

Ne var ki, emekçilerin bilinçlerini karartmaya, sendikalarını işlevsizleştirmeye yönelik TKY, “ödüllendirme ve performans değerlendirme” uygulamalarına, Türk Kamu Sen ve Memur Sen tarafından onay verilmiş, 2008 yılı Toplu Görüşme Mutabakat Tutanağında imza altına alınmıştır. Emekçileri birbirleriyle rekabete sürükleyen, birbirini denetlemeye yol açan politikalara ortak olan “yapılar”, sendika ve dayanışma örgütü olamayacakları gibi, tarih karşısında da sorumlu olacaklardır. Emekçiler, bugünlerini ve geleceklerini karartan politikalara sessiz kalan, mücadele ve aydınlatma görevini yerine getirmeyen bu tür “sarı sendikalardan” kurtulduğu oranda geleceklerine güvenle bakabilecekler.

Sendikamız, Sendikal-sınıfsal dayanışmanın ve mücadelenin yerine kar ve verimlilik hesaplarıyla sınıf bilincini körelten, sermayenin çıkarlarını, işyeri aidiyet duygusunu yerleştirmek amacıyla geliştirilen, esneklik, TKY, PEYM, Yönetişim gibi emek sömürsünü arttıran denetim mekanizmalarına karşı açık bir tutum sergilemektedir.

Çalışma yaşamında emekçiler açısından kuralsızlık anlamına gelecek, “performans değerlendirmesi”, “kesintisiz çalıştırma”, “zorunlu nöbet”, “fazla çalışma” “taahhütname” vb. her türden esnek ve kuralsız çalışmaya karşı; bütün emekçileri tehdit eden yasal ve fiili düzenlemeler karşısında, işyerlerinden başlayarak, etkin bir sendikal faaliyet yürütmek, emekçilerin ortak ve birleşik mücadelesini örnek zorunluluğu ile karşı karşıyayız.

**Sendikamız, kamunun tasfiyesi, personel rejimi reformu, sözleşmeli, güvencesiz çalıştırma, esnek çalışma, TKY, PEYM gibi, emekçilerin bilinçlerini teslim alan argümanlar karşısında, taleplerimiz için mücadeleyi ve dayanışmayı büyütmede kararlıdır. Bunun için tüm büro emekçilerini ayrımsız sendikamızda örgütlenmeye, birleşmeye ve mücadeleye çağırıyoruz.**

**YARIŞMA DEĞİL DAYANIŞMA**

**İNSANCA YAŞAM, GÜVENCELİ İSTİHDAM**

**ESNEK, KURALSIZ ÇALIŞMAYA HAYIR**

**YETERLİ İSTİHDAM, NİTELİKLİ KAMU HİZMETİ**

**TOPLU SÖZLEŞME VE GREV HAKKI**

**PARFORMANS ESASLI YÖNETİME HAYIR**



**BES**  
BÜRO EMEKÇİLERİ SENDİKASI  
Özel Sayı:71 [www.bes.org.tr](http://www.bes.org.tr) Şubat 2009



Büro Emekçileri Sendikası adına sahibi: Genel Başkan / Genel Başkan • Yazı İşleri Müdürü: Osman BİÇER / Genel Başkan Yayın Hakkında İşlemler Sosyal ve Diğ. İşlemler Sekreteri.  
Yönetim Yeri: Meşrutiyet Cd. A101 Bey Apt. Kat:2 No:3114 Kızılay - Ankara - Tel: 0.312. 425 63 79 - 425 65 06 - 425 62 08 - 425 63 21 - 425 61 82  
web: [www.bes.org.tr](http://www.bes.org.tr) e-mail: [bes@bes.org.tr](mailto:bes@bes.org.tr)  
Teknik Hazırlık&Basım: Hermes Basımevi - K.Karabekir Cd. 39/18 İskitler - Ankara - Tel. 384 34 32 • Basım Tarihi: 13 Şubat 2009 • Basım Adedi: 40 Bin



**BES**

BÜRO EMEKÇİLERİ SENDİKASI  
Özel Sayı:71 [www.bes.org.tr](http://www.bes.org.tr) Şubat 2009

**PERFORMANS ESASLI  
YÖNETİM MODELİNE HAYIR**



**YARIŞMA DEĞİL  
DAYANIŞMA**



Kamuda performans esaslı yönetim modeli, AB'ye uyum yasaları, IMF ile yapılan Anlaşmalar çerçevesinde AKP hükümeti tarafından, “Kamu Reformu” çalışmaları ile birlikte yürütülmektedir. Müşteri memnuniyetini temel alan kalite ve verimlilik anlayışı, “değişim”, “değişim ve sürekli gelişim” düşüncesini, işyerinin performans anlayışının yerleştirilmesi üzerine kurulmuştur.

Kamu kurumlarının pek çoğunda performans değerlendirmesi uygulamalarına başlanmış, bazılarında ise henüz uygulanmaya konulmadıysa da, kısa vadede tüm kamu kurumlarında (Okul, Hastane, Büro, Vergi Dairesi, SGK, Adliye vb.) uygulanacağı bilinmektedir. **Nitekim şu anki personel sisteminin yeniden yapılandırılmasında en önemli nokta, çalışma koşullarının işyerinde uygulanacak performans kriterlerine göre belirlenmesidir.**

Büro işkolunda, Gelir İdaresi Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Müsteşarlıklar başta olmak üzere, pek çok Bakanlık ve Kurumda Performans Esaslı Yönetim Modeline ilişkin çalışmalar başlatılmış, bazı Vergi Dairelerinde ise performans ölçüm ve değerlendirmeleri yapılmaktadır. SGK Başkanlığına bağlı bazı birimlerde ise henüz “ölçüm ve değerlendirme kriterleri belirlenmediği halde” idarecilerin keyfi belirlemeleriyle ”performans ödemesi” yapılmaktadır.

“**Çalışanların birbirini denetlemesi**” ve “**birbiriyle rekabet etmesi**” üzerine inşa edilen Performans Esaslı Yönetim Modeli, **hem iş yükünü arttırmakta, hem de çalışma süresini “gönüllü” biçimde uzatmaktadır.** İş yoğunluğu artışına paralel olarak, psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar artmaktadır.

**Çoğu emekçinin kafasında performans değerlendirmesi ile “çok çalışanın daha çok kazanacağı” gibi bir yanılsama vardır.** Aslında bu yanılsamanın olması bile yürütülen propagandanın ne kadar başarıyla yapıldığını göstermektedir.

**Performans değerlendirmesinin temel amacı çok çalışanın daha çok ücret alması değil, aşırı ve yoğun çalışmanın getirilmesidir.** Performansı düşük olanın elendiği ve sürekli performans gelişimin hedeflendiği bir sistemde “çok kazanmak” tuzağına düşmek, sömürü çarkının dişlileri arasına takılıp kalmaktan başka bir anlam taşımayacaktır.



Emekçilerin kendi aralarında kıyasıya rekabet etmelerine yol açan performans değerlendirmesi, emekçilerin sadece çalışma süreleri ve çalışma koşullarını değil, aynı zamanda tüm yaşamlarını olumsuz etkileyen, hatta onları sağlıklarından eden bir yöntem olarak bilinmektedir.

**Japonya'da kalite çemberlerinde birbiriyle rekabet eden bireylerde, aşırı çalışma ve stresin yol açtığı kalp ve diğer hastalıklar sonucu oluşan ani ölümlerin (karoshi) giderek yaygınlaştığı**

**görülmüştür. Şubat 1992'de Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonuna Japonya'da senede 10 bin dolayında insanın çok çalışmaya bağlı olarak öldüğü rapor edilmiştir.**

Tüm insani değerler, “müşteri memnuniyeti” adı altında kapitalist ticari ahlaka göre yeniden şekillendirilirken, paradan ve bireysel çıkardan başka bir şey düşünmeyen bir toplum yaratma çabaları TKY ve performans değerlendirmesi uygulamaları ile yeni bir boyut kazanmıştır. İç müşteri fikri ile emekçiler arasında, dış müşteri fikri ile de üretim ilişkileri içinde olan kurumlar arasındaki tüm ilişkiler, paraya ve çıkara dayalı rekabete dayanmaktadır.

“**Mükellef odaklı hizmet**” adı altında, “**vatandaşı müşteri**”, “**kamu kurumunu üretim yapan bir şirket**”, “**kamu emekçisini tedarikçi**” ve “**yöneticilerini de tahsildar**” olarak gören “**girişimci**” anlayışın sonucunda kamu kurumları, kamu hizmeti sunulan kurumlar olmaktan çıkmış, kar ve rekabete dayalı piyasa ilişkileri içine çekilmek istenmektedir.

PEYM, TKY, esnek çalışma gibi uygulamalar; “kamuda reform”, “kamunun yeniden yapılanması,” “devleti küçültme” adı altında, IMF, DB, AB, DTÖ gibi uluslararası sermaye örgütlerinin dayattığı bütünlüklü bir programın parçalarıdır. Esas amacı, emekçilerin kazanılmış haklarını ortadan kaldırmak, mücadele ve dayanışma örgütlerini işlevsizleştirerek, emekçileri örgütsüzleştirmek ve sömürüyü arttırmaktır. İstenilen, daha az sayıda kamu çalışanı, daha uzun çalışma saatleri, daha fazla iş yüküdür.

**Bu sistemin uygulanması, uygulanacak alanda çalışanların onayına, gönüllü katılımlarına bağlıdır.** Eğer işyerinde çalışanlar uygulamaya rıza göstermezler ise başarı şansı hemen hemen hiç yoktur.