

RANT EKONOMİSİ VE PLANSIZ KALKINMA KARMAŞASI İÇERİSİNDEN VERİMLİ MÜHENDİSLİK HİZMETLERİ VE SANAYİLEŞEN-ÜRETEBİR TÜRKİYE ÇIKMIYOR!

Dursun Yıldız

İnşaat Mühendisleri Odası II. Başkanı

“Teknolojik gelişmelerin izlenmesi güç bir hızla ulaştığı günümüzde, üreten bir Türkiye özlemimizin önemli parametreleri olan SANAYİLEŞME-VERİMLİLİK MÜHENDİSLİK ve ÜRETKENLİK kavramları hala yeterince anlamlı ve anlaşılabilir değilse mesleki kimliğimiz dahil birçok alanda yaşadığımız erozyona şaşmamak gerekiyor”

Türkiye ekonomisi özellikle 1980 li yıllardan sonra bir rant ekonomisi haline dönüştü. Kişilerin üretken faaliyetler dışında, sermayeleri dolayısıyla elde ettikleri faiz, kar payı, kira gibi gelirleri ile değer artışından gelen kazançlar büyük boyutlara ulaştı. Gelir dağılımı üretken kesimler aleyhine yüksek rant elde eden dar bir grup lehinde daha da büyüdü.

1980 sonrası toplumda yeşertilen değer (!) yargıları kişileri üretken, katma değer yaratarak gelirden pay almaya değil daha çok transfer gelirleri elde etmeye, başkalarının yarattığı katma değerden pay almaya yöneltti. Sözkonusu

yapılanma sistemin demokratik olarak örgütlenmemiş, demokratik mekanizmanın ülkede bir siyasi sistem olarak yerleşmemiş olduğunu tekrar ortaya koydu.

Rant Ekonomisi ülkede

- * Gelir dağılımının bozulması
- * Parasal birikimlerin ulusal ekonomi açısından yatırıma dönüşmemesi
- * Üretken yatırımların azalması
- * Lüks tüketim harcamalarının ve lüks konut yapımının artması
- * Kaynakların üretimden spekülasyona yönelmesi
- * Üretken kesim üzerinde maliyet baskısı doğurması
- * Ekonomide belirsizlik ve istikrarsızlık gibi olumsuz etkilere yol açmıştır.

Sistem rant yaratan değil, rantların yaratılmasını engellemeye çalışan bir işlevde olmalıdır. Ekonomik olmanın

yanısıra sosyal bir olgu olan bu durum üretken yatırımların ulusal gelire oranını yükseltecek bir sanayileşme süreci ve yaratılan kaynakların üretici güçlere eşit dağılımı sağlanarak aşılabilir.

ÜRETİM EKONOMİSİ VE PLANLI KALKINMA

Ülkemizde rant ekonomisinin belirleyici olduğu bu süreç yaşanırken, denetim olabildiğince etkisizleştirilmiş, rüşvet, talan, yolsuzluk, bugüne değin görülmedik boyutlara çıkmış, vurgunsal kazanç olanakları sonucu spekülasyonlar özendirilmiştir.

Altyapıda oluşan bütün bu olumsuz koşullar içerisinde kişiler düşünsel alanın yanısıra mesleklerini uygulama alanlarında da üretimden uzaklaşarak geçerli ekonomik ilişkilerinin egemenliğine girmiştir. 1980'lerden sonra imalat sanayiindeki yatırımlar önemli ölçüde düşmüştür.

Bugünkü plan anlayışının Türkiye’de ortaya çıkışı 1961 anayasası ile olmuş ve ekonomi politikasının uzun vadeli tutarlı ve bilimsel bir şema içerisinde ele alınması gereği önem kazanmıştır.

Planlı kalkınma çabalarının ilk aşaması 1963-1977 dönemini kapsayan 15 yıllık bir perspektifin hazırlanması olmuştur. Perspektifin “İktisadi hedefler” bölümünde Türkiye’nin uzun süreli gelişmesinin daha çok sanayileşme yönünde hedeflendiği belirtilmiştir. (DPT-1963 S.9)

Birinci plan döneminde sanayi sektöründe yıllık ortalama sektörel büyüme hızı (sabit fiyatlarla) %9,7, ikinci plan döneminde %7,6, üçüncü plan döneminde %9,9 olarak gerçekleşmiştir [1]

1980 sonrasındaki döneme ait sanayi sektöründeki büyüme hızlarında çok büyük kararsızlıklar yaşanmış ve 1981-1991 döneminde ortalama olarak %6,5 lik bir büyüme gerçekleşmiştir. Bu dönemde imalat sanayii yatırımlarının toplam sabit sermaye yatırımları içindeki payı 1980’de

%34,7 den 1991 de %18,7 ye düşmüştür. [1] 1980-1991 döneminde kamu imalat sanayi yatırımlarının sabit sermaye yatırımları içindeki payı %34,3 ten %5,1 e inmiştir. Özel kesim imalat sanayi yatırımlarında da beklenen gelişme görülmemiş bu yatırımların toplam özel sabit sermaye yatırımları içindeki payı 1980 yılında %35,3 ten 1989 da %21,8'e kadar düşmüştür.

TOPLUMDAKİ ÜRETİM VE GÖREV ANLAYIŞI

Uygulanan ekonomik ve sosyal politikalar, eğitim sistemindeki çarpıklık, ülkede yaşanan istikrarsızlıkların körüklediği umutsuzluk, toplumu üretim ve görev yapma anlayışından hızla uzaklaştırmaya başlamıştır.

İnsangücü kaynaklarının rasyonel kullanılması için hiçbir planın yapılmadığı, organizasyon, iş analizi, iş değerlendirmesi gibi yöntemlerin uygulanmadığı, üstün performansı ödüllendiren teşvikli ücret sistemlerinin bulunmadığı çalışma ortamlarında, dürüstlük, üretken olmak, görevini en iyi şekilde yapmaya çalışmak önemli kavramlar olmaktan çıkmakta, yerleşik çıkarlara engeller çıkarmamak, mevcut düzene uyum sağlamak vb. gibi kavramlar önemli hale gelmektedir.

Görev yapmamak, görevi savsaklamak veya görevi kendi istediği şekilde yapma anlayışı dalga dalga toplumun tüm kesimlerine yayılmakta ve başarının yolunun yozluk ve yolsuzluktan geçtiği izlenimi yaratılmaktadır.

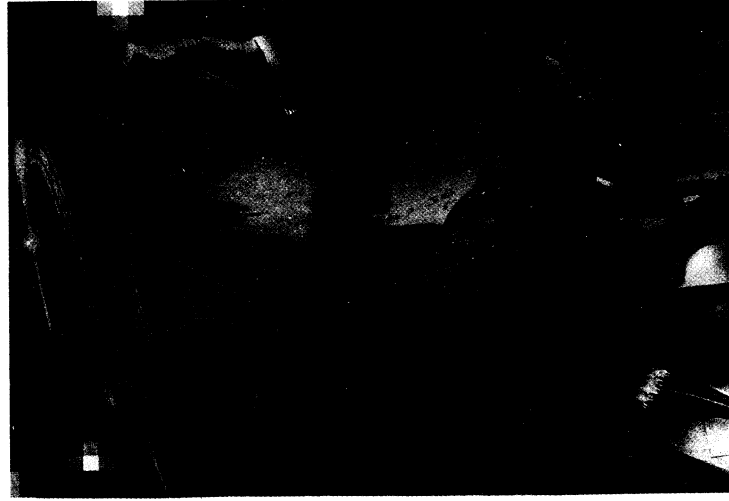
Bu durumda ortaya çıkan ise genellikle çalışanların yapılan işi istihdam edililerinin temel nedeni olarak değil bir külfet olarak görmeleri ve bunun laçkalık, başıbozukluk, kuralsızlık, disiplinsizlik olarak ortaya çıkarı yansımaları olmaktadır.

Toplumda etkili kılınmaya çalışılan değerler ve demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla işlediği örgütlü bir toplum oluşumunun önüne koyulan engeller ise yakınan, eleştiren, kusur bulan, ancak "Ben kişi olarak toplumun bir ögesi olarak görevimi yapıyormuyum" sorusunu hiç sormayan bir insan tipinin yaygınlaşmasına neden olmuştur.

VERİMLİLİK NEDİR ?

Verimlilik üretimden elde edilen "değer" ve bu değer in elde edilmesinde kullanılan kaynaklar arasındaki oransal ilişkiyi yansıtan bir kavram olarak tanımlandığı gibi dünyamızdaki yarışın avantajının gerçek kaynağı olarak da kabul edilmektedir.

Diğer taraftan verimlilik kavramının diğer ekonomik göstergeler gibi ekonomik kalkınmada bir kesit veya formülle izah edilmemesi gerektiği ileri sürülerek



"verimliliğin" toplumun sosyal, kültürel rasyonel ve bilimsel değerlerinin bir sentezi" olduğu belirtilmektedir.

[4] Bu sentezin düzeyi ve zenginliği verimliliğin, verimlilik de kalkınma ve gelişmenin temel koşulu olarak ele alınmaktadır.

Karlılık, üretkenlik gibi bazı ekonomik göstergeler ise verimliliğin doğrudan ve dolaylı türevleri olmaktadır.

Yukarıda yapılan bütün bu açıklamaların ötesinde verimlilik ulusal ekonomi açısından kıt olan kaynakların en rasyonel biçimde ve etkili bir şekilde kullanılmasının yolu olarak da özetlenebilir. Verimlilik ülkemizin kalkınma ve gelişme sorunlarının çözülmesinde etkin bir işleve sahiptir ve bu anlamda toplumun her kesimini yakından ilgilendirmektedir. Bu nedenle de toplumu oluşturan tüm kesimlerin ortak çabası ve katkısı ile gerçekleştirilebilir.

Ancak mühendislerin toplumsal gelişim sürecindeki sürükleyici, etkili rol ve işlevleri gözönüne alındığında, mesleklerinin tanımında da yer alan VERİMLİLİK VE ÜRETİM kavramlarının geliştirilmesinde diğer toplum kesimlerine oranla daha önemli bir misyon taşıdıkları ortaya çıkar.

Ülkenin kalkınmasına yönelik ekonomik politika ve stratejilerin, başarısı için bu stratejilerin birey ve kurumlardaki verimlilik enerjisi ile bütünleşmesi gereklidir.

21 nci yüzyılda kaynakları en optimum şekilde kullanmak, doğayı gözetken bir yaklaşımla, mevcut kaynaklardan en fazla ve kaliteli üretimi sağlamak insanoğlunun bugünkünden daha önemli hedefi haline gelecektir.

Bu yüzyılda insan haklarına ve emeğe saygılı, verimliliğe dayalı ekonomik ve sosyal politikalar üretebilen ve bunları en iyi şekilde uygulayabilen toplumlar bu hızlı yarışta geri



kalmadan gelişmeye devam edebilme şansına sahip olacaklardır.

VERİMLİLİKTE ARTIŞ

Verimlilik toplumun sosyal kültürel, rasyonel, ve bilimsel değerlerinin bir sentezi olarak ele alındığında diğer faaliyetlerden ayrılabilir, onlardan bağımsız olarak yükseltilebilir bir kavram olmadığı ortaya çıkmaktadır. Herhangi bir kuruluşta verimliliğin artışı için yapılacak çalışmalarda tekil çabalar yerine öncelikle sistemin ele alınması yaklaşımı aşağıdaki cümlelerle de özetlenmektedir. [4]

"Verimlilik arttırılmaz, ancak onu azaltan nedenler giderilebilir. Verimlilik bir sistemin aynadaki yansımasıdır.

Verimlilik artışında gelenekselci ve yeni yaklaşım arasındaki farkı yukarıdaki cümlelerle açıklayan anlayışa göre;

Verimliliğin sözkonusu olduğu bir sisteme, sistem içinden ve dışından etki yapan tüm faktörler etkileşim halinde bulunur. Bunların bir kenara bırakılıp yalnızca göze çarpan girdilerin verimliliğiyle uğraşılması her zaman ve yalnızca tek sonuç verir. **Başarısızlık!**

Diğer taraftan kalkınmanın temel olgusu olarak ele alınan verimliliğin, zaman içerisinde hangi program, hedef ve uygulamalarla geliştirilebileceği de bazı uzmanlar tarafından şöyle açıklanmaktadır. [4]

* Uzun dönemde verimlilik toplumsal birikim ve üst değerlere göre düzenlenir. Bu bakımdan verimlilik birinci aşamada toplumun bilinçli ve etkili organizasyonel bir yapıya kavuşturulması ve bu yapı içinde yaratıcı kadroların yetiştirilmesi ile mümkündür. Bunun ötesinde toplum ve kurumların hedefleri arasında çağdaş bir kültür de yer almalı

ve benimsenmelidir.

* Orta dönemde verimliliğin geliştirilmesi, verimlilik kavramlarının etkili çalışma programlarında yer alması ve bunların uygulanmasına bağlıdır. Verimliliğin dar anlayış ve kalıplardan çıkartılması kişi ve toplumlara ekonomik hayatın vazgeçilmez bir temeli ve felsefesi olduğu bilincinin verilmesi birinci hedef olmalıdır.

Hedeflerin ikincisi ise somut ve uygulanabilir modelleri üretmek, sektörlerle kazandırmak ve uygulamaya rehberlik etmektir.

Üçüncüsü de devlet başta olmak üzere tüm geleneksel kurumları çağdaş verimlilik bilincinin geliştirilmesi konusunda uyarmak, uyandırmak ve bu konuda sürekli mücadele vermektir.

* Kısa dönemde ise devletin alacağı ve uygulayacağı mali ve yasal tedbirler verimlilik için çok önemli bir yaklaşımdır. Devlet, sektör ve işletme açısından verimlilik gibi temel ekonomik bir olguyu geliştirmek amacı ile, her türlü mali fedakarlıktan kaçınmamalıdır. Gerek bütçe kaynaklarından gerekse sektör ve işletme birimlerinin fon kaynaklarından verimliliği artırıcı ve geliştirici kurumlar desteklenmeli ve hatta yeni kurumlar da devreye sokulmalıdır.

Daha önce de ifade edildiği gibi verimlilik toplumun her kesimini yakından ilgilendirmesi gereken bir kavramdır. Günümüzde gelişen toplumların temel hedefleri olarak :

1- Yüksek bir büyüme hızının enflasyonsuz ortamda ve demokrasi içerisinde gerçekleştirilmesi ve sürdürülmesi

2- Çalışma çağındaki nüfusa "üretken istihdam" olanaklarının sağlanması

3- Sosyal yaşam ve çalışma koşullarının adil olması ve sürekli geliştirilmesi

4- Yaratılan kaynakların üretici güçlere eşit dağılımının sağlanması olarak kabul edilmektedir. Kuşkusuz toplumlar bunu çağdaş gelişmenin siyasi normlarıyla yapmak zorundadır. Bu da insan haklarına dayalı çoğulcu ve demokratik bir siyasi düzen anlamına gelmektedir.

Yukarıdaki hedeflerin gerçekleştirilmesinde sanayileşme araştırma ve geliştirme, sürekli üretken istihdam yaratan ekonomiler temel unsur olarak ortaya çıkarlar.

Bunun anlamı yeniliklere açık yüksek ve uygun teknoloji kullanan, verimliliği yüksek, vasıflı eleman istihdam eden, dünyadaki gelişmelere duyarlı bilgi çağının taleplerini karşılayabilecek, yenilikçi üretim birimleridir. Bu birimlerde





üretile ürünlerin rekabet edebilirliği verimliliklerindeki artışa bağlıdır. Ancak yukarıda yapılan bütün açıklamalara rağmen verimliliğin ekonomik boyutu, sosyal boyutunun önüne çıkartılmamalıdır.

İnsan emeği sosyal ve ekonomik özellikler taşımakta olup emek verimliliği de birçok faktörden etkilenmektedir.

Ülke düzeyinde istikrarlı bir ekonomi, temel hak ve özgürlüklerin korunduğu, siyasal ve sosyal barışın sağlandığı bir ortam emek verimliliğinde sürekli ve sağlıklı bir artışı olanaklı kılar. İşletme düzeyinde ise etkin bir işletme yönetimi, kullanılan teknoloji, işyerindeki çalışma koşulları emeğin verimliliğini önemli ölçüde etkilemektedir.

Türkiye’de ülke ve işletme düzeyinde verimliliği olumlu yönde etkileyecek bir yapılanma mevcut değildir. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi, kaliteli üretim, sorumlu tüketim, ve adaletli bölüşümün egemen kılınması emek verimliliğinin artması için gereken koşullardır.

Herşeyden önce toplum olarak verimlilik kavramından uzak yaşadığımızı ve bu konuda eksiklerimizin çok fazla olduğunu kabul etmeliyiz. Üretirken, tüketirken, düşünürken, düşündüğümüzü ifade ederken bile verimli değiliz.

NİTELİKLİ İŞGÜCÜ-KALİTELİ ÜRETİM VE VERİMLİLİK

Bir hizmetin etkinliğinin ve sonuçta üretimin kalitesinin artırılmasında özellikle nitelikli işgücü ve onu sağlayan yollardan biri olarak yüksek öğretim kuruluşlarının rolü büyüktür. Ekonomik büyümenin ve gelişmenin sürekliliği için teknolojiyi özümseyerek üretebilir hale gelebilecek nitelikli işgücünün yaratılması gerekmektedir.

Kaliteyi anlayan, algılayan, tamamlayan ve onu ürün, hizmet ve sistem tasarımına yerleştiren nitelikli işgücüdür.

Kalkınmanın, kaliteli üretimin ve verimlilik anlayışının ön koşulu yeterli düzeyde nitelikli işgücüne sahip olmak ve mevcut kaliteli işgücünü çağdaş yönetim anlayışları ile etkin ve verimli bir şekilde kullanabilmektir.

Bugünlerde onlarcasının daha açılmak istendiği üniversite ve yüksek öğretim kurumlarında, yenilerini açmak bir yana mevcutların çoğunda kaliteyi artırıcı önlemlere ne denli büyük ihtiyaç duyulduğu açıktır.

MÜHENDİSLİK HİZMETLERİ VE VERİMLİLİK

Kalkınmanın temelini oluşturan sanayileşme sürecinde en önemli insan kaynağını Teknik Elemanlar, mühendisler,

mimarlar oluşturmaktadır. Mühendislik-Mimarlık, bilimsel ilkelerin EN VERİMLİ BİÇİMDE makinalara yapılara ürünlere sistemlere ve süreçlere dönüştürülmesi amacıyla uygulamaya konulması sanatıdır.

Mühendis ve Mimar zamanı, mekanı, malzemeyi doğayı kısaca tüm kaynakları doğru ve en ekonomik olarak kullanmak için gerekli çalışmaları yaparak üretmeye çalışır. Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin yükseltilmesinde mühendislik ve mimarlık alanında verilen hizmetler son derece önemli işlevlere sahiptirler.

Bütün bunlara karşın uzaklaşılan üretim ekonomisi ve sanayileşme, yukarıda ele alınan kavramların yerleşmesinin ve ülkenin gelişiminin ve kalkınmasının önünde engeller oluşturmıştır. Mühendisin ve mimarın içinde yaşadığı koşullar ve mesleki kimliği de bu aşınma sürecinden etkilenmiştir. Mühendislik hizmetleri ve verimlilik, yukarıdaki tanımda belirtildiği üzere birbirinden ayrılmaz kavramlardır. Sanayi ve teknolojiye gelişmeler sonucu üretimdeki miktar artışı ve kalitedeki iyileştirme çabaları verimlilik kavramının doğmasına neden olmuş daha az girdi ile daha fazla üretim ve iyi kalite arayışlarına başlanmıştır. Verimlilik, önce mal üretiminde kullanılan bir kavram iken bunun dışındaki alanlarda (hizmet, eğitim gibi) da ele alınarak araştırmalar ve çalışmalar yapılmıştır.

Mühendis ve mühendislik, verimlilik ve üretkenlik kavramına uzak olamaz. Mühendisler, mi-marlar toplumsal ve teknolojik gelişimin, motor gücü olarak özellikle günümüzde çok dinamik bir süreç yaşamaktadır. Bu süreçte mühendislik hizmetleri ve mühendislerin konumları sürekli olarak gündemde yer almalıdır.

Mühendislik hizmetleri temel bilimler ile insanların direkt ihtiyaçları arasındaki köprüyü kurarak teknoloji ve insan ilişkileri arasındaki temas noktasını oluşturmaktadır.

Mühendisler mühendislik hizmetleri yanında ülke yönetiminden büyük araştırma projelerine kadar çok farklı çalışma alanlarında aktif ve sorumlu görevler almaktadır.

Mühendislik mesleğinin teknolojik sistemdeki yeri, teknolojik yapının hızlı değişimiyle birlikte değişmektedir.

Köprü, baraj, yol, tünel, liman, uçak, tren, gemi, otomobil, traktör, turbin ve hertürlü makinenin inşaa ve üretim

Ülke düzeyinde istikrarlı bir ekonomi, temel hak ve özgürlüklerin korunduğu, siyasal ve sosyal barışın sağlandığı bir ortam emek verimliliğinde sürekli ve sağlıklı bir artışı olanaklı kılar. İşletme düzeyinde ise etkin bir işletme yönetimi, kullanılan teknoloji, işyerindeki çalışma koşulları emeğin verimliliğini önemli ölçüde etkilemektedir. Türkiye’de ülke ve işletme düzeyinde verimliliği olumlu yönde etkileyecek bir yapılanma mevcut değildir.



sürecinde mühendislerin, mimarın ve tüm teknik elemanların rolü gözönüne alındığında, bu hizmetlerin ve üretkenliğinin ulusal ekonomiye ve gelişmeye katkısı çok daha açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Bu nedenle Mühendis ve Mimarların üretim sürecindeki konumlarına, ekonomik ve sosyal durumlarına, üniversite ve meslek içi eğitimlerine seyirci kalınması demek, ülkenin kalkınmasının ve geleceğinin gözardı edilmesi demektir.

MÜHENDİSLİK HİZMETLERİNİN ETKİNLİĞİ

Uygulanan ekonomik ve sosyal politikalar sonucu yatırım, üretim ve sanayileşmeden uzaklaşılması Mühendis ve Mimarların üretim sürecindeki konumlarını, çalışma koşullarını üretim anlayışlarını olumsuz yönde etkilemiştir.

Özellikle kamu çalışanı mühendis ve mimarların ekonomik, sosyal ve çalışma koşullarındaki olumsuzluklar Mühendis ve Mimarı bazı alanlarda aldıkları eğitim ve sahip oldukları formasyona uymayan koşullarda çalışmak durumunda bırakarak bir yabancılaşma süreci doğurmuştur.

Ancak günümüzde mühendisler sürekli bir arayış içerisinde olup ve yeni teknolojiler geliştirerek ve geliştirilen yeni teknolojilerden yararlanarak yeni çözümler üretmektedir.

Ancak bu tarzda çalışma yapanların yanında bir de yeni teknolojilere çabuk süratle ihtiyaç duymayan iş kollarında yani daha statik bir çalışma temposu içerisinde olan mühendis kitlesi vardır. Her iki gruptaki mühendislerin de mühendisliğin temel prensiplerini benimsemiş ve uyguluyor olması gerekir. Yani her iki alanda çalışan mühendisler de

- * Kaynak-İhtiyaç ilişkisini optimumda tutmalı
- * Yeni kaynaklar yaratmalı
- * Karar verici olmalı

- * Kendi iş kollarında stratejik planlamalar yapmalı
 - * Çözümler önermeli ve bu çözümlerde,
 - * Profesyonel mühendislik ve yönetici tarafı da bulunmalıdır.
- Bu noktada ülkemizin şartlarına ve bu şartlar altında çalışan mühendislere bir göz attığımızda aşağıdaki noktalar ortaya çıkmaktadır.

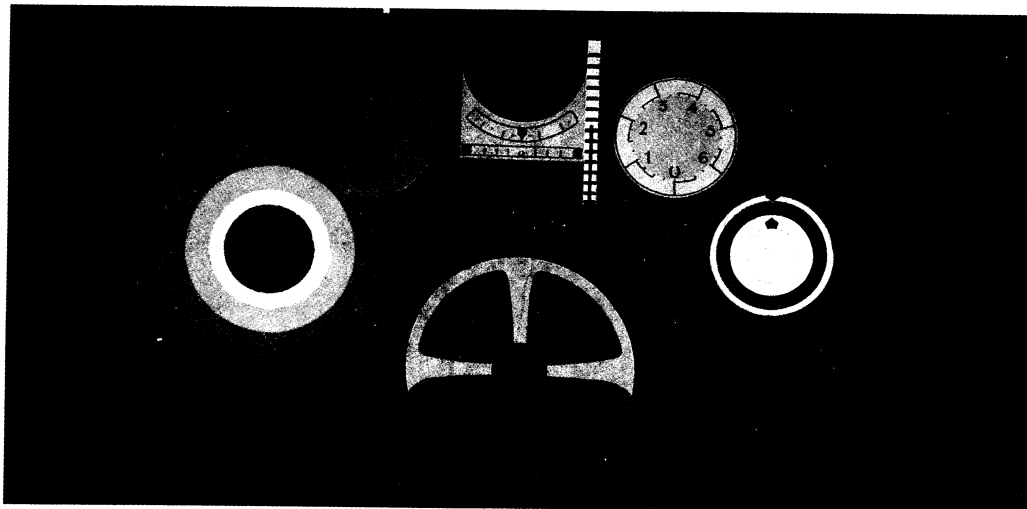
- * Öncelikli konu, mühendislik eğitimi ve mühendislik hizmetleriyle ilgili politikaların ülkemizin ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde belirlenmesidir.

- * Ülkemizin mühendisleri ve bunların üretkenlikleri ele alınırken iki önemli grup ayrı ayrı değerlendirilerek farklı stratejiler geliştirilmelidir.

Birinci grup aktif eğitimini tamamlamış, çalışma konularının gerektirdiği şekilde mezuniyet sonrası kendisini geliştirerek üretken olmaya devam eden yaratıcı kitledir. Mezuniyet sonrası verdiği mühendislik hizmetinde yetersiz olanlarsa mezuniyet sonrası çalıştığı iş koluna göre akademik veya pratik bir eğitime teşvik edilmelidir. Sanayi ve Üniversite ilişkisi artık birkaç üniversitenin dışına çıkmalı böylece büyük şehirler dışında kalan üniversitelerin de bölgesel hizmetler vermesi sağlanmalıdır.

Düşünen, üreten, yorum yapıp karar verme yeteneği daha çarpıcı olan mühendis sayısını arttırmak için eğitimin yanında çalışma şartları ve ücret politikalarının da kalite ve verimi artırıcı yönlerini gözardı etmeden önce doğru teşhisleri koyup daha sonra gerek idari gerekse eğitsel düzenlemelere gidilmelidir.

Mühendislik hizmetlerinin etkinliğinde, mühendislik heyecanının yitirilmemesinin ve motivasyonun etkisi ve önemi de gözardı edilmemelidir. **Çünkü ülkemizin yatırım, üretim, sanayileşme ve kalkınmasının en temel unsuru mühendis ve mimarlardır.**



MEVCUT KAMU YÖNETİMİ NE DURUMDA?

Devlet Personel Başkanlığının verilerine göre ülkemizde merkez yönetim birimlerinde çalışmakta olan görevli sayısı 1993 yılında 1.644.544 olarak tespit edilmiştir. Bunlardan 1.436.307'sinin memur statüsünde, 72.462 kişinin geçici işçi olarak ve 12.118'inin işçi olarak çalışmakta olduğu belirtilmiştir.

İl özel idarelerinde çalışan kamu personeli sayısı ise 8251, belediyelerde 256.500 ve KİT'lerde ise 577.835 olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan 24.285'i memur 232.816'sı sözleşmeli 215.660'ı sürekli, 105.074'ü ise geçici işçi statüsünde çalışmaktadır.

Bu rakamlar toplandığında Türkiye'de kamu kesiminde çalışan personel sayısı 2.484.180 olmakta bu sayısında o zamanki toplam nüfus içerisindeki oranı ise %4,14 olarak ortaya çıkmaktadır.

* Bu oran tüm OECD ülkeleri içerisindeki en düşük orandır.

* Kamu kesiminde çalışanların oranı, kimi OECD ülkelerinde Türkiye'deki oranın 3-4 katına kadar çıkabilmektedir.

* Türkiye'de kamu kesiminde çalışanların toplam çalışanlar içindeki oranı %9,3 olarak tespit edilmiştir. Bu oran birçok OECD ülkesindeki orandan 2-3 kat daha düşüktür.

* Kamuda çalışan mühendis-mimar sayısı yaklaşık 45.000 ara teknik eleman sayısı ise yaklaşık 125.000 olarak tahmin edilmektedir. Bu teknik güçten yeterince ve verimli bir şekilde yararlanıldığını söyleyebilmek olası değildir.

* Mühendislik hizmetlerinin etkinliği, mühendislerin-mimarların ekonomik durumlarının yanısıra, son derece hızlı gelişen teknolojiye ve kendi teknolojisini üretmeye çalışan bir anlayışa ve çalışanların da yönetimde söz sahibi olduğu çağdaş bir yönetim anlayışına uzak kalarak arttırılamaz.

* Kamuda çalışan mühendis ve mimarlar ve tüm teknik elemanlar için böyle bir anlayışın ve çalışma ortamının bulunduğu söylenemez. Kamu yönetiminin iyileştirilmesi ise yıllardır 5 yıllık kalkınma planlarında ele alınmış olmasına rağmen bugüne değin hiçbir gelişme sağlanamayan bir konudur. Bu durum DPT'nin 1980 yılı programında şöyle ele alınmıştır.

" Gelişme sürecinin bugünkü aşamasında ekonomik

ÜLKELER	Personel Sayısı (Bin Kişi)	Nüfus (Bin Kişi)	Per/Nüf. (%)	Personel Başına Nüfus (Kişi)
ABD	16.799	255.610	6.6	15.2
JAPONYA	3.975	124.320	3.2	31.3
ALMANYA	4.340	64.846	6.7	14.9
FRANSA	5.050	57.372	8.8	11.4
İNGİLTERE	4.915	57.998	8.5	11.8
İTALYA	3.659	56.859	6.4	15.5
DANİMARKA	783	5.171	15.1	6.6
FİNLANDİYA	507	5.042	10.1	9.9
İSVEÇ	1.386	8.674	16.0	6.3
NORVEÇ	584	4.287	13.6	7.3
AVUSTURYA	696	7.884	8.8	11.3
BELÇİKA	725	10.045	7.2	13.9
HOLLANDA	685	15.184	4.5	22.2
LÜKSEMBURG (1991)	21	390	5.4	18.6
İSPANYA	2.084	39.085	5.3	18.8
PORTEKİZ (1990)	505	9.808	5.1	19.4
OECD ÜLKELERİ	46.714	722.575	6.5	15.5
AVRUPA ÜLKELERİ	25.940	342.645	7.6	13.2
TÜRKİYE	2.215	58.584	3.8	26.4

(*) Merkezi yönetim, yerel yönetimler ve sosyal güvenlik kuruluşları personeli
Kaynak: OECD, Türkiye için Maliye Bak., ÇSGB, DİE

Tablo 1: Kamu Hizmetlerinde Çalışanların Nüfusa oranı ve Personel Başına nüfus, 1992.

Tablo 2

ÜCRETLER	ÜCRETLİLER (Bin Kişi)	TOPLAM İSTİHDAM (Bin Kişi)	ORAN (%)
ABD	107.236	117.598	91.2
JAPONYA	51.190	64.360	79.5
ALMANYA	25.653	28.708	89.4
FRANSA	19.215	22.032	87.2
İNGİLTERE	21.848	25.175	86.8
İTALYA	15.192	21.271	71.4
DANİMARKA	2.326	2.613	89.0
FİNLANDİYA	1.838	2.163	85.0
İSVEÇ	3.778	4.195	90.1
NORVEÇ	1.761	1.970	89.4
AVUSTURYA	3.072	3.546	86.6
BELÇİKA	3.039	3.724	81.6
HOLLANDA	5.838	6.576	88.8
İSPANYA	9.030	12.359	73.1
PORTEKİZ	3.341	4.498	74.3
OECD ÜLKELERİ	274.357	320.788	85.5
AVRUPA ÜLKELERİ	115.931	138.830	83.5
TÜRKİYE	7.584	19.350	39.2

yönetim ile kamu yönetiminin bir bütünlük içerisinde ele alınması zorunluluğu giderek büyük önem kazanmaktadır. Değişen ekonomik ve sosyal yapıya uygun olarak kamu hizmetlerinden yararlananların sayısı artmış ve hizmet türlerinin çeşitleri ve nitelikleri değişmiştir. Bu durum kamu yönetiminin mevcut boyutlarını aşmıştır.”

Bu görüşlerin ortaya konulduğundan 15 yıl sonra günümüzde kamu yönetimini yapısal değiştirmeye zorlayan etmenler daha da artmış bulunmaktadır.

Ancak bir boyutu kamu personel rejimi ile ilgili olan bu yapısal değişime ait etkili bir çaba ortaya konmamıştır. Bugüne kadar sayısız raporda öngörülen değişimler gerçekleştirilememiştir.

Kamuda temel sorunlar, düşük ücretler kadar, sistem ve verimlilikler.

Artan enflasyonun ve uygulanan ekonomik politikaların

yarattığı kriz dönemlerinin yükünü büyük oranda ve en olumsuz şekilde etkilenerek taşıyan ve yaşayan kamu kesimi çalışanları olmuştur. Sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi haklarından yoksun oluşları, bu örgütsüz kesimin insanca bir yaşam için gerekli ücret taleplerinin yanısıra çalışma ve üretim koşulları açısından talep görüş ve önerilerini iletmesi de mümkün olmamıştır.

Sonuç olarak ülkeye ve topluma yeterli ve nitelikli bir kamu hizmeti verilmemekte, kamu çalışanı ise insanca yaşayabilecek bir ücret statüsüne kavuşamamaktadır.

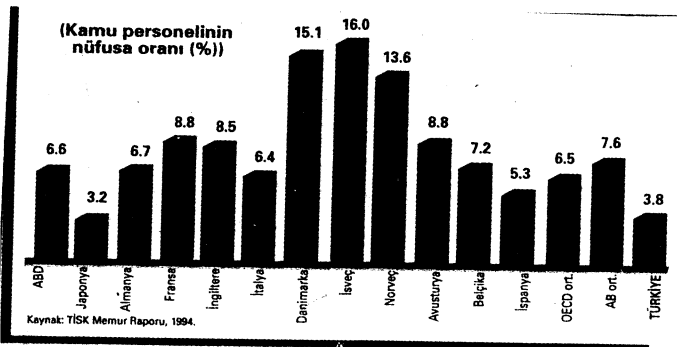
Kamu hizmetlerinde çalışanların (memurlar, yerel yönetim personeli ve hizmet işkollarında çalışan kamu işçileri) nüfusa oranı ülkeler itibarıyla karşılaştırıldığında Türkiye’de sözkonusu oranın %3,8 olduğu OECD ülkelerinde ise ortalama %6,5 seviyesinde bulunduğu ortaya çıkmaktadır.

Diğer taraftan ülkemizde, personel başına düşen nüfus 26 kişi iken OECD de ortalama 15 kişidir. Karşılaştırmanın kapsamı sadece devlet memurlarından ibaret değilse bile ön sonuç olarak Türkiye’de devlet memurları sayısının OECD ülkelerine göre daha düşük kaldığını ortaya koymaktadır. (Tablo 1, Şekil 1)

Yukarıda verilen bu verilerin en sağlıklı bir şekilde yorumlanması ülkeler arasındaki ekonomik, sosyal ve idari yapılar arasındaki farklılıkların da gözönüne alınması ile olasıdır.

* Ülkemiz hala bir tarım ülkesi özelliğinde olup ücretlilerin toplam istihdama oranı OECD ülkelerine göre son derece

Şekil 1: Çeşitli Ülkelerde Kamu Hizmetlerinde Çalışanların Nüfusa Oranı



düşüktür. Bu oran Türkiye’de %39 iken OECD de %86 ya varmaktadır. (Tablo 2)

* OECD ülkelerinde merkezi yönetimde çalışan personel sayısı, Türkiye’nin aksine nispi olarak düşüktür.

* Kamu hizmetinde çalışanların nüfusa oranı açısından ülkeler arasındaki sosyal politika farklılıkları oldukça belirleyici olmaktadır. Bu oran İskandinav ülkelerinde ortalamanın çok üzerinde olup örneğin İsveç’te %16 ya varmaktadır.

Bu veriler, Türkiye’de memur sayısının sanayileşmiş ülkelere göre genellikle düşük, ancak ülkemizde verilen kamu hizmetinin niteliğine göre yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu nedenle mevcut yapı aynen devam ettiği sürece topluma verilen hizmetleri ve kaliteyi arttırmak için düşük olan kamu çalışanı sayısını arttırmak, hiçbir şekilde çözüm olmayacaktır.

Bu nedenle mevcut yapıyı rasyonel ve etkin bir organizasyon şeklinde düzenleyerek ülkeye ve topluma en doyurucu hizmeti vermek hedeflenmelidir.

Ülkemizde kamu hizmetlerinin yetersizliğine ve bürokrasinin tıkanmasına yol açan pek çok faktör bir arada bulunmaktadır. Sistem adeta verimsizliği teşvik eder duruma gelmiştir. Kamuda duruma ilişkin aşağıdaki değerlendirmeleri yapmak olasıdır.

* Hizmet içi eğitim ve personelin nitelik geliştirme olanakları sınırlıdır.

* İşe giriş ve yükselmede “liyakat” en az gözönüne alınan kriter haline gelmiştir.

* Aynı birimde aynı işi yaptığı halde gelirleri çok farklı olan dört ayrı yasal statüde kamu görevi yapılabilmektedir.

* Personel niteliğindeki farklılığın gelir farkına çok az yansımaları, nitelik geliştirme çabalarını olumsuz yönde etkilemektedir.

* Düşük gelir, memurun prestij ve toplumsal statü kaybı, bir yandan nitelikli personeli devletten uzaklaştırırken diğer taraftan kurumlaşmış olan rüşvete gerekçe teşkil etmektedir.

* Personelin bölge ve kentlere göre dağılımları arasında

nicelik ve nitelik açısından büyük farklılıklar oluşmuştur.

Yönetim ve işleyiş esasları açısından ihtiyaçlara uyum sağlayamayan ve yanıt veremeyen, insan kaynaklarından yararlanamayan, personelinden kapasitesinin çok altına verim alabilen mevcut yapı, hem kamusal işleyişte başarısız kalmakta hem de kamunun insiyatifi altında olması gereken denetim ve organizasyon alanlarında dağınıklık ve düzensizliğe ortam yaratmaktadır.

KAMUDA PERSONEL REFORMU İHTİYACI

Kamuda personel reformuna gidilmelidir. Sistem, verimlilik ve etkinlik ilkelerine göre yeniden düzenlenmeli, gelir-liyakat ilişkisi sağlanmalıdır. Uygulanacak tedbirler “eşit üretkenliğe eşit ücret” prensibine uygun sonuçlar doğurmalı, personel harcamaları ve hizmet kalitesini ilişkisi kurulmalıdır.

Herhangi bir hizmet biriminde ne sayıda ve hangi nitelikte personel bulunması gerektiği bilimsel çalışmaların konusudur. İş analizi, görev tanımları ve norm kadro çalışmaları geçerli olmalı, mevcut yapı çağdaş kamu yönetimi esaslarına göre reorganize edilmelidir.

Personelin işe giriş, yükselme ve başarı değerlendirme esasları objektif hale getirilmelidir.

Kamu görevlilerinin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerini etkinleştiren ve meslekte ilerlemelerini objektif kriterlere bağlayan ortak kurallar getirilmelidir.

Çalışanlar arasında rekabet ortamı yaratılmalı, verimlilik ve yüksek vasfı ödüllendirilmelidir.

Gerek devlet memurları gerek kamu işçileri kapsamında verimliliği hedef alan bir istihdam politikası uygulanmasına ihtiyaç vardır. Diğer taraftan vergi adaletinin sağlanması ve kayıt dışı ekonominin kontrol altına alınması öncelikli bir şekilde ele alınmalıdır.

YARARLANILAN YAYINLAR

- [1] DPT 6 ıncı 5 yıllık kalkınma planı.
- [2] Ergun TURGAY “Kamu Personel Rejimimizde Reform” Asomedyaz-Haziran-1995- Ankara
- [3] Devlet Memurlarının Durumu - TISK Raporu - Kalkınmada ANAHTAR Verimlilik. MPM Aylık Yayın Organı Nisan 1995 Sayı-76
- [4] Durgut METİN - “Bilgi Toplumuna Doğru Devletin Verimliliği ve Etkinliği” TMMOB- Elektrik Mühendisleri Odası-Haziran-1995- Ankara