



SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLERDE İNOVATİF YAKLAŞIMLAR PROJESİ

Odak Grup Görüşmeleri / Çalıştaylar Serisi



AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

ÇALIŞANLARININ SORUNLARI

TESPİTLER/ÖNERİLER

ÇALIŞTAYI

SONUÇ RAPORU



Sağlık-Sen Stratejik Araştırma Merkezi
Sağlık-Sen Strategic Research Centre

SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLERDE İNOVATİF YAKLAŞIMLAR PROJESİ

Odak Grup Görüşmeleri / Çalıştaylar Serisi



“AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI ÇALIŞANLARININ SORUNLARI TESPİTLER/ÖNERİLER ÇALIŞTAYI” SONUÇ RAPORU

29 Ağustos 2024

Yayına Hazırlayan
Ali YILDIZ

Sağlık-Sen Adına İmtiyaz Sahibi

Mahmut Faruk DOĞAN
Genel Başkan

Proje Koordinatörü

Mustafa IRGATOĞLU

Yayın Kurulu

Durali BAKI
Sinan KULUÖZTÜRK
Yasin BARUTCU
İdris BAYKAN
Abdullah DUMAN

Proje Sorumlusu

Av. Özlem TİTREK YILDIRIM

Düzenleme Kurulu

Defne DEMET
Aykut KAYIŞ
Av. Kübra BARKAN
Av. Mahmut DİKİLİ
Av. Cansever KUNDUKAN
Av. Ahmet Melih ÖNER
Ali YILDIZ
Yusuf Ziya UYSALER
Zeki Murat BAŞPINAR

Grafik Tasarım

Sedat ALTUĐ
Abdurrahman Tayyib BALCI

Ankara | 2024

İletişim

SAĞLIK-SEN GENEL MERKEZİ
Zübeyde Hanım Mh. Sebze Bahçeleri Cd.
No:86 Altındağ/Ankara (Memur-Sen Binası Kat: 11-12-13)
Tel: 444 1995

www.sagliksen.org.tr

Bu yayım, Sağlık-Sen Hukuk ve Mevzuat Birimi tarafından hazırlanmıştır.

TAKDİM

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, toplumun en hassas noktalarında hizmet sunarak dezavantajlı bireylerin ve ailelerin yaşam kalitesini artırmayı, sosyal adaleti sağlamayı ve toplumsal dayanışmayı güçlendirmeyi hedefleyen önemli bir kurumdur.

Sosyal hizmet çalışanlarımız, bireyin ve toplumun refahı için özveriyle görev yaparken, çoğu zaman zorlu şartlarla karşı karşıya kalmaktadır. Sosyal hizmet çalışanlarının çalışma koşullarını iyileştirmek, sorunlarını tespit ederek kalıcı çözümler üretmek, Sağlık-Sen olarak bizim en temel sorumluluklarımız arasındadır.

29 Ağustos 2024 tarihinde gerçekleştirdiğimiz "Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Sosyal Hizmet Çalışanlarının Sorunları: Tespitler ve

Öneriler Çalıştayı" tam da bu sorumluluğun bir tezahürü olmuştur.

Çalıştay boyunca, sosyal hizmet çalışanlarımızın sahadaki sorunları ilk ağızından dinlenmiş, kurumsal yapıdan üret adaletsizliğine, görev tanımlarından çalışma koşullarına kadar geniş bir yelpazede sorunlar detaylı olarak ele alınmıştır. Bu tespitlere paralel olarak geliştirilen çözüm önerileri, sosyal hizmetlerin niteliğini artırmayı, çalışanların haklarını korumayı ve daha etkin bir kamu hizmeti sunumunu sağlamayı hedeflemektedir.

Bu rapor, sosyal hizmet çalışanlarımızın hak ettikleri değeri görmelerine katkı sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Sorunların kapsamını ortaya koyarken, hem çalışanların özlük ve mali haklarının iyileştirilme-

si gerekliliğine vurgu yapılmış, hem de meslek itibarını artıracak çözüm yolları önerilmiştir.

Çalıştaydan elde edilen bulgular ve geliştirilen öneriler, sadece çalışanların değil, hizmetten yararlanan birey ve ailelerin de daha iyi koşullarda destek alabilmesini sağlayacaktır.

Sağlık-Sen olarak, sosyal hizmet

çalışanlarımızın yanında olmaya, sorunlarını görünür kılmayı ve hak ettikleri çözümleri sağlamaya kararlıyız.

Bu raporun hazırlanmasında emeği geçen herkese teşekkürlerimi iletiyorum, raporun ilgili kurum ve kuruluşlara ışık tutmasını temenni ediyorum.

Mahmut Faruk DOĞAN

Genel Başkan

ÖNSÖZ

Değerli Aile ve Sosyal Hizmet Bakanlığı Çalışanları, Kıymetli Okuyucular, Çalıştayımızda, çalışanların sorun ve güçlüklerini; “Kurumsal Yapı ve Mevzuata İlişkin Sorunlar, İstihdama Yönelik Sorunlar, Çalışma Koşulları, Ücretlerin Yetersizliği ve Adaletsizliği, Kadro Sorunları” olmak üzere, beş temel başlık altında ele aldık.

Bildiğiniz üzere Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, topluma en zorlu şartlarda hizmet sunan ve büyük fedakârlıklarla çalışan personeli ile dikkat çeken kamu kurumlarından biridir. Sosyal hizmet alanında görev yapan çalışanlar, hizmetlerini toplumsal ihtiyaçlara uygun şekilde yerine getirmek için özveri ile çalışırken; iş yükü ve sorumlulukları her geçen gün artmaktadır. Bu süreçte çalışanların mali ve özlük haklarının iyileştirilmesi, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının düzenli periyotlarla yapılması, ek ders karşılığı çalışanların mağduriyetlerinin

ortadan kaldırılması, 3600 ek gösterge ve fiili hizmet süresi zammının tüm sosyal hizmet çalışanlarına sağlanması, ASDEP çalışanlarının karşılaştığı mali ve özlük sorunların çözülmesi gibi birçok temel ihtiyaç ön plana çıkmaktadır.

Ayrıca, çalışanlar için istihdam olanaklarının yeterli seviyeye getirilmesi, iş yükünün dengelenmesi, il içi ve il dışı yer değişikliği düzenlemelerinin, çalışanların ihtiyaçlarına göre güncellenmesi gibi konular, çalışanların motivasyonunu ve aidiyet duygusunu olumlu yönde etkileyecek önemli adımlar olacaktır. Özellikle deprem, boşanma, eğitim sebebiyle çalışanlara yer değişikliği hakkı sağlanmalı ve bu hak ile birlikte; Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’nde yer alan mazeret durumu tayinleri için emredici cümleler tercih edilmeli, ilgili tayinlerin kurum/amir inisiyatifine bırakılmadan, net kurallar çerçevesinde sağlanması gerekmektedir.

Sendikamız, çalışanların haklarını koruma ve çalışma koşullarını iyileştirme adına, sosyal tarafların katılımıyla yapılacak mevzuat çalışmaları ve düzenlemelerde, aktif bir paydaş olarak görev almaya hazırdır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanlarının özlük haklarında yapılacak iyileştirmeler, yalnızca bireysel değil, toplumsal fayda da sağlayacaktır.

Çalışanların kuruma olan bağlılık-

larını güçlendirmek ve daha verimli hizmet sunmalarına katkı sağlamak için önerilen düzenlemelerin bir an önce hayata geçirilmesini talep ediyor ve sonuçları kamuoyunun dikkatine sunuyoruz.

Bu raporun hazırlanmasında bizimle birlikte olan sosyal hizmet çalışanlarına, Mevzuat ve Hukuk Birimi'ne, Sağlık-Sen çalışanlarına değerli emek ve katkıları için teşekkür ediyoruz.

Mustafa IRGATOĞLU

Genel Başkan Yardımcısı

GİRİŞ

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanları; bireyi, aileyi ve toplumsal değerleri korumak, sosyal hizmet modelleri geliştirmek, toplumun her ferdine ulaşmak amacıyla, kesintisiz hizmet sunumu görevinde aktif rol oynamaktadır. Bakanlığa ait tüm kurumlar, toplumsal sorun-

lara yönelik her konuya değinmek amacıyla, yardıma ihtiyacı olanlara gerek maddi, gerekse manevi destek sağlamak gibi oldukça hayati bir görevdedir. Bakanlık, sosyal hizmet çalışanları eliyle; Türkiye'nin sosyal kalkınmasının temelini toplum olduğu, toplumun yapı taşının ise



Öne çıkan hususlar; farklı istihdam modelleri üzerinden istihdam sağlanmasının kurum içerisinde ortaya çıkardığı sorunlar, ücretlerin yetersizliği, atama ve yer değişiklikleri konusunda yaşanan sorunlar, çalışma koşullarından kaynaklanan problemler ve ek ders karşılığı çalışanların sorunları olmuştur.

birey olduğu görüşü ile her ihtiyacı olana yardım eli uzatmaktadır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı verdiği hizmet ile sosyal hayatın tamamında aktif olarak yer almakta olup; dezavantajlı durumda olanların hem fiziki, hem de manevi olarak desteklenmesinde, topluma kazandırılmasında ve geçirmekte oldukları zorlu süreçlerde yanlarında olmaktadır.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının sorumlulukları içerisinde; kadına şiddetin önlenmesi, vatani uğruna canlarını veren şehitlerin yakınlarının, sağlığından olan gazilerimizin ve yakınlarının yaşadıkları sorunlarının en aza indirgenmesi, her kesimden kişilere psikolojik destek sağlan-

ması ve toplumsal güven ve barış ortamının sağlanması yer almaktadır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının çalışma alanları göz önüne alındığında, saydığımız bu görevler çalışanlar için zorlayıcı olabilmektedir. Ancak, Bakanlık çalışanları bu görevleri büyük bir özveriyle yerine getirmektedir.

Sendikamız tarafından 29 Ağustos 2024 tarihinde, **"Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Sosyal Hizmet Çalışanlarının Sorunları Tespitler/Öneriler Çalıştayı"** gerçekleştirilmiştir. Çalıştayın ana amacı; Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından verilen hizmetlerin niteliğini ortaya koymak, çalışanların bu hizmetleri özverili bir şekilde yerine getirdiğini vurgulamak, çalışma şartları ve çalışma düzenini ortaya koymak ve çalışanların mali ve özlük hakları ile farklı istihdam türlerinden kaynaklanan sorunlarını değerlendirmek olmuştur. Bu doğrultuda öne çıkan hususlar; farklı istihdam modelleri üzerinden istihdam sağlanmasının kurum içerisinde ortaya çıkardığı sorunlar, ücretlerin yetersizliği, atama ve yer değişiklikleri konusunda yaşanan sorunlar, çalışma koşullarından kaynaklanan problemler ve ek ders karşılığı çalışanların sorunları olmuştur. Her konu başlığı, doğrudan muhatabı ile yani sahada aktif olarak bu alanlarda görev yapan çalışanlarla detaylı şekilde görüşülmüştür.

ÇALIŞTAYDA BELİRLENEN SORUNLARA İLİŞKİN TESPİTLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

1) Kurumsal Yapı ve Mevzuata İlişkin Sorunlar

Bakanlık nezdinde yürütülmesi gereken hizmetlerin çok yönlü olması sebebiyle, bu yapı içerisinde çalışanlar da sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Çünkü, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanları, sosyal alanın tamamını kapsayacak görevlerde yer almaktadır. Çalışma hayatında düzenin sağlanması, sunulan hizmetlerin kalitesi göz önüne alındığında büyük önem arz etmektedir. Öncelikle, çalışanların yer değişikliğini ve kurum içi sınavlarını düzenleyen; *Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği* ve *Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Yönetmeliği* ile *Sosyal Hizmet Merkezleri Yönetmeliği*, *Kadın Konukevleri-*

nin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik ve *Huzurevleri ile Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği* gibi, kurum içi çalışma düzenini belirleyen mevzuat ve diğer düzenleyici işlemlere ilişkin sosyal tarafların katılımı ile birlikte, ayrıntılı ve toparlayıcı bir çalışma yapılması gerekmektedir.

a) Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Sorunları

Çalışanların aidiyet hissini güçlendirilmesinin yolu, kurum içerisinde yükselme şansının verilmesidir. Bakanlığın; Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Sınavı'nın, belirli periyotlarda ilan edilmesi ve çalışan-kurum ihtiyaçları göz önüne



alınarak, ilan edilen kadro sayılarını artırması gerekmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 71.maddesinde; "Memurların eşit dereceler arasında veya derece yükselmesi suretiyle sınıf değiştirmeleri caizdir. Bu şekilde sınıf değiştireceklerin geçecekleri sınıf ve görev için bu Kanunda, kuruluş kanunlarında veya Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde belirtilen niteliklere sahip olmaları şarttır. Bu durumda sınıfları değişenlerin eski sınıflarının derecesinde elde ettikleri kademelerde geçirdikleri süreler yeni sınıflardaki derecelerinde dikkate alınır. Kurumlar, memurlarını meslekleri ile ilgili sınıftan genel idare hizmetleri sınıfına veya genel idare hizmetleri sınıfından meslekleri ile ilgili sınıfa, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle atayabilirler." hükmü yer almaktadır. İlgili hüküm uyarınca, yardımcı hizmetler sınıfında görev yapan çalışanlar için ilgili hükmün, bir alt yasal düzenleme ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına uyarlanması

ve sınavsız ünvan değişikliği hakkının sağlanması gerekmektedir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Yönetmeliği'nin 7.maddesinde, yönetmeliğe tabi kadrolarda görevde yükselme sınavına katılma suretiyle atanma şartları tanımlanmıştır. Yönetmelik hükmü incelendiğinde; döner sermaye merkez müdürü, müdür ve şube müdürü kadrolarına ve Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğüne, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğüne, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğüne ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğüne bağlı kuruluşlarda kuruluş müdürü ve müdür yardımcılığı kadrolarına atanmak için aranan şartlar arasında eşitlik bulunmamaktadır. Her genel müdürlük için aranan çalışma süresi ve çalışma süresinin hangi ünvanlarda olması gerektiği hususunda farklılık vardır. Örneğin; avukat olarak görev yapan ve ilgili çalışma süresini dolduran çalışan, sadece döner sermaye merkez müdürü, müdür, şube

müdürü kadrolarına atanabilmekte; diğer genel müdürlüklere bağlı, müdür ve müdür yardımcılığı kadroları için başvuruda bulunamamaktadır. İlgili kadrolara görevde yükselme sınavı ile yapılacak atamalarda, her müdürlük için aranan şartlar aynı olarak belirlenmelidir.

Görevde yükselme ve ünvan değişikliği, çalışanların kariyer gelişimi açısından çok büyük bir öneme sahiptir. Yukarıda yer alan hususlar dikkate alınarak; Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Yönetmeliği düzenlenmeli, çalışanların kariyer gelişimleri desteklenmeli ve kurum aidiyeti güçlendirilmelidir.

b) Atama ve Yer Değişikliği Yönetmeliği'nin Güncellenmesi

Diğer kamu kurum ve kuruluşlarına bakıldığında, yer değişikliği talebinde bulunabilmek için gerekli şartların en ağır olduğu kamu kurumunun, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olduğu anlaşılmaktadır. Tayin olmakta sorunlarla karşılaşan çalışanlar, motivasyon kaybı yaşamaktadır. Çalıştay süresince tartışılan ve değiştirilmesini talep ettiğimiz maddeler;

b.1) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği 7.maddesi 4.fıkrasında, *"Personelin tüm bölgelerde görev yapması esastır. Personelin, atandığı bölge ve bölge içerisindeki yerlerde bu Yönetmelik*

ile tespit edilmiş süre kadar fiilen çalışması zorunludur." hükmü yer almaktadır. Bu hüküm doğrultusunda çalışanlar, atandığı bölge için belirlenen çalışma süresi kadar fiilen görev yapmadığı durumda, iller arası yer değişikliği yapamamaktadır. Aynı maddenin 2. fıkrasında ise, *"Zorunlu çalışma süreleri birinci bölgede 7 yıl, ikinci bölgede 5 yıl, üçüncü bölgede 4 yıl, dördüncü bölgede 3 yıldır."* hükmü yer almaktadır. İlgili hizmet bölgelerindeki çalışma süreleri; sosyal, kültürel, ulaşım imkânlarının, çalışanların yaşamına etkisi göz önüne alınarak sırasıyla; "5", "4", "3" ve "2" şeklinde değiştirilmelidir.

b.2) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 7.maddesi 6.fıkrasında, *"Bulunduğu bölge veya yerin zorunlu çalışma süresini doldurup, yer değiştirme isteğinde bulunmayan personelin görev yapmakta olduğu birimde çalışmaya devam edip etmeyeceği, aynı veya başka bir hizmet bölgesine atanıp atanmayacağı hususları, hizmetin gereği ve hizmet bölgeleri arasındaki personel dağılımının dengeli bir şekilde sağlanması hususları gözetilerek Bakanlıkça değerlendirilir. Bu şekilde çalışma süresi uzatılan personelin bulunduğu yerde geçirdiği süreler bir sonraki hizmet bölgesinin zorunlu çalışma süresinden*

sayılır.” hükmü yer almaktadır. İlgili hüküm sebebiyle, yer değişikliği talebinde bulunmayan çalışanların, re’sen atanabilmeleri söz konusu olmaktadır. Zorunluluk halleri hariç olmak üzere yer değişikliği, çalışanların inisiyatifi doğrultusunda gerçekleştirilmelidir.

b.3) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’nde mazeret durumu nedeniyle yer değiştiren çalışanların, mazeret durumunun devam ettiğine dair belgelendirme durumu için bir üst sınır belirlenmemiştir. Bu durumda, çalışanlar için bir belgelendirme süresi üst limiti belirlenmeli, çalışanların her yıl belgelendirme yapma zorunluluğu kaldırılmalıdır. Mazeret ile gidilen ilde 4 yılı dolduran çalışanların kadrosu, o il’e geçirilmeli, belgelendirme zorunluluğu sona ermelidir.

b.4) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği 12.maddesinin 1.fıkrasında, *“İlk atama ile yerleştirme yapılacak kadroların; yeri, hizmet sınıfı, unvanı, derecesi ve sayısı Bakanlıkça belirlenir. İlk defa atamada; öncelikle dördüncü ve üçüncü hizmet bölgelerinde bulunan kadrolara yerleştirme yapılması esastır. Ancak ihtiyaç halinde diğer hizmet bölgelerinde bulunan kadrolara da yerleştirme yapılabilir. İlk atama ile yapılacak*

yerleştirmeler genel hükümlere göre yapılır.” hükmü yer almaktadır. Bu hüküm sebebiyle, ilk atamalar sosyal, kültürel, ulaşım imkânları ve ekonomik şartları göz önünde bulundurularak, daha az gelişmişlik düzeyine sahip illere yapılmaktadır. Önceliğin, dördüncü ve üçüncü hizmet bölgelerine verilmesi, çalışanların aidiyet hissini olumsuz yönde etkilemektedir. “İlk defa atamada; öncelikle dördüncü ve üçüncü hizmet bölgelerinde bulunan kadrolara yerleştirme yapılması esastır.” hükmü kaldırılmalıdır.

b.5) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği 11.maddesinin 3.fıkrasında, *“İlan edilen kadro ve unvanlara atamalarda puan üstünlüğü esas alınır. Atama talebinde bulunanların puanlarının eşitliği halinde hizmet süresi fazla olana, bu sürelerin eşit olması halinde ödül puanı yüksek olana, bunların da eşitliği halinde doğum tarihi önce olana öncelik verilir.” hükmü yer almaktadır. Kurum içinde yapılacak yer değişikliklerinde, doğum tarihi bir gösterge olarak değerlendirilmemelidir. “Doğum tarihi önce olana öncelik verilir.” hükmü iptal edilmeli, daha hakkaniyetli bir gösterge eklenmelidir.*

b.6) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının, il içi yer değişikliğine yönelik bir düzenlemesi bulun-

mamaktadır. Bakanlık bünyesinde çoğu kurum vardiya sistemi ile çalışmakta, bu sebeple çalışanlar ulaşım koşullarında zorluklar yaşayabilmektedir. Çalışanlar, mazeret durumu ortaya çıkması halinde bile, il içi yer değişikliği düzenlemesi olmaması sebebiyle, yer değişikliği yapamamaktadır. Bakanlık içerisinde, il içi geçici süreli görevlendirme, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 21.maddesinde tanımlanmıştır. Ancak, ilgili maddenin sadece geçici görevlendirmeyi kapsamaması sebebiyle, il içinde bir yer değişikliği hakkı sağlamamış, il içi yer değişikliği yetkisi, 5442 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu gereği valiliğe bırakılmıştır. Bu sebeple, konuya ilişkin bir yönetmelik/yönerge/genelge hazırlanmalı, çalışanların il içi yer değişikliği hakkı, yasal bir zemine oturtulmalıdır.

b.7) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 13.maddesinin

2.fıkrasında, *“Personelden kendisi veya kanunen bakmakla yükümlü olduğu kimselerden birisine ilgili sağlık kurulu tarafından engelliler için verilen rapora göre; toplam engel oranı %50 ve üzerinde olup aynı zamanda ağır engelli olanlar veya ağır engelli olmamakla birlikte toplam engel oranı %80 ve üzerinde bulunanlar bir defaya mahsus olmak üzere talepte bulunduğu yere atanabilir.”* hükmü yer almaktadır. Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik Ek Madde 3'te, *“İlgili mevzuatına göre alınan sağlık kurulu raporunda en az yüzde kırk oranında engelli olduğu belirtilen memurlar ile ağır engelli raporlu eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları bulunan memurlar engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak yer değiştirme talebinde bulunabilir.”* hükmü yer almaktadır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, çerçeve yönetmelik hükümleri esas alınarak güncel-



lenmeli, ayrıca ilgili düzenlemede yer alan, “bir defaya mahsus olmak üzere” hükmü kaldırılmalıdır.

b.8) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 11. maddesi 4. fıkrasında yer alan, “Bakanlık kadrolarına istifa/müstafi sonrası yeniden atanana ya da başka kurum veya kuruluşlardan naklen ataması yapılanlar, en az iki yıl fiilen çalışmadan 13, 14 ve 15 inci maddelerde yer alan sağlık, eş ve öğrenim mazeretleri hariç yer değiştirme talebinde bulunamazlar.” hükmü içerisinde, aynı Yönetmeliğin 17. maddesinde yer alan hükümler de dâhil edilmelidir.

b.9) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 14.maddesinde, “Eşleri kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Kanuna tabi ola-

rak çalışanlar ile atanmak istedikleri ilde bulunan işyerlerinde 31/05/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesi kapsamında talep tarihinden geriye doğru son üç yıl içerisinde 720 gün prim ödemek suretiyle sigortalı sayılanlar, bu durumu belgelemek kaydı ile hizmet ihtiyaçları ve kadro imkanları çerçevesinde talepleri değerlendirildikten sonra, gerekirse kurumlar arası koordinasyon da sağlanarak, eşlerinin görevli bulunduğu yerlere atanabilirler.” hükmü yer almaktadır. Ancak, olağan hayat akışı içerisinde, ilgili personelin eşi için aranan 720 prim gün şartının, son 3 yıl içerisinde istenmesi, telafisi zor mağduriyetler doğurmaktadır. Bu sebeple, söz konusu yıl şartının, 4 yıl olarak değiştirilmesi gerekmektedir.



b.10) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 18. maddesinde, "Görevde yükselme veya unvan değişikliği sınavı sonucu ataması yapılan personel, atandıkları yerde en az üç yıl görev yapmak zorundadır." hükmü yer almaktadır. Ancak, personelin sınav sonucu atandığı yerde 3 yıl görev yapma mecburiyeti çok uzun bir süre olup, ilgili Yönetmeliğin 11.maddesinin 2.fıkrasında, zorunlu çalışma süresi olarak bile 2 yıl ifadesi kullanılmıştır. Zorunlu çalışma süresinin 2 yıl olduğu bir atama yer değiştirme sisteminde, sınavla unvan değişikliği yahut görevde yükselme hakkı elde etmiş personelin, atandığı yerde zorunlu çalışma süresinden daha fazla süre çalışma mecburiyeti altında bırakılması, faydadan çok zarar doğurmaktadır.

b.11) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği içerisinde yer alan hemen hemen her hüküm, "... atanabilir, ...değerlendirilebilir, ...ataması yapılabilir." gibi, kesinlik arz etmeyecek şekilde sona ermektedir. Özellikle, mazere te dayanan tayin hükümlerinde, emredici cümleler tercih edilmeli ve Yönetmelik metni, çalışanların tayin sistemine olan güvenini artırmalıdır.

b.12) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme

Yönetmeliği' nde, deprem sebebiyle tayin hakkı tanımlanmamıştır. 06 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen ve 10 ilimizi etkileyen depremde, Bakanlık tarafından inisiyatife dayalı olarak depremzede çalışanlara tayin hakkı tanınmış olsa da, ülkemizin coğrafi konumu ve deprem riski göz önüne alındığında, ilgili konuda çalışan lehine düzenleme yapılması elzemdir.

b.13) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nde, boşanma sebebiyle tayin hakkı tanımlanmamıştır. Boşanma sonrasında kişinin hayatında meydana gelen sosyal, ekonomik vb. büyük değişiklikler göz önüne alındığında, böyle bir düzenlemenin yapılması, çalışanlar için oldukça yararlı olacaktır.

b.14) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nde, eğitim mazereti sebebiyle tayin hakkı tanımlanmamıştır. Çalışanların mesleki olarak kendini geliştirmesini, daha iyi hizmet vermesini sağlayacak alanlarda örgün öğretim programlarına kaydolması halinde eğitim hakkı tayinini elde etmesi, hem çalışanlar hem de hizmet verdiği kişiler açısından oldukça yararlı olacaktır.

b.15) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme

Yönetmeliğinin 9. maddesinde ifade edilen, “*Yer Değişirme Suretiyle Atama Dönemi Dışında Yapılabilecek Atamalar*” Bölümüne, aynı Yönetmeliğin 20. maddesinde yer alan, “*Karşılıklı Yer Değişirme*” maddesi eklenmelidir. Çalışanlar açısından, becayişin atama dönemlerine bağlı tutulmaması gerekmektedir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değişirme Yönetmeliğinde, yukarıda yer alan konulardaki taleplerimiz esas alınarak güncellemeler yapılması gerekmektedir.

c) Görev Tanımlarının Yetersizliği

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanlarının iş ve görev tanımı incelendiğinde, görev tanımlarının yapılan işin niteliğine göre yetersiz kaldığı anlaşılmaktadır. Yetersiz görev tanımları sonucunda, çalışanlar

ciddi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Görev tanımlarının yeterli olmaması; çalışma hayatını, sunulan hizmetin kalitesini ve iş barışını olumsuz etkilemektedir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, hayatın her alanında sosyal hizmet sunumu sağlamaktadır. Bunun neticesi olarak, her hizmetin ifası için ayrı bir kurum bulunmaktadır. Ancak, her kurum için her ünvana yönelik bir görev tanımlaması yapılmamıştır. Bu durumda yapılması gereken işler, o kurumda görev yapan tüm meslek elemanlarının sorumluluğunda kalmaktadır. Yapılması gereken işleri, hangi ünvanda görev yapan çalışanların yapacağıın belirlenmemiş olması, kurum içeri-sindeki iş barışını olumsuz yönde etkilemektedir. Görev tanımlarının, her kurumda her ünvan için ayrı ayrı tanımlanacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

2) İstihdama Yönelik Sorunlar

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının sunduğu hizmetler dikkate alındığında, personel istihdamı son derece yetersiz kalmaktadır. Kurumda ortaya çıkan çalışan eksikliği, çalışma düzeninde sorunları beraberinde getirebilmektedir. Günün 24 saati hizmet veren çoğu kurum, çalışan eksikliği sebebiyle çalışma saatlerini vardiya sistemi ile belirlemektedir. Vardiya sisteminde ise

çalışanlar, ağır bir iş yükü ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasının önüne geçmek için Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının, kamu dışı olmamak kaydıyla, istihdam sağlaması gerekmektedir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının bünyesinde istihdam; 4/A devlet memuru, 4/B sözleşmeli personel, 4/D kamu işçisi ve ek ders karşılığı çalışanlar olmak üzere yapılmak-

tadır. İstihdam çeşitliliğinin fazla olması, hem iş barışını, hem de çalışma düzenini olumsuz yönde etkilemektedir. Aile ve Sosyal Hizmetler

Bakanlığı, kamu dışı çalışan istihdamı yapmamalı, hali hazırda bu şekilde istihdam edilen kişiler için de, gerekli düzenlemeleri yapmalıdır.

3) Çalışma Koşulları

a) Tedbir Kararı İcra Etmekle Görevlendirilenlerin Can Güvenliği Sorunu

Sosyal hizmetin sunumu sırasında veya bu görevlerden dolayı çalışanlara karşı işlenen suçlara karşı koruyucu düzenlemeler yapılmalı ve çalışanlar için tedbirler alınmalıdır. Özellikle, tedbir kararını icra etmekle görevlendirilen çalışanlar, can güvenliği sorunu ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durumda, ilgili çalışanların kolluk kuvvetlerinden

destek almasını sağlayacak bir düzenleme yapılması gerekmektedir.

b) Engelli Personelin Çalışma Koşulu

Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmeliğin 16. maddesinde, "Kamu kurum ve kuruluşları çalışma yerlerini ve eklentilerini, engellilerin erişilebilirliğine uygun duruma getirmek, engellilerin çalışmalarını kolaylaştıracak



gerekli tedbirleri almak ve engellilerin görev yaptıkları kadronun gereği olan işleri yapabilmeleri için engel durumlarına göre gerek duyulan yardımcı ve destekleyici araç ve gereçleri temin etmek zorundadır.” hükmü yer almaktadır. İlgili hüküm doğrultusunda, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışma koşullarını, engellilerin çalışmalarına kolaylık sağlayacak şekilde düzenlemesi gerekmektedir.

c) Gizlilik Ve Mahremiyet Gerektiren Hizmetlerde Çalışma Koşulu

Sığınma evlerine yerleştirilen kadınların gizlilik ve güvenliğinin sağlanması, çok önemli bir husustur. Bu gibi hizmetlerin sağlandığı yerlerin fiziksel koşullarının, mahremiyet ilkesine uygun şekilde düzenlenmesi, kadınların kendilerini güvende hissetmelerine yardımcı olacak, sunulan hizmetin doğru bir şekilde muhatabına ulaştırılmasını sağlayacaktır.

Aile ve bireysel danışmanlık çalışmaları, mahremiyet gerektiren çalışma alanlarından biridir. Bu alanda sunulacak hizmetin mahiyetine uygun, özel görüşme odaları tahsis edilmelidir.

d) Sosyal Tesis İmkânları

Hali hazırda yoğun bir şekilde görev yapan çalışanlar, kendi çocuklarına zaman ayıramamaktadır. Sosyal

hizmet çalışanları, yardıma ihtiyacı olan dezavantajlı kesime büyük bir özveri ve özen ile yardımcı olmaktadır. Ancak çalışanlar bu özeni, kendi özel hayatına gösterecek zamanı bulamamaktadır. Çalışanların, sosyal hayatlarına yönelik sağlanacak imkânlar, çalışanların çalışma hayatına daha rahat odaklanmasını sağlayacaktır. Eğitim ve dinlenme tesisi, misafirhane, kreş, çocuk bakım evi, spor tesisi ve benzeri sosyal ve destek amaçlı sosyal tesis imkânları artırılmalı, çalışanların iş motivasyonlarında artış sağlanmalıdır.

e) Görevlendirmelerde Ast-Üst İlişkileri

Devlet Personel Başkanlığı (Mülga) görüşü ve Kamu Denetçiliği Kurumu'nun (Ombudsmanlık) verdiği tavsiye kararları doğrultusunda, imza yetkisinin olmadığı belirtilmiş olan 4/D işçiler, Bakanlıkta, devlet memurlarının amiri pozisyonunda görevlendirilmemelidir. Ast-üst ilişkileri gözetilmeden verilen görevlendirmeler, kurum içerisindeki işleyişi olumsuz yönde etkilemektedir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından kurumlarda uygulanmak üzere; görevlendirmelerde ast-üst ilişkilerine dikkat edilmesi, 4/D işçilerin memurların üstü pozisyonlarda görevlendirilmesinin engellenmesine yönelik bir yazı gönderilmesi gerekmektedir.

4) Mali Sorunlar

a) 25 Puanlık Ek Ödeme Artışı

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından sunulan sosyal hizmetlerin, bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Sosyal hizmet sunumunda görev alan tüm çalışanlar, aynı haklardan faydalandırılmamıştır. 6.Dönem Toplu Sözleşme ile kazanılmış ve 7.Dönem Toplu Sözleşme ile devam eden, "2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında yaşlı, ağır engelli ve çocuklara yönelik hizmet veren yatılı sosyal hizmet kuruluşlarında, kadın konuk evlerinde, şiddet önleme ve izleme merkezlerinde, çocuk evi koordinasyon merkezlerinde ve sosyal hizmet merkezlerindeki şiddetle mücadele irtibat noktalarında fiilen görev yapan memur ve sözleşmeli personelin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 25 puan ilave edilir." hükmü doğrultusunda, yatılı kuruluşlarda görev yapan çalışanlara verilen 25 puanlık ek ödeme artışı, sosyal hizmet merkezlerinde ve Bakanlık merkez teşkilatında çalışan-

lara ödenmemektedir. Bakanlıkta hizmetin sunumu bir bütündür ve bu bütün içerisinde görev yapan tüm çalışanlar, aynı haklardan faydalandırılmamıştır.

b) 4/B Sözleşmeli Çalışanların Nöbet Ücreti Sorunu

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında görev yapan çalışanlara ödenen ek ders ve nöbet ücretlerinin, ek ödemenin ve fazla çalışma ücretlerinin iyileştirilmesi ile sözleşmeli/kadrolu ayrımı yapılmadan, eşit ödeme yapılması gerekmektedir. Bakanlık, 08.05.2020 tarihinde yayınladığı, "4/B Personel Nöbet Ücreti" konulu yazısında, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın 3. maddesi 4. paragrafına atıfta bulunmuştur. İlgili hüküm, "Sözleşme ile çalıştırılacak personele sözleşme ücreti dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz ve sözleşmelere bu yolda hüküm konulamaz." şeklindedir. Esaslarda yer alan hüküm sebebiyle Bakanlık, ilgili görüş yazısında; sözleşme ile çalıştırılacak persone-



le, sözleşme ücreti dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamayacağı düzenlendiğinden, söz konusu personele nöbet ücreti ödenmeyeceğini değerlendirmektedir. 4/B sözleşmeli personel, Bakanlığın yayınlamış olduğu yazı sebebiyle, tutmuş olduğu nöbet karşılığında ek ders ücretinden faydalanamamaktadır. Bu durum, Anayasa'nın 18.maddesinde yer alan, angarya yasası ilkesine aykırıdır. Bakanlık, 4/B sözleşmeli çalışanlara yönelik, nöbet ücreti alınmasını sağlayacak bir yazı yayınlamalı ve ilgili çalışanların mağduriyetinin ortadan kaldırılmasını sağlamalıdır.

c) Tedbir Kararı Ödemesinin, 4/B Sözleşmeli Çalışanlara Ödenmemesi

Bakanlık çalışanları, diğer kamu kurum ve kuruluşları ile ortak görevlerde yer alabilmektedirler. Bunlardan birisi de, tedbir kararı uygulamasıdır. Çalışanlar, riskli bir alanda aktif olarak görev almaktadır. Bu görev için hem sözleşmeli, hem devlet memuru çalışanlar görevlendirilmektedir. Bu doğrultuda, 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu gereği, tedbir kararı görevi verilen tüm sosyal çalışma görevlilerine, devlet memuru-sözleşmeli ayrımı yapılmadan, ilgili Kanunun 33.maddesi 2. fıkrasında yer alan, "Mahkemelere görevlendirilen veya bu Kanun kapsamındaki tedbirleri uygulayan sosyal çalışma görevlilerine almakta oldukları aylıklarının brüt tutarının yüzde ellisi oranında

ödenek verilir." hükmü gereği ödeme yapılmalıdır.

(14.11.2024 tarih ve 32722 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7531 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile tedbir kararı görevi verilen sözleşmeli personele ödeme yapılması talebimiz karşılık bulunmuştur.)

d) 3600 Ek Gösterge ve Fiili Hizmet Süresi Zammının Tüm Çalışanlara Verilmemesi

3600 ek gösterge, çalışanların hem emekli ikramiyesini, hem de emekli aylığını doğrudan etkileyen bir katsayıdır. Günümüz şartları göz önüne alındığında, düşük emeklilik ücreti ve düşük emekli ikramiyesi ile karşı karşıya kalan kamu çalışanları, "3600 ek gösterge" hakkından faydalandırılmalıdır.

Bakanlıkta görev yapan çalışanlar içerisinde, sağlık meslek mensubu sayılmayan kısım için fiili hizmet süresi zammı uygulanmamaktadır. 360 gün fiili çalışmaya, 60 günlük ilave fiili hizmet süresi zammı uygulaması, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanları için de uygulanmalıdır.

e) Aile Sosyal Destek Programı (ASDEP) Çalışanlarının Ek Ödeme Sorunu

Aile Sosyal Destek Programı; aile ve bireylerin sosyal yardım ve sosyal hizmetlere olan ihtiyacının tespiti, ihtiyaca göre sosyal yardım ve sosyal hizmet modellerinin planlanması

ve uygulanması, gerektiğinde diğer kamu hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması amacıyla, sürecin tüm aşamalarında rehberlik ve danışmanlık hizmetleri de içeren bir programdır. Bu kapsamda; 657 sayılı Kanuna tabi 4/B sözleşmeli personel olarak, ASDEP çalışanları istihdam edilmiştir

İstihdam edilen ASDEP personelinin ek ödemeleri; 10 Ocak 2012 tarihli ve 28169 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, 2012/2665 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan “Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Karar” ın, ekli Sözleşmeli Personel Ek Ödeme Oranları Cetveli’nin 6.sirasında bulunan (Psikolog, diyetisyen, fizyoterapist, sosyal çalışmacı, biyolog, çocuk gelişimcisi, sağlık fizikçisi) pozisyonda, “d) 0 - 2 (dahil) yıl arasında olanlar” için belirlenen, 90 puan üzerinden ek ödeme verilmiştir. Ancak, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü’nün, 24.02.2021 tarihli ve E-71656184-900-451297 sayılı görüşünde; Aile Sosyal Destek Personeli ünvanının mezkûr cetvelde yer almaması gerekçe gösterilerek, cetvelin 17.sirasında yer alan (Destek personeli, destek elemanı, fiziki destek elemanı, kostümcü, mübaşir, mücellit, sedefkar vitray ustası ile Cetvelde yer almayan diğer pozisyon unvanlarında bulunanlar) pozisyonda “c) 0 - 7 (dahil) yıl arasında olanlar” için belirlenen, 70 puan üzerinden ek ödeme verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu durum, Aile Sosyal

Destek Programı kapsamında istihdam edilen ASDEP personelinin ek ödemelerinde düşüşe ve çalışanların mağdur olmasına neden olmuştur. ASDEP olarak istihdam edilenlerin, mesleki eğitim durumu dikkate alınarak, haiz olduğu ünvanlar üzerinden ek ödeme alması gerekmektedir.

f) Yurt Yönetim Memurlarının Karşılaştığı Mali Sorunlar

Yurt yönetim memuru istihdamı, sadece iki bakanlık üzerinden yapılmaktadır. Bunlardan biri Gençlik ve Spor Bakanlığı, diğeri ise Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’dır. Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı yurtlarda, yurt yönetim memuru olarak görev yapan çalışanlara, hem 7. Dönem Toplu Sözleşme, Birinci Bölüm “Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme” nin 23.maddesi 1.fıkrası uyarınca, özel hizmet puanında 10 puanlık artış sağlanmış, hem de aynı maddenin 2.fıkrası uyarınca, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’ye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 10 puan ilave edilmiştir. Ancak, benzer haklar Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında görev yapan yurt yönetim memurları için sağlanmamıştır. Sunulan hizmetler göz önüne alındığında, ilgili haklardan, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında görev yapan yurt yönetim memurlarının da faydalanması gerekmektedir.

Yurt yönetim memurları, kurumun

tüm idari ve mali sorumluluğunu taşımakta, ayrıca gece saatlerinde de görev almaktadır. İdari ve mali sorumluluk sebebi ile yurt yönetim memurları, kurum işleyişi açısından büyük önem arz etmektedir. Ancak ilgili çalışanlar, üzerlerinde bulunan sorumlulukları karşılayacak ücret alamamaktadır. Bu doğrultuda, yurt yönetim memurlarına, “mali sorumluluk zammı” verilmesi gerekmektedir. Böylece, yurt yönetim memurlarının mali açıdan yaşamış olduğu mağduriyet ortadan kaldırılmış olacaktır.

g) Ek Ders Karşılığı Çalışanların Yaşadığı Sorunlar

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde, “ek ders karşılığı” çalışanlar yer almaktadır. İlgili çalışanlar, ilk istihdam edildikleri tarihte, yarı zamanlı çalışma usulüne göre görevlerde bulunurken, günümüzde mesai usulünde görev yapmaktadır.

Çalışanlara, ilk istihdam edildikleri tarihten bugüne, “Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar” ın 7.maddesine istinaden, haftalık ders saatleri üzerinden ek ders ücreti ödenmektedir. Ek ders karşılığı çalışanların ücreti, sadece ek ders üzerinden yani tek bir ödeme kalemi üzerinden hesaplanmaktadır. İlgili çalışanlar, tam zamanlı ve kurumdaki diğer çalışanlarla aynı görevlerde yer alıyor olmasına rağmen, maddi olarak çalışmalarının karşılığını alamamaktadır.

Çalışanlar ayrıca, özlük hakkı konusunda da mağdur olmaktadır. Yıllık izin ve mazeret izin hakkı bile bulunmayan ek ders karşılığı çalışanlar, görev başında olmadıkları günlerde, ücret kesintisi ile karşı karşıya kalmaktadır. Ek ders karşılığı çalışanların önce özlük haklarında, sonrasında ise mali haklarında iyileştirilme yapılması gerekmektedir.

5) Kadro Sorunları

a) ASDEP Çalışanlarının Kadro Sorunları

657 sayılı Kanuna tabi 4/B sözleşmeli personel olarak istihdam edilen ASDEP personeli, 2023 yılında 7433 sayılı Kanun üzerinden 4/A devlet memurluğu kadrosuna atanmıştır. Ancak, devlet memurluğu kadrosuna atamalarda personelin eğitim durumu dikkate alınmamış ve genel

idari hizmetler sınıfında, “Aile Sosyal Destek Uzmanı (ASDU)” kadrosu adı altında atamaları yapılmıştır. Daha önce aynı ünvanda kadrolu memur olmadığı için 123 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’ne istinaden, “Aile Sosyal Destek Uzmanı” kadrosunun karşılığında, “İş ve Meslek Danışmanı” kadrosu gösterilmiştir. Sosyal Hizmet, Psikoloji, Sosyoloji, Çocuk Gelişimi, Rehberlik ve Psiko-

lojik Danışmanlık, Aile ve Tüketici Bilimleri bölümlerinden mezun adaylar arasından istihdam edilen ASDU çalışanlarının, eğitim durumlarının ihraz ettiği devlet memurluğu kadrolarına atamaları yapılmalıdır.

b) Destek Personelinin Kadro Sorunları

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında sosyal hizmetlerin sunumunda yardımcı olması amacıyla, 4/B sözleşmeli destek personeli istihdamı yapılmıştır. İlgili personelin, 2023 yılında 7433 sayılı Kanun ile 4/A devlet memuru statüsüne ataması yapılmıştır. 4/B sözleşmeli destek personeli istihdamında aranan şartlar içerisinde; "Bakım Personeli, Çocuk Bakıcısı, Engelli Bakıcısı, Yaşlı Bakıcısı" branşlarında öğrenim görme şartı bulunmaktadır. Ancak, 4/A devlet memuru kadrosu verilirken, istihdam gerekçeleri olan branşlar dikkate alınmamış, sadece mevcut kadrosunun niteliğine göre, yardımcı hizmetler sınıfında bulunan "hizmetli" kadrosu verilmiştir. Bu durum, çalışanların öğrenim durumları da dikkate alındığında, hak mağduriyeti oluşturmaktadır. Örneğin, yaşlı bakıcısı olarak istihdam edilen destek personelinin atanmasında gerekli olan şartlara bakıldığında, "yaşlı bakım teknikerliği ön lisans programından mezun olmak" yer almaktadır. Ancak, devlet memurluğu kadrosuna geçerken, öğrenim durumu dikkate alınmadan kadro verilmiştir.

Bu durumda olanlara, öğrenim durumuna uygun kadro verilmesi, yardımcı hizmetler sınıfında olanların da, istihdam gerekçesine uygun olarak görev tanımlarının ve görev sınırlarının net olarak belirlenmesi gerekmektedir.

c) Ek Ders Karşılığı Çalışanların Kadro Sorunu

Kamu görevi ifa etmelerine rağmen düşük ücret almaları, iş güvencesinin olmaması, özlük haklarının bulunmaması nedeniyle, kamu çalışanları arasında en mağdur kesim, ek ders karşılığı çalışanlardır. Ek ders karşılığı çalışanlar, kamuda tam zamanlı olarak sorumluluklarını yerine getirmektedir. Ancak, ilk istihdam edildikleri tarihte belirlenmiş olan ödeme usulünün devam etmesi, özlük haklarında iyileştirilme yapılmaması, çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde sunulan hizmetler, önemi gereği kesintisiz bir şekilde, büyük bir özveri ile yerine getirilmektedir. Sunulan özverili hizmetin karşılığında, Bakanlık bünyesinde görev yapan çalışanların bu gibi mağduriyetler yaşamasının önüne geçilmelidir. Sorunun köklü çözümü için ek ders karşılığı çalışanların kadroya geçirilmeleri esas olmakla birlikte, ilgili çalışanların mali ve özlük haklarında iyileştirme yapılması gerekmektedir.

SONUÇ

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, büyük sorumlulukları ve zorlu çalışma koşulları olan bir kamu kurumudur. Bakanlık çalışanları bu koşullar altında, sosyal hayatın her alanında aktif olarak hizmet sunmaktadır. Zorlu çalışma koşullarında görevini özveri ile yerine getiren çalışanlar için; yer değişikliğini, kurum içi sınavları ve kurum içi çalışma düzenini belirleyen mevzuat ve diğer düzen-

leyici işlemlere ilişkin, sosyal tarafların katılımı ile birlikte güncelleme yapılması, yeterli sayıda ve kamu dışı olmamak kaydıyla istihdam sağlanması, farklı kamu kurumlarında görev yapan meslektaşları ile aralarında oluşan ücret farkının kapatılması, görevde yükselme ve ünvan değişikliği sınavının belirli periyotlarda ilan edilmesi, 3600 ek gösterge ve fiili hizmet süresi zammının



tüm sosyal hizmet çalışanlarına verilmesi, ASDEP çalışanlarının mali ve özlük olarak karşı karşıya kaldığı sorunların çözülmesine yönelik düzenleme yapılması, 7. Dönem Toplu Sözleşme hükmü uyarınca verilen 25 puanlık ek ödeme artışının, tüm Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanlarına verilmesi, 4/B sözleşmeli çalışanların nöbet ücreti ve tedbir kararı ödemesinin yapılması sorununun çözülmesi, ASDEP çalışanlarının ek ödeme sorununun çözülmesi, yurt yönetim memurlarının mali haklarının iyileştirilmesi, ek ders karşılığı çalışanların 4/A devlet memuru kadrolarına geçirilmesi ve mali ve özlük haklarında iyileştirme yapılması, kurum içi görevlen-

dirmelerin ast-üst ilişkileri dikkate alınarak verilmesi, ilan edilen kadro sayılarının artırılması ve görevde yükselme veya ünvan değişikliği sonucu atanan çalışanlardan yer değişikliği yapabilmesi için istenen 3 yıl şartının 2 yıla indirilmesi, ek ders karşılığı çalışanların mali ve sosyal haklarında iyileştirilme yapılması ve çalışanlar için sosyal tesis imkânları sağlanması gerekmektedir. Bu düzenlemeler sonucunda, hali hazırda dezavantajlı kesime, zorlu şartlar altında hizmet sunan sosyal hizmet çalışanlarının mali ve özlük hakları iyileştirilmiş, çalışanların kurumuna karşı aidiyet hissinde ve motivasyonlarında artış sağlanmış olacaktır.

Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışanlarının Sorunları Tespitler / Öneriler

29 Ağustos 2020



ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- Bakanlığa bağlı kurum ve kuruluşların çalışma düzeni ve yönetim sistemini, çalışanların yer değişikliğini ve kurum içi sınavlarını düzenleyen mevzuat ve diğer düzenleyici işlemlere ilişkin, sosyal tarafların katılımı ile birlikte ayrıntılı ve toparlayıcı bir çalışma yapılması gerekmektedir.

- Görevde yükselme ve ünvan değişikliği sınavı belirli periyotlarla ilan edilmeli, görevde yükselme veya ünvan değişikliği sonucunda atanan çalışanların, üç yıl çalışma zorunluluğu iki yıla indirilmeli, kuruluş müdürü ve müdür yardımcısı ile benzeri kadrolar için istenen şartlar, her genel müdürlük için aynı olacak şekilde belirlenmeli ve kurum-çalışan ihtiyacı göz önünde bulundurularak ilan edilecek kadro sayısı artırılmalıdır.

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği içerisinde yer alan, zorunlu çalışma süreleri azaltılmalı, mazeret ile gidilen ilde gerekli belgelendirme işlemi için bir üst limit belirlenmeli,

ilk defa atamada önceliğin dördüncü ve üçüncü hizmet bölgelerine yapılması esası kaldırılmalı, kurum içinde yapılacak yer değişikliklerinde, doğum tarihi bir gösterge olarak değerlendirilmemeli, deprem, boşanma ve eğitim durumu sebebiyle tayin hakkı tanınmalı ve Bakanlık çalışanlarının il içi yer değişikliği için mevzuat düzenlemesi yapılmalıdır.

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nde, engelli olan veya engelli yakını bulunan çalışanlara tanınmış olan tayin şartları içerisinde yer alan, "*bir defaya mahsus olmak üzere*" hükmü kaldırılmalı ve engellilik durumu tayini için gerekli şartlar, çerçeve yönetmelikte yer alan hükümler esas alınarak güncellenmelidir.

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği uyarınca, istifa sonrası yeniden atananların, en az iki yıl fiilen çalışmadan talep edebileceği tayinlere, aynı Yönetmeliğin 17. maddesinde yer alan, "*olağanüstü durumlarda*

atama" hükümleri de dâhil edilmelidir.

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nde yer alan ve özellikle mazerete dayanan tayinler, kurum/amir inisiyatifine bırakılmamalıdır.

- Karşılıklı yer değiştirme esasıyla tayin talep eden çalışanlar için dönem şartı kaldırılmalıdır.

- Bakanlığın, il içi yer değişikliğine yönelik yasal düzenleme yapması gerekmektedir.

- Görev tanımlarının, her kurumda her ünvan/kadro için ayrı ayrı tanımlanacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

- Bakanlığın, istihdam politikası üzerinde çalışma yapması, çalışan ihtiyacı olan bölgelere kamu dışı olmamak kaydıyla istihdam sağlaması ve hali hazırda bu şekilde istihdam edilen kişiler için de, gerekli düzenlemeleri yapması gerekmektedir.

- Tedbir kararını icra etmekle görevlendirilen çalışanlar için kolluk kuv-

vetlerin destek sağlanmalıdır.

- Ek ders karşılığı çalışanların mali ve özlük haklarında iyileştirme yapılmalı, ilgili çalışanlar 4/A devlet memuru kadrosuna geçirilmelidir.

- Bakanlıkta görev yapan engelli çalışanlar için uygun çalışma koşulları sağlanmalıdır.

- Aile ve bireysel danışmanlık hizmeti veren çalışanlara, görevin gerekliliği olan mahremiyeti sağlayacak çalışma alanları tahsis edilmelidir.

- Çalışanlara, sosyal tesis imkânı sağlanmalıdır.

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında görev yapan çalışanlar, fiili hizmet süresi zammından faydalandırılmalıdır.

- 4/D işçi olarak görev yapan çalışanların, 4/A devlet memurlarının amiri konumunda görevlendirilmesi gerekmektedir.

- Toplu sözleşme hükmü gereğince, yatılı kuruluşlarda görev yapan çalışanlara verilen 25 puanlık ek ödeme



artışı, sosyal hizmet merkezlerinde ve Bakanlık merkez teşkilatında görev yapan çalışanlara da verilmelidir.

- Bakanlıkta görev yapan çalışanlara ödenen; ek ders, nöbet ücreti, ek ödeme ve fazla çalışma ücretlerinin iyileştirilmesi gerekmektedir.

- 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu gereği, tedbir kararı görevi verilen tüm sosyal çalışma görevlilerine, devlet memuru-sözleşmeli personel ayrımı yapılmadan, ilgili Kanununun 33. maddesi gereği ödeme yapılmalıdır.

(14.11.2024 tarih ve 32722 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 7531 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile tedbir kararı görevi verilen sözleşmeli personele ödeme yapılması talebimiz karşılık bulmuştur.)

- 4/B statüsünden 4/A statüsüne geçişleri sağlanan Aile Sosyal Destek Uzmanı (ASDU) olarak kadro verilen çalışanların, istihdam sürecinde aranan öğrenim durumlarına uygun kadrolara atanmalarının sağlanması gerekmektedir.

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda istihdam edilen çalışanlar ile farklı kamu kurumlarında aynı ünvan/kadroyla istihdam edilen meslektaşları arasındaki ücret farkı ka-

patılmalıdır.

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanlarının tamamının, 3600 ek göstergeden faydalandırılması gerekmektedir.

- 4/B sözleşmeli personel olarak görev yapan Aile Sosyal Destek Programı (ASDEP) çalışanlarının, meslek ünvanı üzerinden ek ödeme alması gerekmektedir.

- Yurt yönetim memurlarına, mali sorumluluk tazminatı verilmelidir. Ayrıca, yurt yönetim memurlarının özel hizmet tazminatında ve 375 sayılı KHK uyarınca aldıkları ek ödeme oranında, artış yapılması gerekmektedir.

- 4/B sözleşmeli destek personeli olarak istihdam edilenlere; öğrenim durumuna uygun kadro verilmesi, yardımcı hizmetler sınıfında olanların da, istihdam gerekçesine uygun olarak görev tanımlarının ve görev sınırlarının net olarak belirlenmesi gerekmektedir.

- 4/B sözleşmeli personelin, nöbet ücreti alabilmesi sağlanmalıdır.

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 71.maddesi uyarınca, sınavsız ünvan değişikliği hakkı sağlanması gerekmektedir.



Sağlık-Sen Daima Yanınızda...



Tel: 444 1995 • Faks: 0312 230 83 65 • Zübeyde Hanım Mh. Sebze Bahçeleri Cd.
No: 86 Altındağ/Ankara (Memur-Sen Binası Kat: 11-12-13)



www.sagliksen.org.tr



[sagliksen](#)



[ssagliksen](#)