



KAMUDA ÇALIŞAN ÜNİVERSİTELİ İŞÇİLER DERNEĞİ

Kütük No: 06-160-048

“Kamuda Çalışan Üniversite Mezunu Kamu İşçilerinin Statü Değişikliği Talebi”

Tüm Kamu Kurum ve Kuruluşlarında, Bakanlıklarda, Belediyelerde, KİT’lerde ve BİT’lerde 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olarak görev yapan üniversite mezunu işçiler; fiilen yürüttükleri görevler itibarıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında devlet memurlarına tanınan kariyer, intibak, görevde yükselme ve yer değiştirme gibi temel haklardan yararlanamamaktadır. Bu durum, kamu personel rejimi açısından yapısal bir soruna dönüşmüş olup, çalışma barışını, uygulama birliğini ve kurumsal verimliliği olumsuz etkilemektedir. Bu çerçevede, üniversite mezunu kamu işçilerinin eşit özlük ve kariyer haklarına sahip olabilmeleri amacıyla statü değişikliği yapılarak memur kadrolarına geçirilmeleri; kamu hizmetlerinde etkinlik, verimlilik ve liyakat ilkelerinin sağlanması bakımından zorunlu hâle gelmiştir.

2026
ARZ DOSYASI
ANKARA

www.kamudacalisananuniversiteliiscilerdernegi.org

KAMUDA ÇALIŞAN ÜNİVERSİTELİ İŞÇİLER DERNEĞİ
YÖNETİM KURULU VE DENETİM KURULU ÜYELERİ
İLETİŞİM BİLGİLERİ

Yunus ALÇİN	<i>Başkan</i>	0 544 152 01 44
Mehmet Ali ŞANLI	<i>Başkan Yardımcısı</i>	0 533 355 69 93
Mustafa ARSLAN	<i>Genel Sekreter</i>	0 537 227 11 67
Dilek GÜNGÖR	<i>Sayman</i>	0 534 976 09 06
Merve GÜMÜŞSOY	<i>Yönetim Kurulu Üyesi</i>	0 555 045 84 86
Samet TAŞDAN	<i>Denetim Kurulu Üyesi</i>	0 552 938 16 90
Fahri ARISOY	<i>Denetim Kurulu Üyesi</i>	0 553 097 94 58
Hilmi Giray OFLAZ	<i>Denetim Kurulu Üyesi</i>	0 542 519 01 91

Değerli Devlet Büyüklerimiz, Kıymetli Karar Vericiler ve Kamuoyu;

Kamu personel sisteminin adalet, liyakat ve insan onuru temelinde yeniden ele alınması; kamu hizmetlerinin niteliğinin artırılması ve çalışma barışının güçlendirilmesi açısından artık ertelenemez bir ihtiyaçtır.

Kamuda 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak görev yapan üniversite mezunu işçileri; eğitim düzeyleri, mesleki birikimleri ve kamu hizmetine sundukları katkılar bakımında önemli bir insan kaynağıdır. Ancak personel rejimi içerisinde, statü farklılıklarından kaynaklanan yapısal sınırlamalar; kariyer planlaması, görevde ilerleme, yer değiştirme ve idari sorumlulukların üstlenilmesi gibi alanlarda bu personelin etkin biçimde değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır.

Derneğimiz tarafından hazırlanan bu arz dosyasında; üniversite mezunu kamu işçilerinin yaşadığı sorunlar yalnızca bireysel beklentiler çerçevesinde değil, hukuki dayanaklar, mali analizler, emsal uygulamalar, anket verileri ve rasyonel değerlendirmeler ışığında bütüncül bir şekilde ele alınmıştır. Dosyada yer alan tespitler açıkça göstermektedir ki; üniversite mezunu kamu işçilerinin isteğe bağlı, sınav esaslı ve boş kadrolara dayalı olarak memuriyet kadrolarına geçirilmesi, kamuya ilave bir mali yük getirmemekte; aksine orta ve uzun vadede bütçe disiplini güçlendiren ve kamu hizmetlerinde verimliliği artıran bir düzenleme niteliği taşımaktadır.

Talebimiz; herhangi bir ayrıcalık veya keyfi uygulama değil, eğitim düzeyi ve liyakat esas alınarak kamu personel sisteminde statü uyumunun sağlanmasına yönelik, adil ve ölçülü bir düzenlemenin hayata geçirilmesidir. Bu yaklaşım; kamu vicdanını rahatlatacak, çalışma barışını güçlendirecek ve nitelikli insan kaynağının kamu yönetiminde daha etkin kullanılmasına katkı sağlayacaktır.

Kamuda Çalışan Üniversiteli İşçiler Derneği olarak; devletimizin mali dengelerini, kurumsal yapısını ve kamu hizmetinin sürekliliğini gözeterek bu yapıcı çözüm önerimizin değerlendirilmesini, üniversite mezunu kamu işçilerinin hak ettikleri statüye kavuşmaları adına gerekli adımların atılmasını saygıyla arz ederiz.



YUNUS ALÇIN
Kamuda Çalışan
Üniversiteli İşçiler Derneği
Genel Başkanı

GİRİŞ

Kamuda Çalışan Üniversiteli İşçiler Derneği, Türkiye genelinde çeşitli Kamu Kurum ve Kuruluşlarında, Belediye ve KİT'lerde sürekli işçi statüsünde görev yapan üniversite mezunu çalışanların haklarını savunmak, mesleki gelişimlerine katkıda bulunmak, dayanışmalarını artırmak ve nihai olarak eğitim seviyelerine uygun statü ve pozisyonlara geçişlerini desteklemek amacıyla kurulmuş bağımsız ve sivil bir kuruluştur.

Bu arz dosyası, derneğimizin misyonunu, vizyonunu, temel hedeflerini, mevcut faaliyetlerini ve geleceğe yönelik projelerini kapsamaktadır. Amacımız, üniversite mezunu kamu işçilerinin yaşadığı sorunlara dikkat çekmek, çözüm önerileri sunmak ve bu doğrultuda ilgili kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve kamuoyu ile yapıcı ve profesyonel bir diyalog kurmaktır.

Türkiye'de önemli sayıda üniversite mezunu, eğitim seviyelerinin altında işlerde ve işçi statüsünde çalışmaktadır. Bu durum, hem bu bireylerin potansiyellerinin tam olarak kullanılmamasına hem de kamu sektörünün nitelikli iş gücünden yeterince faydalanamamasına yol açmaktadır.

Kamuda Çalışan Üniversiteli İşçiler Derneği, bu sorunun farkındalığını artırmak ve çözümüne katkıda bulunmak amacıyla bir araya gelmiş gönüllülerden oluşmaktadır.

ÜNİVERSİTE MEZUNU KAMU İŞÇİLERİ NEDEN MEMURİYET KADROLARINA GEÇMEK İSTİYOR?

1. Statü Değişikliği Talebi ve Gerekçeleri

Kamu kurum ve kuruluşlarında, bakanlıklarda, belediyelerde, KİT'lerde ve BİT'lerde 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak görev yapan üniversite mezunu kamu işçileri; görev tanımları, fiilen yürüttükleri işler veya çalıştırıldıkları birimler farklılık gösterse dahi, eğitim düzeyleri, kamu hizmetine katkıları ve kurumsal sorumlulukları bakımından kamu personel rejiminin asli unsurları arasında yer almaktadır.

Bu çalışanlar; kimi zaman memur emsalleriyle aynı veya benzer görevleri yerine getirmekte, kimi zaman ise meslekleriyle doğrudan ilişkili olmayan işlerde görevlendirilmektedir. Ancak görev alanları ne olursa olsun, sadece "işçi" statüsünde bulunmaları nedeniyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında tanınan kariyer, görevde yükselme, unvan değişikliği, tayin, intibak, kurum içi eğitim ve liyakat esaslı ilerleme gibi temel haklardan yararlanamamaktadır.

Üniversite mezunu kamu işçileri;

- Eğitim düzeyleriyle uyumsuz unvanlarda çalıştırılabilmekte,
- Kurumların sübjektif uygulamalarına açık hâle gelmekte,
- Kariyer planlaması ve mesleki gelişim imkânlarından mahrum bırakılmakta,
- Statü farkı nedeniyle idari baskı, dışlanma ve psikolojik yıldırma (mobbing) riskine daha açık bir çalışma ortamında görev yapmaktadır.

Bu durum, yalnızca fiilen "memur işi yapan" çalışanları değil; üniversite mezunu olmasına rağmen kamu hizmeti içinde işçi statüsünde bulunan tüm personeli kapsayan yapısal bir adaletsizliğe dönüşmüştür. Statü temelli bu ayırım, kamu personel rejiminde eşitlik ilkesini zedelemekte, çalışma barışını bozmakta ve kamu hizmetlerinde verimlilik kaybına yol açmaktadır.

Bu çerçevede, üniversite mezunu kamu işçileri; isteğe bağlı, liyakat esaslı ve mevzuata uygun bir düzenleme ile görev tanımı ayırımı yapılmaksızın memuriyet kadrolarına geçirilerek eşit özlük haklarına, sürdürülebilir kariyer imkânlarına ve hukuki güvenceye kavuşturulmayı talep etmektedir.

2. Kamuya Sağlayacağı Ekonomik ve Sosyal Kazanımlar

Dernek, bu geçişin devlet bütçesine ek bir yük getirmeyeceğini, aksine maliyetleri azaltacağını savunmaktadır:

- **Maliyet Düşüşü:** İşçilikten memurluğa geçişte; kıdem tazminatı, ikramiyeler, tediyeleler, bayram ve giyim yardımları gibi ek ödemelerin kalkmasıyla personel maliyetinin azalacağı ifade edilmektedir.
- **Verimlilik ve Liyakat:** Nitelikli iş gücünün eğitim seviyelerine uygun pozisyonlarda değerlendirilmesiyle kamu hizmetlerinde etkinliğin ve verimliliğin artacağı belirtilmektedir.

ÜNİVERSİTE MEZUNU KAMU İŞÇİLERİNİN MEMUR KADROSUNA GEÇİRİLMESİNİN KAMUYA EKONOMİK VE SOSYAL KAZANIMLARI

İşçi statüsünde görev yapan personelin önemli bir bölümü; Anayasa'nın 128'inci maddesinde belirtilen nitelikleri taşıyan, üniversite eğitimi almış veya çalışırken öğrenim hayatını tamamlayarak mesleki yeterlilik kazanmış kamu çalışanlarından oluşmaktadır. Bu kapsamda üniversite mezunu kamu işçilerinin memur statüsüne geçirilmesi, kamu yönetiminde çalışma barışının güçlendirilmesi açısından önemli ve gerekli bir adım olacaktır.

Memuriyet kadrolarına geçiş talebi, ağırlıklı olarak üniversite mezunu işçiler tarafından dile getirilmektedir. Kamu hizmetinin yürütülmesi açısından işçi çalıştırılması zorunlu olan alanlarda görev yapan personelin büyük çoğunluğunun ortaöğretim ve lise mezunu olduğu dikkate alındığında, üniversite mezunu işçilerin eğitimlerine uygun statü ve kadrolara geçirilmesi; kurum içi iş bölümünü netleştirecek, verimliliği ve hizmet kalitesini artıracaktır.

Üniversite mezunu kamu işçileri hâlihazırda kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapmakta olup, ücretleri merkezi bütçeden ilgili kurumlara tahsis edilen ödenekler aracılığıyla karşılanmaktadır. İşçi statüsünden memur statüsüne geçiş, kamu personel rejiminde ilave bir mali yük oluşturmayacağı gibi, orta ve uzun vadede personel maliyetlerinin azalmasını da sağlayacaktır.

Bu azalış; kıdem tazminatı yükümlülükleri, ikramiyeler, ilave tediye, bayram ve giyim yardımları ile diğer değişken ve süreklilik arz etmeyen ödemelerin ortadan kalkması veya azalması suretiyle gerçekleşecektir. Nitekim Devlet Personel Başkanlığı tarafından geçmiş dönemlerde yapılan çalışmalarda da, bu tür statü değişikliklerinin kamu maliyesi üzerinde ek bir külfet doğurmadığı ortaya konulmuştur.

Önemle belirtmek gerekir ki; üniversite mezunu kamu işçilerinin bu talebi maddi bir kazanım beklentisine dayanmamakta, aksine eğitimlerine, bilgi birikimlerine ve fiilen yürüttükleri görevlere uygun bir statüde kamu hizmeti sunma iradesini yansıtmaktadır.

Üniversite mezunu kamu işçilerinin memur kadrolarına geçirilmesi; yalnızca bu çalışanların değil, aynı zamanda kamu hizmetlerinden yararlanan tüm vatandaşların lehine sonuçlar doğuracaktır. Bu düzenleme ile kamu yönetiminde verimlilik artacak, kamu maliyesi daha sağlıklı bir yapıya kavuşacak ve kurumlar arası uygulama farklılıklarından kaynaklanan sorunlar giderilerek iş barışı tesis edilecektir. Aynı zamanda, kamuda sosyal denge güçlenecek, eşitlik ve adalet ilkeleri pekişecek ve toplumsal kalkınmaya katkı sağlanacaktır.

MİSYONUMUZ:

Üniversite mezunu kamu işçilerinin iş yaşamında karşılaştıkları yapısal sorunların çözümüne katkı sunmak; eğitimlerine ve niteliklerine uygun şekilde memurlara tanınan haklardan faydalanmalarını sağlamak temel misyonumuzdur.

Bu doğrultuda, üniversite mezunu kamu işçilerine rehberlik ederek mesleki gelişimlerini desteklemeyi, adil ve eşit çalışma koşullarının tesis edilmesine katkı sağlamayı ve toplumsal farkındalık oluşturmayı amaçlamaktayız.

VİZYONUMUZ:

Geleceğin nitelikli iş gücünü oluşturan üniversite mezunu kamu işçilerinin, eğitim hayatlarında elde ettikleri birikimi iş yaşamına yansıtılabilmelerini; hak ettikleri saygı ve değeri görmelerini sağlamak temel vizyonumuzdur.

Bu çerçevede; haklarının bilincinde, mesleki donanımı yüksek, kamu hizmetinde etkin ve verimli bireylerin yetişmesine katkı sunarak, Türkiye genelinde üniversite mezunu kamu işçilerinin sesi ve savunucusu olmak; kamu yönetiminde adil, eşitlikçi ve sürdürülebilir bir çalışma ortamının oluşmasına katkıda bulunmak hedeflenmektedir.

TEMEL DEĞERLERİMİZ:

- **Adalet** : Tüm üyelerimizin eşit haklara sahip olduğu, hakkaniyetli bir çalışma ortamının tesis edilmesini savunmak.
- **Eğitim** : Sürekli öğrenme ve gelişimi teşvik ederek üyelerimizin kişisel ve mesleki yeterliliklerini güçlendirmek.
- **Dayanışma** : Üyeler arasında güçlü bir dayanışma ve destek mekanizması oluşturarak ortak sorunlara birlikte çözüm üretmek.
- **İletişim** : Açık, şeffaf, dürüst ve saygılı iletişimi esas almak.
- **Sorumluluk** : Üyelerimizin iş ve eğitim yaşamlarında sorumluluk bilinciyle hareket etmelerini teşvik etmek.

TEMEL HEDEFLERİMİZ:

- Üniversite mezunu kamu işçilerinin sorun ve taleplerini kamuoyuna ve ilgili mercilere etkin şekilde duyurmak.
- Statü değişikliği taleplerine ilişkin hukuki ve idari süreçleri takip etmek ve de desteklemek.
- Üyelere yönelik bilgilendirme toplantıları, seminerler ve eğitim programları düzenlemek.
- Üniversite mezunu kamu işçileri arasında iletişimi ve dayanışmayı güçlendirecek faaliyetler yürütmek.
- İlgili kamu kurumları, sendikalar ve sivil toplum kuruluşları ile iş birliği geliştirmek.
- Mesleki gelişimi destekleyen proje ve çalışmalar üretmek.
- Ulusal ve uluslararası platformlarda üniversite mezunu kamu işçilerinin sorunlarını gündeme taşımak.

KALİTE POLİTİKAMIZ:

Kamuda Çalışan Üniversiteli İşçiler Derneği olarak; üyelerimize sunduğumuz tüm hizmetlerde yüksek kalite standartlarını esas almayı ve sürekli iyileştirmeyi taahhüt ediyoruz. Bu kapsamda;

- Üyelerimizin ihtiyaçlarına hızlı ve etkili çözümler sunmak,
- Sürekli geri bildirim alarak hizmet kalitesini artırmak,
- Kaynakları etkin ve verimli şekilde kullanmak,
- Üye memnuniyetini en üst düzeyde tutmak,
- Profesyonel ve etik ilkelere uygun hareket etmek, öncelikli kalite hedeflerimiz arasında yer almaktadır.

MEVCUT FAALİYETLERİMİZ:

- **Üye Kayıt ve İletişim Ağı Oluşturma** : Türkiye genelinde üniversite mezunu kamu işçilerine ulaşarak güçlü ve sürdürülebilir bir iletişim ağı kurmak.
- **Bilgilendirme ve Farkındalık Çalışmaları** : Web sitesi, sosyal medya ve diğer iletişim kanalları aracılığıyla haklar, statü değişikliği süreçleri ve dernek faaliyetleri hakkında bilgilendirme yapmak.
- **Sosyal Medya ve Dijital Kampanyalar** : Binlerce üniversite mezunu kamu işçisine ulaşan dijital farkındalık çalışmaları yürütmek.
- **Yerel ve Ulusal Toplantılar** : Üyelerle bir araya gelerek sorunları değerlendirmek ve çözüm önerileri geliştirmek.
- **Basın ve Medya İlişkileri** : Üniversite mezunu kamu işçilerinin taleplerini kamuoyuna duyurmak amacıyla medya kuruluşlarıyla etkin iletişim kurmak.

GELECEĞE YÖNELİK PROJELERİMİZ:

- **Statü Değişikliği Çalışma Grubu** : Hukukçular, akademisyenler ve uzmanlarla iş birliği içinde çözüm odaklı çalışmalar yürütmek.
- **Eğitim ve Kariyer Gelişim Programları** : Eğitim, seminer ve mentorluk faaliyetleriyle üyelerin mesleki yeterliliklerini artırmak.
- **Ulusal Üniversiteli İşçiler Kongresi** : Türkiye genelinde üniversite mezunu kamu işçilerini bir araya getiren kapsamlı bir kongre düzenlemek.
- **Uluslararası İş Birlikleri:** Benzer kuruluşlarla deneyim paylaşımı ve ortak projeler geliştirmek.
- **Akademik Araştırmaların Desteklenmesi** : Sorun ve talepleri bilimsel verilerle güçlendiren akademik çalışmaları teşvik etmek.
- **Dijital Platform Geliştirme** : Üyeler arası iletişimi ve katılımı artıracak kapsamlı bir dijital altyapı oluşturmak.

İŞ BİRLİĞİ VE DESTEK ÇAĞRISI:

Kamuda Çalışan Üniversiteli İşçiler Derneği, misyonunu gerçekleştirmek ve vizyonuna ulaşmak için ilgili tüm kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, sendikalar, akademisyenler, medya mensupları ve hayırseverlerle iş birliğine açıktır. Üniversiteli işçilerin haklı taleplerine destek olmak ve daha adil bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunmak isteyen üniversite mezunu kamu işçilerini derneğimize destek olmaya davet ediyoruz.

Kamuda Çalışan Üniversiteli İşçiler Derneği, üniversite mezunu işçilerin yaşadığı sorunlara çözüm odaklı yaklaşan, profesyonel ve etkili bir sivil toplum kuruluşudur. Amacımız, üyelerimizin haklarını savunmak, mesleki gelişimlerine katkıda bulunmak ve nihai olarak hak ettikleri statüye kavuşmalarını sağlamaktır. Bu arz dosyasının, derneğimizin faaliyetleri ve hedefleri hakkında kapsamlı bir bilgi sunmasını ve iş birliği potansiyellerini ortaya koymasını umuyoruz.

KAMUDA ÇALIŞAN ÜNİVERSİTELİ İŞÇİLER DERNEĞİ'NİN KRİTERLERİ:

- Kurumlarında en az 3 yıl çalışmış olmalı,
- Eğitim düzeyi en az ön lisans bitirmiş olup ayırımı olmaksızın kadroya geçirilmesi
- İşçinin mevcut görev tanımı, nitelik ve sorumluluklarla örtüşmesi
- Cumhurbaşkanlığınca belirlenen bir sınav merkezi gözetiminde sınavdan başarılı olunması şartı konulması
- Geçişin isteğe bağlı olması, çalışanların kendi tercihleri doğrultusunda hareket edilmesi
- Kurumlarda oluşan boş memur kadrolarına geçişin sağlanması
- Mali yük oluşturmayacak kadrolara öncelik verilmesi
- Disiplin cezası almamak
- Sosyal Güvence ve Haklar yani memurluğa geçişte emeklilik, maaş ve özlük hakların korunması veya iyileştirilmesi
- Tüzel kişilikleri bırakmaksızın Cumhurbaşkanlığı tarafından yapılması
- Özlük haklarının geçiş yapılan kadronun özlük haklarına haiz olacak şekilde düzenlenmesi
- Genel bütçe açısından ek bütçe getirmeyeceği hem çalışanların motivasyonunu artıracığı hem de kamu hizmetinin verimliliğini ve etkinliği kuşkusuz yükselecektir.

KAMUDA ÇALIŞAN ÜNİVERSİTELİ İŞÇİLER DERNEĞİ'NİN FİNANSAL KAYNAKLARI:

Kamuda Çalışan Üniversiteli İşçiler Derneği, faaliyetlerini sürdürebilmek ve dernek üyelerinin haklarını savunmak adına çeşitli finansal kaynaklardan yararlanarak bütçesini oluşturmaktadır. Bu kaynaklar, derneğin sürdürülebilirliğini sağlamak ve toplumsal projelere katkı sunmak için kritik öneme sahiptir. Aşağıda, derneğin finansal kaynakları ve bütçesi hakkında kısa bir özet bulunmaktadır:

- **Üye Katkıları**

Derneğin en önemli gelir kaynaklarından biri, üyelerden alınan aidatlar ve gönüllü katkılardır. Bu aidatlar, derneğin operasyonel giderlerini karşılamaya, etkinlikler düzenlemeye ve kamuoyu oluşturma çalışmalarına fon sağlamaktadır.

- **Bütçe Yönetimi**

Dernek, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerine dayalı olarak bütçesini yönetmektedir. Gelir ve giderler düzenli olarak takip edilmekte, üyelerle ve destekçilerle paylaşarak derneğin finansal durumu hakkında bilgilendirme yapılmaktadır. Derneğin sürdürülebilirliği sağlamak için bireysel finansman kaynaklarından yararlanmakta ve her türlü finansal desteği şeffaf bir şekilde kullanmaktadır. Toplumun desteğiyle daha fazla etkinlik yapmayı, kamu işçilerinin haklarını savunmayı ve kamuoyu oluşturma adına önemli adımlar atmayı hedeflemektedir.

ÜNİVERSİTE MEZUNU KAMU İŞÇİLERİ İÇİN HUKUKTAKİ BOŞLUKLARIN GİDERİLMESİ VE ÇÖZÜMÜ

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında, Bakanlıklarda, Belediyeler ve KİT'lerde daimî işçi statüsünde çalışan üniversite mezunu (ön lisans, lisans, yüksek lisans, doktora) işçilerin isteğe bağlı olarak memur statüsünde hizmetlerine devam etmeleri Devlet Memurları Kanunu'na eklenecek bir Kanun değişikliği ile yapılabilecektir.

Hukumumuzda böyle bir değişikliğin yapılmasına mâni bir Kanuni düzenleme olmadığı gibi, yukarıda detaylıca izah edildiği üzere maddi açıdan Hazineye yüklenen yük de bu yolla azalacaktır. Nitekim yukarıdaki başlıklarda da izah edildiği üzere benzer düzenlemeler belirli Kamu Kurum ve Kuruluşlarında yahut bazı KİT'lerde çalışan kamu işçileri için yapılmış olup, başarıyla uygulanmıştır. Ayrıca yine aynı konu ile ilgili olarak Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulmuş Kanun Teklifleri de mevcuttur.

Bu çalışmaların detayına değinmek gerekirse: 2007/12059

Sayılı Bakanlar Kurulu Kararında:

"16.10.2006 tarihli ve 2006/11106 sayılı Kararnamenin eki Kararın 3'üncü maddesinin (a) fıkrasına, sekizinci paragrafından sonra gelmek üzere aşağıdaki paragraf eklenmiştir.

*Ancak, Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nde 30.3.2007 tarihi itibarıyla 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında daimi statüde çalışanlardan; Budama Projesinde istihdam edilen ve üniversitelerin mühendislik fakültelerinden veya meslek yüksekokulu eksperlik bölümlerinden mezun olanlar ile idari birimlerde çalışıp da fiilen yaptıkları işler 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 3/c maddesi kapsamındaki sözleşmeli personelinki ile aynı olan ve **üniversitelerin iktisadi ve idari bilimler fakültelerinden mezun olanlar, 31.7.2007 tarihine kadar anılan Genel Müdürlüğe, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 3/c maddesi uyarınca sözleşmeli personel kadrolarına atanmak üzere başvurmaları halinde, bunlara "Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik" hükümleri uygulanmaz.***

Bu kapsamda yapılacak yazılı başvurularda, statü değişikliği neticesinde ücretlerde, emekli ikramiyelerinde ve sosyal güvenlik haklarında meydana gelebilecek değişikliklerin başvuru sahibi tarafından kabul edildiği açıkça belirtilecektir." şeklinde.

Görüleceği üzere söz konusu Bakanlar Kurulu Kararında ÇAY-KUR İşletmesinde çalışan daimî işçilerden üniversitelerin mühendislik fakültelerinden mezun olanları ve meslek yüksekokullarının eksperlik bölümlerinden mezun olanları fiilen yaptıkları işler ÇAY-KUR İşletmesinde sözleşmeli personellerle aynı işi yapanlar için atanmak isteyenlere fırsat tanınmıştır. Üstelik başvuru sahiplerinin ücret, emekli ikramiyesi ve sosyal güvenlik haklarındaki değişikliğe onay verdiğini açıkça kabul etmesi gerektiği ifade edilmiştir.

04.06.2011 tarihinde Resmî Gazete 'de yayınlanan 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinin (B) fıkrası ile 4924 sayılı Kanun uyarınca sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışanların memur kadrolarına atanması amacıyla Devlet Memurları Kanunu'nda değişiklik yapılmıştır.

Bu değişikliğe göre:

“Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatı ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile yükseköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar hariç olmak üzere, 4 üncü maddenin (B) fıkrası ve 10.7.2003 tarihli ve 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun uyarınca vızelenmiş veya ihdas edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarında bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte çalışmakta olan ve 48 inci maddede belirtilen genel şartları taşıyanlardan otuz gün içinde yazılı olarak başvuranlar, pozisyonlarının vizeli olduğu teşkilat ve birimde, bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan memur kadrolarına, bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı memur kadrosu olmaması halinde, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan kadro unvanlarıyla sınırlı olmak ve sözleşmeli personel pozisyonlarına ilişkin vize cetvellerindeki nitelikler dikkate alınmak suretiyle Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken belirlenen memur kadrolarına, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altmış gün içinde kurumlarınca atanırlar.” şeklindedir.

Söz konusu Kanun Hükmünde Kararname ile bu defa işçilerin eğitim seviyeleri ve mezuniyet durumları dahi göz önüne alınmaksızın memur olarak atanmalarına imkân tanınmıştır. Bu düzenleme de hukuki açıdan yol gösterici mahiyettedir.

Yine örnek mahiyetinde olmak üzere üniversite mezunu işçilerin statü değişikliği talebiyle ilgili olarak Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na 27/2. dönemde sunulan 2/1321 esas sayılı Kanun teklifinde de:

“14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

*GEÇİCİ MADDE 42 – 10.12.2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (1) sayılı cetvelde yer alan genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri, (2) sayılı cetvelde yer alan özel bütçeli idareler, (3) sayılı cetvelde yer alan düzenleyici ve denetleyici kurumlar ve (4) sayılı cetvelde yer alan sosyal güvenlik kurumları ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunlarla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları, özel kanunlarla kurulan kuruluş ve teşekküller ile hizmetlerini genel bütçenin transfer tertiplerinden yardım alarak yürüten kamu kurum ve kuruluşlarınca; iştirakler hariç olmak üzere, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları ile müesseseleri hariç olmak üzere, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları ile müesseseleri, 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamında veya programında bulunan kuruluşlardan sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait olanlar ile 4.2.1924 tarihli ve 406 sayılı Telgraf ve Telefon Kanunuyla kurulmuş ve sermayesinin tamamı Hazineye ait kuruluşlarda; il özel idareleri, belediyeler, bunların kurdukları veya üye oldukları mahalli idare birlikleri ile bağlı kuruluşları, müessese ve işletmelerinde ve diğer **kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli veya daimi statüde çalışanlardan ön lisans ve lisans eğitimi veren fakültelerden veya bunlara denkliği YÖK tarafından kabul edilen yurt içindeki veya dışındaki yükseköğrenim kurumlarından mezun olanlar**, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 6 ay içinde başvurmaları halinde 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan kadro unvanlarıyla sınırlı olmak üzere Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken belirlenen **memur kadrolarına kurumlarınca atanırlar...**”* şeklindedir.

Bu kapsamda yukarıda bazı kamu kurum ve kuruluşları ile KİT'ler özelinde yapılan değişiklikler ile yukarıdaki Kanun değişikliği teklifine çok benzer bir değişiklik ile üniversite mezunu kamu işçilerinin sorunları kolaylıkla çözüme kavuşacaktır.

Söz konusu kişilerden memur olarak atanmak isteyenlerin **memurluğa geçiş aşamasındaki mali durumları ve sigortalılık sürelerinin hesaplanması bakımından ise:**

“Memur kadrolarına atananlar bu statüde göreve başladıkları günü takip eden aybaşından itibaren atandıkları kadroların mali haklarını haiz olmaya başlar ve maaşlarını buna göre alır.

Memur kadrosuna atananlar iş sözleşmelerinin sona ermiş olması nedeniyle iş sonu tazminatına veya kıdem tazminatına hak kazanmazlar. Bu kişilerin söz konusu kurum veya kuruluştaki çalışma süreleri ise 5510 sayılı Kanun’un ilgili hükümlerine göre 4-C hizmet süresine eklenir.” şeklinde bir geçiş hükmü ile sağlanabilecektir.

HUKUKİ VE MALİ DAYANAKLAR

HUKUKİ DAYANAKLAR

2025–2026 EMSALLERİ

- **GÜNCEL EMSAL: AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI (ASDEP) MODELİ**

Kamuda eğitilmiş personelin statü sorununun çözülebileceğine ve devletin bu konudaki iradesine dair en somut ve güncel örnek, **Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı** bünyesinde yaşanmıştır.

Düzenlemenin Mahiyeti:

- **Kadro Geçişi** : Bakanlık bünyesinde farklı statülerde görev yapan ve asıl işi icra eden üniversite mezunu ASDEP (Aile Sosyal Destek Programı) personeli, yapılan yasal düzenlemelerle önce sözleşmeli (4/B), ardından kadrolu memur statüsüne geçirilmiştir.
- **Gerekçe ve Sonuç** : Bu geçişin temel gerekçesi; personelin eğitimine uygun kadroda istihdam edilerek hizmet kalitesinin artırılması ve çalışma barışının tesis edilmesidir. Bu uygulama, devletimizin nitelikli personelini doğru statüde konumlandırma noktasındaki çözüm odaklı yaklaşımını tescillemiştir.

Üniversiteli İşçiler İçin Stratejik Önem:

- **"Uygulanabilirlik" Kanıtı** : ASDEP örneği, statü değişikliğinin bürokratik bir engel olmadığını, aksine kamu hizmeti sunumunda bir gereklilik olduğunu kanıtlamıştır.
- **Liyakat Odaklı Yaklaşım** : ASDEP personelinin geçişinde esas alınan "uzmanlık ve eğitim" kriteri, bugün üniversite mezunu kamu işçilerinin (Mühendis, Sosyolog, Ekonomist, Tekniker vb.) talepleriyle birebir örtüşmektedir.
- **Bütçe Dostu Model** : Bakanlık bünyesindeki bu değişim, idari karmaşayı bitirmiş ve personel yönetiminde verimliliği artırmıştır.

"Devletimiz, ASDEP personeli örneğinde olduğu gibi, nitelikli beşeri sermayesini doğru statüde istihdam etme iradesini göstermiştir. 2026 yılı itibarıyla aynı iradenin; yıllardır kamu tecrübesi kazanmış, kurum hafızasına sahip ve liyakat sahibi üniversite mezunu işçiler için de sergilenmesi, anayasal eşitlik ilkesinin bir gereğidir."

STRATEJİK ÇÖZÜM: İŞÇİ → SÖZLEŞMELİ → MEMUR GEÇİŞ ZİNCİRİ

Üniversite mezunu kamu işçilerinin statü değişikliği talebi, kamu personel sisteminde yeni bir karmaşa yaratmadan; daha önce başarıyla uygulanmış örnekleri bulunan **"Kademeli Geçiş Modeli"** ile hayata geçirilebilir. Bu model, hukuki güvenliği esas almakta ve idari uygulama birliğini sağlamaktadır.

Geçiş Mekanizması Nasıl İşler?

- **Birinci Aşama – İşçiden Sözleşmeliye (4/D → 4/B)** : 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak görev yapan üniversite mezunu kamu işçileri, mevcut görev ve nitelikleri korunarak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesi kapsamında **sözleşmeli personel** statüsüne geçirilir.
- **İkinci Aşama – Sözleşmeliden Memuriyete (4/B → 4/A):** Bu aşamada, sözleşmeli statüye geçirilen personel; kamuda daha önce uygulanmış olan **632 sayılı KHK, 7433 sayılı Kanun** ve benzeri düzenlemeler çerçevesinde, belirlenen süre ve usuller dâhilinde **memur kadrolarına** atanır. Bu kademeli yapı; doğrudan statü değişikliğinde ortaya çıkabilecek usul ve yetki tartışmalarını ortadan kaldırmakta, personelin kıdem ve hizmet sürelerinin intibakına açık ve sağlam bir yasal zemin oluşturmaktadır.

NEDEN BU GEÇİŞ ZİNCİRİ TERCİH EDİLMELİDİR?

- **Hukuki Uyum** : İşçi statüsünden doğrudan memuriyete geçişte doğabilecek mevzuat ve usul tartışmaları, “sözleşmeli personel” ara statüsü ile bertaraf edilmektedir.
- **Kazanılmış Hakların Korunması** : Kademeli geçiş modeli, personelin hizmet süresi ve kıdem haklarının yeni statülere intibak ettirilmesine imkân tanıyarak hukuki güvence sağlamaktadır.

MALİ DAYANAKLAR

11146 SAYILI CUMHURBAŞKANLIĞI KARARNAMESİ

02.04.2026 Tarihli ve 11146 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle: “Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Bağlı Ortaklıklarının 2026 Yılına Ait Genel Yatırım ve Finansman Programının Tespit Edilmesi Hakkındaki 17/10/2025 Tarihli ve 10501 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar

Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü, işçi kadrolarında en az beş yıl veya geçici iş pozisyonlarında son beş yıl içerisinde en az yirmi beş ay süreyle istihdam edilen ve Genel Müdürlükteki kadro veya pozisyonlarıyla ilişkileri devam edenlerden; atama yapılacak sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilmesi

10262 SAYILI CUMHURBAŞKANLIĞI KARARNAMESİ

Dosyanın “Mali ve İdari Dayanaklar” bölümünde yer verilen **10262 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle**, üniversite mezunu kamu işçilerinin statü değişikliğinin neden mali açıdan zorunlu ve rasyonel hale geldiğini açık biçimde ortaya koymaktadır.

Kararın İçeriği ve Önemi:

- **Ücret Dengesi**
2025 – 2026 dönemini kapsayan bu karar ve beraberindeki Kamu Çerçeve Protokolü (KÇP) sonucunda, kamu işçilerinin toplam yıllık gelirleri, aynı işi yapan memur emsallerinin gelirlerinin üzerine çıkmıştır.
- **Bütçe Disiplini**
10262 sayılı Karar ile belirlenen tavan ücretler, ilave tediye ve ikramiye yükleri dikkate alındığında; üniversite mezunu kamu işçilerinin memur statüsüne geçirilmesi, kamunun üzerindeki **yüksek ve değişken personel maliyetlerini** sona erdirecektir.
- **Tasarruf Odaklı Yaklaşım**
Bu kapsamda yapılacak statü değişikliği, kamu bütçesi açısından bir “ek yük” değil; orta ve uzun vadede **kalıcı bir tasarruf kalemi** niteliği taşımaktadır.
- **2026 İçin Uygulanabilir Model**
Önerilen sistem; **isteğe bağlı, sınav esaslı, boş kadrolara dayalı, mali yük oluşturmeyen ve kurum içi dengeyi bozmayan** güvenli bir statü değişikliği modeli sunmaktadır.

Sonuç Değerlendirmesi:

“10262 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı sonrasında oluşan mali tablo, üniversite mezunu kamu işçilerinin memuriyet kadrolarına geçirilmesinin devletimiz açısından ekonomik olarak en rasyonel tercih olduğunu ortaya koymuştur. İşçiden memuriyete uzanan bu ‘Geçiş Zinciri’ ise sürecin hukuki açıdan en sorunsuz, idari açıdan en uygulanabilir ve en hızlı yöntemidir.”

İTİRAZ–CEVAP TABLOSU (KPSS • Emsal • Sendika)

Muhtemel İtiraz	Kısa Cevap (Tek cümle)	Geniş Cevap (Gerekçe / Dayanak)
“KPSS’siz memuriyet olmaz.”	Bu bir “ilk atama” değil, mevcut kamu personelinin statü uyarlamasıdır.	Talep; dışarıdan yeni alım değil, hali hazırda kamuda çalışan ve fiilen memur işi yapan personelin, isteğe bağlı ve sınavlı biçimde statüsünün uyarlanmasıdır. Kamu personel sisteminde benzer şekilde statü dönüşümü/kadro uyarlaması yapan düzenlemeler daha önce uygulanmıştır (özellikle sözleşmeliden kadroya geçiş uygulamaları).
“Bu, eşitlik ilkesine aykırı; diğerleri de ister.”	Model sınırlı ve objektif kriterli : “üniversite mezunu + fiili görev uyumu + isteğe bağlı + sınav + boş kadro.”	Düzenleme herkese açık “genel af” değildir; kriterleri taşıyan , fiilen kamu hizmetinin niteliği açısından doğru kadrolamada yer alması gereken bir gruba yöneliktir. Amaç ayrıcalık değil aynı işi yapanlar arasında statü birliği ve idari rasyonalite sağlamaktır.
“Emsal olur, tüm işçiler memur olmak ister.”	Kapsam üniversite mezunu ve görev uyumlu personelle sınırlıdır.	İşçilik statüsünün gerekli olduğu alanlar devam eder. Önerilen model, işçi çalıştırma zorunluluğu olan birimleri boşaltmak değil; kurumlarda memur işi yapan, nitelikli personeli doğru statüye taşımaktır. Ayrıca isteğe bağlı olduğu için zorunlu geçiş yoktur.
“Kadro yok / norm kadro sorunu var.”	Çözüm: Boş memur kadrolarına, kademeli geçiş.	Model, “ boş kadrolara geçiş ” ve kademeli zincir (4/D→4/B→4/A) ile planlanır. Kurum bazlı ihtiyaç analiziyle kontenjan yönetilebilir; ani personel hareketi yaratmaz.
“Bütçeye yük getirir.”	Aksine, statü uyarlaması tasarruf kalemidir.	İşçilikte yer alan ilave tediye, ikramiye, değişken ek ödemeler kamuya yük oluşturmaktadır. Kademeli model ile maliyet daha öngörülebilir hale gelir; orta–uzun vadede kamu maliyesinde disiplin sağlar.
“Kıdem, derece, emeklilik karmaşa yaratır.”	Kademeli model, intibak ve geçiş hükümlerini yasal zemine oturtur.	4/B ara statüsü, hizmet sürelerinin ve kazanılmış hakların daha sağlıklı intibakı için geçiş köprüsüdür. Uygulama, geçmişteki geçiş düzenlemelerinde olduğu gibi geçiş maddeleriyle netleştirilebilir.
“Sendikalar karşı çıkar; işçi hakları zedelenir.”	Geçiş isteğe bağlı ; istemeyen işçi mevcut haklarıyla kalır.	Talep, işçiliği küçümsemek değil, memur işi yapanların statü uyumunu sağlamaktır. İsteyen geçer; istemeyen 4/D’de kalır. Böylece işçi haklarına zorla müdahale yoktur, sosyal barış korunur.
“Toplu sözleşme düzeni bozular.”	Kapsam sınırlı ve kademeli olduğundan sistem sarsılmaz.	Bir anda tüm personel rejimi değişmez; kurum bazlı kontenjanla, süreye yayılarak yürütülür. Bu nedenle toplu sözleşme dengesi bozulmadan geçiş yönetilebilir.
“Kurum içi denge bozular; memurlar tepki gösterir.”	Amaç ücret değil; kariyer, tayin, imza, görev tanımı gibi idari haklardır.	Dosyanın ana vurgusu “ aynı işe aynı statü ve görev tanımı ”dır . Ücret tartışması yerine hizmetin etkinliği ve idari düzen esas alınır; bu da kurum içi gerilimi düşürür.
“Kimlerin memur işi yaptığı nasıl tespit edilecek?”	Çözüm: Görev tanımı–fiili görev–unvan eşleştirme + komisyon.	Kurumlarda bir komisyonla; personelin fiili görevi, eğitim durumu, hizmet süresi ve disiplin durumu incelenerek uygun kadro/unvan belirlenir. Şeffaf kriterler keyfiligi önler.
“Siyasi olarak riskli; kamuoyu ‘torpil’ der.”	Şeffaf kriter + sınav + boş kadro = torpil algısını kırar.	Düzenleme kişiye özel değil; ölçülebilir şartlara bağlıdır. Sınav ve objektif kriter vurgusu kamuoyunda meşruiyeti artırır.
“KİT/Belediye/üniversite gibi farklı kurumlarda uygulanamaz.”	Çerçeve ortak, uygulama kurum bazlı takvimle yapılır.	Üst politika aynı kalır; kurumların personel rejimi farklılıkları, uygulama rehberi ve geçiş takvimiyle yönetilir. Kademeli model bu esnekliği sağlar.

KANUN TEKLİFLERİ:

Üniversite mezunu kamu işçilerinin statü sorununa ilişkin olarak Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde farklı yasama dönemlerinde ve farklı siyasi partiler tarafından kanun teklifleri sunulmuştur. Bu durum, meselenin süreklilik arz eden ve partiler üstü bir sorun olduğunu açıkça göstermektedir.

- **2013 – Ali Halaman (MHP Adana Milletvekili)**
Üniversite mezunu kamu işçilerinin statü sorununa yönelik kanun teklifi.
- **2015 – Bülent Öz (CHP Çanakkale Milletvekili)**
Kamu işçilerinin eğitim durumlarına uygun kadrolarda değerlendirilmesine ilişkin kanun teklifi.
- **2018 – Ömer Fethi Gürer (CHP Niğde Milletvekili)**
Üniversite mezunu kamu işçilerinin memur kadrolarına geçirilmesine yönelik kanun teklifi.
- **2025 – Doğan Bekin (Yeniden Refah Partisi İstanbul Milletvekili)**
Üniversite mezunu kamu işçilerinin statü değişikliği talebine ilişkin kanun teklifi.

YAZILI SORU ÖNERGELERİ:

Konuya ilişkin olarak farklı yıllarda, farklı siyasi partilere mensup milletvekilleri tarafından çok sayıda yazılı soru önergesi verilmiş; üniversite mezunu kamu işçilerinin yaşadığı hak kayıpları ve statü sorunu Meclis gündemine taşınmıştır.

- **2013 – Enver Erdem (MHP Elazığ Milletvekili)**
- **2019 – Arzu Erdem (MHP İstanbul Milletvekili)**
- **2020 – Esin Kara (MHP Konya Milletvekili)**
- **2022 – Gülizar Biçer Karaca (CHP Denizli Milletvekili)**
- **2022 – İsmail Koncuk (İYİ Parti Adana Milletvekili)**
- **2022 – Ömer Fethi Gürer (CHP Niğde Milletvekili)**
- **2023 – Süleyman Biçer (CHP Muğla Milletvekili)**
- **2024 – Doğan Bekin (Yeniden Refah Partisi İstanbul Milletvekili)**
- **2025 – Semih Işıkver (MHP Elazığ Milletvekili)**
- **2025 – Ömer Faruk Gergerlioğlu (HDP Kocaeli Milletvekili)**
- **2025 – Perihan Koca Doğan (HDP Mersin Milletvekili)**

GÖRÜŞLER VE KURUMSAL DEĞERLENDİRMELER

- **Fatih Öksüz (Ülkem-İş Konfederasyonu Genel Başkanı):**
Üniversite mezunu kamu işçilerine **isteğe bağlı statü değişikliği hakkı verilmesi gerektiğini** ifade etmiştir. Bu yaklaşım, çalışanların iradesini esas alan ve çalışma barışını koruyan bir çözüm modeli olarak değerlendirilmiştir.
- **Mahmut Arslan (HAK-İŞ Konfederasyonu Genel Başkanı):**
Üniversite mezunu işçilerin memur statüsüne geçirilmesine **ilkesel olarak karşı olunmadığını**, düzenlemenin sosyal diyalog çerçevesinde ele alınabileceğini belirtmiştir.
- **Ergün Atalay (TÜRK-İŞ Konfederasyonu Genel Başkanı):**
“**İşçilik işi yapan işçi, memurluk işi yapan memur olsun**” yaklaşımını dile getirerek, fiili görev ile statü arasındaki uyumsuzluğun giderilmesi gerektiğine dikkat çekmiştir.
- **Mehmet Metiner (AK Parti İstanbul Milletvekili):**
Kamuda çalışan üniversite mezunu işçilerin taleplerine ilişkin olarak; “**Hükümetimiz bu sese kulak vermeli. Kamuda çalışan üniversite mezunu işçilerimizle ilgili yasal düzenleme mutlaka yapılmalı; ‘Sen işçisin, işçi kal’ anlayışına son verilmelidir.**” ifadeleriyle yasal düzenleme gerekliliğini açıkça vurgulamıştır.

- **Eylül 2025 – Ömer Faruk Gergerlioğlu (TBMM’de verilen yazılı soru önergesi):**
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan’ın yanıtlanması istemiyle verilen önergede; üniversite mezunu kamu işçilerinin **memur işi yapmalarına rağmen intibak ve tayin haklarından mahrum bırakılmasının Anayasa’nın eşitlik ilkesine aykırı olduğu** hususu vurgulanmıştır.
- **Ekim 2025 – Statü Değişikliği Talebi (KPDK Gündemi)**
Memur-Sen ve ilgili konfederasyonlar aracılığıyla; üniversite mezunu kamu işçilerinin **torba yasa kapsamında memuriyet kadrolarına geçirilmesi** yönündeki talep, **Kamu Personeli Danışma Kurulu** gündemine taşınmıştır.
- **Memur-Sen, 2026 yılına yönelik Kamu Personel Sistemi Reform Paketi kapsamında,** memur haklarını güvence altına almak ve kapsamlı reform taleplerini devletle görüşmeye hazırlık yapıyor. Genel Başkanı Ali Yalçın, bu süreçte kamu çalışanlarının taleplerinin masaya yatırıldığını bildirerek, sürecin önemli bir dönüm noktası olduğunu vurguluyor. Sendika, daha adil maaş sistemleri, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve görevin profesyonelleştirilmesi gibi konulara odaklanıyor.

YARDIMCI HİZMETLER SINIFI, SÖZLEŞMELİ PERSONELLER VE ÜNİVERSİTE MEZUNU KAMU İŞÇİLERİ STATÜ DEĞİŞİKLİĞİ TALEBİ (KPDK GÜNDEMİ)

Kamu personel sistemi içerisinde uzun süredir tartışılan yapısal sorunlardan biri olan statü uyumsuzluğu; yardımcı hizmetler sınıfı personeli, sözleşmeli personeller ve üniversite mezunu kamu işçilerini kapsayan geniş bir kesimi etkilemektedir.

Bu kapsamda; Memur-Sen ve ilgili konfederasyonlar aracılığıyla, söz konusu personel gruplarının statülerinin yeniden değerlendirilmesine yönelik talepler, Kamu Personeli Danışma Kurulu (KPDK) gündemine resmî olarak taşınmıştır.

Özellikle üniversite mezunu kamu işçileri açısından dile getirilen talep; eğitim durumları, fiilen yürüttükleri görevler, kamu hizmetine sundukları katkılar esas alınarak, torba yasa kapsamında memuriyet kadrolarına geçiş imkânı sağlanmasını içermektedir.

☞ Bu gelişme;

- Statü değişikliği talebinin yalnızca bireysel bir beklenti olmadığını,
- Sendikalar ve sosyal taraflar nezdinde karşılık bulduğunu,
- Konunun kamu personel politikalarının merkezinde yer alan **kurumsal bir reform ihtiyacı** haline geldiğini açıkça ortaya koymaktadır.

★ Sonuç olarak;

Yardımcı hizmetler sınıfı, sözleşmeli personeller ve üniversite mezunu kamu işçilerini kapsayan statü değişikliği talebi, KPDK gibi üst düzey istişare mekanizmalarında ele alınan, **meşru, güncel ve çözüm bekleyen yapısal bir kamu yönetimi meselesidir.**

EMSALLER VE ÖRNEK UYGULAMALAR:

Üniversite mezunu kamu işçilerinin statü değişikliği talebi, Türk kamu personel sisteminde **ilk kez gündeme gelen bir talep olmayıp**, geçmişte farklı kurumlar ve dönemler itibarıyla **başarıyla uygulanmış çok sayıda emsale** dayanmaktadır.

- **ÇAY-KUR EMSALİ (2007–2011)**

2007 yılında 12059 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Çay-Kur bünyesinde çalışan işçilere, **mezuniyet şartı aranmaksızın ve isteğe bağlı olarak** memur kadrolarına geçiş hakkı tanınmıştır.

2011 yılında ise, önceki düzenleme kapsamında dışında kalan **idari personel için ikinci bir geçiş düzenlemesi** yapılmıştır. Bu uygulama, kamu işçilerinin **istekleri doğrultusunda memur kadrolarına geçirilebileceğini** ve bunun idari açıdan mümkün olduğunu açıkça göstermektedir.

- **5620 SAYILI KANUN (2007)**

04.04.2007 tarihinde kabul edilen 5620 sayılı Kanun ile; Kamu Kurumlarında geçici iş pozisyonlarında çalışanlara **sürekli işçi kadrosu veya sözleşmeli personel statüsü** tercihi sunulmuştur. Ancak uygulamada, norm kadro yetersizliği gerekçesiyle bazı personel **zorunlu olarak işçi kadrosuna geçirilmiştir**. Aynı düzenleme kapsamında 2007 yılında geçici işçilikten sözleşmeli statüye geçen personele **ikinci bir hak tanınırken**, sürekli işçi statüsünde çalışanlar bu imkândan yararlanamamıştır. Bu durum, kamu personel rejiminde **eşitsiz uygulamalara yol açtığını** ve yeni bir kapsayıcı düzenlemeye ihtiyaç bulunduğunu ortaya koymaktadır.

- **632 SAYILI KHK (2011) – SÖZLEŞMELİDEN MEMURLUĞA GEÇİŞ**

02.06.2011 tarihinde kabul edilen 632 sayılı KHK ile; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak çalışanların **memur kadrolarına atanmasının önü açılmıştır**. Bu düzenlemeden yararlanamayan ve dava açan personel için, **idare mahkemesi kararları doğrultusunda özel geçiş hükümleri** oluşturulmuştur.

Uygulama Esası:

Sözleşmeli personel; Bulunduğu pozisyonla **aynı unvanlı memur kadrosuna**, bu mümkün değilse 190 sayılı KHK ekli **cetveller** veya kurum kadro cetvelleri esas alınarak, **Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı** tarafından belirlenen memur kadrolarına atanmıştır. Bu düzenleme, **sözleşmeli statünün memuriyete geçişte ara basamak olarak kullanılabilmesini** açıkça göstermektedir.

- **2017–2018 TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÜZENLEMELERİ**

3. Dönem Toplu İş Sözleşmesi kapsamında; bir kısmı 4/C'li personel 4/B statüsüne, bir kısmı taşeron personel **ise kadroya** geçirilmiştir. Kamu personel sisteminde **statü geçişlerinin toplu düzenlemelerle mümkün olduğu** bir kez daha teyit edilmiştir.

- **TÜRKŞEKER ve TEDAŞ EMSALİ (2022)**

12 Ekim 2022 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 6206 sayılı Karar ile özelleştirme kapsamında uzun süre kalan ve **memur işi yapan işçi personelin**, TÜRKŞEKER ve TEDAŞ bünyesinde 399 sayılı KHK kapsamında **memur kadrolarına geçirilmesine** imkân sağlanmıştır.

Fiilen memur işi yapan işçilerin, **statü uyumu gözetilerek memur kadrolarına alınabileceği** somut şekilde uygulanmıştır.

- **AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI – ASDEP EMSALİ (2025)**

15.02.2025 ve **27.05.2025** tarihli Resmî Gazete düzenlemeleriyle; **Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı** bünyesinde uzun süredir **sürekli işçi statüsünde görev yapan ASDEP personeli**, önce **sözleşmeli personel statüsüne**, ardından **657 sayılı DMK kapsamındaki memuriyet kadrolarına** geçirilmiştir. Bu geçiş, **10262 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı** çerçevesinde hayata geçirilmiştir.

Bu uygulama, “İşçi → Sözleşmeli → Memur” geçiş zincirinin **güncel, başarılı ve yürürlükte olan en güçlü emsalidir**.

- **ÇAY-KUR EMSALİ (2026 – GÜNCEL CUMHURBAŞKANLIĞI KARARNAMESİ)**

02.04.2026 Tarihli ve 11146 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle: “Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Bağlı Ortaklıklarının 2026 Yılına Ait Genel Yatırım ve Finansman Programının Tespit Edilmesi Hakkındaki **17/10/2025 Tarihli ve 10501 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nde** Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar

“17/10/2025 tarihli ve 10501 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile ÇAY İşletmeleri Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışan işçilere, belirli hizmet süresi ve şartları sağlamları kaydıyla sözleşmeli personel statüsüne geçiş imkânı tanınmıştır. Bu düzenleme, işçi statüsünden sözleşmeli statüye geçişin güncel ve yürürlükte bir uygulama olduğunu açıkça göstermektedir. Dolayısıyla üniversite mezunu kamu işçileri için önerilen ‘4/D → 4/B → 4/A’ geçiş modeli artık teorik değil, uygulanan bir sistemdir.

GENEL DEĞERLENDİRME:

Yukarıda yer verilen tüm örnekler birlikte değerlendirildiğinde;

Üniversite mezunu kamu işçilerinin statü değişikliği talebi hukuken mümkündür, Daha önce birçok kez uygulanmıştır, Kamuya ek mali yük getirmemektedir, Aksine idari verimlilik, mali disiplin ve çalışma barışı sağlamaktadır. Bu çerçevede, 2026 yılı itibarıyla üniversite mezunu kamu işçileri için önerilen kademeli statü değişikliği modeli, mevcut mevzuat, yargı kararları ve güncel Cumhurbaşkanlığı kararlarıyla tamamen uyumlu, uygulanabilir ve rasyonel bir kamu politikasıdır.

KAMUDA ÇALIŞAN ÜNİVERSİTELİ İŞÇİLER STATÜ DEĞİŞİKLİĞİ TALEBİ ve ÇALIŞMA KOŞULLARINA YÖNELİK ANKET ÇALIŞMASI

YÖNTEM

1. Araştırmanın Yapıldığı Yeri ve Zamanı

Araştırma 11 Nisan 2025 – 01 Mayıs 2025 tarihler arasında Elektronik ortamda Google Form aracılığıyla yapılmıştır.

1.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evreni Kamu Kurum ve Kuruluşlarda, Belediyelerde ve KİT'lerde 4857 sayılı İş Kanunu'na Tabii sürekli işçi statüsünde çalışanlara uygulanmıştır. Ankete göre 327 kişilik kamu işçisi katılmıştır.

1.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler elektronik ortamda Google Form aracılığıyla "Üniversiteli İşçiler Statü ve Çalışma Koşulları Anketi Performans Ölçeği" ile toplanmıştır.

Anket formu

Anket formunda, Kamu Kurumlarında çalışanların cinsiyeti, yaşı, eğitim seviyesi, iş tecrübesi, günlük çalışma süreleri, mesleki özellikleri ve çalışma koşullarını belirlemeye yönelik toplam 25 soru yer almaktadır.

2.1. Verilerin Hazırlanması

Veriler Elektronik Anket Formu ile Üniversiteli İşçiler Statü ve Çalışma Koşulları Anketi Performans Ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır.

2.2. Verilerin Toplama Formunun Uygulanması

Araştırmada veriler 11 Nisan 2025 – 01 Mayıs 2025 tarihler arasında çalışma hayatına ait sorunları en aza indirmek için veri toplama aracı online anket yöntemi ile toplanmıştır.

2.3 Verilerin Değerlendirilmesi

Veriler TURCOSA Cloud (Turcosa Ltd Co, www.turcosa.com.tr) istatistik yazılımında gerçekleştirilmiştir.

"Türkiye Geneli Üniversite Mezunu Kamu İşçileri – 2025 Verileriyle 2026 Analizi"

- % 84,71 statü değişikliğini çok istiyor
- % 99,08 verimliliğin artacağına inanıyor
- % 62,39 eğitimine uygun işte çalışmıyor
- % 68,81 kariyer imkânının olmadığını sürekli dile getiriyor.

Netice olarak; 10262 sayılı Karar ile netleşen mali tablo ve ASDEP örneğiyle tescillenen idari irade ışığında; üniversiteli işçilerin memuriyete geçişi "**Liyakat, Adalet ve Kamu Tasarrufu**" ilkelerinin bir gereğidir. Anket verileri bütüncül olarak değerlendirildiğinde;

Üniversite mezunu kamu işçilerinin mevcut statüsü **eğitim, görev ve sorumluluklarıyla örtüşmemektedir**. Mevcut yapı **verimlilik, motivasyon ve çalışma barışını zedelemektedir**. Statü değişikliği talebi **yüksek katılımlı, tutarlı ve rasyonel** bir toplumsal beklentiye dönüşmüştür. Talep, **kamuya ek maliyet değil; verimlilik ve tasarruf potansiyeli** sunmaktadır. Bu anket çalışması, üniversite mezunu kamu işçilerinin memuriyet kadrolarına geçirilmesinin **sübjektif bir talep değil, veriye dayalı, ölçülebilir ve kamu yararına bir politika ihtiyacı** olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

SONUÇ

Üniversite mezunu kamu işçilerinin isteğe bağlı olarak memur statüsüne geçiş yapmalarına olanak tanıyan yasal düzenlemelerin yapılması. Aynı görevleri yerine getiren çalışanlar arasında maaş ve özlük hakları açısından eşitliğin sağlanması. Üniversite mezunu işçilere, eğitimlerine uygun görevlerde çalışmaları ve kariyerlerini geliştirmeleri için fırsatlar sunulması. Bu önerilerin hayata geçirilmesi, üniversite mezunu kamu işçilerinin motivasyonunu artıracak ve kamu hizmetlerinin etkinliğine katkı sağlayacaktır. Ankette görüldüğü üzere **kadro ve statü belirsizliğinin azalması** yasal düzenlemelerle mezunların statüleri netleşirse, kariyer planlaması ve haklarda istikrar sağlanır, motivasyon artar.

- 1. Eşitlik ve Adaletin Güçlenmesi:** Çalışanlar arasında eğitim seviyesi ve niteliklere göre yapılan ayrımcılıkların azalmasıyla, çalışma ortamında adil ve sürdürülebilir bir atmosfer oluşur.
- 2. İş Performansı ve Verimliliğin Artması:** Çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle, çalışanların memnuniyeti ve çalışma motivasyonu artar; bu da hizmet kalitesine yansır.
- 3. Mesleki Gelişim ve Öğrenme Fırsatları:** Statü ve çalışma koşullarındaki gelişmeler, mezunların mesleki gelişim imkanlarını artırabilir; eğitim ve kariyer yükselmesi kolaylaşır.
- 4. Sendikal Güçlenme ve Hak Koruma:** Hakların netleşmesi ve iyileştirilmesiyle, çalışanların sendikal haklara erişimi artar ve kolektif mücadelenin etkinliği yükselir.
- 5. Toplumsal Güven ve İtibar:** Kamu hizmetinde çalışan mezunların statüsü yükselirse, toplum nezdinde kamu çalışanlarının itibarı artar, hizmet kalitesi takdir görür.

Bu sonuçlar, genel anlamda kamu hizmetinin kalitesini artıracığı gibi, çalışanların yaşam kalitesine de olumlu katkılar sağlar.

KAMU İŞÇİSİ VE DEVLET MEMURU ARASINDAKİ MAAŞ FARKLILIKLARI

KAMU İŞÇİSİ (4-D)						DEVLET MEMURU (4-A)				
AY	ÖDEME		YOL	YEMEK	SOSYAL HAK	AY	ÖDEME	YOL	YEMEK	SOSYAL HAK
OCAK	Maaş	₺ 63.602,13	₺ 3.860,27	₺ 7.198,22	₺ 4.093,64	Maaş	₺ 58.650,00	Yok	Yok	Yok
OCAK	Tediye (13 gün)	₺ 26.017,92				Tediye (13 gün)	yok	Yok	Yok	Yok
ŞUBAT	Maaş	₺ 63.602,13	₺ 3.860,27	₺ 7.198,22	₺ 4.093,64	Maaş	₺ 58.000,00	Yok	Yok	Yok
MART	Maaş	₺ 63.602,13	₺ 3.860,27	₺ 7.198,22	₺ 4.093,64	Maaş	₺ 58.000,00	Yok	Yok	Yok
MART	Tediye (13 gün)	₺ 26.017,92				Tediye (13 gün)		Yok	Yok	Yok
MART	İkramiye	₺ 60.041,35			₺ 4.093,64	İkramiye		Yok	Yok	Yok
NİSAN	Maaş	₺ 63.602,13	₺ 3.860,27	₺ 7.198,22	₺ 4.093,64	Maaş	₺ 58.000,00	Yok	Yok	Yok
MAYIS	Maaş	₺ 60.952,04	₺ 3.860,27	₺ 7.198,22	₺ 4.093,64	Maaş	₺ 58.000,00	Yok	Yok	Yok
MAYIS	ek ödeme	₺ 9.000,00				ek ödeme		Yok	Yok	Yok
HAZİRAN	Maaş	₺ 60.952,04	₺ 3.860,27	₺ 7.198,22	₺ 4.093,64	Maaş	₺ 58.000,00	Yok	Yok	Yok
HAZİRAN	Tediye (13 gün)	₺ 24.933,84			₺ 4.093,64	Tediye (13 gün)		Yok	Yok	Yok
TEMMUZ	Maaş	₺ 67.047,25	₺ 3.860,27	₺ 7.198,22	₺ 4.093,64	Maaş	₺ 64.515,00	Yok	Yok	Yok
AĞUSTOS	Maaş	₺ 67.047,25	₺ 3.860,27	₺ 7.198,22	₺ 4.093,64	Maaş	₺ 64.515,00	Yok	Yok	Yok
EYLÜL	Maaş	₺ 63.351,73	₺ 3.860,27	₺ 7.198,22	₺ 4.093,64	Maaş	₺ 64.515,00	Yok	Yok	Yok
EYLÜL	İkramiye	₺ 54.368,15			₺ 4.093,64	İkramiye		Yok	Yok	Yok
EYLÜL	Giyim Yardımı	₺ 5.700,00				Giyim Yardımı		Yok	Yok	Yok
EKİM	Maaş	₺ 63.351,73	₺ 3.860,27	₺ 7.198,22	₺ 4.093,64	Maaş	₺ 64.515,00	Yok	Yok	Yok
KASIM	Maaş	₺ 63.351,73	₺ 3.860,27	₺ 7.198,22	₺ 4.093,64	Maaş	₺ 64.515,00	Yok	Yok	Yok
ARALIK	Maaş	₺ 63.351,73	₺ 3.860,27	₺ 7.198,22	₺ 4.093,64	Maaş	₺ 64.515,00	Yok	Yok	Yok
ARALIK	Tediye (13 gün)	₺ 23.559,53				Tediye (13 gün)		Yok	Yok	Yok
	toplam	₺ 993.452,71	₺ 46.323,24	₺ 86.378,64	₺ 61.404,60		₺ 735.740,00			

KAMU İŞÇİSİ (4/D) – DEVLET MEMURU (4/A) GÜNCEL MAAŞ VE GELİR FARKLILIKLARI (YILLIK KARŞILAŞTIRMA)

◆ 1) TOPLAM YILLIK GELİR KARŞILAŞTIRMASI

Statü	Yıllık Toplam Gelir
Kamu İşçisi (4/D)	≈ 1.126.000 TL
Devlet Memuru (4/A)	≈ 735.740 TL
Fark:	
⇒ Kamu işçisi yıllık bazda ≈ 390.000 TL daha fazla gelir elde etmektedir.	

◆ 2) BU FARK NASIL OLUŞUYOR?

Kamu İşçisi (4/D)

Aylık brüt maaşlar: 60.000 – 67.000 TL bandı	Ek ödemeler
Yılda 4 tediye (13'er gün)	Giyim yardımı
İkramiyeler	Sosyal haklar (aylık ≈ 4.093 TL)
Yol + yemek ödemeleri	
⇒ Gelirin önemli bölümü parçalı, değişken ve süreklilik göstermeyen kalemlerden oluşmaktadır.	

Devlet Memuru (4/A)

• Aylık maaşlar: 58.000 – 64.500 TL bandı
• Tediye / ikramiye yok
• Yol – yemek – giyim yardımı yok
• Gelir neredeyse tamamen sabit maaşa dayalıdır.
• Sosyal haklar sınırlıdır, nakdi karşılığı yoktur.

◆ 3) KRİTİK AMA GÖZDEN KAÇAN GERÇEK

! Yıllık toplam gelir yüksek görünse de:

<ul style="list-style-type: none">• <u>Kamu işçisinin geliri</u><ul style="list-style-type: none">✗ Sabit değil✗ Öngörülebilir değil✗ Emekliliğe esas kazanca sınırlı yansıyor.	<ul style="list-style-type: none">• <u>Memurun geliri</u><ul style="list-style-type: none">✓ Sabit✓ Emekliliğe tam yansıyor✓ Görev güvencesi, kariyer, tayin, unvan, disiplin güvencesi var.
---	--

✦ Bu nedenle mesele “Kim fazla alıyor?” değil,

✦ “Aynı işi yapanların neden farklı statüde olduğu” meselesidir.

ANALİZ VE YORUM:

- **Süreklilik** : Memur geliri neredeyse tamamen sabit maaşa dayalı ve düzenlidir. İşçi geliri ise parçalı, değişken ve tediye/ikramiye gibi dönemlik kalemlerle yükselen bir yapıdadır.
- **Statü ve Haklar** : İşçi gelir olarak daha avantajlı görünse de; dosyada belirtildiği üzere **intibak, görevde yükselme, unvan değişikliği ve tayin** gibi özlük hakları bakımından memur statüsünün gerisinde kalmaktadır. Bu veriler, üniversite mezunu işçilerin "gelir kaybını göze alarak" statü değişikliği talep etmelerinin nedeninin; maaş artışı değil, liyakat, kariyer imkânları ve çalışma barışı olduğunu ortaya koymaktadır.