

10/11/2025

Sn. Özdemir Berova,
Maliye Bakanı.

2018 yılından bu yana yaşanan **ekonomik kriz ve yüksek enflasyon** nedeniyle çalışanlar, emekliler, dar ve sabit gelirli kesimler ekonomik olarak zor günlerden geçmektedir. Hayat Pahalılığı artışı uygulamasının bir maaş artışı olmadığı, hayatın pahalılaşması oranında alım gücünün korunması adına yapılan bir düzenleme olduğu tartışmasız bir gerçekliktir.

Her altı aylık dönemde meydana gelen Hayat Pahalılığının oransal olarak maaşlara yansıtılmasında 47/2010 sayılı yasa kapsamında istihdam edilen kamu çalışanları ile 7/1979 sayılı yasa kapsamındaki çalışanlar arasında maaş farkı kapanmamaktadır. 47/2010 sayılı yasa (Göç Yasası), kamu görevi yapanlar arasında '**eşit işe eşit ücret**' ilkesini yerle bir etmiş ve çalışma huzurunu bozmuştur. Göç Yasası çalışanları, bu yasa ile geçen 14 yıl boyunca maaş, kademe ilerlemesi, derece terfisi, ek mesai ve pek çok başka konuda aynı işi yaptıkları 2011 yılı öncesi işe giren çalışanlardan **farklı uygulamalar** görmüş ve halen daha görmektedir.

Aynı işi yapan iki kamu çalışanının farklı ücretlere ve özlük haklarına tabi tutulması iş verimini ve motivasyonunu düşürmüş, çalışma ortamındaki barışı ve adalet duygusunu zedelemiştir. Başbakan Ünal Üstel ile **imzalanan protokol** çerçevesinde bu konuda birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler kalıcı çözüm olmamıştır ve sorunlar devam etmektedir. Bu bağlamda, bu çerçevede ivedilikle atılması gereken adımlar aşağıdaki gibidir:

1. 47/2010 SAYILI YASA KAPSAMINDA UYGULANAN MAAŞ-ÜCRET TABLOSUNUN YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILMASI VEYA GÜNCELLENMESİ

2022 yılında imzalanan protokol neticesinde bu yasa kapsamında oluşturulan maaş ve ücret tablosuna iki kez düzenleme yapılmıştır. Ancak, geçtiğimiz yıllarda yapılan düzenlemelere rağmen 47/2010 sayılı Yasa kapsamında çalışanlar ile 7/1979 sayılı Kamu Görevlileri Yasası kapsamında çalışanlar arasındaki maaş farkı tam olarak kapanmamıştır. Dolayısı ile, maaş-ücret tablosundan doğan farkın ortadan kaldırılması için, 47/2010 sayılı yasa kapsamında uygulanan tablonun yürürlükten kaldırılarak kamu görevinde hizmet veren tüm çalışanların aynı standarda; 7/1979 sayılı yasa kapsamında uygulanan maaş-ücret tablosuna, tabi tutulması gerekmektedir.

Gereken yasal düzenleme yapılincaya kadar söz konusu mağduriyetin giderilmesi adına 47/2010 sayılı yasa kapsamında uygulanan tablonun güncellenmesi elzemdir.

Öncelikle, söz konusu tablonun 14 basamaklı olması, tabloda düzenleme yapılmasına engel olmaktadır. Bu nedenle, tüm kesimler tarafından "Göç Yasası" olarak kabul edilen "47/2010 Kamu Çalışanlarının Aylık Maaş-Ücret ve Diğer Ödeneklerinin Düzenlenmesi Yasası" altında çalışanların maaş tablolarından iki barem derecesi eksiltilerek 12'li bir tablo olarak düzenlenmesi elzemdir.

Bu düzenleme ciddi bir mali bir külfet yaratmayacak ve eşitlik yönünde önemli bir adım olacaktır.

2. GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ VE İNDİRİMLERİ

2025 yılı Haziran ayı hayat pahalılığı oranı %17,79 olarak açıklanmıştır. Ekonomistler, 2025 yılı Aralık ayında bu oranın %40-45 civarı olacağını tahmin etmektedir. En yakın coğrafyamız Türkiye Cumhuriyeti ile Kıbrıs Cumhuriyeti gelir vergisi sistemleri incelendiğinde, KKTC'deki gelir vergisi dilimlerinin aşağıdaki gibi düzenlenmesi elzemdir.

2026 YILINA AİT YILLIK MATRAH VE VERGİ ORANLARI

BİRİM MATRAH	KÜM. MATRAH	ORAN	BİRİM VERGİ	KÜM.VERGİ
50.000,00	50.000,00	%10	5.000,00	5.000,00
100.000,00	150.000,00	%20	20.000,00	25.000,00
200.000,00	350.000,00	%25	50.000,00	75.000,00
300.000,00	650.000,00	%30	90.000,00	165.000,00
650.000,00 den sonrası için		%37		

3. KİŞİSEL İNDİRİM MİKTARI

24/1982 sayılı Gelir Vergisi Yasası 12 (1) maddesine göre "Yükümlünün kendisi için Bakanlar Kurulu kararıyla her yıl Ocak ayı içinde saptanacak bir indirim yapılır ve bu indirim asgari yıllık ücretten az olamaz." Bu bağlamda, Bakanlar Kurulundan asgari ücretin en az açıklanan Hayat Pahalılığı oranı üzerinden belirlenmesi gerektiğini göz önünde bulundurup bu indirimi en az 750,000 TL yapmasını talep ederiz.

4. ÖZEL İNDİRİM ORANI

24/1982 sayılı Gelir Vergisi Yasası 14 (2) maddesine göre "Bakanlar Kurulu, her yıl Ocak ayında alacağı bir kararla, yukarıdaki (1)'inci fıkrada belirtilen oranları, %30(yüzde otuz)'a kadar artırmaya ve %10 (yüzde on)'a kadar indirmeye yetkilidir." Bu bağlamda, Bakanlar Kurulundan özel indirim oranının %20 olmasını talep ederiz.

5. KİŞİSEL İNDİRİM ORANI

Yıllık Kişisel indirim miktarı asgari ücretin artış miktarı üzerine projeksiyon olarak talep edilmiştir. Gerçekleşecek olan reel Hayat Pahalılığı artışı sonrası ise Yıllık Kişisel İndirim miktarının **1 Ocak 2026 tarihinden itibaren geçerli olacak asgari ücret miktarı üzerinden 100% olması** da talebimizdir.

6. BAREM İÇİ ARTIŞ TARİHİ

Göç Yasası'na eklenmesi gereken bir özlük hakkı: "Bulunduğu dereceden bir yukarı dereceye yükselmeye hak kazanan ve/veya sınıf değiştiren ve/veya görevi değişen bir kamu görevlisinin **barem içi artış tarihi aynen devam eder.**"

7. DERECE DEĞİŞİKLİĞİ BAREM İÇİ ARTIŞI

Göç Yasası'na eklenmesi gereken bir özlük hakkı: "Birleşik barem hakkı ile bulunduğu dereceden bir yukarı dereceye yükselmeye hak kazanan bir kamu görevlisi, yeni girdiği derecenin ilk kademesine karşılık olan maaşı (aylığı) almaya hak kazanır. Ancak yeni girdiği derecenin ilk kademesine karşılık olan maaş, alt derecede çekmekte olduğu maaştan az veya eşit ise, çekmekte olduğu maaştan yüksek olan **en yakın kademenin bir üst kademesinden**; veya çekmekte olduğu maaşa **eşit olan kademenin bir üst kademesinden** maaş almaya hak kazanır."

8. DERECE YÜKSELMESİ VEYA SINIF DEĞİŞİKLİĞİ BAREM İÇİ ARTIŞI

Göç Yasası'na eklenmesi gereken bir özlük hakkı: "Kademe aylığı almaya hak kazanacağı tarihten **en çok üç ay önce**, derece yükselmesi olan veya bir sınıftan başka bir sınıfa geçen kamu görevlisinin, kademe aylığını almış olsa idi, terfi ettirildiği veya geçtiği yeni sınıftaki derece kadrosunun bareminin üstünde maaş çekmeye hak kazanması söz konusu ise, bu durumda da, o kamu görevlisi de yukarıdaki fıkralar kuralları çerçevesinde atandığı yeni kadro bareminde en yakın kademeye oturtulur ve oturtulduğu kademedeki maaş almaya hak kazanır."

9. EK MESAI

Göç Yasası, kamu çalışanları arasında ek mesai konusunda eşitsizliklere neden olmaktadır. Eski yasaya tabi memurlar %100'e kadar ek çalışma yapabilirken, yeni yasaya tabi olanlar (sağlık çalışanları hariç) %50 ile sınırlandırılmıştır. Talebimiz **yeterli istihdam sağlanarak**

vardiya sistemine geçilmesidir. Yeterli istihdam yapılmadığı takdirde bu eşitsizlikler ortadan kaldırılmalı ve ek mesai ödemelerinin zamanında yapılması gereklidir.

10. DOĞUM İZİNLERİ

2008 yılı sonrası göreve başlayan kamu çalışanları sosyal sigorta sistemine tabi olmasına rağmen, sigorta sisteminde yer alan diğer çalışanlarına göre 32 gün daha az ödenekli izin süresine sahiptir. Kamu çalışanlarına 80 gün doğum izni verilirken, sosyal sigortalılar 112 gün izin kullanırlar. Bu durum, sosyal sigorta sistemine dahil olan kamu çalışanlarının hamilelik izinlerinde bir eşitsizlik yaratmaktadır ve bu uyumsuzluk ivedilikle giderilmelidir.

KAMUSEN KTAMS KTÖS KTOEÖS KAMU-İŞ

