

KAMU GÖREVLİLERİNİN ACİL ÇÖZÜM BEKLEYEN SORUNLARI

GÖRÜŞLER ÖNERİLER TALEPLER



TÜRKİYE KAMU-SEN AR-GE MERKEZİ

ANKARA – Kasım 2019

İSTİSNASIZ BÜTÜN SÖZLEŞMELİ 4-B'Lİ, İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ VE GEÇİCİ PERSONEL KADROYA GEÇİRİLMELİDİR

Bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin istisnasız olarak 657 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesi sağlanmalıdır. 657 sayılı Kanunun 4. maddesinin "B" fıkrası kapsamında istihdam edilen personel ile diğer mevzuat hükümlerine göre sözleşmeli, geçici, vekil gibi adlar altında çalışan personelin tamamı ilgili kanunun 4. maddesinin "A" fıkrasında çalışan kadrolu memur olarak değerlendirilmelidir. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan geçici işçiler, daimî işçi; üniversite ve yüksekokul mezunu kamu işçileri de talepleri halinde bir defaya mahsus olarak memur kadrolarına atanmalı, böylelikle kamuda personel statüleri memurlar ve kamu işçileri olarak belirlenmeli, güvencesiz ve esnek istihdam modelleri Kanundan çıkarılmalıdır.

ADİL, GÜVENİLİR, ŞEFFAF BİR ATAMA SİSTEMİ OLUŞTURULMALIDIR

Kamuoyunda kamuya yapılan atamalara ilişkin olarak oluşan tereddütler giderilmeli, kamu görevlilerinin ilk işe alınmalarında merkezi sınav sistemi geliştirilerek sürdürülmeli; en üst düzeyde sınav güvenliği sağlanarak her türlü istismarın önlenmesi ve adil bir sınav sistemi oluşturulması için gerekli tedbirler alınmalı ve kamuya personel atama süreci şeffaf bir yapıya kavuşturulmalıdır. Adam kayırma, kamplaşma ve kutuplaşmalara yol açan mülakata dayalı atama yönteminden vazgeçilmeli, kamuda aslî atama sistemi merkezi sınava dayalı olmalıdır.

KAMUDA HAKSIZLIKLAR, KORKU VE ENDİŞE DÖNEMİ SONA ERDİRİLMELİ, GÖREVDE YÜKSELME VE UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ SINAVLARININ DÜZENLİ OLARAK ADALET VE HAKKANİYET İLKELERİ İÇERİSİNDE GERÇEKLEŞTİRİLMESİ SAĞLANMALI, SINAV YAZILI OLARAK YAPILMALI, TORPİLİ ÖNE ÇIKARAN MÜLAKAT KALDIRILMALIDIR

Kurumlarda görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının belirli periyotlarla, düzenli olarak yapılması için 657 sayılı Kanuna bir madde eklenmeli, bütün yöneticilik kademeleri için kariyer ve liyakat ilkelerine uygun olarak yazılı sınav kazanma şartı getirilmelidir. Oluşturulan sistemde adaletsizliğe uğrayarak, hukuksuz bir şekilde görevden alınan kamu görevlerinin hakları iade edilmelidir.

ÇALIŞMA HAYATIMIZIN HER ALANINDA AYRIMCILIK KALDIRILMALI, HERKESE EŞİT BİR YAKLAŞIM SERGİLENMELİDİR

Ülkemizde demokrasinin gerçek anlamda hayat bulması amacıyla bütün sivil toplum kuruluşlarına eşit şekilde yaklaşılmalıdır. Bu doğrultuda hiçbir sivil toplum örgütüne önyargı ya da sempati ile yaklaşılmamalı, tüm sivil toplum kuruluşları demokrasinin işleme için gerekli birer araç olarak kabul edilmeli, örgütlenme oranının artması için gerekli her türlü tedbir alınmalıdır.

EK GÖSTERGE RAKAMLARI YENİDEN BELİRLENMELİ, EK GÖSTERGE ALAMAYAN PERSONELİN DE BU UYGULAMADAN FAYDALANMASI SAĞLANMALIDIR

2018 yılı seçimleri öncesinde dile getirilen ek gösterge değişikliği bütün kamu görevlilerini kapsayacak şekilde ele alınmalıdır. Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışan personel başta olmak üzere ek

göstergeden faydalanamayan personele ek gösterge verilmeli ve ek göstergeler hiyerarşik düzene göre yeniden belirlenerek, idareciler başta olmak üzere ek gösterge farklılıkları giderilmelidir. Aynı eğitim düzeyinde olup aynı işi yapan kamu görevlileri arasındaki ek gösterge adaletsizliği çözülmeli, belirlenmiş olan ek gösterge rakamları artırılmalıdır. Türkiye Kamu-Sen'in konu hakkındaki hassasiyetlerini yansıtan kanun teklifi TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu'nda beklemektedir. Bu teklifin dikkate alınarak yasalaşmasının sağlanması sorunu çözecektir.

TÜM MEMURLARIMIZIN AİLE BİRLİĞİNİN SAĞLANMASI TEMEL ALINMALI, EŞ DURUMU, SAĞLIK VE ÖĞRENİM ÖZÜRÜ ÖNÜNDEKİ ENGELLER KALDIRILMALIDIR

Kamu görevlilerinin yer değiştirmelerinde aile bütünlüğünün korunması üzerinde hassasiyetle durulmalı, yüksek lisans ve doktora yapmak yeniden özür grubu içerisine alınarak tüm memurların kendilerini daha çok geliştirmeleri teşvik edilmelidir.

VERGİ ADALETSİZLİĞİ SON BULMALI, VERGİ DİLİMLERİ YENİDEN DÜZENLENMELİDİR

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 23. maddesine bir fıkra eklenerek Devlet memurlarına ödenen taban aylık tutarının Gelir Vergisi'nden muaf tutulması sağlanmalı, diğer sözleşmeli personelin de vergi matrahlarından aynı tutarda indirim yapılmalıdır. Çalışanlar için vergi dilimleri yeniden düzenlenerek her vatandaşın gelirine göre vergi ödemesi sağlanmalıdır.

MEMURLARA DA DİNİ BAYRAMLARDA İKRAMİYE VERİLMELİDİR

657 sayılı Kanuna bir madde eklenerek emeklilere olduğu gibi memurlara da dini bayramlar öncesinde bayram ikramiyesi verilmesi sağlanmalıdır.

MEMURLARA YAPILAN BÜTÜN EK ÖDEMELER EMEKLİ MAAŞI VE EMEKLİ İKRAMİYESİ HESAPLAMASINDA ESAS ALINMALI, EMEKLİLERİN DE EŞ VE ÇOCUK YARDIMINDAN FAYDALANMASI SAĞLANMALIDIR

Devlet memurlarının emeklilik hakları ve emekli maaşlarının belirlendiği mevzuatta gerekli değişiklik yapılarak memur maaşını oluşturan bütün kalemler ile ek ödeme, ek ders, döner sermaye ve diğer ödemeler de emekli keseneğine dâhil edilmelidir. Yapılacak değişiklikle memurların emekli ikramiyesi için öngörülen ödeme kalemlerine ek ödeme, ek ders, döner sermaye gibi bütün ödeme unsurları da eklenmelidir. Kamu görevlilerinin emekli olduklarında kesilen eş ve çocuk yardımı ödemesini emeklilikte de almasını sağlayacak düzenleme derhal hayata geçirilmelidir.

KAMU GÖREVLİLERİNE VE EMEKLİ MAAŞLARINA REFAH PAYI VERİLMELİDİR

Daha adil bir gelir dağılımı, daha müreffeh bir ülke hedefine ulaşmak amacıyla, ücret politikalarında yapılacak vizyon değişikliği ile kamu görevlileri ve emeklilerin maaşlarının, yaşanan ekonomik gelişmeye bağlı olarak refah yönünden de artması sağlanmalıdır.

YARDIMCI HİZMETLER SINIFINDAKİ PERSONEL BİR DEFAYA MAHSUS GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFINA ALINMALIDIR

Yardımcı Hizmetler Sınıfına dahil personelin büyük çoğunluğu idari hizmetlerde, masa başı işlerde görevlendirilmektedir. Fiiliyatta zaten mevcut olan bu durumun yasal bir zemine taşınması, çalışma hayatında karşı karşıya kalınan bu hukuki ayrımcılığın giderilmesi amacıyla Yardımcı Hizmetler Sınıfına dahil olan personelin bir defaya mahsus olarak Genel İdare Hizmetleri Sınıfına geçirilmesi sağlanmalıdır.

4/C'DEN 4/B'YE GEÇEN PERSONELİN RESEN EMEKLİ EDİLMESİ UYGULAMASINA SON VERİLMELİDİR

657 sayılı Kanununun 4. maddesinin C fıkrası uyarınca çalıştırılan geçici personelin 4/B'li sözleşmeli statüye geçirilmesine ilişkin Karar, 30 Mart 2018 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak Karar, geçici personelin sözleşmeli statüye alınmasından çok, sözleşmeli statü içerisinde mali ve özlük hakları farklı bir istihdam modeli getirmiştir. Bu Karara göre söz konusu personel emekli olmaya hak kazandıktan sonra çalışmamakta, doğrudan emekliye sevk edilmektedir. Bir tarafta erken yaşta emeklilik nedeniyle sosyal güvenlik sisteminin açık verdiği gerekçesiyle "emeklilik yaşı yükseltilsin" denilmekte diğer tarafta ise erken yaşta emeklilik hakkı kazanıp da çalışmak isteyen personel resen emekli edilmektedir. Hatta emeklilikte yaşa takılanlar olarak adlandırılan kesimin talepleri de aynı gerekçe ile karşılık bulmamaktadır. Böyle bir durumun çelişki yarattığı, vatandaşların çalışma hakkını kısıtladığı ve istemedikleri halde emekliye ayrılan çalışanlarımız açısından mağduriyet doğurduğu açıktır. Bu nedenle 4/C'den 4/B'ye geçen personelin resen emekli edilmesi uygulamasından vaz geçilmesi gerekmektedir.

4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE TOPLU SÖZLEŞME KANUNUNDA MEYDANA GELEN AKSAKLIKLAR ORTADAN KALDIRILMALIDIR

4688 sayılı Kanunun birçok maddesinden dolayı hem kamu sendikacılığı hem de sendika yöneticileri mağdur olmaktadır. Kanunun eksikliği en son yapılan toplu sözleşme görüşmelerinde bir kere daha ortaya çıkmıştır. Başta toplu sözleşme kapsamı ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na itiraz hakkı olmak üzere uluslararası sözleşmelerle çelişen ve demokratikleşmenin önünde engel teşkil eden hususlar düzeltilerek, kamuda çağdaş bir sendikal örgütlenmeyi sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.

ÇALIŞANLAR ADINA SENDİKALARIN YÖNETİME KATILMASI SAĞLANMALIDIR

Demokratik ve çağdaş yönetim anlayışlarında çatışmayı değil çalışmayı öngören, üretmeyi ve paylaşmayı esas alan bir iş ortamının sağlanması için çalışan temsilcilerinin de karar alma sürecine ve yönetime katılması sağlanmalıdır.

BÜTÜN SOSYAL YARDIMLAR YENİDEN DÜZENLENMELİ VE YENİ SOSYAL ÖDEMELERLE SOSYAL DEVLET İLKESİ GERÇEK ANLAMDA HAYAT BULMALIDIR

Sosyal devlet ilkesinin gerçek anlamda hayata geçirilmesi için vatandaşlarımızın özel durumlarına uygun olarak gelişmiş bir sosyal yardım sisteminin oluşturulması gerekmektedir. Bu çerçevede kamu

görevlilerinin mevcut aile yardımı, çocuk parası gibi ödenekleri günün şartlarına uygun olarak artırılmalı, yemek, giyim, yakacak, evlenme yardımı gibi yeni sosyal yardım kalemleri oluşturulmalıdır.

KADROSUZLUK NEDENİYLE DERECE YÜKSELMESİ YAPAMAYAN MEMURLARA YÜKSELEBİLECEKLERİ EN ÜST KADRO DERESESİ VERİLMELİDİR

657 sayılı Devlet memurları Kanununun 67nci ve 68inci maddeleri kamu görevlilerinin derece yükselmesini üst derecelerden boş bir kadronun varlığına bağlamıştır. Bu nedenle birçok kamu görevlisi gerekli şartları taşıdığı halde üst derecelerde boş kadro bulunmaması nedeniyle hak ettikleri derecelere yükselememektedir. Bu nedenle kadrosuzluk sebebiyle derece yükselmesi yapamayanların kadro durumuna bakılmaksızın, öğrenim durumları itibarı ile yükselebilecekleri en üst kadro derecesine kadar gidebilmeleri sağlanmalıdır.

KAMUDA NORM KADRO UYGULAMASINA GEÇİLMELİ VE TÜM KAMU GÖREVLİLERİNİN GÖREV TANIMI YAPILMALIDIR

Kamu kurum ve kuruluşlarında daha etkili ve verimli hizmet üretilebilmesi amacıyla iş analizleri yapılmalı, hizmetlerin eksiksiz ve kesintisiz bir biçimde yürütülebilmesi için gerekli olan asgari kadro sayısı belirlenmelidir. Bu bağlamda personel ihtiyacı olan alanlara personel takviyesi yapılmalı, kamu görevlilerinin sayısı nüfus ile orantılı hale getirilerek iş yoğunluğu azaltılmalıdır.

Kamu görevlilerinin, kadroları dışında çalıştırılmasının önüne geçilmeli, memurların yapmakla yükümlü oldukları işlerin yalnızca memurlar tarafından gördürülmesi ve birbirine eşit olan işlerin tespit edilebilmesi amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına tahsis edilmiş tüm kadro ve pozisyonların görev tanımları yeniden yapılarak personelin yetki ve sorumlulukları kesin ve net olarak belirlenmelidir.

657 SAYILI KANUNDA ÖNGÖRÜLEN DİSİPLİN CEZALARI HAFİFLETİLMELİ, MEMURLARIN İŞ GÜVENCELERİNİ ZAYIFLATAN HÜKÜMLER ÇIKARILMALI, MEMURUN GREV VE SİYASET YASAĞI KALDIRILMALIDIR

Memurların Kanunda sayılan herhangi bir suçu işlemesi durumunda doğrudan yaptırımla cezalandırılması yerine, uyarı ve kınama gibi sistemlerin işletilerek memurun davranışlarının kontrol altına alınması sağlanmalı, 657 sayılı Kanunun 125. maddesinde oluşturulan disiplin mantığı (uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve memurluktan çıkarma) korunmalı, belirlenen disiplin cezalarının yeniden tanımlanması ve cezaların hafifletilmesi sağlanmalıdır.

KAMU GÖREVLİLERİNİN FİİLİ HİZMET ZAMLARI YENİDEN DÜZENLENMELİDİR

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu gibi mesleklerin tehlikelerini belirleyecek, fiili hizmetten faydalanacak olan personeli güncel bir şekilde belirleyecek bir kurum oluşturulmalı, bu kurulun yapacağı çalışmalar uyarınca başta sağlık personeli, posta dağıtıcıları olmak üzere kamu görevlilerinin fiili hizmet zamları yeniden belirlenmelidir.

EK ÖDEME İLE İLGİLİ ADALETSİZLİKLER GİDERİLMELİDİR

Kamu görevlilerine ödenmekte olan ek ödeme miktar ve oranlarını belirleyen 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’de değişiklik yapılarak KİT personelinin yaşadığı sorunlar çözümlenmelidir. Üretimi teşvik primi, fazla mesai, yangın tazminatı gibi ödemelerle ek ödemenin ilişkilendirilmesi, mahsuplaşma yapılması veya bu ödemelerin tamamen kaldırılması uygulamasından vazgeçilmelidir.

ÖZEL HİZMET TAZMİNATI ORANLARI ARTIRILMALI, PERSONELİN ÖZEL HİZMET TAZMİNATI İLE İLGİLİ SORUNLARI ÇÖZÜME KAVUŞTURULMALIDIR

Aynı unvanda olup, aynı işi yapan kamu görevlilerinin kurum farkı gözetilmeksizin aynı özel hizmet tazminatı oranından faydalanması sağlanmalıdır.

FAZLA ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRETLERİ İLO STANDARTLARINA UYGUN BİR ŞEKİLDE DÜZENLENMELİDİR

Memurlara saat başına ödenecek fazla çalışma ücretinin, memurun normal çalışma zamanlarında bir saate denk gelen brüt ücretinden daha az olamayacağı hükme bağlanmalıdır. Tatil ve bayram günlerinde yaptırılan çalışma karşılığında fazla çalışma ücretinin bir kat fazla ödenmesi sağlanmalıdır. Memurlara yaptırılan her sekiz saatlik fazla çalışma karşılığında bir günlük izin verilmesi uygulaması isteğe bağlı hale getirilmeli, fazla çalışma karşılığında ücret alma ya da izin kullanma memurun kararına bırakılmalıdır.

NÖBET ÜCRETLERİ YENİDEN BELİRLENMELİ, NÖBET TUTAN TÜM PERSONELE NÖBET ÜCRETİ ÖDENMELİDİR

Sağlık kurumlarında nöbet ve icap nöbeti ücretleri, kamu kurum ve kuruluşlarında nöbet tutan bütün memurları kapsayacak şekilde genişletilmeli, bu personele ödenecek saatlik ücret, memurun brüt maaşının bir saate denk gelen tutarından daha az olmayacak, tatil ve bayram günlerinde nöbet ücretlerinin bir kat fazla ödenecek şekilde düzenlenmelidir.

PERSONELİ ZORUNLU ROTASYONA TABİ TUTMAK YERİNE İSTEĞE BAĞLI YER DEĞİŞTİRME VE ELEMAN İHTİYACI DUYULAN BÖLGELERE TEŞVİK GETİRİLMELİDİR

Personel dağılımındaki dengesizliğin giderilmesi için rotasyon uygulaması doğru değildir. Rotasyon yerine personel ihtiyacı duyulan bölgelerde çalışmanın özendirilmesi, belirlenen bölgelerde çalışan personele %100’e kadar zamlı maaş ödenmesi esas alınmalıdır. Bunu sağlamak için “Yer değiştirme suretiyle atama” ve “Memurların kurumlarınca görevlerinin ve yerlerinin değiştirilmesi”ni düzenleyen Kanun maddeleri değiştirilerek kamu görevlilerinin yurt içinde dengeli dağılımı sağlanmalıdır.

Personel dağılımındaki dengesizliğin giderilmesi için öncelik eleman temininde güçlük çekilen il ve ilçelerle, ihtiyaç duyulan mesleklerin belirlenmesi olmalıdır. Bu nedenle kamu kurum ve kuruluşlarında bütün kadroların görev tanımları tam ve eksiksiz olarak yapılmalı, kurumlar, her yıl belli bir dönemde kadro ihtiyacını il ve ilçe bazında ilan etmeli, buna bağlı olarak da Türkiye’de memur ihtiyacı duyulan ve memur fazlası bulunan yerler belirlenmelidir. Söz konusu il ve ilçeler, ihtiyaç durumuna göre 3 ya da 4 ayrı kategoride değerlendirilmeli, bu yerlerde görev yapacak personelin maaşları brüt maaşlarının %40, %60, %80 ve %100 fazlasıyla ödenmelidir.

Yer değiştirmelerde öncelik karşılıklı ve gönüllü yer değiştirme taleplerine verilmelidir. Eleman temininde güçlük çekilen il ve ilçelerde 5 yıldan uzun süre görev yapan memurların istekleri halinde başka yerlere atanmaları sağlanmalıdır. Bu il ve ilçelerde görev yapacak personele her yıl belirlenen kadro ihtiyacı kadar lojman, kreş ve servis imkânı sağlanmalıdır.

KURUM İÇİNDEN DE KARİYER MESLEKLERE ATANABİLMENİN ÖNÜ AÇILMALI, KURUM ÇALIŞANLARINA KARİYER MESLEKLERE ATANABİLMEK İÇİN ÖZEL SINAV AÇILARAK SÖZ KONUSU MESLEKLERE ATANMA ŞARTLARI, KURUM ÇALIŞANLARI İÇİN KOLAYLAŞTIRILMALIDIR

Kurum içinden de kariyer unvanlara atama yapılabilmesinin şartları belirlenmeli, bu mesleklere kurumca yapılacak atamalarda kurum çalışanlarına kadro sayısının %50'si kadar kontenjan ayrılmalıdır.

Uzman yardımcılığından uzmanlığa geçişte, kurum içinden söz konusu kadrolara yapılacak atamalarda uzmanlık tezi ve ihtiyaç duyulmadığı takdirde yabancı dil şartı aranmayacağına dair bir hüküm eklenmeli ya da konularına ilişkin yüksek lisans veya doktora yapmış olanların ayrıca uzmanlık tezi hazırlamasına gerek kalmaksızın uzmanlığa geçirileceğine dair Kanuna bir hüküm eklenmelidir.

399 SAYILI KHK'NİN II SAYILI CETVELİNDE YER ALANLARIN DA GENEL VE KATMA BÜTÇELİ KURULUŞLARA ATANABİLMELERİ SAĞLANMALIDIR

Memurların bir kurumdan diğer kuruma nakillerinde aldıkları eğitime uygun kadroların esas alınması için gerekli düzenleme yapılmalıdır. KİT'lerde 399 sayılı KHK'ye ekli II sayılı cetvelde yer alan pozisyonlarda görev yapan personelin de Genel ve Katma Bütçeli Kurum ve Kuruluşlara nakilleri bu kapsamda gerçekleştirilmelidir.

ASKERE GİDEN VE ÜCRETSİZ DOĞUM İZİNİNE AYRILAN PERSONELE MAAŞININ ¼'Ü ORANINDA ÜCRET ÖDENMELİ, SÖZ KONUSU PERSONELİN SOSYAL GÜVENLİKLE İLGİLİ PRİMLERİ KURUMLARINCA YATIRILMALIDIR

Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlara, askerlik görevlerini ifa ettikleri süre boyunca, ücretsiz doğum iznine ayrılan personele ise izinleri süresince almakta oldukları maaşın ¼'ü tutarında ücret ödenmeli ve bu süre zarfında sosyal güvenlikle ilgili primlerinin tamamı kurumlarınca yatırılmaya devam edilmelidir.

GENEL SAĞLIK SİGORTASI KAPSAMINDA GELİR TESTİ UYGULAMASI YENİDEN DÜZENLENMELİ, AYLIK GELİRİ ASGARİ ÜCRETİN ALTINDA OLANLARDAN SAĞLIK SİGORTASI PRİMİ ALINMAMALI VE PRİM ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜNDE YAŞ SINIRI YÜKSELTİLMELİDİR

Genel Sağlık Sigortası kapsamında öğrenim görmeyen ve herhangi bir sosyal güvencesi bulunmayan, 18 yaş üzeri vatandaşlardan, yapılan gelir testi ile ailenin toplam gelirinin aile fertlerinin sayısına bölünmesi sonucunda kişi başına düşen aylık geliri brüt asgari ücretin 1/3'ünden fazla olduğu tespit edilenlerin, gelir seviyesine göre değişen miktarlarda Genel Sağlık Sigortası Primi ödemesi zorunluluğu getirilmiştir. Yapılacak düzenleme ile gelir testine dâhil olma yaşı 18'den koşulsuz olarak 25'e çıkarılmalı; aylık kişisel geliri asgari ücretin altında kalanların Genel Sağlık Sigortası primi Devlet tarafından karşılanmalıdır.

EKONOMİK VE SOSYAL KONSEY KURUMSAL BİR YAPIYA KAVUŞTURULMALI VE İŞLER HALE GETİRİLMELİDİR

2010 yılında gerçekleştirilen değişlikle anayasal statü kazanan Ekonomik ve Sosyal Konsey hakkında gerekli mevzuat değişikliklerinin ivedilikle yapılarak daimî, Konseyin kurumsal bir yapıya kavuşturulması ve gerçek anlamda bir danışma mekanizması olarak çalıştırılması sağlanmalıdır.

KAMUDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMASI CİDDİYETLE HAYATA GEÇİRİLMELİDİR

Kamuda verimliliği artıracak, iş riskini azaltacak ve meslek hastalıklarını önleyecek tedbirlerin alınması sağlanmalıdır.

BİR MEMUR PAKETİ HAZIRLANARAK MEMUR VE EMEKLİLERİN SORUNLARI ACİLEN ÇÖZÜLMELİDİR

2019 yılında gerçekleştirilen toplu sözleşme görüşmelerinde kamu görevlileri ve emekliler umduklarını bulamamış, hiçbir sorunları tam olarak çözüme kavuşmamış, birçok mesele iki yıl sonra gerçekleştirilecek toplu sözleşme görüşmelerine ötelenmiştir. Bu raporda yer alan konular kamu görevlilerinin sorunlarının temelini teşkil etmektedir. Artan sorunlar kamuda verimliliği düşürmekte motivasyonu bozmaktadır. Bu nedenle acilen bu konular hakkında kamu görevlilerinin taleplerini karşılayacak bir memur paketi hazırlanmalı ve TBMM gündemine getirilerek yasalaşması sağlanmalıdır.