

A. KAMU PERSONELİ DANIŞMA KURULU GÜNDEM MADDELERİ

1. KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA 657 SAYILI SAYILI KANUNUN 4/A MADDESİ DIŞINDA ÇALIŞTIRILAN SÖZLEŞMELİ, GEÇİCİ, VEKİL, İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ GİBİ GÜVENCESİZ PERSONELİN KADROYA GEÇİRİLMESİ

Bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin istisnasız olarak 657 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesi sağlanmalıdır. 657 sayılı Kanunun 4. maddesinin "B" fıkrası kapsamında istihdam edilen personel ile diğer mevzuat hükümlerine göre sözleşmeli, geçici, vekil gibi adlar altında çalışan personelin tamamı ilgili kanunun 4. maddesinin "A" fıkrasında çalışan kadrolu memur olarak değerlendirilmelidir. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan geçici işçiler, daimî işçi; üniversite ve yüksekokul mezunu kamu işçileri de talepleri halinde bir defaya mahsus olarak memur kadrolarına atanmalı, böylelikle kamuda personel statüleri memurlar ve kamu işçileri olarak belirlenmeli, güvencesiz ve esnek istihdam modelleri Kanundan çıkarılmalıdır.

Sağlık çalışanlarının, sözleşmeli öğretmenlerin ve din görevlilerinin zorunlu çalışma süreleri 4+2 yıldan 3+1'e indirilmiştir. Kanun, 100 bin dolayındaki sözleşmeli çalışanın çilesinin 6 yıldan 4 yıla düşürülmesi konusunda olumlu olsa da Türkiye Kamu-Sen olarak temel talebimiz ve mücadelemiz bütün güvencesiz sözleşmeli çalışanların kadroya geçirilmesidir. Amacımız, harflere ve rakamlara boğulmuş parçalı kamu istihdam yapısına son verilerek tüm çalışanların aile birliğinin sağlandığı, yeknesak, adil ve güvenceli bir istihdam politikasının belirlenmesidir.

Kamuda kurumların özel kanunları uyarınca çalıştırılan idari hizmet sözleşmeli personel, 4924 sayılı Kanuna göre çalıştırılan çakılı sözleşmeliler, 209 sayılı Kanuna göre çalıştırılan kamu dışı aile sağlığı personeli, 5393 sayılı Kanuna göre çalıştırılan sözleşmeli personel, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi uyarınca çalıştırılan sözleşmeli personel, 4/C'den 4/B'ye geçen sözleşmeli personel ve 3+1 yıl zorunlu çalışmaya tabi sözleşmeli personel gibi mevzuatı, hakları ve yükümlülükleri farklı ama çileleri, dertleri ve beklentileri aynı olan yüzbinlerce çalışan bulunmaktadır.

4/C'den 4/B'ye geçen personelin haklarının da 4/B'li personelden farklı oluşu, özellikle bir tarafta emeklilik yaşı yükseltilir, milyonlarca çalışan yaş sınırı nedeniyle emeklilik hakkından faydalanamazken diğer tarafta 4/C'den 4/B'ye geçen personelin resen emekliliğe sevk edilmeleri birbiriyle tezat oluşturan uygulamalardır.

Dolayısıyla bu kanun bir sorunu kapsamlı ve kalıcı bir biçimde çözmekten çok adeta ailelerine kavuşmak için gün sayan sağlık, eğitim ve din görevlilerimiz için bir ceza indirimi niteliği taşımaktadır. Halbuki, süresiz sözleşmeli olarak çalışan yüz binlerce personelimiz de ailelerine kavuşmak için bir umut aramaktadır.

Hal böyleyken aynı şartlarda çalışanlardan bir kısmına iyileştirme yapıp diğer kısmını yok saymak sözleşmeli personel açısından bir yıkım olmuş, kendilerini dışlanmış ve ötekileştirilmiş saymışlardır. Bizim bu konudaki nihai talebimiz, bütün güvencesiz sözleşmeli personelin istisnasız olarak güvenceli ve kadrolu istihdama geçirilmesi ve bu garabete kalıcı olarak bir son verilmesidir. Bu temel talebimiz gerçekleşene kadar sözleşmeli kamu çalışanları ile ilgili yapılacak düzenlemelerde kapsayıcılık mutlaka esas olmalıdır. Süresiz olarak sözleşmeli kapsamda çalıştırılan personelimiz de bir iyileştirmeyi fazlasıyla hak etmektedir. Yapılan bu düzenlemenin yeni mağduriyetler oluşturulmaması adına acilen tüm sözleşmeli personeli kapsayacak bir düzenleme yapılmalıdır.

Hakkaniyet, adalet ve Anayasamızın 10. maddesinde ifadesini bulan kanun önünde eşitlik ilkesinin gereği budur. Aksi halde var olan haksız uygulamalara bir yenisi eklenmiş olacaktır. Bir tarafta çileleri 6 yıldan 4 yıla düşürülmüş çalışanlar diğer tarafta ise sözleşmeli personel kapsamında olup çalışma hayatı boyunca tayin hakkı bulunmadan görev yapacak on binler kalacaktır.

Kaldı ki, yapılan uygulamanın Anayasamızın temel ilkelerine aykırı olduğu yolundaki gerekçelerle sözleşmeli personelin açtığı davalar mahkemelerde olumlu sonuçlanmakta, sözleşmeli personel mahkeme kararı ile kadroya atanma hakkı elde etmektedir. İdarenin de bu gerçekleri göz ardı etmeden yargı kararlarına işlerlik kazandırması ve sözleşmeli çalışanlarımızı dava açmak zorunda kalmaksızın bir an evvel kadrolu ve güvenceli statüye kavuşturması gerekmektedir.

Bu konuya ilişkin olarak hazırladığımız kanun teklifimiz aşağıdadır.

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNUN 4 ÜNCÜ MADDESİNİN (B) FIKRASI İLE BAZI MEVZUAT HÜKÜMLERİ UYARINCA SÖZLEŞMELİ PERSONEL POZİSYONLARINDA ÇALIŞANLARIN MEMUR KADROLARINA ATANMASI AMACIYLA DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

GENEL GEREKÇE

Ülkemizde kamu kurumlarında 657 sayılı Kanunun 4/A ve 4/B maddeleri uyarınca, 5393 sayılı Kanuna tabi olarak; sözleşmeli, idari hizmet sözleşmesi, kamu dışı sağlık personeli, vekil gibi adlar altında uygulanan çeşitli istihdam modelleri, çok başlı ve karmaşık bir yapının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Aynı kurumda aynı işi yapan ancak tabi oldukları yasal mevzuatın farklı olması nedeniyle maaşları, emeklilik hakları, iş güvenceleri, atama, tayin ve terfi ile sosyal ve özlük hakları farklı olan kamu görevlileri bulunmaktadır. Bu tür uygulamalar sonucunda kamuda görevleri ve nitelikleri aynı olmasına rağmen farklı statülere sahip çalışanlar arasında ücret adaletine ve sosyal eşitliğe ulaşmak imkânsız hale gelmekte, çalışanlarımızın aile birliği sağlanamamaktadır.

TC Anayasası'nın 10. maddesi "...hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadır" hükmünü amirdir. Buradan anlaşılan, eşitlik ilkesinin, sadece idare makamlarına, yani kanunun uygulayıcılarına değil, aynı zamanda kanun koyucuya, yani yasama organına da hitap ettiğiidir.

Her ne kadar 4 Haziran 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 632 sayılı KHK ve 2 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 6495 sayılı Kanun'un ilgili hükümleri uyarınca kamuda sözleşmeli olarak çalışan personel kadroya geçirilmiş olsa da bu tarihten sonra 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi uyarınca personel istihdamı hız kesmeden devam etmiş, bu statüde çalışan sözleşmeli kamu görevlilerinin sayısı yüzbinleri aşmış, daha önce olduğu gibi kamu personeli, yine 4/A'lı kadrolu ve 4/B'li sözleşmeli şeklinde bir ayrıma tabi tutulmuştur.

Dolayısıyla kanun koyucu gerek istihdam biçimi yönünden gerekse sözleşmeli pozisyonlarda görev yapan personel bakımından eşitlik ilkesine uymamakta, bazı dönemlerde sözleşmeli pozisyonlarda hizmet veren personeli 657 sayılı Kanununun 4üncü maddesinin (A) fıkrası hükümleri çerçevesinde değerlendirerek sözleşmeli personel arasında atamalarının yapıldığı tarih yönünden bir ayrımcılığa gitmektedir. Bu bakımdan başlangıçta hukuki statüleri birbiri ile aynı olan sözleşmeli personel arasında

ayrımcılık ortaya çıkmakta ve benzer şartlar altında istihdam edilen personelden bir kısmının devlet memuru kadrosuna geçirilmesi, bir kısmının ise kapsam dışında tutulması sonucunda, Anayasal eşitlik ilkesi zedelenmektedir.

Bununla birlikte devletin asli görevlerinden bir tanesi de aile birliğinin korunması yönündedir. Oysa sözleşmeli personelin eş durumu özü nedeniyle yer değiştirme hakkının bulunmaması ailelerin parçalanmasına, çocuklarının Anayasanın 41inci maddesinde ifadesini bulan “Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme” hakkının idare tarafından kullanılmasının önüne geçilmesine neden olmaktadır. Kamu görevlilerinin eş durumu, aile birliğinin sağlanması ve sağlık özü nedeniyle tayinlerinin düzenli olarak gerçekleştirilmesi, parçalanmış ailelerin bir araya getirilmesi zorunludur.

Bununla birlikte 24.11.2016 tarih ve 29898 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Olağanüstü Hal Kapsamında Alınması Gereken Tedbirler İle Bazı Kurum Ve Kuruluşlara Dair Düzenleme Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair 6755 sayılı OLAĞANÜSTÜ HAL KAPSAMINDA ALINMASI GEREKEN TEDBİRLER İLE BAZI KURUM VE KURULUŞLARA DAİR DÜZENLEME YAPILMASI HAKKINDA KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMENİN DEĞİŞTİRİLEREK KABUL EDİLMESİNE DAİR KANUNUN “Değiştirilen ve yürürlükten kaldırılan hükümler” başlıklı 4. maddesi 6. fıkrasıyla Ek 4. madde tekrar değiştirilerek eklenmiştir. Bu madde hükmüne göre; Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde sözleşmeli öğretmenler istihdam edilmektedir. Bu madde hükmüne göre kanun koyucu sözleşmeli öğretmen atanmasını “Öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması” şartına bağlamıştır. Oysa Maliye Bakanlığının öğretmen ihtiyacı kadar öğretmen kadrosu vermemesi neticesinde bu durum ortaya çıkmaktadır.

Devletin üzerine düşen görevi yapmayarak ihtiyaca yeterli kadro ihdas etmemesi, bu nedenle kadrolu öğretmen istihdam edemez duruma düşmesi ve bu açığı karşılamak üzere, yeni sorun ve eşitsizlikler yaratacak şekilde sözleşmeli öğretmenliği asli bir istihdam şekline çevirmesi kabul edilemez. Bugün itibarıyla 450 binin üzerinde atanmayan öğretmen mevcuttur. Dolayısıyla Öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması söz konusu değildir. Devlet isterse öğretmen ihtiyacını kadrolu olarak karşılayabilir ve öğretmeni atadığı yerde tutacak tedbirleri alabilir.

Bu nedenle açıkladığımız genel gerekçemize istinaden, bu Kanun Teklifi; Kamu hizmetlerinin daha etkili, verimli ve hızlı bir şekilde yürütülmesini sağlamak ve çalışmalarda etkinliği artırmak amacıyla; kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatı ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile yükseköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar hariç olmak üzere, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası, 10/7/2003 tarihli ve 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 24/11/2004 tarih ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun, 11/10/2011 tarih ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesi ile il özel idaresi, belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birliklerinde 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49uncu maddesinin üçüncü fıkrası hükümleri uyarınca sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışmakta olan personelin memur kadrolarına atanmalarına imkân sağlamak, böylece, kamu kurum ve kuruluşlarında görev, yetki ve sorumlulukları aynı veya benzer olan ve aynı unvanı taşımakla birlikte farklı statülerde istihdam edilen personelin statüsü, mali ve sosyal hakları ile diğer hakları konusunda farklılıklar ortadan kaldırılmaktadır.

Kanun teklifi ile memur kadrolarına atanacak olan personelin kurum içi yer değişikliği ile izin hakları gibi bazı hakları genişletilmekte, bunlara görevde yükselme, kurumlar arası nakil ve yönetici kadrolarına atanma gibi hususlarda yeni bazı imkânlar getirilmektedir.

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNUN 4 ÜNCÜ MADDESİNİN (B) FIKRASI İLE BAZI MEVZUAT HÜKÜMLERİ UYARINCA SÖZLEŞMELİ PERSONEL POZİSYONLARINDA ÇALIŞANLARIN MEMUR KADROLARINA ATANMASI AMACIYLA DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- (1) (1) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin (B) fıkrasının üçüncü paragrafındaki; “Milli Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; ...” ibaresi madde metninden çıkartılmıştır.

MADDE 2- (1) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE – (1) Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatı ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile yükseköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar da dâhil olmak üzere, 4 üncü maddenin (B) fıkrası ve 86ncı maddesi, 10/7/2003 tarihli ve 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 24/11/2004 tarih ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun, 11/10/2011 tarih ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesi ile il özel idaresi, belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birliklerinde 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49uncu maddesinin üçüncü fıkrası hükümleri uyarınca vizenmiş veya ihdas edilmiş sözleşmeli ve vekil personel pozisyonlarında bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte çalışmakta olan ve 48 inci maddede belirtilen genel şartları taşıyanlardan otuz gün içinde yazılı olarak başvurular, pozisyonlarının vizeli olduğu teşkilat ve birimde, bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı Genel Kadro ve Usulüne İlişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli cetvellerde yer alan memur kadrolarına, bulunduğu pozisyon unvanıyla, aynı unvanlı memur kadrosu olmaması halinde, Genel Kadro ve Usulüne İlişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli cetvellerde yer alan kadro unvanlarıyla sınırlı olmak ve sözleşmeli personel pozisyonlarına ilişkin vize cetvellerindeki nitelikler dikkate alınmak suretiyle Maliye Bakanlığı ve Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığınca müştereken belirlenen memur kadrolarına, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altmış gün içinde kuramlarınca atanırlar.

(2) Söz konusu mevzuat uyarınca çalışmakta iken bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce askerlik, doğum, milletvekili ve mahalli idareler genel ve ara seçimleri ile ücretsiz izin nedenleriyle görevlerinden ayrılanlardan ilgili mevzuatına göre yeniden hizmete alınma şartlarını kaybetmemiş olanlar hakkında da bu madde hükümleri uygulanır. Bunlar için birinci fıkrada belirtilen süreler yeniden hizmete alındıkları tarihten itibaren başlar.

(3) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce 4üncü maddenin (B) fıkrası, 86ncı madde ve 4924 sayılı Kanun uyarınca çalışmakta iken 24/11/2004 tarihli ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun hükümlerine göre aile hekimliği uygulamasında görev alanlar ile 11/10/2011 tarih ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesi

çerçevesinde görev yapanlar hakkında görevlerinden ayrılmalarına gerek kalmaksızın bu madde hükümleri uygulanır.

(4) Bu madde hükümlerine göre memur kadrolarına atananların, sözleşmeli personel pozisyonu ve vekalet ettikleri görevlerde geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir. Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz.

(5) Bu madde kapsamında memur kadrolarına atananlara iş sonu tazminatı ödenmez. Bu personelin önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınır.

(6) Bu madde hükümlerine göre memur kadrolarına atananlardan, 15/10/2008 tarihinden önce sözleşmeli personel pozisyonlarına ataması yapılmış olanların bu pozisyonlarda geçirdikleri hizmet süreleri memur kadrolarında geçmiş kabul edilir ve intibakları 8/6/1949 tarih ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun mülga ek 18inci maddesi hükümlerine göre gerçekleştirilir.

(7) Bu madde kapsamındaki atanacağı memur kadroları, Genel Kadro ve Usulüne İlişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli cetvellerde yer alan sınıf, unvan ve derecelerine uygun olmak şartıyla, başka bir işleme gerek kalmaksızın atama işleminin yapıldığı tarih itibarıyla ihdas edilerek kurumların Genel Kadro ve Usulüne İlişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş ve memur kadrolarına atananların pozisyonları başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar ile iptal edilen pozisyonlar; unvanı, sınıfı, adedi, derecesi, teşkilatı ve birimi belirtilmek suretiyle birinci fıkrada belirtilen altmış günlük sürenin bitiminden itibaren iki ay içinde Maliye Bakanlığı ve Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığın bildirilir.

(8) Bu maddenin uygulamasında ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye Maliye Bakanlığı ve Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı yetkilidir.

MADDE 3- (1) Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4- (1) Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- (1) Kanun koyucu sözleşmeli öğretmen atanmasını; "Öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması" şartına bağlamıştır.

Maliye Bakanlığının öğretmen ihtiyacı kadar öğretmen kadrosu vermemesi neticesinde bu durum ortaya çıkmaktadır. Yeteri kadar öğretmen adayı (450 binden fazla) da ortada durduğuna göre, sorun idarenin ihtiyaç oranında öğretmen kadrosu ihdas etmemesinden kaynaklanmaktadır. Bu durumu sözleşmeli öğretmenler aleyhine ayrımcılığın haklı nedeni olarak görmek mümkün değildir.

MADDE 2- (1) Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatı ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile yükseköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar

hariç olmak üzere, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası, 10/7/2003 tarihli ve 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 24/11/2004 tarih ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun, 11/10/2011 tarih ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesi ile il özel idaresi, belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birliklerinde 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49uncu maddesinin üçüncü fıkrası hükümleri uyarınca vizenmiş veya ihdas edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışmakta olan personelin memur kadrolarına atanması ve buna ilişkin usul ve esaslar belirlenmektedir.

Bu kapsamda maddenin;

- Birinci fıkrasında, memur kadrosuna atanabilecek personelin kapsamı ile başvuru ve atanma süreleri, atanma şartları, atanabilecekleri kadro unvanlarına ilişkin hususlar düzenlenmektedir.

- İkinci fıkrasında, kapsama dahil sözleşmeli personelden askerlik, doğum, milletvekili ve mahalli idareler genel ve ara seçimleri ile ücretsiz izin nedenleriyle görevlerinden ayrılanların bu haktan yararlanma usulü düzenlenmektedir.

- Üçüncü fıkrasında, kapsama dâhil sözleşmeli personelden öğretmen, sağlık personeli ve aile hekimliği uygulamasında görev alanların görevlerinden ayrılmalarına gerek kalmaksızın bu madde hükümlerinden yararlanacakları düzenlenmektedir.

- Dördüncü, beşinci ve altıncı fıkralarda, kapsama dahil sözleşmeli personelin sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet sürelerinin değerlendirilmesi ile mali ve sosyal haklarının kazanılmasına ilişkin hususlar düzenlenmektedir. Memur kadrolarına geçirilecek personelden 15/10/2008 tarihinden önce kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenlerin bu tarihten önceki hizmetlerinin de memur kadrolarında geçmiş kabul edilmesi sağlanmaktadır.

- Yedinci fıkrasında, memur kadrolarına atananların pozisyonlarının iptali ile atanacakları memur kadrolarının ihdası düzenlenmektedir.

- Sekizinci fıkrasında, maddenin uygulamasında ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye Maliye Bakanlığı ve Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığının yetkili kılınması hükme bağlanmaktadır.

MADDE 3- (1) Yürürlük maddesidir.

MADDE 4- (1) Yürütme maddesidir.

2. KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA GÖREVDE YÜKSELME VE UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ ESASLARINA DAİR GENEL YÖNETMELİK

1999 yılında yapılan reformsal nitelikteki değişiklik ile Şube Müdürlüğü, Şef ve daha alt düzeydeki kadrolara yapılacak atamalar için Görevde Yükselme eğitimine katılma ve bu eğitim sonunda ÖSYM veya MEB Ölçme ve Değerlendirme Merkezince yapılacak sınavda başarılı olma şartı getirilmiştir. Buna göre; hizmet süresi, sicil, disiplin yönünden değerlendirme yapılmadan ve görevde yükselme eğitimi almadan hiç kimse bu tür kadrolara atanmaz.

Bu sistemin temel mantığı; kadro sayısının, taleplerden daha az olması nedeniyle yapılacak atamalara objektiflik getirmektir.

Günümüzde kamu personelinin görevde yükselme ve unvan değişikliği ile ilgili birçok sorunu bulunmaktadır. Bunun yanında 657 sayılı Kanun uyarınca çalıştırılan personelden bir üst öğrenimi tamamlayanlar, unvan olarak olmasa da mali ve sosyal haklar bakımından sahip oldukları mesleki unvana göre değerlendirilirken, KİT'lerde 399 sayılı KHK kapsamında çalışan personelin sonradan okul bitirerek kazandığı unvanın özlük hakları elde etmesi için unvan değişikliği sınavına girmesi şartı aranmaktadır.

31.08.2013 Tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren; Kamu kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmeliğin 1. Maddesinde yer alan; "ilçe idare şube başkanlıkları ile bunlarla aynı düzeydeki diğer görevlere" ibaresi ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmeliğin "Kapsam" başlıklı 2. maddesinin ikinci fıkrası, atama işlemlerinde bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmayacağı kadrolar yönünden genişletilmiş, kamuda yönetici atamalarında mülakat sisteminin hakim olduğu bir yapı getirilmek istenmiştir.

Bu değişikliklere ilişkin tartışmalar devam ederken tüm kurumların uyması gereken genel çerçeve görevde yükselme yönetmeliği 22 Ekim 2016 tarihi itibarıyla değiştirilmiş, daha önceki uygulamada sadece şube müdürü ve müdür düzeyindeki kadrolar için söz konusu olan yazılı sınav sonrasında sözlü sınav uygulaması, şef ve altındaki unvanlara yapılacak görevde yükselme niteliğindeki atamalar için de geçerli hale getirilmiştir.

Ayrıca Sağlık Bakanlığı'nda başhekim ve başhekim yardımcılığı, şube müdürlüğü, uzmanlık, hastane müdürü ve müdür yardımcılığı gibi idari kadrolar görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının kapsamından çıkarılmıştır.

Yargı kararlarında da defalarca dile getirildiği üzere mülakat, istismara açık, objektiflikten uzak, kişisel değerlendirmelere dayalı bir yöntemdir. Kamu hizmeti ve kamu yararı kavramlarının göz ardı edilerek Devlet yönetimine özel sektör anlayışının yerleştirilmesi amacıyla ortaya konulan bu yaklaşım nedeniyle kamu hizmetleri, adalet, liyakat ve ehliyet ilkeleri büyük yara almıştır. Kaldı ki, her yıl 50-60 bin dolayında yeni istihdam sağlanan kamu hizmetlerinde mülakat yönteminin sağlıklı bir şekilde uygulanabilirliği de mümkün değildir.

15 Temmuz süreci ile ortaya çıkan birlik, beraberlik ve dayanışma arzusunun tamamen subjektif nitelik taşıyan sözlü sınavlarla kırılması, kamuoyunun beklentileriyle örtüşmemektedir. Kamuoyu, bugüne kadar kopya, adam kayırma, iltimas geçme gibi nedenlerle kamuda zedelenmiş olan liyakat ilkesinin hem ilk atamalarda hem de görevde yükselme ve unvan değişikliklerinde hiçbir tereddüde yer

vermeyecek şekilde, tamamen objektif kriterler çerçevesinde gerçekleşmesini beklemektedir. Oysa sözlü sınav doğası gereği daima içinde kişisel değerlendirmeleri barındırmaktadır.

Gerçekleştirilen yönetmelik değişiklikleriyle kurumlarda hem ilk atamalarda hem de görevde yükselme işlemlerinde mülakat sınavı uygulamasının önü açılmaktadır. Sözlü sınavın ne derece objektif uygulanacağı tereddütler oluşturduğu gibi kamu personeli seçme sınavının da önemini ortadan kaldırmaktadır.

Bu bakımdan kamuda mülakata dayalı atama ve görevde yükselme uygulamasından bir an önce vazgeçilmeli, görevde yükselmelerde yazılı sınav ve tecrübe dikkate alınmalıdır.

Aynı zamanda vekaletle görevlendirme yerine asaleten görevlendirme yöntemi tercih edilmeli, idarecilik görevleri asaleten gerçekleştirilmelidir.

Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik'te liyakat ilkesini zedeleyen maddeler iptal edilmeli, bu çerçevede özellikle görevde yükselme sınavlarından muaf tutulacak görevleri genişleten, görevde yükselme sınavına katılabilmek için belirli bir süre çalışmış olma şartını kaldıran, bütün kademelerde unvan değişikliklerine sözlü sınav şartı getiren hükümler kaldırılmalıdır.

Kamu kadrolarına yapılan atamalarda mülakat uygulamasının güvenlik gerekçesiyle yapıldığı ifade edilmektedir. Devletin güvenliğinin adaylarla yapılacak sınırlı süreli bir görüşme ile sağlanması mümkün değildir. Dolayısıyla kamuya yazılı sınava dayalı bir atama ve terfi sistemi getirilmeli, kamu personeli için güvenlik soruşturması yapılarak bu sorun çözülmelidir.

Türkiye Kamu-Sen olarak bu konuya ilişkin hazırladığımız kanun teklifimiz aşağıda yer almaktadır.

14/7/1965 TARİHLİ VE 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

GENEL GEREKÇE

Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personele ilişkin düzenlemeleri içeren 14/7/1965 sayılı Devlet Memurları Kanunu, kamu istihdamını sınıflandırma, kariyer ve liyakat esaslarına dayandırmıştır. Memurluğa girişte yarışma sınavları ile belirlenecek ehliyet ve liyakat aranır. Kişiler eğitimleri, bilgi ve becerilerine göre memurluk mesleğine girerler, bu meslekte sürekli çalışarak ve yetişerek önceden belirlenmiş kurallara göre yükselirler.

Türk kamu personel sisteminde kariyer ilkesi işe ve kişiye yönelik kariyer sistemi şeklinde incelenmektedir. Bunlardan işe yönelik kariyer sisteminde, bireyi işe uydurmak önem taşımaktadır. İşe göre elaman alma söz konusudur. Bu yöntemin diğer bir ismi de kadro sistemidir. Kişi belli bir kadro görevi için işe alınır. Bu sistemde kişi, atanacağı görevin ya da kadronun gerektirdiği tüm nitelikleri hizmete girmeden önce kazanmış olması gerekmektedir.

Ayrıca eşit işe eşit ücret ödenmesine imkân tanınması, elaman alımının kurumların gerçek ihtiyaçlarına dayandırılması, personel değerlemede nesnel ölçüt sağlanması, uzmanlaşmayı özendirici olması, ayrıntılı görev tanımlarına dayanması nedeniyle yetki ve görev karmaşasına yer vermemesi, yöneticiye her işte kullanabileceği esnek bir iş gücü sağlanması, geniş bakış açılı ve tasarım gücüne sahip yöneticiler

yetiştirdiğinden üst düzeylerde yöneticilerin bir kurumdan diğerine geçişlerinin kolay olması, personele içinde tam bir güvence sağlaması, siyasal baskılardan etkilenmeyen, dış etkilere karşı dayanıklı, meslek ölçütlerine bağlı güçlü bir kadro sistemi olarak kamu görevlisinin kuruma bağlılığını artırması, düzenli yükselme imkânları sağlaması, kendini geliştirme konusunda çalışanı teşvik etmesi, işe yönelik kariyer sisteminden beklenen faydalardır.

Buna karşın yönetici pozisyonlarına dışarıdan sözleşmeli personel atanması, boş idareci kadro ve pozisyonlarının kurum içinde görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları yerine kurum dışından yapılan atamalar yoluyla doldurulması gibi uygulamalar, kamuda kariyer ve liyakat ilkesinin yara aldığını ortaya koymakta, kurum içinde kendisini geliştiren, eğitim düzeyini yükselten ve kurum kimliğine sahip kamu görevlilerinin mesleklerinde yükselmelerine yeterince imkân sağlanmadığı görölmektedir.

Ayrıca zaman içinde kendisini geliştiren, üst öğrenim ya da mesleki veya teknik eğitim sonucunda bir unvan elde eden kamu görevlilerinin ihraz ettikleri unvanlara atamalarının yapılması yerine yine boş kadrolara kurum dışından atama yapılması, kamu görevlilerinin eğitim, bilgi ve becerilerini geliştirmede isteksiz davranmasına yol açmaktadır.

Personel planlamasının genellikle ilk atamalara dayalı olarak gerçekeştirilmesi, kurum içinde liyakatli kamu personelinin motivasyonunun düşmesine neden olmakta, kurumlarda boş kadro bulunmaktayken bu kadroların gerektirdiği niteliklere sahip personel daha alt kadrolarda istihdam edilmektedir. Görevde yükselme ve unvan değişikliğine ilişkin sınavlar kurumların keyfiyetine bırakıldığından bazı kurumlarda bu sınavlar düzenli olarak gerçekeştirilmekteyken birçok kamu kurum ve kuruluşunda sınav açılmamakta, görevde yükselme ve unvan değişikliğine bağlı kadrolar yıllarca boş kalabilmektedir.

Kariyer ve liyakat esaslı bir personel sisteminin oluşturulması, yetkin personelin görevlerinde yükselmeleri ve mesleki ve teknik eğitim sonucu elde edilen unvanlara ilişkin atamaların geciktirilmeden yapılarak kamuda adaletin sağlanması, uzmanlaşmanın özendirilmesi ve güçlü bir kadro sistemi oluşturulması için düzenli bir sınav sisteminin kurulması gerekmektedir. Atama yapılacak kadro ve pozisyonlara öznellikten uzak, objektif bir seçme yapılabilmesi amacıyla yazılı sınav yöntemi belirlenmelidir.

Devlet memuru olan personelin kariyer mesleklere atanmasında kariyer mesleklerin mevzuatına tabii olarak sınav şartı aranmaktadır. Sınavı kazandıktan sonra yardımcılık dönemindeki yetiştirme ve sonucundaki yeterlik sınavını başarmak suretiyle kariyer mesleklere atanmak gerekmektedir.

Kariyer mesleklerin özelliği kariyer mesleklerden kariyer mesleklere geçiş hakkı tanınmamasıdır. Yani vergi müfettişi, herhangi bir bakanlığın genel müdürlüğün ve kurumun müfettiş kadrolarına atanma imkânı bulunmamaktadır. Ancak kuruluş ve kurumların kuruluş aşamalarında kariyer mesleklere atanmasında yasal düzenlemeler ile istisnai olarak kariyer mesleklerden geçiş hükümleri yer almaktadır. Söz konusu düzenlemeler belirli şartlar ile geçiçi temin etmek üzere düzenlenmektedir.

14/6/2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun "Geçiş hükümleri" başlıklı Geçiçi 1. maddesinin 4. fıkrasında "(4) Başdenetçi ve denetçilerin seçimi tamamlandıktan sonra Başdenetçi tarafından doksan gün içinde; bir defaya mahsus olmak ve ekli listede yer alan Kamu Denetçiliği Uzmanı unvanlı serbest kadro adedinin yüzde ellisini geçmemek üzere, 25. ve 26. maddelerdeki şartlar aranmaksızın, doktora yapmış üniversite öğretim elemanları veya kamu kurum ve kuruluşlarında görevli olup, mesleğe özel yarışma sınavı ile girilen ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir

yeterlik sınavı sonunda atanmış olanlardan kamu denetçiliği uzmanı olarak atama yapılabilir. Kamu denetçiliği uzmanı olarak atanacakların mesleklerinde en az beş yıllık deneyime sahip olmaları gerekir.” hükmü yer almaktadır.

Mezkûr hükümde Kamu denetçiliğine 6328 sayılı Kanunun 25. ve 26. maddelerdeki şartlar aranmaksızın ve mesleklerinde en az beş yıllık deneyime sahip olan;

1-Doktora yapmış üniversite öğretim elemanları,

2- Kamu kurum ve kuruluşlarında görevli olup, mesleğe özel yarışma sınavı ile girilen ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonunda atanmış olanların atanmasına imkân tanınmaktadır.

“Mesleğe özel yarışma sınavı ile girilen ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonunda atanmış olanlar” ifadesinden anlaşılması gereken, 657 sayılı Devlet memurları Kanununun 36. maddesinin Ortak Hükümler bölümünün (A) fıkrasının 11 inci bendinde kamu kurum ve kuruluşlarının özel yarışma sınavı ile girilen ve 3 yıllık eğitimden sonra yeterlik sınavı ile atanan kariyer meslekler sayılmış mesleklerdir.

Bu Kanun teklifinin 1. maddesi ile 657 sayılı Kanununun ek 41. maddesine 8’inci fıkra olarak yeni bir hüküm eklenmekte ve Kanununun 36. maddesinin “Ortak Hükümler Bölümü”nün (A) fıkrasının 11 numaralı bendinde sayılan müfettiş, uzman ve uzman yardımcılığı kadrolarına kurum içinden atama yapılmasına da imkân sağlanmakta, bu kadrolara kurum içinden yapılacak atamalarda yaş sınırı şartı kaldırılmaktadır.

Ayrıca kurum içinden de kariyer unvanlara kurumca yapılacak atamalarda kurum çalışanlarına kadro sayısının %30’u kadar kontenjan ayrılmaktadır.

Kanun teklifinin 2’inci maddesi ile 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na ek 40’inci maddesinden sonra gelmek üzere ek 41’inci madde olarak bir hüküm eklenmiş ve kurumlarda müdür ve daha alt görevlere, görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamalar ile en az ortaöğretim düzeyindeki mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki atamaların en geç iki takvim yılı içerisinde yazılı olarak gerçekleştirilecek görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı ile yapılması amaçlanmıştır.

Teklifte görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin usul ve esasların Cumhurbaşkanlığına çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenmesi öngörülmüştür.

14/7/1965 TARİHLİ VE 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNA EK MADDE EKLENMESİ HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun Ek 41’inci maddesinin yedinci fıkrasından gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir:

“(1) Bu madde çerçevesinde istihdam edilecek uzman ve uzman yardımcısı kadrolarının yüzde 30’u yaş ve öğrenim alanı şartları hariç Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik ile bu maddede sayılan diğer şartları taşımaları kaydıyla ilgili kurum veya kuruluşların merkez veya taşra teşkilatı kadrolarında görev yapan ve son üç yıl içinde kesinleşmiş herhangi bir disiplin cezası bulunmayan personel arasında yapılacak özel yarışma sınavı ile atanır.

(2) Yapılacak özel yarışma sınavına ilişkin usul ve esaslar çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.”

MADDE 2- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na aşağıdaki hüküm Ek 41’inci madde olarak eklenmiştir:

“Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı

Ek Madde 41: (1) Özel kanunlardaki düzenlemeler de dahil olmak kaydıyla, 10/7/2018 tarihli ve 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin eki (I) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmeler, düzenleyici ve denetleyici kurumlar, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyindeki mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları yazılı olarak gerçekleştirilecek görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavıyla yapılır.

(2) Kapsam dahilindeki kurum veya kuruluşta söz konusu boş kadro ve pozisyonlara bir takvim yılı içinde asaleten atama yapılmaması halinde ilgili kurum veya kuruluş bir sonraki takvim yılı içinde görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı açarak sınav sonucuna göre başarılı olan kamu görevlilerinin boş kadro ve/veya pozisyonlara asaleten atamalarını gerçekleştirir.

(3) Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin usul ve esaslar Cumhurbaşkanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.”

MADDE 3- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı uygular.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Madde ile 657 sayılı Kanunun ek 41. maddesine 8’inci fıkraya olarak yeni bir hüküm eklenmekte ve Kanunun 36. maddesinin “Ortak Hükümler Bölümü”nün “A” fıkrasının 11 numaralı bendinde sayılan müfettiş, uzman ve uzman yardımcılığı kadrolarına kurum içinden atama yapılmasına da imkân sağlanmakta, bu kadrolara kurum içinden yapılacak atamalarda yaş sınırı şartı kaldırılmaktadır.

Bu madde çerçevesinde sayılan unvanlara kurum içinden atamalarda kurum çalışanlarına kadro sayısının %30’u kadar kontenjan ayrılmaktadır.

MADDE 2- Madde ile 10/7/2018 tarihli ve 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin eki (I) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelere ait memur kadrolarında, düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyindeki mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamalarının yazılı olarak

gerçekleştirilecek görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavıyla yapılması sağlanmaktadır. Ayrıca madde ile özel kanunlarda sözleşmeli olarak atanması öngörölmüş olan görevde yükselme mahiyetindeki pozisyonlara da sınavla atama yapılması amaçlanmaktadır.

Kapsam dahilindeki kurum veya kuruluşta bulunan boş kadro ve pozisyonlara bir takvim yılı içinde asaleten atama yapılmaması halinde bir sonraki takvim yılı içinde görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavının açılması ve sınavın yazılı olarak gerçekleştirilmesi hükme bağlanmaktadır.

Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin usul ve esaslar Cumhurbaşkanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenmesi öngörülmektedir.

MADDE 3- Yürürlük maddesidir.

MADDE 4- Yürütme maddesidir.

**B. KAMU PERSONELİ DANIŞMA
KURULUNDA ELE ALINMASI
GEREKEN ACİL SORUNLAR**

1. KAMU GÖREVLİLERİ VE EMEKLİLERİN MAAŞLARINDA MEYDANA GELEN ERİME EK ZAM İLE TELAFİ DİLMELİDİR

2020 ve 2021 yıllarında memur ve memur emeklilerine yapılacak maaş zamlarının belirlendiği toplu sözleşme görüşmeleri, 2019 yılının ağustos ayında gerçekleştirilmiş ve uzlaşma sağlanamadığı için konu hakkındaki kararı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu vermiştir. Buna göre kamu görevlileri ile emeklilerin sosyal ve özlük haklarında kayda değer bir kazanım sağlanamadığı gibi 2020 yılı için altışar aylık dönemler halinde yüzde 4'er, 2021 yılı için ise yüzde 3'er oranında zam yapılması karara bağlanmıştır.

Buna bağlı olarak 2020 yılı içerisinde memur ve emekli maaşlarına enflasyon farkı da dahil olmak üzere yüzde 11,56 zam yapılmışken yıllık enflasyon yüzde 14,60 olmuştur. Dolayısıyla geçtiğimiz yıl memur maaşları resmi enflasyon karşısında yüzde 3,04 erimiş bulunmaktadır. Her ne kadar TÜİK'in belirlediği yıllık enflasyon ortalama yüzde 14,6 olsa da çeşitli mal ve hizmetler yüzde 28,12; ulaştırma yüzde 21,12; gıda yüzde 20,61; ev eşyası yüzde 18,04; sağlık harcamaları yüzde 16,67 oranında zamlanmış, memur maaşları yıllık ortalama 463,86 TL zamlanırken aynı dönemde dört kişilik ailenin insanca yaşamak için vazgeçemeyeceği zorunlu harcamaları 965,10 TL yükselmiştir.

2020 YILINDA HARCAMALAR VE GELİRLER				
	Ara.19	Ara.20	Fark (TL)	Değişim (%)
Ortalama Memur Maaşı (Enflasyon Farkı Dahil)	4.014,14	4.478,00	463,86	11,56
En Düşük Dereceli Memur Maaşı (Enflasyon Farkı Dahil)	3.018,05	3.366,81	348,76	11,56
4 Kişilik Ailenin Zorunlu Harcamaları	6.897,69	7.862,79	965,10	14,00
TÜFE (Ocak-Aralık)	100	114,6	14,6	14,60

2021 yılına ilişkin olarak ise memur maaşlarına, yılın her iki yarısı için yüzde 3, toplam kümülatif yüzde 6,1 oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır. Buna karşın TCMB enflasyon beklentisi yüzde 11,15 olarak güncellenmiştir. Şubat ayı itibarı ile yılın ilk iki ayında gerçekleşen enflasyon ise yüzde 2,60 olmuştur. Yani altı ay için yapılan yüzde 3 maaş zammı daha yılın ilk iki ayında enflasyon karşısında erimiştir. 2021 yılında enflasyon beklentisi gerçekleşse bile memur maaşlarının gerçekleşen enflasyon karşısında yüzde 5 oranında eriyeceği daha şimdiden kesinleşmiştir. Bunun yanında kamu görevlileri mart ayı itibarı ile vergi dilimindeki artış nedeniyle maaşlarında büyük düşüş yaşamaya başlamıştır. İlerleyen aylarda bütün memurlar bir üst vergi diliminden vergi ödeyecek ve maaşları düşecektir. Hal böyle olunca memur ve emeklilerimizin alım gücü yıldan yıla azalmakta, aile bütçesindeki açık her gün biraz daha büyümektedir. Enflasyon farkının alım gücünde bir telafi içermediği aksine geç kalmış bir mahsuplaşma ile memur maaşlarına reel anlamda sıfır zam yapıldığının tescili olduğu unutulmamalıdır.

2021 YILINA İLİŞKİN BEKLENTİ VE UYGULAMALAR		
2021 Yılı TÜFE Beklentisi (TCMB Anket)	2021 Yılı Memur Maaş Artışı (Yıllık Kümülatif)	Maaşlardaki Muhtemel Erime
%11,15	%6,10	%5,05

Enflasyonun toplumsal boyuttaki en olumsuz etkileri hiç kuşkusuz dar ve sabit gelirliler üzerinde görülmektedir. Memur ve emeklilerimiz alışveriş yapamaz, en temel ihtiyaçlarını dahi karşılayamaz hale

gelmiştir. Ülkedeki gelir dağılımında adaletin sağlanması için en önemli araçlardan bir tanesi benimsenen ücret politikalarıdır. Gelişmeler karşısında ürünlerin fiyatına fahiş oranlarda zam gelirken maaş artışlarının enflasyonun bile altında kalması, gelir dağılımını bozacak, ekonomik olumsuzlukların yükünü yalnızca çalışan kesime yükleyecek bir etken olacaktır.

Bütün dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgını çerçevesinde devletimiz, salgın sürecinin olumsuz ekonomik etkilerini azaltmak için değişik sektörlerle yönelik ekonomik destek ve tedbirleri hayata geçirmiştir. Ülkemizde desteğe en çok ihtiyaç duyan kesimlerden birisi de maaşları enflasyonun bile altında kalan kamu görevlileri ve emeklilerdir. Bu çerçevede kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaş artışlarının gerçekleşen enflasyon, yoksulluk sınırı ve refah payının temel alındığı bir mantık içinde belirlenmesi lüzumludur. Ortaya çıkan mağduriyetleri gidermek, enflasyona yenik düşen, temel ve vazgeçilmez harcamalar karşısında eriyen maaşlarını telafi etmek ve alım gücünü yükseltmek amacıyla memur ve emeklilere de bir destek paketi açıklanması ve kamu görevlilerine ek zam verilmesi zorunlu hale gelmiştir.

2. 4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE TOPLU SÖZLEŞME KANUNUNDAKİ AKSAKLIKLAR GİDERİLMELİDİR

4688 sayılı Kanunun birçok maddesinden dolayı hem kamu sendikacılığı hem de sendika yöneticileri mağdur olmaktadır. Kanunun eksikliği en son yapılan toplu sözleşme görüşmelerinde bir kere daha ortaya çıkmıştır. Bu nedenle bir komisyon oluşturulmalı ve başta toplu sözleşme kapsamı ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na itiraz hakkı olmak üzere uluslararası sözleşmelerle çelişen ve demokratikleşmenin önünde engel teşkil eden hususlar düzeltilerek, kamuda çağdaş bir sendikal örgütlenmeyi sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.

a) Sosyal Diyalog Mekanizmaları Daha Güçlü Hale Getirilmelidir.

- 4688 sayılı Kanunun 21. Maddesinde açıkça yılda iki kez Mart ve Kasım aylarında toplanması hükme bağlanmış olmasına rağmen KPDK 2018 yılında gecikmeli olarak toplanmış, 2019 yılı mart ayında yapılması gereken toplantı yapılmamış, 2019 yılı kasım ayı toplantısı ise yine gecikmeli olarak gerçekleştirilmiştir. Bu toplantılarda sorunların çözümü noktasında bir eylem planı belirlenmemektedir. Toplantılar yalnızca bir görüşme niteliği taşımaktadır. Bu nedenle toplantılar sonuç odaklı kararlar alınacak şekilde gerçekleştirilmelidir.
- Ekonomik ve Sosyal Konsey, 2010 yılında yapılan referandumla anayasal bir statüye kavuşmuş olmasına rağmen 2009 yılından beri toplanmamıştır.
- Çalışanları ilgilendiren konularda çıkarılan kanun ve yönetmeliklerde sosyal diyalog mekanizması kullanılmamakta, bütün mevzuat tek taraflı olarak düzenlenmektedir.
- Kurum İdari Kurul toplantıları mevcut haliyle yeterince verimli değildir. Toplantılarda alınan kararların hayata geçirilmesi konusunda bir irade ortaya konulmalıdır.

b) 4688 Sayılı Kanun'un Bazı Eksikleri Nedeniyle Toplu Sözleşme Sistemi Tam Olarak İşletilememektedir. Kanun'da Gerekli Değişiklikler Yapılmalı ve Toplu Sözleşme Sistemi Yeniden Düzenlenmelidir.

- **4688 sayılı Kanun ve Anayasada memurların grev ve siyaset hakkı yasaklanmıştır.** Anayasanın 54. maddesi, işçilere grev hakkı tanımakta, kamu görevlilerini grev hakkı kapsamı dışında tutmaktadır. 657 sayılı Kanunun 27. maddesinde de devlet memurlarının greve karar vermeleri ve bu yolda propaganda yapmaları yasaklanmıştır. Bu bakımdan kamu görevlilerinin barışçıl amaçlı uyarı grevi yapmalarının dahi önü yasal yollarla kesilmektedir. Bu durum ILO'nun 87 sayılı sözleşme hükümlerine aykırıdır.
- **Kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkı, yalnızca mali ve sosyal haklarla kısıtlı tutulmaktadır.** 4688 sayılı Kanunun 28. maddesi, toplu sözleşmenin kapsamını, kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları ile sınırlı tutmakta ve kamu görevlilerinin çalışma şartları ile diğer sorunların pazarlık konusu yapılmasını engellemektedir. Bu madde ILO'nun 98 sayılı sözleşme hükümlerine aykırıdır.
- **Hizmet kolu toplu sözleşmeleri ile genel toplu sözleşmeler aynı anda yapılarak, toplu pazarlıklar baskı altına alınmaktadır. Bu nedenle genel toplu ile hizmet kolu**

toplu sözleşmeleri ayrı ayrı gerçekleştirilmelidir. Kanunun kurgulanış biçimi, daha önce uygulanmakta olan toplu görüşme sistemi ile aynıdır. Kamu görevlilerinin tamamını ilgilene mali ve sosyal haklarla, hizmet kollarını ilgilendiren konular aynı süreçte pazarlık içerisinde değerlendirilmekte ve farklı statü ve haklara sahip olan yaklaşık 3 milyon çalışanın tüm sorunları, mevcut toplu pazarlık sistemi içinde çok kısa bir süre içerisinde değerlendirilmektedir. Bu madde ILO'nun 98 sayılı sözleşme hükümlerine aykırıdır.

- **Sendika Yöneticileri Aynı Zamanda Kamu Kurumlarında Yönetici Pozisyonlarında Görevlendirilmektedir.** Pek çok kamu kurum ve kuruluşunda sendikaların yönetim birimlerinde görev alanlar aynı zamanda kurumların yöneticilik görevlerinde de bulunmaktadır. Böyle bir uygulama sendika özgürlüğü ilkesi ile bağdaşmadığı gibi bu yöneticiler çalışanları üye oldukları sendikalara yönlendirmektedir. Bu uygulama ILO'nun 87 sayılı sözleşme hükümleri ile bağdaşmamaktadır.
- **Yerel idarelerde görev yapan memurların belediyelerle yaptıkları sosyal denge sözleşmelerinin bağlayıcılığı yoktur.** 4688 sayılı Kanunun 32. maddesinde mahalli idarelerde sosyal denge sözleşmesi adı altında imzalanan sözleşmelerin, toplu sözleşme niteliğinde olmadığı ve bu sözleşmeleri imzalamanın ve sözleşme hükümlerine uymanın yerel idarecilerin keyfiyetinde olduğu belirtilmektedir. Bu madde ILO'nun 98 sayılı sözleşme hükümlerine aykırıdır.
- **Toplu sözleşme görüşmelerine, en çok üyeye sahip ilk 3 konfederasyonunun katılmasına rağmen toplu sözleşmeyi bağitleme ve hakem kuruluna başvuru hakkı yalnızca bir tek konfederasyona verilmiştir.** Toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşmaya varılması durumunda Kanunun 29. maddesi; uyuşmazlık halinde Kanunun 33. maddesi hükümlerine göre toplu sözleşmeyi imzalama ya da hakem kuruluna başvurma hakkı, yalnızca heyet başkanı sıfatı ile en çok üyeye sahip konfederasyon yetkilisine verilmektedir. Oysa toplu sözleşme görüşmelerine en çok üyeye sahip 3 konfederasyon katılmakta ve hizmet kollarında farklı konfederasyonlara bağlı sendikalar yetkili olabilmektedir. Bu durumda en çok üyeye sahip konfederasyon yetkilisi, diğer konfederasyonlara bağlı sendikalara üye memurlar adına da toplu sözleşme imzalama; onlar adına hakem kuruluna başvurma ya da başvurmama hakkına sahiptir. Bununla birlikte hizmet kollarında yetkili sendikaların birçok talebi, genel talep olarak kabul edilmekte ve genel toplu sözleşme konusu içerisinde ele alınmaktadır. Bu durumda da bir konfederasyona bağlı sendikanın talebi hakkında başka bir konfederasyona yetki verilmiş olmaktadır. Dolayısıyla kanunda, kamu görevlilerinin temsili ile ilgili hak ihlalleri bulunmaktadır. Bu madde ILO'nun 151 sayılı sözleşme hükümlerine aykırıdır.
- **Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun yapısı değiştirilmelidir.** Kanunun 34. maddesi, toplu sözleşme görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması durumunda hakem olarak başvuru Kamusal Görevlileri Hakem Kurulu Başkanının Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Cumhurbaşkanı tarafından seçilerek atanacağını öngörmektedir. Kurul başkanının tercihle atanması yerine daha önceki düzenlemede olduğu gibi Kanunla belirlenmesi uygun olacaktır. Ayrıca akademisyenlerin belirlenmesi hususunda da değişikliğe gidilmeli, akademisyenler Üniversitelerarası Kurul tarafından belirlenmelidir. Bu haliyle madde ILO'nun 151 sayılı sözleşme hükümlerine aykırıdır.

- **Üyelik işlemleri e-devlet üzerinden yapılabilmelidir.** Gerekli altyapının hazırlanmasıyla sendika üyeliklerinin ve istifa işlemlerinin e-devlet üzerinden gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır. Bu uygulama, üye sayıları ve yetki tespitinde büyük kolaylık sağlayacak, sendika özgürlüğünün gelişimine katkıda bulunacaktır.

3. VERGİ ADALETSİZLİĞİ SON BULMALI, VERGİ DİLİMLERİ YENİDEN DÜZENLENMELİDİR

Daha adil bir gelir dağılımı için gerekli düzenlemeleri yapmak sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir. Ülkede tasarruf yapma imkânına sahip olmayan ve gelirinin tamamını geçimini sağlamak için harcayan kesimin milli gelirden hak ettiği payı alabilmesi ise adil bir vergi ve ücret politikasıyla mümkündür. Devlet, vergiler yoluyla çok kazananlardan aldığı vergileri, ücretsiz ya da ucuz kamu hizmeti ve sosyal yardım olarak vatandaşlara sunarken milli gelirin dağılımında adaleti de sağlamış olur.

Bizde ise durum bunun tersi bir şekilde işlemektedir. Dar ve sabit gelirlilerin üzerindeki vergi yükü, ülkedeki zenginlere oranlara çok daha yüksektir. Geçtiğimiz günlerde Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Merkezi'nin yaptığı bir araştırma bu gerçeği gözler önüne sermiştir. Araştırmada bir ailenin aylık tüketmek durumunda oldukları ürünler üzerindeki KDV, ÖTV gibi vergi oranları tespit edilmiş ve ailenin zorunlu olarak yaptığı harcamalardan kesilen toplam vergi oranı hesaplanmıştır. Buna göre Türkiye'de bir vatandaş, bütün vergi indirimleri ve istisnalar dahil edildiğinde bile harcadığı her 100 liranın 25 ile 40 lirasını tekrar devlete vergi olarak ödemektedir.

Başka bir ifade ile kazandığımızın %40'ını vergi olarak iade etmekteyiz. Ancak tasarruf etme imkânına sahip yüksek gelir grubuna dahil kimselerde bu oran çok daha düşük olmaktadır. İşte adaletsizlik de burada ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde fakirin gelirinden %40 vergi kesilirken zenginlerden alınan vergi hiçbir zaman bu oranlara çıkmamaktadır. Zaten sürekli gündemde olan vergi ve prim afları ile teşvik gibi uygulamalar, yüksek gelir gruplarından alınması planlanan vergilerin hiçbir zaman kâğıt üzerindeki oranlara ulaşamadığını göstermektedir. Bu durumda da düşük gelirli, ücretli, dar ve sabit gelirlilerden toplanan vergiler, yüksek gelir grubunun vergi aflarını sübvansede etmekte kullanılmaktadır. Yani zenginden alıp fakire vermek üzere planlanmış olan vergi sistemi bizde fakirden alıp zengine vermek için kullanılmaktadır.

Gelişmiş ülkelere kıyasla 2 kat fazla olan dolaylı vergilere ek olarak kaynağından kolay tahsilat sağlandığı için vergi gelirlerinin büyük bir kısmı ücretlilerden alınan gelir vergisinden oluşmaktadır. Çalışanlar kısa sürede en alt vergi oranı olan %15'lik limiti aşmakta ve yıl içinde %20-%27 oranında gelir vergisi ödemektedir. Hal böyle olunca ödedikleri vergi miktarı yükseldiği için yıl ortasında çalışanların geliri düşmekte ve büyük bir mağduriyet ortaya çıkmaktadır. Bu durum ülkemizde toplam gelir vergisi tahsilatının yaklaşık %50'sinin GSYİH'nın yalnızca %7'sini alabilen çalışan kesim tarafından ödenmesi sonucunu doğurmaktadır. Vergi politikalarındaki adaletsizlik nedeniyle, zaten düşük ücret alan ve büyük ölçüde ülkenin en fakir kesimini oluşturan kamu görevlileri, KİT çalışanları ve işçiler kısa sürede bir üst vergi dilimine tabi olmakta, maaşları düşmekte ve aldıkları maaş zammının büyük bölümü, artan gelir vergisi ödemesine gitmektedir. Zaten artan enflasyon karşısında maaşları sürekli eriyen kamu görevlileri, bir darbe de gelir vergisi nedeniyle yemektedir.

Bu nedenle ücretli kesimin yaşadığı bu mağduriyeti giderecek bir düzenlemenin gerçekleştirilmesi ve ücretli çalışanlardan alınan gelir vergisinin hiç olmazsa %15'te sabitlenmesi gerekmektedir.

4. 2018 YILINDA VERİLEN SÖZÜN GEREĞİ YERİNE GETİRİLMELİ, EK GÖSTERGE RAKAMLARI YENİDEN BELİRLENMELİ, EK GÖSTERGE ALAMAYAN PERSONELİN DE BU UYGULAMADAN FAYDALANMASI SAĞLANMALIDIR

2018 yılı seçimleri öncesinde dile getirilen ek gösterge değişikliği bütün kamu görevlilerini kapsayacak şekilde ele alınmalıdır. Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışan personel başta olmak üzere ek göstergeden faydalanamayan personele ek gösterge verilmeli ve ek göstergeler hiyerarşik düzene göre yeniden belirlenerek, idareciler başta olmak üzere ek gösterge farklılıkları giderilmelidir. Aynı eğitim düzeyinde olup aynı işi yapan kamu görevlileri arasındaki ek gösterge adaletsizliği çözülmeli, belirlenmiş olan ek gösterge rakamları artırılmalıdır. Türkiye Kamu-Sen'in konu hakkındaki hassasiyetlerini yansıtan kanun teklifi TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu'nda beklemektedir. Bu teklifin dikkate alınarak yasalaşmasının sağlanması sorunu çözecektir.

Ek gösterge, yalnızca belli unvanlarla sınırlı olmayıp, bütün kamu görevlilerini özellikle emekli aylıkları bakımından doğrudan ilgilendirmektedir. Memur maaşlarının önemli bir kalemi olan ek gösterge hem görev ücretini hem de emekli maaşını önemli oranda belirlemektedir. Ek gösterge konusu her ne kadar 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte 15/10/2008 tarihinden sonra ilk defa memuriyete atanan kamu görevlileri açısından kısmen önemini yitirse de 5434 sayılı Kanuna tabi olan memurlar açısından oldukça önemlidir.

Bu çerçevede yapılacak düzenlemelerde öğretmen, din görevlisi, hemşire ve polisler yanında müdürler, müdür yardımcılar, şefler, merkez taşra ayırımına tabi tutulanlarla, kurum içi yükselme sınavıyla gelen uzmanlar, idareci konumundaki kamu görevlileri, denetmenler, avukatlar, ek gösterge uygulamasından hiç faydalanamayan teknisyen yardımcısı, şoför gibi Yardımcı Hizmetler Sınıfına dahil olan personel unutulmamalıdır. Ayrıca idareciler ve üniversite genel sekreterleri ve yardımcılar açısından da var olan ek gösterge adaletsizliği mutlaka düzeltilmelidir.

Benzer durumların birçok unvanında olduğu da bilinen gerçekler arasındadır. Yani amir durumunda olan birçok personelin ek göstergesi emrinde çalışan personelin ek göstergesinden daha düşük haldedir. Uzmanlıklarda, taşra ve merkez uzmanları arasında ek gösterge bakımından farklılıklar yaşanmakta, uzman kadrosunda bulunan kamu görevlileri kariyer uzmanlar ve diğer uzmanlar olarak farklı kategorilerde değerlendirmeye tabi tutulmaktadır.

Aynı zamanda ek gösterge uygulamasının belirli bir standardı da bulunmamakta farklı hizmet sınıflarında farklı ek gösterge çizelgesi uygulanmakta, kadroları Yardımcı Hizmetler Sınıfında bulunan personel ek gösterge uygulamasından faydalanamamaktadır.

Bunun yanında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu derece ve kademe yükselmesini üst derecelerdeki boş kadronun varlığına bağladığı için birçok kamu görevlisi gerekli şartları taşıdığı halde üst derecelerde boş kadro bulunmaması nedeniyle hak ettikleri derecelere yükselmemektedir.

Bu sorunlar, ek gösterge uygulamasının bütüncül bir biçimde ele alınması ve yalnızca belli unvanları değil tüm kamu görevlilerini içeren kapsamlı bir biçimde değişikliğe tabi tutulması zorunluluğunu ortaya koymaktadır.

Kamu görevlilerinin emekli maaşı ve emekli ikramiyesi hesaplamasında en önemli unsurların başında kamu görevlilerinin hizmet sınıfı ve derecelerine göre belirlenen ek gösterge rakamlarına endekli olarak belirlenen özel hizmet tazminatı yansıtma oranı gelmektedir. Buna göre emekliye ayrılacak

kamu görevlisinin ek gösterge rakamı, almaya hak kazanacağı emekli maaşı tutarının belirlenmesinde birincil derecede önem kazanmaktadır.

Ek gösterge rakamlarına bağılı olarak belirlenen, emekli aylıklarına yansıtılacak özel hizmet tazminatı oranları, ek göstergesi 0 ile 2200 (hariç) olanlar için %55, 2200 (dahil) ile 3600 (hariç) olanlar için %85 iken ek göstergesi 3600 (dahil) ile 4800 (hariç) olanların özel hizmet tazminatı yansıtma oranı %145 olarak tespit edilmiştir. Ek göstergeye bağılı özel hizmet tazminatı yansıtma oranları arasındaki fark diğer gruplarda 20 ile 40 puan arasında değişmekte ama ek göstergesi 3600'ün altında kalan kamu görevlilerinin emekli aylıklarına yansıtılacak olan özel hizmet tazminatı, ek göstergesi 3600 olanlardan 60 puan, ek göstergesi 2200'den düşük olanların ise 90 puan daha düşük kalmaktadır. Bu durum, kamu görevlilerinin daha yüksek emekli aylığı alabilmek amacıyla 3600 ve üzerinde ek gösterge rakamı talep etmesine neden olmaktadır.

Ek gösterge uygulamasına ek olarak ek göstergeye bağılı olarak belirlenen özel hizmet tazminatı oranlarından kaynaklı bu adaletsizliğin de giderilmesi ve ek göstergesi 3600'ün altında olan kamu görevlilerinin emekli maaşlarına yansıtılacak tazminat oranlarının makul ölçülere çekilmesi, kamu görevlilerinin 3600 ek gösterge rakamı talep etmesinin de önüne geçecektir.

5. KAMUDA MÜLAKATA DAYALI ATAMA VE GÖREVDE YÜKSELME İŞLEMLERİNDEN VAZGEÇİLMELİDİR

1999 yılında yapılan reformsal nitelikteki değişikliklerle Şube Müdürlüğü, Şef ve daha alt düzeydeki kadrolara yapılacak atamalar için Görevde Yükselme eğitimine katılma ve bu eğitim sonunda ÖSYM veya MEB Ölçme ve Değerlendirme Merkezince yapılacak sınavda başarılı olma şartı getirilmiştir. Buna göre; hizmet süresi, sicil, disiplin yönünden değerlendirme yapılmadan ve görevde yükselme eğitimi almadan hiç kimse bu tür kadrolara atanmaz. Bu sistemin temel mantığı; kadro sayısının, taleplerden daha az olması nedeniyle yapılacak atamalara objektiflik getirmektir.

Günümüzde kamu personelinin görevde yükselme ve unvan değişikliği ile ilgili birçok sorunu bulunmaktadır. Bunun yanında 657 sayılı Kanun uyarınca çalıştırılan personelden bir üst öğrenimi tamamlayanlar, unvan olarak olmasa da mali ve sosyal haklar bakımından sahip oldukları mesleki unvana göre değerlendirilirken, KİT'lerde 399 sayılı KHK kapsamında çalışan personelin sonradan okul bitirerek kazandığı unvanın özlük hakları elde etmesi için unvan değişikliği sınavına girmesi şartı aranmaktadır.

31.08.2013 Tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren; Kamu kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmeliğin 1. Maddesinde yer alan; "ilçe idare şube başkanlıkları ile bunlarla aynı düzeydeki diğer görevlere" ibaresi ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmeliğin "Kapsam" başlıklı 2. maddesinin ikinci fıkrası, atama işlemlerinde bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmayacağı kadrolar yönünden genişletilmiş, kamuda yönetici atamalarında mülakat sisteminin hakim olduğu bir yapı getirilmek istenmiştir.

Bu değişikliklere ilişkin tartışmalar devam ederken tüm kurumların uyması gereken genel çerçeve görevde yükselme yönetmeliği 22 Ekim 2016 tarihi itibarıyla değiştirilmiş, daha önceki uygulamada sadece şube müdürü ve müdür düzeyindeki kadrolar için söz konusu yazılı sınav sonrasında sözlü sınav uygulaması, şef ve altındaki unvanlara yapılacak görevde yükselme niteliğindeki atamalar için de geçerli hale getirilmiştir.

Ayrıca Sağlık Bakanlığı'nda başhekim ve başhekim yardımcılığı, şube müdürlüğü, uzmanlık gibi idari kadrolar görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının kapsamından çıkarılmıştır.

Yargı kararlarında da defalarca dile getirildiği üzere mülakat, istismara açık, objektiflikten uzak, kişisel değerlendirmelere dayalı bir yöntemdir. Kamu hizmeti ve kamu yararı kavramlarının göz ardı edilerek Devlet yönetimine özel sektör anlayışının yerleştirilmesi amacıyla ortaya konulan bu yaklaşım nedeniyle kamu hizmetleri, adalet, liyakat ve ehliyet ilkeleri büyük yara almıştır. Kaldı ki, her yıl 50-60 bin dolayında yeni istihdam sağlanan kamu hizmetlerinde mülakat yönteminin sağlıklı bir şekilde uygulanabilirliği de mümkün değildir.

15 Temmuz süreci ile ortaya çıkan birlik, beraberlik ve dayanışma arzusunun tamamen subjektif nitelik taşıyan sözlü sınavlarla kırılması, kamuoyunun beklentileriyle örtüşmemektedir. Kamuoyu, bugüne kadar kopya, adam kayırma, iltimas geçme gibi nedenlerle kamuda zedelenmiş olan liyakat ilkesinin hem ilk atamalarda hem de görevde yükselme ve unvan değişikliklerinde hiçbir tereddüde yer vermeyecek şekilde, tamamen objektif kriterler çerçevesinde gerçekleşmesini beklemektedir. Oysa sözlü sınav doğası gereği daima içinde kişisel değerlendirmeleri barındırmaktadır.

Gerçekleştirilen yönetmelik değişiklikleriyle kurumlarda hem ilk atamalarda hem de görevde yükselme işlemlerinde mülakat sınavı uygulamasının önü açılmaktadır. Sözlü sınavın ne derece objektif uygulanacağı tereddütler oluşturduğu gibi kamu personeli seçme sınavının da önemini ortadan kaldırmaktadır.

Bu bakımdan kamuda mülakata dayalı atama ve görevde yükselme uygulamasından bir an önce vazgeçilmeli, görevde yükselmelerde yazılı sınav ve tecrübe dikkate alınmalıdır. Aynı zamanda vekaletle görevlendirme yerine asaleten görevlendirme yöntemi tercih edilmeli, idarecilik görevleri asaleten gerçekleştirilmelidir.

Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik'te liyakat ilkesini zedeleyen maddeler iptal edilmeli, bu çerçevede özellikle görevde yükselme sınavlarından muaf tutulacak görevleri genişleten, görevde yükselme sınavına katılabilmek için belirli bir süre çalışmış olma şartını kaldıran, bütün kademelerde unvan değişikliklerine sözlü sınav şartı getiren hükümler kaldırılmalıdır. Kamu kadrolarına yapılan atamalarda mülakat uygulamasının güvenlik gerekçesiyle yapıldığı ifade edilmektedir. Devletin güvenliğinin adaylarla yapılacak sınırlı süreli bir görüşme ile sağlanması mümkün değildir. Dolayısıyla kamuya yazılı sınava dayalı bir atama ve terfi sistemi getirilmeli, kamu personeli için güvenlik soruşturması yapılarak bu sorun çözülmelidir.

6. YARDIMCI HİZMETLER SINIFINDAKİ PERSONEL BİR DEFAYA MAHSUS GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFINA ALINMALIDIR

Yardımcı Hizmetler Sınıfına dahil personelin büyük çoğunluğu idari hizmetlerde, masa başı işlerde görevlendirilmektedir. Fiiliyatta zaten mevcut olan bu durumun yasal bir zemine taşınması, çalışma hayatında karşı karşıya kalınan bu hukuki ayrımcılığın giderilmesi amacıyla Yardımcı Hizmetler Sınıfına dahil olan personelin bir defaya mahsus olarak Genel İdare Hizmetleri Sınıfına geçirilmesi sağlanmalıdır. Bununla birlikte kadrosuzluk nedeniyle derece yükselmesi yapamayan personelin sorununu çözmek amacıyla, kadro durumuna bakılmaksızın kamu görevlilerinin eğitim durumlarına göre yükelebilecekleri kadro derecelerine kadar ilerlemeleri sağlanmalıdır.

7. MEMURLARA YAPILAN BÜTÜN EK ÖDEMELER EMEKLİ MAAŞI VE EMEKLİ İKRAMİYESİ HESAPLAMASINDA ESAS ALINMALIDIR

Vatandaşlarımızın sağlık ve sosyal güvenlik haklarını tek çatı altında toplayan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun hedefi, “Tüm çalışanlar arasında norm ve standart birliği sağlamak” olarak belirlenirken; norm ve standart birliği sağlamak adına, başta emekli aylığı bağlama oranlarının düşürülmesi olmak üzere birçok alanda kamu görevlilerinin hakları kısıtlanmış ancak emekli maaşına esas kazanç ve emekli ikramiyesi hesaplamasında temel alınan kıdem yılı açısından kamu görevlileri adına ortaya çıkan adaletsizlik giderilmemiştir. Emeklilik hakkında ortaya çıkan bu çelişki; aynı brüt ücreti alan bir işçi ile bir memur kıyaslandığında, emekli maaşında %15-%50; emekli ikramiyesinde ise %65-%100 arasında memurlar aleyhine bir durum yaratmıştır. İlgili Kanunla, statüleri, görev ve unvanları aynı olan iki memur arasında da göreve başlama tarihine bağlı olarak benzer bir ikili yapı oluşturulmuştur.

Ortaya çıkan bu adaletsizliğin giderilmesi, gerek Anayasanın 2. maddesinde vurgulanan “Sosyal Devlet” gerekse 10. maddesinde belirtilen “Kanun Önünde Eşitlik” ilkelerinin hayata geçirilmesi açısından da bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu nedenle Devlet memurlarının emeklilik hakları ve emekli maaşlarının belirlendiği mevzuatta gerekli değişiklik yapılarak memur maaşını oluşturan bütün kalemler ile ek ödeme, ek ders, döner sermaye ve diğer ödemeler de emekli keseneğine dâhil edilmelidir. Yapılacak değişikliklerle memurların emekli ikramiyesi için öngörülen ödeme kalemlerine ek ödeme, ek ders, döner sermaye gibi bütün ödeme unsurları da eklenmelidir.

8. TÜM MEMUR, SÖZLEŞMELİ VE GEÇİCİ PERSONEL İLE BUNLARIN EMEKLİLERİNE DİNİ BAYRAMLAR ÖNCESİNDE BAYRAM İKRAMİYESİ VERİLMESİ SAĞLANMALIDIR

Kamuda memurlar dışında tüm personele ve emeklilere bayram ikramiyesi ödenmektedir. Bu haktan faydalanamayan tek kesim memurlardır. Bu durum büyük bir adaletsizlik yaratmaktadır. Her ne ad altında olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan tüm memur, sözleşmeli ve geçici, vekil gibi personele Ramazan ve Kurban bayramları öncesinde bayram ikramiyesi verilmelidir.

9. COVID-19 NEDENİYLE HAYATINI KAYBEDEN SAĞLIK ÇALIŞANLARI VE KAMU GÖREVLİLERİ ŞEHİT STATÜSÜNDE DEĞERLENDİRİLMELİDİR

Bütün dünya küresel COVID-19 salgını ile mücadele etmektedir. Bugüne kadar milyonlarca insan virüse maruz kalmış, yüz binlercesi de hayatını kaybetmiştir. Virüse maruz kaldıktan sonra sağlığına kavuşanların bir süre sonra yeniden virüs kaptığı görülmektedir. Dolayısıyla insan vücudu şu ana kadar virüse kalıcı bir bağışıklık geliştirememiştir. Bununla birlikte virüsün insan vücudunda bıraktığı olumsuz etkiler de henüz tam olarak belirlenmiş değildir.

Olağanüstü durumlarda ülke güvenliği ve salgınla mücadele hiç kuskusuz ki hayati bir önem kazanmaktadır. Yaşamakta olduğumuz salgında da her türlü olumsuz şarta rağmen vatandaşlarımızın kamu hizmetlerinden eksiksiz ve kesintisiz bir biçimde yararlanması, ülkemizin salgınla mücadelesinin en önemli unsuru haline gelmiştir.

Şüphe yoktur ki, salgınla mücadeleden en fazla etkilenen kesim sağlık çalışanları başta olmak üzere kamu hizmetlerini sağlayan kamu çalışanları olmuştur. Bu esnada yüzlerce sağlık çalışanımız hayatını kaybetmiştir. Diğer meslek gruplarından mesleklerini icra ederken virüse maruz kalan, çalışma gücünü ya da hayatını kaybeden kamu çalışanlarının sayısı ise bilinmemektedir.

Bütün otoriteler bundan sonra benzer salgınların küresel ölçekte yayılma ihtimalinin daha da kuvvetlendiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla ülkemizde kamu görevlilerinin ve yakınlarının salgın hastalıklar karşısında hukuki güvence altına alınması bir zorunluluk haline gelmiştir.

Sağlık çalışanlarımızın COVID-19 nedeniyle hayatını kaybetmesi durumunda yaptıkları işle illiyet bağı aranması doğru bir uygulama değildir.

Bu nedenle COVID-19 nedeniyle hayatını kaybeden çalışanlarımızın vazife malulü sayılmaları için COVID-19 mesleki hastalık veya iş kazası olarak tanımlanmalıdır. Bu konuda SGK bir düzenleme yapmalıdır. Hali hazırda iş sağlığı ve güvenliği kanuna göre bildirim yapılması da sorunu çözmektedir. 5510 sayılı Kanunda bununla ilgili bir düzenleme yapılmalıdır.

Şehitlik için ise mutlaka covid-19 nedeniyle hayatını kaybeden sağlık çalışanları için 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümleri uygulanması gerekmektedir.