

**TÜRKİYE**  
**KAMU-SEN'İN**  
**KISA VADEDEKİ**  
**HEDEFLERİ**

**TÜRKİYE KAMU-SEN**  
**ARAŞTIRMA GELİŞTİRME MERKEZİ**

## ❖ **KAMUDA ÇALIŞANLAR İÇİN TEMEL ÜCRET UYGULAMASI GETİRİLECEK**

Kamuda çalışanların kendileri ve ailelerinin insanca yaşamasına yetecek saygın ücrete kavuşturulması ve maaşlarının belli bir seviyenin altına inmemesi için, temel ücret uygulamasına geçilecektir.

## ❖ **%28'İ AÇLIK SINIRI ALTINDA ÜCRET ALAN KAMU GÖREVLİLERİNİN ÜCRETLERİ, KADEMELİ OLARAK AÇLIK SINIRINDAN YOKSULLUK SINIRININ ÜSTÜNE ÇIKARILACAK**

Kamuda personele ayrılan kaynağın yetersizliği; ücretlilerin ulusal gelirden aldığı payın da yıldan yıla azalmasına neden olmaktadır. Öyle ki; 1999 yılında personel harcamalarının GSMH'ya oranı % 8,83 iken; 2006 yılında % 7,43 dolayında gerçekleşmiştir. Bu da uzun süreden beri kamu çalışanlarının aylık ve ücretlerinde reel bir düşüş yaşanmasına yol açmıştır.

Bugün memurlarımızın % 28,4'ü açlık sınırının altında, % 66'sı açlık sınırının üstünde ama yoksulluk sınırının altında ücret almakta ve zorlu hayat koşulları karşısında yaşam mücadelesi vermektedir. Yalnızca % 5,6'sı yoksulluk sınırının üzerinde ücret alan memurlarımızın önce açlık; sonra da yoksulluk sınırından kurtarılarak refah ücretine kavuşturulması siyasi önceliğimizdir.

## ❖ **KAMUDA ÜCRET ADALETİ SAĞLANARAK “EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET” HAYATA GEÇİRİLECEK**

Ücret seviyelerinin düşüklüğü yanında, kamu çalışanları arasında büyük bir ücret adaletsizliği yaşanmaktadır. Kamudaki ücret adaletsizliğini üç başlıkta toplayabiliriz:

- En düşük ücretle en yüksek ücret arasındaki makas farkının büyüklüğü,
- Eşit işe eşit ücret ödenmemesi,
- Kamu kurumları arasındaki ücret farklılıkları.

Kamuda aylık ve ücret sistemi temel olarak aylık gösterge tablosu, ek gösterge tablosu, taban aylığı, kıdem aylığı ve katsayıdan oluşmaktadır. Ancak sistem enflasyona yenik düşmüştür. Bu nedenle de farklı ödeme rejimleri oluşturulmuştur.

Bugün ülkemizdeki ücret sistemi, 15 dereceli bir aylık gösterge tablosu ve özel hizmet tazminatı, makam, görev, temsil tazminatları ve yan ödeme türlerini gösteren tablolarla birlikte yürütülmektedir. Bu tablolarla birlikte, kamuda 100'den fazla farklı ödeme şekli ortaya çıkmaktadır. Yan ödemelerin ve tazminatların uygulanması sonucunda kimi zaman tazminatlar ve ödemeler, görev üzerinden alınan aylığın 5-10 katı fazlasına çıkmaktadır. Kamu kurumlarının ücret yapıları itibarı ile bazı kurumlarda görev yapmakta olan kamu çalışanları bu ödemelerden faydalanırken, kimi kurumlarda çalışanlar faydalanamamaktadır. Bu durumda farklı kurumlarda çalışan ancak aynı işi görmekte olan kamu görevlilerine farklı ödeme tarifesi uygulanmaktadır. Bu yüzden de kamuda kurumlar arasında büyük ücret farklılıkları oluşmaktadır.

Ödeme sisteminin karmaşık yapısı, aynı kamu kurumunda görev yapanlar için de farklı uygulamalar getirebilmektedir. Kurumlar arasında olduğu gibi kurum içinde de değişik ödeme sistemi uygulanmasından dolayı en düşük ücret alan kamu çalışanı ile kurum içindeki yan ödeme ve tazminatlardan faydalanan ve en yüksek ücreti alan kamu çalışanı arasında büyük bir fark oluşmaktadır.

Ülkemizde çıplak ücretler üzerinden yapılan hesaplamada en düşük ücretli memur ile en yüksek ücret alan memur arasında yaklaşık 6 kat fark oluşmaktadır. Ödenen tazminatlarla bu fark 20 katına kadar çıkmaktadır. Oysa bu oran Finlandiya'da 2,5, Fransa'da 2,3, Hollanda'da 2,2 ve İsveç'te 1,9 katı kadardır.

Bu nedenle kamuda aynı işi yapan, aynı kadro ve unvana sahip çalışanların aynı ücreti alması ve kamuda ücret adaletinin sağlanması için gerekli çalışmalar ivedilikle yapılacaktır.

## **❖ ÜCRET ARTIŞLARINDA REFAH PAYI UYGULAMASINA GEÇİLECEK**

Türkiye'de kişi başına GSMH'nın yıllara göre belirgin bir artış göstermesine karşın, kamu çalışanları artan reel gelirden yeterince pay alamamakta, gelirlerini belli bir düzeyde tutabilmek için hedeflenen enflasyon

oranına bağlı bir aylık ücret artışına razı olmaya zorlanmaktadır. Yıllara göre aylık ve ücretlerdeki nominal artış, yıllık gerçekleşen enflasyon oranlarının gerisinde kalmıştır.

Çalışanlara yıllık enflasyon oranı kadar ücret artışı yapılması, reel olarak sıfır zam anlamı taşımaktadır. Yıllar içinde ülke ekonomisi büyürken, yalnızca enflasyonla orantılı zam alan kamu görevlilerinin de milli gelirden ve büyümeden pay alamadığını söylemek mümkündür.

Daha adil bir gelir dağılımı, daha mutlu bir ülke için tüm çalışanlarımızın büyümeden pay alabilmesi, ekonomik durumlarının iyileştirilmesi, ücretlerin ve alım gücünün artırılması için kamu görevlilerinin ücret artışları için yapılan toplu pazarlıklarda refah payı uygulaması da dikkate alınacaktır.

### **❖ *EMEKLİ MAAŞLARI DA EN DÜŞÜK TEMEL ÜCRETİN ALTINDA KALMAYACAK ŞEKİLDE DÜZENLECEK***

Yıllarca çalıştıktan sonra emekli olan kamu görevlilerinin maaşlarında büyük oranda azalmalar meydana gelmektedir. Bu azalmaları bertaraf etmek, özellikle çalışırken düşük ücret alan emeklilerin maaşlarının belli bir seviyenin altına düşmesini önlemek amacıyla, emekli maaşlarının alt sınırı da kamuda uygulanacak temel ücret seviyesine çekilecektir.

### **❖ *ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ VERGİ YÜKÜ AZALTILACAK***

Asli görevi çok kazananın sağladığı vergilerle dar gelirli vatandaşların alamadığı hizmeti sunmak olan vergi politikaları Türkiye’de tam tersine işlemekte ve fakirden alıp zengine vermektedir. Özellikle AKP Hükümeti döneminde bütün uyarı ve şikayetlere rağmen gelir vergisinin alt oranı değiştirilmemiş ancak geliri çok yüksek olanlardan alınan verginin oranı % 40’tan % 35’e indirilerek yıllık geliri 40 bin YTL’nin üzerinde olanların ödemekte olduğu vergiler 5 puan azalmıştır. Daha önce % 25 olan orta gelirli vatandaşlarımız üzerindeki vergi yükü ise 2 puan artırılmak suretiyle % 27’ye çıkarılmış ve dar gelirli vatandaşlarımız üzerindeki vergi yükü biraz daha artırılmıştır.

Neresinden bakılırsa bakılsın ülkemizde gelir dağılımında bir adaletsizlik mevcuttur. Aynı zamanda vergi dağılımında da bu adaletsizlik devam

etmektedir. Bunun sonucunda da vatandaşlarımız her gün bir yenisi eklenen vergilerle ve adaletsiz vergi politikaları nedeniyle mağdur olmaktadır. Küresel sermayeyi ürkütmek istemeyen hükümet ise vergi oranlarını düşürerek, yabancı yatırımcılardan alınan stopajları sıfırlayarak, yüksek gelirlilerden daha az, düşük gelirlilerden ise daha fazla vergi toplamanın yollarını aramaktadırlar.

Bu durum bir an önce düzeltilecek, dar gelirli ve ücretliler üzerindeki vergi yükü azaltılarak, herkesten kazancı doğrultusunda vergi toplanacaktır.

### ❖ ***EMEKLİ İKRAMİYELERİ İLE EMEKLİLERİN 1 EV SAHİBİ OLABİLMELERİNE İMKAN SAĞLANACAK***

Devletin konut politikasından hareketle özellikle TOKİ eliyle yapılmakta olan konutlar tam anlamıyla sosyal konut niteliğine getirilerek, emekli ikramiyelerinin yükseltilmesi suretiyle emekli olan her kamu çalışanının bir ev sahibi olması sağlanacaktır.

### ❖ ***GREV-TOPLU SÖZLEŞME DÜZENLEMELERİ YAPILACAK***

Anayasanın 90. maddesinden ve uluslar arası sözleşmelerden doğan bir hak olarak zaten kamu görevlilerinin toplu sözleşme ve grev hakkı bulunmaktadır. Daha önce Emek Platformu tarafından Aralık 2001 tarihli bir günlük genel grev çağrısına uyan kamu görevlileri hakkında başlatılan yasal takibat sonucu mahkemeler grev yapan çalışanların lehine karar vererek, fiili duruma hukuki nitelik kazandırılmıştır.

Toplu sözleşme ile ilgili olarak da hukuken böyle bir hakkın varlığı söz konusudur ancak uygulamada kamu görevlilerinin ücretlerinin kanunla belirlenmesinden dolayı toplu sözleşme uygulaması hayata geçirilememektedir.

Her iki hak için de yasal düzenleme yapılacaktır.

**❖ 4688 SAYILI KANUNUNDA MEYDANA GELEN AKSAKLIKLAR ORTADAN KALDIRILACAK**

4688 sayılı Kanunun bir çok maddesinden dolayı hem kamu sendikacılığı hem de sendika yöneticileri mağdur olmaktadır. Başta sendikal yasaklar maddesi olmak üzere uluslar arası sözleşmelerle çelişen ve demokratikleşmenin önünde engel teşkil eden hususlar düzeltilerek, kamuda çağdaş bir sendikal örgütlenmeyi sağlayacak düzenlemeler yapılacaktır.

**❖ UZLAŞTIRMA KURULU KARARLARINA İŞLERLİK KAZANDIRILACAK**

Bugüne kadar yapılan toplu görüşmeleri etkisiz kılan en önemli faktör, Uzlaştırma Kurulu kararlarının bağlayıcı olmamasıdır. Bu nedenle yapılan beş toplu görüşme süreci tamamlanamamış, her seferinde çalışanların ve sendikaların aleyhine sonuç doğurmuştur.

Toplu görüşmelerde sendikaların pazarlık gücünü artırmak ve gerçek anlamda toplu pazarlık imkanı sağlamak için Uzlaştırma Kurulu kararlarına işlerlik kazandırılacaktır.

**❖ ÇALIŞANLAR ADINA SENDİKALARIN YÖNETİME KATILMASI SAĞLANACAK**

Demokratik ve çağdaş yönetim anlayışlarında çatışmayı değil çalışmayı öngören, üretmeyi ve paylaşmayı esas alan bir iş ortamının sağlanması için çalışan temsilcilerinin de karar alma sürecine ve yönetime katılması zorunluluktur.

Bunu sağlamak için gerekli her türlü hukuki düzenleme ivedilikle yapılacaktır.

❖ ***KAMU PERSONELİ REFORMU, TARAFLARIN MUTABAKATI İLE GERÇEKLEŞTİRİLECEK***

Bugüne değin 657 Sayılı Kanuna yapılan muhtelif müdahaleler sonucu kanunun özü ve gerekçelerinden uzaklaşmıştır. Kamuda istihdam esaslarına yapılan müdahaleler uygulamada kamu görevlileri arasında eşitsizlik, adaletsizlik ve haksızlıklar yaratmıştır. Bu nedenle kamu personel reformu yapılması zorunlu hale gelmiştir.

Bu reform çalışmaları sırasında taraflar ve ilgili kuruluşlar arasında gerekli konsensüs sağlanarak; reform, toplumsal fayda ve memnuniyet yaratacak biçimde gerçekleştirilecektir.

❖ ***GEÇİCİ SÜRELİ VE SÖZLEŞMELİ PERSONEL MEVZUATI SOSYAL DEVLET İLKESİ ÇERÇEVESİNDE YENİDEN DÜZENLENECEK***

Yapılacak kamu personel reformu çerçevesinde, kamuda geçici olarak görev yapmakta olan çalışanların çalışma esaslarına ilişkin düzenlemelerde iş güvencesi dikkate alınacaktır.

❖ ***KAMUDA HİZMETLERİN DAHA ETKİN HALE GETİRİLMESİ İÇİN KAMUDA YETERLİ PERSONEL İSTİHDAM EDİLECEK***

Öncelikle vatandaş memnuniyeti esas alınarak milletimizin kamu hizmetlerinden en iyi biçimde istifade etmeleri ve güler yüzlü hizmet alabilmeleri için dünyadaki istihdam uygulamaları da dikkate alınarak kamuda gerekli sayıda kamu görevlisi istihdamı sağlanacaktır.

Ayrıca anayasanın ve yasaların öngördüğü kamu hizmetlerinin kamu görevlileri eliyle yürütülmesine özen gösterilecektir.

## **❖ SOSYAL GÜVENLİKLE İLGİLİ, SOSYAL GÜVENLİK KURUMU VE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI ARASINDA MUTABAKAT TESİS EDİLEREK, GEREKLİ DÜZENLEME YAPILACAK**

Bugüne kadar sosyal güvenlikle ilgili yapılan çalışmalarda tarafların görüşleri yeterince dikkate alınmamıştır. Bu nedenle bir çok kesim tarafından yasaya karşı itirazlar dile getirilmiş, bu nedenle de ilgili yasa hayata geçirilememiştir.

Sosyal güvenlik haklarını yeniden düzenleyen yasanın sorunsuz şekilde uygulanabilmesi için, konunun muhataplarının görüşlerinin alınması zorunluluktur. Bu nedenle Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yönetiminde özerklik ve yönetimde eşit katılım sağlanacak, sosyal güvenlik hakları tarafların mutabakatı ile yeniden düzenlenecektir.

## **❖ KAMUDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMASINA GEÇİLECEK**

Ergonomi, artık günümüz dünyasında çalışanların verimliliği ve sağlığı için yadsınamaz bir gereklilik halini almıştır. Oysa kamuda, çalışma şartlarının olumsuzluğu ve iş yerlerinin fiziki şartlarındaki eksiklikler ergonomi kurallarının uygulanmadığını göstermektedir. Çalışma koşullarının olumsuzluğu kamu çalışanları için önemli bir sorun teşkil etmektedir.

İşyeri koşullarının adım adım izlenerek ergonomik prensiplerin uygulanması ve problemlerin çözülmesi gereklidir. Bazen işyeri sürecinde, işyeri ortamında, kullanılan el aletlerinde yapılacak küçük değişiklikler üretim, sağlık ve güvenlik alanlarında büyük değişikliklere neden olmaktadır.

Bu nedenle kamuda verimliliği artıracak, iş riskini azaltacak ve meslek hastalıklarını önleyecek tedbirlerin alınması sağlanacaktır.

## ❖ ***FİİLİ HİZMET ZAMLARI YENİDEN DÜZENLENECEK***

Gelişen teknoloji ve değişen çalışma şartları, meslek çeşitliliğini artırmakta, bazı unvanlar ortadan kalkarken, yeni ve tehlikeli başka mesleklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Örneğin; demiryollarında ateşçi, deniz yollarında kömürcü gibi meslekler neredeyse ortadan kalkmış, artık gece bekçisi unvanında istihdam edilen kimse kalmamıştır. Bunların yerine benzer görevleri benzer tehlikeler altında ifa eden yeni unvanlar ve meslekler gelmiştir. Zaman içinde bir çok meslek ve unvan da aynı şekilde ortadan kalkarken onların yerine yeni meslek ve unvanlar ortaya çıkacaktır.

Bu nedenle fiili hizmet zammından faydalanacak olan personelin yaptığı görevlerin sürekli olarak güncellenmesi gerekmektedir. Bu amaçla İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu gibi mesleklerin tehlikelerini belirleyecek, fiili hizmetten faydalanacak olan personeli güncel bir şekilde belirleyecek bir kurum oluşturulmak zorundadır.

## ❖ ***KEY HESAPLARINDA BİRİKEN PARALAR HAK SAHIPLERİNE ÖDENECEK***

KEY hesaplarında biriken paraların hak sahiplerine ödenmesi ile ilgili kanun çalışmalarını tarafların mutabakatı ile bir an önce tamamlanarak, hak sahiplerini mağdur etmeyen bir ödeme sistemi ile bu paralar ödenecektir.