



TÜRK SAĞLIK SEN GENEL MERKEZİ KURUMLAR ÇALIŞTAYI

AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI





TÜRK SAĞLIK SEN GENEL MERKEZİ
KURUMLAR ÇALIŞTAYI

21-24 Aralık 2023 Antalya

**AİLE VE SOSYAL HİZMETLER
BAKANLIĞI ÇALIŞTAYI
SONUÇ RAPORU**

AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
ÇALIŞANLARININ SORUNLARI VE
BEKLENTİLERİNE İLİŞKİN
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ VE TALEPLER

ANKARA – 2024

TÜRK SAĞLIK SEN GENEL MERKEZİ YAYINLARI

©Türk Sağlık Sen Genel Merkezi, 2024

Türk Sağlık Sen Genel Merkezi yayınlarının tamamının veya bir kısmının yayımcının yazılı izni olmadan herhangi bir yolla çoğaltılması yasaktır. Yayınların fikri sorumluluğu ve imla tercihi yazarlarına aittir. Türk Sağlık-Sen Genel Merkezi yayınlarında yer alan başka kaynaklardan alınmış tablo, resim ve benzeri şeylerin yasal kullanım sorumluluğu yazarlarına aittir.

Editör

Prof. Dr. Yılmaz YEŞİL

ISBN

978-625-99740-6-4

Dizgi ve Tasarım:

Merve TURGUT

İletişim Adresi:

Türk Sağlık-Sen Genel Merkezi
Erzurum Mahallesi Talatpaşa Bulvarı No:160 Kat:5 Cebeci/ANKARA
Tel: 0312 424 22 22 Faks: 0312 424 22 29
Genel Ağ: <http://www.turksaglikksen.org.tr>
e-posta: genelmerkez@turksaglikksen.org.tr

Baskı - Cilt:

Dinçler Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.
Bayındır 1 Sk. 6/12 Adilhan İş Mrkz. Kızılay / ANKARA
e-mail: info@dinclermatbaacilik.com
23.08.2024 Tarihinde 2000 adet basılmıştır.

Ankara-2024

Sunuş

Sendikal çalışmalarımızın önemli bir ayağı da çalışanları mücadelemize ortak ederek, onların penceresinden meselelere yaklaşmak, çalışma hayatını onlarla birlikte değerlendirmek ve fikirler ortaya koymaktır.

Devletin şefkat eli sosyal hizmet çalışanlarımız için sendika olarak uzun zamandır yoğun bir mücadele yürütüyoruz.

SHÇEK döneminden bu yana çeşitli toplantılarda çalışanlarla bir araya geliyor, devlet için çok önemli bir görevi yerine getirerek sosyal devletin temsilcisi arkadaşlarımızın çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara çözüm arıyor, haklı taleplerinin hayata geçmesi adına tüm platformlarda gerekenleri yapıyoruz.

Bunun için düzenlediğimiz Kurumlar Çalıştayı'nda Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda görev yapan teşkilat mensuplarımızın temsilcilerini bir araya getirerek komisyonlar halinde meselelerini ele almalarını sağladık.

Titizlikle yapılan komisyon çalışmalarında her bir sorun ve talep derinlemesine incelendi, çözüm yolları tartışıldı ortak bir akıl çerçevesinde raporlaştırıldı.

Çalışmaya hazırlık aşamasındaki değerlendirmeler ile komisyonlar tarafından dile getirilen her konu ve fikri elinizdeki bu eser ile kalıcı hale getirdik.

Zengin içeriği ile önemli ve kalıcı bir eser olacak bu kitap sosyal hizmetler alanında çalışma yapmak isteyen herkesin başvuracağı eşsiz bir kaynak olacaktır.

Buz bu çalışmamızda sosyal hizmet çalışanlarının durumunu ve beklentilerini ortaya koymaya çalıştık. Sorunların çözülmesi adına getirdikleri çözüm önerilerini de bu eserle birlikte tüm taraflarla paylaşmış olacağız.

Türkiye'nin dört bir yanında farklı sosyal hizmet kurum ve kuruluşlarında görev yapan ve çalıştayımıza katılarak özverili bir çalışma ile bir eser ortaya koyan kıymetli teşkilat mensubumuz sosyal hizmet çalışanlarına, çalıştayımızın gerçekleşmesinde ve bu kitabın hazırlanmasında emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

Önder Kahveci
Genel Başkan

Söz Başı

Değerli Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışanları ve Kıymetli Yol Arkadaşlarımız,

Türk Sağlık-Sen olarak, sendikal mücadelemizin her adımında siz değerli çalışanlarımızın haklarını savunmak ve çalışma koşullarınızı iyileştirmek adına büyük bir kararlılıkla çalışıyoruz. 21-24 Aralık 2023 tarihleri arasında gerçekleştirdiğimiz Kurumlar Çalıştayımız, bu mücadelenin bilimsel bilgi ve analizlerle desteklenerek ne kadar güçlü bir temele oturduğunu bir kez daha ortaya koymuştur. Çalıştayımız, sizlerin özverili katılımları ve değerli katkılarıyla, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanlarının beklentilerini ve memnuniyet düzeylerini belirlemede önemli bir rol oynamıştır.

Bu çalıştayda, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanlarının karşılaştığı sorunları ve çözüm önerilerini derinlemesine inceledik. Sizlerin her bir görüşü ve önerisi, çalıştayımızın en değerli yapı taşlarından biri olmuştur. Hep birlikte kurduğumuz komisyonlar ve gerçekleştirdiğimiz anketler, sadece mevcut sorunları tespit etmekle kalmamış, aynı zamanda bu sorunlara yönelik kalıcı çözümler üretmek için bir yol haritası oluşturmuştur. Bu çalışmalar, sendikal mücadelemizin ne kadar bilimsel ve sistematik bir temele dayandığını açıkça göstermektedir.

Türk Sağlık-Sen olarak, sizlerin sesini duyurmak ve haklarınızı savunmak için var gücümüzle çalışıyoruz. Bu çalıştayda elde ettiğimiz veriler ve oluşturduğumuz raporlar, sadece bugünü değil, geleceği de şekillendirecek nitelikte olup, sendikal mücadelemize ışık tutacaktır. Sizlerin özverili katkıları ve kararlı duruşu, sendikal faaliyetlerimizin başarıya ulaşmasında büyük bir rol oynamaktadır. Hep birlikte, daha adil ve insan onuruna yakışır çalışma koşulları yaratmak için el birliğiyle çalışmaya devam edeceğiz.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanlarımızın, gece gündüz demeden büyük bir fedakarlık ve adanmışlıkla hizmet verdiğini biliyoruz. Pandemi sürecinde bir kez daha görüldüğü gibi, sosyal hizmet çalışanlarımız her türlü zorluk ve tehlikeye rağmen görevlerini aksatmadan yerine getirerek toplum sağlığı için büyük bir özveri göstermiştir. Bu çalıştay, sizlerin bu fedakarlıklarını ve karşılaştığınız zorlukları daha iyi anlamamızı sağladı. Sizlerin sorunlarını çözmek ve çalışma koşullarınızı iyileştirmek, bizim için bir görev değil, bir onurdur.

Sonuç olarak, bu çalıştayın başarısında emeği geçen tüm üyelerimize, komisyonlarda görev alan değerli katılımcılarımıza, şubelerimize ve Türk Sağlık-Sen Genel Merkezi yönetim kuruluna içtenlikle teşekkür ederiz. Sizlerin değerli katkıları ve özverili çalışmaları sayesinde, sendikal mücadelemizi daha ileriye taşıma yolunda önemli adımlar attık. Hep birlikte, daha adil ve insan onuruna yakışır çalışma koşulları için mücadele etmeye devam edeceğiz. Sosyal hizmet çalışanlarımızın fedakarlıkları ve insan sevgisi, toplumumuzun sağlıklı bir şekilde geleceğe yürümesini sağlayacaktır.

Saygılarımla,

Mustafa Köse
Türk Sağlık-Sen
Genel Başkan Yardımcısı

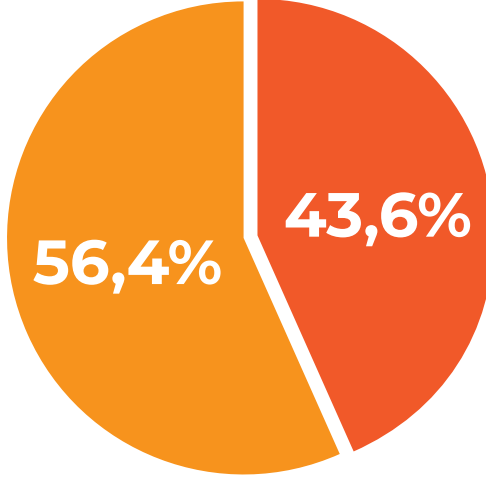
İçindekiler

Sunuş	3
Söz Başı	5
Aile Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışanlarının Beklenti Ve Memnuniyet Anketi	9
Ekonomiye Dair Bilgiler.....	14
Kurumunuzda İşleyen Çalışma Sistemine Dair Bilgiler.....	23
Mesleğe Dair Bilgiler.....	25
Bakanlık Yönetimine Dair	41
Sonuç	56
Mali Haklar Ve Ücret Komisyonu Raporu	58
Yönetmelik Değişikliği İle Çözülebilecek Sorunlar	58
Kanun Değişikliği İle Mecliste Çözülebilcek Sorunlar ..	60
Özlük Hakları Komisyonu Raporu	62
Mevzuat Değişikliğine Gerek Kalmadan Çözülecek Sorunlar	62
Yönetmelik Düzenlemesi İle Çözülebilecek Sorunlar ...	64
Kanun Değişikliği İle Mecliste Çözülebilecek Sorunlar	66
Cbk İle Çözülebilecek Sorunlar.....	76
Çalışma Koşulları Ve Ortamı Komisyon Raporu	78
Mevzuat Değişikliğine Gerek Kalmadan Çözülebilecek Sorunlar	78
Yönetmelik Düzenlemesiyle Çözülebilecek Sorunlar ...	80
Kanun Değişikliği İle Mecliste Çözülebilecek Sorunlar..	82
Mesleki Problemler Ve Mobbing Komisyonu Raporu	83
Kanun Ve Yönetmeliğe Takılmayan Kişisel Tercihlerle Çözülebilecek Maddeler	83
Yönetmelik Değişikliği Gerektiren Maddeler	86
Kanun Değişikliği Gerektiren Maddeler.....	89
Çalıştay Albümü	90



AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI ÇALIŞANLARININ BEKLENTİ VE MEMNUNİYET ANKETİ

1. Cinsiyetiniz

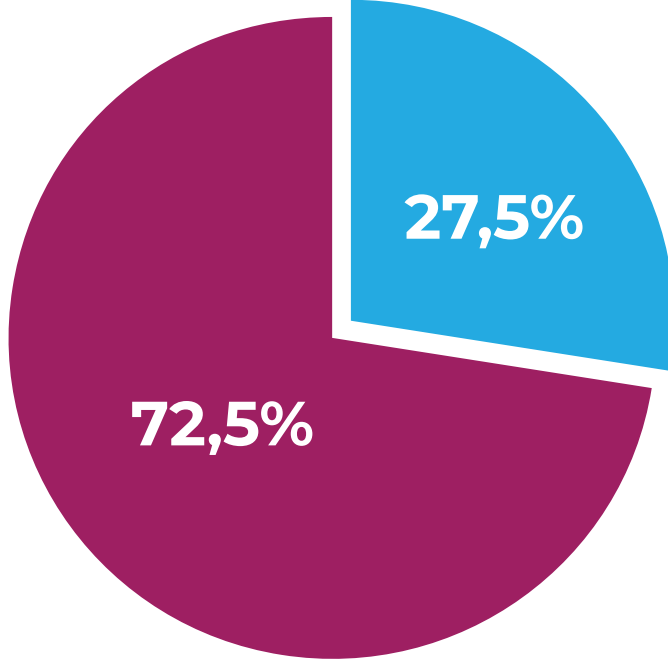


- Erkek: %43,6
- Kadın: %56,4

Bu sonuçlar, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda kadın çalışanların erkeklere oranla daha fazla olduğunu göstermektedir. Kadın çalışanların daha fazla olması, sosyal hizmetlerde kadınların empati ve sosyal duyarlılık gerektiren rollerde daha fazla yer aldığına işaret edebilir. Ayrıca, kadınların iş gücüne katılımının yüksek olması, toplumsal cinsiyet eşitliği adına olumlu bir göstergedir.

Ancak, kadınların ağırlıklı olduğu bu çalışma ortamında, kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, özellikle anne olan kadınların iş-yaşam dengesini koruyabilmeleri için kreş gibi hizmetlerin artırılması önemli olabilir. Bu sayede kadın çalışanların iş yerindeki verimlilikleri ve memnuniyetleri artırılabilir.

2. Medeni durumunuz

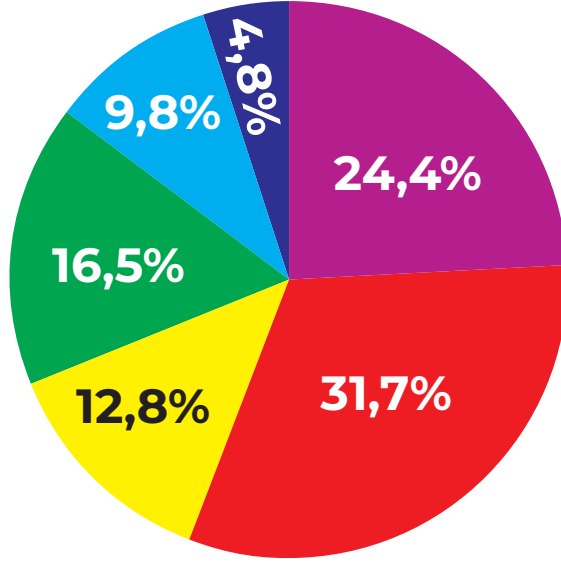


- Evli: %72,5
- Bekar: %27,5

Anket sonuçlarına göre, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanlarının büyük bir kısmı evli bireylerden oluşmaktadır. Bu durum, çalışanların ailevi sorumluluklarının iş yaşamlarını nasıl etkilediğine dair önemli ipuçları vermektedir. Evli çalışanlar, çocuk bakımı, ev işleri ve aile içi sorumluluklar gibi ek yükümlülükler taşımaktadırlar.

Bu nedenle, evli çalışanların iş-yaşam dengesini koruyabilmeleri için iş yerinde esnek çalışma saatleri, aile dostu politikalar ve destek hizmetlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, aile içi sorumlulukların iş performansını olumsuz etkilememesi için iş yerinde stres yönetimi ve destek programlarının uygulanması önemlidir.

3. Kıdeminiz

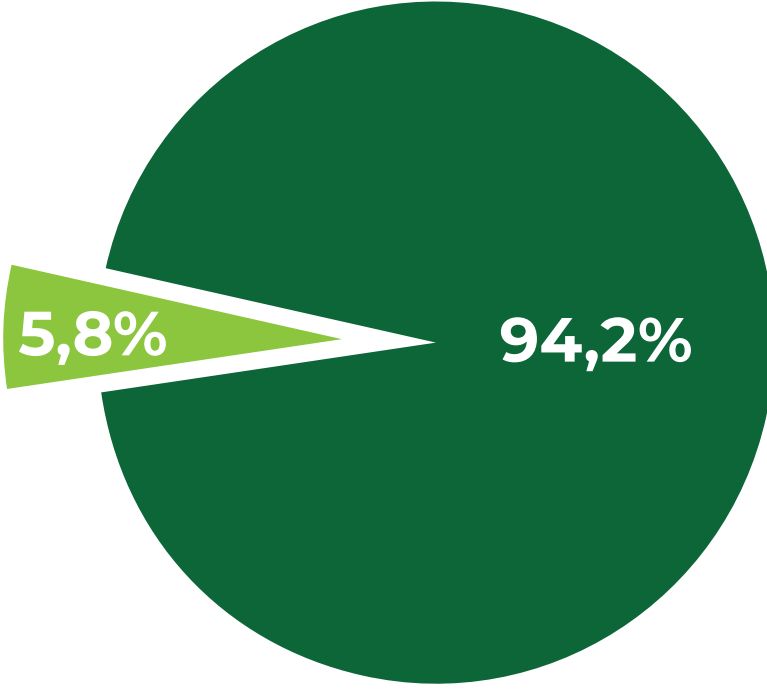


- 1 Yıdan Az: %24,4
- 1-5 Yıl: %9,8
- 6-10 Yıl: %16,5
- 10-15 Yıl: %12,8
- 16-20 Yıl: %31,7
- 21 Yıl ve Üzeri: %4,8

Çalışanların kıdem dağılımı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda deneyimli personelin varlığını ortaya koymaktadır. Özellikle 16-20 yıl arası kıdeme sahip çalışanların oranının yüksek olması, kurumda uzun süreli çalışanların bulunduğunu göstermektedir. Bu, kurumsal hafızanın korunması ve deneyimin genç çalışanlara aktarılması açısından olumlu bir durumdur.

Ancak, 1 yıldan az kıdeme sahip çalışanların oranının da yüksek olması, çalışan devir hızının yüksek olabileceğini veya yeni işe alımların fazla olduğunu göstermektedir. Bu durum, işe yeni başlayan çalışanların adaptasyon süreçlerinin desteklenmesi ve mesleki gelişimlerinin sağlanması için eğitim programlarının önemini ortaya koymaktadır.

4. İstihdam tipiniz

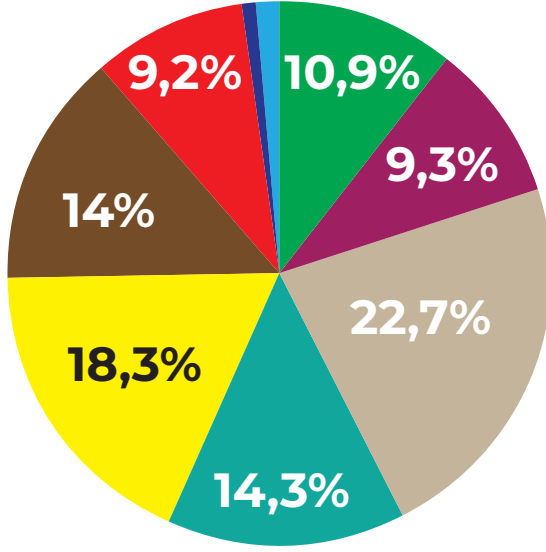


- Kadrolu: %94,2
- Sözleşmeli: %5,8

Çalışanların büyük çoğunluğunun kadrolu olması, iş güvencesinin yüksek olduğunu göstermektedir. Kadrolu istihdam, çalışanların uzun vadeli planlar yapabilmesine, işlerine daha fazla bağlılık göstermesine ve kurumsal aidiyet duygusunun gelişmesine katkı sağlar.

Ancak, sözleşmeli çalışanların oranının düşük olmasına rağmen, bu grup için de iş güvencesinin sağlanması ve kariyer olanaklarının iyileştirilmesi önemlidir. Sözleşmeli çalışanlar genellikle daha az sosyal ve özlük haklara sahip olabilirler, bu nedenle bu çalışanların da kadrolu çalışanlar kadar desteklenmesi gerekmektedir.

5. Bakanlığınızın hangi kurumunda görev yapıyorsunuz?



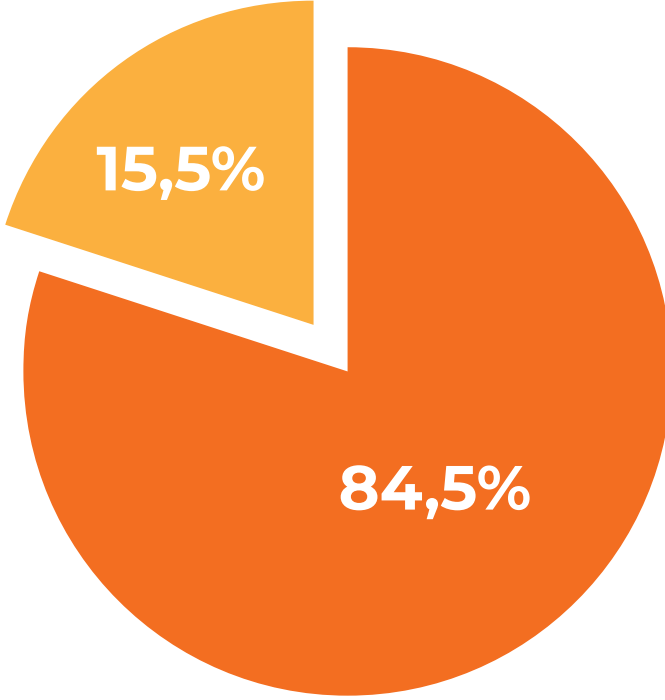
- Bakanlık Merkez Teşkilatı: %10,9
- ÇEKOM (Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi): %9,3
- ÇODEM (Çocuk Yuvası- Sevgi Evleri): %22,7
- Engelli BRM: %14,3
- Huzurevi –Yaşlı BRM: %18,3
- İl Müdürlüğü: %14
- Sosyal Hizmet Merkezi: %9,2
- ŞÖNİM-Kadın Konukevleri- İlk Kabul Merkezleri: %1
- Yetiştirme Yurdu: %1,2

Çalışanların büyük çoğunluğunun ÇODEM (Çocuk Yuvası-Sevgi Evleri) ve Huzurevi – Yaşlı BRM’de görev yaptığı görülmektedir. Bu kurumlar, doğrudan hizmet sunumu ve bakım gerektiren alanlarda yoğunlaştığı için çalışanların iş yükü ve duygusal yükleri yüksek olabilir.

İl Müdürlükleri ve Bakanlık Merkez Teşkilatı’nda çalışanların oranı ise kurumsal yönetim ve koordinasyon görevlerinin önemini ortaya koymaktadır. Bu çeşitlilik, Bakanlık hizmetlerinin farklı alanlarda yoğunlaştığını ve her birimin kendine özgü zorlukları ve ihtiyaçları olduğunu göstermektedir.

EKONOMİYE DAİR BİLGİLER

1. Ay sonunda hesabınızda / cebinizde para kalıyor mu?

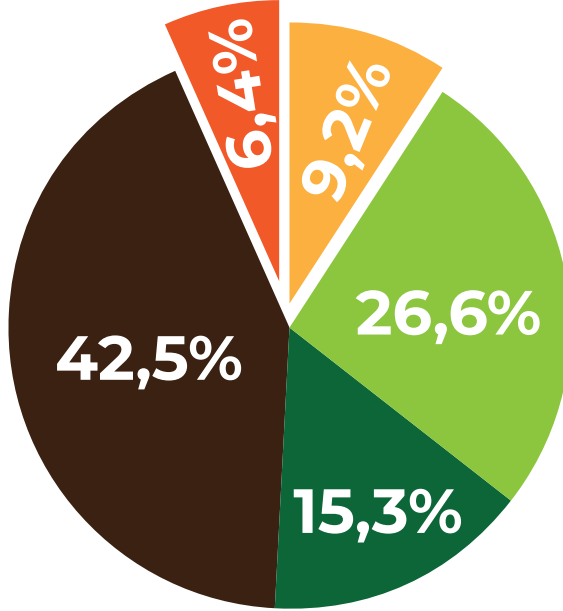


- Evet: %15,5
- Hayır: %84,5

Çalışanların büyük bir çoğunluğunun ay sonunda parasının kalmadığı görülmektedir. Bu durum, çalışanların ekonomik zorluklar yaşadığını ve maaşlarının geçimlerini sağlamada yetersiz kaldığını göstermektedir. Ekonomik sıkıntılar, çalışanların iş verimliliğini ve motivasyonunu olumsuz etkileyebilir.

Çalışanların ekonomik durumlarının iyileştirilmesi için maaş artışları, ek ödenekler ve sosyal hakların artırılması gerekmektedir. Ayrıca, finansal yönetim ve bütçe planlaması konularında eğitimler verilerek, çalışanların maddi sıkıntılarla başa çıkma becerileri geliştirilebilir.

2. Kredi kartı borcunuzu düzenli olarak ödeyebiliyor musunuz?



- Kredi Kartı Kullanmıyorum: %9,2
- Düzenli Olarak Ödüyorum: %26,6
- Düzenli Olarak Ödeyemiyorum: %15,3
- Asgari Tutarı Ödeyerek Devam Ediyorum: %42,5
- Cebimde Kalan Miktar Kadar Ödeme Yapıyorum: %6,4

Çalışanların önemli bir kısmının kredi kartı borçlarını düzenli olarak ödeyemediği veya sadece asgari tutarları ödeyebildiği görülmektedir. Bu durum, çalışanların finansal yükümlülüklerini yerine getirmekte zorlandığını ve ekonomik baskı altında olduğunu göstermektedir.

Kredi kartı borçlarının birikmesi, çalışanların mali durumunu daha da zora sokabilir ve uzun vadede borç yükünün artmasına neden olabilir. Bu nedenle, öncelikle ücretlerin gerçek enflasyon oranında güncellenmesi, finansal danışmanlık hizmetleri ve borç yapılandırma seçeneklerinin sunulması, çalışanların borç yönetimini daha iyi yapmalarına yardımcı olabilir.

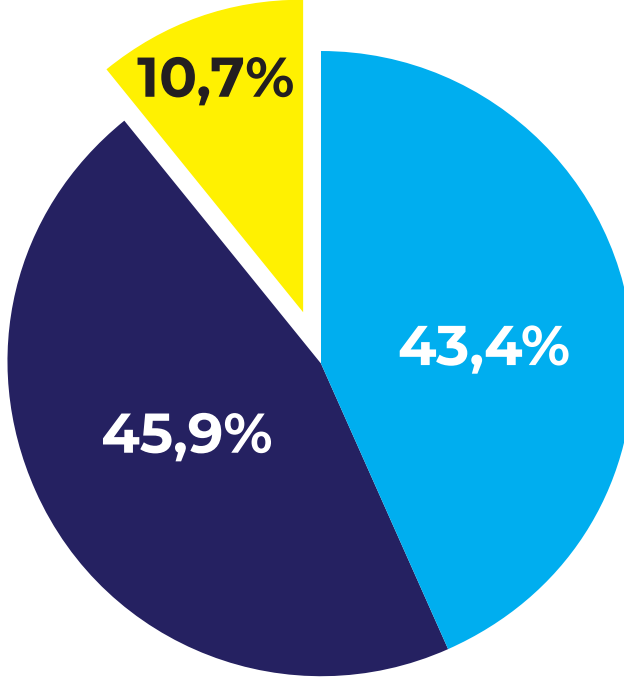
3. Aşağıda belirtilen harcama kalemlerinden hangisine daha fazla bütçe ayırıyorsunuz? (En fazla 3 tane işaretleyiniz?)



Çalışanların en büyük harcama kalemi gıda olarak belirtilmiştir. %81,4 gibi yüksek bir oran, çalışanların temel yaşam ihtiyaçlarını karşılamakta zorlandığını göstermektedir. Gıda harcamalarının bu kadar yüksek olması, maaşların yetersiz kaldığını ve yaşam maliyetlerinin arttığını göstermektedir. Akaryakıt, eğitim harcamaları ve kira gibi diğer temel ihtiyaçlara da önemli bütçeler ayrılmakta, bu da çalışanların ekonomik baskı altında olduğunu göstermektedir.

Kredi ve borç ödemeleri de önemli bir harcama kalemi olarak karşımıza çıkmaktadır (%57,3). Bu durum, çalışanların büyük bir kısmının borç yükü altında olduğunu ve ekonomik sıkıntılar yaşadığını göstermektedir. Bu ekonomik baskılar, çalışanların iş motivasyonunu ve verimliliğini olumsuz etkileyebilir.

4. Oturduğunuz ev kira mı, size mi ait?

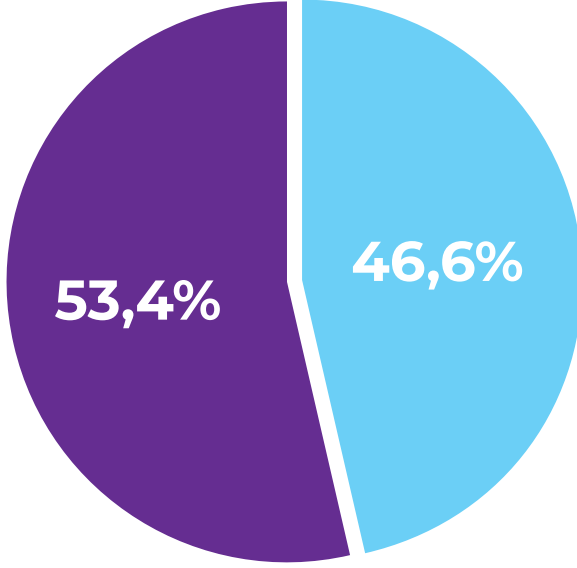


- Bana Ait: %10,7
- Kira: %45,9
- Ailemle Oturuyorum: %43,4

Çalışanların büyük bir kısmı kirada oturmakta (%45,9) veya aileleriyle birlikte yaşamaktadır (%43,4). Bu durum, çalışanların kendi evlerini satın almakta zorlandığını ve kira ödemelerinin bütçelerinde önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir. Kendi evine sahip olanların oranı ise oldukça düşüktür (%10,7), bu da konut edinmenin zorluklarını ve ekonomik şartların etkisini ortaya koymaktadır.

Bu durum, konut politikalarının ve çalışanlara yönelik konut desteklerinin gözden geçirilmesi gerektiğini göstermektedir. Çalışanların konut edinme olanaklarının artırılması, kira yükünün azaltılması ve ekonomik istikrarın sağlanması için kapsamlı bir strateji oluşturulmalıdır.

4.1. Size ait ise borcu devam ediyor mu?

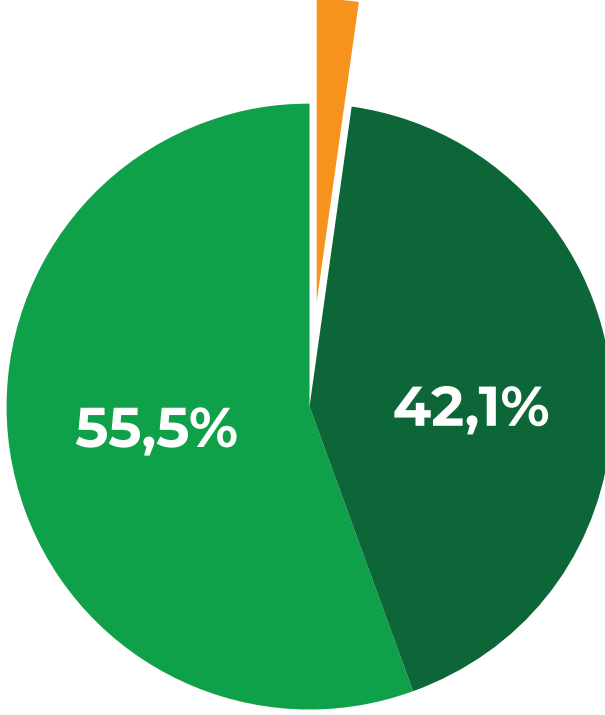


- Evet, devam ediyor: %53,4
- Hayır, borcunu bitirdim: %46,6

Ankete katılanların %53,4'ü kendi evlerine ait borçlarının devam ettiğini belirtmiştir. Bu oran, çalışanların yarısından fazlasının hala konut kredisi veya benzeri finansal yükümlülükler altında olduğunu göstermektedir. Borç yükü, çalışanların ekonomik durumunu doğrudan etkileyen önemli bir faktördür ve bu durum, çalışanların finansal stres altında olduğunu ve geleceğe yönelik ekonomik belirsizlikler yaşadığını göstermektedir.

Öte yandan, %46,6 oranında çalışan borcunu bitirdiğini belirtmiştir. Bu, neredeyse yarı yarıya bir dağılım sunmakta ve bazı çalışanların borçlarını ödeyebilme konusunda başarılı olduğunu göstermektedir. Borcunu bitiren çalışanlar için ekonomik rahatlama sağlanmış olsa da, devam eden borç yükü altındaki çalışanların desteklenmesi için ekonomik düzenlemeler ve finansal danışmanlık hizmetlerinin sunulması gerekmektedir. Bu tür destekler, çalışanların ekonomik yüklerini hafifletecek ve işyerindeki verimliliklerini artıracaktır.

5. Ekonomik durumunuzu nasıl görüyorsunuz?

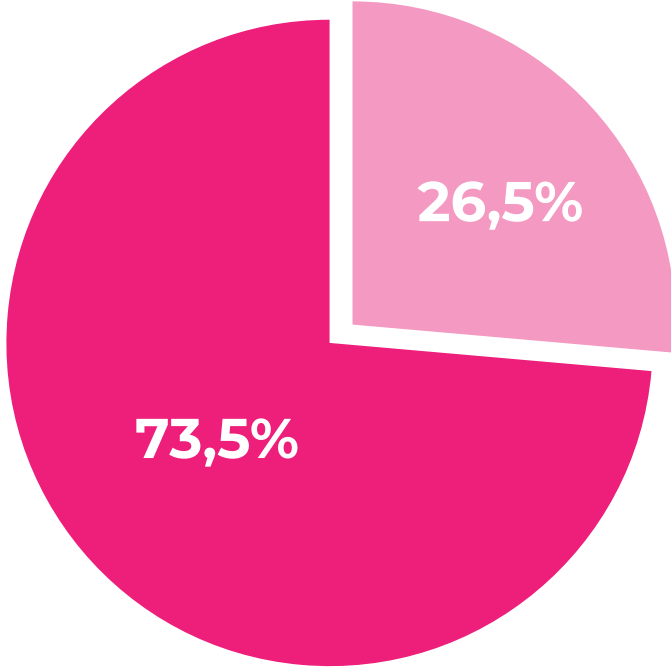


- İyi: %2,4
- Orta: %42,1
- Kötü: %55,5

Çalışanların çoğunluğu ekonomik durumlarını kötü olarak değerlendirmektedir (%55,5). Orta düzeyde değerlendirenlerin oranı ise %42,1'dir. Bu sonuçlar, çalışanların büyük bir kısmının ekonomik zorluklar yaşadığını ve maddi sıkıntılar içinde olduğunu göstermektedir.

Ekonomik durumun iyileştirilmesi için çalışanların maaşlarında ve sosyal haklarında iyileştirmeler yapılması gerekmektedir. Ayrıca, ekonomik destek paketleri ve mali yardım programları ile çalışanların yükü hafifletilebilir. Ekonomik istikrarın sağlanması, çalışanların yaşam kalitesini artıracak ve iş verimliliğini olumlu yönde etkileyecektir.

5.1. Ekonomik durumunuzun aile içi ilişkilerinizi etkiliyor mu? (Kötü ve orta işaretleyenler)

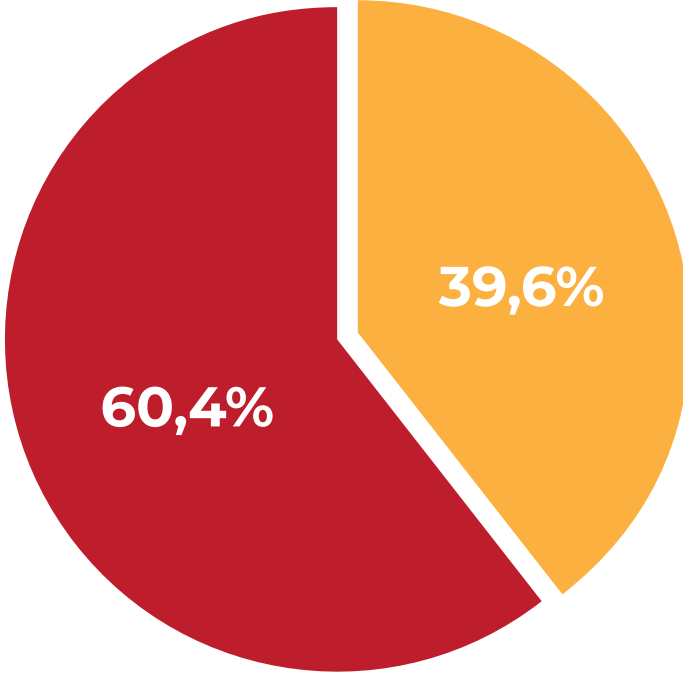


- Evet: %26,5
- Hayır: %73,5

Çalışanların dörtte biri (%26,5) ekonomik durumlarının aile içi ilişkilerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Ekonomik sıkıntılar, aile içi gerilimlere ve stresin artmasına neden olabilir. Bu da aile içi huzurun bozulmasına ve ilişkilerin zarar görmesine yol açabilir.

Aile içi ilişkilerin korunması ve güçlendirilmesi için ekonomik desteklerin yanı sıra, çalışanlara psikolojik destek ve danışmanlık hizmetleri sunulmalıdır. Ekonomik sorunların aile içi ilişkiler üzerindeki etkisini azaltmak için bütüncül bir yaklaşım benimsenmeli ve çalışanların hem maddi hem de manevi olarak desteklenmesi sağlanmalıdır.

6. Şuan daha iyi şartlara sahip (para, refah, çalışma şartları vb.) yurt dışı bir iş olsa bırakıp gider miydiniz?



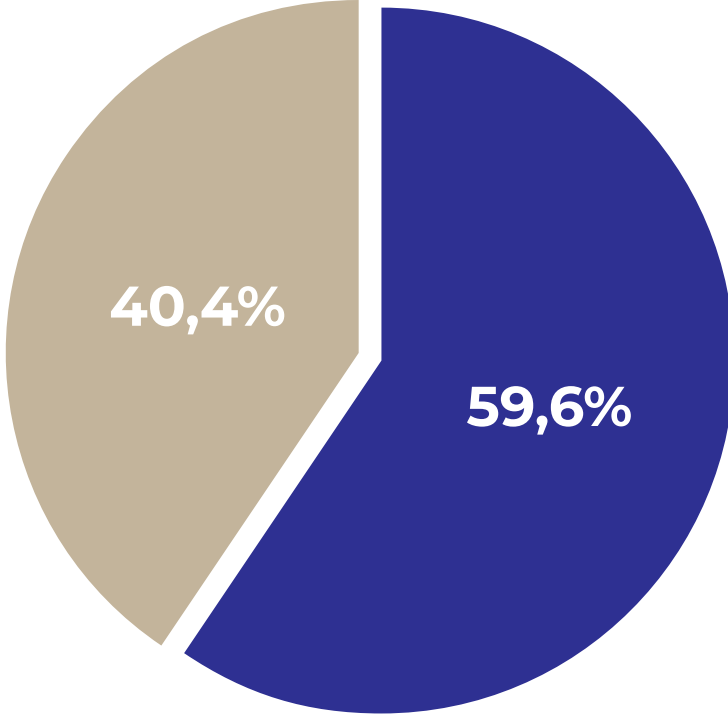
- Evet: %39,6
- Hayır: %60,4

Çalışanların %39,6'sı daha iyi şartlar sunan yurt dışı bir iş teklifi aldıklarında görevlerini bırakıp gidebileceklerini belirtmişlerdir. Bu oran, yurt dışındaki iş fırsatlarının cazip geldiğini ve mevcut iş koşullarının bazı çalışanlar için tatmin edici olmadığını göstermektedir. Ancak, %60,4 oranında çalışan mevcut görevlerinde kalmayı tercih etmektedir.

Yurt dışına göç eğilimini azaltmak için Türkiye'deki çalışma şartlarının iyileştirilmesi, maaşların artırılması ve kariyer gelişim fırsatlarının sunulması önemlidir. Ayrıca, çalışanların refah seviyelerinin yükseltilmesi ve iş yerinde memnuniyetin artırılması, beyin göçünü önlemede etkili olacaktır.

KURUMUNUZDA İŞLEYEN ÇALIŞMA SİSTEMİNE DAİR BİLGİLER

7. Kurumunuz bünyesindeki hizmet içi eğitim faaliyetlerinin mesleki gelişimine katkı sağladığını düşünüyor musunuz?



- Evet, katkı sağlıyor: %40,4
- Hayır, katkı sağlamıyor: %59,6

Anket sonuçlarına göre, çalışanların %59,6'sı kurumlarındaki hizmet içi eğitim faaliyetlerinin mesleki gelişimlerine katkı sağlamadığını belirtmektedir. Bu durum, eğitim faaliyetlerinin içerik, uygulama veya sunum açısından yetersiz kaldığını göstermektedir. Hizmet içi eğitimlerin, çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmede önemli bir rol oynadığı düşünüldüğünde, bu durum ciddi bir eksiklik olarak

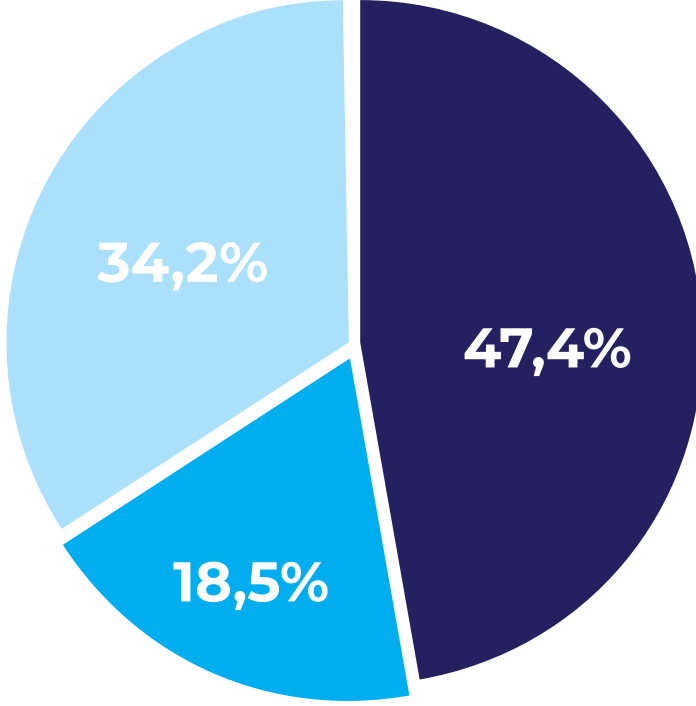


değerlendirilebilir. Eğitimlerin güncel ihtiyaçlara uygun hale getirilmesi, daha interaktif ve uygulamalı yöntemlerle sunulması gerekmektedir.

Öte yandan, çalışanların %40,4' hizmet içi eğitimlerin mesleki gelişimlerine katkı sağladığını belirtmiştir. Bu oran, eğitim faaliyetlerinin tamamen etkisiz olmadığını, ancak daha fazla geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Eğitimlerin daha geniŐ katılımla, alanında uzman kişiler tarafından verilmesi, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerine uygun olarak düzenlenmesi, mesleki gelişimi destekleyici programların artırılması gerekmektedir. Bu sayede, hizmet içi eğitimlerin etkinliği artırılabilir ve çalışanların mesleki gelişimine daha fazla katkı sağlanabilir.

MESLEĞE DAİR BİLGİLER

8. Tekrar meslek seçecek olsaydınız aynı alanda olmak ister miydiniz?



- Evet, kesinlikle seçerdim: %18,5
- Kararsızım: %34,2
- Hayır, kesinlikle seçmezdim: %47,4

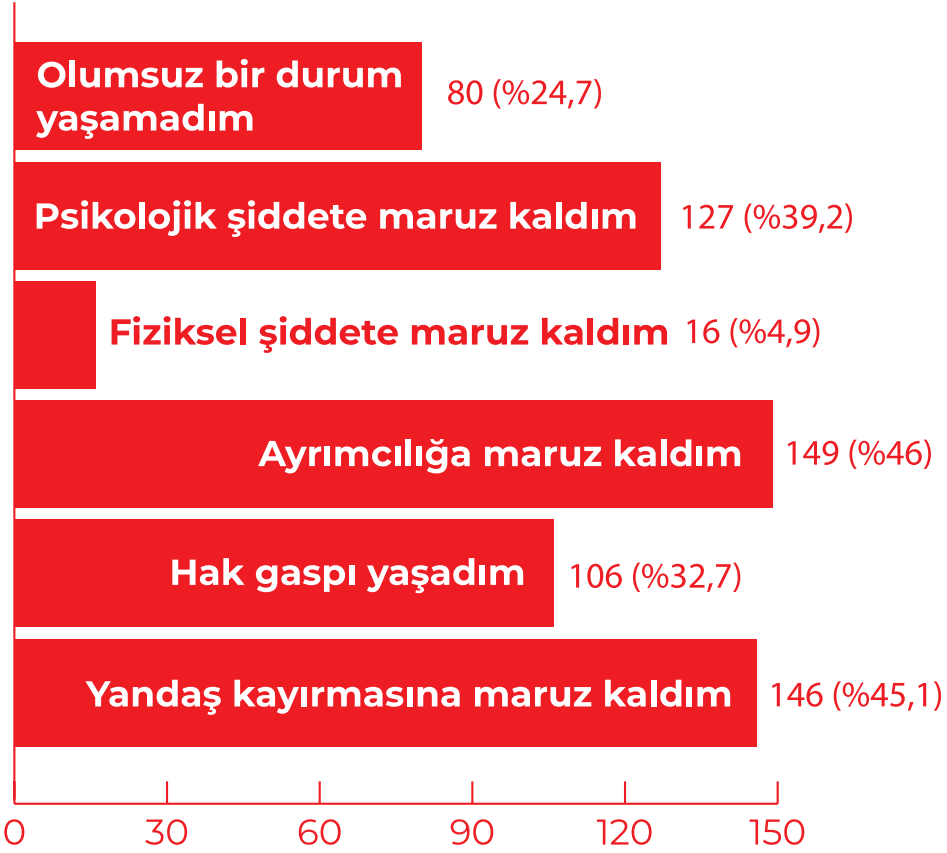
Anket sonuçlarına göre, çalışanların %47,4'ü tekrar meslek seçecek olsalar mevcut mesleklerini tercih etmeyeceklerini belirtmektedir. Bu yüksek oran, çalışanların mevcut işlerinden memnun olmadıklarını ve çeşitli nedenlerden dolayı meslek değiştirmek istediklerini göstermektedir. Çalışanların büyük bir kısmının mesleki tatminsizlik yaşaması, iş ortamı, çalışma koşulları, ücretler ve kariyer imkanları gibi faktörlerden kaynaklanıyor olabilir. Bu durumu iyileştirmek için,



Çalışma koşullarının düzeltilmesi, çalışanların motivasyonunun artırılması ve kariyer gelişim fırsatlarının sunulması gerekmektedir.

Öte yandan, %34,2 oranında çalışan kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Bu grup, mevcut mesleklerinde kalmaya istekli olsalar da, daha iyi koşullar sunan başka meslek seçeneklerine de açık olduklarını ifade etmektedir. %18,5 oranında çalışan ise mevcut mesleklerini kesinlikle tekrar seçeceklerini belirtmiştir. Bu oran, mesleklerinden memnun olan ve bu alanda kariyer yapmayı sürdüren bir grup çalışanın varlığını göstermektedir. alışan memnuniyetinin artırılması için, tüm bu grupların ihtiyaç ve beklentilerini karşılayacak politikalar geliştirilmelidir.

9. Mesleğinizle ilgili yaşadığınız en olumsuz durum aşağıdakilerden hangisidir? (En fazla 3 tane işaretleyiniz)



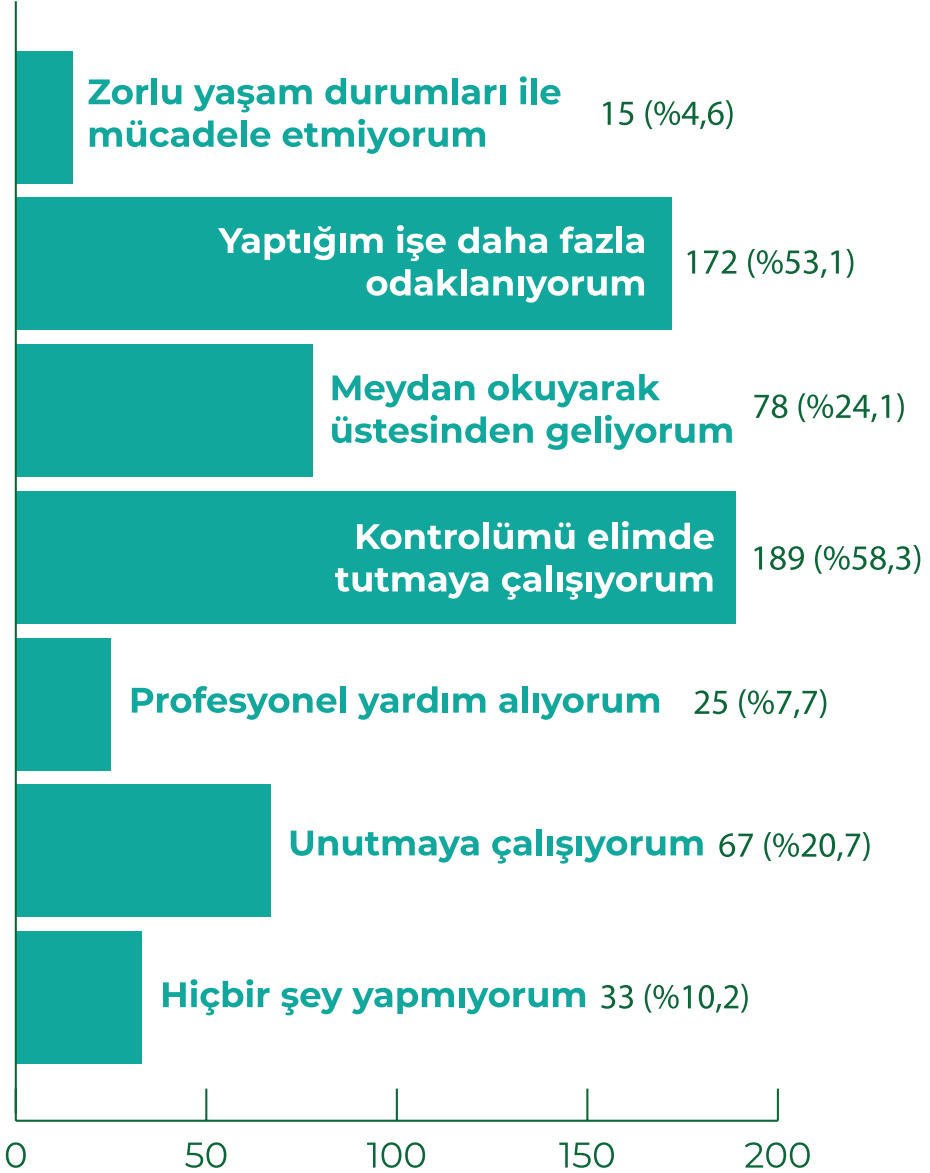
Anket sonuçlarına göre, çalışanların %46'sı ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtirken, %45,1'i yandaş kayırmasına maruz kaldığını ifade etmiştir. Bu yüksek oranlar, iş yerinde adalet ve eşitlik ilkesinin zedelenmiş olduğunu göstermektedir. Ayrımcılık ve yandaş kayırma, çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini olumsuz etkileyen ciddi sorunlardır. Bu tür



uygulamalar, çalışanların kendilerini değersiz ve haksızlığa uėramıŐ hissetmelerine neden olarak, iş barışını ve kurumsal aidiyeti zayıflatmaktadır.

Psikolojik Şiddet, alıŐanların %39,2'si tarafından belirtilen bir diğer önemli sorundur. Psikolojik Şiddet, mobbing ve benzeri davranıŐlar, çalışanların ruh sağlığını olumsuz etkileyerek, iş performansını düŐürebilir. Fiziksel Şiddete maruz kalanların oranı %4,9 olup, bu da oldukça ciddi bir sorundur ve çalışan güvenliği açısından acil önlemler alınmasını gerektirmektedir. Hak gaspı yaŐayanların oranı ise %32,7 olup, bu da çalışanların haklarının yeterince korunmadığını göstermektedir. Bu tür olumsuz durumların önlenmesi için adil ve Şeffaf bir yönetim anlayıŐı benimsenmeli, çalışan hakları korunmalı ve iş yerinde güvenli ve saygılı bir çalışma ortamı sağlanmalıdır.

10. Mesleğinizi icra ederken karşılaştığınız zorlu yaşam durumlarında psikolojik sağlamlığınızı korumak için aşağıdakilerden hangisini yapıyorsunuz? (Birden fazla seçim yapabilirsiniz)

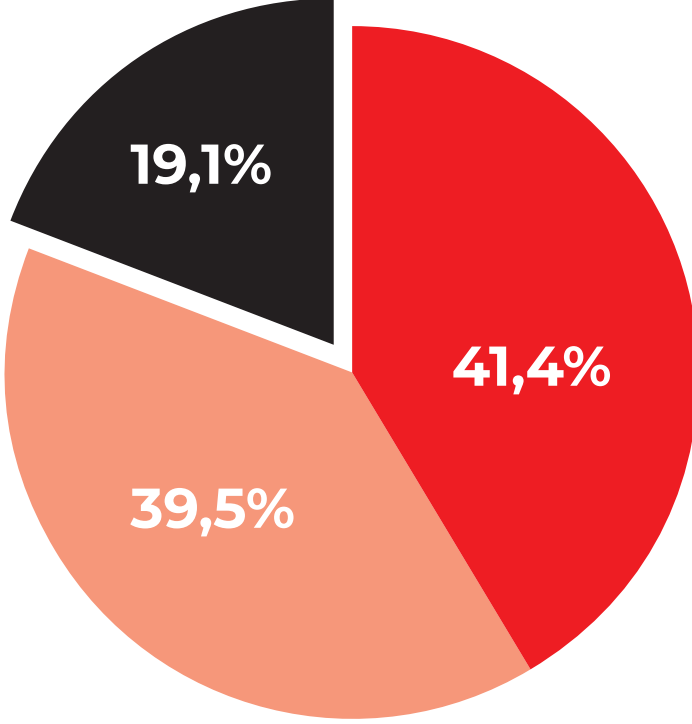




Anket sonuçlarına göre, çalışanların %58,3'ü zorlu yaşam durumlarında kontrolü ellerinde tutmaya çalıştıklarını belirtmektedir. Bu yüksek oran, çalışanların zorlu durumlarla başa çıkmada aktif bir rol üstlendiklerini ve bu durumun üstesinden gelmeye çalıştıklarını göstermektedir. Kontrol duygusunu koruma, bireylerin stresle başa çıkma mekanizmalarının önemli bir parçasıdır ve psikolojik sağlamlığı artırmada etkilidir. Ayrıca, çalışanların %53,1'i zorlu durumlarla başa çıkmak için işlerine daha fazla odaklandıklarını ifade etmektedir. İşe odaklanma, dikkat dağıtma ve üretken olma yöntemleri, stresle başa çıkmada etkili olabilir.

Öte yandan, profesyonel yardım alma oranının %7,7 ile düşük olması, çalışanların profesyonel destek arayışında yeterince aktif olmadığını göstermektedir. Bu, ruh sağlığı hizmetlerine erişimde yaşanan zorluklar veya bu tür hizmetlerin yeterince tanıtılmaması ile ilgili olabilir. Çalışanların %24,1'i meydan okuyarak üstesinden gelmeye çalıştıklarını belirtirken, %20,7'si unutmaya çalıştıklarını ifade etmiştir. Bu da, çalışanların çeşitli başa çıkma stratejileri kullandığını göstermektedir. Ancak, %10,2'si hiçbir şey yapmadığını belirtmiş olup, bu grup için özel destek programlarının geliştirilmesi önemlidir. Çalışanların psikolojik sağlamlığını korumak için profesyonel yardım ve destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, erişilebilir ve etkili ruh sağlığı hizmetlerinin sunulması gerekmektedir.

11. Mesleki tükenmişlik yaşadığınızı düşünüyor musunuz?



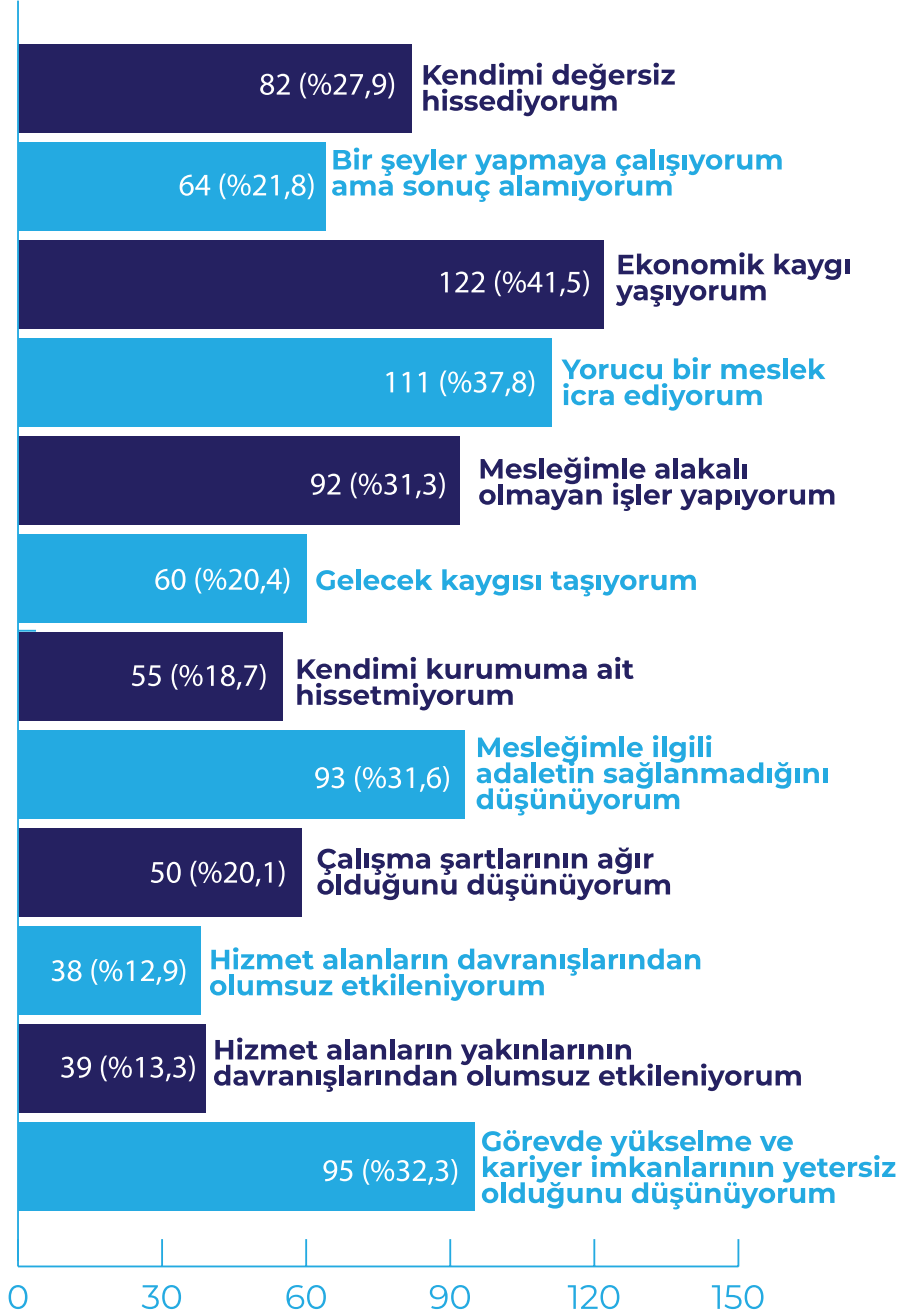
- Evet: %41,4
- Hayır: %19,1
- Kısmen: %39,5

Anket sonuçlarına göre, çalışanların %41,4'ü mesleki tükenmişlik yaşadıklarını belirtirken, %39,5'i kısmen tükenmişlik hissettiklerini ifade etmiştir. Bu yüksek oranlar, çalışanların büyük bir kısmının mesleki tükenmişlik belirtileri gösterdiğini ve işlerinden dolayı ciddi stres altında olduklarını göstermektedir. Tükenmişlik, uzun süreli stres ve iş yükünün bir sonucudur ve çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel sağlığını olumsuz etkileyebilir. Bu durum, iş performansında düşüşe, motivasyon kaybına ve genel yaşam kalitesinde azalmaya neden olabilir.



Öte yandan, çalışanların yalnızca %19,1'i mesleki tükenmişlik yaŐamadıklarını belirtmiştir. Bu oran, iş koşullarının bazı çalışanlar için daha yönetilebilir olduğunu gösterse de, genel tablo tükenmişlik sorununun yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. TükenmiŐliĐi azaltmak için iş yükünün denge-lenmesi, çalışanlara yeterli dinlenme ve destek imkanlarının sunulması gerekmektedir. Ayrıca, iş yerinde psikososyal destek hizmetlerinin artırılması ve çalışanların stres yönetimi becerilerinin geliştirilmesine yönelik eğitimlerin verilmesi önemlidir. Bu tür önlemler, tükenmişlik oranlarını azaltabilir ve çalışanların iş yerinde daha sağlıklı ve verimli olmalarını sağlayabilir.

11.1. Mesleki tükenmişlik yaşamamanızın olası nedenlerini işaretler misiniz? (Seçiminiz evet ya da kısmen ise cevaplayın) (En fazla 3 tane işaretleyiniz)

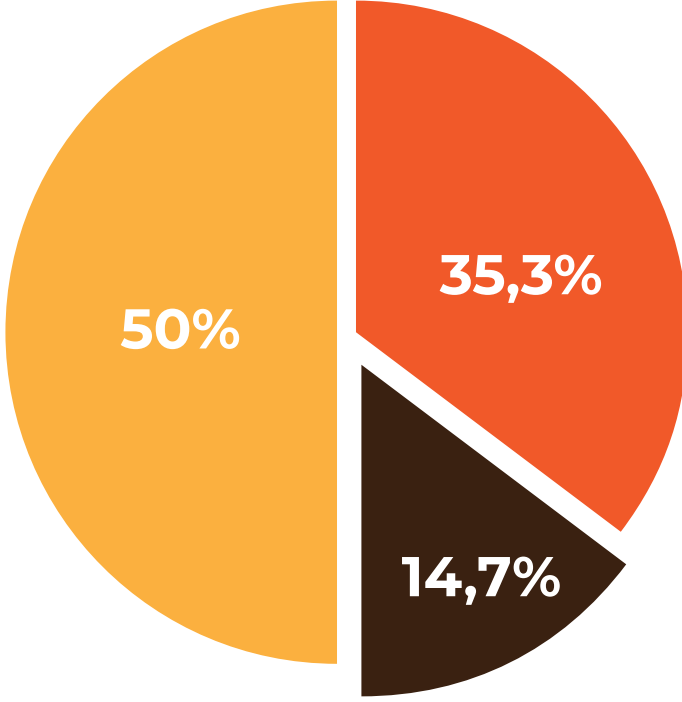




Anket sonuçlarına göre, mesleki tükenmişlik yaşayan veya kısmen tükenmişlik hissedilen çalışanların en büyük nedenlerinden biri ekonomik kaygıdır (%41,5). Bu durum, maaşların ve ekonomik koşulların yetersiz olmasının, çalışanların stres düzeyini artırdığını göstermektedir. Ekonomik kaygılar, sadece maddi değil, aynı zamanda manevi olarak da çalışanların tükenmişlik yaşamalarına neden olabilir. Yorucu bir meslek icra etme (%37,8) ve mesleğiyle alakalı olmayan işler yapma (%31,3) gibi faktörler de tükenmişliğin önemli nedenleri arasında yer almaktadır. Bu durum, iş yükünün ve iş tanımının net olmamasının, çalışanların motivasyonunu ve iş verimliliğini olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Diğer önemli tükenmişlik nedenleri arasında, mesleki adaletin sağlanmadığını düşünme (%31,6) ve görevde yükselme ve kariyer imkanlarının yetersiz olduğunu düşünme (%32,3) bulunmaktadır. Bu, çalışanların iş yerinde adalet ve eşitlik ilkelerinin zedelendiğini hissetmeleri ve kariyer gelişimlerinin engellendiği duygusunu yaşadıklarını göstermektedir. Çalışanların tükenmişliğini azaltmak için ekonomik koşulların iyileştirilmesi, iş yükünün dengelenmesi, mesleki adaletin sağlanması ve kariyer gelişim imkanlarının artırılması gerekmektedir. Ayrıca, çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri ve kurumlarına aidiyet duymaları için destekleyici ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratılmalıdır.

12. Sizce, günümüzde sosyal hizmet meslek mensuplarının meslekleri toplum tarafından saygın bir meslek olarak kabul ediliyor mu?



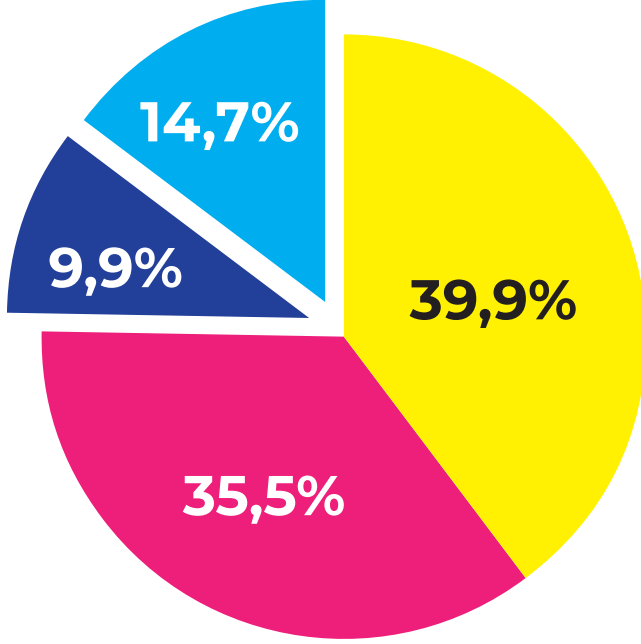
- Evet: %14,7
- Hayır: %50
- Kısmen: %35,3

Anket sonuçlarına göre, çalışanların %50'si sosyal hizmet meslek mensuplarının mesleklerinin toplum tarafından saygın bir meslek olarak kabul edilmediğini düşünmektedir. Bu durum, sosyal hizmet çalışanlarının toplum nezdinde hak ettikleri saygıyı ve takdiri görmediklerini ortaya koymaktadır. Sosyal hizmetleri, toplum refahı için hayati öneme sahiptir, bu nedenle sosyal hizmet çalışanlarının toplum tarafından saygın bir şekilde kabul edilmesi, mesleklerini daha motive ve verimli bir şekilde icra etmeleri için kritiktir. Sosyal hizmet çalışanlarının karşılaştıkları bu algı sorunu, mesleki tatminsizlik ve moral bozukluğuna yol açabilir.



Diğer yandan, %35,3'lk bir kesim ise sosyal hizmet mesleklerinin kısmen saygın kabul edildiğini belirtmiştir. Bu, toplumun bir kısmının sosyal hizmet çalışanlarını takdir ettiğini ancak genel algının bu yönde olmadığını göstermektedir. Sadece %14,7 oranında bir grup, sosyal hizmet mesleklerinin saygın kabul edildiğini düşünmektedir. Bu düşük oran, sosyal hizmet çalışanlarının toplumdaki imajının güçlendirilmesi gerektiğini işaret etmektedir. Toplumda sosyal hizmet çalışanlarının saygınlığının artırılması için medya ve kamuoyunda farkındalık kampanyaları düzenlenmeli, sosyal hizmet çalışanlarının emeği ve katkıları vurgulanmalıdır. Ayrıca, sosyal hizmet çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi, adil ücret politikalarının uygulanması ve mesleki gelişimlerinin desteklenmesi, toplumdaki saygınlıklarını artırmada önemli adımlar olacaktır.

12.1. Cevabınız hayır ya da kısmen ise nedeni aşağıdakilerden hangisi olabilir? Size göre en önemli seçeneği işaretleyiniz.



- Siyasilerin tutum ve davranışları: %35,5
- Merkezi eğitim yöneticilerinin tutum ve davranışları: %14,7
- Yerel eğitim yöneticilerinin tutum ve davranışları: %9,9
- Toplumun tutum ve davranışları: %39,9

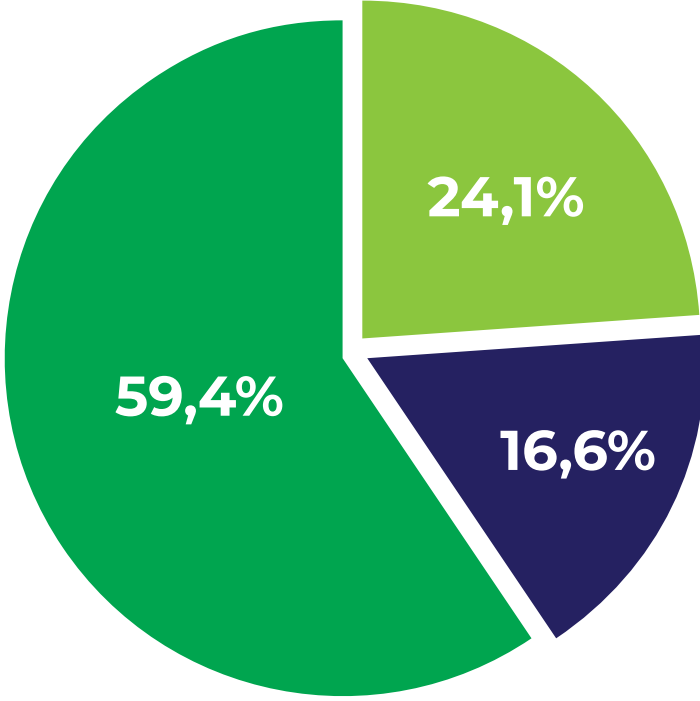
Anket sonuçlarına göre, sosyal hizmet meslek mensuplarının toplum tarafından yeterince saygın kabul edilmemesinin en önemli nedenlerinden biri olarak toplumun tutum ve davranışları gösterilmiştir (%39,9). Bu durum, genel halkın sosyal hizmet çalışanlarına karşı yeterince takdir ve saygı göstermediğini ortaya koymaktadır. Sosyal hizmet çalışanlarının toplum içindeki saygınlığının artırılması için, toplumun bilinçlendirilmesi ve sosyal hizmet çalışanlarının değerinin vurgulanması gerekmektedir. Medya ve sosyal platformlarda sosyal hizmet çalışanlarının rolü ve önemi hakkında farkında-



lık kampanyaları düzenlenmesi, toplumun tutum ve davranışlarının olumlu yönde değişmesine katkı sağlayabilir.

Diğer önemli bir neden ise siyasilerin tutum ve davranışları olarak belirtilmiştir (%35,5). Siyasi liderlerin ve yöneticilerin sosyal hizmet çalışanlarına yönelik söylemleri ve politikaları, toplumun bu mesleklere bakışını doğrudan etkilemektedir. Sosyal hizmet çalışanlarına yönelik destekleyici ve pozitif mesajların verilmesi, bu meslek grubunun toplumdaki itibarını artırabilir. Ayrıca, merkezi ve yerel eğitim yöneticilerinin tutum ve davranışlarının da (%14,7 ve %9,9) nemli olduğu belirtilmiştir. Eğitim yöneticilerinin sosyal hizmet çalışanlarının eğitim süreçlerine ve mesleki gelişimlerine yönelik olumlu tutumları, bu mesleklerin saygınlığını artırmada etkili olabilir.

13. Çocuğunuzun sosyal hizmet meslek mensubu olmasını ister misiniz?



- Evet: %16,6
- Hayır: %59,4
- Kararsızım: %24,1

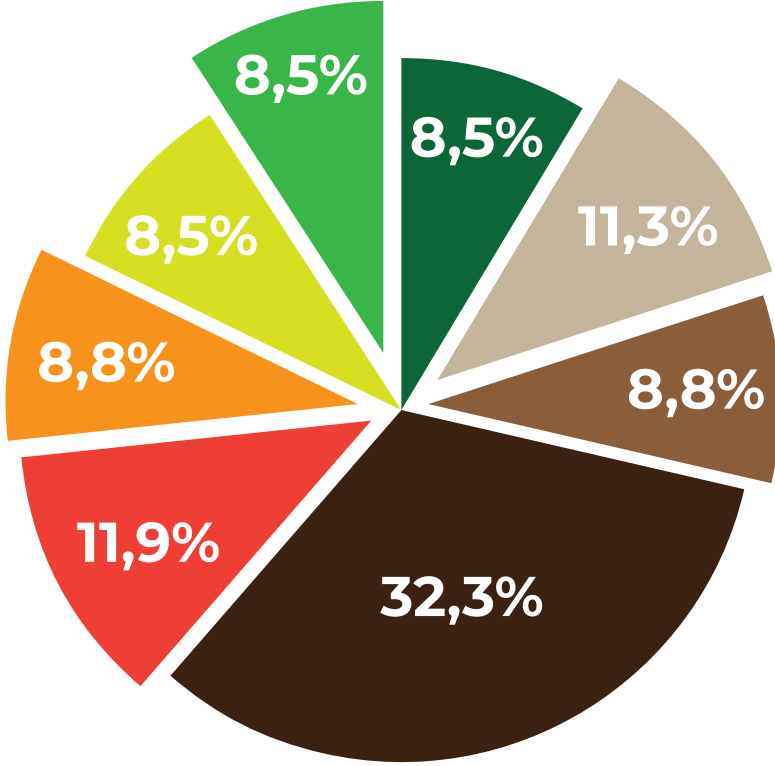
Anket sonuçlarına göre, çalışanların %59,4'ü çocuklarının sosyal hizmet meslek mensubu olmasını istememektedir. Bu yüksek oran, sosyal hizmet çalışanlarının mevcut mesleklerinden memnun olmadığını ve bu mesleği çocukları için tercih edilebilir bulmadıklarını göstermektedir. Bu durum, sosyal hizmet mesleklerinin zorlu çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler ve mesleki tatminsizlik gibi faktörlerden kaynaklanıyor olabilir. Çalışanların mesleklerine yönelik bu olumsuz bakış açısı, sosyal hizmet sektöründe yapısal ve işlevsel iyileştirmelerin gerekliliğini ortaya koymaktadır.



Diğer yandan, çalışanların %24,1'i kararsız olduklarını belirtirken, yalnızca %16,6'sı çocuklarının sosyal hizmet meslek mensubu olmasını istemektedir. Kararsızlık oranının yüksek olması, sosyal hizmet mesleklerinin cazibesini yitirdiğini ve belirsizliklerin bulunduğunu göstermektedir. Sosyal hizmet mesleklerinin daha cazip hale getirilmesi için çalışma koşullarının iyileştirilmesi, maaş ve sosyal hakların artırılması, mesleki gelişim imkanlarının geniŐletilmesi ve sosyal hizmet çalışanlarının toplumsal saygınlığının artırılması gerekmektedir. Bu tür iyileştirmeler, sosyal hizmet mesleklerinin yeniden tercih edilen ve saygın bir konuma gelmesine katkı sağlayacaktır.

BAKANLIK YÖNETİMİNE DAİR

14. Bakanlık Merkez Teşkilatında en çok sorun yaşadığınız konu nedir?

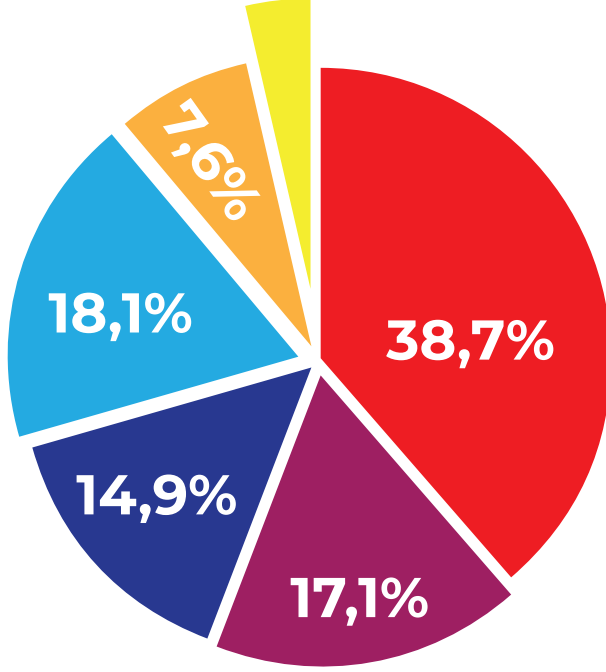


- Bakanlığın tutum ve davranışları: %8,5
- Yönetmelikte bulunan eksiklikler: %11,3
- Kurum müdürlerinin tutum ve davranışları: %8,5
- Bir kısım liyakatsız yöneticilerin tutum, davranış ve uygulamaları: %32,3
- İletişimsizlik: %11,9
- İlgisizlik: %8,8
- Alandan kopuk, uygulama yapmayan yöneticiler: %8,5
- Ayrımcı egolu idareciler: %8,8
- Diğer %1,4

Anket sonuçlarına göre, çalışanların %32,3'ü kurumda en çok sorun yaşadıkları konunun bir kısım liyakatsiz yöneticilerin tutum, davranış ve uygulamaları olduğunu belirtmiştir. Bu durum, yöneticilerin mesleki yeterliliklerinin ve adalet anlayışlarının sorgulandığını ve bu konunun çalışanlar arasında ciddi bir huzursuzluğa yol açtığını göstermektedir. Liyakatsizlik, kurum içi adaleti zedeleyerek, çalışanların motivasyonunu ve iş verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Çalışanların adil ve liyakat esaslı bir yönetim beklentisi içinde oldukları anlaşılmaktadır.

Diğer önemli sorunlar arasında yönetmelikte bulunan eksiklikler (%11,3) ve iletişimsizlik (%11,9) yer almaktadır. Yönetmeliklerdeki eksiklikler, çalışanların işlerini doğru ve etkili bir şekilde yapmalarını engelleyebilir ve bu durum belirsizlik ve kafa karışıklığına neden olabilir. İletişimsizlik ise, bilgi akışının yetersiz olması nedeniyle çalışanların iş süreçlerinde ve karar alma mekanizmalarında zorlanmalarına yol açabilir. Bu tür sorunların çözülmesi için yönetmeliklerin güncellenmesi ve iletişim kanallarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, ilgisizlik (%8,8) ve ayrımcı egolu idareciler (%8,8) gibi sorunlar da çalışanların iş tatmini ve kurumsal bağlılıklarını olumsuz etkileyen faktörler arasındadır. Bu sorunların giderilmesi, kurumsal verimliliği artıracak ve çalışanların iş ortamında daha mutlu ve motive olmalarını sağlayacaktır.

15. Görev yaptığınız kurumunuzda en çok sorun yaşadığınız konu hangisidir?



- Bir kısım liyakatsiz yöneticilerin tutum, davranış ve uygulamaları: %38,7
- İletişimsizlik: %17,1
- İlgisizlik: %14,9
- Ayrımcı egolu idareciler: %18,1
- Baskı: %7,6
- Hiçbir sorun yaşamıyorum: %3,6

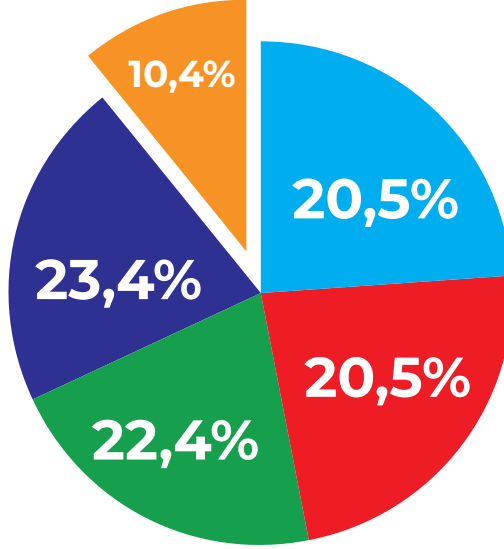
Anket sonuçlarına göre, çalışanların %38,7'si kurumlarında en çok bir kısım liyakatsiz yöneticilerin tutum, davranış ve uygulamalarından şikayetçi olduklarını belirtmiştir. Bu yüksek oran, liyakatsizliğin kurum içi adalet ve verimlilik açısından ciddi bir sorun olduğunu göstermektedir. Liyakatsiz yöneticiler, çalışanların motivasyonunu düşürmekte, iş süreçlerini olumsuz etkilemekte ve kurumsal güveni zedelemektedir. Bu durum, çalışanların iş tatminini ve performansını olumsuz



yönde etkilemektedir. Kurum içindeki liyakat esaslı bir yönetim anlayışının benimsenmesi, bu sorunun çözümüne katkı sağlayacaktır.

Diğer önemli sorunlar arasında iletişimsizlik (%17,1) ve ilgisizlik (%14,9) yer almaktadır. İletişim eksiklikleri, çalışanların bilgiye eriŐiminde ve iş süreçlerinde sorun yaşamalarına neden olmaktadır. Etkili iletişim kanallarının oluşturulması ve açık iletişim kültürünün teşvik edilmesi, bu sorunun çözümüne yardımcı olabilir. İlgisizlik ise, yöneticilerin çalışanların ihtiyaçlarına ve sorunlarına yeterince duyarlı olmadığını göstermektedir. Çalışanların motivasyonunu artırmak ve iş memnuniyetini sağlamak için yöneticilerin daha ilgili ve destekleyici bir tutum sergilemeleri gerekmektedir. Ayrıca, ayrımcı ve egolu idareciler (%18,1) ve baskı (%7,6) gibi sorunlar da çalışanlar tarafından belirtilmiştir. Bu tür davranıŐların önlenmesi için kurumsal etik değerlerin ve adalet ilkelerinin benimsenmesi önemlidir.

16. Şiddet ve Mobbing'in önlenmesi için aşağıdakilerden hangisi öncelikli sorun olarak görülerek çözülmelidir?



- Hukuki düzenlemelerin değerlendirilmesi ve uygulanması: %23,4
- Şiddet ve mobbingi önleyici çalışmaların artırılması: %22,4
- Şiddet ve mobbinge yönelik caydırıcı önlemlerin artırılması: %20,5
- Yönetime gelen şikayetlerin objektif değerlendirilmesi: %10,4
- Şiddete sıfır tolerans projesinin uygulanması: %20,5
Diğer: %3,8

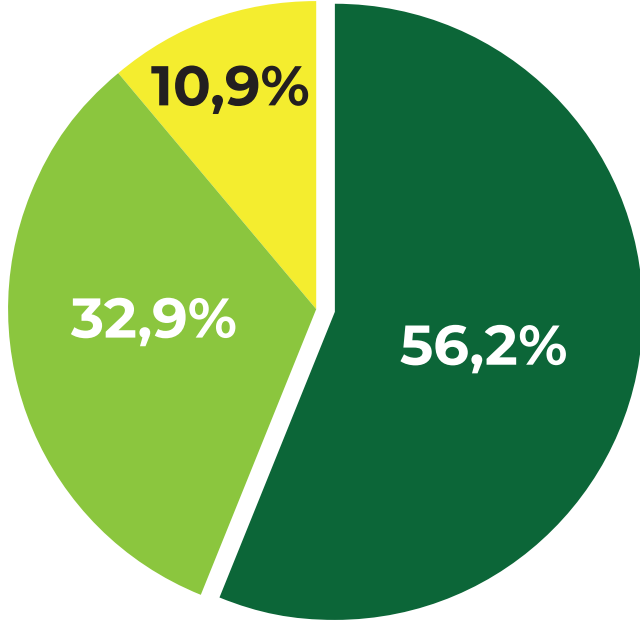
Anket sonuçlarına göre, çalışanların %23,4'ü şiddet ve mobbingin önlenmesi için öncelikli olarak hukuki düzenlemelerin değerlendirilmesi ve uygulanmasını belirtmiştir. Bu durum, mevcut yasal düzenlemelerin yetersiz olduğunu ve etkili bir şekilde uygulanmadığını göstermektedir. Çalışanlar, hukuki düzenlemelerin netleştirilmesi ve uygulanabilirliğinin artırılması gerektiğine inanmakta, bu sayede şiddet ve mobbing vakalarının önüne geçilebileceğini düşünmektedir. Ayrıca, şiddet ve mobbingi önleyici çalışmaların artırılması



gerektiği de (%22,4) belirtilmiştir. Bu, eğitim ve bilinçlendirme kampanyalarının önemini vurgulamakta, çalışanların bu konularda daha fazla bilgi sahibi olmasını ve korunmasını sağlamaktadır.

Şiddet ve mobbinge yönelik caydırıcı önlemlerin artırılması (%20,5) ve şiddete sıfır tolerans projesinin uygulanması (%20,5) diğer önemli öncelikler arasında yer almaktadır. Bu, alışanların korunması için sert ve net politikaların uygulanması gerektiğini göstermektedir. Yönetime gelen şikayetlerin objektif değerlendirilmesi (%10,4) ise, şikayetlerin tarafsız ve adil bir şekilde ele alınmasının önemine işaret etmektedir. Tüm bu önlemler, iş yerinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmada kritik rol oynamaktadır. şiddet ve mobbingin önlenmesi için bütüncül bir yaklaşım benimsenmeli, yasal düzenlemeler, caydırıcı önlemler, eğitim ve bilinçlendirme çalışmaları bir arada yürütülmelidir.

17. Bakanlık mensubu olarak ücretlerle ilgili düzenleme yapılması sırasında öncelikli olarak hangisi dikkate alınmalıdır?



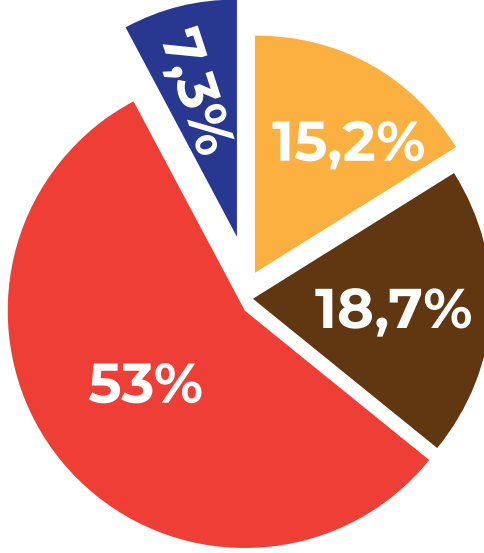
- Maaşlar: %56,2
- Bütün ödemelerin emekli ikramiyesine yansıtılması: %32,9
- Diğer: %10,9

Anket sonuçlarına göre, çalışanların %56,2'si ücretlerle ilgili düzenlemelerde öncelikli olarak maaşların dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir. Bu durum, mevcut maaşların çalışanların geçimlerini sağlamada yetersiz kaldığını ve maaş artışlarının öncelikli bir ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Çalışanların temel gelir kaynakları olan maaşlarının iyileştirilmesi, hem ekonomik rahatlama sağlayacak hem de iş motivasyonunu artıracaktır. Bu, çalışanların yaşam standartlarını yükseltecek ve iş tatminini artıracaktır.



Diğer yandan, %32,9 oranında çalışan bütün ödemelerin emekli ikramiyesine yansıtılmasını öncelikli olarak belirtmiştir. Bu, alışanların emeklilik dönemlerinde de ekonomik güvenceye sahip olma isteğini yansıtılmaktadır. Emekli ikramiyesinin artırılması ve tüm ödemelerin buna dahil edilmesi, uzun vadeli ekonomik güvence sağlayarak çalışanların geleceğe yönelik kaygılarını azaltabilir. Bu taleplerin karşılanması, çalışanların hem mevcut iş yaşamlarında hem de emeklilik dönemlerinde daha huzurlu ve güvenli bir yaşam sürmelerine katkı sağlayacaktır.

18. Bakanlık mensubu olarak sosyal ve özlük hakları ile ilgili düzenleme yapılması sırasında öncelikli olarak hangisi dikkate alınmalıdır?



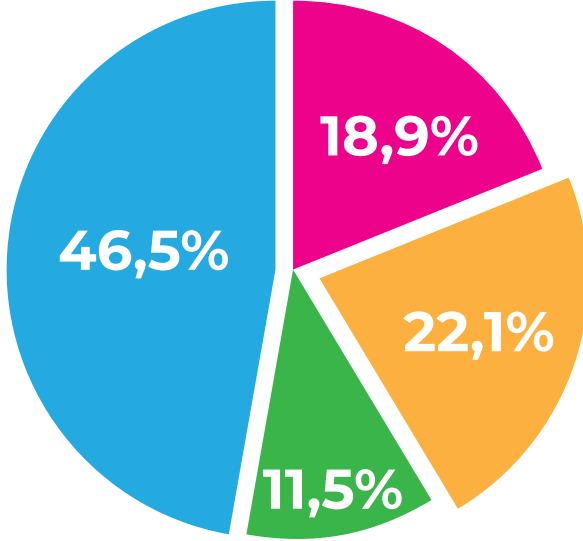
- İşyeri ile aynı ilde lojman imkanı: %15,2
- Tayin, terfi ve atamalar: %18,7
- Sosyal Hizmet Tazminatı: %53
- Maaşlar ve emeklilik: %7,3
- Geçici görevlendirme: %2,2
- Yıllık izinler: %0,6
- Kreş ve ücretsiz ulaşım vb. haklar: %3

Anket sonuçlarına göre, çalışanların %53'ü sosyal ve özlük hakları ile ilgili düzenlemelerde öncelikli olarak Sosyal Hizmet Tazminatı'nın dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir. Bu durum, Sosyal Hizmet Tazminatı'nın çalışanlar için önemli bir gelir kaynağı olduğunu ve mevcut tazminatların yetersiz kaldığını göstermektedir. Sosyal Hizmet Tazminatı'nın artırılması, çalışanların mali durumlarını iyileştirecek ve ekonomik güvenliklerini artıracaktır. Ayrıca, bu tazminatın adil ve yeterli düzeyde belirlenmesi, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir.



Diğer önemli bir öncelik ise tayin, terfi ve atamalar olarak belirtilmiştir (%18,7). Bu, alışanların kariyer gelişimi ve yer değişikliği konusunda daha adil ve şeffaf bir sistem beklentisi içinde olduklarını göstermektedir. Adil ve liyakate dayalı tayin, terfi ve atama süreçlerinin oluşturulması, çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştıracak ve kurumsal bağlılıklarını artıracaktır. Ayrıca, işyeri ile aynı ilde lojman imkanı (%15,2) da önemli bir konu olarak görülmekte, çalışanların barınma ihtiyaçlarının karşılanması ve işe ulaşım kolaylığı sağlanması açısından önem taşımaktadır. Bu tür düzenlemelerin yapılması, çalışanların yaşam kalitesini yükseltecek ve iş performanslarını olumlu yönde etkileyecektir.

19. Bakanlık personeli olarak eğitim ve istihdam ile ilgili düzenleme yapılması sırasında öncelikli olarak hangisi dikkate alınmalıdır?



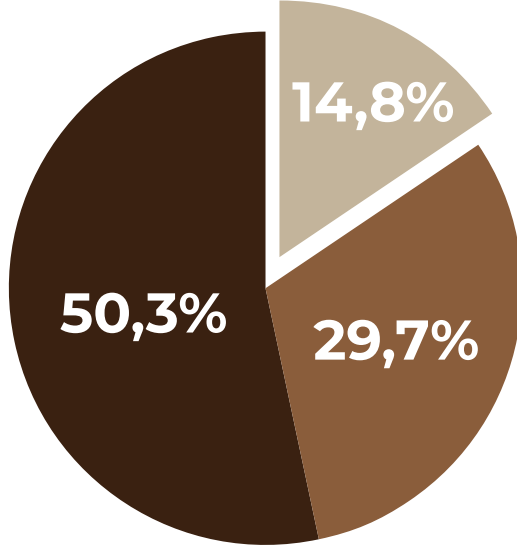
- Çağın gereklerine göre eğitim verilmesi: %18,9
- Yeterli personel alımı: %22,1
- Hizmet içi eğitimlerin geçerli kurumlarca sertifikalandırılması: %11,5
- Liyaletin sağlanması: %46,5
- Diğer: %1

Anket sonuçlarına göre, çalışanların %46,5'i eğitim ve istihdam ile ilgili düzenlemelerde öncelikli olarak liyaletin sağlanması gerektiğini belirtmiştir. Bu yüksek oran, çalışanların liyakat esaslı atama ve terfi sistemine büyük önem verdiğini göstermektedir. Liyaletin sağlanması, çalışanların hak ettikleri pozisyonlara gelmelerini ve mesleki yeterliliklerine göre değerlendirilmesini sağlayacaktır. Bu, hem iş yerinde adaletin sağlanmasına hem de çalışanların motivasyonunun ve verimliliğinin artmasına katkıda bulunacaktır. Liyakate dayalı bir sistem, kurumsal güveni güçlendirir ve çalışanların performansını olumlu yönde etkiler.



Diğer önemli bir öncelik ise yeterli personel alımı olarak belirtilmiştir (%22,1). Bu durum, mevcut personel sayısının iş yükünü karşılamakta yetersiz kaldığını ve personel açığının bulunduğunu göstermektedir. Yeterli sayıda personel alımı, iş yükünün dengelenmesine ve mevcut çalışanların iş yükünün azalmasına yardımcı olacaktır. Ayrıca, ağın gereklerine göre eğitim verilmesi (%18,9) de önemli bir konu olarak görülmektedir. Bu, alışanların sürekli gelişen ve değişen mesleki gereksinimlere uyum sağlaması için gerekli olan eğitimlerin verilmesini ifade etmektedir. Hizmet içi eğitimlerin geçerli kurumlarca sertifikalandırılması (%11,5) ise, çalışanların aldıkları eğitimlerin tanınması ve kariyer gelişimlerinde geçerli olmasını sağlayarak mesleki yeterliliklerini artıracaktır. Bu tür düzenlemeler, çalışanların mesleki gelişimini destekleyecek ve kurumsal performansı artıracaktır.

20. Bakanlıkta örgütlenme ve aidiyet özgürlüğü ile ilgili düzenleme yapılması sırasında öncelikli olarak hangisi dikkate alınmalıdır?



- Sendikal çalışmalara katılma izni: %14,8
 - Bakanlık meslek mensuplarına uygulanmayan hakların sağlanması: %29,7
 - Siyasi baskının olmaması: %50,3
- Sendikaların amaç ve taleplerine uygun: %1,6
A ya da B sendika gözetmeksizin tüm: %0,3
4688 Sayılı Kanunda acil değişiklik yapılmalıdır: %2,3
Liyakatlı Kurum içerisinde atama yapılmalıdır: %1,3

Anket sonuçlarına göre, çalışanların %50,3'ü örgütlenme ve aidiyet özgürlüğü ile ilgili düzenlemelerde öncelikli olarak siyasi baskının olmaması gerektiğini belirtmiştir. Bu yüksek oran, çalışanların sendikal faaliyetler ve örgütlenme süreçlerinde bağımsız ve özgür bir ortam talep ettiklerini göstermektedir. Siyasi baskının olmaması, sendikaların ve çalışanların taleplerini özgürce ifade edebilmelerini ve haklarını savunabilmelerini sağlar. Bu durum, demokratik bir çalışma ortamının oluşturulmasına ve çalışanların haklarının korun-



masına önemli katkı sağlar.

Diğer önemli bir öncelik ise bakanlık mensuplarına uygulanmayan hakların sağlanmasıdır (%29,7). Bu, bakanlık çalışanlarının sendikal haklarının tam olarak tanınmadığını ve bu alanda eksiklikler olduğunu göstermektedir. Bakanlık çalışanlarının sendikal haklarına tam erişimlerinin sağlanması, onların mesleki ve sosyal haklarını savunmalarına olanak tanıyacaktır. Ayrıca, sendikal çalışmalara katılma izni (%14,8) de önemli bir konu olarak belirtilmiştir. Çalışanların sendikal faaliyetlere katılımını teşvik eden ve destekleyen düzenlemeler, sendikaların güçlenmesine ve çalışanların haklarının daha etkin bir şekilde korunmasına yardımcı olacaktır. Bu tür düzenlemeler, işyerinde demokratik katılımı artıracak ve çalışanların hak arama süreçlerini kolaylaştıracaktır.



SONUÇ

Türk Sağlık Sen tarafından gerçekleştirilen Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışanları Beklenti ve Memnuniyet Anketi, çalışanların mevcut durumlarını, karşılaştıkları sorunları ve beklentilerini kapsamlı bir şekilde ortaya koymaktadır. Anket sonuçlarına göre, çalışanların önemli bir kısmı maaşlarının yetersiz olduğunu, iş yerinde adalet ve liyakat sorunlarının bulunduğu ve mesleki tatminsizlik yaşadıklarını belirtmektedir.

Anketin dikkat çeken sonuçlarından biri, çalışanların %56,2'sinin ücret düzenlemelerinde öncelikli olarak maaşların dikkate alınmasını istediğidir. Bu, mevcut maaşların çalışanların geçimini sağlamada yetersiz kaldığını ve maaş artışlarının acil bir ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Çalışanların ekonomik kaygılarının azaltılması, iş tatminini ve motivasyonunu artıracak önemli bir adımdır. Ayrıca, %32,9 oranında çalışan bütün ödemelerin emekli ikramiyesine yansıtılmasını talep etmektedir. Bu, emeklilik döneminde ekonomik güvence sağlama isteğini yansıtmaktadır.

Sosyal ve özlük hakları konusundaki talepler de önem arz etmektedir. Çalışanların %53'ü sosyal hizmet tazminatının iyileştirilmesini öncelikli olarak belirtmiştir. Sosyal hizmet tazminatının artırılması, çalışanların ekonomik durumlarını iyileştirecek ve mesleki motivasyonlarını artıracaktır. Ayrıca, tayin, terfi ve atamalarda adil ve şeffaf bir sistem oluşturulması gerektiği de vurgulanmaktadır. Bu, çalışanların kariyer gelişimlerini destekleyecek ve kurumsal bağlılıklarını artıracaktır.

Eğitim ve istihdam ile ilgili düzenlemelerde ise çalışanların %46,5'i liyakatin sağlanmasını öncelikli olarak belirtmiştir. Liyakatsiz yöneticilerin varlığı, iş yerinde adalet ve güven duygusunu zedelemekte ve çalışanların motivasyonunu olum-

suz etkilemektedir. Liyakate dayalı bir yönetim anlayışının benimsenmesi, çalışanların performansını ve kurumsal verimliliği artıracaktır. Ayrıca, yeterli personel alımı ve çağın gereklerine uygun eğitimlerin verilmesi de çalışanların önemli talepleri arasında yer almaktadır.

Ankette, örgütlenme ve aidiyet özgürlüğü konusundaki düzenlemelerde ise %50,3 oranında çalışan siyasi baskının olmaması gerektiğini belirtmiştir. Siyasi baskının ortadan kaldırılması, sendikaların ve çalışanların özgürce faaliyet göstermelerini sağlayacak ve hak arama süreçlerini destekleyecektir. Sosyal hizmet meslek mensuplarına uygulanmayan hakların sağlanması da önemli bir diğer taleptir. Bu, sosyal hizmet çalışanlarının sendikal haklarına tam erişimlerinin sağlanması gerektiğini göstermektedir.

Türk Sağlık Sen'in sendikal mücadelesi, çalışanların bu taleplerinin karşılanmasında kritik bir rol oynamaktadır. Sendika, çalışanların haklarını savunmak, çalışma koşullarını iyileştirmek ve adaletli bir iş ortamı sağlamak için aktif bir şekilde çalışmaktadır. Türk Sağlık Sen, çalışanların sesini duyurmak ve taleplerini ilgili mercilere iletmek için çeşitli faaliyetler ve girişimlerde bulunmaktadır. Sendikal mücadele, çalışanların sorunlarının çözümünde ve taleplerinin karşılanmasında önemli bir araçtır. Çalışanların sendikal faaliyetlere katılımını artırmak, haklarını savunmada daha etkili olmalarını sağlayacaktır.

Sonuç olarak, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanlarının maaş, sosyal haklar, liyakat, adalet ve sendikal özgürlük konularındaki talepleri, iş yerinde adalet ve verimliliğin artırılması için dikkate alınmalıdır. Türk Sağlık Sen'in bu süreçteki rolü, çalışanların haklarını savunmak ve taleplerini karşılamak için kritik öneme sahiptir. Çalışanların memnuniyetini ve motivasyonunu artıracak düzenlemeler, bakanlığın hizmet kalitesini de olumlu yönde etkileyecektir.

MALİ HAKLAR VE ÜCRET KOMİSYONU RAPORU

YÖNETMELİK DEğİşİKLİğİ İLE ÇÖZÜLEBİLECEK SORUNLAR

SORUN 1: Ev ziyareti yapan meslek elemanlarının ek ödemesi olmaması.

ÇÖZÜM: Bakanlığımız adına çeşitli nedenlerle sahada fiilen görev yapan personele bu hizmet karşılığında ve görev sayısına orantılı olarak ek ödeme arttırımı vb. maddi kazanım sağlanması hususunda toplu sözleşmeye hüküm eklenmesi.

SORUN 2: Sağlık Bakanlığında görev yapan sağlık personeli ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda görev yapan sağlık personeli arasında ücret dengesizliği olması.

ÇÖZÜM: Sağlık Bakanlığında görev yapan sağlık personeli ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında görev yapan sağlık personeli arasında ücret dengesi kurulması.

SORUN 3: Mali işlerde çalışan personelin bu konuda ek bir ücret hakkı bulunmaması mevcut mali sorumluluk zammının cüzi bir miktar olması.

ÇÖZÜM: Mutemetlik ve satın alma vb. mali sorumluluk gerektiren görevlerde çalışan personele hem güvence sağlanmasa hem de bu işe olan aidiyetini arttırılması için mevcut sorumluluk zammının günün gereklerine göre arttırılması, ödenmeyen unvanlar için ise denmesi.

SORUN 4: Sosyal inceleme, danışmanlık, ev sorumlularının rutin kontrolleri vs. görevlerini icra eden meslek elemanlarına ulaşım ücretinin verilmemesi.

ÇÖZÜM: Görevi nedeniyle il içi ulaşım kullanan personelin ulaşım ücretinin karşılanması

SORUN 5: Sosyal inceleme, danışmanlık, ev sorumlularının rutin kontrolleri vs. görevlerini icra eden meslek elemanlarının şahsi hatlarını kullandığı için sorun yaşaması.

ÇÖZÜM: Görevi nedeniyle şahsi hattı üzerinden hizmet alanlar ya da yakınları ile irtibat kuran personelin daha sonra bu konuda mağduriyet yaşaması nedeniyle bu şekilde görev yapan personele kurumsal hat temin edilmesi.

SORUN 6: Danışmanlık tedbir ücretinin ödeneceği unvanların net olmaması, dosya sayısına göre belli bir skala bulunmaması.

ÇÖZÜM: 5395 sayılı çocuk koruma kanunu kapsamında ödenen danışmanlık tedbir ücretinden sözleşmeli personelin yararlanamaması nedeniyle oluşan mağduriyetin giderilmesi, ayrıca dosya sayısına bakılmaksızın aynı ücretin ödenmesi uygulaması nedeniyle oluşan eşitsizliğin dosya sayısına orantılı ödeme yapılmak suretiyle giderilmesi.

SORUN 7: Ödenen nöbet ücretinin personelin yapmış olduğu hizmeti ve zorunlu masrafları karşılamaması.

ÇÖZÜM: Ödenen nöbet ücretinin personelin yapmış olduğu hizmeti ve zorunlu masrafları karşılayacak şekilde düzenleme yapılması.

SORUN 8: Teknik hizmetler sınıfında görev yapan personelin mali olarak yüksek tutarlı teknik cihazların sorumluluğunu taşıdığı ancak buna ilişkin sorumluluk zammı veya ek bir ödeme bulunmaması.

ÇÖZÜM: Teknik cihaz sorumluluğu olan teknik personelin bu cihazlara gelebilecek zararlara karşı söz konusu cihazın sigortalanması suretiyle bu sorumluluğun azaltılması.

SORUN 9: Memur personele görevi ile ilgili giyim ve koruyucu teçhizatın sağlanmaması.

ÇÖZÜM: Sahada görev yapan personelin görev yaptığı yerin özelliğine göre zorunlu olan giyim ve teçhizat konusunda çalışma yapılması.

SORUN 10: Yemekhane hizmeti bulunmayan kurum ve kuruluşlarda görev yapan memurların maddi açıdan sıkıntı yaşamaması.

ÇÖZÜM: Yemek yardımı için gerekli düzenlemelerin yapılması.

SORUN 11: Servis hizmeti bulunmayan kurum ve kuruluşlarda görev yapan memurların maddi açıdan sıkıntı yaşamaması.

ÇÖZÜM: Servis yardımı için gerekli düzenlemelerin yapılması.

KANUN DEĞİŞİKLİĞİ İLE MECLİSTE ÇÖZÜLEBİLCEK SORUNLAR

SORUN 12: Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan mühendislerin ücretlerinin eğitim durumu ve kariyerlerine uygun seviyede olmaması

ÇÖZÜM: Ek ödeme artışı ve özel hizmet tazminatı vb. yöntemle iyileştirilmesi için yasal çalışma talebinde bulunulması.

SORUN 13 :5510 sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu gereğince SGK bildirimlerine geciktirilmesinde uygulanan idari para cezasının personeli caydırıcılık amacının üzerinde yüksek rakamlar olması nedeniyle personelin mağdur olması

ÇÖZÜM: SGK tarafından uygulanan idari para cezalarının meblağlarının çok yüksek olması, memurların ödeme imkânsızlığı yaşamaları nedeniyle bu idari para cezası tutarının caydırıcılık çerçevesi içinde tekerrüre dayalı olarak yükselen tutarda belirlenmesi bunun için yasal düzenleme talebinde bulunulması.

SORUN 14: Memur personele ikramiye ödemesi yapılmaması.

ÇÖZÜM: Memur ve sözleşmeli personele ikramiye hakkı sağlanması için gerekli düzenlemenin yapılması.

SORUN 15: Sözleşmeli ASDEP personelinin GİH sınıfında aile sosyal destek uzmanı unvanı ile kadroya geçirilmesi psikolog, sosyal çalışmacı, sosyolog vb. unvanların verilmemesi nedeniyle mali haklar yönünde mağduriyet oluşması.

ÇÖZÜM: Söz konusu personelin eğitim durumuna uygun hizmet sınıfına geçirilmesi için yasal düzenleme talep edilmesi.

SORUN 16: Yükselen kira sorunu nedeniyle memurların maddi açıdan sıkıntı çekmesi.

ÇÖZÜM: Ekonomik şartlar nedeniyle kira ödemekte zorluk çeken personele belirlenen rayiç bedeller üzerinden kira yardımı yapılması için yasal düzenleme talep edilmesi.

ÖZLÜK HAKLARI KOMİSYONU RAPORU

MEVZUAT DEĞİŞİKLİĞİNE GEREK KALMADAN ÇÖZÜLECEK SORUNLAR

SORUN 1: Bakanlık merkez teşkilatında geçici, proje vs. gibi bir alım üzerinden birçok personel çalışmaktadır. Hatta çoğu birimde kadrolu personelden çok daha fazla geçici statüde personel bulunmaktadır. Personel rejimini bozmaktadır.

ÇÖZÜM: Personel rejimini bozan, liyakati göz ardı eden bu yanlış uygulamanın son bulması, kamuya istihdamın mevzuata uygun ve liyakati önceleyen şekilde yapılması.

SORUN 2: Personel alımlarında liyakatin öncelenmemesi.

ÇÖZÜM: Personel alımlarında liyakatin ve ehliyeti esas alan, eşitliği sağlayan bir sistem kurulması.

SORUN 3: Artan telefon faturalarının maddi külfeti taşra personeline yük oluşturmaktadır.

ÇÖZÜM: Bakanlık merkezde yararlanılan GSM hattı hizmetinin taşra personelinin de yararlanacağı hale getirilmesi.

SORUN 4: Halihazırda taşrada kullanılmakta olan işçi maaşı yapma, satın alma gibi mali işlemleri ilgilendiren programlarının günün şartlarına uygun olmaması.

ÇÖZÜM: Bakanlığa bağlı strateji ve bütçe başkanlığı ile Bilgi Teknolojiler Genel Müdürlüğünün çalışması sonucunda maaş yapma programının hazırlanması.

SORUN 5: Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının kaç yılda bir yapılacağına belirlenmesi, düzenli olarak yapılmasının sağlanması kuruma başlayan memurlarının kariyer basamaklarının liyakat esaslarına uygun şekilde çıkabilme imkanının keyfe keder sunumu.

ÇÖZÜM: Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının kaç yılda bir yapılacağına belirlenmesi, düzenli olarak yapılmasının sağlanması kuruma başlayan memurlarının kariyer basamaklarının liyakat esaslarına uygun şekilde çıkabilme imkanının sunulması.

SORUN 6: Kuruluş müdür yardımcılarının hafta sonu nöbetlerindeki 2 ve üzeri ibaresi nedeni ile her hafta sonu nöbet tutma zorunluluğu hak kaybına neden olmaktadır.

ÇÖZÜM: Kuruluş müdür yardımcılarının hafta sonu nöbetlerini düzenleyen ilgili mevzuatın “2 ve üzeri” ibaresinin “4 ve üzeri” şeklinde düzenlenmesi.

SORUN 7: Görev tanımlarının net olmayışı (Psikolog, sosyal çalışmacı, çocuk gelişimci vb.) sebebiyle kendi branşları dışında mesleki faaliyette bulunmaları.

ÇÖZÜM: Görev tanımlarının netleştirilerek görevlendirme yapılması

SORUN 8: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında görev yapan ve personel eksikliği olan öncelikle fizyoterapist ve diyetisyen alımlarının yeterli olmaması.

ÇÖZÜM: Bakanlığın taşra teşkilatında anılan kadrolarda görev yapan fizyoterapist ve diyetisyen kadrosu olmayan illere istihdamın bir an önce sağlanması

SORUN 9: Kuruluşlara teslim edilecek çocukların darp cebir vb. raporu alınmasının bakanlığımız personelinden talep edilmesi

ÇÖZÜM: Adalet Bakanlığı ile yapılan protokolün revize edilerek anılan işlemlerin kolluk eşliğinde hastanelerde yapılması.

SORUN 10: Promosyon çalışmalarının şube nezdinde yapılması sonucu oluşan hak kaybı ve promosyondan gereği gibi faydalanılamaması

ÇÖZÜM: Promosyon çalışmalarının bakanlık merkezi tarafından yapılması.

SORUN 11: UYAP sistemi üzerinden bakanlığın taraf olduğu dava ve uyuşmazlıklarda, taraflar kısmında personelin bilgileri görüntülenmektedir.

ÇÖZÜM: UYAP sistemi üzerinden bakanlığın taraf olduğu dava ve uyuşmazlıklarda, personel bilgilerinin kişisel güvenlik sebebi ile görüntülenmemesi.

YÖNETMELİK DÜZENLEMESİ İLE ÇÖZÜLEBİLECEK SORUNLAR

SORUN 12: “sosyal çalışma görevlisi” unvanının dünyada karşılığı bulunmamakta olup ilgili unvanın varlığı sorun oluşturmaktadır.

ÇÖZÜM: 5395 sayılı kanunda ve SM yönetmeliğinde “sosyal çalışma görevlisi” görevlisi unvanında değişiklik yapılarak meslek tanımlarına göre değişiklik yapılması gerekmektedir. Unvan ve iş tanımlarının belirlenerek, unvanların yapacağı mesleki faaliyetlerde kanuni belirlilik getirilerek sorunun çözüm mekanizması oluşturulmalıdır.

SORUN 13: Taşrada çalışan personelin yemek ücretlerinin şekli mağduriyet yaratmaktadır.

ÇÖZÜM: 1-) Yemek ücret bedellerinin mali hazine tarafından karşılanması gerekir.

2-) Yatılı kuruluş yönetmeliği veya toplu sözleşme görüşmeleri yapılmalıdır.

SORUN 14: Engellilik atamaları

ÇÖZÜM: Devlet memurlarının yer değiştirme sureti ile atanmalarına ilişkin yönetmeliğin ek-3'üncü maddesinde belirlenen "bir defaya mahsus" atama hakkının, yönetmelik değişikliğine gidilerek birden fazla şekilde düzenlenmesi. (Konu hakkında içtihat değişikliği hususunda değişiklik davası devam etmektedir.)

SORUN 15: Liyakat atamalarını düzenlemeye ihtiyaç olması.

ÇÖZÜM: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı personeli görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmeliğinin yeniden düzenlenmesi.

SORUN 16: Yurt yönetim memurlarının zorunlu hizmet süresini aşan isteğe bağlı nöbetlerin ilgili kurumca sağlanamaması

ÇÖZÜM: Nöbet genelgesinin güncellenerek nöbet tutan her personele adil şekilde ve nöbet tutulan süre üzerinden ödemelerinin yapılması. Yurt Yönetim Memurları Yönergesinin 19. Maddesinin kaldırılması.

SORUN 17: Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavında bölge çalışma süresi şartının uzun olması

ÇÖZÜM: Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavında bölge çalışma süresi şartının kısaltılması

SORUN 18: Suça sürüklenen çocukların hükmün infazından sonra tahliyesi gerçekleşmesine mütevellit aileye teslim edilmesine kadar geçen sürede ÇOKİM'lere teslim edilmesi, bunun personel ve diğer çocuklar açısından risk teşkil etmesi.

ÇÖZÜM: Bu çocukların ÇOKİM'lere teslimi yerine özel birimler oluşturularak ilgili işlemi bu birimlerin yapması.

KANUN DEĞİŞİKLİĞİ İLE MECLİSTE ÇÖZÜLEBİLECEK SORUNLAR

SORUN 19: “sosyal çalışma görevlisi” unvanının dünyada karşılığı bulunmamakta olup ilgili unvanın varlığı sorun oluşturmaktadır.

ÇÖZÜM: 5395 sayılı kanunda ve SM yönetmeliğinde “sosyal çalışma görevlisi” görevlisi unvanında değişiklik yapılarak meslek tanımlarına göre değişiklik yapılması gerekmektedir. Unvan ve iş tanımlarının belirlenerek, unvanların yapacağı mesleki faaliyetlerde kanuni belirlilik getirilerek sorunun çözüm mekanizması oluşturulmalıdır.

SORUN 20: 2828 sayılı Sosyal Hizmet Kanunu ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu gereği görev yapan personele eğitim durumu itibarı ile atanmalarına ilişkin ilgili kanunda düzenleme yapılması

ÇÖZÜM: Anılan kanunların EK-1’inci maddelerinde düzenleme yapılması hususunda değişiklik yapılmasına dair kanun teklifi verilmesi.

SORUN 21: Aile Bakanlığı personeli olup Adalet Bakanlığı bünyesinde adli vakalar sonucu duruşmalara katılmak ve kurumumuzu temsil etmek amacıyla giden personelin ücretlendirmesi konusunda standardın olmaması.

ÇÖZÜM: Aile Bakanlığı personeli olup Adalet Bakanlığı bünyesinde adli vakalar sonucu duruşmalara katılmak ve kurumumuzu temsil etmek amacıyla giden personelin ücretlendirmesi konusunda standardın sağlanması adına çalışma yapılması gerekmektedir.

SORUN 22: Danışmanlık kapsamında EK-49 ödemelerinin özellikle dosya başına ve memur maaşı standardına göre yapılmaması belirsizliğe ve hak kaybına neden olmaktadır.

ÇÖZÜM: Danışmanlık kapsamında EK-49 ödemelerinin özellikle dosya başına ve memur maaşı standardına göre ödeme yapılması gerekmektedir.

SORUN 23: Kurumda hizmetli kadrosunda olup satın alma, ambar, mutemetlik gibi görevleri yapan personelin memuriyete geçişinin sağlanmaması.

ÇÖZÜM: Yardımcı hizmetler sınıfından personelin genel idare hizmetler sınıfına aktarılması.

SORUN 24: SGK girişlerinde yapılan hatalardan dolayı kamu kurumuna hakkaniyete aykırı cezalar yazılması

ÇÖZÜM: Kamu kurumlarının ceza sisteminin yeniden düzenlenmesi.

SORUN 25: Mülakat sorunu

ÇÖZÜM: Mülakatların kaldırılması için çalışma yapılması.

SORUN 26: Personelin düşük memnuniyeti.

ÇÖZÜM: Personelin memnuniyetini arttırmak için düzenli aralıklarla başarı belgesi ve ikramiye verilmesi.

SORUN 27: Çalışanların ücret düşüklüğü

ÇÖZÜM: Bakanlık çalışanlarına sosyal hizmet tazminatı verilmesi. İlgili düzenleme 657 sayılı kanununun 152. Maddesine bent eklenmek sureti ile aşağıdaki şekilde olmalıdır. Zam ve Tazminatlar: (1)

Madde 152 –

.....

II- Tazminatlar: (**Değişik: 20/3/1997- KHK - 570/9 md.**)

Görevin önem, sorumluluk ve niteliği, görev yerinin özelliği, hizmet süresi, kadro unvan ve derecesi ve eğitim seviyesi gibi hususlar göz önüne alınarak bu Kanunda belirtilen en yüksek Devlet Memuru aylığının (ek gösterge dahil) brüt tutarının,

Öneri 1;

I) SOSYAL HİZMETLER TAZMİNATI

(1) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile sosyal hizmet kuruluşlarında çalışan personelden;

1 ve 2 nci derecelerden aylık alanlar için %115 ine,

3 ve 4 üncü derecelerden aylık alanlar için %110 una,

c) Diğer derecelerden aylık alanlar için %100 üne,

(2) Engelli, yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezleri, diğer rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan tüm personele tazminatlarına ilaveten ayrıca %40 ına,

(3) Kuruluş müdürü, kuruluş müdür yardımcısına ayrıca %35 una kadar,

(4) Sosyal hizmet kuruluşları ve diğer birimlerde çalışan personelden yukarıda sayılmayanlara özel hizmet tazminatlarına ilaveten ayrıca %30 sine,

Kadar, bu nispetleri aşmamak üzere Cumhurbaşkanı Kararıyla belirlenecek esas, ölçü ve nispetler dahilinde yukarıdaki tazminatlar ödenir.

Öneri – 2;

I) SOSYAL HİZMETLER TAZMİNATI

(1) Sosyal hizmet kuruluşlarında çalışan personelden psikolojik danışmanlık ve rehberlik, psikoloji, sosyoloji, çocuk gelişimi, öğretmenlik, aile ve tüketici bilimleri ile sosyal hizmet alanlarında eğitim veren kurumlardan mezun meslek elemanlarından;

a) 1 ve 2 nci derecelerden aylık alanlar için %115 ine,

b) 3 ve 4 üncü derecelerden aylık alanlar için %110 una,

c) Diğer derecelerden aylık alanlar için %100 üne,

(2) Engelli, yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezleri, diğer rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan tüm personele tazminatlarına ilaveten ayrıca %40 ına,

(3) Kuruluş müdürü, kuruluş müdür yardımcısına ayrıca %35 una kadar,

(4) Sosyal hizmet kuruluşları ve diğer birimlerde çalışan personelden yukarıda sayılmayanlara özel hizmet tazminatlarına ilaveten ayrıca %30 sine,

Kadar, bu nispetleri aşmamak üzere Cumhurbaşkanlığı Kararıyla belirlenecek esas, ölçü ve nispetler dahilinde yukarıdaki tazminatlar ödenir.

.....

Öneri 3;

Ç. Sosyal Hizmet Tazminatı:

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı sosyal hizmet kuruluşlarında görev yapanlardan;

1) Sosyal Hizmet Kuruluşlarında fiilen çalışan;

a) Kuruluş Müdürü ve Kuruluş Müdür Yardımcısı olarak atanarlardan;

1 inci dereceden aylık alanlar.....	:175
2 nci dereceden aylık alanlar.....	:155
3 üncü dereceden aylık alanlar.....	:130

Uzman Tabip, Tabip, Diş Tabibi, Daire Tabibi, Avukat,

1 inci dereceden aylık alanlar.....	:210
2 nci dereceden aylık alanlar.....	: 200
3 üncü dereceden aylık alanlar.....	: 190
4 üncü dereceden aylık alanlar.....	: 180
Diğer derecelerden aylık alanlar.....	: 160

Mühendis, Mimar, Şehir Plancısı,

1- 2 nci derecelerden aylık alanlar.....	: 170
3-4 üncü derecelerden aylık alanlar.....	: 165
5-7 üncü derecelerden aylık alanlar.....	: 160
Diğer derecelerden aylık alanlar.....	:150



Sosyal Çalışmacı, Psikolog, Çocuk Gelişimcisi, Fizyoterapist, Diyetisyen, odyolog, Hemşire (Lisans), Din Görevlisi (Lisans), Mütercim, öğretmen, Sosyolog, Kütüphaneci, İstatistikçi, Programcı, tekniker,

1-2 nci derecelerden aylık alanlar.....	: 160
3-4 üncü derecelerden aylık alanlar.....	: 155
5-7 uncu derecelerden aylık alanlar.....	: 150
Diğer derecelerden aylık alanlar.....	: 130

Şef, Teknik ressam, teknisyen, hemşire, sağlık memuru, sağlık teknikeri, sağlık teknisyeni, laborant, , çocuk eğiticisi, din görevlisi (ilahiyat mezunu olmayanlar)

1-2 nci derecelerden aylık alanlar.....	: 122
3-4 üncü derecelerden aylık alanlar.....	: 110
5-7 uncu derecelerden aylık alanlar.....	: 95
Diğer derecelerden aylık alanlar.....	: 82

Bilgisayar işletmeni, V.H.K.İ., yurt yönetim memuru, işaretil dili tercümanı, memur, ambar memuru, satın alma memuru, daktilograf, şoför,

-1, 2 ve 3 üncü dereceden aylık alanlar.....	:120
-4 üncü dereceden aylık alanlar.....	:105
-5-9uncuderecelerdenaylıkalanlar.....	:90
-Diğer derecelerden aylık alanlar.....	:70

SORUN 28: Bakanlıkta çalışan sosyal hizmet çalışanlarının kendine özgü hizmet sınıfı bulunmamaktadır.

ÇÖZÜM: Şu şekilde kanun değişikliğine gidilmelidir:

MADDE () - 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin hizmet sınıflarını düzenleyen bölümüne aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“XIII - SOSYAL HİZMETLER SINIFI:

Bu sınıf, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kadrolarında çalışan meslek personelini kapsar.”

MADDE () – 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi eki cetvellerde yer alan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının aşağıda sayılan unvanlardaki kadrolarının sınıfı “Sosyal Hizmetler Sınıfı” olarak değiştirilmiştir.

ÜN VAN ADI	ÖNCEKİ SINIFI	YENİ SINIFI
AİLE SOSYAL DESTEK UZMANI	GIH	SOSH
YURT YÖNETİM MEMURU	GIH	SOSH
ÇOCUK EĞİTİCİSİ	GIH	SOSH
ÇOCUK EĞİTİMCİSİ	SH	SOSH
SOSYAL ÇALIŞMACI	SH	SOSH
PSİKOLOG	SH	SOSH
FİZYOTERAPİST	SH	SOSH
ÇOCUK GELİŞİMCİSİ	SH	SOSH
DİYETİSYEN	SH	SOSH
SOSYOLOG	TH	SOSH
DİN GÖREVLİSİ	DH	SOSH
BAKICI ANNE	YH	SOSH
ÇOCUK BAKICISI	YH	SOSH
ENGELLİ BAKICISI		SOSH
YAŞLI BAKICISI		SOSH
HASTA BAKICISI		SOSH

GEÇİCİ MADDE 1 – Bu Kanunun 3 üncü maddesinde yer alan değişiklik neticesinde hizmet sınıfı değişen personelin önceki hizmet sınıfında bulunmasından dolayı sahip oldukları tüm mali, hukuki ve sosyal hakları kazanılmış hak olarak kabul edilir.

SORUN 29: Bakanlık teşkilatında kariyer uzmanlık kadrosu bulunmamaktadır.

ÇÖZÜM: Şu şekilde kanun değişikliği yapılmalıdır:

UZMANLIĞA GEÇİŞ

Örnek 1

GEÇİCİ MADDE ...- (1) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının kurulduğu tarihte Bakanlığı teşkil eden birimlerde çalışan memurlardan otuz beş yaş sınırını geçmiş personelden, KPSS şartı aranmaksızın bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla en az üç yıldır görev yapmakta olan personelden en az dört yıllık lisans eğitimi veren fakülte ve yüksekokulların Sosyal Hizmetler, Psikoloji, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Sosyoloji, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, Aile ve Tüketici Bilimleri bölümlerinin birinden mezun olan veya Yükseköğretim Kurulu tarafından denkliği kabul edilen yurt içindeki veya yurt dışındaki yükseköğretim kurumları mezunlarından bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay içinde, Bakanlıkça belirlenecek usul ve esaslar doğrultusunda, bir defaya mahsus olmak üzere, Aile ve Sosyal Hizmetler Uzmanı kadrolarına atanabilir. Bu şekilde atanacakların sayısı, merkezde ve taşrada Aile ve Sosyal Hizmetler Uzmanı kadro sayısının yüzde otuzunu geçemez.

Taşra Teşkilatı İçin Örnek Taslak

MADDE ...- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun;

a) 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” başlıklı bölümünün (a) fıkrasının (11) numaralı bendine “İl Göç Uzman Yardımcıları,” ibaresinden sonra gelmek üzere “İl Aile ve Sosyal Hizmetler Uzman Yardımcıları,” “Aile Sosyal Destek Uzman Yardımcıları,” ibaresi ve aynı bende “İl Göç Uzmanlığına,” ibaresinden sonra gelmek üzere “İl Aile ve Sosyal Hizmetler Uzmanlığına”, “Aile Sosyal Destek Uzmanlığına,” ibaresi eklenmiştir.

b) 152 nci maddesinin “II-Tazminatlar” kısmının “A-Özel Hizmet Tazminatı” bölümünün (h) bendine “İl Göç Uzmanları,” ibaresinden sonra gelmek üzere “İl Aile ve Sosyal Hizmetler Uzmanları,” “Aile Sosyal Destek Uzmanları,” ibaresi eklenmiştir.

c) Eki (I) sayılı Ek Gösterge Cetvelinin “I-Genel İdare Hizmetleri Sınıfı” bölümünün (h) bendine “İl Göç Uzmanları,” ibaresinden sonra gelmek üzere “İl Aile ve Sosyal Hizmetler Uzmanları,” “Aile Sosyal Destek Uzmanları” ibaresi eklenmiştir.

SORUN 30: Bakanlığın taşra kuruluşlarında çalıştırılan, ek ders karşılığı görev yapan personelin özlük haklarının yetersizliği

ÇÖZÜM: Şu şekilde CBK gereklidir:

2828 SAYILI SOSYAL HİZMETLER KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN MADDE 1-24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Sosyal Hizmetler Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir. “GEÇİCİ MADDE - 30/11/2023 tarihi itibarıyla Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında 657 sayılı Kanunun 89 uncu maddesi kapsamında Bakan onayı ile 39 saat üzerinden tam zamanlı ek ders ücreti karşılığında görev yapan ve bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir ay içinde müracaat edenlerden; Kpss girmiş olma şartı ya da Bakanlıkça yapılacak yazılı ve/veya sözlü/uygulamalı sınavda başarılı bulunmaları halinde; a) 30.11.2023 yılı itibarıyla toplam beş yıl ve daha fazla hizmeti bulunanlar doğrudan, görev yaptıkları teşkilat ve birimde, yürüttükleri ders görevinin niteliğine ve öğrenimlerine uygun 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (A) fıkrası kapsamındaki memur kadrosuna atanır. b) 30.11.2023 yılı itibarıyla toplam bir yıl hizmeti bulunanlar, görev yaptıkları teşkilat ve birimde, yürüttükleri ders görevinin



niteliğine ve öğrenimlerine uygun 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki sözleşmeli personel kadrosuna atanır. c) Hizmet sürelerinin hesabında müracaat süresinin son günü esas alınır. Bu madde kapsamında atama yapılacak kadrolar, başka bir işleme gerek kalmaksızın atama işleminin yapıldığı tarih itibarıyla ihdas edilerek; aynı unvanlı pozisyon için belirlenmiş sözleşme ücretini geçmemek üzere belirlenecek sözleşme ücreti, atama tarihi itibarıyla merkezde toplam sayı, taşrada ise il bazında ihdas edilerek kadro ve pozisyonlara ilişkin mevzuatın eki ilgili cetvelin Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına ait bölümüne eklenmiş sayılır. d) İhdas edilen kadrolar; unvanı, sınıfı, adedi ve derecesi belirtilmek suretiyle atamanın yapıldığı tarihten itibaren bir ay içinde Kamu Personel Bilgi Sisteminin bulunduğu kuruma bildirilir. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça düzenlenir. e) İhdas edilen kadroya ataması yapılan personelin Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında geçmişte çalıştığı yılların kademe ve derecesinden sayılması sağlanır. MADDE 2 – Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer. MADDE 3 – Bu Yönetmelik hükümlerini Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı yürütür.

SORUN 31: Bakanlık çalışanlarının ek ücret almaması

ÇÖZÜM: Şu şekilde yapılacak kanuni değişiklik ile çözüme ulaşılabilir:

MADDE 1- 27.06.1989 tarihli ve 375 sayılı “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 Sayılı Hakimler Ve Savcılar Kanunu, 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu İle Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması, Devlet Memurları Ve Diğer Kamu Görevlilerine Memuriyet Taban Aylığı ve Kıdem Aylığı ile Ek Tazminat Ödenmesi Hakkında Kanun Hükmün-

de Kararname”nin Ek 9’uncu maddesinin 2 nci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

(..) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında fiilen görev yapan ve birinci fıkra kapsamına giren personelden ekli (I) sayılı Cetvelde yer alan kadro ve görev unvanlarına karşılık gelen oranlara 50 puan ilave edilerek ödenir.

SORUN 32: Bakanlık çalışanlarının fiili hizmetten yararlanmaması

ÇÖZÜM: Şu şekilde yapılacak kanuni değişiklik ile çözüme ulaşılabilir:

SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 25/06/2001 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 40. Maddesinde yer alan tabloya aşağıdaki (19) nolu sıra eklenmiştir.

Kapsamdaki İşler/İşyerleri Kapsamdaki Sigortalılar Eklenerek Gün Sayısı

21) Sosyal Hizmet Çalışanları Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışanları 90

MADDE 2- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu Kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Bu Kanun teklifi ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanlarının ağır çalışma koşulları ve hassas görev alanları dikkate alınarak fiili hizmet süre zammından yararlanmalarının sağlanması amaçlanmıştır.



MADDE2- Yürürlük maddesidir.

MADDE3- Yürütme maddesidir.

CBK İLE ÇÖZÜLEBİLECEK SORUNLAR

SORUN 33: Özellikle mali hizmet bölümünde çalışan personelin sehven yapılan hatalar dolayısıyla rücu sebebiyle maddi kayba uğraması.

ÇÖZÜM: Konu hakkında hizmet içi eğitimin artırılması, ayrıca bu işin teşviki için ek ücret tahsisi olmalıdır. Yan ödeme oranlarının (Mali Sorumluluk sosu) artırılması.

SORUN 34: Taşrada iş yeri ve ikamet edilen hane arasındaki mesafeler dolayısı ile yüksek miktarlara ulaşan ulaşım bedellerinin ödenmemesi ve memura ek yük getirmesi.

ÇÖZÜM: Servis desteği sağlanması veya buna mukabil ulaşım desteğinin maaş olarak verilmesi.

SORUN 35: Mesaiye kalınmasına rağmen ek mesai ücreti alınmaması veya alınsa dahi tatmin edici olmaması.

ÇÖZÜM: İlgili konuda iyileştirmenin yapılması.

SORUN 36: 4B statüsünde görev yapan personelin nöbet tutması karşılığında ücret ödenmemektedir

ÇÖZÜM: 4B statüsünde görev yapan personelin nöbet tutması karşılığında ücret ödenmesine yönelik karar değişikliği yapılması

SORUN 37: Şoförlerin araziye çıkması durumunda arazi tazminatı alamaması

ÇÖZÜM: Şoförlerin araziye çıkması durumunda arazi tazminatı almasının önü açılması.

SORUN 38: Çocuk Eğiticiisi olarak genel idari hizmetler sınıfında görev yapması.

ÇÖZÜM: Çocuk Eğiticiisi olarak genel idari hizmetler sınıfında görev yapan personelin sağlık hizmetler sınıfına geçirilmesi

SORUN 39: Büro destek personelinin iş tanımının olmaması sebebiyle mağdur olmaları.

ÇÖZÜM: Büro destek personeli olarak işe alınıp daha sonra 7433 sayılı kanunla 657 sayılı kanun kapsamında geçirilen büro destek personellerinin görev tanımlarının belirlenmesi

SORUN 40: Yurt yönetim memuru, memur, satın alma memuru, ambar mamuru, şoför gibi personellerin 1-4 Derece kadrolara atanmaması.

ÇÖZÜM: Tüm unvanlara öğrenim durumu itibarı ile 1-4 derece verilmelidir.

ÇALIŞMA KOŞULLARI VE ORTAMI KOMİSYON RAPORU

MEVZUAT DEĞİŞİKLİĞİNE GEREK KALMADAN ÇÖZÜLEBİLECEK SORUNLAR

SORUN 1: Bakanlık merkez ile il müdürlükleri ve bağlı kuruluşlarda çalışan anne-babaların çocuklarının okuldan kalan zamanlarını kurumlarda geçirmek zorunda kalmaları.

ÇÖZÜM: Bakanlık merkez ve il müdürlükleri bünyesinde etüt merkezleri kurularak öğretmen unvanlı personelin bu merkezlere görevlendirilmesi, etüt merkezi kurulması mümkün olmayan kuruluşlarda çalışan personel için MEB veya özel etüt merkezleriyle anlaşarak uygun fiyata çalışanların çocuklarının hizmet alması sağlanabilir.

SORUN 2: Kuruluşların ve il müdürlüklerinin fiziki imkân yetersizliği nedeniyle tek bir binada hizmet vermemesi hem zaman kaybına hem de işin yapılma süresinde gecikmelere neden olması vurgulanmıştır.

ÇÖZÜM: İl Müdürlüğü birimlerinin tek binada toplanması amacıyla ister kiralık isterse de yeni binalar yapılmak suretiyle bu problem çözülmelidir.

SORUN 3: İl müdürlükleri ve bazı kuruluşlarda çalışanlara yemek hizmeti verilmemesi.

ÇÖZÜM: Mevzuatta yer alan çalışan sayısına ulaşmış olan tüm kuruluşlarda yemek hizmeti verilmesi amacıyla yemekhane kurulması ve çalışanlara sıcak yemek sunulması, bu imkânlar yoksa diğer kamu kurum ve kuruluşlarından temin edilerek çalışanlara yemek hizmeti verilmelidir. Hiçbir şekilde yemek hizmeti verilememesi durumunda, günümüz koşulları göz önünde bulundurularak yemek ücretinin çalışanların maaşlarına yansıtılmadır.

SORUN 4: Hizmet binalarının fiziki durumlarının yetersizliği nedeniyle farklı birimlerde çalışan personelin iç içe olarak görev yapması gürültü kirliliğine ve odaklanma eksikliğine neden olmaktadır.

ÇÖZÜM: İl müdürlüklerinde ve bakanlık merkezde bazı birimlerde görev yapan çalışanların esnek çalışma modeline geçirilerek uzaktan çalıştırılması hem bu sorunu çözmeye katkı sağlayacak hem de fiziki mekân sağlama maliyetinin azalmasına katkı sunacaktır.

SORUN 5: İl müdürlüklerinin personel işlemlerini yapan birimlerinde genellikle Memur-Sen üyesi olan personel görevlendirilmekte olduğundan bu durum sendika üyesi olmayan çalışanların üzerinde baskı unsuru olarak kullanılmaktadır.

ÇÖZÜM: İl müdürlüklerinin insan kaynakları işlerini yürüten idarecileri ve çalışanlarının, personelin işlerini yürütürken sendika üyesi olup olmadığına veya farklı sendikaya üye olup olmamasına bakılmaksızın işlem yapmaları hususunda uyarılmalıdır.

SORUN 6: Aile Bilgi Sisteminin birçok modülünde problemler olduğu ve sistemin doğru çalışmadığı belirtilmiştir.

ÇÖZÜM: Bütünleşik Sosyal Yardım Bilgi Sistemi ve Aile Bilgi Sisteminde özellikle diğer kurumlardan veri çekilmesi sürecinde yaşanan aksaklıkların giderilmesi amacıyla ilgili kuruluşlarla görüşmeler yapılarak sistemlerin işlevsel hale getirilmesi sağlanmalıdır.

SORUN 7: Kuruluşların birbirleri ile veya Bakanlık merkez teşkilatı ile iletişime geçemediği belirtilmiştir. Ödenek talepleri veya Aile Bilgi Sistemi ile ilgili herhangi bir soruna hızlıca çözüm üretmek açısından çözüm üretilmesi istenmektedir.

ÇÖZÜM: Bakanlığımız, il müdürlükleri ve bağlı kuruluşlarında görev yapan personelin birbirleri ile olan iletişimlerini kolaylaştırmak ve uygulama birlikteliğini sağlamak amacıyla whatsapp web, Skype gibi uygulamaların tüm personelin hizmetine sunulmalıdır.

SORUN 8: Bakanlık merkez binasının ulaşım ve asansör sorunu dile getirilmiştir

ÇÖZÜM: Bakanlık merkez binasının fiziki şartlarının resmi kurum için uygun olmaması nedeniyle yatay mimari esasına uygun içerisinde bahçe ve çeşitli sosyal tesisleri olan yerleşke düzeninde olması dikkate alınarak yeni bir hizmet binası bulunarak tüm birimlerin taşınması.

YÖNETMELİK DÜZENLEMESİYLE ÇÖZÜLEBİLECEK SORUNLAR

SORUN 9: Bakanlık personelin kullandığı Aile Bilgi Sistemi, Bütünleşik Sosyal Yardım Bilgi Sistemi vb. uygulamalara yeni modüller eklendiğinde ilgili personele gerekli eğitimler verilmeden yazılımın devreye alındığı bildirilmektedir ve bu soruna çözüm üretilmesi istenmektedir.

ÇÖZÜM: Dezavantajlı gruba hizmet veren Bakanlık personelinin ilgili yazılımları kullanırken sorun yaşamaması adına her güncelleme sonrasında hizmet içi eğitime tabii tutulması veya ilgili modüllerin kullanımına yönelik eğitim materyalleri hazırlanmalıdır.

SORUN 10: Kuruluşların depreme dayanıklılığa ve yapı denetimine önem verilmesi istenmektedir.

ÇÖZÜM: Personelin kendini güvende hissetmesi ve motivasyonunu arttırmak amacıyla bakanlığımıza bağlı tüm binaların depremsellik testlerinin yapılarak kullanım uygunluğunun tespit edilmesi ve uygun olmayan binalarda can güvenliği açısından kesinlikle hizmet verilmemesi sağlanmalıdır.

SORUN 11: Kurumda çalışan anne-babaların çocuklarına yönelik kreş ve gündüz bakımevi hizmeti verilmesi istenmiştir. Kreş ve gündüz bakımevi sunma imkânı yoksa kreş desteği adı altında maddi bir destek-ödenek talep edilmektedir.

ÇÖZÜM: İmkân varsa tüm il müdürlüklerinde kreş hizmeti verilmesi imkân yoksa da tüm memurlara kreş yardımı adı altında güncel kreş ücretlerine tekabül edecek tutarda ücret verilmesi.

SORUN 12: Çalışanların işe gidiş gelişlerinin servis hizmetinin olmaması çalışanların işe gidiş gelişlerinde gecikmelere neden olmakta bu durumunda çalışanla idarecilerin arasında sorun oluşturması.

ÇÖZÜM: İmkânı olan tüm il müdürlüklerinin çalışanların işe gidiş gelişlerini sağlamak amacıyla servis hizmeti sunmalı, sunulamayacak durumlarda da çalışanların işe gidiş geliş ücretleri karşılanmalıdır.



KANUN DEĞİŞİKLİĞİ İLE MECLİSTE ÇÖZÜLEBİLECEK SORUNLAR

SORUN 13: Bakanlığımızın da diğer kurumlar gibi misafirhaneye sahip olması istenmektedir.

ÇÖZÜM: Bakanlığımız personeli için ilk etapta büyük şehirlerde daha sonra ise imkânlarla göre tüm şehirlerde misafirhane açılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir. Misafirhane açılmayan yerlerde misafirhanesi olan diğer kamu kurum ve kuruluşları ile protokol imzalanarak personelimizin indirimli fiyatlardan faydalanması sağlanmalıdır.

SORUN 14: Bakanlığımıza ait tatil beldelerinde sosyal tesis bulunmamaktadır.

ÇÖZÜM: Çoğu kamu kurum ve kuruluşlarının tatil beldelerinde personelinin hizmetine sunduğu sosyal tesisler bulunmaktadır. Bakanlığımız personelinin hizmetine sunulması amacıyla bazı tatil bölgelerinde sosyal tesisler kurulmalı ve bu tesislerden personelimiz ve yakınlarının faydalanması sağlanmalıdır. Mümkün olmaması halinde personelimizin diğer kamu kurum ve kuruluşlarının sosyal tesislerinden indirimli fiyatlardan faydalanması sağlanmalıdır.

MESLEKİ PROBLEMLER VE MOBBİNG KOMİSYONU RAPORU

Kanun ve Yönetmeliğe Takılmayan Kişisel Tercihlerle Çözülebilecek Maddeler

SORUN 1: Bakanlık çalışanlarına kurumda buldukları kadrolar karşılığındaki tanımlara uygun işlerin verilmesi ve görev tanımındaki işlerden sorumlu tutulması, idare tarafından verilecek diğer görevlerin unvanlarının dışındaki herhangi bir görev olmaması.

ÇÖZÜM: Bakanlık Strateji Geliştirme Başkanlığı tarafından görev tanımlarının net bir şekilde yapılması, iç kontrol sisteminin kurulması. Kurumlar içi görevlerde iç yönergelerde görev tanımlarının netleştirilmesi. İdarecilerin görev tanımları ve görev tanımlarına uyulmamasının sakıncaları ile ilgili eğitilmesi. Norm kadro çalışmasının yapılması.

SORUN 2: Personelin kurumsal aidiyet hissetmemesi ve tükenmişlik yaşaması.

ÇÖZÜM: İdarenin tüm kademeleri tarafından personele değer verildiğinin gösterilmesi, (personelin ödüllendirilmesi), özlük iyileştirilmesinin yapılması,

SORUN 3: Personele keyfi bir şekilde görev tanımına uymayan işlerin verilmesi.

ÇÖZÜM: Meslek etik kuralların her meslek grubu için netleştirilmesi, Mobbing farkındalık eğitiminin yapılması. Norm kadro düzenlemesinin yapılması. Personele ve idarecilere görev tanımları ve mobbing farkındalık eğitimlerinin verilmesi.

SORUN 4: Farklı kurumlarda saha çalışanları için uygulanan giyecek yardımı uygulamasının Bakanlığımız personeline de uygulanması.

ÇÖZÜM: Giysi yardımı kartı, ek ücretler vb. uygulamalarda diğer bakanlıklarda ve kitlerde olduğu gibi giysi yardımlarının yapılması.

SORUN 5: Yatılı kuruluş farkının ödenmesi

ÇÖZÜM: Yatılı kuruluş farkının ödenmesi sorununa dair çalışma yapılması gerekmektedir.

SORUN 6: Muayene kabul komisyonu, gerçekleştirme görevlisi ve benzeri görevlerde bulunanlara yönelik ek ödeme yapılmamaktadır.

ÇÖZÜM: Bu tür komisyonlarda görev alanlara risk ödemelerinin yapılması.

SORUN 7: Lisansüstü eğitimde izin vb. konularda yaşanan zorluklar.

ÇÖZÜM: Lisansüstü eğitim yapmak isteyenlerin önünün açılması, mesai saatlerinde kolaylık sağlanması.

SORUN 8: Hizmet içi eğitimlere ihtiyaç dahilinde katılımının sağlanması.

ÇÖZÜM: Hizmet içi eğitimlerde kapsayıcılığın artırılmasına yönelik olarak bilgi işlem altyapısını geliştirilmesi ve herkese açık hale getirilmesi.

SORUN 9: 6 Şubat depreminde sahaya gönderilen personel hem eğitim olarak hem de lojistik olarak son derece hazırlıksızdı. Ülkemizde bundan sonra yaşanabilecek benzer durumlar için önemler alınması gerekir.

ÇÖZÜM: Afet ve acil durum öncesinde eğitimler düzenlenerek hem afet esnasında hem de afet sonrasında yapılması gerekenler ve afetzedeye yaklaşım, psiko-sosyal ilkyardım ile ilgili eğitimlerin yaygın olarak düzenlenmesi, afet ve acil yardım öncesinde personelin mevsimleri de gözeterak kıyafet, çadır, ilkyardım malzemesi vb. lojistik ihtiyaçlarının temin edilmesi ve depolanması.

SORUN 10: İl Müdürlüğü ve Sosyal Hizmet Merkezlerinde çalışan personellerin iş yükü çok fazla, ancak yatılı kuruluş tazminatı alamamaktadırlar, iş barışı bozulmuş olup, kuruluşa geçmek isteyince gönderilmemektedirler.

ÇÖZÜM: Yatılı kuruluş tazminatından İl Müdürlüğü ve SHM'lerinde yararlanmasının sağlanması adil olacaktır.

SORUN 11: İl Müdürlüğü ve SHM'lerde çalışan personel için öğle yemeği bir problem olmaktadır. Yoğun mesai içerisinde çalışan bu personelin öğle yemeği ile ilgili bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmaktadır.

ÇÖZÜM: Öğle yemeği süresi arttırılabilir

SORUN 12: Kurumların girişlerinde güvenlik görevlisi ya yok ya da yetersiz, ayrıca silah da bulundurmuyorlar. Kırıl-gan gruplarla çalışıp bu gruplara yönelik önemli kararlar alan personeli güvenliği çok zayıf.

ÇÖZÜM: Güvenliğin niteliği ve niceliği arttırılmalıdır.

SORUN 13: Göreve yeni başlayan personelin vaka deneyimi yok, insanların hayatlarına dokunan bu kişilerin süper-vizör deneyimi aldıktan sonra rapor yazması gerekir.

ÇÖZÜM: Süpervizör sistemi kullanılmalı ve süpervizör yetiştirilmelidir.

SORUN 14: Bakanlık çalışanları kurum iletişim bilgilerini mahkeme ve kolluk ile ilgili geri dönüşlerde şahsi iletişim bilgileri bulunmaktadır. Bu durum personelin güvenliğini düşürmektedir.

ÇÖZÜM: Adalet Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı ile iletişime geçilerek kurum iletişim bilgileri üzerinde iletişimin sağlanması dile getirilmelidir.

Yönetmelik Değişikliği Gerektiren Maddeler

SORUN 15: Benzer ve aynı unvana sahip meslek elemanlarının farklı bakanlıklarda daha yüksek maaş alması.

ÇÖZÜM: Maaşların ve tazminatların iyileştirilmesi

SORUN 16: Aynı kurum içerisinde çalışan, aynı mezuniyet belgesine sahip kişilerin farklı kadrolarda çalışması ve farklı ücret alması.

ÇÖZÜM: Kamu istihdam ve Bakanlık personel rejimi gözden geçirilerek sadeleştirilmeli.

SORUN 17: İdareci tarafından çalışanın isteği dışında keyfi yer değiştirmelerinin yapılması.

ÇÖZÜM: Atama ve yer değiştirme yönetmenliğinin uygulanması. Adam kayırmanın önüne geçilmesi, İdarecilerin denetlenmesi.

SORUN 18: Göreve yeni başlayan ve farklı niversite diplomalarına sahip meslek elemanlarının saha uygulamalarına ve Bakanlık mevzuatına, işleyişine hazır olmadan görev verilmesi.

ÇÖZÜM: Farklı niversite diplomalarına sahip meslek elemanlarının saha iş ve işleyişine yönelik yapılandırılmış eğitim programlarından geçerek sahaya çıkması

SORUN 19: Sosyal hizmet çalışanları olarak toplumun tüm kırılğan gruplarına hizmet sunmaktayız bununla birlikte birçok adli konularla muhatap olmaktayız.

ÇÖZÜM: Sosyal hizmet çalışanları olarak kırılğan gruplara hizmet sunmanın bir sonucu olarak yıpranma payı ve adli riskler karşısında güvence ve koruma imkanlarının tesis edilmesi, görevlere en az 2 kişiyle gidilmesinin sağlanması

SORUN 20: Bakanlık çatısı altında görev yapan tüm personele sosyal hizmet tazminatının ödenmemesi.

ÇÖZÜM: Norm kadro ile kuruluşların risk haritalarının yapılması ve riske göre derecelendirilerek sosyal hizmet tazminatı ödeme katsayılarının belirlenmesi.

SORUN 21: Kurum içi mevzuatlar arasında çatışmaların yaşanması

ÇÖZÜM: Mevzuatlar hazırlanırken paydaşlarla birlikte hazırlanması ve güncel ihtiyaçlara ve sahadan gelen geribildirimlere göre revize edilmesi.

SORUN 22: İşaret dili tercümanlarının kadro durumlarındaki adaletsizliklerinin giderilmesi.

ÇÖZÜM: Meslek elemanlarının talebi ve daha önce yapılan çalışmalarda da dile getirildiği üzere İşaret Dili Tercümanlarının teknik kadroya geçirilmesi

SORUN 23: Kurum idarecilerinin belli bir bakanlıkta belli bir süre çalışıp tecrübe edinmesi.

ÇÖZÜM: Görevde yükselme yönetmeliğinde il müdürü olacak kişilerin de yeterliliklerine yer verilerek il müdürü niteliklerinin netleştirilmesi

SORUN 24: Hizmet içi eğitimlerde saha deneyimi olmayan kişiler olması nedeniyle pratiğe uygulanmakta problemler yaşanması

ÇÖZÜM: Hizmet içi eğitimlerin saha uygulamalarıyla bütünleştirilerek ihtiyaca cevap verecek şekilde yapılandırılması ve eğitici kriterlerinin oluşturulması

SORUN 25: Görevde yükselmelerde liyakat esaslı bir çalışma olmaması ve görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavının belli periyotlarla yapılmaması.

ÇÖZÜM: Kurum içi yükselmede şeffaflığın sağlanması, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavının yıllık olarak gerçekleştirilmesi ve bu sınavlardaki mülakatın kaldırılması. Ayrıca söz konusu sınavla unvanı değişen ya da görevde yükselen personele göreve intibak eğitimlerinin verilmesi.

SORUN 26: Kolluk birimlerinde ve çocuk izlem merkezlerinde çocukların ifadelerine eşlik etmek nedeniyle görevlendirilenlere ücret veya izin verilmesi.

ÇÖZÜM: Kolluk birimlerinde ve çocuk izlem merkezlerinde çocukların ifadelerine eşlik etmek nedeniyle yapılan görevlendirilmelerin düzenlenmesi

SORUN 27: Geçmişte personel yetersizliği nedeniyle farklı bakanlık personellerine ve farklı meslek mensuplarına vekil olarak görevlendirilen idareciler Bakanlık çalışma alanlarına ve mevzuatına hâkim değiller. Son zamanlarda yapılan atamalar neticesinde Bakanlığımız kurum ve kuruluşlarında başka kurum ve kurumlardan vekaleten idareci görevlendirilmesi iş akışını ve çalışma barışını olumsuz yönde etkilemekte, faydalanıcılar için de bu durum sorun oluşturmaktadır.

ÇÖZÜM: Bakanlık tarafından yönetici ihtiyacı olan yerlere ivedilikle atama yapılması.

SORUN 28: Bakanlığın hazırladığı mevzuatın bir kısmı sahada uygulanabilir değil. Sahanın gerçekliğinden uzak hazırlanmış mevzuatlar uygulamaları sıkıntıya sokuyor.

ÇÖZÜM: Mevzuatlar hazırlanırken sahada bilfiil sürecinin içerisinde bulunan personel de ekibe dahil edilmesi gerekir.

Kanun Değişikliği Gerektiren Maddeler

SORUN 29: Pandemi sürecinde Bakanlığımız personeli büyük bir özveri ile mesai mefhumu gözetmeden çalışmış, bununla birlikte özverisinin karşılığı bir teşekkürle bile alamamıştır.

ÇÖZÜM: Pandemi sürecinde görev alan personele 657 sayılı Kanun'un taltif ile ilgili maddelerinden maaşla ödüllendirme maddesinin uygulanması.

SORUN 30: Bakanlık mevzuatları arasında tutarsızlık ve uyumsuzluklar var. Farklı birimlerin benzer konulardaki talimatları farklı oluyor. Bu da uygulamaların aksamasına ve aynı vaka üzerinde farklı uygulamaların geliştirilmesine sebebiyet veriyor.

ÇÖZÜM: Bakanlık birimleri mevzuat hazırlık aşamasında bir araya gelmeli ve istişare mekanizmasını işletmelidir. Mevcut mevzuatlarda bu kapsamda gözden geçirilmeli



































AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI ÇALIŞTAYI KATILIMCI LİSTESİ

ABDULBAKİ VAROL

ABDULKERİM ALICI

ABDULLAH ÇELİK

ABDULLAH BAYAR

ADEM COŞKUN

Adem Kul

AHMET AKKUŞ

AHMET EDE

AHMET EKİZ

AHMET GÖYNÜK

AHMET OKUMUŞ

Ahmet SARAÇ

AHMET YARAHMET

AHMET YETER

ALEYNA ÇALI

ALİ ERSİN TÜRKYILMAZ

ALİ GEDİK

ALİ İHSAN KÜÇÜKAVCI

ALİ KAYA

Alim KAŞ

ALP EREN TAZEGÜL

ALP ŞAHİN

ALPARSLAN GÜREL

ALPER AKGÜL

ARDAHAN YÜKSEL

ARZU ÇİNGİR

ASLIHAN ZEYNEP ÖZSÜRÜNÇ

AYDIN ZEYBEK

AYKUT DELİBAŞ

AYLİN DAYSALILAR

AYLİN ÜNLÜ

AYŞE YILDIRIM

AYŞE YILDIZ

AYŞEGÜL AYDIN

AYTEKİN GÜNAY

BAHRİCAN KUŞAKSIZ

BATUHAN KUTUCU

BAYRAM DUMLUPINAR

BEDİRHAN PERİŞAN

BESİRE KARAKAŞ

BİLAL ATİK

Bİlal KÜÇÜLBULUT

BORA TOLGA ARAS

BURAK ACUN

BÜNYAMİN ÖZSÜRÜNÇ

BÜŞRA AĞIZ KUTUCU

CELAL AYDEMİR

CELALETTİN AKGÖNÜLLÜ

CENGİZ TEFENLİ

CENGİZ YILMAZ

CUMA ÇILDIR

ÇELEBİ ÖZCİ

ÇETİN BAYKARA

DENİZ AYDIN

DİLEK ILGIN

DOĞAN TAMER ALAGÖZ

DURMUŞ EROL

DURUBEY ALCA

ECE SULTAN GÖKSU

EDA NERGİZ KAYIM



EDA SÜRÜM

ELİF ÇALDIR

EMİNE BODUR

EMRAH DÜZLÜCE

EMRE TÖRE

ENDER TANIK

ERCAN ÜÇPINAR

ERDEM ERÇETİN

ERHAN GÖKDEMİR

EROL TUNA

EVİN TEKİN

EYÜP ŞEN

EYÜP YEDİYILDIZ

EYYUB ENSARİ ŞEN

FAHRETTİN ÇEVİK

FATIMA YAĞIZ TAŞ

FATİH AŞIK

Fatih UÇUŞ

FATMA ACAR

FATMA ORBAY

FERHAT GÖKTÜRK

FİDAN DAĞLI

FİLİZ KAMIŞ

GAMZE BAŞAR

GÖKHAN KÖKSAL

GÖKHAN ULUÇAY

GÜLDESTE ACUN

GÜLHAN NAZLI

GÜNER TURHAN

GÜNGÖR BOZLAK

GÜRHAN YAĞMUR

HAKAN BAYRAMOĞLU

HAKAN ŞENLİGİL

Hakkı KARAKAŞ

HALİT BEKÇİOĞULLARI

HANİFİ KARTAL

HARUN CİNGÖZ

HASAN İLGÜN

HASAN OLCAY

HATİCE ARĞUN ARALI

HATİCE ULU

HAVVA ERKASAP KOÇAK

HAYATİ KILIÇ

HİLMİ IŞIK

HÜSAMETTİN PEMBE

HÜSEYİN KILIÇ

İNCE CUMALİ DEMİR

İSMAİL DERE

İSMAİL KORKMAZ

KAAN DİNÇ

KADRIYE BAYSAL

KEMAL DAYAN

KEMAL SOYLU

Kenan BUDAK

KENAN YAZAN

LEYLA AKER

LEYLA KAHRAMAN

LÜTFULLAH KARACA

MEDENİ ÖNCÜ

MEHMET BELKIRAN

MEHMET BİLGE

MEHMET FATİH KILIÇ



MEHMET ŞİRİN ARĞUN

MEHTAP BAYSAL

MELİH ŞAFAK

MERT FIRAT

METİN TÖKE

MİKAİL YİĞİT

MİNE YÜCEL

MUAMMER BAŞKAN

MUAMMER ÖLMEZ

MUHAMMET ALİ AYGÜN

MUHAMMET TEMİZKAN

MURAT AKKAYNAK

MUSA DAĞDELEN

MUSA ŞİŞİK

MUSTAFA ALTUN

MUSTAFA ATASOY

MUSTAFA BALCI

MUSTAFA BAŞOL

MUSTAFA GÖKÇEOĞLU

MUSTAFA SARITAŞ

MUSTAFA SEZGİN

MUSTAFA TÜRKMENOĞLU

MÜMİNE CİN

MÜSLÜM GİTMEZ

NACİ HATO

NİHAL ÇOLAK

NURİ KARAGÖZ

ORHAN PEKTAŞ

OSMAN GAZİ ARMAÇAN

OYA BEYCAN

ÖMER ALBAYRAK

ÖMER FARUK ŞAHİN

ÖMER KARAHAN

ÖZGE KIRCAN

ÖZGÜR ÖGETÜRK

Özkan ERTEN

ÖZLEM ÇELİK

RABİA HAZAL ÖZREİSOĞLU

RAMAZAN BODUÇ

Recep ÇATALCA

RECEP ÖZDEMİR

RESUL CEVİZ

REŞAT MURAT MİRİCİ

RIDVAN YILDIZ

SALİH SEYFULLAH KIROĞLU

SALİHA NUR DÜZEL

SATUK DİKDERE

SEFA GÜLŞEN

SELİM SALMAZ

SELİM SOLMAZ

SEMİHA YILMAZ

SERAP DURDU

SERDAR HASTÜRK

SEVGİ CEYLAN

SEVGİ DOĞAN

SEVGİ TINMAZ

SONGÜL SÜMER

SUAT GÜRDAÇ

SÜLEYMAN GÖKÇE

SÜLEYMAN TANAS

SÜLEYMAN TÜRE

SÜMEYYE TOSUN



TAHİR AKYOLAL

TAHİR ASLAN

TANER CAYHAN

TANJU ÇELİK

TARIK TANÇUROĞLU

TAYFUN TUTAL

TURAN DENİZ

TÜLAY BALA

UĞUR ÇAMALAN

UĞUR ŞAHİN

UĞUR TOLGA YAMAN

UMUT ÖZGÜRLER

ÜMİT DEĞİRMENÇİ

ÜNAL YILMAZ

VAKIF GÜZEL

VEDAT ERUYSAL

VELİ KIRBOĞA

VELİ KIRAZ

VURAL UZUN

YAHYA FURKAN KARAAHMETOĞLU

YALÇIN ÖRENCİK

YASEMİN ÖZDEMİR

YAŞAR TAŞ

YAVUZ AKTAŞ

YAVUZ DİNÇ

YILDIRIM ERDEM

YUSUF KÖSE

ZEYNEP ZÜLAL AKBAŞ

ZÜLEYHA CECELİ



www.turksagliksen.org.tr