**MEMUR-SEN’İN 2018 YILI KAMU PERSONELİ DANIŞMA KURULU TALEPLERİ**

**-CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİ SONRASI İLK KPDK’DA BİR İLK YAŞANMALI ve KURUL GÜNDEMLİ OLARAK TOPLANMALIYDI**

Kamu görevlileri sendikacılığında toplu sözleşme masasından sonra en etkili ve en kapsamlı sosyal diyalog platformu konumunda olması hasebiyle Kamu Personeli Danışma Kurulu’nu önemsiyoruz.

Kurulun bugünkü toplantısı, birkaç ilke sahne oluyor. Cumhurbaşkanlığı Hükümet sisteminin fiilen ve hukukun hayata geçmesi sonrasındaki ilk Kurul toplantısını yapıyoruz. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı adını aldıktan sonra yapılan ilk Kurul toplantısı, Kurul ilk kez geç toplanıyor ve ilk defa Aralık ayında toplantı gerçekleşiyor. Bir başka ilk ise Sayın Bakan’ın hem Kurulun başkanlığı görevini ilk defa icra ediyor ve Kurul toplantısına da ilk defa katılıyor.

Bunlar gerçekleşen ilkler. Bir de KPDK açısından gerçekleşmesi gereken ve beklenen ilkler var. Kurul toplantısının tarihinin ve gündeminin tarafların ortak çalışmasıyla belirlenmesi ve KPDK gündeminin davet yazısıyla birlikte hem taraflarla hem de kamuoyuyla paylaşılması gibi.

Bir başka gerçekleşmesi istenen ve gereken ilk ise Kurulun bu toplantısının sonunda, Kamu Personel Sistemine ilişkin gerçekten sorun oluşturulan çözülmesi, kamu görevlilerinin haklı beklentilerinin kesin tarih verilerek hayata geçirilmesidir.

Kamu görevlileri sendikaları tarafındaki yetkili konfederasyon ve yetkili sendikaların bütününün gündeminde bulunan bir sorunun çözümü, bir konunun ve ona dair teklifin Kamu İşveren Heyeti tarafının da katkısıyla Kurul toplantısında karara bağlanıp kazanıma dönüşmesi için ortak çabalara girişilmesidir.

Böylesi bir süreci işletmek ve sonucu üretmek; varlığıyla önemli olan KPDK’nın yaptıklarıyla, kararlarıyla, kazanım üretme heyecanıyla değerli olmasına da hizmet eder. Bu nitelikleri haiz KPDK, kamu yönetimi, kamu personel sistemi, kamu görevlileri ve kamu görevlileri sendikacılığı zemini açısından katılımcı kurguyla, etkili sosyal diyalogla sorun gören, çözüm üreten, vizyon geliştiren bir çalışma hayatı platformu olarak konumlandırılmış olur.

**-2018 YILININ SON KPDK TOPLANTISINDA SON DERECE ÖNEMLİ KARARLAR, KAZANIM ÜRETECEK KULVARLAR ÜRETEBİLİRİZ**

2018 yılının son Kamu Personeli Danışma Kurulu toplantısının, kamu görevlilerini sevindirecek, kamu personel sistemi için kalıcı çözümler üretecek, sendikal zemin açısından yeni bir bakışı hayata geçirecek kararlar ve kulvarlar üretebiliriz.

Bunları birlikte başarmak için çok geniş zamana ve büyük çabalara ihtiyaç yok. Kamu İşveren Heyetini bağlayacak ve kamu görevlileri açısından da haklı talep oluşturacak biçimde deklare edilen vaatleri gerçekleştirmeye, emeğin yetkili temsilci konumundaki konfederasyonumuzun ve bağlı sendikalarımızın dile getireceği sorunları çözmeye, çözümlere hayat vermeye fırsat verecek kulvarlar, imkan sağlayacak kararlar noktasında uzlaşarak bugünkü toplantıyı gerçek sonuçlarla tamamlayabiliriz.

Biz gerek Kurulun Başkanlığını yürüten Sayın Bakanın ve Bakanlığının gerekse Kamu İşveren Heyeti tarafında temsilci bulunduran diğer bakanlıkların ve kurumların; kamu görevlilerinin ve kamu personel sisteminin gündeminde yer alan konularla, sorunlarla ilgili önerilerini, hazırlıklarını, çalışmalarını ve sonuca dair nihai karar tasarımlarını bu toplantıda bizlere ifade edeceklerini umuyoruz.

Ek gösterge vaadini bir an önce hayata geçirmek ve bütün kamu görevlilerinin ek gösterge konusundaki beklentilerini gerçekleştirmek için neler yapıldığını ve hangi noktaya ulaşıldığını öğrenmek istiyoruz.

Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından açık ve kesin bir dille deklare edilen 3.600 ek gösterge vaadi konusunda kat edilen mesafeyi netleştirmek, vaadin gereklerini yerine getirmek bağlamında Cumhurbaşkanımızın kamuoyu önünde Kamu İşveren tarafına verdiği talimatın gereklerinin yerine getirileceği tarihi kesinleştirmek için cümle kurulmasını bekliyoruz.

Daha da ötesi, ek gösterge başta olmak üzere mutlak yerine getirilmesi gereken konularla, gereği yapıldığında, teklif ve taleplerimiz kapsamında uygulama, düzenleme ve değişiklik yapıldığında kamu görevlilerini memnun edecek konularla ilgili yol haritasının ve nihai sonuçlanmaya ilişkin takvimin toplantı sonunda karar altına alınması umudunu taşıyoruz.

2018 yılı içerisinde enflasyon nedeniyle kamu görevlilerinin hem maaş ve ücretlerinde hem de yıllık gelirlerinde meydana gelen erimenin geleceğe etkili olarak telafisi ve geçmişe etkili olarak tazmini konusunda “enflasyon farkının yılsonu beklenmeden, enflasyon tazminatı gecikmeden ödenmeli” şeklinde deklare ettiğimiz talep ve tekliflere hem net hem de evet şeklinde cevap verilmesinden çekinilmeyeceğini düşünüyoruz.

-KAMU PERSONEL SİSTEMİNDEKİ SORUNLARIN ÜSTESİNDEN GELMEK İÇİN KPDK ÜST DÜZEY SORUMLULUK ALMALI VE OLUŞTURULACAK ALT KOMİSYONLARLA ÇÖZÜMLER HIZLANDIRILMALI

Kamu Personeli Danışma Kurulu; kamu görevlilerine, kamu hizmetlerine ve kamu idaresine dair birçok konuyu ayrıntılı olarak görüşme kapasitesine ve kalıcı, adil ve kabul edilebilir çözümler üretme potansiyeline sahip bir sosyal diyalog aparatı, katılımcı demokrasi aracı ve kazanım üretme alanı olarak görülmesini sağlayacak alt yapıya ve birikime sahiptir.

Bu kapasite ve potansiyelin hem atıl konuma düşmemesi hem de süre sınırlaması olmaksızın çözüme dönük kararlar üretmesi için, KPDK’nın bütün bileşenleri hem münhasıran hem de bütün olarak üst düzey sorumluluk almalı, kendi alanlarıyla ve Kurulun sorumluluk ve yetki alanlarıyla ilgili inisiyatif ortaya koymalıdır.

Bir başka husus, Kurulun durağan yapısını hareketlendirmek ve uzun erimli toplantılar arasında geçen zaman diliminde arka palan çalışmalarıyla Kurul toplantılarını konuşma pratiğinden karşılıklı uzlaşma pratiğine evirmeliyiz.

Gerek 3. Dönem gerekse 4. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerinde, toplu sözleşme süreci içinde süre nedeniyle karara bağlanma fırsatı yakalanamayan konuları KPDK’nın gündemine ve Kurula bağlı olarak çalışma yürütecek alt komisyonlara havale etmek noktasında uzlaşıya varılmıştı. Bu uzlaşı, alt komisyon çalışmalarıyla olgunlaştıran ve sayısal açıdan kapsamında oldukça fazla kamu görevlisi yer alan bazı sorunların çözümüne, çözümlerin kazanıma dönüşmesine zemin hazırlamıştı. Örneğin 4/C’den vazgeçmek ve 4/C statüsündeki personeli 4/B statüsüne geçirmek kararı ve kazanımı bu komisyon çalışmalarının süreci hızlandırmasının ürünüdür.

Bu çerçevede, siyasi iradenin gerçekleştirmeyi vaat ve taahhüt ettiği, kamu görevlilerinin haklı olarak hayata geçmesini beklediği, yetkili konfederasyon olarak Memur-Sen’in ve yetkili sendika olarak Memur-Sen’e bağlı sendikaların talep ve teklif olarak deklare ettiği konu başlıklarını belirlemek suretiyle alt komisyonlar oluşturmalıyız. Bu alt komisyonlar çalışmalarına ivedilikle başlamalı; öncelikle 2019 Mart ayında gerçekleştirilecek Kurul toplantısına kadar gerçekleştirilmesi gereken konuları sonrasında da 2019 Ağustosundaki toplu sözleşme sürecine kadar uzlaşmayla çözülmesi mümkün konu ve sorunları, karara bağlayacak, kazanıma dönüştürecek raporları ve taslakları oluşturmalıdır.

**-CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİNE GEÇİŞİN KAMU YÖNETİMİNDE, KAMU PERSONEL SİSTEMİNDE, KAMU GÖREVLİLERİ VE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI ÜZERİNDE OLUŞTURDUĞU ETKİLERİ GÖRMEK, OLUŞAN KURUM VE KURAL BOŞLUKLARINI GİDERMEK GEREKİYOR**

Hükümet sistemini parlamenter sistemden Cumhurbaşkanlığı Hükümet sistemine dönüştüren Anayasa değişikliği teklifinin 2017 yılında gerçekleştirilen referandumla kabul edilmesi ve 2018 Haziran ayında gerçekleşen seçimle Cumhurbaşkanlığına Recep Tayyip Erdoğan’ın seçilmesi ile birlikte Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi fiilen ve hukuken uygulamaya geçmiştir.

Hükümet sistemi değişikliği sadece yürütme erkinin yapısında, Hükümetin şekli şablonunda değil başta idarenin kurgusunda ve idari teşkilatlanma yapısında olmak üzere yürütmeyle ilişkili alt sistemlerde de kapsamlı değişiklikler üretti. Kurum ve kuruluşların bağlı, ilgili ve ilişkili olduğu yapılar değişti.

Bakanlıkların teşkilat yapıları, Cumhurbaşkanlığının idari teşkilatı, merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatlarına ilişkin görev ve unvanlar, hatta bakanlıkların. Kurumların, kuruluşların görev ve yetkileri, Bakanların siyasi ve idari açıdan konumları ve durumları da değişti.

Bu neviden büyük bir değişimde, kamu yönetiminin, kamu hizmetine ilişkin işleyişin ve nihayet kamu görevlilerinin değişim ve etkilenme eşiğinin dışında kalması elbette mümkün değil.

Şüphesiz, kamu personel sistemine ve kamu görevlilerine dönük de gerek yetki kanununa dayalı Kanun Hükmünde Kararname ile gerekse de Cumhurbaşkanlığı Kararnameleriyle önemli değişiklikler yapıldı. Personel sisteminin ve kamu personel mevzuatının başat kurumları konumundaki iki önemli yapının biri hakkında kapatılma diğeri hakkında ise değişim-dönüşüm kararı verildi. Devlet Personel Başkanlığı ile Eski adıyla Maliye Bakanlığı bünyesindeki Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünden bahsediyorum.

Biri kamu personel sisteminin-mevzuatının, diğeri kamu maliyesi yönetiminin-mevzuatının kurumsal mutfağı konumundaki bu yapıların yokluğu, diğer alanlarda olduğu gibi kamu görevlileri sendikacılığı alanında da kurum boşluğu, muhatap yokluğu oluşturmuştur.

Toplu Sözleşme sürecinin ve KPDK’nın sekreterya işlemlerini yürüten, kamu görevlileri sendikacılığı alanında kamu görevi sıfatıyla ilişkili görüş oluşturma işlevini üstlenen Devlet Personel Başkanlığı’nın varlık-yokluk arasında arafta kalmasının sonuçlarından birini KPDK toplantısının ilk defa geç toplanması olarak yaşamak zorunda kaldık. Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü’nün yapı ve birikim olarak devre dışı kalmasının sonuçlarını hem sendikal taraf olarak bizler hem de Kamu İşveren tarafı içerisinde olan bakanlıklar ve kurumlar bizzat yaşıyor.

Kapatılan Bakanlıklar, kurum ve kuruluşlar, isim, görev ve teşkilatlanma değişikliği yapılan Bakanlıklar nedeniyle de gerek KPDK’da gerekse toplu sözleşme masasının Kamu işvereni tarafında açık ve mutlaka giderilmesi gereken belirsizlikler var. Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı ayrı ayrı temsil edilen birimlerdi şimdi Maliye ve Hazine Bakanlığı var. Devlet Personel Başkanlığı ile Çalışma Bakanlığı ayrı birimler olarak vardı. Şu anda biri yok diğeri ise Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı şeklinde geçmiş dönemdeki iki ayrı Bakanlığı içinde barındırıyor.

Bakanlıkların, kurum ve kuruluşların hangilerinin KPDK, toplu sözleşme masasında heyet içerisinde yer alacağı henüz kesin ve açık şekilde belli değil. Bakanlıklar dahil olmak üzere kurum ve kuruluşların hangi hizmet koluyla ilişkilendiği, ilişkileneceği konusunda tereddütler ve çelişkiler var. Öyle ki, kurum ve kuruluşların dahil olduğu hizmet kollarını belirleme noktasında asli görevli konumdaki Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın hangi hizmet kolunda olduğuna/olacağına ilişkin tespitlerde ve tahminlerde mutlak bir ortaklık yok. Çünkü bu Bakanlığı oluşturan iki bakanlıktan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Büro Bankacılık ve Sigorta hizmet kolunda iken Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ise Sağlık ve Sosyal Hizmet kolunda yer almaktaydı.

Ortada bu türden kurum ve kural boşluklarının azımsanmayacak sayıda olduğu bir eşikteyiz. Şüphesiz bu boşlukların hepsini mazur ve makul görmek gerekiyor. Nihayetinde yeni bir sisteme geçildi ve bu sistemin gereklerini inşa ve icra etmek bir anda olacak bir durum değil. Fakat, gecikmemek ve hızlı davranmak gerekiyor. Zira, devletin işleyişinde, idarenin iş üretmesi yaşanacak her eksiklik ve gecikme, devletle ya da idare ile temas kuran sivil toplum örgütlerinin, kamu görevlilerinin ve bireylerin muhatapsız kalması hem güven hem de hizmet noktasında sorun oluşturur.

Bu nedenle, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi kapsamında gerçekleşen değişikliklerin ürettiği etkilerin ve buna dair analizlerin, bunlar üzerinde oluşturulacak görüş ve mevzuat içeriklerinin, teşkilat yapılanmasına ilişkin önerilerin en azından kamu görevlileri ve kamu görevlileri sendikacılığı düzlemi üzerinden KPDK’da karşılıklı olarak değerlendirilmesi, kurum ve kural boşluklarını gidermeye dönük bir çalışmanın yürütülmesi gerekiyor.

Bu çerçevede, 4 milyonu aşkın insanımızın doğrudan içeriğinde yer aldığı ve arka planıyla birlikte 20 milyonluk bir kitlenin hükümlerinden, süreçlerinden, değişikliklerinden ve sonuçlarından doğrudan, 83 milyon vatandaşımızın bütününün dolaylı olarak etkilendiği kamu personel sistemine, kamu personeli mevzuatına, toplu sözleşme dahil kamu görevlileri sendikacılık alanına, kamu hizmetine ilişkin paradigmanın hayat bulmasına ilişkin idari görev ve yetkilerin icrasının Bakanlık bünyesindeki bir genel müdürlük altında konumlandırılan bir daire başkanlığı üzerinden gerçekleştirilmesinin mümkün ve doğru olmayacağını düşünüyoruz. Diğer taraftan böylesi bir yaklaşımın, gerek kamu personel sisteminin önemini, kamu görevlilerinin değerini ve kamu görevlileri sendikacılığının fikri ve fiili zemindeki zenginliğini anlamamak ve yansıtamamak gibi bir sonuç üretme riski barındırdığını düşünüyoruz. Bu nedenle, Devlet Personel Başkanlığı’nın konumunun korunması bunun mümkün/uygun görülmemesi halinde ise bir genel müdürlük bünyesinde daire başkanlığı olarak değil Bakanlık ana hizmet birimi olarak Kamu Personel Hizmetleri Genel Müdürlüğü şeklinde münhasır bir genel müdürlük olarak konumlandırılmasını teklif ediyoruz.

**-4688 SAYILI KANUN KAPSAMINDA İSTENEN VE YAPILMASI GEREKEN DEĞİŞİKLİKLERİ GERÇEKLEŞTİRMEK TARAFTA KOALİSYONA KAPALI TEK KANATLI HÜKÜMET YAPISI DİĞER TARAFTA YETKİLİ OLMAYANLARIN DA OTURDUĞU KONFEDERASYONLAR KARMASI ŞEKLİNDEKİ TOPLU SÖZLEŞME MASASI ÇELİŞKİSİNİ GİDERMEK GEREK**

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişin gerekliliği ifade edilirken ve toplumun bu değişikliği desteklemesi beklentisi ortaya konulurken iki ana içerikten yararlanıldı. İlki; yürütme erkinin koalisyona kapalı ve tek kanatlı olması, ikincisi ise doğru, hızlı ve ihtiyaç duyulan karanların milletin yetkilendirdiği makamlarca alınmasıdır.

Bu kapsamda 24 Haziran’da yapılan seçimlerde sandıkların açılması ve kesin sonuçlarının açıklanması sonrasında Hükümet oluşmuş ve güvenoyuna, koalisyon gibi arayışlara ihtiyaç duymadan kurulmuştur.

Kamu görevlileri sendikacılığında, bir anlamda bir yıl süren seçimler sonrasında her yıl 15 Mayıs’ta sayım gerçekleşmekte yetkili konfederasyon ve sendikalar belirlenmektedir. Sendikacılıkta yetki kavramı da yetkili konfederasyon/sendika sıfatı da tekil ve koalisyona kapalı bir çerçeveye sahiptir.

Buna rağmen, ülkemizde işçi sendikacılığı zemininde bu gerçeğe uygun davranılırken, kamu görevlileri sendikacılığı alanında sendikacılığın evrensel ilkelerine ve dünya ülkelerindeki cari uygulamalarla uyumlu olmayan bir toplu pazarlık masası ve yasası kurgulanmıştır.

Sendikal hakların örgütlenme kısmında yürütülen rekabet ortada iken toplu pazarlık hakkında eşitler arası pazarlık ilkesine açıkça aykırılık teşkil edecek şekilde; hem yetkili olmayan konfederasyonlar için masada koltuk ayrılması hem de yetki sahibi konfederasyon ve sendikalara bir anlamda aba altından sopa göstermek anlamına gelecek şekilde “yedek yetkili konfederasyon/sendika” tanımlaması gibi gariplikler mevzuat içinde varlığını korumaktadır.

Bu durum zaten kısıtlı olan toplu sözleşme sürecinde yetki sahibi örgütlerin söz hakkı süresini kısaltmakta, masanın maniple edilmesine zemin oluşturmakta, Kamu İşveren tarafının üstün taraf görünümüne sahip kılınmasına neden olmaktadır.

Diğer taraftan, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişle birlikte devlet teşkilatında meydana gelen değişimlerde dikkate alınarak örgütlenmeye ilişkin tespitlerin, hizmet kolları ile devlet teşkilatı arasındaki ilişkilendirmelerin, sendikal örgütlenmeye ilişkin kuralların, toplu sözleşme masasında Kamu İşveren ve Sendika Heyeti tarafının, toplu sözleşmeye ilişkin kapsamın düzenlenmesi bağlamında hem 4688 sayılı Kanun’da hem de dayanak oluşturduğu yönetmeliklerde düzenleme ve değişiklik yapılması gerekiyor.

Bu çerçevede, 4688 sayılı Kanunda yapılacak değişikliklerle ilgili olarak aşağıdaki önerilerimizin özellikle dikkate alınmasını istiyoruz.

a) Yeni Türkiye iradesinin sendikal alandaki karşılığı ortaya konmalı örgütlenmeye ve sendikalı olmaya ilişkin yasaklar, sınırlamalar mutlaka azaltılmalı,

b) Toplu sözleşme masası daraltılmış kapsamdan ve gereksiz koltuklardan kurtarılmalı

c) Yetkili sendikanın önemi, sendikalı olmanın değeri tescil edilmeli ve dayanışma aidatı kamu görevlileri sendikacılığında da hayata geçirilmeli

d) Kamu görevlilerinin hukuku ve haklarına ilişkin hükümler içerecek toplu sözleşmenin görüşme süreci otuz güne sıkıştırılmamalı, toplu sözleme görüşmelerinde süre en az altmış güne çıkarılmalı

e) Masaya oturmamak da masadan kalkmak da sendikal eylem olarak görülmeli “yedek yetkili konfederasyon ve sendika” garabetine son verilmeli

f) Kamu yıllık bütçe yaparken, kamu görevlilerinin mali, sosyal ve özlük haklarına ilişkin hükümler içeren toplu sözleşmenin iki yıllık olması, uygunluk mu çelişki mi üretiyor sorusuna cevap üretilmeli

g) Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu İşvereninin hakim olduğu kurul olmaktan çıkarılmalı, Kurulun Kamu İşveren ve kamu görevlileri sendikalar heyeti temsilcileri dışındaki üyelerinin kurumları ve unvanları Kanunda açık olarak belirtilmeli

h) Hakem Kurulu’nda görev yapacak iki akademisyen üyeden biri başkaca bir süreç işletilmeksizin doğrudan yetkili konfederasyondan tarafından belirlenmeli,

i) Emekli kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme hakkına ve toplu sözleşme kapsamından daha geniş çerçevede yararlanmasına ilişkin sınırlamalara son verilmeli

j) Toplu sözleşmenin uygulanması noktasında kamu yönetimi sorumluluk almalı, bu noktada zorluk ve sıkıntı yaşatan, isteksiz davranan kurumların ve yetkililerin idari ve adli zeminde yaptırımla karşılaşmasına imkan verecek hükümler kanunda yer almalı

k) Sosyal denge sözleşmesinde (tazminatında) sınırlamalar kalkmalı yerel yönetimler yanında döner sermaye işletmeleri ve KİT kapsamındaki kuruluşlar da sözleşme imzalama kapsamına alınmalı

l) 4688 sayılı Kanunun diğer kanunlara atıf yaptığı madde sayısı azaltılmalı, hüküm boşluğu bulunan konularla ilgili olarak münhasır Kanun hükmü oluşturulmalı

m) Kurum İdari Kurullarının etkinliği artmalı doğrudan sonuç üreten kararlar almasına dönük mevzuatı değişikliği yapılmalı

n) Kamu görevlilerini, kamu personel sistemini, kamu görevlileri sendikacılığı alanını ilgilendiren yasal ve idari düzenleyici işlemlere ilişkin mevzuat çalışmalarında yetkili konfederasyonun ve yetkili sendikaların sürece katılımı sağlanmalı, Meclis ihtisas komisyonlarının bu kapsamdaki toplantılarına katılımlarını zorunlu kılacak, şekilde gerek kanunlarda gerekse Meclis İç Tüzüğü’nde değişiklik yapılmalı, “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı”nın bu çerçevede doğrudan sorumluluk almasını sağlayacak bir yaklaşım ortaya konmalı

Diğer taraftan, 4688 sayılı Kanun kapsamında düzenlenen örgütlenme hakkına ilişkin uygulama sahasını belirleyen kamu kurum ve kuruluşlarının dahil olduğu hizmet kollarını düzenleyen yönetmeliğin ekinde yer alan liste büyük oranda geçerliğini yitirmiştir. Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ve öncesinde Kanun Hükmünde Kararname yeniden dizayn edilen devlet teşkilatı dikkate alınarak, en geç 15 Mayıs 2019 tarihine kadar söz konusu Yönetmelikte gerekli değişikliklerin yapılması gerekmektedir.

Bu itibarla gerek 4688 sayılı Kanunda gerekse bağlı yönetmeliklerde yapılacak değişiklik ve düzenleme çalışmalarıyla ilgili olarak, paydaş konumda olan bizlerden görüş alınması, oluşturulan taslak ve tasarıların gönderilmesi suretiyle katkı istenilmesi uygulamaları yerine katılımcılığı, birlikte çalışmayı, ortak akılla yol almayı önemseyen bir pratik ortama konulmalıdır. Aynı şekilde 4688 sayılı Kanunda yapılacak değişikliklerle ilgili olarak TBMM kapsamında yürütülecek çalışmalarda ihtisas komisyonlarında paydaş olarak temsil edilmemize ve fikirlerimizi ifade etmemize imkan sağlayacak anlayışın ortaya konulmasını da bekliyoruz.

**-KAMUOYUNA GERÇEKLEŞTİRİLECEĞİ KESİN OLARAK İFADE EDİLEN 3600 EK GÖSTERGE, MEVCUT DURUM İTİBARİYLE KAMU GÖREVLİLERİ AÇISINDAN VERİLEN SÖZLERİN TUTULDUĞUNU TESCİLLEYECEK TEK GÖSTERGE**

Cumhurbaşkanlığı seçim sürecinde bizzat Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan tarafından dile getirilen öğretmenlerin, din görevlilerinin, hemşirelerin, polisler ve yönetim kadrolarında görev yapan kamu görevlilerinin ek göstergelerinin 3600’e yükseltileceğine ilişkin vaat, aradan geçen ve bu konuda düzenleme yapılması için yeterli olan süreye rağmen halen yürürlüğe konulmamıştır. Cumhurbaşkanımızın söz konusu vaadi ifade ederken yansıttığı heyecan, gerek kamu kurumlarınca gerekse yasama organınca yeterince sahiplenilmemiş gözükmektedir. Bir başka husus, bu süre içerisinde gerek yasama organı temsilcileri gerekse ilgili kamu birimleri tarafından ek gösterge konusuyla ilgili vaadin hızla yerine getirilmesini hedefleyecek biçimde bir çalışma yapılıp yapılmadığı bilgisi bizlerle paylaşılmadığı gibi bu çerçevede yürütülecek bir çalışma için bize herhangi bir davet ve çağrı da yapılmamıştır.

Ek gösterge vaadi, kamu görevlileri alanında hem beklenti hem de emekli olma iradesinin ertelenmesi gibi sonuçlar üretmiştir. Bunun yanında, söz konusu vaadin içeriğinde unvanları belirtilmeyen kamu görevlisi kitlesi açısından da kendilerine dönük bir ek gösterge değişikliğinin ve 3600 ek göstergeden yararlanacak kamu görevlileri arasına kendilerinin de dahil edileceği noktasında makul hatta haklı bir beklentinin oluştuğu da tartışmasızdır.

Ek gösterge düzenlemesi konusunda iki ana talep ve teklifimiz var. Biri söz konusu vaadin hayata geçirilmesi için daha fazla beklenmesi diğeri ise ek gösterge konusunda yapılacak düzenlemenin kapsamının hak ve adalet temelli olarak genişletilmesidir. Bu çerçevede, 3600 ek göstergeden yararlanacak kamu görevlilerine ilişkin kapsamın, seçim sürecinde ifade edilen unvan ve kadrolarla sınırlanmaması, kapsamın mutlaka genişletilmesi, bütün kamu görevlilerinin mevcut ek göstergelerinin de en az 600 puan olacak şekilde yükseltilmesi gereklidir. Ek göstergeye ilişkin olarak geçmiş dönem toplu sözleşme tekliflerimiz arasında ayrıntılı bir şekilde dile getirdiğimiz hususlar da dikkate alınarak ve mutlaka ortak çalışma yapılarak bir düzenleme içeriğinin oluşturulması gereklidir.

Özellikle yardımcı hizmetler sınıfında görev yapan personelin ek gösterge yoksunluğu bu düzenleme kapsamında sona erdirilmeli ve uzun yıllardır bu konuda yaşadıkları mağduriyet sona erdirilmelidir. Esasen ek gösterge yoksunluğunu gidermek dahil yardımcı hizmetler sınıfına ilişkin bir çok sorunun çözümü ve beklentinin karşılanması için daha kalıcı bir çözüm olarak yardımcı hizmetler sınıfının kaldırılarak bu sınıfta görev yapan personelin Genel İdare Hizmetleri Sınıfı kapsamına alınmasına yönelik düzenleme yapılması daha uygun olacak ve haklı beklentileri karşılayacaktır.

Sonuç olarak, kamu görevlilerinin ve hali hazırdaki kamu görevlisi emeklilerinin büyük bir heyecanla beklediği ek gösterge düzenlemesinin ivedilikle yürürlüğe konulması; kamu görevlilerinin emeklilik kararlarını erteleme sonucu üreten bu zımni baskının son bulması, ek göstergeye dair beklentilerin unvan-kadro ayırımına gidilmeksizin karşılanması hem emekli ikramiyesi hem de emekli maaşı konusunda yaşanan sıkıntıların sona ermesi noktasında önemli bir eşiğin aşılmasına katkı sağlayacaktır.

**KAMU GÖREVLİLERİNİN ENFLASYON YÜKSELİŞİYLE ERİYEN MAAŞLARI VE AZALAN GELİRLERİ ES GEÇİLMEMELİ, ENFLASYONA EZDİRMEME SÖZÜNÜN GEREĞİ YERİNE GETİRİLİP ENFLASYON FARKI YANINDA ENFLASYON TAZMİNATI DA ÖDENMELİ**

2018 mali yılı içerisinde gerek ilk gerekse ikinci altı aylık dönemde enflasyon ile maaş/gelir ilişkilendirmesinde kamu görevlileri aleyhine, kamu görevlilerinin aile bütçesini olumsuz etkileyecek nitelikte gelişmeler yaşanmış, sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Siyasi iradenin sürekli dile getirdiği hususların başında özelde kamu görevlilerini genelinde kamuda görev yapanları enflasyona ezdirmemek kararlılığı yer almaktadır. Bununla birlikte 2018 yılında gerek ilk altı aylık süreçte Mart ayı sonrasında, ikinci altı aylık evrede ise Temmuz-Ekim döneminde kamu görevlileri gerek aylık enflasyon gerekse dönemlik enflasyon itibariyle satın alma gücünde ve yıllık gelirlerinde reel kayıplar yaşamak durumunda kalmıştır. Her ne kadar altı aylık dönemi takip eden ay itibariyle maaş zammı ile enflasyon oranı arasında aleyhe fark oluşması halinde maaşlara aradaki fark kadar enflasyon farkı ödense de aradan geçen sürede enflasyonun gelirde ürettiği kayıp geçmişe etkili olarak giderilmemekte ve sadece geleceğe etkili olacak şekilde enflasyon farkı kadar artış gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda somut örnek olması açısından Eylül ayında gerçekleşen %6.30 oranındaki enflasyon oranı tek başına Temmuz-aralık dönemi için maaşlara yapılan zammın neredeyse bir buçuk katı seviyesindedir. Eylül ayından Aralık ayına kadar geçen sürede bu oranın gelirde ürettiği reel azalmaya kamu görevlisi tarafından katlanılmakta Kamu İşvereni ve Kamu Maliyesi bu noktada azalmayı finanse etmeye dönük bir tazmin uygulaması yapmamaktadır. Bu nedenle, 2018 yılı enflasyon verilerindeki yüksek eşikli çıkışların ürettiği kayıpların telafisi için 2019 Ocak ayı maaşlarıyla birlikte, 2018 yılında gerçekleşen reel gelir kaybını tazmin etmeye yönelik enflasyon farkı tazminatının hesaplanarak kamu görevlilerine ödenmesi konusunda bir uygulama kararı alınması gerekmektedir.

Sermaye ve işveren kesiminin hatta devletin enflasyonun yüksek olduğu aylardaki kayıpları gidermeye dönük olarak teşviklerle, vergi indirimleriyle, KDV iadesi benzeri içeriklerle tedbir aldığı, yaşanan kayıpların ya telafi ya tazmin edildiği dikkate alındığında kamu görevlileri açısından da hem telafi hem de tazmin uygulamasının aynı anda hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda, enflasyon farkı uygulamasında altı aylık dönem sonunun değil enflasyon farkının oluştuğu ayı takip eden ayda uygulama yapılmasına, enflasyon nedeniyle oluşan gelir kayıplarının tazmin yöntemiyle kamu maliyesi tarafından karşılanmasına imkan veren bir düzenleme ve uygulama anlayışının hayata geçirilmesini hem teklif hem de talep ediyoruz.kpdkkasim6

**-KAMU PERSONELİ İSTİHDAMINDA SÖZLEŞMELİLİK TERK EDİLMELİ, SÖZLEŞMELİ PERSONELİN TAMAMI KADROYA GEÇİRİLMELİ, İŞ GÜVENCESİNİ VE SAYGIN İŞİ MERKEZE ALAN KAMU PERSONEL SİSTEMİ TAM OLARAK HAYATA GEÇİRİLMELİ**

Kamu personel sisteminde kanayan yara konumundaki 4/C istihdam türünü kaldıran, geçmiş dönemde sözleşmeli personelin kadroya geçişini sağlayan siyasi iradenin ve kamu yönetiminin, sözleşmeli personel istihdamına devam etmesinin gerekçesini anlamakta zorlanıyor ve bu yaklaşımı kesinlikle doğru bulmuyoruz.

Yoğun olarak MEB tarafından öğretmen unvanlı personel istihdamında kullanılan kamuda sözleşmeli personel istihdamının, geçmiş yıllarda fayda değil zarar, huzur değil sıkıntı, kalite değil kaos ürettiği hem gözlenmiş hem de kayıt altına alınmıştır. Buna rağmen, halen gerekçesi, hedefi, gerekliliği net olarak ortaya konulmayan hatta ne anlatılan ne de anlaşılan bir biçimde sözleşmeli personel istihdamına devam edilmektedir.

Taşeron çalışanı konumundaki işçilerin kamuya ait sürekli- kadrolu işçi pozisyonlarına geçirilmesiyle, özel sektör çalışanı konumundaki işçilerin kamu işçisine dönüştürülmesi, iş güvenceli istihdam şekliyle ilişkilenmesi sağlanmıştır. Bununla, kamuda kanayan yara konumundaki bir uygulama, kamunun hizmet sunumundaki bir sıkıntı ortadan kaldırma ve modern kölelik olarak kabul edilen taşeron işçi uygulamasından kurtulma sağlanmış ve çalışma hayatı noktasında hemen herkesin takdiri kazanılmıştır.

Hal böyle iken özel sektör çalışanlarını sürekli işçi pozisyonlarıyla ilişkilendiren yasama organı ve buna öncülük eden yürütme erki, bizzat kamu personeli olan ve kamu hizmeti sunmak noktasında kendisiyle ilişkili konumda ulunan sözleşmeli statüdeki kamu görevlilerini kadroyla ilişkilendirmekte ve sözleşmeli personel istihdamına son vermekte nedensiz bir isteksizlik ve çekiniklik içerisindedir.

Memur-Sen olarak kuruluşumuzdan bugüne ve daime varlığını koruyan iki önemli kırmızı çizgimiz olduğunu deklare ettik; iş güvencesi ve kadrolu istihdam. Her ikisi de hem insan unsuru hem de kamu yönetimi ve devlet tarafı açısından değer ve yarar üreten içerikler. Kadrolu ve güvenceli istihdam, güçlü devletin kamu yönetimindeki ön şartıdır.

Kadrolu ve güvenceli istihdam, saygın iş ve insan onuruna yaraşır çalışma hayatı anlayışının kamu personel sistemi açısından başlangıç noktasıdır. Sözleşmelilikte ısrar, aile kurumundan, aile içi dayanışmaya, çocukların ebeveynleriyle birlikte olmasından eğitimine, kamu hizmetlerinde kalite ve süreklilikten, iş barışına, kariyer ve liyakat sisteminden, adalet merkezli ve eşitlik temelli kamu personel mevzuatı gerekliğine birçok alanda sorun yaşatmakta ve üretmektedir.

Bu çerçevede, kesinlikle ve çekincesiz bir şekilde sözleşmeli personel istihdamından vazgeçilmeli, kamu personel sisteminin kadrolu istihdam üzerinden şekillendirilmesine, kamu hizmetlerinin kadrolu memurlar tarafından verilmesine dönük düzenlemeler hayata geçirilmeli, bu sonuca ulaşıncaya kadar sözleşmeli personelin isteğe, eş durumuna dayalı yer değiştirmeye ilişkin sınırlamalara son verilmeli, yöneticilik görevlerine atanması dahil olmak üzere görevde yükselme ve unvan değişikliği hak ve uygulamalarından yararlanması temin edilmelidir.

Sözleşmeli personel istihdamının ürettiği sorunların ve bu kapsamda görev yapan kamu personelinin haklı beklentilerinin büyük oranda muhatabının Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve doğal olarak da Sayın Bakan olduğunu da ifade etmek gerekir. Gerçekten de, aile birliğinin bozulması yönüyle Aile’ye ilişkin görev ve yetki alanı, saygın iş, insan onuruna yakışır çalışma hayatı yönüyle Çalışma tarafının sorumluluk alanı, sözleşmeli statünün ürettiği sorunlar nedeniyle oluşan sosyal maliyetin ve özellikle de bu personelin çocukların yaşadığı sorunlar açısından Sosyal Hizmetler tarafının ilgi sahası olması yönüyle bütünüyle Bakanlığın ve Sayın Bakanın gündeminde yer almak durumundadır.

**-GELİR VERGİSİ UYGULAMASI KAMU MALİYESİNİN KASASINDA KAMU GÖREVLİLERİNİN GEÇİM TASASINDA ARTIŞ YAŞATIYOR, GELİR VERGİSİNDE ORAN %15’DE SABİTLENMELİ VE MATRAH YÜKSELTİLMELİ**

Kamu görevlileri açısından gelir vergisi, hem maaş ve ücretlerinin hem de maaş ve ücretlerindeki kayıpların kaynağı olmak gibi bir konuma sahiptir. Son 15 yıllık süreçte, kamu görevlilerinin gelir vergisi üzerinden yaşadığı kayıpların arka planında, gelir vergisi dilimlerine esas matrahlarda enflasyon oranı ile yeniden değerleme oranının altında artış yapılması yatmaktadır. Kamu görevlileri, bu sıfata dayalı olarak kendilerine ödenen maaş ve ücretlerinde, mükellef sıfatıyla gelir vergisi öderken önemli oranda eksilmeyle karşı karşıya bırakılmaktadır.

2007 yılı baz alınarak bir değerlendirme yapıldığında, maaş ve ücretlerinde meydana gelen artışla, gelir vergisi matrahlarında meydana gelen artış arasında farklılık oluştuğu, matrahlarda daha düşük artış yapılarak daha yüksek gelir vergisi ödenmesi sonucu üretilmektedir.

2018 yılı yeniden değerleme oranının %23,73 olarak belirlendiği 2018 yıl sonu enflasyonunun %20-21 arasında hedeflendiği, 2019 yılı enflasyon hedefinin %15,9 olarak deklare edildiği, 2007’den bugüne aynı dönemdeki kümülatif enflasyon baz alındığında gelir vergisi dilimlerindeki matrahlarda yaklaşık %60 oranına denk gelen düzeyde düşük belirleme yapıldığı ve bu yolla kamu görevlilerinden olması gerekenden %30 fazla gelir vergisi tahsil edildiği görülmektedir.

Bu itibarla, 2019 yılında uygulanacak gelir vergisi tarifesinde dilimlerinde yer alacak matrahların, bütün bu olumsuzlukları giderecek şekilde daha yüksek tutarda belirlenmesi ve/veya kamu görevlileri dahil olmak üzere dar ve sabit gelirli kapsamında olan maaş ve ücret geliri elde eden kesim için gelir vergisi uygulamasının %15 sabit oran üzerinden gerçekleştirilmesini bir kez daha teklif ediyor ve bu teklifimiz doğrultusunda düzenleme yapılmasını adaletin gereği olarak görüyoruz.

**-KADIN İSTİHDAMINDA KAMU ÖNCÜLÜK YAPMALI, BAŞTA MOBBİNG OLMAK ÜZERE KADIN KAMU GÖREVLİLERİNİN SORUNLARI ÇÖZÜME KAVUŞMALI VE HAKLI BEKLENTİLERİ KARŞILANMALI**

Dünyanın bütün gelişmiş ülkelerinde kadın istihdamı oranı yüzde altmışlara ulaşırken ülkemizde bu oranın istenilen düzeylerde olmadığı ise bir gerçektir. Ulusal İstihdam Strateji Belgesi’nde 2023 yılına kadar kadınların iş gücüne katılım oranının %35 olmasının öngörüldüğü dikkate alındığında aradaki farkın kısa sürede içerisinde kapanmasının mümkün olamayacağı anlaşılıyor.

Biz gerek istihdamda gerekse kadın istihdamının artırılması noktasındaki çalışmalarda kamunun öncülük yapması gerektiğini sürekli dile getiriyoruz. Bu noktada kadınların kamu dahil olmak üzere çalışma hayatına katılımlarının, yönetim ve karar alma süreçlerine katılımlarını artırılması için çalışma hayatına ilişkin bütün mevzuatla birlikte özelde 657 sayılı Kanun kapsamında bazı düzenleme ve değişikliklerin gerçekleştirilmesine ihtiyaç var.

Bu noktada, doğum sonrası izin, süt izni gibi kadının çalışma hayatı dışındaki sorumluluklarına yönelik alanlarda kolaylaştırıcı ve daha fazla zaman ayırmaya imkan sağlayıcı ilave bazı imkanların oluşturulması yararlı olacaktır.

İsminde Aile kavramının içeriğinde Kadının Statüsüne ilişkin bir ana hizmet biriminin bulunduğu, çocuk hizmetleriyle doğrudan ilgilenen bir başka ana biriminin de yetki ve sorumluluk sahası içinde kaldığı Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın öncü olmak yanında örnek olmak gibi bir işlevi de üstlenmesi gerekiyor. Üzülerek ifade etmek gerekir ki; kadın istihdamını artırmaya dönük çalışmalarda farkındalık üretmesi gereken Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde, Bakanlık personelinin çocuklarının yararlanmasına dönük bir kreş ve gündüz bakımevi bulunmamaktadır. Esasen Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı döneminde dahi bu iki bakanlığın münhasıran kendi personelinin yararlanmasına yönelik bu türden hizmeti vermek suretiyle öncülük ve örneklik işlevini somutlaştırması gerekirdi. Bakanlığın iki ana hizmet binası içinde bu durum geçerlidir.

Kadınların ekonomik ve sosyal yaşama etkin bireyler olarak katıldığı bir ülkenin; refah seviyesinin, eğitim düzeyinin ve ülkede kişi başına düşen gelirin yüksek olacağı gerçeğinden hareket eden Konfederasyonumuzun kadın istihdamını artırmaya yönelik diğer politika önerilerini de kısaca ifade etmek gerekirse;

Devlet memurlarının 25 ila 66 ay arasındaki kreşe giden çocukları için kamu veya özel kreş ayrımı yapılmaksızın çocuk sayısına göre en yüksek Devlet memuru aylığının yüzde ellisine kadar kreş parası yardımı yapılması,

Evlenen Devlet memurlarına bir defaya mahsus olmak üzere en yüksek Devlet memuru aylığının beş katı tutarında evlilik yardımı yapılması,

Doğum yapan memurlara verilen ücretli analık izin sürelerinin artırılması ile doğumdan sonra verilen ücretsiz izin sürelerindeki kesenek ve karşılıklarının Devlet tarafından karşılanması,

Devlet memuru olarak görev yapan kadınların doğum sonrasında kullandıkları ücretsiz izin süresince kademe ve derece ilerlemesinin devam etmesi,

Bununla birlikte gerek ILO’nun 107’inci Konferansında yer alan ve kadına şiddet konusunun da en üst değerde ele alındığı “İş yerinde şiddet ve taciz” konusu gündemimizdedir. Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan kadın çalışan personele yapılan her türlü şiddet, taciz, mobbing konusunda gerekli idari ve adli kovuşturma açılmalı, bu konuda verilecek cezalar başka şart aranmaksızın bir kat artırımlı olarak uygulanmalıdır. Bunun uygulanması halinde iş yerlerinde çalışan kadın personeli moral ve motivasyonunun yükseleceği bir gerçek olup aynı zamanda kendine güvenle birlikte iş verimliliği ve kalitesinde artışın olacağı da bir gerçektir.

Bu konularda kamu personelinin bilinçlendirilmesi amacıyla eğitim, panel, sempozyum gibi faaliyetlerde hem sivil toplum örgütlerinin kendi içlerinde hem de Aile Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığının başta emek örgütleri olmak üzere konuyla ilgili resmi kurumlar ve fiil kuruluşlarla işbirliği yapması uygun olacaktır. kpdkkasim5

**-SOSYAL DİYALOGU VE KATILIMCI DEMOKRASİYİ FİİLEN HAYATA GEÇİRME HASSASİYETİ ARTMALI EKONOMİK VE SOSYAL KONSEY YAPISI NETLEŞTİRİLLEREK PERİYODİK ARALIKLARLA TOPLANMALI**

Katılımcı demokrasinin ve sosyal diyalogun en önemli somut uygulama zeminlerinden biri olan Ekonomik ve Sosyal Konsey’in yapısının halen netleşmemiş olması ve çok uzun süredir toplanmaması, Türkiye’nin demokratikleşme ve sivilleşme noktasında kaydettiği mesafeyle çelişki göstermektedir.

Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilecek resmi ve sivil kurumların/ kuruluşların belirlenmesine ilişkin süreç hızlandırılmalıdır. Konsey’in içinde bulunduğumuz süreçte hem farkındalık oluşturmak hem de ekonomide yaşanan gelişmelerle ilgili çözüm önerilerini ve eleştirilerini Hükümet tarafına aktarmasıyla oluşacak etkileşim, toplumun doğru bilgilenmesine, sosyolojik maliyet üretme girişimlerinin hükmünü yitirmesine de aracılık edecektir. Bunun yanında, Konsey’de temsil edilen yapıların kendi mecraları üzerinden güne ve geleceğe dair değerlendirmeleri gerek siyasi iradenin gerekse siyasi irade üzerinden yasa koyucu iradenin toplumun eklentilerini doğru algılamasına ve desteklenecek karar ve içerikler üretmesine zemin oluşturacaktır.

Ekonomik ve Sosyal Konsey’de kamu görevlileri sendikacılığı zemininden temsilci bulunması gerek kamu yönetimi ve kamu hizmetleri alanına ilişkin gündemin doğru aktırılmasına, sahaya ilişkin bilgilerin ve beklentilerin Konseye doğru yansıtılmasına da fırsat oluşturacaktır.

Diğer taraftan, toplu sözleşme ve KPDK gibi pazarlık ve karşıtlık pozisyonlarının hakim olduğu zemin dışında ortaklık ve paydaşlık üzerinden birlikte düşünme ve üretme hedefine odaklanılan, tavsiye niteliğinde kolaylaştırıcı ve destekleyici kararlar üretilen Ekonomik ve Sosyal Konsey zemini, yürütme ile toplum arasında kalıcı ve etkili bir iletişim, etkileşim süreçlerinin varlığını da sağlayacaktır.

Ekonomik ve Sosyal Konsey yanında katılımcılık kurgusu üzerinden, sürekli sosyal diyalog perspektifinden Mesleki Yeterlilik Kurumu, Türkiye İş Kurumu, Yunus Emre Enstitüsü, Maarif Vakfı başta olmak üzere diğer bazı kurum, kuruluş ve platformlarda da kamu görevlileri sendikacılığı alanından yetkili örgütlerin temsilcilerinin yar almasını sağlayacak bir yaklaşım ve çalışma hayata geçirilmelidir. Kamunun bütünün ilgilendiren ve milletin iradesinin farklı mecralarda yansıtılmasına zemin oluşturan bu tür yapılarda sivil katılımın, çalışma hayatı öznelerinin ve kamu hizmeti alanına yönelik örgütlenmesi bulunan kuruluşların Genel Kurul ve Yönetim Kurulu düzeyinde temsiline imkan sağlanması demokratik katılım ve sivil toplum katkısı açısından ikamesiz bir tercih olarak görüyoruz.

Ayrıntılı değerlendirmeleri içeren bu başlıkları ifade ettikten sonra, ayrıntılarına Kurula sunduğumuz raporda yer verilen bazı konulara sadece başlıklarını ve önemli içerikleri ifade etmeyi yeterli görüyoruz.

Bu kapsamda, 2018 yılının son Kamu Personeli Kurulu’nda kamu görevlilerini mutlu edecek, 2019 yılı ilk Kamu Personeli Danışma Kurulu toplantısının ön gündeminin oluşturulmasına, 2019 Ağustos ayında gerçekleşecek 5. Dönem toplu Sözleşmesinde daha fazla zaman kullanmamızı sağlayacak şekilde bugün ortaya koyduğumuz teklif ve taleplerin kazanıma dönüşmesine zemin oluşturacak kararların alınmasına zemin olmasını temenni ediyor, emeğin değerini artırma, kamu görevlilerinin alın terinin ve fikir emeğinin karşılığı olacak, insan onuruna uygun şekilde yaşamalarını sağlayacak bir maaş ve ücret geliri elde etmelerini sağlamaya dönük çabalarımızda ALLAH ‘ın yar ve yardımcımız olmasını diliyoruz.

**KAMU PERSONELİ DANIŞMA KURULU GENEL TALEPLER**

(07/12/2018)

1) Sağlık Bakanlığı’nda 4/B statüsünde çalışan sağlık çalışanlarına 676 sayılı KHK ile verilen kadro hakkının, Anayasa’nın eşitlik ilkesi gereğince diğer kamu kurumlarında çalışan sözleşmeli personele de verilmesi,

2) Eşit işe eşit ücret ilkesinden hareketle, şube müdürü ve şef gibi kadrolara ait mali hakların, Adalet Bakanlığı için yapılmış olan belirlemeler esas alınarak düzeltilmesi. (Özel hizmet tazminatının Adalet Bakanlığındaki şube müdürleri için %175, diğer kurumlarda %135, Adalet Bakanlığı’ndaki şefler için %120 diğer kurumlarda %70 uygulanıyor olması.)

3) Özel Hizmet Tazminatının emekli keseneğinin hesabına dâhil edilmesi ile ilgili yansıtma oranının belirlenmesindeki adaletsizliğin giderilmesi veya 3600 ek göstergenin altında olan tüm kamu çalışanlarına 3600 ek gösterge verilmesi.

4) 6245 Sayılı Harcırah Kanununa göre göreve giden personele ilave konaklama ücreti ödemesindeki 10 gün sınırlamasının kaldırılması.

5) Emeklilik ikramiyesinin hesabında bir tam yıldan eksik olan sürelerin, işçilerin kıdem tazminatında olduğu gibi kıst olarak hesaba dâhil edilmesi.

6) 399 sayılı KHK'nin eki I ve II Sayılı Cetvele tabi personelden, daha üst unvan ve pozisyondaki görevlere vekâlet edenlere, geçici veya tedviren görevlendirilenlere; ücretlerinde bir azalma oluşturmaması kaydıyla vekâlet ettikleri, geçici veya tedviren görevlendirildikleri kadro ve pozisyona ait mali ve sosyal hakların ödenmesi (vekâlet ücreti)

7) 657 sayılı DMK’da sicil uygulaması kaldırıldığından, 399 KHK II sayılı cetvelde çalışan sözleşmeli personelin temel ücret tutarlarında bir defaya mahsus olmak üzere %8 oranında artış yapılarak sözleşmeli personel açısından da sicil ve başarı değerlendirmesi uygulamasına son verilmesi.

8) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104. Maddesinin C bendinin aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmesi.

“ C) (A) ve (B) fıkralarında belirtilen hâller dışında, merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin muvafakati ile bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, mazeretleri sebebiyle memurlara on gün izin verilebilir. Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usûlle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür.”

9) Özelleştirilen kurumlarda istihdam fazlası olarak nakle tabi personelin havuza alınmasındaki süre sınırının kaldırılması, özelleştirme sonrasında aynı iş yerinde çalışmaya devam edenlere de kamuya geri dönüş hakkı verilmesi.

10) 4/B’li personelin izinlerinin 4/A’lı personel gibi olması.

11) Emekli memurlara verilen aile yardımının devam etmesi.

12) 3713 sayılı kanuna göre atanan şehit ve gazi yakınlarının şahsa bağlı kadro çıkarılarak eğitim durumlarına göre unvanlara atanması.zumrut

13) Gelir vergisi kaynaklı maaş azalmalarının/ kayıplarının telafisi yıl boyunca gelir vergisi oranı %15’tir. Gelir vergisinin %15 oranı üzerinden kesintisi yapılması gereken durumlarda %15’i aşan kısım ilgili kamu kurum/ kuruluşu tarafından tazminat şeklinde karşılanır. 399 sayılı KHK’nın II sayılı cetvele tabi personelin maaşından yapılan gelir vergisi tutarı aylık ve yıllık bazda emsali devlet memuru maaşından yapılan kesintiden fazla olmaması.

14) Kamu görevlilerinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri ile birinci dereceden akrabalarının il içi veya il dışı hastalık ve tedavilerinde refakatçi oldukları sürece izinli sayılmaları.

15) Kamu kurumlarında iki yılda bir boş olan kadrolara Görevde Yükselme sınavının Devlet Personel Başkanlığı tarafından merkezi sistemle yapılması, unvan değişikliği sınavında sınava giren personel sayısı için yeteri kadar kadro varsa sınav yapılmadan eğitim durumlarına göre direkt atamalarının yapılması.

16) Kamu görevlilerine Ramazan ve Kurban bayramlarında bayram öncesi ödenen ilk maaşlarıyla birlikte en yüksek devlet memurun aylığının (ek gösterge dâhil) iki katı tutarında bayram ikramiyesi ödenmesi.

17) Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında iç denetçi (KİT) unvanlı kadrolarda istihdam edilenlere; aynı dereceli kadrolarda çalışan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa ekli (I) sayılı cetvelin I-Genel İdare Hizmetleri Sınıfı bölümünün (g) sırasında 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu hükümlerine göre atanan iç denetçilere, bakanlık iç denetçisine uygulanan mali ve sosyal haklar ve yardımlara ilişkin hükümler ile 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanununun 33. maddesinin (b) fıkrası hükmünün aynen uygulanması.

18) Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) kurumları tarafından kamu çalışanlarına tahsis edilen kamu konutlarının (lojman) kira bedeline uygulanan katma değer vergisinin (KDV) kaldırılması.

19) Cumhurbaşkanlığı sistemiyle birlikte KİT’lerde teşkilatlanma konusunda yaşanan değişikliklerin ve Yüksek Planlama Kurulu’nun akıbetinin belirsizliğinin oluşturduğu sorunların çözümü, KİT’lerle ilgili personel mevzuatı ve personelin mali hakları konusunda karar, görüş oluşturacak kurumun/ kurulun/ yapının netleştirilmesi.

20) KİT’lerde 399 sayılı KHK’nin eki II Sayılı Cetvelde belirtilen sözleşmeli personelin fazla çalışma ücreti ödenmesinde 30 saat şeklindeki süre sınırının kaldırılması ve 30 saati aşan çalışmalara ya ücret ödenmesi ya da izin kullanılması imkanı sağlayan düzenleme yapılması, (Konuyla ilgili olarak Kamu denetçiliği Kurumu’na yapılan başvuru sonucunda Kurum tarafından tavsiye edilen karar doğrultusunda işlem tesis edilmesi)

21) Emekli kamu görevlilerine görev başında iken aldıkları sosyal yardımların (eş- çocuk yardımının) ödenmeye devam edilmesi

22) Özel Hizmet Tazminatı Yansıtma Oranı’nda artış yapılmak suretiyle emekli maaş ve ikramiyesi tutarlarında artış sağlanması

23) Kamu görevlilerinin öğrenim durumları itibariyle yükselebilecekleri derece ve kademelere ilerlemesini engelleyen derece- kademe sınırlaması uygulamasına son verilmesi, kamu görevlilerinin öğrenim durumları itibariyle yükselebilecekleri derece ve kademeye kadar yükselebilmesi,

24) KİT’ler bünyesinde görev yapanlar dahil- Sözleşmeli personelin izin hakları ile diğer sosyal haklarında kadrolu personel ile aralarındaki farkların lehe olacak şekilde kaldırılması

25) Ek ödeme konusundaki beklentilerin karşılanmasına ve mağduriyetlerin giderilmesine dönük çalışma yapılarak hızla sonuçlandırılması,

26) Kamu personel mevzuatında kariyer- liyakat sistemiyle uyumlu yaklaşımların esas alınması, kariyer ve liyakat ilkesiyle uyumlu olmayan mevzuat hükümlerinin ve uygulamaların yürürlükten kaldırılması,

27) Kamu yönetiminde beş yıllık görev süresinin üst görevlere atanmada yeterli görülmesi noktasında oluşturulan mevzuatın yeniden değerlendirilmesi,

28) Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları noktasında beklenti içerisinde olan personelin taleplerinin karşılanmasına imkan sağlayacak sınavların açılması, kadro ihdasının gerçekleştirilmesi,

29) Kamu personel sisteminde sıkıntı oluşturacağı tartışmasız olan performans, rotasyon gibi uygulamaların tartışılmasına ve/ veya bunlara ilişkin mevzuat çalışması yapılmasına dönük süreçlerden vazgeçilmesi,

30) Evden çalışma, yarı zamanlı çalışma gibi çalışma ve hizmet üretimine ilişkin tür ve tercihlerin esnek istihdam, güvencesiz istihdam gibi sonuçlara ulaştırmayacak şekilde insan temalı kamu hizmet sunumu hedefi üzerinden tartışılması, değerlendirilmesi.

31) 4/C istihdam türünün kaldırılmasına bağlı olarak 4/B statüsüne geçişi sağlanan kamu görevlilerinin öncelikle kadroya geçirilmesi, bu sonuç gerçekleştirilinceye kadar mevcut 4/B’li personelin yararlandığı tüm haklardan yararlandırılması ve saygın iş ile uyumlu olmayan sınırlama ve yasaklamalardan kurtarılması,

32) 4/B’ye geçişi sağlanan 4/C kapsamındaki personelin unvan, kadro ve mali haklarına ilişkin haklı taleplerinin toplu sözleşme sürecindeki tekliflerimiz doğrultusunda karşılanması