KURUL KARARI

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başkanlığından:

KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULU KARARI

KARAR TARİHİ : 31/8/2023
KARAR NO : 2023/1
UYUŞMAZLIK KONUSU:

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümleri uyarınca 2024 ve 2025 yılları için kamu görevlilerinin geneline ve hizmet kollarına yönelik, 1/8/2023-22/8/2023 tarihleri arasında gerçekleştirilen toplu sözleşme görüşmelerinde kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklar üzerinde taraflar arasında toplu sözleşme imzalanamaması üzerine Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna intikal ettirilen başvuruda yer alan konulardır.

BAŞVURUDA BULUNAN TARAF:

Kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklarla ilgili olarak Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı (MEMUR-SEN Genel Başkanı) tarafından 25/8/2023 tarihinde Kurulumuza başvuruda bulunulmuştur.

TOPLANTI TUTANAĞI VE TARAF BAŞVURUSUNUN İNCELENMESİ:

Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul ve Esasları ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmeliğin 11 inci maddesi hükmü uyarınca son başvuru tarihini takip eden 26/8/2023 Cumartesi günü Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Başkan ve üyelerinin katılımıyla toplanmış ve çalışmalar 26/8/2023-31/8/2023 tarihleri arasında sürdürülmüştür.

Yapılan çalışmalarda Kurulumuza intikal ettirilen toplantı tutanağı ile başvuru evrakı incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Ayrıca başvuruda bulunan Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanının temsilcisi ile Kamu İşveren Heyeti Başkanının temsilcisi dinlenmiştir.

Kurulumuz bu çerçevede aşağıda yer alan Kararı almıştır.

KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULU KARARI

BİRİNCİ KISIM
Genel Hükümler

Kapsam

MADDE 1- (1) Bu Kararın; kamu görevlilerinin geneline ilişkin mali ve sosyal haklarla ilgili bölümü 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlileri hakkında uygulanır.

(2) Bu Kararda düzenlenmeyen mali ve sosyal haklar hakkında ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

Dayanak

MADDE 2- (1) Bu Kararın dayanağı, 4688 sayılı Kanunun 33 ve 34 üncü maddeleridir.

Yürürlük süresi ve tereddütlerin giderilmesi

MADDE 3- (1) Bu Karar, 1/1/2024-31/12/2025 tarihleri arasında uygulanır.

(2) Bu Kararın uygulamasına ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye ve uygulamayı yönlendirmeye, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Strateji ve Bütçe Başkanlığı görevli ve yetkilidir.

İKİNCİ KISIM
BİRİNCİ BÖLÜM
Kamu Görevlilerinin Geneline Yönelik Mali ve Sosyal Haklar

Katsayıların belirlenmesi ve ücretlerin artırılması

MADDE 4- (1) 1/1/2024 - 30/6/2024 döneminde geçerli olmak üzere;

a) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 154 üncü maddesi uyarınca aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge rakamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak aylık katsayısı (0,586266), memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylık katsayısı (9,176178), iş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı ise (0,185924) olarak uygulanır.

b) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı 32.087,81 TL'ye yükseltilmiştir.

c) 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan ücret tavanı 28.605,56 TL'ye yükseltilmiştir.

ç) Mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında yer alan ve 7/7/2023 tarihli ve 2298391 sayılı Hazine ve Maliye Bakanlığı Genelgesiyle yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %15 oranında artırılmıştır.

d) Mevzuatı uyarınca vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarının, 2298391 sayılı Hazine ve Maliye Bakanlığı Genelgesiyle yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %15 oranında artırılmıştır.

e) Çeşitli statülerde sözleşmeli olarak çalıştırılanların, 2298391 sayılı Hazine ve Maliye Bakanlığı Genelgesiyle artırılmış olan mevcut brüt sözleşme ücretleri %15 oranında artırılmıştır.

(2) 1/7/2024- 31/12/2024 döneminde geçerli olmak üzere;

a) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 154 üncü maddesi uyarınca aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge rakamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak aylık katsayısı (0,644893), memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylık katsayısı (10,093796), iş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı ise (0,204517) olarak uygulanır.

b) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı 35.296,59 TL'ye yükseltilmiştir.

c) 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan ücret tavanı 31.466,12 TL'ye yükseltilmiştir.

ç) Mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında yer alan ve birinci fıkranın (ç) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %10 oranında artırılmıştır.

d) Mevzuatı uyarınca vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarının, birinci fıkranın (d) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %10 oranında artırılmıştır.

e) Çeşitli statülerde sözleşmeli olarak çalıştırılanların, birinci fıkranın (e) bendi uyarınca artırılmış olan mevcut brüt sözleşme ücretleri %10 oranında artırılmıştır.

(3) 1/1/2025- 30/6/2025 döneminde geçerli olmak üzere;

a) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 154 üncü maddesi uyarınca aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge rakamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak aylık katsayısı (0,683587), memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylık katsayısı (10,699424), iş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali

sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı ise (0,216789) olarak uygulanır.

b) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı 37.414,39 TL'ye yükseltilmiştir.

c) 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan ücret tavanı 33.354,09 TL'ye yükseltilmiştir.

ç) Mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında yer alan ve ikinci fıkranın (ç) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %6 oranında artırılmıştır.

d) Mevzuatı uyarınca vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarının, ikinci fıkranın (d) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %6 oranında artırılmıştır.

e) Çeşitli statülerde sözleşmeli olarak çalıştırılanların, ikinci fıkranın (e) bendi uyarınca artırılmış olan mevcut brüt sözleşme ücretleri %6 oranında artırılmıştır.

(4) 1/7/2025-31/12/2025 döneminde geçerli olmak üzere;

a) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 154 üncü maddesi uyarınca aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge rakamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak aylık katsayısı (0,717767), memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylık katsayısı (11,234395), iş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı ise (0,227629) olarak uygulanır.

b) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı 39.285,11 TL'ye yükseltilmiştir.

c) 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan ücret tavanı 35.021,80 TL'ye yükseltilmiştir.

ç) Mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında yer alan ve üçüncü fıkranın (ç) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %5 oranında artırılmıştır.

d) Mevzuatı uyarınca vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarının, üçüncü fıkranın (d) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %5 oranında artırılmıştır.

e) Çeşitli statülerde sözleşmeli olarak çalıştırılanların, üçüncü fıkranın (e) bendi uyarınca artırılmış olan mevcut brüt sözleşme ücretleri %5 oranında artırılmıştır.

(5) Hazine ve Maliye Bakanlığı, 7 nci maddede öngörülen hallerin gerçekleşmesi durumunda birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkralarda belirlenmiş olan katsayıları, sözleşme ücreti artış oranlarını ve ücret tavanları ile 6 ncı maddede yer alan ortalama ücret toplamı üst sınırlarını; anılan fıkralarda belirlenmiş olan artış oranı ile 7 nci madde uyarınca verilecek enflasyon farkını yansıtacak şekilde yeniden belirler ve duyurur.

Ücretleri Yüksek Planlama Kurulu Kararıyla belirlenmiş olan personel

MADDE 5- (1) Kamu iktisadi teşebbüslerinde, bağlı ortaklıklarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlarda 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (II) sayılı cetvele dahil pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personelin temel ücretleri ve bu personel için 29/12/2020 tarihli ve 3342 sayılı Cumhurbaşkanı Kararında belirlenmiş bulunan temel ücret taban ve tavan tutarları ile özelleştirme programında bulunan kuruluşlarda 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesine istinaden istihdam edilen sözleşmeli personelin ücretleri, 2024 yılının birinci ve ikinci altı aylık dönemleri ile 2025 yılının birinci ve ikinci altı aylık dönemlerinde 4 üncü madde uyarınca aynı dönemler için kamu görevlilerinin mali haklarında yapılacak artış oranında artırılır. 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesine istinaden istihdam edilen sözleşmeli personelin ücret tutarı,

ilgili dönemde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (II) sayılı cetvele dahil emsali personelin toplam sözleşme ücreti tutarını geçemez.

Mali ve sosyal hakları 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 14 üncü maddesi kapsamında bulunan personel

MADDE 6- (1) 8/2/2002 tarihli ve 2002/3729 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının;

a) 2 nci maddesinde yer alan ortalama ücret toplamı üst sınırı; 2024 yılının birinci altı aylık dönemi için 58.392,02 TL'ye ve ikinci altı aylık dönemi için 64.231,22 TL'ye, 2025 yılının birinci altı aylık dönemi için 68.085,09 TL'ye ve ikinci altı aylık dönemi için ise 71.489,35 TL'ye yükseltilmiştir.

b) 3 üncü maddesi kapsamında yer alan personelin mali ve sosyal hakları; bu maddede yer alan usul ve esaslar dahilinde 2024 yılının birinci ve ikinci altı aylık dönemleri ile 2025 yılının birinci ve ikinci altı aylık dönemleri için 4 üncü madde uyarınca aynı dönemler için kamu görevlilerinin mali haklarında yapılacak artış oranında artırılır.

Enflasyon farkı ödemesi

MADDE 7- (1) Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Endeksinin;

a) 2023 yılı Aralık ayı endeksinin 2023 yılı Haziran ayı endeksine göre altı aylık değişim oranının aynı dönem için verilen %6 oranını,

b) 2024 yılı Haziran ayı endeksinin 2023 yılı Aralık ayı endeksine göre altı aylık değişim oranının 4 üncü maddenin birinci fıkrasında 2024 yılının birinci altı aylık dönemi için öngörülen %15 oranını,

c) 2024 yılı Aralık ayı endeksinin 2024 yılı Haziran ayı endeksine göre altı aylık değişim oranının 4 üncü maddenin ikinci fıkrasında 2024 yılının ikinci altı aylık dönemi için öngörülen %10 oranını,

ç) 2025 yılı Haziran ayı endeksinin 2024 yılı Aralık ayı endeksine göre altı aylık değişim oranının 4 üncü maddenin üçüncü fıkrasında 2025 yılının birinci altı aylık dönemi için öngörülen %6 oranını,

d) 2025 yılı Aralık ayı endeksinin 2025 yılı Haziran ayı endeksine göre altı aylık değişim oranının 4 üncü maddenin dördüncü fıkrasında 2025 yılının ikinci altı aylık dönemi için öngörülen %5 oranını,

aşması halinde, 4 üncü maddenin birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkralarında yer alan katsayılar, sözleşme ücreti artış oranları ve ücret tavanları ile 6 ncı maddede yer alan ortalama ücret toplamı üst sınırı, söz konusu altı aylık dönemlere ilişkin enflasyon rakamının ilan edildiği ayın 1'inden geçerli olmak üzere aşan kısım kadar artırılır.

Sözleşmeli personele yiyecek yardımı

MADDE 8- (1) 19/11/1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği hükümlerinden aynı usul ve esaslar çerçevesinde sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personel de yararlanır.

Emekli olanlara ödenen tazminat

MADDE 9- (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesinin (D) fıkrasında yer alan (12.105) gösterge rakamı (13.558) olarak uygulanır.

(2) Ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar hariç olmak üzere sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilip sözleşmeleri emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı ya da sürekli iş göremezlik geliri bağlanması sebebiyle sona erenlerden mevzuatı veya sözleşmesi

uyarınca benzeri mahiyette ödeme yapılmayanlar hakkında da 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesinin (D) fıkrası hükmü uygulanır.

Burs alan veya Devletçe okutulan çocuklar için aile yardımı ödeneği verilmesi

MADDE 10- (1) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 202 nci maddesi ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun 153 üncü maddesi uyarınca çocuk için verilmekte olan aile yardımı ödeneği, burs alan veya Devletçe okutulan çocuklardan anılan Kanunlarda bu ödeneğin verilmesine ilişkin diğer şartları taşıyanlar için de aynı usul ve esaslar dahilinde ödenir.

Taşınır kayıt yetkilisi ve taşınır mal sorumlularının mali sorumluluk zammı

MADDE 11- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı Cetvelin "(A) Genel İdare Hizmetleri Bölümü"nün 37 nci sırasında öngörülen mali sorumluluk zammı puanı, kadro veya görevleri itibarıyla mali sorumluluk zammından yararlanamayan veya daha düşük puan üzerinden söz konusu zamdan yararlananlardan taşınır kayıt yetkilisi veya taşınır mal sorumlusu olarak görevlendirilen Devlet memurları için de uygulanır. Anılan sırada yer alan puandan daha düşük mali sorumluluk zammı öngörülen kadro ve görevlerde bulunup, aynı zamanda taşınır kayıt yetkilisi veya taşınır mal sorumlusu olarak görevlendirilen Devlet memurlarına kadro veya görevleri itibarıyla öngörülen mali sorumluluk zammı ayrıca ödenmez.

Müze araştırmacısı, arşivci, folklor araştırmacısı, kütüphaneci, kitap patoloğu ve sosyologların zam ve tazminatları

MADDE 12- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı Cetvelin "(B) Teknik Hizmetler Bölümü"nün 4 üncü sırasında hizmet yılları dikkate alınarak öngörülen iş güçlüğü ve temininde güçlük zammı puanları ile (II) sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin "(E) Teknik Hizmetler" bölümünün 1 inci sırasının (d) bendinde dereceler itibarıyla öngörülen tazminat ve ek tazminat oranları, kadroları teknik hizmetler sınıfına dahil müze araştırmacısı, arşivci, folklor araştırmacısı, kütüphaneci, kitap patoloğu ve sosyolog unvanlı kadrolarda bulunan Devlet memurları için de uygulanır. Bunlara anılan Bakanlar Kurulu Kararının diğer bölümlerinde belirlenmiş olan zam ve tazminatlar ödenmez.

Seyyar görev tazminatı

MADDE 13- (1) 6245 sayılı Harcırah Kanununun 49 uncu maddesi hükümlerine göre bölge sınırı esas alınarak yapılan seyyar görev tazminatı ödemelerinde de il sınırı esas alınır.

Hizmet tahsisli kamu konutlarının kapsamının genişletilmesi

MADDE 14- (1) Kurum ve kuruluşların meskun yerlerden uzak, sosyal ve ekonomik zorlukları olan, ulaşım ve iskan imkanları kısıtlı yerlerde bulunan baraj, termik santral, maden sahası ve ocakları, fabrika, işletme, şantiye, trafo, enerji dağıtım ve iletim merkezleri, gar ve istasyonlar gibi yerlerde bulunan kamu konutları, 2946 sayılı Kamu Konutları Kanununun 3 üncü maddesinin (d) bendi gereğince hizmet tahsisli konut kapsamında sayılır ve anılan Kanunun 5 inci maddesine göre bu konutlardan kira bedeli alınmaz.

(2) Bu kapsamdaki kamu konutlarının tespiti ilgili kurum ve kuruluş ile kurumun bulunduğu hizmet kolundaki yetkili sendika temsilcisinden oluşturulacak komisyonca belirlenir.

KİT'lerde konut kira bedeli

MADDE 15- (1) Kamu iktisadi teşebbüslerince bedeli karşılığı kamu konutu tahsis edilen personelden, her yıl Milli Emlak Genel Tebliğleriyle belirlenen kira birim bedellerinin %85'i tahsil edilir.

KİT'lerde kıdem ücreti

MADDE 16- (1) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin kıdem ücretini düzenleyen 28 inci maddesinde yer alan "6" ibaresi "60 ayı tamamlama", "11" ibaresi "120 ayı tamamlama", "16" ibaresi "180 ayı tamamlama", "21" ibaresi "240 ayı tamamlama" şeklinde uygulanır.

İtfaiyecilerin hizmet sınıfı ve ek ödemesi

MADDE 17- (1) 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi eki Cetvellerde Yardımcı Hizmetler Sınıfında (YH) yer alan itfaiyeci unvanlı kadroların hizmet sınıfı Genel İdare Hizmetleri Sınıfı (GİH) olarak uygulanır.

(2) Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında itfaiyeci ve ARFF memuru unvanlı personelin sosyal güvenlik işlemleri yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yürütülür.

(3) Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları ile 2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarında itfaiyeci ve yangın söndürme eri unvanlı kadro ve pozisyonlarda bulunanların 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 7 puan ilave edilir.

Yükseköğretim kurumları disiplin kurullarında sendika temsilcisinin bulunması

MADDE 18- (1) Hakkında disiplin soruşturması yürütülen kamu görevlisinin üyesi olduğu sendikanın temsilcisi, yükseköğretim kurumları disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alır.

375 sayılı KHK'ye ekli (II) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan ücret göstergesi

MADDE 19- (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan ücret göstergeleri "2.280" rakamının eklenmesi suretiyle uygulanır.

Avukatlık vekalet ücreti

MADDE 20- (1) 659 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 14 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendinde öngörülen "10.000" gösterge rakamı, "20.000" olarak uygulanır.

Programcı ve çözümleyicilerin zam ve tazminatları

MADDE 21- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı Cetvelin "(B) Teknik Hizmetler Bölümü"nün 4 üncü ve 5 inci sıralarında öğrenim durumları ve hizmet yılları dikkate alınarak öngörülen iş güçlüğü ve temininde güçlük zammı puanları ile (II) sayılı Cetvelin "(E) Teknik Hizmetler" bölümünün 1 inci sırasının (d) bendi ile 2 nci sırasında öğrenim durumları ve dereceler itibarıyla öngörülen tazminat ve ek tazminat oranları, kadroları teknik hizmetler sınıfına dahil programcı ve çözümleyici unvanlı kadrolarda bulunan Devlet memurları için de uygulanır. Bunlara anılan Bakanlar Kurulu Kararının diğer bölümlerinde belirlenmiş olan zam ve tazminatlar ödenmez.

Toplu sözleşme ikramiyesi

MADDE 22- (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 4 üncü maddesinin;

a) Birinci fıkrasında yer alan "ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte 750 gösterge" ibaresi "aylık veya ücretleriyle birlikte aylık 250 gösterge"

şeklinde,

b) İkinci fıkrasında yer alan "ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık" ibaresi "aylık" şeklinde,

uygulanır.

(2) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 4 üncü maddesinde öngörülen toplu sözleşme ikramiyesi 707 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödenir.

Servis hizmeti

MADDE 23- (1) Bakanlıklar, bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşların merkez teşkilatında görev yapan personele mesaiye geliş ve gidişleri için servis hizmeti sağlanır. Servis hizmetinin sağlanamadığı durumlarda bu personele mesai günleri bir gidiş, bir geliş esas alınarak aylık toplu taşıma kartı verilir.

(2) Birinci fıkranın ikinci cümlesinin uygulanmasında, toplu taşıma sisteminin işleyişi nedeniyle ikamet ettiği mahalle bağlı olarak işe geliş ve gidişlerinde birden fazla toplu taşıma aracını aktarma yapmak suretiyle kullanmak zorunda olan personelle sınırlı olmak üzere, mesai günleri bir gidiş ve bir geliş için birer aktarma da ilave edilir.

(3) Kamu kurum ve kuruluşlarının taşra birimlerinde var olan servis hizmetlerinden, kamu görevlileri de aynı şekilde faydalandırılır.

Bazı personelin giyecek yardımı

MADDE 24- (1) 657 sayılı Kanun veya diğer personel kanunlarına göre giyecek yardımından yararlanan kamu görevlileri hariç olmak üzere, kurumun ilgili mevzuatında personeline ayni olarak verilmesi öngörülen giyim yardımından resmi kıyafetler ile hizmetin gereği olarak iş yerlerinde görev esnasında giyilmesi zorunlu olan giyim eşyaları dışında kalanlar için ayni olarak verilmesi yerine, Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliğinin 11 inci maddesi uyarınca belirlenen fiyatlar esas alınarak nakdi ödeme de yapılabilir.

KİT'lerde görev yapan müdürlerin özel hizmet tazminatı

MADDE 25- (1) KİT'lerde görev yapan başmüdür, kombina, fabrika, müessese ve işletme müdürlerinin 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvele göre dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 30 puan ilave edilir.

(2) KİT'lerde görev yapan bölge müdür yardımcıları, daire başkan yardımcıları ve birinci fıkradan yararlanmayan müdürler ile müdür yardımcılarının 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvele göre dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 25 puan ilave edilir.

Sivil savunma uzmanlarının özel hizmet tazminatı

MADDE 26- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvele göre sivil savunma uzmanı kadrosunda bulunanların dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 5 puan ilave edilir.

KİT'lerde görev yapan bazı personelin ek ödemesi

MADDE 27- (1) KİT'lerde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında görev yapan teknik şef, atölye şefi, teknik amir, teknik uzman, grup başmühendisi, başmühendis,

başmimar, mühendis, mimar, şehir plancısı ve veteriner pozisyonlarında bulunan sözleşmeli personelin, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 12 puan ilave edilir.

(2) KİT'lerde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında görev yapan biyolog, kimyager, fizikçi, istatistikçi ve matematikçi unvanlı pozisyonlarda bulunan sözleşmeli personelin, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 5 puan ilave edilir.

Şef ve amirlerin özel hizmet tazminatı

MADDE 28- (1) Şef kadrolarında bulunanların 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) ve (III) sayılı Cetvelde dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 22 puan ilave edilir.

(2) Amir kadrolarında bulunanların 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) ve (III) sayılı Cetvelde dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 12 puan ilave edilir.

Koruma ve güvenlik görevlilerinin ek ödeme oranı

MADDE 29- (1) Koruma ve güvenlik görevlisi kadro ve pozisyonlarında bulunan personelin, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 10 puan ilave edilir. Bunlardan silahlı olarak görev yapanların ek ödeme oranlarına ayrıca 5 puan ilave edilir.

Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen teknik personele ilave ücret

MADDE 30- (1) KİT'lerde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sözleşmeli personel olarak istihdam edilen ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvelin "E- Teknik Hizmetler" bölümünün 6 ncı sırasında ek özel hizmet tazminatı ödenmesi öngörülen yerlerde fiilen çalışanlardan;

a) Grup başmühendisi, başmühendis, başmimar, mühendis, mimar, şehir plancısı, maden haritacılığı uzmanı, yeraltı maden uzmanı, yerüstü maden uzmanı, jeolog, hidrolog, hidrojeolog, fizikçi, jeofizikçi, kimyager, biyolog, teknik amir, teknik şef, atölye şefi, arkeolog, müze araştırmacısı, restoratör, uzman (TH), teknik uzman ve jeomorfolog pozisyonlarında bulunanlara en yüksek Devlet memuru aylığının %3,6'sı,

b) Başeksper, eksper, topograf ve tekniker pozisyonlarında bulunanlara en yüksek Devlet memuru aylığının %2,4'ü,

c) Başteknisyen, teknisyen, teknik ressam ve sürveyan pozisyonlarında bulunanlara en yüksek Devlet memuru aylığının %1,4'ü,

oranında çalıştıkları her gün için ilave ücret ödenir. İlave ücretin kimlere ödeneceği, iş programları ve çalışma mahallerinin özellikleri dikkate alınarak, üçer aylık dönemler itibarıyla ilgili birim amirlerince belirlenir. Ödemeler görevin fiilen yerine getirilmesinden sonra üçer aylık dönem sonlarında yapılır. Üçer aylık dönemler itibarıyla ödenecek toplam ilave ücret tutarı, (a) bendinde belirtilenler için %72'yi, (b) bendinde belirtilenler için %48'i ve (c) bendinde belirtilenler için ise %28'i geçemez.

(2) Ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar hariç olmak üzere birinci fıkrada sayılan unvanlı pozisyonlarda ilgili mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelden ilgili mevzuatı veya sözleşmesi uyarınca benzeri mahiyette ödeme yapılmayanlar hakkında da birinci fıkra hükmü aynı usul ve esaslar çerçevesinde uygulanır.

Cuma namazı izni

MADDE 31- (1) Kamu görevlilerine cuma namazı saatlerinde izin verilmesine ilişkin 2016/1 sayılı Başbakanlık Genelgesinin uygulanmasına devam edilir.

Hac izni

MADDE 32- (1) Diyanet İşleri Başkanlığınca yapılan hac kurası sonucu hacca gitmeye hak kazandığı halde kullanabileceği yasal izni kalmayan kamu görevlileri hac süresince ücretsiz izinli sayılırlar.

İtfaiye personeli

MADDE 33- (1) 31/8/1956 tarihli ve 6831 sayılı Kanunun mülga 71 inci maddesi hükmü, 3/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun gereğince tazminat ödenmemesi kaydıyla, yangın söndürme çalışmalarına bilfiil katılmış olan ve bu çalışmalar sırasında ölen, malûl olan veya engelli hâle gelen itfaiye personeli hakkında da aynı usul ve esaslar dahilinde uygulanmaya devam edilir.

Hizmet tahsisli konutlar

MADDE 34- (1) Hizmet tahsisli konutlardan yararlanma süreleri, yararlanılan konutun yeri ve nitelikleri dikkate alınarak idarelerince sıra tahsisli konutların tahsisine esas puanlamada dikkate alınmayabilir.

Aile yardımı ödeneğinden geriye dönük yararlanma

MADDE 35- (1) Aile yardımından yararlanılabilecek eş ve çocuk durumunda meydana gelen değişiklikleri daha sonraki tarihlerde bildiren personele, ilgili mevzuatı uyarınca aile yardımı ödeneği verilmesi koşullarının mevcut olması ve 01/10/2023 tarihinden öncesine taşmaması kaydıyla, anılan bildirime dayanılarak aile yardımı ödeneğinden yararlanabileceği tarihten önceki üç aya kadar olan dönem için de aile yardımı ödenekleri verilir.

Fazla çalışma ücreti ödemeleri

MADDE 36- (1) Bu Toplu Sözleşmenin geneline ve hizmet kollarına ilişkin bölümlerinde yer alan hükümler uyarınca fazla çalışma ücreti ödenenlere, diğer mevzuatta öngörülen fazla çalışma ücreti ödenmesine ilişkin hükümler uygulanmaz.

Kreş hizmeti

MADDE 37- (1) Kamu kurum ve kuruluşları, imkanları çerçevesinde personeline kreş hizmeti sunma, kalitesini ve kapasitesini artırma konusunda ihtimam gösterir.

Tabiplere ve diğer sağlık personeline ek ödeme

MADDE 38- (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında ayrıca ek ödeme yapılmayacağı belirtilenler hariç olmak kaydıyla, Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfına dahil tabip ve diş tabibi kadro ve pozisyonlarında bulunanların, aynı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 12 puan ilave edilir.

(2) 4/1/1961 tarihli ve 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrası, 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Kanunun 58 inci maddesinin (c) ve (f) fıkraları ve 14/4/1982 tarihli ve 2659 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi kapsamında döner sermayeden ek ödeme yapılan personel ile 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 42 nci maddesinin onikinci fıkrası uyarınca aylıksız izinli sayılmak suretiyle sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenler hariç olmak kaydıyla; 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvelin "A-Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa Göre Alanlar" kısmının "3-

Kadroları Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfında yer alan personel" bölümünün (ç) ve (f) sıraları kapsamında bulunanlar ve aynı Cetvelin "Ç- 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki (II) sayılı cetvele dahil pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personelden (527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesine göre ücretleri belirlenen sözleşmeli personel dahil);" kısmına göre ek ödeme yapılan aynı veya benzer unvanlı sözleşmeli personel ile söz konusu (ç) ve (f) sıralarına tabi emsali memur kadroları esas alınmak suretiyle ek ödemeleri belirlenmiş olan sözleşmeli personel pozisyonunda bulunanların 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 10 puan ilave edilir.

Engelli çocuk aile yardımı

MADDE 39- (1) İlgili mevzuat ve bu Toplu Sözleşme hükümleri uyarınca çocuklar için verilmekte olan aile yardımı ödeneği, Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre en az %40 engelli olan veya Çocuklar İçin Özel Gereksinim Değerlendirmesi Hakkında Yönetmeliğe ekli 3 sayılı tabloya göre bu oran ve üzerine denk özel gereksinim durumu olan çocuklar için %50 artırımlı olarak ödenir.

Avukatlara yol tazminatı verilmesi

MADDE 40- (1) 8/5/1991 tarihli ve 3717 sayılı Adli Personel ile Devlet Davalarını Takip Edenlere Yol Gideri ve Tazminat Verilmesi ile 492 Sayılı Harçlar Kanununun Bir Maddesinin Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Kanunun 2 nci maddesinde öngörülen görevleri ifa etmeleri kaydıyla;

a) 657 sayılı Kanuna tabi olarak, Avukat, Müşavir Avukat unvanlı kadrolarda bulunanlar ile Hukuk Müşaviri veya 1. Hukuk Müşaviri unvanlı kadrolarda bulunanlardan avukatlık ruhsatına sahip olup kurumlarını yargı mercilerinde temsil yetkisini haiz olanlara,

b) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı Cetvelde yer alan avukat pozisyonlarında bulunanlardan kurumlarını yargı mercilerinde temsil yetkisini haiz olanlara,

c) 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası çerçevesinde Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulmuş olan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslara göre vize edilmiş Avukat unvanlı pozisyonlarda tam zamanlı sözleşmeli personel olarak çalışanlara,

ç) Mahalli idarelerde ilgili mevzuatına göre avukat ve hukuk müşaviri kadro unvanına ilişkin görevlerde sözleşmeli personel olarak görev yapanlara,

anılan maddede hazine avukatları için öngörülen yol tazminatı; aynı miktar, usul ve esaslar dahilinde ödenir.

Misafirhanelerden yararlanma

MADDE 41- (1) Tedavi maksadıyla memuriyet mahalli dışına giden memur ve eşi ile bakmakla yükümlü olduğu ana, baba ve çocukları misafirhanelerden imkanlar nispetinde yararlandırılırlar.

(2) Memurların bakmakla yükümlü olduğu çocuklarından yükseköğrenim görmekteyken sınav veya en fazla bir ay sürecek zorunlu staj sebebiyle memuriyet mahalli dışına gideneler, sınava gireceklerini veya öğrenim stajının zorunlu olduğunu belgelendirmek kaydıyla kamu kurumlarınca işletilen misafirhanelerden imkanlar dahilinde kurum personeli tarifesi üzerinden faydalandırılırlar.

Biyologlara ek özel hizmet tazminatı

MADDE 42- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvelin "(E) Teknik Hizmetler" bölümünün 6 ncı sırasında kimyagerler için öngörülen ek özel hizmet tazminatından, biyolog kadrolarında bulunanlardan anılan sırada yer alan

personelle birlikte açık çalışma mahallerindeki çevresel etki değerlendirmesi çalışmalarına katılanlar da aynı esas ve usuller çerçevesinde yararlandırılır.

Helal gıda

MADDE 43- (1) Helal gıda sertifikalı ürünlere ilişkin alt yapının kurulmasıyla eşgüdümlü olarak kamu kurum ve kuruluşlarınca yemek hizmeti sunulmasında bu ürünlerin kullanımına ihtimam gösterilir.

Engelli kamu görevlilerine yönelik düzenlemeler

MADDE 44- (1) Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmakta olan engelli kamu görevlilerine yönelik olmak üzere;

a) Yürütmekte oldukları görevlerine intibaklarını ve mesleki verimliliklerini arttırmak üzere mesleki uyum eğitimleri düzenlenmesi,

b) Engelliliklerinden kaynaklanan dezavantajlı durumların asgariye indirilmesi amacıyla fiziki çalışma koşullarının iyileştirilmesi,

c) Memuriyet mahalli dışında eğitim, kurs, seminer ve benzeri çalışmalar için görevlendirilmesi ve gerekli olması halinde kurumca refakatçi görevlendirilmesi,

ç) Kamu konutlarından yararlanmada pozitif ayrımcılık sağlanması,

amacına dönük olarak gerekli tedbirlerin alınması hususunda ihtimam gösterilir.

Aile yardımı ödeneği

MADDE 45- (1) 657 sayılı Kanunun 202 nci maddesi uyarınca eş için "2.134" olarak uygulanan aile yardımı ödeneği gösterge rakamı "2.273" olarak uygulanır.

Ek özel hizmet tazminatı

MADDE 46- (1) Müze araştırmacısı, restoratör ve sanat tarihçisi unvanlı kadrolarda bulunanlar, 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvelin "(E) Teknik Hizmetler" bölümünün 6 ncı sırasında arkeologlar için öngörülen ek özel hizmet tazminatından aynı esas ve usuller çerçevesinde yararlandırılır.

Sözleşmeli personelin harcırahı

MADDE 47- (1) 6245 sayılı Harcırah Kanununun sürekli görev yolluğuna ilişkin hükümleri, aynı Kanuna tabi idarelerde ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışan sözleşmeli personel hariç olmak üzere, sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenlerden mevzuatı veya sözleşmesi uyarınca sürekli görev yolluğu ödenmeyenler hakkında 5 inci derece kadrolu memur için tespit olunan gündelik tutarı esas alınarak uygulanır.

(2) 6245 sayılı Kanunun 49 uncu ve 50 nci maddelerinde yer alan hükümler, bu maddelerde yer alan usul ve esaslar çerçevesinde, birinci fıkra kapsamında bulunan personelden mevzuatı veya sözleşmesi uyarınca anılan maddelerde belirtilen tazminatlardan yararlanamayanlar hakkında da uygulanır. Ancak, söz konusu personel hakkında 49 uncu ve 50 nci madde hükümlerinin uygulanmasında, 5 inci derece kadrolu memur için tespit olunan gündelik tutarı esas alınır.

Görev değişikliklerinde aylığa hak kazanma

MADDE 48- (1) Devlet memurlarından daha yüksek aylık öngörülen başka kadrolara görev veya unvan değişikliği suretiyle atananların 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 167 nci maddesi uyarınca aylığa hak kazanmalarında, anılan maddede yer alan "görevine başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren" ibaresi, "görevine başladığı tarihten itibaren" şeklinde

uygulanır.

Gassal unvanlı kadrolarda bulunanların zam puanları

MADDE 49- (1) Gassal unvanlı kadrolarda bulunanlara 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara göre ilave 500 puan iş güçlüğü zammı ödenir.

Ek gösterge çalışması

MADDE 50- (1) Kamu kurum ve kuruluşlarının görüşleri alınarak, 1. derecedeki bazı memurlar ve diğer kamu görevlilerinin 3600 ek gösterge rakamından faydalandırılması hususunda yetkili konfederasyonun katkısıyla çalışma yapılacaktır.

İdari büro görevlisi ile idari destek personelinin ek ödemesi

MADDE 51- (1) 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi uyarınca idari büro görevlisi ve idari destek personeli unvanlı sözleşmeli personel pozisyonunda istihdam edilenlerin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 10 puan ilave edilir.

Teknik personelin ek ödemeleri

MADDE 52- (1) 4/1/1961 tarihli ve 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrası, 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Kanunun 58 inci maddesinin (c) ve (f) fıkraları ve 14/4/1982 tarihli ve 2659 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi kapsamında döner sermayeden ek ödeme yapılan personel ile 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 42 nci maddesinin onikinci fıkrası uyarınca aylıksız izinli sayılmak suretiyle sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenler hariç olmak kaydıyla;

a) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı Cetvelin "A-Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa Göre Alanlar" kısmının "2- Kadroları Teknik Hizmetler Sınıfında yer alan personel;" bölümünün;

1) (a) sırasında sayılanların yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 20 puan,

2) (b) sırasında sayılanların yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 10 puan,

3) (c) sırasında sayılanların yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 5 puan,

b) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı Cetvelin "Ç- 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki (II) sayılı cetvele dahil pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personelden (527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesine göre ücretleri belirlenen sözleşmeli personel dahil);" kısmına göre ek ödeme yapılan aynı veya benzer unvanlı sözleşmeli personel ile (a) bendine tabi emsali memur kadroları esas alınmak suretiyle ek ödemeleri belirlenmiş olan sözleşmeli personel pozisyonlarında bulunanların 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına, aynı veya benzer unvanlı emsal memur kadrosu için (a) bendinde öngörülen ile aynı miktarda puan, ilave edilir.

Teknik personelin ek özel hizmet tazminatı

MADDE 53- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvelin "(E) Teknik Hizmetler" bölümünün 6 ncı sırasında yer alan "3,0", "2,0" ve "1,2" ibareleri sırasıyla "3,6", "2,4" ve "1,4" olarak; aynı sırada yer alan "60", "40" ve "24" ibareleri ise sırasıyla "72", "48" ve "28" olarak uygulanır.

Avukatların ek ödemeleri

MADDE 54- (1) 4/1/1961 tarihli ve 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrası, 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Kanunun 58 inci maddesinin (c) ve (f) fıkraları ve 14/4/1982 tarihli ve 2659 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi kapsamında döner sermayeden ek ödeme yapılan personel ile 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 42 nci maddesinin onikinci fıkrası uyarınca aylıksız izinli sayılmak suretiyle sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenler hariç olmak kaydıyla; 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı Cetvelin "A-Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa Göre Alanlar" kısmının "5-Kadroları Avukatlık Hizmetler Sınıfında yer alan personel;" bölümünde yer alan memurlar ile aynı veya benzer unvanlı pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personelin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 10 puan ilave edilir.

Müdürler ve diğer bazı idarecilerin tazminatları

MADDE 55- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvelin "(A) Üst Yönetim ve Genel İdare Hizmetleri" bölümünün 7 nci ve daha alt grupları ile ekli (III) sayılı Cetvelin "G" bölümüne göre tazminat ödenenlerden;

a) Bölge müdür yardımcısı, il müdür yardımcısı, defterdar yardımcısı, ilçe müdürü, mal müdürü, müdür, şube müdürü, daire başkanı, daire başkan yardımcısı, tiyatro müdür yardımcısı, Atatürk Kültür Merkezi müdür yardımcısı, opera ve bale müdür yardımcısı, belediye başkan yardımcısı, sayman, genel sekreter yardımcısı, fakülte sekreteri, yüksekokul sekreteri, enstitü sekreteri, merkez sekreteri, kurum sekreteri, birlik sekreteri, savunma sekreteri kadro unvanında bulunanlar ile diğer müdür ve başkan kadrolarında bulunanlara (anılan Kararın yukarıda belirtilen kapsamında yer almak kaydıyla bu bent hükmüne göre ilave tazminat öngörülen müdür ve başkan kadrolarının doğrudan hiyerarşik üstü olan müdür yardımcısı ve başkan yardımcısı kadrolarında bulunanlar dahil) dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları söz konusu tazminat oranlarına 20 puan,

b) (a) bendi kapsamında bulunanlar hariç; müdür yardımcısı, başkan yardımcısı, sayman yardımcısı, hazine sayman yardımcısı kadro unvanında bulunanlar ile diğer müdür yardımcısı ve başkan yardımcısı kadrolarında bulunanlara dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları söz konusu tazminat oranlarına 15 puan,

ilave edilir. Bu maddeye göre ödenecek ilave tutar, 4/1/1961 tarihli ve 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrası, 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Kanunun 58 inci maddesinin (c) ve (f) fıkraları ve 14/4/1982 tarihli ve 2659 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi ile diğer mevzuata göre yapılmakta olan döner sermaye ödemelerinin hesabında dikkate alınmaz. 25 inci madde uyarınca ilave tazminattan yararlananlara ayrıca bu maddeye göre ödeme yapılmaz.

Yurt içi yer değiştirme masrafı

MADDE 56- (1) Kamu görevlilerinin yurt içinde sürekli görevle başka yere naklen atanması hâlinde; yeni görev mahallinde göreve başlaması kaydıyla kendisine, 6245 sayılı Harcırah Kanununun 45 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerinde belirtilen unsurlar (atandığı yere günübirlik gidip gelenler ile ikametgâhının bulunduğu yere atananlar hariç olmak üzere), ev eşyasını yeni görev yerine fiilen taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın eski memuriyet mahallinden yeni memuriyet mahalline kadar ödenir.

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu

MADDE 57- (1) Kamu kurum ve kuruluşlarının görüşleri alınarak, 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun çalışma hayatına ilişkin güncel koşullar çerçevesinde gözden geçirilmesi amacıyla çalışma yapılacaktır.

Yiyecek yardımı

MADDE 58- (1) 19/11/1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği hükümlerinin güncel koşullar çerçevesinde gözden geçirilmesine yönelik 2024 yılı içerisinde çalışma yapılacaktır.

Harcırah

MADDE 59- (1) Yılı merkezi yönetim bütçe kanununa bağlı (H) Cetvelinde yer alan gündelik tutarlarının güncel koşullar çerçevesinde yeniden belirlenmesine yönelik çalışma yapılacaktır.

Peyzaj mimarı ile iç mimarlara ilave ücret

MADDE 60- (1) Ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar hariç olmak üzere; peyzaj mimarı ve iç mimar unvanlı pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personelden ilgili mevzuatı veya sözleşmesi uyarınca benzeri mahiyette ödeme yapılmayanlar hakkında da 30 uncu maddenin birinci fıkrası hükmü aynı usul ve esaslar çerçevesinde uygulanır.

Veteriner hekimlerin ek ödemesi

MADDE 61- (1) 38 inci maddenin ikinci fıkrası kapsamında ilave ek ödeme öngörülen veteriner hekim kadro ve pozisyonlarında bulunanların 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 10 puan daha ilave edilir.

Kamu konutlarından yararlanmada engelli kamu görevlileri için ilave süre

MADDE 62- (1) 16/7/1984 tarihli ve 84/8345 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Kamu Konutları Yönetmeliğinin 20 nci maddesi uyarınca sıra tahsisli konutlara ilişkin belirlenen beş yıllık oturma süresi, yüzde kırk ve üzerinde engelli olduğunu yetkili sağlık kurullarından alınan rapor ile belgelendiren kamu görevlileri hakkında altı yıl olarak uygulanır.

Kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal hakların belirlenmesine ilişkin toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması ve toplantı tutanağı imzalanması ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanının başvurusu üzerine Kamu Görevlileri Hakem Kurulu;

a) Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanının başvurusunda yer alan ve yukarıdaki maddelerde yer alamayan uzlaşmazlığa ilişkin diğer hususların oy çokluğuyla reddine,

b) Kararın 4 üncü, 5 inci, 6 ncı ve 7 nci maddelerinin oy çokluğuyla kabulüne,

c) Diğer maddelerin ise oy birliğiyle kabulüne,

31/8/2023 tarihinde karar verilmiştir.

MEMUR SENDİKALARI KONFEDERASYONU (MEMUR-SEN) TEMSİLCİLERİ ŞERHLİ KARŞI OY GEREKÇESİ

ŞERHLİ KARŞI OY GEREKÇESİ

Anayasa'nın "Toplu Sözleşme Hakkı" başlıklı 53 üncü maddesi uyarınca 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun ilgili maddeleri kapsamında, kamu görevlileri ve kamu görevlileri emeklilerinin 01.01.2024 - 31.12.2025 yılları arasında yararlanacağı mali, sosyal, özlük hakları ve katsayı artışları ile genel ve hizmet kolları itibarıyla hüküm altına alınacak haklarını belirlemek üzere, 01.08.2023 - 22.08.2023 tarihlerinde Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti ile Kamu İşveren Heyeti arasında gerçekleştirilen toplu sözleşme görüşmeleri; 11 hizmet kolunda yetkili sendikalarımız tarafından toplu sözleşmeleri imzalanarak **203'ü revize olmak üzere toplamda 291 kazanım** ile tamamlanmış, genele yönelik bölümde ise Kamu İşveren Heyeti Başkanı ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı arasında üzerinde uzlaşılan **50 maddelik Toplantı Tutanağı ile kayıt altına alınarak, 08.08.2023 tarihli Komisyon Raporumuzda yer alan uzlaşılmayan diğer maddelerle birlikte Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulmuştur.**

Bağlı sendikalarının üye sayısı itibariyle en çok üyeye sahip "Yetkili Konfederasyon" ve "Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı" sıfatına haiz konumu gereği "Taraf" olarak 25.08.2023 tarihinde Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna yapılan başvuru gereğince, Kurul tarafından verilen ve Toplu Sözleşme hükmünde olacak Karar, aşağıdaki nedenlerle tarafımızca kabul edilmemiştir.

A. Kamu İşveren Heyetinin, Kamu Görevlilerinin Yaşayacağı Ekonomik Kaybı Göremeyen ve Yetersiz Teklifi Nedeniyle; Toplu Sözleşmenin Geneline Yönelik Bölümünde Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin Süreci Uzlaşmazlık İle Tamamlamasını Haklı Kılan Gerekçeler;

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun Toplu Sözleşme Görüşmeleri başlıklı 31 inci maddesi gereğince; tek taraflı olarak (sadece yetkili kamu görevlileri sendikaları ve Konfederasyonu) 24 Temmuz 2023 tarihinde Kamu İşverenine tekliflerin sunulmasıyla başlayan 7. Dönem toplu sözleşme sürecinde;

-Memur-Sen Konfederasyonu ve bağlı sendikaları tarafından genele ve hizmet kollarına ilişkin toplamda 967 teklif sunularak, söz konusu tekliflerin mevzuatı gereği görüşmelere esas alınması talep edilmiştir.

-Sunulan teklifler arasında; kamu görevlilerinin maaş ve ücret artışlarının 3'er aylık zaman dilimlerinde gerçekleştirilmesi, enflasyon farkının zammı geçtiği aydan itibaren maaş ve ücretlere yansıtılması, 1. Dereceye 3600 ek gösterge verilmesi, refah payı artışı, kamu görevlilerine kira yardımı, yan ödeme katsayılarının arttırılması, kıdem aylığı göstergesinin arttırılması, eş ve çocuk yardımı, doğum ve evlenme yardımları, yemek ve giyecek yardımları, ulaşım yardımı, harcırah tutarları, toplu sözleşme ikramiyesi, özel hizmet tazminatları, tazminat yansıtma oranlarının düzenlenmesi, kamu görevlilerinin ek ödeme puanlarında artış yapılması, fazla çalışma ücretinin arttırılması, muayene ve tedavi katılım

payı uygulamasına son verilmesi, 399 sayılı KHK'ye tabi personelin ücretlerinin arttırılması, Yardımcı Hizmetler Sınıfı personelinin Genel İdare Hizmetleri Sınıfına geçirilmesi, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının periyodik yapılması, 4688 sayılı Kanun'un günün şartlarına göre güncellenmesi, yükselebilecek kademe ve dereceye ilişkin sınırlamaların kaldırılması, teknik hizmetler sınıfı personelinin mali haklarının iyileştirilmesi, şube müdürü başta olmak üzere müdür ve müdür yardımcılarının, şeflerin mali haklarının iyileştirilmesi gibi kamu görevlilerinin haklı talepleri ve insanca yaşama beklentileri ortaya konulmuştur.

-1 Ağustos itibarıyla toplu sözleşme görüşmeleri; 11 hizmet kolunun tamamında yetkili Sendikalarımızın temsilcileri ile bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyon Memur-Sen'in Genel Başkanı [redacted] Yalçın'ın Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı sıfatıyla katıldığı toplantıyla fiili olarak başlamış ve Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı tarafından görüşmelerin sırasını ve tarihini içerecek şekilde Çalışma Takvimi ortaklaşa belirlenmiştir.

-Çalışma Takvimi doğrultusunda; 2 Ağustos - 8 Ağustos 2023 tarihleri arasında, her iki heyetin teknik uzmanlarının katıldığı bir zeminde bu amaçla oluşturulan komisyonlarca, 11 hizmet kolu ve genel toplu sözleşme tekliflerinin;

A) 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşme Yer Alan ve 7. Dönem Toplu Sözleşmede Aynen Korunması Önerilen Teklifler,
B) 2022 Ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşme Yer Alan ve 6. Dönem Toplu Sözleşmede Revize Edilmesi Önerilen Teklifler,
C) Niteliği İtibarıyla Hizmet Kolu/Genel Toplu Sözleşme Kapsamında Görüşülebilecek Yeni Teklifler,
D) Niteliği İtibarıyla Hizmet Kolu/ Genel Toplu Kapsamında Görüşülebileceği Konusunda Uzlaşılamayan Teklifler,

olmak üzere 4688 sayılı Kanun'un ilgili maddeleri gereği tasnif edilerek, her iki heyetin temsilcilerinin imzasının yer aldığı Komisyon Raporları tutulmuş, Heyetler arası görüşmelerde esas alınmak suretiyle ilgili taraflara gönderilmiştir.

- Çalışma Takviminde, 9 Ağustos - 14 Ağustos 2023 tarihleri arasında, tasnif edilerek düzenlenen Komisyon Raporları üzerinden hizmet kolu teklifleri ile genel toplu sözleşme tekliflerinin müzakerelerinin gerçekleştirilmesi belirlenmiştir.

- 24 Temmuz 2023 tarihinde tekliflerin gönderilmesinden itibaren 20 gün içerisinde Kamu İşveren Heyeti tarafından, kamu görevlilerinin geneline ve 11 hizmet kolluna ilişkin resmi veya sözlü teklif, açıklama ve değerlendirmeye ilişkin bir veri paylaşılmamış, sadece yetkili kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonun teklifleri üzerinden süreç işletilmiştir.

- Kamu İşveren Heyeti ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı tarafından oluşturulan takvim neticesinde; Kamu İşveren Heyeti tarafından ilk teklif; 2024 yılı için %14 + %9, 2025 yılı için %6 + %5 olarak 14 Ağustos tarihi itibariyle paylaşılmıştır. Akabinde 3 gün sonra 17 Ağustos tarihi itibariyle Kamu İşveren tarafından teklif revize edilerek (sadece 2024 yılına ilişkin toplamda 2 puan artış sağlanarak) 2024 yılı için %15 + %10, 2025 için %6 + %5 şeklinde güncellenmiştir.

- 14 Ağustos - 17 Ağustos 2023 tarihlerinde Memur-Sen Genel Başkanı [redacted] Yalçın, gerek toplu sözleşme masasında gerekse de basın açıklamasında Kamu İşveren Heyeti tarafından sunulan teklifi reddederek; Kamu İşveren Heyeti tarafından sunulan teklifin, piyasa gerçekliğinden uzak, enflasyon beklenti ve verisini dikkate almayan ve kamu görevlilerini enflasyon baskısından koruyacak şekilde Refah Payı içermeyen yönüyle eksik olduğunu, ayrıca gelen teklifin içerisinde hem kamu görevlilerinin genelini hem de hizmet kollarını ilgilendiren tekliflerin yer almadığını, sadece kamu görevlilerinin ve kamu görevlileri emeklilerinin 2024 ve 2025 yıllarında altı aylık dönemler halinde alacağı artış teklifini içerdiğini ifade etmiştir.

- 9 Ağustos - 22 Ağustos 2023 tarihleri arasında 11 Hizmet Kolu ve Genel Toplu Sözleşmeye ilişkin değerlendirme ve müzakereler sürmüştür.

- 22 Ağustos 2023 tarihinde 11 Hizmet Kolunda mutabakatın sağlandığı, Genel Toplu Sözleşme tekliflerine ilişkin Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı [redacted] Yalçın'ın imzasıyla genel toplu sözleşmenin uzlaşmazlık ile tamamlandığı ve uzlaşılan 50 maddeyi içerecek şekilde Toplantı Tutanağı imzalanmıştır.

- Dolayısıyla, uzlaşmazlık ile tamamlanan sürenin ardından, 3 iş günü içerisinde Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı tarafından Hakem Kurulu'na başvuru süreci işletilerek, 25 Ağustos 2023 tarihinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurusu üzerine Kamu Görevlileri Hakem Kurulu süreci 26 Ağustos 2023 tarihi itibariyle başlamıştır.

B. 2024 – 2025 Yıllarında Kamu Görevlilerine Uygulanacak Katsayı Artışlarına İlişkin Kamu İşveren Heyetinin Yetersiz Teklifi ile Enflasyon Beklenti, Tahmin ve Hedefine Dair Tutarsız Görüşlere İlişkin Değerlendirmeler;

- Son 2 yıllık süreç içerisinde Türkiye'nin jeopolitik ve küresel konumu gereği içinde bulunmuş olduğu ekonomik şartlar, tüm dünyayı etkisi altına alan Kovid salgını, Ukrayna-Rusya savaşı, savaşın neden olduğu tahıl koridoru krizi ve Kahramanmaraş merkezli yüzyılın deprem felaketi nedeniyle ülkemizi ve her bir ferdimizi etkileyen ve sorumluluk üstlenilmesini gerektiren olağanüstü durumlar da dikkate alınarak; Memur-Sen'in 7. Dönem Toplu Sözleşme teklifleri belirlenmiştir.

- Kamuoyu tarafından özellikle takip edilen maaş artışlarına ilişkin olarak; Memur-Sen Konfederasyonu tarafından son iki yıllık enflasyon verileri gözetilerek 2024 yılı için 3'er aylık dönemler itibariyle, 2025 yılı için ise enflasyonun kontrol altına alınacağına ilişkin beklenti üzerinden 6'şar aylık dönemler itibariyle teklifler sunulmuştur. Buna göre;

a) 01.01.2024 tarihinden geçerli olmak üzere %25,
b) 01.04.2024 tarihinden geçerli olmak üzere %10,
c) 01.07.2024 tarihinden geçerli olmak üzere %15,
d) 01.10.2024 tarihinden geçerli olmak üzere %10,
e) 01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere %15,
f) 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere %15,

g) 01.01.2024 tarihinden geçerli olmak üzere %10 refah payı,

h) 01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere %10 refah payı,

olmak üzere, kamu görevlilerinin tamamının aylık maaş/ücretlerinde artış sağlayacak; temelde kamu görevlilerinin enflasyon baskısı altında ezilmesini engelleyecek, kayıpların artmasını alım güçlerinin azalmasını önleyecek, enflasyon farkını ezen sistem için Refah Payını devreye alacak teklifler Kamu İşveren Heyetine iletilmiştir.

- Memur-Sen tarafından sunulan teklifler içerisinde yer alan ve kamu görevlilerine 2024 - 2025 yıllarında uygulanacak katsayı artışlarını içeren tekliflerde, 2024 yılı için 3'er aylık yüzdelik artış sunulmasının gerekçesi olarak; 2024 yılı içerisinde enflasyonun yüksek seyredeceği öngörüsü dikkate alınarak, kamu görevlilerinin enflasyon baskısından korunması ve enflasyon farkının 6 aylık süre beklenmeden yansıtılması gerekliliği açıkça ifade edilmiştir. Nitekim Memur-Sen'in, enflasyonu öngörüsünü dikkate alarak sunduğu tekliflerden sonra ortaya çıkan tablo, tekliflerin haklılığını ve makuliyetini göstermiştir.

- **Orta Vadeli Program ile Merkez Bankası tahminleri arasında ciddi bir farklılık söz konusudur.** Asıl amacı fiyat istikrarını korumak olan Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Başkanı tarafından 27 Temmuz 2023 tarihinde **"Enflasyon Raporu 2023 - III"ün Tanıtımına İlişkin Bilgilendirme Toplantısı"**nda yer verilen açıklama ve değerlendirmeler kamuoyunda önemli ölçüde yankı bulmuştur. 24 Temmuz 2023 tarihinden **(7. Dönem Toplu Sözleşme tekliflerinin verildiği tarih) 3 gün sonra Merkez Bankası tarafından açıklanan;** 2023 yılsonu enflasyonu %58, 2024 yılı %33 ve 2025 yılı %15 olarak gerçekleşeceği noktasında güncellenen enflasyon tahminleri neticesinde Memur-Sen'in 2024 ve 2025 yıllarına ilişkin tekliflerinin ve tespitlerinin doğruluğu bir kez daha ispatlanmıştır.

- Merkez Bankası tarafından gerçekleştirilen politikalar; piyasada sıkılaşma, enflasyonda azalma ve fiyat istikrarı beklentileri ile doğru yönde etki yaratmamış, kur tarafında beklenen düşüş de gerçekleşmemiştir. Özellikle enerji (benzin, mazot, akaryakıt vb.), hammadde ve diğer birçok ürünün fiyatını etkileyen dolar kurundaki artış, yüksek enflasyonu oluşturan unsurların en önemli nedenlerinden biridir. Sabit gelirliler de son yıllarda yüksek enflasyon altında ezilmektedir. EK'te sunulan tablolarda fiyat artışlarının oranları gösterilmektedir.

- Son yıllarda ortaya çıkan yüksek enflasyon, özellikle gruplar arasında gelir dağılımı adaletini bozmuş, başta faktörel gelir dağılımı bağlamında sabit gelirliler ve yüzde paylar bağlamında da orta ve alt gelir grubu aleyhine bir durum ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, son iki aylık süreçte bazı doğrudan ve dolaylı vergilerdeki artışların, özellikle sabit gelirlileri etkilediği açıktır.

- Diğer taraftan, 11 Nisan 2023 tarihinde Sayın Cumhurbaşkanımız; Cumhurbaşkanlığı ve 28. Dönem Milletvekilliği seçimlerine ilişkin açıkladığı AK Parti Seçim Beyannamesinde **"Memurların ve emeklilerin aylıklarına 2023 ve 2024 yıllarında enflasyonun üzerinde en az büyüme oranında refah payı artışı"** vereceğini belirtmiştir.

Buna rağmen, Kamu İşveren Heyeti tarafından Refah Payına ilişkin somut bir veri, teklif ve beyan; 7. Dönem Toplu Sözleşme Görüşmelerinde masaya getirilmemiştir.

- Bütün bu hususlar dikkate alındığında, daha önce gerçekleştirilen, yetkili sıfata ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet Başkanı sıfatına sahip olan Memur-Sen'in imzaladığı ve mutabakatla sonuçlandırdığı toplu sözleşme görüşmelerinin tamamında; Merkez Bankası **enflasyon beklentilerinin üzerinde bir orana imza attığı gerçeği** de bu süreçte ayrıca vurgulanmıştır. Kamu İşveren Heyetinin katsayı artışlarına ilişkin teklifi, revize edilmesine rağmen enflasyon beklentisinin altında kalmış ve Refah Payı içermemesi nedeniyle de reddedilmiştir.

- Kamu İşveren Heyetinin 2024 ve 2025 yıllarına ilişkin günümüz ekonomik ve sosyal koşullarını yansıtmayan teklifi; yetkili Konfederasyon olan Memur-Sen ve bağlı sendikaları tarafından gerçekçi bulunmamış ve reddedilmiştir.

C. Kamu İşvereni Heyeti Tarafından Verileceği İfade Edilen Enflasyon Farkı Ödemesinin; Geçmişe Yönelik Kayıpları Tazmin Etmediği Ancak Geleceğe Yönelik Dengeleme Sağladığı ve Toplu Sözleşmede Memur-Sen'in Kazanımı ile Kayıt Altına Alındığı Gerçeğine İlişkin Değerlendirme;

- Kamu İşveren Heyeti tarafından, 2024 ve 2025 yıllarına ilişkin teklif ifade edilirken, kamu görevlileri ve emeklilerinin 2024 yılı Ocak ayında %25'e yakın enflasyon farkı alacağı söylemi; katsayılara yapılacak artışı yüksek gösterme eylemini içermekte, enflasyon farkı nedeniyle oluşacak kayıpları ıskalamaktadır.

- 2023 yılına ilişkin Merkez Bankasının son güncellenen beklenti anketinde yılsonu enflasyon rakamı %59,46 olarak güncellenmiştir. Kamu İşvereni, enflasyon verisine dair içinde bulunduğu yılın verilerini rasyonel zeminde kabul edip ifade ederken, 2024 ve 2025 yıllarına ilişkin enflasyon beklentisini/tahminini dikkate almayan teklifle gelmiştir.

- Kamu İşvereni, 2024 ve 2025 yıllarına ilişkin toplamda %36 (son güncellenen teklifine göre) artış içeren teklifiyle; ekonomik beklentilere ilişkin gerçekleri, kamu maliyesi tarafından hedeflenen politikaları dikkate almamış, aynı zamanda "Emeği ve emekçiyi önemseyen Türkiye" misyonunu da görmezden gelmiştir.

- Öte yandan Kamu İşvereninin piyasa gerçekliğinden uzak yüzdelik zamma ilişkin teklifi ve gecikmeli ödenen enflasyon farkını merkeze alan söylemi; kamu görevlilerinin enflasyona ezdirilmeyeceği anlayışıyla bağdaşmamaktadır.

- Enflasyon farkı, dönemsel enflasyon oranının maaş/ücret artışlarını aştığı aydan itibaren oluşmakta olup, dönemin sonunda (6 aylık) kamu görevlilerinin maaş/ücretlerine yansıtılmaktadır. Bu süreç içerisinde kamu görevlilerinin maaşları ve alım güçleri enflasyon karşısında erimekte olup, kamu görevlileri dönemin sonuna kadar bu kayıpların tazminini beklemektedir.

- Diğer taraftan, Kamu İşveren Heyetinin 2023 yılı için ifade ettiği %25 enflasyon farkı alacağı; kamu görevlileri için kesin/net bir alacak olmayıp, TÜİK tarafından açıklanan enflasyon oranlarına göre değişebileceği gerçeği de unutulmamalıdır.

- Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti tarafından açıklanan tekliflerin, Kamu İşveren Heyeti tarafından anlaşılmaması, sözleşmeyi imzalamaya ilişkin beklentilerin karşılanmaması, kamu görevlileri ve emeklilerinin maaş/ücret artışında adil ve hakkaniyetli artışın yapılmayacak olması gerçekleri dolayısıyla süreç uzlaşmazlık ile tamamlanmıştır.

- 22 gün süren müzakere ve mücadelelerde kamu görevlileri ve emeklilerinin mali, sosyal ve özlük haklarına ilişkin elde edilen artışları için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ile Kamu İşveren Heyeti Başkanı tarafından; teknik personelin, müdür ve müdür yardımcılarının, tabip dışı sağlık personelinin, şef ve amirlerin ve diğer personelin mali haklarının iyileştirilmesi ve 1. Dereceye 3600 Ek Gösterge, 4688 sayılı Kanunun evrensel ilkelere uyumlu hale getirilmesi gibi sosyal haklarının artırılmasını içeren 50 maddelik Toplantı Tutanağı tutularak kayıt altına alınmıştır.

D. Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun; Uzlaşılamayan Konuları İçeren Komisyon Raporunun Bütün Bölümlerinin Görüşülmesine İmkan Tanımayan Kararı, Sorunları Bitirmeye ve Sözleri Tam Anlamıyla Hayata Geçirmeye Yönelik Olumsuz Görüşlerine Yönelik Değerlendirme;

- Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul Ve Esasları İle Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu Ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul Ve Esaslarına İlişkin Yönetmeliğin Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Çalışma Usulü başlıklı 11 inci maddesi kapsamında, Toplantı Tutanağını imzalamaya yetkili olan Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı [redacted] Yalçın tarafından 22.08.2023 tarihinde imzalanan Toplantı Tutanağı'nda uzlaşı olarak belirtilen 50 madde ve 08.08.2023 tarihinde imzalanan Komisyon Raporu'nda uzlaşılamayan diğer maddeler Kamu Görevlileri Hakem Kurulu görüşmelerinde esas alınmak suretiyle 25.08.2023 tarihinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na gönderilmiştir.

- Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvuru için belirtilen 3 günlük sürenin ardından 26.08.2023 Cumartesi Günü Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Sayıştay Başkanı Başkanlığı'nda görüşmelere başlanmıştır. İlk oturumda, Hakem Kurulu'nun çalışmasına ilişkin usul ve esaslar belirlendikten sonra, 27.08.2023 tarihinde Kamu İşveren Heyeti Başkanı ya da temsilcisi ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı veya temsilcisinin dinlenmesine oy çokluğu ile karar verilmiştir.

- 27.08.2023 tarihinde gerçekleştirilen 2 oturumda, Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti temsilcisi olarak Memur-Sen Genel Başkan Yardımcısı (Toplu Sözleşme ve [redacted] içerik hakkında paylaşımda bulunmuştur. Özellikle, Türkiye'nin ekonomik verilerini,

beklentilerini, hedeflerini ve enflasyon gerçeğini açıklayan, kamu görevlilerine enflasyon farkı kaynaklı maaş/ücret artışı yapılmasını öngören teklifin somut bir gerçekliği bulunmadığını ifade eden ve çalışma hayatı genelinde ve kamu çalışanları özelinde ücret farklılığından dolayı çalışma barışının bozulduğuna işaret eden açıklamaları yer almıştır. **Özellikle sosyal tarafların yer almadığı ve sosyal paydaşlığın işletilmediği süreçlerde belirli kesimlere yönelik gerçekleştirilen ilave artışlar ile kamu personel sisteminin bütünlüğünün bozulduğu ve kamu görevlileri arasında gelir dağılımı adaletsizliği yaşandığı bu süreçte de açıkça belirtilmiştir. Ayrıca 8.077₺ düzenlemesi ile en düşük kamu görevlisi maaşı/ücretinin 22.000₺'ye çıkacağına ilişkin açıklamaların tam anlamıyla hayat bulmadığı ve bu ödemenin emeklilere yansımaması nedeniyle kamu görevlisi ve emeklisi arasındaki bağın kopartıldığına dikkat çekilmiştir.**

- 3. oturumda, Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet Başkanı [redacted] Yalçın tarafından imza ve kayıt altına alınan Toplantı Tutanağı'nda belirtilen ve uzlaşılan 50 madde ile 08.08.2023 tarihinde imza altına alınan Komisyon Raporu'nda belirtilen tekliflerden uzlaşılamayanların görüşülmesi gerçekleştirilmiştir. Hakem Kurulu, uzlaşılamayan maddelerden (Komisyon Raporu'nda yer verilen ve yukarıda da ifade edilen B ve C bölümünde yer alan tekliflerin) içerik yönüyle incelenmesini gerçekleştirirken, tekliflerin haklılığı, doğruluğu veya kabul edilebilirliğine ilişkin bir görüş belirtmemiştir.

- Bununla birlikte, Memur-Sen'in teklifleri arasında yer alan "Kadın kamu görevlilerinin doğuma bağlı izinlerinin iyileştirilmesi", "Aylıksız izne ayrılan kamu görevlilerinin toplu sözleşme ikramiyesinden yararlandırılması" ve "Kamu görevlilerinin kazanılmış hak aylığının tespitinde değerlendirilmemiş süreler" hususlarına ilişkin Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) temsilcisi ret oyu kullanarak, kamu görevlilerini temsil etme ve haklarını artırma noktasında bu iyileştirmelerin karşısında yer almış ve sendikal mücadelenin birlikteliğine zarar vermiştir.

- Diğer taraftan, Kurul'a sunulan teklifler içerisinde yer alan ve Komisyon Raporu'nun D bölümünde (**Toplu Sözleşme Kapsamında Görüşülmesi Konusunda Uzlaşılamayan Teklifler başlığı altında)** yer alan hükümlerin görüşülmesi ile ilgili oylama yapılmış, oy çokluğu ile görüşülmemesi kararı çıkmış, dolayısıyla Kurul tarafından bu maddelerin görüşülmesine imkân ve fırsat tanınmamıştır.

- D Bölümü kapsamında yer verilen ve toplu sözleşme kapsamında görüşülmesi konusunda uzlaşılamayan tekliflerden;

  - **<u>Gelir Vergisinin %15'i aşan kısmının kamu işverenince tazmin edilmesi</u>**

    Kamu görevlilerinin yıl içerisinde gelir vergisi kaynaklı kayıplarının önlenmesi, gelirlerinin azalmaması ve aynı zamanda işverenin devlet olması gerçeğinden hareketle vergi oranının %15'te sabitlenmesi,

  - **<u>Kamu görevlilerine verilen 8.077₺ seyyanen ilave ödemenin, kamu görevlisi emeklilerine de verilmesi;</u>**

Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından, 11.05.2023 tarihinde açıklanan **"Böylece en düşük memur maaşı da 22 bin lirayı bulacak. Memur maaşlarındaki bu artışlar otomatik olarak emeklilerine yansıyacak."** ifadesinde açık ve net olarak belirtilen, tartışmaya ya da farklı yorumlanmaya fırsat vermeyen ilave artışın kamu görevlisi emeklilerine de yansıtılması gerekmektedir. Seyyanen ilave ödemenin, taban aylığı ya da diğer emekliliğe yansıyan kalemler üzerinden yapılmamasından kaynaklı olarak, büyük tartışmalara yol açacak şekilde ve kamu personel sisteminde sorunlara neden olacak biçimde gerçekleştirilmesi mevcut personelin maaşı ve emekli aylığı arasında %50'yi geçen bir uçurum oluşturmuştur. Teklif edilmesine rağmen Hakem Kurulu tarafından bu hususun tartışılmasına dahi imkan tanınmamıştır. Dolayısıyla kamu görevlisi emeklilerinin refah seviyelerinin yükseltilmesi, vaadin tam anlamıyla hayata geçmesi iradesine Kurul tarafından olumlu yaklaşım sergilenmemiştir.

- **İzin haklarının iyileştirilmesi,**
- **Zorunlu emekliliğin kaldırılması,**
- **Mobbing kurullarının oluşturulması,**
- **Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının periyodik yapılması,**
- **Disiplin affı,**
- **En düşük emekli aylığının artırılması,**
- **Kadın kamu görevlilerinin doğum sonrası yarım zamanlı çalışma hakkının fiilen uygulanması**

gibi birçok konu başlığının yer aldığı bölümün görüşülmesi talebimiz, tüm ısrarlarımıza rağmen Hakem Kurulu tarafından oy çokluğu ile reddedilmiştir. Dolayısıyla yukarıda bazıları zikredilen kamu görevlilerinin haklı talepleri görmezden gelinmiş ve görüşülememiştir. Bu mağduriyetlerin gelecek dönemlere taşınması söz konusu olmuştur.

E. Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun; Kamu Görevlilerinin Alım Gücünü Yükseltecek, Kayıplarını Azaltacak, Gelirlerini Artıracak Tekliflere Yönelik Olumsuz Tutumuna ve Vaatleri Hayata Geçirme Noktasında İnisiyatif Almayan Kararlarına İlişkin Değerlendirmeler;

- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 34 üncü maddesinde Heyet üyelerine ilişkin çerçevenin kapsamı, üyelerin dağılımı, masanın oluşumu ve uygulamaya ilişkin çerçevesi belirtilmiştir. Hakem Kurulunun mevcut yapısı sorunludur. Hakem Kurulu, kamu görevlileri sendikalarının haklılığını, tekliflerin doğruluğunu adil bir zeminde dikkate almadan oy çokluğu ile reddedebilmektedir.

- Yetkili Konfederasyon/sendikaların yer almadığı ve sosyal paydaşlığın işletilmediği süreçlerde sadece belirli kesimlere yönelik ara düzenlemelerle gerçekleştirilen iyileştirmeler ile kamu personel sisteminin bütünlüğü bozulmakta, bu durum ise kamu görevlileri arasında gelir dağılımı adaletsizliğini artırmaktadır. Bu anlamda yapılacak her türlü düzenlemede

Yetkili Konfederasyon/sendikalar ile birlikte çalışma yapılması sorunları ortadan kaldıracaktır.

- Enflasyon hedef, beklenti ve tahminlerine ilişkin resmi kurumlarca oluşturulan ve açıklanan verilerin Hakem Kurulu'nca dikkate alınmadığı, kamu görevlilerinin maaş/ücret artışının enflasyon beklenti ve tahminlerinin altında kaldığı tarafımızca tespit ve ifade edilmiştir. Kamu İşveren Heyeti'nin gerçeği görme ve doğru teklifi getirme iradesinden uzak tavrı, Hakem Kurulunda da devam etmiştir.

- 7. Dönem Toplu Sözleşme'de masanın gündemini belirleyen ve kamu görevlileri tarafında haklı beklenti oluşturan tekliflerden;

- **<u>Kamu görevlilerinin 2024-2025 Yıllarına İlişkin Katsayı artışlarında;</u>**
  - 2024 yıllında oluşacak enflasyon kaynaklı kayıpların en aza indirilmesi için teklif edilen 3'er aylık artış oranlarının anlaşılmadığı,
  - 2024 ve 2025 yıllarına ilişkin TCMB tarafından açıklanan enflasyon beklenti ve tahminlerinin dikkate alınmadığı,
  - Enflasyonu ezen maaş artışı yerine, enflasyon farkı kaynaklı maaş/ücret artırımı noktasında ısrarın devam ettiği,
  - Ücret skalası ve çalışma barışının doğru zeminde ve adil çerçevede düzeltilmesine imkan verilmediği,
  - EK'te sunulan ve geçmiş dönemlerden bugüne kadar oluşan altın, dolar, emtia fiyat artışlarının enflasyonun üzerinde gerçekleştiği tespitlerinin görülmediği,
- **<u>Enflasyonu ezen maaş artışı için refah payının ödenmesinde;</u>**
  - Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından ifade edilen **"Memurların ve emeklilerin aylıklarına 2023 ve 2024 yıllarında enflasyonun üzerinde en az büyüme oranında refah payı artışı sağlayacağız"** söylemine ilişkin adım atılmadığı,
  - Enflasyonu yenecek maaş artışı için Refah Payı ödemesinin dikkate alınmadığı,
- **<u>Enflasyon Farkı Ödemesinin, enflasyonu geçtiği aydan itibaren ve en az 2 puan artırımlı ödenmesinde;</u>**
  - 2002 Bütçe Kanunda yer verilen ve uygulama zemini bulan enflasyon farkı ödemesinin; enflasyon oranının katsayı artışlarını geçtiği aydan itibaren ve iki puan üzerinde gerçekleştirilmesi gerçeğinin görülmediği,
  - 6'şar aylık dönemler itibariyle yansıtılan katsayı artışları ve buna bağlı olarak dikkate alınan enflasyon farkının; yüksek enflasyon döneminde sabit gelirlilere kayıp oluşturduğu gerçeğinin ve telafi edilmesine yönelik gerekliliğin ıskalandığı,
  - Enflasyon farkı ödemesinin; geçmişe yönelik (dönemsel enflasyonun katsayı artışlarını geçtiği aydan itibaren) oluşan kayıpları telafi

etmediği ve geleceğe yönelik dengeleme sağladığı gerçekliğinin dikkate alınmadığı,

- **Siyasetçiler tarafından da açıkça ifade edilen kamu görevlilerine kira yardımı ödenmesinde;**
  - Gerek bölgesel gerekse Türkiye'nin tamamında artan kira fiyatları karşısında, kamu görevlisinin maaşından büyük bir kısmını kiraya ayırdığı ve bu gerçekliğin rakamlarla ispatlandığı durumunun görmezden gelindiği,
  - Memur-Sen'in 50 bini aşkın kamu görevlisiyle gerçekleştirdiği anketin sonucunda kamu görevlilerinin yalnızca %8,4'ünün lojman desteğinden faydalanabildiği ve büyük bir bölümünün kirada olduğu hususunun Kamu İşveren Heyeti ve Hakem Heyetince dikkate alınmadığı,
  - 58 ülke içerisinde konut fiyatlarında ve kira oranlarında en yüksek artış yaşanan ülkenin Türkiye olduğu gerçeğinin görülmediği,
  - Kamu görevlilerini istihdam etme ve belirli bölgelerde tutma noktasında güçlük çekildiği gerçekliğinin görülmediği, kamu hizmetinin sunumunda ve ifasında yaşanacak eksikliğin çok daha büyük sosyal maliyete neden olacağı hakikatinin çözümüne ilişkin irade ortaya konulmadığı,
- **Şube Müdürü, Müdür, Müdür Yardımcısı, Şef ve diğer ünvanlara sahip kamu görevlilerinin ücret skalasındaki adaletsizliklerin giderilmesinde;**
  - Toplu sözleşme masası dışında ve sosyal tarafların görüşü alınmadan gerçekleştirilen, durumu kurtarmaya, sorunu belirli kesimler özelinde çözmeye yönelik yasal düzenlemelerle oluşturulan ücret skalası adaletsizliğini çözmeye yönelik tekliflere ilişkin beklentilerin karşılanmadığı,
  - Memur-Sen olarak kamudaki ücret adaletsizliğinin giderilmesi ve kamu görevlilerinin memnuniyetinin artırılması için sunulan tekliflerimizin önemli bir kısmının değerlendirilmediği,
  - Toplu sözleşme masasının eksikliklerin ve eşitsizliklerin giderilme yeri olduğunun göz ardı edildiği ve kamudaki ücret dengesizliğine yönelik çözüm üretmek için gayret gösterilmediği,
  - 22 gün süren müzakere ve mücadelelerde elde edilen kazanımlara ilave katkı sunma ve mali imkanları arttırma gayretine Hakem Kurulu'nun kayıtsız kaldığı,
- **Dini [redacted] ikramiyesi verilmeyen tek kesimin kamu görevlileri olduğu hususunda;**
  - Memur-Sen'in ilk söylemlerini başlattığı "Kurban ve Ramazan Bayramlarında kamu görevlilerine [redacted] ikramiyesi ödensin" teklifinin emekliler (kamu görevlileri emeklileri dahil) boyutuyla hayata geçtiği,

- Kamu çalışanları arasında, bayram ikramiyesi ödemesinin yapılmadığı tek kesimin kamu görevlileri olduğu gerçeğinin göz ardı edildiği,

- **Teknik Hizmetler Sınıfı'nda yer alan personelin mali haklarının iyileştirilmesinde;**
  - Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan, mühendis, mimar, tekniker, teknisyen ve diğer teknik ünvanlı personelin, emsal personel ile aralarında açılan maaş/ücret makasını daraltacak tekliflerimizin hayata geçirilmediği,
  - 22 gün süren mücadele ve müzakerelerde; teknik personele ek ödemeden alınan ilave ödemeye katkı sunma noktasındaki tekliflerimize kayıtsız kalındığı,
  - 08.08.2023 tarihli Toplantı Tutanağında yer alan teknik personele teknik sorumluluk ödemesi ve özel hizmet tazminatı artırımı teklifine kayıtsız kalındığı,
- **Temmuz ayında gerçekleştirilen 22.000₺ düzenlemesinde çocuk ve eş yardımının dikkate alınmadığı;**
  - 22.000₺ düzenlemesinde bekar kamu görevlisinin dikkate alınmadığı,
  - Mevcut maaş/ücret skalasında en düşük kamu görevlisi maaş/ücretinin 22.000₺'den aşağıda olduğu,
  - Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından açıklanan en düşük kamu görevlisi maaşının/ücretinin Temmuz ayı itibariyle 20.352₺ olduğu ve Sayın Cumhurbaşkanımızın ifadesinin altında kaldığı,
- **Fazla çalışma ücretlerinin artırılması ve gösterge rakamına bağlanmasında;**
  - Fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında, çalışanlar arasında adil olmayan düzenlemenin giderilmesine imkan verilmediği,
  - Diğer çalışanlar boyutuyla fazla mesai hesaplamasının mevcut maaş üzerinden yapıldığı,
  - 2023 yılı itibariyle kamu görevlileri için uygulanmakta olan 5,40₺'nin gösterge rakamına bağlanması ve günün ekonomik şartlarına uygun bir seviyeye yükseltilmesi ısrarımıza kayıtsız kalındığı,
- **Deprem tazminatının süresinin uzatılması ve kapsamının genişletilmesi,**
- **Çarpık ücret skalasına ilişkin çalışma yapılması,**
- **Yardımcı Hizmetler Sınıfı personelinin Genel İdare Hizmetleri Sınıfına geçirilmesi**
- **Hizmet sınıfı değişikliği,**
- **Harcırah tutarlarının artırılması,**
- **Giyim yardımı,**
- **Aile yardımı ödeneğinin yükseltilmesi,**

- **Kamu görevlilerinden alınabilecek yiyecek yardımı tutarının sabitlenmesi,**
- **Doğum, ölüm, evlenme yardımı ödeneği,**
- **Tazminat yansıtma oranları,**
- **Derece yükselmesindeki sınırlamanın kaldırılması ve ilave derece verilmesi,**
- **Kıdem aylığı gösterge rakamını artırılması,**
- **Kadın kamu görevlilerine yönelik pozitif ayrımcılık hükümleri,**
- **Büyük proje tazminatı,**

gibi başlıca hususlara ilişkin olumlu kararın çıkmadığını, bunların dışında Memur-Sen tarafından özellikle üzerinde durulan ve ciddi kazanımlar getirecek maddelerin de Hakem Kurulunca dikkate alınmadığını ifade ediyor ve bu teklifimizin oy çokluğu ile reddedildiğini belirtiyoruz.

Ayrıca, Kamu Görevlileri Hakem Heyeti'nin bazı üyelerinin; Kamu İşvereni gibi hareket etme tavrı içerisinde olduğu, kamu görevlilerini ve emeklilerini enflasyona ezdirmeme noktasında çözüm üretmekten kaçındığı, adil ve hakkaniyet temelli karar verme eyleminde bulunmadığı bir kez daha görülmüştür.

Bununla birlikte Memur-Sen olarak; mutabakatla sonuçlandırdığımız toplu sözleşme görüşmelerinin tamamında, Merkez Bankası enflasyon beklentilerinin üzerinde bir orana imza atmıştık. Fakat Hakem Heyeti, Kamu İşvereninin yüzdelik teklifinin **"yerinde ve yürütülebilir"** olduğu gerekçesiyle yüzdelik zam oranını aynen koruyarak Merkez Bankası tarafından açıklanan %33 enflasyon beklentisiyle çelişen ve kamu görevlilerini enflasyonun altında ezdirecek bir kararla "Kamu İşvereni Hakem Kurulu" izleniminin güçlenmesine sebep olmuştur.

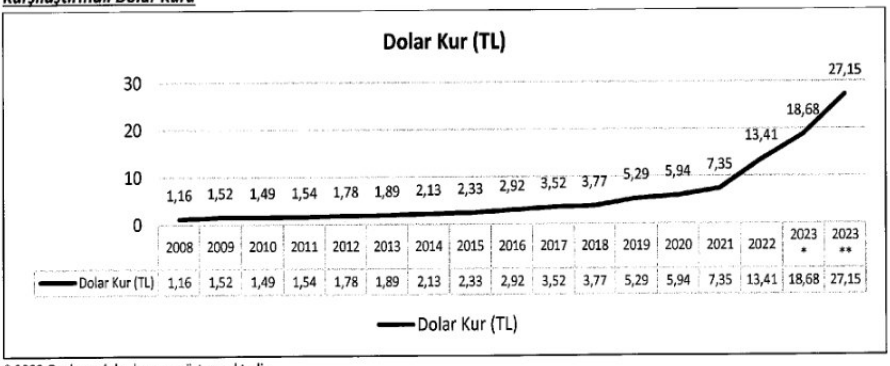
Bu gerekçelerden hareketle, Kurul tarafından oy çokluğu ile reddedilen ve Toplu Sözleşme hükmünde olacak kararların tarafımızca kabulü mümkün değildir. Dolayısıyla, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararına şerh düşüyoruz.

[redacted]

EK: 7. Dönem Toplu Sözleşmeye Ait Hakem Kurulu Şerhinde Yer Alan Veriler

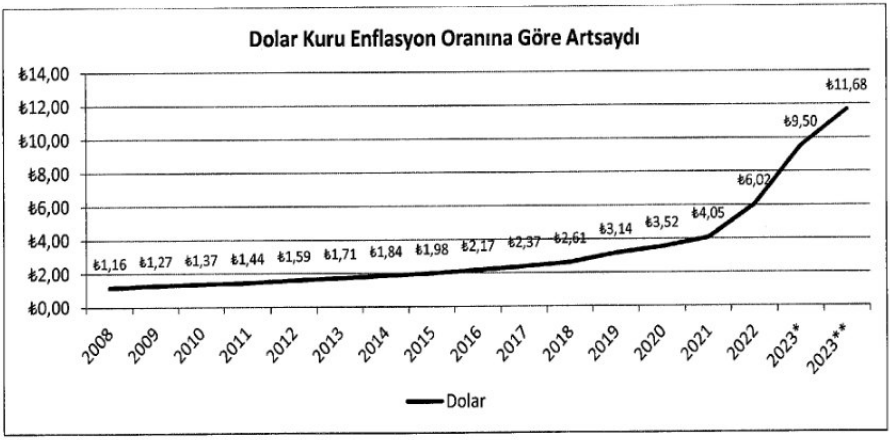
7. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞMEYE AİT
HAKEM KURULU ŞERHİNDE YER ALAN VERİLER

Karşılaştırmalı Dolar Kuru



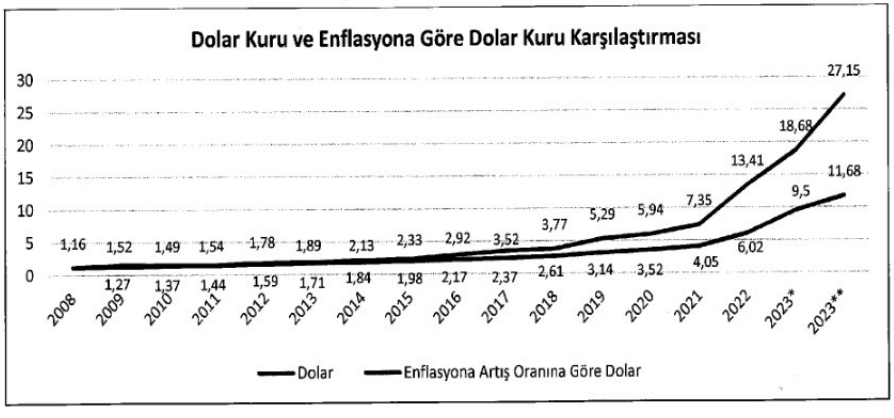
* 2023 Ocak ayı dolar kurunu göstermektedir.

** 2023 Ağustos ayı dolar kurunu göstermektedir.

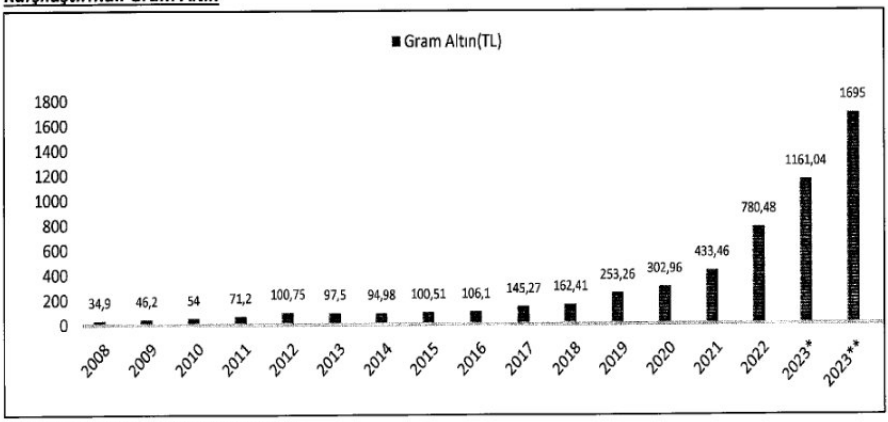


* 2023 Ocak ayı itibariyle enflasyon oranı kadar artması durumunda oluşacak dolar kurunu göstermektedir.

** 2023 Ağustos ayı enflasyon oranı kadar artması durumunda oluşacak dolar kurunu göstermektedir.

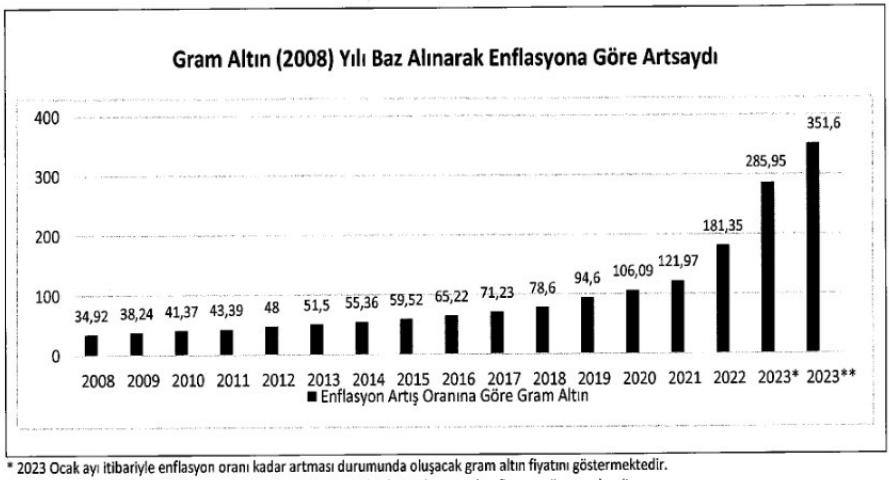


Karşılaştırmalı Gram Altın



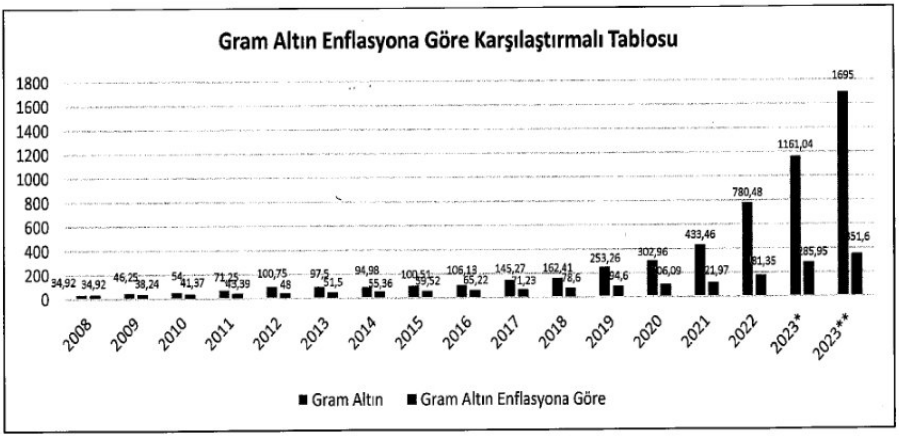
* 2023 Ocak ayı gram altın fiyatını göstermektedir.

** 2023 Ağustos ayı gram altın fiyatını göstermektedir.

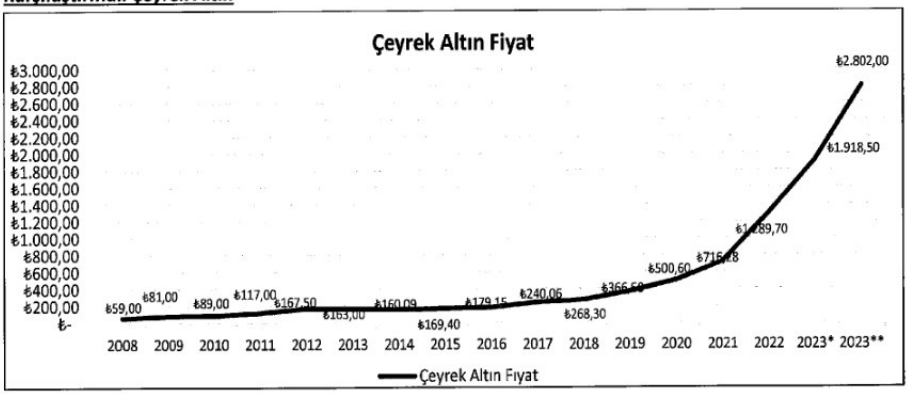


* 2023 Ocak ayı itibariyle enflasyon oranı kadar artması durumunda oluşacak gram altın fiyatını göstermektedir.

** 2023 Ağustos ayı enflasyon oranı kadar artması durumunda oluşacak gram altın fiyatını göstermektedir.

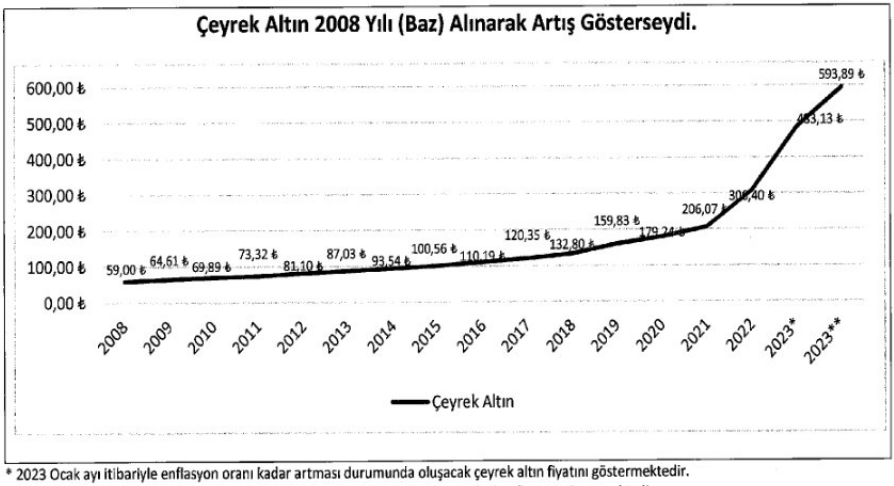


Karşılaştırmalı Çeyrek Altın



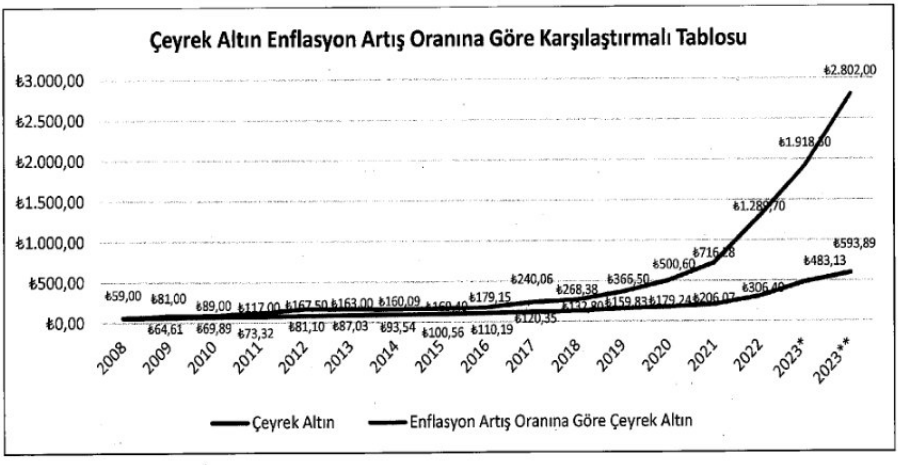
* 2023 Ocak ayı çeyrek altın fiyatını göstermektedir.

** 2023 Ağustos ayı çeyrek altın fiyatını göstermektedir.

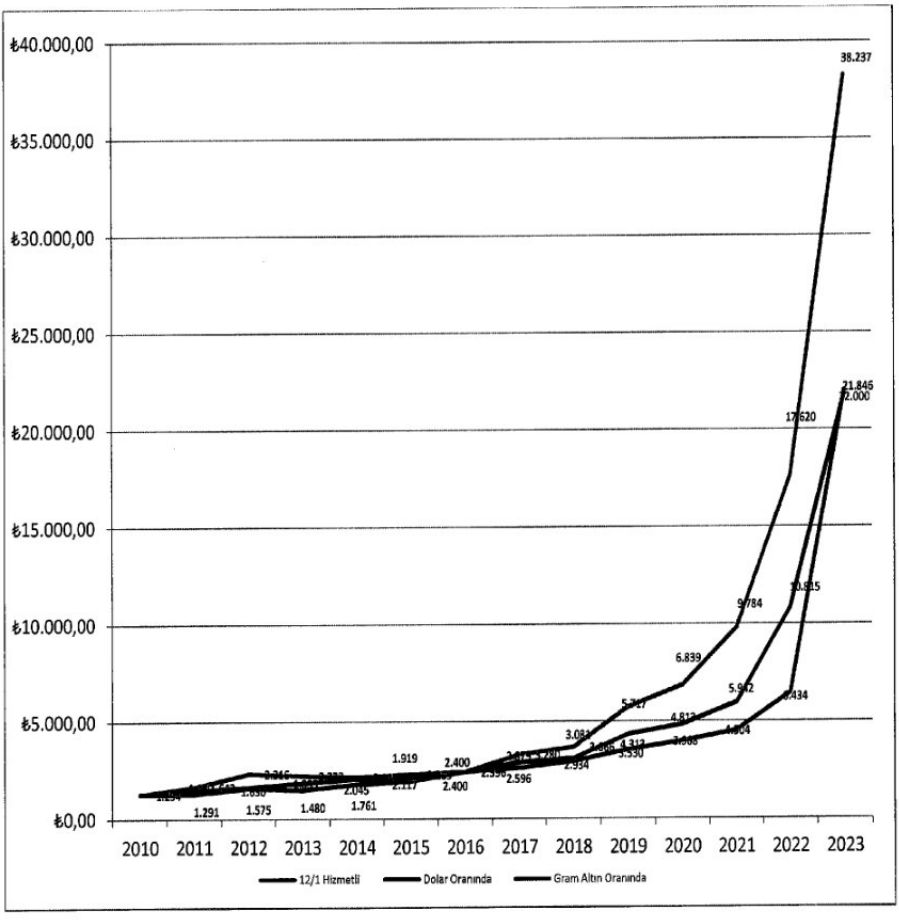


* 2023 Ocak ayı itibariyle enflasyon oranı kadar artması durumunda oluşacak çeyrek altın fiyatını göstermektedir.

** 2023 Ağustos ayı enflasyon oranı kadar artması durumunda oluşacak çeyrek altın fiyatını göstermektedir.



2010 YILI BAZ ALINDIĞINDA 2011-2023 YILLARI ARASI 12/1 HİZMETLİ (EVLİ-EŞİ ÇALIŞMIYOR-2 ÇOCUKLU) MEMUR MAAŞININ DOLAR ve GRAM ALTINA GÖRE ARTIRILMASIYLA ORTAYA ÇIKAN TABLO



KARŞILAŞTIRMALI GELİR VERGİSİ MATRAHLARI

Enflasyona Artış Oranına Göre Gelir Vergisi

ENFLASYONA GÖRE OLMASI GEREKEN GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ						RESMİ RAKAMLARA GÖRE GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ (Ücret Gelirleri)			
15%	20%	27%	35%	ENFLASYON ORANI	YIL	15%	20%	27%	35%
7.000'e kadar	7.000-18.000'e kadar	18.000-40.000'e kadar	40.000'den fazlası için	9,65%	2006 (Baz)	7.000'e kadar	7.000-18.000'e kadar	18.000-40.000'e kadar	40.000'den fazlası için
7.675'e kadar	7.675-19.737'e kadar	19.737-43.860'a kadar	43.860'dan fazlası için	8,39%	2007	7.500'e kadar	7.500-19.000'e kadar	19.000-43.000'e kadar	43.000'den fazlası için
8.318'e kadar	8.318-21.392'e kadar	21.392-47.539'a kadar	47.539'dan fazlası için	10,06%	2008	7.800'e kadar	7.800-19.800'e kadar	19.800-44.700'e kadar	44.700'den fazlası için
9.154'e kadar	9.154-23.544'a kadar	23.544-52.321'e kadar	52.321'den fazlası için	6,53%	2009	8.700'e kadar	8.700-22.000'e kadar	22.000-50.000'e kadar	50.000'den fazlası için
9.751'e kadar	9.751-25.081'e kadar	25.081-55.737'e kadar	55.737'den fazlası için	6,4%	2010	8.800'e kadar	8.800-22.000'e kadar	22.000-76.200'e kadar	76.200'den fazlası için
10.375'e kadar	10.375-26.686'a kadar	36.686-59.304'e kadar	59.304'den fazlası için	10,45%	2011	9.400'e kadar	9.400-23.000'e kadar	23.000-80.000'e kadar	80.000'den fazlası için
11.459'a kadar	11.459-29.474'e kadar	29.474-65.501'e kadar	65.501'den fazlası için	6,16%	2012	10.000'e kadar	10.000-25.000'e kadar	25.000-88.000'e kadar	88.000'den fazlası için
12.164'e kadar	12.164-31.289'a kadar	31.289-69.535'e kadar	69.535'den fazlası için	7,40%	2013	10.700'e kadar	10.700-26.000'e kadar	26.000-94.000'e kadar	94.000'den fazlası için
13.064'e kadar	13.064-33.604'e kadar	33.604-74.680'e kadar	74.680'den fazlası için	8,17%	2014	11.000'e kadar	11.000-27.000'e kadar	27.000-97.000'e kadar	97.000'den fazlası için
14.131'e kadar	14.131-35.765'e kadar	35.765-80.781'e kadar	80.781'den fazlası için	8,81%	2015	12.000'e kadar	12.000-29.000'e kadar	29.000-106.000'e kadar	106.000'den fazlası için
15.375'e kadar	15.375-38.915'e kadar	38.915-87.897'e kadar	87.897'den fazlası için	8,53%	2016	12.600'e kadar	12.600-30.000'e kadar	30.000-110.000'e kadar	110.000'den fazlası için
16.686'a kadar	16.686-42.234'e kadar	42.234-95.394'e kadar	95.394'den fazlası için	11,92%	2017	13.000'e kadar	13.000-30.000'e kadar	30.000-110.000'e kadar	110.000'den fazlası için
18.674'e kadar	18.674-47.268'e kadar	47.268-106.764'e kadar	106.764'den fazlası için	20,30%	2018	14.800' kadar	14.800-34.000'e kadar	34.000-120.000'e kadar	120.000'den fazlası için
20.885'e kadar	20.885-52.864'e kadar	52.864-119.404'e kadar	119.404'den fazlası için	11,84%	2019	18.000'e kadar	18.000-40.000'e kadar	40.000-148.000'e kadar	148.000'den fazlası için
23.934'e kadar	23.934-60.582'e kadar	60.582-136.836'e kadar	136.836'den fazlası için	14,60%	2020	22.000'e kadar	22.000-49.000'e kadar	49.000-600.000'e kadar	600.000'den fazlası için
32.569'a kadar	32.569-82.439'a kadar	82.439-186.206'a kadar	186.206'dan fazlası için	36,08%	2021	24.000'e kadar	24.000-53.000'e kadar	53.000-650.000'e kadar	650.000'den fazlası için
53.501'e kadar	53.501-135.422'e kadar	135.422-305.880'e kadar	305.880'den fazlası için	64,27%	2022	32.000'e kadar	32.000-70.000'e kadar	70.000-880.000'e kadar	880.000'den fazlası için
79.090'a kadar	79.090-200.194'e kadar	200.194-452.182'e kadar	458.182'den fazlası için		2023	70.000'e kadar	70.000-150.000'e kadar	150.000-1.900.000'e kadar	1.900.000'den fazlası için

Gram Altın Artış Oranına Göre Gelir Vergisi

GRAM ALTIN FİYAT ARTIŞ ORANINA GÖRE OLMASI GEREKEN GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ					RESMİ RAKAMLARA GÖRE GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ (Ücret Gelirleri)				
15%	20%	27%	35%	GRAM ALTIN ARTIŞ ORANI	YIL	15%	20%	27%	35%
7.800'e kadar	7.800-19.800'e kadar	19.800-44.700'e kadar	44.700'den fazlası için	17%	2008 (baz)	7.800'e kadar	7.800-19.800'e kadar	19.800-44.700'e kadar	44.700'den fazlası için
9.126'e kadar	9.126-23.166'e kadar	23.166-52.299'e kadar	52.299'den fazlası için	32%	2009	8.700'e kadar	8.700-22.000'e kadar	22.000-50.000'e kadar	50.000'den fazlası için
12.046'e kadar	12.046-30.579'e kadar	30.579-69.034'e kadar	69.034'den fazlası için	16%	2010	8.800'e kadar	8.800-22.000'e kadar	22.000-76.200'e kadar	76.200'den fazlası için
13.973'e kadar	13.973-35.471'e kadar	35.471-80.079'e kadar	80.079'den fazlası için	31%	2011	9.400'e kadar	9.400-23.000'e kadar	23.000-80.000'e kadar	80.000'den fazlası için
18.304'e kadar	18.304-46.467'e kadar	46.467-104.903'e kadar	104.903'den fazlası için	41%	2012	10.000'e kadar	10.000-25.000'e kadar	25.000-88.000'e kadar	88.000'den fazlası için
25.808'e kadar	25.808-65.772'e kadar	65.772-147.913'e kadar	147.913'den fazlası için	-4,00%	2013	10.700'e kadar	10.700-26.000'e kadar	26.000-94.000'e kadar	94.000'den fazlası için
24.775'e kadar	24.775-63.141'e kadar	63.141-141.996'e kadar	141.996'den fazlası için	-3,50%	2014	11.000'e kadar	11.000-27.000'e kadar	27.000-97.000'e kadar	97.000'den fazlası için
23.907'e kadar	23.907-60.931	60.931-137.026'e kadar	137.026'dan fazlası için	5,81%	2015	12.000'e kadar	12.000-29.000'e kadar	29.000-106.000'e kadar	106.000'den fazlası için
25.295'e kadar	25.295-64..471'e kadar	64.471-144.987'e kadar	144.987'den fazlası için	5,58%	2016	12.600'e kadar	12.600-30.000'e kadar	30.000-110.000'e kadar	110.000'den fazlası için
26.706'e kadar	26.706-68.068'e kadar	68.068-153.072'e kadar	153.072'den fazlası için	36,88%	2017	13.000'e kadar	13.000-30.000'e kadar	30.000-110.000'e kadar	110.000'den fazlası için
36.555'e kadar	36.555-93.171'e kadar	93.171-209.524'e kadar	209.524'den fazlası için	11,79%	2018	14.800' kadar	14.800-34.000'e kadar	34.000-120.000'e kadar	120.000'den fazlası için
40.865'e kadar	40.865-104.155'e kadar	104.155-234.226'e kadar	234.226'dan fazlası için	55,93%	2019	18.000'e kadar	18.000-40.000'e kadar	40.000-148.000'e kadar	148.000'den fazlası için
63.720'e kadar	63.720-162.408'e kadar	162.408-365.228'e kadar	365.228'den fazlası için	19,63%	2020	22.000'e kadar	22.000-49.000'e kadar	49.000-600.000'e kadar	600.000'den fazlası için
76.221'e kadar	76.221-194.272'e kadar	194.272-436.885'e kadar	436.885'den fazlası için	43,07%	2021	24.000'e kadar	24.000-53.000'e kadar	53.000-650.000'e kadar	650.000'den fazlası için
109.049'a kadar	109.049-277.944'e kadar	277.944-625.051'e kadar	625.051'den fazlası için	80,05%	2022	32.000'e kadar	32.000-70.000'e kadar	70.000-880.000'e kadar	880.000'den fazlası için
196.291'e kadar	196.291-500.299'a kadar	500.299-1.125.091'e kadar	1.125.091'den fazlası için		2023	70.000'e kadar	70.000-150.000'e kadar	150.000-1.900.000'e kadar	1.900.000'den fazlası için

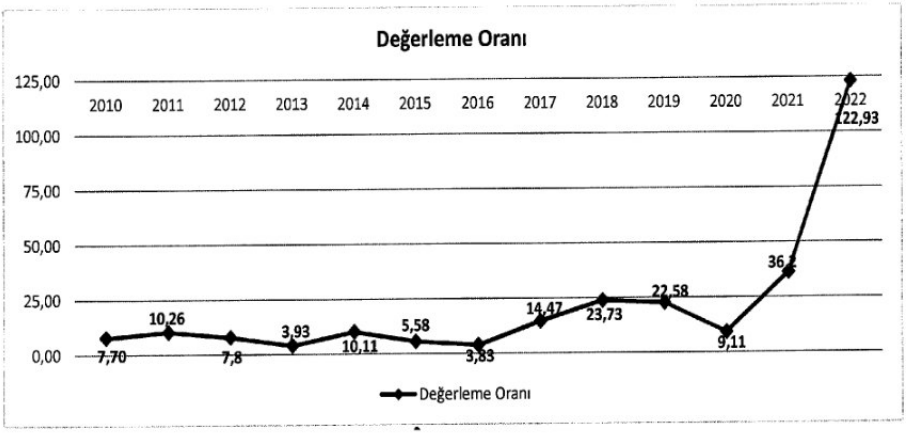
Dolar Artış Oranına Göre Gelir Vergisi

DOLAR ARTIŞ ORANINA GÖRE OLMASI GEREKEN GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ					RESMİ RAKAMLARA GÖRE GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ (Ücret Gelirleri)				
15%	20%	27%	35%	DOLAR ARTIŞ ORANI	YIL	15%	20%	27%	35%
7.800'e kadar	7.800-19.800'e kadar	19.800-44.700'e kadar	44.700'den fazlası için	-18%	2008 (baz)	7.800'e kadar	7.800-19.800'e kadar	19.800-44.700'e kadar	44.700'den fazlası için
6.396'a kadar	6.396-16.236'a kadar	16.236-36.654'e kadar	36.654'den fazlası için	31%	2009	8.700'e kadar	8.700-22.000'e kadar	22.000-50.000'e kadar	50.000'den fazlası için
8.378'e kadar	8.378-21.269'e kadar	21.269-48.016'a kadar	48.016'dan fazlası için	-2%	2010	8.800'e kadar	8.800-22.000'e kadar	22.000-76.200'e kadar	76.200'den fazlası için
8.210'a kadar	8.210-20.843'e kadar	20.843-47.055'e kadar	47.055'den fazlası için	3%	2011	9.400'e kadar	9.400-23.000'e kadar	23.000-80.000'e kadar	80.000'den fazlası için
8.456'a kadar	8.456-21.468'e kadar	21.468-48.466'e kadar	48.466'dan fazlası için	22%	2012	10.000'e kadar	10.000-25.000'e kadar	25.000-88.000'e kadar	88.000'den fazlası için
10.316'e kadar	10.316-26.190'a kadar	26.190-59.128'e kadar	59.128'den fazlası için	-6 %	2013	10.700'e kadar	10.700-26.000'e kadar	26.000-94.000'e kadar	94.000'den fazlası için
9.697'e kadar	9.697-24.618'e kadar	24.618-55.580'e kadar	55.580'den fazlası için	19%	2014	11.000'e kadar	11.000-27.000'e kadar	27.000-97.000'e kadar	97.000'den fazlası için
11.539'e kadar	11.593-29.295'e kadar	29.295-66.140'e kadar	66.140'dan fazlası için	9%	2015	12.000'e kadar	12.000-29.000'e kadar	29.000-106.000'e kadar	106.000'den fazlası için
12.577'e kadar	12.577-31.931'e kadar	31.931-72.092'e kadar	72.092'den fazlası için	25%	2016	12.600'e kadar	12.600-30.000'e kadar	30.000-110.000'e kadar	110.000'den fazlası için
15.721'e kadar	15.721-39.913'e kadar	39.913-90.115'e kadar	90.115'den fazlası için	20%	2017	13.000'e kadar	13.000-30.000'e kadar	30.000-110.000'e kadar	110.000'den fazlası için
18.865'e kadar	18.865-47.895'e kadar	47.895-108.138'e kadar	108.138'den fazlası için	7%	2018	14.800'e kadar	14.800-34.000'e kadar	34.000-120.000'e kadar	120.000'den fazlası için
20.185'e kadar	20.185-51.247'e kadar	51.247-115.707'e kadar	115.707'den fazlası için	40%	2019	18.000'e kadar	18.000-40.000'e kadar	40.000-148.000'e kadar	148.000'den fazlası için
28.259'a kadar	28.259-71.745'e kadar	71.745-161.989'a kadar	161.989'dan fazlası için	12%	2020	22.000'e kadar	22.000-49.000'e kadar	49.000-600.000'e kadar	600.000'den fazlası için
31.650'e kadar	31.650-80.354'e kadar	80.354-181.427'e kadar	181.427'den fazlası için	23%	2021	24.000'e kadar	24.000-53.000'e kadar	53.000-650.000'e kadar	650.000'den fazlası için
38.929'a kadar	38.929-98.835'e kadar	98.835-223.155'e kadar	223.155'den fazlası için	82%	2022	32.000'e kadar	32.000-70.000'e kadar	70.000-880.000'e kadar	880.000'den fazlası için
70.850'e kadar	70.850-179.879'a kadar	179.879-406.142'e kadar	406.142'den fazlası için		2023	70.000'e kadar	70.000-150.000'e kadar	150.000-1.900.000'e kadar	1.900.000'den fazlası için

Memur Maaş Karşılaştırması

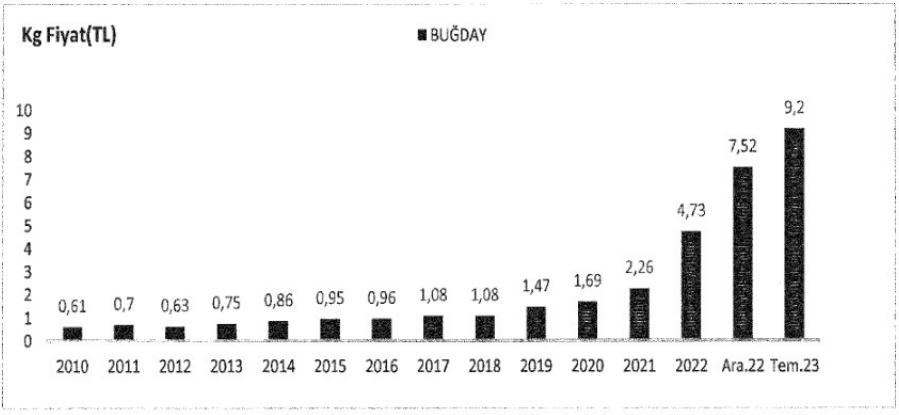
Memur Maaşı	Dolar Artış Oranı	1 Ocak Ayı İtibariyle Dolar Fiyatı	YIL	31 Ocak İtibariyle Gram Altın Fiyatı	Gram Altın Artış Oranı	Memur Maaşı
887 ₺	-	1,16	**2008(baz)**	34,92	-	887 ₺
1.162 ₺	31%	1,52	**2009**	46,25	32%	1.170,84 ₺
1.139 ₺	-2%	1,49	**2010**	54	16%	1.358,17 ₺
1.173 ₺	3%	1,54	**2011**	71,25	31%	1.779,20 ₺
1.431 ₺	22%	1,89	**2012**	100,75	41%	2.508,68 ₺
1.345 ₺	-6,00%	1,78	**2013**	97,5	-4,00%	2.408,33 ₺
1.600 ₺	19,00%	2,13	**2014**	94,986	-3,50%	2.324,04 ₺
1.744 ₺	9,00%	2,33	**2015**	100,514	5,81%	2.459,07 ₺
2.180 ₺	25,00%	2,92	**2016**	106,13	5,58%	2.596,28 ₺
2.617 ₺	20,00%	3,52	**2017**	145,273	36,88%	3.553,79 ₺
2.800 ₺	7,00%	3,77	**2018**	162,412	11,79%	3.972,79 ₺
3.920 ₺	40%	5,29	**2019**	253,263	55,93%	6.194,75 ₺
4.390 ₺	12%	5,94	**2020**	302,96	19,62%	7.410 ₺
5.400 ₺	23%	7,35	**2021**	433,46	43,07%	10.601 ₺
9.829 ₺	82%	13,41	**2022**	780,48	80,05%	19.088 ₺
19.854 ₺	202%	27,15	**2023**	1.695	%217	41.420 ₺

Yeniden Değerleme Oranı



Tarım Ürünleri Emtia Borsası

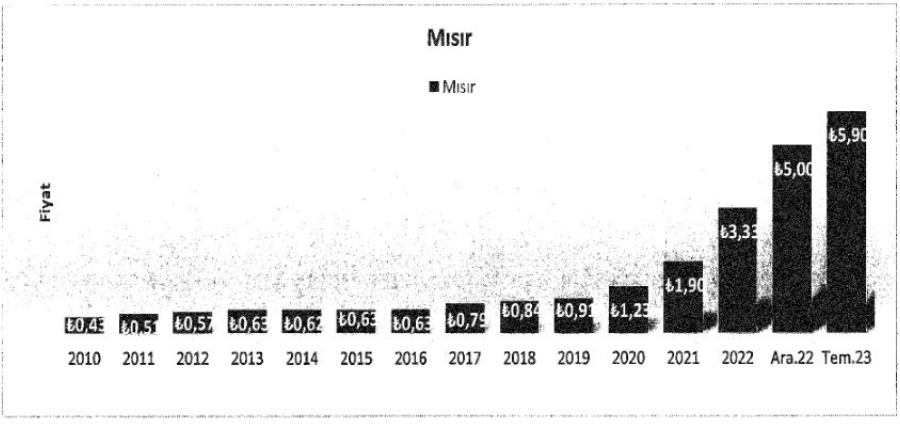
Buğday



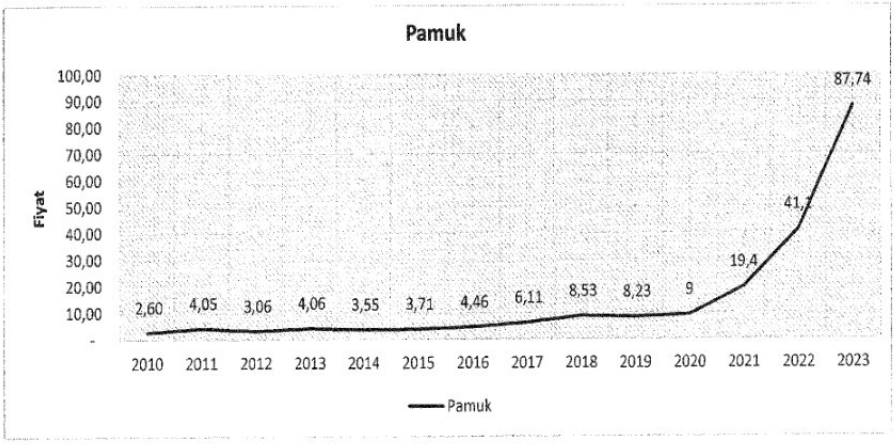
Zeytin Yağ Ham



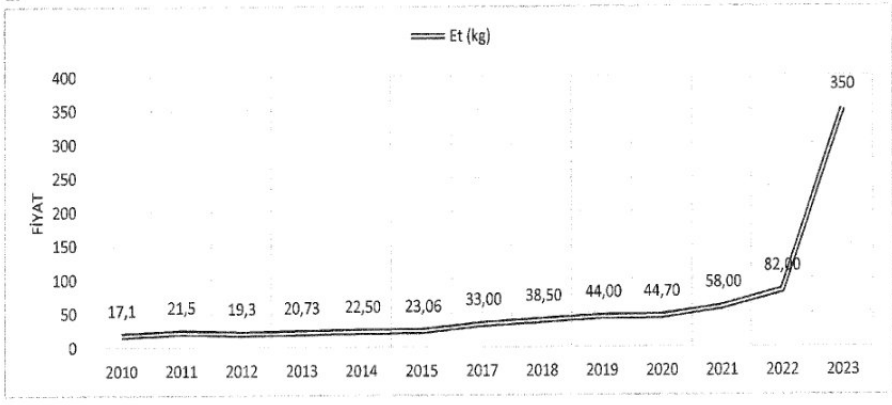
Mısır



Pamuk



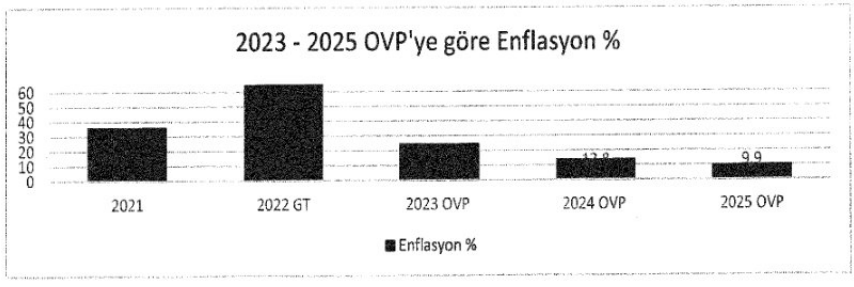
Et



2023-2025 Yılını Kapsayan OVP'ye İlişkin Veriler

1- ENFLASYON

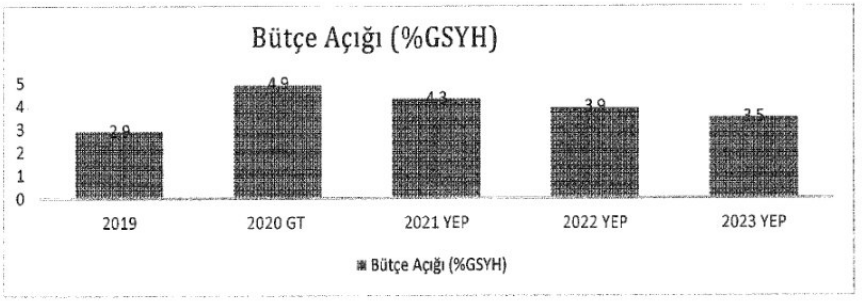
2023 – 2025 yıllarını kapsayan Orta Vadeli Programa göre; üretim ve verimlilik artışları sağlanarak TÜFE yıllık artış hızının 2025 yılı sonunda yüzde 9,9 olarak gerçekleşmesi hedeflenmektedir.



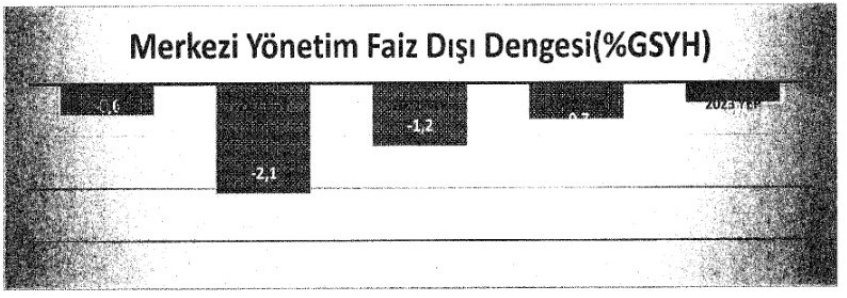
2- KAMU MALİYESİ

Merkezi Yönetim Bütçe Açığı

Program dönemi boyunca bütçe açığının GSYH'ye oranının kademeli bir şekilde gerilemesi ve dönem sonunda yüzde 3,5 olması beklenmektedir.

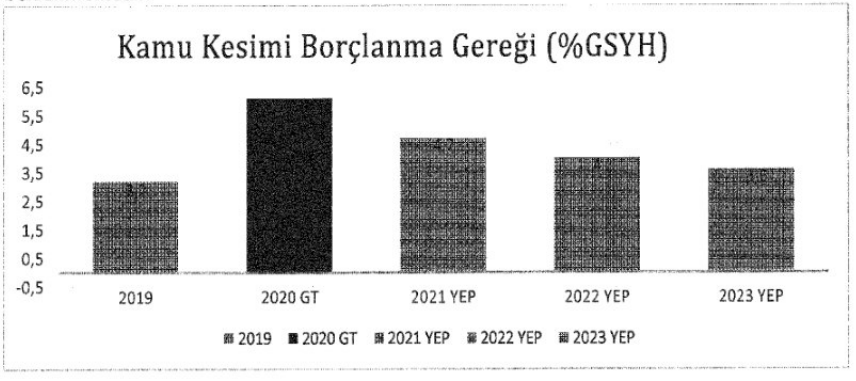


Merkezi Yönetim Faiz Dışı Fazla



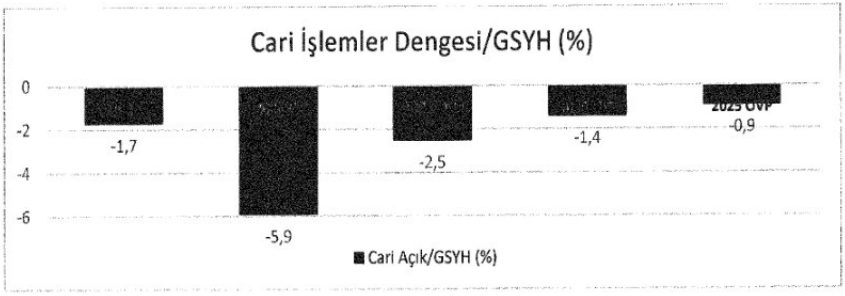
Kamu Kesimi Borçlanma Gereği

Kamu kesimi borçlanma gereğinin program dönemi boyunca sağlanan mali disiplin ile sürdürülebilir düşük düzeyde tutulması hedeflenmektedir. Kamu kesimi borçlanma gereğinin milli gelire oranının, 2020 yılında %6,1 olması beklenirken 2023 yılında %3,6'ya düşmesi beklenmektedir.



Cari Açık

Cari işlemler açığının milli gelire oranının 2023 yılında yüzde -2,5'e, 2024 yılında yüzde -1,4'e, 2025 yılında ise yüzde -0,9'a düşmesi beklenmektedir.

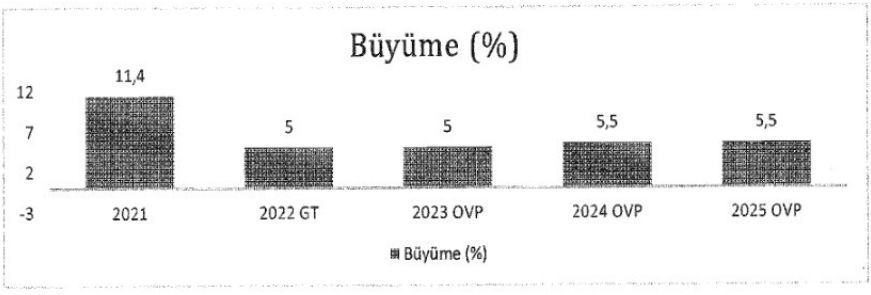


2023-2025 yıllarını kapsayan OVP verilerinden alınmıştır.

3- BÜYÜME ve İSTİHDAM

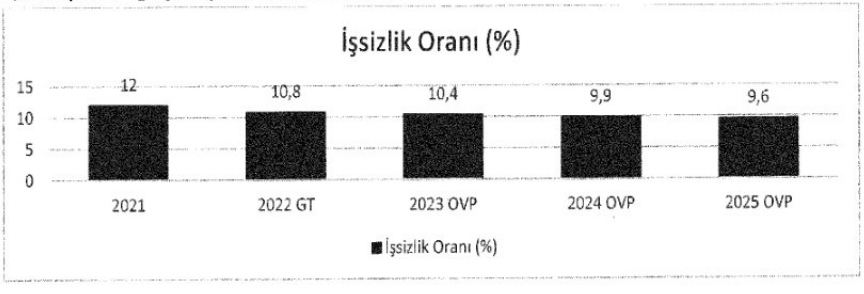
Büyüme

Program döneminde özel sektördeki üretken alanlara yönelik yatırımlarla desteklenen, sürdürülebilir bir büyüme ve kalkınma stratejisiyle ortalama yüzde 5,3 oranında büyüme hedeflenmektedir.



İşsizlik Oranı(%)

Program dönemi boyunca istihdamın yıllık ortalama 890 bin kişi artması ve işgücüne katılım oranlarındaki öngörülen artışa rağmen işsizlik oranının kademeli olarak gerileyerek 2025 yılında yüzde 9,6 seviyesinde gerçekleşmesi tahmin edilmektedir.



TÜRKİYE KAMU ÇALIŞANLARI SENDİKALARI KONFEDERASYONU
(TÜRKİYE KAMU-SEN) TEMSİLCİSİ ŞERHLİ KARŞI OY GEREKÇESİ

ŞERHLİ KARŞI OY GEREKÇESİ

1. Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yürütülmesi

Anayasamıza ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümlerine göre kamu görevlileri ve bunların emeklilerinin 2024-2025 yıllarına ilişkin mali ve özlük haklarının belirlenmesine yönelik Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına dair 7. Dönem Toplu Sözleşme Görüşmeleri 01.08.2023-22.08.2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş, hizmet kollarına ilişkin toplu sözleşme görüşmeleri mevcut 11 hizmet kolunun tamamında mutabakat ile sonuçlanırken kamu görevlilerinin geneline yönelik toplu sözleşme görüşmelerinde uzlaşma sağlanamamıştır.

Gerek toplu sözleşme görüşmelerinin yürütülmesi süreci gerekse 4688 sayılı Kanunun kısıtlayıcı maddeleri dolayısıyla toplu sözleşme görüşmeleri evrensel olarak tanımlanan "toplu pazarlık ruhuna" aykırı olarak gerçekleştirilmiş, 4688 sayılı Kanun hükümlerine uyulmamıştır.

Öyle ki, 4688 sayılı Kanunun 29. maddesinde "Toplu sözleşmenin tarafları ve imza yetkisi" tanımlanmıştır. Buna göre ilgili kanun maddesinde toplu sözleşmenin tarafları, "Toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti katılır. Kamu İşveren Heyeti, Cumhurbaşkanının görevlendireceği Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakanın başkanlığında, Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinden oluşur.

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere on beş üyeden oluşur." şeklinde belirlenmiştir.

Buna göre hâlihazırda Memur-Sen, Türkiye Kamu-Sen ve KESK temsilcilerinden oluşan 15 üyeli Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, toplu sözleşmenin bir tarafı iken, 7. Dönem Toplu Sözleşme Görüşmelerinin ilk oturumunda toplu sözleşme gündemi, Türkiye Kamu-Sen ve KESK temsilcilerinin onayı alınmaksızın belirlenmiştir.

Kanunun 29. maddesinin dördüncü fıkrasında "Toplu sözleşmeyi imzalamaya kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlileri adına sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri için ilgili sendika temsilcisi yetkilidir." denilmektedir. Bu hükümden Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet

Başkanının yetkisinin toplu sözleşme görüşmelerini kamu görevlileri adına tek başına yürütmek olmadığı yalnızca kamu görevlilerinin geneline yönelik toplu sözleşmeyi imzalamaya ya da imzalamamaya yönelik bir yetkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Hal böyle iken toplu sözleşme görüşmeleri sürecinin pazarlık ve müzakere aşamalarının hiçbirinde Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti üyelerinin tamamı bulunmamış, pazarlık ve müzakere süreci Heyetin bilgisi dışında yürütülmüştür.

Heyet üyelerinin tamamının katıldığı toplantılarda ise herhangi bir müzakere yapılmamış, kamu görevlilerinin sorunlarına ve çözüm önerilerine yönelik hiçbir konu tartışılmamış, yalnızca Kamu İşveren tarafı teklifini sunmuş ve toplantılar sona ermiştir. Buradan da anlaşılacağı gibi toplu pazarlık süreci Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin bütün üyelerinin katılımı ile gerçekleştirilmemiştir.

Bu durum 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 29. maddesine ve toplu pazarlığın ruhuna aykırıdır.

Bilindiği üzere; Anayasamızın 90'ıncı maddesinin son fıkrasına; 22.05.2004 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan 5170 sayılı yasa ile şu hüküm eklenmiştir. "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır." Bu hükümle birlikte; ülkemizin de imza altına aldığı uluslararası sözleşmeler incelendiğinde;

Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşmenin 7. maddesinde; "Kamu görevlileri ve kamu makamları arasında çalışma koşullarının görüşülmesine olanak veren yöntemlerin ve kamu görevlileri temsilcilerinin anılan koşulların belirlenmesine katılmalarını sağlayan başka her türlü yöntemin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasını teşvik için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınacaktır." hükmüne yer vermiş, ülkemizin taraf olduğu 98 sayılı ILO Sözleşmesinin 4. maddesinde, çalışanlar ile işverenler arasında çalışma şartlarını düzenlemek üzere; sözleşme yapılmasını devlete bir ödev olarak yüklemiştir. Bu sözleşme ile kamuda çalışanların sendikal örgütlülük içerisine girebilme, kamu görevlilerinin çalışma yaşamından kaynaklanan haklarını korumak ve ilerletmek adına pazarlık yapabilme imkânı ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede, toplu pazarlık hakkının eşit statüde, kamu makamlarının tek yanlı etkisinden uzak ve bağımsız, karşılıklı bir biçimde gerçekleştirilmesi asıldır.

Ancak gelinen süreçte; kamu makamlarının etkisinden bağımsız olarak yürütülmesi gereken toplu pazarlık süreci, bir tarafın baskınlık içerdiği bir yapıya yasa yoluyla evirilmiştir.

2. Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Yapısı

4688 sayılı Kanunun 34. maddesi, "Kamu Görevlileri Hakem Kurulu her toplu sözleşme dönemi için;

a) Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Cumhurbaşkanınca Başkan olarak seçilecek bir üye,

b) Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarından dört üye,

c) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye,

d) Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye,

e) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (d) bendinde belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye,

olmak üzere on bir üyeden oluşur." demektedir.

Buna göre Kurul içinde kamu ağırlıklı bir yapı olumakta kamu kurum ve kuruluşlarından 6, kamu görevlilerini temsilen 5 üye Kurulu teşkil ettirmektedir. Hal böyle olunca Kurulda kamu çalışanları lehine karar almak neredeyse imkânsız hale gelmektedir. Nitekim oy çokluğu ile alınan kararların büyük çoğunluğu 5'e karşı 6 oyla gerçekleşmektedir.

Bu durum ülkemiz tarafından da onaylanmış olan ILO'nun 151 sayılı sözleşme hükümlerine aykırı olduğu gibi Kurulun bağımsızlığına da gölge düşürmektedir.

3. Maaş ve Ücret Artışları ve Sosyal Yardımlar

Ülkemizin imza altına aldığı ve Anayasanın 90. maddesi gereğince iç hukukta uygulama kabiliyeti bulunan Avrupa Sosyal Şartının "Adil bir ücret hakkı" başlıklı 4. maddesi; Akit Taraflar, âdil bir ücret hakkına etkin bir geçerlilik kazandırmak üzere: Çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını, akit tarafların bu hakkı tanımalarını hüküm altına almıştır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23/2. maddesinde "Herkesin herhangi bir ayrım gözetmeksizin eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır." 23/3. maddesinde ise; "Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gereğinde başka toplumsal koruma yoluyla ile desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır." hükümleri yer almaktadır. Yukarıda zikredilen uluslararası sözleşmeler; tüm çalışanların ücretlerinin geçim standartları ölçüsünde belirlenmesi gerektiği hususunda vurgu yapmaktadır.

Anayasanın 128'inci maddesinde "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır." hükmüne yer verilmiş, Yine daha önce de ifade edildiği üzere Anayasanın 2'nci maddesinde; Sosyal Devlet ilkesine vurgu yapılmış, 55'inci maddesinde ise; "Ücret emeğin karşılığıdır.

Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır." hükmüne yer verilerek, Anayasal bakımdan devlete adil bir ücret ve sosyal yardımlardan faydalandırma bakımından görev yüklemiştir.

Anayasanın 2. maddesi "Cumhuriyetin temel nitelikleri"ni göstermekte ve bu nitelikler arasında "sosyal devlet" ilkesi de yer almaktadır. Sosyal devlet, kişilere sadece temel hak ve özgürlükler sağlamakla yetinmeyen, aynı zamanda, onların insan onuruna yaraşır bir hayat için gerekli olan maddi gereksinmelerini karşılamalarını da kendisine görev edinen devlettir. Başka bir deyişle, sosyal devlet, "sosyal adaleti gerçekleştiren", "kişinin ve toplumun refahını (sosyal refahını) sağlayan" ve "sosyal güvenlik hakkı tanıyan" devlettir. Sosyal devlet; sosyal adalet, sosyal refah ve sosyal güvenlik ayakları olan bir kavramdır.

T.C. Anayasasının 2 ve 5. maddeleri ile 60 ve 61. maddeleri, Devletimize sosyal devlet ilkesinin gereklerini yerine getirme görevi vermiştir. Bu görevin, devletin izlediği ekonomik politikalarla ya da maddi imkânlarının kısıtlılığı ile bir ilgisi olamaz. Çünkü asgari yaşam seviyesi memurların yaşam hakları ile doğrudan ilgilidir. Böylece sosyal adalet gerçekleştirilir ve memurlara adil bir ücret politikası ve paylaşım yöntemi uygulanır.

Türkiye'de kişi başına GSMH'nın yıllara göre belirgin bir artış göstermesine karşın, kamu çalışanları artan reel gelirden yeterince pay alamamakta, hedeflenen enflasyon oranına bağlı bir aylık ücret artışına razı olmaya zorlanmaktadır. Yıllara göre aylık ve ücretlerdeki artış, yıllık enflasyon oranının çok gerisinde kalmış, memur ve emekli maaşları reel anlamda erimiş ve kamu çalışanlarının alım gücü düşmüştür.

Bir ülkede bir yıl içinde üretilen mal ve hizmetlerin toplam değeri olarak ifade edilebilecek milli gelirden herkesin adil bir pay alması, en yüksek gelirli kesimle en düşük gelirli kesim arasındaki farkın makul seviyelere getirilmesi; toplumsal refahı artıran ve sosyal barışı temin eden en önemli unsurdur.

Bununla birlikte çalışanların ücretlerinin fiyat artışlarından korunması ve milli gelirde yaşanan büyümeden eşit oranda pay alması ile ancak mevcut durumun korunması sağlanabilmektedir. Bu nedenle çalışanlara yalnızca enflasyon artışı kadar maaş artışı yapılması o ülkede artan refahtan her kesimin eşit şekilde faydalanamaması anlamı taşır ki bu durumda ekonomik iyileşmeden yeterli pay alamayan çalışanlar nedeniyle gelir dağılımında bir bozulma yaşanması kaçınılmazdır. Bir ülkede vatandaşların gelirlerinin enflasyon oranı üzerinde ve ekonomik büyüme ile orantılı olarak artması dahi yalnızca gelir dağılımındaki durumu korumaya yönelik olup, gerçek anlamda gelir artışı sağlamaz. Gelir dağılımında adaletin sağlanması ve sosyal devlet ilkesinin emrettiği sosyal refaha ulaşılması için kamu görevlilerine enflasyon artışı, ekonomik iyileşme ve refah payı olarak nitelendirilebilecek unsurlar göz önünde bulundurulmak kaydıyla bir ücret artışı sağlanmalıdır.

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası 2024 için enflasyon tahminini %33; 2025 yılı için ise %15 olarak belirlemiştir. Ekonomik gelişmeler, enflasyon gerçekleşmelerinin bu tahminlerin çok daha üzerinde olacağını ortaya koymaktadır. Hal böyle iken Kamu İşveren tarafı kamu görevlileri ve emeklilerine 2024 yılının tamamı için (%15+%10), kümülatif %26,5; 2025 yılının tamamı için ise (%6+%5), kümülatif %11,3 oranında maaş artış teklifinde bulunmuş, Kamu Görevlileri Hakem Heyeti de oy çokluğu ile bu teklifi yerinde bulmuştur. Buna göre iki yıllık tahmini veriler ve maaşlara yapılması öngörülen artışlar hesap edildiğinde tahminlerin tutması varsayımı ile 2024 ve 2025 yıllarında mal ve hizmet fiyatları toplam %59,6 oranında zamlanırken memur ve emekli maaşlarındaki artış kümülatif %40,8'de kalacaktır. Kamu Görevlileri Hakem Heyetinin kabul ettiği zam oranına göre en iyimser tahminle memur ve emeklilerimizin maaşları gelecek 2 yıllık sürede 19 puan eriyecek, enflasyon farkı ile dönem sonlarında yapılacak ödeme sonucunda maaşlarda reel anlamda sıfır artış sağlanmış olacaktır.

Hâlbuki geçtiğimiz Temmuz ayında yapılan düzenlemelerle Motorlu Taşıtlar Vergisi bir defaya mahsus olarak iki katına çıkarılmış, KDV oranları 2 puan artırılmış, harçlara ise %50 oranında zam yapılmıştır. Görülmektedir ki, kamu alacaklarında yapılan artışlar piyasa gerçekleri gözetilerek gerçekleştirilmekteyken kamu çalışanlarının maaşlarına bütçe kısıtları çerçevesinde artış yapılmaktadır.

Memur maaşlarının yıllar itibariyle en önemli yatırım araçları olan altın ve dolar karşısındaki durumuna bakıldığında maaşlardaki erimenin hangi derecede olduğu açıktır. 2002 yılında sosyal yardımlar hariç ortalama memur maaşı ile 22,1 çeyrek altın alınabilirken, 2023 yılında bu rakam 8,3 olmuştur. Memur maaşı altın karşısında anılan dönemde altın karşısında %62,4 değer kaybetmiştir.

Dolar bazından bakıldığında ise; 2012 toplu sözleşmesinden sonra bin 49 dolara yükselen ortalama memur maaşı 2023'te 880 dolara; 812 dolar olan en düşük memur maaşı ise 768 dolara gerilemiştir. Erime ortama memur maaşında %16; en düşük memur maaşında ise %5,4 olmuştur.

Tüm bu tespitler göstermektedir ki; maaş artışlarının belirlenmesinde geçmiş dönemde gerçekleşen enflasyon rakamları, büyüme ve refah payı, yeniden değerlendirme oranları, kamu görevlileri arasındaki ücret dengesizliği, açlık yoksulluk sınırı, temel ihtiyaç maddeleri, güncel kullanımı zorunlu olan mal ve hizmet fiyatlarındaki artışların (elektrik, gıda, doğalgaz, ulaşım vb) evveliyatla dikkate alınması gereklilik arz etmektedir.

Son dönemde ailenin asgari standartları karşılayacak şekilde yaşayabilmesi için gerekli en düşük tutar sürekli artış eğilimdedir. Bu artış içinde en büyük pay kira, gıda, ısınma, ulaşım, eğitim ve çocuk bakım harcamalarına aittir. Özellikle büyükşehirler ve sahil bölgelerimizde kiralar memur maaşlarının dahi üzerine çıkmış durumdadır. Hal böyle olunca kamu çalışanlarımız bu bölgelerde görev almaktan kaçınmakta, büyükşehirlerden başka bölgelere tayin talebinde bulunmaktadırlar. Sosyal devlet, vatandaşlarının özel durumlarına uygun olarak dezavantajlı hususları gidermekle mükelleftir. Bu bakımdan kamu çalışanlarına kira, ulaşım ve ısınma gibi yeni yardım kalemleri ihdas edilmeli, mevcut yardımlar da günün gereklerine göre yükseltilmelidir. Buna karşın Heyet, bu yöndeki talepleri oy çokluğu ile reddetmiştir.

Bu noktalardan hareketle, Kamu İşveren Temsilcilerinin beyan ettiği "devletin mali kaynaklarının yetersiz olduğu gerekçesi" ve bu gerekçeye binaen Kamu Görevlileri Hakem Heyetinin vermiş olduğu karar kabul edilemez. Bu gerekçe, insanların yaşam ve geçim hakkının ve sosyal devlet ilkesinin önüne geçemez. Devletin bu konuda bir takdir yetkisinden de söz edilemez. Devlet, sosyal devlet ilkesinin kendisine yüklediği ödevlerden kaçamaz. Bu gerekçeler ışığında kamu görevlileri ve emeklilerine geçmiş dönemde yaşanan kayıplar, piyasa gerçekleri, günlük zorunlu yaşam giderleri ve gerçekleşen enflasyon verileri dikkate alınarak bir maaş zammı belirlenmeli iken Kamu Görevlileri Hakem Kurulu bu yönde bir karar almamış, Kamu İşveren tarafının teklifini oy çokluğu ile aynen kabul etmiştir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun maaş artışlarına ilişkin olarak aldığı kararın bu yönüyle kabulü mümkün değildir.

4. Enflasyon Farkı Ödemesi

Uzun yıllardan beri yıllık mali plan çerçevesinde bir enflasyon hedeflemesi yapılmakta ve kamu görevlilerinin maaşları hedeflenen enflasyon oranlarına uygun şekilde artırılmaktadır. Ancak birçok defa gerçekleşen enflasyon, hedeflenen enflasyonu aşmış ve memur maaşlarına yapılan zam oranlarının üzerinde bir fiyat artışı yaşanmıştır. Her ne kadar, dönem sonunda memur maaşlarına yapılan artışla, ortaya çıkan enflasyon arasındaki fark kapatılsa da mal ve hizmet fiyatları, ilgili dönem içinde memur maaşlarına yapılan artışları geçtiği için, maaşlar reel olarak azalmaktadır. Dönem sonlarında yapılan enflasyon farkı artışı, mevcut erimeyi telafi etmemekte, yalnızca durdurmaktadır.

Bu nedenle kamu çalışanlarının maaşlarının enflasyona karşı korunması için hedeflenen enflasyon uygulamasından vazgeçilerek, kamu çalışanlarına gerçekleşen enflasyon üstüne refah ücreti eklenmek suretiyle ücret artışı yapılmalı, enflasyon farkı, erimenin başladığı ay itibarı ile ödenmelidir.

Şöyle ki; 2021 yılında mutabakatla sonuçlanan toplu sözleşme görüşmelerinin sonucu olarak, 2022 ve 2023 yıllarında memur ve emeklilerine yapılacak zam oranları belirlenmiştir. Toplu sözleşme hükümlerine göre; kamu görevlileri ile emeklileri maaşlarına 2022 yılının ilk altı aylık dönemi için %5, ikinci altı ayı için %7 olmak üzere, kümülatif %12,35 ; 2023 yılının ilk altı aylık dönemi için %8, ikinci altı aylık dönemi için %6 olmak üzere, kümülatif %14,48 artış yapılması kararlaştırılmıştır. Toplu sözleşmeye göre, dönemsel maaş artışlarının enflasyonun altından kalması halinde aradaki farkın maaşlara yansıtılması hükme bağlanmıştır. 2022 yılında enflasyonda yüksek oranda artış olduğu, memur ve emeklilerin maaşları reel olarak değer kaybederken alım gücünün düştüğü, yaşanan ve inkâr edilemez bir gerçektir. 2022 yıllı enflasyonu %64,27 olarak gerçekleşmiş ve 2022 yılı için kamu görevlilerinin ve emeklilerinin maaşlarına toplu sözleşme ile yapılması öngörülen artış enflasyonun 51,9 puan altında kalmıştır. Bu dönemde kamu çalışanlarına ödenen enflasyon farkı aynı dönem için verilen maaş zammının toplam 52 puan üzerindedir ki, bu durum memur ve emeklilerin maaşlarına zam yapılmadığını yalnızca enflasyona yönelik bir düzenleme yapıldığını açık bir şekilde göstermektedir.

2023 yılının enflasyon tahmini ise en son güncellenen TCMB verilerine göre %58 olarak belirlenmiştir. Temmuz ayları dikkate alındığında son bir yıllık enflasyon %47,83 olarak belirlenmiştir. TCMB'nin enflasyon tahmini dikkate alındığında fiyatlardaki artışın önümüzdeki yıllarda da devam edeceği, alım gücündeki düşüşün süreceğini açıkça ortaya çıkmaktadır. TCMB'nin 2023 yılına yönelik tahminlerinin gerçekleşmesi durumunda bile memur maaşlarının yıl sonuna kadar %28,35 eriyeceği ve 2024 yılı başında memur maaşlarına bu oranda enflasyon farkı ödemesi yapılacağı görülmektedir. Hal böyle olunca maaşlara artış yapılmadığı yalnızca önceden enflasyon ödemesi verildiği, arada kalan farkın ise altı ay sonra gecikmeli olarak ödendiği görülmektedir.

Dönem sonu itibariyle maaşlara enflasyon farklı eklenmesi, geriye dönük olarak yaşanan kayıpları karşılamayacak, sadece anlık bir düzeltme olarak ifade bulacaktır. Kamu görevlileri ve emeklilerine yapılacak zamlarda, ülkedeki asgari geçim standardı miktarları da dikkate alınmalıdır. Memur maaşlarının enflasyon karşısında erimesini önlemek amacıyla, memur maaşlarına enflasyon farkı verilmesinin söz konusu olduğu dönemlerde ortaya çıkan enflasyon farkı, farkın ortaya çıktığı ay itibarı ile ödenmelidir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun enflasyon farkına ilişkin ortaya çıkacak enflasyon farkının altı aylık dönemler sonunda ödeneceğine yönelik kararı bu yönüyle kabul edilemez.

5. Refah Payı

Anayasanın 55. maddesi "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri a[redacted]demektedir. Dolayısıyla anayasa koyucu devlete, çalışanlarına adil bir ücret alma ve sosyal yardımlardan faydalandırma görevini yüklemiştir. Bu görev çalışanlar için ise bir hak niteliği taşımaktadır. Gelir dağılımında adaletin sağlanması, ülkede en alt gelir grubu ile en üst gelir grubu arasında büyük uçurumlar oluşturmayacak, çatışmaya yer vermeyecek bir yapının kurulması ile mümkündür. Düşük gelirli grupların tüketim eğilimlerinin yüksek olması, tasarruf ve dolayısıyla servet birikiminin oluşmasını engellemektedir. Böylece, düşük gelir-düşük servet-yeniden düşük gelir kısır döngüsü sürekli olarak yaşanmaktadır. Buna bağlı olarak etkin bir yeniden dağılım önlemlerinin alınmadığı piyasa ekonomilerinde servet artışının büyük bir bölümü, serveti yüksek grupların eline geçmektedir.

Ülkede üretilen mal ve hizmetler artarken bir kesiminin toplam gelirden aldığı pay aynı oranda artmıyorsa bu ülkede gelir dağılımı bozuluyor demektir. Ülkemizde TÜİK verilerine göre ücretlilerin ekonomiden aldığı pay 2012 yılında %30 iken 2022 yılında bu oran %25,2'ye kadar gerilemiştir. Bu durum gelir dağılımında adaletin giderek bozulduğunu, milli gelir pastası büyürken çalışan kesimin gelirinin aynı oranda büyümediğini göstermektedir. Çalışan kesimin gelirinin korunması, alım gücünün milli gelirle orantılı bir biçimde artırılması için çalışanlara gerçekleşen enflasyonun üzerinde bir refah payı ödemesi yapılması zaruridir.

Anayasanın 55. maddesinde Devlet için bir görev, çalışanlar için ise bir hak olarak tanımlanan adaletli bir ücret ve sosyal yardım sistemi, kamu görevlileri için de oluşturulmak zorundadır. Kamu görevlileri sendikaları da bu nitelikteki taleplerinin karşılanması amacıyla Kamu Görevlileri Hakem Heyeti'ne başvurmuşlardır. Bu nedenle gelir dağılımında adalet sağlamanın yolu çalışanlara refah payı ödemesi yapılmasından geçmektedir.

Gelinen süreçte; gerileyen, enflasyon ile eriyen ücretler ve ülke ekonomisinde yaşanan gelişmeler dikkate alınmaksızın 6. Dönem Toplu Sözleşme Hükümlerinin dikkate alındığı, esaslı yeni kazanımların ortaya konulmadığı, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı ortaya çıkmıştır. Kamu görevlilerinin maaşlarında hiçbir şekilde erime olmadığı anlamı taşıyan, piyasa gerçekleriyle örtüşmeyen Hakem Kurulu Kararının bu yönüyle kabulü mümkün değildir.

6. İlave Ek Ödemenin Emekli Maaşlarına Yansıtılması

14 Temmuz tarih ve 7456 sayılı Kanunla getirilen 8 bin TL'lik ilave ek ödeme uygulaması, büyük bir adaletsizlik yaratmıştır. Öyle ki, düzenlemede bu ödemeden herhangi bir kesinti yapılmayacağı öngörüldüğü için memurların yalnızca çalıştıkları dönemlerine esas bir tazminat olarak uygulanması,

emekli olduklarında bu ödemenin emekli maaşı hesabına dahil edilmeyeceği söz konusudur. Hal böyle olunca ilave ek ödeme uygulaması, çalışırken alınan maaşla emekli maaşları arasındaki uçurumu daha da büyütmüş, emekli maaşlarının memuriyet hayatıyla bağını koparmıştır. Böyle bir durum sosyal sigorta ilkeleri ile de uyuşmamakta, memurlarımız çalışırken aldıkları maaşın %40'ı kadar emekli maaşına hak kazanabilmektedir.

Yaşanan ekonomik gelişmeler ve memurların alım gücündeki erime dikkate alındığında; emekliliğe yansımayan ilave ek ödeme Anayasamızın ölçülülük, adalet ve kanun önünde eşitlik ilkelerine de aykırı bir durum teşkil etmektedir. Bu nedenle ilave ek ödeme sisteminin değiştirilerek, yapılan 8 bin 77 TL'lik artışın memurların taban aylıklarına eklenmesi; emekli maaşı ve emekli ikramiyesi hesabında dikkate alınması bir gerekliliktir. Kurulun bu yönde bir karar almamış olması eksikliktir.

7. Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Diğer Kararları

Kamu görevlilerine yapılan ek ödemelerden, döner sermaye, fon gelirlerinden ödenen paylardan ve özel hizmet tazminatının belli oranı dışında kalan tutardan emekli kesintisi yapılmamakta, bu da memurlarımızın emekli olmaları durumunda alacakları emekli maaşlarının %40 ile %60 oranında azalmasına neden olmaktadır. Bu nedenle de kamu görevlileri emekliye ayrılmaktan kaçınmakta, uzun süre çalışmaya devam etmektedirler.

Bu durumda memur maaşını oluşturan bütün kalemler ile ek ödeme, döner sermaye ve diğer ödemelerin de emekli keseneğine dâhil edilerek, emekli olacak memurların yaşadığı mağduriyetler giderilmeli; her çalışanın çalıştığı süre ile orantılı olarak emekli ikramiyesi alması sağlanmalıdır. Emeklilerimizin de gelir dağılımdan adil bir pay almasını sağlayacak uygulamalara geçilmelidir.

Anayasanın 18'inci maddesinde hiç kimsenin zorla çalıştırılamayacağı, angaryanın ise yasak olduğu vurgulanmaktadır. Bu konu ile ilgili olarak Türkiye 29 ve 105 sayılı ILO sözleşmelerini imza altına almıştır. Türkiye'nin de imza altına aldığı 29 sayılı ILO sözleşmesinin 14'üncü maddesinin birinci fıkrasında, cebri çalıştırmalarda ödenecek ücretin dahi yürürlükteki ücretten aşağı olamayacağı vurgulanmaktadır. Ancak Türkiye'de ortalama bir kamu görevlisinin saat başına denk gelen net ücreti 159 lira dolayında iken; aynı kamu görevlisine bir saatlik fazla mesai karşılığı ödenen ücret 5 liradır. Buradan hareketle bu uygulamanın insan haklarına aykırı olduğu görülmekte, bir saatlik fazla mesai ücretlerinin, evrensel kabul görmüş değerler çerçevesinde kişinin normal çalışma süresindeki bir saatlik ücretinden az olmaması sağlanmalıdır.

Anayasal ve uluslararası hükümler dikkate alındığında Devlet bakımından görev olarak nitelendirilecek husus, çalışanlar için bir talep hakkı ifade etmektedir. Bu talep hakkı ekonomik yetersizliklerin var olduğu gerekçesine bağlı olarak ret edilemez, Şerh konusu Hakem Kurulu Kararı ile kamu görevlilerinin

iki yıl daha geçim sıkıntısı içerisinde hayatını idame ettirmeye çalışacağı, kamuya, vatandaşa hizmet sunumuna devam edeceği açıktır. Ülke genelindeki gelir dağılımının adaletsizliği, ekonomik yükün daha çok dar gelirlilerin sırtında olduğu bilinen bir gerçektir. Bu şartlarda Anayasal bir kurum olan toplu sözleşme masasının etkin ve verimli bir şekilde çözüm üretmesi gereklilik arz etmektedir. Zira Toplu sözleşme masasında çözülen sorunlar esas itibariyle devletin sorunlarıdır.

Kamuda çalışanlar arasında ücret farklılıkların ortaya çıkması, kamuda birbirinden farklı kadro ve unvanların olmasından kaynaklanmakla yeknesak bir uygulamanın olmaması, kamuda çalışma barışını etkilemekte, karışıklıklara neden olmaktadır. Öncelikle 19/1/2023 tarihli ve 7433 sayılı Kanunda kapsam dışı kalan PTT'deki İHS'li personel, fahri Kur'an kursu öğreticileri, Aile Bakanlığı'nda ek ders karşılığı çalışan personel ile diğer vekil memurlar gibi çalışanların da kadro kapsamına alınması gerekmektedir. Daha önce 4/C'li iken 4/B'ye geçen ardından da kadroya geçirilen personelin eğitim durumları itibarı ile hak ettikleri unvanlara geçmelerine olanak sağlayacak düzenleme yapılmalıdır.

Aynı Kanunla getirilen 3+1 süreli sözleşmeli statüde istihdamın kaldırılarak tüm kamu görevlilerinin 657 sayılı Kanunun 4/A maddesi kapsamında kadrolu olarak istihdamı sağlanmalı, kamuda 4/A'lı kadrolu ve güvenceli istihdam esas alınmalı, esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri tamamen sonlandırılmalıdır.

Üniversite mezunu işçilerin de talepleri halinde memur kadrolarına atanmaları sağlanarak kamuda istikrarlı ve sürdürülebilir bir istihdam rejimi oluşturulmalıdır.

Türkiye Kamu-Sen, bilimsel ve ekonomik verilere dayanan, kamu çalışanların gerçekleşen sorunlarını somut bir şekilde ortaya koyan talepleri 24 Temmuz 2023 Tarihi itibariyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iletmiştir. Bu taleplerin kamu yaşamının gerçekleri ve ücretlerde gerileme ile birlikte değerlendirildiğinde, yerinde talepler olduğu memur ve emeklilerin ücret ve sosyal haklarında hakkaniyet ve ölçülü düzenlemeler içerdiği açıktır.

Türkiye Kamu-Sen;

- Tüm memur ve emeklilerin maaşlarına 2024 yılı için kümülatif olarak %100,2; 2025 yılı için %58,4 artış yapılması,
- En düşük dereceli memur maaşının ifade edildiği üzere 22 bin TL'ye yükselmesi için aradaki farkın tüm memur maaşlarına yansıtılması,
- 8.077 TL olarak belirlenen İlave ek ödemenin taban aylığa yansıtılarak, emekli maaşı ve ikramiyesi hesabında dikkate alınması,
- Enflasyon farkının ortaya çıktığı ay itibarı ile maaşlara yansıtılması,
- Memur maaşlarının yaşanan ekonomik gelişmelerden etkilenmemesi ve alım gücünün yükseltilmesi için refah payı ile desteklenmesi,

- Dereceye gelen tüm kamu görevlilerinin ek gösterge rakamlarının 3600'e yükseltilmesi,
- Gelir vergisi oranının çalışanlar için %15'e sabitlenmesi,
- Tüm ek ödeme, ek ders, ikramiye, döner sermaye ve fon gibi ilave ödemelerin emekli keseneğine dahil edilerek, emekli maaşlarının artırılması,
- Özellikle büyükşehirlerde ve turizm bölgelerinde yaşanan konut sorununun aşılması için lojmandan faydalanmayan kamu görevlilerine aylık 7.851 TL kira yardımı ödenmesi,
- Kamu çalışanlarına 2024 yılı için 5.400 TL, 2025 yılı için 8.892 TL ısınma yardımı yapılması,
- Eş yardımının 1.158 TL'den 2024 yılında 3.140 TL'ye yükseltilmesi,
- Çocuk parasının yaş ayrımı yapılmaksızın 254,9 TL'den 785,1 TL'ye çıkarılması,
- Ramazan ve Kurban bayramları öncesinde çalışanlara 3.925 TL [redacted] kramiyesi verilmesi,
- Doğum yardımının 1274,5 TL'den 2024 itibarı ile 7.851 TL'ye yükselmesi,
- Ölüm yardımının 9.686 TL2den 29.834 TL'ye çıkarılması,
- Sendika üyesi kamu görevlilerine ödenen toplu sözleşme ikramiyesinin aylık 2.355 TL olarak belirlenmesi,
- Çalışanlara aylık 667 TL giyim yardımı, 3.925 TL yemek yardımı, 1.178 TL ulaşım yardımı ödenmesi,
- Çocuğu eğitim gören kamu görevlilerine çocuğun eğitim seviyesine göre aylık 393 TL ile 785 TL arasında değişen miktarlarda eğitim ödeneği verilmesi,
- Kreş imkanı sunulmayan kurumlarda görev yapan kamu çalışanlarına aylık 4.318 TL çocuk bakım ödeneği sağlanması,
- Kamu çalışanlarına her yıl haziran ayında 7.851 TL tatil ödeneği verilmesi,
- Kamu ya da özel sektör ayrımı yapılmaksızın çalışılan bütün sürelerin memuriyete dahil edilmesi,
- Emekli kamu görevlilerine de eş ve çocuk yardımı gibi ödemelerin yapılması,
- Emeklilik hakkında 2008 öncesi ve sonrasına ilişkin farklı mevzuat hükümlerine tabi olma nedeniyle yaşanan adaletsizliklerin ortadan kaldırılması,
- Hizmet sınıflarının gözden geçirilerek sunulan kamu hizmetinin gereğine ve kamu görevlilerinin niteliklerine uygun yeni hizmet sınıfları oluşturulması,
- Yardımcı hizmetler sınıfının kaldırılarak yardımcı hizmetlilerin Genel idare hizmetleri sınıfına geçirilmesi,
- 19/1/2023 tarihli ve 7433 sayılı Kanunda kadro kapsamı dışında kalan PTT'deki İHS'li personel, fahri Kur'an kursu öğreticileri, Aile Bakanlığı'nda ek ders karşılığı çalışan personel ile diğer vekil memurlar gibi çalışanların da kadro kapsamına alınması, 3+1'e dayalı sözleşmeli statüde istihdamın da kaldırılarak kamuda yalnızca kadrolu statüde personel istihdam edilmesi,

- Üniversite mezunu işçilerin talepleri halinde memur kadrolarına atanmalarının sağlanması,
- Tüm kamu çalışanlarının öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri kadro derecelerinin verilmesinin sağlanması,
- Kıdem aylığının 25 yıllık üst sınırının kaldırılması, kıdem aylığı miktarının her yıl için 10 TL'den 2024 yılında 75 TL'ye yükseltilmesi,
- Tazminat yansıtma oranlarının yeniden düzenlenerek emekli maaşlarının günün şartlarına uygun hale getirilmesi,
- Fazla mesai ücretinin çalışanın normal çalışması karşılığında aldığı saat başı ücretten az olmayacak şekilde artırılması,
- Ek ders ve nöbet ücretlerinin yükseltilmesi,
- Harcırah ve görev yolluklarının yükseltilerek kamu çalışanlarının mağduriyetine yol açmayacak şekilde düzenlenmesi,
- Doğal afetlerin yaşandığı yerler ile kalkınmada öncelikli yörelerde çalışan personel için mahrumiyet yeri ödeneği ve afet tazminatı gibi özel uygulamalar ve teşvikler getirilmesi,
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının boş kadro bulunması durumunda derhal yapılmasını zorunlu kılacak mevzuat değişikliğinin gerçekleştirilmesi, görevde yükselmelerde ve ilk atamalarda sözlü sınav uygulamasının kaldırılması, bu tür atamaların yazılı sınavlar aracılığıyla yapılması,
- 666 sayılı KHK ile getirilen ek ödeme uygulamasındaki adaletsizliklerin ortadan kaldırılması için yapılacak düzenlemelerin ardından tüm ek ödeme oranlarının 25 puan (1.864 TL) yükseltilmesi,
- Özel hizmet tazminatında yaşanan adaletsizliklerin giderilmesi, özel hizmet tazminat oranlarının unvan bazında eşitlenerek tüm memurlar için 21 puan (1.566 TL) yükseltilmesi,
- Şef, mühendis, avukat, araştırmacı, müdür, şube müdürü gibi ünvanlardaki personelin özlük haklarının hakkaniyete uygun bir şekilde yeniden düzenlenmesi,
- Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan uzmanlar arasında oluşturulan kariyer uzmanlığı-normal uzmanlık, merkez-taşra uzmanları gibi farklılıkların giderilmesi, aynı unvanlı personelin özlük haklarının eşitlenmesi,
- 399 sayılı KHK'ya tabi olarak çalışan personelin ek ödeme, kurum değişikliği, nakil, vergi adaletsizliği gibi sorunlarının çözülmesi,
- Aile birliğinin sağlanması için, tüm sözleşmeli personele eş durumu, sağlık, eğitim gibi mazeretlerden dolayı yer değiştirme hakkının verilmesi,
- Kamu görevlilerinin mazeret ve yıllık izinlerinin iş günü esasına göre belirlenerek yeniden düzenlenmesi,

- Askeri işyerleri ile Emniyet teşkilatında çalışan sivil memurlar ile koruma ve güvenlik personelinin sorunlarının çözülmesi,
- Tüm kamu görevlilerinin işçilerde olduğu gibi yemeklerden ücretsiz yararlanması ve yemek hizmeti sunulmayan işyerlerinde yemek ücretinin nakit olarak ödenmesi,
- Vatani görevini yapmak üzere ya da doğum yapması nedeniyle ücretsiz izne ayrılan kamu görevlilerinin sosyal güvenlik primlerinin kurumları tarafından yatırılmaya devam etmesi, söz konusu personele izinleri süresince maaşlarının belli oranında destek ödemesi yapılması,
- Bayramlarda ve hafta sonlarında tatil yapamayan kamu çalışanlarının çalışma şartlarının yeniden gözden geçirilmesi,
- 47. İnsan sağlığını tehdit eden maddelerle veya kaza yapma riski ile karşı karşıya kalanlar ile meslek hastalıklarına yakalanma riski olan bütün personele fiili hizmet zammı verilmesi,
- Diplomaya bağlı unvan değişikliği taleplerinin derhal değerlendirilerek unvan değişikliklerinin sınavsız ve mülakatsız olarak yapılması,
- Kamu çalışanlarının görev tanımlarının istismara mahal vermeyecek şekilde yapılarak tüm çalışanlarının görev, yetki ve sorumluluklarının açık bir şekilde belirlenmesi,
- Disiplin uygulamalarının memurların iş güvencesini zayıflatan hükümlerinin gözden geçirilmesi ve belli cezalar için sicil affı getirilmesi,
- Mobbing uygulamasına maruz kalan personelin korunmasına yönelik yasal düzenleme yapılması,
- Sosyal güvenlik sisteminin tam bir koruma sağlayacak şekilde düzenlenmesi ve katılım paylarının azaltılması,
- Engelli personelin daha kolay hizmet üretebilmeleri ve çalışma hayatında kendilerine yeterince yer bulabilmeleri için her türlü pozitif ayrımcılık yapılması,
- Kamuda görev yapan kadın personelin sorunlarının çözülerek, kamuda daha fazla kadın istihdamının sağlanması ve kadınlara yönelik ayrımcılığın yok edilmesi,
- Toplu sözleşme sisteminin değiştirilerek kamu görevlilerinin geneline yönelik toplu sözleşme görüşmeleri ile hizmet kollarına yönelik toplu sözleşme görüşmelerinin farklı zamanlarda, ilgili bakanlık temsilcileriyle gerçekleştirilmesi,
- Toplu sözleşme görüşmelerine katılmaya hak kazanan diğer sendika ve konfederasyonlara da imza ve itiraz hakkı verilmesi

başta olmak üzere kamu görevlilerinin çalışma hayatını ilgilendiren, mali ve özlük haklarını düzenleyen pek çok konuda taleplerini sunmuştur. Türkiye Kamu-Sen gibi diğer sendika ve konfederasyonlar da aynı şekilde taleplerini toplu sözleşme görüşmelerine taşımışlardır. Gerçekleştirilen görüşmeler

sonucunda bazı taleplerin toplu sözleşme kapsamında değerlendirilmemesi sonucunda ortaya çıkan uzlaşmazlık, Kamu Görevlileri Hakem Heyetine sunulan Raporun "D" başlığı altında derlenmiştir.

Heyet toplu sözleşme kapsamı dışında olup olmadığına bakmaksızın, söz konusu başlık altında değerlendirilen bütün konuları toplu olarak ele almış ve reddetmiştir.

Yukarıda açıklanan nedenlere göre Türkiye Kamu-Sen'in sunduğu talepler ve gerekçeleri çerçevesinde; 2023/1 Karar No'lu Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararının İkinci Kısım Birinci Bölümünün Kamu Görevlilerinin Geneline Yönelik Mali ve Sosyal Haklar başlığı altında; Katsayı belirlenmesi ve ücretlerin arttırılması başlıklı 4, Ücretleri Yüksek Planlama Kurulu Kararıyla belirlenmiş Personel Başlıklı 5, Mali ve Sosyal Hakları 613 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 14. maddesinde bulunan personel başlıklı 6, Enflasyon farklı ödenmesi başlıklı 7 numaralı maddelerine; geçmiş dönem toplu sözleşme hükümlerini gerek ekonomik gerekse sosyal konular bakımından geliştirmemesi, aynılık içermesi, kamu görevlilerinin hak ettiği ücret, zam miktarının arttırılmaması, tüm taleplerin görüşülüp karara bağlanmaması, ret edilmesi, nedenlerine bağlı olarak,

Kamu İşveren Heyetinin teklifi dışında yeni bir artış getirmemesi, artış getiren hükümlerin ise, cüzi nitelik taşıması, ekonomik nitelik taşıyan, ikramiye, zam, tazminat, ücret, artış vb. ibaresi içeren maddelerinin kamu çalışanlarının hak ettiği miktarda arttırılması,

Diğer tüm taleplerin 6'ya karşı 5 oy çokluğuyla reddedilmesi,

Gerekçelerine bağlı olarak şerhli olarak imzalıyorum.



KAMU EMEKÇİLERİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU (KESK) TEMSİLCİSİ [redacted]KÖKSAL'IN KARŞI OY GEREKÇESİDİR

GİRİŞ:

Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2024 ve 2025 yıllarını kapsayan 7. Dönem Toplu Sözleşme sürecinde söz konusu Toplu Sözleşmenin Kamu Görevlilerinin Geneline yönelik bölümünde uzlaşma sağlanmaması üzerine Kamu Görevlileri Hakem Kurulu süreci başlamıştır.

26 Ağustos 2023 tarihinde ilk toplantısını yapan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu son toplantısını ise 31 Ağustos 2023 tarihinde gerçekleştirerek yukarıda yer alan, toplu sözleşme hükmünde olan, tarafların itiraz hakkının bulunmadığı bağlayıcı kararı almıştır.

Öncelikle yukarıda yer alan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararı ülkemizde başta 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ve ilgili yönetmelikler olmak üzere mevcut mevzuatımızla tanımlanan ve 2012 yılından bugüne uygulanan toplu sözleşme sisteminin bir ürünüdür.

Dolayısıyla söz konusu Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararına yönelik iş bu karşı oy gerekçemiz mevcut toplu sözleşme sistemini değerlendirmeye de elverecek şekilde;

1) Esasa İlişkin Eksikliklere Dair Görüşümüz

2) 7. Dönem Toplu Sözleşme Sürecinde Usulde Yaşanan Eksikliklere İlişkin Görüşümüz

3) Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Kararına İlişkin Görüşümüz
Ana başlıkları altında düzenlemiştir.

1) ESASA İLİŞKİN EKSİKLİKLERE DAİR GÖRÜŞÜMÜZ

Ülkemizin onayladığı, taraf olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) başta olmak üzere uluslararası sözleşmelerde, anlaşmalarda çalışanların hak ve özgürlüklerini koruma ve geliştirme kural iken bu hakları sınırlama ve yasaklama ise istisnadır.

Yine bilindiği üzere, 87 ve 98 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri başta olmak üzere Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı sendikal hakları bir bütün olarak kabul etmekte, bu hakların bölünmezliği ilkesini temel almaktadır.

Nitekim 7 Mayıs 2004 tarih ve 5170 sayılı yasayla Anayasamızın 90. Maddesinin son fıkrasına "*usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin antlaşmalarla kanunların aynı konularda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşmalar esas alınır*" cümlesi ilave edilmiştir.

Yapılan bu değişiklik gereği başta 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu olmak üzere kamu emekçilerini ilgilendiren tüm mevzuatın Türkiye'nin onayladığı uluslararası sözleşmelerle-anlaşmalarla uyumlu hale getirilmesi anayasal bir zorunluluktur.

Ancak ülkemizde ne yazık ki bu durumun tam tersi bir tablo uzun süredir varlığını korumaktadır. Dolayısıyla Türkiye'de hayata geçirilen kimi yasal düzenlemelere rağmen çalışma hakkının en önemli parçası olan sendikal hak ve özgürlüklerin ve toplu sözleşme sisteminin başta yıllar önce onayladığımız temel ILO sözleşmeleri olmak üzere uluslararası sözleşme ve anlaşmalarla uyumsuzluğu sorunu sürmektedir.

Ülkemizdeki mevcut toplu sözleşme sistemi açısından yaşanan eksiklikler aşağıdaki gibi özetlenebilir.

A- Toplu Sözleşmenin Kapsamı Boyutu İle Yaşanan Eksikliğe İlişkin Görüşümüz

Yukarıda da dikkat çektiğimiz üzere Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) başta olmak üzere uluslararası sözleşmelerde, anlaşmalarda çalışanların hak ve özgürlüklerini koruma ve geliştirme kural iken bu hakları sınırlama ve yasaklama istisnai bir durumdur.

Nitekim ülkemizin onayladığı 23 Ocak 1952 tarihinden bugüne 71 yıldır yürürlükte olan Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına Dair 98 sayılı ILO Sözleşmesi ve 12 Temmuz 1993'den bugüne 30 yıldır yürürlükte olan 151 sayılı ILO Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi başta olmak üzere taraf olduğumuz Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinde, ILO sözleşmelerini yorumlamak ve uygulanmasını denetlemekle görevli Uzmanlar Komisyonu ve Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi rapor ve kararlarında çalışanlar ve işverenler arasında yapılan toplu sözleşmelerde kapsamın mümkün olduğu kadar geniş tutulması esastır.

Oysa ülkemizde mevcut 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda 4/4/2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanunu ile yapılan değişiklikle kamu emekçileri için toplu sözleşmenin kapsamı:

"Madde 28-Toplu sözleşme; kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar."

Olarak düzenlenmiştir.

Böylece kamu emekçilerinin çalışma koşulları, terfi ve kariyer sorunları, disiplin cezaları gibi özlük hakları, demokratik, siyasi hakları ve mesleki hak ve çıkarları kapsam dışında tutulmuştur. Üstelik mali ve sosyal hakların kapsamına da *"mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak"* denilerek ayrı bir kısıtlama daha getirilmiştir.

B- Toplu Sözleşmenin Tarafları ve İmza Yetkisi Boyutu İle Yaşanan Eksikliğe İlişkin Görüşümüz

Ülkemizde mevcut hali ile kamu emekçilerini ve kamu emeklilerini kapsayan "Kamu Görevlileri Toplu Sözleşmesi" sisteminde tarafların belirlenmesi ve imza yetkisi açısından da başta onaylanan ILO sözleşmeleri olmak uluslararası sözleşme ve anlaşmalara çelişen bir durum yaşanmaktadır.

Buna göre; 4688 sayılı yasanın aşağıda yer alan "Toplu sözleşmenin tarafları ve imza yetkisi" başlıklı 29. Maddesinde; ***"Toplu sözleşmenin tarafları ve imza yetkisi***

Madde 29 *– (Değişik: 4/4/2012-6289/19 md.)*
Toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti katılır.
(Değişik fıkra: 2/7/2018-KHK-703/197 md.) Kamu İşveren Heyeti, Cumhurbaşkanının görevlendireceği Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakanın başkanlığında, Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinden oluşur.
Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere onbeş üyeden oluşur. Heyet Başkanı ve temsilciler, toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından onbeş gün önce konfederasyonlar tarafından Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Heyet Başkanlığı sıfatını haiz konfederasyon temsilcisinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde Heyet Başkanlığı yetkisi, en çok üyeye sahip ikinci sırada bulunan konfederasyon temsilcisi tarafından kullanılır. Her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek temsilcinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde aynı hizmet kolunda en fazla üyeye sahip ikinci sırada bulunan kamu görevlileri sendikası temsilcisi Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dahil edilir.
Toplu sözleşmeyi imzalamaya kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlileri adına sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri için ilgili sendika temsilcisi yetkilidir.
Bu madde hükümlerine göre toplu sözleşmenin imzalanan bölümlerine ilişkin Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz."
Denilmektedir.

Bu durumda mevcutta yaklaşık 6,3 milyon kamu emekçisi ve kamu emekçisi emeklisinin mali ve sosyal haklarını kapsayan toplu sözleşmede Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti adına tüm yetki en çok üyeye sahip konfederasyona hatta söz konusu konfederasyonun Genel Başkanına verilmektedir.
Mevcut durumda 7. Dönem toplu sözleşme halen çalışmakta olan 3,8 milyon kamu emekçisini, yaklaşık 2,5 milyon kamu emekçisi emeklisi olmak üzere yaklaşık 6,3 milyon kişiyi kapsamaktadır.

04.07.2023 tarih ve 32238 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tebliğine göre bir sendikaya üye olma hakkı bulunan toplam kamu görevlisi sayısı 2 milyon 858 bin 424'tür. Toplam sendikalı kamu görevlisi sayısı ise 2 milyon 130 bin 644'tür.En çok üyeye sahip konfederasyona bağlı sendikaların toplam üye sayısı ise 1 milyon 35 bin 278'dir.

Yani en çok üyeye sahip konfederasyona bağlı sendikaların toplam üye sayısı toplam kamu görevlisi ve emeklisinin %16'sıdır. Sendika üyesi kamu emekçileri içindeki temsil gücü dahi %50'yi geçmemesine rağmen en çok üyeye sahip konfederasyona kendi üyeleri dışında kalan 5 milyon 200 bin kamu görevlisi ve emeklinin mali ve sosyal hakları konusunda pazarlık yürütme yetkisi verilmektedir.

Öte yandan işçi sendikaları kendi üyeleri için toplu pazarlık yapıp toplu iş sözleşmesi bağıtlayabilirken kamu emekçileri ve emeklileri açısından böylesine anti demokratik bir tablo yaşanmaktadır. En çok üyeye sahip olsa bile bir konfederasyona bütün kamu emekçileri ve emeklileri adına tek başına yetki verilmesi demokratik temsile temelden bir aykırılık teşkil etmektedir

Bu durum genel düzeyli toplu sözleşme görüşmelerinin çoklu yapılması ilkesine uygun olmayıp, en çok üyeye sahip konfederasyona kendisine üye olmayan milyonlarca kamu emekçisini ve sendika hakkı olmayan dolayısıyla masada temsil edilemeyen kamu emekçisi emeklisini de bağlayan bir sözleşmeye imza atabilme yetkisi tanımakta, böylece diğer konfederasyonların, sendikaların toplu sözleşme görüşmelerinde kendi üyelerinin hak ve çıkarlarını korumasını engellemektedir.

Bu itibarla 4688 sayılı yasanın 29. Maddesi ILO'nun 98 sayılı sözleşmesinin 4. Maddesine ve dolayısıyla 151 sayılı sözleşmenin 1. Maddesine ve Konfederasyonların ve sendikaların kendi üyelerinin hak ve çıkarlarını savunma olanağını engellediğinden AİHM'in örgütlenme özgürlüğü ile ilgili 11. Maddesine aykırıdır.

C- Uyuşmazlık Hali- Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Boyutu İle Yaşanan Eksikliğe İlişkin Görüşümüz

Çalışma hukukuna yönelik bütün uluslararası metinlerde hakemin, arabulucu statüsünde, tarafların nihai uzlaşmazlıkları öncesi bir ara çözüm durağı olduğu belirtilmekte ve kesinlikle son karar tarafların özgür iradesine bırakılmaktadır. Yine hakemlik, arabuluculuk görevi yapacak yapılarda kararın bilirkişi, akademisyen, alan uzmanı gibi üyelerin ağırlıkta olması, dolayısıyla kararın da taraflardan bağımsız-objektif olması temel alınmaktadır.

Oysa ülkemizde 4688 sayılı yasanın "Uyuşmazlık Hali" başlıklı 33. Maddesinde toplu sözleme görüşmelerinde taraflar arasında mutabakat sağlanamaması halinde taraflara sadece Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna (KGHK) başvuru hakkı tanınmıştır. Ancak söz konusu Kurul kararının tarafları bağlayıcı olması, karara itiraz edilememesi yolu ile zorunlu tahkim düzenlenmiştir.

Uzlaşmazlık durumunda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna son karar merci olarak yetki verilmesi taraflar arasında eşit düzeyli pazarlık esasına dayanan toplu iş sözleşmesi anlayışına açıkça aykırıdır.
Yine 4688 sayılı yasanın 34. Maddesinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun oluşumu aşağıdaki gibi düzenlenmiştir.
"Kamu Görevlileri Hakem Kurulu

Madde 34 – (Değişik: 4/4/2012-6289/24 md.)

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu her toplu sözleşme dönemi için;

a) Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Cumhurbaşkanınca Başkan olarak seçilecek bir üye,[34]

*b) **(Değişik: 2/7/2018-KHK-703/197 md.)** Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarından dört üye,*

c) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye,

d) Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat

ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye,[34]

e) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (d) bendinde belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye,[34]

olmak üzere onbir üyeden oluşur." Denilmektedir.

Buna göre toplam 11 üyesi olan Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun başkan dahil 6 üyesi doğrudan Cumhurbaşkanınca atanmaktadır. Ayrıca konfederasyonlar tarafından önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından birini seçerek söz konusu Kurul'a görevlendirme yetkisi de yine Cumhurbaşkanı'na verilmiştir. Bunlara ek olarak katılanların çoğunluğu ile karar alan Hakem Kurulu üyeleri çekimser oy kullanamamaktadır. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılmaktadır.

Dolayısıyla üyelerin atanmasına, oluşumuna, işleyişine bakıldığında Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun bağımsız- tarafsız karar vermesi neredeyse imkansız hale getirilmiştir.

Nitekim bugüne kadar yaşanan üç uyuşmazlıkta da Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun 11 üyesinden Cumhurbaşkanı tarafından atanan başkan ve kamu idarecileri- yöneticileri ile toplamda 6 üye konfederasyon ve sendikaların toplu sözleşme teklif maddelerine ilişkin oylamalarda ezici bir ağırlıkta red oyu kullanmış, Kamu İşveren Heyetinin söz konusu tekliflere karşı tutumunu temel almıştır.

Dolayısıyla son örneği yukarıda yer alan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları Kamu İşveren Heyetinin teklifinin temel alındığı, konfederasyon ve sendikaların özellikle maaş artışı teklifleri başta olmak üzere mali boyutlu tekliflerinin 5'e karşı 6 oy ile red edildiği, konfederasyon ve sendikaların tekliflerinden sadece birkaçına yer verilen, üstelik bunların da kapsamının daraltıldığı kararlar olmaktan öteye gidememiştir.

D- GREV Hakkı Konusunda Yaşanan Eksikliğe İlişkin Görüşümüz

Mevzuatımızda greve ilişkin olarak hem 657'deki yasak hem de toplu pazarlık, toplu sözleşme devam ederken çıkan uyuşmazlıklar nedeniyle genel olarak bir grev yasağı sürdürülmektedir.

Diğer taraftan gerek grev hakkını yasallaştıran ülkelerde gerekse ülkemizde, sosyolojik bir gerçeklik olarak, kamu görevlilerinin toplu iş bırakma eylemlerine başvurduğu bilinmektedir. Bu durumlarda kamu yönetimlerinin öngörülen yaptırımları uygulaması kaosa sebep olmaktadır.

Zorunlu tahkim sistemini benimseyen 4688 sayılı yasa ve grevi kamu görevlilerine açıkça yasaklayan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerinin çok geniş bir çalışan zümreyi kapsadığı kuşkusuzdur. Gerçekten kamu personel rejiminin karmaşık yapısında işçiler dışında kamuda çalışanlar çok farklı statülerde istihdam edilmekte ve bunların tümü bu yasağın kapsamına girmektedir. Resmi istatistiklere göre çeşitli nitelikteki sözleşmeli personelle birlikte statü hukukuna tabi olan kamu çalışanlarının sayısı yaklaşık 3,8 milyondur

İç hukuktaki engellere rağmen gerek ILO gerekse AHİM kararlarına göre grev temel bir haktır. Öte yandan bugüne kadar Anayasa Mahkemesi ve Danıştay tarafından defalarca kamu görevlerinin sendikanın çağrısıyla hak aramak için iş bırakmasına, grev yapmasına sınırlama ve yasak getiren yaptırımların aleyhine, bu haklarını kullanan kamu emekçileri ve sendikaları lehine onlarca karar alınarak grevin temel bir hak olduğu teyit edilmiştir.

Bunlara ek olarak ILO sözleşmelerini yorumlamak ve uygulanmasını denetlemekle görevli Uzmanlar Komisyonu ve Sendika Özgürlüğü Komitesinin rapor ve kararları, kimi istisnaları olmakla birlikte, grev hakkının ilke olarak tüm çalışanlar için 87 sayılı sözleşme tarafından (3. Madde) güvenceye bağlandığını ortaya koymuştur.

Yine ILO Denetim organlarından Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Yönetim Kurulu'nun Karar ve İlkeleri Özeti kitabının 531. Paragrafında *"Kamu görevlileri açısından örgütlenme özgürlüğü ilkesinin tanınması, grev hakkını ister istemez tanındığı anlamına gelmektedir (BKZ. 1985'in Özeti par.365)"* denilerek konuya ilişkin net bir açıklamada bulunulmuştur.

Buna göre; grev hakkı, ILO'nun 98 sayılı sözleşmesinin 4. Maddesinde düzenlenen emekçiler ve işveren arasındaki özgür toplu pazarlık hakkının ayrılmaz bir parçasıdır. Grevsiz bir toplu pazarlık hakkı bir hakkın kullanımının dolaylı olarak kısıtlanması manasına gelmektedir.

Grev hakkının kullanımının yasaklanması Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin (AİHS) 11. Maddesinde düzenlenen örgütlenme hakkının da ihlal edilmesi anlamındadır. Nitekim bu durum AİHM kararlarında da teyit edilmektedir. AİHS'nin gerektirdiği, AİHS'nin 11. maddesine ters düşmeyecek koşullarda, yasal düzenlemenin, sendikalara, üyelerinin çıkarlarını savunmak için mücadele etme imkanı tanınmasıdır. (Schimdt ve Dahlström - İsveç, 6 Şubat 1976; Belçika Ulusal Polis Sendikası- Belçika, 27 Ekim 1975; İsveç Lokomotif Sürücüleri Sendikası-İsveç 6 Şubat 1976).

Bir sendikaya sesini duyurma imkanı sağlayan grev, sendika üyelerinin çıkarlarının korunmasında üyeler açısından önemli bir unsurdur (Schmidt ve Dahlström). AİHM, ILO'nun denetim organları tarafından, grev hakkının, sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkının korunmasına ilişkin ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi ile güvence altına alınan sendikal örgütlenme hakkının ayrılmaz bir parçası olarak kabul edildiğini kaydetmektedir. AİHM, Avrupa Sosyal Şartı'nın da grev hakkını, toplu görüşme hakkının etkin işleyişini sağlamaya yönelik bir yöntem olarak kabul ettiğini hatırlatmaktadır.

Dolayısıyla gerçekçi bir yaklaşımla, kamu görevlilerinin grev hakkını yasal güvence altına alan uluslararası hukuka uygun bir düzenleme yapılmalıdır.

Temel insan haklarından olan grev hakkının uluslararası sözleşme ve ilkelere uygun olarak tanınıp düzenlenmesi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile Türk Ceza Kanunundaki hükümlerin değiştirilmesi, ülkemizin üstlendiği uluslararası hukuksal yükümlülüklerin gereğidir. Bu yükümlülüğün gereği Anayasanın 90. Maddesinde tartışmaya yer bırakmayacak şekilde düzenlenmiştir. Ayrıca, Anayasanın 53. maddesine eklenen fıkra da kamu görevlilerinin grev hakkının yasayla tanınıp düzenlenmesine bir engel oluşturmamaktadır.

E- Toplu Sözleşme Süresi Boyutu İle Yaşanan Eksikliğe İlişkin Görüşümüz

4688 sayılı Kanunun 28. Maddesinde "Toplu sözleşme hükümleri, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerlidir." Denilmektedir.

Tarafların eşit ve özgür iradeleri ile gerçekleştirecekleri müzakerelerde belirlenecek olan toplu sözleşmenin uygulama süresi gibi temel bir hususun tarafların iradesi dışında belirlenmesi 98 sayılı ILO sözleşmesinin 4. Maddesine ve dolayısıyla 151 sayılı sözleşmenin 1. Maddesine aykırıdır.

Nitekim özellikle son yıllarda yaşadığımız hayat pahalılığı, enflasyonist baskılama kamu emekçilerinin ve emeklilerinin iki mali yılı kapsayan toplu sözleşme düzeneğinde yaşadığı kayıpları artırmıştır.
Sonuç olarak kamu emekçilerinin fiili ve meşru sendikal hak ve özgürlük mücadelesinde oluşturduğu KESK ve bağlı sendikalarının sendikal haklarla ilgili Türkiye'deki mevcut anayasal ve yasal mevzuatı eleştirel tutumu devam etmektedir. Nitekim Anayasanın 53. Maddesinde kamu görevlilerinin sendikal hakları düzenlenmiş ancak özgür toplu pazarlık ve grev hakları düzenlenmemiştir. Bu nedenle mevcut 4688 sayılı Kanuna dayalı toplu sözleşme görüşmelerinden sonuç almak olası görünmemektedir.

4688 sayılı Kanunun, Anayasanın 90. Maddesine göre; Türkiye tarafından onaylanarak yürürlüğe konulan başta ILO sözleşmeleri olmak üzere uluslararası sözleşmelere rağmen grev hakkı düzenlemesi olmadan değiştirilmesi yetersiz olup, toplu sözleşme hakkının kullanılmasında grev hakkının olmazsa olmaz olduğu son olarak 7. Dönem Toplu Sözleşme sürecinde yaşanan pratik ile bir kez daha kanıtlanmıştır.

2) 7. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİNDE USULDE YAŞANAN EKSİKLİKLERE İLİŞKİN GÖRÜŞÜMÜZ

Yukarıdaki bölümlerde ülkemizdeki mevcut toplu sözleşme sisteminin eksikliklerine, ILO sözleşmeleri başta olmak üzere tarafı olduğumuz uluslararası sözleşme ve anlaşmalarla uyumsuzluğuna dikkat çekilmiştir.
Bunlara ek olarak ne yazık ki toplu sözleşme süreçlerinde mevcut 4688 sayılı yasanın ilgili düzenlemelerine ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmeliğe aykırı durumlar yaşanması rutin hale gelmiştir.

Söz konusu usule aykırılıkları aşağıdaki başlıklar halinde özetlemek mümkündür.

A) Çalışma Takviminin Taraflarla Paylaşılmamasına İlişkin Görüşümüz

4688 sayılı Kanunun "Toplu sözleşme" görüşmeleri başlıklı 31 maddesinde *"Toplu sözleşme görüşmelerinin başlangıcında Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı, Devlet Personel Başkanlığına verilen talepler esas alınmak suretiyle genel ve hizmet koluna ilişkin toplu sözleşme görüşme gündemini belirler..... Toplu sözleşme görüşmelerinin yürütülmesinde uygulanacak yöntem ve görüşme takvimi yönetmelikle düzenlenir."*

Denilmektedir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmeliğin "Toplu sözleşme görüşmelerinin yürütülmesi" başlıklı 5. Maddesinin 3. fıkrasında ise *"Toplu sözleşme*

görüşmelerinin başlangıcında, genel ve hizmet koluna yönelik mali ve sosyal hakların görüşülmesine ilişkin gündem ve çalışma usulü Devlet Personel Başkanlığına verilen teklifler esas alınarak Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanınca belirlenir."

Denilmektedir.

Söz konusu düzenlemelere göre toplu sözleşme görüşmelerinin ilk oturumunun gerçekleştirildiği ağustos ayının ilk işgününde yapılan toplantıda sonraki toplantıların tarihinin, sürecin belirlendiği bir "çalışma takvimi" taslağı hazırlanması ve tarafların onayına sunulması usulü izlenmiştir.
Ancak 2024 ve 2025 yıllarını kapsayan 7. Dönem Kamu Görevlileri Toplu Sözleşme Görüşmelerinin 1 Ağustos 2023 tarihinde yapılan ilk toplantısında taraflara bir çalışma takvimi taslağı sunulmamıştır. Toplantı sonunda söz konusu takvimin Kamu İşveren Heyeti Başkanı ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet Başkanı arasında yapılacak görüşmede belirleneceği ve ardından taraflarla paylaşılacağı bizzat Kamu İşveren Heyeti Başkanı olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından ifade edilmiştir.

Ancak belirlendiği söylenen çalışma takvimi taraflarla paylaşılmadığı gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının resmi web sayfasından da ilan edilmemiştir. Bunun yerine Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet Başkanı'nın basına yaptığı açıklamalarla çalışma takviminin genel hatlarını paylaşmasına göz yumulmuştur. Öte yandan Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet Başkanı'nın basına yaptığı açıklamalarda 11 hizmet koluna ilişkin yürütülecek çalışmaların ayrıntılı takvimi (hangi gün hangi hizmet kolu ile teknik çalışma ve müzakere yürütüleceğine ilişkin takvim) paylaşılmamıştır.

Söz konusu durum bir hangi gün hangi toplantının yapılacağı konusunda bir belirsizlik ve karmaşaya yol açmıştır. Nitekim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilileri toplantının yapılacağı günü ve saati taraflara son anda bildirmiştir.

Yine 1 Ağustos'ta yapılan toplantıda Konfederasyon temsilcimizin yaptığı konuşmanın görüntüleri talebimiz "sadece MEMUR SEN'e verebiliyoruz" denilerek karşılıksız bırakılmıştır. Her iki konuya ilişkin talebimize yer verdiğimiz, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına elden teslim ettiğimiz yazımız da ne yazılı ne de sözlü bir cevap verilmemiştir.

B) 22 Ağustos 2023 Tarihinde Yapılan Toplantıya Konfederasyonumuzun Davet Edilmemesine İlişkin Görüşümüz

4688 sayılı Kanunun "Toplu sözleşme" görüşmeleri başlıklı 31 maddesinde "***Kamu görevlilerinin geneline yönelik toplu sözleşme teklifleri Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin konfederasyon temsilcisi üyeleri,*** *her bir hizmet koluna ilişkin toplu sözleşme teklifleri ise Heyetin ilgili sendika temsilcisi üyesi tarafından hazırlanır ve toplu sözleşme görüşmelerinin başlama tarihinden en az bir hafta önce Kamu İşveren Heyetine sunulmak üzere Devlet Personel Başkanlığına verilir. Toplu sözleşme görüşmelerinin başlangıcında Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı, Devlet Personel Başkanlığına verilen talepler esas alınmak suretiyle genel ve hizmet koluna ilişkin toplu sözleşme görüşme gündemini belirler. Toplu sözleşme görüşmeleri, genel ve hizmet kollarını ilgilendiren taleplerin topluca görüşülmesi suretiyle yürütülür. Birden fazla hizmet kolunu ilgilendiren hususlar, kamu görevlilerinin geneline yönelik konular arasında görüşülür.*

Denilmektedir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmeliğin *"Toplu sözleşme görüşmelerinin yürütülmesi"* başlıklı 5. Maddesinin 4. Fıkrasında ise "(4) *Toplu sözleşme görüşmeleri, kamu görevlilerinin genelini ilgilendiren toplu sözleşme teklifleri ile her bir hizmet kolunu ilgilendiren toplu sözleşme tekliflerinin topluca görüşülmesi suretiyle yürütülür.* ***Belirlenen gündeme göre, kamu görevlilerinin geneline ilişkin mali ve sosyal hakların görüşüldüğü bölümde Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin konfederasyon temsilcisi Başkan ve üyeleri,*** *her bir hizmet koluna ilişkin mali ve sosyal hakların görüşüldüğü bölümde ise o hizmet kolu itibarıyla en çok üyeye sahip sendikanın temsilcisi müzakereleri yürütmeye yetkilidir ve her bir temsilci sadece kendi teklifiyle ilgili görüş belirtebilir."*
Denilmektedir.

Buna göre toplu sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline ilişkin mali ve sosyal hakların görüşüldüğü bölümüne bu bölüme ilişkin olarak Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığına toplu sözleşme teklifini sunan ikinci ve üçüncü sıradaki konfederasyonların temsilcilerinin de katılımı esastır. Ancak ne yazık ki süreç bu şekilde yürütülmemiştir.

2024-2025 yıllarını kapsayan 7. Dönem Kamu Görevlileri Toplu Sözleşme Görüşmelerinin birinci oturumu 1 Ağustos 2023, ikinci oturumu 14 Ağustos 2023, üçüncü oturumu 17 Ağustos 2023 tarihinde gerçekleştirilmiştir.

Kamu İşverenin 17 Ağustos'ta yapılan toplantıda açıkladığı ikinci teklifini 22 Ağustos 2023 tarihinde gerçekleştirilecek toplantıda "revize edeceği" bilgisi basına ve kamuoyuna yansımış, bakanlık ise söz konusu bilginin aksine bir açıklamada bulunmamış, konfederasyonumuza bir bildirimde bulunmamıştır.

22 Ağustos günü akşam saatlerine kadar bir toplantı yapılacağı veya yapılmayacağı yönünde konfederasyonumuza bir bildirimde bulunulmamış, telefonla iletişim kurulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığı yetkililerinden defalarca *"bugün toplantının olup olmayacağı henüz net değil"* cevabı alınmıştır. Öğlen saatlerinden itibaren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı önünden yayın yapan basına saatlerce bilgi verilememiş, kamuoyuna bir açıklama yapılmamıştır.

Akşam saat 18.00 sularında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın, saat 19.00 sularında ise Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet Başkanı'nın Çalışma Bakanlığına geldiği bilgisi basına yansımıştır.

23 Ağustos 2023 saat 04.00 sularında kameraların karşısına geçen Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet Başkanı 11 hizmet kolunda mutabakat sağlandığını, toplu sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline ilişkin mali ve sosyal hakların görüşüldüğü bölümüne ilişkin 50 maddede uzlaşma sağlandığını ancak maaş artışı, enflasyon farkı ve refah payı maddeleri başta olmak üzere diğer maddelerde uzlaşma sağlanmadığı için Kamu Görevlileri Hakem Kurulu sürecinin başladığı bilgisini vermiştir.

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet Başkanı'nın yaptığı açıklamalardan gece geç saatlere kadar yapılan toplantıda sadece 11 hizmet koluna ilişkin bir müzakere yürütülmediği, aynı zamanda kamu görevlilerinin geneline ilişkin mali ve sosyal haklara ilişkin olarak da bir müzakere süreci işletildiği görülmektedir.

Kısacası mevcut yasal düzenlemelere göre konfederasyonumuzun da katılması gereken toplu sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline ilişkin mali ve sosyal hakların görüşüldüğü bölümü sadece yetkili konfederasyonla sürdürülen müzakere sürecine dönüştürülmüş, söz konusu bölüme ilişkin teklifini 24 Temmuz 2023 itibari ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına veren konfederasyonumuz KESK sürecin dışına itilmiştir.

3- KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULU KARARINA İLİŞKİN GÖRÜŞÜMÜZ

A- Kararın Geneline İlişkin Görüşümüz

Ülkemizde mevcut Toplu Sözleşme görüşmeleri ne yazık ki özgür toplu pazarlık ilkesine uygun yürütülmemektedir. Her konfederasyon ve sendikanın kamu işvereni ile toplu pazarlık yapma hakkı yok sayılmaktadır. 4688 sayılı Kanun yetkili sendika ve çoğunluk konfederasyon ile üye sayısı bakımından ilk üç sırada yer alan konfederasyonların toplu sözleşme görüşmelerine katılabileceğini düzenlemiş ise de sadece yetkili sendika ve üye sayısı en fazla olan konfederasyonun teklifleri görüşmeye açılmaktadır. Diğer iki konfederasyonun teklifleri ise sadece o konfederasyonlar tarafından dile getirilmektedir.

Bu nedenle iş bu şerh metnini yazarken KESK'in kamu görevlilerinin geneline ilişkin mali ve sosyal hakları kapsayan toplu sözleşme tekliflerini ifade etmek gerekmektedir. Hakem Kurulu kararındaki maddelerle ilgili ayrıntılı şerhin yazılmasının ilgili konfederasyon temsilcileri tarafından yerine getirileceği kanaatindeyim.

Konfederasyonumuz kamu emekçilerinin geneline ve hizmet kollarına ilişkin teklifini, 24 Temmuz 2023 tarihinde kamu işverenine iletilmek üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ulaştırmıştır.

4688 sayılı yasada toplu sözleşme kapsamına dair mali ve sosyal haklara ilişkin teklifimiz aşağıdaki tablo ile de somutlaştırmış, temel taleplerimiz kamuoyu ile de paylaşmıştır.

Buna göre:

2024-2025 YILLARI İÇİN MALİ VE SOSYAL HAK TEKLİFİMİZ*

		MEVCUT	TEKLİF	AÇIKLAMA
1	**Taban Aylık Katsayısı**	7,979285	Temmuz 2023 tarihli taban aylık katsayısı olan 7,979285 rakamına ilave aylığın taban aylık katsayısına denk gelen 8,138890 katsayısının dahil edilmesi, böylece ulaşılan 16,118175 katsayısının %60 artışla 25,78908 katsayısına çıkarılması teklif edilmektedir.	%60 artış talep edilmektedir.

2	**Aylık Katsayı**	0.509796	0,8156736	%60 artış talep edilmektedir.
3	**Yan ödeme Katsayısı**	0,161673	0,323346	%100 artış talep edilmektedir.
4	**Ek Ödeme Yüzdelik Dilimleri**	%42–200 (Hizmetli %70)	Ek Ödeme oranları SGK primini (çalışan + devlet) karşılayacak ve 15 puan artırılacaktır.	Aylık katsayı %60 artırıldığından Ek Ödeme miktarının da %60 artırılması ve söz konusu artışa 15 puana denk gelen artış eklenmiştir.
5	**Özel Hizmet Tazminatı**	En az %45 alınıyor	Oran 30 puan artırılmaktadır (6. Dönem toplu Sözleşme uyarınca eğitim öğretim tazminatı 20,56 puan artırılmıştı)	Aylık katsayı %60 artırıldığından Özel Hizmet Tazminatı da artırılmış ve oranlar yükseltilerek düzeltme yapılmıştır.
6	**Kıdem Aylık Göstergesi**	20	40	%100 arttırılması teklif edilmektedir.
7	**İlave Aylık Göstergesi**	15.965 Gösterge rakamının maaş katsayısı ile çarpımı sonucu 8.138,89 TL olarak damga vergisine tabi ödenmektedir.	Taban aylık katsayısına 8,138890 katsayısının eklenmesini teklif ediyoruz.	İlave aylığın emekliliğe yansıması amacıyla 8.138,89 TL olan tutarın taban aylık katsayısına yansıtılıp 2024 yılı taban aylığının bu yeni katsayısı üzerinden verilmesine ilişkin önerimiz yukarıda 1 nolu bölümde yer almaktadır.
8	**Aile Yardımı (Eş) Göstergesi**	2.273	4.058	Asgari Ücret Tespit Komisyonunda işçileri temsil eden TÜRK-İŞ'in açlık sınırı hesabında yetişkin bir kadın için öngördüğü aylık gıda harcaması emsal alınarak çalışmayan eş yardımı olarak 3.310 TL talep edilmektedir.
9	**Çocuk Yardımı Göstergesi**	500	2.722	Asgari Ücret Tespit Komisyonunda işçileri temsil eden TÜRK-İŞ'in açlık sınırı hesabında çocuk için öngördükleri aylık gıda harcaması emsal alınarak her çocuk için 2.220 TL talep edilmektedir.

10	**Kira Yardımı**	Verilmiyor	*Büyükşehirler için: 7.500 TL (Gösterge rakamı x 9.195) *Diğer şehirler için 5.000 TL (Gösterge rakamı x 6.130)	Mevcut durumda lojmanda oturmayan, konutu olmayan, kirada oturan bir kamu görevlisinin astronomik artışlar sonucu yükselen kira gideri ve depremzedelere yapılmakta olan kira yardımı emsal alınmıştır.
11	**İkramiye**	Verilmiyor	Brüt Asgari Ücret tutarında yılda iki ikramiye istenmektedir	Teklifimizde emekliler ve işçiler gibi kamu emekçilerinin de ikramiye alması, söz konusu tutarın günün ekonomik koşullarına uygun hale getirilmesi temel alınmıştır.
12	**Yiyecek Yardımı Göstergesi**	Mevcutta yemek çıkan işyerlerinde 3,81 TL ile 15,55 TL arasında kamu görevlilerinden katkı payı alınmaktadır	Yemek çıkmayan iş yerlerinde çalışan kamu görevlilerine aylık 3.325 TL istenmektedir.	İşçilerde 2023 yılı için günlük 110 TL olduğundan 2024 için öngördüğümüz %60'lık artışla birlikte 2024 yılı için günlük 176 TL olacaktır. Bu tutardan yemek için verilmekte olan katkı bedeli tutarı düşüldükten sonra kalan tutar (3.325TL) istenmektedir.
13	**Yakacak Desteği**	Verilmiyor	Aylık 50 metreküp doğalgaz desteği istenmektedir.	144 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 31.05.2023 tarihine kadar konutlara verilecek olan 25 metreküp doğalgaz desteğinin 50 metreküpe çıkarılması ve tarih sınırı konulmadan kalıcı hale getirilmesi, doğalgaz olmayan yerlerde 50 metreküp doğalgaz tutar karşılığı ücret istenmektedir.
14	**Ulaşım Yardımı**	Verilmiyor	Ücretsiz servis imkânı olmayan işyerlerinde çalışanlar için: Ücretsiz Aylık Abonman kartı	Ücretsiz işyeri servis imkanından yararlanamayan tüm kamu emekçilerinin Türkiye genelinde kamu ulaşım araçlarından faydalanacağı ücretsiz aylık abonman kartı verilmesi istenmektedir.

15	**Kreş Yardımı**	Verilmiyor	Aylık 5.000 TL istenmektedir.	Tüm kamu kurumlarında ücretsiz kreşler açılması, söz konusu kreşler açılıncaya kadar olan sürede yaşanan mağduriyetin giderilmesi için kamu emekçisinin 0-6 yaş grubu her bir çocuğu için aylık 5.000 TL kreş yardımı istenmektedir.
16	**Ek Ders Göstergesi**	140-150	205-215	Ek Ders ücreti 167 TL ile 175 TL arası istenmektedir.
17	**Fazla Çalışma Ücreti**	Bütçe Cetveli uyarınca saati 5,40 TL		Kamu emekçisinin maaşının 140'a bölünmesi ile 1 saatlik ücreti istenmektedir.
18	**Nöbet Ücreti (Saat) Göstergesi**	55-150	110-300	Gösterge rakamı %100 artırılmıştır. Bu göstergeler üzerinden hafta sonu ve resmî tatillerde %50 artırımlı ödenmesi istenmektedir.
19	**Harcırah (Gündelik)**	200 TL-236 TL	377 TL	Derece ayrımı yapılmadan günlük 377 TL verilmesi istenmektedir.
20	**Seyyar Görev Tazminatı (Gündelik)**	42 TL- 45 TL	377 TL	Derece ayrımı yapılmadan günlük harcırah gibi 377 TL verilmesi istenmektedir
21	**Öğrenim Hazırlık Ödeneği**	6. Dönem Toplu Sözleşme Uyarınca 2023 için 1.400 TL	1 net maaş tutarına yükseltilerek 2 defa ödenmesi teklif edilmektedir.	Öğretmenlerin yanı sıra okullarda ve benzeri eğitim öğretim verilen kamu kurumlarında görev yapan diğer personele de kendi maaşları tutarında ödenmesi istenmektedir
22	**Doğum Yardımı Ödeneği**	1 Çocuk için 300 TL 2.Çocuk için 400 TL 3.Çocuk için 600 TL	25.789,08 TL	Her doğan çocuk için bir defaya mahsus taban aylık katsayısı ücret tutarı istenmektedir.

23	**Giyecek Yardımı**	Günün koşullarına uygun değil		Yılda iki kez TUİK giyecek madde fiyatları dikkate alınarak takım elbise bedelinin nakit olarak ödenmesi istenmektedir.
24	**Gelir Vergisi İstisnası ve Dilimleri**	15–20–27-35	15	Asgari ücret tutarı kısmı her ay için vergi dışı bırakılarak, aşan kısım için ilk dilim olan %15 oranı uygulanacaktır.
25	**YHS Ek Gösterge**	1-4 derece 600 gösterge	1-8 derece 600-3600 gösterge	YHS ek gösterge tablosunda iyileştirme yapılması istenmektedir
26	**Ek Göstergeler**	Adaletsiz		1.Dereceye yükselen tüm kamu emekçilerine 3600 ek gösterge uygulanması talep edilmektedir. Ayrıca her kamu görevlisinin çalışma hayatı süresi içinde 1.
27	**Emekli Yolluk Tazminatı**	Gösterge: 13.558 (6. Dönem Toplu Sözleşme Uyarınca)	25.789,08 TL	Taban aylık katsayısı ücret tutarı istenmektedir
28	**4/C'den 4B'ye geçirilenlerin ek ödemesi**	%20	%70-%105	375 KHK Eki Cetvelinde yardımcı hizmetler sınıfı ile aynı oranlarda ek ödeme verilmesi ve emekliliğe yansıtılması talep edilmektedir.
29	**2024-2025**	Yukarıdaki taleplerimizin kabulü halinde, enflasyonist ortam dikkate alınarak taban aylık, aylık katsayısı ve yan ödeme katsayısı her üç ayda bir yoksulluk sınırındaki artış oranında güncellenir. Güncellenen bu rakamlara refah payı olarak her üç ayda bir resmi olarak açıklanan Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla artışı (ekonomik büyüme) eklenir. ***Taleplerimizin kabulü halinde mevcutta iki yılda bir yapılan Toplu Sözleşme 2026 yılından itibaren her yıl yapılır.**		
*** Hesaplamalar teklif edilen katsayı ve göstergelere göre yapılmıştır.**				

NOTLAR:

1- Hükümet Temmuz 2023 itibariyle kamuda en düşük derece ve kadroya sahip kamu emekçisinin (15/1 hizmetli) maaşının Temmuz 2023 itibariyle 22.000 (22 bin) TL'ye çıkarıldığını açıklamıştır.

Oysa "En düşük memur maaşı" olarak ifade edilen 22.000 TL'nin:

- 3.390,14 TL'si hiçbir şekilde emekliliğe yansımayan sabit ek ödeme tutarıdır.
- 8.138,89 TL'si `ilave seyyanen ödenek` adı ile verilen tıpkı sabit ek ödeme gibi emekliliğe yansıtılmayan tutardır.
- 1.158,77 TL'si aile yardımıdır. (Çalışmayan eş yardımı),
- 382,35 TL'si çocuk yardımıdır. (Birisi 6 yaş altı diğeri 6 yaş üstü iki çocuk için verilen yardım)

Bu durumda söz konusu en az maaşı alan kamu emekçisinin emekliliğe yansıyan maaş 8.929,35 TL'dir.
(22.000) – (3.390,14 + 8.138,89 + 1.158,77 + 382,35) = 8.929,35 TL
Ele geçen 22.000 TL'nin 13.070,65 TL'si emekliliğe yansımamaktadır.
(22.000 – 8.925,35 = 13.070,65)

Dolayısıyla söz konusu kamu emekçisinin çalışırken aldığı maaşın sadece %40'ı emekliliğe yansımaktadır. Maaşın %60'ı emekliliğe yansıtılmamaktadır. Kamu emekçilerine "Mezarda emeklilik" dayatılmaktadır.

'İlave seyyanen ödenek' adı ile getirilen bu yeni ücret-maaş sistemi sadece en düşük maaşı alan kamu emekçisi değil tüm kamu emekçileri için geçerlidir. Dolayısıyla yıllardır ek ödemelerin emekliliğe yansıtılması talebi yerine getirilmeyen kamu emekçilerine yaşatılan adaletsizlik 'ilave seyyanen ödenek' adı ile getirilen bu yeni ücret-maaş rejiminde çok daha fazla derinleşmektedir.

Mevcut durumda 15/1 hizmetli kadrosunda erkek ise 25 yıl kadın ise 20 yıl çalışıp yaş şartını yerine getirerek emekli olan hizmetlinin en son emekli aylıklarında yapılan %25 artışla aldığı emekli aylığı 9.875 TL'dir. İlave seyyanen ödenek ile getirilen yeni ücret-maaş sisteminin devam etmesi durumunda mevcut durumdaki bu tutarda önümüzdeki yıllarda reel olarak çok ciddi bir düşüş yaşanacaktır.

Bu nedenle KESK olarak yaşanan adaletsizliği gidermek için Toplu Sözleşme teklifimizde öncelikle ilave seyyanen ödeneğin ve sabit ek ödemenin emekliliğe yansıtılmasını talep ediyoruz.

Tüm kamu kamu emekçilerine 8.138,89 TL olarak verilen ilave seyyanen ödeneğin taban aylık katsayısına dahil edilmesini, 2024 yılı artışının da bu yeni katsayı üzerinden yapılmasını teklif ediyoruz. Böylece bu artıştan emekli kamu görevlileri de yararlanacaktır.

2- **Teklifimiz hazırlanırken kamuoyunda genel kabul gören, Asgari Ücret Tespit Komisyonunda işçileri temsil eden TÜRK İŞ'in Açlık-Yoksulluk Sınırı Araştırması sonuçları ve hesaplama yöntemi esas alınmıştır.**

TÜRK İŞ'in Aralık 2022 Açlık-Yoksulluk Sınırı araştırmasına göre dört kişilik ailenin gıda ve diğer temel harcamaları (kira ve diğer temel harcamalar) için gerekli olan asgari tutarı

ifade den yoksulluk sınırı 26.485 TL'dir. TÜRK İŞ'in son olarak paylaştığı Açlık-Yoksulluk Sınırı araştırmasına göre ise dört kişilik bir ailenin yoksulluk sınırı Haziran 2023 itibari ile 33.788 TL'dir.

KESK olarak yaşadığımız enflasyonist ortamı, hayat pahalılığındaki artışı temel aldığımızda TÜRK-İŞ'in 4 Kişilik bir aile için Aralık 2022 itibari ile 26.485 TL olarak açıkladığı yoksulluk sınırının Aralık 2023 itibari ile en az %70 artarak 45 bin TL'ye ulaşacağını öngörüyoruz.

Buradan hareketle Toplu Sözleşme teklifimizde kamuda en az maaşı alan, eşi çalışmayan, 2 çocuklu, konutu olmayan, 15. Derecenin 1. Kademesindeki hizmetlinin mevcut maaşının 2024 yılı Ocak ayından itibaren eş, çocuk yardımı ve büyük şehirde yaşıyorsa 7.500 TL kira yardımı ile birlikte 47 bin 500 TL'ye, diğer şehirlerde yaşıyorsa 5.000 TL kira yardımı ile birlikte 45.000 TL'ye çıkarılmasını teklif ediyoruz.

Kamuda en az maaş alan bekar ve konutu olan 15/1'deki hizmetlinin mevcut 20.430 TL olan maaşının, Ocak 2024 için 32.250 TL olmasını ve bu ücretin en az ücret olan Temel Ücret olarak adlandırılmasını teklif ediyoruz.

3- **Kira Yardımı:** Kira yardımını konut hakkı kapsamında değerlendiriyoruz. Bunun için öncelikle konutu olmayan kamu emekçilerinin özellikle son yıllarda çok ciddi bir şekilde artan yüksek kira giderlerine karşın korunması için büyükşehirlerde görev yapanlara 7.500 TL, diğer illerde görev yapan kamu emekçilerine ise 5.000 TL kira yardımı verilmesini teklif ediyoruz.

Öte yandan resmi rakamlara göre 50 binden fazla vatandaşımızı aramızdan koparan 6-7 Şubat depremleri ülkemizin geniş bir coğrafyasının deprem bölgesi olduğu dolayısıyla depreme karşı alınması gereken önlemlerin artırılması gerektiği gerçeğini bir kez daha açığa çıkarmıştır.

Bu gerçeklikten hareketle Toplu Sözleşme teklifimizde en riskli illerden, bölgelerden başlamak üzere kamu emekçilerinin yaşamakta oldukları konutlarının depreme dirençli hale getirilmesini, bunun tüm masraflarının devletçe karşılanmasını talep ediyoruz.

4- **Eş ve çocuk Yardımı:** Mevcutta verilmekte olan eş ve çocuk yardımı kalemleri içinde bulunduğumuz ekonomik gerçeklik karşısında çok yetersizdir. Bu nedenle teklifimizde TÜRK İŞ'in açlık sınırı hesaplamalarında kullandığı yetişkin kadın ve çocuk için gıda harcamaları dikkate alınarak mevcut çalışmayan eş ve 2 çocuk üzerinden verilen 1.541,12 TL'nin, 7.750,00 TL'ye çıkarılmasını teklif ediyoruz.

KESK'in mali ve sosyal haklarla ilgili yukarıda özetini sunduğum taleplerin gerekçesi Konfederasyonum tarafından 24 Temmuz 2023 tarihinde kamuoyuna açıklanmıştır.

Özellikle son yıllarda bir yıl içinde yüksek enflasyon oranları sonucunda yaşanan hayat pahalılığı karşısında kamu emekçilerinin ve emeklilerinin maaşları hızla eridiğine, satın alma gücünün azaldığına dikkat çekilmiştir. Bu durumda hükümetlerin yaşanan gerçek hayat pahalılığını yansıtmayan TÜİK rakamlarını esas alan maaş artışlarının, refah payı adı altında yapılan artışlar dahil yetersiz kaldığının altı çizilmiştir.

Yaşadığımız enflasyonist ortamı, hayat pahalılığındaki artışı temel aldığımızda TÜRK-İŞ'in 4 Kişilik bir aile için Aralık 2022 itibari ile 26.485 TL olarak açıkladığı yoksulluk sınırının Aralık 2023 itibari ile en az %70 artarak 45 bin TL'ye ulaşacağı öngörülmüştür.

Buradan hareketle Toplu Sözleşme teklifimizde:

Yoksulluk Sınırı Üzerinde, İnsanca Yaşamaya Yetecek Ücret Kapsamında:

- Öncelikle tüm kamu emekçilerine brüt 8.138,89 TL olarak verilen ilave seyyanen ödeneğin taban aylık katsayısına dâhil edilmesi, 2024 yılı artışının bu yeni katsayı üzerinden yapılması,
- Kamuda en az maaşı alan, eşi çalışmayan, 2 çocuklu, konutu olmayan, 15. Derecenin 1. Kademesindeki hizmetlinin mevcutta 8.077 TL'lik ilave seyyanen ödenekle 22 bin TL olan maaşının 2024 yılı ocak ayından itibaren eş, çocuk yardımı ve kira yardımı ile birlikte en az 45 bin TL'ye çıkarılması
- Eş yardımının 3.310 TL'ye, çocuk yardımının her çocuk için 2.220 TL'ye çıkarılması,
- Konutu olmayan kamu emekçilerine büyükşehirlerde 7.500 TL, diğer şehirlerde 5.000 TL kira yardımı verilmesi,
- Böylece kamuda en az maaşı alan, eşi çalışmayan, 2 çocuklu, konutu olmayan kamu emekçisinin maaşının büyükşehirde görev yapıyorsa 2024 Ocak itibari ile 47 bin 500TL'ye, diğer şehirlerde görev yapıyorsa 45 bin TL'ye çıkarılması,
- Kamuda en az maaş alan bekâr, konutu olamayan bir kamu emekçisine büyükşehirde görev yapıyorsa 2024 Ocak itibari ile 39 bin 750 TL, diğer şehirlerde yaşıyorsa 37 bin 250 TL maaş verilmesi,
- Kamuda en az maaş alan bekâr ve konutu olan kamu emekçisinin mevcutta 8.077 TL'lik ilave seyyanen ödenek dâhil 20.430 TL olan maaşının, Ocak 2024 için 32.250 TL olmasını ve bu ücretin en az ücret olan Temel Ücret olarak adlandırılması,
- 2024 Ocak için teklif ettiğimiz bu tutarların her üç ayda bir yoksulluk sınırındaki artış oranında güncellemesi,
- Güncellenen bu rakamlara refah payı olarak her üç ayda bir resmi olarak açıklanan Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla artışı (ekonomik büyüme) eklenmesi.
- Ücretlilerden kesilen Gelir Vergisi matrahına esas tutarın yıllık %15'i geçmeyecek şekilde düzenlenmesini, alınacak Gelir Vergisi diliminin %15'te sabitlenmesi,
- İşyerinde yemek çıkmayan kamu emekçilerine Ocak 2024 itibari ile aylık 3.325 TL yemek yardımı
- Tüm kamu emekçilerine aylık 50 metre küp doğalgaz üzerinden yakacak desteği,
- Tüm kamu emekçilerine işe geliş gidişlerinde ücretsiz servis,
- Servis imkânından yararlanamayan kamu emekçilerine Türkiye genelinde kamu ulaşım araçlarından ücretsiz faydalanacakları aylık abonman kartı,
- Tüm kamu emekçilerine yılda iki kez brüt asgari ücret tutarında ikramiye,
- Göreve ilk başlayan kamu emekçilerine iki maaş tutarında "Hoş Geldin İkramiyesi"

- Ücretsiz kamu kreşleri açılıncaya kadar 0-6 yaş arasındaki her çocuk için 5.000 TL tutarında kreş yardımı,
- Çok düşük seviyelerde kalan harcırah ve seyyar görev tazminatının derece ayrımı yapılmadan günlük 377 TL'ye çıkarılması,
- Eve dönüş minibüs parasını bile karşılamaya yetmeyen fazla mesai ücretimizin (her fazla saat için 5,40 TL) aylık çalışma saatimize bölünmesi sureti ile bulunan tutara çıkarılması,
- Seçim öncesi verilen 3600 ek gösterge sözünün tutulmasını, 1. Dereceye yükselen tüm kamu emekçilerine 3600 ek gösterge verilmesi,
- Tüm ek ödemelerin emekliliğe yansıtılması,
- Kamu emekçisinin isteği dışında BES kesintisinin kaldırılması,
- Mevcut emekli maaşlarının yoksulluk sınırı temel alınarak artırılması,
- EYT'de hala süren mağduriyetlerinin bir an önce giderilmesi,
- Kadın çalışanların 20 hizmet yılı, erkek çalışanların 25 hizmet yılı dolduğunda yazılı talepleri halinde emekli olma hakkı kazanması,
- Kademeli geçişle ilgili yaş hadleri uygulanmamasını, 5510 sayılı kanunda kademeli geçiş süresinin sonundan itibaren öngörülen yaş hadleri yerine kadınlarda 50, erkeklerde 55 yaşın dikkate alınması,
- Ek ödeme adaletsizliğinin ortadan kaldırılmasını, farklı kamu kurumlarında aynı unvanda çalışan tüm kamu emekçileri arasında ücret eşitliğinin sağlanmasını, adil ücret politikasının esas alınması,
- 4/C den 4/B ye geçen personelin mevcutta %20 olan ek ödeme tutarının kademeleri temel alınarak %70 ile %105 bandına çekilmesi,

Güvenceli İstihdam, Güvenli Gelecek Kapsamında:

- Hukuksuz ve keyfi olarak OHAL-KHK'leri ile işinden, ekmeğinden edilen kamu emekçilerinin görevlerine iade edilmesini, geriye dönük tüm hak kayıplarının karşılanması,
- Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması yasasının geri çekilmesi,
- İş güvencemizi fiilen kullanılamaz hale getiren tüm düzenlemelerin kaldırılmasını,
- Sözleşmeli, taşeron, ücretli, vekil gibi hür türlü güvencesiz istihdama son verilmesini, tüm kamu emekçilerinin güvenceli-kadrolu istihdam edilmesi,
- Performans, esnek çalışma gibi kamu hizmetlerinde niteliği düşüren, kamu emekçilerini birbirinin rakibi haline getiren uygulamalara son verilmesi,
- Yardımcı Hizmetler Sınıfı personelinin öğrenim durumlarına göre diğer hizmet sınıflarına sınavsız atanmaları,
- Ayrımsız tüm çalışanları kapsayan, meslek hastalıklarının tanımlandığı yeni bir İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yasasının hayata geçirilmesi,
- Haftalık çalışma süremizin 35 saate düşürülmesi,
- 0-6 yaş grubundaki çocuklarımız için tüm kamu kurumlarında bir an önce ücretsiz kreşlerin açılması,

Demokratik, Adil Bir Çalışma Yaşamı Kapsamında:

- İşe almada ve görevde yükselmede-unvan değişikliğinde mülakatın kaldırılarak kariyer ve liyakatin esas alınması,
- Torpilin ve kayırmanın kapısını ardına kadar açan mülakatın, güvenlik soruşturması ve arşiv kaydı araştırmasının kaldırılması,

- Örgütlenme özgürlüğü önündeki engellerin kaldırılmasını, sendikal hak ve özgürlüklerin önünün açılmasını, sendikal ayrımcılığa son verilmesi,
- Kadın kamu emekçilerine; çalışma yaşamında uygulanan, cinsiyetçiliğin, ayrımcılığın, mobbingin son bulmasını, İstanbul Sözleşmesi'nin fesih edilmesinin iptal edilmesi,
- 25 Haziran 2021 tarihinde yürürlüğe giren 190 sayılı ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'nin onaylanması,
- İstihdam, terfi ve unvan değişikliklerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması,

Halktan Yana Kamusal Hizmetler Kapsamında:

- Özelleştirmelere son verilmesi,
- Kamu yatırımlarının artırılması,
- Kamuda istihdamın yeterli hale getirilmesi,
- Kamu kaynaklarının, faiz ve Kamu Özel İşbirliği, Yap İşlet Devret adı altında sermayeye aktarılmasına son verilmesi,
- Vergide adaletin sağlanması için; dolaylı vergiler düşürülmesini, servet, faiz ve kar gelirlerine tanınan ayrıcalıkların kaldırılması, belli bir düzeyin üzerinde servet sahiplerine Servet Vergisi getirilmesi,
- Dar gelirli milyonlarca vatandaşımızın kamu hizmetlerine parasız ulaşmasının sağlanması

Talep edilmiştir.

Özgür Toplu Pazarlık sistemi ve anayasanın 53. Maddesi kapsamında çalışma koşulları başlığında topladığımız diğer bazı temel taleplerimiz ise şu şekilde olmuştur:

- Kamuda çalışan kadın emekçiler için; kadınların toplu sözleşme görüşmelerinde eşit temsiliyeti sağlanmalıdır
- Kadın taleplerinin ele alındığı gündem maddesi başta olmak üzere tüm TİS sürecinde TİS görüşmelerinde kadın talepleri ayrı bir başlıkta ve gündemle ele alınmalı, mutabakat metninde de aynı şekilde tek başlık altında toplanmalıdır.
- Genelde ülke bütçesi, özelde kamu kurumlarının bütçeleri, cinsiyet eşitsizliği dikkate alınarak, hizmet veren ve alan tüm kadınlar açısından bu eşitsizliği giderme temelinde oluşturulmalıdır. Çocuk, yaşlı, engelli ve hasta bakımı gibi hizmetlere yönelik bütçe payları artırılmalıdır.
- Kadın kamu emekçilerine; başta görevde yükselme ve unvan değişikliklerinde olmak üzere çalışma yaşamında uygulanan tacize, ayrımcılığa, mobbinge, baskı ve şiddete son verilmesi sağlanmalıdır. Tüm bu uygulamalar işçi sağlığı ve iş güvenliği çerçevesinde değerlendirilip işverenin tüm işyerinde sağlıklı bir ortamın sağlanmasında yükümlülüklerinin gereğini yerine getirmesi için düzenleme yapılmalıdır.
- ILO standartları ve kamu emekçisi kadınların fiziksel ve sosyal koşulları dikkate alınarak, çalışan hamile kadına doğum öncesi 8 hafta, doğum sonrası 24 hafta olmak üzere en az 32 hafta ücretli doğum izni verilmelidir. Doğum sonrası ücretli-ücretsiz izin, süt izni kullananlar sosyal ve özlük hak kaybı yaşamamalıdır.
- Kadınlara ve LGBTİ+ lara uygulanan ayrımcılık, şiddet, taciz, mobbing son bulmalı, cinsiyet eşitliğinin sağlandığı bir çalışma yaşamı ve ortamı sağlanmalıdır.

- Özellikle kadınları etkileyen ve eşit işe eşit ücret prensibini ihlal eden düşük ücretli, esnek ve taşeron çalışma biçimine son verilmelidir. Güvenceli ve tam zamanlı istihdam ve emekçilerin hak kaybı yaşamaması esas alınmalıdır.
- Kadınlara çifte mesaisi, doğum vs. göz önünde bulundurularak yıpranma payı ve erken emeklilik hakkı sosyal güvenlik sistemine dâhil edilmelidir
- Cinsiyet ve cinsel yönelim ayrımcılığının ortadan kalkması için okul öncesinden itibaren tüm kademelerde "Toplumsal cinsiyet" eğitimi zorunlu olmalıdır.
- İş yerlerinde 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Ayrımcılık ve Mobbing" başlıkları hizmet içi eğitim konuları haline getirilerek tüm kamu çalışanlarının yılda en az bir kez bu eğitimleri alması sağlanmalıdır.
- Nüfusu 50 bini geçen belediyelerde şiddete ve istismara uğrayan kadın ve çocuklar için uluslararası standartlara uygun sığınma evleri açılmalı, bu hizmetlerden trans kadınların da yararlanması sağlanmalıdır.
- Kadınların iş yerlerinde maruz kaldığı cinsiyete dayalı her türlü şiddet, ayrımcılık, taciz ve mobbingi önleyici mekanizmalar oluşturulmalıdır. Kadın beyanı soruşturma başlatılması için yeterli olmalıdır
- Boşanan, boşanma aşamasında olan, mobbinge, şiddete, tacize ve istismara uğrayan kadın emekçilerin tayin talebi herhangi bir belge ibrazı istenmeksizin kabul edilmelidir
- 8 Mart'ta tüm kamu çalışanı kadınların ücretli izinli sayılması için yasal düzenleme yapılmalıdır.
- Bütün kadın kamu emekçilerine mesai saatleri içerisinde ve düzenli "Kadın Sağlığı" eğitimleri verilmelidir.
- Eğitim alanında cinsiyet eşitsizliğini derinleştiren her türlü politikaya son verilerek, cinsiyet ve cinsel yönelim ayrımcılığının ortadan kalkması için, erkek egemen müfredat toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle yeniden düzenlenmelidir.
- Kadınların hizmet içi eğitimlerden yararlanması, kendilerini mesleki açıdan geliştirmeleri, yetkinleştirmeleri için teşvik, destek programları hazırlanır. Programlar oluşturulurken kadınların talepleri esas alınır.
- En çok kadın emekçilerin etkilendiği mobbing, şiddet vb. sorunların çözümü için, işyerlerinde sendika temsilcisinin de içinde bulunduğu birimler kurulmalıdır. Bu birimlerin çalışma biçimi ve ilkeleri toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde düzenlenmelidir.
- Tüm kamu kurumlarında yüzde üç engelli kotası hayata geçirilmeli, engelli kamu emekçileri içindeki kadın istihdamı artırılmalıdır. Bunun adımlarından biri olarak da engelli kız çocuklarının eğitime erişimindeki engeller başta olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden üreten tüm sorunlar çözülmelidir.
- Hijyen ürünlerindeki vergiler kaldırılmalı, kamu kurumlarında çalışanlar ve hizmet alanlar için ücretsiz ulaşılabilir hale getirilmelidir.

Ancak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu; bu talepleri ve teklifimizi müzakere dahi etmemiş, Kamu İşveren Heyetinin teklifi doğrultusunda tek yanlı olarak oy çokluğuyla karar vermiştir. Ne yazık ki bu taleplerimiz Kamu İşveren Heyetinin katıldığı toplu sözleşme görüşmelerinde de gündeme alınmamış, müzakere edilmemiştir.

6.Dönem Toplu Sözleşmede mutabakat altına alınan genele ilişkin maaş ve ücret zammı dışındaki maddeler yeniden uyarlanarak hüküm altına alınmıştır. Böylece bu maddeler de bile yeni iyileştirmelere gidilmemiş, sayısal olarak sınırlı bir grup çalışanı kapsayan kısmi değişikliklerle yetinilmiştir.

B) **Toplu Sözleşme Kapsamında Görüşülmesi Konusunda Uzlaşılamayan Tekliflerin" Kamu Görevlileri Hakem Kurulunda Görüşülmesinin Oy Çokluğu İle Reddine İlişkin Görüşümüz**

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun 28 Ağustos 2023 tarihinde yapılan 3. Toplantısında "Toplu Sözleşme Kapsamında Görüşülmesi Konusunda Uzlaşılamayan Tekliflerin" görüşülmesi konusunda bir istişare yürütülmüştür.

Toplam 40 maddeden oluşan teklifin sahibi konfederasyon temsilcileri; söz konusu maddelere ilişkin olarak toplu sözleşme süreci içinde Kamu İşveren Heyeti ile paylaşıldığını kaydederek, teklifte yer alan "Görevde yükselme ve unvan değişiklikleri", "Disiplin Cezalarının Affi", "Mobbing" maddelerinin Kamu İşveren Heyetinin 2. teklifinin açıklandığı 17 Ağustos 2023 tarihli toplantıda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından yapılan konuşmada "konfederasyonların teklifleri arasında olumlu olarak değerlendirebileceğimiz sözleşme maddeleri" içerisinde kamuoyu ile paylaşıldığını anımsatmıştır.

Buna rağmen Kamu İşveren Heyeti ile toplu sözleşme kapsamında görüşülmesi konusunda uzlaşma sağlanmadığını dolayısıyla teklifin KGHK'da gündeme alınması gerektiğini ifade etmişlerdir. KGHK'nın konfederasyon temsilcisi üyeleri ve akademisyen üye de bu görüşe destek vermiştir.
KGHK'da yer alan kamu temsilcileri ise söz konusu teklifin gündeme alınmaması gerektiğini savunmuştur. Toplantı konu hakkında fikir birliği sağlanmadan bir sonraki toplantıda değerlendirilmek üzere tamamlanmıştır.

Ancak 29 Ağustos 2023 tarihinde yapılan 4. KGHK Toplantısında yeniden bir değerlendirme, tartışma süreci yürütme ihtiyacı duyulmadan Kurul başkanınca söz konusu teklifin tamamının KGHK gündemine alınıp alınmamasına ilişkin oylamaya geçilmiştir. Oylama sonucunda söz konusu teklifin gündeme alınması oy çokluğu ile (5'e karşı 6 oy) reddedilmiştir.

Bu durum özgür toplu pazarlık düzenine tamamen aykırıdır.
Kamu İşveren Heyetinin toplu sözleşmenin kapsamını tek taraflı olarak belirlemesi, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun söz konusu Heyetin özgür toplu pazarlık düzenine tamamen aykırı bu tutumunu onaylaması kabul edilemez.

Özellikle bizzat Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından tüm kamuoyu ile "olumlu olarak değerlendirebileceğimiz sözleşme maddeleri" olarak paylaşılan düzenlemelerin, yine tüm konfederasyonların yıllardır talep ettiği gelir vergisi adaletsizliğine ilişkin teklifin "toplu sözleşme kapsamında değil" denilerek görüşmeye, müzakereye açılmamasını kabul etmek mümkün değildir.

C) Kararın Oy Çokluğu İle Alınan 4., 5., 6. ve 7. Maddelerine İlişkin Karşı Oy Gerekçem:

12 yıldır hayata geçirilen toplu sözleşmeler soncunda kamu emekçilerinin maaşları reel olarak erimiş, satın alma gücümüz azalmış, yoksulluğu artmıştır.

Çünkü kamu işveren tarafı maaş artışlarında hep orta vadeli planlardaki, bütçelerdeki enflasyon hedeflerini temel almıştır. Oysa söz konusu enflasyon hedeflerinin hiçbir toplu sözleşme döneminde tutmadığı, gerçekleşen enflasyon ile hedeflenen enflasyon arasındaki makasın gittikçe açıldığı bilinmektedir.

Örneğin 2018'e yüzde beş enflasyon hedefi ile başlanmış, hedef ilk üç ayın sonunda %8'e, sonra %12'ye çıkarılmıştır. Ama 2018 yılında gerçekleşen enflasyon TÜİK rakamlarına göre bile %20,3 olmuştur.

2021'de yine %5 olarak belirlenen enflasyon hedefi daha sonra %8'e çıkarılmıştır. Ama 2021 yılı %36 resmi TÜİK enflasyonu ile kapatılmıştır.

2022'de orta vadeli programa göre yine %5 olarak belirlenen enflasyon daha sonra %9,8 olarak güncellenmiş. Ama 2022 yılında TÜİK rakamlarına göre enflasyonda %64 ile son 21 yılın rekoru yaşanmıştır.

Üstelik sıraladığımız gerçekleşen enflasyon rakamları toplum nezdinde hiçbir karşılığı kalmayan çarşıda, pazarda, mutfakta yaşadığımız gerçek enflasyonu yansıtmayan TÜİK rakamlarıdır.

Biz bu nedenle KESK olarak yıllardır maaşlarımızın bu sahte TÜİK rakamları yerine yoksulluk sınırına göre artırılmasını, en düşük kamu emekçisi maaşının yoksulluk sınırı üzerine çıkarılmasını istiyoruz.

Nitekim Asgari Ücret Tespit Komisyonunda işçileri temsil eden TÜRK İŞ'in verilerine göre Ağustos 2023 itibar ile dört kişilik bir ailenin açlık sınırı 12 bin 198 TL'ye, yoksulluk sınırı ise 39 bin 733 liraya ulaşmıştır.

Dolayısıyla yukarıda da dikkat çektiğim üzere bu enflasyonist ortamda kamu emekçilerinin insanca yaşayacak bir ücrete kavuşabilmesi için "en düşük memur maaşı" olarak ifade edilen, eşi çalışmayan, 2 çocuklu, 15. Derecenin 1. Kademesindeki hizmetlinin mevcutta 8.077 TL'lik ilave seyyanen ödenekle 22 bin TL olan maaşının 2024 yılı ocak ayından itibaren eş, çocuk yardımı ve kira yardımı ile birlikte en az 45 bin TL'ye çıkarılması gerekmektedir.

Bunun için öncelikle Temmuz 2023 itibari ile kamuda hayata geçirilen ilave seyyanen ödenek uygulaması ile yaratılan yeni maaş rejiminden vazgeçilmeli, brüt 8.138,89 TL olarak verilen ilave seyyanen ödenek halen çalışmakta olan tüm kamu emekçilerinin taban aylık katsayısına dâhil edilmelidir. Hem gelecekte emekli olacak tüm kamu emekçileri ve hali hazırda emekli kamu görevlilerinin de bu artıştan yararlanmasının tek yolu budur.

2024 yılı artışının bu yeni katsayı üzerinden yapılmalı, en düşük kamu emekçisi maaşı eş, çocuk yardımı ve kira yardımı ile birlikte yoksulluk sınırı üzerine en az 45 bin TL seviyesine çekilmelidir.

Öte yandan bilindiği üzere Merkez Bankası temmuz ayında daha önce %8,8 olan 2024 yılı enflasyon hedefini yaklaşık dört kat artırarak %33'e, %5 olan 2025 yılı enflasyon hedefini ise bugünden %15'e çıkarmıştır.

Tüm bunlara rağmen Kamu İşveren Heyeti ilk defa bu dönem kamu emekçilerine ve emeklilere kendi hedeflediği enflasyon rakamlarının dahi altında bir maaş artışı teklif etmiştir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu ise 2024 yılı için altışar aylık dilimler halinde %15 + %10, 2025 yılı için %6+%5 maaş artışından ibaret bu teklifi tüm itirazlarımıza rağmen, kamu işveren heyeti ile paralel bir tutum izleyen üyelerin oy çokluğu ile karara bağlanmıştır.

Sonuç olarak toplu sözleşme görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine greve başvurulmaksızın doğrudan doğruya zorunlu olarak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na (KGHK) başvurulması ve söz konusu kurulun kararlarının da bağlayıcı olması sistemin işleyişinde emekçilerin aleyhine bir sonuç doğurmaktadır.

Tarafsız olması gereken Kamu Görevlileri Hakem Kurulu üyelerinin çoğunluğunun Cumhurbaşkanı tarafından atanması kararların kamu emekçileri lehine olamayacağının da kanıtı olmaktadır. Nitekim Kamu İşveren Kurulu teklifinin aynısının KGHK tarafından oy çokluğuyla (6 üye) kabul edilmesi, söz konusu kurulun yapısı, oluşumu ve işleyişine ilişkin başından beri yaptığımız eleştirilerimizi doğrulamıştır.

Dolayısıyla daha önceki yıllarda yapılan maaş artışlarını, enflasyon farklarını seçim döneminde verilen refah payını temel alan kümülatif hesaplarla çarpıtılan, bir çeşit mahsuplaşma anlayışı üzerinden sunulan, bırakalım refah payı içermesini hedeflenen enflasyon rakamlarının 2024 yılı için 8 puan, 2025 yılı için 4 puan altında kalan, 6 Şubat depremleri sonrası ortaya çıkan 114 Milyar Dolarlık maliyeti kamu emekçilerine, emeklilere, bordrolulara yıkma üzerinden alındığı açık olan bu karara katılmıyorum.

Yukarıda belirttiğim gerekçelere nedeni ile 4.5.6 ve 7. Maddelerle düzenlenen çoğunluk görüşüne katılmıyorum. **31.08.2023**



[redacted]

7. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİNDE "UZLAŞILAMAYAN VE KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULU BAŞVURUSUNA KONU EDİLEN" KONULARA İLİŞKİN ŞERHLİ KARŞI OY GEREKÇELERİM;

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun ilgili hükümleri kapsamında kamu görevlilerinin 01.01.2024 ve 31.12.2025 yıllarında yararlanacağı hakları belirlemek üzere yapılan 7. Dönem Toplu Sözleşme görüşmeleriyle ilgili olarak, kamu görevlilerinin genelini ilgilendiren hükümler çerçevesinde yetkili Konfederasyon tarafından sunulan itiraz dilekçesindeki "Uzlaşılamayan ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başvurusuna Konu Edilen" ve **oylama sonucu reddedilen konulara ilişkin şerhli karşı oy gerekçelerime ilişkin açıklamalarım aşağıdadır.**

A. Süreç ile ilgili bilgilendirme;

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun ilgili hükümleri kapsamında kamu görevlilerinin 01.01.2024 ve 31.12.2025 yıllarında yararlanacağı hakları belirlemek üzere yapılan 7. Dönem Toplu Sözleşme ilişkin olarak 01 Ağustos 2023-22 Ağustos 2023 tarihleri arasında 11 Hizmet Koluna ilişkin ve Kamu Görevlilerinin Geneline ilişkin müzakereler gerçekleştirilmiştir. 22 Ağustos 2023 tarihinde 11 Hizmet Kolu ile ilgili maddelerde mutabakat sağlanmış, Genel Toplu Sözleşme tekliflerine ilişkin Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı arasında **toplu sözleşme imzalanamaması nedeniyle Toplantı Tutanağı imzalanmıştır**. 25 Ağustos 2023 tarihinde kamu görevlilerinin geneline ilişkin toplu sözleşme bölümüne yönelik "Uzlaşılan" maddelerin lehe genişletilmesi kaydıyla, "uzlaşılamayan" tekliflerin Kamu Görevlileri Hakem Kurulu tarafından bağıtlanmasına yönelik Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet Başkanı [redacted]

Kamu görevlilerinin geneline yönelik yetkili Konfederasyon ve Hizmet kollarındaki yetkili sendikalar, toplu görüşmeye esas teşkil eden görüşmede görüşülecek konuları Kamu İşveren Heyeti ile kurulan komisyonda 4 ana başlık altında topladıklarını belirtmişlerdir. Kurulan komisyonlarca 2 Ağustos 2023-8-Ağustos 2023 tarihleri arasında yapılan toplantılarda A grubu önerileri kapsayan ilk ana başlıkta 6. Dönem Toplu Sözleşme Yer Alan ve 7. Dönem Toplu Sözleşmede Aynen Korunması Önerilen Teklifler, B grubu önerilerini kapsayan ikinci ana başlıkta 6. Dönem Toplu Sözleşme Yer Alan ve 6. Dönem Toplu

Sözleşmede Revize Edilmesi Önerilen Teklifler, C grubu önerilerini kapsayan üçüncü başlıkta niteliği itibarıyla Hizmet Kolu/Genel Toplu Sözleşme Kapsamında Görüşülebilecek Yeni Teklifler, D grubu önerilerini kapsayan dördüncü başlıkta ise Niteliği İtibarıyla Hizmet Kolu/ Genel Toplu Kapsamında Görüşülebileceği Konusunda Uzlaşılamayan Teklifler olduğu belirtilmiştir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu görüşmeleri 26 Ağustos 2023 tarihinde T.C. Sayıştay Başkanlığında başlamış ve 31 Ağustos 2023 tarihinde sona ermiştir.

- 26 Ağustos 2023 tarihinde (görüşmelerin 1. günü) Hakem Kurulu'nun çalışma usulü ve esasları belirlendikten sonra, görüşmelerin 2. günü olan 27.08.2023 tarihinde Kamu İşveren Heyeti Başkanı ya da temsilcisi ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı veya temsilcisinin dinlenmesine oy çokluğu ile karar verildi.
- 27.08.2023 tarihinde (görüşmelerin 2. günü) Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti temsilcisi olarak Memur-Sen Toplu Sözleşme ve Mevzuattan Sorumlu olan Genel Başkan [redacted] Çalışma Genel Müdürü Sn. Sadettin AKYIL tarafından toplu sözleşme görüşmelerine ilişkin süreç ve içerik hakkında paylaşımlarda bulundu, bilgilendirme yapıldı. Soru ve cevap süreci ile sunumlar tamamlandı. Daha sonra üzerinde uzlaşılan maddeler başlıklar halinde, üzerinde uzlaşılamayan maddeler ise içerikleri ile okundu ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu başvurunun geneli kapsamında bilgilendirilmiş oldu.
- 28.08.2023 tarihinde (görüşmelerin 3. günü), Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet Başkanı Sn. [redacted] YALÇIN tarafından imza ve kayıt altına alınan Toplantı Tutanağı'nda uzlaşılmadığı belirtilen maddelerin görüşülmesi gerçekleştirildi. Her bir teklif ayrı ayrı okundu, Konfederasyonların belirlediği üyeler tarafından ilgili tekliflerin doğruluğu, güncel ekonomik ve sosyal gerçeklere uygunluğu, kabul edilmesi ile ilgili diğer hususlar gerekçeleri ile ortaya kondu ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu ayrıntılı olarak bilgilendirildi, karşılıklı müzakereler yapıldı.
- 29.08.2023 tarihinde (görüşmelerin 4. günü) ilk olarak Hakem Kurulu'na sunulan dilekçede yer alan ve Komisyon Raporu'nun D gurubunda (Toplu Sözleşme Kapsamında Görüşülmesi Konusunda Uzlaşılamayan Teklifler başlığı altında) yer alan hükümlerin görüşülmesi ile ilgili oylama yapıldı, oy çokluğu ile görüşülmemesi kararı çıktı
  29.08.2023 tarihinde (görüşmelerin 4. günü) ikinci olarak üzerinde uzlaşılamayan tekliflerden ilk 3 maddenin müzakeresi son güne bırakıldı. Bir önceki gün

müzakerelerinin yapıldığı diğer teklif maddeleri ayrı ayrı okunarak oylandı. Oylama öncesinde Konfederasyonların belirlediği üyeler her bir madde ile ilgili teklifin kabul edilmesine ilişkin ayrıntılı gerekçelerini tekrar ortaya koymuş, daha sonra yapılan oylamada 5 teklif haricindeki teklifler oyçokluğu ile reddedildi. Sadece 5 teklif ile ilgili yeni madde yazımı söz konusu oldu.

- 31.08.2023 tarihinde (görüşmelerin 5. günü) üzerinde uzlaşılamayan tekliflerden ilk 3 maddenin müzakere süreci gerçekleşti. İlk olarak yetkili konfederasyonun teklifi müzakere edildi. Konfederasyonların belirlediği üyeler tekliflerin kabul edilmesine ilişkin ayrıntılı gerekçelerini tekrar ortaya koydu, akabinde yapılan oylamada teklifler oyçokluğu ile reddedildi.

B. Şerhli Karşı Oy Gerekçelerim;

1. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na sunulan dilekçede ve Komisyon Raporu'nun D gurubunda (Toplu Sözleşme Kapsamında Görüşülmesi Konusunda Uzlaşılamayan Teklifler başlığı altında) yer alan hükümlerin görüşülmesi ile ilgili oylama yapılmış, oy çokluğu ile bu hükümlerin görüşülmemesi kararı çıkmıştır. Dolayısıyla Kamu Görevlileri Hakem Kurulu tarafından bu hükümlerin görüşülmesine imkân ve fırsat tanınmamıştır.

Halbuki bu teklifler içerisinde kamu görevlilerinin genelini ilgilendiren çok önemli tekliflerin olduğu, özellikle bu tekliflerin birçoğunun sahada kamu görevlilerinin sorunları arasında önemli bir paya sahip olduğu ve bu sorunların çözümüne yönelik ivedilikle düzenlemelerin yapılmasının kamu hizmet sunumunda etkinliği ve kalitenin artmasına katkı sunacağını belirtmek isterim. Bu öneriler başlıklar halinde aşağıdaki şekilde gösterilebilir;

- Doğum yardımı ödeneği
- Maaş/gelir kaybı tazmini/ gelir vergisinin %15'ini aşan kısmının kamu işvereninee ödenmesi
- Emekli kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları
- Bazı sözleşmeli personelin emeklilik sınırlamasının kaldırılması
- Sosyal yardımların kapsamı
- Bakım yükümlülüğü kapsamında sağlanacak haklar
- Mobbing
- Geçici görevlendirmede isteğe bağlılık
- Avukatlık hizmetleri sınıfına girenlerin mali haklarının yeniden belirlenmesi
- Dinlenme hakkı ve izinler
- Emekliye ayrılanlara görev silahının tevdi edilmesi ve harçtan muafiyet
- Araçlara kasko yapılması
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları
- Koruma güvenlik memurlarının çalışma hakkı ve diğer hususlar
- Kamu görevlilerinin anayasal haklarını kullanması ve teminat altına alınması
- Ağız ve diş sağlığına ilişkin teşhis, tedavi ile protez giderleri
- Sosyal faaliyetlerde yardımcı olma, yazlık ve kışlık sosyal tesislerden yararlanma
- Komisyonlarda sendika temsilcisinin bulundurulması

- Sözleşmeli iken kadroya geçirilen personelin emeklilik hakları
- Vardiya Tazminatı
- Emeklilik hakları, ikramiye ve maaşı
- Ara rejim dönemi mağdurlarının kayıplarının tazmini
- 399 sayılı KHK'ya tabi kamu görevlilerinin ücretlerinin belirlenmesi ve diğer haklarına ilişkin hükümler
- Bazı unvanlara ve kadrolara ilişkin haklar
- Kalkınmada öncelikli yörelerde geçen çalışma süreleri ile disiplin cezası almaksızın geçirilen süreler için ilave bir kademe verilmesi
- Disiplin cezalarına bağlı olarak mali ve sosyal haklarda kesinti
- Ödüllendirme esasları ve ödül tutarı
- Anayasal hakları kullanmada kamu görevlilerine özgü teminatlar
- Yarım zamanlı çalışma hakkından fiilen yararlanma imkanı
- En düşük emekli aylığının artırılması
- Memur kadrolarına geçirilen sözleşmeli personelin yer değişikliği
- Disiplin cezası affi
- Mühendis, mimar ve şehir plancısı istihdamına ilişkin çalışma
- Yetkili konfederasyon/sendika ile ek protokol
- 28/11/2022 tarihinden sonra göreve başlayan sözleşmeli personelin durumu
- Mesleki mesuliyet sigortası
- Sekiz yıla bir kademe uygulaması
- Pozitif ayrımcılık kapsamında sağlanacak haklar

2. 6. Dönem toplu sözleşmede yer alan ve 7. Dönem toplu sözleşmede revize edilmesi önerilen teklifler'den "Kamu görevlilerinin mali haklarındaki artışlar" ile ilgili Maddedeki zam oranlarına ilişkin yetkili konfederasyonun yazılı önerisinin 2024 yılı için 3'er aylık dönemler itibariyle, 2025 yılı için ise 6'şar aylık dönemler itibariyle olduğu görülmektedir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulunda, Konfederasyonların belirlediği üyeler tarafından yapılan açıklamalarda 2024 yılındaki üçer aylık tekliflerin gerekçesinin yüksek enflasyonun olumsuz etkisinden kamu görevlilerinin ve emeklilerin korunmasının amaçlandığı belirtilmiştir. 2025 yılında ise bu tekliflerin enflasyonun baskılanacağı beklentisi ile 6'şar aylık olarak öngörüldüğü belirtilmiştir.

Ülkemizin içinde bulunduğu enflasyonun ve ekonomik şartların olumsuz etkilerinden kamu görevlilerini korumak amacıyla tekliflerin 3'er aylık dönemler

ve 6'şar aylık dönemler itibariyle yapılmasının makul ve gerçekçi olduğunu belirtmek isterim.

Yetkili konfederasyon tarafından 2024 yılı için üçer aylık dönemler itibariyle 25+10+15+10, 2025 yılı için ise altışar aylık dönemler itibariyle 15+15 artış teklifi ortaya konulmuştur. Ayrıca yetkili konfederasyon her iki yıl için de %10 oranında bir refah payı artışı beklentisini ifade etmiştir. Dolayısıyla teklifler 2024 yılı için toplam %70, 2025 yılı için ise toplam %40 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özellikle Covid 19 pandemi süreci, Rusya-Ukrayna arasında ortaya çıkan savaş, 06.02.2023 tarihinde meydana gelen "Asrın Felaketi" olarak adlandırılan ve 11 ilimizi ve milyonlarca vatandaşımızı etkileyen deprem dolayısıyla ülke ekonomimiz olumsuzluklarla karşılaşmıştır. Ancak 2023 yılı Cumhurbaşkanlığı ve Millet Vekili Genel Seçimleri sonrasında **Cumhurbaşkanımız Sn. Recep Tayyip ERDOĞAN** önderliğinde ekonomimizin içinde bulunduğu bu olumsuzlukların giderilmesine ve Türkiye Yüzyılı inşasına yönelik adımlar atılmaya, daha önceki yıllarda olduğu gibi, çok önemli düzenlemeler yapılmaya ve eylem planları uygulamaya konulmaya başlanmıştır. Başarılı bir şekilde bu uygulamalara da devam edilmektedir.

"Merkez Bankasının temel amacı, fiyat istikrarını sağlamaktır. Fiyat istikrarı ile ekonomik kararlarda dikkate almayı gerektirmeyecek ölçüde düşük bir enflasyon oranı kastedilmektedir." Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Başkanını 27 Temmuz 2023 tarihinde yaptığı açıklama ve değerlendirmelerde; 2023 yılsonu enflasyon oranının %58, 2024 yılsonu enflasyon oranının %33, gıda enflasyonunun da yıl sonunda yüzde 61,5 olacağını ve 2025 yılsonu enflasyon oranının %15 olarak gerçekleşeceğini belirtmiştir. Cumhurbaşkanımız Sn. Recep Tayyip ERDOĞAN imzasıyla yayınlanan Cumhurbaşkanlığı ve 28. Dönem Milletvekilliği seçimlerine ilişkin "Türkiye Yüzyılı İçin Doğru Adımlar 2023 Seçim Beyannamesi"nde *"Gerek harcamalar gerekse gelirler yönüyle enflasyondan olumsuz yönde etkilenen kesimleri desteklemeye devam"* edileceği, *"Çalışanlar ile emeklilerin satın alma güçlerinin korunmasına yönelik adımlar atmaya devam"* edileceği ve *"Enflasyonun dar gelirli vatandaşlarımız üzerindeki olumsuz etkisini giderecek politikalara hız kazandırılacağı"* belirtilmektedir.

Ancak enflasyonun sabit gelirliler üzerindeki olumsuz etkisini giderecek politikaların başında en az enflasyon kadar, hatta enflasyon oranı üzerinde bir oranda maaş artışı yapılması gelmektedir. Bu anlamda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna sunulan 2024 yılı için toplam %25, 2025 yılı için ise toplam 11 oranının

Merkez Bankasının öngörüsü ile bağdaşmadığını, enflasyonun altında kaldığını, mevcut ekonomik ve mali koşulları yansıtmadığını, kamu görevlileri ve kamu görevlisi emeklilerinin enflasyona ezdirilmemesi ve büyüyen ekonomik refahtan pay alabilmesini sağlayacak adil, hakkaniyetli ve yeterli bir teklif olmadığını, bu oranların en azından Merkez Bankası öngörüsü çerçevesinde yükseltilmesi gerektiğini belirtmek isterim.

"Türkiye Yüzyılı İçin Doğru Adımlar 2023 Seçim Beyannamesi"nde *"Memurların, işçilerin ve emeklilerin aylıklarına 2023 ve 2024 yıllarında enflasyonun üzerinde en az büyüme oranında refah payı artışı"* verileceği *"Gerek harcamalar gerekse gelirler yönüyle enflasyondan olumsuz yönde etkilenen kesimleri desteklemeye devam"* edileceği beyan edilmektedir.

Sn. Cumhurbaşkanımız tarafından 2023 Ocak dönemi ile 2023 Temmuz döneminde kamu çalışanları ile emeklilerinin aylık ve ücretlerinde yapılan ilave refah artışına benzer şekilde, enflasyonun yıkıcı etkisinin azaltılması bağlamında, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun görüşmeleri sonucunda kurulun **kamu görevlileri ve kamu görevlileri emeklilerinin aylıklarına 2023 ve 2024 yıllarında, enflasyonun üzerinde, en az büyüme oranında, bir refah payı artışını öngörmesi gerektiğini ancak böyle bir düzenlemenin yapılmadığını da belirtmek isterim.**

3. Günümüzde kamu görevlileri ve kamu görevlileri emeklilerinin refah düzeyini olumsuz etkileyen unsurların başına yüksek oranlarda gerçekleşen kira artışları gelmektedir. Yüksek kira giderlerinin maaşlarının çok büyük bir kısmını oluşturduğundan dolayı özellikle büyükşehirlerdeki kamu görevlileri artık bu şehirlerde yaşayamaz, dolayısı ile verimli bir şekilde çalışamaz duruma gelmiştir. Yüksek kiralar da sunulan kamu hizmetinin niteliğini olumsuz etkileyen önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Cumhurbaşkanımız Sn. Recep Tayyip ERDOĞAN, Suudi Arabistan, Katar ve Birleşik Arap Emirlikleri ziyareti dönüşünde yaptığı açıklamada kira artışları ve konut fiyatlarıyla ilgili, ***"fahiş kira artışı ve konut fiyatlarının yüksekliğine"*** değinmiştir. Benzer bir değerlendirme ve kamu görevlilerine kira yardımı yapılacağı açıklaması o dönem Dışişleri Bakanlığı görevinde olan Mevlüt Çavuşoğlu tarafından da yapılmıştır.

Yetkili konfederasyon tarafından sunulan teklifteki "**Kamu görevlilerine kira yardımı**" Kamu Görevlileri Hakem Kurulu görüşmelerinde diğer konular gibi üzerinde durulan konulardan biri olmuştur. Ancak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu

görüşmeleri sonucunda bu madde de oy çokluğu ile reddedilmiştir. **Bu anlamda özellikle büyükşehirlerde görev yapan kamu görevlileri başta olmak üzere kamu görevlilerine kira yardımı ile ilgili en kısa sürede bir düzenleme yapılmasının gerekliliği açıktır, yapılacak bu düzenlemenin kamu görevlilerinin refahını arttıracak önemli bir gelişme olacağını da belirtmek isterim.**

"Türkiye Yüzyılı İçin Doğru Adımlar 2023 Seçim Beyannamesi"nde *"Gelir düzeyi düşük vatandaşlarımızın harcama kompozisyonu içinde önemli bir yer tutan kira harcamalarını düşürmeye dönük olarak sosyal konut projelerine kararlılıkla devam edeceğiz."* denmektedir.

Bu anlamda kamu görevlilerine yönelik olarak lojman veya sosyal konut projelerinin yapılması gerekliliğini dolayısıyla bu politikanın da bu sorunu çözmede etkili olacağını belirtmek isterim. Yapılacak bu ödemelerin maktu/parasal artışlar şeklinde olmaması kamu görevlilerinin enflasyon karşısında ezilmemesi için ödemelerin gösterge rakamına bağlanmasına veya yeniden değerleme oranını kadar artırılarak uygulanmasının gerçekçi ve hakkaniyetli olacağını belirtmek isterim.

4. Yetkili konfederasyon tarafından sunulan tekliflerdeki "Doğum yardımı ödeneği, Ölüm yardımı ödeneği, Evlenme yardımı ödeneği, Fazla çalışma ücret tutarı vb. diğer teklifler" ile ilgili hükümler değerlendirmeler sonucunda Kamu Görevlileri Hakem Kurulu tarafından oyçokluğu ile reddedilmiştir.

   Bu konulara ilişkin hali hazırda ödenen parasal tutarlar güncel ekonomik ve sosyal gelişmeleri kavramaktan oldukça uzaktır. Özellikle yüksek enflasyonist ortamlarda bu tutarların anlamı kalmamaktadır/kalmamıştır.

5. Yetkili konfederasyon tarafından sunulan tekliflerdeki "Kamu görevlilerinden alınabilecek yiyecek yardımı tutarı, Yemek servisi ve yemek yardımı ödeneği" ile ilgili teklifler değerlendirmiş, ilgili tutarların güncel ekonomik koşulları yansıtmadığı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu tarafından oybirliği ile kabul edilmiş ve bu konularda düzenleme çalışmalarının yapılması ile ilgili karar yazılmıştır.

   Alınan bu karar yerinde bir karardır. Bu konunun en kısa sürede çözülmesine yönelik çalışmaların başlayarak sonuçlandırılmasının kamu görevlilerinin refahına ve kaliteli bir kamu hizmet sunumuna katkı yapacağını belirtmek isterim.

6. Kamuda eşit işe eşit ücret ilkesi gereğince yetkili konfederasyon tarafından sunulan bazı değişiklik önerileri de Kamu Görevlileri Hakem Kurulu tarafından oyçokluğu ile reddedilmiştir. Kamu kurumlarında farklı ad ve unvanlarda çalışan ancak aynı birimde aynı işi yapan kişiler arasında özlük hakları bağlamında iş barışını bozan durumların söz konusu olduğu Hakem Kurulu üyelerince belirtilmiştir. Bunun yanı sıra bazı mesleklerde ast'ın üst'ünden düşük maaş alması gibi durumların var olduğu da ayrıca belirtilmiştir.

   Bu olumsuzluklar giderilmediği taktirde iş barışı bozulmakta ve kamu hizmet sunum kalitesi düşmektedir. Kamuda eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanabilmesi için kamu personel yönetiminin toptancı bir yaklaşımla ele alınarak düzenlenmesi, ara düzenlemelerden mümkün olduğunca kaçınılması ve en kısa zamanda kurumlarda çalışma barışının sağlanmasına yönelik adımların atılması önem arz etmektedir.

7. Yetkili konfederasyon tarafından sunulan tekliflerdeki "Teknik hizmetler sınıfında yer alan personelin özel hizmet tazminatı, Teknik personelin arazi tazminatı, Müdürlere ve bazı kamu görevlilerine makam ve görev tazminatı, Teknik sorumluluk ilave ödemesi vb." hükümlerle ilgili iyileştirme önerileri de Kamu Görevlileri Hakem Kurulu tarafından oyçokluğu ile reddedilmiştir. **Bu iyileştirmelerin yapılmasının da önemli olduğunu belirtmek isterim.**

8. Yetkili konfederasyon tarafından sunulan tekliflerdeki "Deprem bölgesinde çalışan personele ödül verilmesi, Deprem tazminatının ödenmesi ve kapsamının genişletilmesi" Kamu Görevlileri Hakem Kurulu tarafından oyçokluğu ile reddedilmiştir.

   06.02.2023 tarihinde meydana gelen "Asrın Felaketi" olarak adlandırılan ve 11 ilimizi ve milyonlarca vatandaşımızı etkileyen depremin ortaya çıkardığı yıkımın giderilmesi ve ilgili illerin imarı için çalışan, o bölgelerdeki kamu hizmetlerinin eksiksiz olarak yerine getirilmesi için emek harcayan kamu personelinin özlük haklarında iyileştirilmeler yapılması ve kamu personelin o illerde görev yapmasının teşvikine, görev yapanların da motivasyonuna yönelik uygulamalar önemlilik arz etmektedir.

Cumhurbaşkanı kararnamesi ile deprem tazminatının 6 ay süre ile uygulanması öngörülmüştür. **06.02.2023 tarihinde meydana gelen ve 11 ilimizi etkileyen depremin etkilediği alan ve büyüklüğü dikkate alındığında bu illerin yeniden imarının 6 ay içinde yapılmasının mümkün olmadığı, bu anlamda 6 aylık sürenin uzatılması gerekliliği açıktır. Bu düzenlemelerin yapılmasının ilgili illerin ekonomik ve sosyal anlamda imarının daha kısa sürede sağlanmasına katkı yapacak unsurlardan biri olduğunu belirtmek isterim.**

9. Daha önceki sözleşmelerde yapılan birçok iyileştirmelerdeki gibi 7. Dönem toplu sözleşmede de yapılan bazı iyileştirmeler **"maktu/parasal miktar artışı"** olarak yapılmıştır/yapılmaktadır. Ancak bu maktu artışlar güncel ekonomik ve sosyal gelişmeleri kavramaktan çok uzaktır. Özellikle yüksek enflasyonist ortamlarda bu **"maktu/parasal miktar artışı"**nın anlamı kalmamaktadır.

Yılı bütçesi döneminde ve bundan sonraki dönemlerde kamu görevlileri ve kamu görevlisi emeklilerine yapılacak ödemelerin bazılarındaki maktu artışlar/parasal miktar artışları yerine kamu görevlileri ve kamu görevlisi emeklilerinin enflasyon karşısında ezilmemesi için ödemelerin gösterge rakamına bağlanmasına veya yeniden değerleme oranını kadar artırılarak uygulanmasının gerçekçi ve hakkaniyetli olacağını belirtmek isterim.

[redacted]