

13.02.2025

Konu : Kurum çalışanlarının sorun ve talepleri

## GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞINA

1. Türkiye genelinde yüz adet Mal Müdürlüğü kapandı iki yüz Mal Müdürlüğü daha kapanacak. İstanbul'da ise **Kurumlar Vergi Dairesi Başkanlığı** kapatılmış durumdadır. Kapanan dairelerin personeli nerede, hangi kriterlere göre görevlendirilecektir? Bu belirsizlik kaygı uyandırmakta, aynı zamanda bazı sendikalar tarafından suistimal edilmektedir.

Kapanan Malmüdürlükleri'nde çalışanların yer değiştirmelerden kaynaklı yaşanan sorunlar ve sıkıntılar devam etmektedir. Yıllardır çalıştıkları yerlerde yaşam koşullarını oluşturan, çocukları okula giden, bakmakla yükümlü oldukları yakınları yanlarında olan kişilerin bir anda, evlerinden kilometrelerce uzakta görevlendirilmeleri telafisi imkansız mağduriyet yaşatmaktadır.

Birleşme nedeniyle yapılacak kriterler genel mevzuata ve objektif kriterlere uygun olarak personelin talebi, ikamet adresi, kariyer ve liyakat ilkelerine uygun yapılmalıdır.

2. Tasarruf tedbirleri genelgesi ile uygulanmakta vazgeçilen ve daha sonra sendikamızın mücadelesi ve kararlı tutumu sonucu tekrar kamu çalışanlarına servis hakkı verilmesine ilişkin olarak, Ankara'da uygulanmakta olan merkez-taşra ayrımının son bulması, birbirine çok yakın binalarda çalışanlara da toplu taşım kartından yararlandırılması.
3. Kadro unvan ve görev tanımları ile ilgili de netlik yoktur. Defterdarlık Uzmanları Muhasebe Uzmanı olarak somut bir göreve atanırken buna denk kadro olan Gelir Uzmanlarının görev tanımı yapılmalıdır. Son düzenleme ile Defterdarlık Uzmanı kadrosundan Muhasebe Uzmanı kadrosuna düşen 1., 2., 3. Derecede bulunan personelin maaşlarında yaşanan mağduriyetin ortadan kaldırılması için gerekli düzenlemenin yapılması.
4. Gelir Uzmanlığı unvanının görev tanımındaki belirsizlik ortadan kaldırılmalı, görev tanımına uygun yetki genişliği sağlanmalıdır. Vergi daireleri yeniden incelemeye dayalı tarh esasına uygun yapılandırılmalı ve Gelir Uzmanlarına ÖN İNCELEME yetkisi verilmelidir.
5. Bazı unvan ve kadrolarda mesai uygulaması düzenlemesi yapılmasının planlandığı, planlandığı şekliyle uygulanması halinde işyerlerinde iş barışını bozacağından hareketle, mesai uygulamasının, mesaiden yararlanmak isteyen tüm kurum çalışanlarını kapsayacak şekilde düzenlenmesi
6. Şefliklerin kaldırılacağı söylenmektedir. Şeflikler kapatılırsa mevcut kadrolu şeflerin durumu ne olacaktır? Hazırlanan yasa taslağında Gelir Uzmanları ve Gelir Uzman Yardımcılarının Müdür ve Müdür Yardımcılarının vereceği iş ve işlemleri yapacağı yönünde düzenlemeye gidilmektedir. Bu düzenlemeyle servis yönetimleri direk Müdür Yardımcılarına mı bağlanmaktadır, yoksa alt metinlerde yeni bir düzenlemeye gidilecek mi?

Yakın dönemde İstanbul başta olmak üzere, bir takım birimlerde servis şefleri başka dairelere res'en atamaları yapılmakta, gittikleri dairelerde memur olarak görevlendirilmektedir. Bu uygulama kurumun hafızası olan ve yetişmiş insan kaynağına teşkil eden şeflerin birikimlerinin değersizleştirilmesi ve kuruma olan aidiyet bağlarının zayıflamasına neden olmaktadır. Bu uygulamadan vazgeçilmeli, mevcut şeflerin bilgi birikimlerinden azami ölçüde faydalanmanın önü açılmalıdır.

Dikkat edilmesi gereken diğer husus, rızası olmadan yeri değiştirilen şef ve memurlar içerisinde Şube Yöneticilerimiz ve İşyeri Temsilcilerimizin de yer aldığıdır. Yapılan yersiz görevlendirmelere Şube Yönetimlerimiz ilgili idarelere konunun hassasiyetine ve yapılan bu görevlendirmelerin sendikal faaliyetlerimizin sürekliliğini engellediğini ve akamete uğrattığı

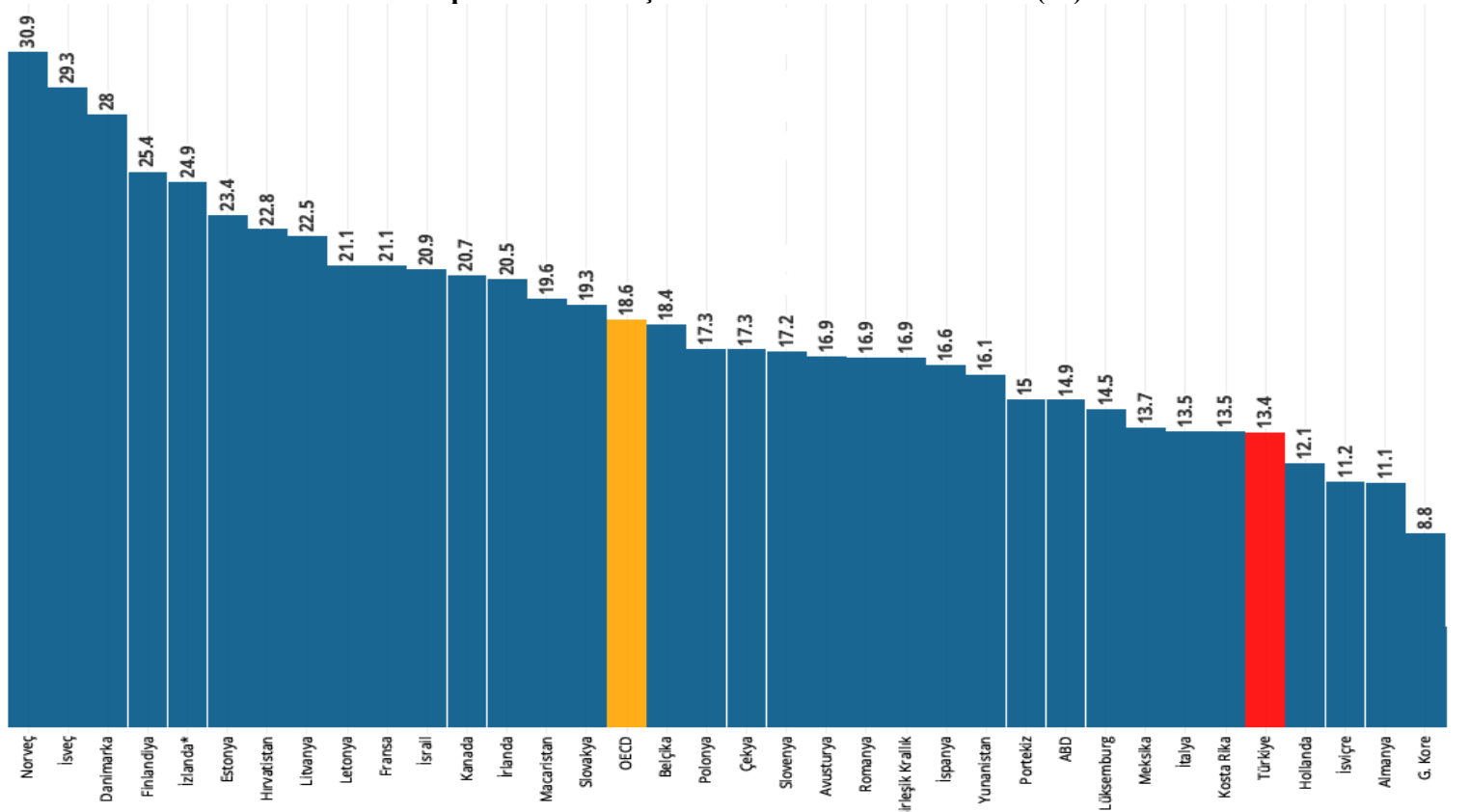
ısrarla belirtilmesine rağmen sonuç alınamamıştır. Bilindiği gibi, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun, 5198 sayılı Kanunun 3'üncü maddesi ile değiştirilen 'Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez.' Amir hüküm olduğu halde idare, mevcut düzenlemeyi kurum görüşü yazıları ile bypass etme yoluna gitmekte ve kanun hükmüne açık bir şekilde aykırı hareket etmektedir. Bu uygulama mevcut yasa ve yönetmeliklere aykırı olmanın yanında ILO'nun takip ettiği sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılmasında hak ihlali kapsamında değerlendirildiği, uygulamanın ısrarla devam edilmesi durumunda konunun bu kapsamda da değerlendirileceği bilinmelidir.

## PERSONEL EKSİKLİĞİ

Nitelikli kamusal hizmetlerin verilmesinde, kamusal hizmeti üretenlerin sayısının toplam nüfusa göre bir orana yakın olması gerektiği gelişmiş OCED ülkelerinde temel norm haline gelmiştir. Diğer taraftan ülke demografik yapısının kamusal hizmet üretenler içinde gözetilmesi bir norm olarak ortaya konulmuştur.

Türkiye'deki toplam çalışanlar içerisinde kamu çalışanları oranı OECD ülkeleriyle karşılaştırılabilir. OECD her yıl kamu sektörünün büyüklüğü, kamu çalışanlarının dağılımı ve kamu hizmetlerinin etkinliği gibi konular ele alan, kamu yönetimi ve kamu istihdamı konularında geniş kapsamlı veriler sunan "Bir Bakışta Hükümet" adlı raporunu yayımlıyor. 2023 raporunda son veriler OECD'ye üye ülkelerin 2021 yılı kamu çalışan oranı verilerini içeriyor. 2021 verilerine göre toplam istihdam içinde kamu istihdam oranında OECD ortalaması yüzde 18,6. 2021 için Türkiye'de bu oran yüzde 13,4 olarak kaydedilmiş ve Türkiye 36 ülke içinde 31. sırada yer almış. Türkiye'nin en güncel verisini dikkate alsak bile kamu çalışan oranında OECD ortalamasının gerisinde olduğu görülebiliyor.

Toplam İstihdam içerisinde Kamu İstihdam Oranı (%)



**Kaynak:** OECD (\*2019 yılı)

Türkiye'de inanmadığımız TÜİK rakamlarına göre istihdam oranı 2024 yılı Ocak ayında 2023 Ocak ayına göre %49,0 bu oran erkeklerde %66,0 iken kadınlarda %32,4 olarak açıklanmıştır.

Bu ne demek 85 milyon 372 bin 377 nüfusun içerisinde çalışabilir durumdaki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus olan **65 milyon 726 bin** kişi içerisinde **sadece 32 milyon 222 bin** kişinin istihdamda olduğu ve bunun da **sadece 3 milyon 808 bin kişinin Kamu** da çalıştığıın göstergesidir.

Kıscası nüfusun sadece %4,46'sının kamu çalışanı olduğu görülmektedir. Aşağıdaki tablo incelendiğinde ise, gerçek daha iyi anlaşılıyor.

Sıra	Ülke	Kamu Çalışanı Sayısı (Bin)	Veri Yılı	Nüfus (Bin)	Kamu Çalışanı Sayısının Toplam Nüfusa Oranı (%)
1	Norveç	873	2020	5.379	16,23
2	Danimarka	862	2020	5.831	14,78
3	İsveç	1482,95	2020	10.099	14,68
4	Avustralya	3677,57	2021	25.500	14,42
5	Macaristan	1362,42	2018	9.660	14,10
6	İsrail	1242,59	2021	9.217	13,48
7	Slovakya	728,17	2022	5.460	13,34
8	Hırvatistan	494,45	2020	4.047	12,22
9	Birleşik Krallık	7777,87	2023	67.081	11,59
10	Kanada	4257,68	2023	37.742	11,28
11	Finlandiya	622	2020	5.541	11,23
12	Sırbistan	719,18	2020	6.737	10,68
13	Bosna-Hersek	326,25	2023	3.281	9,94
14	Bulgaristan	685,3	2020	6.948	9,86
15	İsviçre	764,73	2023	8.655	8,84
16	Fransa	5751,88	2023	65.274	8,81
17	Belçika	1013,48	2019	11.590	8,74
18	İrlanda	400,9	2018	4.995	8,03
19	Yunanistan	795,84	2020	10.423	7,64
20	İspanya	3522,93	2023	47.352	7,44
21	Hollanda	1246	2020	17.441	7,14
22	Şili	1184,52	2023	19.116	6,20
23	Almanya	5071		85.000	5,96
24	Brezilya	12108,29	2023	212.559	5,70
25	Güney Kore	2823,33	2019	51.269	5,51
26	Meksika	6798,658	2023	128.933	5,27
27	Güney Afrika	2965,2	2023	59.309	5,00
28	Lüksemburg	27,3	2018	635	4,30
29	<b>Türkiye</b>	<b>3500</b>	<b>2023</b>	<b>84.339</b>	<b>4,15</b>
30	Japonya	5223,54	2021	126.476	4,13
31	Avusturya	359,06	2023	8.917	4,03

**Açıklama:** Kamu çalışanı sayısı, yalnızca kadrolu memurları kapsamaktadır. Sözleşmeli ve işçi kadrosundaki personel hariç. Bunları da katarak yapılan hesaplamada kamuda çalışan kişi sayısı 5 milyon 100 bin oluyor ve kamu çalışanlarının toplam nüfusa oranı %6 olarak çıkıyor.

**Kaynaklar:**

- İstihdam Verileri: <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/public-sector-size-by-country>
- Nüfus verileri: <https://databank.worldbank.org/source/population-estimates-and-projections>
- Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı: <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>

Avrupa'da sadece Avusturya'nın binde 12 üzerinde bir kamu istihdam oranına sahip Türkiye. Türkiye'de kamuda çalışan sayısı çok değil hatta %4,15 istihdam oranı ile nüfusa göre yetersizdir. Yetkili bulunduğumuz Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet kolunda bulunan kurumlarda kamusal hizmeti yürütmekte eksik istihdam devam etmektedir. Nitelikli kamu hizmetinin verilebilmesi için bir an

önce kurumlarda yaşanan ve artık ağır bir mobbinge dönüşen eksik istihdamın ortadan kaldırılması yönünde çalışmanın yapılması gerektiğini belirtmek isteriz.

## **İDARİ YAPILANMA İÇİNDE YER ALAN TAŞRA BİRİMLERİNDE GÖREV YAPAN UZMANLARIN YAŞADIĞI MAĞDURİYET**

İdari yapılanma içerisinde tanımlanan merkez birimleriyle taşra birimlerinde görev alan uzmanlarla taşra birimlerinde görev alan uzmanlar benzer sınav koşullarında görev aldıkları ve yine benzer istihdam koşullarında çalışmalarına rağmen süreç içinde, merkez uzmanlıkları lehine yapılan yasal düzenlemelerle yapılan değişiklikler nedeniyle merkez uzmanlıklarında görev yapan uzmanların ekonomik ve özlük haklarında anlamlı iyileştirilme yapıldığı halde, kurumların taşra birimlerinde görev yapan uzmanlar gerek ekonomik hakları gerekse özlük hakları yönünden mağdur edilmeye devam edilmektedir.

Bu haksız uygulamanın en bariz örneği 02.11.2011 tarihinde çıkarılan 666 sayılı KHK sonrasında yaşanmıştır. 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile özlük hakları konusunda aynı ve/veya benzer işi yapanların çok gerisinde kalmıştır. Bahsi geçen kanun hükmündeki kararnameyle başta Maliye Bakanlığının taşra birimlerinde gelir ve gider birimlerinde görev yapan Gelir Uzmanların, Muhasebe Uzmanları, Sosyal Güvenlik Uzmanların, Göç Uzmanları. vb.. Kısacası bakanlıkların taşra yapılarında görev alan uzmanlarla merkez birimlerinde görev yapan merkez uzmanları arasındaki eşitsizlik derinleşmiş; taşra birimlerinde görev yapan uzmanlar ağır hak kayıplarına uğratılmıştır. Bakanlığınızın taşra teşkilatlarında görev yapan uzmanların yaşadığı hak kayıpların giderilmesi için bir an önce yasal düzenleme yapılması gerekmektedir.

## **MÜLAKAT HAKSIZLIĞININ ORTADAN KALDIRILMASI**

Kamusal hizmetlerde ilk göreve almalar dahil olmak üzere, kurumların yapmış oldukları görevde yükselme ve unvan sınavlarında uygulanmakta olan mülakat sınavı uygulaması 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda tarifi yapılan liyakat-kariyer ilişkisini ortadan kaldırmış durumdadır.

Mülakatlar ile hem kadrolaşmanın önü açılmış oluyor hem de kul hakkı yenmektedir. Bu yüzden liyakatlı yöneticiler yerine ehliyetsiz idarecilere görev verilerek Devletin asli görevini yapmasına engel olunmaktadır.

Dikkat edilmesi gereken diğer bir hususta, kurumların uygulamış olduğu mülakat sınavı kurumlarda örgütlenen sendikaların kurum çalışanları üzerinde sürekliliği olan bir mobbing oluşturmasıdır. Kamuda uygulanan mülakat uygulamasının, kamuya ilk işe girişler dahil olmak üzere, kurumlar tarafından yapılan görevde yükselme ve unvan sınavlarından kaldırılması için yasal düzenleme yapılması gerekmektedir.

Yardımcı hizmetler kadrosunda çalışan personele bir defaya mahsus sınavsız genel idari hizmetler sınıfına geçirilmesi sağlanmalı, sık sık sınav açılmalı, bu kadrolarda bulunan personelin maddi/manevi hak kaybının telafisi sağlanmalıdır.

## **KREŞ VE EMZİRME ODALARI**

Emekçilerin insanca yaşayacağı bir ücret talebinde, emekçilerin yaşam maliyetini azaltacak gelir transferlerini en önemli kaynaklardan biride kamusal hizmetlerin nitelikli ve maliyetsiz veya en uygun koşullarda verilmesidir. 2010 yılı ve sonrasında sendikamızın yetki alanında bulunan kurumlara yoğun personel alınmış olduğundan, ebeveynlerin hakkı olan kreşlerin İşyerlerine yakın yerlerde bir an önce açılması ve aynı zamanda İşyerlerinde emzirme odaları uygulamasının bir an önce hayata geçirilmesi için yasal düzenleme yapılmalıdır.

## **YEMEK-SERVİS HİZMETLERİ**

Çalışma yaşamında artık yerleşik hale gelen ve çalışanın ücretlendirilmesinde kazanılmış hak olan yol ve yemek hakkı halen kamu çalışanlarında tartışmalı bir şekilde yürütülmektedir. Çalışanın üzerinde artık ciddi bir maliyet unsuru olan ve çalışma saatlerinin içinde değerlendirilen ücretsiz öğlen yemeği ve işe geliş gidişlerde çalışanın katlandığı yol ücretinin bütün kamu çalışanlarına kazanılmış bir hak olarak verilmesi için bir an önce yasal düzenleme yapılması gerekmektedir.

## **MERKEZ YÖNETİM KURULU**

### **EKLER:**

- 1- İstanbul 2 No'lu Şubemizin İstanbul Defterdarlığı Çalışanlarına İlişkin Sorunları
- 2- İzmir Şubemizin İzmir Defterdarlığı Çalışanlarına İlişkin Sorunları
- 3- Göztepe ve Kadıköy Vergi Dairesi Çalışanlarının Sorunları
- 4- Balıkesir Şubemizin Yemek soruna ilişkin Yazısı
- 5- Beşiktaş Vergi Dairesi İşyeri Temsilcimizin Görev Yeri Değişikliğine İlişkin Yazışmalar