlaşmasına göre her şeyin 'serbest dolaşıma' tabi olduğu bir dünyada kamu hizmetleri de serbestleşmeli, piyasaya açılmalıdır. Bu

tür bir yapılanmanın, ulusal ekonomilerin uluslararası ticaretten pay alabilmesi, daha ‘rekabetçi’ bir nitelik kazanabilmesi için zorunlu olduğu iddia edilmektedir.

Çünkü devletin ekonomide ‘aktif’ bir aktör olarak yer alması, özel sektörün rekabet gücünü sınırlamakta ve sermaye aleyhine, kamu lehine ‘haksız rekabet’ yaratmaktadır. Bu ‘haksızlığı’ gidermek için ‘devlet ekonomiden elini çekmeli’, her şeyi piyasanın ‘doğal dengesi’ne⁽¹⁾ bırakmalıdır.

Türkiye, 1995 yılında yürürlüğe giren GATS anlaşması kapsamında çok geniş bir hizmetler alanını ‘serbestleştireceğini’, yani özelleştireceğini taahhüt etmiştir. Türkiye’nin kurucu üye olarak imza attığı bu anlaşmaya göre, önce kamu hizmetleri en küçük birimine kadar bölümlere ayrılmış sonra Dünya Ticaret Örgütüne üye olan ülkelerden bu hizmetleri özelleştirmek için belli oranlarda taahhütte bulunmalarını istemiştir. Türkiye, bu anlaşma kapsamında kamu hizmetlerinin % 46’sını piyasaya açacağını, yani özelleştireceğini taahhüt etmiştir. Oysa Türkiye gibi ülkelerin ortalama taahhüt oranları sadece %18 ile sınırlı kalmıştır.

GATS antlaşması ile şu hizmet sektörlerinde ‘serbestleştirme’ taahhütlerinde bulunulmuştur; Mesleki hizmetler (uzmanlık gerektiren hizmetler, bilgisayar ve ilgili hizmetler, diğer mesleki hizmetler); haberleşme hizmetleri (posta hizmetleri, kurye hizmetleri, telekomünikasyon hizmetleri; müteahhitlik ve ilgili mühendislik-mimarlık hizmetleri; eğitim hizmetleri (ilk, orta ve diğer öğretim hizmetleri, yüksek öğrenim hizmetleri); çevre hizmetleri (kanalizasyon hizmetleri, çöplerin kaldırılması hizmetleri, sağlık-çevre ve benzeri hizmetler); mali hizmetler (sigortacılık ve sigortacılık ile ilgili hizmetler, bankacılık ve

(1) Liberalizmin ve klasik iktisadın babası olarak bilinen Adam Smith 1776 yılında yazmış olduğu “Ulusların Zenginliği” kitabıyla, doğa kanunlarına uyulduğu zaman toplumun kendiliğinden ve en uygun biçimde işleyeceğine yönelik sözleriyle bilinmektedir. Bireyin ve toplumun iyiliği arasında doğrudan bir bağ kurulduğunda ‘her birey kendi çıkarı peşinde koşarken, aynı zamanda toplumsal çıkara da katkıda bulunacağı’ bu durumun da bir ‘doğal denge’ yaratacağı fikrini ilk ileri süren Adam Smith’tir.

diğer mali hizmetler); sağlık ve sosyal hizmetler (hastane hizmetleri); turizm ve seyahat ile ilgili hizmetler (oteller ve lokantalar, seyahat acenteleri ve tur operatörü hizmetleri); ulaştırma hizmetleri (deniz, hava, demiryolu ve kara taşımacılığı hizmetleri).

GATS anlaşması imzalandıktan sonra herhangi bir ülke verdiği sözden kaçacak ya da yatırımcıların beğenmediği uygulamalara girişecek olursa, hizmet yatırımcılarına Dünya Ticaret Örgütü'nün Tahkim Kurulu'na gitme hakkı tanınmıştır. Bir dönem tüm dünya ve Türkiye kamuoyunu meşgul eden 'uluslararası tahkim'⁽²⁾ uygulaması ilk kez bu dönemde gündeme gelmiştir. Anlaşmada, yatırımcıların olası kâr kayıplarının bile ev sahibi ülke tarafından karşılanması karar altına alınarak, tüm koşullar tekellerin istediği şartlarda belirlenmiştir.

GATS'ın sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda dünya çapında getirdiği kapsamlı kurallar ile anlaşma görüşmeleri büyük bir gizlilik içinde sürdürülmüş, bu bilgilerin dışarıya sızması sonucu dünya çapında ve Türkiye'de sendikaların öncülüğünde büyük tepkiler oluşmuştur. Gösterilen yaygın ve kitlesel tepkiler nedeniyle çok taraflı yatırım anlaşması anlamına gelen MAI, 'çok taraflı' olarak imzalanamayarak, Dünya Ticaret Örgütü'ne üye ülkelerin imzaladığı GATS, ilk çok taraflı yatırım anlaşması olarak imzalanıp tarihe geçmiştir.

Kamu hizmetlerinin, içeriği ve nitelikleri bir kenara bırakılarak piyasaya terk edilmesi, özelleştirilmesi, başka bir ifade ile kamu alanının daraltılması, günümüz kapitalizminin öncelikli hedefi olarak ortaya çıkmıştır. Piyasaya

(2) Uluslararası Tahkim kurallarına göre, yabancı hakem kararları ulusal hukuk denetimine tabi tutulmadan uygulanır. Ekonomik sonucu olan ve sonuçlandırılmış bir uyuşmazlık sonunda verilen hüküm yabancı yatırımcı lehine ise, bu karar Türkiye Cumhuriyeti Hazinesi tarafından derhal uygulanmak zorundadır. Uluslararası Tahkim kararlarına karşı ulusal bir yargı denetimi söz konusu olmadığı gibi, tek tek ülkelerden çok yabancı yatırımcının çıkarlarını korumak esastır.

terk edilmesi öngörülen alanların eğitim, sağlık gibi toplumun tüm kesimlerini etkileyecek alanlar olması konunun önemini daha da arttırmaktadır. Çünkü piyasa için önemli olan talebin yüksek olmasıdır. Kamu hizmetleri nitelikleri gereği, kendiliğinden yüksek bir talep potansiyeli ve 'ekonomik değer' taşır. Yüksek talep ise ister istemez, şirketlerin, ulusal/uluslararası tekellerin iştahını kabartan, onları kamu hizmetleri alanlarına yönlendiren temel faktördür.

Kamu hizmetlerinin piyasa ilişkileri içine çekilerek ticarileştirilmesi ile bu hizmetler, hizmeti talep edenlere ekonomik güçleri doğrultusunda sunulacaktır. Başka bir ifadeyle gelir düzeyi düşük olan yoksullar daha niteliksiz hizmet alacak, gelir düzeyi iyi durumda olanlar ise, muhtemelen ekonomik olanakları ile paralel olarak daha nitelikli hizmet alacaklardır. Bu anlamda toplumun geniş kesimi gibi kamu emekçileri de, kamu hizmetlerinin müşterileri olarak yaşamlarını güçlükle sürdürebilirken, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi temel gereksinimler için gerekli olan payı ayıramayacaklardır.

Kamu hizmetlerinin piyasa ilişkileri içine çekilmesinin kamu emekçilerini ilgilendiren bir diğer önemli yönü bu hizmetlerin sunumu ile ilgilidir. Piyasa ekonomisinde temel düşünce daha fazla kâr elde etmektir. Daha fazla kâr elde etmenin temel koşulu rekabette üstünlük sağlamak, bunun için daha çok 'müşteri' yaratmaktır. Hizmetlerin sunumunda rekabet üstünlüğü sağlanabilmesi için fiyatları aşağıya çekilmesi gerekir ki, daha fazla kâr için kaçınılmaz bir şekilde emek maliyetinin düşürülmesi gerekir.

Kapitalizm, geçtiğimiz yıllar içinde dünyada ve Türkiye'de sermaye birikiminin önündeki tüm engelleri aşmak, kâr alanlarını daha da genişletmek ve sistemi kendi çıkarları doğrultusunda yeniden yapılanmak için çok önemli adımlar atmıştır. 'Reform' adı altında hayata geçirilen tüm düzenlemeler, başta işçiler ve kamu emekçileri olmak üzere, tüm toplum kesimleri açısından tam bir yıkım ve yoksullaşma yaratmıştır. Kamu ve özel sektör çalışma ilişkilerinde

kuralsızlaştırma ve emeğin aşırı sömürülmesini öngören düzenlemeler birbirine paralel olarak gündeme getirilmiş, gerek yasal yollarla, gerekse fiili uygulamalarla hayata geçirilmiştir.

Kasım 2002'de AKP'nin tek başına iktidar olmasıyla birlikte, koalisyon hükümetleri döneminde gerçekleştirilemeyen yasal düzenlemeler ve fiili uygulamaların hayata geçirilmesi için peş peşe somut adımlar atılmıştır. İşgücü piyasasında esnek çalışma uygulamaları 1990'lı yılların sonlarına doğru fiili olarak uygulanmaya başlanmış, daha sonra fabrikalarda fiilen uygulanan esnek çalışma biçimleri AKP iktidarı tarafından yasal bir zemine oturtularak, 2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Aynı dönemde 'kamu reformu' başlığı altında tüm kamu alanını piyasa ilişkileri içine çekmeyi amaçlayan düzenlemelerin gündeme getirilmiş olması tesadüf değildir.

Mevcut kamu personel sistemi içinde esneklik, sermaye açısından yeni bir sıçrama yapmayı, emekçiler açısından ise vahşi kapitalizm döneminin kuralsızlığına hızlı bir dönüşü simgelemektedir. Emekçilerin ve geniş kesimlerin bilinçlerini teslim almaya yönelik olan bu saldırı sadece pratik uygulamalar olarak değil, aynı zamanda ideolojik ve politik bir biçimde yaşamın her alanında yaşanan dönüşüm süreci ile birlikte hayata geçirilmiştir.

Türkiye'de memur sayısı fazla diyerek, medyanın da desteğiyle, yoğun bir propaganda dönemi yaşanmıştır. Hatta kamu personel sisteminde köklü değişiklikler yapılacağı ilk gündeme geldiğinde Hürriyet gazetesi 'Memura müjde, artık ek iş yapabilecek!' gibi son derece 'anamlı' bir manşet atmaktan bile çekinmemiştir.

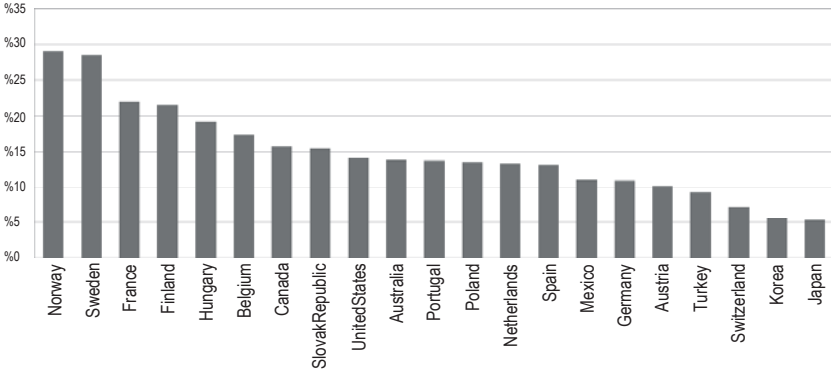


Kamu İstihdamında Gerçek Rakamlar

Dünya çapında yaşanan krizler ve bu krizlerle birlikte derinleşen kapitalizmin krizi, kısmen piyasa ilişkileri dışında yer alan ve büyük ölçüde sosyalizmin etkisiyle oluşturulmuş olan 'refah devleti' anlayışının yeniden sorgulanmasını beraberinde getirmiştir.

Uzun yıllar, dünyayı sınırları olmayan tek bir Pazar olarak değerlendirip, 'sınırsız sömürü' ilkesini savunan yeni-liberal ideoloji etrafında yürütülen tartışmalar, refah devleti uygulamalarının 'piyasaların' işleyişini aksattığı, dolayısıyla kapitalizmin temel yasası olan 'rekabeti' olumsuz etkilediğini gündeme getirmiştir. Yine bu tartışmaların bir sonucunda, gelişmiş kapitalist ülkelerden başlayarak tüm dünya çapında eş zamanlı olarak kamunun ve kamu hizmetlerinin, mevcut ekonomik-toplumsal sistemin ihtiyaçları ve beklentileri doğrultusunda yeniden tanımlanmasını gündeme getirilmiştir.

Bazı OECD Ülkelerinde Kamu İstihdamı



Kaynak: Labor Force Survey, OECD, 2005.

Yukarıdaki şekilde bazı OECD ülkelerinde kamu istihdamının genel istihdama oranı görülmektedir. OECD ülkeleri içinde Türkiye, benzer pek çok göstergede olduğu gibi, kamu istihdamında da son sıralarda (sondan dördüncü) yer almaktadır. Yıllar içinde tüm OECD ülkelerinde olduğu gibi Türkiye ve benzeri ülkelerde kamu personel rejimi sürekli olarak erimekte ve istihdamın esnekleştirilmesi yönünde uygulamalar artmaktadır.

Türkiye’de memurların toplam istihdama oranında İsviçre, Kore ve Japonya’dan daha iyi durumdaymış gibi görünse de, Devlet Personel Başkanlığı’nın 2010 verilerine göre memur sayısını (1 milyon 776 bin 412) genel nüfusa oranladığımızda %2,43 gibi son derece küçük bir oran karşımıza çıkmaktadır.

Hizmet Alanlarına Göre Memurlar;

- Eğitim % 47
- Sağlık % 22
- Maliye % 9,6
- Din Hizmetleri % 5,4
- Yerel Yönetimler % 5
- Diğer % 11

Türkiye’de çalışan memurların %47’si eğitim, %22’si sağlık, %9,6’sı maliye, %5,4’ü din hizmetleri, % 5’i yerel yönetimler ve % 11’i diğer kamu kuruluşlarında çalışmaktadır. Gerek toplam memur sayısı, gerekse memurların hizmet alanlarına göre dağılımına bakıldığında, iddia edilenin aksine Türkiye’de memur sayısının hiç de fazla olmadığı görülmektedir. Aksine, özellikle eğitim ve sağlık alanındaki personel açıkları nedeniyle eğitim ve sağlık hizmetlerinin sağlıklı ve düzenli bir şekilde yürütülebilmesi giderek zorlaşmaktadır.

Bazı Avrupa Ülkelerinde Personel Sisteminin Dönüşümü

Devletin kamu hizmeti yükümlülüğünü ortadan kaldıran, üç yüz yıl öncesinin ‘jandarma devlet’ anlayışını öne çıkaran ‘reform’ çalışmaları, tarihin en kapsamlı tasfiye planı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bugüne kadar ‘reform’ diye öne sürülen tüm taslaklar, IMF, Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü ve Avrupa Birliği’nin isteğiyle hazırlanmış ve bu kuruluşlarla ‘koordineli’ olarak yürütülmesi istenmiştir. Reform olarak ileri sürülen bu düzenlemelerle amaçlanan, kamu hizmetlerini tamamen ‘piyasa ilişkileri’ içine çekerek ‘müşterilere’ sunmak ve bu hizmetlerin şirketler ve tekeller eliyle yürütülmesini sağlamaktır.

Kamunun yeniden yapılandırılması uygulamaları, bugün medeniyetin, uygarlığın beşiği olarak gösterilen Avrupa'dan başlamıştır. Daha da ilginç olan, herkes tarafından dokunulamazmış gibi görünen en temel kamu hizmetlerinin ticarileştirilmesi ve özelleştirilmesi, insan hayatının bütün alanlarının azgın bir sömürünün 'serbest bölge'si haline getirilmek istenmesidir.

Avrupa'da hükümetler, kamu istihdam rejimlerinde esneklik girişim ve uygulamalarını 1980'li yıllardan bu yana uygulamaya başlamışlardır. Bu uygulamalarda amaç, dönemin yeni liberal politikaların da öngördüğü şekilde, 'piyasa devleti' anlayışının geçerli hale getirilmesi olmuştur. Böylece, sosyal devletin, geliri yeniden bölüştürme fonksiyonunun gereği olan kamu harcamalarının olabildiğince kısılması ve sermaye üzerindeki vergi yükünün kaldırılması hedeflenmiştir. Öte yandan, kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi ya da ticarileştirilmesi ile özellikle uluslararası sermayenin bu alanlarda faaliyet göstermesinin önü ardına kadar açılmıştır. Sermayenin talepleri doğrultusunda kamunun yeniden yapılanması ile birlikte, Avrupa'da kamu hizmetlerinde piyasa kuralları geçerli olmaya başlamış ve katkı payı uygulamaları, taşeronlar devir, rekabetçi teklif usulü gibi mekanizmalar yaygın hale gelmiştir.

Avrupa'nın belli başlı ülkelerinde hükümetler, kamu istihdam rejimlerinde esneklik uygulamalarını 1990'lı yıllardan bu yana uygulamışlardır. Pek çok Avrupa ülkesinde maaşlar kıdemden çok gösterilen bireysel performansa göre verilmektedir. Hatta İtalya gibi bazı ülkeler statü hukukuna bağlı personel rejimini ciddi biçimde değiştirerek özel sektör işgücü piyasasına benzer bir istihdam rejimine geçmiştir.

Geçmişten gelen bir sosyal devlet geleneği bulunan ülkelerde kamu istihdamının esnekleştirilmesi, gösterilen örgütlü tepkilerin büyüklüğü ve etkisi nedeniyle oldukça yavaş ilerlese de, bugüne kadar bu alanda epey yol alınmıştır. Özellikle Avrupa Birliği'ne aday olan orta ve doğu Avrupa ülkelerinde kamu yönetimi ve

kamu personeli sistemine yönelik düzenlemeler, bizzat Avrupa Birliği tarafından 'AB'ye uyum' sürecinde şekillendirilmiş ve desteklenmiştir.

Avrupa Birliği ülkelerinin genelinde görülen genel eğilim, kamu istihdamı sistemlerinin giderek esnekleştirilmesi, geçici istihdam ve kısmi zamanlı çalışmanın (part-time) yaygınlaştırılmasıdır. Kamu personeli açısından AB'nin önceliği, performansa dayalı ücret ödenmesi, kamu hizmetlerinde müşteri-satıcı ilişkisinin yerleşmesi, serbest rekabet vb gibi uygulamalar kapitalist ekonominin temel öncelikleri olmuştur. Bu isteklerin temelinde yatan düşünce, son yıllarda sıkça duyulan Avrupa ekonomilerini daha 'rekabetçi' bir yapıya kavuşturmak olarak belirlenmiştir.

İngiltere'de özelleştirmeler, tasarruflar ve verimlilik araştırmaları M. Thatcher iktidarı sonrasında gündeme getirilmiş ve uygulanmıştır. Büyük bir kararlılıkla yürütülen 'reform' çalışmaları sonucunda kamu yönetiminde 'verimlilik', 'hesap verebilirlik' ve 'esnek istihdam' konusunda katı kurallar getirilmiştir. 1988 yılında, bugünlerde gündemde olan 'bölge kalkınma ajansları' benzeri yerel 'uygulamacı ajanslar' kurulmuştur. Bakanlıklara bağlı olarak çalışan bu ajanslarda binlerce kişi iş güvencesinden yoksun, tam veya kısmi zamanlı ya da sözleşmeli olarak çalıştırılmaya başlanmış ve kamu görevlileri sahip olduğu birçok haktan yararlanamaz hale getirilmişlerdir.

İngiltere'de kamu hizmetlerinin sunumunda kamu kuruluşları ile özel işletmeler arasında 'rekabet' yaratılarak bir anlamda ciddi bir yarıştırmaya yapılmıştır. Personel sisteminin sürekli değiştirilerek yap-boz tahtasına dönmesi zamanla İngiltere'de kamu yönetimini çok olumsuz etkilemiş, kamu hizmetleri alanında yaşanan özelleştirme uygulamaları sonucu önce kamu sağlık sistemi, daha sonra ise eğitim sistemi büyük ölçüde çökme noktasına gelmiştir. Nitekim İngiltere 2000'li yıllardan itibaren geçmişte benimsemiş olduğu politikaların en acı sosyal sonuçlarını çeşitli yönleriyle yaşamaya devam etmektedir.

Fransa'da ise kamu reformu çalışmalarına esas olarak 1984 yılında başlanmıştır. 'Reformlar' konusunda ısrar eden hükümetlere rağmen yapılan girişimler ve düzenlemeler, gösterilen kitlesel tepkiler nedeniyle çok ağır ilerlemiştir.

1990'lı yıllardan itibaren Avrupa ülkeleri genelinde sözleşmeli istihdamın artmasıyla birlikte Fransa'da da sözleşmeli istihdam uygulaması hayata geçirilmek istenmiş ancak Avrupa ülkeleri içinde personel sisteminin değiştirilmesine karşı en güçlü direnişin Fransa'da gerçekleşmesi nedeniyle bu girişim tam olarak başarılı olamamıştır. Ancak Hükümetler boş durmamış ve her fırsatta kamu istihdamını esnekletirmek için yasal ve fiili adımlar atmaya sürdürmüştür.

İtalya, Hollanda, İspanya, Danimarka ve Avusturya'da kısmi zamanlı (part-time) çalışma son derece yaygındır. Yeni işe alınacaklar açısından her ülkede merkezi sınav uygulanmamaktadır. Belçika, Türkiye ve Yunanistan'da memuriyete giriş için merkezi sınav yapılırken, İspanya, Avusturya ve İtalya'da gerçekleşen reformlarla ücret sistemi içinde, bireysel performansın kapsamı ve etkisi giderek artırılmıştır. Hatta İtalya'da hükümetlerle devlet memurları arasındaki ilişki 1993 yılında özelleştirilmiş, çoğu kamu görevlisi özel sektörde çalışanlarla aynı istihdam koşullarına tabi hale getirilmiştir.

Yaptıkları işten bağımsız olarak, tüm kamu personeline memuriyet rejimini uygulayan Fransa, Belçika, İspanya gibi ülkeler, mevcut personel rejiminin kurallarından kaçmak için geçici nitelikte sözleşmeli personel istihdamını her geçen yıl daha da fazla tercih etmeye başlamışlardır. Avrupa'da bazı ülkeler geleneksel kariyer sistemlerinin esnekletirilmesine direnç gösterebilirler de, dereceleri farklı olmakla birlikte, statü rejimlerinden sözleşme rejimlerine geçiş pek çok ülkede görülmektedir.

Kamuda Esnek Çalışma ve Sonuçları

Esnek Çalışma; 'çalışma düzeninin işyeri gereklerine, işin ve işyerinin ihtiyaçları ve işverenin isteklerine göre kolaylıkla uyum ve uygunluk sağlayacak şekilde, sürekli ve yeniden düzenlenmesi' olarak tanımlanabilir. Tanımdan da anlaşılabilir gibi esnek çalışma kavramının en önemli özelliği, işçi ya da emekçiler dışında, yapılan işin, işyerinin ve en önemlisi işverenin istek ve beklentilerine göre belirlenmiş bir çalışma biçimi olmasıdır. Kamu istihdamının mevcut yapısını göz önünde bulundurduğumuzda, kamuda esnek çalışma uygulamalarının esas olarak beş şekilde uygulandığı söylenebilir;

- İşlevsel Esneklik (aynı kişinin farklı işleri yapabilmesi)
- Sayısal Esneklik (daha az kişi ile daha çok iş yapabilme)
- Çalışma Sürelerinde Esneklik (çalışma sürelerinin esnek kullanımı)
- Ücret Esnekliği (performansa göre bireysel ücret)
- Uzaklaştırma Stratejileri (dışarıdan hizmet satın alma-taşeronlaştırma)

Esneklik ya da esnek çalışma kavramı, emekçilerin çalışma biçimi, sayısı, çalışma koşulları, ücreti, çalışma süresi ve çalışma yetenekleri bakımından 'piyasa koşulları' neyi gerektiriyorsa o koşullarda istihdam edilebilmesini ifade etmektedir. Eğer 'piyasa koşulları' çalışanların sayısının azaltılmasını, ücretlerinin düşürülmesini ya da çalışma saatlerinin yükseltilmesini gerektiriyorsa, işveren ya da yönetim, hiçbir yasal engel ile karşılaşmaksızın çalışan sayısını azaltabilmeli ya da çalışma saatlerini arttırabilirdir. Bu çerçevede oluşturulacak olan yeni personel sisteminin, sistemin yaşadığı krizler ve tikanıklıklar karşısında 'can simidi' vazifesi göreceği açıktır. Günümüzde önemli olan, kaç kişinin istihdam edildiği, kaç kişiye 'ekmek verildiği' değil, üretim süreci içinde 'piyasada' oluşan arz ve talep dalgalanmalarına 'nasıl', 'ne şekilde' ve 'ne kadar çabuk' yanıt verileceğidir.

4857 Sayılı İş Yasası, yasa çıkana kadar fiili olarak uygulanan esnek çalışma biçimlerine hukuki bir zemin hazırlamıştır. Benzer durum, kamu istihdamı için de geçerlidir. Bugün hemen hemen tüm kamu hizmeti alanında başlatılan 'sözleşmeli istihdam', 'taşerona iş verme', 'dışarıdan hizmet satın alma' gibi uygulamaların yaygınlaştırılarak tüm kamu alanını kapsaması için gerekli hukuksal düzenlemeler yapılmış ve bu temelde çok sayıda yasa taslağı hazırlanmıştır. Hazırlanan tüm taslaklar, kamu istihdamının 'serbest piyasa mekanizması'na uyumu hedeflenmekte, bunun için kamu emekçilerine iş güvencesi sağlayan 'katı kuralların' esnekleştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Esnek çalışma biçimlerinin kamu kesimine taşınması, statü rejimine tabi, kıdem ve liyakatin öncelikli olduğu kamu istihdam ilişkilerini büyük ölçüde tasfiye ederek, iş güvenceli istihdam yerine sözleşmeliği esas alan istihdam biçimlerine geçilmesini beraberinde getirmiştir. Bu ve benzeri yöntemler sayesinde kamu istihdamı yıllar içinde kademeli olarak azaltılmış ve kamuda daha esnek çalışma koşulları ve güvencesiz istihdam biçimleri yaygınlaştırılmıştır. Avrupa'da yaşanan bu deneyimler, daha sonra Türkiye gibi ülkelerde, yine benzer yöntemler kullanılarak hayata geçirilmiş, yasal düzenleme yapma ihtiyacı bile hissedilmeden kamuda esnek çalışma uygulamaları hızla yaygınlaştırılmıştır.

Avrupa'nın pek çok ülkesinde kamuda esnek bir sözleşme rejimine geçilmeden kamu görevlilerinin sayısının azaltılmasına çalışılması, uygulanan esnekleşme politikalarına karşı sendikalar öncülüğünde ciddi dirençlerin yaşanmasını beraberinde getirmiştir. Pek çok ülkede işsizliğin yükselmesi, kamu istihdamının güvenceli ve düzenli niteliği ile istihdam açısından bir cazibe merkezi olmaya devam etmesi gerçeği, hükümetlerin kamu istihdamını daraltmaya yönelik girişimlerinde kitlesel ve örgütlü direnişlerle karşılaşmalarına neden olmuştur. Ayrıca kıdem tazminatı veya emekli ikramiyesi uygulamaları, bazen bu azaltmanın maliyetinin bütçe kaynakları ile karşılanmasını zorlaştıran bir etki

yaratmıştır. Bütün bu nedenlerle, hükümetler memur sayısının ani ve önlem alınmadan azaltılması uygulamalarını yumuşatmak ihtiyacı hissetmişler ve politikalarını bu çerçevede belirlemişlerdir.

Kamuda doğrudan işten çıkarmalar yerine “insan kaynakları” planlaması adı altında zamana yayılmış bir istihdam azaltması, zorunlu ücretsiz izin ya da ücret ve maaşların zamanında veya tam olarak ödenmemesi gibi yöntemler son yıllarda yoğun olarak uygulanmaya başlanmıştır. Alt yapı, sağlık ve eğitim hizmetleri ticarileştirildikçe esnek çalışma, insan kaynakları yönetimi, toplam kalite yönetimi daha çok uygulama alanı bulmaya başlamış ve neredeyse tüm kamu kurumlarında uygulanır hale gelmiştir.

Kamuda çalışan personel sayısının azaltılmasında çoğu ülkede temel araç, özelleştirme ve taşeronlaştırma, başka bir ifadeyle kamusal mal ve hizmet üretiminin özel sektöre devri olarak kendisini göstermiştir. Bazı ülkelerde özelleştirme sürecinde fazla sayılan personelin diğer kamu kuruluşlarına transferi uygulamaları yaşandıysa da, bu durum özelleştirmelerin kamudaki personel sayısının azaltılmasında en önemli etken olduğu gerçeğini değiştirmemiştir.

Bugün Türkiye ve Avrupa ülkeleri genelinde, kamu istihdamında azalmalar devam ederken, kriz sürecinin de etkisiyle işsizlik oranları yeni ‘kriz sinyalleri’ vermeye başlamış durumdadır. İstihdam azaltma biçimi sadece işten çıkarma olarak yaşanmamaktadır. Önceleri personel alımını dondurma ile başlayan süreç, 55 yaş üstünde çalışan kalmayınca kadar emeklilik uygulaması gibi uygulamalarla devam etmiştir. Doğrudan işten çıkarmaların maliyet açısından ağır bir yük getirmesi nedeniyle, AB’ye üye ve aday üye ülkelerden özellikle kamu yönetim sistemlerini, istihdam yapılarını, çalışma yasalarını esnekleştirmeleri istenmiştir. Bütçe harcamaları içinde genellikle sosyal harcamalar kesintiye uğramış, ‘ekonomik istikrar’ adına kamu hizmetleri feda

edilmiş, kamu harcamalarında belirgin bir düşüş yaşanmıştır. Kamu hizmetleri hızla ticarileştirilirken, yeterli kamu personeli alınmaması nedeniyle kamu emekçilerinin iş yükü ve çalışma yoğunluğu hızla artmaya başlamıştır.

Kamu personel sistemi açısından AB ülkelerinin önceliği, ‘performansa dayalı ücret’, kamu hizmet sunumunun ‘müşteri odaklı’ olarak gerçekleştirilmesi, çalışanlar arasında rekabet yaratılması gibi ‘serbest piyasa ekonomisi’ ilkelerinin hayata geçirilmesidir. Bu ilkelerin hayata geçmesinin en somut sonucu, istihdam biçimlerinde köklü değişikliklere gitmek, kamu istihdamının genel anlamda ‘sözleşmeli’ hale getirilerek esnekleşmesini sağlamaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği’nin esnek çalışmayı, sözleşmeli istihdamı yaygınlaştırıcı, özendirici düzenleme ve uygulamalar içine girmesi, Avrupa’da kamu hizmetlerinin tasfiyesi sürecini hızlandırmıştır. Özellikle performans değerlendirme sistemi ile çalışma koşulları her geçen gün ağırlaşırken, sendikalar ciddi anlamda güç kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalmışlardır. Bu sistemin uygulanmaya başlamasıyla emekçilerin çalışma yoğunluğu daha da artarken, ücretlerdeki artış oranları çok az olmuştur.

Son on yılda Avrupa’da, özellikle AB ülkelerinin çalışma yasalarında yapılan yasal düzenlemeler ile istihdam biçimlerinde yaşanan değişiklikler, işçi sınıfının mücadelesi ile kazanılan pek çok hakkın nasıl bir çırpıda elinden alındığını tüm açıklığı ile göstermektedir. Avrupa’da ya da Türkiye’de, kamu emekçilerini yakından ilgilendiren yasal düzenlemelere genel olarak bakıldığında, hemen hepsinde ‘esneklik’, ‘esnek çalışma’ gibi ifadeleri ya da esnek çalışmayı çağrıştıran ‘performans değerlendirme’, ‘kısmi süreli çalışma’ gibi kavramları görmek mümkündür.

Personel sisteminde yapılmak istenen değişikliklerin temel dayanağı, çalışma ilişkilerinin kuralsızlaştırılmasına paralel olarak kamuda ‘esnek çalışma’nın

yaygınlaştırılması ve yasal bir zemine oturtulmasıdır. Bu durum, 'esnek çalışma' olgusunun sadece işçiler için değil, kamu emekçileri için de öncelikli bir sorun haline getirmiştir. Bu noktada, kamuda uygulanması düşünülen yeni personel sisteminin nasıl ve ne şekilde değişeceği önem taşımaktadır.

Mevcut Personel Sistemi Nasıl Değişecek?

Yıllardır ülkenin gündeminde olan yeni personel sistemi ile yaşanan krizlere ve krizin istihdam üzerinde yarattığı tahribatlara rağmen 'piyasa devleti'nin kurumsal bir yapıda yeniden yapılandırılması hedeflenmektedir. Bu şekilde devletin yurttaşlarına karşı anayasal görevi olan istihdam alanları yaratma, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik vb olanaklar sağlamak gibi sorumlulukları geri plana itilerek, 'yurttaş' kavramı yerine 'müşteri' kavramı ikame edilmektedir. Kamu hizmetleri alanında yurttaşlıktan müşteriye doğru ilerleyen dönüşüm süreci, kamu emekçilerini toplumun diğer kesimlerine kıyasla çok daha fazla etkileyecektir.

Türkiye'de yıllardır yaratılmak istenen yeni çalışma ilişkileri, tıpkı Avrupa deneyimlerinde olduğu gibi emekçileri tümüyle işin, işyerinin ve işverenin istek ve beklentilerine, sermayenin ve hükümetlerinin ihtiyaçlarına göre çalıştırmayı ilke edinen bir anlayışın ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Son on yılın Avrupa'sına baktığımızda, iktidara gelen hükümetlerin kamu istihdam rejimlerine esneklik unsurlarını daha fazla uygulamak için yasal düzenlemeler yaptıkları bilinmektedir.

AKP Hükümeti, siyasi iktidarla birlikte değişen bir yönetim yapılanmasının getirilmesini istediğini, hatta hükümetin yapmak istediği değişikliklere bürokrasinin direnç gösterdiğini sık sık dile getirmektedir. Bunun için mevcut kamu personel sistemi içinde bile yoğun bir siyasi kadrolaşma faaliyeti

yürütülmüştür. Tüm kamu hizmeti alanlarında kendi dünya görüşünden insanları önemli mevkilere getirerek hem mevcut sistem içine kendi siyasal kadrolarını yerleştirmiş, hem de esnek çalışma uygulamalarını fiilen ve yasal düzenlemelerle hayata geçirmiştir. Böylece, kamu personel sisteminde esnekleşme uygulamalarını yaygınlaştırarak buna uygun yasal değişiklikleri yapabileceği somut zemin büyük ölçüde oluşturmıştır.

9 Haziran 2010 tarihinde TBMM'ye sunulan ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda önemli değişiklikler yapılmasını öngören kanun tasarısı AKP Hükümeti'nin kamu istihdam sistemini nasıl şekillendirmek istediğini açıkça göstermektedir.

AKP Hükümeti'nin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yapmaya hazırlandığı değişiklikler, "süt izninin süresinin artırılması", "çocuk yardımının düzenlenmesi", "giyecek yardımının nakit olarak verilmesi" gibi konularla gündeme getirilmiş olsa da, asıl olarak memurları hak arama mücadelesinden uzaklaştırmayı ve mücadeleciler sendikaların etkisini kırmayı amaçlamaktadır. 23 Madde ve eklerinden oluşan taslağın en dikkat çekici maddeleri üzerinden bir değerlendirme yapmak gerekirse;

657 sayılı Kanunun 91 inci maddesini düzenleyen taslağın 4. maddesinin ilk fıkrası kadrosu kaldırılacak memurların durumunu ifade etmektedir.

"Madde 91-Kadrosu kaldırılan memurlar, en geç altı ay içinde kendi kurumlarında niteliklerine uygun bir kadroya atanırlar. Bu memurlar, kurumlarında atama imkânı bulunmaması hâlinde aynı süre içinde başka bir kurumdaki kadrolara atanmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Bunlar, atama işlemi yapıncaya kadar kurumlarında niteliklerine uygun işlerde çalıştırılır ve yeni bir kadroya atanıncaya kadar eski kadrolarına ait malî haklardan ve sosyal yardımlardan yararlanmaya devam ederler."

657 sayılı DMK'nın 4-C maddesi yukarıda belirtilen işlemin bizzat yapıldığı bir düzenlemedir. Özelleştirilen kamu işletmelerindeki kamu işçileri, 4-C kadrosuna geçene kadar özlük haklarını ve ücretlerini tam almış daha sonra işçilerin 4-C'ye geçirilmesi ile ücret ve özlük haklarında yarıdan fazla kayıp yaşanmıştır. Taslağın 4. maddesi dikkatli okunduğunda “kadrosu kaldırılan memurlar”ın “yeni bir kadroya atanıncaya kadar eski kadrolarına ait malî haklardan ve sosyal yardımlardan yararlanmaya devam” edeceği belirtilerek, “yeni bir kadro” ifadesi ile ne kastedildiği tam olarak açıklanmamıştır.

657 sayılı Kanununda değişiklik yapılmasını öngören taslağın 5. maddesinin son fıkrası şu şekildedir;

“Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür. Bu hususa ilişkin usul ve esaslar, Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir.”

Bu ifade, yıllardır kamuda fiili olarak sürdürülen esnek çalışma uygulamalarının yasalaştırılmasının açık itirafıdır. Bu madde yasalaşırsa artık her kurum personelinin istediği şekilde ve kendi ihtiyacına göre kurallar koyarak çalıştırabilecektir. Örneğin işin yoğunluğunu ya da “performans hedeflerine ulaşmayı” bahane göstererek çalışma sürelerini uzatacak, çalışan kamu personelinin yerini istediği gibi değiştirebilecektir.

Taslağın 12. Maddesi ile 657 sayılı Kanunun 124 üncü maddesinin birinci fıkrası şu şekilde değiştirilmiştir;

“Disiplin cezası vermeye yetkili disiplin amirleri; yürütülen hizmetin özellikleri ve çalışma şartları dikkate alınarak genel yönetmelikte belirtilen esas ve usuller çerçevesinde, kurumlarınca tayin ve tespit edilen amirlerdir. Valiler

il, kaymakamlar ilçe sınırları dâhilindeki kamu kurum ve kuruluşlarının taşra teşkilatında görev yapan her düzey personelin üst disiplin amiridir.”

İllerde vali ve ilçelerde kaymakamların üst disiplin amiri yapılması anlamlıdır. Yıllardır il ve ilçelerde devlet görevlisi olarak görev yapması gereken ve tüm vatandaşlara eşit mesafede olması gereken kimi vali ve kaymakamların AKP Hükümetinin gözüne girmek için birer “Hükümet görevlisi” gibi hareket ettiği düşünüldüğünde bu maddenin uygulanmasının nasıl sonuçlar ortaya çıkaracağını tahmin etmek güç değildir.

Taslağın 13. maddesi ile disiplin cezaları artırılmıştır. Aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulmasını gerektiren fiiller cezası gerektiren fiillerden bazıları şu şekilde sıralanmıştır;

- “Hizmette gösterdiği yetersizlik sebebiyle kurumların stratejik plan ve performans hedeflerinin gerçekleşmemesine yol açmak”,
- “Usulsüz şikâyetle bulunmak”,
- “Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak”,
- “Görev sırasında amirlerine hal ve hareketleri ile saygısız davranmak”,
- “Verilen emirlere itiraz etmek, görevleri tam ve zamanında yapmamak, hizmetin yürütülmesinde ve görevin yerine getirilmesinde kurumlarca belirlenen usul ve esaslara uymamak”,
- “Kurumların çalışma ortamını ve düzenini bozmak”
- “Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek”.
- Yıl içinde iki defa kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almak.

Taslakta, 657 sayılı kanunda “sicil amiri” ifadesi “üst disiplin amiri” olarak değiştirilerek, kamu emekçilerini disiplin ve cezalandırma yöntemleri ile

denetlemek ve çalıştırmak istediği itiraf edilmiştir. Disiplin cezalarının artırılması ve buna dayanarak işten çıkarmanın kolaylaşmış olması bu ifadenin neden tercih edildiğini açıkça göstermektedir.

Taslağın 18. maddesi ile “Kurumlar arası geçici süreli görevlendirme” başlığıyla önemli ve kamu emekçileri açısından son derece tehlikeli sonuçlara yol açacak değişiklikler öngörülmüştür:

“Ek Madde 8- Memurlar, geçici görevlendirme yapmak isteyen kurumun talebi ve çalıştıkları kurumun izni ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında aşağıda belirtilen şartlarla geçici süreli olarak görevlendirilebilir:

a) Yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri hariç olmak üzere, memurun görevlendirileceği kurumda göreve ilişkin 4 üncü ve daha yukarı bir dereceden boş bir kadronun bulunması şarttır.

b) Geçici süreli görevlendirilen memurlar, geçici süreli olarak görevlendirildikleri kurumların mevzuatına uymakla yükümlüdür.

c) Geçici süreli olarak görevlendirilen memurlar, yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri hariç olmak üzere, aylıkları ile diğer malî ve sosyal haklarını kurumlarından alır. Bu memurların kadroları ile ilişkileri, kendi sınıf ve derecelerindeki terfi ve emeklilik hakları devam eder.

d) Geçici süreli görevlendirme süresi bir yılda altı ayı geçemez. Yurtdışına atanan güvenlik görevlileri için geçici görevlendirme süresi en çok iki yıldır; gerekli görülmesi hâlinde bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

e) Geçici süreli görevlendirmenin, memurların mesleği ile ilgili olması şarttır.

f) Geçici süreli görevlendirmede memurun muvafakati aranır.

Birinci fıkrada belirtilen hâller dışında memurlar, kamu yararı ve hizmet gerekleri sebebiyle ihtiyaç duyulması hâlinde kurumlarınca, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü alınarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarında altı aya kadar geçici süreli olarak görevlendirilebilir.”

Bu madde 4857 sayılı İş Kanunundaki “ödünç işçilik” düzenlemesi ile neredeyse aynıdır. Eğer bu madde yasalaşırsa, kamu emekçileri “hizmetin gerektirdiği şartlar” üzerinden başka kamu kurumlarında geçici olarak görevlendirilecek ve görevlendirildiği kurumun mevzuatına uygun olarak çalıştırılacaktır. Her ne kadar son fıkrada “Geçici süreli görevlendirmede memurun muvafakati aranır” ifadesi yer alsaydı da, tıpkı “ödünç işçilik” uygulamasında olduğu gibi burada da “psikolojik baskı”, “fiilen zorlama” gibi faktörler devreye girerek, kamu emekçilerinin tıpkı taşeron çalışanlar gibi başka kamu kurumlarında “geçici görevlendirilmeleri” yapılabilecektir.

Taslağın 19. maddesi ile uzman istihdamı düzenlenmiştir. Genel gerekçede bu durumla ilgili olarak; “Kamuda nitelikli personel istihdam edilmesi ve bu personelin görevde tutulması, bunların genel uygulamadan farklı işe alım, yetiştirme, eğitim ve daha iyi bir özlük hakları sistemine tabi olmasını” gerektirmektedir; çünkü “kamu hizmetinden yararlananlar daha kaliteli, daha hızlı ve etkin hizmet talep etmektedir. Bu isteği karşılamak için, uzmanlık sistemi kurulması düşünülmüştür.” denilmektedir. İlk bakışta mantıklı gibi görülen bu düzenleme ile amaçlanan ise belirtilenlerden tamamen farklıdır. Kamu hizmeti odaklı memurluk yerine, piyasa odaklı uzmanlık sistemi getirilmek istenmektedir. Bu düzenleme Türkiye’de kamu personel sisteminin özünü oluşturan kariyer sisteminin terk edildiğinin itirafıdır.

Tasarı, üst kademe yöneticilik makamlarını memurluk kariyerinin ve uzmanlık sisteminin dışında belirleyerek, tıpkı ABD’de olduğu gibi, hükümetle gelip, hükümetle giden, iktidarın dünya görüşüne paralel yeni bir yönetici sınıfı

yaratmayı amaçlamaktadır. Bu şekilde özellikle devlet bürokrasisi makamları özel sektöre açılmaktadır.

Yöneticilik kadrolarının ayrı bir personel kategorisi haline getirilmesinin kaçınılmaz sonucu “uzmanlık” dışında kalan “kadrolu memurluk” sisteminin sözleşmeli hale getirilecek olması anlamına gelmektedir. Kadro ile memurluğun kaldırılması tek işlemle yapılacak, kadro kaldırıldığında o kadroya bağlı olarak çalışanların kamu göreviyle bağı kesilecektir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu taslağı ile ilgili olarak daha pek çok şey söylenebilir. Ancak burada belirttiğimiz 23 madde ve 32 sayfalık metin içinde en dikkat edilmesi gereken maddelerdir.

Bugüne kadar yaşanan fiili uygulamalara ve yakın gelecekte yapılması planlanan yasal düzenlemeler açısından bakıldığında yeni personel sisteminin iki temel mantık üzerine kurulacağını şimdiden söylemek mümkündür. Birincisi; işin, işyerinin, mesai saatinin, ücretin, çalışma süresinin belirsiz olması, başka bir ifade ile kamu istihdamında kuralsızlığın kural haline getirilmesidir. İkinci nokta ise çalışma düzeni ve koşullarının büyük ölçüde işverenin ya da işveren temsilcisinin insafına bırakılacak olmasıdır. Yapılacak düzenlemelerle kamu emekçilerinin mevcut olan birçok kazanılmış hakkı, çalışma yaşamının standardını belirleyen temel kurallar ortadan kaldırılacaktır. Böylece tüm kamu emekçilerine, tıpkı işçilerde olduğu gibi kuralsız, geçici, güvencesiz ve köleci nitelikte çalışma koşulları ve 19. yüzyıla özgü yaşam biçimleri dayatılacaktır.

Kamu emekçileri sözleşmelerini her açıdan ‘siyasallaşmış’ yöneticiler ile yapacaklarından siyasal kadrolaşma örneklerinin artması, beraberinde zaten ciddi sorunlar getirmektedir. Buna rağmen kamu emekçilerinin ‘sözleşmeli’ ve iş güvencesinden yoksun olarak istihdam edilmeleri, kaçınılmaz olarak iktidarın dünya görüşü doğrultusunda hareket eden yönetim kadrolarının

ellerini güçlendirecektir. Sözleşmeli personelin iş yaşamındaki geleceği, siyasi iktidarların atayacakları siyasi yöneticilerin iki dudağı arasında olacaktır. Kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli istihdam, aslında uzun süredir özellikle hastaneler, okullar ve diğer pek çok kamu kurumunda uygulanmaktadır. Yaşanan örnekler, okullarda ‘ders saatine göre ücretli öğretmen’ istihdamına kadar uzanmıştır. Yasal düzenleme bakımından en açık adımlar ise sağlık personeli ile ilgili olarak atılmış, toplam sözleşmeli personelin büyük bölümü sağlık alanında istihdam edilmiştir.

Kamu emekçilerine yönelik kapsamlı tasfiye planı için bugüne kadar çok sayıda fiili adım atıldığı bilinmektedir. Emeklilik, yeni personel almama, taşeronlaşma, sözleşmeli-ücretli personel uygulaması, geçici süreli sözleşmeli personel çalıştırma, geçici-mevsimlik işçilik gibi uygulamalarla kamu kesiminde istihdamı son yıllarda önemli ölçüde daraltılmıştır. Bunun sonucunda özellikle GATS ile özelleştirilmesi taahhüt edilen alanlarda yaşanan ticarileştirme uygulamaları, kamu hizmetleri için halkın cebinden daha fazla ödeme yapmasını beraberinde getirmiştir. Kamuya yönelik kapsamlı saldırının son ayağı olan kamu personel sisteminin kökten değiştirilmesi, bu nedenle sadece kamu emekçilerini değil, kamu hizmetinden yararlanan milyonlarca yurttaşı da doğrudan ilgilendirmektedir.

Kamu alanına yönelik bu tür girişimler, her ne kadar kapitalizmin içine girdiği krizi aşmak için yeni bir hamlesi olarak görülse de, sorun bu kadar basit değildir. Krizin etkileri her ülkede çeşitli boyutlarıyla ortaya çıkmış olsa da, krizin aşılmasında kamunun önemli bir yeri ve işlevi olduğu, son yıllarda yoğunlaşan yoksulluk politikaları ile birlikte daha iyi görülmektedir. İnsan kaynakları, toplam kalite yönetimi, yönetişim, e-devlet, şeffaflık, esneklik, performans yönetimi, devlet-yurttaş ilişkisi v.b. kavramlarla süslenmiş yasal değişikliklerle bir taraftan halkın kafasında kavram kargaşası yaratılırken, diğer taraftan kamuyla anılan tüm hizmetlerin özelleştirilmesi için gerekli adımlar kararlılıkla atılmaktadır.

Bu açıdan bakıldığında, kamu hizmetleri hızla özelleştirilirken, bu hizmetleri sunan kamu emekçilerinin iş güvenceli olarak çalıştırılmasının ‘piyasa kuralları’ açısından doğru olmadığı propaganda edilmektedir.

Genel olarak yeni liberalizmin argümanları olarak bilinen insan kaynakları, yönetim, esnekleşme, performans değerlendirme v.b. kavramlar asıl olarak IMF, Dünya Bankası, OECD ve Avrupa Birliği gibi örgütlerin kamu hizmetlerine yoğun olarak müdahale ettikleri dönemlerde sıkça kullanılmıştır. IMF’nin kamu harcamalarının kısılması, kamu istihdamının daraltılması yönündeki görüşleri bilinmektedir. IMF, özellikle 18. ve 19. Stand by anlaşmalarında kamunun yeniden yapılanması ve kamu istihdamının daha ‘etkin’ ve ‘verimli’ hale getirilmesi için ‘tedbirler’ alınmasını temel şartlar olarak ileri sürmüştür.

Ne Yapılmalı, Nasıl Mücadele Edilmeli?

Getirilmek istenen yeni personel sistemi, kamu personel sisteminin iç örgütlenmesini örgütlü, nitelikli ve iş güvencesine sahip kamu emekçileri ile değil; esnek, savunmasız, iş güvencesi gösterdiği performansla bağlı olan, kamu emekçilerinin istendiği zaman ‘en az maliyetle’ kolaylıkla kapı önüne konulabileceği bir yapıda yeniden kurmayı amaçlamaktadır. Bugüne kadar yapılanlar ve yapılması planlanan tüm düzenlemeler, GATS ile uluslararası sermayeye verilen ‘kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi’ taahhütlerinin bir parçası ve kaçınılmaz sonucu olarak görülmelidir. Bu açıdan bakıldığında, bugüne kadar yapılan değişiklikler ve atılan adımları mevcut personel sisteminden, en yüksek devlet örgütlenmesine kadar tüm kamu alanını kapsayan büyük bir operasyon olarak değerlendirmek ve karşı mücadeleyi bu çerçevede oluşturmak gerekmektedir. Yapılan değerlendirmeler ışığında önümüzdeki dönemde atılması planlanan adımları şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Kamu emekçilerinin anayasal ve yasal iş güvenceleri ortadan kaldırılacak,
- Kamuda memurluk yerine sözleşmelilik, hatta ücretli istihdam uygulamaları temel alınacak,
- Kadro gereği eşit işe eşit ücret yerine, bireysel performansa göre bireysel ücret belirlenecek,
- Kamunun hemen her biriminde esnek ve güvencesiz çalışma ilişkileri esas olacak,
- Toplam Kalite Yönetimi ve performans denetimi tüm kamuda yaygınlaştırılarak sendikalar gereksiz hale getirilecek,
- Emekçilerin iş yükü sürekli olarak artacak, emekçilerin düne göre daha çok ve yoğun çalıştırılması sağlanacak,
- Kamu emekçilerinin kazanılmış haklarının önemli bir bölümü (görev tazminatları, ek ödemeler vb) 'piyasa kuralları'na feda edilecek,

Genel olarak sınıf hareketinin sermaye karşısında güçsüz olduğu, sendikal hareketin yeterince örgütlü olmadığı günümüz koşullarında hükümetten emekçilerin yararına bir adım ya da yasa tasarısı beklemek hayalden öte bir şey değildir. Son dönemde yapılan ve yapılması düşünülen yasal değişiklikler bu görüşümüzü doğrulamaktadır. Tek başına yasalar üzerinden emekçilerin lehine düzenlemelerin yapılabilmesi yeterli olmadığı gibi, eğer olacaksa bunun da bir bütün olarak emek hareketinin işçi sınıfının birleşik ve örgütlü mücadelesi ile mümkün olabileceğini tarih defalarca göstermiştir. Tüm bunların ötesinde, bugün sermayenin içinde bulunduğu kriz koşullarında, emekçilerin temel hak ve özgürlüklerini genişletmesinin mümkün olamayacağını, aksine mevcut sınırlı hakların bile geri alınmak istendiğini görmek gerekir.

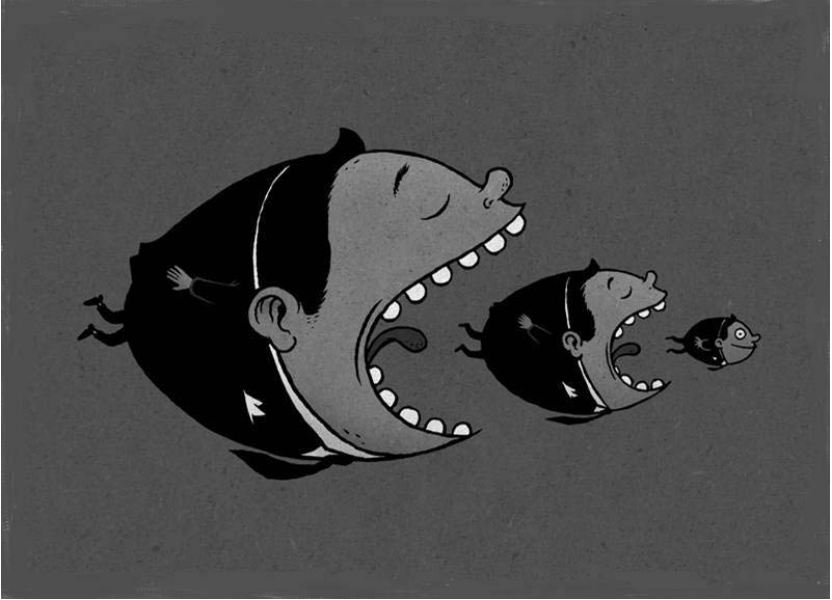
Kamu emekçilerinin mevcut haklarını elinden almak isteyen yıkım yasalarına karşı işyerlerinden başlayarak mücadeleyi yükseltmek, kamu hizmetlerini ve kazanılmış hakları savunmak, kamu hizmetini yürütenlerin ve bu hizmetten yararlananların ortak tepkisini örgütlemek bugün her zamankinden daha önemli

hale gelmiş durumdadır. Siyasi iktidarın kamu hizmetlerini ve kamu emekçilerini tasfiye planları karşısında, kamuda sendikal örgütlülüğün genişlemesi, farklı statüdeki emekçilerle ilişkilerin ve bağların yeniden ve daha güçlü kurulması, geliştirilmesi gerekmektedir.

Önümüzdeki dönemde hayata geçirilmek istenen esneklik ve güvencesizlik temelinde oluşturulacak yeni personel sistemiyle yapılmak istenenleri sadece ‘memurları’ ilgilendiren basit bir ‘yasa değişikliği’ olarak görmemek gerekir. Dolayısıyla bugün, tüm kamu emekçilerine ve sendikalara düşen görev, sermayenin yoğunlaşan saldırı dalgası karşısında, ayırım yapmaksızın tüm emekçileri ortak talepler etrafında birleştirecek bir mücadele programı ortaya koyarak birlikte hareket etmektir. Bunun için sadece gündeme gelecek yasalara ya da yasa değişikliklerine karşı değil, başta işgüvencesi, tam zamanlı çalışma, kıdem tazminatı vb olmak üzere, birçok kazanılmış hakkı gasp etmeyi amaçlayan saldırıların tümüne karşı birleşik bir karşı koyuşu örgütlemek bu değişikliklerden doğrudan etkilenecek tüm halk kesimleri ve sendikalar için bir zorunluluktur. Bu nedenle sürekli yeniden cıalanıp gündeme getirilen yasal düzenlemeler ve fiili uygulamalara karşı cepheden birleşik ve örgütlü bir tutum almak, işçi ve emekçilerin sadece bugünlerine değil, yarınlarına ve geleceklerine sahip çıkmaları açısından da hayati önemdedir.

Yapılacak çalışmaların, kamu emekçilerinin kazanılmış haklarını elinden almayı hedefleyen tüm girişimlere son verilmesi ve kamu istihdamında kadrolu ve iş güvenceli istihdam talebi üzerinden hareket edilmelidir. Bu noktada tek tek işyerlerinde yürütülecek çalışmaların önemi büyüktür. Bu tutum, aynı zamanda sendikaların işyerlerinde yeniden güçlenmesi ve büyümesinin de olanaklarını yaratacaktır. Bu nedenle işyerlerinde, sendika merkez ve şubelerinin de yardımıyla yapılacak eğitim çalışmaları, bilgilendirme toplantıları, bildiri, afiş gibi araçlarla yaygın ve doğru bilgilendirmenin zaman geçirilmeden yapılması gerekmektedir.

Kamu emekçileri, talepleri üzerinden yürüteceği mücadele ile geleceklerini masa başında karartmaya çalışanlara karşı en güçlü yanıtı vermek zorundalar. Sermayenin bütün gücüyle yürütmeye çalıştığı kapsamlı saldırı dalgası, ancak sendikaların, meslek örgütlerinin, tüm emek ve demokrasi güçlerinin birlikte yürüteceği yaygın, birleşik ve kitlesel mücadele ile geri püskürtülebilir.



KAYNAKÇA:

Adam SMITH, **Ulusların Zenginliği**, Alan Yayıncılık, 2002, Ankara,

Erkan AYDOĞANOĞLU, **Emek Sürecinde Esneklik ve Türk Emek Piyasası**, A.Ü Siyasal Bilgiler Fakültesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2002, Ankara.

Erkan AYDOĞANOĞLU, **Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi Gerçeği**, Eğitim Sen yayını, İkinci Baskı, 2003, Ankara.

Erkan AYDOĞANOĞLU, **Kapitalizm ve Kriz**, Kültür Sanat Sen Yayını, 2009, Ankara.

Michael AGLIETTA, **A Theory of Capitalist Regulation**, New Left Books, 1979, London.

Kamu Yönetimi Reformu İncelemeleri: **Mülkiye'den Perspektifler**, Tartışma Metinleri I-II, Özel Sayı No.59 ve 60, AÜ. SBF yayını, Kasım 2003, Ankara.

Seyhan ERDOĞDU, '**Yeni Liberal Küreselleşme Sürecinde Esnek Kamu Personel Rejimi**', **Toplum ve Hekim**, Ocak-Şubat 2005, Cilt 20, Sayı 1, s 53-64.

KESK, **Değişim Sürecinde Kamu Hizmetleri ve Sendikal Politikalar Sempozyumu**, 1-2 Şubat 2003, Ankara.

ILO İnternet sitesi, www.ilo.org.

OECD İnternet Sitesi, www.oecd.org.

Avrupa Birliği İstatistik Kurumu İnternet Sitesi, www.eurostat.com.
