



# BES'İN SESİ

BÜRO EMEKÇİLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

MAYIS/2019



**KARARLI MÜCADELE  
KAZANIMLI TOPLU SÖZLEŞME İÇİN**

**BES'TE  
BİRLEŞELİM!**

**TİCARET  
BAKANLIĞI  
TİS  
taleplerimiz**



**KAYIPLARIMIZIN KARŞILANDIĞI,  
TALEPLERİMİZİN DİKKATE ALINDIĞI  
GERÇEK BİR TOPLU SÖZLEŞME  
İSTİYORUZ!**

**S**endikalar ilk ortaya çıktıklarından bu yana, bütün diğer örgütlerden farklı olarak dil, din, mezhep, milliyet, ırk, siyasal görüş vb. hiçbir fark gözetmeksizin bütün emekçileri birleştiren kurumlar olmuşlardır.

Sendikal hareketin varlık nedeni ise emekçilerin taleplerinin karşılanmasında bir araç olmasıdır. Bu nedenle sendikal mücadele sonucunda kazanımlar elde edilmesi ve bu kazanımların korunması önemlidir.

KESK ve KESK'e bağlı sendikalar bu iki önemli unsurun gereğini yerine getirme konusunda bugüne kadar çaba harcamışlar, grevli toplu sözleşme hakkı için mücadele etmişlerdir.

Türkiye'de kamu emekçilerinin grevli/toplu sözleşmeli sendika hakkı, siyasi iktidar tarafından yıllardır yok sayılmaktadır. Toplu sözleşme sürecinin, kamu emekçilerinin ortak ekonomik, sosyal, demokratik, özlük ve mesleki hak ve çıkarlarının tümünü kapsaması gerekmektedir.

Ülkemizde ise toplu sözleşmenin, tarihi ve çerçevesi önceden iktidar tarafından belirlenen 'sınırlı' mali ve sosyal haklara indirgenmesi kabul edilemez. Bütün sınırlılıklarına ve eksikliklerine rağmen, kamu emekçilerinin toplu sözleşme süreci, başta ekonomik sorunlarımız olmak üzere, çalışma ve yaşam koşullarımızı belirlemesi ve geleceğimizi yakından ilgilendirmesi açısından önemlidir.

Kamu emekçileri için toplu sözleşme görüşmelerinin; okulların ve üniversitelerin tatil olduğu, kamu emekçilerinin büyük bölümünün yıllık izinde olduğu Ağustos ayı içinde yapıyor olması ise siyasi iktidarın toplu sözleşme sürecini kamu emekçilerinin aleyhine kullanmasına neden olmaktadır.

## **TOPLU SÖZLEŞMEYE HANGİ KOŞULLARDA GİDİYORUZ?**

Türkiye'de kamu emekçilerinin yıllardır ekonomik sorunlarla boğuştuğu, yüzde 80'inin borç içinde yaşamını sürdürdüğü bilinen bir gerçektir. Kamu emekçileri gerek çalışırken gerekse emekli olduklarında ciddi anlamda geçim sıkıntısı yaşamaktadır.

Türkiye ekonomisinde son yıllarda, özellikle 24 Haziran seçimleri sonrasında yaşanan dalgalanmalar, Türk Lirası'nın değer kaybetmesi ve enflasyonunun hızla artması sonucunda satın alma gücümüzde belirgin bir azalma yaşanmıştır. Toplumun geniş kesimleri gibi, büro emekçileri de ekonomik krizden olumsuz etkilenmiştir.

Kamu emekçileri açısından 2020-2021 yıllarını kapsayacak olan toplu sözleşme süreci Ağustos 2019'da yapılacaktır. Bugüne kadar toplu sözleşme görüşmelerinde yaşananlar, sendikaların iktidardan bağımsız bir şekilde örgütlenmesinin ne kadar önemli ve temel bir ilke olduğunu defalarca göstermiştir.

Yıllarca siyasi iktidarın gölgesinde büyüyen, iktidarla arasındaki ilişkileri kullanarak kamuda tarihin en büyük siyasal kadrolaşma hareketine imza atan yandaş sendikaların, kamu emekçilerine toplu sözleşmeyle kazandıracakları hiçbir şey yoktur. İktidar ile Memur-Sen arasında imzalanan ve özgür toplu pazarlık hakkını yok sayan tüm toplu sözleşmelerin kazanımla değil, hezimetle sonuçlanması bu durumun en açık göstergesidir.

Bugün kamu emekçilerine dayatılan 4/B, sözleşmeli, geçici sözleşmeli gibi güvencesiz istihdam biçimleri Zorunlu Bireysel Emeklilik sistemiyle kıdem tazminatının fonlarda toplanarak şirketlere kaynak yaratmada kullanılması, bu yolla sosyal güvenlik ve emeklilik hakkının tasfiye edilmesi gibi saldırılar TİS sürecinde kamu emekçilerinin gündeminde olacaktır.

Gerçek bir toplu sözleşmede başarının en önemli ölçütü talepler ile sonuç arasındaki ilişkinin nasıl kurulduğudur. Bu nedenle 2019 yılı toplu sözleşme sürecinde ekonomik kayıplarımız başta olmak üzere, ekonomik, sosyal ve özlük haklar konusunda (güvencesiz istihdam, 3600 ek gösterge, vergi dilimi soygunu, sınavlarda mülakat uygulanması vb) somut hedeflerin ortaya konulması ve toplu sözleşme sürecinin bu temelde örgütlenmesi önem kazanmıştır.

Gerek genel olarak ülke ekonomisinde yaşanan olumsuz gelişmeler, gerekse kamu emekçilerinin satın alma gücünde yaşanan

belirgin kötüleşme 2020-2021 yıllarını kapsayacak olan 2019 yılı toplu sözleşme sürecinin önemini arttırmaktadır.

Toplu sözleşme süreci, her ne kadar iktidar ve yandaş sendikalar arasında geçecekmiş gibi görünse de genelde kamu emekçilerinin, özelde ise büro emekçilerinin tek tek iş yerlerinden, yerel-lerden başlayarak belirleyeceği talepler ve bu talepler üzerinden yürütülecek birleşik bir mücadele, ekonomik ve sosyal kayıpların karşılanması açısından büyük önem taşımaktadır. Bugüne kadar yaşadığımız toplu sözleşme görüşmelerinin hepimize gösterdiği tek gerçek vardır; 'GERÇEK TOPLU SÖZLEŞMEYİ, GERÇEK SENDİKA YAPAR!'

## **2020-2021 DÖNEMİ TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİMİZ**

- ✎ Kamu emekçilerinin grevli toplu sözleşme hakkı önündeki yasal ve fiili engeller kaldırılmalı, özgür bir toplu sözleşme düzeni yaratılmalıdır.
- ✎ Toplu sözleşme görüşmeleri kamu emekçilerinin büyük bölümünün izinli olduğu Ağustos ayında değil, bütçe görüşmelerinin de başladığı Ekim ayında yapılmalıdır.
- ✎ OHAL KHK'leri ile hukuk dışı bir şekilde hayata geçirilen ihraçlar ve açığa almalara son verilmeli, hukuki deliller ve mahkeme kararları olmadan ihraç edilen tüm kamu emekçileri derhal görevlerine iade edilmelidir.
- ✎ 2018-2019 toplu sözleşme dönemine ilişkin ekonomik kayıplarımız, TL'de yaşanan değer kaybı ve satın alma gücündeki azalma üzerinden net bir şekilde hesaplanarak ödenmeli ve söz konusu fark, kamu emekçileri ve emeklilerin taban aylığına mutlaka yansıtılmalıdır.
- ✎ Yılın ikinci yarısında maaşlarımızda yaşanan erimenin önüne geçilebilmesi için vergi dilimi soygununa son verilmeli, birinci

vergi dilimi %10'a düşürülmeli, kamu emekçileri birinci vergi diliminde sabitlenmelidir.

- ✎ Açlık sınırı rakamları vergiden muaf tutulmalı, yoksulluk sınırı rakamı en alt vergi diliminden vergilendirilmelidir.
- ✎ Kamuda performans değerlendirme, güvencesiz istihdam ve esnek çalışma uygulamalarına son verilmeli, iş güvencemizi ortadan kaldırmayı hedefleyen her türlü hazırlık ya da girişim derhal durdurulmalıdır.
- ✎ Sözleşmeli istihdam edilen büro emekçileri kadroya alınmalıdır. Bu süre zarfında da 4/A kadrosundaki bütün ekonomik ve sosyal haklardan yararlandırılmalıdır.
- ✎ Bütün büro emekçilerine; TÜİK verilerine göre hesaplanan 2019 yılı itibariyle ortalama kira bedeli 1.000 TL ödenmelidir.
- ✎ Bütün büro emekçilerine; her yıl olmak üzere 1.500 TL. giyim yardımı ödenmelidir.
- ✎ Bütün büro emekçilerine; servis hizmeti verilmeli, verilemediği yerlerde ise ulaşım ücreti ödenmelidir.
- ✎ Bütün büro emekçilerine; işyerlerinde sağlıklı ve ücretsiz yemek hizmeti verilmeli, verilemediği yerlerde ise yemek ücreti ödenmelidir.
- ✎ Tüm ek ödemeler emekli aylığına dahil edilmeli, bu konuda yaşanan mağduriyetler mutlaka giderilmelidir.
- ✎ Ek gösterge en az 3600 olmak üzere tüm büro emekçilerine verilmelidir.
- ✎ Kadın-erkek çalışan sayısına bakılmaksızın, 50 çalışanın bulun-

duğu her iş yerine ücretsiz kreş (erken çocuk bakım merkezleri) açılmalı, daha az çalışanın bulunduğu durumda ise yerel kreşler açılmalı ve bu kreşler ücretsiz olmalıdır.

- ✎ Kamuda siyasi kadrolaşma uygulamalarına son verilmeli, yöneticilerin belirlenmesinde ve ilk atamalarında sendikal-siyasal referanslar değil, liyakat temel alınmalıdır.
- ✎ Görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelikleri değiştirilmeli, yönetmelik, sınavlar ile görevde yükselme ve unvan değişikliklerinin her yıl yapılmasına olanak verecek biçimde düzenlenmelidir.
- ✎ Öğrenim özü vb. dayalı yer değişikliği taleplerinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.
- ✎ Kamu emekçilerinin alımında ve görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavında 'mülakat' uygulamasına son verilmelidir.
- ✎ Büyük şehirlerde zor yaşam şartlarından daha çok etkilenen kamu emekçilerine Büyük şehir Farkı Ödemesi yapılmalıdır.
- ✎ Kamu emekçilerine, yılda iki kez tam maaş tutarında ikramiye ödenmelidir.
- ✎ Muayene ücreti ve tedavi katılım payı adı altındaki paralı sağlık hizmeti uygulamasına son verilmelidir.
- ✎ Çalışan sayısı 50'nin üzerinde olan iş yerlerinde, kurum tabibi kadrosu oluşturulmalıdır.
- ✎ Büro emekçileri iş ve meslek hastalıkları kapsamına alınmalı, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin bütün kurumlarda uygulanması sağlanmalıdır.

## Kadın Büro Emekçileri Özelinde Taleplerimiz

- ✎ Çocuk, yaşlı ve hasta bakım işleri kamusal olarak çözülmelidir.
- ✎ Her işyerinde ücretsiz, nitelikli, 24 saat açık, anadilinde eğitim veren kreş ve bakım evleri açılmalıdır.
- ✎ Kadın emekçilere yönelik işlenen her türlü eril suçta (sözlü/fiziksel/cinsel taciz, tecavüz, mobbing, tehdit, şiddet) caydırıcı ceza uygulanmalı ve bu cezalarda indirim yapılmamalıdır.
- ✎ Tüm kamu emekçilerine, yılda en az bir defa “toplumsal cinsiyet eşitliği” eğitiminin zorunlu hale getirilmelidir.
- ✎ Kadın Bakanlığı kurulmalıdır.
- ✎ Doğum öncesi 8 hafta doğum sonrası ise 24 hafta toplam 32 hafta ücretli izin olmak üzere; doğum izni sürelerinin bitiminden çocuğun ilköğretime başlayacağı süreye kadar geçen sürede anne ve babaya isterlerse dönüşümlü kullanmak şartıyla 1 (bir) yıl ücretli ebeveyn izni verilmelidir.
- ✎ Büro emekçisi kadınlar 8 Mart’ta ücretli izinli sayılmalıdır.
- ✎ Büro emekçisi kadınlara hamileliği tespit edildiği andan itibaren nöbet görevi verilmemelidir. Doğum yapan büro emekçisi kadınlara (bebeğin canlı ya da ölü doğmasına bakmaksızın) 1. derecenin 4. kademesindeki büro emekçisinin 3 aylık maaşı toplamı kadar doğum parası ödenmelidir.
- ✎ Kadın idarecilerin sayılarının artırılması için cinsiyet eşitliği uygulaması başlatılmalıdır.
- ✎ Boşanan, mobbinge, şiddete, tacize, istismara uğrayıp beyanda bulunan kamu çalışanı kadınların yer değiştirme isteği her-



hangi bir belge ibrazı istenmeksizin ve bekletilmeden kabul edilmelidir.

- ✎ Kadın emeğinin ikincil ve geçici emek olarak görülmesine neden olan politikalar eleştirilmeli; sözleşmeli personel, esnek çalışma, özelleştirme, taşeronlaştırma gibi uygulamalara son verilmelidir.
- ✎ Süt izinlerinin kullanılmasından dolayı hiçbir hak kaybına neden olunmamalı ve süt izinlerinin kullanımının önündeki her türlü fiili engel kaldırılmalıdır.

### **Yardımcı Hizmetliler, İdari ve Teknik Personel Özelinde Taleplerimiz**

- ✎ Yardımcı hizmetli ve teknik personel açıkları sözleşmeli ya da güvencesiz istihdam ile değil, doğrudan kadrolu/güvenceli istihdam ile kapatılmalıdır.
- ✎ Yardımcı hizmetli kadrosunda hizmet veren büro emekçileri Genel İdari Hizmetler sınıfına alınmalıdır.
- ✎ Yardımcı hizmetlilerin yaptıkları fazla çalışma ‘fazla mesai’ olarak kabul edilmeli ve %100 zamlı olarak ücretlendirilmelidir.

### **Sözleşmeli İstihdam Edilen Büro Emekçileri Özelinde Taleplerimiz**

- ✎ Sözleşmeli olarak işe başlatılan büro emekçileri kadrolu istihdam edilmelidir.
- ✎ Sözleşmeli büro emekçilerine görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarına girme hakkı verilmelidir.
- ✎ Kadrolu çalışanlara verilen eş, çocuk ve doğum yardımı, yolluk ödeneği ve yurt dışı görevlendirme hakkı, yabancı dil tazminatı sözleşmelilere de verilmelidir.

- ✎ Kadrolu çalışanlar ile sözleşmeli çalışanların her türlü izin hakları eşitlenmelidir.
- ✎ 4/C kadrosundan 4/B kadrosuna geçirilen ve ek ödemenin %20 den faydalandırılan büro emekçileri, kurumda uygulanan ek ödemenin tamamından yararlandırılmalıdır.
- ✎ 4-C'den 4-B ye geçirilen ve teknik eğitim almış olan büro emekçileri teknik hizmetler sınıfında istihdam edilmelidir.
- ✎ 4-C'den 4-B ye geçirilen büro emekçilerinin izin ve diğer sosyal haklarında yaşanan farklılıklar giderilerek, bütün kurumlarda uygulamada birlik sağlanmalıdır. (30 gün kullanılmasını gereken izinlerin 20 gün olarak kullanılmasına gibi )

### **Engelli Emekçilerin Talepleri**

- ✎ Kurumlardaki engelli personelin durumu iyileştirilmeli, binaların fiziki yapısı engelli çalışanların durumları gözetilerek oluşturulmalı ve durumlarına uygun işlerde çalıştırılmaları sağlanmalıdır.
- ✎ Engellilere yönelik ayrımcı ve ötekileştirici söylem ve pratikler yaptırıma bağlanmalıdır.
- ✎ Engelli emekçiler için emeklilik ikramiyesi ve emeklilik maaşında “yıpranma payı” verilerek 15 yıldan sonra emekli olan engellilerin tam ikramiye ve yeterli emeklilik maaşı alması sağlanmalıdır.
- ✎ 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde engelli kamu emekçileri izinli sayılmalıdır.



**TİCARET BAKANLIĞI**  
**TİS TALEPLERİMİZ**

**1** Devlete önemli gelir kaynağı sağlayan bir kurum olan gümrükler gerek çalışma koşulları gerekse emekçilerin özlük ve ücretleri konusunda sorun yaşadığı, neredeyse en düşük memur maaşının alındığı ve iş yükünün ağır olduğu kurumların başında gelmektedir.

**2** Personel Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre yapılan tayinler de yönetmeliğin adil uygulanmaması ve bölgeler arası sürelerden kaynaklanan dengesizlikler gümrük emekçilerini mağdur etmektedir. Rotasyon uygulaması ise başlı başına sorun haline gelmiştir. Personelin eş durumu, çocukların eğitimi, sağlık durumu mazeretlerinin göz ardı edilmesiyle aile bütünlüğü bozulmaktadır. Bakanlığın tüm birimlerinde adil ve eşit şekilde tüm personeli kapsayan, mazeretleri göz önünde bulunduran ve becayiş uygulamasını da içine alan bir yönetmelik düzenlenmelidir. Yaz aylarında yoğunlaşan geçici görevlendirmelere son verilmelidir.

**3** Fazla Mesai Ücretleri; 4458 sayılı Gümrük Kanununun 220 ve 221. Maddeleri gereğince yapılan fazla çalışma karşılığında gümrüklerde mesai sonrası işini yaptırmak isteyen mükelleflerden tahsil edilen “fazla çalışma ücreti” ödendiği gerekçe gösterilerek; gümrük çalışanlarına da ödenmesi gereken ek ücret ödenmemektedir. Bu uygulama ile fazla mesai karşılığı alınan ücret maaşlardan düşürülmek suretiyle yapılan fazla mesaiyi ücretsiz hale getirmektedir. Toplanan mesai ücretlerinden yılsonu itibariyle bakiye kalanlar bütçeye aktarılmadan gerçek hak sahiplerine ikramiye olarak dağıtılmalıdır. Fazla mesai ücreti uygulamasında kanuni limitlerin en üst tutarı üzerinden ödeme yapılmalıdır.

**4** Aylık maaş ve 4458 sayılı Gümrük Kanunu’na göre ödenen fazla mesai ücretinin matrahının birleştirilerek vergilendirilmesi gelir dilimini artırarak fazla gelir vergisi kesilmesine neden olmaktadır.

Bu nedenle maaş ve fazla mesai ücretinin birleştirilerek vergilendirilmesinden kaynaklanan ve gümrük emekçilerinin gelir-

lerinden haksız olarak fazla kesilen gelir vergisi kesintisinin, kesintinin yapıldığı günden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte iadesi sağlanmalıdır.

- 5** Harcırah Kanunu hükümlerine göre ödenen yolluklarda İstanbul, İzmit, Bursa ve İzmir uygulamaları dikkate alınarak tüm Bölge Müdürlüklerinde eşit yolluk ödemesi yapılmalıdır.
- 6** Belirli bir tarihteki işlem hacmine göre belirlenen ek 5000 ödemesi, bazı gümrüklerde işlem hacmi beklenilenin üstünde artmasına rağmen güncellenmemektedir. (Örneğin Hamzabeyli Gümrük Müdürlüğü)
- 7** VHKİ ve bilgisayar işletmenliği kadroları liyakat esasına göre talep eden personele verilmelidir
- 8** 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun kariyer ilkesi gereği Ticaret Denetmenliği kadrosuna mevcut personelden geçiş hakkı tanınmalıdır. Gümrük personelinin Gümrük Müşavirliği ve Gümrük Müşavir yardımcılığı sınavlarına girebilmeleri için staj ve istifa şartının kaldırılması için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır.
- 9** Taşra personelinin çalışma koşulları ve yemekhane sorunları hala çözülmüş değildir. “Yap işlet devret” yöntemiyle modernize edilen kimi sınır kapılarında, 24 saat peronlarda hizmet veren gümrük çalışanlarının doğal ve insani ihtiyaçları karşılanmalıdır. (peronlarda W.C, çay, yemek vb. )
- 10** X-Ray’da görevli muhafaza memurları, çalıştıkları birim itibarıyla radyasyona maruz kalmaktadırlar. Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Nükleer Tıp anabilim Dalı tarafından yapılan araştırmada radyasyona maruz kalan personelin içerisinde gümrük çalışanları ilk sırada yer almaktadır. Radyasyona maruz kalan personele yılda bir aydan fazla izin, 9 ay çalışması halinde 1 yıl kabul edilerek erken emekli olma ve çalışma ücretlerinin üst sınırdan ödenmesi sağlanmalıdır.

**11** Tek tip kıyafet uygulamasına son verilmelidir.

**12** Nöbet sistemiyle çalışan personele, resmi ve dini bayramlar nedeniyle kullandırılmayan izinlerin talepleri doğrultusunda kullanmalarına imkan sağlanmalıdır.

**13** Gemi tarama ekiplerinde çalışan personel ağır ve tehlikeli işler yapmaktadır. Bu birimlerde çalışan personelin her yıl sağlık taraması kurum tarafından sağlanmalıdır.

## TİS TALEP TOPLAMA FORMU

İL / İLÇE : ..... / .....

İŞYERİNİN ADI : .....

***BES olarak yapılan anketlerle taleplerimizi belirlemeye çalıştık. Bu broşürle de bir kez daha işyerlerinde tartışmaya açtık.***

*Size göre bu broşürde sayılan taleplerden öncelikli 5 tanesini sıralayınız.*

1 .....

2 .....

3 .....

4 .....

5 .....

.....

*Size göre gündemleştirilmesi gereken başka talepler varsa sıralayınız.*

.....

1 .....

2 .....

3 .....

4 .....

5 .....

.....



# ÖRGÜTLÜ TOPLUM ONURLU YAŞAM İÇİN...



[www.bes.org.tr](http://www.bes.org.tr)

[@BES\\_Gnl\\_Mrk](https://twitter.com/BES_Gnl_Mrk)

[BesGenelMerkezi](https://facebook.com/BesGenelMerkezi)

[besgnlmrk](https://instagram.com/besgnlmrk)

BES Büro Emekçileri Sendikası - BES'İN SESİ özel ekidir

Sahibi Sendika Adına: Serpil Akpınar (Genel Başkan)

Yazı İşleri Müdürü: A.Bahadır Berdicioğlu (Genel Basın Yayın Halkla İlişkiler Sosyal ve Dış İlişkiler Sekreteri)

Yayın Türü: Yaygın - Yayın Aralığı: Aylık

Yönetim Yeri: Mithatpaşa Cad. No:56/5-6 Kızılay-ANKARA - Tel: 0312 425 63 79

Baskı: Hermes Ofset Ltd. Şti . Tel: 0 312 384 34 32 Büyük Sanayi 1. Cad. No:105 İskitler-ANKARA

