

# DIŐIŐLERİ BAKANLIĞI KİK TOPLANTISI GÜNDEM MADDELERİ

## 1-) MERKEZ MEMURUNUN SORUNLARI

### a) Ateşe Yardımcılığı Görevine Atanma Sayısının Sınırlı Tutulması

Merkez memurlarının yurtdıőına sürekli görevlere atanabilmesi için “Ateşe Yardımcılığı” unvanı öngörölmüő olmasına rağmen, her yıl ilan edilen kontenjan sayılarının son derece sınırlı tutulması ciddi bir mağduriyet doğurmuştur. Mevcut uygulamada, gerekli őartları eksiksiz yerine getiren; lisans mezunu, yeterli sınavını başarıyla tamamlamıő, hatta yüksek YDS puanına sahip pek çok merkez memuru, kadro kısıtlamasına gidilmesi nedeniyle kararnamelerin dışında bırakılmıőtır.

Bu durum, merkez memurlarının kariyer planlamasında büyük bir belirsizlik yaratmıő ve kendilerine tanınan bu haktan fiilen mahrum bırakılmalarına yol açmıştır. Üstelik, kontenjane girenlerin hangi kriterlere göre seçildiği açıklığa kavuőturulmadıĐından; kimlerin tercih edildiği, kimlerin kapsam dışında bırakıldığına dair objektif ve őeffaf bir ölçüt bulunmaması, çalışanlar arasında haksızlık ve eşitsizlik algısını derinleőtirmiőtir.

Dolayısıyla, merkez memurlarının hak kayıplarının önlenmesi, **eşitlik ilkesinin gözetilmesi** ve kariyer süreçlerinin öngörülebilir hale getirilmesi için, bir sonraki atama kararnamesinde gerekli őartları taşıyan tüm personelin eski dönemlerde olduğu gibi Ateşe Yardımcısı olarak atanmasının sağlanmasını talep etmekteyiz. Böylece, hem hak eden memurların bekletilmeden yurtdışı görevlerine başlamaları mümkün olacak hem de Bakanlığın artan hizmet ihtiyacına daha etkin ve adil bir şekilde cevap verilmiş olacaktır.

### b) Ateşe Yardımcılığı Görevinde Erken Merkeze Çekilme ve Eş Tavin Sorunları

#### 1. Erken Merkeze Çekilme Sorunu

Merkez memurları, Yönetmeliğin 11. maddesi uyarınca en fazla 3 yıl süreyle yurtdışında sürekli görev yapabilmekte ve ayrıca memuriyetleri boyunca toplamda en fazla iki kez yurtdışı sürekli göreve atanabilmektedir.

Buna rağmen, son yayımlanan kararname kapsamında bazı ateşe yardımcılarının görev sürelerinin bitimine yalnızca 5–6 ay kala herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin merkeze çekilmelerinin planlandığı görölmektedir. Nitekim bu dönüőler, 20.08.2025 tarihi itibarıyla (dün) güncellenmiő ve başlangıçta 15 Eylül olarak öngörölen tarihler 1 Aralık – 15 Aralık arasına ertelenmiőtir.

Bu durum, Yönetmeliğin açık hükümleriyle çeliőmekte ve çalışanlar açısından ciddi bir belirsizlik yaratmaktadır. Özellikle bu görevlendirmesini ikinci ve son kez kullanan memurlar bakımından, kalan birkaç aylık görev süresine iliőkin maaş ve diğer özlük haklarında önemli kayıplar yaőanacaĐı açıktır.

**Talep:** Söz konusu uygulamadan dönölerek, merkeze çekilmesi planlanan ateşe yardımcılarının görev sürelerini eksiksiz biçimde buldukları dış temsilciliklerde tamamlamaları sağlanmalı; böylece hak kayıplarının ve mağduriyetlerin önüne geçilmelidir. Ayrıca bundan sonraki kararnamelerde de erken merkeze çekme uygulamasına son verilmesi hem mevzuata uygunluk hem de çalışan motivasyonunun korunması bakımından zorunluluk arz etmektedir

## 2. Eş Tayin Sorunu

Yönetmeliğin 17. maddesi uyarınca, “her ikisi de Bakanlık mensubu olan evli memurların, hizmet gerekleri elverdiği ölçüde aynı temsilcilikte görev yapabilmeleri ve aile birliğinin korunması öncelikli olarak dikkate alınmalıdır” hükmü amirdir.

Ancak son kararname özelinde, merkez memurlarının eş tayini talepleri dikkate alınmamış, açık mevzuat hükmüne rağmen aile birliği hakkı görmezden gelinmiştir. Üstelik idare tarafından, bundan sonraki süreçte de merkez memurlarına eş tayini uygulanmayacağı sözlü olarak belirtilmiştir. Bu durum yalnızca mevzuata değil, aynı zamanda Anayasa m.41’de güvence altına alınan aile birliğinin korunması hakkına da aykırıdır.

Geçmiş yıllarda aynı düzenlemeye atıf yapılarak merkez memurlarının eş tayini talepleri karşılanmışken, bu yıl ilk kez farklı bir uygulamaya gidilmesi çalışanlarda büyük bir güvensizlik ve mağduriyet doğurmuştur. Bu nedenle, 2025 yılının Cumhurbaşkanlığı tarafından “Aile Yılı” ilan edilmiş olması da dikkate alınarak, merkez memurlarının eş tayini taleplerinin yeniden değerlendirilmesi, ateşe yardımcısı olarak atanmayan eşlerin ek bir kararname ile aile birliğini sağlayacak şekilde görevlendirilmelerini talep etmekteyiz.

### **c) Geçici Görevlendirmelerin Kapatılması**

Geçici görevler, merkez personeli için çok önemli yere sahiptir. Hem yurtdışı temsilciliklerindeki personel eksikliğini giderilmesine katkı sağlamakta, hem de merkez personeline ekonomik açıdan bir nebze nefes aldırılmaktadır. Bu uygulama, yıllardır merkez memurlarına ek imkân sağlamış ve aynı zamanda dış temsilciliklerde hizmetin sürekliliğini desteklemiştir. Ancak son dönemde bu hak merkez memurlarından alınmış; “ikinci bir emre kadar durdurulduğu” belirtilmiş ve bu kapsamda merkez personeli artık geçici görevlendirmelere gönderilmemeye başlanmıştır.

Bu durum, merkez memurları nezdinde büyük bir mağduriyet yaratmıştır. Yıllardır fiilen uygulanan ve personele tanınan bu imkânın, neden ve hangi gerekçeyle kaldırıldığı çalışanlara açıklanmamış; böylece hem gelir kaybı hem de ciddi bir motivasyon kaybı ortaya çıkmıştır.

Sendikamız, bu uygulamanın gözden geçirilmesini ve merkez memurlarına yıllardır tanınan geçici görevlendirme hakkının derhal kendilerine geri verilmesini talep etmektedir. Bu yalnızca memurların maddi kayıplarını telafi edecek bir adım olmayacak; aynı zamanda kurum içinde eşitlik, adalet ve motivasyonun yeniden tesis edilmesini de sağlayacaktır.

## **2-) YURTDIŞI SÖZLEŞMELİ PERSONELİN SORUNLARI**

### **1-) Çalışma Saatlerinin Belirlenmesinin Misyonun Kendisine Bırakılması**

Dışişleri Bakanlığı Konsolosluk Hizmetleri Genel Müdür Yardımcılığı’nın 16.05.2025 tarihli yazısı ile, yurtdışında yaşayan vatandaşlara yönelik konsolosluk hizmetlerinin yeknesaklaştırılması amacıyla konsolosluk randevu saatleri yeniden düzenlenmiş, 02.06.2025 tarihinden itibaren randevuların yalnızca 09.00–12.00 ile 13.00–16.00 saatleri arasında verileceği bildirilmiştir. Bu düzenleme, randevulu banko hizmetlerine günlük toplam 6 saatlik bir zaman dilimi ayrılmasına neden olmuş, diğer taraftan temsilciliklerde yürütülen yazışma, aktarma, hukuki işlemler, arşiv ve idari görevler için fiilen zaman bırakmamıştır.

Konsolosluk işlemleri yalnızca randevu sistemine dayalı banko hizmetlerinden ibaret değildir. Randevu saatleri dışında da yoğun bir şekilde devam eden idari işler, evrak takibi, yazışma ve

raporlama yükümlülükleri bulunmaktadır. Halihazırda personel sayısı ciddi ölçüde azalmışken ve emekliye ayrılanların yerine yeni personel alımı yapılmamışken, mevcut çalışanların iş yükü artmış; randevu saatlerinin bu şekilde sınırlandırılması diğer görevlerin aksamasına, vatandaşlarımızın mağduriyet yaşamasına ve personel üzerinde baskının yoğunlaşmasına yol açmıştır.

Ayrıca, uygulama işin doğasına aykırı olarak tek tip bir şablon öngörmekte, her temsilciliğin farklı iş yoğunluğu, vatandaş sayısı ve yerel koşulları göz ardı etmektedir. Bu nedenle söz konusu düzenleme hem hizmet kalitesini düşürmekte hem de çalışanların görevlerini dengeli ve verimli biçimde yerine getirmelerini imkânsız hale getirmektedir.

**Talebimiz;** çalışma saatlerinin eskiden olduğu gibi her misyonun kendi ihtiyaçları ve iş yoğunluğu çerçevesinde kendileri tarafından belirlenmesi, temsilciliklere esnek hareket alanı tanınması ve randevu işlemleri dışındaki görevler için personele yeterli zaman bırakılmasının sağlanmasıdır. Bu düzenleme, hem vatandaşlara sunulan hizmetin kalitesini artıracak hem de çalışanların üzerindeki iş yükünü daha adil ve dengeli hale getirecektir.

### **b) Personel Eksikliği**

Yurtdışı sözleşmeli personel sayısı son yıllarda ciddi şekilde azalmış, emekliye ayrılanların yerine uzun süredir yeni atama yapılmamıştır. Bu durum, mevcut çalışanların üzerine **katlanarak artan bir iş yükü** bindirmiştir. Konsolosluklarda yürütülen vize, nüfus, pasaport, askerlik, noter ve vatandaşlık işlemleri neredeyse tamamen sözleşmeli personelin emeğiyle sürdürülmektedir. Büyük misyonlarda hizmet verilen vatandaş sayısı birçok ilin nüfusunu aşmasına rağmen personel sayısı artırılmamış, aksine azalmaya devam etmiştir.

**Talebimiz,** oluşan bu personel açığının derhal giderilmesi, emekliye ayrılanların yerine ivedilikle yeni sözleşmeli personel alımı yapılması ve mevcut çalışanların üzerindeki orantısız yükün hafifletilmesidir.

### **c) Ücret Artışları**

Yurtdışı sözleşmeli personelin maaşlarına uzun yıllar boyunca kayda değer bir artış yapılmamış, en son 2023 yılında verilen düşük oranlı zam beklentileri karşılamaktan çok uzak kalmıştır. Oysa aynı dönemde Türkiye’de memur maaşları son dört yılda kümülatif olarak %360 oranında artırılmış, buna karşın yurtdışında görev yapan sözleşmeli personelin ücretleri döviz bazında hızla erimiş ve görev yapılan ülkelerdeki yüksek enflasyon ile yaşam maliyetleri karşısında yetersiz kalmıştır. Bu durum hem personelin geçim koşullarını zorlaştırmakta hem de görev yaptığı ülkelerde eşdeğer yabancı personel ile kıyaslandığında ciddi bir gelir adaletsizliği yaratmaktadır.

**Talebimiz,** maaş artışlarının keyfi uygulamalara bırakılmadan bir sistematığe bağlanması, her yıl en az görev yapılan ülkenin enflasyon oranı kadar düzenli zam yapılması ve böylece personelin yaşam standartlarının korunmasıdır.

### **d) Mahkeme Kararlarının Uygulanmaması**

Bakanlık tarafından görevine son verilen çok sayıda yurtdışı sözleşmeli personel, açtıkları davaları yıllar sonra kazanmış; işe iade kararları verilmiş ve mali/özlük haklarının taraflarına ödenmesine hükmedilmiştir. Ancak bu kesinleşmiş mahkeme kararlarına rağmen, personelin göreve başlatılmadığı, hak ettiği mali ve özlük haklarının kendisine ödenmediği görülmektedir.

Mağdur personel tarafından Bakanlığa gerek dilekçe gerekse noter kanalıyla yapılan resmi başvurulara da herhangi bir yanıt verilmemekte, böylece çalışanlar uzun yıllar süren yargı mücadelesi sonucunda dahi haklarına kavuşamamaktadır. Bu durum, sadece bireysel mağduriyetlere değil, aynı zamanda kurumda görev yapan tüm personele yönelik adalet ve hukuk devleti ilkelerine olan güvenin zedelenmesine yol açmaktadır.

**Talebimiz**, kesinleşmiş mahkeme kararlarının ivedilikle uygulanması, göreve iade kararlarının derhal yerine getirilmesi ve personele hükmedilen mali ve özlük haklarının eksiksiz olarak ödenmesidir. Bu husus hem hukuk devleti ilkesinin gereği hem de çalışanların mağduriyetinin giderilmesi açısından zorunludur.

#### **e) Sağlık Tedavi Giderleri**

Yurtdışı sözleşmeli personelin en büyük sorunlarından biri, sağlık giderlerinin karşılanmamasıdır. Personelin ve aile fertlerinin muayene, tedavi ve ilaç masrafları Bakanlık tarafından ödenmeyip, çalışanların kendi imkanlarıyla karşılanmaktadır. Bu durum, özellikle sağlık harcamalarının yüksek olduğu ülkelerde ciddi mağduriyetlere yol açmaktadır.

Somut bir örnek olarak; KKTC’de görev yapan Dışişleri Bakanlığı sözleşmeli personeli, aynı hastanede aynı hizmeti almasına rağmen, sağlık giderlerini kendi cebinden ödemek zorunda bırakılmaktadır. Oysa aynı ülkede görev yapan Milli Eğitim Bakanlığı personelinin tedavi giderleri Bakanlıkları tarafından karşılanmaktadır. Bu eşitsizlik, çalışanlar arasında kurumlar arası adaletsizliği gözler önüne sermektedir.

**Talebimiz**, yurtdışı sözleşmeli personelin ve aile bireylerinin sağlık giderlerinin Bakanlık tarafından karşılanması, diğer kamu kurumlarındaki uygulamalara paralel bir sistemin acilen hayata geçirilmesidir.