



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

Araştırma Makalesi * Research Article

Yerel Yönetim Hizmetleri 7. Dönem Toplu Sözleşmesinin İçerik Analizi ile Değerlendirilmesi

Evaluation of the 7th Period Collective Agreement on Local Government Services Through Content Analysis

Ramazan TİYEK

Prof. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü
ramazan.tiyek@klu.edu.tr
Orcid ID: 0000-0002-3442-3517

Öz: Araştırmanın temel problemi kamu görevlileri arasındaki yüksek sendikalaşma oranlarının çalışanların özlük haklarına nasıl yansdığıdır. Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolundaki toplu pazarlık sürecinin talep edilenler ve sonrasındaki kazanımları bağlamında analiz edilmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırmada, 7. Dönem toplu pazarlık sürecinde yerel yönetim hizmetleri hizmet kolunda yetkili sendika olan BEM-BİR-SEN'in taleplerinin ne düzeyde gerçekleştiği değerlendirilmiştir. Araştırma verilerine Maxqda Programı ile İçerik Analizi yapılarak ulaşılmıştır. Hizmet kolundaki talepler ve kazanımlar itfaiye ve zabıta personeli, sosyal denge sözleşmesi, ücret ile ilgili ve ücret harici konular şeklinde farklı boyutlarda değerlendirilmiştir. Yetkili sendikanın talepleri doğrultusunda itfaiye ve zabıta personeli zammının % 100 artırımlı uygulanması kararlaştırılmıştır. Sosyal denge sözleşmesinin süresinin uzatılması kabul edilmiştir. Başarılı olan sözleşmeli personelin % 10'una yapılan ek ödemeler % 15'ine olacak şekilde genişletilmiştir. Yetkili sendika tarafından talep edilen ücret ve ücret dışı konuların çoğunluğunun kamu işveren heyeti tarafından kabul edilmediği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte özellikle ücret artışı ile ilgili bazı konularda çalışma yapılması yönünde kararlar alınmıştır. Bu durumun gelecek dönemdeki toplu pazarlık görüşmelerinin ilk konularını oluşturması beklenmektedir. Kamu görevlileri sendikalarının grev gibi caydırıcı bir güce sahip olmamaları toplu pazarlık sürecindeki kazanımların çalışanların memnuniyetini sağlayacak boyutta olmasını engellemiştir.

Anahtar Kelimeler: Yerel Yönetimler, sendika, yerel yönetim hizmetleri, toplu pazarlık, toplu sözleşme.

Abstract: The main problem of the research is how the high unionization rates among public servants are reflected in the personal rights of the employees. The purpose of the research is to analyze the collective bargaining process in the Local Government Services in the context of demands and subsequent gains. The demands of BEM-BİR-SEN which the authorized union in the local government services in the 7th Period, were realized was evaluated in the research. The research data was obtained by performing Content Analysis with the Maxqda Program. The demands and gains in the local government services were evaluated in different dimensions such as fire and municipal police, social balance agreement, wage-related and non-wage issues. It has been decided to implement a 100% increase in the wages of firefighters and municipal police personnel in line with the demands of the authorized union. The extension of the term of the social balance agreement was accepted. Additional payments increased from 10% to 15% for successful temporary staff. It is understood that the majority of wage and non-wage issues requested by the authorized union were not accepted by the public employer committee. However, decisions have been made to work on some issues, especially regarding wage increasing. It is expected that this situation will be the first topic of the collective bargaining negotiations in the

Geliş Tarihi:27.09.2024

Kabul Tarihi:19.03.2025

Yayın Tarihi:30.04.2025

Atıf: Tiyek, R. (2025). Yerel yönetim hizmetleri 7. dönem toplu sözleşmesinin içerik analizi ile değerlendirilmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 598-613. Doi: 10.33437/ksusbd.1557342

upcoming period. The fact that public servant unions do not have a deterrent force such as strikes has prevented the gains in the collective bargaining process from being at a level that would ensure employees satisfaction.

Keywords: Local Governments, trade union, local government services, collective bargaining, collective agreement.

GİRİŞ

Toplu pazarlık, çalışma koşullarının belirlenmesine yönelik işveren ile çalışan arasındaki karşılıklı görüşmelerden oluşmaktadır. Sendika çatısı altındaki çalışanlar toplu pazarlık dönemlerinde taleplerini ifade ederek çalışma şartlarının iyileştirilmesi için istekte bulunmaktadırlar. İşyerlerinin demokratikleşmesinde toplu pazarlık önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir. Toplu pazarlık ile yönetimin tek taraflı karar alması kısıtlanırken ortaya çıkan sonuçlar işyerlerinin sürdürülebilirliğine katkı sunmaktadır. Çalışma koşullarının belirlenmesinde çalışan tarafının görüşlerinin alınarak sürece dahil edilmesi işyerindeki verimliliği de artıracaktır.

Türkiye’de toplu pazarlık denildiğinde genellikle işçi sınıfı akla gelmektedir. Kamu görevlileri ile ilgili grev hakkının olmadığı toplu pazarlık süreci 2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu çerçevesinde yürütülmektedir. 12 Eylül 2010 tarihinde gerçekleştirilen referandum ile kamu görevlileri toplu sözleşme imzalama hakkı’nı da elde etmiştir(Cengiz, 2019: 195). Bu çerçevede 1. Dönem toplu sözleşme 2012-2013 yıllarını kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Yerel yönetim hizmetleri hizmet kolu dışındaki hizmet kollarının taleplerinin kabul edilmediği ilk toplu sözleşme döneminin nihai kararlarını Kamu Görevlileri Yüksek Hakem Kurulu vermiştir. Son olarak 2024-2025 yıllarını kapsayacak 7. Dönem toplu sözleşme hükümleri de Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları ile oluşturulmuştur.

Kamu işveren heyeti ile kamu görevlileri sendikaları arasında yapılan toplu pazarlıklardan her iki tarafı memnun edecek sonuçlar ortaya çıkmadığında, Kamu Görevlileri Yüksek Hakem Kurulu nihai kararı vermektedir. İşçiler için geçerli olan grev hakkı kamu görevlilerine bir hak olarak tanınmamıştır. Grev hakkının olmaması toplu pazarlık sürecinde kamu görevlileri sendikalarının taleplerinin yerine getirilmesini kısmen zorlaştırmaktadır. Bu kapsamda kamu görevlileri sendikalarının taleplerinin ne düzeyde yerine getirildiğinin belirlenmeye çalışılması araştırmanın önemini vurgulamaktadır. Kamu Görevlileri Yüksek Hakem Kurulu ile toplu pazarlık sürecinde işveren rolünde yer alan kamu heyetinin direncinin kırılmasında kamu görevlileri sendikalarının haklarının geliştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Pazarlık sürecinin karşı tarafı zorlayıcı bir duruma dönüşmesi gerekir. Zira Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’nun yapısında her ne kadar sendika temsilcileri yer alsa da üyelerin çoğunluğu kamu kurumlarında çalışanlardan oluşmaktadır. Son yıllarda Kamu Görevlileri Yüksek Hakem Kurulu kararları ile imzalanan toplu sözleşme hükümlerinin kamu işveren heyetinin teklifleri ile paralel olması da Kurul’un yapısının revize edilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Araştırmada Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolunda yetkili sendika olan BEM-BİR-SEN’in 7. Dönem toplu pazarlık sürecindeki taleplerinin ne kadarının gerçekleştiği üzerinde durulmuştur. Toplu pazarlık ve Türkiye’de kamu görevlileri toplu pazarlık süreci ile ilgili literatür bilgileri verildikten sonra araştırma kapsamındaki hizmet kolunun toplu pazarlık süreci kazanımları analiz edilmiştir. Toplu pazarlık kazanımlarını karşılaştırmalı bir şekilde analiz eden pratik çalışmaların eksikliği nedeniyle araştırmanın literatüre önemli düzeyde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma verileri karşılaştırmaya imkan verecek şekilde yetkili sendikanın talepleri ve kazanımları şeklinde görselleştirilmiştir. İlgili hizmet kolunun talepleri itfaiye ve zabıta hizmetleri, sosyal denge tazminatı, ücret artışı ve ücret dışı kazanımlar şeklinde kategorileştirilmiştir. Her bir kategorideki birçok talebin bir kısmı kabul edilirken özellikle ücret ile ilgili olan konularda kamu işveren heyetinin kabul ederek toplu sözleşme içerisinde yer verdiği konuların görece daha az olduğu ifade edilebilir.

Toplu Pazarlık Kavramı

Sendikal faaliyetlerin önemli bir kazanımı olarak değerlendirilen toplu pazarlık, çalışma koşullarının işveren ve çalışanlarla birlikte belirlenmesi ile ilgili yapılan görüşmelerdir. Toplu pazarlık, işverenler için çalışma barışı ve yönetsel kontrolün meşruiyetini sağlarken, çalışanlar için insana

yakışır çalışma koşullarının sağlanması, ekonomik ilerlemede pay alınması ve şikâyet ve taleplerin ifade edilmesine olanak sağlamaktadır (Traxler, 1998, ss. 207–208). Toplu pazarlık ile ilgili yasal düzenlemeler yönetici ve çalışanları pazarlık yapma konusunda özgür bırakmakla birlikte bazen her iki tarafın memnuniyetinin olduğu bazen de bir tarafın mutlu diğer tarafın mutsuz olduğu bir sonucu ortaya çıkarmaktadır. Bütün boyutlarıyla değerlendirildiğinde gerçekleştirilen pazarlık aşaması toplu sözleşmenin önemli bir bileşeni olmaktadır (Cox, 1958, s. 3)

Çalışanların mali ve sosyal haklarını iyileştirme ilkesi ile hareket eden toplu pazarlığın amacı, istihdam ilişkisinin esas ve usul şartlarını yönetmek için üzerinde anlaşmaya varılan bir dizi kuralın müzakere edilmesi ve sürekli uygulanmasıdır (Zagelmeyer, 2005, s. 1624). Toplu pazarlık, piyasa bağlantılı bir değişim ilişkisi içerisinde yönetsel keyfilik yerine belirli prosedürlere göre eşit ücretin belirlenmesi, karar alma işlevini temel alan, siyasi güç ilişkisindeki bir endüstriyel yönetim kurumu ve çalışanların yönetime katıldığı bir yönetim şekli olarak temelde 3 farklı işlevsel boyuta sahiptir (Keune, 2021, s. 36; Zagelmeyer, 2005, s. 1624). Toplu pazarlık ile keyfi uygulamalar yerine mümkün olduğu kadar eşitlikçi bir anlayış çalışma hayatında geçerli olmaktadır. İşbirliğinin bir yansıması olarak değerlendirilebilecek toplu pazarlık, işverenin adalet ve adalete olan bağlılığının bir sembolü olarak yorumlanabilir ve böylece çalışanlar arasında prosedürel adalet ve güven duygusunun başlatılması sağlanabilir (Zagelmeyer, 2005, s. 1627).

Toplu pazarlık kapsamına girenleri sınırlandıran ya da genişleten pazarlık yapısı, toplu pazarlık sürecindeki kazanımları doğrudan etkilemektedir. Bu süreçte sendikalar pazarlık masasındaki nüfuzlarını güçlendirmek amacıyla genellikle pazarlığı merkezileştirmektedir (Katz, 1993, s. 4). Toplu pazarlığın merkezileşmesi özellikle sendika yoğunluğunu artırması açısından çalışanlar lehine üstünlük olarak değerlendirilmektedir. Toplu pazarlık neticesinde alınan kararlardan etkilenecek kişilerin sayısal olarak fazla olması ve birlikte hareket ettikleri varsayıldığında merkezi düzeyde gerçekleştirilen toplu pazarlıklar çalışanların taleplerinin karşılık bulmasında önemli olmaktadır.

Sendika yoğunluğunun yüksek olması, sendikalara işverenlere karşı daha fazla pazarlık gücü vererek çalışanlar için daha yüksek ücret ve iyileştirilmiş özlük hakları anlamına gelmektedir. Pazarlık kapsamının geniş olması, pazarlığın faydalarını paylaşan çalışan grubunu çoğaltmaktadır (Keune, 2021, s. 32). Bununla birlikte, toplu pazarlık sürecindeki sendikal yoğunluk durumu ile ilgili yapılan bir araştırmada, beyaz yakalı çalışanların fazla olduğu işyerlerinde sendikal yoğunluk yüksek olsa da bireysel mücadele etme ve sonuç alma çabalarının daha yüksek olmasından dolayı toplu pazarlık sürecindeki etkisinin tahmin edildiği kadar yüksek olmadığı sonucu elde edilmiştir (Scheuer, 1997, ss. 81–82). Sendikal yoğunluk ile merkezi bir toplu pazarlıktan etkilenen çalışanların görece sayılarının fazla olması, işveren karşısındaki pazarlık gücü açısından önemli bir durum olarak değerlendirilmekle birlikte, çalışanların statüleri de sendikal yoğunluk durumunu farklı şekilde etkilemektedir. Son yıllarda toplumun her kesiminde artış gösteren bireyselleşme olgusunun toplu pazarlık sürecinde birlikte hareket etmeye katkı sağlayacak şekilde dönüştürülmesi gerekmektedir. Aksi takdirde ne kadar merkezi hareket edilirse edilsin çalışanların pazarlık gücü zayıf kalacaktır.

Türkiye’de Kamu Görevlileri Toplu Pazarlık Süreci

Türkiye’de insanlar, kamu kurumlarında ve kamu kurumları haricindeki özel sektör kuruluşlarında çalışabilmektedir. Kendi içerisinde farklı alt bölümleri olmakla birlikte çalışma hayatını düzenleyen hukuki ilkeler bu iki çalışma şekli çerçevesinde belirlenmektedir. Her iki kurum ve kuruluşlarda çalışanlar için sendikal özgürlüklerle ilgili belirgin bir kısıtlama söz konusu değilken, sendikal hakların kullanımı açısından özel sektör ve kamu kurumlarında çalışanlar açısından farklılıklar bulunmaktadır. Mevcut durumda özel sektörde ya da kamu kurumunda çalışanlar içerisinde memur değil de işçi statüsünde çalışanlar 2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri çerçevesinde sendikal faaliyetleri ve toplu pazarlık sürecini yönetmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre kamu görevlisi olarak tanımlanan kişiler ise 2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu çerçevesinde sendika üyesi olabilmekte ve toplu pazarlık aşamasında da ilgili kanunun hükümleri geçerli olmaktadır. İlgili kanun çerçevesinde kamu görevlileri sendikalarının asli görevi işveren olan devlet karşısında üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir (Yorgun, 2011, s. 167).

Özel sektörde toplu pazarlık ile işgücü piyasası yeniden yapılandırılırken, kamu sektöründe politik süreçleri de dikkate alan bir pazarlık yürütülmektedir. Her iki sektörde yapısal farklılıklar olması toplu pazarlığın işleyiş sürecini etkilemekle birlikte nihai çıktılarını değiştirmemektedir (Summers, 1974, ss. 1156–1157). Kamu görevlileri toplu pazarlık ve sonrasında toplu sözleşme hakkına sahip olmaktadır. Çalışma şartlarının her boyutu önemli iken kanuni düzenlemeler ağırlıklı olarak mali ve sosyal haklar çerçevesinde oluşturulmuştur (Zengin, 2012, s. 147). Bununla birlikte, toplu görüşme sonunda anlaşmazlık olması durumunda grev hakkının olmaması ve zorunlu tahkime başvuru yapılmak zorunda kalınması toplu görüşme sürecindeki yetkili sendikanın taleplerinde ısrarcı olmasını kısıtlayan unsurlardan bir tanesidir (Mahiroğulları, 2011, ss. 81–82). Bu durum kamu görevlileri sendikasının işveren için toplu pazarlığı zorlaştıran bir aktör olmasını engellemektedir (Cramton et al., 1999, s. 475). Endüstri ilişkilerinde işveren, düzenleyici ve hakem rollerinde yer alan devletin kendisini de işveren olarak etkileyen bazı durumlarda kamu görevlilerinin grev gibi temel haklarını kısıtladığı anlaşılmaktadır (Tiyek, 2020, s. 144). Uyuşmazlık durumunda nihai kararı verecek olan Kamu Görevlileri Yüksek Hakem Kurulu üyelerinin çoğunluğunun Cumhurbaşkanı tarafından atanıyor olması toplu pazarlıkta yer alan aktörler için yasal ve yapısal anlamda güç dengesinin çalışanlar aleyhine bozulmasına neden olmaktadır (Leap & Grigsby, 1986, s. 202; Özkal Sayan & Urhan, 2020, s. 94). Bu da Anayasa ile güvence altına alınmış toplu sözleşme hakkı'nın tam olarak kullanılamaması anlamına gelmektedir (Atay, 2015, s. 8). Oysa ki özellikle son yıllarda a-tipik istihdam biçimlerinin ortaya çıkması ve yaygınlaşmaya başlaması başta olmak üzere çalışanlar aleyhine oluşan olumsuz çalışma koşullarının iyileştirilmesini zorlaştırmaktadır (Hayter et al., 2011, ss. 225–226).

Araştırmanın odaklandığı kamu görevlileri, genellikle 2 yıllık sürelerle çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik toplu sözleşme imzalamaktadır. Toplu sözleşme, mali ve sosyal haklarla ilgili gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde kamu işveren heyeti ile kamu görevlileri sendikası tarafından kabul edilen şartların imzalanarak hukuki bir statü kazanmasıdır (Önsal, 2017, s. 503).

Sendikaların toplu pazarlık sürecindeki etkinlik durumunu sendika üye sayıları belirlemektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı üye sayılarını, kamu kurumlarında çalışan toplam kamu görevlisi sayısı ile sendika üyelik aidatı kesintisi yapılan üye sayılarını dikkate alarak, her yıl 15 Mayıs'ta belirlemekte ve sonuçları her yıl Temmuz ayının ilk haftasında Resmi Gazete'de yayımlanmaktadır (12.07.2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu).

Araştırma kapsamında değerlendirilen 7. Dönem Toplu Sözleşme sürecinde dikkate alınan 2023 yılı Temmuz ayı verilerine göre kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı % 74,54'tür. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu kapsamında kamu görevlileri 11 adet hizmet kolu içerisinde sendikal faaliyetlerini gerçekleştirebilmektedir.

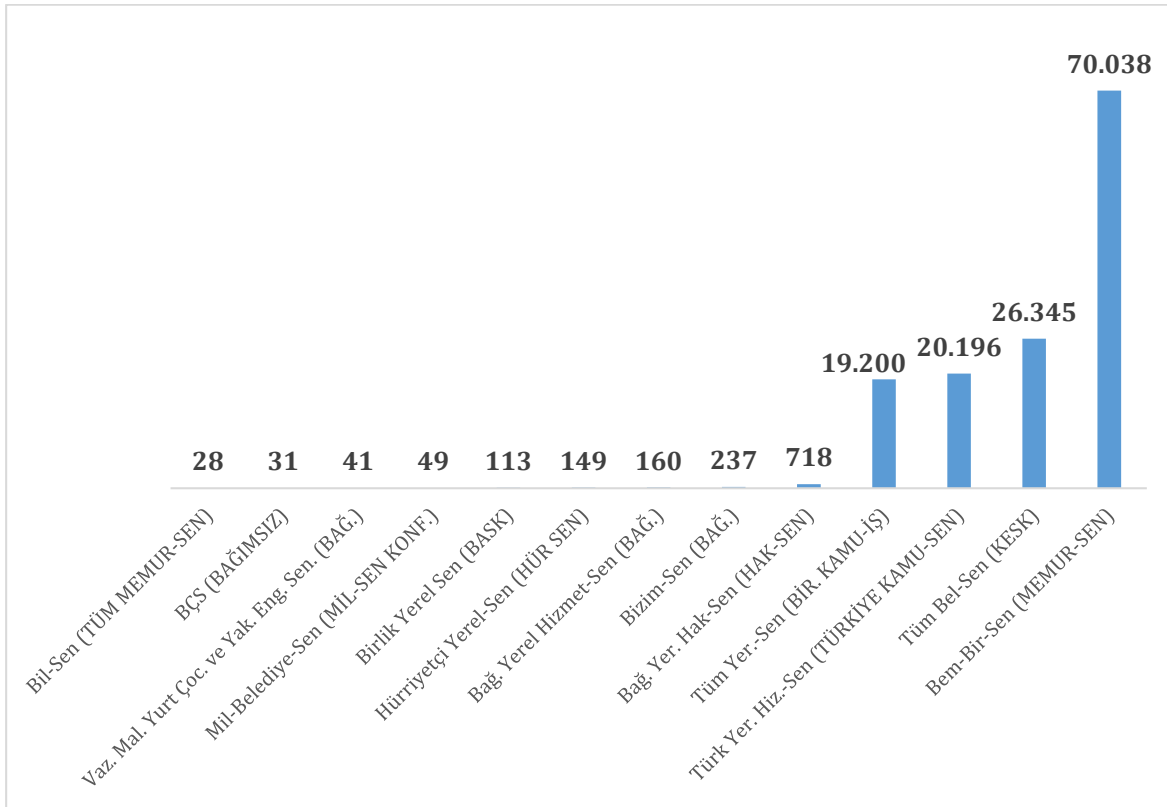
Tablo 1. Kamu Görevlileri Hizmet Kolları ve Sendikalaşma Oranları (2023 Yılı Temmuz Dönemi)

No	Hizmet Kolu	Toplam Kamu Görevlisi	Sendika Üyesi Kamu Görevlisi	Sendikalaşma Oranı
1	Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri	317.170	237.838	74,99
2	Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	1.271.906	902.152	70,93
3	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	734.332	526.735	71,73
4	Yerel Yönetim Hizmetleri	146.423	137.305	93,77
5	Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri	29.467	24.227	82,22
6	Kültür ve Sanat Hizmetleri	20.954	16.029	76,50
7	Bayındır, İnşaat ve Köy Hizmetleri	50.995	38.313	75,13
8	Ulaştırma Hizmetleri	29.343	23.086	78,68
9	Tarım ve Ormancılık Hizmetleri	80.796	67.658	83,74
10	Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri	38.785	27.099	69,87

11	Diyanet ve Vakıf Hizmetleri	138.253	130.202	94,18
----	-----------------------------	---------	---------	-------

Tablo 1’de de görüldüğü üzere hizmet kolları içerisindeki en yüksek sendikalaşma oranı % 94,18 ile Diyanet ve Vakıf Hizmetleri hizmet kolunda yer almaktadır. Hizmet kolları içerisindeki en düşük sendikalaşma oranı ise % 69,87 ile Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri hizmet kolunda kurulu sendikalarda yer almaktadır. Araştırma kapsamında değerlendirilen Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolundaki çalışan toplam kamu görevlisi 146.423 iken, sendika üye sayısı 137.305 olup, sendikalaşma oranı % 93,77’dir. Yerel Yönetim Hizmetleri, hizmet kolları içerisindeki sendikalaşma oranı en yüksek ikinci hizmet kolunu oluşturmaktadır.

2023 yılı Temmuz ayı verilerine göre Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolunda kurulu bulunan sendikalar ve üye sayıları Grafik 1’de yer almaktadır.



Grafik 1. Yerel Yönetim Hizmetleri Hizmet Kolu Sendikaları Üye Sayıları (2023 Yılı Temmuz Dönemi)

Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolunda toplam 13 sendika faaliyette bulunmaktadır. Grafik 1’de de görüldüğü üzere MEMUR-SEN Konfederasyonuna bağlı BEM-BİR SEN (Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikası), hizmet kolundaki sendikalı kamu görevlilerinin % 51,01’ini (70.038) üye yaparak en fazla üyeli sendika konumunda yer almaktadır. BEM-BİR SEN’den sonra sendikaların üye sayıları sırasıyla KESK’e bağlı Tüm Bel-Sen (26.345 kişi ve % 19,19), TÜRKİYE KAMU SEN’e bağlı Türk Yerel Hizmet-Sendikası (20.196 kişi ve % 14,71) ve BİRLEŞİK KAMU-İŞ’e bağlı Tüm Yerel Sendikası (19.200 kişi ve % 13,98) gelmektedir.

Toplu sözleşme görüşmeleri son rakamı tek olan yıllarda yapılmaktadır. Toplu sözleşme görüşmelerine, Ağustos ayının ilk işgünü Kamu İşveren Heyeti Başkanınca belirlenen ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dahil konfederasyonlara görüşmelerin başlamasından en az bir hafta önceden bildirilen yerde başlanır. Toplu sözleşme süreci, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının alınması da dahil olmak üzere en geç Ağustos ayının son işgünü tamamlanır (12.07.2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu).

Toplu sözleşme görüşmelerinde kamu idaresini Cumhurbaşkanının görevlendireceği Cumhurbaşkanlığı yardımcısı veya bakanın başkanlığındaki Kamu İşveren Heyeti temsil etmektedir. Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere onbeş üyeden oluşur (12.07.2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu).

YÖNTEM

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan betimsel içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Toplu sözleşme sürecinde 11 hizmet kolundan bir tanesi olan Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolunun talep ettikleri ve bunun sonucundaki kazanımları değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Amacı

Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolundaki toplu pazarlık sürecinin talep edilenler ve sonrasındaki kazanımları bağlamında analiz edilmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolu, yerel yönetim kurumlarının faaliyetlerinde çalışanların sendika kurabildikleri ve varolan sendikalara üye olabildikleri kamu görevlileri sendika faaliyet alanını oluşturmaktadır. İl Özel İdaresi, Belediye ve Köy olmak üzere 3 temel yerel yönetim birimi olmakla birlikte bunlar içerisinde özellikleri itibarıyla belediyeler diğerlerinden ayrılmakta ve Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolu ifadesi kullanıldığında daha çok belediyelerde çalışanların sendikalaşması akla gelmektedir.

Belediye Kanunu'nda yer alan ifadeler dikkatli incelendiğinde belediyelerin imar, su, kanalizasyon ve ulaşım gibi kentsel alt yapı ile temizlik, çevre, zabıta, itfaiye, şehir içi trafik, defin ve mezarlıklar ile sosyal hizmet gibi birçok önemli görevi bulunmaktadır (03.07.2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu). Bu kapsamda toplu pazarlık sürecinde yer alan konular, belediyelerin temel faaliyet alanlarından ziyade bu alanlarda çalışanların özlük haklarını iyileştirmeye yönelik olmaktadır. Bu nedenle toplu pazarlık sürecinde yer alan tüm konular öncelikle belediyelere özgü 'itfaiye eri ve zabıta personeli' ile 'sosyal denge sözleşmesi' bağlamında değerlendirilmiştir. Toplu pazarlık sürecindeki diğer konular ise 'ücret ile ilgili olanlar' ve 'ücret ile ilgili olmayan konular' şeklinde incelenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, 7. Dönem toplu pazarlık sürecinde yetkili sendika olan BEM-BİR-SEN'in talepleri ile dönem sonunda imzalanan toplu sözleşme metninin incelenmesi ile oluşturulmuştur. İlgili sendikanın toplu pazarlık talepleri ve buna karşılık gerçekleşen kazanımlar doküman analizi yapılarak elde edilmiştir.

Verilerin Analizi

Betimsel içerik analizi gerçekleştirilen çalışmanın verileri bilgisayar destekli Maxqda 23 Programı ile analiz edilmiştir. Nitel çalışmada araştırmanın verileri nümerik biçime dönüştürülmüştür. Analiz aşamasında Kod Birlikte Oluşma Modeli, Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli ve Frekans Dağılımı kullanılmıştır.

BULGULAR

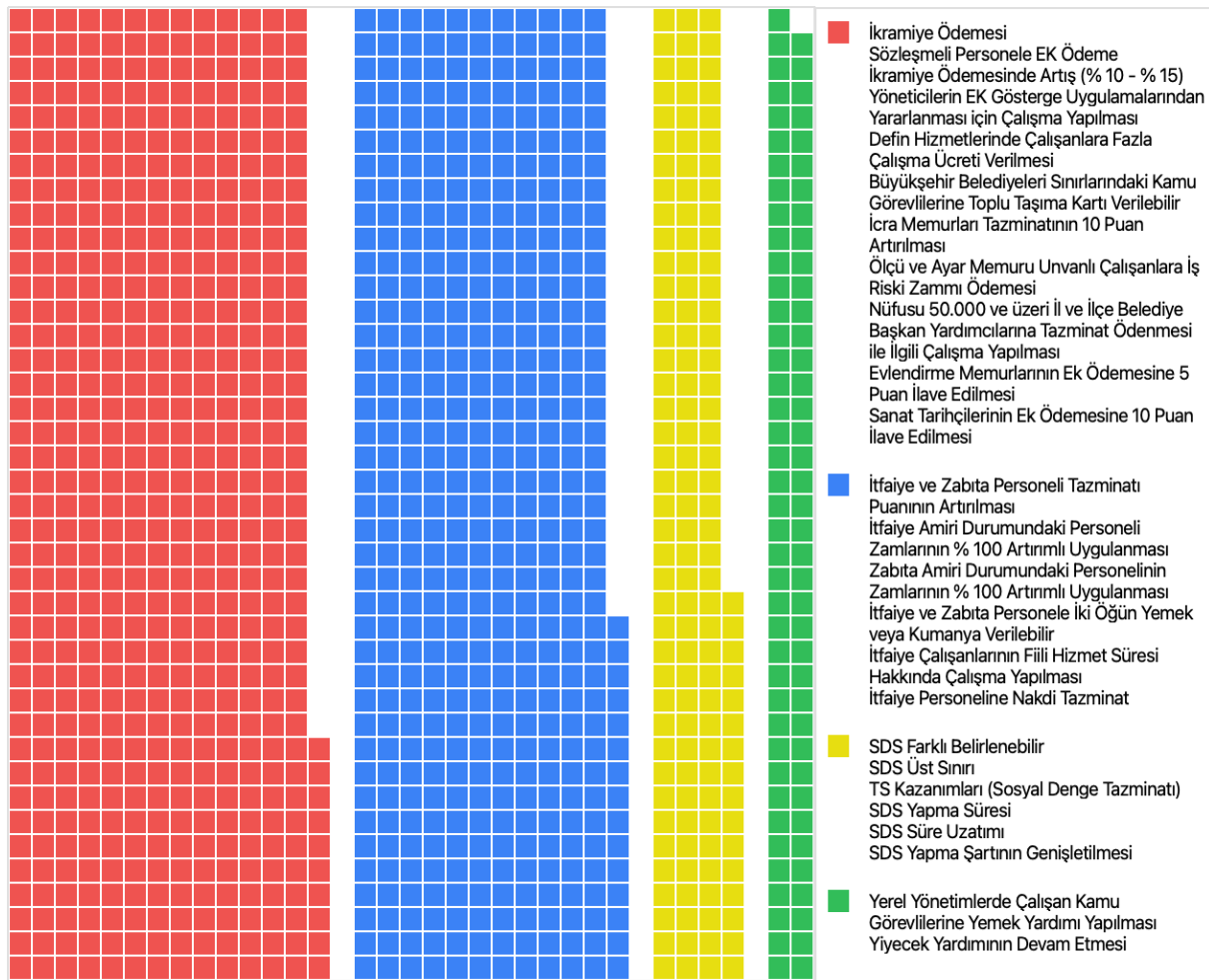
Türkiye'de kamu görevlileri sendikaları ile gerçekleştirilen toplu pazarlık neticesinde genellikle 2 yıl olarak uygulanacak toplu sözleşme imzalanmaktadır. Araştırma kapsamında 2024-2025 yıllarını kapsayan Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolu toplu pazarlık sürecinde çalışanların özlük haklarını iyileştirici değişiklik talebi ve bu taleplere bağlı olarak elde edilen kazanımlar üzerinde durulmuştur.

03.09.2023 tarih ve 32298 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7. Dönem toplu sözleşme metninde Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolu ile ilgili birçok düzenleme kabul edilmiştir. Araştırmada kabul edilen yeni kazanımlar açıklanırken, kazanım olarak gerçekleşmeyen talepler de değerlendirilmiştir. Bu kapsamda Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolunu temsilen toplu pazarlık

sürecinde yer alan MEMUR-SEN Konfederasyonuna bağlı BEM-BİR-SEN'in hizmet kolundaki talepleri değerlendirilmiştir.

7. Dönem Toplu Sözleşme Konularının Kapsamı

7. Dönem Toplu Sözleşme kapsamında Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolundaki kamu görevlilerini ilgilendiren birçok konuya yer verilmiştir. Toplu pazarlık sürecinde yetkili sendika tarafından talep edilenler ile toplu sözleşme ile kamu işveren heyeti tarafından kabul edilerek hukuki bir zemine kavuşan kazanımlar genel olarak 4 başlık altında değerlendirilmiştir. Kamu görevlileri 7. Dönem Toplu Sözleşme kapsamında yer alan konular kodların frekans dağılımlarına göre renklendirilerek Şekil 1'de görsel bir şekilde sunulmuştur. Şekil 1'de de görüldüğü üzere toplu pazarlık sürecindeki konular içerisinde en çok 'ücret ile ilgili talep ve kazanımlar' (kırmızı renk) konusu yer almıştır. Sonrasında yerel yönetimlere özgü bir kadro yapılanması olan 'itfaiye ve zabita personeli' (mavi renk) ile ilgili talep ve kazanımlar gelmektedir. Yerel yönetim kadroları için geçerli bir uygulama olan 'sosyal denge sözleşmesi' ile ilgili konular frekans dağılımı açısından toplu sözleşmede üçüncü sırada (sarı renk) yer almaktadır. Yeşil renkte yer alan 'ücret dışı konular' ise toplu pazarlık sürecindeki konular içerisinde en az frekansa sahip olan boyutu oluşturmaktadır.

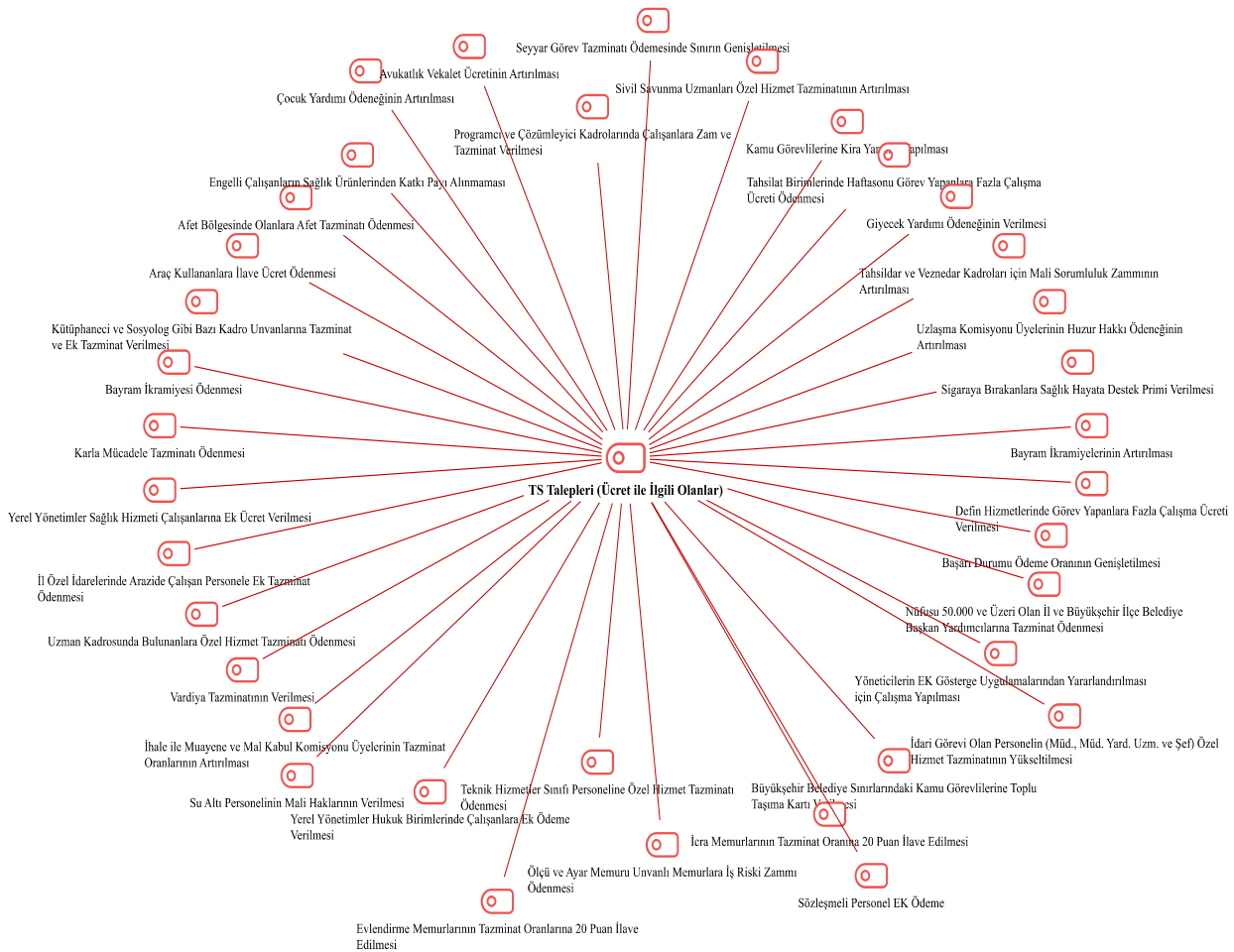


Şekil 1. Yerel Yönetim Hizmetleri Hizmet Kolu Toplu Pazarlık Sürecindeki Talep Edilen ve Kazanımların Yoğunluk Durumu

7. Dönem Toplu Sözleşme'de Ücret ile İlgili Talepler ve Kazanımlar

Toplu pazarlık görüşmelerinde ücret konusu önemli bir yoğunluğa sahiptir. Toplu pazarlık haberlerinin kamuoyuna aktarılma sürecinde 'memur zam oranının ne kadar olacağı' vb. ağırlıklı olarak kullanılan haber ifadeleri ile bu durum açıkça kendini göstermektedir. Ücret ile ilgili konuların sürekli ön plana çıkarılmasından dolayı bunu ayrı bir başlık altında açıklamak önem taşımaktadır.

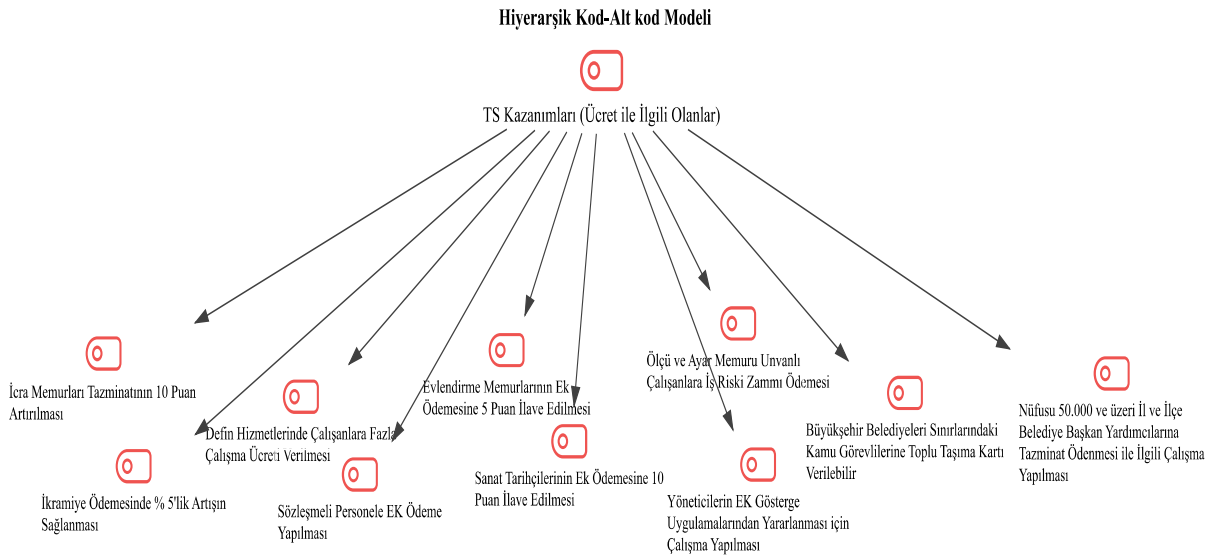
Kod Birlikte Oluşma Modeli (Kod Birlikte Oluşumu)



Şekil 2. Yetkili Sendika BEM-BİR SEN'in 7. Dönem Toplu Sözleşme Sürecinde Ücret ile İlgili Talepleri

Toplu pazarlık sürecinde yetkili sendika olan BEM-BİR SEN, ‘Kamu görevlilerine kira yardımı yapılması, giyecek yardımı ödeneğinin verilmesi, şoför olmadıkları halde işini yaparken araç kullanan personele ilave ücret verilmesi, bayram ikramiyesi ödenmesi, yerel yönetimler sağlık hizmeti çalışanlarına ek ücret verilmesi, büyükşehir belediyesi sınırlarındaki personele toplu taşıma kartı verilmesi vb.’ şeklinde birçok talepte bulunmuştur. Taleplerin her biri ayrıntılı olarak Şekil 2’de yer almaktadır.

Toplu pazarlık sürecinde ücret haricinde özlük haklarını iyileştirici birçok düzenleme talebi olmakla birlikte ‘ücret’ konusu toplu pazarlığın odak noktasını oluşturmaktadır. Genel olarak enflasyon oranlarının farklılık göstermesi ve alım gücünün olumsuz etkilenmesi ile çalışanlar arasında ücret eşitsizliği olduğuna dair kanaatin olması ücret ile ilgili konuların ön plana çıkmasına neden olmaktadır (Dereli, 2018, s. 147).



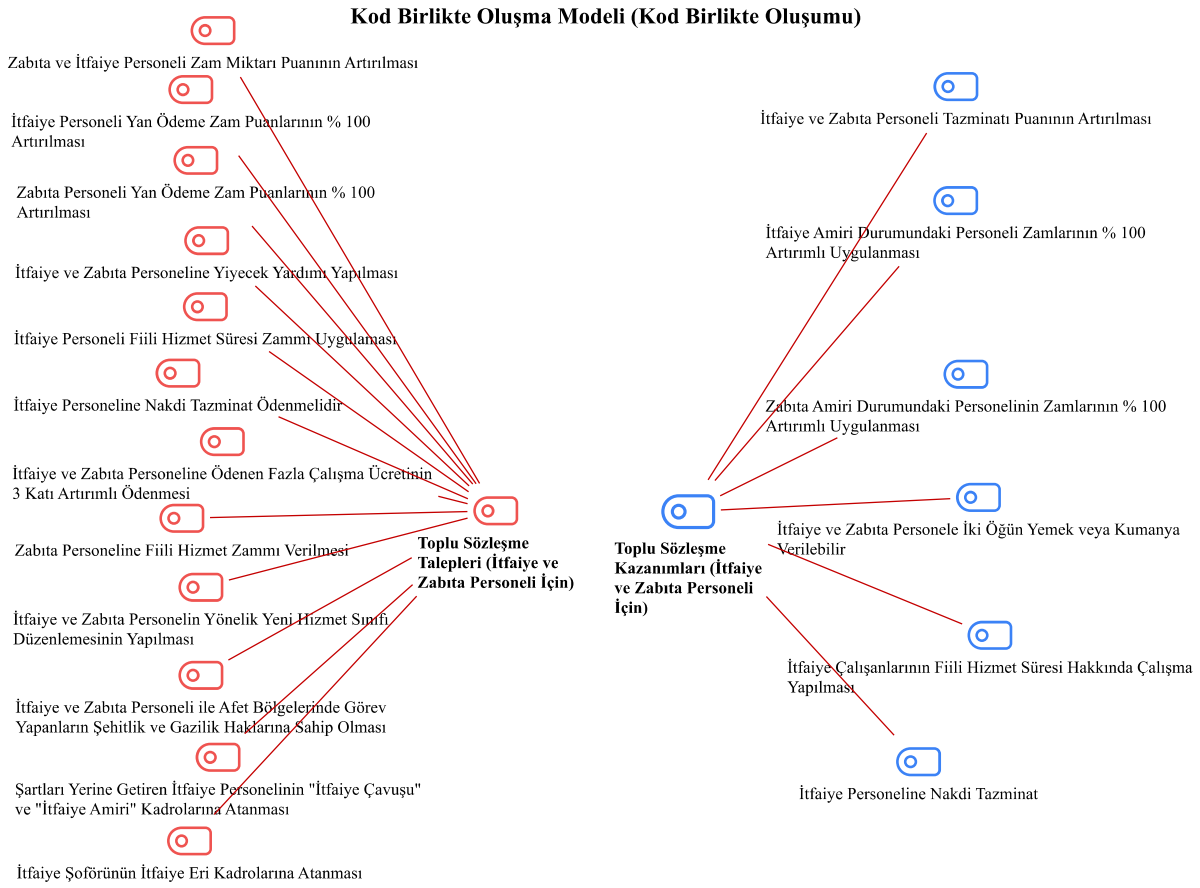
Şekil 2. 7. Dönem Toplu Sözleşme Sürecinde Ücret İle İlgili Elde Edilen Kazanımlar

Evlendirme memurlarının ek ödemesine 5 puan ilave edilmesi, ikramiye ödemelerinde % 5'lik artış uygulanması, sözleşmeli personele ek ödeme yapılması, defin hizmetlerinde çalışanlara iş riski zammı ödenmesi, icra memurları tazminatının 10 puan artırılması ve ölçü ve ayar memuru ünvanlı çalışanlara iş riski zammı ödenmesi gibi ücret ile ilgili birçok kazanım elde edilmiştir. Ayrıca sadece çalışanların yararlanabildiği ek gösterge uygulamalarından yöneticilerin de yararlandırılabilmesi, büyükşehir belediye sınırlarındaki kamu görevlilerine toplu taşıma kartı verilebilmesi ve nüfusu 50.000 ve üzeri olan il ve ilçe belediyelerinde görev yapan belediye başkan yardımcılarının tazminat ödemesinin yapılabilmesi için tarafları bağlayıcı net bir karar alınmamakla birlikte iyileştirici çalışmaların yapılması kararlaştırılmıştır.

7. Dönem Toplu Sözleşme'de İtfaiye Eri ve Zabıta Personeli ile İlgili Talepler ve Kazanımlar

İtfaiye eri ve zabıta personeli ünvanları belediyelere özgü bir kadro türüdür. Kesintisiz olarak yürütülmesi gereken itfaiye hizmetleri ile belediye zabıta teşkilatının çalışma usul ve esasları İçişleri Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından düzenlenmektedir (Sezen & Karasu, 1999, s. 24). (03.07.2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu).

Beldede huzur ve esenliğin sağlanmasında önemli rolleri olan zabıta personeli ile yangın söndürme ile özdeşleşmiş ancak yangın haricinde birçok kaza, sel ve su baskını gibi toplumsal olaylara müdahale eden itfaiye personeli belediye norm kadro teşkilatı içerisinde yer almaktadır. Bu nedenle Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolu içerisinde özlük hakları bağlamında değerlendirilen önemli kadrolar şeklinde konumlandırılmıştır. Belediye İtfaiye ve Zabıta personeli ile ilgili 7. Dönem Toplu Sözleşme sürecinde talep edilen düzenlemeler ile elde edilen kazanımlar Şekil 3'te yer almaktadır.



Şekil 3. 7. Dönem Toplu Sözleşme Sürecinde İtfaiye ve Zabıta Personeli ile İlgili Talep Edilenler ve Elde Edilen Kazanımlar

Toplu Sözleşme sürecinde yetkili sendika 'İtfaiye şoförünün itfaiye eri kadrosuna atanması, şartları yerine getiren itfaiye personelinin itfaiye çavuşu ve itfaiye amiri kadrolarına atanması, itfaiye ve zabıta personeli ile afet bölgelerinde görev yapanların vefat etmeleri durumunda şehitlik, sağ kalmaları durumunda gazilik haklarına sahip olması, itfaiye ve zabıta personeline yönelik yeni hizmet sınıfı düzenlemelerinin yapılması ve zabıta personeline fiili hizmet zammı verilmesi' gibi taleplerini kamu işveren heyetine bildirmiştir.

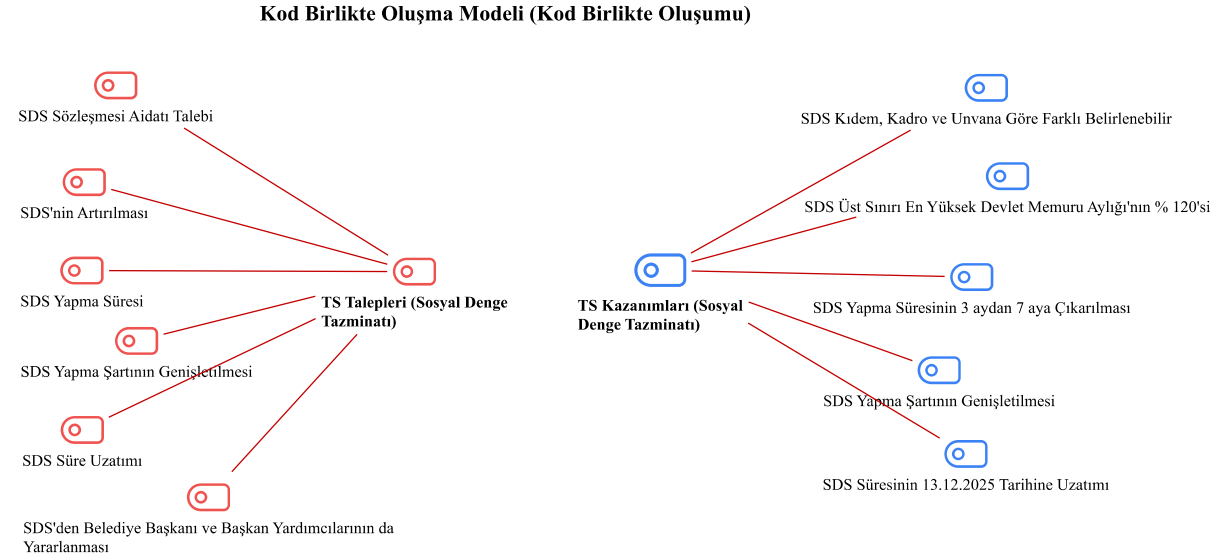
Yapılan görüşmeler neticesinde 'İtfaiye ve zabıta personeli ile ilgili zamların % 100 artırımlı uygulanması, itfaiye ve zabıta personeli tazminatı puanının artırılması' kararları alınmıştır. İtfaiye ve zabıta personelinin özlük haklarını iyileştirici birçok talep bulunmakla birlikte özellikle 'zam ve tazminat puanı' ile ilgili olanların kabul edildiği görülmektedir. Ayrıca buna ek olarak 'İtfaiye çalışanlarının fiili hizmet süresi hakkında çalışma yapılması' ve 'İtfaiye ve zabıta personeline iki öğün yemek verilebilir' kararı alınmıştır. Hem fiili hizmet zammı hem de iki öğün yemek verilmesi ile ilgili taleplerin doğrudan yerine getirildiği söylenemez. Bu alanda çalışmaların yapılması ve uygun görülmesi halinde yerine getirilmesi, uygun görülmezse de yapılmaması anlamı çıkmaktadır. İlgili kararlar doğrudan düzenleyici olmamakla birlikte oluşan talebin sonuçlandırılması ile ilgili iyi niyet göstergesinin bir ifadesi şeklinde değerlendirilebilir. Bununla birlikte kamu görevlileri ile ilgili taleplerin toplu sözleşmelerle belirlendiği dikkate alındığında nihai kararın da bu süreçte alınmaması bir eksiklik olarak görülmektedir.

7. Dönem Toplu Sözleşme Sürecinde Sosyal Denge Sözleşmesi (SDS) ile İlgili Talepler ve Kazanımlar

Önemli bir yerel yönetim birimi olan belediyelerde çalışan kamu görevlilerinin maaş ve diğer özlük hakları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre yapılmaktadır. Buna ek olarak belediyede memur kadrosunda çalışan personelin refahının artırılması için miktarı ve süresi toplu

sözleşmelerle belirlenen Sosyal Denge Tazminatı adı altında ek ödemeler yapılabilmektedir. (Çöpoğlu, 2015, s. 170). Diğer kamu görevlileri ile kıyaslandığında ücret dengesizliği olarak değerlendirilebilecek Sosyal Denge Tazminatı yerel yönetimlerde çalışanlar için iyileştirici bir düzenleme olarak görülmektedir (Uğurlu, 2017, s. 62).

Türkiye’de belediye çalışanlarına özgü bir uygulama olarak değerlendirilen sosyal denge tazminatı ile ilgili 7. Dönem Toplu Sözleşme sürecinde oluşturulan talepler ve elde edilen kazanımlar Şekil 4’te yer almaktadır.



Şekil 4. 7. Dönem Toplu Sözleşme Sürecinde Sosyal Denge Tazminatı ile İlgili Talep Edilenler ve Elde Edilen Kazanımlar

Toplu Sözleşme sürecinde yetkili sendikanın yerel yönetimlerde çalışan personelin ekonomik durumunun iyileştirilmesinde önemli bir uygulama olan sosyal denge tazminatı (SDS) ile ilgili talepleri yer almıştır. Bunlar, SDS'den belediye başkanı ve yardımcılarının da yararlandırılması, SDS süre uzatımı, SDS yapma şartının genişletilmesi, SDS yapma süresi, SDS'nin artırılması ve SDS sözleşmesi aidatı talebi gibi başlıklarda özetlenebilir.

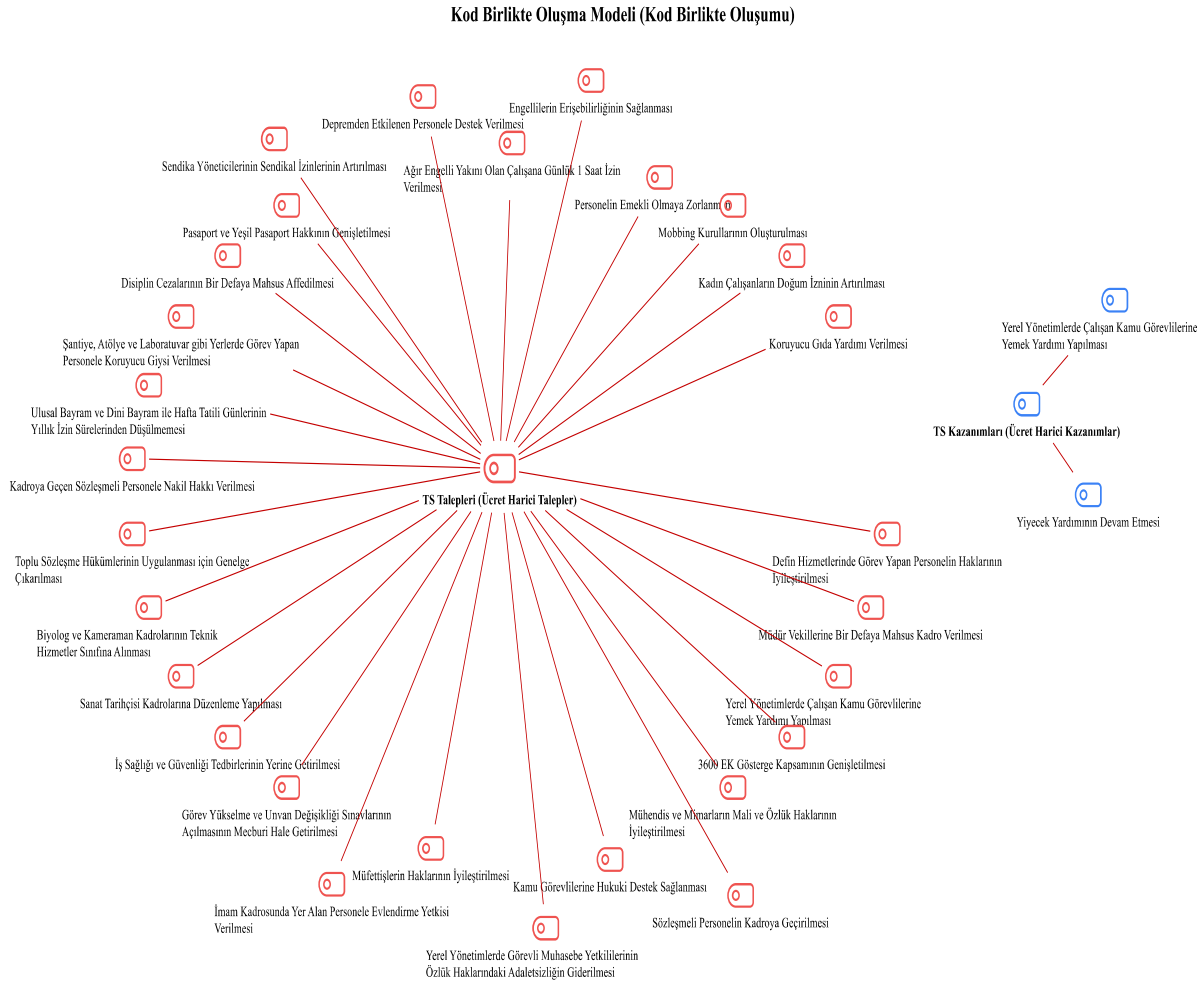
Yapılan toplu pazarlık görüşmeleri neticesinde; 'SDS tazminatının aylık tutarı, görev yapılan birim ve iş hacmi, görevin önem ve güçlüğü, görev yerinin özelliği, çalışma süresi, kadro veya görev unvanı ile derecesi gibi kriterlere göre farklı olarak belirlenebilir' ifadesi ile her personel için yapılan SDS ödemeleri kuruma yapmış olduğu katkılara göre farklı şekilde belirlenebilir şeklinde kabul edilmiştir.

SDS aylık tavan miktarı, en yüksek Devlet memuru aylığının % 120'si olarak belirlenmiştir. Sosyal Denge Tazminatı yapılabilmesi için önceden belirlenmiş olan 3 aylık süre 7 ay olarak değiştirilmiştir. Ayrıca belediyelerin SDS yapabilmesi için gerekli olan borç miktarı ile ilgili puanı 5 puan artırılarak çalışanlar lehine olacak şekilde düzenlemeye gidilmiştir. Buna ek olarak daha önceki toplu sözleşme dönemlerinde kararlaştırılan süre uzatımına 7. Dönem Toplu Sözleşme'de de devam edilmiştir. SDS süre uzatımı gibi SDS ile ilgili birçok düzenleme önceki dönemdeki toplu sözleşmede yer aldığı halde benzer şekilde 7. Dönem Toplu Sözleşme metninde de yer almıştır. SDS'nin kendisi ve SDS ile ilgili toplu sözleşmede yer alan birçok düzenleme kanun ile yapılarak sürekliliğinin pratik olarak oluşturulması gerekir (Özkal Sayan, 2017, s. 38). Özellikle büyükşehir belediyeleri sınırları içerisindeki belediye çalışanlarının alım gücünün iyileştirilmesi için uygulanan Sosyal Denge Tazminatı ile ilgili alınan kararlar çalışanlar lehine olacak şekilde sonuçlandırılmıştır. Önceki toplu sözleşme dönemlerinde SDS ile ilgili kararlaştırılan uygulamaların devamlılığı yönünde kararlar alındığı anlaşılmakla birlikte 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu gereği sendika üyesi olamayacaklar içerisinde yer verilen '...belediye başkanları ve yardımcıları' için de Sosyal Denge Tazminatı talep edildiği görülmektedir (12.07.2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme

Kanunu). Kamu görevlileri sendikalarının taleplerini sadece üyeleri ile sınırlı tutmamaları önemli bir anlayış iken üst düzey yönetici olmalarından dolayı Sosyal Denge Tazminatı hükümlerinden yararlanamayan yöneticilerle ilgili bu tür taleplerin olması, kamu görevlileri sendikaları kanununda yapısal bazı değişikliklerin yapılması gerekliliğini göstermektedir.

7. Dönem Toplu Sözleşme Sürecinde Ücret Haricindeki Talepler ve Elde Edilen Kazanımlar

Toplu pazarlık görüşmelerindeki taleplerin büyük çoğunluğu ya doğrudan ücret artışı ya da dolaylı yönden işveren için bir harcama gerektiren başka uygulamalardan oluşmaktadır. Ücret ile ilgili olmayan taleplerin birçoğu dolaylı olarak ücret kapsamında değerlendirilebilecek düzeyde olmakla birlikte ücret ile ilgili doğrudan ilişkili olmaması nedeniyle bu başlık altında değerlendirilmiştir.



Şekil 5. 7. Dönem Toplu Sözleşme Sürecinde Ücret Haricindeki Talep Edilenler ve Elde Edilen Kazanımlar

7. Dönem Toplu Sözleşme döneminde ücret haricinde ‘sendika yöneticilerinin sendikal izinlerinin artırılması, disiplin cezalarının bir defaya mahsus affedilmesi, kadroya geçen sözleşmeli personele nakil hakkı verilmesi, toplu sözleşme hükümlerinin uygulanması için genelge çıkarılması, mobbing kurullarının oluşturulması, depremde etkilenen personele destek verilmesi vb.’ şeklinde Şekil 5’te de görüldüğü üzere birçok talep ifade edilmiştir.

Niceliksel olarak farklı alanlardaki birçok talebin sadece 2 tanesi kabul edilmiş gözükmektedir. ‘Yiyecek yardımına devam edilmesi ve yerel yönetimlerde çalışan kamu görevlisine yiyecek yardımı yapılması’ 7. Dönem Toplu Sözleşme’de elde edilen kazanımlar olarak değerlendirilmektedir. Halihazırda öğle yemeği verilmesi ile ilgili bir süreklilik söz konusu iken öğle yemeği uygulamasından

yemekhanesi olmayan ve çalışma saatlerinden dolayı bu hizmetten yararlanamayan personele öğle yemeği yerine kumanya yardımı yapılması yönünde karar alındığı anlaşılmaktadır.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

2024-2025 yıllarını kapsayacak kamu görevlileri 7. Dönem toplu sözleşme sürecinde yetkili sendikanın taleplerinin sadece bir kısmının kabul edilmesi toplu pazarlık görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanmasına neden olmuştur. Bu durumda mevzuat gereği Kamu Görevlileri Yüksek Hakem Kurulu toplanarak toplu sözleşme ile ilgili son kararı vermiştir. Kamu Görevlileri Yüksek Hakem Kurulu, her iki aktör tarafından kabul edilen maddeleri aynı şekilde kabul etmiş, anlaşmazlıkla sonuçlanan konuları ise kanunların verdiği yetki çerçevesinde kararlaştırmıştır. Hakem Kurulu'nun vermiş olduğu karar her iki tarafı da bağlayıcı bir hükme sahiptir.

Araştırma kapsamında, Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolunda toplu pazarlık yapmaya yetkili sendika BEM-BİR-SEN'in talepleri ve bu taleplerden kabul edilenlerin yer aldığı toplu sözleşme metnindeki kazanımları üzerine odaklanılmıştır. Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolu kapsamına özgü bir istihdam türü olan itfaiye ve zabıta personelinin özlük haklarını iyileştirici taleplerin bazılarının kabul edilerek gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Özellikle itfaiye ve zabıta personeli içerisinde amir, müdür yardımcısı, müdür gibi yönetici kadrolarında görev yapanların görev tazminatlarının % 100 artırımlı uygulanması ile ilgili karar önemli bir kazanım olarak değerlendirilebilir. Zam ve tazminat miktarlarının artırılması haricinde farklı birçok talep ise kabul edilmemiştir.

Toplu sözleşmede kabul edilen konulardan birisi de başarılı sözleşmeli personel için yapılan ödemelerden yararlanacak çalışan sayısının artırılması olmuştur. 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49. Maddesinde yer alan başarılı personelin % 10'u için yapılabilecek başarı ödemesinden yararlananların sayısı oransal olarak 5 puan artırılarak % 15'e çıkarılmıştır. Bununla birlikte 'Sosyal Denge Tazminatı' da toplu sözleşme maddeleri içerisinde önemli bir unsur olarak yer almaktadır. Özü itibarıyla belediyelerde çalışan personelin özlük haklarını iyileştirmek amacıyla yapılan Sosyal Denge Tazminatı uygulamasının süresinin uzatılarak devam ettirilmesi yönünde karar alınmıştır. Daha önce yapılan ve süresi dolmak üzere olan Sosyal Denge Tazminatı ödemelerinin süresinin uzatılması yeni bir hak olmamakla birlikte var olan hakkın ihlal edilmemesi açısından önemlidir. Bununla birlikte önceki toplu sözleşmelerde de görüleceği üzere her toplu sözleşme döneminde yenilenecek devam eden Sosyal Denge Tazminatı hükümlerinin sürekliliğinin sağlanması çalışanların özlük hakları açısından önemli bir kazanım olacaktır. Hukuki olarak toplu sözleşmelerle olmasa da 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu 32. Maddesinde "...Yapılacak sözleşme, toplu sözleşme dönemi ile sınırlı olarak uygulanır ve sözleşme süresi hiçbir şekilde izleyen mahalli idareler genel seçimi tarihini geçemez..." ifadeleri ile düzenlenmiş olan Sosyal Denge Tazminatı ile ilgili hükümlerde ve ilgili diğer kanunlarda düzenlemeler yapılarak Sosyal Denge Tazminatı kapsamındaki kazanımlar her toplu sözleşme döneminin konusu olmaktan çıkarılabilir. Toplu Sözleşme'de yapılan düzenleme kanuna uygun olmakla birlikte önceki toplu sözleşmelerde de benzer şekilde kabul edildiği için sürekliliği olan bir uygulamayı tekrar etmek yerine sürdürülebilir olacak şekilde revize etmek daha uygun olacaktır.

Toplu pazarlık görüşmelerinde 'ücret' konusu sıklıkla ön plana çıkmaktadır. Ücret artışı haricinde birçok konu üzerinde pazarlıklar yapılıyor olsa da ücret artışları tek çözülmeyen mesele gibi dikkat çekmektedir. Yiyecek yardımlarının devamının sağlanması ve işini yaparken öğle yemeği imkanından yararlanamayan çalışanlara kumanya verilmesi, ücret haricinde elde edilen önemli kazanımlardandır. Doğrudan ücret ile ilgili birçok talep bulunmakla birlikte bunların çok az bir kısmının kabul edildiği anlaşılmaktadır. Birçok farklı kadro ve unvandaki kişilerin maaşlarında ya da belirli tazminat gelirlerindeki artış talebi, evlendirme memurları, sanat tarihçisi ve ölçü ve ayar memuru unvanındaki kişilerin almış oldukları tazminat tutarlarının artırılması ile sınırlı kalmıştır.

Kamu görevlileri toplu sözleşme süreci 2023 yılı Ağustos ayının tamamını kapsayacak şekilde uzamıştır. Talep ve karşı taleplerin ifade edilmesi ve ikna etme kaygısıyla yaşanan tartışmalar neticesinde ortak bir noktada buluşma gerçekleşmediği için yetkili sendika tarafından toplu sözleşme imzalanmamıştır. Bu durumun kendisi de toplu pazarlık görüşmelerinin kamu görevlileri lehine sonuçlanmadığı anlamını ortaya çıkarmaktadır. Yetkili sendika tarafından onaylanmadığı için toplu sözleşme maddeleri ile ilgili nihai kararı Kamu Görevlileri Yüksek Hakem Kurulu vermiştir. Uyuşmazlıkla sonuçlanan görüşmelerde verilen kararın Kamu İşveren Heyeti'nin bulunduğu teklif ile

benzerlik gösterdiği görülmektedir. Anlaşmazlık olması durumunda yetkili konumda bulunan Kamu Görevlileri Yüksek Hakem Kurulu'nun yapısının hem kamu işveren heyeti hem de kamu görevlilerinin taleplerini dikkate alacak şekilde eşitlik ve adalet ilkelerine uygun bir şekilde oluşturulması çalışma barışı açısından önem taşımaktadır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümleri çerçevesinde gerçekleştirilen toplu pazarlık sürecinde greve gitme seçeneğinin olmaması, yetkili sendikanın pazarlık gücünü zayıflatmaktadır. Toplu pazarlık sürecinde yer alan kamu işveren heyeti ile kamu görevlilerini temsil eden yetkili sendikanın eşit konumda olmaması kamu görevlilerinin bazı taleplerinin göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Yerel Yönetim Hizmetleri ve tüm hizmet kollarındaki sendikal taleplerin yerine getirilebilmesi için öncelikle grev gibi pazarlık etkisini artırabilecek araçlara ihtiyaç bulunmaktadır. Grev gibi caydırıcı özelliği olan araçlar ile kamu görevlilerinin kazanımları iyileştirilebilir. Grev olma ihtimali dahi tek başına işverenin toplu pazarlık sürecindeki tavırlarını çalışanlar lehine etkileyecektir. Dolayısıyla mevcut durumdaki toplu pazarlık sürecinin iyileştirilebilmesi için yapısal düzenlemelere ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Pazarlık neticesinde kabul edilen konular nicelik olarak çok olmamakla birlikte yetkili sendikanın kendi hizmet kolundaki çalışanların özlük haklarını iyileştirebilmek amacıyla önemli talepleri oluşturduğu anlaşılmaktadır. Özel sektör çalışanları ile kıyas edilemeyecek derecede iş güvencesine sahip olan kamu görevlilerinin iş güvencesi haricinde çalışma koşulları ile ilgili birçok talep ve beklentisi bulunmaktadır. Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolundaki toplu pazarlık görüşmeleri genel olarak değerlendirildiğinde yetkili sendikanın sunmuş olduğu birçok talebin kamu işveren heyeti tarafından kabul edilmediği anlaşılmaktadır. İmzalandığı andan itibaren hukuki bir nitelik kazanan toplu sözleşme metni içerisine 'toplu sözleşmenin uygulanması için bir genelge çıkarılması' şeklinde bir maddenin kabul edilmesi de bazı durumlarda 'hak ihlali' yapılabileceği intibainı vermektedir. Gerek 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu gerekse de diğer ilgili kanunlarda yapılacak düzenlemelerle kabul edilmiş toplu sözleşme kararlarının ihlal edilmesinin önüne geçilmelidir. Kamu kurumları ile yapılan toplu sözleşmelerin özel sektör işyerleri için 'örnek uygulama' olarak değerlendirildiği dikkate alındığında 'hak ihlalini engelleyecek düzenlemelerin yapılması' çalışma barışı açısından zorunluluk olarak görülmelidir.

Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolunun 7. Dönem toplu pazarlık sürecindeki talepleri ve bu kapsamdaki kazanımlarının ortaya çıkarılmasını amaçlayan araştırmanın özellikle kamu görevlileri ile ilgili sendikal taleplerin kazanıma dönüşmesini içeren çok fazla çalışma olmaması açısından literatüre özgün bir katkısı olacaktır. Literatürdeki benzer çalışmalara bakıldığında genellikle kamu görevlilerinin grev hakkının olmaması (Aşula, 2019; Yorgun, 2011; Yügrük & Yücekaya, 2024) ve kamu görevlileri sendikalarının haklarının gelişimi (Mahiroğulları, 2011; Uçkan Hekimler, 2023) vb. gibi alanlara odaklandığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle benzer araştırmalarla doğrudan bir karşılaştırma yapma imkanı bulunmamaktadır. Grev hakkı'nın olmaması ve Kamu Görevlileri Yüksek Hakem Kurulu kararlarının genellikle Kamu İşveren Heyeti lehine doğurduğu sonuçların somut verilerle ortaya konulması ilgili alanda araştırma yapmak isteyenler açısından faydalı olacaktır. Araştırma sonuçları da göstermektedir ki, toplu pazarlık sürecinin sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi için grev gibi gerekli olan koşulların eksikliği, kamu görevlilerinin lehine olmayan kararların alınmasına neden olmaktadır.

KAYNAKÇA

Aşula, G. (2019). *Türkiye'de Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları Çerçevesinde Grev ve Siyaset Yasağı* [Yüksek Lisans]. Sosyal Bilimler Enstitüsü .

Atay, Y. Ş. (2015). Kamu Görevlileri Toplu Sözleşmesinin Hukuki Niteliği. *Amme İdaresi Dergisi*, 48(3), 1–39.

Cengiz, İ. (2019). Türk Hukukunda Kamu Görevlileri Sendikaları. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 11(40), 193–211.

Çöpoğlu, M. (2015). Belediyelerde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi* , 10(1), 163–182.

Cox, A. (1958). The Legal Nature of Collective Bargaining Agreements. *Michigan Law Review*, 57(1), 36. <https://doi.org/10.2307/1286131>

Cramton, P., Gunderson, M., & Tracy, J. (1999). The Effect of Collective Bargaining Legislation On Strikes and Wages. *The Review of Economic and Statistics*, 81(3), 475–487.

Dereli, T. (2018). Sosyal Dialog ve Toplu Pazarlık için Görüşme Becerileri (Toplu Pazarlık Taktik Ve Teknikleri). *Journal of Social Policy Conferences*, 72, 145–169. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iusskd/issue/36331/414283>

Hayter, S., Fashoyin, T., & Kochan, T. A. (2011). Review Essay: Collective Bargaining for the 21st Century. *Http://Dx.Doi.Org/10.1177/0022185610397144*, 53(2), 225–247. <https://doi.org/10.1177/0022185610397144>

Katz, H. C. (1993). The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis. *Https://Doi.Org/10.1177/001979399304700101*, 47(1), 3–22. <https://doi.org/10.1177/001979399304700101>

Keune, M. (2021). Inequality between capital and labour and among wage-earners: the role of collective bargaining and trade unions. *Transfer*, 27(1). <https://doi.org/10.1177/10242589211000588>

Leap, T. L., & Grigsby, D. W. (1986). A Conceptualization of Collective Bargaining Power. *ILR Review*, 39(2), 202–213. <https://doi.org/10.1177/001979398603900203>

Mahiroğulları, A. (2011). 1965'ten 12 Eylül 2010 Halk Oylamasına Yasakoyucunun Memur Sendikacılığına Bakış Açısı ve ILO Normları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 60, 61–87.

Önsal, N. (2017). *Endüstri İlişkileri Sözlüğü* (2nd ed.). Türk Metal Sendikası Yayınları-12.

Özkal Sayan, İ. (2017). Türkiye’de Toplu Sözleşmenin Kamu Personel Rejimine Etkisi. *Sobider: Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 30–39.

Özkal Sayan, İ., & Urhan, V. F. (2020). Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Toplu Sözleşme Hakkı: Temel Metinler, Aktörler ve Uygulama. *Memleket Siyaset Yönetim*, 15(33), 61–100.

Scheuer, S. (1997). Collective Bargaining Coverage under Trade Unionism: A Sociological Investigation. *British Journal of Industrial Relations*, 35(1), 65–86. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00041>

Sezen, S., & Karasu, K. (1999). Belediyelerde Kadro ve İstihdam Yapısı. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 8(3), 20–54.

Summers, C. W. (1974). Public Employee Bargaining: A Political Perspective. *The Yale Law Journal*, 83(6), 1156–1200.

Tiyek, R. (2020). Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü ve Memurların Toplu Pazarlık Süreci. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 131–144.

Traxler, F. (1998). Collective bargaining in the OECD: Developments, preconditions and effects. *European Journal of Industrial Relations*, 4(2). <https://doi.org/10.1177/095968019842004>

Uçkan Hekimler, B. (2023). Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı Paradoksu: Güçlü Sendikacılık mı, Bağımlı Sendikacılık mı? . *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 84, 43–57.

Uğurlu, S. (2017). Kamu Personel Rejiminde Mevcut Maaş Sistemi, Sorun Alanları ve Çözüm Önerileri. *Yasama Dergisi*, 35, 45–63.

Yorgun, S. (2011). Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağımlılığı Kısacasında Memur Sendikaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 60, 145–168.

Yügrük, E., & Yücekaya, B. (2024). Kamu Görevlilerinin Grev Hakkı Üzerine Kuramsal ve Hukuksal Bir Tartışma. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14(1), 307–344.

Zagelmeyer, S. (2005). The employer's perspective on collective bargaining centralization: An analytical framework. *International Journal of Human Resource Management*, 16(9).
<https://doi.org/10.1080/09585190500239150>

Zengin, T. (2012). Yeni Sendikacılık Bakımından Kamu Çalışanlarının Toplu Sözleşme Hakkı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 143-151.

Kanun

12.07.2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme

03.07.2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu