



2025

HAKLARIMIZ İÇİN BİR ARADAYIZ!

İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ PERSONEL ÇALIŞTAYI SONUÇ RAPORU



2025





2025



Giriş

Kamu Birliği Konfederasyonu ev sahipliğinde gerçekleştirilen İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Çalıştayı'nda, katılımcılar İdari Hizmet Sözleşmeli personelin mevcut durumunu kapsamlı bir şekilde ele alarak, karşılaşılan zorlukları ve çözüm yollarını tartışma fırsatı bulmuştur. Çalıştayın temel hedefi, idari hizmet sözleşmeli personelin yaşadığı sorunlara ortak bir akıl çerçevesinde çözümler geliştirmek ve bu çözümleri somut adımlara dönüştürmektir.

Çalıştay boyunca, idari hizmet sözleşmeli personelin istihdamına yönelik tüm sorunlar ayrıntılı olarak ele alınmış ve atılması gereken somut adımlar net bir şekilde sıralanmıştır. Ayrıca, çalıştaya idari hizmet sözleşmeli personelin kendisinin de katılması sağlanarak, bu statüdeki personele doğrudan söz hakkı tanınmış; mevcut sorunlar ve çözüm önerileri bizzat kendilerinden dinlenmiştir. Çalıştay süresince ele alınan tüm konular ve çözüm önerileri, atılması gereken somut adımlar netleştirilerek karara bağlanmıştır.





2025



İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ PERSONEL ÇALIŞTAYI KONU BAŞLIKLARI

- 1 İDARİ HİZMET SÖZLEŞMESİNİN
HUKUKİ STATÜSÜ
- 2 İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ
PERSONELİN İŞ GÜVENCESİ
- 3 İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ
PERSONELİN SOSYAL GÜVENLİK
HAKLARI
- 4 İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ
PERSONELİN YEŞİL PASAPORT
TALEBİ
- 5 İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİN
PERFORMANS SİSTEMİ
- 6 İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ
PERSONELİN KARIYER PLANI
- 7 İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ
PERSONELİN TALEBİ/BEKLENTİLERİ

1-İDARİ HİZMET SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ STATÜSÜ

Memur

657 sayılı
Kanun

İşçi

İş sözleşmesi ile
görev yapan işçiler

Diğer Kamu Personeli

375 sayılı KHK ek
Madde 27-İdari Hizmet
Sözleşmeli Personel



Anayasamızın 128'inci maddesinde, “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” hükmü yer almaktadır. Anayasamızın bu maddesinde belirtilen “diğer kamu görevlileri” kavramının kimleri kapsadığına ilişkin hususun açıklığa kavuşturulması, idari hizmet sözleşmeli personelin hukuki statüsünün belirlenmesi açısından kritik önem taşımaktadır.



2025



Nitekim disiplin soruşturmaları sonucunda idari hizmet sözleşmeli personele verilen disiplin cezalarını inceleyen idare mahkemeleri ile istinaf mahkemeleri, ortak bir hukuki çerçevede idari hizmet sözleşmeli personeli **“diğer kamu görevlileri”** statüsünde değerlendirmiştir. Ayrıca, idare mahkemeleri ile istinaf mahkemeleri, Anayasa’nın 128. maddesinde yer alan **“Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.”** hükmü gereğince, idari hizmet sözleşmeli personele verilecek disiplin cezalarının kanunla düzenlenmesi gerektiği; ancak PTT’nin bu düzenlemeyi yönetmelikle yapması nedeniyle usul yönünden hukuka aykırılık tespit etmiş ve ve onlarca disiplin cezası iptal edilmiştir.

İdare ve istinaf mahkemelerinde kesinleşen bu kararlar doğrultusunda, PTT geçtiğimiz aylarda **6475 sayılı Kanun’a** ek madde ekleterek idari hizmet sözleşmeli personelin disiplin süreçlerini kanuni bir temele oturtmuştur.

Ortaya konan bu tablo, idari hizmet sözleşmeli personelin Anayasamızda belirtilen **“diğer kamu görevlileri”** statüsüne dahil olduğunu tartışmaya yer bırakmayacak şekilde ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, idari hizmet sözleşmeli personelin **“diğer kamu görevlileri”** statüsünde değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin yorumun **kişisel, sendikal veya spekülatif bir beklentiden ziyade,** mahkemelerce karara bağlanmış ve bağlayıcı nitelik taşıyan bir hukuki tespit olduğu anlaşılmaktadır.

2-İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ PERSONELİN İŞ GÜVENCESİ



İdari hizmet sözleşmeli personelin “**diğer kamu görevlisi**” statüsünde yer alması, kaçınılmaz olarak Anayasa’nın 128. maddesinde belirtilen “**...nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ile diğer özlük işlerinin...**” kanunla düzenlenmesini zorunlu kılar. Ancak idari hizmet sözleşmeli personelin istihdamını düzenleyen mevzuat hükümlerine bakıldığında, bu hususların neredeyse tamamının yönetmelikle düzenlendiği görülmektedir.

Örneğin, Anayasa metninde yer alan “**diğer özlük işlemleri**”nin (ilk atama, naklen atama, geçici ve yurt dışı görevlendirme, yıllık izin, hastalık izni, mazeret izni, doğum izni, ücretsiz izin vb.) kanunla düzenlenmesi gerektiği açıkken, idari hizmet sözleşmeli personel için bu konular yönetmelik hükümlerine bırakılmıştır.

Aynı şekilde, Anayasa’nın bu amir hükmüne rağmen, göreve son verme gibi temel bir hususun dahi kanun yerine yönetmelikle düzenlenmesi (örneğin, Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi’ne ilişkin yönetmeliğin 108. maddesi) ciddi bir anayasal sorun teşkil etmektedir. Söz konusu madde, “**PTT’nin ekonomik işlem hacminin daralması veya kapatılan işyerlerinde görev yapan personelin hizmetlerinden başka bir birimde faydalanma imkânının kalmaması hallerinde Yönetim Kurulu Kararı ile sözleşmeyi yenilemeyebilir**” hükmüne yer verilerek personelin iradesi ve İnisiyatifi dışında PTT’nin işlem hacminin daralması halinde personelin görevine son verilme durumu düzenlenmiştir. Bu durum, çok açık bir şekilde iş güvencesini ortadan kaldıran ve anayasanın amir hükmüne aykırılık teşkil etmektedir.



Diğer taraftan Anayasamızın 49. maddesinde; '**Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.**' hükmü yer almaktadır. Görüleceği üzere, çalışma hayatını geliştirmek ve çalışanları korumak devletin asli görevlerinden biri iken; çalışanın kendi takdiri dışında gelişen ekonomik nedenlerle (PTT işlem hacminin daralması gibi) idari hizmet sözleşmeli personelin görevine son verilmesi hususunun bu şekilde düzenlenmesi, devletin ödev ve görevleri ilkesiyle açıkça çelişmektedir.

Anayasa'nın 49. maddesi, devlete çalışanları koruma, işsizliği önleme ve çalışma barışını sağlama yükümlülüğü getirmiştir. Oysa ekonomik gerekçelerle personelin tek taraflı olarak işten çıkarılmasına izin veren bu düzenleme, devletin anayasal sorumluluklarını yerine getirmediğini ve çalışanları korumak yerine güvencesizliği normalize ettiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, 108. maddenin yürürlükte kalması, yalnızca Anayasa'nın amir hükümlerine aykırılık teşkil etmekle kalmaz, aynı zamanda devletin sosyal hukuk devleti ilkesini zedeler ve çalışanların temel haklarını ihlal eder. Bu nedenle, idari hizmet sözleşmeli personelin iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin Anayasa'ya uygun şekilde kanunla yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

3- İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ PERSONELİN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI



İdari hizmet sözleşmeli personelin sosyal güvenlik hakları, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında düzenlenmiştir. Bu personel, sosyal güvenlik yönünden 4/c statüsünde çalışmaktadır. 5510 Sayılı Kanun, sosyal güvenlik sistemini rasyonelleştirmeyi amaçlasa da yüksek prim yükü, işsizlik sigortası eksikliği, ağır emeklilik şartları ve statü eşitsizlikleri, çalışanlar açısından önemli zorluklar yaratmaktadır.

Diğer taraftan, çalışanlara ödenen maaş kalemlerinden bazılarının SGK primine dahil edilmemesi, daha düşük SGK primi ödenmesine dolayısıyla düşük emekli aylığı ve emeklilik ikramiyesi alınması gibi sonuçlar doğurmaktadır.

Çalışmaya katılan kadınların ortak kanaati ve görüşü ile; 5510 sayılı kanunun tüm çalışanlar için eşit bir statü ile düzenlenmesi, emeklilik yaşı, emekli aylığı, bağlama oranı, ikramiye ve tazminat gibi hususların günümüz şartlarına uygun hâle getirilerek, tüm çalışanların tek bir sosyal güvenlik çatısı altında ve aynı haklar ekseninde birleştirilmesine vurgu yapılmıştır

4-İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ PERSONELİN YEŞİL PASAPORT TALEBİ



5682 Sayılı Pasaport Kanunu'nun Hususi Pasaport (Yeşil Pasaport) maddesinin düzenlendiği tarih incelendiğinde, bu hükmün **28 Mayıs 1988** tarihinde yürürlüğe girdiği görülmektedir. Bu dönemde, kamuda çalışan hem sözleşmeli personel hem de kadrolu personel, sosyal güvenlik açısından **Emekli Sandığı** ile ilişkilendirilmişti. Kanun koyucunun, yeşil pasaport alabilecek kişileri tek tek saymak yerine, '**Emekli Sandığı'na tabi olan kişilere yeşil pasaport hakkı tanınacağını**' düzenleyerek genel bir çerçeve oluşturduğu değerlendirmekteyiz. Nitekim kanun metnindeki bu vurgu, tüm kamu görevlilerinin yeşil pasaport hakkına erişimini amaçladığını görülmektedir.

Ancak zaman içinde, kimi kamu çalışanlarının Emekli Sandığı kapsamından çıkarılarak SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu) kapsamına alınması, bu genel düzenlemenin anlamını zayıflatmıştır. Özellikle SGK yönünden İdari Hizmet Sözleşmeli personelin sosyal güvenlik sistemindeki değişikliklerle Emekli Sandığı kapsamında değil SGK kapsamında ve 4/C statünde istihdam edilmeleri yeşil pasaport hakkının kapsamını daraltmış ve bu personelin yeşil pasaport almasını engellemiştir.

Önceki maddelerde belirtildiği üzere idari hizmet dış sözleşmeli personelinin de diğer kamu personeli statüsünde yer alması başka bir deyişle kamu personeli olması ve yeşil pasaport hakkının kamu çalışanlarına özel olarak düzenlenmesi nedeniyle bu statüdeki personelin de yeşil pasaport alması hakkını doğuracaktır.

Diğer taraftan, kamu hizmetinde çalışan her bireyin emeği, devletin işleyişi için kritik öneme sahiptir. Ancak yeşil pasaport hakkının yalnızca belirli statüdeki çalışanlara tanınması, hizmet içi eşitsizliğe yol açmakta ve mevcut düzenleme bu haliyle statü temelli bir ayrımcılığa dönüştürmüştür.

Sonuç olarak; Yeşil pasaport düzenleme tarihinin çok eski olması ve düzenlemenin günümüz şartlarından çok uzaklaşması nedeniyle, bu kanunun yeniden ele alınarak tüm kamu çalışanları için eşitlikçi bir bakış açısıyla yeniden düzenlenmesi gerekmektedir



5-İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİN PERFORMANS SİSTEMİ



İdari hizmet sözleşmeli personel istihdamı ile birlikte yürürlüğe konan performans sistemi, çalışanları ödüllendirmek yerine zamanla **bir cezalandırma mekanizmasına** dönüşmüştür. Özellikle son dönemlerde, başta dağıtım hizmetleri olmak üzere çeşitli alanlarda uygulanan bu sistemde, performans hedeflerine ulaşamayan personel; **ücret kesintileri, disiplin cezaları, il içi veya il dışı zorunlu tayinler gibi yaptırımlarla karşı karşıya kalmaktadır**. Bu durum, performans sisteminin temel amacı olan "verimlilik artışı ve motivasyon sağlama" hedefinin tam aksine, çalışanları cezalandırıcı bir baskı altına sokmaktadır.

PERFORMANS SİSTEMİNİN SORUNLU UYGULAMALARI

- **Gerçekçi Olmayan Hedefler:** Performans kriterleri, özellikle dağıtım personelinin ulaşmakta ciddi derecede zorlanacağı hedefler üzerinden belirlenmiştir. Bu durum, adil olmayan değerlendirmelere yol açmaktadır.
- **Statüler Arası Eşitsiz Muamele Sorunu:** Mevcut performans sisteminde, 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) kapsamındaki personel ile idari hizmet sözleşmeli personel arasında ceza ve ödül mekanizmalarında ciddi eşitsizlikler bulunmaktadır. Bu durum, aynı kurumda benzer görevleri üstlenen çalışanlar arasında hukuki ve sosyal adalet açısından sorun teşkil etmektedir.
- **Cezalandırma Odaklı Yaklaşım:** Düşük performans gösteren çalışanlar, eğitim veya destek mekanizmaları yerine doğrudan disiplin prosedürleri ile karşılaşmaktadır.

Çalıştaya katılan tüm katılımcıların ortak görüşü; mevcut performans sisteminin acilen kaldırılması, statüler arası eşitsizliklerin giderilmesinin ardından prim esaslı ve ödüllendirme odaklı yeni bir sistemin kurulabilceği; ancak bu yeni sistemin, kesinlikle cezalandırma mekanizmasına dönüşmemesi, aksine:

- Çalışanları motivasyon ve aidiyet duygusuyla güçlendirmeyi,
- Kurumsal verimliliği pozitif yaklaşımlarla artırmayı,
- Hakkaniyetli ve şeffaf bir değerlendirme süreci sunmayı hedeflemesi gerektiği vurgulanmıştır.



6-İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ PERSONELİN KARIYER PLANI



İdari hizmet sözleşmeli personelin görevde yükselme koşulları, mevcut durumda çarpık bir yapı sergilemektedir. Örneğin, bir dağıtıcı personelin **"Başpostacı"** unvanına yükselmesi için sınav zorunluluğu bulunurken, aynı personelin **"Başmüdür Yardımcısı"** gibi çok daha üst pozisyonlara atanmasını engelleyen hiçbir kriter bulunmamaktadır. Bu durum, uygulamada alt kademedeki personelin sendikal veya siyasi referanslarla desteklenerek liyakate dayanmayan şekilde üst pozisyonlara atanmasına yol açmaktadır.

Sorunun bir diğer boyutu, görevde yükselme sınavlarının açılmasına ilişkin idarenin geniş takdir yetkisidir. PTT'nin 2013'te anonim şirkete dönüşmesinden bu yana, bu yetki kötüye kullanılarak **10 yılı aşkın süredir** sınav açılmamıştır. Personel, liyakat yerine siyasi veya sendikal bağlantılarla üst pozisyonlara getirilmekte, boş kadrolara vekalet atamaları yapılmaktadır.

Çalıştay katılımcıları, bu sorunların çözümü için kariyer sisteminin basamaklı yükselme prensibiyle yeniden düzenlenmesi gerektiği konusunda ortak görüş bildirmiştir. Buna göre, personelin bir üst unvana sınavla yükselmesi zorunlu kılınmalı; **doğrudan atamalar yasaklanmalıdır**. Ayrıca, en geç **iki yılda bir** düzenli sınav açılmalı, tüm atamalar şeffaf ve yazılı sınavlarla yapılmalıdır. Kariyer basamakları **"Daire Başkanlığı"** gibi üst pozisyonlara kadar belirli kurallarla sınırlandırılmalı, liyakatsiz atamalar önlenmelidir.

7-İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ PERSONELİN TALEBİ/BEKLENTİLERİ



Çalıştay boyunca katılımcıların ortak tespit ve görüşleri doğrultusunda, idari hizmet sözleşmeli personelin sorunlarının kamuoyunda daha fazla gündemde tutulması gerektiği vurgulanmıştır. Bu bağlamda, sivil toplum kuruluşlarının somut adımlar atması, çalışanların hakları ve mevzuat eksiklikleri konusunda bilgilendirilmesi, karar alıcılarla doğrudan iletişim kurularak çözüm için ısrarcı olunması öne çıkan taleplerdir.

Özellikle, sivil toplum kuruluşlarının rapor hazırlama, lobi faaliyetleri ve medya kampanyaları yoluyla sorunları görünür kılması gerekmektedir. Çalışanların mevcut hakları ve eksik düzenlemeler hakkında düzenli bilgilendirme toplantıları düzenlenmeli, hukuki eğitimlerle farkındalık artırılmalıdır. Ayrıca, TBMM, ilgili bakanlıklar ve ilgili kurumlar nezdinde resmi başvurular yapılmalı, çalışma grupları oluşturularak sorunların çözümüne yönelik somut adımlar talep edilmelidir.

Sonuç

PTT'nin İdari Hizmet Sözleşmeli personel istihdam modelinde ısrar etmesinin, **ne ekonomik ne de verimlilik temelli makul bir gerekçesi bulunmaktadır**. Çalıştay kapsamında yapılan analizler, bu modelin iki temel hedefi olan "**maliyet azaltma**" ve "**verimlilik artışı**" açısından da başarısız olduğunu ortaya koymuştur:

1. Maliyet :

- İdari Hizmet Sözleşmeli personel, 399 sayılı KHK Ek-II cetveline tabi personele kıyasla daha düşük maliyetli değildir.

1. Verimlilik :

- PTT'nin 10 yıllık performans verileri, iki statü arasında belirgin bir verimlilik farkı olmadığını kanıtlamaktadır.

Sonuç olarak; rapor boyunca yer verilen tüm sorunların çözümünde öne çıkan tek başlık "**Tüm Personel 399/II'de Birleşmeli ve İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Uygulamasına Son Verilmelidir**" olmuştur:



2025

