



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Kamu yönetimi, devletin topluma hizmet sunarken oluşturduğu düzen ve sistematığı ifade etmektedir. Bu düzenin iyi işlemesi, kamu hizmetlerinin kaliteli bir şekilde verildiğini gösterir. Bu nedenle siyasal iktidarların devlet yönetim anlayışında yaptığı değişiklikler, kamu yönetimini ve kamu personel rejimini de doğrudan doğruya etkilemiştir.

Ülkemizde, Anayasa'nın 70'inci maddesi ile kamu hizmeti vermek vatandaşlar açısından bir hak olarak tanımlanmıştır. Anayasa'nın 128'inci maddesi ile ise kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri tarafından yerine getirileceği belirtilmiştir. Kamu personel rejimi ile ilgili olarak temel kriterlerin belirlendiği kanun, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur.

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Eylül 2020 itibarıyla, Kamu Sektörü İstihdam Sayılarına göre; 2 milyon 956 bini kadrolu personel, 508 bin 790 sözleşmeli personel, 1 milyon 150 bin 347 sürekli işçi, 57 bin 910 geçici işçi ve 105 bin 894 de diğer olarak tanımlanan toplam 4 milyon 779 bin 352 kamu personeli bulunmaktadır.

AKP'nin 18 yıllık iktidarında en büyük tahribatlardan biri de, kamu personel rejiminde yaşanmıştır. AKP'nin iktidara geldiği 2002 yılından bu yana, her alanda olduğu gibi kamu personel rejiminde de sorunlar çözüleceğine çeşitlenmiş, önceden var olan sorunlar da derinleşip, kangrenleşmiştir. Bu dönemde devlet yönetme ciddiyeti yok edilmiş, toplumun kamu kurumlarına olan güveni azalmış, bu nedenle de ekonomik ve sosyal alanda ciddi sorunlar yaşanmıştır. Ak parti hükümetlerinin kamu kurumlarının yönetiminde ortaya koyduğu yanlış anlayış ve ciddiyetsizlik, maalesef kamuda istihdam edilen nitelikli, liyakatli, tecrübeli personel yapısını ortadan kaldırmıştır. Ak Parti 18 yıldır kamu personellerini, devlet hizmetlerini vatandaşlara daha kaliteli sunmanın aracı olarak değil, kendi iktidarını daha sağlamlaştırmanın bir aracı olarak görmüştür.

Oysa ülkemizdeki kadrolu, sözleşmeli, işçi ve geçici işçi olarak kamuda istihdam edilen 4 milyon 779 bin kamu çalışanın çözülmeyi bekleyen çok büyük ve önemli sorunları bulunmaktadır.

AKP iktidarlara boyunca kamu çalışanlarının hakları sürekli geriye gitmiştir. Bu gün kamu çalışanları iktidardan; kamudaki liyatsızlık nedeniyle ortaya çıkan terfilerdeki haksız uygulamaların sona ermesini, kamu çalışanları arasındaki ücret eşitsizliklerinin düzeltilmesini, artan hayat pahalılığı karşısında maaşlarının eriyip gitmesinin ve maaşlarının yüksek vergi dilimleri nedeniyle düşmesinin önlenmesini, bir türlü verilmeyen 3 bin 600 ek gösterge haklarının verilmesini, ücretlerinin insan onuruna yakışır düzeye çıkarılmasını, kamu çalışanlarının statülerindeki farklılaşma nedeniyle yaşanan ekonomik ve sosyal adaletsizliklerin ortadan kaldırılmasını beklemektedirler.

Öncelikle; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 3'üncü maddesi ile kanunun temel ilkeleri; 1)Sınıflandırma 2)Kariyer 3)Liyakat olarak sıralanmıştır. Kanunda "sınıflandırma" ilkesi, devlet memurlarını görevlerinin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırmak olarak tanımlanırken, "kariyer" ilkesi, devlet memurlarına yaptıkları hizmetler için gerekli bilgi ve yetiştirme şartlarına uygun bir



şekilde, sınıfları içinde en yüksek dereceye kadar ilerleme imkanı olarak belirtilmiştir. "Liyakat" ilkesi ise *"Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır"* şeklinde tarif edilmektedir. Devlet Memurları Kanunu yıllar içinde çok defa değiştirilmişse de, kanunun, temelini oluşturan 3 ilke korunmuştur. Çünkü kamu hizmetlerinin sistematik bir şekilde ve bir düzen içinde verilmesi, kamu personeli arasında ekonomik ve sosyal haklar bakımından adaletli bir sistemin kurulması, verimli ve rasyonel bir personel rejiminin hayata geçirilmesi ancak birbirini tamamlayan bu üç ilkenin uygulanması ile mümkündür.

Ancak Ak Parti döneminde, 3 temel ilke sadece kanun metninde kalmış, bütün uygulamalar liyakat, sınıflandırma ve kariyer ilkelerine aykırı olarak gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle de kamu hizmetlerinin işleyişinde çok ciddi sorunlar ortaya çıkmıştır. Kamu personel rejiminin bütüncül yapısı bozulmuştur. Çalışma barışını temelden etkileyecek şekilde aynı işi yapan, farklı statüde pek çok kamu çalışanı ortaya çıkmıştır. Üstelik bu çalışanlar arasında ekonomik ve sosyal haklar bakımından da çok büyük farklılıklar vardır. Mevcut ücretlendirme sisteminde önemli adaletsizlikler olup, verilen hizmetle, alınan ücret arasında, etki ve önem dengesi, Ak Partini'nin yanlış uygulamaları ve düzenlemeleri ile tamamen ortadan kaldırılmış durumdadır. Adil bir ücretlendirme politikasının kamuda uygulanmıyor olması, toplumda büyük ve kalıcı etkiler yaratacak düzeye ulaşmış durumdadır. Kamu personel rejiminde liyakat anlayışı Ak Parti ile adeta yerle bir edilmiş, eğitim, tecrübe gibi yeterliliklere sahip olmayan kişiler sadece iktidara yakın oldukları için çok kritik kamu hizmetlerinde işe alınmıştır. Bu ve benzer uygulamalar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile belirlenen 3 temel ilkenin çöktüğünün somut göstergeleridir.

657 sayılı Kanunda belirlenen kamuda işe alım, terfi ve atamalarda liyakat ilkesine uyulmamaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarında, işe alımlarda ve işyeri içerisinde yükselmelerde, liyakat ilkesi değil siyasal iktidara yakın olma, tek kriter olarak görülmektedir. Liyakat ilkesinin gerektirdiği rasyonel ve objektif ölçütler yerini, siyasi iktidara yakın olan kişiye özel işe alımlara ya da kişiye özel terfilere bırakmış durumdadır. Bu durum eğitimden sağlığa, bilimsel çalışmalardan ekonomik verilere kadar her alanı etkileyen ve olumsuz sonuçlar doğuran bir tabloyu ortaya çıkarmaktadır.

Liyakat sisteminin kamu yönetimi içinde en alttan en üste kadar uygulanması devlet içindeki düzeni ve uyumu koruyacak, gelişme ve ilerlemenin de önünü açacaktır. Bu nedenle kamuda liyakat ilkesinin uygulanması mutlaklıktır. Devlet Memurları Kanunu'nda, belirlenen 3 temel ilkeden birinin liyakat olmasının nedeni budur. Ancak, Devlet memuriyetinin Ak Parti iktidarınca 18 yıldır bir kadrolaşma alanı olarak görülmesi nedeniyle, Ankara Hayvanat Bahçesi Müdürü'nün, (TÜBİTAK) Ulusal Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM) Müdür Yardımcılığı'na atanması, Türkiye Tenis Federasyonu Başkanı'nın Danıştay üyeliğine atanması, işsizlik, enflasyon, dış borç gibi ekonominin temel göstergelerinin açıklandığı Türkiye İstatistik Kurumu'na iktidara yakınlığı ile bilinen bir kişinin atanması, Kasım 2020 tarihli, Sayıştay Denetim Raporunda belirtildiği gibi Ordu Büyükşehir Belediyesi özel kalem müdürlüğü kadrosuna 9 farklı kişinin 13 defa atanması liyakatsiz atamalara verilecek sadece birkaç örnektir. Bu tip atamalar



kurumların güvenilirliğini hem ulusal alanda hem de uluslararası alanda zedelemekte, gerçek verilerin açıklanmaması nedeniyle kalıcı ve doğru çözümlerin bulunmasını da engellemektedir. Liyakat ilkesinin uygulanmaması kamudaki tüm kurumların görevlerini gerektiği gibi yapmalarını engelleyecek, ülkenin gelişmesini ve ilerlemesini durduracak son derece vahim sonuçlar doğuracak bir durumdur.

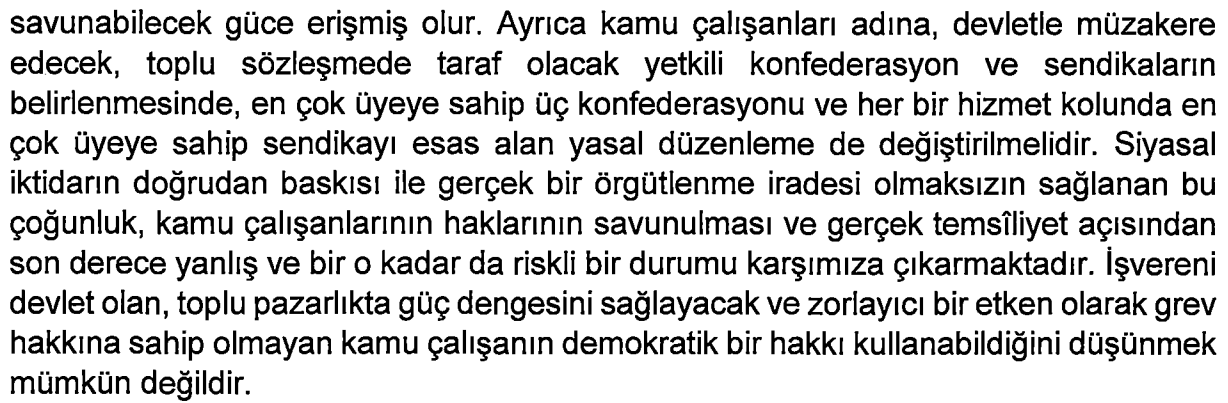
Kamu personelinin önemli bir diğer sorunu da ücretlerdeki düşüklük ve adaletsizliktir. Günümüz koşullarında üst düzey devlet memurları bile aldıkları maaşlarla geçimlerini sağlamakta zorluk çekerken, ortalama düzeyde maaş alan bir memurun, aldığı maaşla bir aylık geçimini sağlayabilmesi imkansızdır.

TÜİK tarafından Aralık ayı enflasyonunun yüzde 14,6 olarak açıklanmasının ardından memurların 2021 yılının ilk yarısında alacakları zam oranları da belli olmuştur. Buna göre; memurlara yüzde 4,36 oranında enflasyon zammı yapılacaktır. Yüzde 3 sözleşme zammı ile birlikte Ocak itibarıyla, 2021 yılının ilk yarısında memurların alacakları toplam zam oranı yüzde 7,36 olmuştur. Buna göre en düşük memur maaşında yaklaşık 275 lira artış olacaktır. Ortalama memur maaşına gelecek olan zam ise 320 lira civarındadır.

Öncelikle TÜİK tarafından açıklanan enflasyonun, gerçek enflasyonla uzaktan yakından ilgisi yoktur. Son 1 yılda, (Kasım 2020 itibarıyla) yumurta yüzde 69,65, ayçiçek yağı yüzde 37,61, mercimek yüzde 41,74, kuru fasulye yüzde 25,53 oranında zamlanmıştır. Birleşik-Kamu İş'in, en çok tüketilen 77 gıda maddesini esas alarak, Kasım 2020'de yaptığı çalışmaya göre gıda harcamalarında son bir yıllık artış da yüzde 31,6 olmuştur. Yine son bir yılda elektrik ve doğalgaza ortalama yüzde 35 oranında zam yapılmıştır. Üstelik 2021 yılına girer girmez elektriğe yüzde 6, doğalgaza ise yüzde 1 oranında yeniden zam yapılmıştır. Köprü ve otoyollara yapılan yüzde 25'lik zammın yanı sıra konut kiralalarına da yapılacak zam oranı yüzde 12,28 olarak açıklanmıştır. Birleşik Kamu-İş tarafından 2020 Aralık ayı açlık sınırının 3 bin 146 lira olarak açıklandığı da hatırlanacak olursa, 2021 yılının ilk 6 ayı için geçerli olacak olan zamlar memurların eline geçmeden eriyip gitmiştir. Pek çok memur, bankalardan çektiği kredilerle ve aldığı borçlarla hayatını sürdürmeye çalışmaktadır. Eğitim-İş tarafından 2020 Kasım ayında yapılan araştırmaya göre; öğretmenlerin yüzde 96'sı son bir yılda yaşanan fiyat artışları karşısında bütçelerinin çöktüğünü ifade ederken, öğretmenlerin yüzde 29'unun esnafa, yüzde 35'inin ise şahıslara nakit olarak borcu olduğu açıklanmıştır. Benzer ekonomik sorunlar sağlık çalışanları, polisler ve diğer kamu görevlileri açısından da maalesef geçerlidir. Maalesef bugün için kamu çalışanları borç batağına saplanmışlardır ve kredi kartları ile günü kurtarmaktadırlar. Kamu çalışanlarını maaş artışlarında esas alınan TÜİK'in açıkladığı yüzde 14,60'lık enflasyon oranı gerçek enflasyonu kesinlikle yansıtmamaktadır. Gerçek enflasyon yüzde 35 iken maaşlara yapılan zam ancak yüzde 7,36 oranında kalmıştır. Toplu sözleşme görüşmelerini yapan, yetkili yandaş sendika Memur-Sen bile gerçek enflasyonun çok çok altında olan bu zamma tepki göstermiştir

Kamu çalışanlarının ekonomik ve sosyal haklarını alabilmesi için öncelikle sendikal hak ve yetkilerini özgürce kullanılması, toplu sözleşme hakkının ayrılmaz bir parçası olan grev hakkının kamu çalışanlarına tanınması gerekmektedir. Bu sayede kamu çalışanları ekonomik haklarını toplu sözleşme görüşmelerinde gerektiği gibi





dilimi kaybı 150 TL olurken, genel İdarede çalışan memurun ise Haziran ayı vergi dilimi kaybı 70 TL'dir. Zaten maaşlarına yeterli zam almayan, aldığı zamdan fazlası enflasyon karşısında eriyen memurların bir de vergi dilimine girmeleri nedeniyle yaşadıkları mağduriyetleri engellenmelidir.

Kamu çalışanlarının bir diğer önemli sorunu ise 3 bin 600 ek gösterge konusudur. Polis, öğretmen, hemşire, din görevlisi gibi pek çok kamu çalışanı özellikle 3 bin 600 ek gösterge nedeniyle yıllardır oylanmaktadır. Memurların 3 bin 600 ek göstergeye sahip olmaları onların ekonomik koşullarını hem çalışırken hem de emekli oldukları dönemde iyileştirecek bir durumdur. Ancak Ak Parti iktidarı tarafından memurlar yıllardır oylanmakta ve 3 bin 600 ek gösterge sadece seçim dönemlerinde dile getirilmektedir. Bir seçim malzemesi haline getirilen 3 bin 600 ek gösterge, çalışma barışını bozmayacak şekilde kamu çalışanlarına tanınmalıdır. Her seçim döneminde vaad edilen ancak bir türlü yasal düzenleme yapılmayan 3 bin 600 ek gösterge konusunda acilen bir adım atılmalıdır.

Kamu çalışanlarının bir başka sorunu ise kamudaki bütüncül yaklaşımdan uzaklaşılması sonucunda memur statülerinin farklılaşmasıdır. Kadrolu, sözleşmeli, kadro karşılığı sözleşmeli gibi farklı statülerin getirilmesi kamu personel rejiminin dengesini bozulmuştur. Bozulan dengeler de beraberinde büyük adaletsizlikleri getirmiştir. Aynı işi yapan memurlar arasında kadrolu/sözleşmeli ayrımı halen devam etmektedir. Ekonomik ve sosyal haklar bakımından da önemli farklılıklar yaratan bu durum ortadan kaldırılmalıdır.

Kamudaki terfilerde belirleyici olan sözlü mülakatların şeffaf olmaması da, kamu personeli açısından önem taşıyan sorunlardan biridir. Liyakat ilkesi çerçevesinde değerlendirilmesi gereken sözlü mülakatlar şeffaflıktan uzaktır. Kamu yönetiminde yükselmelerde uygulanan sözlü sınavlar gerçek amacından sapmış durumdadır. Liyakat ilkesinde olduğu gibi kişiye özel mülakat yapılmakta, objektif herhangi bir kriter bulunmamaktadır. Şeffaflıktan uzak bu yöntem kamu hizmetlerine zarar vermektedir. Mülakatların şeffaf bir şekilde ve belirli kriterler çerçevesinde yapılması sağlanmalıdır.

Kamu hizmetlerinin düzgün bir şekilde yapılması; toplumsal olarak güven ortamını oluşturması nedeniyle çok büyük bir önem taşımaktadır. Bu nedenle kamu personel rejiminde, kanunla belirlenmiş ilkelere uyulmaması, toplumsal güveni yok edecek, bu da ekonomik ve sosyal açıdan ağır sonuçların doğmasına neden olacaktır. Siyasal iktidarın kamu personel rejimine yaklaşımı ve uyguladığı politikalar bu nedenle son derece önemlidir.

Bugün ülkemizdeki kamu personel rejiminde tam bir kuralsızlık hakimdir. Eğitime, bilgiye, çalışmaya ve yeteneğe değer verilmeyen bir kamu yönetim sistemi hakim kılınmıştır. Kalkınmada ve gelişmede hayati öneme sahip pek çok kamu hizmeti konunun uzmanı olmayan kişilerin eline bırakılmıştır. Oysa bilginin değerinin arttığı, teknolojinin günden güne daha da geliştiği, küreselleşen dünyada, kamusal ihtiyaç ve hizmetlerin farklılaştığı bu süreçte, kamudaki istihdam politikalarındaki siyasi iktidarın hayati yanlışlarının bedeli toplumun tamamı ödemektedir. Kamuda istihdam edilen milyonlarca kişi bu çarpık sistemin içinde pek çok sorunla boğuşmak zorunda kalmaktadır.



Yukarıda açıklanan nedenlerle; kamuda istihdam edilen çalışanların sorunlarının tespiti, bu sorunların çözümü için yapılacakların belirlenmesi ile kamu personel rejiminde kanunla belirlenen liyakat, sınıflandırma ve kariyer ilkelerinden uzaklaşılmasının nedenleri, bu nedenleri ortadan kaldıracak önlemlerin tespiti, memurların maaş zamlarının enflasyon karşısında erimesinin önüne geçilmesi için yapılacakların belirlenmesi, memur maaşlarından yapılan gelir vergisi kesintilerinin yüksekliği karşısında yaşanan mağduriyetin giderilmesi, çalışma barışını bozmayacak şekilde 3 bin 600 ek gösterge hakkının kamu çalışanlarına ne şekilde tanınacağına tespiti, kamuda ortaya çıkan statü farklılıklarının doğurduğu sonuçların araştırılması, statü farklılıklarının ortadan kaldırılması için yapılacakların belirlenmesi ve devlet ciddiyeti ile bağdaşan ve sürdürülebilir kamu istihdam politikalarının tavizsiz şekilde uygulanmasını sağlayacak hukuksal düzenlemelerin belirlenmesi amacı ile Anayasa'nın 98, TBMM İçtüzüğü'nün 104 ve 105 'inci maddeleri gereğince meclis araştırma komisyonu kurulmasını arz ve teklif ederiz.

Ömer Fethi Güner
Ankara

Ünal DEMİRTAŞ

Zonguldak Milletvekili

Aziz Özer
Ankara mv.

Set - Lijon
TEWİN DİNOL
ANU. MV.

Ağbaba
Veli Ağbaba
Malatya MV.

Sergin Tulu

Canan Yüceser
Tehr. dym

Hürşat Altın Kayaşın
Bursa
Halk

Özgül Çelken
Gazakale MV.

Gamze TASCİER
ANKARA MV

Sera Kadyal
İST
Stady

Ali Seker
İstanbul MV.

Kadim Durmaz
Tokat MV

Sibel Özdemir
İstanbul MV.

Yüksel Özkan

Kemal ZETBEK

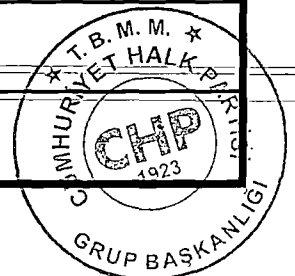
Burhan Altın

Deniz Yanyılmaz
Zonguldak MV.

TACETAN
İZMİR
BASKANLIĞI



2190 Sayılı Meclis Araştırma Önergelerinin İmza Çizelgesi

[illegible]

ÖZET

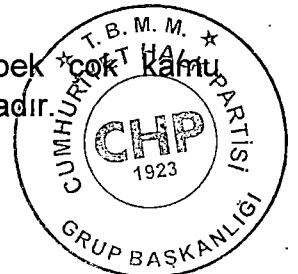
Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı,Eylül 2020 itibariyle;2 milyon 956 bini kadrolu personel, 508 bin 790 sözleşmeli personel,1 milyon 150 bin 347 sürekli işçi,57 bin 910 geçici işçi ve 105 bin 894 de diğer olarak tanımlanan toplam 4 milyon 779 bin 352 kamu personeli bulunmaktadır.

AKP iktidarı boyunca kamu çalışanlarının hakları sürekli geriye gitmiştir. Bugün kamu çalışanları iktidardan;kamudaki liyatsızlık nedeniyle ortaya çıkan terfilerdeki haksız uygulamaların sona ermesini,kamu çalışanları arasındaki ücret eşitsizliklerinin düzeltilmesini,artan hayat pahalılığı karşısında maaşlarının eriyip gitmesinin ve maaşlarının yüksek vergi dilimleri nedeniyle düşmesinin önlenmesini,bir türlü verilmeyen 3 bin 600 ek gösterge haklarının verilmesini,ücretlerinin insan onuruna yakışır düzeye çıkarılmasını,kamu çalışanlarının statülerindeki farklılaşma nedeniyle yaşanan ekonomik ve sosyal adaletsizliklerin ortadan kaldırılmasını beklemektedirler.

Öncelikle,kamu kurum ve kuruluşlarında,işe alımlarda ve işyeri içerisinde yükselmelerde,liyakat ilkesi değil siyasal iktidara yakın olma,tek kriter olarak görülmektedir.Liyakatsiz atamalar,kurumların güvenilirliğini hem ulusal alanda hem de uluslararası alanda zedelemekte,gerçek verilerin açıklanmaması nedeniyle kalıcı ve doğru çözümlerin bulunmasını da engellemektedir.Kamudaki bütüncül anlayışı yok eden iktidar kadrolu,sözleşmeli,kadro karşılığı sözleşmeli gibi farklı statüleri getirerek kamu personel rejiminin dengesini bozmuştur.Bu statülere göre farklılaşan ücretler çok düşük düzeyde kalmaktadır.Üst düzey devlet memurları bile aldıkları maaşlarla geçimlerini sağlamakta zorluk çekerken,ortalama düzeyde maaş alan bir memurun, aldığı maaşla bir aylık geçimini sağlayabilmesi imkansızdır.

TÜİK'in açıkladığı yüzde 14,6'lık enflasyon oranına göre;2021 yılının ilk yarısında memurlara yüzde 4,36 oranında enflasyon zammı yapılacaktır.Yüzde 3 sözleşme zammı ile birlikte,2021 yılının ilk yarısında memurlar toplam yüzde 7,36oranında zam alacaktır.Buna göre en düşük memur maaşında yaklaşık 275 lira ortalama memur maaşında ise 320 lira civarında artış olacaktır. Kamu çalışanlarını maaş artışlarında esas alınan TÜİK'in açıkladığı yüzde 14,60'lık enflasyon oranı gerçek enflasyonu kesinlikle yansıtmamaktadır.Gerçek enflasyon yüzde 35 iken maaşlara yapılan zam ancak yüzde 7,36 oranında kalmıştır.Toplu sözleşme görüşmelerini yapan,yetkili yandaş sendika bile gerçek enflasyonun çok çok altında olan bu zamma tepki göstermiştir.Maalesef bugün için kamu çalışanları borç batağına saplanmışlardır ve kredi kartları ile günü kurtarmaktadırlar.Ayrıca gelir vergisi kesintileri ile ortalama maaş alan bir memur,Mart ayında aldığı maaşının ortalama 100-150 lirasını Haziran ayında,bir o kadarını da Kasım ayında vergi dilimi nedeniyle kaybetmektedir.Birleşik Kamu İş tarafından yapılan açıklamaya göre;2020 yılında kamu çalışanlarının satın alma gücü bir önceki yıla göre en az üçte bir oranında azalmıştır.AKP'nin yanlış ücret politikaları nedeniyle her geçen gün daha fazla yoksullaşan kamu çalışanlarının maaşları enflasyon,döviz ve altın karşısında ezilmektedir.

Bunların yanında,polis,öğretmen,hemşire,din görevlisi gibi pek çok kamu çalışanı özellikle 3 bin 600 ek gösterge nedeniyle yıllardır oylanmaktadır.



Yukarıda açıklanan nedenlerle;kamuda istihdam edilen çalışanların sorunlarının tespiti, bu sorunların çözümü için yapılacakların belirlenmesi ile kamu personel rejiminde kanunla belirlenen liyakat,sınıflandırma ve kariyer ilkelerinden uzaklaşılmasının nedenleri,bu nedenleri ortadan kaldıracak önlemlerin tespiti, memurların maaş zamlarının enflasyon karşısında erimesinin önüne geçilmesi için yapılacakların belirlenmesi,memur maaşlarından yapılan gelir vergisi kesintilerinin yüksekliği karşısında yaşanan mağduriyetin giderilmesi,çalışma barışını bozmayacak şekilde 3 bin 600 ek gösterge hakkının kamu çalışanlarına ne şekilde tanınacağıının tespiti,kamuda ortaya çıkan statü farklılıklarının doğurduğu sonuçların araştırılması,statü farklılıklarının ortadan kaldırılması için yapılacakların belirlenmesi ve devlet ciddiyeti ile bağdaşan ve sürdürülebilir kamu istihdam politikalarının tavizsiz şekilde uygulanmasını sağlayacak hukuksal düzenlemelerin belirlenmesi amacı ile Anayasa'nın 98,TBMM İçtüzüğü'nün 104 ve 105'inci maddeleri gereğince meclis araştırma komisyonu kurulmasını arz ve teklif ederiz.

