



BİRLİK HABER-SEN

BİRLİK HABERLEŞME VE İLETİŞİM
ÇALIŞANLARI SENDİKASI



BİRLİK HABER-SEN
BÜYÜK PTT ÇALIŞTAYI
18-19 ARALIK 2017



BÜYÜK



Ptt

ÇALIŞTAYI

18-19 ARALIK 2017

www.birlikhabersen.org.tr

BÜYÜK
PTT
ÇALIŞTAYI

ANKARA-2017



Büyük PTT Çalıştayı
Birlik Haber-Sen Adına
Ömer Budak
(Genel Başkan)

Tasarım
Revaç Reklam

Baskı
Semih Ofset

Mayıs 2018

ANKARA

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ

Genel Başkanın Sunumu

PTT Genel Müdürü Kenan Bozgeyik'in Sunumu

Çalıştay Raporu Yönetici Sunumu

BİRİNCİ BÖLÜM: PTT'nin Dünü, Bugünü ve Geleceği

1.1. Geçmişten Günümüze PTT

1.2. "Büyük PTT Çalıştayı" Hakkında Genel Bilgiler

İKİNCİ BÖLÜM: PTT Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri Çalıştay Grupları

(Birinci Gün Çalıştay Oturumları)

2.1. Birinci Çalıştay Grubu: PTT A.Ş.'nin Dünü, Bugünü ve Yarını

2.1.1. Tespitler

2.1.2. PTT A.Ş.'nin Geleceğine İlişkin Öneriler

2.2. İkinci Çalıştay Grubu: Performans Yönetim Sistemi

2.2.1. Tespitler

2.2.2. Performans Yönetim Sisteminin Geliştirilmesine Yönelik Öneriler

2.2.3. Performans Sisteminde Görülen Aksaklıklar ve Çözüm Önerileri

2.3. Üçüncü Çalıştay Grubu: Personel ve Ücret Politikaları

2.3.1. Personel Alımı ile İlgili Tespit ve Öneriler

2.3.2. Personel Statü ve Ücretleri ile İlgili Tespit ve Öneriler

2.3.3. Personel Dağılımı ile İlgili Tespit ve Öneriler

2.4. Dördüncü Çalıştay Grubu: İş Verimliliği ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler

2.4.1. Personel Eksikliği ile İlgili Tespit ve Öneriler

2.4.2. Terfi ve Kariyer Gelişimi ile İlgili Tespit ve Öneriler

2.4.3. Personelin Mesleki Hastalıkları ve Çözüm Önerileri

2.4.4. Diğer Sorunlar ve Öneriler

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İkinci Gün - Panel Oturumları

3.1. Birinci Panel Oturumu (İkinci Gün Sabah Oturumu)

3.1.1. Birinci Panel Oturumu: Salı Günü Sabah 1. Kısım

3.1.2. Birinci Panel Oturumu: Salı Günü Sabah 2. Kısım

3.2. İkinci Panel Oturumu (İkinci Gün Öğleden Sonra Oturumu)

SONUÇ BİLDİRGESİ



MUTLU, ÇALIŞAN, GÜÇLÜ PTT

PTT A.Ş. Genel Müdürlüğü ve TRT Genel Müdürlüğü ile birlikte yürüttüğümüz “Türkiye Kamu İletişim Hizmetlerindeki Sosyal Ortakların, Sosyal Diyalog Kapasitelerinin Geliştirilmesi” başlıklı Avrupa Birliği Projemiz kapsamında “**Büyük PTT Çalıştayı**”nı 18-19 Aralık 2017 tarihlerinde sendikamızın ev sahipliğinde Ankara’ da gerçekleştirdik.

Söz konusu Çalıştayımızın amacı; PTT A.Ş çalışanlarının sorunlarının ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin tüm tarafların katılımıyla hizmet kolumuzdaki tüm sendikalar ve PTT A.Ş.’ de faaliyet gösteren tüm derneklerinde katılımıyla (Hizmet kolumuzdaki Türk Haber Sen, Haber Sen, Bağımsız Haber Sen ve dernekler arasından İHS-DER açık davette bulunmamıza rağmen katılmadı) PTT A.Ş.’nin geçirmekte olduğu dönüşüm çerçevesinde kurumun işleyişine ilişkin süreçlerin geliştirilmesinde öncelikle çalışanların sorunlarının çözülmesi ve çalışanların kurumsal ve operasyonel süreçlere ilişkin görüş ve önerilerinin alınmasının gerekliliğine inanan sendikamızın girişimiyle düzenlenen Çalıştay; PTT A.Ş. yönetim kademeleri ve çalışanları arasında sosyal diyalogun geliştirilmesine yönelik önemli bir katkıyı ifade etmektedir.

Günümüz çalışma kurallarının ortaya çıkması, endüstri sistemi ve kuralları ile insan doğası ve haklarının uyumlaştırılması, farklı çıkar gruplarının da içinde olduğu ortak bir katılımın neticesidir. Mevcut haklar şüphesiz büyük mücadele ve hak arayışlarının sonucunda ortaya çıkmıştır. On dokuzuncu yüzyılın sonları ve yirminci yüzyıl boyunca genellikle çatışmacı bir yaklaşımla sürdürülmüş hak mücadeleleri, yirminci yüzyılın sonu ve yirmi birinci yüzyıldan itibaren uzlaşmacı bir yaklaşımla ve paydaşlar arasında danışma, istişare ve diyalog kavramlarını ön plana çıkaran bir karakterde devam etmektedir. Endüstri ilişkileri anlayışını diyaloga dayalı bir yaklaşımla ortaya koyan sendikamız, günümüzün rekabet koşullarında işletmelerin yüz yüze kaldığı hedef ve verimlilik baskısının çalışanlar üzerindeki yansımaları en aza indirmek gayretiyle hareket etmektedir. Birlik Haber-Sen, ortaya koyduğu sosyal diyalog girişimleriyle, bir yandan modern insan kaynakları yönetimi tarzlarından çalışanın yönetime katılımı ve çalışanın güçlendirilmesine hizmet ederken diğer yandan bu yol üzerinden işletmenin kurum performansı ve verimliliğinin artırılmasına yönelik öneriler ortaya koymaktadır.

Her değişim ve dönüşüm süreci beraberinde bazı sorunları da getirmektedir. PTT A.Ş.’nin içinde bulunduğu dönüşüm, artan işlem hacmi ve çeşitlenen faaliyetleri neticesinde de çalışanlar bazı sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. Gerçekleşen Büyük PTT Çalıştayı ile bu sorunların öncelikli olanları tespit edilip çözüm önerilerinin neler olabileceği tartışılmış, ardından bilimsel yöntem ve yaklaşımlar ışığında bu öneriler analiz edilerek Büyük PTT Çalıştayı Kitabı oluşturulmuştur.

Bu vesile ile de Büyük PTT Çalıştayı’nın gerçekleştirilmesinde destek sunan PTT A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdürü Sayın Kenan Bozgeyik’e teşekkür eder, çalışmalarında başarılar dilerim.

Ömer BUDAK
Genel Başkan



BİRLİKTE DAHA GÜÇLÜ BİR AİLEYİZ

Demokrasi kavramı yalnızca bir yönetim biçimini değil, bir anlayışı, bir yaşam şeklini ifade etmektedir. Bu yönüyle de bazı olmazsa olmaz unsurlar içermektedir. Sivil örgütlenmenin bir türü olan sendikalar da bu unsurlar arasında yer almaktadır. Mensuplarının sosyal ve ekonomik haklarını gözeten, emeklerinin karşılığını almalarını sağlayan ve yürüttüğü çalışmalarla ürün ve hizmetlerin kalitesinin yükselmesinde etkin rol oynayan sendikalar, meslek grupları arasında birlik ve beraberlik tesis ederken sektörlerin gelişimine ve dolayısıyla millî ekonomimize katkıda bulunmaktadır.

Bilindiği üzere ülkemizin en köklü kurumları arasında yer alan Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi (PTT A.Ş.) son yıllarda muazzam bir değişim sürecinden geçmekte, kendini yenilerken hizmetlerini güncellemektedir. Dijitalleşen dünyayla birlikte dönüşen posta sektöründe etkinlik ve kârlılığını sürdürmek için geleneksel posta hizmetlerinin yanı sıra yeni faaliyet alanlarına yönelmenin öneminin farkında olan PTT A.Ş., bu doğrultuda yeni iş ve işlemler gerçekleştirmekte, posta-kargodan lojistiğe, e-ticaretten bankacılığa birçok alanda hizmet vermektedir. Dünya Posta Birliği (Universal Postal Union-UPU) İdari Konsey Başkanlığı hasebiyle sektöründe global söz söyleyici ve karar alıcı pozisyonda olan PTT A.Ş., küresel konumunu gün geçtikçe güçlendirmektedir.

Şirket olarak büyük bir misyon üstlendiğimizin farkındayız. Amacımız, yalnızca sektörümüzün gelişimine katkıda bulunmak değil, insanımızın hayatını kolaylaştırmak ve ekonomimize katma değer sunmaktır. Büyük PTT ailesinin her bir mensubu, bu amaca ulaşmada kritik rol üstlenmektedir. Biliyoruz ki başarımızı perçinlemek için PTT ailesi mensuplarının ihtiyaçlarını, sorunlarını, çözüm önerilerini dikkate almak durumundayız. İşte bu nedenle Birlik Haber-Sen tarafından bilimsel yöntem ve yaklaşımlarla gerçekleştirilen, ülkemizin müşterek değeri PTT'nin verimliliğini daha da artırmaya yönelik Büyük PTT Çalıştayı bizim için büyük önem taşımaktadır. Çalıştay boyunca ele alınan konuların bir araya toplandığı bu kıymetli eserin bir kaynak metin niteliği taşıyacağına inanıyor, emeği geçenlere teşekkürlerimi sunuyorum.

Kenan BOZGEYİK

PTT A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdür

Dünya Posta Birliği İdari Konsey Başkanı



YÖNETİCİ SUNUMU

Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan ve sanayi devriminin ürünü olarak kabul edilen çalışan sınıfının, on dokuzuncu yüzyılın sonlarında dayanışma hareketleri ve uluslararası alanda örgütlenmeye başlamaları ile yeni hak ve taleplerin ortaya çıkışına şahit olunmuştur. İşçiler kurmuş oldukları sendikalar ile artık yeni bir gücü temsil etmekte, ortak hareket etmenin verdiği avantajları kendi çalışma koşulları adına kullanabilmektedirler. Ücret artışı ve çalışma koşullarına ilaveten işçilerin yönetimin çeşitli kademelerinde söz sahibi olmak istemeleri bugünün modern yöntemlerine kaynaklık etmektedir. İlk yıllarda, bazı işkollarında çalışan işçilerin işyerlerinde kurdukları çeşitli komitelere üye olmaları ile başlayan yönetime katılma, yönetim ile direkt bir ilişkinin olmadığı ilk uygulamaları ifade etmektedir. Bu kurullar, genel mahiyette karar alabilen ve bazı konularda fikir öne sürmekten ileri gidememiştir. Zamanla işçilerin daha geniş ve üst yönetim mekanizmalarına dâhil olmaları ile hızlanan yönetime katılma, karar, icra ve kontrol konularında söz sahibi olmalarını ifade etmektedir¹.

Sosyal politika alanında işçilere söz sahibi verilerek onların kararlaştırma safhasındaki yönetime katılmaları, dolaylı bir şekilde ekonomide alınana kararlarda var olmalarına imkân sağlamaktadır. Ayrıca işletmeyi ilgilendiren ekonomik kararların danışma komiteleri aracılığıyla da alınmaları öncelikle o işletmede çalışan işçilerin durumları için oldukça önemlidir. Bu sayede işletme içerisinde verimlilik ve yetki alanları yeniden dizayn edilmiş ve insan ilişkilerinin daha organik bir hal almasının önü açılmış olmaktadır. Ayrıca, işletme içi güven ve diyalog mekanizmaları çoğaltılmış, yıkıcı ve tahrip edici bazı çatışma alanları nispeten ortadan kaldırılmış olmaktadır. Her ne kadar yönetime katılma konusunda lehte ve aleyhte görüşler olsa da çalışma barışı için çeşitli taleplerin dile getirilerek, hak ve yetkilerin kullanılması sosyal barış ve huzur ortamına hizmet etmektedir².

Yirminci yüzyılın başları yönetim modelleri ve üretim sistemleri açısından devrim niteliğinde yeniliklere sahne olmuştur. Bu dönemde, Taylor, işletmeler için en iyi yönetim şeklinin, ilkeleri, kuralları ve yasaları açıkça ortaya konabilen bilimsel yönetim olduğunu deklare ederken, Henry Ford, Taylorizmi hareketli bant sistemi ile birleştirerek bir üretim yöntemi devrimi gerçekleştirmiştir. Fakat 1970'lerle birlikte Fordist kitle üretiminin varlığını devam ettirebilmesi için gerekli olan standart tüketim kalıpları ve istikrarlı pazarlar, 1973 tarihinde Bretton Woods sisteminin çökmesi ve terk edilmesi, 1974 Petrol Krizi gibi ekonomik gelişmeler karşısında zarar görmüş ve bu dönemden itibaren literatürde neoliberal ekonomi politikaları olarak adlandırılan politikalar yükselmeye başlamıştır. Öte yandan, teknolojinin ucuzlaması ve mikro-elektronik teknolojinin gelişmesi küçük firmalara da piyasada büyük firmalarla rekabet edebilme imkânı doğururken, yeni dönemin temel ilkesi esneklik olmuştur. Yine bu dönemde, yalın üretim, toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları yönetimi gibi yönetim modelleri ortaya çıkmış ve yaygınlaşmıştır.

Yeni dönemde esneklik; istihdamın hacim ve biçimlerinde, ürünün niteliğinde, teknoloji kullanımında ve örgüt yapılanmasında katı fordist standartların esnetilmesi olarak uygulamaya konmuştur. Esnekleşmenin işgücünün örgütlenmesine de olumsuz yansımaları olduğu zaman içinde anlaşılırken; yine bu dönemde, esnekleşme ile birlikte alt işveren (taşeron) kullanımının başladığı görülmektedir. Maliyetlerin düştüğü, kalite ve esnekliğin arttığı en başarılı yönetim modeli olarak bu dönemde Japon üretim sistemleri ve yalın üretim ön plana çıkmış, böylelikle çalışanlara daha fazla sorumluluk yüklenerek çalışanlar daha vasıflı, problemlere müdahale edebilir hale gelmişlerdir.

1980'li yıllarda başlayan küreselleşme süreci, klasik endüstri ilişkileri sistemi üzerinde yapısal olarak pek çok değişimin gerçekleşmesine neden olmuştur. İşgücü piyasasının yeniden yapılandırıldığı bu dönemde çalışma yaşamında esnekleşme ile birlikte yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmış, kayıt dışı sektörde ve vasıfsız işlerde kadın ve çocuk istihdamının yaygınlaştığına şahit olunmuştur. Öte yandan yeni üretim ve yönetim tekniklerinin

1 Milli Prodüktivite Merkezi, İşçinin Yönetime Katılması, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 1970, s:8-9

2 A.e. s:11-16.



ortaya çıkması, iktisadi politikaların köklü bir dönüşüm süreci içine girmesi ve çok uluslu şirketlerin güç kazanması bu dönemin ön plana çıkan özellikleri arasında yer almaktadır³.

1990'lı yıllara gelindiğinde değişen ekonomik koşullar, müşteriler ve küresel rekabet ortamında işletmelerin kendilerinin de değişmesinin kaçınılmaz olduğu fark edilmiştir. Bu dönemde yapılan çalışmalarda yeniden yapılanma “maliyet, kalite, hizmet ve hız gibi çağımızın en önemli performans ölçütlerinde çarpıcı gelişmeler yapmak amacıyla, iş süreçlerinin temelden yeniden düşünülmesi ve radikal bir şekilde yeniden tasarlanması” olarak tanımlanmıştır⁴. Yeniden yapılanma sürecine giren işletmelerin aşağıda sayılan temel özelliklere dikkat ederek yeniden yapılanma süreçlerini geliştirmeleri beklenmektedir:⁵

- Birçok işin tek bir iş olarak birleştirilmesi
- Kararların işin yerine getirildiği noktada alınması
- Sürecin içindeki adımların doğal iş akışı içinde gerçekleştirilmesi
- Standart süreçlerin çok versiyonlu olarak düzenlenmesi
- İşin en mantıklı yerde gerçekleştirilmesi
- Kontrol ve denetimlerin azaltılması
- Uyumsuzlukların en aza indirilmesi
- Tek temas noktasının oluşturulması
- Merkezî yönetimi ile yerinden yönetimin avantajlarının birleştirilmesi.

Yeniden yapılanma süreçlerinde, etkin liderlik, örgüt içi sağlıklı iletişim kanalları, ekip çalışması, eş zamanlı gelişim, teknolojiye faydalanma ve çalışanların güçlendirilmesi gibi faktörler öne çıktıkça işletmelerin yeniden yapılanma süreçlerini o denli başarılı gerçekleştirecekleri belirtilmektedir. Özellikle çalışanların bilgilendirilmesi ve değişim süreçlerine ilişkin planlamalara katılmalarının sağlanması, dönüşüm sürecinin başarısı için kritik bir öneme sahip bulunmaktadır. Bu şekilde hem işi yapanlara işin nasıl daha etkin ve verimli hale getirilebileceği konusunda danışılmış olup hem de çalışanların gelecekte değişime karşı gösterebileceği olası bir direnç baştan yatıştırılmış olabilecektir⁶. 1970'lerle başlayan esnekleşmenin, çalışanların da söz sahibi olduğu yeniden yapılanma süreçleriyle 2000'li yıllar boyunca da devam ettiğini söyleyebilmek mümkündür.

Zaman içinde yaşanan bu gelişmelerden ötürü çalışanların sahip oldukları haklarda ortaya çıkabilecek kayıp ve gerilemelere karşı Avrupa ülkelerinde “güvenceli esneklik” kavramının ortaya çıktığı görülmektedir. Güvenceli esneklik, işletmeler açısından verimlilik artışı ve değişen rekabet şartlarına uyum sağlayabilme yeteneğinin artırılması iken, çalışanlar açısından ise “istihdam ve gelir güvencesi”nin sağlanması olarak tanımlanmaktadır⁷. Esneklik ve güvence arasında dengenin sağlanırken tarafların pazarlıkları sonucunda bir sonuca ulaşıldığı, günümüz ekonomilerinde esnek piyasaların daha fazla güvenceye ihtiyaç duyarken, güvenceli işgücünün ise bazı esneklikler sağlanmadan sürdürülebilir olmadığı kabul edilmektedir⁸. Şu da eklenmelidir ki bu pazarlıkta, güvence talep eden kesim çalışanlar iken, esneklik talep eden kesim çoğunlukla işverenlerdir. Çalışanların esneklik talep ettiği durumlar özellikle iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik kısmi çalışma gibi biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Her ne şekilde olursa olsun esneklik güvence dengesinin kurulmaya çalışıldığı bir ekonomide mutlaka objektif verilere dayanan araştırma ve veri sisteminin mevcudiyeti ve sosyal diyalog mekanizmasının gerçekleştirilmiş olması gerekmektedir⁹.

3 Özer, M.A., Sökmen, A., Akçakaya, M., Özyayın, M.M., İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara, 2017, s:514.

4 A.e., s: 535.

5 A.e., s: 536.

6 A.e., s: 538.

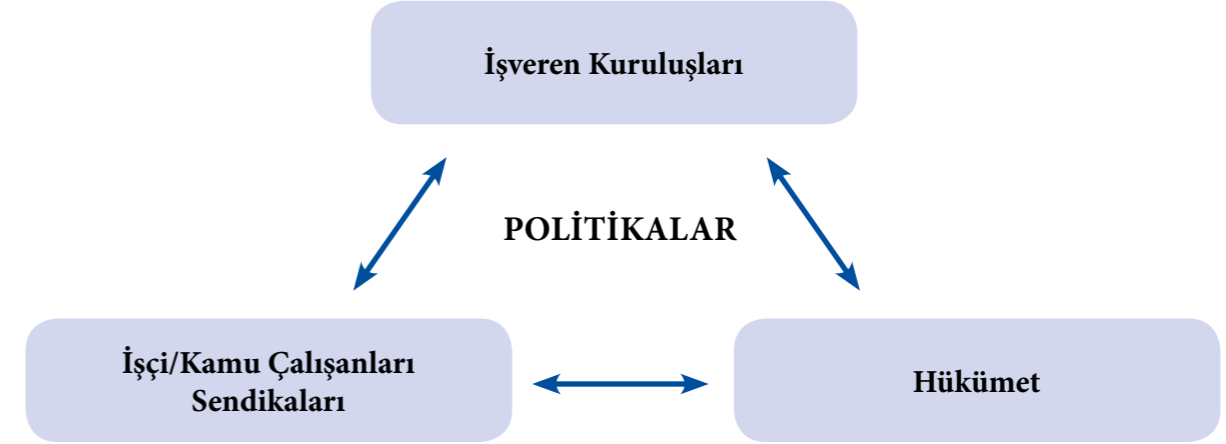
7 Ulusal İstihdam Stratejisi, 2014-2016., s: 26.

8 Köstekli, Ş.İ. Küresel Kriz ve Türk Sanayii İçin Esneklik-Güvence Dengesi Açılımı. İstanbul, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, 2009, s:20.

9 A.e., s: 21-22.

Günümüzde sosyal tarafların bir araya gelmesinde sıklıkla kullanılan sosyal diyalog kavramı, işverenlerin ve kamu çalışanları açısından işveren olan hükümetin çalışma şartlarına ilişkin konularda işçilerin veya kamu görevlilerinin karar alma süreçlerine katılmasını ifade etmektedir¹⁰.

İşçi kuruluşları, işveren kuruluşları ve hükümetin çalışma hayatı başta olmak üzere sosyo-ekonomik şartlara ilişkin konularda bilgi alışverişinde bulunması, danışma ve müzakere süreçlerini işletmesi sosyal diyalog mekanizmasının bir gereği olarak kabul edilmektedir. Sosyal diyalog çalışan ve işverenler arasında ikili bir şekilde olabileceği gibi, hükümetin de katılımıyla üçlü bir şekilde gerçekleşebilmektedir. Üçlü bir şekilde gerçekleşen sosyal diyalog mekanizması sonrası çalışma hayatını şekillendiren politikalar ortaya çıkmaktadır¹¹.



Endüstri ilişkileri sisteminin yönetilmesinde ulusal düzeyde bir araç olarak görülen sosyal diyalogun en temel yararı, sosyal taraflar arasında verilecek karşılıklı tavizlerle uzlaşmaya vararak çatışmaların giderilmesi ve ortaklaşa bir çözüm bulunmasıdır. İşçi ve işveren sendikaları ulusal politika yapma süreçlerinde aktif ve kurumsallaşmış bir rol üstlenme imkânı bulmakta ve işgücü piyasaları ile sosyal politikalara ilişkin söz söyleme şansı yakalamaktadırlar¹².

Sosyal tarafların ulusal düzeydeki sosyal diyaloga katılımları ile işyeri ve işletme düzeyinde işçilerin çeşitli mekanizmalar vasıtasıyla yönetimde söz sahibi olmaları endüstriyel demokrasinin ana amaçlarından birini teşkil etmektedir¹³. Sendikalar, sosyal taraf olarak kabul edilmeleri ile birlikte çalışma hayatının vazgeçilmez bir unsuru olarak çalışma şartlarını ilgilendiren her konuda çalışanlar ve üyeleri için temel bir dayanak noktası görevi görmeleri bakımından önemlerini devam ettirmektedirler.

Günümüzde işletmelerin en önemli unsurunun insan kaynağı olduğu kabul edilmektedir. Geçmişte bir maliyet unsuru olarak görülen insan gücü, günümüzde işletmelere katkı değer yaratan ve örgütlerin amaçlarına ulaşmasını sağlayan en önemli faktör olarak görülmektedir. Örgüt içerisindeki çalışan personele gereken değerin verilmesi, ihtiyaçlarının karşılanması çalışanların verimliliğini ve motivasyonunu olumlu yönde etkileyecektir¹⁴.

Günümüzün modern insan kaynakları yönetimi yaklaşımlarının çalışanların yönetime katılımı ve iş zenginleştirme gibi uygulamaların da ötesinde bir anlayışla çalışanların güçlendirilmesini benimsediği

10 Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, Sosyal Diyalog, <http://www.sosyaldiyalog.org/>, erişim: 17.02.2018.

11 Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, Sosyal Diyalog, <http://www.sosyaldiyalog.org/>, erişim: 17.02.2018

12 Carls, K., Bridgford, J., Sosyal Diyalog İşçi Sendikası Eğitim El Kitabı. Uluslararası Çalışma Örgütü Uluslararası Eğitim Merkezi, İtalya, 2014, s: 21-22.

13 İşçiçok, Ö., Yönetime Katılma, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2012, s: 3-4.

14 Özer vd., a.g.e., 2017, s: 198.

görülmektedir. Çalışanların süreç ve planlarla ilgili sadece fikirlerinin alınmasının ötesinde, işi etkileyebilme, bir karar alıp üst mercie onaylatmaksızın uygulayabilme imkanı anlamına gelen çalışanların güçlendirilmesi (empowerment), küresel rekabet ortamında avantaj yakalamak isteyen işletmelerin, verimliliği artırabilmek için başvurdukları bir insan kaynakları yönetimi tarzıdır. Örgüt içi diyalog yollarının etkin şekilde kullanımıyla bilgi ve enformasyonun paylaşılması, çalışanlara kişisel gelişim ve mesleki gelişim imkânları tanınması, etkin bir performans değerlendirme ve geri bildirim sisteminin sağlanması güçlendirme için temel koşullardandır¹⁵.

İnsan kaynakları yönetiminin işletmeleri ilgilendiren ilk adımı insan kaynakları planlamasıdır. İnsan kaynakları planlaması, “işletmelerin gelecekte ihtiyaç duyduğu personelin nitelik ve nicelik açısından önceden belirlenmesi ve bu ihtiyacın nasıl ve ne derecede karşılanabileceğinin saptanması faaliyetlerinin tümü” olarak ifade edilmektedir. Yapılacak insan kaynakları planlaması ile işletmelerin eksik ya da fazla personelle çalışması önlenmektedir¹⁶. Bir kurumda personel yetersizliğinin yaşanması o kurum için birçok yönden olumsuz durumlara neden olabilmektedir. Personel eksikliği yaşanan kurumlarda mevcut olan iş yükü tamamen hali hazırda çalışanların üzerine kalacağından çalışanların moral, motivasyonu önemli ölçüde azalacaktır. Bu durum hizmet alan müşterilere de yansıtacak müşteriler talep ettikleri hizmeti daha yavaş alabileceklerdir. Bu da müşteri memnuniyetini önemli ölçüde azaltacaktır. Bu olumsuz tablo ile karşılaşılması için, kurum içerisindeki insan kaynakları planlaması en doğru biçimde birimler arası işgücü dağılımı da iş yükü gözetilerek gerçekleştirilmelidir.

İnsan kaynakları yönetim sürecindeki en önemli ve en temel faaliyetlerin başında personel seçimi gelmektedir. Alınacak personel kurumun devamlılığını sağlayacak ve örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmek için çalışacaktır. Dolayısıyla günümüzde işletmeler arası rekabette de önemli bir belirleyici olarak kabul edilen çalışanların işe uygun, nitelikli kişiler arasından seçilmesi oldukça önemlidir¹⁷. Personel seçimi her kurumun kendi yaptığı sınavlar neticesinde gerçekleşmektedir. Kurum, ihtiyacı olan personelin en iyisini bünyesine katabilmek için adayların bilgi, beceri ve yetkinliklerini ölçecek yazılı ve sözlü (mülakat) sınavları yapabilmektedirler. Bu aşamalar neticesinde kurum, doğru aday seçimini yapabildiği ölçüde başarılı kabul edilecek ve bu süreçten kazançlı çıkabilecektir. Artan ve çeşitlenen işlem hacmi göz önünde bulundurulduğunda, gelecekle ilgili PTT A.Ş.’nin karşı karşıya olduğu en önemli risklerden birinin personel yetersizliği olduğu çalıştayda ortaya çıkan sonuçlardan birisi olmuştur. Bu bakımdan PTT A.Ş.’nin modern insan kaynakları yönetimi çerçevesinde işe alma süreçlerini tamamlaması gerektiği düşünülmektedir.

Diğer yandan bir kurum içerisinde farklı statülerde çalışanlar bulunması birçok problemi de beraberinde getirmektedir. Aynı kurumda aynı işi yapan personellerin farklı statülere tabi olmasından dolayı farklı ücretler alması, kurum içinde çalışma barışını bozan faktörlerin başında gelmektedir. Bir işyerinde çalışma barışının bozulması işvereni, çalışanı ve müşterileri derinden etkilemektedir. Kurum açısından düşünüldüğünde neredeyse çalışma hayatının tüm aktörlerini etkileyen bu duruma karşı, dayanağını Uluslararası Antlaşma ve Sözleşmeler ile Anayasa ve diğer kanunlardan alan “eşit işe eşit ücret” ilkesinin etkin şekilde hayata geçirilmesi önemli bir çözüm adımı olacaktır.

İnsan kaynakları yönetimi içerisinde üzerinde önemle durulan ve çalışanları oldukça yakından ilgilendiren bir diğer konu ise kariyer yönetimi ve kariyer planlamasıdır. Kariyer planlaması, “işletmelerin geleceğe yönelik hedefleri ile çalışanların kişisel hedefleri arasında koordinasyon sağlayarak çalışanın gelecekte görevlendirileceği pozisyonların gerektirdiği yetkinliklerle donatılması için gerçekleştirilen faaliyetler bütünü” olarak tanımlanmaktadır. Kariyer planlama sayesinde çalışanların gelecekteki kariyer gelişimi ana hatları ile çizilerek kariyer hedeflerinin devam ettirilmesi sağlanmaktadır¹⁸. PTT çalışanlarının kariyer gelişimi

hususunda bazı endişeleri bulunduğu çalıştayda açıklıkla tespit edilmiştir. Çalışanların kariyer yollarını öngöremedikleri ve işiyle ilgili yüksek performans gösterse ve gerekli tüm nitelikleri sağlasa bile çalışanın üst pozisyona geçebilmesi için kurum içi yükselme imkânlarının eksikliği bu anlamda çalıştayda dile getirilen sıkıntılardır. Bu durumun modern insan kaynakları yönetimi yaklaşımına oldukça aykırı olduğu ve çalışanı güçlendirmenin en temel yollarından birisinin çalışana kendisini mesleki anlamda geliştirebilecek eğitim ve kariyer fırsatları sunulması gerektiğinin altı çizilmektedir.

Bir örgüt içerisinde çalışanlar için oldukça önemli olan unvan ve görevde yükselme, kariyer yönetimi ve planlaması dâhilinde gerçekleşmektedir. Tüm bu aşamaları içeren ve doğru bir şekilde yapılacak olan kariyer planlaması, işletme içerisinde yer alan çalışanların verimlilik ve motivasyonlarını artırarak kuruma aidiyet duygusunu güçlendirecektir. Dolayısıyla sağlıklı bir kariyer planlamasında hem çalışan hem de kurum kazançlı çıkacaktır. Çalışanın verim ve motivasyonun artması çalışma azmini de arttıracığından müşteriler de en iyi hizmeti alarak bu durumdan faydalanacaklardır.

Çalışanların yönetime katılması veya çalışanın güçlendirilmesi gibi örgüt verimliliğini arttırdığı birçok akademik çalışma ile ortaya konmuş olan insan kaynakları yönetimi uygulamalarının önemli bir ayağı, çalışanın kurum içi hakkaniyet duygusunu pekiştirecek ve ortaya koyduğu yüksek çabanın karşılıksız kalmadığını gösterecek bir performans yönetimi sisteminin varlığıdır. Bu bağlamda, PTT A.Ş.’de uygulanmaya başlanan performans yönetim, sistemine yönelik çalıştayda özel bir oturum gerçekleştirilmiştir. Bu oturumda ortaya konan görüş ve eleştirilerin yukarıda anılan nedenlerden ötürü muhakkak dikkate alınarak sistemin çalışanların görüşleri ve bilimsel insan kaynakları yönetimi yaklaşımları çerçevesinde revize edilmesi gerektiği üzerinde görüş birliğine varılmıştır.

Performans yönetimi; personel değerlendirme sürecinin yürütülmesini sağlayan faaliyetler olarak tanımlanırken; performans değerlendirme planlaması ve uygulamasını kapsayan dinamik bir süreci de ifade etmektedir¹⁹. Performans yönetimi sonuca önem veren bir yönetim şeklidir ve performans değerlendirmesinin sonuçlarının raporlanması ile bu raporlar doğrultusunda da ödül mekanizmasının devreye sokulmasını içermektedir²⁰.

Performans merkezli bir yönetimde, hizmet kalitesi önemli bir unsur oluşturmaktadır. İyi bir performans yönetimi sisteminin, örgütsel amaçlarla bireysel amaçları birleştireceği ve kurum performansını ve hizmet kalitesini arttıracığı belirtilmektedir. Fakat yüksek başarıya ulaşma amacının sadece astlara yüklenmesi uygulaması doğru kabul edilmemektedir. Doğru bir performans yönetim sisteminde; amaçların belirlenmesi sürecine çalışanların tümünün katılabileceği bir mekanizma oluşturması beklenmektedir. Kurumun geleceğine yönelik vizyon, hedef ve stratejiler belirlenip bunlara ilişkin amaçlar saptanırken aynı zamanda kurumun örgütsel yapısının da yeniden düzenlenmesi gerektiği atlanmaması gereken bir başka husustur²¹.

Performans değerlendirmesi kısaca belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Buna göre performans değerlendirilmesi; bireyin görevdeki başarısı, işteki tutum ve davranışları, ahlaki durum ve özelliklerini ayrıntılarıyla ele alan ve bireyin kuruluşun başarısına olan katkısını değerlendiren planlı bir araçtır²². Başarılı bir performans ölçüm sistemi için sağlıklı bir iş analizi sürecinin yapılmış olması ön şarttır. İş analizi, işlerin doğru, etkin ve sağlıklı biçimde değerlendirilebilmesi amacıyla kurumdaki tüm işlerin ayrı ayrı “nitelik-gereklilik- sorumluluk-çalışma koşulları” açısından bilimsel yöntemlerle incelenmesi ve bilgi toplanması tekniği olarak tanımlanmaktadır²³.

15 A.e., s: 542-546.

16 Yüksel, Ö., İnsan Kaynakları Yönetimi, 6.Baskı. Gazi Kitabevi, Ankara, 2007, s: 68.

17 Özer vd.,a.g.e., 2017, s: 69.

18 Özer, vd., a.g.e., 2017, s: 170.

19 Okakın, N., Şakar, M., İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2011, s: 187.

20 Özer, vd.,a.g.e., 2017, s: 286.

21 A.e. s: 287.

22 Okakın ve Şakar,a.g.e., 2011, s: 183-184.

23 A.e., s: 292.

Performans değerlendirme sisteminin kurulabilmesi için öncelikle amaçların belirlenmiş olması ve iş analizleri gibi bazı ön çalışmaların yapılmış olması beklenmektedir. Bundan sonraki aşamada ise; seçilen amaca yönelik uygun ölçütlerin (kriterlerin) geliştirilmesi gelmektedir. Bir performans yönetim sisteminde amaçlar ve kriterlerin açık ve anlaşılır, tarafsız ve ulaşılabilir olmasına özen gösterilmesi gerekmektedir²⁴. Performans kriterleri belirlenirken muhakkak bilimsel bazı prensipler çerçevesinde hareket edilmesi gerekmektedir. Buna göre; performans kriterleri saptanırken mümkün olduğu kadar objektif ve ölçülebilir kriterler tayin edilmeye çalışılması öncelikli husustur. Kriterlerin yapılan işle ilgili olması, ölçütlerin çalışanlara önceden bildirilmesi, performans yönetiminin amacının başarıyı tespit edip ödüllendirmek olması gereği gibi kriterler de göz önünde bulundurulması gereken diğer hususlardır²⁵.

Belirlenen amaçlar doğrultusunda performans değerlendirmesi için kullanılacak ölçütlere karar verilir. Literatürde en çok kullanılan 4 ölçüt olarak; “1.Üretim ve satış ölçütleri, 2.Personel Ölçütleri (devamsızlık, kaza sıklığı, izin sıklığı, yorgunluk vb), 3.Yargısal Ölçütler (yöneticilerin görüşleri), 4.Davranışsal Ölçütler (güvenilirlik, problem çözme, inisiyatif alma vb)” öne çıkmaktadır. Bu ölçütlerin tamamı veya bazıları bir arada kullanılarak performans değerlendirme sistemi oluşturulabilir²⁶.

Belirlenen performans ölçütleri çerçevesinde çalışanın performansını ölçmeye yönelik bilimsel teknikler geliştirilmiştir. Bu ölçüm tekniklerinin en yaygın olanları; “sıralama, derecelendirme, kontrol listeleri, ürün ölçekleri, puan sistemi, anekdot kayıtları, hedeflere göre yönetim ve öz değerlendirme” olarak sayılabilmektedir²⁷.

Bir performans yönetim sisteminin amaçları ve kuruma sağlayacağı olası katkılar çok çeşitli olabilmekle birlikte en çok karşılaşılanları sıralamak mümkündür. Her şeyden önce çalışanlar açısından hakkaniyet duygusunun oluşmasının sağlanması ile çalışanların kuruma olan bağlılıkları doğru dizayn edilmiş bir performans yönetim sistemi ile mümkün olabilmektedir. Böylelikle çalışanlar yüksek performans gösterme konusunda motive edilmiş de olabilecektir. Performans değerlendirmesi sonucunda çalışanlar için bir kariyer gelişimi haritası çıkarmak mümkün olabilecektir. Kurum içi eğitim programlarının geliştirilmesi ve hangi eğitime hangi kişilerin katılacağına belirlenmesinde de performans değerlendirme raporları etkin bir rol oynayabilecektir. Çalışanların kurumun yönetim felsefesini, misyon ve vizyonunu anlamasında da doğru ve katılımcı bir yöntemle dizayn edilmiş performans yönetim sistemlerinin katkısı büyük olacaktır²⁸.

Bir örgütteki performans yönetim sisteminin bazı temel bilimsel ilkelere dayalı olması gerekmektedir. Öncelikle sistem performanslardaki değişimleri gerçekçi olarak ortaya koyabilecek şekilde dizayn edilmelidir. Daha sonraki aşamada, seçilen göstergeler ölçülmek istenen alanlara uygun yapılandırılmalıdır. Verimlilik göstergeleri gibi kısmi ölçümlere olanak veren göstergelerin performansı tek boyutlu olarak değerlendirdiği unutulmamalıdır. Bu nedenle toplam performansı ölçen yöntemler veya birden fazla göstergenin bir arada kullanıldığı yöntemler seçilmesi etkin bir performans değerlendirme sistemi için tavsiye edilmektedir²⁹.

Performans sisteminin doğru dizayn edilmemesinin olumsuz bazı sonuçları ortaya çıkabilmektedir. Örneğin; gereksiz bilgi toplama ve değerlendirme aşamalarında çok zaman kaybedilmekte, olumsuz performans değerlendirmesi sonucu alan çalışanların motivasyonları azalabilmekte, çalışma atmosferinin ve barışının kötüleşmesine neden olabilmektedir. Tüm bunlara ek olarak önemli bir sorun da kaliteli hizmet sunma, işini iyi yapma isteğinin yerini performans ve hedeflerin tutturulması baskısına bırakabileceğinden ötürü hizmet kalitesinde düşüşün meydana gelebileceğidir. Sayılan bu olumsuz sonuçların ortaya çıkmaması açısından

24 Okakın ve Şakar,a.g.e., 2011, s: 189.

25 Özer, vd.,a.g.e., 2017, s: 283.

26 Okakın ve Şakar,a.g.e., 2011, s: 188-189.

27 Özer, vd.,a.g.e., 2017, s: 293-295.

28 A.e., s:282

29 A.e., s:285.

performans yönetim sisteminin ilgili tüm bölümler, çalışanlar ve yöneticilerin katılımıyla belirlenmesi önem arz etmektedir³⁰.

Son yıllarda kamu kuruluşlarında da performans yönetim sistemleri uygulanmaya başlandığı görülmektedir. Kamu kuruluşlarındaki uygulamaların genel performans yönetim sistemi uygulamalarından ayırt edici özellikte bir farkı bulunmamaktadır. Fakat bu noktada dikkat edilmesi gereken husus; kamu hukuku kurallarına bağlı olarak kar amacı gütmeyen sosyal devlet ilkesi gereğince vatandaşa mal ve hizmet sunumunun yapıyor olmasıdır. Bu çerçevede kamu kurum ve kuruluşlarının performans yönetim sistemini etkin hizmet sunumuna ulaşmak için bir araç olarak ele alması ve stratejik plan ve hedefler dâhilinde katılımcı bir yöntemle performans kriterlerinin belirlenmesi tavsiye edilmektedir³¹.

PTT A.Ş.'nin bir anonim şirket olmasının yanı sıra, sermaye sahipliğinin kamuda olması ona bir kamu kurumu niteliği yüklemektedir. Özel sektörün hizmet götürmek istemediği pek çok yerde hizmet sunan PTT A.Ş. bir yönüyle yarı kamusal mal ve hizmet sunumu gerçekleştirmektedir. Bundan dolayı PTT A.Ş. gerek işlem hacmini artırmak ve kurumsal büyümesini gerçekleştirmek gerekse de sunduğu hizmetin ülkenin her tarafına en hızlı ve kaliteli biçimde ulaşmasını sağlamak durumundadır. Bunu gerçekleştirmenin en önemli yolu ise, başarısı kanıtlanmış yönetim modelleri çerçevesinde çalışanların yönetime katılımının sağlanmasıdır. Çalışanlara kurumsal süreç ve kararlarla ilgili sistematik ve kurallı biçimde danışılmasının en etkin yöntemlerinden birisi ise, çalışan örgütleri ve sendikalar yoluyla bu diyalogun kurulması olacaktır.

30 A.e., s:292.

31 A.e., s:300-3001.

GİRİŞ

İki gün süren Büyük PTT Çalıştayı'nın birinci gününde belirlenen alt temalar çerçevesinde oluşturulan gruplarda oturumlar, Birlik Haber-Sen Genel Başkan Yardımcılarının oturum başkanlığında gerçekleşmiştir. Her bir oturum grubu; PTT A.Ş. yöneticileri, her kademedeki çalışan, sendika ve diğer sivil toplum kuruluşu temsilcilerinin katılımıyla oluşturulmuştur. Çalıştay oturumlarına ilişkin alt temalar aşağıdaki gibi düzenlenmiştir:

1. PTT A.Ş.'nin Dünü, Bugünü ve Yarını;
2. Performans Sistemi;
3. Personel ve Ücret Politikaları;
4. PTT A.Ş. Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri ve Motivasyonun Verimliliğe Etkisi.

PTT A.Ş.'nin Dünü, Bugünü ve Yarını temalı oturumda, PTT A.Ş.'nin geçmişten günümüze geçirdiği dönüşümün çalışanlar açısından ne anlama geldiği, PTT A.Ş.'nin söz konusu dönüşüm sürecinde çalışanlarının ne gibi sıkıntı ve zorluklarla karşı karşıya kaldığı katılımcılar tarafından ele alınmıştır.

Performans Sistemi başlıklı oturumda, PTT A.Ş.'de 2015 yılında uygulanmaya başlanan performans değerlendirme sistemine ilişkin çalışanların tespit ve eleştirileri tartışılmış ve performans sisteminin geliştirilmesine yönelik öneriler getirilmeye çalışılmıştır.

Personel ve Ücret Politikaları temalı oturumda, personelin göreve alınmasından yetiştirilmesi ve görevden ayrılmasına kadar olan süreçte ücret ve sosyal haklar ile ödül ve ceza sisteminin yanı sıra verimlilik, liyakat, kariyer ve adalet ilkeleri temelinde düzenlenecek bir insan kaynakları yönetim modeli oluşturulması amacı çerçevesinde PTT A.Ş.'de uygulanan personel ve ücret politikaları ele alınıp sorunlu alanlar ve bunlara yönelik öneriler belirlenmeye çalışılmıştır.

PTT A.Ş. Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri ve Motivasyonun Verimliliğe Etkisi başlıklı oturumda PTT A.Ş. çalışanlarının sorunları detaylı örneklerle ele alınmış, bu sorunlar karşısında çalışanların motivasyonunun ve performansının nasıl etkilendiği tartışılmıştır. Bu doğrultuda, çalışanların sorunlarının çözülmesi ile kuruma olan aidiyet duygularının ve verimliliğinin artırılmasına yönelik neler yapılması gerektiği belirlenmeye çalışılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

PTT'NİN DÜNÜ, BUGÜNÜ VE GELECEĞİ

1.1. Geçmişten Günümüze PTT

Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi (PTT), geçmişi Osmanlı İmparatorluğu'na dayanan 177 yıllık köklü bir kurumdur. 1840 yılında Sultan Abdülmecid tarafından halkın posta ihtiyaçlarına cevap vermek için Posta Nezaretinin kurulması ile birlikte ilk defa halka posta ve haberleşme hizmetleri sunulmasına başlanmıştır. Buna ek olarak Sultan Abdülmecid 1840'lı yıllarda telgrafın gerekliliğine de kanaat getirmiştir. Böylece 1855 yılında ilk telgraf tesislerinin yapımına başlanmış ve 15 Eylül 1855 tarihinde Telgraf İdaresi resmen çalışmaya başlamıştır. Bu dönemde telgraf ile ülke içi haberleşme tüm halk için serbest iken; yurtdışı haberleşme ise gerekli anlaşmaların tamamlanmasına kadar sadece devlet için mümkün kılınmaktaydı.

Osmanlı İmparatorluğu'nda Telgraf İdaresi kurulurken bir yandan halkın ve bilhassa tüccarların haberleşme ihtiyacına cevap vereceği diğer yandan devlete gelir kapısı sağlayacağı düşüncesinin varlığından söz etmek mümkündür. 21 Eylül 1871 tarihinde Telgraf İdaresi, Posta Nezareti ile birleştirilmiş ve faaliyetlerini günden güne geliştirerek, 1909 yılında telefon hizmetlerini de ekleyerek kurum PTT Nezaretine dönüştürülmüştür. Posta Teşkilatının İstiklal Harbi'nin kazanılmasında önemli hizmetleri olduğu ve özellikle şifreli telgrafların savaşların seyrini değiştirdiği kabul edilmektedir³²

Cumhuriyetle birlikte posta ve haberleşme faaliyetlerini artırarak devam eden PTT zaman içinde posta ve telgrafın yanı sıra telefon hizmetleri sunmaya başlamıştır. Döneminin gerektirdiği teknolojik ve bilimsel gelişmeleri her zaman yakından takip eden PTT, zaman içinde haberleşme uyduları, otomasyon sistemi gibi yenilikleri bünyesine katarak, posta faaliyetlerinin yanı sıra lojistik faaliyetler, bankacılık ve sigortacılık faaliyetleri gibi çeşitli hizmet dallarında faaliyet gösteren öncü bir kurum haline gelmiştir. En iyi hizmeti sunabilmek ve alanınca öncü kurum olma vizyonunu sürdürebilmek amacıyla PTT, kimi zaman çeşitli kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve anlaşmalar yaparak faaliyetlerini devam ettirmektedir³³.

1939 yılında PTT Genel Müdürlüğü olarak Ulaştırma Bakanlığına bağlanan PTT'nin tarihçesi içinde bazı dönüm noktaları olduğunu söylemek mümkündür. 1954 yılında Kamu İktisadi Teşebbüsü olan PTT, 1984 yılında Kamu İktisadi Devlet Teşebbüslerinin yeniden düzenlenmesi ile ilgili olarak çıkarılan KHK ile Kamu İktisadi Kuruluşu (KİK) statüsüne geçirilmiş olup 1995 yılında ise, T.C. Posta İşletmesi Genel Müdürlüğü ve Türk Telekomünikasyon A.Ş. olarak yeniden yapılandırılmıştır. 2000 yılında T.C. Posta İşletmesi Genel Müdürlüğü'nün tüzel kişilik ismi T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir. 3 Mart 2004 tarihinde PTT Bank ismi tescil edilirken, 2013 yılında 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu'nun 21inci maddesi gereğince görevleri ve kuruluşu yeniden düzenlenen PTT anonim şirket olarak yeniden yapılandırılmıştır. Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi (PTT) adını alan kurum, aynı tarihte PTT 1984 tarihli ve 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye ekli "Kamu İktisadi Kuruluşları (KİK)" listesinden çıkarılmıştır. 24.01.2017 tarihli ve 2017/9756 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile PTT'nin sermayesinin tamamı Hazine Müsteşarlığı'ndan Varlık Fonuna devredilerek tescil ve ilan edilmiştir³⁴.

PTT'nin anonim şirket haline getirilmesi sadece kurumun ticari unvanının değiştirilmesi olarak kalmayıp PTT içinde çağın gereklilik ve trendlerini yakalamayı hedefleyen kapsamlı bir değişim ve dönüşüm sürecinin de başlamasına yol açmıştır. Bu doğrultuda, kalite ve hizmet standartlarını revize eden, teknolojik yenilikleri verimli ve etkin şekilde hizmet sunumuna ekleyen, faaliyet gösterdiği hizmet dallarını her geçen gün genişleten, uluslararası işbirlikleri kurarak dünya çapında faaliyetlerini geliştirme hedefinde olan PTT A.Ş. bu büyümesini çalışanlarıyla birlikte gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır.

Yukarıda anılan hedefler doğrultusunda bugün yaklaşık 40 bin olan çalışan sayısını 2023 yılında 100 bin kişiye çıkarmayı planlayan PTT A.Ş. yönetsel ve idari süreçlere ilişkin dönüşüm çalışmalarını büyük bir hızla sürdürmeye devam etmektedir. PTT A.Ş.'nin 2017 yılı itibariye birbirinden farklı statülerde istihdam ettiği;

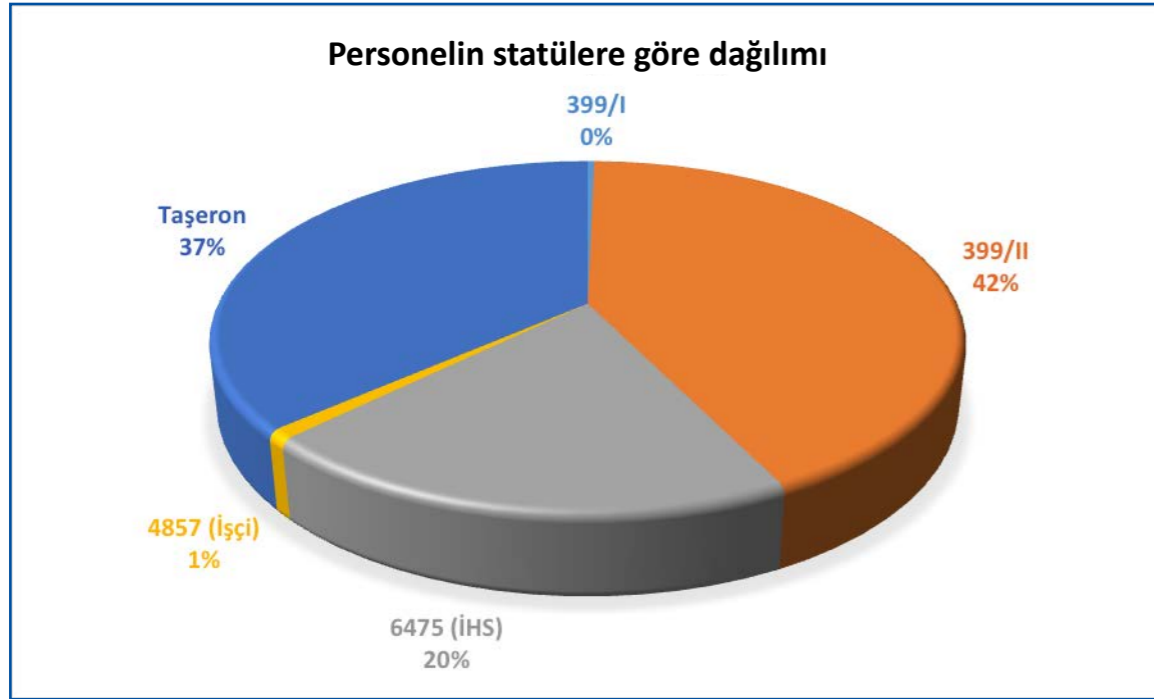
- 399 sayılı KHK eki 1 sayılı cetvele tabi olan kadrolu personel sayısı 135,
- 399 sayılı KHK eki 2 sayılı cetvele tabi olan sözleşmeli personel sayısı 17.183,
- 6475 sayılı Posta hizmetleri kanununa tabi olan idari hizmet sözleşmeli personel sayısı 8.103,
- 4857 sayılı iş kanununa tabi işçi personel sayısı 349,
- Hizmet satın alma yoluyla istihdam edilen taşeron firma personeli sayısı 14.785 olmak üzere toplam personel sayısı 40.555'tir.

³² Geçmişten Günümüze Posta, PTT Genel Müdürlüğü, Ankara-2007. 143-145.

³³ PTT A.Ş. Resmi internet sitesi, erişim: 20.01.2018: http://ptt.gov.tr/ptt/#!ptt_tarihce .

³⁴ PTT A.Ş. Resmi internet sitesi, erişim: 20.01.2018: http://ptt.gov.tr/ptt/#!ptt_tarihce .

Personelin statülere göre dağılımının yüzdeler oranları aşağıdaki grafikte görülmektedir:



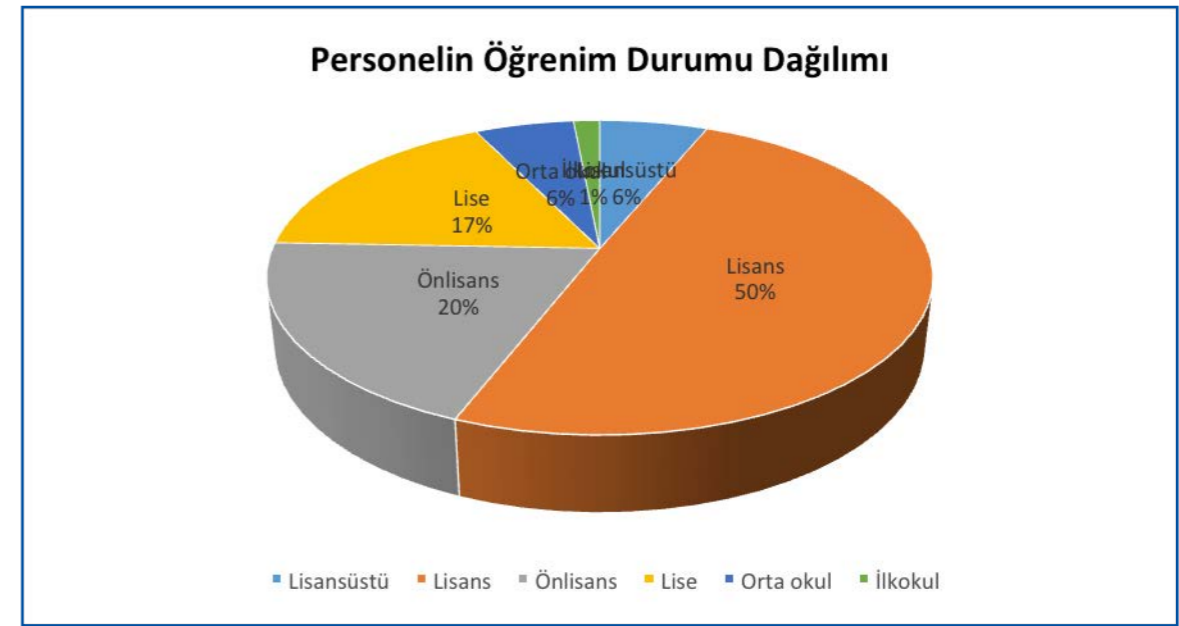
2017 yılı itibariye PTT A.Ş. bünyesinde çalışan 40.555 personelin %69'una tekabül eden 17.560'ı erkek, toplam personelin %31'ine tekabül eden 7.861'i kadındır.



Personellerin eğitim durumları incelendiğinde, 2017 yılı itibariyle dağılımın;

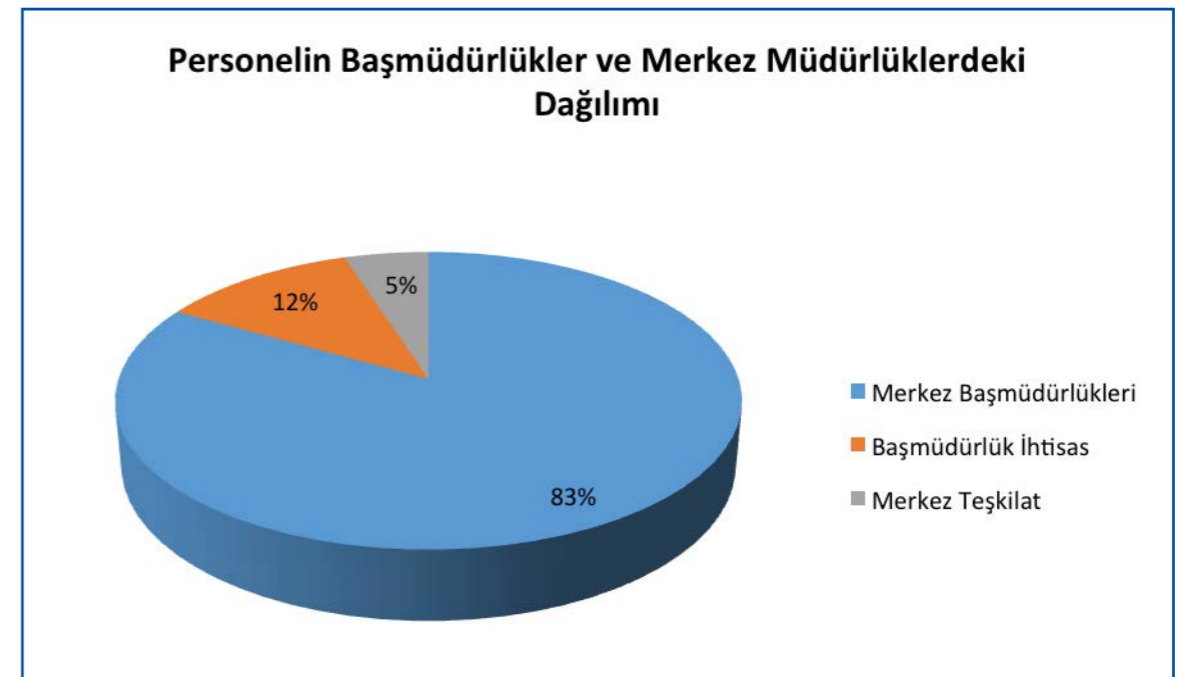
- İlkokul ve ortaokul mezunu çalışanların sayısı 1845,
- Lise mezunu çalışanların sayısı 4358,
- Önlisans mezunu çalışanların sayısı 4995,
- Lisans mezunlarının sayısı 12.631,
- Kadın Personel %31
- Erkek Personel %69

- Yüksek lisans ve doktora mezunu çalışanların sayısı 1592 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu dağılıma ilişkin yüzdeler oranları aşağıdaki grafikte yansıtılmaktadır:



PTT A.Ş. çalışanlarının başmüdürlükler ile merkez müdürlükleri arasındaki dağılımı ise;

- Merkez müdürlüklerde çalışan 21.157 personel,
- Başmüdürlük ihtisas kadrolarında çalışan 2.995 personel ve
- Merkez teşkilat kadrolarında çalışan 1.269 personel olarak gerçekleşmektedir. Bu sayılara ilişkin oransal karşılıklar ise aşağıdaki grafikte yer almaktadır:



Gerçekleştirilen Büyük PTT Çalıştayı'nda, sorunlarına çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılan PTT A.Ş. personeline ait demografik özellikler yukarıda ana hatlarıyla özetlenmeye çalışılmıştır. Yukarıdaki açıklama ve grafiklerden görülebileceği gibi PTT A.Ş.'nin işgücü yapısı oldukça heterojendir. İşgücünün heterojen yapısı ortaya çıkan sorunların da birbirinden farklı olmasına neden olmakta, bundan dolayı ise çözüm arayışlarının geniş bir perspektiften ve tüm tarafların görüşü alınmak suretiyle oluşturulmasını zaruri kılmaktadır.

1.2. Büyük PTT Çalıştayı Hakkında Genel Bilgiler

PTT A.Ş. Genel Müdürlüğü ve TRT Genel Müdürlüğü ve yetkili sendika olan Birlik Haber-Sen'in birlikte yürüttüğü "Türkiye Kamu İletişim Hizmetlerindeki Sosyal Ortakların, Sosyal Diyalog Kapasitelerinin Geliştirilmesi" başlıklı Avrupa Birliği Projesi kapsamında PTT A.Ş çalışanlarının, kurum yöneticileri ve sendika temsilcileri ile bir araya gelmesi ve çalışanların sorunları ve çözüm önerileri ile kurumun işleyişine ilişkin süreçlerin geliştirilmesi ve kurum performansının artırılmasına yönelik tüm sosyal tarafların görüş ve önerilerinin konuşulabileceği bir çalıştay gerçekleştirme fikri doğmuştur. Bu doğrultuda, PTT çalışanlarının problemlerinin ve bunlara yönelik çözüm önerilerinin tartışıldığı "Büyük PTT Çalıştayı" 18-19 Aralık 2017 tarihlerinde Ankara'da düzenlenmiştir.

Büyük PTT A.Ş. Çalıştayı'na;

- PTT A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdürü Kenan BOZGEYİK,
- PTT A.Ş. Genel Müdür Yardımcısı Gürbüz AKBULUT,
- Birlik Haber-Sen Genel Başkanı Ömer BUDAK,
- Birlik Haber-Sen Genel Başkan Vekili Gürbüz İNALTEKİN,
- Birlik Haber-Sen Genel Başkan Yardımcısı Mevlüt BURGAÇ,
- Birlik Haber-Sen Genel Başkan Yardımcısı Cengiz BEKAR,
- Birlik Haber-Sen Genel Başkan Yardımcısı Ahmet KARAGÖZ,
- Birlik Haber-Sen Genel Başkan Yardımcısı Cüneyt ÖZBAN,
- Birlik Haber-Sen Genel Başkan Yardımcısı Muzaffer BOSKURT,
- Birlik Haber-Sen Ankara 17 Nolu Şube Başkanı Evren AKPINAR ve Şube Yönetim Kurulu Üyeleri,
- POSTDER Genel Başkanı Hüseyin AKKAYA ve Yönetim Kurulu Üyeleri,
- Başdağıtıcılar Derneği Genel Başkanı Mehmet KARAÇALI ve Yönetim Kurulu Üyeleri,
- Birlikte Posta Çalışanları Derneği Genel Başkanı Mustafa DOĞAN ve Yönetim Kurulu Üyeleri,
- PTT-DER Genel Başkanı Onur KARAGÖL ve Yönetim Kurulu Üyeleri,
- PTT TAŞ-DER Genel Başkanı Fatih KARATAŞ ve Yönetim Kurulu Üyeleri,
- PTT A.Ş. Başmüdür Yardımcıları,
- İletişim Hizmet Kolundaki Tüm Sendikalar Davetli Olmalarına Rağmen Katılım Sağlamamışlardır.

dahil olmak üzere PTT A.Ş.'de görevli üst düzey yöneticiler, PTT A.Ş.'de çeşitli birim ve unvanlarda çalışan personel ve çok sayıda davetli katılmıştır.

İki gün süren Çalıştayı birinci gününde Birlik Haber-Sen Genel Başkan Yardımcılarının moderatörlüğünde oluşturulan 4 ayrı grupta;

1. PTT A.Ş.'nin Dünü, Bugünü ve Yarını;

2. Performans Sistemi;
3. Personel ve Ücret Politikaları;
4. "PTT A.Ş. Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri, Motivasyonun Verimliliğe Etkisi" konu başlıklarını tartışmak üzere Çalıştay oturumları gerçekleştirilmiştir.

Çalıştayı birinci gününde gerçekleştirilen oturumlarının sonunda ortaya çıkan sonuç raporları, ikinci gün gerçekleştirilen panel oturumlarında her bir grubun moderatörü tarafından PTT A.Ş. Genel Müdürü Kenan BOZGEYİK Bey'in de aralarında bulunduğu panel dinleyicilerine sunulmuştur.

Çalıştayı ikinci gününde ayrıca; PTT A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdürü Kenan BOZGEYİK, Birlik Haber-Sen Genel Başkanı Ömer BUDAK, Birlik Haber-Sen Genel Başkan Vekili Gürbüz İNALTEKİN konuşmalarını gerçekleştirmişlerdir. Çalışma Hayatı Uzmanı Tarkan ZENGİN, POSTDER Genel Başkanı Hüseyin AKKAYA, Başdağıtıcılar Derneği Genel Başkanı Mehmet KARAÇALI, Birlikte Posta Çalışanları Derneği Genel Başkanı Mustafa DOĞAN, PTT-DER Genel Başkanı Onur KARAGÖL ve PTT TAŞ-DER Genel Başkanı Fatih KARATAŞ Çalıştayı son gününde gerçekleştirilen panel oturumlarında söz alan diğer isimler olmuşlardır.



İKİNCİ BÖLÜM

PTT ÇALIŞANLARININ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÇALIŞTAY OTURUMLARI/GRUPLARI

2.1. Birinci Çalıştay Grubu: PTT A.Ş.'nin Dünü, Bugünü ve Yarını

Oturum Başkanı: Gürbüz İNALTEKİN

Birlik Haber-Sen Genel Başkan Vekili



PTT A.Ş.'nin geçmişten günümüze geçirdiği dönüşümün çalışanlar açısından ne anlama geldiği, her geçen gün işlem hacmi artan kurumun çalışanlarının ne gibi sıkıntı ve zorluklarla karşı karşıya kaldığı, PTT'nin Türkiye için önemi ve gelecekte konumlanmak istediği yere gelebilmesi için PTT çalışanlarının ne gibi önerileri olduğu başta olmak üzere; PTT ile ilgili birçok konunun tartışıldığı bu oturumda öne çıkan başlıca önemli tespit ve öneriler aşağıda yer almaktadır.

2.1.1. Tespitler

PTT, 30 sene öncesine göre kıyaslandığında bugün çağın gereklerine ayak uydurmayı başarmış, çalışanlarına sahip çıkmış, çalışanlarının moral ve motivasyonlarının artırılmasına yönelik her türlü katkıyı sağlamaya çalışan bir kurum olarak öne çıkmaktadır. Bu bakımdan PTT, Türkiye'nin diğer kurumlarına örnek teşkil etme misyonuyla hareket etmektedir. Posta ve kargo hizmetlerine ek olarak ilerleyen dönemde daha fazla ağırlık verilmesi düşünülen bankacılık, sigortacılık ve lojistik hizmetlerinde de piyasaya sonradan giren değil, piyasaya yön veren aktör olma vizyonuyla faaliyetler yürüten PTT, gelişen teknoloji ve trendlere uyum sağlamak amacıyla birçok proje başlatmış bulunmaktadır. Bunlardan 2018 yılında gerçekleştirilmesi beklenen dronlarla kargo taşıma ve kağıtsız şubeler projeleridir.

PTT A.Ş.'nin bir dünya markası olduğunun altı çizilirken, kurumun bünyesindeki sorunları çözmeden gelişen teknolojiye etkin bir şekilde ayak uydurmasının zorluklarının kabul edildiği de görülmektedir. Bu noktada Birlik Haber-Sen'in çabalarının anlam ve önemine değinilmekte ve tüm paydaşlar, kurum çalışanları ve çalışan derneklerini bir araya getirerek sorunlara yönelik çözüm odaklı yaklaşımlar geliştirilmesinin bu sorunların çözümü için çok önemli bir aşamayı ifade ettiği vurgulanmaktadır.

Kurum, çalışma şartları ve fiziksel koşullar bakımından önemli mesafeler kat etmiş bulunmaktadır. Birçok dağıtım merkezi ve şube geçmişe kıyasla çalışanlara daha iyi fiziksel koşullar sunmaktadır. Bununla birlikte Çalıştay oturumunda şubelerin konumlandırıldığı yerler ve şubelerin fiziki şartlarına ilişkin bazı eksiklikler de saptanmıştır. Şubelerle ilgili temizlik, ısınma ve ergonomi başta olmak üzere çeşitli sıkıntılar aktarılmaktadır. Bununla birlikte şubelerin yerlerinden ötürü dağıtıcıların cihazlar dışında da şubeye uğramak zorunda kaldığı, ringlerin planlamasının düzgün yapılamamasının dağıtımda aksamalara yol açtığı gibi tespitler de dile getirilmektedir.

Alt yapı eksikleri bulunan şubelerin eksiklerinin tamamlanması sürecinin hızla devam ettiğinin vurgulandığı oturumda, bu eksiklikler giderilince PTT'nin hem çalışanlarının hem müşterilerinin memnuniyetini arttırmayı başarabileceği belirtilmektedir.

PTT A.Ş.'nin şehirlerde en büyük gelir kaynağının posta hizmetleri olduğu belirtilmektedir. Öte yandan postadaki gelir kaleminin her sene dünya genelinde %13-14 dolaylarında düşmesiyle birlikte; PTT A.Ş.'de de bu eğilim gözlemlenmeye başlamış ve posta işlemlerinin düşmesinden kaynaklı gelir kaybı ortaya çıkmıştır. Yıllık ortalama 150 milyon gönderi kaybedildiği vurgulanırken bunun nedeni olarak elektronik posta ve otomatik talimatların artması belirtilmektedir. Dünyadaki eğilime bakıldığında ise; e-ticaretten dolayı kargoların ve nitelikli gönderilerin arttığı görülmektedir. İlerleyen dönemde PTT A.Ş.'nin de bu pastadan daha çok pay alması gerektiği düşünülmektedir.

PTT A.Ş.'nin artan işlem hacmi beraberinde personel yetersizliği durumunu getirmiştir. Personel yetersizliğinin sunulan hizmetlerde gecikme ve aksamaya yol açabildiği, özellikle yıllık ücretli izin, hastalık ve raporlu olma ve ücretsiz izin kullanma durumlarında sözü edilen personel eksikliğinin etkisini daha fazla gösterdiği aktarılmaktadır.

PTT çalışanlarının kariyer gelişimi hususunda bazı endişeleri bulunduğu belirtilmektedir. Çalışanların kariyer yollarını öngöremedikleri ve işiyle ilgili yüksek performans gösterse ve gerekli tüm nitelikleri sağlasa bile çalışanın üst pozisyona geçebilmesi için kurum içi yükselme imkânlarının eksikliği bu anlamda dile getirilen sıkıntılardır. Bu sıkıntıların teknik personel dâhil olmak üzere tüm çalışanların ortak kaygısı olduğu vurgulanmaktadır.

PTT A.Ş. içinde birbirinden farklı statü ve sözleşmelerle çalışan personel arasında, statülerden kaynaklanan farklılıklar kendisini en çok ücret ve sosyal haklar hususunda göstermektedir. Buna göre; aynı işi yapan fakat farklı statülerde istihdam edilmiş çalışanlar arasında ücretler arasında ciddi farklar bulunmaktadır. Bu durumun eşit işe eşit ücret prensibine aykırı olduğu üzerinde görüş birliğine varılmaktadır.

PTT A.Ş. bünyesinde taşeron firma elemanı olarak çalışanlar bulunmaktadır. Taşeron firma çalışanları, kamudaki taşeron işçilerin kadroya geçirilmesine yönelik kanuni düzenlemenin dışında kalmalarından duydukları üzüntüyü dile getirmişlerdir. Buna ek olarak, çoğunlukla aynı işi yaptıkları diğer PTT çalışanlarına kıyasla daha düşük ücret ve sosyal haklara sahip olduklarını belirtmişlerdir.

2.1.2. PTT A.Ş.'nin Geleceğine İlişkin Öneriler

PTT A.Ş.'nin geleceğine yönelik çalışmalarda sivil toplum kuruluşlarının ve yetkili sendikaların önemli sorumluluğu olduğu belirtilmektedir. Sahadan kendilerine gelen sorun tespiti ve çözüm önerilerinin dikkate alınması ve yetkili sendikaların gerek hükümetle, gerekse PTT A.Ş. Genel Müdürlüğü ile müzakereleri esnasında sahadan gelen bu talepleri iletmeye devam etmesi gerektiği üzerinde görüş birliğine varılmaktadır.

PTT'nin faaliyetlerinin her geçen gün çeşitlendiği ve işlem hacminin arttığı bilinmektedir. Kurumun gelecekte daha çok gelir getirme potansiyeli olan kargo ve lojistik hizmetleri ile banka ve sigortacılık faaliyetleri üzerinde uzmanlaşması gerektiği düşünülmektedir.

PTT A.Ş.'de şube ve personel dağılımına ilişkin bazı sorunlar olduğu belirtilmektedir. Buna göre; hızlı büyüyen kentler ve nüfus değişikliğinden ötürü dağıtıcı personel birtakım sıkıntılarla karşılaşmaktadır.

Bu sıkıntıların dağıtım alanları, personel ve şubelerin planlamasının uzun zaman önce yapılmasından ve güncel durum karşısında bu planlamaların yetersiz kalmasından kaynaklandığı belirtilmektedir. Buna karşın kısa aralıklarla ve sık gerçekleşecek olan kontrollerle cihet analizleri yapılırsa sıkıntıların aşılabileceği düşünülmektedir.

PTT A.Ş.'nin önündeki en önemli sorun alanlarından birisinin personel yetersizliği olduğu sıklıkla vurgulanmaktadır. Bu bağlamda kurumun işgücü açığının en kısa sürede giderilmesi ve buna yönelik teknik ve yasal engellerin bir an önce aşılması temenni edilmektedir.

Eşit işe eşit ücret prensibiyle hareket ederek; PTT içinde farklı statülerde çalışanlar arasındaki ücret ve sosyal haklar bakımından farklılıkların giderilmesi, bu uygulamanın taşeron işçileri de kapsamı gerektiği belirtilmektedir.

Taşeron firma personelinin birkaç firma üzerinden istihdam edildiği aktarılmaktadır. Buna göre; dağıtım bir başka firmadan, sevk ayırım bir başka firmadan, yardımcı hizmetler başka bir firmadan alınabilmektedir. Uygulamada ise farklı firmalar üzerinden personel istihdam etmenin birtakım aksamalara yol açtığı vurgulanmakta; mümkünse bu hizmet alımlarının tek bir taşeron firmayla yürütülmesi önerilmektedir.

Kariyer gelişimi ve görevde yükselme imkânları anlamında; kurum çalışanlarının kariyer planlamasının yapılmasının tüm çalışanların motivasyonlarını artıracığına ve performanslarını yükselteceğine olan inanç sıklıkla dile getirilmektedir.

Posta dağıtımlarında yaşanan gecikmeler ile zaman ve enerji kaybının en aza indirilebilmesi için ivedilikle merkezi posta hatlarının yeniden düzenlenmesi gerektiği belirtilmektedir.

PTT A.Ş.'nin teknolojik gelişmeleri daha yakından takip etmesi ve güzel projelerin sadece kağıt üstünde kalmaması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu aşamada bir başlangıç adımı olarak; en kısa sürede aynı anda birden çok işleme ait ekranın açılabilmesi ekranlarla çalışılmaya başlanması gerektiği, buna yönelik hazırlıkların gerekli dairelerce yürütülmesi gerektiği düşüncesi dile getirilmektedir. Benzer şekilde; PTT'nin yakından takip ettiği teknolojik gelişmelerin sahaya en hızlı biçimde uygulanması anlamında ATM'lerin ve kargomatiklerin artırılması önerilmektedir. Gelişmiş teknoloji ve rakip firmaların sahip oldukları olanaklar düşünüldüğünde PTT A.Ş.'de firma personeli dağıtıcılara kargo sahibine ulaşabilmek için cep telefonu tahsis edilmesi gereği de dile getirilmektedir.

Son olarak ise, bir diğer çalıştay oturumunun konusu olan ve detaylarıyla tartışılacak olan PTT A.Ş.'de 2015 yılında uygulanmaya başlanan performans sistemine yönelik görüş ve eleştirilerin muhakkak dikkate alınarak sistemin revize edilmesi gerektiği üzerinde görüş birliğine varılmaktadır.



2.3. Üçüncü Çalıştay Grubu: Personel ve Ücret Politikaları

Oturum Başkanı: Mevlüt BURGAC

Birlik Haber-Sen Genel Başkan Yardımcısı



Kavram olarak insan kaynağı, örgütlerin kurumsal hedeflere ulaşmada kullanmak zorunda oldukları temel kaynaklardan biridir. İnsan kaynağı kavramı, örgüt içerisinde en üst yöneticiden en alt pozisyonadaki yöneticiye kadar tüm çalışanları kapsamaktadır. İnsan kaynağı, örgütün amaç ve hedeflerinin gerçekleştirme noktasında en önemli varlıklardan biri konumundadır. Eski adı ile personel yönetimi günümüzdeki ismi ile insan kaynakları yönetimi, örgüt içerisindeki çalışanların yönetimi ile alakalı uygulamaları ifade etmekte ve işe girişten itibaren emekliliğe kadar geçen süreci ifade etmektedir³⁵.

2.3.1. Personel Alımı ile İlgili Tespit ve Öneriler

İnsan kaynakları yönetim sürecindeki en önemli ve en temel faaliyetlerin başında personel seçimi gelmektedir. Alınacak personel kurumun devamlılığını sağlayacak ve örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmek için çalışacaktır. Dolayısıyla günümüzde işletmeler arası rekabette de önemli bir belirleyici olarak kabul edilen çalışanların işe uygun, nitelikli kişiler arasından seçilmesi oldukça önemlidir³⁶. Her kurumun personel alım süreci birbirinden farklı olabilmekte ve bu süreçte çeşitli sorunlarla karşılaşabilmektedir. PTT A.Ş.'de de personel alım sürecinde birçok zorluğun yaşandığı bilinmektedir.

Bu sorunlardan ilki, PTT A.Ş.'nin günümüzde bir kamu kuruluşu olmamasına rağmen personel alımlarında KPSS şartı istemesi ve B grubu kadroya personel almasına rağmen mülakat zorunluluğu getirmesidir. Bilindiği üzere B kadro memur alımlarında mülakat sınavı bulunmamaktadır. Ancak kurumlar ilgili kurumlardan alacakları özel izinle mülakat sınavı yapabilmektedirler.

PTT A.Ş.'nin KPSS B kadro personel almasına rağmen mülakat zorunluluğu getirmesine çeşitli eleştiriler yapılmıştır. Bazı katılımcılar mülakatın torpil olgusunu ön plana çıkardığından endişe etmekte; bu eleştiriye karşı çıkan katılımcılar ise kuruma gerçekten hak eden ve kurumu iyi bir şekilde temsil edecek personel alınabilmesi için mülakat sınavını elzem olarak görmektedirler. Getirilen bu eleştiriler ışığında yapılan düzenleme ile personel alım şekli yeniden düzenlenmiştir.

³⁵ Özer, v.d., a.g.e., s:3

³⁶ A.e.s: 69.

Son yıllarda PTT A.Ş.'nin hukuki konumu hakkında sıkça tartışma yaşandığı görülmektedir. Tartışmaların odağında PTT A.Ş.'nin klasik bir kamu kurumu mu, özel yasaya tabi bir KİT mi, yoksa tamamen özel bir anonim şirket mi olduğu yer almaktadır. 2018 yılı itibariyle görülmektedir ki, PTT A.Ş. 5.000.000.000,00 TL'lik sermayesi ile bir anonim şirkettir. Personel alım politikası, 24.12.2017 tarih ve 30280 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 696 sayılı KHK sonrasında şirkete nasıl personel alınacağını düzenleyen yönetmelik yürürlüğe konulmuştur. 696 sayılı KHK'da yapılan düzenleme uyarınca, kamu kurum ve kuruluşlarına personel alınmasına dair mevzuat hükümlerinin PTT A.Ş.'de istihdam edilecek personel hakkında uygulanmaması yönünde düzenleme yapılmıştır. Ayrıca bir geçici madde düzenleme yapılarak, 1/1/2017 tarihinden sonra yapılan sınavlarda başarılı olan ve haklarında yapılan güvenlik soruşturması olumlu sonuçlanan adayların atama işlemlerinin geçerliliğinin devam etmesi kararlaştırılmıştır.

29/12/2017 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe konulan yönetmeliğe göre, PTT'ye personel alımı iki türlü olacaktır:

1. İlk grupta personel, yine yazılı, sözlü veya uygulamalı sınavla alınacaktır. Ancak sınavı PTT yapacaktır. Başvuru şartları Yönetim Kurulunca belirlenen Postacı ile Gişe ve Büro Görevlisi pozisyonları için yapılacak alım yazılı sınav ile yapılır.
2. İkinci grupta ise deneyimli personelin şirkete alınması bulunmaktadır. Deneyimli personel şirkete alınırken sınav yapılmayacaktır.

Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi'nde Çalıştırılacak İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Hakkındaki Yönetmeliğe göre personel alım ve istihdam şekli;

“PTT personeli, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer kanunların sözleşmeli personel hakkındaki hükümlerine tabi olmaksızın idari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilir” şeklinde belirtilmiştir.

(1) Sınavlar, alım yapılacak pozisyonun özellikleri dikkate alınarak yazılı, mülakat ve uygulamalı sınav şekillerinden bir veya birkaçı ile yapılabilir.

(2) Yapılacak sınavın şekli, hangi konuları kapsayacağı, sınav sorularının hazırlanması, basımı ve başarı düzeyi gibi hususlar Yönetim Kurulu tarafından belirlenir.

(3) Sınavlar, alım yapılacak pozisyonun özelliğine göre PTT tarafından yapılabileceği gibi hizmet satın alınan kuruluşlara da yaptırılabilir.

(4) Yazılı sınav yapılması halinde başarılı olan adaylar, özgüven, muhakeme gücü, kavrama ve ifade yeteneği, hal ve hareketleri gibi kişisel özellikleri, PTT'nin çalışma koşullarına uygunluklarının tespit edilmesi ve mesleki yeterliliklerinin ölçülmesi amacıyla mülakat ve/veya uygulama sınavına tabi tutulabilirler.

(5) Başvuru şartları Yönetim Kurulunca belirlenen Postacı ile Gişe ve Büro Görevlisi pozisyonları için yapılacak alım yazılı sınav ile yapılır.

Öte yandan PTT deneyimli personel de istihdam edebilecektir. Yönetmeliğe göre;

(1) Açıkta sınavla personel alımı esas olmakla birlikte, deneyimli kişiler arasından da personel alımı yapılabilir.

(2) PTT'nin ihtiyaçları doğrultusunda, deneyimli personel alımı Yönetim Kurulunun yetkisindedir.

(3) Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörde çalışanlardan ve kendi istekleri ile kurumlarından ayrılanlardan;

a) Niteliklerine uygun boş pozisyon ve ihtiyaç bulunması,

b) Kamu kurum ve kuruluşlarında uyarma ve kınama hariç disiplin cezası almamış olması, Şartıyla atamaya yetkili makamca göreve başlatılabilir.

(4) Alınacak personelin pozisyonu; diğer kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektördeki iş tecrübesi, ünvan ve görevleri dikkate alınarak Yönetim Kurulu tarafından belirlenir.

Görüldüğü gibi, son düzenleme ile PTT A.Ş. bünyesine eleman alımı büyük ölçüde değişmiştir. Alınan personel idari hizmet sözleşmesine göre istihdam edilecektir. PTT A.Ş. artık kamu olarak değil, hukuki statüsüne uygun anonim şirket olarak düşünülecek ve personel alım politikaları bu durum üzerinden şekillenecektir. Kurum istediği takdirde mülakat sınavı yapabilecektir.

Bir diğer eleştiri noktası da kurum içerisinde mesleki yeterlilik sınavının yapılmamasıdır. Yeni yapılan düzenleme ile denetçi ve iç denetçi yardımcılarında belli bir sürenin sonunda yeterlik sınavı yapılması planlanmaktadır. Ancak getirilen önerilerde tüm personelin belirli bir süre sonunda kendi biri işe alakalı yeterlilik sınavına tabi tutularak niteliğin daha da artırılması yönündedir.

399 Sayılı Kanun hükmünde karamameye göre çalışanların ünvan değişikliklerinde İHS genel şartı aranması gerekmektedir.

2.3.2. Personel Statü ve Ücretleri ile İlgili Tespit ve Öneriler

PTT A.Ş. içerisinde yer alan en önemli sorunlardan bir tanesi kurum içinde birçok farklı statünün yer alması ve dolayısıyla çok başlı bir sistemin var olmasıdır. Bir kurum içerisinde bu kadar farklı statünün yer alması birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Örneğin, statün farklılıklarından dolayı aynı işi yapan personeller farklı ücretler alabilmektedir. Diğer yandan bazı çalışanların izinleri seneye devredilirken bazı personelin izinleri devredilmemekte ve izin verilmediği takdirde ilgili personelin izinleri yanabilmektedir. Ya da taşeron çalışanların aynı işi yapmalarına rağmen birçok haktan mahrum kalmalarıdır. Dolayısıyla getirilen önerilerden biri genel müdürlüğün personel statüleri ile ilgili bir çalışma başlatıp bu statüleri olabildiğince sadeleştirilmesi ve mümkünse tek çatı altında toplaması noktasında yoğunlaşmaktadır.

Bu sorunun çözümü için; personellerin birçok farklı kanun yerine tek bir kanuna bağlı olarak personel alımı ve çalıştırılması daha uygun olacaktır. Günümüz itibariyle kurumda neredeyse sekiz farklı bordro uygulaması yapıldığı ve bu durumun kurumu oldukça olumsuz etkilediği ifade edilmektedir. Dolayısıyla statü farklılıkları gözetilmeksizin “eşit işe eşit ücret” uygulamasının kurumda yerleşmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır.

“Eşit işe eşit ücret prensibi” bakımından PTT A.Ş. çalışanları arasında mevcut ücret farklılıklarının dengelenmesi talep edilmektedir. PTT A.Ş. bünyesinde aynı işi yaptığı halde farklı statülerde istihdam edilen personel arasında statülerinden kaynaklanan ücret farklılıkları meydana gelmektedir. Çalışma barışı ve işyeri huzurunu sağlamak bakımından eşit işe eşit ücret prensibi doğrultusunda bu gibi ücret farklılıklarının bir an önce ortadan kaldırılması talep edilmektedir.

PTT A.Ş. çalışanları arasında statülerden dolayı ortaya çıkan farklılıklar sosyal haklar bakımından da kendisini göstermektedir. 399 sayılı KHK'ya göre çalışanlar, idari hizmet sözleşmeli çalışanlar ve taşeron firma çalışanları arasında, çocuk yardımı alma, yemek yardımı alma gibi hususlarda farklılıklar bulunduğu ve bunun kurumun çalışma barışına gölge düşürdüğünün altı çizilmektedir. Bu bakımdan idari hizmet sözleşmesi ile çalışan PTT A.Ş. çalışanları, sahip oldukları sosyal hakların geliştirilmesini talep etmektedir ve öncelikle çocuk yardımının idari hizmet sözleşmesi ile çalışan PTT A.Ş. personeline tanınması istenmektedir. Benzer bir istek taşeron firma çalışanları açısından da söz konusudur. Hali hazırda tüm PTT A.Ş. çalışanları arasında en düşük ücretleri alan taşeron firma çalışanları da sosyal haklarının artırılmasını istemektedir. Farklı statülerde çalışan personel arasındaki ayrımların (maaş, mesai, vergi kesintisi vs.) kaldırılması gerektiği

ifade edilmektedir. Alternatif olarak ise, eskiden yapıldığı gibi statülere göre bir maaş skalası uygulamasına dönülmesi önerilmektedir.

2.3.3. Personel Dağılımı ile İlgili Tespit ve Öneriler

Yapılan çalıştayda PTT A.Ş.'nin en önemli sorunu olarak personel eksikliği ön plana çıkmıştır. Merkez ve şubelerde var olan eksikliğin bir an önce giderilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Şubelerde eleman eksikliği diğer çalışanların üzerine daha fazla iş yükü binmesine neden olmakta ve bu durum çalışanların verim ve motivasyonunu oldukça olumsuz yönde etkilemektedir.

Öte yandan bu konu ile ilişkili diğer bir sorun da alınan elemanların kısa süre içerisinde başka bir kuruma geçiş yapmasıdır. PTT A.Ş.'nin aldığı elemanı elinde tutamamasının sebepleri detaylı olarak araştırılmalı ve bu soruna yönelik çözümler düşünülmelidir. Geçiş yapan kişilerin neden başka bir kurumu tercih ettikleri araştırılmalıdır. Kuruma aidiyet duygusunun güçlendirilerek kurum genç personel için cazip hale getirilmelidir.

Diğer sorun alanlarından biri de mevcut personel dağılımının dengeli olarak planlanmaması, iller arasında büyük farklılıklar meydana gelmesidir. Bu sorunun çözümü için, özellikle dağıtıcı sayısı nüfus artışına göre ya da ilgili bölgede yaşayan insan sayısının artmasına göre yeniden düzenlemesi gerektiği ifade edilmektedir. Özellikle iller arasında derin uçurumların olduğu vurgulanmaktadır. Yönetici kademesi az elemanla çok iş yapış üstlerinin gözüne girebilmek için bu konuda katı davranabildiği ve eleman isteme noktasında cömert olmadığına altı çizilmektedir. Personel dağılımındaki dengesizliklerden birinin bu nokta olduğu savunulmaktadır. Şubeler, Merkez Müdürlükleri ve Genel Müdürlük arasında personelin sahip olduğu beceri, nitelik ve yeteneklerine göre dağılımının yapılması önerilen uygulamalardan birisidir.

Personel dağılımı planlaması sürecinde dağıtıcı eksikliğinin yaşanmaması gerektiği vurgulanmaktadır. Bunun için bu süreçte “yedek personel” oluşturulması ve bu personelin rol üstlenebileceği önerilmektedir. ATM'ler için mutlaka uzman bir personelin tahsis edilmesi ve personel dağılımı sürecinde bu noktanın önemle üzerinde durulması gerektiği belirtilmiştir.



2.2. İkinci Çalıştay Grubu: Performans Yönetim Sistemi

Oturum Başkanı: Cengiz BEKAR

Birlik Haber-Sen Genel Başkan Yardımcısı



Sevgili misafirler hepiniz hoş geldiniz.

Performans konulu oturumumuzda konuşulan ve tartışılan konuları özet olarak anlatmaya çalışacağam.

Performans yönetim sistemi hepimizin bildiği gibi Ağustos 2015'ten itibaren yürürlüğe girmiştir. Yürürlüğe girdikten sonra çok eksiklikler olduğu farkedildi. Az önce başkanın da dediği gibi kervan yolda dizilir misali bu aksaklıklar zamanla giderilmeye çalışıldı. Performans sisteminin yazılım ve yürürlük aşamasında performansın mutfağında görev yapan performans şube müdürümüz Erdoğan Bey'in açıkladığına göre, performans sistemi yeniden bir değişime uğrayacak. Bizlerde dedik ki değişim aşamasında biz sendikaların, sahadaki bu işle alakalı insanların ve sahadaki yerel yöneticilerin görüşü alınarak yapılırsa daha iyi sonuç alınacağı toplantıya katılan arkadaşlarımızın ortak görüşüdür.

Bizim çalıştay toplantımız genelde performans sisteminde yeni bir çalışma olduğu için daha çok eksiklikleri belirlemek ve uygulamadaki aksaklıkları yetkili mercilere anlatmakla geçti. Bu eksiklikler ve aksaklıklar şunlardı;

Performans yerele göre uygulanmalı. İstanbul'daki bir dağıtımla Konya'daki bir dağıtımın performans hesaplanması aynı kriterlere göre olmamalı olamaz da. Bölgenin demokratik yapısına ve arazi yapısına göre olmalı dedik. Bizlere cihet katsayılarını değiştireceklerini söylediler. Yeni çalışmada 300'e yakın cihet katsayısı oranı belirlediklerini söylediler.

Hızlı tebligat, tele faks, posta kutuları ve mevkuf gönderiler ve benzeri gibi işlemlerin performans kriterlerinde olmadığını söyledik bunları değerlendireceklerini söylediler.

Günlük 636 işlem puanının fazlasının değerlendirilmeye alınmamasının hakkaniyetli olmadığını anlattık. Erdoğan Bey bu işin suistimale açık olduğunu, suistimal edilebilir olduğu için 636'nın konulduğunu söyledi. Bazı arkadaşlarımızda personel hile yapar, personel şunu yapar bunu yapar diye düşünürsek hiçbir verim alamayız önce personelimize güvenmemiz lazım iyi bir oto kontrolle bu suistimallerin önüne fevkalade geçilebilir diye düşünüyoruz.

Gişe ve büro görevlisi bir personelin çalışacağı birimi ve dağıtıcı personeline dağıtacağı ciheti seçeme hakkı olmadığından merkez bazlı puana göre performans ödenmesi gerektiğini örneğin . Bir cihette günlük 150 -200 gönderiyi çok rahat dağıtabilirsin ama başka bir cihet dağınık ve yatay yerleşim olduğu için 50 tane dağıtamıyorsun. Merkezde günlük 400-450 işlem yapılırken Bir şubede günlük ortalama 100 işlem yapıyor çünkü müşteri yok ama o şubeyi açmak zorundasın. Sağ olsun Erdoğan Bey bunları hep not aldı hepsini inşallah önümüzdeki dönemde yeni performans sisteminde değerlendireceklerini söylediler.

Başmüdürlük ihtisas servislerinde çalışanlar, Teknik personel, Baş dağıtıcı ve bürolarda çalışan gişe ve büro görevlilerine performans verilmediğini bu kadrolara performans verilip verilmeyeceğini hakkında bir soruya Erdoğan Bey şu şekilde cevap verdi: Ölçülebilir olan her şeye ikinci aşamada performans gelecek. Ölçülebilirliği olduğu sürece yani biz büro memurunu ne şekilde ölçebiliriz veya baş dağıtıcıyı ne şekilde ölçebiliriz diye çalışma olduğunu söylediler. İnşallah yakın zamanda bu çalışmayı görebileceğiz. Tekrar oturup değerlendireceğiz, konuşacağız ve belki yeni bir çalıştay daha yapacağız sahada bu işlerle alakalı arkadaşlarla daha nasıl iyi olabilir eksikler nelerdir diye bunları değerlendireceğiz

Bizim konumuz bu kadardı. Yeni yapılan çalışmayı bekliyoruz. Toplantımıza katılan tüm katılımcılara özellikle bize destek veren şube müdürümüz Erdoğan Bey'e buradan teşekkür ediyorum. Yeni hazırlanan performans sisteminin yayınlanmadan önce taslak olarak görürsek en azından sahadaki arkadaşlarla bu işte yorulan insanlar da bir fikir beyan edebilirse çok iyi olur diye düşünüyorum. Teşekkür ederim

2.2.1. Tespitler

PTT A.Ş.'de uygulanan performans yönetim sistemine göre; dağıtıcı ve gişe/büro görevlisi personelin yaptığı iş ve işlem adetlerinin belirlenmiş olan katsayılarla çarpımı sonucu bulunan işlem temelli puan (%80) ve birim amirlerince yapılan değerlendirmeye dayalı yetkinlik temelli puanın (%20) toplamı personelin performans puanını belirlemektedir. Personel için hesaplanan performans puanı belirlenen ortalamanın üzerine çıktığında temel ücretin %30'unu aşmayacak şekilde personele performans ücreti ödenmektedir.

Performans yönetim sistemlerinde uygulamada genellikle karşılaşılan durum kurum içinde performansı en yüksek olan %10'daki dilimde yer alan personelin ödüllendirilmesidir. Oysa PTT A.Ş.'de uygulanan modelde sadece en üstteki %10'luk dilimde yer alanlar değil, performansı belirlenen standardın üzerinde olan tüm personelin performans ücreti alması söz konusudur. Bu durum sistemin çalışanlar arasında en takdir edilen yönünü oluşturmaktadır.

Uygulanan performans yönetim sistemi idari hizmet sözleşmesi ile çalışan yaklaşık 5050 PTT çalışanını kapsamaktadır. 399 sayılı KHK'ya göre istihdam edilen yaklaşık 14.619 PTT çalışanı performans yönetim sistemine dâhil değildir. Bununla birlikte, 399 sayılı KHK'ya göre çalışanlara yönelik ceza yaptırım sistemi getirildiği, ceza sistemi varsa bununla birlikte ödül mekanizmasının da mutlaka devreye sokulması gerektiği, kurumun yıllık personelin %5'ine kadar ödül verme hakkı bulunduğu belirtilmektedir. Buna karşılık açıklamalarda ise; yönetmelikte başarı ücreti olarak geçen bu sistemin, yıl içerisinde performans puanları belirli bir düzeyin üzerine çıkan en yüksek yüzdelik dilimlerdeki çalışanlara ödül verilmesi olarak hayata geçirilebileceği üzerinde durulmuştur.

Ceza yaptırım sistemine ilişkin olarak ise; uygulamanın amacının iş yükünün personel arasında dengeli dağılımını sağlamak olduğu, bunun ancak olağan dışı ve sürekli düşük performans gösterildiği durumlarda devreye sokulacağı, bu sistemle birlikte hem çalışanların hem yürütülen işin verimliliğinin korunmasının sağlanmaya çalışılacağı belirtilmektedir. Bu bağlamda yurtdışından örnekler incelendiği zaman bütün performans yönetim sistemlerinde amacın kurumu sürükleyen %20-30'luk kesimi belirleyip bunları ödüllendirmek olduğu ve kurumun performans açısından en alttaki %2'lik %3'lük dilimlerinde performans gösteren çalışanlarını

çeşitli mekanizmalarla sistemin işleyişine ve kurum performansına dâhil etmek durumunda olduğu vurgulanmaktadır.

PTT A.Ş.'de Performans Değerlendirme Yönetim Sistemi 1 Ağustos 2015 tarihi itibari ile uygulanmaya başlamıştır. Uygulamanın başladığı andan itibaren sahadaki sorunlara ve taleplere göre tespit edilen eksikliklerin kısmi olarak yapılan iyileştirmelerle giderilmeye çalışıldığı bilinmektedir.

Performans sistemi uygulanmaya başladığı 2015 yılında toplam 3860 gişe ve büro görevlisi ile 666 dağıtıcı performans ücreti almaya hak kazanmıştır. 2016 yılında bu sayılar gişe ve büro görevlileri arasında 10.693'e, dağıtıcılar arasında ise 5.594'e yükselmiştir. 2017 yılı için performans ücreti almaya hak kazanan gişe ve büro görevlilerinin sayısı 12.949 ve dağıtıcıların sayısı 14.017 olarak gerçekleşmiştir.

Performans yönetim sisteminin geliştirilmesine yönelik ikinci aşama çalışmaları devam etmektedir. Buna göre; ikinci aşamada PTT matik sorumlusu, ayırım ve sevk memuru, büro memuru, başdağıtıcı, veznedar, şef, müdür, başmüdür yardımcısı ve başmüdür unvanlarında çalışan tüm personelin sisteme dahil edilmesi planlanmaktadır.

Çalıştay oturumlarında performans sistemine yönelik çeşitli eleştiriler dile getirilmiş olmakla birlikte, olumlu görüşler de dile getirilmiştir. Buna göre; performans sisteminin verimi artırdığını istatistiklerle açıklanmaya çalışılmıştır. Diğer taraftan performans sisteminin kurumsal hedef ve stratejiler açısından önemi vurgulanmıştır. Stratejik planların ve kurumsal hedeflerin belirlenmesinde, iş gücü açığının belirlenmesinde, personel hareketlerinde, eğitim çalışmalarının çıktılarının değerlendirilmesinde performans sisteminin sonuçları kullanılmaktadır ve gelecekte daha çok kullanılacaktır.

Performans ölçümünün, stratejik planda, istihdam, norm belirleme, eğitim planlamada kullanıldığı ve amacın verimi arttırmak, verimin artırılmasına katkıda bulunan personele de emeğinin karşılığını vermek olduğu belirtilirken; bu sistemin bir ödüllendirme sistemi olmadığı, ödül ve ceza bu işin çıktılarından birisi olduğu vurgulanmaktadır.

PTT A.Ş.'de uygulanan performans yönetim sistemine yönelik çalıştay oturumlarında dile getirilen eleştirileri aşağıdaki şekilde gruplandırmak mümkündür:

- Performans yönetim sisteminin kapsamına girmeyen statü ve işler açısından eleştiriler,
- Bölgesel/coğrafi özelliklere göre değişen iş yükü ve zorluk derecesi açısından eleştiriler;
- Cihazlar arası farklılıklardan kaynaklanan eleştiriler ve bazı cihazlarda çalışan personelin kolaylıkla performans kriterlerini sağlarken bazı cihazlarda bunun mümkün olmadığına dile getirilmesi,
- Kurum içinde aynı işi yapan ancak farklı unvan ve statülerde çalıştıkları için birisi performans ücreti alırken diğer personelin alamamasının işyeri huzurunu zedelediği görüşünün belirtilmesi.

Yukarıda sayılan eleştiri başlıklarını detaylı örneklerle açıklayacak olursak; performans yönetim sistemine dâhil edilmeyen işler ve çalışanlar arasında yer alan, tebligat dağıtıcısı, ATM sorumlusu, büro memuru, muhasebe veznedar yardımcısı ile başmüdürlükte çalışan ve genel müdürlükte çalışan personelin durumu dile getirilmiştir. Buna ek olarak performans yönetim sisteminin kapsamına dâhil edilmeyen bir başka kesim olan teknik personel de hem iş yükü hem de neredeyse 7 gün 24 saat her an arıza nedeniyle işe çağırılma durumundan ötürü çok çalışmaları bile performans ücreti alamamalarından duydukları sıkıntıyı dile getirmektedirler.

Buna karşılık birinci aşamada doğrudan hizmet sunumunda çalışan personel gözetilerek kurulmuş bir sistemin olduğu, ikinci aşamada, gişe arkasında sevk ayırım bölümlerinde çalışan, başmüdürlüklerde, idari bürolarda çalışan arkadaşları da kapsayacak şekilde sistemin kapsamının genişletileceğinin altı tekrar çizilmektedir.

Performans sistemine ilişkin eleştirilen yoğunlaştığı bir diğer alan günlük puan barajı ve yapılan işlerin niteliği açısından bu barajın uygulamada yarattığı sıkıntılardır. 636 barajı, genellikle çok istisnai durumlar

dışında toplu tahsilat işlemlerinin yapıldığı, toplu kabul teslim işlemlerinin yapıldığı ve puanların bir kaç gün içerisinde 12-13 binlere çıktığı gişelerde ve cihetlerdeki olağan dışı işlem adetlerini diğer çalışanlarla dengelemek ve sistemin kendi içerisindeki tutarlılığını korumak için getirilmiş bir sınırlama olarak açıklanmaktadır.

Cihetler arası farklılıklardan kaynaklanan sorunlara ilişkin olarak ise; bazı cihetlerin işlem potansiyelinin fazlalığından ötürü kendiliğinden getirdiği avantajların her halükarda performans aldırması sonucunun ortaya çıkabildiği, buna yönelik olarak ise konuyla alakalı posta kargo dairesinin yeni bir cihet çalışması yaptığı belirtilmektedir. Bu çalışmanın sonucunda; cihet zorluk katsayılarından ve sistemin toplu işlemler yoluyla suistimal edilmesinden kaynaklı sıkıntıların en aza indirileceği umudu dile getirilmektedir. Bu noktada dağıtıcıların gidecekleri cihetleri seçme şansının olmadığı ve cihet zorluk katsayısının doğru ayarlanmasının performans sisteminin sağlıklı işleme bakımından çok önemli olduğu ısrarla vurgulanmaktadır.

Yukarıda belirtilen zorluk katsayıları ve üzerine çıkılması gereken ortalama performans kriterlerinin yerel/bölgesel olarak belirlenmesi gerektiği, özellikle büyükşehirler ile küçük şehirler arasında kriterlerin farklılaşması gerektiği de önemle dile getirilmektedir.

PTT A.Ş.de uygulanan performans sistemi sonucunda personelin elde ettiği performans puanı işlem puanı (%80) ile yetkinlik puanının (%20) toplamından oluşmaktadır. Personel işlem puanını ve toplam performans puanını bildiğinden yetkinlik puanını da hesaplayabilmektedir. Oysaki yetkinlik puanı bir sicil değerlendirme yöntemidir ve yöneticinin kanaatini içermektedir. Personelin yöneticisinin kendisi hakkında verdiği başarı puanının gizliliğinin esas olması gerektiği dile getirilmektedir.

2.2.2. Performans Yönetim Sisteminin Geliştirilmesine Yönelik Öneriler

Performans değerlendirme yönetim sisteminde yapılacak olan her türlü geliştirme ve değişim işleminde sağlıklı sonuçlar alınabilmesi için sendikaların ve sahadan yöneticilerin görüşünün muhakkak alınması gerektiği üzerinde görüş birliği oluşmaktadır.

Performans sisteminin objektif kriterler taşınamaması eleştiri konusu yapılmıştır. Performans sisteminin her çalışan için adil olarak uygulanmadığı ve altyapısında bir takım problemlerin yattığı ifade edilmektedir. İlgili sorunların çözümünde ise personellerin farklı çalışma şartları altında görev yaptığı düşünülerek çalışılan işyeri, birim, şube bazında bir düzenleme yapılması gerektiği önerilmektedir.

Performans kriterlerinin bölgesel/yerel farklılıkları gözetenerek oluşturulması gerektiği sonucuna varılmaktadır. Her bir bölgenin, her ilin, hatta her merkezin çalışma şartlarının kendine özgü zorluk ve kolaylıkları olduğu dikkate alındığında; Mardin'de, Konya'da Artvin'de, Edirne'de, Bursa'da ve İstanbul'daki çalışanların çalışma şartları, işlem sayıları ve hacimleri ile diğer etkenler aynı sepetin içine konularak ortak katsayı ve işlem barajlarının belirlenmesinin ve buna göre değerlendirilmesinin sağlıklı ve adaletli sonuçlar vermediği belirtilmektedir.

Performans değerlendirilmesine ilişkin günlük 636 puan barajının kaldırılması gerektiği düşünülmektedir. Söz konusu puan barajının sürmesi gerektiğine yönelik argümanın dayanağı olan sistemin suistimale karşı korunmasına ilişkin PTT A.Ş.'nin personeline ve birim yöneticilerine güvenmesi, personel ve yöneticilerin de etkin bir otokontrol ile suistimal endişelerine fırsat verilmemesi gerektiği sonucuna varılmaktadır.

Performans ücreti temel ücretin %30'unu geçemez kuralının kaldırılması veya yukarı yönlü revize edilmesi temennisi dile getirilmektedir.

Performans ücretlerinin 2-3 aya varan gecikmelerle ödendiği belirtilmektedir. Gerekli düzenlemeler yapılarak her ayın performans ücretinin takip eden ayın 15'ni geçmeyecek şekilde ödenmesinin personel motivasyonunu artıracığı düşünülmektedir.

Performans kriterlerinin eksiklikleri giderilmeden kriterleri tutturamayan personele sırasıyla ikaz, eğitim, yer değişikliği ve idari işlem tesis etme gibi cezai müeyyidelerin uygulanmasının kesinlikle kaldırılması gerektiği belirtilmektedir.

Personel uyarma veya kınama cezası aldığı anda personelin performans yetkinlik puanından 6 ay boyunca %10 ve %20'lik kesintiler yapıldığı bilinmektedir. Söz konusu 6 aylık sürenin çok uzun olduğu ve bundan ötürü personelin iş motivasyonunun azalabileceği, bu cezai sürenin ilgili ay ile sınırlı kalması, yani personel hangi ayda ceza almışsa yetkinlik puanı kesintilerinin o ayda yapılmasının daha etkin olacağı belirtilmektedir.

Performans değerlendirme yönetim sisteminin amaçlarından ve kullanım yerlerinden birisinin norm kadro belirlenmesi olduğu kabul edilmektedir. Ancak dikkat edilmesi gereken nokta norm kadro belirlenmesinin sadece performans sonuçlarına göre yapılmaması gerektiğidir. Yalnızca istatistiksel veriler değerlendirilerek norm kadro belirlenemeyeceği, çünkü PTT çalışanının çoğu yerde fiziki çalışmaya dayalı olarak iş gördüğü ve bununla birlikte PTT'nin kamu hizmeti yapan bir hizmet kuruluşu olduğu dikkate alındığında sadece performans puanı ile çalışan sayısı belirlenmesinin son derece yanlış olduğu sonucuna varılmaktadır. Yeni açılan şubelerde, iş hacmi düşük olan küçük ilçelerdeki merkezler ve dağıtım cihetlerinde yapılan işlemler ile performans kriterleri asla tutturulamamaktadır. Öyle ise buralarda performans puanlamasına göre norm 1 olacak ve çalışanlar tek çalışmak zorunda kalacaklardır. Bu durumda buralarda çalışacak olanların izni, hastalığı ve hiçbir insani ihtiyacı olmayan ATM olarak görülmesi sonucu kurumda iş barışı bozulabilecek, aidiyet ve verimlilik zedelenebilecektir. Kurumda personel istihdamında istikrar sağlanabilmesi için bu düşüncenin terk edilmesi önerilmektedir.

Tekniker veya teknisyen olarak görev yapan personelin yaptığı işlere ilişkin ivedilikle performans kriteri belirlenmesi ve bu teknik personelin performans sistemine dâhil edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Çeşitli işlemlerin sisteme dahil edilmesi, çeşitli işlemlerin de işlem puanlarının güncellenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Buna göre;

- Telefaks gönderilerinin performans puanına dahil edilmesi,
- Hızlı tebligat dağıtımı yapan bir dağıtıcı en az 5-6 mahallenin dağıtımını yaptığından bu gönderilerin ayrı kriterde değerlendirilmesi ve işlem puanlarının artırılması,
- Yurtdışından gelen kayıtsız küçük paketlere ilişkin ayrı puanlama yapılması,
- Merkezlere gelen posta kutusu gönderisi ve posta kutusu kayıtları, posta abone kutusu takipleri, mevkuflar kayıtları ilan listeleri gibi birçok işlemin puan olarak karşılığı olmadığı aktarılmaktadır.

Bu ve benzeri işlemlerin gerekli çalışmalar yapılarak puanlamaya dahil edilmesi gerektiği belirtilmektedir.

2.2.3. Performans Sisteminde Görülen Aksaklıklar ve Çözüm Önerileri

1.Cihet Zorluk Katsayısı Tespitinde Görülen Aksaklıklar

İşletme Kontrolörlerince cihet tespit çalışmaları yapılırken 45 adet veri kıstas olarak alındığı halde Cihet Zorluk Katsayısı hesaplanmasında Dağıtım Türü, Dağıtım Şekli, Cihet Dağıtım Alanı, Toplu Gönderi Yüzdesi ve Toplu Gönderi Türü olmak üzere 5 veri kriteri olarak alınmaktadır. Bu neden ile Cihet Zorluk Katsayıları eksik hesaplanmaktadır.

Örnek 1:

Yaya kayıtlı/kayıtsız 10 km üstü dikey yerleşim bir cihetin Cihet Zorluk Katsayısı 1.75'tir. Sarıyer Posta Dağıtım Merkezi gibi Evrensel Posta kapsamında hizmet verilen cihetler bu kapsama girmekte ancak bu cihetlerde gönderi sayısının çok olmamasına rağmen ciddi miktarda zaman ve emek sarf edilmekte ancak çok düşük performans puanları alınmaktadır.

Örnek 2:

Sarıyer sınırları içerisinde yer alan Maslak bölgesinde 40-50 katlı yüzlerce işyeri bulunan ve özel güvenlik önlemlerinden dolayı giriş çıkışlarında ciddi zaman ve emek harcanan plazaların bulunduğu cihetlerde, her işyerine birden fazla gönderi geldiği için Toplu Gönderi olarak sisteme kayıtlı yapılan bir cihetin Cihet Zorluk Katsayısı 0.92 olduğu bu durumda da bu cihette çalışan personel düşük performans puanı almaktadır.

Çözüm Önerisi:

A. KPAPG sisteminde Cihet tanımlama ve cihet güncelleme işlemleri menüsünün İşletme Kontrolörlerince cihet tespit çalışmaları yapılırken 45 adet veri için bilgi girişi yapılacak şekilde güncellenerek bu kriterlere göre Cihet Zorluk Katsayısı hesabının yapılması,

B. Evrensel Posta Kapsamına giren cihetler için Cihet Zorluk Katsayısının hesaplanan değer iki katı olarak değerlendirilmesi.

2. Nüfus Çarpanının Tespiti ve Puanlamada Kullanılmasında Görülen Aksaklıklar

Mevcut durumda il bazlı nüfus sayısı dikkate alınmaktadır ve performans puanı hesaplanmasında çarpan olarak kullanılmamaktadır.

Çözüm Önerisi:

Personel bazında performans tespiti yapıldığından ilçe veya mümkün ise cihet bazlı olarak nüfus çarpanı tespit edilmeli ve performans puanı hesaplanmasında çarpan olarak kullanılmalıdır.

3. Toplu Gönderilerin Tespiti ve Hesaplanmasında Görülen Aksaklıklar

Bir adrese teslim edilecek gönderilerin hangi adet ve durumlarda Toplu Gönderi olarak kabul edileceği hususunda Performans Yönetimi Usul ve Esaslarında bir tanımlama yapılmadığından yaşanan farklı uygulamalar nedeniyle Cihet, Merkez ve Başmüdürlük bazında farklı sonuçlar doğurmaktadır.

Çözüm Önerisi:

Performans Yönetimi Usul ve Esaslarında Toplu Gönderi kavramı tanımlanmalıdır. Adresten alımlarda 10 adet ve üzeri gönderi için ücret tahsil edilmediği durumu da göz önüne alınarak 10 adet ve üzeri gönderiler Toplu Gönderi kapsamına alınmalıdır.

4. Performans Yönetim Sistemi Eğitimlerin Görülen Aksaklıklar

Performans Yönetim Sistemi ile ilgili gerek Başmüdürlüklerde gerekse Merkezlerde eğitim almış ve sisteme hakim personel sayısının yetersiz olması nedeniyle KPAPG Sisteminde Cihet tanımlamaları ve Coğrafi Bilgi Sistemine bilgi girişlerinde yeknesaklık sağlanamamaktadır.

Çözüm Önerisi:

Personel Yönetim Sistemi ile ilgili eğitim programları ile bu programlar ile eğitime tabi tutulacak personel sayısının artırılması gerekmektedir.

5. Merkezlerin Aylık İşyeri İşlem Temelli Performans Puan Ortalamaları Hesaplanmasında Tespit Edilen Aksaklıklar

Merkezlerde çalışan Müdür, Veznedar, Şef, Memur, Başdağıtıcı, Dağıtıcı, Firma Dağıtıcısı, Firma Ayırım ve Sevk Elemanları hepsi tek liste halinde ortalamaya dahil edilmektedir.

Örneğin, Merkez Müdürü veya şefinin sisteme girerek yaptığı birkaç işlem neticesinde aldığı puanlar ortalamaya dahil edilmekte bu durumda Merkezin ortalamasını düşürmektedir.

Çözüm Önerisi:

Ortalama puanın hesabında Müdür, Şef, Veznedar, Başdağıtıcı unvanlı personelin puanları dahil edilip alınmalı ve Dağıtım Hizmetlerindeki gerçek performans değerlerinin tespiti için Dağıtım Hizmetlerinde çalışan personeller için ayrı, Ayırım ve Sevk Hizmetlerinde çalışan personeller için ayrı olmak üzere ayrı ortalamalar alınmalıdır.

6. Hızlı Tebligat Gönderileri İçin Ayrı Kriter Bulunmaması

Hızlı tebligat gönderileri için oluşturulmuş cihetlerin diğer cihetlerden farklı olarak çok büyük olmasına rağmen bu cihetlere gelen toplan gönderi sayısının diğer cihetlere göre düşük olması ve bu gönderiler için ilave ücret alınmıyor olması nedeniyle teslimi öncelik gerektirmektedir.

Ancak bu cihetlerdeki personel çok büyük cihetlerde zamanla yarışarak çalıştığı halde bu gönderiler için ayrı kat sayılar tespit edilmediğinden düşük performans puanları almaktadır.

Çözüm Önerisi:

Hızlı tebligat gönderiler için tebligat gönderilerinden ayrı olarak yeni katsayılar belirlenmelidir.

7. Telefax Gönderilerinin Kayıtsız Teslim Edilmesi Nedeniyle Performans Sisteminde Değerlendirmeye Alınmaması

Telefax gönderileri için puan hesaplaması yapılmadığından bu gönderiler için ciddi bir iş gücü harcanmasına rağmen bu gönderiler için puan alınamamaktadır.

Çözüm Önerisi:

Telefax gönderileri de Konutta Teslim Havaleler de olduğu gibi Posta Web veya KPAPAG üzerinden Personel Yönetim Sisteminde puanlamaya dahil edilmelidir.

8. Telgraf Dağıtımı İçin Oluşturulan Cihetlerin Puanlamasında Görülen Aksaklıklar

Telgraf dağıtım için Merkezlerde 08.00-23.00 arasında nöbetli mesai uygulanmakta ve bu cihetlerdeki gönderi adetlerinin ve Telgraf teslimine verilen katsayıların düşük olması nedeniyle performans ortalamalarını düşürmektedir.

9. Dağıtım İhalesi Kapsamında Çalışan Üstenci Personelin Ayırım Sevk ve Kabul İş ve İşlemlerinde Çalıştırıldıkları Halde Performans Ortalamalarının Dağıtım Hizmetlerinde Değerlendirilmesi

Dağıtım İhalesi Kapsamında Çalışan Üstenci Personelin Ayırım Sevk ve Kabul İş ve İşlemlerinde Çalıştırıldıkları Halde Performans Ortalamalarının Dağıtım Hizmetlerinde Değerlendirilmesi

Çözüm Önerisi:

Bu personelin dağıtım ihalesi kapsamından çıkarılarak ayırım ve sevk ihalesi kapsamına alınması

10. Yurt Dışı Kaba Kayıtsız Gönderiler (Küçük Paket, Çin Postaları) İçin Ayrı Kriter Bulunmaması

Yurt Dışı Kaba Kayıtsız Gönderiler (Küçük Paket, Çin Postaları) kayıtlı bir gönderi gibi adreste kayıtlı bir gönderi gibi tek tek bir kargo gönderisi gibi teslim edildiği ve hacimsel olarak yer kapladığı ve dağıtıcıya ciddi bir yük oluşturduğu halde yurt içi kayıtsız gönderi kapsamında değerlendirilmektedir. İstanbul'da bu tür gönderi sayısının çok yüksek olması nedeniyle performans ortalamasını olumsuz etkilemektedir.

Çözüm Önerisi:

Bu gönderiler için diğer kayıtsız gönderilerden ayrı olarak değerlendirilerek mevcut puanının 0.34'ten 2.27'ye çıkarılması.

11. İade Edilen Gönderilere Verilen Puanların Düşük Olması

İade gönderilerin teslim işlemleri de normal bir gönderi gibi yapıldığı halde puanlamada normal gönderinin neredeyse 1/10 oranında puan getirmektedir. Yine İstanbul'da yaşanan kentsel dönüşün, trafikte geçirilen

süreler, hane halkı çalışma oranının yüksek olması nedeniyle adreste alıcıların bulunmaması gibi nedenlerle usulüne uygun olarak iade edilen gönderi adetlerinin İstanbul Avrupa Yakası'nda yüksek miktardadır. Bu nedenle iade gönderiler için verilen puanların düşüklüğüne bağlı olarak performans puanları düşmektedir.

Çözüm Önerisi:

İade Tebligat teslim puanının 0.57'den 3'e, Tebligat dışındaki diğer kayıtlı iade gönderilerinin teslim puanının 0.57'den 2.27'ye çıkarılması.

12. Nitelikli Kurye Gönderilerine Verilen Puanların Düşük Olması

Bankaların debit kartları, nüfus cüzdanları gibi nitelikli gönderilerin teslim, ihbar, bekleme vb iş ve işlemleri diğer kayıtlı gönderilere kıyasla daha fazla özen ve takip gerektirmekte buna karşın Nitelikli Kurye gönderi teslimleri için verilen puan 2.60 olarak tespit edilmiştir.

Çözüm Önerisi:

Nitelikli Kurye telsi puanının 2.27'den 4'e çıkarılması.

13. Cumartesi Günü Dağıtıcı Üzerine Kayıt Edilen ve Teslimi Sağlanamayan Gönderilerin İlk İş Günü Olan Pazartesi Teslim Edildiğinde Ceza Puanı Uygulanması

Performans Yönetim Sistemi Usul ve Esaslarında kayıtlı gönderilerin dağıtıcıya kaydedildiği gün hariç 1 çalışma gününün içerisinde teslimi halinde normal işlem puanı alınabileceği hüküm altına alınmasına rağmen, Cumartesi günü muhtarlık ve iş yerlerinin kapalı olması gibi nedenlerle pazartesi gününe devir eden ve pazartesi günü usulüne uygun işlemi tamamlanan devir gönderilerinden tam puan alınması gerekirken sistemin Pazar gününü çalışma günü olarak değerlendirmesi nedeniyle pazartesi günü yapılan gönderilerden puan kesilmektedir.

Örnek:

Beyoğlu Posta Dağıtım Merkezinin 344206050 numaralı cihetinde çalışan 250119 sicil numaralı İdari Hizmet Sözleşmeli yaya tebligat dağıtıcısı ve cihet zorluk katsayısı 1.56 olan Bahadır BEKTAŞ'ın Ekim 2017 döneminde üzerine 717 gönderi kayıt edildiği ve buna göre yaptığı işlemler ve performans puanı üzerinden yapılan değerlendirmede;

Performans Yönetim Sistemine İlişkin Usul ve Esasların 8/4 maddesi hükümlerine göre devir kalan gönderiler için kesinti yapılacak puanları gösterir tablo aşağıda gösterilmiştir.

GEÇİKME GÜN SAYISI (Dağıtıcıya Kaydedildiği Gün Hariç)	TESLİM (6 Puan)	21. Mad (4 Puan)	35. Mad (6 Puan)	İade (0.57)
1 Gün	-	-	-	-
2 Gün	0.6	0.4	0.6	0.057
3 Gün	1.2	0.8	1.2	0.114
4 Gün	1.8	1.2	1.8	0.171
5 Gün	2.4	1.6	2.4	0.228
6 Gün	3.0	2.0	3.0	0.285
7 Gün	3.6	2.4	3.6	0.342

Cihet analiz raporu incelendiğinde Ekim Ayı içerisinde Cumartesi günlerine denk gelen ayın 07-14-21-28. günlerinde sırasıyla 38, 13,15 ve 2 olmak üzere toplam 68 gönderisinin devri kaldığı diğer günlerde de devrinin olmadığı ve Cumartesi günü devre kalan gönderilerin tamamının da ilk mesai günü olan pazartesi günü işlemlerin tamamlandığı görülecektir.

Bu durumda adı geçen personelin devirsiz çalıştığı ve performans puanından herhangi bir kesinti yapılması gerektiği halde performans puanları incelendiğinde kesinti yapıldığı tespit edilmiştir.

Şöyle ki ay içerisinde dağıtımını yaptığı ve yaptığı işleme göre alması gereken puanlar ile sistemin Pazar gününü iş günü kabul etmesi nedeniyle hesaplanan kesinti puanlarını göstermek için aşağıda tablo hazırlanmıştır.

Yapılan İşlem ve İşlemin Puan Karşılığı	Teslim (6 Puan)	21.Mad (4 Puan)	35. Mad (6 Puan)	İade (0.57 Puan)	Haber Kağıdı Bırakılması (0.09 Puan)
Ekim Ayında Üzerinde Yazılan Gönderi Adetleri ve Alması Gereken Puanlar	263 (263*6* 1,56= 2461.6Puan)	232 (232*4* 1,56= 1447.6 Puan)	15 (15*6* 1,56= 140.4Puan)	169 (169*0.57* 1,56= 150.2 Puan)	38 (38*0.09* 1,56= 5.3 Puan)
Dağıtıcıya Kaydedildiği Gün İşlem Yapılan Gönderi Adetleri	247	184	15	165	38
1 Gün Sonra İşlem Yapılan veya Devir Eden Adet (G + 1) (Pazar)	16 (Devir)	48 (Devir)	-	4 (Devir)	-
2 Gün Sonra İşlem Yapılan Devir Eden Adet	16 [(6+0.6)*16*]	48 [(4+0.4)*48*]	-	4 [(0.57+0.057)*4*]	-
(G + 2) (Pazartesi)	1.56 = 164.7 Kesinti Puanı	1.56 = 329,4 Kesinti Puanı		1.56=3.9 Kesinti Puanı	

Tablo incelendiğinde adı geçen personelin dağıtım puanının toplamda 4.205 puan olması gerekirken 3.707 olduğu aradaki 498 puanlık farkın tabloda yer alan (164.7+329.4+3.9=498) toplam 498 puanlık kesintiden kaynaklandığı görülecektir.

Çözüm Önerisi:

Pazar günlerinin sistemde çalışma günü olarak görünmemesi için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

2.4. Dördüncü Çalıştay Grubu: İş Verimliliği ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler

Oturum Başkanı:

Birlik Haber-Sen Genel Başkan Yardımcısı

Ahmet KARAGÖZ

Muzaffer BOSKURT



Küreselleşme ile artan rekabet koşulları, iletişim teknolojisindeki gelişmeler, tüketim alışkanlıklarının farklılaşması, son yıllarda ekonomik, toplumsal ve siyasi yapılarda değişikliği beraberinde getirmiştir. İş ve işlerin yürütülmesinde etkinlik, verimlilik, vatandaş odaklılık, şeffaflık sağlayan ülkeler egemen olmaya başlamıştır. Yeni bir sistem oluşturmadan önce mevcut yönetim anlayışının, şirket yönetim sistemlerinin doğru bir şekilde incelenmesi, sorunlu alanların tespit edilmesi ve bu sorunlu alanların giderilmesi, daha verimli, etkin, şeffaf ve adil hizmetin geliştirilmesiyle sağlanacaktır. Bu durum personelin göreve alınmasından yetişmesine ve görevden ayrılmasına kadar olan süreçte ödül ve ceza sisteminin yanı sıra hukuki, mali, sosyal hak ve yardımları verimlilik, liyakat, kariyer ve adalet temelinde düzenleyecek bir insan kaynakları yönetim modeli oluşturulmasına bağlıdır. Şu bilinmelidir ki; kurumların en önemli varlığı olan insan kaynağının verimliliği artırılması, günümüzde çalışma hayatının önceliklerinin başında gelmektedir.

Günümüzde işletmelerin en önemli unsurunun insan kaynağı olduğu kabul edilmektedir. Geçmişte bir maliyet unsuru olarak görülen insan gücü, günümüzde işletmelere katkı değer yaratan ve örgütlerin amaçlarına ulaşmasını sağlayan en önemli faktör olarak görülmektedir. Örgüt içerisindeki çalışan personele gereken değerin verilmesi, ihtiyaçlarının karşılanması çalışanların verimliliğini ve motivasyonunu olumlu yönde etkileyecektir.¹ İşletme yönetiminin amacı, çalışanları etkili ve verimli çalışabilmeleri için motive etmektir. Her kurum içerisinde bu motivasyon ve verimliliği etkileyebilecek birçok faktör bulunmaktadır.

2.4.1. Personel Eksikliği ile İlgili Tespit ve Öneriler

PTT A.Ş. içerisinde personel eksikliği yaşanmasına rağmen şube sayısının artırılması iş verimliliği ve motivasyonu etkileyen sorunların başında gelmektedir. Şube sayısının sürekli artırılması ve birbirine çok yakın mesafelere yeni şubeler açılması yoğun eleştiri konusu olmuştur. Özellikle bazı bölgelerde yaşanan eleman sıkıntısına rağmen yeni şube açılması, beklenen verimi düşürmekte ve açılan şubeleri atıl hale getirmektedir.

Merkez şube açılma politikasının doğru bir şekilde planlanmaması önemli sorun alanlarından biri olarak görülmektedir. Çok kısa mesafeler arası şube açılması olumsuz bir tablo olarak dikkat çekmektedir. Merkez ve şubelerin yerleşme planlarının en iyi şekilde planlanması gereği ortadadır. Şube açma politikası genel

müdürlüğün “bir kişi evden çıktıktan sonra hangi yöne giderse gitsin 20 dakika içerisinde bir PTT A.Ş.’ye ulaşsın” mantığından hareketle şekillenmektedir. Bu düşünce çerçevesinde 1 yıl içinde İstanbul Anadolu yakasında 42 tane merkez, 40 tane de şube açılmıştır. Bu durum eleman eksikliğini de beraberinde getirmektedir.

2018 yılı itibariyle işyeri açma 5 farklı kriter üzerinden şekillenmektedir. Nüfus yoğunluğu, göç, işlem kapasitesi, işyeri sayısı ve personel sayısı gibi kriterler sisteme girilerek işyerinin nerede açılacağına karar verilmektedir. Bu karar verilirken gelecekteki potansiyel durumu dikkate alınmaktadır.

İşyeri açma kriterlerinin objektif ve standart olarak belirlenerek açılacak işyerlerinin buna göre açılması gerekmektedir. Açılacak işyerlerinde en az 2 personelin çalışması ve planlamanın buna göre yapılması gerekmektedir.

Öte yandan şubelerin yeterince güvenli olmaması diğer bir sorundur. Kiraların yüksek olmasından dolayı ana caddeler yerine ara sokaklara açılan şubelerin -personelin yoğunluğunun da kadın olduğu düşünüldüğünde- yeterince güvenli olmaması bahsedilen sorunlar arasında yer almaktadır. Ayrıca şubelerde temizlik elemanının bulunmaması eleştiri konularından bir tanesidir. İşyeri açma politikalarının da bu eleştirilerin de göz önünde bulundurulması kurumun geleceği açısından faydalı olacaktır.

2.4.2. Terfi ve Kariyer Gelişimi ile İlgili Tespit ve Öneriler

Etkin bir kariyer yönteminin varlığı hem işletmeyi hem de çalışanı olumlu yönde etkileyecektir. Kariyer yönetiminin sağlıklı işlemediği kurumlarda ise özellikle çalışanlar açısından birçok problemle karşı karşıya kalınacaktır.

PTT A.Ş. çalışanlarının sıklıkla üzerinde durduğu bir başka sorun alanı olarak kariyer planlaması öne çıkmaktadır. Personelin yüksek performans gösterdiği, işinin gerektirdiği beceri ve yetkinlikleri eksiksiz tamamladığı, hatta lisans veya yüksek lisans eğitimi tamamladığı durumlarda bile 5 yıl, 10 yıl, 15 yıl sonrası gibi uzun dönemli kariyer planlaması yapamadığı çünkü kurum içi dinamiklerin buna müsait olmadığı belirtilmektedir. Benzer sorun teknik personel için de söz konusudur. Teknisyenlerin uygun şartlar oluştuğunda tekniker olmasının yolunun açılması gerektiği de belirtilmektedir.

Terfi ve kariyer gelişimi sürecinde öncelikle görevde yükselme ve unvan değişikliği sınav ve mevzuatının günümüz şartlarına uygun olarak revize edilmesi ve kadroların gençleştirilmesi önerilmektedir. Verimliliğin bu şekilde sağlanacağı düşünülmektedir. Görevde yükselme ve unvan değişiklikleri personel performansı da dikkate alınarak tekrar planlamalıdır.

- Şirkette şef pozisyonunda yüzde 10 açık meydana geldiğinde sınav açılması,
- Müdürlük pozisyonunda belli bir açık meydana geldiğinde yönetim kurulu tarafından müdürlük atamasının yapılması önerilmektedir.

Dolayısıyla kurumda çalışan personelin kariyer planlamasını yapabilmesi öngörülmektedir.

Diğer yandan tayin sisteminin revize edilerek çağın gereklerine uygun olarak ve ülke gerçekleri de göz önünde bulundurularak puanlama sistemine geçilmesinin gerekli olduğu ifade edilmektedir. Bu sistemin kurulması ile birlikte kurum politik baskıdan da kurtulmuş olacaktır.

Bütün alınacak personelin dağıtıcı olarak alınması ve eğitim durumuna göre belli bir süre sonra işe geçirilmesi öneriler arasındadır. Baş dağıtıcılara sorumluluk yüklenmesi ancak yetki verilmemesi önemli sorunlardan bir diğeridir. Ayrıca dağıtıcı personelin görevde yükselme açısından kariyer yollarının tıpkı diğer personeller gibi açık tutulması kurum açısından önemli bir avantaj sağlayacak, aynı zamanda da personelin motivasyonu artacaktır.

Öte yandan PTT A.Ş.'nin içinde bulunduğu yeni yapılanma ve başlatılan yeni proje ve uygulamalar neticesinde Genel Müdürlük birimlerinin eskiye kıyasla daha fazla personel ihtiyacı olduğu belirtilmektedir. Bu bakımdan, merkezi tanıyan, posta işlemlerini iyi bilen, sahadaki uygulama ve sorunlara hâkim personelin Genel Müdürlükteki uygun pozisyonlara çekilmesi hem personelin kendisi için yükselme fırsatı doğurmakta hem de Genel Müdürlük birimlerinin verimliliğini artırdığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle, Genel Müdürlük birimlerindeki pozisyonlara işe yeni giren personeller yerine mümkün mertebe yetişmiş PTT A.Ş. mensuplarının yerleştirilmesi önerilmektedir.

Ayrıca:

PTT A.Ş. bünyesinde teknisyen ve tekniker olarak çalışan personel tarafından; İdari Hizmet Sözleşmeli Statüye Geçişine İlişkin Usul ve Esasların 5'inci maddesinin birinci fıkrasının (ş) bendinde "Programcı, Sistem Programcısı, Teknik Uzman, Teknik Amir, İstatistikçi; İdari Sözleşmeli Teknik Şef Pozisyonuna Geçebileceği" belirtildiği ancak bu maddede sayılan unvanlara Müdür Pozisyonuna atama imkanı verildiği ve bu nedenle de Yönetim Kurulu tarafından belirlenmiş branşlara uygun alanlardan mezun olmak şartıyla iki yıllık Teknik Meslek Yüksekokulu mezunu olan tekniker ve teknisyenlerin, sınavsız olarak Teknik Şefliğe geçebilmelerini teminen anılan Usul ve Esasların beşinci maddesinin birinci fıkrasının (ş) bendine ilave edilmesine ilişkin talepleri olmuştur.

Söz konusu talep ile ilgili olarak İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı'nın 08.02.2017 tarih ve 1805 sayılı yazısında,

"... Personelin İdari Hizmet Sözleşmeli Statüye Geçişine İlişkin Usul ve Esasların 5'inci maddesinin birinci fıkrasının (y) bendinde, 399 sayılı KHK eki II sayılı cetvele tabi Tekniker pozisyonunda görev yapan personelin İdari Hizmet Sözleşmeli Tekniker pozisyonuna, (z) bendinde de 399 sayılı KHK eki II sayılı cetvele tabi Başteknisyen, Teknisyen pozisyonlarında görev yapan personelin Yönetim Kurulu tarafından norm belirlenmiş branşlara uygun alanlardan mezun olmak şartıyla iki yıllık Teknik Meslek Yüksekokulu mezunu olanların İdari Hizmet Sözleşmeli Tekniker pozisyonuna geçiş yapabileceği" belirtilmiştir.

Ayrıca, PTT A.Ş. İdari Hizmet Sözleşmeli Personelin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliğine İlişkin Usul ve Esasların, "Görevde Yükselme Sınavına Tabi Olarak Atanacaklarda Aranacak Özel Şartlar" başlıklı 6'ncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde Teknik Şef Pozisyonuna atanabilmek için ; "En az iki yıllık teknik yükseköğretim veren kurumlardan mezun olmak, Tekniker Pozisyonunda en az dört yıl çalışmış olmak" denilmektedir.

Buna göre, adı geçenlerin "İdari Hizmet Sözleşmeli Tekniker Pozisyonlarına geçmeleri Makamca uygun görülmesi ve Teknik Şef görevde Yükselme sınavında başarılı olmaları kaydıyla Teknik Şef olarak atanmaları mümkündür." denilmiştir.

Ancak;

1. PTT A.Ş. bünyesinde çalışan teknisyen ve teknikerler Şirket teknik personelinin yaklaşık %50'sini oluşturmakta, bunların yaklaşık %40'ı ise tenkisten ve bir çoğu iki yıllık teknik meslek yüksekokulu mezunudur. Söz konusu personel, PTT A.Ş.'ye ait işyerlerinin ayakta durmasında, PTT A.Ş.'ce yapılan yatırımların işletilmesinde (arıza, bakım onarım vs) önemli görevler almaktadır.
2. PTT A.Ş. bünyesinde çalışan teknisyenlerin çoğu iki yıllık meslek yüksekokulu mezunu olup, Kurumun PTT A.Ş. olarak yapılanmasından önce tekniker kadrolarının iptal edilmesi nedeniyle tekniker olarak intibakları yapılmamış ve birçoğu PTT A.Ş. ile hukuki sorunlar yaşamıştır.
3. PTT A.Ş. olarak yapılanmada ise Şirket normlarına tam ters olacak tekniker kadroları ilave edilmiş, ancak iki yıllık teknik meslek yüksekokulu mezunu teknisyenler İHS'ye geçmek istese bile maaşlarında yaklaşık %30'a yakın düşüş yaşanacağı için İHS'li tekniker kadrolarına geçememişlerdir.
4. PTT ve PTT A.Ş. döneminde yaklaşık 20 yıldır teknik personelle ilgili olarak hiçbir görevde yükselme sınavı açılmamış ve sadece Şirketleşme aşamasında çoğunluğu Teknik Müdür olmak üzere sadece belirli sayıda personele sınavsız unvan yükselme imkanı tanınmıştır.

5. PTT A.Ş. bünyesinde işe alınan Teknikerlerin ise birçoğu maaşlarının düşük olması ve unvan yükselmede yaşanan sıkıntılar nedeniyle PTT A.Ş.'den ayrılmakta ya da ayrılmayı düşünmektedir.

Bu doğrultuda ;

1. PTT A.Ş. İdari Hizmet Sözleşmeli Personelin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliğine İlişkin Usul ve Esasların "Görevde Yükselme Sınavına Tabi Olarak Atanacaklarda Aranacak Özel Şartlar" başlıklı 6'ncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin; Teknik Şef pozisyonuna atanabilmek için " En az iki yıllık teknik yükseköğretim veren kurumlardan mezun olmak, teknisyen, başteknisyen ve tekniker olarak en az dört yıl çalışmış olmak" olarak değiştirilmesi,
2. PTT A.Ş. bünyesinde çalışan İHS'li teknikerler ile 399'lu teknisyen ve teknikerlerden birinci maddede belirtilen şartları sağlayanlardan başvuran ve idarenin uygun göreceği personelin 1 defaya mahsus sınavsız Teknik Şefliğe atamaların yapılması için usul ve esaslarda gerekli düzenlemelerin yapılması,
3. Başvuru sayısının fazla olması durumunda ise birinci maddede yapılacak düzenlemeden sonra hızlı bir şekilde Teknik Şeflik sınavı açılması, kazananların İHS'li Teknik Şef olarak atamalarının yapılması,

Yapılacak bu düzenlemenin Teknisyen ve Teknikerlerin yaşadığı sıkıntıları minimize edeceği, moral ve motivasyonu yükselteceği, iş verimini ve PTT A.Ş.'ye karşı duyulan aidiyet duygusunu artıracacağı, dolayısıyla PTT A.Ş.'nin kârına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.4.3. Personelin Mesleki Hastalıkları ve Çözüm Önerileri

Meslek Hastalığı Nedir?

İş aktiviteleri sırasında görülen fiziksel psikososyal risklere maruz kalmaya bağlı gelişen ağrı, hareket kısıtlanması ve sakatlanmalar çalışanların yaygın sorunudur. Genellikle kaslar, tendonlar, ligamanlar ve diskler gibi yumuşak dokuları etkiler. İş yerinde tekrarlamalı, zorlamalı hareketler, vücudun kötü pozisyonlarda kullanımı ve ergonomik yetersizlikler ağrıya önemli rol oynar.



Çalışanların Ağrı Şikayetinde Bulunduğu Dallar

- | | |
|-------------------------|-------------------------------------|
| - Bel ve Bacak Ağrıları | - Omuz ve Kol Ağrıları |
| - Boyun Ağrıları | - Damar Tıkanıklığına Bağlı Ağrılar |
| - Baş Ağrıları | - Yüz Ağrıları ve Nevraljiler |
| - Sırt Ağrıları | - Nedeni Belirlenmeyen Ağrılar |

Ağrının Kişiyeye Etkileri	Ağrının Topluma Etkisi
<ul style="list-style-type: none"> Kişiyeye ızdırap verir. Hareketleri kısıtlayarak sakat bırakır. Psikolojik yapıyı bozarak depresyona yol açar. Yaşam kalitesini düşürür. Çalışma verimliliğini düşürür. 	<ul style="list-style-type: none"> İş memnuniyetini, verimliliğini ve kalitesini azaltır. İş vereni, endüstriyi, sağlık bakım ve sigorta sistemlerini, ekonomiyi olumsuz etkiler.

Posta Merkezi Çalışanlarımızda En Çok Görülen Rahatsızlık Bel Ağrısıdır



Bunun en yaygın sebebi disk herniasyonudur (fitik). Bunun dışında sayısızca daha bir çok hastalıkta sebebiyet verebilir. Bu çalışanlardaki mesleki bel ağrısı genellikle elle taşıma işleri olarak da adlandırılan kaldırma, indirme, taşıma, öne eğilme ve dönme gibi fiziksel aktivitelerle çalışanlarda görülür.

Bunun Dışında Diğer Meslek Hastalıkları

- Boyunda Disk Herniasyonları (Fitik)
- Omuzda Meydana Gelen Hastalıklar (İmpingement Sendromu, Adheziv Kapsülit, Donuk Omuz)
- Dizde Meydana Gelen Rahatsızlıklar (Menisküsler, Ön Çapraz Bağlar gibi)
- Omurga Eğiklikleri (Skolyoz, Lordoz, Kifoz)
- Romatizmaya Bağlı Ağrılar
- Karpal Tünel Sendromu
- Tarsal Tünel Sendromu
- Bağ Yaralanmaları vs.

Çözüm Önerisi Olarak Neden İşyeri Fizyoterapisti Gerekli?

Fizyoterapist, fizyoterapi alanında lisans eğitimi veren fakülte veya yüksek okullardan mezun sağlık çalışanıdır. Fizyoterapist, hastalık durumları dışında, kişilerin fiziksel aktivitelerini düzenlemek ve hareket kabiliyetini artırmak için mesleği ile ilgili ölçüm ve testleri yaparak kanıt dayalı koruyucu ve geliştirici protokolleri belirler, planlar ve uygular.

İşyeri fizyoterapisti, İş sağlığı ve güvenliği açısından bu saydığımız uygulamaları çalışanlar için uygular. Çalışanların ağrısız bir yaşam sürmesi, görevlerini daha iyi yerine getirmesi ve verimini yükseltmesi için uğraşır. Doğru bildikleri yanlışları gösterir ve omurga sağlığını korur.

Posta Dağıtım Merkezleri çalışanları; aktif çalışması gereken, ağır yük kaldırma ve indirme gibi işleri sık sık yapan, omurgasını en çok kullanan meslek gruplarından birisidir. Bu çalışanlarda meydana gelebilecek olan meslek hastalıkları tedavi edilmediği sürece kalıcı bir hastalığa dönüşecektir ve zaman geçtikçe hem iş verimliliğini düşürecek hem de psikolojik olarak çalışma isteğini azaltacaktır. Daha oluşmamış bir hastalığı

önlemek için gerekli düzenlemeleri yapmak, şikayeti olan çalışanları muayene etmek ve gerekli tetkikler sonucunda egzersiz programını hazırlamak, gerekli ekipmanları kullanmak fizyoterapistin görevidir. Hem insan sağlığı hem de işyerinin çalışma düzeni ve prensipleri açısından bakıldığında bu problemin önüne geçmek için PTT A.Ş.'nin işyeri fizyoterapisti bulundurması gerekmektedir.

2.4.4. Diğer Sorunlar ve Öneriler

Personel Kıyafeti

İş verimliliği ve motivasyonu etkileyen faktörlerin başında, PTT A.Ş. çalışanları açısından, özellikle dağıtıcı personelin giydiği kıyafetler gelmektedir. Katılımcılar, kıyafetlerin PTT A.Ş.'nin görünen yüzü olduğu iddiasından hareketle kuruma yakışacak bir üniforma olması gerektiğini savunmaktadırlar. Asker ve polise ne kadar kaliteli kıyafet veriliyorsa dağıtıcı personele de aynı kalitede kıyafetlerin verilmesi talep edilmektedir. Bu kıyafeti giyen dağıtıcı personelin mutlaka kıyafet alım komisyonunda yer alması gerektiği vurgulanmaktadır. Tasarlanacak kıyafetlerin iklim şartlarına göre planlanması ve mevsimlere göre ayrılması gerektiği üzerinde durulmaktadır. Örneğin, İskandinav ülkelerinde soğuğa karşı, çok sıcak ülkelerde ise teri çeken kıyafetlerin olduğu gibi.

Dağıtıcı personele tıpkı polis ve asker gibi yıpranma payı verilmesi

Dağıtıcı personelin vücutlarında meydana gelen değişimlerin belirli periyotlarla incelenmesi ve buna bağlı olarak yıpranma payı alabilmeleri önerilmektedir. Böylece dağıtıcı personelin emekliliğe daha erken hak kazanabileceği düşünülmektedir.

OYAK benzeri bir sistemle PTT A.Ş. içerisinde bireysel emeklilik sisteminin daha işlek hale getirilmesi

PTT A.Ş. içerisinde bireysel emeklilik sisteminin OYAK benzeri bir sistem model alınarak daha işlevsel hale getirilmesi talep edilmektedir. Böylece emeklilik bir nebze de olsa cazip hale getirilmiş olacaktır.

Ek göstergeler

PTT A.Ş. çalışanlarının altını çizdiği bir başka konu ek göstergelerdir. Buna göre, üniversite mezunu bir memurun 2200 ek gösterge ile emekli olduğu, bunun yanı sıra bir başmüdürün de 2200 ek gösterge ile emekli olduğu belirtilmektedir. Oysa PTT A.Ş.'de başmüdür pozisyonundaki çalışanın diğer kamu kurumlarında il müdürü olarak tanımlandığı ve bu memurların 3600 ek gösterge ile emekli olabildiği eklenmektedir. Bu bakımdan PTT A.Ş. çalışanlarının ek göstergelerinin düzenlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Çeşitli jestlerle kuruma aidiyet duygusunun personel kazandırılması

Kurum içinde çalışan personelin kuruma aidiyetini artırmak ve kendilerine değer verildiğini hissettirmek için kurum içi personele birtakım indirimler ve çeşitli sosyal aktiviteler (piknik, gezi vs.) yapılması çalışanların verim ve performansını artıracak düşünülmektedir. Öte yandan sosyal hakların geliştirilmesinin çalışan personeli mutlu edeceği ve bu durumun da önemli bir motivasyon kaynağı olacağı vurgulanmaktadır.

Çalışma Ortamı

PTT A.Ş. mensuplarının üzerinde önemle durdukları sorunlardan birisi de çalışma ortamının fiziki koşullarından kaynaklanan sorunlardır. Özellikle şubeler ve gişe memurlarının çalıştığı ortamlar üzerinden örneklendirilen bu sorunlar sadece çalışılan yerin temizliği ile ilgili kalmayıp çok çeşitlidir. Öte yandan şubelerin fiziki koşullarının ve alt yapı eksiklerinin giderilmesine yönelik çalışmalar yürütüldüğü belirtilmekte ve tüm şubelerde çalışma ortamının daha sağlıklı hale getirilmesine yönelik düzenlemelerin en kısa sürede tamamlanacağı beklenmektedir.

Çalışma ortamı ve diğer haklar bakımından şubeler, dağıtım merkezleri, merkez müdürlükler ve Genel Müdürlük arasındaki farklılıkların giderilmesi gerekmektedir. İş yükü ve üretilen hizmetin aksamadan devam ettirilmesi gereği göz önünde bulundurulduğunda şubelerin, dağıtım merkezleri ve merkez müdürlüklerin personel ihtiyacının Genel Müdürlük birimlerine kıyasla hem daha fazla hem de daha acil olduğunun altı çizilmektedir.

Tahsilat işinin en aza indirilmesi

Özellikle merkezlerde tahsilat işinin en aza indirilerek çağın gereklerine uygun olarak dijital ortamda tahsilat yapılmasının teşvik edilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte merkezlerde gişe tahsilatlarından ziyade kargo bölümünün güçlendirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla PTT A.Ş.'nin nitelikli bir para kazandırma sistemine geçmesi ve bu yapıyı kurması önem taşımaktadır. Gelir getirmeyen işlemlerin kaldırılarak gelir getirici faaliyetlere yönelmesi savunulmaktadır.

Gişe personelinin kasa açıklarında hatalı işlemlerde cebinden para ödemesi

Gişe personelinin kasa açıklarında hatalı işlemlerde cebinden para ödemesi kişinin motivasyonunu ve kuruma aidiyetini azaltmaktadır. Gişe hizmetlerinin birden fazla program üzerinden yapılması ve sistemsel sorunlarda görevlinin çözüm merkezine o anda ulaşamaması bu hatalara sebebiyet vermektedir. Bu hataların önüne geçebilmesi amacıyla çözüm merkezine anında erişilebilmesi için sistem üzerinden bir mesajlaşma sisteminin kurulması önerilmektedir.

Üst kurulda PTT A.Ş.'nin temsil edilmemesi

Önemli eksikliklerden bir tanesi de düzenleyici üst kurulda PTT A.Ş.'yi temsil eden bir personelin olmamasıdır. Kurumun hak ve menfaatlerini en iyi şekilde savunacak nitelikli bir personelin üst kurulda yer alması kurum açısından oldukça önemli bir adım ve gelişme olacaktır.

Uygulanan memnuniyet anketlerinin amacına ulaşmaması

Anketlere geri dönüş yapılmaması, sorunlara çözüm aranmaması personel memnuniyetsizliğini de beraberinde getirmektedir.

Kreş İmkânı

Birçok ilde çalışanların çocuklarını bırakabileceği kreşlerin (PTT anaokulu) oluşturulmaya başlandığı bilinmektedir. Yapılan çalıştayda kreş imkanının tüm illerdeki çalışanlar için genişletilmesi ve PTT anaokullarının tüm illere yaygınlaştırılması istenmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM PANEL OTURUMLARI

3.1. Birinci Panel Oturumu

3.1.1. Birinci Panel Oturumu: Salı Günü - Sabah 1. Kısım

Gürbüz İnaltekin:

Birlik Haber-Sen'imizin düzenlemiş olduğu Avrupa projesi kapsamında sosyal diyalog olan konumuzu, ortağımız PTT Genel Müdürü ile beraber bu çalıştayı inşallah bugün sonlandıracağız. Çalıştayımızın konuşmacıları başta Genel Başkan Ömer Budak olmak üzere, derneklerden katılan başkanlarımız var, başmüdür yardımcılarımız var. İzmir, İstanbul Anadolu-Avrupa yakası ve diğer kurumumuzun çalışanları ile birlikte dün yapmış olduğumuz dört ayrı sınıftaki çalışmalarını bugün sonuç bildirgesi ile noktalayacağız. Ben sözü fazla uzatmadan sizleri selamlamak üzere, konuşmasını yapmak üzere sayın Genel Başkanımız Ömer Budak'ı kürsüye arz ediyorum.

Ömer Budak:

Çok kıymetli Genel Başkan yardımcılarım, PTT A.Ş.'nin güzide Daire Başkanları ve yöneticileri, çok değerli katılımcılarımız, dernek başkanlarımız... Hepiniz sendikamızın TRT ve PTT Genel Müdürlüğü ile birlikte yürüttüğü "Türkiye Kamu İletişim Hizmetlerindeki Sosyal Ortakların, Sosyal Diyalog Kapasitelerinin Geliştirilmesi" konulu projemize hoş geldiniz, sefalar getirdiniz.

Değerli arkadaşlar! Birlik Haber-Sen olarak bugün kamuda var olan tüm sendikalar da dahil olmak üzere, özellikle memur sendikaları içerisinde bir ilki gerçekleştiriyoruz. Bu, bizim için çok önemli. Dün beş ayrı salonda, beş ayrı konu başlığında güzel bir çalışma gerçekleştirildi. Dün annemin rahatsızlığı nedeniyle Erzurum'a gitmem gerektiğinden dolayı oturumlara katılamadım, bu yüzden özür diliyorum. Ama inşallah bugünkü programımız dolu dolu geçecek. Değerli Katılımcılar! Özellikle bizim en büyük eksikliğimiz olarak gördüğüm, birbirimizi dinlememe ve bunun neticesinde de birbirimizi anlamama, anlayamama en büyük sıkıntılarımızın başında geliyor. Özellikle merkezi finans kurumumuz burada onların da yetkilileri var, onlara da teşekkür ediyorum; vermiş oldukları destekten dolayı. İşte bu tür projelerle kamuda yönetim kademeleri ile çalışanlar arasında diyalog kapasitesi geliştirilecek ve daha iyi noktalara gelecek ve bizler de artık diyalog eksikliğinden kaynaklanan sorunlarımızı ve sıkıntılarımızı, inşallah, çözüme daha hızlı kavuşturabileceğiz diye düşünüyorum. Öğleden önceki programımızda sosyal diyalog uzmanı özellikle kamuda ve sendikacılıkta bizim bu sendikal hayata başladığımız günden beri tanıdığımız ve sürekli bu konularla alakalı eğitimler veren, hocalık yapan, çok değerli hocamız Tarkan Zengin Bey'e biraz sonra sözü vereceğim. O, öğleden önceki programımızı devam ettirecek. Daha sonra yine öğleden önceki programımızda dünkü grup çalışmalarını yapan arkadaşlarımız, grup başkanı arkadaşlarımız orada konuşulan konularla ilgili olarak beşer, onar dakikalık bir sunum yapacak. Öğleden sonraki programımızda PTT Genel Müdürümüz Sayın Kenan Bozgeyik Bey, Genel Müdür Yardımcımız Gürbüz Akbulut Bey katılacaklar. Şu an burada dernek başkanlarımız var. Ben onlara da ayrıca ilgi ve alakalarından dolayı, buraya katılımlarından dolayı teşekkür ediyorum. Keşke hizmet kolumuzdaki diğer sendikalarda aramıza katılıp üyelerinin sorun, sıkıntı ve taleplerini buraya taşıma cesaretini gösterebilirlerdi bence artık bu sendikalarında sahada söyleyebileceği bi söz kalmamıştır. Artık bunları Genel Müdür Bey'e bizler anlatacağız. Çözüm noktasında kendisinden destek isteyeceğiz. Şu an kendileri burada yok ama bu organizasyonun gerçekleştirilmesinde gerçekten çok ciddi ilgi ve alaka gösterdiler ve bu organizasyona da çok önem veriyorlar. İnşallah, güzel cümlelerle sıkıntılarımızı, problemlerimizi paylaşacağız ve çözüm için hep birlikte hareket edeceğiz diyorum ve şimdilik konuşmamı burada sonlandırıyorum. Tekrar hepinize, katıldığınız için teşekkür ediyorum ve Sayın Hocamız Tarkan Zengin Bey'i kürsüye davet ediyorum.

Tarkan Zengin:

Birlık Haber-Sen'in çok kıymetli genel başkanı, genel başkan yardımcıları, kıymetli şube başkanları, PTT Genel Müdürlüğümüzün çok değerli yöneticileri, hanımefendiler, beyefendiler hepimizi saygıyla selamlıyorum. Biz hocalar kürsüde konuşmayı çok yapmadığımız için genelde ya oturarak ya ayakta konuşuyoruz. Böyle bir temsil görevimiz olmadığı için de burada kürsüden konuşmak zorundayım. Biraz zor olduğunu biliyorum; ancak bir şeyi de biliyorum ki: Hatibi konuşuran muhataptır. Muhataplarım, sizlerin yüzündeki bu tebessüm oldukça biz konuşmaya devam ederiz. Ben sendikamızı tebrik ediyorum, kuruluşu tebrik ediyorum. Dünyada artık zaten bir şey geliyor, dikkat ederseniz burada sosyal diyalog ve sosyal ortak kavramı var. Bizde çalışma meclisleri toplanıyor. Normalde yasaya göre her yıl toplanması gerekiyor ama bu, bazen on yıl, bazen on beş yıl sürüyor ama son yıllarda çalışma bakanı sürekli yapıyor. Bir çalışma meclisinin kararını biliyorum ben. Eskiden çalışan ve çalıştıranlar ya da çalışan ve işverenler sosyal taraf olarak tanımlanırken o çalışma meclisinde sosyal ortak olarak tanımlanmıştı. Yani, iş yerleri varsa çalışanlar da var; iş yerlerinde pasta büyürse çalışanlar da bu pastadan payını alabilirler. Dolayısıyla amacımızın, hedefimizin ortaklaştığı bir dünyaya doğru gidiyoruz ve bu tür çalışmalar da bizi bir araya getiren, sorunlarımızı konuştuğumuz, bazen aramızda olan önyargıları kaldırdığımız mekanizmalar olarak buraları görmek gerekiyor ve bu nedenle ben hem çalışanları temsil eden sendikamızı hem de işverenleri temsilen kurumumuzun yetkililerini bu çalışma nedeniyle tebrik ediyorum. Çalışan ve çalıştıran ilişkisi ya da emek ve sermaye ilişkisi insanlık tarihi kadar eski bir kavram. Yani, insanlık var olduğu sürece emek vardı, bir de emeği çalıştıran işvereni vardı. Bugün modern anlamda bunu söylesek de geçmişten itibaren insanlık tarihi kadar eski bir mücadeleden bahsediyoruz aslında. Şunu da biliyoruz ki, dünyada hiçbir işveren gönüllü olarak elindeki yetkileri bir başkasına devretmek istemez. Yine, çalışanlar da sendikal mücadele dediğimiz mücadele, uzun yıllar devam eden modern anlamda İngiltere'de buharın makineyle buluşması sonucu ortaya çıkan bir sistemin sonucunda bu günlere geldi. Türkiye, Batı'daki gelişmeleri, özellikle çalışma hayatına ilişkin gelişmeleri 20-25 yıl sonradan takip ediyordu. Dünya küreselleşti, küçüldü. Artık 10 sene geriden takip ediyoruz. Bazı gelişmeleri de anında uygulayan bir ülke olduk. Şimdi burada da özellikle sosyal diyalog kavramı 2. Dünya Savaşı'ndan sonra gelişti. 70'li yıllarda meşhur petrol bunalımı sırasında ortaya çıkan kavramlardan bir tanesiydi. Bizde ise özellikle son 15 yıldır tartıştığımız bir konu. Yani, 90'lardan itibaren tartıştığımız temel konulardan bir tanesi. Burada da özellikle sendikaların belli anlayışları vardır. Bunlardan bir tanesi de çatışmacı sendikacılıktır. Yani, şartlar ne olursa olsun, son tahlilde çatışmayı öne alan bir sendikal anlayış vardı. Günümüzde bu çatışmacı sendikal anlayış yerine, sosyal taraflar

arasında ya da sosyal ortaklar arasında uzlaşmayı esas alan bir sendikal anlayış ortaya çıktı. Bugün Türkiye'de de benim bildiğim, Birlık Haber-Sen'in de aslında temsil ettiği sendikal anlayış, çatışmacı, sınıf esasına dayalı bir sendikacılık yerine; uzlaşmaya dayalı sosyal diyalog sendikacılığı dediğimiz anlayışı benimseyen bir sendikacılık yürütüyor. Bugün, çalışma da aslında buna benziyor. Sosyal diyalog projeleri Türkiye'de bundan 10 yıl önce bakanlığın projeleriyle sendikalara verildiğinde o dönemde sendikal dünyada bir tartışma yaşanmıştı. Yani, bunları biz kabul etmiyoruz, reddediyoruz diyenler vardı. Bir de bu projelerde yer alan sendikalar vardı. Aslında tarih, gittiğimiz zaman, mekân bizi bu dediğim şeye zorunlu kılıyor. Yani, uzlaşmacı bir anlayışı temsil etmek hem çalışana hem çalıştırana hem de ülkeye kazandıran bir anlayışı temsil ediyor. Bundan tabii şunu anlamamak lazım; özellikle bu kavram tartışılırken teslimiyetçi bir anlayış mı ortaya çıkıyor diye iddia ediliyordu. Böyle bir şey yok. Yani, sendikalar elbette önce diyalog yoluyla sorunlarını çözmek isterler ama bunun dışında, eğer çözemezlerse de hukuk yoluyla sorunlarını, yani başka mücadele araçlarıyla da çözebilirler. Bu anlamda dünyanın bugün bizi de getirdiği yer burası. Dediğim gibi, bizde de aslında yasal çerçevede çalışma meclisinde bütün tarafların olduğu bir ortamda Türkiye artık taraf değil, "sosyal ortaklık mekanizması kurulmalıdır" diyen bir dönemi yaşıyor. Burada özellikle sosyal diyalog kavramının temel anlamı nedir dediğimizde, tarafların ekonomik ve sosyal menfaatlerini içeren konularda, özellikle hükümet bazen işverendir. Kamu çalışanları açısından hükümet aynı zamanda işverendir. Çünkü ikili sosyal diyalogda bir işveren vardır, bir de çalışanlar vardır. Üçlü sosyal diyalog mekanizmalarında da hükümet vardır ama hükümet aynı zamanda işveren olduğu için özellikle kamu çalışanları açısından sosyal diyalogda hem kamu otoritesini temsil eder hem de işverenleri temsil eder. Burada sosyal diyalogda ortak menfaati içeren konularda hükümet, işveren ve çalışan temsilcileri arasında gerçekleştirilen her türlü müzakere, danışma ve bilgi paylaşımını içeren yöntemin adına deniyor. Yani, diyelim ki bir sorun var, yakın zamanda bunları gördük, 5-6 ay önce kıdem tazminatı diye bir tartışma vardı hatırlıyor musunuz? Kıdem tazminatı tartışmaları sırasında İş Kanununa göre, işçileri ilgilendiren kanundan bahsediyorum, nitekim 4688'de de var. Burada sosyal diyalog mekanizmaları var. Bunlardan bir tanesi Üçlü Danışma Kurulu'dur. Üçlü Danışma Kurulu, İş Kanunumuzda var. Taraflar, herhangi bir kanun çıkmadan önce çalışanları ilgilendiren herhangi bir şey çıkmadan önce burada tartışırlar. Üçlü Danışma Kurulu'nda kıdem tazminatı tartışılmıştı. Hatırlarsanız, kanun çıkacak, fon kurulacak eli kulağında deniyordu ama bir anda gündemden çıktı. Çünkü sosyal taraflar, sosyal ortaklar arasında uzlaşma yoktu. Bu nedenle, işte bu aslında Türkiye'de sosyal diyalog mekanizmalarının ne kadar önemli olduğunu, işletildiğinde ne kadar anlamlı olduğunu göstermekteydi. Yine, 2012 yılında, hepimizin bildiği 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkmıştı. Bu kanun çıkmadan Üçlü Danışma Kurulu'nda tam yedi defa ele alındı. Yani tarafların ortak katkılarıyla, ortak paylaşımlarıyla çıktı. Bu kanun da bugün tarafların ortak çalışmaları sonucuyla çıkmasından dolayı, Avrupa Birliği'nde de takdir gören bir kanun. Türkiye'nin bu kanunun Avrupa'dan, birçok ülkeden daha önemli haklar vermesi takdir ediliyor. Dolayısıyla tarafların olması, ortakların olması, sorunları daha kolay çözüyor. İşte bu diyalog mekanizmalarını da artırmak gerekiyor. 4688'de yılda iki defa toplanan kurum idare kurulları var ve kamu personel danışma kurulları var. Bunları işlevsel hale getirmek lazım. Eğer uygulamada problem yaşıyorsak bunların bir anlamı yok demektir. Avrupa ile bizi ayıran temel faktörlerden biri bu. Benim gördüğüm, işçilerin sosyal diyalog mekanizmaları, yasaya dayalı olduğu için biraz daha kolay uygulanıyor. Memurlarda istişari organ niteliğinde sayıldığı için bazen oradan çıkan, alınan kararın başka mekanizmalardan onaydan geçmesi gerekiyor. Bunun değişmesi lazım. Bu değiştiği takdirde ben inanıyorum ki, Türkiye'de çalışanların yaşadığı birçok sorunu da çözmüş oluruz. Aslında bizi bu noktaya getiren süreci az önce söyledim: Avrupa'da uzun yıllar tecrübe edilmiş, tartışılmış, yaşanmış sorunlar vardı ve bu sorunlara çözüm bulabilmek için getirilmiş mekanizmalardan bir tanesidir. İngiltere'de bir maden ocağı varmış. Bu maden ocağının en önemli sorunu, sürekli iş kazaları yaşanmasıymış. Tabii, müdür değişiyor mesela, sorun çözülüyor, yine de kazalar yaşanıyor. Üretim müdürünü değiştiriyorlarmış, sorun yine çözülüyor. Yönetimin tamamını değiştiriyorlarmış, sorun yine çözülüyor. Kanunlar değişiyor, yönetmelikler değişiyor, az önce İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda söyledim ya, yasayı değiştirmek tek

başına yeterli olmuyor. Dünya'nın en iyi kanununu çıkarsanız da bu kanunu uygulayacak çalışan, o çalışana o kanunun emrettiği yükümlülüğü yerine getirecek işveren olmayınca bu kanunların bir anlamı olmuyor. Dolayısıyla, uygulama da önemli. Bu maden ocağında bütün her şeyi yapıyorlar, sonra üniversitelerden akademisyen getirip kazaları önlemek için ne yapmalıyız diye rapor yazdırıyorlar. Yazılan raporlar da soruna çözüm olmuyor. Sonra bir üretim müdürü geliyor buraya. Dosyaları açıyor, en önemli sorun ne diye bakıyor. Bakıyorlar ki iş kazası. Neler yapılmış, raporlar yazılmış, uzmanlar getirilmiş, müdür değiştirilmiş, yönetim değiştirilmiş. Yani, idari anlamda yapılması gereken her şey yapılmış ama bir şey unutulmuş. Bu üretim müdürü bir gün yemekhanede bütün çalışanları topluyor. Onlara birer kağıt kalem dağıtıyor. Onlara sorduğu soru şu: "Yaptığınız iş, iş kazası olmadan nasıl yapılır?" Tabii çalışanlar kendi yaptığı için, işte diyor ki, "şuradan şu kömürü alırken şöyle bir destek konulması iyi olur" diyor. Öbürü diyor ki, "İşte, haklarımızda şöyle bir problem var. Bunlar çözülmüşse iyi olur." Bütün bu öneriler toplanıyor, sistematik bir şekilde işyerinde uygulamaya başlıyor ve o iş yerinde, iş kazaları birincil yüzde 78 oranında azalıyor. İkincil, yüzde 97 oranında azalıyor. Bu bize şunu gösteriyor: Bir sorunu çözmek istiyorsan, çalışanlarla birlikte, onlara sorarsanız işiniz kolaylaşır. Buna Batılılar şey diyor, "Çalışana soru sormak, bedava danışmanlık hizmeti gibidir." Birçok kurum da bunu yapıyor. Kurumun gelişmesi için ne yapmak lazım yoksa şey, hani, yönetmelikle, talimatla, emirle yaptığımız zaman o yaptığımız işler çoğu zaman ayakları yere basmayan işler olabiliyor. Burada da elbette bu bir denge mekanizmasıdır. Yani diyelim ki çalışanlar da o mekanizmayı dikkate alarak öneri götürmeliler. Örneğin ben şunu diyemem herhalde, "Benim maaşım 30 bin lira olursa PTT'de çok verimli çalışırım" herhalde bunu diyemem. Dolayısıyla onun dengelerini düşünerek, yani bu mekanizma tek taraflı bir mekanizma değil, dediğim gibi aynı gemide olduğumuzun bilinciyle hareket etmek, kurumlarımızı geliştirmek ve geliştirdikten sonra da büyüyen bir pasta varsa bu pastadan payımızı almak. İşte ülkemiz yüzde 11,1 büyüdü. İşte PTT Kurumu çok bildiğim bir şey değil ama dışarıdan gözlemediğim kadarıyla son yıllarda müthiş bir gelişim kaydetti. Bence bu çok önemli bir başarı hikâyesidir aslında ama bunu aynı zamanda o mekanizmanın içerisinde eğer büyüyen bir pasta varsa bu pastadan çalışanların da aynı zamanda yararlanması gerekir. Çalışma şartlarında, ücretlerde ve benzer konularda da bu paylaşımın yapılması gerekiyor. Sosyal diyalog kavramının temel amaçları nelerdir? Bir kere çalışan çalıştırmanın farklı kesimleri temsil ettiği için çıkarları da farklıdır. Yani farklı çıkarları temsil edilen yerde de çatışma kaçınılmazdır. Burada farklı ve uyuşmayan görüşlerini etkin bir biçimde işbirliği, uyum ve uzlaşma sağlayarak barışçıl bir endüstri ilişkileri sağlamaktır. Sosyal diyalogun temel amacı budur. Çok farklı şeyleriniz olabilir. Çalışanın istediği ücreti farklı olabilir. İşverenin bütçesi farklı olabilir. Çalışan, sosyal hayata daha fazla zaman ayırmak için çalışma saatlerinin azalmasını isteyebilir. Ama işveren rekabet edebilmek için çalışma sürelerinin uzatılmasını isteyebilir. İşte yasalardan kaynaklanan toplu sözleşme süreçlerinde bir sürü idari maddeler vardır. Bunlardan çeşitli kazanımlar elde edebiliriz, isteyebiliriz. Başka bir şey isteyebilir. Bütün bu farklılıkları bir denge içerisinde uzlaşma ile barışçıl bir sisteme götürmeyi amaç edinir sosyal diyalog. Bunlara ulaşmak için de yani bir sosyal diyalog mekanizmasının başarılı olabilmesi için 3 tane temel şartı vardır. Bunlardan biri tarafların bir kere işbirliğine açık olması ve gönüllü olması lazım. Yani zorla gel kardeşim diyalog kuracağız, diyalog mekanizmasını işleteceğiz diyemezsiniz. Her iki tarafında bu anlamda buna açık olması lazım ya da işveren, "ben patronum kardeşim ne diyalogundan bahsediyorsunuz" derse burada diyalog olmaz. Diyalogun olması için sosyal ortakların bir kere gönüllü ve istekli olması gerekir. İkincisi tarafların ortak çalışmalarına imkân sağlayacak, yasal temele dayalı resmi danışma kurullarının varlığı gerekiyor. Yani bir yasal mevzuatın olması gerekiyor. Bugün niye buradayız sendikayla değil mi? Tarafların işte böyle bir projede proje sahibi, proje ortağı olmayı kurumsal olarak aynı zamanda sendika yönetim kurulunda karar alıyor. Kurumumuz kendi yönetiminde karar veriyor. Dolayısıyla böyle bir resmi işbirliği yapmaya müsait olmalı. Az önce bahsettim, bizim yasalarımızda aslında diyalog yapmamızı imkânlı kılacak mevzuatlar var. 4857 sayılı yasa da az önce bahsettiğim Üçlü Danışma Kurulu, yasanın 114'üncü maddesinde var. 4688'in de hem 21'inci maddesinde hem de 22'inci maddesinde çalışan ve çalıştırılanların ortak çalışma yapabilmelerini sağlayacak yasal imkânlar ve mevzuatımız

var. Nitekim 4688 sayılı yasanın 21'inci maddesinde Kamu Personel Danışma Kurulu var. 22'inci maddesinde de Kurum İdari Kurulları var. Demek ki bizim iki şartımız da aslında bir, kurulların gönüllü olması. İki, bu anlamda yasal mevzuatın olmasıdır. İkisi de var. Üçüncüsü ise, tarafların arzu etmeleri halinde uzlaşma sağladıkları konular üzerinde yazışma ya da anlaşma yapmalarına imkân sağlayacak yasal mevzuatın varlığı gerekiyor. Şimdi burada da tabii Batı'da özellikle ekonomik, sosyal konseylerin birçok mekanizmaları var ama en başta bu geliyor. Bizde de aslında anayasal bir kurum oldu biliyorsunuz. Yanlış hatırlamıyorsam, Anayasamızın 166'ıncı maddesinde özellikle referandum sürecinden sonra sosyal konsey, anayasal bir kurum haline geldi. Burada da bizim yasal dayanaklarımız arasında önemli bir kaynak. Batı'da da böyledir. Onlar uzlaşmaya vardıkları metinleri de yazıyorlar. Örneğin; iletişim sektöründe çalışanları temsil eden sendikalarıyla hükümet ve işverenler ortak konuda uzlaştılar. İşte, bugün burada bunu tartışacağız, değil mi? Dün grup çalışmalarında da gördük. Yani, çok etkili çalışmalar yapıldı. Burada maddeler çıkarıldı. Örneğin; bunlar yazılı bir hale getirilebiliyor. Bizim ülkemizde, şu anda belki bunu biraz kurum idari kurulları ya da kamu personel danışma kurulları yapıyor gibi görünüyor ama daha özele indirmek lazım. Yani, örneğin; Sağlık Bakanlığı, sağlık çalışanlarıyla ilgili bir şeyi sağlık sendikaları da yapabilmeli ya da belediyeler, belediye sendikalarıyla bunu yapabilmeli. İşte, sektörümüz olan iletişim, haberleşme sektörü de bu anlamda kendi işverenleriyle bunu yapabilmeli ve bunlar da sadece kağıt üstünde kalmamalı. Tekrar ediyorum, bağlayıcı olan metinler olmalı. Batı'dan bizi ayıran farklardan bir tanesi bu üçüncü saydığım şeydir. Demek ki sosyal diyalogun amaçlarına ulaşabilmesi için yani, tarafların farklı olan çıkarlarının ortak bir paydada buluşabilmesinin üç tane şartı var demiştik. Birincisi; gönüllü olmak, işbirliğine açık olmaktır. İkincisi, tarafların birlikte çalışacağına zemin hazırlayan yasal mevzuatın olmasıdır. Üçüncüsü ise, bunları ortak metin haline getirip imza atabilmelerine imkân sağlayacak yasal mevzuatın varlığı. Üçüncüsü konusunda bizde bir sorun olduğunu düşünüyorum. Nitekim toplu sözleşmelerde de aslında böyle bir sorun var. Hükümet, kamu sendikalarıyla toplu sözleşme yapıyor. Yani, buradaki değerli yöneticilerimiz biliyorlar, onlar işçilerle de sözleşme mevzuatını biliyorlardır. Orada, işçilerle yapılan toplu sözleşme de kanun hükmündedir. Doğrudan yürürlüğe girer, toplu sözleşmeyi mutabakat altına aldığınızda, toplu sözleşmeyi bağladığınızda, ikinci bir mekanizmaya ihtiyaç duymadan doğrudan yürürlüktedir. Bizde ise, evet bazı maddeler yürürlüğe giriyor ama bazılarında başka mekanizmalara ihtiyaç duyuluyor. İşte, Bakanlar Kurulu'nun onay vermesi, genel müdürlükten yazı çıkması, yönetmelikle değişiklik yapılması gibi... Bence bunun da değişmesi lazım. Yani, bir toplu sözleşmenin temel mantığı, evrensel kuralı; bir madde eğer orada mutabakat altına alınmış, imzalanmışsa yeni bir onay mekanizmasına ihtiyaç duymadan, doğrudan yürürlüğe girmesi gerekir. Yine, "Sosyal diyalogun araçları nelerdir?" diye baktığımızda, resmi nitelikte sosyal diyalog kurumlarından ülkeye göre, faaliyet alanına göre farklılık gösteriyor ama genel olarak sıraladığımızda ekonomik-sosyal konseyler, az önce söyledim, çalışma konseyleri, danışma konseyleri ve ulusal çalışma konseyi ve ulusal kalkınma konseyi Dünya'nın farklı ülkelerine göre farklı adlarla anılıyor ama bütün Dünya'da bu, az önce saydığım, en yaygın sosyal diyalog mekanizmaları olan kurumlar bunlardır. Batı'da da özellikle AB, karar alma mekanizmalarını etkiliyor. Örneğin; birçok uluslararası sendika aynı zamanda Batılı kurumlarda danışma konseyi üyeleridir. Mesela, Avrupa Birliği nezdinde ITUC ve ETUC uluslararası sendikalar konfederasyonu, çalışanlar adına Avrupa Birliği Parlamentosu Danışma Konseyi'nde yer alırlar. Yine, Birleşmiş Milletler de zaman zaman çalışma hayatıyla ilgili konularda onlara danışmanlık yaparlar. Yani, yine OECD bünyesinde TUAC diye bir kurum var. Sendikalar burada da yine çalışanlar adına o örgütlerde çalışanların sorunlarını hem dile getirirler hem de aynı zamanda danışmanlık görevini yerine getirirler. Ülkemizde ise az önce söyledim, biraz daha açmak isterim neler var. Anayasamızın 166'ncı maddesinde Ekonomik Sosyal konsey bulunuyor. Burada, anayasa hükmünde ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında hükümete istişari nitelikte görüş bildirmek amacıyla ekonomik-sosyal konsey kurulur. Ekonomik-sosyal konseyin kuruluş ve işleyişi kanunla düzenlenir. Dolayısıyla, bizim şu anda aslında Türkiye'de yeterince işlediğini söyleyemeyiz ama işletmek gerekir. Çünkü Türkiye, bölgesinde bir sürü riske maruz, yani hem içeride hem dışarıda mücadele eden bir ülke. Ekonomik birtakım operasyonlara da maruz

kalan bir ülke aynı zamanda. Dolayısıyla, bütün bunları atlatabilmek için bu mekanizmaları işletmek gerekiyor. Evet bir araya geliniyor, işte yakın zamanda Türkiye’de İstihdam Kurulu’nun toplantısı oldu. Orada da çalışanlar, sendika, herkes oradaydı ama bunları sadece toplantılarda değil, resmi mekanizmalar eliyle de yürütmek gerekiyor. Bazen biz bu tür çalışmalara katıldığımızda, özellikle çok zor görünen sorunların çözümlerinin aslında çok basit olduğunu, bu mekanizmaları kullandığımızda, çok daha kısa sürede daha iyi mesafeler alındığını hep görüyoruz. Bunları oluşturmak lazım; ancak sosyal diyalog mekanizmalarının iyi işleyebilmesi için ülkelerin demokratik seviyelerinin, ülkedeki alışkanlıkların da ona uygun olması lazım. İşte, biz de hep böyle bir karşılık üzerinden, çatışmacı bir anlayışla siyaset de böyle yürütüldüğü için olmuyor. Yani, şöyle bir anlayış var: “Eğer benim partimden yaptığın her yanlışını savunmak zorunda hissediyorum kendimi, değilsem; yaptığın her doğru da yanlıştır” diyen bir bakış açımız var. Bunu değiştirdiğimiz takdirde, yani, ülkenin o siyasi iklimi, demokratik ikliminin de aynı zamanda sosyal diyalog mekanizmalarının işlenmesinde de önemli payı oluyor ve son yıllarda, demokratik çığa yükseldikçe bu mekanizmaların da devreye girdiğini görüyoruz. Az önce birkaç örnekte söylediğim gibi, Türkiye’de birçok sorun bu mekanizmalar yoluyla aşıldı. Bugün adına taşeron dediğimiz sorun çözüldü ama belki PTT’deki arkadaşlar KİT olması nedeniyle “ne olacak bizim durumumuz?” diye böyle birçok, yoğun soru geldiğini ve bu konuda çok soruya maruz kaldığımızı biliyorum. Ben de öyleyim çünkü. Cumhurbaşkanı 5 Aralık’ta açıkladığında, ben TRT’de onu değerlendirmek üzere canlı yayına çıkmıştım. Yani, ilk görünen olunca telefon numarımı bulan arıyor, “Hocam, ben kadro alacak mıyım?” diyor. Kim olduğunu bilmiyorum, nerede çalıştığını bilmiyorum, dolayısıyla mutlaka size de “Müdürüm, ben bir şey alacak mıyım?”, işte, “Ayşe Hanım, ben şunu yapacak mıyım?”, “Ne zaman kadro verilecek?”, “Bizi neden göz ardı ediyorlar?” gibi sorular geliyordu. Hatta bazen çok ilginç şeylerle karşılaştım; adam beni telefonda “Kadro benim hakkım değil mi?” diye fırçalıyor. Bana diyor ki “Ben şu kurumda çalışıyorum.” Diyorum ki, henüz olmadı. Bu konuda tartışma var. “E bizim hakkımız değil mi kardeşim, nasıl kanun yapıyorsunuz?” diye fırçalayan arkadaşlar da olmuştu. Dolayısıyla, bakın, mekanizma da aslında, biraz uzadı ama bu üçlü danışma kurullarında sürekli görüşülen bir şeydi. Mesela, toplu görüşme metinleri var. İşçilerde 26’ncı dönem toplu sözleşme imzalanmıştı. Memurların dördüncü dönemi, aynı döneme denk geliyordu. İki dönemdir taşeronların kamuda istihdam edilmesine ilişkin çerçeve protokolle anlaşma hükümlerinden biriydi. Dolayısıyla hani, asıl iş-yardımcı iş tartışmaları vardı. Bütün bunların değişmesi, işte, üç yıllık sözleşme ve benzeri şeylerin değişmesi o tartışmaların içinde olduğum için biliyorum, tamamı bu diyalog mekanizmaları çerçevesinde olmuştu. O nedenle KİT’ler tartışılıyor. Ben bunu televizyonda da ilgili yerlerde de söyledim. Yani, 40-50 bin insanı eğer kadroya almazsanız 900 bin insana verdiğiniz müjdeyi gölgelemiş olursunuz. O nedenle, madem yapıldı bu, insanlara bunu ayrımsız bir şekilde vermenin doğru olduğunu söyledik. Bunlar da işte Türkiye’nin o diyalog mekanizmasını sağlıklı işletirseniz, fakat sağlıklı işletirseniz, özellikle söylüyorum çünkü sürekli eleştiren, sürekli çatışan bir yapıyı da temsil ederseniz diyalog mekanizmaları kapanır ve artık söylediğiniz doğrular da dikkate alınmaz. İşin en kötü tarafı da budur. Yani, sürekli eleştiren biri olduğunuzda söylediğiniz doğrular bile artık dikkate alınmayacak hale gelir. Bu noktaya getirmemek gerekiyor. İşte ben bu başarılı örnekleri başka alanlarda da kullanmamız gerektiğini düşünüyorum. Yine, İş Kanunu’nda var demiştik Üçlü Danışma Kurulu. 4857 sayılı İş Kanunu var, 114’üncü maddesinde şöyle düzenleniyor, zihninizde olsun diye bunları ifade ediyorum. 114’üncü madde çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla hükümet ile işveren kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere üçlü temsile dayalı istişari maiyette bir danışma kurulu oluşturulur. Kurul, bazı kanunların çıkarılmasında ortak toplantılar yapıyor. Daha önce bahsettiğim 6331, 4857 değişmesi, 2012’de eski 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu vardı. Bu değiştirilip 6356 sayılı yasaya dönüştürüldü. Yine burada da bu diyalog mekanizması çalıştırıldı. Gerçekten orada da 14 defa toplandılar. Hatırlıyorsanız, bu, iş kurulu barajları vardı toplu sözleşme yapmak için. Yüzde 10 barajı, önce yüzde 3’e sonra yüzde 1’e düştü. Bütün bu mekanizmalar, tüm bu tartışmalar yine burada gerçekleşti. Eğer

öyle olmasaydı mesela, taraflar dinlenilmeden bu kanun çıkarılmış olsaydı Türkiye’de 37 tane sendika kapısına kilit vurmak zorunda kalıyordu. Bu da onun önemini gösterdi. Yine bahsettik, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun 21’inci maddesinde, Kamu Personeli Danışma Kurulu, KPDK olarak bildiğimiz kurulun sosyal diyalogun geliştirilmesi, Kamu Personel Mevzuatını bir kamu yönetimi uygulamalarını değerlendirilmesi, yönetimin daha iyi işleyen bir yapıya kavuşturulması için ortak çalışmalar yürütülmesi, kamu görevlilerinin yönetimine katılımının sağlanması, bunu kanundan okuyorum, kanun metni böyle bir görev veriyor ve kamu yönetiminin karşılaştığı sorunlara çözüm geliştirilmesi amacıyla her yıl Mart ve Kasım aylarında toplanmaktadır diye kanunun 21’inci maddesinde düzenleniyor. Burada da tek sorun mutabakat zaptına giren maddelerin uygulamada bazen problemler yaşanmasıdır. Onun değişmesi gerekir. 22’inci maddede de kamu idari kurulları var. Burada da kurum düzeyinde işte TRT’de, PTT’de, Milli Eğitim Bakanlığı’nda, DSİ’de, Karayollarında yani kurum düzeyinde. Kamu görevlilerin çalışma koşulları ve kanunun kamu görevlilerine eşit uygulanması konusunda görüş bildirmek için yılda 2 kez toplanmaktadır diyor 22. Madde. Bütün bunlar gördüğümüz gibi Türkiye’de sosyal diyalog mekanizmasının aslında yasalarında var olduğu ama yasada herhangi bir hükmün yazmasının tek başına yeterli olmadığını, bunun uygulamaya da geçmesi gerektiğini tekrar ifade etmiş olalım. Dünyada çalışanlar değişiyor, bunu görüyoruz. Endüstri ilişkileri sistemi değişiyor. Ben özellikle 30 yıldan fazla çalışanlarla görüşünce, yani yetkililerle, yöneticilerle. Yani eskiden biz başkaydık diyorlar. Tamam doğru ama zaman değişiyor. Şartlar değişiyor, insanların beklentileri değişiyor. Teknoloji değişiyor, yani iş yapma biçimleri değişiyor. Mesela Türkiye’de daktilodan bilgisayara geçilince o dönem yapılmış çalışmalar var, müthiş bir direnç var. Yani daktilo kullananlarda işimiz elimizden gidecek. Sonra kullanmaya başlıyor bakıyor ki kolay bir şey. Yani kaydediyorsun, bir sonraki yazıda bir kaç yer değiştirerek daha fazla iş üretebiliyorsun. Bunu gördük. Bu sefer bundan vazgeçilmez hale dönülüyor. Türkiye’de her değişime bir anlamda önce direnç gösterilir, sonra uyum aşaması yaşanır. Bizde de endüstri ilişkileri sistemi değişiyor. Kamu yönetimi de bu anlamda uzun yıllardır tartışılıyor. Ancak bu tartışmadan çıkaracağımız tek sonuç; memurların iş güvencesini kaldırmak olmamalı. Bunu ben ilgili diyalog mekanizmalarında da söyledim. Genelde şöyle denir; efendim hiç çalışmayan danışmanlar. Yani 3 milyon 200 bin kamu çalışanı içerisinde bu nitelikte kaç tane adam var. 10 tane mi, 100 tane mi, 200 tane mi? Kaça tekabül ediyor? Binde bilmem kaç bile tekabül etmiyor. Ama onlar üzerinden biz tutup bütün kamu çalışanlarını aynı ölçüde değerlendirip işi oraya getirmek de doğru değil. Evet değiştirmemiz gereken noktalar olabilir. Ama bunu sadece çalışanın iş güvencesine indirgemenin de doğru olmadığını bildirmemiz lazım. Çünkü bazen şöyle deniyor; efendim devir değişti, her şey değişti. Tamam değişti de yani niye devirin getirdiği örneğin çalışanların, dünyanın her yerinde kendilerine daha fazla sosyal zaman ayırmak için çalışma süresinde kısıtlamaya gidiliyor. Biz niye o örneği almıyoruz. Ya da çalışanlara örneğin bugün konuşuyoruz ikramiye, işte taşeronlar kamu işçisi olacak. İlaveten Hediye Kanunu var bizde 6772 sayılı kanun. Oradan kaynaklı 52 günlük ücretleri var, bir de eğer sendikalılarla toplu sözleşmeden kaynaklanan 2 maaş tutarını ayrıca toplamda 4 maaş tutarı da ikramiyesi var. Gelin bu da değişiyor. Kamu çalışanlarının hepsi için ayırmadan verelim. Bu şeye benziyor; şimdi biz 9 kardeşiz, annem ve babam, benim zihinsel engelli amcalarım var onlara bakıyorlar. Annem tabi biraz yoruluyor. Babama zaman zaman diyorum ki, baba Peygamber Efendimiz ev işlerinde eşine yardım etmiş diyorum. Babam ne demek istiyorsun diyor. Bir şey demek istemiyorum. Sonra tabi anlıyor babam. Oğlum bak diyor, ben peygamber falan değilim, ona göre. Şimdi hacı babam işine gelince öyle oluyor, anneme yardıma gelince de ben peygamber değilim diyor. Çalışma hayatında da bu böyle. Evet modern şeyleri konuşalım ama çalışma şartlarında da ücret şartlarında da bu modern dünyanın getirdiği şartları eğer konuşursak bunun bir anlamı olabilir. Tekrar edelim, yani bütün her şeyi getirip çalışanın iş güvencesine dayandırmak kolay değil. Kaldı ki, yani memurların öyle sanıldığı gibi sonsuz bir iş güvencesi de yok yani. 657’de işten atılma şartlarında biliyorsunuz bir sürü maddeye göre insanlar işten atılabiliyor. Demek ki ne memurların sınırsız bir iş güvencesi var ne de iş güvencesi olmadığını düşünürüz. Çalışanların aslında iş güvenceleri var. Bu kişinin kendine bağlı bir şey orada da bütün bunlar tartışılır. 2018’de kalkınma planları tartışılacak. Orada

da yeni bir kaç madde var onlardan bir tanesi de kamuda yeni sistem yani hükümet sistemi çerçevesinde kamu personel rejimi, tartışılacak konulardan bir tanesi. Birçok teorik şey var. Teorik şeyler anlatıp sizi sıkamak istemem. Bir kaç husus daha var onları belirttikten sonra bitirmiş olayım. Evet çalışma şartları değişiyor dedik, dünya değişiyor dedik. Üretim mekanizmaları da değişiyor. Değişim hayatın her alanını da etkiliyor. Çünkü iş yapma biçimimiz ile bugünkü iş yapma biçimimiz aynı değil. Bugün, dünyada şöyle bir tartışma var; çalışana ihtiyaç duyulmayan bir çalışma sistemi ortaya çıkacak diye. Fütürist diyorlar, gelecek düzen. Bunlar çalışma hayatında da var. Bunları tartışıyorlar artık, işçinin memurun olmadığı çalışma hayatı. Bunlar 30'lu yıllarda da tartışıldı. 50'lerde de 60'lı yıllarda da tartışıldı. Özellikle 80'den sonra bilgisayarın ya da üretim araçlarında teknolojinin kullanılması sırasında da bu çok tartışıldı. Ama ilginç bir şekilde üretim araçlarında meydana gelen değişimden doğan iş gücü eksikliğini gideren başka iş alanları açıldı. Örneğin teknoloji arabayı üretirken bin personele ihtiyaç duyuyordu. Şimdi aynı fabrika 500 personele ihtiyaç duyuyor ama o aradaki 500 kişi pazarlamada çalışıyor. Satışta çalışıyor, işte diyelim ki servis işletiminde çalışıyor. Bu anlamda yani haksız çıktılar. Gelecekte hiç emeğin olmadığı falan bir şey olmayacaktır, bunu da bilmemiz lazım. Dün bir gazetede vardı. Sanırım Endonezya'da ya da Malezya'da bir lokantada robotlar garsonluk yapıyor. Ve düşünce bu; bütün dünyada bundan sonra bütün garsonlar robot olacak diyor. Dünya'nın her yerinde uygulanacak diye bir şey beklemek doğru değil. O nedenle emek, insanlık tarihi kadar eski bir şeydir. Alın teri, emek, çalışan ve insanlık var oldukça da devam edecektir. Bugün de bunları yaşıyoruz, yani daktilolar ortadan kalktı ama daktiloda yazanlar ortadan kalmadı. Sistem yenilenerek, kendini başka alanlara açtı. Bugün bilgi işlemi dediğimiz kişilerin olmadığı iş yerlerimiz yok değil mi? Dün yoktu ama bugün var. İşte medyada, sosyal medya diyoruz. Neredeyse her kurum sosyal medya uzmanı istihdam etmeye başladı. Bu anlamda çalışanlar var. İşin niteliği değişebiliyor. Yaptığı iş farklılaşabiliyor ama emeğe her zaman ihtiyaç duyulacak. Ve bir endüstri ilişkileri sistemi insanlık var olduğu sürece var olacaktır. Burada elbette talepler farklılaşacaktır. Yani dün olmayan bir şeyler bugün var, dün istenmeyen şeyler bugün var. Dolayısıyla dün için söylüyorum biz gidip başkanımıza bu konuda bir şey söyleyemedik deniyor. Ama devir değişti. Benim babama diyemeyeceğimi benim oğlum bana söyleyebiliyor. Benim babamdan isteyemeyeceğim şeyleri yani yapamaz dediğim şeyleri, benim çocuklarım benden isteyebiliyor. Dolayısıyla bu da değişiyor. Bununda farkında olalım. Yeni bir iş gücü var. Bende fark ediyorum. Çalışma hayatında benim 20'inci yılım. Yani kendi başladığım dönemde birlikte çalıştığım, yetiştirmeye gayret ettiğim uzman arkadaşlarım yeni dönemlerde çok farklı olduğunu görüyorum. Ama bunu da yönetmemiz gerekir. Yani rehberlik ederek tecrübe aktararak yönetmemiz gerekir. Ben özellikle bir kavramsal boyut çerçevesinde sosyal diyalog nedir, amacı nedir, hangi şartlarda yapılır, Türkiye'de sosyal diyalog mekanizmaları nelerdir? Bunları dilim döndüğünce anlatmaya gayret ettim. Eğer varsa sorularınız, sorularınızı almak isterim. Soru sorulmamasının 2 tane anlamı var. Ya her şey çok iyi anlaşılmıştır ya da hocam yetti gayrı bir ara verelim demektir yani. Hangisi? Ona da cevap yok. Biz şöyle bir plan yapmıştık, yani ben toplantıyı modere edecektim öncelikle hani kavramsal bir boyut sunup, peşine de varsa şeyler modere etmeyi düşünüyorum. Öğleden sonra yine sizinle birlikte olacağım. Bu arada sormak istediğiniz soru varsa da onları cevaplamaya çalışacağım. Yoksa da ben sabrınızdan dolayı hepimize teşekkür ediyorum. Saygılar sunuyorum.

Hocama teşekkür ediyorum. 10 dakika ara veriyoruz.

3.1.2. Birinci Panel Oturumu: Salı Günü - Sabah 2. Kısım

Gürbüz İnaltekin :

Sayın katılımcılarımız çalıştayımızın bu bölümünde dün yapmış olduğumuz beş gruptaki grupların sunumuyla devam edeceğiz. Öncelikle kendimin de bulunduğu grup birinci grup ve birinci grupta ilgili yaklaşık bir kaç maddeyi, tamamını burada değil, size sunacağım. Bu sunumu bir özet halinde, her grup kendi grubunu özet halinde sunacak. Bu başlıklar üzerinden oradaki sorun ve sıkıntıların hem kurumumuzu geliştirme anlamında hem de çalışanlarımızın moral ve motivasyonunu sağlamak adına neler yapabiliriz. Birlik

Haber-Sen gerçekten, gerek Memur-Sen gerek diğer sendikalar arasında kurumların bile yapamadığını bir araya toplayamadığı Birlik Haber-Sen olarak bütün sendikalarımızı kurum çalışanlarımızı ve derneklerimizi bir araya getirerek sorunları ve çözüm odaklı çalışmalarımızın yansımaları ne olacak, sahaya nasıl bir yansımayla çıkacağız kısaca ben birinci grupta olan her kürsüye çıktığımızda PTT'nin artık dünya markası olduğunu ama içindeki sorunları çözmeden hiç kimse gelişen teknolojiye ayak uyduramayacağını da görmekteyiz. Özellikle kurumumuz gerçekten atılım içerisinde proje üzerine proje yapıyor. Ama alt yapısını oluşturmadan deneme sürelerini gerçekleştirmeden, kervan yolda dizilir misali yola çıkmakta ve bu çıktığı yolda da çok zorlandığını görüyoruz. Özellikle grubumuzda en çok konuşulan konu ve ortak mutabakat altına aldığımız konuların başında personel sıkıntısı olmak gelmektedir. Gelişen PTT insansız olamaz, biz her yerden iş alabiliriz her yerden iş bağlayabiliriz. Ama bunu insan eliyle, insan gücüyle kurum olarak mutlaka buradaki eksikliklerimizi en kısa sürede gidermemiz gerekiyor. Bir başka konumuz, kurumumuz otomasyona geçeli yaklaşık 15 yıldan fazla olmuştur. 4 bin - 5 bine yakın iş yeri ve otomasyonu olmasına rağmen şuana kadar tek ekran üzerinden işlem yapabilmektedir. Bu tek ekran üzerinden dediğim de aynı ekran üzerinden fatura, elektrik alacaksınız, telefon alacaksınız, sigorta vereceksin, HGS yapacaksınız, kredi vereceksin ama bizim yarışacağımız bankacılık sistemine baktığımızda en az bir kaç ekranı var. Orayı bırakmadan diğer tarafa geçebilecek ekranları vardır. Eğer gelişen teknoloji dünyasına ayak uyduracak en kısa sürede tek ekrandan kurtulmak gerekiyor. Gerek personel açısından, gerek zaman açısından ve müşteri memnuniyetini bir an evvel yerine gelmesi yönünde özellikle burada bilişim dairelerinin teknik dairelerin bu konuda kısa bir sürede bu işlemleri yaparsa, daha hızlı bir şekilde yaparsa bu kurumun bir an evvel daha ileri gideceğinden eminiz. Bir başka ortaya çıkan sorun ise, kurumumuzda biliyorsunuz çok çeşitli statülerde çalışan personel var. İşte; 399, İHS'li, taşeron. Bu çalışanlarımızın arasında bir statüde çalışan çocuk yardımı alırken öbür statüdeki adam aynı iş yerinde çocuk yardımı alamıyor. Bir başkasına baktığında yemek yardımı alabiliyor öbürü yemek yardımı alamıyor. Bir başkası yol yardımı alabiliyor öbürü alamıyor. Bu da ister istemez kurumun iş barışını bozmaktadır. Bir evde bile iki kardeşin okuldaki kavgası bile eve ne kadar yansımaları görebildiğimizi bize birer aile olarak yansımaları gördüğümüzü biliyoruz. Düşünün ki 40 bin çalışanı olan bir kurumun iş barışının sağlanmadığı, adaletin sağlanmadığı bir yerde bunu nasıl başaracaksınız. Burada morali, motivasyonu nasıl sağlayacaksınız bunu da gözden geçirmek gerekiyor. Bir başka konu, aynı kurumda biz firma elamanları çalıştırıyoruz. Ama maalesef birkaç firma üzerinden alıyoruz. Dağıtımı bir başka firmadan, sevk ayırım bir başka firmadan, bir başka personeli, yabancı hizmetleri başka bir firmadan alıyoruz. Yarın bizim ihtiyacımız olan geçen hafta Ankara Baş Müdür yardımcımız aramızda 30'a yakın bir taşeronu gişe hizmetlerinde çalıştırıyor. Ama bir başka firma müdahil olmaya çalışıyor. Bu benim personelimdir sadece ben bunu sevk ve ayırım için aldım veya dağıtım için aldım diyor. Onun için kurumumuzun kısa bir sürede eğer inşallah kendi alanını alır, eğer almazsa firma elemanları ile ilgili tek müteahhit düzenin veya firma üzerinden giderse daha sağlıklı olacağına inanıyorum. Çünkü bizim kurumda artık herkesin her yerde görev yapması elzem duruma gelmiştir. Kurumumuzun tıkanması noktasında bir an evvel inşallah aşılacak yol ve yöntemleri diğer arkadaşlarım da izah edeceklerdir. Herkesin bu konuda kuruma el attığı kadar kurum idarecilerinin de çalışanlara inşallah bir yol göstereceğine inanıyorum. İdareci, adı üstünde idareci biz hoca değiliz. Tabi hocamın karşısında böyle konuşuyoruz ama biz idarecilerin, kurum çalışanlarının çalışma şartlarını, çalışma ortamlarını düzenlemediği müddetçe, moral ve motivasyonunu düzenlemediği müddetçe hiç bir şey elde edemeyiz. Çokça görünür gibi çok iş yapar görünür gibi yapıyorum gibi görünüyorsa da maalesef ki kurumumuzun arka planına baktığımızda, sahaya indiğimizde bu konuda çok da sendikal olarak dayak yediğimizi görüyoruz. Bu çalıştayları kurumun da yapmasını istedik. Çünkü Birlik Haber-Sen gerçekten kendine öz, kendine has daha önce bir Avrupa projesinde de başkanlarımızı yurt dışına 4 Avrupa ülkesine götürüp yine paydaşlarımızla o kurumların eş değerlerini gördüğümüzde gerçekten bugün kedi kurumumuza baktığımızda çok çok gerideyiz. Çalışan açısından çok gerideyiz. Gerek ücret, gerek sosyal anlamda, gerekse sahadaki çalışanlarımızın sayısının az oluşu, burada iş bölümünün düzgün olmayışı bunun tamamen personele yansımasıdır. Burada elbette kurum güzel projeler üretiyor. Kurumumuzda

gerçekten güzel beyinler var. Bu beyinlerin çalışmaları sadece kağıt üzerinde kalmamalıdır. Dün bilişim daire başkanı da bizimle beraber olduğu için birkaç noktaya vurgu yapmıştı. İşte önümüzdeki süreçte dronlarla ilgili falan. Ama sadece bunlar sözde ve projelerde kalmamalı. Bir an evvel bunun faaliyeti nasıl olacak nasıl gerçekleşecek biraz kolay mıdır zor mudur? Bunu da zaman için de göreceğiz. Proje çok ama gerçekleşen şüana kadar bir şey yok. Biz sendikacı olarak buradaki çalıştaydan çıkan kendi şahsımızı görüşümüzü değil, çalışanların da ortak görüşünü burada dile getiriyoruz. Bir başka nokta, hep bir şeyden yakınıyoruz postanın zamanında adreslere ulaşmaması. Oysa baktığımızda posta hatlarının, güzergâhlarının yeniden düzenlenmesi gerekiyor; çünkü Ankara'dan çıkan posta direkt Kocaeli'ne uğruyor ama yol üzerine baktığımız zaman ister istemez Bolu'nun, Düzce'nin ilçelerinin içinden geçtiği halde, Adapazarı'nın ilçelerinden geçtiği halde o ilçelere bırakmayıp merkeze bırakıyor. Tekrar oradan geriye postalar dönüyor. Burada 3-4 saatlik bir gecikme oluyor. Onun için burada kısa bir sürede merkezi posta hatlarının bir an evvel düzeltilmesi gerekiyor. Bu konuda yapılacak düzenlemeyle hızlı bir adres teslimi gerçekleşecektir ve dağıtımda da biraz daha hızlı bir dağıtım gerçekleşecektir. Ben arkadaşlarımda da fazla vaktini almadan siz değerli katılımcılara teşekkür ediyorum. Gerçekten dün verimli bir çalışma yaptık. Bu verimli çalışma sonucunda ortaya çıkan maddeler, sorunlar, aksaklıklar bir kitap haline getirilecek. Genel başkanımız da bu konulara geniş bir şekilde inşallah öğleden sonra değinirler. Geniş bir şekilde sizlerin hizmetine ne şekilde en gerçek şekli neyse o şekilde sunmayı düşünüyoruz Birlik Haber-Sen adına. Bizim 1 no'lu grupta Büyük PTT Çalıştayı'nda birinci grupta bizlere destek olan siz değerli katılımcılara teşekkür ediyor hepimize saygılar sunuyorum. 2. gruptaki performansla ilgili Cengiz Bekar Genel Başkan Yardımcımızı davet ediyorum.

Mevlüt Burgaç:

Değerli katılımcılar. Dünkü çalışmamızda 3'üncü grupta personel istihdam ve ücret politikaları noktasında görüşlerimizi dile getirdik. Bu çalışmada bana destek veren tüm arkadaşlara teşekkür ediyorum. Küreselleşmeyle artan rekabet koşulları, birleşim teknolojisindeki gelişmeler tüketim alışkanlıklarının farklılaşması son yıllarda ekonomik, kültürel ve toplumsal ve siyasi yapılarda değişim kamu yönetiminin yapılarında değişikliği beraberinde getirmiştir. İş ve işlemlerin yürütülmesinde etkililik, verimlilik vatandaş odaklılık, şeffaflık gibi ilkeler egemen olmaya başlamıştır. Yeni bir sistem oluşturulmadan önce mevcut yönetim anlayışını ve şirket personel sisteminin değişim süreçlerinin doğru bir şekilde incelenmesi, sorunlu alanların tespit edilmesi ve bu sorunlu alanların yapısal çözüm önerilerinin getirilmesi daha verimli, düzenli, şeffaf etkin ve adil bir hizmetin gerçekleştirileceğine inanıyoruz. Bu durumu, personel göreve alınmasından yetiştirilmesi ve görevden ayrılmasına kadar olan süreçte ödül ve ceza sisteminin yanı sıra hukuki, mali, sosyal hak ve yardımları verimlilik, liyakat, kariyer ve adalet ilkeleri temelinde düzenleyecek bir insan kaynakları yönetim modeli oluşturulması gerekmektedir. Şu bilinmelidir ki, kurumların en önemli varlığı olan insan kaynağının verimliliğinin artırılmasıyla mümkün olabileceği gerçeği ortaya çıkmıştır. Bu dünkü yaptığımız çalışmalarda tabi konu çok geniş olduğu için ben birkaç noktayı burada belirtmek istiyorum. Şimdi ilk önce personel alımıyla alakalı birçok sıkıntı yaşadık. Bu kurumumuzda belki de Türkiye'de hiçbir kurumda görülmeyen sıkıntılar. Biliyorsunuz 1700 kişi alınacaktı bu alınamadı. Bunun alınmamasının sebebi 18.03.2002 tarih ve 3975 sayılı Bakanlar Kurulunun kararıyla yürürlüğe konulan Kamu Personeli Seçme Sınavı'yla alakalı bir konu. Burada A ve B kadrolarıyla alakalı yapılan bir düzenleme var. Yalnız PTT Genel Müdürlüğü'nün İHS'li personel alımı yönetmeliğinde yaptığı sözlü sınavıyla, mülakatıyla alakalı bu kanuna uymayan bir nokta var. Burada mülakatın B kadrolar için yapılamayacağı belirtilmiştir; ancak birçok kamu kurumu bu B kadrolara da mülakat yapılması hususunda Başbakanlıktan yetki almıştır. Bizim kurumun bunu almamasında veya işte bunun göz ardı edilmesinden dolayı 1750 kişinin şüanda göreve başlamamasına kurumda, bunu sahada da görüyoruz, buna çok büyük bir tepki var. Neticede 3 kişinin yapacağı iş bir kişiye yüklenmiş ama daha sonra hemen işte sistemden bakılıyor bu dağıtıcı veya bu memur bu işi nasıl yaptı. Cihete gidiyor nereye gidiyor? Personel alınamamış. Bu noktada buna gelmeden bu konular çözülebilirdi. Şimdi bu B kadrolar için sen mülakat

yapacaksın izin alman gerekiyordu. Böyle bir aksaklık var arkadaşlar. Şimdi ben bu izin alan kurumlara tek tek yazayım ama Gümrük Genel Müdürlüğü tüm kadroları için yani Kamu Personeli Seçme Sınavı'nda B kategorisine girenler için tümüne mülakat yapma hakkı iznini almış. Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenler için de bunu almış. Orman Genel Müdürlüğü orman muhafaza memurları için de bunu almış. Bunu bizim de almamız gerekirdi, bunu da bizim kurumun en kısa sürede almasını bekliyoruz. Biz bu işe alımlarda sınav komisyonunda yetkili sendika temsilcisinin de bulunmasını teklif ediyoruz. İşe alınacak personelin mesleğe uygun olup olmadığının önceden sorgulanmasını bekliyoruz. Bu güvenlik soruşturmasını da gerçekten çok uzun zaman aldı. Müdürlerle alakalı konuda. Bunun dışında eğer bu sınava alırken kurum ve devletin bu yapı üzerinden sıkıntılı kişiler varsa bunları önceden tespit edip sınava almaz veyahut yıllık yapılan bir programda devletin bu yıl kaç kişi alacağı 100 bin kişi alacaksa, 200 bin kişinin sorgulamasını yapsın hazır beklesin. Daha sonra işe başlatıp 6-7 ay güvenlik soruşturması devam ediyor. Bu da gerçekten sıkıntı. Sınav ücretleri var arkadaşlar, biz dün yaptığımız toplantıda sınav ücretlerinin kaldırılmasını teklif ediyoruz. Sınav ücretinin zaten hukuki bir altyapısı yok. Bunu kurumlar farklı uyguluyor ama kanuni bir altyapısı yok. Bu yıllık izinlerle alakalı, yıllık izin, idari izin, sıhhi izin, askerlik, doğum ve süt izinlerine karşılık norm belirlenirken en az yüzde 10 fazlasının belirlenmesini istiyoruz. Neticede bu hayatın içinde olan bir şey. Sen yüzde 10 belirlemediğin zaman bu yıllık izini vermeyecek misin? İdari izin, süt izni, doğum izni bunlar ne olacak idarecilerimizin bunu göz önüne alması gerekiyor. Her kadro için yüzde 10 fazlasını talep ediyoruz. Aynı keza taşeronların da kadroya alınmasını, statülerinin de iyileştirilmesini talep ediyorum. Dünkü toplantıda bu görüşler ele alındı. Şimdi ücretler konusunda 2010-2011 yılı 666 sayılı kanun hükmünde kararname ile Türkiye Cumhuriyeti eşit işe eşit ücreti benimsediği için bunun da eşit ücretle uygulanmasını istiyoruz. Şimdi kurumda çalışanların sıklığı bakılmaksızın unvanlarına göre eşit işe eşit ücreti söyledik. Ayrıca 399 sayılı kanun hükmünde kararnameye göre çalışan personellerimiz hakkında, biliyorsunuz 5 gruptan 3 gruba düşürüldü. Bu çalıştay Sayın Genel Başkanımız Ömer Budak Beyin ziyaretinden sonra çalıştık bir sürü emek verdik 3 yıldan beri. Bu şimdi 5 gruptan 3 gruba düştü. 01.01.2018 tarihinden itibaren PTT Genel Müdürlüğe yüzde 5 oranında zam yapma yetkisi de verilmiştir. Biz bunun da uygulanmasını bekliyoruz. Şimdi PTT Anonim Şirketi'nde çalışan 6475 sayılı kanuna göre çalışan İHS'li, dağıtıcı, teknik ve büro tekniker, büro ve gişe görevlilerinin de maaşlarının da iyileştirilmesini istiyoruz. Çünkü burada da gerçekten bir baş dağıtıcı, ihaseli veyahut müdür, şef onların durumları çok iyi ama bu arkadaşların durumlarında gerçekten sıkıntı var. Burada bir adaletin sağlanmasını bekliyoruz. Çoğu yerde burada arkadaşlar bahsettiler. Bu idari hizmet sözleşmelerinin büyük şehirlerde biliyorsunuz İstanbul'da yüzde 15, diğer illerde yüzde 10 oranında fark var. İlk 10'a girenlerin arasında yüzde 10 fark ödeniyor. Çalışanlara yüzde 5, bunu tüm Türkiye genelinde herkese yüzde 5 olarak arttırılmasını talep ediyoruz. Şimdi PTT Anonim Şirketi'nde 8 farklı ücret ve ücret verme sistemi var. Bunların da sadeleştirilmesini istiyoruz. Şimdi unvan yükselme, ödül ve cezalarda kurumların genelde hepsinde cezaya yönelik kanunlar var. İşte 657'nin 125. maddesi, sayın işte 399'da yine keza 44'den 49'a kadar 6475'de yürürlüğe giren yönetmeliğin işte 74'den 75'e kadar birçok maddesinde ceza var. Ödül sistemi hiç yok. Aslında kurumların cezayı öngördüğü kadar ödülü de öne alması lazım. Bu ödül sistemini kurumların geliştirmesi lazım ki personeli motive etsin. Hep ceza var bakın, ödül sadece 1-2 yerde geçiyor. Bu sistemin değişmesi lazım, yani ödül sisteminin konulması lazım. Burada aldığımız bir kaç not vardı arkadaşların da belirttiği gibi. Bu ödül sisteminin bir baş müdür bir başarı verdi. Yalnız bunun İKBS'de yayınlanması lazım ki herkes bunu görsün. Şimdi baş müdür birine veriyor tamam teşekkür ederim diye bu da götürüyor dosyaya koyuyor. Ama İKBS sistemine uygulanmadığı için bundan kimsenin haberi olmuyor. İşte bunun da uygulanmasını istiyoruz. Bir de AŞ. unvan değişikliği yönetmeliği özel şartların değiştirilmesini talep ediyorlar. Neticede bu özel şartlar günümüz koşullarına uymuyor. Birde İHS disiplin cezalarını düzenleyen yönetmeliğin 69'uncu maddesi var. Arkadaşlar bu hiçbir sistemde yok. 399'da da yok 657'de de yok. 657'de bunu koydukları şey kademe ilerlemesinin durdurulması karşılığı buna konmuş. 399'da ücret kesimi sadece aldığın ücret kesimi o ayki duruma göre. İşte 8'de bir, 30'da bir her neyse. Ama burada öyle bir şey var ki, bir yıldan iki yıla kadar gelecek zamlardan faydalanamaz. Böyle

bir şey olabilir mi? Çalışana 5 bin lira ceza veriyorsun. 5 bin lira ben hesapladım, yüzde 10 gelen maaşın zammını adam 5 bin lira ceza veriyor. Bu nerede var? 399'da da bir aylığından işte yüzde 8'de bir ya da 30'da bir kesiliyor. Burada 2 yıl gelen zamlardan faydalanamıyor. Böyle bir madde olabilir mi? Bunun uyarlanması lazım. Bu ne olabilir. 2'ye 2 aylık veya en fazla 6 aylık olarak gibi düşündük. Bunun düzeltilmesi lazım, bu çok sıkıntılı bir şey hiç bir yerde yok. Şuan ki uygulanan devlet sistemli işleyen yok. Şimdi baş dağıtıcıların asıl göreve sevk, idare, denetim ve kontrol görevleriyle daha iyi etkin yürütülmesi işi için görev tanımlarının tekrar belirlenmesi gerekmektedir deniyor. Evet burada öyle bir madde var. Bir de burada biz personellerin çalıştırılması noktasında 101'inci madde var. İHS'lilerin iş güvencesi ile alakalı onun da kaldırılmasını veyahut düzeltilmesini talep ediyoruz. Öyle birçok maddemiz var. Dün arkadaşlar bunu hepsini burada dile getirmek istemiyorum sonuç bildireceğimizde ve kitapçığımızda bunlar ayrıntılı bir şekilde anlatılacak. Beni dinlediğiniz için hepinize teşekkür ediyorum. Bu çalışmayı kurumumuza, çalışanlarımıza ve halkımıza faydalı olmasını diliyorum. Sağ olun ve var olun.

4. grubumuzu Ahmet Bey'i davet ediyorum buyurun başkanım.

Cengiz Bekar:

Sevgili misafirler hepiniz hoş geldiniz. Performans yönetim sistemi Ağustos 2015'ten itibaren hepinizin bilgisi dâhilinde yürürlüğe girmiştir. Yalnız zaman zaman bazı aksaklıklar vardır. Az önce başkanın da dediği gibi kervan yolda dizilir misali. Çok aksaklıklar vardı zamanla gideriliyordu en son dün öğrendiğimiz bir çalıştayda yeniden bir Erdoğan Bey'in sağ olsun yıllarca bu performansın içinde görev yaptı. Erdoğan Bey'in açıkladığına göre, yeniden bir değişime uğrayacak. Yeni bir değişim gelecek. Bunda en azından dedik ki, biz sendikaların ve sahadaki insanların, sahadaki yerel yöneticilerin görüşü alınarak yapılırsa daha iyi sonuç vereceğini düşünüyoruz. Performans yerele göre uygulanmalı. İstanbul'daki bir dağıtımla Konya'daki bir dağıtım aynı şekilde olmamalı olamaz da. Hem demokratik yapısına göre hem arazi yapısına göre olmamalı dedik. Bu konuda zaten cihet kasten yorumlarını değiştireceklerini söylediler. Yeni bir çalışma olduğunu 300'e yakın cihet değişik katsayı oranlarını belirlediklerini söylediler. İnşallah bunu göreceğiz. Bizim daha çok yeni bir çalışma olduğu için soru cevap şeklinde geçti bizim toplantımız. Üçlü performans kriterine uymayan bölümler vardı. Hızlı tebligat olsun, tele faks olsun, posta kutuları olsun, mektuplar olsun bunları değerlendireceklerini söylediler. Üçüncü bir özellik sendika olarak talebimiz 636 katsayının kaldırılması. O da Erdoğan Bey suistimale açık olduğunu, suistimal edilebilir olduğu için 636'nın konulduğunu söyledi. Bir arkadaşımız da, şefimiz de, sağ olsun o konuda bir fikir beyan etti. Yani personeli, biraz ağır kelime kullandı ama onu söylemeyeceğim, biz böyle düşünürsek personel hile yapar, personel şunu yapar diye düşünürsek ondan hiçbir verim alamayız önce personelimize güvenmemiz lazım dedi. Bu konuda sağ olsun geniş bir sunum yaptı biz de aynı görüşteyiz. Tamam 636 kalsın ama iyi bir oto kontrolle. Bunun önüne fevkalade geçilebilir diye düşünüyoruz. Çünkü performansla göre not verileceği söylendi. Performansa göre not belirleme şuanda da o şekilde, biz buna da kesinlikle karşıyız. Performansa göre not belirleme olayına. Çünkü her gönderen, her bölgenin, her şeyin sayısı farklı oluyor, dağıtım şekli farklı oluyor özellikle demografik yapısı. Dediğim gibi arazi yapısı çok farklı oluyor. Bir yerde belki 100 tane çok rahat bulabilirsin ama başka bir bölgede 20 tane dağıtıyorsun. 20 tane dağıtılmadığına göre belirlememiz gerektiğini söyledik. Sağ olsun Erdoğan Bey bunları hep not aldı hepsini inşallah önümüzdeki dönemde yeni performans sistemi, yeni bir çalışma geldiği zaman bunları göreceğiz. Teche ve teknisyen arkadaşlarımıza, diğer başta arkadaşlarımıza yani perde arkasındaki gişe ve görevlilere performans verilmediğini bunu da Erdoğan Bey şu şekilde cevap verdi: Ölçülebilir olan her şeye ikinci aşamada performans gelecek. Ölçülebilirliği olduğu sürece yani biz büro memurunu ne şekilde ölçebiliriz veya başta ne şekilde ölçebiliriz. Bunun üzerine çalışma olduğunu söylediler. İnşallah biz yakın zamanda bu çalışmayı görebileceğiz. Tekrar oturup değerlendireceğiz, konuşacağız ve belki yeni bir çalıştay daha yapacağız bu işteki, sahadaki arkadaşlarla bu çalıştayın taşeron arkadaşlarla, başta arkadaşlarla daha nasıl iyi olabilir eksikler nelerdir diye bunları değerlendireceğiz. Başka, evet bizim konumuz bu kadardı. Yeni

bir çalışmayı bekliyoruz. Bu konuda bize destek veren Erdoğan Bey'e buradan teşekkür ediyoruz. İnşallah bekliyoruz en azından yayımlanmadan önce taslak olarak görürsek en azından sahadaki arkadaşlarla bu işte yorulan insanlar da bir fikir beyan edebilirse çok iyi olur diye düşünüyorum. Teşekkür ederim.

Üçüncü grubumuzda insan kaynaklarıyla ilgili Mevlüt Burgaç buyrun başkanım.

Ahmet Karagöz:

Sayın Genel Başkanım ve değerli katılımcılar. Sendikamızın düzenlemiş olduğu PTT AŞ. Kurulu Çalıştayına hoş geldiniz, sefalar getirdiniz. 4'üncü grup olarak PTT A.Ş çalışanlarının sorunları ve çözüm önerileri, motivasyon ve verimliliğine etkisi konulu grup çalıştayımızı dün gerçekleştirdik. Bugün de sizlere tespit ettiğimiz sorun ve önerilere ilişkin konuları kısaca paylaşmak istiyorum.

PTT A.Ş. İş Yerleri Bünyesindeki Personel Eksikliği ve Yetersizliği

PTT A.Ş Genel Müdürümüz Sn. Kenan BOZGEYİK bey göreve geldikleri süreçte Birlik Haber-Sen Genel Merkezi olarak kendilerine hazırlayıp verdiğimiz sorun ve taleplere ilişkin raporda kurumun en büyük sıkıntılarının başında personel eksikliği ve yetersizliği olduğunu arz ettik. Bilindiği üzere 2017 yılında 5000 personel alımına çıkıldı ve Kesk Sendikasının açmış olduğu dava sonucu Danıştay 2. Dairesinin 2. ve 3. Grup alımlara ilişkin yürütmeyi durdurma kararı vermesi nedeniyle bu alımlar iptal edildi. Bu iptal kararı yüzünden kurumda personel yönünden büyük sıkıntı yaşanmasına neden oldu. 696 sayılı KHK ile 2. grup 1750 personel alımı tekrar sağlanmış oldu. Ülkemizin ve mülteci konumundaki Suriyelilerle birlikte seksen milyon aşkın nüfus sayısına oranla PTT çalışan sayısının azlığı dikkat çekmektedir. Örneğin, Dünya posta birliğine bağlı Avrupa ülkelerinden Fransa'nın nüfusu 66,900 PTT çalışan sayısı 200.000 üzerinde, Çek Cumhuriyetinin nüfusu 10.500.000, PTT çalışan sayısı 32.000 civarında. Bu bakımdan PTT A.Ş bünyesinde en az 10.000 civarında personel alınması halinde yaşanan sorun ve sıkıntılar ortadan kalkacak, kurum hizmetleri daha kaliteli sunulmasını sağlayarak karlılığı ve verimliliği olumlu yönde etkileyecektir.

Memur ve Dağıtıcı İşgücü Normlarının Yeniden Belirlenmesi

Memur ve Dağıtıcı işgücü norm belirlemelerinin aylık baz da 5600 Merkez performans puanı üzerinden belirlenmesi halinde iş yerleri bünyesinde gerçekçi bir işgücü normu tespitini yansıtmamış olacaktır. İşyerleri bünyesinde memur ve dağıtıcı işgücü norm tespitini, bizzat işyerleri bünyesinde yapılarak izin (Senelik izni, Doğum izni, Ücretsiz izin), rapor, emeklilik, eğitim, seminer, tayin gibi hususlar göz önünde bulundurularak hizmetlerin aksatılmadan yürütülebilmesi için yeterli ilave personelin tahsis edilmesi sağlanmalıdır.

Performans Sistemi;

PTT A.Ş bünyesinde gişe ve dağıtım hizmetlerinde çalışanlar performans sisteminden yararlanmakta, ancak diğer hizmet alanların da çalışanlar ise bu imkandan yararlanamamaktadırlar. Ayrıca, 5600 puan sistemi bütün iş yerleri bünyesinde fiiks olarak uygulandığından, aynı işlem potansiyeline sahip olmayan iş yerleri ile potansiyeli bulunan iş yerlerinde çalışanlar işlem temelli performans puanının yüksek olması nedeniyle bu imkandan yararlanamamaktadırlar. Performans sistemindeki işlem süresi uzun, performans puanı düşük olanların, puanı yükseltilmeli, Örneğin kargo kabul performans puan karşılığının düşük olması nedeniyle bu hizmette çalışanların çoğunluğu performanstan yararlanamamaktadırlar. 5.600 taban puanının 4.000 veya 4.500 gibi rakamlara çekilerek daha çok çalışanın performanstan yararlanmasının sağlanması iş verimliliğini daha da artıracaktır.

4 Yıllık Üniversite Mezunu Dağıtımların Memurluğa Geçirilmeleri;

4 Yıllık üniversite mezunu dağıtıcı personellerin kurum bünyesindeki kariyer basamaklarında yükseltilmelerinin sağlanması bakımından, dönemler halinde memur kadrosuna geçirilmeleri, iş verimliliği ile moral ve motivasyonu artıracaktır.

Tayin ve Unvan Yükselme Sınavlarının Bir Sistem Dahilinde Yapılması;

Örneğin, Tayinlerin, Milli Eğitim sisteminde olduğu gibi kimsenin mağdur olmayacağı bir puanlama sistemi getirilerek sorunun çözülmesi gerekir. Unvan yükselme sınavları, bütün personellerin kariyer yapmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi, çalışanların aidiyet duygusu ile motivasyonu artıracaktır.

Yukarıda bahsedilen konuların çözülmesi ve beklentilerin gerçekleşmesi halinde PTT.A.Ş.'mizin dünya markası olma yolundaki hedefine hızla ilerleyecek ve hizmet kalitesi daha da artacaktır.

Burada sözlerime son verirken yüce heyetine saygıyla selamlıyorum.

5. grubumuzda yine Muzaffer Başkan buyurun başkanım.

Muzaffer Boskurt:

Evet arkadaşlar. Sizleri saygıyla selamlıyorum. Aslında 5 gruptu sonra, 4 gruba düşürüldü. 4'üncü grupta Ahmet Başkan ile aynı salondaydım. Değindiği konulara ben değineceğim. Şimdi öncelikle biz kamu muyuz, yoksa şirket miyiz? Onu sormak lazım. İşimize geldiği zaman kamu oluyoruz, gelmediği zaman şirket. Bunu bir ayırmak lazım. Kar amaçlı bir kurum muyuz, yoksa hizmet amaçlı bir kurum muyuz? Burada da başka başlıklar çıkıyor. Kurumda hat safhada sıkıntı var personel sıkıntısı var, hani araba giden gavur dağlarındaki rampalar var ya kamyonlar bir gün patlar, o rampada kurtarır bizi de. Bunları bir an önce giderilmesi gerekiyor. Çok sıkıntı var her gittiğimiz yerde, inanın ki merkeze bile gidemiyoruz. Yani bütün hınçlarımızı bizden çıkarıyorlar, sanki biz yönetiyoruz kurumu. Personel sıkıntısı, 1700 kişi alınacaktı son geline noktada, bir mahkeme kararıyla iptal edildi bir arkadaşımız. Bunu da söyleyeyim. KESK üyesi olan Elazığ'da bir şefimiz müracaat ettikten sonra, o da durduruldu. İnşallah bir an önce, bakanımız da açıklamıştı, bir an önce başlayacak olan, biraz olsa da bir nefes alacağız. Başmüdürlüklerde özellikle, büyük baş müdürlüklerde kres istiyoruz. Bu da çok sıkıntı. Çünkü bazı arkadaşlarımızın, çalışan bayanların küçük çocukları var ve bu çocukları yüzünden işe gelemiyor. Rapor alıyor ve çok sıkıntılar var. Başkanımın değindiği konular var. Özellikle merkezlere çalışan, merkez personelinin son zamanlarda birilerini bulup, torpil yapıp baş müdürlüğe, genel müdürlüğe, ihtisas müdürlüğüne çıkmaları sıkıntı. Eğer bu personel bu kadar verimliyse, belli bir kriterler verildiyse, müdürlüğe veya başmüdürlüğe alınmalı. Benim şahsi bir önerim var. Gişe personeli lise mezunu alınsın. O arkadaşlarımız orada daha verimli olsun diye böyle bir girişimimiz olmuştu. Merkezlerde çalışan personelin ek bir ücret almasını istiyoruz. Yani baş müdürlükte ve genel müdürlükte çalışan personel arasında bir fark olmasını istiyoruz. Ayrıca şubede çalışanla merkezde çalışanlar arasında da bir fark olmasını istiyoruz. Çünkü şubede çalışan arkadaşımız güvenliği yok, çay ocağı yok, yemeği yok, müdürü yok, veznedarı yok ve bu da tek başına her şeyi yapıyor bu arkadaşımız. Onda da fark istiyoruz. Dağıtım servislerinde baş dağıtıcıların da şef konumuna gelmesini istiyoruz. Çünkü onlarda yönetici pozisyonundadır. Ve bunların da aynı şefler gibi resmi kıyafet değil bağımsız, normal şefler gibi kıyafet giymesini istiyoruz. Bütün merkezlerde sıkıntı olduğu gibi izin kullanılmıyor. Genel Müdür Yardımcımız Gürbüz Bey'in verdiği enfomasyona göre elemanlar veriliyor. Mesela bir merkezde 20 personel var. 20 personelin herkesin bir ay izin kullanması gerekirken her ay 2 tane personel eksikliği çıkıyor. Bu personel eksikliğini kiminle tamamlanıyor. Yandaki cihete diyoruz ki kardeşim 2 cihet gidiyoruz. Ertesi ay yandakine de diyoruz 2 cihet gidiyoruz. Bu arkadaşlar çok büyük sıkıntılar çekiyor. Bunların da daha önce yedek müdürler gibi personeller içerisinde, yedek merkezdeki memurlar veya merkezdeki çalışan DTM'ler de dağıtıcı yedek istiyoruz. İşte bu ve benzeri çok bayan kardeşlerimiz var doğum sırasında uzun bir süre devletin tanıdığı haklar var bu kişilere. Uzun süreli izin kullanıyor ve bunların yerinde boşluklar doğuyor. Bu boşlukların doldurulması ancak ne oluyor. Her şubede çekeriz. Orayı eksiltiyoruz ya da merkezden çekiyoruz orayı eksiltiyoruz. Aşağıdan personel yukarı çıkması çok kolay, yukarıdan personel indirmek çok zor. İnmiyor. Ya dün daha merkezde çalışıyordun yani 10 gün bile olsa inmiyor. Veya gidip rapor alıyor ya da başka birini bulup aşağıya inmiyor. Bu da başka bir zorluk. Kurumumuzda çok daha ücretsiz izin

alan arkadaşlarımız var. Bu ücretsiz arkadaşların da ya eşi çalışıyor da başka bir yere tayini çıktığında gitmemesi için ücretsiz izin alıyor. Türkiye'de bu konuda çok fazla ücretsiz izin alan arkadaşlarımız var. Bu da bizi çok zor durumda bırakıyor. Evet, vekalet ücretleri. Son zamanlarda yapılan temsili gider yapılmışsa da bu tatmin edici bir temsil gideri değildir. Eğer aynı kurumda çalışanlar varsa, bunu veznedarlar var arkadaşlar. Veznedarlar birçok yerde müdürlük yapıyor. Hem müdürlük yapıyor hem şeflik yapıyor, çoğu da gişe de çalışıyor bunlar da temsil giderleri verilmesi lazım. Bazı illerde şefler, yıllardır biliyorum, ihtisas müdürlüğü yapan şefler var. Bunlara da verilmesini istiyorum. Tabi bunlar da eşit bir derecede, adaletli bir şekilde verilse inşallah bu da ortadan kalkıyor. Bu İNDEK'i çözemedim. Yani ben 2 buçuk yıldır sendikadayım. Soruyoruz ne oldu bu çalışmalar, personel ne zaman geliyor, efendim İNDEK'tedir. Bunu da insan kaynaklarından rica ediyorum bir an önce İNDEK'i, kaç katlıdır nerededir bize göstersoner o İNDEK'teki çalışmalarını da biran önce çıkarınsınlar. Gerçekten İNDEK'e giren çıkmıyor, yani hayata geçirilmiyor. Son zamanlarda yapılan kontrollerin çalışması, göz ardı edilerek. Mademki çalışmaya gönderiyorsunuz bu arkadaşları da gönderdiğiniz genel raporları özellikle posta dairesinden geçiyor. Tabi bunların öncülüğünü yapan posta idaresi. Ama insan kaynaklarına geldiği 50 kişilik bir çalışma, insan kaynakları bu sayıyı 25'e indiriyor. Neye göre indiriyor onu da bilmiyoruz. Bunun da bir an önce çözülmesini istiyorum. Sıkıntılar büyük aslında çok da uzatmak istemiyorum. Genel müdürümüz gelecek herhalde sizleri saygıyla selamlıyorum.

Gürbüz İnaltekin: Başkanımıza teşekkür ediyorum. Burada Ankara personelinin bir servisle ilgili bir bilgi gelmiş tam teyit edilmemiş dolayısıyla doğrudur, böyle bir söylenti var ama Birlik Haber-Sen konusunda da toplu sözleşmede de diğer illerin izin ücretlerini de bu konuda çıkarmıştır.

3.2. İkinci Panel Oturumu:

SALI GÜNÜ 2. OTURUM

Gürbüz İnaltekin:

Sayın PTT Genel Müdürümüz Kenan Bozgeyik Bey aramızdalar. Hoş geldiniz Sayın Genel Müdürüm. Sayın PTT Genel Müdürüm, Genel Müdür Yardımcım, Genel Başkanım, Genel Başkan Yardımcılarım, PTT Başmüdür Yardımcılarım, dernek genel başkanlarımız, sendika temsilcilerimiz, Birlik Haber-Sen'in proje ortağı olan PTT Genel Müdürümüz ile ortaklaşa Avrupa Projesi olan Sosyal Diyalog Projesini, çalıştayımızı tamamlayarak bizleri şereflendiren Sayın Genel Müdürümüzün de gözetimi ve bilgisi dâhilinde, kendisinin de bize konuşmacı olarak yer yer destek vereceği konuda sayın, aramızda bulunan hocamız Tarkan Zengin Bey'in moderatörlüğünde konuşmalarını yapmak üzere kürsüye arz ediyorum.

Tarkan Zengin:



Çok kıymetli Genel Müdürüm, Genel Müdür Yardımcılarımız, Birlik Haber-Sen'in çok kıymetli Genel Başkanı, Genel Başkan Yardımcıları, PTT Kurumumuzun çok kıymetli idarecileri, hanımefendiler, beyefendiler hepimizi saygıyla selamlıyorum. Birlik Haber-Sen Projesi kapsamında Türkiye kamu iletim hizmetlerinde,

sosyal ortakların, sosyal diyalog kapasitelerinin geliştirilmesi eğitimi projesinin Büyük PTT Çalıştayı toplantısına hoş geldiniz. Bugün nihayetlendiriyoruz. Uzun bir çalışma yapılmış. Belki sizlere dağıtılmadı, bilmiyorum ama üç tane önemli rapor çıktı bu çalışmadan, araştırmadan. Dün beş farklı grupta, beş farklı başlıkta çalıştaylar yapıldı. Hepiniz bunlara katkı verdiniz ve gerçekten yoruldu, bunun da farkındayız. Sabah konuştuk, sosyal ortak kavramı, yani sadece bir cümleyle üzerinden geçiştirilecek bir şey değil. Türkiye Cumhuriyeti'nin Çalışma Bakanlığı Çalışma Meclisi'nde artık çalışan ve çalıştıran taraf değil, ortaklık kavramı çıkmıştı. Kurumlarımızı birlikte büyütmek, birlikte yaşatmak niyetiyle bu çalışmalar yapıldı. Ben dışarıdan biri olarak, bir gözlemci olarak hem PTT Kurumumuzu, yöneticilerimizi tebrik ediyorum hem de Birlik Haber-Sen Genel Başkanı ve yönetimini, sendikamızı tebrik ediyorum. Bu meseleler çok kolay tartışılan meseleler değil, çünkü Türkiye'de bazı konuları tartıştığımızda sizi hemen bir yere etiketleyebiliyorlar. Bunlar cesaret ile yapılabilecek şeyler. O nedenle ben hepimizi tekrar tebrik ediyorum. Şimdi, çalışmamızı sabah, özellikle sosyal diyalog kavramından bahsetmiştik. Bugün de şöyle yapıp bitireceğiz: Aramızda dernekler var. Derneklerimize ben üçer, dörder dakika konuşma süresi vereceğim. Burada bazen müdahale etmem gerekecek çünkü vaktinde bitirmemiz gerekiyor. Çok şey olmadığını biliyorum, hoş bir şey değil ama mümkün merteye zamana riayet ederek sizlerden de düşüncelerinizi alacağız. Zaten, neredeyse, ben çalışmaları incelediğimde söylenmemiş söz kalmamış, her şey söylenmiş. Önemli olan bundan sonra buradan çıkacak sonuçları takip ederek, bir fikri takiple bu meseleleri çözmeye odaklanmak. Yani; yasalar, çalışmalar, raporlar tek başına yeterli değil. Bunları fiili olarak da hayata geçirmek lazım. Son olarak, ben sabah şeyi söylememiştim, ben 20 yıldır bu çalışma hayatı üzerine kafa yoran bir kardeşinizim; yaklaşık 5-10 yıldır, Dünya'da insan, kaynak değildir bakın; bizde adı her ne kadar kaynak olsa da insan bir kıymettir. Bizim medeniyetimizde, kültürümüzde de böyledir. Üretim araçlarından bir araç değildir. Öyle bakmak lazım. O nedenle insan kıymetleriyle ilgili Dünya'da tartışılan bir şey var ki o da üretim sürecinin değişmesi ile birlikte artık Dünya'da kalbe endeksli yönetim modelleri geliyor. Çalışanla kurduğunuz gönül bağının üretime, verimliliğe, çalışma hayatına doğrudan katkısı var ama kalbini ve gönülünü kazanmamışsanız eğer, orada ne verimlilik ne üretim artışı oluyor. Bu nedenle, bu konuda da yani, doktora tezleri var, yüksek lisans tezleri var, fiili olarak bunu uygulayanlar var. Bizim kültürel olarak da medeniyet olarak da yabancı olmadığımız bir şey aslında. O nedenle, bunları da inşallah, çeşitli meselelerle konuşuruz diye düşünüyorum. Şimdi, bana verilen bir liste var. Burada bir sıralama yapmadım ama ben sadece isimleri söylediğimde arkadaşlarımız, derneklerden arkadaşlar kendilerinin durduğu yerden personelin sorunlarına ilişkin, bir mikrofon verelim, mikrofondaki konuşsunlar. İlk konuşmacı, tekrar ediyorum; bir statü sıralaması yapmadık, sadece bendeki listeye göre söyleyeceğim, Posta Çalışanları Derneği Genel Başkanı Hüseyin Akkaya aramızda mı efendim? İsterseniz, kürsüden konuşmak isteyenler kürsüden konuşsunlar.

Hüseyin Akkaya:



Sayın Genel Müdürüm, Genel Müdür Yardımcım, yetkili sendikanın çok değerli Genel Başkanı Ömer Budak, sendikamızın yönetim kurulu üyeleri, değişik kentlerden gelen PTT'mizin güzide çalışanları, başmüdürleri, başmüdür yardımcıları ve çalıştayımıza katılan, gerçekten donanımlı olarak katılan PTT'nin görevlendirdiği, bizlere feyiz veren değerli arkadaşlarımız, müdürlerimiz var, daire başkanlarımız var. Hepiniz hoş geldiniz, şerefler

verdiniz. Heyecanımın kusuruna bakmayın. Posta Çalışanları Derneği, 65 yıldır hizmet vermekte, bir tarih olma yolunda ilerlemektedir. Hazineyiz. Sayın Genel Müdürüm, Genel Müdür Yardımcılarım bizlerden bilgi alın. Biz ömrümüzü verdik. 30-35 yıldır PTT'deyiz, burada her türlü bilgiyi doğru aktarmayı şeref, şan sayarız. Değerli Genel Müdürüm, sevgili çalıştay katılımcıları, Genel Müdürlüğümüze buradan ilk başta buradan bir teşekkür konuşması yapıyorum bütün posta çalışanları adına. Kılık-kıyafette gereken hassasiyet gösterilmiş, gereken verim alınmış, kalite yakalanmıştır. Genel Müdürüm, bütün posta dağıtıcıları adına sizlere teşekkür ediyorum. Bunu da iletiyorum efendim tüm kamuoyu huzurunda. Değerli arkadaşlarım, kısa kısa değineceğim. İHS'li ve 399'luların ücretlerinde, İHS'ye geçişte biz teşvik istiyoruz. Teşviki ücret olarak görmek istiyoruz. Ben 399'luyken, İHS'ye geçerken diyordum ki "geçersem maaşım düşer mi?" Evet, dağıtıcı olarak geçtiğim zaman düşüyor. Sayın Genel Müdürüm lütfen geçişlerdeki ücretlerde gözle görülür bir şey olsun, tüm personel, bugün bizim 4 bin 500 üyemiz var, size garanti 4 bin personelin geçişini sağlarız. Sizlere söz veriyoruz bu konuda. Değerli arkadaşlarım, büro çalışanları performanstan yararlanamıyor. Yaptığı işi sisteme geçiremiyor. Bunlara da performansta kolaylık sağlansın. Diğer bir taraftan, emeklilik yaşı... Efendim ben İHS'li olarak çalıştığım zaman 60 yaşına kadar çalışabiliyorum ama 399'lu çalışmıyorum. Ne kadar acı bir şey. Bununla ilgili yasal düzenleme eğer sizler yapıyorsanız, emir baş üstüne, sizler yapın. Bütün postacılar 60 yaşına kadar çalışsın. İsteyen çalışsın, isteyen de emekli olsun evde hanımına yardımcı olsun. Sayın katılımcılar, kargoda çalışan dağıtıcılarımız, bir bakıyorum kendi telefonundan müşteri arıyor. Müşteri de yarım saat, bir saat sonra arıyor, iki saat sonra arıyor. Efendim, Pttcell, bizim kendi, milli kuruluşumuz, herkese ücretsiz bir altı aylığına Pttcell verin. Göreceksiniz, buradaki katılımcıların çoluğu çocuğu, yedi sülalesi Pttcell'e geçecektir. Bununla ilgili böyle bir temennimiz var Sayın Genel Müdürüm. Ayıryeten, ben 10-15 seneden beri baş dağıtıcıyım. Daha önce dağıtıcılık yaptım. Baş dağıtıcılar lütfen bir statü olsun. Yani, yönetici miyiz, idareci miyiz, istediğimiz zaman dağıtıma mı çıkıyoruz bir netlik kazansın. Sayın Genel Müdürüm bu da sizin zamanınızda olsun, sizin genel müdürlüğünüzde olsun. Baş dağıtıcılara gereken önemi gösterdiğiniz gibi biraz daha gösterin de biz de ne olduğumuzu tam, net anlayalım efendim. Teşekkür ederim. Genel müdürlükten bir AR-GE başkanımız konuşma yaptı: "Dron" dedi. Çok güzel bir şey, bizim işimizi hafifletecekse çok çok güzel ama şunu dedim: "Dedemin evine dron ile bir paket giderken 'dedeciğim paket geliyor, onu alacak mısın?' diye soracak mıyım? Yoksa nasıl olacak?" Sayın başkanım şunu dedi: "İlk önce merkezler arasında, Ankara'dan Çamlıdere'ye, Ankara'dan Kazan'a maliyeti düşürmek için bunu kullanacağız." Tebrik ederim, iyi bir çalışma. Onu da canı gönülden destekliyoruz. Yalnız, dağıtıcılar azalmasın, çoğalsın. E nüfusumuz çoğalıyor, dağıtıcılar da çoğalsın değerli arkadaşlarım. Bir de karı-koca çalışan arkadaşlarımız var. Çoğu arkadaşımızı canı gönülden tebrik ediyorum; karı-koca çalışıyorlar da bu çocuklarına anneleri, babaları, yakınları bakıyor. Sizlerden ricam, cumartesi günleri bir kreş, usulüne uygun bir çalışma ortamı değerlendirilse çok iyi olur diyorum. Ayıryeten, İstanbul'da verilen bir gönderinin ben Ankara'da Keçiören cihetine gelip gelmeyeceğini ekrandan göreyim dedim. Ona da AR-GE başkanımız dedi ki: "O sistemle ilgili bir çalışma yapıyoruz." Tebrik ederim. İstanbul'dan ben, kendi cihetime ne gelecekse onu da görecektim. Onun için de bununla ilgili çalışmayı duydum. Son olarak, bir sürü şube açılıyor, bütün dağıtıcılarımızı gerçekten tebrik ediyorum; cihet uzunluğu 5 kilometre, 10 kilometre olan dağıtıcılarımızın cihet uzunluğu, PTT bir tarafta, cihet bir tarafta oluyordu. Şimdi 5 dakikada işini bitiriyor, PTT merkezine gidiyor, ihbarlısını veriyor. Bu konuda Genel Müdürümüzün üstün gayretleri olduğunu biliyorum. Kendisine, bütün yönetime teşekkür ediyorum. Hepinize, çalıştayımıza, bütün katılımcılara teşekkür ediyorum.

Tarkan Zengin:

Evet, Sayın Hüseyin Akkaya Bey'e biz de teşekkür ediyoruz. Vaktini tam zamanında kullandı: beş dakika. Çünkü dört konuşmacımız daha var. Biz toplantıya başlarken Türk Haber-Sen ya da Haber-Sen'den arkadaşlar katılmamışlardı henüz. Katılırlarsa isimlerini bana lütfen bildirsınler. Hüseyin Bey, bir genel başkanlığınız var, bir baş dağıtıcılığınız var, bunun üstüne bir de başka sıfat istiyorsunuz öyle mi?

kaynaklı olarak yetkinlik sahibi olmadığımızdan dolayı baş dağıtıcılar olarak dağıtım servislerinde yaşadığımız sıkıntılar var. Biz sayın genel müdürümüzden ve yardımcılardan, ilgili daire başkanlıklarımızdan bizlere sahip çıkılmasını, baş dağıtıcıların yapılan sözleşmelere başarılı bir şekilde ulaşması için, taçlandırması için tekrardan baş dağıtıcılık unvanının revize edilerek yetkinlik sağlanmasıyla hem dağıtım servislerindeki şeflerle yaşanan bu iki başlığın önüne geçilecektir. Hem de hızlı bir şekilde karar alınıp uygulanmasında büyük bir yol kat edilecektir. Bu anlamda sayın genel müdürümüze ve genel müdür yardımcılarımıza da saygı ve sevgilerimi sunar, tüm katılımcılara bu fırsatı bize sağlayan sendika başkanımıza da ayrıca şükranlarımı sunar ve hepinize iyi günler dilerim.

Tarkan Zengin:

Teşekkür ederiz Sayın Mehmet Bey. TAŞ-DER'i temsilen Fatih Karataş, buyurun.

Fatih Karataş:

Sayın genel müdürüm, genel müdür yardımcım, sayın başmüdürlerim, başmüdür yardımcılarım ve değerli sivil toplum kuruluşu başkanları ve değerli mesai arkadaşlarım hepiniz hoş geldiniz. Biz çalışmaya PTT'de 15 bin taşeron adına katılım sağladık. Bize bu imkanı sağlayan Birlik Haber-Sen Genel Başkanı sayın Ömer Budak Bey'e ve yönetim kuruluna teşekkür ediyorum. Bizler TAŞ-DER'li olarak çalıtma arkadaşlarımızdan gelen istek ve talepleri komisyon üyelerine bildirdik. Dikkate alınacağını tahmin ediyoruz. İnşallah hayırlara vesile olur. Bir de şu konu var. Sayın genel müdürümüzün bizlere yaşattığı kılık kıyafet durumu, kadrolu ve taşeron ayırmadan hepimize sağlaması sosyal tesislerin, kreşlerin, misafirhanelerin, lokallerin oralara katılmamızı sağladığı için teşekkür ediyoruz. İki talebimiz daha olacak. Biz taşeronlar olarak paso kartı istiyoruz, özel sağlık hizmetlerinden faydalanmak istiyoruz. Öğle yemeği gibi haklar istiyoruz. 177 yıllık kurumun çalışanları olmaktan gurur duyuyoruz. Diyoruz ki " Hepimiz biriz, hepimiz PTT'liyiz." Çalıştayımızın hayırlara vesile olmasını istiyorum. Katılan herkese teşekkürlerimi sunuyorum.

Tarkan Zengin:

Şimdi, derneklerimize söz vermiştik. Bir de isterseniz içinizden bir kaç kişiye de söz hakkı verip sonra sözü sayın genel müdürümüze ve genel başkanımıza bırakacağız.

Hakan Doğan:

Etimesgut Posta Dağıtım Merkezi'nde dağıtıcı olarak çalışıyorum. Sayın genel müdürüm, sayın genel müdür yardımcım, çok kıymetli sayın başkanlarım. Biz bin bir ümitlerle PTT genel müdürlüğünü tercih ederek atamayla yerleşmiş ve sadakatle yıllardır dağıtıcılık yapmaktayız. Biz bu kurumu tercihe ederken biliyorduk ki 5 yıl dağıtıcı olarak çalışıp üniversite mezunu olan bir dağıtıcı, bir dilekçeyle sınavsız bir şekilde büro gişe memurluğuna geçebiliyordu. Daha sonra bu iş sınava döküldü. Haklıydı kurumumuz; çünkü çok fazla personel vardı. Herkes geçseydi dağıtımda sıkıntı olurdu. Sınavla bir grup arkadaşımız geçti, bir grup arkadaşımız geçemedi. Bir grup arkadaşımız da hiç o sınava katılmadı. Ya senesi yetmedi ya okulu bitiremedi. Biz bu konuda ikinci bir sınav bekledik. Tabi biz beklerken kurumumuzun dışarıdan idari hizmet sözleşmeli büro gişe personeli alması bizi derinden üzmüştür, tüm moralimizi, motivasyonumuzu kırmıştır. Bu konuda Birlik Haber-Sen'imizin daha önce yaptığı bir toplantı da zamanın ulaştırma bakanı, şimdiki Başbakanımız Binali Yıldırım'ın bizlere vermiş olduğu sözü aynen aktarmak istiyorum: "Genel müdürümüze söyledim. Çalışan, çalıştığı esnada yüksekokulu bitirip memur statüsüne geçmek isteyenleri de eldeki müsait pozisyonlar çerçevesinde hemen gereğini yapacak." dedi. Yine şuan ki Ulaştırma Bakanımız Ahmet Arslan'ın, PTT'nin anonim şirket olma sürecinde bir televizyon kanalında yapmış olduğu açıklamada, personelin tedirginliği hakkında bir soru sorulmuştu. Aynen şu ifadeyi kullandı: "Personel isterse sözleşmeli statüye geçebilecek. İsterse geçemeyecek. İster sözleşmeli statüye geçsin, isterse geçmesin. Yükselme hakkı var. Bu da yanlış biliniyor ve personelin tedirginliği söz konusu değil." Biz bunlara inanarak güvenerek kurumumuza dilekçe verdiğimizde

"memur olmak istiyoruz" diye; bize idari hizmet sözleşmeli statüye geçerseniz memur olabilirsiniz" denmesi üzüntümüzü kat kat arttırmıştır. Biz burada sayın genel müdürümüzün, sayın genel müdür yardımcılarımızın ve bütün sivil toplum kuruluşlarımızın bu konuda desteklerini bekliyoruz. Bizim yerimize kendilerini koyarak düşünmelerini istiyoruz, bir kariyer planlaması yapılmasını istiyoruz. Bu çalışmayı düzenleyen, bizi de davet eden sayın Ömer Budak Başkanma çok teşekkür ediyorum. Çalıştayımızın kurumuza hayırlı olmasını temenni ediyorum, teşekkür ediyorum.

Tarkan Zengin:

Sosyal diyalog böyle bir şey. Çalışanların doğrudan birbirlerinin sorunlarını ilk konumdaki insanlara iletmeleri önemli. Katkı sağlayacak iki bayan var. Kısa olarak ikinize de söz verelim, sonra bitirelim olur mu?

Oya Cerşit:

Sayın genel müdürüm, genel müdür yardımcılarım, başkanlarım ve çalışma arkadaşlarım hepinize saygılarımı sunuyorum. Dikmen PTT Merkez Müdürü, Vekili Oya Cerşit. İnşallah genel müdürümün talimatıyla müdürlük sonuçlarımız açıklanır. Rabbim nasip ederse inşallah o görevi de layıkıyla yapacağız. Sayın genel müdürüm, Ankara Başmüdürlüğü Merkez Müdürlüğü'nde bütün arkadaşlarım adına sizden bir talebim var. Biliyoruz genel müdürlükte çok sıkıntılar var, yeni birimler açıldı. Ancak biz gerçekten çok zor durumdayız. Bizlerden çok geçici görevli personel alınıyor. Durumumuzu izah ettiğimiz zaman, "Genel Müdür Bey'in talimatı, derhal ilişkileri kesilecek" deniyor. Biz talimatları yerine getirecek kadar asaletli, burada düşüncelerimizi size söyleyecek kadar da cesaretliyiz. Lütfen söylediklerimizi dikkate alın. Merkezlerden, şubelerden personel alındığı zaman bizim müşteriye verdiğimiz hizmetin aksamasını istemiyoruz. Müşterilerle polemik yaşayıp size yakınmalar getirmek istemiyoruz. Genel müdürlüğe giden arkadaşlarımızın geri bildirimleri bazen bizleri çok üzüyor. Şubelerden veya merkezlerden gelen arkadaşlarımız diğer çalışan arkadaşlarımıza, "Oh be! Cennetteymişiz" diyorlar. Cennet hepimizin olsun istiyorum Sayın Genel Müdürüm.

Pınar Cihan Duran:

Öncelikle herkese hoş geldiniz diyorum ve bu ortamı bize sağladığımız için çok teşekkür ediyorum. Ben Keçiören de dağıtıcıyım, dağıtıcıların problemlerini az çok biliyorsunuz ama yine de dile getirmek istedim. Biz dağıtıcılar performans alıyoruz ama performanslarımız dağıtıcılara göre değil, cihetlere göre. Yani, ben bir dağıtıcı olarak kendi cihetimde performans alamıyorum ama daimi performans alan arkadaşımın yerine geçtiğim zaman performans alabiliyorum. Bu durum bizim aramızda karışıklığa yol açıyor. Ben diyorum ki, "cihete geçmek istiyorum çünkü performans almak istiyorum". O arkadaşlarım da benim yerime gelmek istemiyorlar; çünkü performans alamıyorlar. Sistemde çok büyük boşluk var. Bunu daha önce de dile getirdik, bununla ilgili çalışmalarımız da var. Buna bir çözüm üretiyoruz. İkinci konu ise biz üvey evlat değiliz, İHS'leyiz, bu ailenin en küçükleriyiz diyorum. İHS'leliler olarak eşit ücret istiyoruz. Bizler de çalışıyoruz, bizler de sahadayız, bizler de yoruluyoruz. Kusura bakmayın lütfen, 399'lulara bir lafım yok, aldıkları paraya da lafım yok ama bizler de alalım. Herkese çok teşekkür ediyorum.

Tarkan Zengin:

20 yıldır çalışma hayatındayım, yurtdışında toplantılara da katılıyorum ve oradaki sosyal diyalog çalışmalarını da biliyorum. Bu birlikteliğimizi Allah bozmasın, sorunlar her zaman olacaktır. Çalışma hayatı var olduğu sürece sorunlar da olacaktır. Önemli olan bunları uygun bir dille, uygun bir mekanizmalar aracılığıyla muhataplarıyla çözmeye uğraşmalıdır. Bu birlikteliğimiz daim olsun diyorum. Ben burada görevimi bitiriyorum son iki konuşmacımız olacak. Önce Birlik Haber-Sen Genel Başkanı, sonra da Sayın Genel Müdürlüğümüz konuşacak. Sizinle burada bir gün geçirdim bunun için de çok mutluyum, çok şey de öğrendim. Hepinize saygılar sunuyorum, iyi günler iyi çalışmalar diliyorum.

Ömer Budak:

Sayın Genel Müdürüm, Sayın Genel Müdür Yardımcım, Genel Başkan Yardımcılarım, çok kıymetli Dernek Başkanlarımız, sayın katılımcılar, değerli üyelerimiz, üye olmayan arkadaşlarımız hepinizi saygıyla selamlıyorum, sefa geldiniz programımıza. Öğleden önceki programımızda sayın hocamız da bahsetti, ben kısaca yeniden bahsetmek istiyorum. Sosyal diyalogun geliştirilmesi, sosyal ortakların çözüm noktasında bir araya gelmesi ve sosyal ortaklardan birinin bu çözüm için gönüllü olması gerekiyor. Bu noktada ben, başta Sayın Genel Müdürüme, Genel Müdür Yardımcımıza ve PTT Kurumu'na, bu noktada çözüm için istekli olduklarından ve bu programın gerçekleşmesinde fazlaca istekli olmalarından dolayı ve bu programa teşrif etmiş olduklarından dolayı hepinizin huzurunda kendilerine teşekkür ediyorum. Sağ olun, var olun, Hoş geldiniz. Sayın Genel Müdürüm, başarı, çalışanla birlikte geliyor. Sözü en başından söylemek gerekiyorsa diyorum ki; çalışana soru sormak, bedava danışmanlık hizmetidir. Biz size burada bedava danışmanlık hizmeti veriyoruz. İnşallah burada, dünden beri yapılan toplantılarda, yapılan görüşmelerde her şey kayıt altına alındı. Bu kayıt altına alınan konuşmaların hepsi bir kitapçık haline getirilecek. Üniversitelerimizde değerli hocalarımızın eşliğinde bilimsel bir rapor haline getirilecek ve başta sayın bakanımıza, şahsınıza, yönetiminize takdim edilecek. Biz biliyoruz ki, bugüne kadar çözüm odaklı çalışmanız, gayretiniz bundan sonra da gelişecek. Ayrıca, ben buradan şunu da ifade etmek istiyorum: kurumlar var ise çalışanlar da var. Her zaman, her yerde, bütün kürsülerde söylüyorum bunu; biz çalışacağız, biz üreteceğiz, biz çalışıp ürettikten sonra da isteyeceğiz arkadaşlar. Bugün PTT'nin geliri 5 lira, 10 lira ise biz bunu hep birlikte 20 liraya, 50 liraya çıkaracağız inşallah. Biz buradan payımızı da alacağız. Ben şimdiden buradan tüm çalışanlar adına ürettiğimiz karşılığı olan payımızı da kendilerinden talep ediyorum. Tabi, alın teri ve emek var oldukça çalışan da var olmaya devam edecek. Ben kısaca dünkü toplantılarda konuşulan konular ve konu başlıklarından bahsetmek istiyorum. Bir salondaki konuşmalar, PTT A.Ş.'nin dünü, bugünü ve yarınıyla ilgiliydi. Buradan çıkan raporları şöyle özetleyebilirim: Bu raporlardan, personellerin kurumda kendilerini ileriye dönük olarak pek fazla güvende hissedemediklerini anlıyoruz. Performans sistemi sorulmuş; "devam etsin mi, etmesin mi?" diye. Özellikle idari hizmet sözleşmeli arkadaşlarımız, devamından yana fakat devamıyla ilgili bazı düzenlemeler ve değişiklikler istiyorlar. Az önce hanımefendinin bahsettiği gibi. Birçok konu var tabi burada performans puanı veya yeni sisteme geçişle alakalı birçok konu var. Özellikle PTT'nin personel istihdam politikaları, işte malumunuz PTT'de 399'lü idari hizmet sözleşmeli, taşeron işçi gibi kadroların fazla olmasından dolayı maalesef bazı işyerlerinde, hatta birçok işyerinde özellikle dağıtım bölgelerinde İdari Hizmet Sözleşmeliler, 399'lular farklı farklı cümleler kurunca iş barışı ile alakalı problemler yaşanıyor. Az önce yine bahsedildi, eşit yapılan işte eşit talep edilen ücretleri daha önce de biz birçok toplantıda ifade etmiştik. Burada çıkan konulardan bir tanesi de bu. Ayrıca bunların hepsi rapor haline getirilecek. Personel eksikliğiyle ilgili birçok şey çıkmış. PTT'nin son 15 yılına biz yakinen, sendikacı olarak şahitlik ediyoruz. Hiç olmadığı kadar çok personel alımına istekli, hevesli bir yönetimle beraberiz. Bunu, ben birçok yerden biliyorum. Kendileri de bu yönde ciddi anlamda emek ve caba gösterdiler; fakat maalesef şimdi keşke burada kendileri de olsaydı, nedenini sorsaydık. Bir sendika dava açtı ve personel

alımlarını maalesef durdurdu. Ama çözüm için de hala ciddi anlamda bir çaba harcandığını biliyorum. İnşallah bu da kısa zamanda çözülecek, bunu biz de takip ediyoruz. Personel eksikliğiyle alakalı sıkıntılar var. 399'lü arkadaşlarımızın birçoğunun talebi var, mesai saati uygulamasıyla alakalı kurum idari kurul toplantısında da bu konuyu görüşmüştük. Genel yorum, mesai saatlerine riayet edelim, mesai saatlerinde elimizden gelen en fazlasını yapalım. Fakat saat 19:00' a kadar personel buralarda çalışmak istemiyor. Biz bir banka olma yolunda hızla ilerliyoruz, o zaman çalışma saatlerimizi de bankalara göre düzenleyelim. PTT'nin mesai başlangıç saatini 09.00, kapanış saatini 18.00 olarak belirleyelim diye daha önceden önerilerimiz vardı. Çalışanın ücretten ziyade kariyerle alakalı, kariyer planlaması yapabilmesiyle alakalı bizden çok fazla talebi var, bu da raporlarımıza girecek. Ben de buradan kayda girmesi adına tekrarlıyorum; özellikle 399'lü arkadaşlarımızın idari hizmet sözleşmesine geçişte, iş güvencesi anlamında kendilerini rahat hissedemiyorlar bazı maddelerin varlığından dolayı. Bu maddelerde gerekli düzenlemeler yapılırsa, ücret politikalarında gerekli düzenlemeler yapılırsa, biz eminiz ki PTT'deki statü farklılıkları ortadan kalkacaktır. İşte, üniversite mezunu dağıtıcılarımız var memuriyete geçmek isteyen 399'lü arkadaşlarımız var. Biz de bu arkadaşlarımızın öneri ve talebini destekliyoruz. Birçok yerde bunu ifade ettik. Bunun gerçekleşmesi adına yine buradan ben de talebinizi, yetkili sendikanın Genel Başkanı olarak bir kez daha ifade ediyorum. Taşeron kardeşlerimiz var, bu kurumun yükünü belki de son zamanlarda en fazla çekenler onlar. Hükümetimiz, taşeronun kadro sistemiyle ilgili bazı açıklamalar yaptı. İnşallah önümüzdeki günlerde kardeşlerimiz bu kadroya dâhil olurlar. Eğer olmazlarsa da buradan şöyle bir önerimiz var: PTT bünyesinde kurulu olan şirketlerde bu kardeşlerimizin PTT personeli olarak istihdam edilebilmeleri yönünde gerekli adımları atacaklarına ben inanıyorum. Çok fazla konu var ama ben bunlara buradan girmiyorum. Türk Haber-Sen Genel Başkanını ben cep telefonundan aradım, bizzat buraya davet ettim. Haber-Sen Genel Başkanını, Bağımsız Haber-Sen Genel Başkanını ve Haber Hak-Sen Genel Başkanını bizzat telefonla davet ettim. Keşke burada olup onlar da sizlerin sorunlarını ve problemlerini bu kürsüden yiğitçe, mertçe ifade edebilselerdi. Artık ben buradan kendilerine de çok fazla bir şey söylemek istemiyorum; fakat burada değerli vaktinden bizlere ayırıp geldiği için Sayın Genel Müdürümüze sizlerin önünde bir kez daha teşekkür ediyorum. Kendisine çıkmış olduğu yolculukta başarılar diliyorum. Sizlerin de göstermiş olduğunuz emek, çaba ve gayret için özenli çalışmalarınız için hepinizi tebrik ediyorum. İnşallah önümüzdeki süreçte sizler de kurumumuza katkı vermeye devam edeceksiniz. Dinlediğiniz için ve katıldığınız için hepinize ayrı ayrı teşekkür ediyorum, saygılarımı sunuyorum. Buradan sayın Genel Müdür Yardımcıma Gürbüz Akbulut Bey'i genel müdürümüzden önce kürsüye davet ediyorum. Buyurun sayın genel müdürüm.

Gürbüz Akbulut:

Sayın Genel Müdürüm, çok değerli Genel Başkanım, sendikamızın çok kıymetli başkan yardımcıları, daire başkanlarımız, başmüdür ve başmüdür yardımcılarım, çok değerli çalışma arkadaşlarımız çok kıymetli hocam öncelikle aynı kutlu yolda aynı hedefe doğru yol alan ve bu kurumun büyümesi için emek sarf eden çok kıymetli burada olan arkadaşlarımız ve olmayan arkadaşlarımıza selam ve saygılarımı iletiyorum. Tabii Gök kubbe altında söylenmeyen bir şey kalmamış. Ama iki gündür burada da PTT'nin birçok konusu tartışılmış durumda.

Bunları da burada bulunduğumuz süre içerisinde dinledik. Sayın genel müdürümüzün öncülüğünde yaklaşık 1,5 yıldır çok ciddi atılımlar yaptık. Söylemiş olduğunuz bütün problemler tarafımızdan bilinmektedir. Çözüm için de uğraşmaktayız arkadaşlar ama hep yapısal problemlerimiz hem personel ve bireysel problemlerimizi çözmekte önümüzde bazı sıkıntılar vardı. Bunların büyük bir kısmını çözdük. Bir kısmıyla alakalı da süreçten kaynaklanan sorunlarımız var. Sanırım Oya Hanım biraz önce “müdürlük sınavları ne zaman sonuçlanacak?” dedi. Aslında çoktan sonuçlanmış olması lazım ama OHAL sürecinden dolayı güvenlik soruşturmalarında 4 dosyamız kalmış, geldiği anda bilin ki 3 gün içerisinde bu iş biter. Sorulan ve sorulmayan bütün sorulara aslında cevap verebiliriz ama hem zaman sıkıntımız var hem de genel müdürümüzün vakti yok. Değerli arkadaşlar kapımız her zaman açık. Buradaki arkadaşlarımızın çoğu geliyor. Her zaman bekleriz, ne derdiniz varsa çözmek için gayret ediyoruz. Samimiyiz, iyi niyetliyiz, gayretliyiz ama bunların da tamamını da dile getirmek zorundayız; çünkü Namık Kemal’in çok güzel bir sözü var. Diyor ki, “Barika-i hakikat müsademe-i efkardan doğar.” Gerçek fikirler, fikirlerin çarpışmasından ortaya çıkar. Bizdeki bu çarpışma hayra, iyiye ve güzele matuf olan çarpışmadır. İki gündür sizde bunun en güzel örneğini verdiniz. Başlık olarak projeye ilgili Ömer Bey yaklaşık 1 yıl önce geldiğinde, “Genel müdürüm böyle bir Avrupa Birliği projesi yapacağız. Paydaş lazım. Olur musunuz?” dedi. Sayın genel müdürümüz de “Neden olmasın? Çalışmamız, gayretimiz, hedefimiz bu kurumun gelişmesi, bu kuruma alın teri dökene, çalışan arkadaşlarımızın daha iyi günleri görmesi adına ise biz her yerde zaten varız” dedi. Oya Hanım biraz önce söyledi: “Ankara başmüdürlükten birçok kişi genel müdürlüğe çekiliyor.” Evet, hakikaten işimiz çok artıyor. Ama mecbur olmadıkça çekmemeye çalışıyoruz. Hatta bütün arkadaşlarımız belki burada olacaklardı ama burada bulunan arkadaşlarımız, bulunmayan arkadaşlarımızın vekili niyetine onların düşüncelerini, fikirlerini beyan ettiler. Değerli arkadaşlar söyleyecek çok şey var ama ben zaman almama adına hepinize çok teşekkür ediyorum. Biz bir kurumun, bir çıkarın yapılarıyız. Aynı köke, aynı dala hizmet ediyoruz. Bu ülkenin, bu milletin, bu kurumun gelişmesi ve hakikaten millete ve memleketimize hizmet etmesi adına gayret ediyoruz, daha da çok gayret edeceğiz. Problemlerimizin çözümü adına yine gayret ediyoruz. Bu duygu ve düşüncelerle hepinizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum.

Gürbüz İnaltekin:

Çalıştayımızın finalini sunmak üzere PTT A.Ş. Genel Müdürü ve Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kenan Bozgeyik Bey’i kürsüye arz ediyorum. Buyurun, Genel Müdürüm.

Kenan Bozgeyik:



Çok saygı değer başkanım, çok kıymetli çalışma arkadaşlarım, kardeşlerim, memleketin değişik köşelerinden gelmiş büyük PTT ailesinin mensupları hepinizi saygıyla selamlıyorum. Allah yolunuzu açık eylesin, Allah gücünüzü arttırsın inşallah. Şimdi bugün burada bir kez daha onur duydum, bir kez daha gururlandım. Öncelikle hepinizden özür diliyorum. Sesim 2 gündür biraz üzerinize afiyet mevsim problemleri, dolayısıyla sizi rahatsız ederse peşinen özür diliyorum. Yani sadece şuradaki Büyük PTT Çalıştayı yazısına bakmakla bile gerçekten insanın onur duymaması mümkün değil. Bu memleketin istikbalinde olan bu şirket, gerçekten bu ülkenin

bütün damarlarına sirayet etmiş. Ve bu ailenin bir ferdi olmak her anında onur duyulması gereken bir güç haline gelmiş. Şimdi ben düşünüyorum önce 77 yıldır bu memlekette bu unvanla hizmet etmiş, posta teşkilatlarında çalışmış, vefat etmiş bütün kardeşlerimize rahmet yaşayanlara da sağlık afiyetlerini arz ediyorum. Bu memleketten gerçekten çok büyük hizmetler etmişlerdir. Aslında samimi bir şeyimi de paylaşmak istiyorum. Şimdi böyle zaman değiştikçe ifadelerde modernleşme adına bazen çarpışık hale geliyor. Yani dağıtıcı, ayırıcı, efendim şu görev; postacı ne kadar güzel bir unvan. Hangi meslekte evine gelen bir insana kapısını açıp da buyur diyorlar. Var mı başka bir meslekte? Yani ben gerçekten bununla, böyle düşündükçe, çalışırken arkadaşlarımızın ne kadar değerli misafirler olduklarını düşündükçe, kıskanmıyor da değilim. Her kapıda her insanın acısını tatlısını paylaşıyorlar. Yani toplumun en güzel anlarında insanlarla birlikte oluyorlar, acılarını paylaşıyorlar. Bu acılı günleriyle ilgili onlara destek veriyorlar. Yapmış olduğumuz iş gerçekten çok mübarek bir iş ben bu anlamda hepinizden Allah razı olsun diyorum. Gerçekten çok büyük emekleriniz var. Bu toplantı için başta başkanımıza, sendikamıza, değerli hocamıza, bütün emeği geçen arkadaşlarıma şükranlarımı sunuyorum. Biz bunları özlüyoruz. Buralar bizim için çok önemli. Bizim yönetim modelimiz için bu çok önemli. Tarkan hocam çok önemli bir ifade kullandı. Bizim için insan kaynağı değil, bizim için insanımız kıymetli. Eşref-u mahlukat. Yarattıklarının en şerefli. Yarattıklarının en şerefli hizmet eden bir mesleğin mensuplarıyız. Dolayısıyla sizlerin hakkını korumak, sizlerin hakkını daha ileri taşımak, sizlerin yaşam standartlarını ileriye götürmek benim en önemli vazifem. Hasbel kader bu görevi yapan bizleriz. Bizden önce nice kardeşlerimiz yürüttü, bizden sonra da yürütecekler. Ama bulunduğumuz noktada eksiklerimizi görüp birlikte tamamlayacağız. Benim kardeşimin sıkıntısı varken benim genel müdürlükte rahat oturuyor olmam bana kendime yapacağım en büyük zulümdür. Bu sorunları sahaya çıkmadan da siz değerli kardeşlerimin, sendika yöneticilerimin, bilim yöneticilerimin katkıları olmadan da bilmemiz mümkündür ama çözüm yollarını da birlikte konuşacağız. Değerli başkanım önemli bir ifade de bulundu “kazanacağız, kazandığımızı da birlikte paylaşacağız. Adil şekilde paylaşacağız, çalışana daha çok vereceğiz.” İnşallah, genel müdür yardımcın ifade ettiler ve yaklaşık bir buçuk yıldır da her gün çalışanlarımız için acaba bugün ne yapabilirim diye çırpınıyorlar. Büyük bir ekiple, önce sorunları tespit ettik. Sorunlarımız gerçekten baya birikti. Bazen arkadaşlara da takılıyorum bana 177 yıllık sorunları çözdürmeye kalkmayın. Biz önce bugünü bir çözelim. 26 yıldır yapılmayan amirlik sınavını bu kardeşlerimizin gece gündüz mücadelesiyle yaptım. Benim danışmanlarımın gece gündüz koşturmasıyla oldu. 20 küsur yıldır yapılmayan müdürlük sınavını, yükselme sınavını, işte bu dönemde yaptık. Asaleten de atayacağız hiç endişe etmeyin. Ama zorluklarımızı aşıyoruz. Engellerin bazen üzerinden, bazen yanından, bazen de altından geçerek aşıyoruz Allah’ın izniyle. Çünkü inanıyoruz ki, bu kurum çok önemli bir kurum. Bu memleketin geleceği açısından çok önemli bir kurum. İşte bunun içindir ki başta Cumhurbaşkanımız, Başbakanımız, Sayın Bakanımız her aşamasında, her zorluğumuzda önümüzü açıyorlar. Tıkanan noktaları açıyorlar. Sadece bize onlara çalışıp, bu topluma hizmet etmenin yollarını ve trafiği noktasında bilgilendirmek düşüyor. Büyük PTT olarak dedik ki, bu PTT Allah’ın izniyle 2023’de Türkiye’de değil dünyada en önemli kurumlardan birisi olacak. İşte 2023’e kadar 40 bin olan çalışanımızı, kıymetli insanımızı, 100 bine çıkaracağız dedik. Ne oldu daha 5 binini alırken önümüzü kesmeye çalıştılar; ama inanıyoruz ki her şerde bir hayır vardır. Onda da hayır vardır diyoruz. Şimdi inşallah değerli hukukçu arkadaşlarım, değerli danışmanlarım, genel müdür yardımcılarım çok önemli bir çalışmalar yapıyorlar. Bu sürprizleri yakın zamanda inşallah hep beraber göreceğiz. Hep beraber kutlayacağız. PTT’nin daha ileri nasıl gittiğini hep birlikte yaşayacağız inşallah. Çünkü bu doğrultuda alınmış kararlara hem sayın başkanımız hem sayın bakanımız gece gündüz destek verdi katkı sundu ve bunların bir an önce çözülmesi için de gerekli talimatları vermiş bulunuyor. Değerli arkadaşlar 2 gündür siz burada PTT’mizin, çalışanlarımızın, kıymetli insanlarımızın sorunlarını ve daha iyi neler yapılabilir diye görüşlerde bulunuldu. Bu bizim için en değerli el kitabımız olacaktır. Hiç kuşkusuz biz bunlarla değerlendireceğiz, bunlarla birlikte çözüm önereceğiz. Evet, bunların önemli bir kısmını sizler zaman zaman zaten bizlere iletirsiniz. Sayın başkanımızla zaten sık sık görüşüyoruz. Yönetimdeki arkadaşlarla hepsi, dernek başkanlarımızda her fırsatta, her yakaladıklarında

mutlaka elimize bir şey tutuşturup bak genel müdürüm bu sorunları çözmemiz lazım diye kendi sorumluluklarını yerlerine getiriyorlar. Sonra, sorumluluk bizde. Biz de genel müdürlük olarak gece gündüz çalışarak sizleri mahcup etmemek, sizlerin durumlarını daha da iyileştirmek için gayret ediyoruz. Tek tek sorunlara girmek istemiyorum ama burada arkadaşlarım, değerli başkanlarım ifade ettiği için söylüyorum. Kreşi açacağız, açıyoruz. En son İzmir’de sanırım, İstanbul’da geçen talimatını verdik. Ankara’da da aynı şekilde var ama sayısını arttıracacağız. Bütün illerde açacağız. İşte cumartesi günleri küçük çocuğu olan hanımlara mesaiye gelme zorunluluğu vermeyeceğiz. Engelli çocukları olanlara özel izin vereceğiz. Dünya standartlarındaki bir çalışma ortamı için gayret ediyoruz arkadaşlar sözün özü bu. Postacılarımız Hüseyin Bey, Mehmet Bey, Onur Bey kardeşim bunlar bizim başımızın tacı. Bunlar benim cephedeki en büyük askerlerim. Biz bunlar için her türlü fedakârlığı yapacağız ama benim sizden ricam, bizim yaptığımız iş insana hizmet, ekmeğimizin kutsallığını bileceğiz. Daha çok çalışacağız. Performanslara göre ücretleri vereceğiz. Özellikle baş dağıtıcılarımızın unvanlarını daha güçlü hale getireceğiz. Baş dağıtıcılarımızın sorumluluklarını arttıracacağız. Hatta şimdi sağ olsun Gürbüz Bey bunların sorumlusu ve daha iyi bir şekilde açıklayabilir size. Dağıtıcılarımızdan sorumlu olan baş dağıtıcılarımızın performansını da onlara göre vereceğiz. Eğer bir bölgede dağıtıcımız az çalışmışsa, baş dağıtıcımız ondan sorumlu olacak. Herkes sorumluluğunu alacak. Tabi ki kıyafetlerini düzelteceğiz. Arkadaşlar bunu bir kez de sizin huzurunuzda söylüyorum. Eğer burada bir farklılık yaparsak bunun hesabını sormak sizin hakkınızdır. Benim yönetimde bulunduğum genel süre içerisinde bu kurumdaki genel müdürle taşeron çalışan eleman arasında bir fark olmadığını bütün yönetim bilmektedir. Bilmeyenler, duymayanlar varsa duyursun. PTT’nin kapısından içeri giren taşeron neyse genel müdüründe bütün VIP hakları aynıdır. Biz bunu en başta genel müdürlüğümüzde uyguluyoruz. Değerli arkadaşlarım buna çok hassasiyet gösteriyoruz. İnsana farklılık yok. “Efendim sen şu unvandasın, ben bu unvadayım.” Böyle bir şey yok. Eğer insansan, eğer insana hizmet ediyorsan başımın üzerinde yerin var. Biz bu farklılıkları kaldırmak için en başta kılık kıyafet ile ilgili sorunlarımızı çözdük. Allah’a hamdolsun gururla görüyorum ki bütün arkadaşlarımın en kaliteli ve burada da kurum olarak hiç bir fedakârlıktan kaçınılmadı arkadaşlar. En kaliteli kıyafetleri diktirdik. Daha farklı bir önerisi olan varsa; gerek sendika başkanlarımıza, gerek yöneticilerimize iletinler onlar içinde mutlaka gözden kaçırdığımız eksiklikler olacak. Yönetimde ne yaparsanız yapın arkadaşlar, en mükemmeli için bile uğraşsanız eksiklikler oluyor. Gözden kaçanlar oluyor. Burada da sizlerin bize ikazları onları düzeltmek için bizlere yardımcı oluyorlar. PTT çok büyüyor. Şimdi Oya Hanımefendi kardeşim söyledi, ifade etti. Gerçekten ben hepsine saygı duyuyorum ve biz genel müdürlüğe bir eleman alırken Gürbüz Bey’in nasıl mücadele ettiğini bir bilerseniz. Her bir elemanda saatlerce onun müzakeresini yapıyoruz. Çünkü orada Oya Hanım’ın yaşadıklarını biliyorum. Ben de biliyorum ama bizim büyüme sürecinde şöyle bir sorun yaşıyoruz: Arkadaşlar; aslında şükredeceğimiz, büyük bir mutluluk duyacağımız bir mesele. O kadar hızlı büyüyor ki hem merkezde hem de taşra teşkilatımızda hızlı bir şekilde ağıımızı güçlendiriyoruz. Bu fiziki ağ güçlendirmemizde yeterli yeni eleman başlatımı noktasında az önce söylemiş olduğum engellerden dolayı 2017 yılında istediğimiz hızda eleman alamadık. Yani biz bu sene 5 bin kişi alacakken 500 kişi aldık. Neden? Bu yargı sürecinden dolayı. Öyle oldu böyle oldu. Ama biz bütün bu açıkları kapatacağız. Merak etmeyin. Hatta arkadaşlar efendim benim burada fazla elemanım var deyinceye kadar eleman alacağız. Biz bunları aşıyoruz. Bunlar tabi çok uzun yıllarda biriken sorunlar olduğu için biraz zaman alıyor. Yani imkânsız başarmak için biraz zamanımızı alıyor. Onun dışında hiç bir sorunumuz yok, Allah’a şükür her şey mükemmel. Gelirlerimiz artıyor, kargoda yüzde 100’ün üzerinde büyümüşüz arkadaşlar. Bu sizin başarınız. Bunu siz yaptınız, siz çalışmasaydınız ben bunu yapabilir miydim? Bu yönetim başarabilir miydi? Gece gündüz çalıştınız çok şükür yüzde 95 dağıtım oranımız. Biz bunu kabul etmiyoruz. Bak Ömer Bey burada. Ben Ömer Bey’in yakasına yapışıyorum. Ömer Bey bu yüzde 98’in altında olursa hesabını sorarım, bu vatandaş her an istediği kargoya istediği yerde ulaşabilmeli. Şimdi teknolojiyi kullanıyoruz değerli arkadaşlarım anlatmıştır. Kargomat’ı yaygınlaştırıyoruz, dron’u kullanıyoruz. Dünyanın her yerinden kargo lojistiğini başlatıyoruz. Bunlar bizim postacımızın, dağıtıcımızın işini daha da arttıracak, daha da güçlendirecek. Sadece 2016 yılında başlattığımız

pilot çalışmayla Çin’den Hong-Kong’dan getirdiğimiz e-ticaret ile ilgili lojistik kargonun miktarı şu anda dünyadaki posta teşkilatları içerisinde 8’incisiyiz. Dünya 8’incisiyiz. Son rakamlarla yılbaşı rakamlarıyla 5’e inme durumumuz var. Yani dünyanın en büyük 8’inci kargo lojistik posta teşkilatıyız. Bu sizlerin çalışması, sizlerin başarısı arkadaşlar. Ben bütün bu konuşmaları 2 günde inşallah daha sonra bütün detayları alacağım. Ekibimizle beraber bunları değerlendireceğiz. Geleceğe yönelik yaptığımız stratejik planları, bunları sizlerle uygulayarak geliştireceğiz. Çünkü bizim şirketimizin arkadaşlar temelinde 2 unsur var: Müşteri memnuniyeti ve çalışan memnuniyeti. Bunun 2’si olmazsa olmaz, biz bu 2’sini kardeş olarak veriyoruz. Eğer bu 2’sinden birisi eksik olursa biz başaramayız. Dolayısıyla nasıl ki vatandaşlarımızı memnun etmek sizlerin işiyse, çalışanları memnun etmek de bizim işimiz. Değerli arkadaşlar her şeyin başı sağlık. Bizim için sağlık çok önemli. Kardeşimiz için inşallah hemen tedavisini başlatır arkadaşlar. Genel anlamda da çalışanlarımızın sağlığa önem veriyoruz. Hatta inşallah kendi bankamızı kuruyoruz, başkanım söyledi. Kendi sigorta şirketimizi kuruyoruz. Oradan bütün çalışanlarımızı sigortalatacağız. PTTcell’imize her türlü imkânı sağlayacağız. Mehmet Bey kardeşim, Hüseyin Bey kardeşim tüm dernek başkanlarından, yani hatta bugün sanırım PTTcell ile ilgili PTT çalışanlarımıza özel bir tarife de hazırlıyorlar. Zararına hiç bir şey almadan, biz dedik ki yeter ki çalışanlarımızda daha fazla olsun. Her konu da PTT olarak çalışanlarımızla beraber daha ileri ufuklara gideceğiz. Ben bu organizasyon için tekrardan değerli başkanımıza, sendikamıza, bütün çalışanlarımıza, derneklerimize, sivil toplum kuruluşlarımıza hepinize ayrı ayrı teşekkür ediyorum ellerinize sağlık. Bu emekleriniz boşa gitmeyecek inşallah. Yeniden büyük Türkiye’nin büyük PTT’si için temelleri buralarda atılıyor. Buralarda yeni PTT’yi inşallah yazıyoruz. Güçlü bir PTT oluşturuyoruz. Güçlü Türkiye’nin güçlü PTT’si, inşallah hep birlikte emek vereceğiz, sizler tarih yazıyorsunuz. Değerli kardeşime de tekrardan sağlık afiyet diliyorum. Ben hepinize bu vesileyle şükranlarımı sunuyorum, saygılarımı sunuyorum, ailenizle birlikte nice mutlu yıllara. Gelecek yılların sizler için gönlünüzde olan bütün güzellikler için yaşamasını vesile olmasını temenni ediyorum saygılar sunuyorum.

Ömer Budak:

Evet arkadaşlar, birkaç kez teşekkür ettim, ben yine teşekkür ediyorum hepinize, katılımınızdan dolayı, cesaretinizden dolayı. Sahada şu çok sıklıkla kullanıldı, hep şu dendi: “Siz yetkili sendikamızız. İşte, genel müdüre gidip bir şey söyleyemiyorsunuz, işlerin takibini yapamıyorsunuz.” Bunlar gibi bazı ithamlar altında kaldık. Ben öyle ümit ediyorum ki bugün buraya gelen arkadaşlarım, duyanlar duymayanlara söylesin arkadaşlar. PTT’nin dünü, bugünü ve yarını, iki gün, sizlerin gayretiyle fikirleriyle masaya yatırıldı. Sorunların, ben öyle biliyorum ki, tamamı ve bu sorunlara karşı çözüm önerilerinin tamamı konuşuldu. Çıkarken Genel Müdür Bey yine söyledi, “Bu raporu en kısa zamanda bize iletirseniz biz de takipçisi olalım” diye. Biz burada, kurum içerisinde bir çimento vazifesi görmeye çalıştık. Kurumun asli unsurları olan çalışanlar ile STK’ları ve tüm sendikaları, genel müdürlük yönetimi ile bir araya getirelim, genel yetkili sendika olarak bir ağabey vazifesi görelim istedik. Davetimizi yaptık, çağrımızı yaptık. Defalarca da konuştuk. Gelen, burada medenice sorunlarını, sıkıntılarını, problemlerini anlatın. Gelmeyenin bundan sonra sahada söyleyeceği söz bitmiştir. Gelmeyen, artık çıkıp sahada ucuz delikanlılık yapmayacak. Gelmeyen, artık gidip de diyecek ki: “İşte yetkili sendika şudur, budur, şöyledir, böyledir.” geleceğin kardeşim. Ben bunu her yerde anlatacağım. Biz herkesi çağırdık ama hiç kimse gelmedi. Kim geldi? Dernekler geldi, gelenin başımızın, gözümüzün üstünde yeri var. Bundan sonrasını gelmeyen düşünsün. Biz bu raporu çok güzel bir şekilde hazırlayacağız; çünkü her söylediğiniz söz, ağızınızdan çıkan her cümle kayıt altına alındı. Basılacak kitapta da onları göreceksiniz. Bu kitap da her yere dağıtılacak; olanı da orada herkes görecektir, olmayanı da. Biz buyuz, biz bu kurumun çimentosuyuz, sizler de ana taşlarıyız. İnşallah güzel günleri beraber yaşayacağız. Temennimiz, duamız, ümidimiz budur. Tekrar, katıldığımız için hepinize ayrı ayrı teşekkür ediyorum. Hepinize, “sağ olun, var olun” diyorum. Ben burada, özellikle bu organizasyonun hazırlanmasında emeği geçen başta genel başkan yardımcılarım olmak üzere, diğer görevli arkadaşlarım; sendika çalışanlarımıza, basın mensubundan diğer her kademedeki görev yapan arkadaşlarıma da ayrı ayrı teşekkür ediyorum. Hepinize, “sağ olun, var olun” diyorum.

SONUÇ BİLDİRGESİ

PTT A.Ş. Genel Müdürlüğü ve TRT Genel Müdürlüğü ve yetkili sendika olan Birlik Haber-Sen'in birlikte yürüttüğü "Türkiye Kamu İletişim Hizmetlerindeki Sosyal Ortakların, Sosyal Diyalog Kapasitelerinin Geliştirilmesi" başlıklı Avrupa Birliği Projesi kapsamında PTT A.Ş. çalışanlarının, kurum yöneticileri ve sendika temsilcileri ile bir araya gelmesi ve çalışanların sorunları ve çözüm önerileri ile kurumun işleyişine ilişkin süreçlerin geliştirilmesi ve kurum performansının artırılmasına yönelik tüm sosyal tarafların görüş ve önerilerinin paylaşıldığı "Büyük PTT Çalıştayı" 18-19 Aralık 2017 tarihlerinde Ankara'da düzenlenmiştir.

Büyük PTT Çalıştayı ile Birlik Haber-Sen'in, PTT A.Ş. içinde sosyal diyalog mekanizmasının işlerliğine önemli bir katkıda bulunduğu ve gelecekte de yetkili sendika olma sorumluluğu ile sahadan kendilerine gelen sorun tespiti ve çözüm önerilerini dikkate alarak; gerek hükümetle, gerekse PTT A.Ş. Genel Müdürlüğü ile müzakereleri esnasında sahadan gelen bu talepleri iletmeye devam etmesi gerektiği üzerinde görüş birliğine varılmıştır.

Her değişim ve dönüşüm süreci beraberinde bazı sorunları da getirmektedir. PTT A.Ş.'nin içinde bulunduğu dönüşüm, artan işlem hacmi ve çeşitlenen faaliyetleri neticesinde de çalışanlar bazı sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. Gerçekleşen Büyük PTT Çalıştayı ile bu sorunların öncelikli olanları tespit edilip çözüm önerilerinin neler olabileceği tartışılmıştır.

PTT A.Ş.'nin Dünü, Bugünü ve Yarını temalı oturumda;

PTT A.Ş.'nin yürüttüğü posta, lojistik ve bankacılık ve sigortacılık faaliyetlerinin alt dallarının her geçen gün çeşitlendiği ve işlem hacminin arttığı, PTT A.Ş.'nin gelecekte daha çok gelir getirme potansiyeli olan kargo ve lojistik hizmetleri ile banka ve sigortacılık faaliyetleri üzerinde uzmanlaşması gerektiği düşüncesi öne çıkmıştır. Gelecekle ilgili PTT A.Ş.'nin karşı karşıya olduğu en önemli risklerden birinin personel yetersizliği olduğu üzerinde mutabık olunmuştur. Bu bağlamda kurumun işgücü açığının en kısa sürede giderilmesi ve buna yönelik teknik, idari ve yasal engellerin bir an önce aşılması temennisi dile getirilmiştir.

Personel yetersizliğinin yanı sıra bir başka sorun alanı olarak; PTT A.Ş. içinde birbirinden farklı statü ve sözleşmelerle çalışan personel arasında, statülerden kaynaklanan farklılıklar ortaya çıktığı dile getirilmiştir. Bu farklılıkların en çok ücret ve sosyal haklar hususlarında kendini gösterdiği belirtilmektedir. Buna göre; aynı işi yapan fakat farklı statülerde istihdam edilmiş çalışanlar arasında ücretler arasında ciddi farklar bulunmaktadır. Eşit işe eşit ücret prensibiyle hareket ederek; PTT içinde farklı statülerde çalışanlar arasındaki ücret ve sosyal haklar bakımından farklılıkların giderilmesi, bu uygulamanın taşeron işçileri de kapsamaması gerektiği düşünülmüştür.

PTT A.Ş.'de taşeron firma personeli birkaç firma üzerinden istihdam edilmektedir. Buna göre; dağıtım bir başka firmadan, sevk ayırım bir başka firmadan, yardımcı hizmetler başka bir firmadan alınabilmektedir. Uygulamada ise farklı firmalar üzerinden personel istihdam etmenin birtakım aksamalara yol açtığı vurgulanmış; gelecekte hizmet alımlarının tek bir taşeron firmayla yürütülmesi görüşü öne çıkmıştır.

PTT çalışanlarının kariyer gelişimi hususunda bazı endişeleri bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışanların kariyer yollarını öngöremedikleri ve işiyle ilgili yüksek performans gösterse ve gerekli tüm nitelikleri sağlasa bile çalışanın üst pozisyona geçebilmesi için kurum içi yükselme imkânlarının eksikliği bu anlamda çalıştayda dile getirilen sıkıntılardır. Bu sıkıntılar, teknik personel dâhil olmak üzere tüm çalışanların ortak kaygısı olarak öne çıkmıştır. Kariyer gelişimi ve görevde yükselme imkânları anlamında; kurum çalışanlarının kariyer planlamasının yapılmasının tüm çalışanların motivasyonunu artıracığı ve performanslarını yükselteceği düşüncesi üzerinde mutabık olunmuştur.

PTT A.Ş.'nin çalışma şartları ve fiziksel koşullar bakımından geçmişe kıyasla önemli mesafeler kat ettiği kabul edilmiştir. Birçok dağıtım merkezi ve şube geçmişe kıyasla çalışanlara daha iyi fiziksel koşullar sunmaktadır. Bununla birlikte Çalıştay oturumunda şubelerin konumlandırıldığı yerler ve şubelerin fiziki şartlarına ilişkin bazı eksiklikler de saptanmıştır. Şubelerin, başta ısınma, temizlik ve ergonomi olmak üzere her türlü eksikliklerinin bir an önce giderilmesi gerektiği üzerinde uzlaşılmıştır. Öte yandan şubelerin konumları ve personel yetersizliği bir araya geldiğinde, hızlı büyüyen kentler ve hızla değişen nüfus yapısı karşısında çeşitli hizmetlerde aksamalar meydana gelebileceği belirtilmiştir. Gelecekte, kısa aralıklarla ve sık gerçekleşecek kontrollerle cihet analizleri yapılması ve cihet planlamasının daha özenli yapılması görüşü dile getirilmiştir. Posta dağıtımlarında yaşanan gecikmeler ile zaman ve enerji kaybının en aza indirilebilmesi için ivedilikle merkezi posta hatlarının yeniden düzenlenmesi gerektiği de belirtilmiştir. Ayrıca, her şubeye, bulunduğu bölgenin işlem hacmi ve işlem türü doğrultusunda yeterli sayıda personel yerleştirilmesi gereği hususunun altı çizilmiştir.

PTT A.Ş.'de gelecekte gerçekleştirilmesi planlanan projelerin sadece kağıt üstünde kalmaması istenmektedir. Bu aşamada bir başlangıç adımı olarak; en kısa sürede aynı anda birden çok işleme ait ekranın aynı anda açılabilmesi için ekranlarla çalışılmaya başlanması, ATM'lerin ve kargomatiklerin artırılması, dağıtıcıların kargo sahibine ulaşabilmesi için kendilerine cep telefonu verilmesi gibi düşüncelerin bir an önce hayata geçmesi temenni edilmiştir.

PTT A.Ş. çalışanlarının yurtdışında posta hizmeti yürüten benzer kuruluşların çalışanları ile kıyaslandığında, çalışma koşulları, ücretler, sosyal haklar ve iş yükü anlamında dezavantajlı konumda olduğu belirtilirken, gelecekte tüm PTT A.Ş. çalışanlarının daha iyi çalışma koşullarına sahip olması temennisi dile getirilmiştir.

Son olarak ise, bir diğer çalıştay oturumunun konusu olan PTT A.Ş.'de 2015 yılında uygulanmaya başlanan performans sistemine yönelik görüş ve eleştirilerin muhakkak dikkate alınarak sistemin revize edilmesi gerektiği üzerinde görüş birliğine varılmıştır.

Performans Sistemi temalı oturumda;

Performans sistemine yönelik çeşitli eleştiriler dile getirilmiş olmakla birlikte, olumlu görüşler de dile getirilmiştir. Öncelikle olumlu görüşler özetlenecek olursa; performans sisteminin verimi artırdığına istatistiklerle açıklanmaya çalışılmıştır. Diğer taraftan performans sisteminin kurumsal hedef ve stratejiler açısından önemi vurgulanmıştır. Stratejik planların ve kurumsal hedeflerin belirlenmesinde, iş gücü açığının belirlenmesinde, personel hareketlerinde, eğitim çalışmalarının çıktılarının değerlendirilmesinde performans sisteminin sonuçlarının gelecekte de kullanılmaya devam edeceği belirtilmiştir.

PTT A.Ş.'de uygulanan performans yönetim sisteminin geliştirilmesine yönelik ikinci aşama çalışmaları devam etmektedir. Buna göre; ikinci aşamada PTTmatik sorumlusu, ayırım ve sevk memuru, büro memuru, başdağıtıcı, veznedar, şef, müdür, başmüdür yardımcısı ve başmüdür unvanlarında çalışan tüm personelin sisteme dâhil edilmesi planlandığı aktarılmıştır. Performans değerlendirme yönetim sisteminde yapılacak olan her türlü geliştirme ve değişim işleminde sağlıklı sonuçlar alınabilmesi için sendikaların ve sahadan yöneticilerin görüşünün muhakkak alınması gerektiği üzerinde görüş birliği oluşmuştur.

Uygulanan performans yönetim sistemine yönelik eleştiriler ise öncelikle kapsam bakımından başlamaktadır. Performans sistemi, idari hizmet sözleşmesi ile çalışan yaklaşık 5050 PTT çalışanını kapsamaktadır. 399 sayılı KHK'ya göre istihdam edilen yaklaşık 14.619 PTT çalışanı performans yönetim sistemine dâhil değildir. Bununla birlikte, 399 sayılı KHK'ya göre çalışanlara yönelik bir ödül mekanizmasının devreye sokulması önerisi dile getirilmiştir.

Tekniker veya teknisyen olarak görev yapan personelin yaptığı işlere ilişkin ivedilikle performans kriteri belirlenmesi ve bu teknik personelin performans sistemine dâhil edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Mevcut uygulamada performans sisteminde değerlendirmeye tabi olmayan çeşitli işlemlerin sisteme dahil edilmesi, çeşitli işlemlerin de işlem puanlarının güncellenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Buna göre; telefaks gönderilerinin performans puanına dahil edilmesi, hızlı tebligat dağıtımını yapan bir dağıtıcı en az 5-6 mahallenin dağıtımını yaptığından bu gönderilerin ayrı kriterde değerlendirilmesi ve işlem puanlarının artırılması, yurtdışından gelen kayıtsız küçük paketlere ilişkin ayrı puanlama yapılması, merkezlere gelen posta kutusu gönderisi ve posta kutusu kayıtları, posta abone kutusu takipleri, mevkuf kayıtları ilan listeleri gibi birçok işlemin performans puan karşılığının olması gerektiği belirlenmiştir. Sayılan işlemler başta olmak üzere, benzeri işlemlerle ilgili gerekli çalışmalar yapılarak bunların performans puanlamasına dâhil edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Performans kriterlerinin bölgesel/yerel farklılıkları gözetererek oluşturulması gerektiği sonucuna varılmıştır. Her bir bölgenin, her ilin, hatta her merkezin çalışma şartlarının kendine özgü zorluk ve kolaylıkları olduğu dikkate alındığında; küçük ve büyük şehirlerdeki çalışanların çalışma şartları, işlem sayıları ve hacimleri ile diğer etkenler aynı sepetin içine konularak ortak katsayı ve işlem barajlarının belirlenmesinin ve buna göre değerlendirilmesinin sağlıklı ve adaletli sonuçlar ortaya çıkarmadığı belirtilmiştir.

Performans değerlendirilmesine ilişkin günlük 636 puan barajının ve performans ücreti temel ücretin %30'unu geçemez kuralının kaldırılması gerektiği belirlenmiştir. Performans ücretlerinin 2-3 aya varan gecikmelerle ödendiği belirtilmektedir. Gerekli düzenlemeler yapılarak her ayın performans ücretinin takip eden ayın 15'ni geçmeyecek şekilde ödenmesinin personel motivasyonunu artıracığı üzerinde görüş birliği oluşmuştur.

Performans kriterlerinin eksiklikleri giderilmeden kriterleri tutturamayan personele sırasıyla ikaz, eğitim, yer değişikliği ve idari işlem tesis etme gibi cezai müeyyidelerin uygulanmasının kesinlikle kaldırılması gerektiği vurgulanmıştır. Personelin uyarma veya kınama cezası aldığı anda personelin performans yetkinlik puanından 6 ay boyunca %10 ve %20'lik kesintiler yapıldığı aktarılmıştır. Söz konusu 6 aylık sürenin çok uzun olduğu ve bundan ötürü personelin iş motivasyonunun azalabileceği, bu cezai sürenin ilgili ay ile sınırlı kalması, yani personel hangi ayda ceza almışsa yetkinlik puanı kesintilerinin o ayda yapılmasının daha etkin olacağı düşüncesi kabul edilmiştir.

Performans değerlendirme yönetim sisteminin amaçlarından ve kullanım yerlerinden birisinin norm kadro belirlenmesi olduğu bilinmektedir. Ancak dikkat edilmesi gereken bir nokta olarak; norm kadro belirlenmesinin sadece performans sonuçlarına göre yapılmaması gerektiğinin altı çizilmiştir. Yalnızca istatistiksel veriler değerlendirilerek norm kadro belirlenemeyeceği, çünkü PTT çalışanının çoğu yerde fiziki çalışmaya dayalı olarak iş gördüğü ve bununla birlikte PTT'nin kamu hizmeti yapan bir hizmet kuruluşu olduğu dikkate alındığında sadece performans puanı ile çalışan sayısı belirlenmesinin son derece yanlış olduğu sonucuna varılmıştır.

Personel ve Ücret Politikaları temalı oturumda;

PTT A.Ş.'nin en önemli sorunu olarak personel eksikliği ön plana çıkmıştır. Katılımcılar tarafından kurum içinde yetersiz personel sorunu olduğunu vurgulanarak bu durumun çalışanlar üzerindeki iş yükünü oldukça artırdığı ifade edilmiştir. İş yükünün büyük çoğunluğunun dağıtım merkezlerinde ve merkez müdürlüklerinde olduğu ve bu birimlere personel alımının ivedilikle yapılması gerektiği hususunda görüş birliğine varılmıştır.

Personel alım sınavında mülakat sınavının yapıp yapılmaması gerektiği katılımcılar arasında tartışma konusu olmuştur. Bir grup katılımcı ikinci aşama olarak gerçekleştirilen mülakat sınavının kuruma en uygun personelin seçilmesi açısından oldukça elzem olduğunu savunurken, diğer grupta yer alan katılımcılar mülakat sınavının ülkemizde torpille ve kayırmacılıkla aynı anlama geldiğini ve bu yüzden yapılacak mülakat sınavlarının adil olamayacağını savunarak mülakat sınavının yapılmaması gerektiğini savunmaktadırlar.

Öte yandan kurum içerisinde çalışan personelin birçok farklı statüde yer almasından dolayı çok başlı bir durum olduğu ve bu durumun pek çok soruna yol açtığı belirtilmiştir. Çözüm olarak kurum içerisinde tüm çalışanların tek bir statüye tabi olarak çalışması önerilmiş, bu sayede statü farklılıklarından doğan ücret dengesizliklerinin de ortadan kalkacağı savunulmuştur. Unvan ve statü farklılıkları gözetilmeksizin “eşit işe eşit ücret” talep edilmiştir.

Kurum içerisinde çalışan taşeron işçilerinin tereddütsüz bir şekilde kadroya geçirilmesi talep edilmiştir. Öte yandan PTT Anonim Şirketi'nde çalışan 6475 sayılı kanuna göre çalışan İHS, dağıtıcı, teknik ve büro tekniker, büro ve gişe görevlilerinin de maaşlarının da iyileştirilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir.

Katılımcılar tarafından baş dağıtıcıların asıl göreve sevk, idare, denetim ve kontrol görevleriyle daha iyi etkin yürütülmesi işi için görev tanımlarının tekrar belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca İHS'li çalışan personeli ilgilendiren iş güvencesi ile ilgili maddenin kaldırılması ya da düzeltilmesi talep edilmiştir.

Personel dağılımının planlı bir şekilde gerçekleştirilmemesi eleştiri konusu olmuştur. Planlama yapılmamasından dolayı iller ve birimler arasında ciddi dengesizliklerin yaşandığı tespit edilmiştir. Öneri olarak kurumun tamamında personel dağılımı ile ilgili iş yükünü gözetten bir plan hazırlanması ve dağılımın hazırlanan bu plan dahilinde gerçekleştirilmesi belirtilmiştir.

İş Verimliliği ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler temalı oturumda;

PTT A.Ş. çalışanlarının veriminin ve motivasyonunu düşüren sorunlar ve bu sorunların çözümü tartışma konusu yapılmıştır. Yapılan tartışmalar, kurum personel politikalarının kariyer planlamasına imkân vermemesi noktasında yoğunlaşmıştır. Bu durumun çalışanları oldukça olumsuz etkilediği ve dolayısıyla motivasyon ve verimliliklerini düşürdüğü ifade edilmiştir. Katılımcılar, sağlıklı bir kariyer planlaması yapılmadığından dolayı kendi geleceklerini şekillendirmekte zorlandıklarını belirtmişlerdir. Bir üst unvana yükselme imkanının tüm kadrolara verilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Bu sorunun giderilmesi noktasında, kurum içerisindeki terfi ve kariyer gelişimi politikalarının günümüz şartlarına göre revize edilmesi gereği ön plana çıkmıştır.

Tayin sisteminin politik baskılarından kurtarılması amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı modeline benzer puanlama sistemine geçilmesi gerektiğinin altı kalın bir şekilde çizilmiştir. Bu değişikliğin personelin motivasyonunu mutlak suretle artıracığı savunulmuştur.

Gerçekleştirilen oturumda performans sisteminin objektif kriterler taşıması eleştiri konusu yapılmıştır. Katılımcılar tarafından performans sisteminin her çalışan için adil olarak uygulanmadığı ve altyapısında bir takım problemlerin yattığı ifade edilmiştir. İlgili sorunların çözümünde ise personel farklı çalışma şartları altında görev yaptığı düşünülerek çalışılan işyeri, birim, şube bazında bir düzenleme yapılması gerektiği önerilmiştir.

Yine aynı oturumda birçok tartışma açılan şube sayısı ile kuruma alınan personel sayısının dengeli olmaması noktasında yoğunlaşmıştır. Personel yetersiz olmasına rağmen şube sayısında artış yaşanmasının, iş yükü artışını da beraberinde getirmesi nedeniyle mevcut çalışanların motivasyonu üzerinde olumsuz etki meydana getirdiği vurgulanmıştır. Çözüm olarak, iş yeri açma kriterlerinin objektif bir şekilde belirlenerek standart olarak uygulanması önerilmiştir.

Yeterli iş gücü istihdamının sağlanması ve eşit işe eşit ücretin verilmesi çalışanların mutluluğunu ve kuruma aidetini, verimliliğini, motivasyonunu artıracığı güçlü bir biçimde vurgulanmıştır.

Açılan şubelerin yeterince güvenli olmaması katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirilmiştir. Özellikle ara sokaklarda bulunan şubelerde tek başına çalışan kadınlar açısından çeşitli güvenlik risklerinin ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Dolayısıyla bu şubelerde en az 2 kişinin çalışması ve güvenliği artıracak tedbirlerin alınması gerektiği üzerinde durulmuştur. Ayrıca çalışma ortamlarının fiziki şartlarının iyileştirilerek standart hale getirilmesi talep edilmiştir.

Başmüdürlükte ve genel müdürlükte çalışan personel arasında bir fark olması, yani Merkezlerde çalışan personelin ek bir ücret alması talep edilmiştir. Ayrıca şubede çalışanların çalışma şartlarının zorluğundan yola çıkılarak, şubede çalışanlar ile merkezde çalışanlar arasında da bir ücret farkı olması istenmiştir. Dağıtım servislerinde baş dağıtıcıların şef olması gerektiği ifade edilmiştir.

İlgili oturumda katılımcıların sıklıkla dile getirdikleri başka bir konu ise, dağıtıcı personelin giydiği kıyafetlerdir. Dağıtıcıların kurumun görünen yüzü oldukları fikrinden yola çıkarak, kurumun prestiji açısından kıyafetlerin oldukça kaliteli ve şık olması gerektiği vurgulanmıştır.

Dağıtıcı personele tıpkı asker ve polisler gibi yıpranma payı verilmesi talep edilmiştir. Öte yandan OYAK benzeri bir sistemin kurularak PTT A.Ş. içerisinde bireysel emeklilik sisteminin daha işlevsel hale getirilmesi önerilmiştir.

Tahsilat işinin en aza indirilerek gişe personelinin kasa açıklarında hatalı işlemlerde cebinden para ödemesinin kaldırılması gerektiği ifade edilmiştir. Tahsilat işlemlerinin ATM'lere yönlendirilip kargo işlemlerine daha fazla ağırlık verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Düzenlenen bu oturumda çalışanlara yönelik sosyal imkânların geliştirilmesi üzerinde önemle durulmuştur. Çalışan kadın personeli önemli ölçüde rahatlatacağı ifade edilen PTT anaokullarının tüm illere yaygınlaştırılması ve tüm çalışanların eşit bir şekilde yararlanması talep edilmiştir. Öte yandan çalışanlara yönelik belirli periyotlarla yapılacak çeşitli jestlerle motivasyon ve verimliliğinin artırılacağı ve kuruma aidiyet duygusunun kazandırılacağı vurgulanmıştır. Yapılacak sosyal organizasyon ve etkinliklerle sosyal ilişkilerin güçleneceği belirtilmiştir.

İki gün süren Büyük PTT Çalıştayı'nda yukarıda detaylarıyla aktarılan tespitler ve çözüm önerileri belirlenmiştir. Geçmişte olduğu gibi gelecekte de Birlik Haber-Sen, sahadan gelen görüş ve önerileri dikkate alarak çalışanların her türlü sorununu müzakere masasına taşıyacaktır. 2017 yılında Birlik Haber-Sen ile PTT A.Ş. arasında gerçekleştirilen toplu sözleşme müzakerelerinde PTT çalışanlarından alınan geri bildirimler doğrultusunda istekler dile getirilmiş ve çok sayıda kazanım elde edilmiştir. Geçmiş dönem kazanımlarına örnek olması bakımından 2018-2019 yıllarını kapsayan 2017 yılı toplu sözleşme kazanımları aşağıda sıralanmaktadır³⁷

- Koruyucu gıda yardımı,
- Kahvaltı yardımı,
- PTT'de görev yapan baş dağıtıcı ve dağıtıcılara toplu taşıma kartı verilmesi,
- Araç kullananlara ilave ücret,
- Gişe memurlarına ilave ücret,
- Giyim yardımı,
- TRT'de konut kira bedeli,
- PTT'de mobil çalışan personele tayin bedeli verilmesi,
- TRT'de yayın hizmetlerinde çalışan personele servis verilmesi,
- TRT'de yayın ve yapım hizmetlerinde görev yapan personele aylık ilave ücret verilmesi,
- PTT'de çalışan baş dağıtıcı ve dağıtıcıların çalışma yaş sınırının yükseltilmesi,

- Motosiklet kullananlara ilave ücret,
- Baş dağıtıcıların temel ücretlerinin artırılması,
- PTT A.Ş.'de resmi ve dini bayram günlerinde fazla çalışma ücreti ödenmesi,
- Servis hizmeti,
- Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü zam puanlarının artırılması,
- PTT servis hizmeti.

Çalıştay sonucunda ortaya çıkan sonuçların, Birlik Haber-Sen'in geçmiş dönem toplu sözleşme müzakerelerinde ortaya koyduğu taleplere oldukça yakın bir seyir izlediği görülmektedir. Büyük PTT Çalıştayı'nın sonuçlarının Birlik Haber-Sen'in gelecek dönem çalışmaları için yol gösterici olması ve PTT A.Ş. çalışanlarının daha iyi, huzurlu ve mutlu çalışma koşullarına sahip olarak Türkiye'nin güzide kurumlarından birisi olan PTT A.Ş.'yi geleceğe taşımaları dileğiyle çalıştayın sonuç bildirgesi kamuoyuna sunulmuştur.

³⁷ Birlik Haber-Sen, erişim: 09.02.2018: <http://www.birlikhabersen.org.tr/birlik-haber-senden-hizmet-kolu-calisanlarina-yeni-kazanimler/4365>

KAYNAKÇA

Birlik Haber-Sen, erişim: 09.02.2018: <http://www.birlikhabersen.org.tr/birlik-haber-senden-hizmet-kolucalisanlarina-yeni-kazanimler/4365>

Carls, K., Bridgford, J. (2014). Sosyal Diyalog İşçi Sendikası Eğitim El Kitabı. Uluslararası Çalışma Örgütü Uluslararası Eğitim Merkezi, İtalya.

Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, Sosyal Diyalog, <http://www.sosyaldiyalog.org/>, Erişim: 17.02.2018

Işığışık, Ö., (2012). Yönetime Katılma, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Köstekli, Ş.İ. (2009). Küresel Kriz ve Türk Sanayii İçin Esneklik-Güvence Dengesi Açılımı. İstanbul, İstanbul Sanayi Odası Yayınları.

MPM - Milli Prodüktivite Merkezi, (1970). İşçinin Yönetime Katılması, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

Okakın, N., Şakar, M. (2011). İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.

Özer, M.A., Sökmen, A., Akçakaya, M., Özaydın, M.M. (2017). İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara.

PTT Genel Müdürlüğü, (2007), Geçmişten Günümüze Posta, Ankara.

PTT A.Ş. Resmi internet sitesi, erişim: 20.01.2018: http://ptt.gov.tr/ptt/#!ptt_tarihce .

Ulusal İstihdam Stratejisi, 2014-2023. (2014). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.

Yüksel, Ö. (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi, 6.Baskı. Gazi Kitabevi, Ankara.



BİRLİK HABER-SEN

Birlik Haberleşme ve İletişim Çalışanları Sendikası

AK-HAN İş Merkezi Eti Mahallesi Ali Suavi Sokak No: 23/37-42 Maltepe/ ANKARA

Tel: (0312) 232 30 30 • Faks: 0312 229 05 60

www.birlikhabersen.org.tr