|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Birleşik Kamu İş Logo | **BİRLEŞİK KAMU-İŞ KONFEDERASYONU**  **logo YEREL-ISkultur-is**tarim orman is logo**Image** | Birleşik Kamu İş Logo |

**2014-2015**

**TOPLU-İŞ SÖZLEŞMESİ**

**RAPORU**

**T.İ.S. ve Araştırma Sekreterliği**

**Temmuz 2013, ANKARA**

**GİRİŞ**

2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği sonrasında 2012 yılında değiştirilen 4688 sayılı kanun; “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” adını almıştır. Bu kanuna dayanarak, yine bu kanun çerçevesinde belirlenen yetkili sendika ve konfederasyonlar ile Kamu İşveren Heyeti arasında 2013’ün Ağustos ayında toplu sözleşme görüşmelerinin ikincisi yapılacaktır.

2014-2015 yıllarını kapsayacak olan bu toplu sözleşme, sözde olmaktan öteye gitmeyecek bir uygulamadır. Değişik ülkelerde, kamu çalışanları açısından, toplu görüşmeden tam anlamıyla toplu sözleşmeye kadar değişik uygulamalar olsa da, adı sözleşme olup, görüşmeden bile daha geri bir uygulamaya yalnızca ülkemizde rastlanabilir.

Bu durumun nedeni, Başbakan’ın yıllar önce söylediği “…demokrasi bizim için amaç değil araçtır…” sözüyle de açıklığa kavuşuyor. 2010 Yılında yargıyı ele geçirmek için hazırlanan Anayasa değişikliklerinin halkoylamasında kabul edilmesini sağlamak üzere, kamu çalışanlarının toplu sözleşme hakkının anayasal güvenceye alındığı propagandası yapılmıştı.

Kamu çalışanlarının sendika özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkına ilişkin yapılan anayasal ve yasal düzenlemelerin uluslararası normlardan uzak, İLO sözleşmeleri ve denetim organları kararlarına açıkça aykırı olduğunu bile bile bu düzenlemelere evet veya yetmez ama evet diyenlerin, bunda iktidar partisi kadar sorumlulukları bulunmaktadır. Ne yazık ki; yakında başlanacak sözde toplu sözleşme görüşmelerinde bu düzenlemeleri yapan hükümetin karşısında, çalışanları temsilen, yine bu kesim yer alacaktır.

Gerçek bir toplu sözleşme düzeninden çok uzak bu uygulama, elbette bir süre kamuoyunu meşgul edecek, basın yayın organları aracılığıyla da konu abartılarak güya; kamu çalışanlarının özlük ve mali haklarına ilişkin yeni düzenlemeler tartışılacaktır.

Kamuoyu tarafından da Birleşik Kamu-İş’in görüş, talep ve önerileri ile takınacağı tutum merak edilmektedir. Esasen konfederasyonumuzca sürekli olarak bu konuya ilişkin görüş ve tutumumuz her türlü toplantı ve yayınımızda dile getirilmektedir. Ancak bu raporla konfederasyonumuz ve üye sendikalarımızın sendika özgürlüğü, grev ve toplu sözleşme hakkına ilişkin görüş, talep ve önerilerimiz ile tutumumuz derli toplu olarak bir kez daha kamuoyuyla paylaşılacaktır.

**TÜRKİYE’DE KAMU HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN HUKUKİ STATÜSÜ VE BUNLARIN SENDİKAL HAKLARDAN YARARLANMA DURUMU:**

Anayasamızın 128. Maddesinde; *“Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.*

*Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. (Ek cümle: 7/5/2010-5982/12 md.) Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.”* hükmüne yer verilmiştir.

Anayasamızın bu hükmünde memurlar ve diğer kamu görevlilerinden söz edilmekle birlikte bunların kimler olduğuna dair açık bir tanımlama yapılmamıştır. Memur ya da kamu görevlisi kavramı Anayasamızın başka maddelerinde de geçmekte ama hiçbir maddede tanımlanmadığı gibi konusuna göre her bir maddede de ayrı anlama gelmektedir.

128. madde metninde *“Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.”* denildiği için her türlü kamu tüzel kişiliği bünyesinde çalışan görevlilerin statüsü ne olursa olsun işçiler dahil kamu görevlisi sayılacağı düşünülebilir.

Nitekim 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde; *" Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür."* hükmüne yer verilmiştir. Gördükleri hizmetler bakımından ele alınacak olursa yukarıda sayılan statülerde çalışan tüm personelin bu kanundaki tanıma göre kamu görevlisi sayılmaları gerekir. Ancak; Anayasa'da "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” hükmüyle 657 sayılı Kanun'un 4. maddesindeki hükmün çeliştiği düşünülebilir.

Bu çelişkiyi gidermek için kanun koyucu 657 Sayılı Kanun'a göre kamu görevlisi sayılanları memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler olmak üzere 4 kategoriye ayırmıştır. Buna göre, devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar eliyle gördürülecektir. Ancak bu durumda Anayasa'da yer alan diğer kamu görevlileri kimlerdir sorusu akla gelmektedir. Anayasa ve 657 sayılı kanun hükümlerinden anlayamayacağımız bu diğer görevlilerin öğretide özel kanunlara tabi, örneğin; hakimler, savcılar, subaylar vb. kamu görevlileri olduğu ortaya çıkmaktadır.

Diğer yandan KİT'lerde çalışan personel de 399 Sayılı KHK'ye tabi bulunmaktadır. 233 Sayılı KHK'ye tabi kuruluşların personeline uygulanan 399 sayılı KHK'de de istihdam şekilleri memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler olarak tanımlanmıştır.

Bunun dışında yine özel kanunlarla kamu hizmeti ifa eden Bakanlar, milletvekilleri, belediye başkanları, il özel idaresi üyeleri, belediye meclis üyeleri, köy ve mahalle muhtarları, köy korucuları, geçici köy korucuları vb. kamu görevlileri bulunmaktadır. Yine RTÜK, TAPDK, KİK, vb. üst kurulların üyeleri ve personeli de kamu hizmeti ifa eden kamu görevlileridir. Diğer kamu görevlileri ile yukarıda sayılanların önemli bir bölümü özel kanunlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla ücret ve özlük hakları bakımından 657 sayılı kanunla ilişkilidirler.

Yukarıda sayılanlardan kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen daimi ve geçici işçilerin ücret ve özlük hakları 6356 sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" hükümlerine göre toplu iş sözleşmesiyle belirlenmektedir.

Diğer istihdam türlerinde çalışan görevlilerin özlük ve mali hakları ise; ya doğrudan ya da dolaylı olarak 657 sayılı kanun hükümlerine göre belirlenmekte, ancak önemli bir bölümünün bu kanun hükümleri esas alınmak kaydıyla özlük ve mali hakları kimileri için 4688 sayılı kanuna göre yapılan sözde toplu iş sözleşmesiyle, kimileri bu toplu iş sözleşmesinin yansımasıyla, kimileri Bakanlar Kurulu Kararıyla, ve yine kimileriyse Yüksek Planlama Kurulu ve çalıştıkları kuruluşların yönetim kurulları tarafından belirlenmektedir.

Burada ayrıntıya girmemekle birlikte vurgulanmak istenen, Devletin yerine getirdiği gerek asli ve sürekli, gerekse geçici üretim ve hizmetlerde çalışan görevlileri için uluslararası sözleşmelere uygun, açık, net, adil bir sistem ortaya koyamamış tam tersine onlarca değişik ve birbirine girmiş statü ve sistem yaratmış olduğudur.

Anayasamızın "Sendika Kurma Hakkı" kenar başlıklı 51. maddesiyle, "Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı" kenar başlıklı 53. maddesi de bu kavram kargaşası nedeniyle çelişkilerle doludur. Örneğin 51. maddede "çalışanlar" denilerek ayrımsız tüm çalışanların sendika kurma hakkına sahip olduğu vurgulandıktan sonra, *"İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir."* hükmüne yer verilmiştir. Bu hükme dayanarak 4688 Sayılı Kanun'da örneğin hakim ve savcılar ile polisin sendika kuramayacağı belirtilmiştir.

Uluslararası sözleşmelere açıkça aykırı olan bu hükme rağmen gerek hakim ve savcılar gerekse polis sendika kurmuştur. Kurulan bu sendikaların valilikler tarafından açılan kapatma davalarında Yargıtay, bu sendikaların 4688 sayılı kanunda tanımlanan bir hizmet kolunda kurulmaları şartıyla yasal olduğuna karar vermiştir.

Bu kararında sendika özgürlüğünün hizmet kolu sendikasıyla sınırlandırılmasındaki eksik ve yanlışlığına rağmen, bu karara dayanarak kurulmuş hali hazırda hakim ve savcılar ve yine polis tarafından kurulmuş sendikalar mevcuttur.

Anayasamızın 53. maddesinde ise *"Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler."* hükmüne yer verilmiş,

Aynı maddenin bir başka fıkrasında ise *"Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususların kanunla düzenleneceği"* belirtilmiştir.

Bu hükme dayanarak düzenlenen 4688 Sayılı Kanun'da ise yukarıda adı geçen kamu görevlilerinin toplu sözleşme yapma hakkına güvence getirilmemiştir. Oysa sendikal haklar bir bütündür ve sendika kurma hakkına haiz oldukları gerek uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınan ve gerekse Yargıtay kararlarıyla teyit edilen kesimin toplu sözleşme dışında tutulması düşünülemez.

Yine Anayasamızın 53. maddesiyle getirilen zorunlu tahkim anlamındaki "Kamu Görevlileri Hakem Heyeti"nin uluslararası sözleşmelere uygun olduğu söylenemez. Bu hüküm sayesinde aslında ortada işçiler dışındaki kamu görevlileri açısından bir toplu sözleşmeden söz edilemez.

Dolayısıyla öncelikle kamu kesiminde çalışanlara uygulanan mevzuatın sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkı da başta olmak üzere Anayasal ve yasal düzeyde uluslararası sözleşmelere uygun şekilde yeniden düzenlenmesi gerekir.

Yapılacak bu Anayasal ve yasal düzenlemeyle Kamu tüzel kişilerinin kimler olduğu, kamu hizmetlerinin niteliği, bu hizmetlerin asli ve sürekli olanlarla geçici olanları dahil kimler eliyle gördürüleceği, yani; kamu görevlilerinin tanımı, kamu görevlilerinin hak ve ödevlerini ilgilendiren tüm mevzuatın ortadan kaldırılarak, asgari olarak güvence altına alan bir temel kanunun çıkarılması, Anayasanın ilgili hükmü ve bu temel kanuna dayanarak kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkı ve bu hakkın kullanımına ilişkin uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış ve kazanılmış hakları da içeren bir sendikalar ve toplu sözleşme kanununun yürürlüğe konulması gerekmektedir.

**KAMU ÇALIŞANLARININ SENDİKAL HAKLARININ ULUSAL VE ULUSLARARASI DAYANAKLARI:**

Türkiye Cumhuriyeti Sosyal bir Hukuk Devletidir. Anayasamızın 90. maddesinde *"...Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7/5/2004-5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."* hükmüne yer verilmiştir.

Kamu çalışanlarının sendika, toplu sözleşme ve grev hakları Ülkemizin usulüne göre yürürlüğe koyduğu başta İLO sözleşmeleri olmak üzere, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve benzeri bir çok uluslararası sözleşmelerle ve örgütlerin denetim organları kararlarıyla güvence altına alınmıştır.

Kamu çalışanlarının sendikal hak mücadelesi 20 yılı aşkın süredir devam etmektedir. Bu süre içinde gerek mücadele aktivistlerine, gerekse sendikal örgütlere akla hayale gelmeyecek baskılar ve hukuk dışı uygulamalar yapılmıştır. Ancak tüm bu uygulamalara rağmen kamu çalışanları fiili meşru mücadeleleriyle hukuksal alanda da haklarını en geniş şekilde kazanmıştır. Bu konularda açılan davalarda gerek ulusal gerekse uluslararası yargı organları hiç bir tereddüde yer vermeyecek şekilde davaları çalışanlar lehinde karara bağlamıştır.

Buna karşın iş başına gelen hükümetler ve güya kuvvetler ayrılığı ilkesine rağmen bu hükümetlerin güdümünde yasama faaliyetinde bulunan parlamento Anayasanın 90. maddesi hükmüne ve yargı kararlarına rağmen, gerek yasal düzeyde gerekse uygulamada, çalışanların sendika ve toplu sözleşme hakkına ilişkin gerekli düzenlemeyi yapmamış veya uygulamamıştır.

**MEVCUT DÜZENİN HUKUKA AYKIRILIĞI:**

Kamu çalışanlarının sendika ve toplu sözleşme hakkına ilişkin mevcut yasal düzenlemeleri ve uygulamaları bazı alt başlıklar altında inceleyebiliriz. Buna göre;

**-Sendika hakkından yararlananlar açısından:**

4688 sayılı Kanun'un 15. maddesinde; Sendika üyesi olamayacaklar;

*" Madde 15 – Bu Kanuna göre kurulan sendikalara;*

*a) Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,*

*b) Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,*

*c) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, (…) (2) belediye başkanları ve yardımcıları,*

*d) Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcıları,*

*e) Mülkî idare amirleri,*

*f) Silahlı Kuvvetler mensupları,*

*g) (İptal: Anayasa Mahkemesi’nin 10/4/2013 tarihli ve E.: 2013/21, K.: 2013/57 sayılı Kararı ile.) (2)*

*h) Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları,*

*ı) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,*

*j) Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilâtında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel (…) (3) ,*

*k) Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri,*

*Üye olamazlar ve sendika kuramazlar."*

şeklinde sayılmıştır.

Bu maddenin (a) bendinde sayılanlardan 657 sayılı kanunun 4. maddesine tabi olarak çalışanların,

(b) bendinde sayılanlardan işveren vekili sıfatıyla yönetsel görevi bulunanlar dışındaki hakim ve savcılar ile bu meslekten sayılanların,

(j) bendinde sayılan Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilâtında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personelin,

(k) bendinde sayılan Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlilerinin sendika üyesi olamayacağına dair hükümler uluslararası sözleşmelere aykırıdır.

Yine Silahlı Kuvvetler mensuplarının sendika kurma hakkı uluslararası sözleşmelerle yasa koyucunun takdirine bırakılmış olup, gelişmiş bir çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de bunlara sendika hakkının verilmesi demokrasimiz açısından yerinde olacaktır. Diğer taraftan son yıllarda TSK mensuplarının başına gelenler düşünüldüğünde günümüzde örgütlü bir dayanışmaya en çok ihtiyaç duyan kamu görevlileri belki de artık TSK mensuplarıdır.

**-Sendika Özgürlüğü Açısından:**

Uluslararası sözleşmelere göre tüm çalışanların istedikleri düzeyde (genel, meslek, işkolu, işyeri vb.) sendika ve yine istedikleri düzeyde (federasyon, konfederasyon, uluslararası) üst birlik kurma özgürlüğü bulunmaktadır. Tüzüklerinde belirtmek kaydıyla ve yalnızca tüzüklerine uymak koşuluyla örgütünü, organlarını ve iç işleyişini serbestçe düzenleme hakkı bulunmaktadır.

Ancak 4688 Sayılı Kanun sendikaların hizmet kolu düzeyinde kurulmalarını, üst kuruluş olarak konfederasyon şeklinde örgütlenmelerini öngörmüş, sendika ve konfederasyonların iç işleyişine müdahale anlamı taşıyan bir çok hüküm getirmiştir. Bu hükümlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

-**Toplu Sözleşmede Yetkili Sendikaların Belirlenmesi Açısından:**

4688 Sayılı Kanun, kamu çalışanları adına toplu sözleşmede taraf olacak yetkili konfederasyon ve sendikaların belirlenmesinde en çok üyeye sahip üç konfederasyonu ve her bir hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendikayı esas almıştır. Oysa uluslararası sözleşmelere göre eğer bir hizmet kolunda çalışanların %50'sinden fazlasını örgütleyen bir sendika varsa toplu sözleşme yapma yetkisinin o sendikaya ait olduğu, böyle bir sendika yoksa toplu sözleşme yapma yetkisinin referandumla belirlenmesi veya her bir sendikanın kendi üyeleri adına sözleşme yapması ilkesi benimsenmiştir.

Diğer yandan, yetkili sendikaların belirlenmesinde, kamu işvereni tarafından kaynaktan kesilen sendika aidatlarına göre tespit yapılması, bir başka deyişle sendika aidatlarının kaynaktan kesilmesinin zorunlu hale getirilmesi ve sendika üyelerine işveren tarafından sendika katkı payı adı altında ödeme yapılması uluslararası sözleşmelere aykırıdır.

Hükümet yanlısı sendikaların güçlendirilmesi için aidat toplama zorluğu ortadan kaldırılmakta, sendika aidatlarının işveren tarafından ödeniyor olması, çalışanların işveren güdümlü sendikalara üye yapılmasını kolaylaştırmaktadır.

İşveren her an tespiti altında olan bilgilerle çalışanların her türlü özlük işinde, nakil, terfi, tayin, atama, lojman vb. haktan yararlanmada çalışanın hangi sendikaya üye olduğuna göre ayrımcılık yapabilmektedir.

Üye sayılarının tespitinde aidat kesintilerinin kullanılması, gerçekte üye olmayanların işveren tarafından istediği sendikaya üye olarak gösterilmesine olanak tanımaktadır. Tüm sendika ve işveren temsilcilerinin katıldığı üye sayısı tespit toplantılarında sendika temsilcileri tarafından yeterli zaman ve veri olmadığı için gerekli kontroller yapılamamakta, yapılan itirazlar yargıda çok geç sonuçlandığı için davalar konusuz kalmaktadır. Bu konulara ilişkin geçmişte onlarca örnek yaşanmış, gecikmeli olarak yargı tarafından sayı tespitlerinde usulsüzlük yapıldığına ilişkin kararlar verilmiştir.

4688 sayılı kanuna göre toplu sözleşmede çalışanları en çok üyeye sahip üç konfederasyondan birer kişi ve 11 Hizmet kolunun her birinde en çok üye kaydetmiş sendikalardan birer kişi olmak üzere yine en çok üyeye sahip konfederasyondan bir kişinin başkanlığında oluşan 15 kişilik bir heyet temsil edecektir. Toplu sözleşmenin geneli ilgilendiren bölümlerini imzalamaya heyet başkanı, her bir hizmet koluna dönük bölümlerini imzalamaya ise ilgili sendika temsilcisi yetkilidir. Bunlar yine uyuşmazlık halinde Hakem Heyetine başvuru yetkisine sahiptir. Aslında bu hükümlere göre kanunda imza yetkisi sayılanlar dışında heyette yer alanların izleyicilikten öte bir önemleri bulunmamaktadır.

2013 yılında yapılacak toplu sözleşmede on beş kişilik heyetin on ikisi Memur-Sen temsilcilerinden oluşmaktadır. İkisi KESK ve KESK’ ten daha çok üyesi olmasına karşın Türkiye Kamu-Sen’den bir temsilci katılacaktır. Mevcut yasaya göre sendika üyesi olabilecek 2.134.638 kamu çalışanından yalnızca %33’ünü üye kaydetmiş olan Memur-Sen neredeyse toplu sözleşme açısından tüm yetkilere haizdir. Diğer yandan toplu sözleşmeden etkilenecek kamu çalışanı sayısı (sendika üyesi olamayanlar eklendiğinde) 2.500.000 civarındadır. Bu durumda Memur-Sen toplu sözleşmeden etkilenen çalışanların yalnızca %28’ini temsil etmesine rağmen 2.500.000 kişi adına bu toplu sözleşmede taraf olacaktır. 4688 sayılı yasa hükmü gereğince bu toplu sözleşmeden 5434 ve 5510 sayılı kanunlar kapsamında emekli olan milyonlarca yurttaşımızın da etkilendiği hesaba katıldığında böylesi bir yetki düzenlemesinin hukuka uygun olduğunu kimse iddia edemez.

Öte yandan, toplu sözleşmede meydana gelen uyuşmazlıkların hakem heyeti tarafından kesin olarak karara bağlanacak olması ve hakem heyetinin çoğunluğunu yine Hükümetin belirliyor olması bu sözde toplu sözleşme sisteminin açıkça uluslararası sözleşmelere aykırı olduğunun bir göstergesidir.

**-Toplu Sözleşmenin Düzeyi Açısından:**

4688 sayılı Kanun’a göre Toplu sözleşme tüm kamu çalışanlarını ilgilendiren bölüm ile hizmet kollarına ilişkin bölüm olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Ayrıca kanunun 32. Maddesine göre yerel yönetimlerle de ek ödemelere ilişkin “sosyal denge sözleşmesi” imzalanabilecektir. Bu durumda toplu sözleşmenin hem işyeri, hem hizmet kolu, hem de genel olarak imzalanacağına dair hükümler içerse de aslında bu düzeylerden hiç birisine uymamakta ülkemize özgü bir çorbaya dönüşmektedir.

Toplu sözleşmenin esasında her bir kamu tüzel kişiliği bünyesinde imzalanması gerekir. Böylece, hem yetkili sendika tespitine ilişkin sorunlar ortadan kalkar hem de her bir kamu tüzel kişiliğinin kendine özgü koşulları sözleşmeye yansıtılma olanağı bulacaktır.

**-Toplu Sözleşmeden Yararlanma Açısından:**

4688 sayılı kanuna göre yapılacak toplu sözleşmeden yalnızca toplu sözleşmenin tarafları değil yukarıda dile getirilen karmaşık mevzuat nedeniyle yansıma suretiyle diğer kamu görevlileri ve emeklilerde yararlanmaktadır. Bunun neticesi olarak milyonlarca kişi yetki vermediği örgütlerce kabul edilen veya işverence dayatılan sözleşme hükümlerine tabi kılınmaktadır.

İlkece bir sözleşme yalnızca tarafları bağlar. Sözleşmeye taraf olmayanların zorla sözleşmeye taraf yapılması uluslararası hukuk ilkeleriyle bağdaşmaz.

**-Toplu Sözleşmenin Kapsamı Açısından:**

4688 sayılı Kanun’un “Toplu Sözleşmenin Kapsamı” kenar başlıklı 28. Maddesinde kapsam; *“Toplu sözleşme; kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar.”* şeklinde tanımlanmıştır.

Görüldüğü üzere toplu sözleşme sadece bazı ödeme kalemlerinin gösterge ve katsayılarının belirlenmesi ve sınırlı bazı sosyal hakları kapsamaktadır. Çalışanların çalışma koşulları, sosyal güvenlikleri, demokratik talepleri vb. konular toplu sözleşmenin kapsamı dışında tutulmuş, sistem değişikliklerine izin verilmemiştir.

Esasında toplu sözleşme bir ülkenin uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış hakların asgari sınır olarak kabul edildiği temel çalışma yasasının üzerinde o ülkenin demokratik ve ekonomik gelişmişlik düzeyine göre daha fazlası hakların pazarlık konusu edildiği bir sistemdir. Ancak ülkemizde yukarıda sözü edilen mevzuat karmaşasında aslında kanunda yazan kalemlerden bile hangilerinin toplu sözleşme konusu yapılabileceğinin belirgin olmadığı bir sistem mevcuttur.

**-Toplu Sözleşmeyle Hükme Bağlanan Konuların Uygulanması Açısından:**

4688 sayılı kanunda tanımlanan toplu sözleşme sistemi yetersiz olmasına rağmen bu toplu sözleşmeyle hükme bağlanan konuların uygulanmasında bile bir kesinlik söz konusu değildir. Örneğin 657 sayılı kanun ve sair bir çok mevzuat hali hazırda kamu çalışanlarının mali haklarına ilişkin yıllık gösterge ve katsayılarının Bütçe Kanunu ile TBMM’ce belirleneceğini, yine 399 sayılı KHK’ye göre çalışan sözleşmeli personelin sözleşme ücret ve diğer bazı mali haklarının Yüksek Planlama Kurulunca belirleneceğini hükme bağlamıştır.

Toplu sözleşmenin tarafları TBMM, Bakanlar Kurulu ya da yüksek Planlama Kurulu’nun iradesi üzerinde işlem yapamazlar. Yasa hükmünde sayılması gereken toplu sözleşme ile mevcut yasaların çelişmesi ya da yukarıda sayılan yasama ve yürütme organlarının kararlarının çelişmesi durumunda toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasının olanağı yoktur. Örneğin 2012 yılında yapılan ve 2012 ve 2013 yıllarını kapsayan toplu sözleşme hem kadrolu hem de 399 Sayılı KHK’ye tabi sözleşmeli personeli kapsamaktadır. O halde bu toplu sözleşmeyle yapılması öngörülen bir düzenlemede ayrıca belirtilmeyen konularda bir farklılık yaratılamaz. Ancak TBMM’de 2013 yılı Bütçe Kanunu’nun kabulü sırasında fazla mesai ücretlerinin saat başına miktarı 1,35 TL.den 1,45 TL.ye çıkarılırken parantez içi bir hükümle KİT’lerde çalışan sözleşmeli personelin fazla mesai ücreti tümden kaldırılmıştır.

Bu nedenle mevcut sistem toplu sözleşmenin kanun hükmünde olacağı ilkesiyle de bağdaşmamaktadır.

**-Sendika Yöneticisi ve Temsilcilerinin Güvencesi Açısından:**

4688 sayılı kanunla sendika yöneticisi ve temsilcilerine sendikal faaliyetleri nedeniyle gerekli olan güvenceler yeterince tanınmamıştır. Ülkemizde her hükümet döneminde ayrı bir sendikal yapı yandaş konuma getirilmiştir. Bu çarpık yapının oluşumunda en önemli etken sendikal ayrımcılıktır. Sendikalar doğası gereği işverenle çıkar çatışması içindedir. Bu çatışma nedeniyle işverenin uygulamalarına karşı eylem ve etkinlikte bulunan sendikalar ve mensupları her türlü baskı ve şiddete maruz bırakılıp, yöneticilerinin yasal olarak elde ettikleri haklarının bile verilmesi uygulamada engellenirken yandaş konuma getirilen sendika yönetici ve üyeleri kollanmakta, yasal olarak elde etmedikleri bazı olanaklar bile yasa ve diğer düzenlemelere karşı hileli yollar bulunarak dağıtılmaktadır.

**-Yönetime Katılma, Üyelerin Temsili ve Sorunlarının Çözümü Açısından:**

Kamu işveren temsilcileri 4688 Sayılı Yasayla veya Başbakanlık genelgeleriyle tanımlanan kurullar ve yönetime katılma konusunda getirilen kurallara uymamaktadır. Bunun öncelikle nedeni yönetime katılma konusunda getirilen kuralların kesin ve etkin olarak uygulanmasına olanak vermeyen düzenlemelerdir. Diğer nedeni ise; işveren temsilcilerinin yine sendikal ayrımcılık yaparak üyelerin mevzuat dahilinde çözümlenmesi mümkün olan sorunlarında ayrımcılık yapmasıdır. Uygulamada çok sık rastladığımız üzere, örneğin işyeri disiplin kurullarında yandaş sendika mensuplarına genelde ceza indirimi sağlanırken, diğer sendika üyelerine çoğunlukla böyle bir anlayış gösterilmemektedir.

**TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİNDE BEKLENTİLER NEDEN BOŞA ÇIKACAKTIR:**

Yukarıda anlatıldığı üzere ülkemizde kamu çalışanlarının sendikal hakları; sendika hakkı, toplu sözleşme hakkı ve grev hakkı açısından gerek mevzuat yönünden gerekse uygulamada karşılaşılan sorunlar yönünden uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınan düzeyden çok uzaktır.

Gerek Anayasada gerekse yasalarda açıkça tanınmasa bile belki de fiili olarak ve yargı kararlarıyla kısmen güvence altında olan tek sendikal hak; iş bırakma, iş yavaşlatma, boykot, gösteri ve yürüyüş şeklinde uygulana gelen grev hakkıdır. Ancak diğer sorunlar nedeniyle yeterince güçlü örgütler haline gelememiş sendikaların grev benzeri eylemleri hak alacak boyutta uygulayabildikleri söylenemez. Bu yüzden sendika ve toplu sözleşme özgürlüğüne getirilen kısıtlamalar fiilen grev hakkının kullanımını da engellemektedir.

Toplu sözleşmede yetki belirlemesi, taraf sendikaların yapısal ve ilkesel sorunları, toplu sözleşmenin düzeyi, kapsamı, uyuşmazlık durumunda hakem heyetine gitme zorunluluğu, hakem heyetinin bağımlı yapısı vb. sorunlar sözde yapılacak toplu sözleşmenin gerçek anlamda bir toplu sözleşme olmayacağını göstermekte ve yine Hükümetin kamu çalışanlarının taleplerini tek taraflı olarak belirlemesini sonucunu doğuracaktır.

**BİRLEŞİK KAMU-İŞ’İN ÇALIŞANLARIN SORUNLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞ VE TALEPLERİ:**

Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu benimsediği ilkeler ile Hükümetten, sermayeden, ve siyasi partilerden bağımsız tavrıyla diğer konfederasyonlardan önemli ölçüde farklılaşmaktadır.

Birleşik Kamu-İş, Cumhuriyetimizin kazanımlarına, Atatürk İlke ve Devrimlerine, ülkemizin bütünlüğüne ve ulusal devletimize daha fazla sahip çıktığını her vesileyle göstermektedir. Bu tavrının altında sendikal hakların ancak demokrasilerde gelişebileceği, demokrasilerin ise ancak Cumhuriyet rejimlerinde yaşam bulacağına olan inancıdır.

Cumhuriyetle birlikte gelişen demokrasimizin ulaştığı laik, sosyal ve hukuk devleti olgusunun çalışanların haklarının elde edilmesinde çok önemli olduğunun bilinciyle bu kavramlara sahip çıkmaktadır.

Birleşik Kamu-İş Devletin tüzel kişiliğine saygılı, ancak sendikal haklar bağlamında devletin aynı zamanda işveren olduğunun bilinciyle hareket etmektedir. Hükümetin meşru yoldan elde edilmiş yönetme yetkisine, parlamentonun yasama yetkisine saygılı, ancak evrensel hukuk kurallarıyla güvence altına alınmış haklarını kullanma konusunda fiili meşru mücadeleyi benimsemiş bir Konfederasyondur.

Birleşik Kamu-İş antiemperyalisttir, antikapitalisttir. Emperyalizmin hedefinin ulusal bağımsızlığımızı yok ederek kaynaklarımızı sömürmek olduğunun bilincindedir. Emperyalist ülkeler bu amaca ulaşmak için küresel sermayeyle işbirliği içindedir. Ülkemizde de kimi siyasal kimi sermaye grupları emperyalizmin ve küresel sermayenin işbirlikçileridir. Bu nedenle Birleşik Kamu-İş, demokrasi ve hak mücadelesine işçi sınıfı temelinde yaklaşmaktadır.

Bu nedenle 2013 yılında kamu çalışanları için yapılacak sözde toplu sözleşmeden özelde kamu çalışanları, genelde ise işçi sınıfının tüm bileşenleri için bir iyileştirme olacağı umudunu taşımıyoruz. Ağustos ayında yapılacak kamu çalışanları toplu sözleşmesinden önce Temmuz ayında Hükümetle Türk-İş arasında bağıtlanan toplu iş sözleşmesinde, kamuoyuna açıklanan ücret zam oranları birinci yıl için %4+4, ikinci yıl içinse %3+3'tür. Bu durum Hükümetin çalışanlarına ücret yönünden bakış açısını göstermektedir. Ancak daha acı olan yüz binlerce işçinin temsilcisi olan Türk-İş'in bu ücret artışlarına evet demesidir. Şimdi kamu çalışanları için yapılacak toplu sözleşmede yetkili olan Memur-Sen'de ücret zammı talebini %6+6 olarak açıklamıştır. Bu Hükümetin kamu işçisi için öngördüğü %4'lük artışı şimdiden kabul edeceği anlamına gelmektedir.

Mevcut toplu sözleşme masasının yukarıda geniş şekilde anlatıldığı üzere gayrimeşruluğuna rağmen Birleşik Kamu-İş bu vesile ile elbette özelde kamu çalışanlarının genelde ise işçi sınıfının sorun ve taleplerini her zaman dile getirdiği gibi bir kez daha dile getirmek zorundadır. Bugün bir oyun şeklinde yapılan toplu sözleşme aslında hak almanın araçlarından sadece birisidir. Bir başka deyişle toplu sözleşme bir amaç değil araçtır. Asıl amaç hak almaktır. Birleşik Kamu-İş hak verilmez alınır ilkesine inanan bir örgüttür. Hak mücadelesine de her türlü demokratik ve meşru yöntemle devam edecektir.

Bu bağlamda Birleşik Kamu-İş'in çalışanların sorunları ile ilgili tespit ve taleplerini sıralamadan önce ülkemizle ilgili bazı verileri paylaşmak gerekmektedir.

Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü'nün açıkladığı verilere dayanarak Devletin genel bütçesine ilişkin bazı göstergeler şu şekildedir.

2012 yılında gelir bütçesi açısından;

Vergi Gelirleri 278 Milyar TL.dir.

Bu vergi gelirlerinden;

%20 oranında 56 Milyar TL.si Gelir Vergisidir.

%10 oranında 29 Milyar TL.si Kurumlar Vergisidir.

Yani doğrudan alınan vergilerin oranı %30 ve toplamı 85 Milyar TL.dir.

Doğrudan alınan vergilerin %66'sı, ücretli olan emekçiler tarafından ödenmektedir.

Emekçilerin ödediği gelir vergisi kaynakta kesilmekte ve ortalama oranı %20-%27'dir. Kurumlar vergisi oranı ise %20'dir. Emekçilerin hiç bir şekilde vergilerini ödememeleri söz konusu değilken, sermaye çoğu zaman tahakkuk eden kurumlar vergisini ödememekte her 2-3 yılda bir çıkarılan vergi aflarıyla bırakın faizi ana parasının bile tamamını ödememektedir.

Vergi gelirlerinin %70'i dolaylı vergilerdir. 2012 yılında dolaylı vergilerin toplamı 193 Milyar TL.dir.

Dolaylı vergiler içinde yer alan bazı kalemleri şöyle sıralayabiliriz

Motorlu Taşıtlar Vergisi: 6,7 Milyar TL.

Motorlu Taşıtlar Vergisi (ÖTV): 8,4 Milyar TL.

Petrol ve Doğalgaz Ürünleri (ÖTV): 35,9 Milyar TL.

Tütün Mamülleri (ÖTV): 19,9 Milyar TL.

Dahilde Alınan Katma Değer Vergisi: 31,5 Milyar TL.

İthalde Alınan Katma Değer Vergisi: 49,9 Milyar TL.

Bu rakamlar emekçilerin doğrudan vergiler yanı sıra dolaylı vergiler yönünden de yükün büyük kısmını çektiğinin göstergesidir.

2012 yılında gider bütçesine bakıldığında;

EKONOMİK SINIFLANDIRMAYA GÖRE BÜTÇE GİDERLERİNİN KONSOLİDE BÜTÇE TOPLAMINDAKİ PAYLARI (%)



şeklindedir. Bu tablodan da anlaşıldığı üzere yıllara sari olarak azalan faiz ödemelerinden elde edilen tasarruf aynı oranda personel giderlerine yansıtılmamıştır. Personel giderlerindeki %3,5'luk oransal artış reel olarak ücret artışlarını ifade etmemektedir. 2004-2012 yılları arasında personel sayısı yaklaşık 2 milyondan %25 artışla 2,5 milyona çıkmıştır. Buna rağmen bütçe giderleri içindeki personel ödemeleri payı ise sadece %3,5 oranında artmıştır.

EKONOMİK SINIFLANDIRMAYA GÖRE BÜTÇE GİDERLERİNİN GSYH'A ORANLARINA BAKILACAK OLURSA TABLO:



Şeklinde oluşmaktadır. Bu tablodan da anlaşılacağı üzere 2004-2012 yılları arasında Bütçenin GSYH'ya oranı %25'ler civarındadır. 2004 yılında GSYH, 559 Milyon TL. iken 2012 yılında %153'lük artışla 1,416 Milyon TL. olmuştur.

2004 yılında personel harcamaları 28,947 Milyon TL. iken 2012 yılında 86,455 Milyon TL.ye ulaşmıştır. 2004 yılında yaklaşık 2 milyon kişiden oluşan personel sayısının 2012 yılında 2,5 milyon kişiye ulaştığı göz önüne alındığında personel harcamalarında 2004-2012 yılları arasında kişi başına %138'lik bir artış olduğu ortaya çıkmaktadır.

Bu durum GSYH'nın artış oranından, bir başka deyişle kamu personelinin ekonomik büyümeden %15 oranında eksik pay aldığının göstergesidir. Geçmiş yıllardaki bu kayıpların bugün telefi edilmesi için bu %15 oranından çok daha yüksek bir ücret artışı yapılması gerekir. Ancak geçmiş yıllardaki kayıplar göz önüne alınmadan telefi edilmesi durumunda bile ücretlere en az %15 ekstra zam yapılması gerektiği ortadadır.

Ağustos ayında yapılacak toplu sözleşme 2014-2015 yıllarını kapsayacaktır. Bu durumda 2014 yılı için öngörülen enflasyon ve büyüme oranları göz önüne alınarak %15 (geçmiş yıllar telefisi)+%10(cari yıl için) olmak üzere ücretlere toplam %25 oranında zam yapılması gerekmektedir. 2015 yılı için yapılacak zammında yine 2014 yılında gerçekleşecek enflasyon ve büyüme oranlarına endekslenmesi gerekecektir.

Kamu çalışanları için hal böyleyken bu toplu sözleşmeden etkilenecek emeklilerinde durumuna bakmak gerekmektedir. 2012 yılında 1.derecenin 4. kademesinden ve 25 yıl fiili hizmet üzerinden emekli olan bir şube müdürünün emekli maaşı 1,300,97 TL.dir. aynı kişinin 2004 yılındaki emekli maaşı ise yaklaşık 661 TL. idi. 2004-2012 yılları arasında emekli maaşlarının artış oranı ortalama %96'dır. %153'lük büyüme göz önüne alındığında emekli maaşlarının GSYH'dan %57 oranında daha az pay aldığı görülmektedir.

Hükümet emeklilere insanca yaşayacak ücret düzeyinin çok altında bir geliri reva görmektedir.

Bu gün itibariyle 1,100- 1,450- TL arasında olan emekli maaşlarına karşın ülkemizde yapılan bir çok araştırmaya göre 4 kişilik bir ailenin yoksulluk sınırı Haziran 2013 ayı itibariyle 3,300-TL. açlık sınırı ise, 1,100-TL.dir. Ortalama memur aylığı 2.000-TL., Ortalama SSK emekli aylığı ise 933-TL., asgari ücret 803-TL.dir.

Bu vahim tablodan anlaşılacağı üzere; asgari ücretli, SSK emeklisi, memur emeklisi açlık sınırının altında yaşamakta memurlar ise açlıkla yoksulluk arasında sürünmektedir.

Bütün bu tablodan daha vahim olanı, devletin resmi rakamlarına göre işsiz sayısı 3 milyon kişiye ulaşmıştır. Resmi istatistiklere yansımayan işsizler, gizli işsizler, mevsimlik işlerde çalışanlar ve umudunu yitirdiği için iş aramaktan vazgeçenlerle birlikte ülkemizde gerçek işsiz sayısı bunun bir kaç katı büyüklüğündedir.

İşsizlik bir ülkenin en büyük sorunlarındandır. Hükümetin üretime, sanayi yatırımlarına yönelmeyip, mevcutları bile tasfiye ederken, sürekli bir istihdam olanağı sağlamayan, sadece inşaat sektörüne dönük politikaları işsizliğin artmasında çok önemli bir role sahiptir.

İş güvencesi, sendikalı ve sigortalı çalışmak, insanca yaşayabileceği bir ücrete sahip olmak ve çalışma yaşamının sonunda emeklilik haklarından yararlanmak sosyal bir devlette her yurttaşın hakkıdır. Ancak ülkemizde özellikle son yıllarda taşeron işçiliği hızla yaygınlaşmakta ve taşeron işçisi sayısı artmaktadır.

Taşeronluk sistemi, aslında bir kölelik düzenidir. Asıl işverene değil de alt işverene bağlı olan taşeron işçilerinin ekonomik ve sosyal hakları asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşmeyle sınırlıdır. Korkunç bir şekilde emeğin sömürüldüğü bu sistemin uygulamasında, işçilerin sendikalı ve insanca yaşayacak düzeyde ücret almaları söz konusu değildir. Özellikle kamuda yapılan taşeronluk sözleşmelerinin 12 aydan az yapılması ve her yeni ihalede alt işverenin resmi adının değiştirilmesi nedenleriyle esasen aynı işverende uzun yıllar çalışan taşeron işçilerinin bile kıdem tazminatı almaları mümkün olmamaktadır.

İş kanunuyla günlük ve haftalık çalışma saatleri düzenlenmiş olmasına rağmen taşeron işçileri bu çalışma saatlerinin çok üstünde çalışmaya zorlanmakta ve karşılığında kendilerine fazla çalışma ücreti ödenmemektedir. İş güvencesinden yoksun çalışan işçiler hafta tatili ve bayramlarda bile çalışmaya devam etmektedir.

Bu şekildeki bir çalışma düzeninde yasalar gereği asgari ücret uygulansa dahi fazla çalışılan saatler göz önüne alındığında saat başına düşen ücret, asgari ücretten bile çok daha az olmaktadır.

Yine özellikle kamuda taşeronluk işleri hükümete yakın taşeronlara verilmekte bunun sağlanması için şartnameler adrese teslim yapılmaktadır. Ancak bu durumda bile şartnamelere işin yapılması için gereken işçi sayısından fazla sayı yazılmakta, ihale alındıktan sonra iş için gerekli işçilerin sayısından fazla olanların yerine eş, dost, akrabaların sigortası yaptırılmakta, bunların net ücretleri de arada bölüşülmektedir. Kamu kaynaklarının talanı anlamına gelen bu uygulamayla aslında kamusal bir tasarruf da elde edilmemekte, emek sömürüsüyle birlikte kamu kaynakları yandaşlara peşkeş çekilmektedir.

Taşeronluk sisteminde iş güvenliği ve işçi sağlığı kriterlerine uyulmamakta, bu nedenlerle her yıl binlerce taşeron işçisi iş kazalarında hayatını kaybetmekte yada yaralanmaktadır. Bu kazalar nedeniyle açılan tazminat davaları sonuçsuz kalmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde Birleşik Kamu-İş'in taleplerini kısaca sıralarsak;

* Anayasamızda yer alan çalışma yaşamı ve çalışanların haklarına ilişkin hükümlerin, uluslararası sözleşmelere uygun olarak, ayrımsız tüm çalışanlara sendika hakkı, grev ve toplu sözleşme hakkını içerecek şekilde düzenlenmesi,
* Çalışma yaşamına ilişkin mevzuatın (Yasa, KHK, Tüzük, Yönetmelik, Genelge) taranarak tümüyle ortadan kaldırılması ve yerine yeniden düzenlenen Anayasa hükmüne uygun şekilde bir temel çalışma yasası çıkarılması, ikincil mevzuatında buna göre düzenlenmesi,
* Sendikaların kuruluş ve işleyişini uluslararası sözleşmelere göre düzenleyen ve temel çalışma yasasında belirtilen asgari şartların üzerinde çalışanların lehinde düzenlemeler yapılmasına olanak sağlayacak toplu sözleşme sistemini tanımlayan bir sendikalar ve toplu sözleşme yasasının çıkarılması,
* Yapılacak bu Anayasal ve yasal düzenlemelerde; grev hakkının anayasal güvenceye alınması,
* Sendikaların kuruluş ve işleyişine kamu otoritesinin Anayasadaki özel sınırlamalar haricinde karışmasını engelleyen hükümler konulması,
* Sendika yönetici ve temsilcilerine güvenceler getirilmesi, sendikal ayrımcılığa yaptırım uygulanması,
* Toplu sözleşme yetkisinin tespitinde çalışanların yarısından fazlasını örgütleyen bir sendika yoksa, tüm sendikaların her bir kamu tüzel kişiliği nezdinde toplu sözleşme yapmasına olanak sağlayacak veya yetkili sendikanın referandumla belirleneceği bir sistemin getirilmesi,
* Arabuluculuk dışında zorunlu tahkim anlamına gelecek hakem heyetlerine yer verilmemesi,
* Sendikal ve çalışma yaşamına ilişkin yargıya intikal eden konularda hızlı yargılama sisteminin getirilmesi, böylece davaların konusuz kalmasının veya yargı kararının sonuçsuz kalmasının önlenmesi,
* Yaptıkları kamu göreviyle ilgili bir nedenle çalışanların mahkemelik olmaları durumunda, devletin çalışanına hukuki yardımda bulunmasının sağlanması,
* Kamu işveren vekillerinin hukuka aykırı şekilde idari işlem yaptıklarının yargı kararıyla tespit edilmesi üzerine, bu işlemden doğan kamu zararının, işlemi yapan kamu yöneticilerine rücu edilmesinin sağlanması,
* Kamu lojman ve hizmet evlerinden çalışanların, eşitlik içinde yararlanmasının sağlanması, kendisine bu konudaki mevzuata göre hizmet evi tahsis edilemeyen personele kira yardımı yapılması,
* Tayin, terfi, yer değiştirme, görev değiştirme konularında mevzuatın yeniden düzenlenerek keyfiliklerin ve siyasi kadrolaşmanın önlenmesi, atama ve terfi işlemlerinde eğitim, kariyer ve liyakat sisteminin mutlak tesis edilmesi,
* Kamu hizmetlerinde yurttaşa hızlı ve kaliteli bir hizmet götürülmesi için çalışanlar için gerekli olan hizmet içi eğitimlerin eksiksiz ve zamanında verilmesinin sağlanması,
* Sendikaların çalışanlarla ilgili her türlü konuda taraf olmasının ve üyelerin temsilini sağlamasının yolu açılmalı, diğer yönetsel konularda da sendika temsilcilerinin gözlemci olarak bulunmasının sağlanması, sendikaların ilgili kamu işveren temsilcileri tarafından yürütülmekte olan işler ve yapılmakta olan düzenlemelerden haberdar edilmesi, gerektiğinde sendikaların görüş ve önerilerine başvurulması,
* Çalışanların, yoksulluk sınırları göz önüne alınarak insanca yaşayacak bir ücretle çalıştırılmalarının sağlanması, fazla çalışmanın genel olarak yaptırılmaması, eksik kadro bulunan işyerlerinin eksik kadrolarının hızla doldurulması, fazla çalışmanın zorunlu olduğu olağanüstü hallerde fazla çalışmanın saat başına düşen ücretinin, normal ücretin saat başına düşen miktarından az olmaması,
* Kamuda çalışanların 4A, 4/B,4/C, 399 sayılı KHK'ye tabi sözleşmeli personel vb. ayrımlara tabi olmasına son verilmesi, tüm kamu çalışanlarının aynı statüde istihdam edilmesi.
* Taşeron uygulamasına kesinlikle son verilmesi, çalışanların sendikalı olmalarının önündeki tüm fiili engellerin ortadan kaldırılması.
* Kayıt dışı ekonominin önlenmesi dolayısıyla sigortasız çalışmanın önlenmesi. Vergi ve sigorta primi kaçakçılığı yapanlara kesinlikle af getirilmemesi,
* Sendika hakkında mevzuat gereği veya fiili olarak yararlandırılmayan, hakim, savcı, askeri personel ve polis'in sendika hakkının güvenceye alınması, bunların diğer sendikal haklarının kısıtlanmasında uluslararası sözleşmelere aykırı hükümlere yer verilmemesi,
* Ücret ödeme sisteminin sadeleştirilmesi, eşit işe eşit ücret ilkesine aykırı olabilecek uygulamaların ve mevzuatın ortadan kaldırılması, her çalışana eğitim ve hizmet yılı esas alınarak bir temel ücret, yapılan görev, görev mahalli ve aile durumu esas alınarak bir sosyal yardım belirlenmesi, çalışırken ödenen maaşın emekli maaşlarına da yansıtılmasının sağlanması,
* Mezarda emeklilik olarak bilinen sosyal güvenlik yasaları yeniden düzenlenmeli, kazanılmış haklar iade edilmeli, emeklilik yaşı ve prim günü ülkemizdeki çalışma koşulları ve ortalama yaşam göz önüne alınarak yeniden düzenlenmelidir.
* 2014 yılı beklenmeden asgari ücretli ve emekliler de dahil tüm çalışanlara geçmiş yıl kayıpları ve ekonomik büyüme payı olarak en az %15 oranında ek zam yapılması, 2014 yılı ücret zamlarının bunun üstüne en az %10 olmak üzere ücretlere toplam %25 oranında zam yapılması,
* İstihdamı arttıracak kamu yatırımlarına öncelik verilmeli bu alandaki özel sektör yatırımları teşvik edilmelidir. İşsizlik sigortası olanakları genişletilmeli, tüm çalışanlara iş güvencesi getirilmelidir.
* Daha önce özelleştirilen kuruluşlardan özelleştirme öncesi hedeflere uygun olmayan şekilde çalışan veya tamamen çalışması durdurulan kuruluşlar tekrar kamulaştırılarak ekonomiye kazandırılmalı, bu yolla istihdam arttırılmalıdır.
* Yine işçilerin haftalık 45 saatlik, memurların ise 40 saatlik çalışma saatleri 5'er saat azaltılarak kamuda yeni kadrolar açılmalıdır.
* Bunlar için gerekli finansman, gündemde olan vergi mevzuatı yeniden düzenlenerek, vergi yükünün ücretliler üzerinden alınarak servet ve sermaye üzerinden alınması yoluyla sağlanmalıdır. Asgari ücret vergi dışı bırakılmalıdır. Kayıt dışı ekonomi kayıt içine alınmalı, kara paraya izin verilmemeli, bunlara ulusal ve uluslararası düzeyde takip yapılarak, "servet barışı adı altında" %2''lik vergilerle af getirmek yerine etkin bir kontrol ve takip sistemiyle kaçakçılar yakalanarak varlıklarına el konulmalıdır.
* Tüm ülke düzeyinde tasarruf özendirilmeli, başta petrole dayalı ulaşım sistemleri yerine elektrikle çalışan raylı sistemlere yatırım yapılmalı, rüzgar enerjisi, güneş enerjisi, biyo yakıt gibi alternatif enerji kaynaklarından yararlanmalıdır.

**BİRLEŞİK KAMU-İŞ KONFEDERASYO'NUN BUNDAN SONRA İZLEYECEĞİ YOL VE YÖNTEMLER:**

Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu Ağustos 2013 ayında yapılacak toplu sözleşmenin resmi tarafı değildir. Ancak, o masada bizimde üyelerimizin hakları konuşulacaktır. Hemen belirtmek isteriz ki bu raporumuzda genişçe açıkladığımız nedenlerden dolayı o toplu sözleşme masası bizim nazarımızda meşru değildir. Birleşik Kamu-İş hiç bir başka yapıya, kendi adına, yasal olarak temsil ettiği üyeleri adına, hükümetin dayatmalarını kabul etme yetkisi vermemiştir. Birleşik Kamu-İş bu güne kadar olduğu gibi yukarıda yer alan görüş ve önerilerimizin yaşama geçirilmesi için, bundan sonrada gücü oranında her türlü meşru demokratik yöntemle mücadelesine devam edecektir. Toplu sözleşme masasında eğreti olan, izleyici konumunda olan, Türkiye Kamu-Sen ve Kesk yetkililerine de buradan sesleniyoruz.

O masayı terk ediniz!

Hükümeti yandaş sendikalarıyla baş başa bırakınız. Çünkü sizin orada bulunmanız bir şeyi değiştirmeyecektir. Oysa bu toplu sözleşme oyununu kabul etmeyen milyonlarla birlikte sokağa çıkarsanız durum çok değişecektir. Haziran ayında gençlerimiz, sade yurttaşlarımız bunu bizlere öğretmiştir.

Birleşik Kamu-İş bu yönde mücadele eden işçi sınıfı örgütlerinin eylem, etkinlik ve direnişlerine davet beklemeksizin destek verecektir.

Hükümet politikalarının halkın yararına olması için yapılan eylem ve etkinlikler dolayısıyla yapılan çağrılara da olumlu yanıt verecektir.

Kendi olanakları içinde basın açıklaması, basın-yayın faaliyetleri, bilimsel toplantılar ve yayınlar yoluyla halkımızın dile getirilen konularda bilinçlenmesi için çaba sarf edecektir.

Sendikalar siyasi iktidarların alternatifi değildir. Ancak iktidarların belirlenmesinde baskı grubu olarak rol oynarlar. Birleşik Kamu-İş olarak taleplerimize kulaklarını tıkayan, halkının büyük çoğunluğunu oluşturan emekçilerin demokratik ve ekonomik talepleri yerine, emperyalizmin ve sermayenin çıkarları için politika üreten iktidarlar ve siyasi partilerle önümüzdeki süreçte ard arda gerçekleşecek seçimlerde de hesaplaşacaktır.

Birleşik Kamu-İş ve bağlı sendikaları her türlü olumsuzluğa, çalışanlar üzerindeki baskı ve ayrımcılıklara rağmen her yıl belirli oranda büyümeye devam etmektedir. Sendikalar için nicelik elbette çok önemlidir. Ancak Birleşik Kamu-İş'in hedefi bu bozuk düzen içinde yetkili sendika olup, aynı şartlarda sözde toplu sözleşme masasına oturmak değildir. Birleşik Kamu-İş'in hedefi düzeni değiştirmektir. Bunun için nitelikli, ilkeli, bağımsız, bilimsel yöntemlerle adım adım bu hedefine yürüyecektir.

Yaşasın emek mücadelemiz,

Yaşasın Birleşik Kamu-İş...

MERKEZ YÖNETİM KURULU