

Üçüncü Dönem Toplu Sözleşme Kamu Görevlileri ve Emeklilerine Ne Getiriyor?

Toplu Sözleşmeler 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 kapsamaktadır.



Mahmut ESEN
E. Mülkiye Başmüfettişi

GİRİŞ

4 688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu uyarınca düzenlenen, genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinde¹ işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerine uygulanacak olan, **“Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2016 ve 2017 Yıllarını Kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşme,”** 23.08.2015 gün ve 29454 sayılı R.G. de yayımlanmıştır.

01.01.2016 tarihinden itibaren yürürlüğe girecek ve iki takvim yılında uygulamada kalacak olan 3.Dönem Toplu Sözleşmenin (memur aylıklarına uygulanacak katsayıların belirlenmesi başta olmak üzere) bazı mali hükümleri; kamu idarelerinde istihdam edilen kamu personelinin yanı sıra, bu idarelerden emekli (4/1-c’li) olanlar başta olmak üzere, çeşitli yasalara göre (2022 sayılı Kanuna göre yaşlılık ve özürlü aylığı alanlar, 2828 sayılı Kanuna uyarınca muhtaç engellilerin bakım ödemeleri vb.) aylık/ödenek/ sosyal yardım almakta olan asgari 8 milyon kişiyi doğrudan etkilemektedir.²

¹ Genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri: Genel/özel bütçeli idareleri, düzenleyici ve denetleyici kurumları, sosyal güvenlik kurumları ve mahalli idareleri içermektedir.

² Kamu idarelerinde istihdam edilen kamu personeli sayısı 3.372.806; kamu idarelerinden emekli olan sigortalı sayısı 1.937.050; 2022 sayılı Kanun uyarınca aylık alanları sayısı 1.187.978; engellilere evde bakıma destek için yapılan sosyal yardımlardan yararlananların sayısı ise 447.915 kişidir.(2015 Merkezi Yönetim Bütçe Gerekçesi, ss.235,250- 267)



15.01.2016 tarihinde görevde bulunan ve 02.02.2005 gün ve 5289 sayılı Kanun hükümlerinden yararlanmamış olan kamu görevlileri ile emeklilerine ilave bir derece verilmesi kabul edilmiştir.

Belirtilen nedenlerle, toplumun büyük bir kesimini kapsadığı görülen toplu sözleşme hükümlerinin etraflica incelenmesinde/değerlendirilmesinde yarar bulunmaktadır. Bu çalışmada genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinde işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerine uygulanacak olan “Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2016 ve 2017 Yıllarını Kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşme” nin yeni mali ve sosyal haklar getiren hükümleri incelenmekte; mevcut toplu sözleşme düzeninin aksayan yanlarına vurgu yapılmaktadır.

I- Toplu Sözleşme

1- 4688 sayılı Kamu Görevlileri ve Sendikaları ve Toplu Sözleşme

Kanunu uyarınca düzenlenmekte olan toplu sözleşmeler; “*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,*” kapsamaktadır (4688 /28.md.).

2016 ve 2017 Yıllarını Kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşme görüşmeleri uzlaşma ile sonuçlanmış, dolayısıyla Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvuru olmamıştır.

Toplu sözleşme kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) tarafından imzalanmıştır. Kamu görevlileri adına ise sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik ikinci kısmı Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı (Memur-SEN Genel Başkanı), hizmet kollarına yönelik üçüncü kısımındaki sözleşmeler de ilgili sendika temsilcilerince ayrı ayrı imzalanmıştır.

4888 sayılı Kanuna göre kamu idarelerinde on bir adet iş kolu (büro, bankacılık/egitim /sağlık/ yerel yönetim/başın, yayın/kültür/bayındırlık/ulaştırma/tarım/enerji/Diyanet ve vakıf hizmetleri) oluşturulmuştur.

II- Kamu Görevlilerinin Geneline Yönelik Mali Ve Sosyal Haklar

Katsayıların belirlenmesi ve ücretlerin artırılması

2- Toplu sözleşmede memur aylıklarına uygulanan katsayılar ve sözleşmeli personel ücretleri yeniden tespit edilmiştir.

Bu bağlamda memur aylıklarının hesaplamalarında kullanılan aylık katsayısı, taban aylık katsayısı, yan ödeme katsayısı ve sözleşmeli personel ücretleri:

- 1.1.2016-30.6.2016 döneminde geçerli olmak üzere % 6 oranında artış,
- 1.7.2016-31.12.2016 döneminde geçerli olmak üzere % 5 oranında artış,
- 1.1.2017-30.6.2017 döneminde geçerli olmak üzere %3 oranında artış,
- 1.7.2017-31.12.2017 döneminde geçerli olmak üzere % 4 oranında artış,

olacak şekilde yeniden belirlenmiştir (Top. Söz. II. Kısım 5.md.).

Enflasyon farkı ödenmesi

3- 1.7.2015- 31.12.2015 dönemi hariç olmak üzere, Toplu Sözleşme ile altı aylık dönemler için tespit edilmiş artış oranlarının, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan 2003=100 Temel Yıllık Tüketici Fiyatları Endeksindeki değişim oranının altında kalması halinde aradaki fark enflasyon farkı olarak ayrıca ödenecektir.

01.07.2015-31.12.2015 dönemi enflasyon hesabında ise farklı bir yöntem getirilmiştir. 2014-2015 yıllarını kapsayan 2. Dönem Toplu Sözleşme' de yer alan ve yeni Sözleşmede de korunan ayrışık

Memur aylıklarında 19 TL tutarında azalma, emekli kamu görevlileri aylıklarında ise en yüksek aylık bağlama (%100) oranı üzerinden 123,13 TL artış olmuştur.

düzenlemeye göre; 2015 yılı Aralık ayı endeksinin, 2014 yılı Aralık ayı endeksinde göre on iki aylık değişim oranının, aynı dönem için verilen birikimli (kümülatif) artış oranının üzerinde olması koşulu getirilmiştir. Anılan dönem için enflasyon farkı hesabında altı aylık dönem yerine on iki aylık dönem esas alınmış; bu suretle 1.07.2015 tarihi itibarıyla yapılmış olan yüzde 1,76 oranındaki enflasyon farkı ödemesinin (çalışan ve emeklilerin aleyhine olacak şekilde) hesaplamaya dâhil edilmesi daha açık bir ifadeyle geri alınması (mahsup işlemi) amaçlanmıştır (Top. Söz. II. Kısım 8.md.).

Getirilmiş bu ayrışık düzenlemeye göre 2016 yılı Ocak ayında enflasyon farkı ödemesi yapılabilmesi için 2015 yılı Aralık ayı endeksinin 2014 yılı Aralık ayına göre on iki aylık değişim oranının 7,85 oranını geçmesi gerekmektedir (2015 yılı Ekim ayının 2014 Aralık ayına göre on aylık değişim oranı 7,86'dır). **Yeni düzenleme uyarınca 2.200 TL üzerinden aylık alan bir memurun aylık 39 TL kaybı olacaktır.** Bu yüzden yazılı basında Türkiye Kamu-Sen'in çalışanları zarara uğratan bu maddenin iptali için Danıştay'a iptal davası açtığına ilişkin haberler yer almaktadır.³

³ <http://www.aydinlikgazete.com/emek/madde-iptal-olmazsa-memurun-cebi-yanacak-h78954.html> (17.11.2015)

Emekli aylıklarında artış

4- 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun, 5510 sayılı Kanunun Geçici 4. maddesi uyarınca uygulanmasına devam edilen, mülga Ek 70 maddesinde yer alan, ek göstergeleri üzerinden emeklilik keseneklerine esas alınacak en yüksek Devlet memuru aylığı üzerinden yapılan ödeme kalemini gösterir oranlarda 15 puanlık artış yapılmıştır.

Bu maddenin (seçimlerden önce) yürürlüğe girmesi için özel yöntem izlenmiştir. 27.08.2015 gün ve 29458 sayılı R.G. yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile toplu sözleşmenin bu maddesinin 01.09.2015 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmesi sağlanmıştır.

Bu düzenleme bağlamında memur aylıklarında 19 TL tutarında azalma, emekli kamu görevlileri aylıklarında ise en yüksek aylık bağlama (%100) oranı üzerinden 123,13 TL artış olmuştur (Top. Söz. II. Kısım, 42.md.).

Diğer mali ve sosyal haklar

5- 15.01.2016 tarihinde görevde bulunan ve 02.02.2005 gün ve 5289 sayılı Kanun hükümlerinden yararlanmamış olan kamu görevlileri ile emeklilerine ilave bir derece verilmesi kabul edilmiştir. Kamu görevlileri arasındaki bir üst derece alma yönünden ayırım/ adaletsizlik giderilmiştir. Bu suretle daha önce bir derece almamış memur/emeklilerin aylıklarında azami 14,5 TL artış olacaktır.

15.01.2016 tarihinden sonra göreve başlayacak kamu görevlileri açısından da mağduriyet yaşanmaması, eşitlik/adaletin temini bağlamında (yeni atanacak kamu görevlilerinin bir üst dereceden göreve başlatılması şeklinde) sorunun kökten çözümüne yönelik bir düzenleme ya-

pılmasında yarar vardır (Top. Söz. II. Kısım 28.Md.).

6- Sendikalı kamu personeline yıl içinde 4 kez ödenen toplu sözleşme ücreti ikramiye ücreti (altı TL artış yapılarak) 66 TL ye yükseltilmiştir. (Top. Söz. II. Kısım 26.md.)

7- Sivil savunma uzmanı, şefler ve koruma ve güvenlik görevlilerinin ÖHT/ek ödemelerinde 5-7 puan artışlar yapılmıştır. Bu suretle sözü edilenlerin aylıklarında; şeflerde 58.57 TL, sivil savunma uzmanı ve koruma görevlilerinde 41,82 TL artış olacaktır.

8- Kamu idarelerinde görevli avukatlara vekâlet ücreti ödemelerinde öngörülen gösterge rakamı 15.000 olarak belirlenmiş, bu suretle vekâlet aylıklarında yıllık 2.114 TL artış sağlanmıştır (Top. Söz. II. Kısım 22.md.).

Üzerinde çalışılacak konular

9- Kamu görevlilerinin bazı temel sorunlarının çözülmesi için ayrıntılı çalışma yapılması kabul edilmiştir.

Çalışma yapılması karara bağlanmış konular aşağıya çıkarılmıştır.

- **Bazı işçilerin kamu görevlisi ve geçici personelin sözleşmeli personel statüsüne geçirilmesi;**
- Refakat izninin kullanılmasına yönelik sorunların giderilmesi; kadro dereceleri, sivil memurların hukuki durumları;
- **Fiili hizmet süresi zammından yararlanacak kamu görevlileri ve fiili hizmet süreleri konusunun yeniden değerlendirilmesi;**
- KİT’lerde görev yapan sözleşmeli personelin temel ücretlerinin belirlenmesi, yıllık izinlerinin ertesi yıla devrinin yapılması;
- **Cuma günleri öğle tatilinin ibadet hürriyetini engellemeyecek şekilde düzenlenmesi;**

Temel sorunlara yönelik bazı çalışma alanları belirlenmekle birlikte, yapılacak bu tür çalışmaların usul ve esasları, çalışmaların takvime bağlanması, bu bağlamda eylem planı hazırlanması vb. konularında (KİT’lerde çalışan sözleşmeli personelin ücretlerinin tespiti için ilan edilmiş tarih dışında) herhangi bir düzenlemeye Toplu Sözleşme içeriğinde yer verilmesine ihtiyaç duyulmamış olduğu anlaşılmaktadır (Top. Söz. II. Kısım 36-41.Md.).

Ayrıca daha önceki sözleşme döneminde ayrıntılı çalışma yapılacağı belirtilmiş olmasına karşın henüz çözüme kavuşturulamamış konuların akıbetleri de bir tespiti bağlanmamıştır.

Anılan noksanlıkların giderilmesi; çalışma konularının sürüncemede kalmasının önlenmesi; çalışanlarının, sorunları ve çözüm yolları hakkında bilgilendirilmeleri sağlanmalıdır.

Devlet Memurlarının, genel olarak haftalık çalışma süresi olan 40 saatin üstünde yaptıkları çalışma, fazla çalışma olarak tanımlanmıştır.

III- Hizmet Kollarına Yönelik Mali Ve Sosyal Haklar

Fazla çalışmalar

10- 3.Dönem Toplu Sözleşmede; bazı kamu kurumlarında istihdam edilen görevlilerine ayda 50, yılda 300 saati geçmemek üzere yaptırı-

labilecek fazla çalışmanın ve merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenmiş 1,63 TL saat ücreti üzerinden ödenecek fazla çalışma ücreti konusunun, kamu görevlilerinin aylıklarının belirlenmesinin temel bir unsuru gibi özel bir önem verildiği, bu bağlamda aynı iş kolu kapsamındaki kurumlar için ayrı ayrı düzenlemelere gidildiği görülmüştür.

Fazla çalışma konusuna bütüncül yaklaşım bir yana bırakılmış, özgün bir istihdam şekli olan fazla çalışma konusundaki yeknesaklık yitirilmiştir.

Bu yaklaşımın doğal sonucu olarak mevzuata aykırı fazla çalışma yaptırılmasına veya fazla çalışmanın fiilen yapılması koşulunun aranmamasına; çalışma barışını da olumsuz etkileyecek biçimde aynı iş kolunda çalışan kamu görevlilerinin yaptıkları fazla çalışmalarda dahi farklı saat ücretlerin belirlenmesine, fazla çalışma saat ücretlerinin artırılması için kurumlar arası rekabete yol açan düzenlemelere yer verilmiştir.

Örneğin: 2.Dönem Toplu Sözleşme yer alan, “Cami ve mescitlerde görev yapan imam-hatip ve müezzin-kayyımlara dini bayram günlerinde fiilen çalıştıkları her gün için yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 4 katının 8 saate tekabül eden tutarı kadar fazla çalışma ücreti ödenir.” düzenlemesine ek olarak; **3. Dönem Sözleşmede, aynı din görevlilerine bu kez ulusal ve resmi bayram günlerinde fiilen çalıştıkları her gün için yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 3 katının 8 saate tekabül eden tutarı kadar fazla çalışma ücreti ödenmesi şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir.**

Yukarıdaki örnekte görüldüğü gibi kamu personeline yaptırılacak faz-

la çalışmalar karşılığında ödenecek fazla çalışma ücretleri konusunda uyarılık yoktur. Aynı iş kolunda faaliyet gösteren kuruluşlar arasında dahi büyük ücret farklılıkları vardır. Merkezi yönetim bütçe kanunlarında belirlenmiş fazla çalışma ücreti tutarları gösterge rakamı gibi kullanılmaya başlanmıştır. Kurumlara göre çalışma ücretine 1-5 katı arasında değişen katsayılar uygulanmıştır.

Kamu görevlilerine yaptırılacak fazla çalışmanın usul ve esasları mevzuatımızda (657 sayılı DMK 99, 178; 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun' un 2 maddeleri, Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu, Fazla Çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmelik) ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Anılan mevzuat hükümleri uyarınca, **Devlet Memurlarının, genel olarak haftalık çalışma süresi olan 40 saatin üstünde yaptıkları çalışma, fazla çalışma olarak tanımlanmıştır. Kamu personeline fazla çalışma yaptırılması/fazla çalışma ücretlerinin ödenmesi konularında, mahiyetleri itibarıyla sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümleri uygulanması gerekmektedir.**

Bu nedenle kurum faaliyetlerinin gereği veya hizmetin devamını temin amacıyla normal çalışma saatleri içinde/dışında; ulusal/resmi/dini bayramlarda yapılacak olan (nöbet niteliğindeki) hizmetlerin fazla çalışma olarak değerlendirilmemesi gerekmektedir.

Diğer yandan fazla çalışma ücretlerinin kurumlara göre tespit edilmiş farklı rakamlar üzerinden değil, bütçe kanunlarında belirlenmiş miktarlar üzerinden ödenmesi ve fazla çalışmaya uygulanacak katsayıların sendikalar arası pazarlık konusu olmaktan çıkarılması sağlanmalıdır. Ayrıca yetersiz kaldığı tartışmasız

olan 1,63 TL tutarındaki fazla çalışma (saat) ücretinin makul seviyede artırılması; fazla çalışma konusunun toplu sözleşmelerin kamu görevlilerinin genelini ilgilendiren bölümünde ele alınarak çözümlenmesinde yarar bulunmaktadır.

Tazminatların artırılması

11- Mevcut toplu sözleşme düzeninin; hizmet kolunda sendika kurabilen dolayısıyla toplu sözleşmelerde taraf olan/sözleşme imzalama yetkisi olan veya seslerini yeterince duyurma olanağı olan iş kollarında çalışan kamu görevlilerinin lehine; bu olanaklara sahip olmayan kamu görevlilerinin de aleyhine işlemeye başladığı görülmektedir.

Özellikle 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar" eki cetvellerde genel bir değişiklik yerine, 3.Dönem Toplu Sözleşme kapsamında iş kolları itibarıyla yapılmış 657 sayılı DMK'da ihdas edilmiş hizmet sınıflarını göz ardı eden toplu sözleşmelerle yapılmış (çok sayıda) kısmi değişikliklerle sağlanmış olan ücret artışları, bu farklılıkları daha da artırmıştır. Sözü edilen Kararname ile getirilmiş genel denge daha da bozulmaya başlamıştır.

(Zira kamu görevlilerinin aylıklarındaki en önemli unsuru (aylığın büyük bölümünü) anılan Karar eki cetvellerde gösterilen özel hizmet tazminatı ile diğer tazminat oranları oluşmaktadır.)

Örneğin, 286.180 kadrolu olan Emniyet Hizmetleri Sınıfına mensup olan kamu görevlilerinin Toplu Sözleşmede esamesi okunmaz iken, kadro sayısı 129.762⁴ olan Din Hizmetleri Sınıfı mensupları, iş

kolunda kurulu sendikaları aracılığıyla, Diyanet ve Vakıf Hizmet Koluna ilişkin, sekiz maddeden oluşan ayrı bir sözleşme imzalamışlar, sözleşme kapsamında kendilerine uygulanacak yeni bazı mali haklar elde edebilmişlerdir (Top. Söz. III Kısım, 10. Bölüm).

Eşit işe eşit ücret ödenebilmesi, kamu görevlileri arasında orantısız ücret farklılıklarının giderilmesi, ücret adaletinin temini bağlamında 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar" ve eki cetveller güncelleştirilmeli; iş kolları/kurumlar bazında yapılacak değişiklikler sırasında genel denge- nin korunmasına, 657 DMK ihdas edilmiş hizmet sınıflarının göz ardı edilmemesine, çalışma barışının bozulmamasına özen gösterilmelidir.

Diğer konular

12- 4688 sayılı Kamu Görevlileri ve Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 28'inci maddesinde: "Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayırım yapılamaz." şeklinde açık/seçik kural bulunmaktadır.

Buna karşın Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşmenin 1. maddesinde "*Sosyal denge sözleşmesi imzalayan sendikanın üyesi olmayan kamu görevlilerinden aynı unvanlı personelden alınacak aidatın iki katına kadar taraf sendika sosyal denge sözleşmesi aidatı alabilir. Bu aidatı ödeyen kamu görevlileri söz konusu sözleşmeden aynı usul ve esaslar dâhilinde yararlanır.*" düzenlemesine yer verilmiş ve yasaya aykırılık konusu göz ardı edilmiştir.

4 <http://www.bumko.gov.tr/Eklen-ti/8600,2015yilibutcegereckesi.pdf?0>

Bu bağlamda BEM-BİR-SEN açıkça kulanmış; sendika üyesi olmayan memurlar 4488 sayılı Kanununun 28, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39'uncu maddelerine de aykırı olarak iki katı aidat ödemekle cezalandırılmıştır. (Top. Söz. III. Kısım, 4.Bölüm,1. Md.)

13- 4688 sayılı Kanunun 28'inci maddesinde toplu sözleşme kapsa-

mı, sözleşmede yer alacak hususlar açık seçik belirtilmesine, üçüncü kez toplu sözleşme düzenleniyor olmasına karşın, sözleşmelerle düzenlenecek konularda gereken dikkat ve özenin gösterilmemiş olduğu görülmektedir.

Örneğin, 657 sayılı DMK' nın 4/C maddesine göre istihdam edilen geçici personele ödenecek ücretlere ilişkin düzenleme, daha önceki sözleş-

leşmede yer aldığı halde, 3.Dönem Toplu Sözleşme *kapsamından çıkarılmıştır. Bununla birlikte (3.Dönem Sözleşmede) geçici personele aile ödeneği ödenmesine ilişkin düzenleme korunmuş, geçici personele (aylık 158,52 TL) ek ödeme yapılması, fazla çalışma ücreti ödenmesi konularında ise yeni maddeler ilave edilmiştir. (Top. Söz. II. Kısım 17,22-23.md.ler.)*

SONUÇ

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu uyarınca 2012 yılından itibaren düzenlenmeye başlanılan, genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinde işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerine uygulanacak olan, kamu görevlilerinin geneline ve hizmet kollarına yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşmelerden, 2016 ve 2017 Yıllarını Kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşme'de imzalanmış olup 23.08.2015 gün ve 29454 sayılı R.G. de yayımlanmıştır.

Üçüncüsü de imzalanmış olan kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarına ilişkin toplu sözleşmelerde yer alan hükümlerin incelenmesi sonucunda:

- *Sözleşmelerde yer alması/düzenlenmesi gereken hususların yeterince açıklığa kavuşturulamadığı;*
- *Kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının hangi tür (kamu görevlilerinin geneline/hizmet kollarına yönelik) toplu sözleşme kapsamında düzenleneceği konusunda duraksamalar yaşandığı;*
- *Toplu sözleşme hükümlerinde yasalara aykırı hususlara yer verilebildiği;*
- *Toplu sözleşme düzeninin hizmet kollarında sendika kurabilen dolayısıyla toplu sözleşmelerde taraf olan/sözleşme imzalamaya yetkisi kamu görevlilerinin lehine, bu tür olanakları olmayan kamu görevlilerinin aleyhine işlediği;*

Anlaşıldığından; gerekli önlemlerin hızla alınmasında yarar bulunmaktadır.

