



# **SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET ÇALIŞANLARI SENDİKASI**

## **AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞINDA ÇALIŞANLARIN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

**Şubat 2013**

## **SAĞLIK-SEN YAYINLARI - 13**

### **Sağlık-Sen Adına İmtiyaz Sahibi**

Metin MEMİŞ  
Genel Başkan

### **Genel Yayın Yönetmeni**

Mutlu KAYA  
Genel Başkan Yardımcısı (Basın ve İletişim)

### **Yayın Kurulu**

Metin MEMİŞ  
Semih DURMUŞ  
Kemal ÇIRAK  
Mustafa ÖRNEK  
Mutlu KAYA  
Ekrem YAVUZ  
Abdülaziz ASLAN

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında  
Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri  
Doç. Dr. Hasan Hüseyin YILDIRIM

Atf: Yıldırım HH. (2013). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nda Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri. SAĞLIK-SEN Yayınları, Ankara.

**Şubat 2013**  
**2.000 Adet**

### **Grafik Tasarım**

Sedat ALTUĞ

### **Baskı:**

#### **Mattek Matbaacılık**

Ağaç İşleri San. Sit. 1354 (Eski 21. Cadde) 1362. Sokak  
No:35 Yenimahalle - İvedik - ANKARA  
Tel : 0 312 433 23 10 (pbx) Fax : 0 312 434 03 56



## **SAĞLIK-SEN GENEL MERKEZİ**

GMK Bulvarı Özveren Sok. No:9/2  
Demirtepe/ANKARA  
Tel: 444 1995 Faks: (0312) 230 83 65  
www.sagliksen.org.tr

© 2013. Sağlık-Sen. Tüm hakları saklıdır.

**Bu kitabın basım ve yayın hakları Sağlık-Sen Genel Merkezine aittir.  
Hangi amaçla olursa olsun yazılı izin olmadan kopya edilemez ve çoğaltılamaz.**

## İÇİNDEKİLER

SUNUŞ.....	6
1. GİRİŞ.....	12
2. AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR.....	14
3. AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI .....	16
4. AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞINDA ÇALIŞAN GRUPLARI VE İSTİHDAM BİÇİMLERİ .....	27
4.1. Türkiye Kamu Personel Rejiminde İstihdam Biçimleri.....	27
4.2. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında Çalışanlar .....	31
4.2.1. Hizmet Sınıflamasına Göre Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında Çalışanlar .....	31
4.2.2. İstihdam Biçimlerine Göre Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında Çalışanlar .....	32
5. AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞINDA ÇALIŞANLARIN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ .....	35
5.1. Farklı İstihdam Biçimleri.....	36
5.2. Ücretlerin Yetersizliği ve Adaletsizliği .....	40
5.3. Ulaşım ve Servis İmkanları .....	46
5.4. Tayinler ve Atamalar .....	47
5.5. Çalışma Koşulları.....	47
5.6. Şikayetler .....	49
5.7. Kaynak Yetersizliği.....	50
5.8. Görev, Yetki ve Sorumluluklar .....	50
5.9. Sosyal Tesisler, Barınma ve Yemek.....	51
5.10. Sürdürülebilir Mesleki Gelişim, Eğitim ve Kariyer Olanakları ..	52
5.11. Personel Yetersizliği ve Dengesiz Dağılımı.....	54
5.12. Tükenmişlik.....	56
5.13. Merkez Teşkilatındaki Sorunlar .....	59
6. SONUÇ .....	60
KAYNAKLAR.....	62



## *Yazar Hakkında*

Malatya doğumlu olan Hasan Hüseyin Yıldırım, Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Yüksekokulu'ndan 1996 yılında dönem birincisi olarak mezun olmuştur. Aynı yıl Sağlık İdaresi Yüksekokulu'nda araştırma görevlisi olarak akademik hayata başlamıştır. Yüksek lisans ve doktora derecelerini Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı'ndan alan Yıldırım; British Council'in Chevening Bursu ile London School of Economics and Political Science, LSE Health Araştırma Merkezi'nde Visiting Research Associate (2005-2006) olarak çalışmıştır. Yıldırım bu ziyaret esnasında ağırlıklı olarak Avrupa Birliği sağlık politikalarının Türkiye sağlık politikaları ve sistemi üzerine etkileri konusunda araştırmalar yapmıştır. "Yönetim ve Strateji" alanında Doçent olan Yıldırım, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık İdaresi Bölümü'nde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır.

Yıldırım, Prof. Dr. Necdet ÜNÜVAR başkanlığında TBMM'de kurulan, "Sağlık Çalışanlarına Yönelik Artan Şiddet Olaylarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonunda" (2012-2013) uzman sıfatıyla görev yapmıştır.

Sağlık ve sosyal hizmet alanında genel yetkili sendika olan Sağlık-Sen'in Bilimsel Danışma Kurulu üyesi olan Yıldırım, Ankara merkezli Avrupa Birliği Sağlık Araştırmaları Merkezi'nin (ABSAM) kurucu başkanlığını yürütmekte olup, ABSAĞLIK ([www.absaglik.com](http://www.absaglik.com)) web sitesinin de kurucusu ve editörüdür.

Yıldırım'ın araştırmaları; sağlık sistemi ile ilgili yönetim ve politika konularına yoğunlaşmaktadır. AB, sağlık ve sağlık politikaları alanında uzmanlaşan Yıldırım'ın ilgi alanına giren konularda çok sayıda ulusal ve uluslararası yayını, bildirisi, danışmanlığı ve projesi mevcuttur.

Yıldırım; sağlık politikaları ve planlaması, AB sağlık politikaları ve Türkiye, sağlık sigortacılığı ve geri ödeme sistemleri, sağlık ve toplum, sağlık turizmi, sağlık sosyolojisi, karşılaştırmalı sağlık sistemleri, sosyal politika, sağlık ekonomisi ve sağlık yönetimi derslerini vermiştir ve de vermektedir.



### ***Teşekkür***

Bu çalışmanın hazırlanmasında, Sağlık-Sen'in Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile birlikte 13-14 Ekim 2012 tarihlerinde Ankara'da düzenlediği "Türkiye'de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları Sempozyumu" esin kaynağı olmuştur. Bu vesile ile adı geçen Sempozyumu düzenleyen Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na ve Sağlık Sen'e, Sempozyumun konuşmacılarına ve katılımcılarına teşekkür ederim.

Ayrıca çalışmanın önceki taslaklarını okuyarak değerli önerilerde ve katkılarda bulunan Yrd. Doç. Dr. Türkan Yıldırım'a, Hatice Reyhan Özgöbek'e, Halit Kumtepe'ye ve Cuma Çakmak'a teşekkür ederim.

Bu çalışmaya desteklerinden ve himayelerinden dolayı, Sağlık-Sen Genel Başkanı Sayın Metin Memiş'in şahsında Sağlık-Sen Yönetim Kurulu üyelerine ve çalışanlarına teşekkür ederim.

***Hasan Hüseyin YILDIRIM***



## SUNUŞ

Sağlık-Sen bugün 190 bin üyesiyle sağlık ve sosyal hizmet kolunda Türkiye'nin genel yetkili sendikasıdır. Sağlık ve sosyal hizmetler ailesinin en büyük temsilcisi olan Sağlık-Sen, sağlık ve sosyal politikalar alanında yönetim bilinci içinde hareket edilmesine inanan, her zaman ve zeminde sorunların çözüme kavuşturulmasını hedefleyen bir sivil toplum örgütüdür. Vizyoner sendikacılık anlayışıyla hareket eden Sendikamız, gerek Sağlık Bakanlığının ve gerekse de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının en büyük sosyal paydaşıdır.

Çalışanın emeğini ekonomik ve sosyal yönden korumak ve güçlendirmek esasına dayalı olarak faaliyette bulunan sendikalar, hem çalışan kesimin temsilcisi olarak hem de sosyal paydaş olarak önemli rollere sahiptir. Bizler, çalışanların sadece ekonomik sorunlarıyla değil, sosyal, siyasi, eğitim, konut ve sağlık gibi sorunlarıyla da ilgilenmekteyiz. İlgî ve çalışma alanlarımızı da sadece üyelerimiz ve hizmet kollarımızla sınırlı tutmuyor, sosyal bir aktör olarak toplumun her kesimini yakından ilgilendiren sorunların çözümü için çaba sarf ediyoruz.

Bilindiği üzere, değerler sıralamasında sosyal devlet ilkesi demokratik ve sivil Anayasalarda ilk sıralarda yer almaktadır. Dolayısıyla sosyal devlet, katılımcı demokrasi yöntemleriyle gelişmek ve kalkınmak isteyen toplumların vazgeçemeyeceği önemli değerler arasında yer almaktadır. Elbette yeni Anayasada şekillenecek olan sosyal devlet modeli, ülkemizin demokratik gelişimini ve gelecekteki sosyal refah düzeyini belirleyecek en önemli unsurlardan birisi olacaktır.

Farklılıkları yok sayarak devletin ürettiği vatandaş tanımının ve

kimliğinin dayattığı bir anlayış, devlet ile halk arasında çoğu zaman derin mutabakat sorunları yaşatmıştır. Yenilenen Türkiye'nin yeni Anayasasında temel ruh, birey lehine devletin sınırlandırılmasını esas almalıdır. Bu yüzden yeni Anayasadaki sosyal devlet modelinin toplumun tüm kesimlerini kuşatan boyutuyla ortaya çıkması gerekmektedir. Bütün demokratik imkân ve idari güç seferber edilerek değişik sosyal kesimlerin maddi ve manevi yönden iyi hal üzere olmalarını ve kişilerin birbirleriyle sosyokültürel yönden kaynaşmasını sağlamak zorundayız. Bu amaçla, bin yıllık mazide bizi birbirimize bağlayan değerlerin üzerindeki tozları silmek zorundayız.

Bu coğrafyada Acem'i de, Arap'ı da, Kürt'ü de, Türk'ü de birbirine kardeş kılan çok önemli öğretiler var. Bu öğretileri yok sayamayız. Birbirimizin gönlüne girmek için atalarımızın öğrettiklerini yok sayamayız. Atalarımız bayramlarda, düğünlerde, afetlerde, cenazelerde hep birbirlerinin kapısını çaldı, zor zamanlarda birbirinden medet umdu, birbirinden medet buldu. Bu yüzden bizler de birbirimizin yüzüne kapıyı kapatamayız. İnşallah bu ülkenin evlatları hepimizin evlatları olarak bilinecek, inşallah her birimizin kendi evladımıza gösterdiğimiz şefkati başkalarının çocuklarından ve yaşlılarından da esirgemeyeceğiz.

Aslında bu ülkenin en temel sorunu, ne ekonomik dalgalanma, ne maddi sıkıntılar ve ne de trafik kazalarıdır. Bu ülkenin en önemli sorunu, maalesef değerlerimize, kültürümüze, hassasiyetlerimize sırt çeviren insanların yetişmesidir. Bu yüzden terör de, arsızlık da, hırsızlık da, toplumsal şiddet ve sosyal patlamalar da insan gibi yetiştirilmemiş bireylerin ortaya koyduğu sonuçlardır. Gelin, hep birlikte insan yetiştirelim ve bunu yapmaya çalışanlara hep beraber destek olalım. İnsan gibi insan yetiştirmenin ve bunu sürdürebilir kılmanın yolu ise aile kurumu ve sosyal devlet anlayışı ışığında şekillenen devlet kurumlarından geçmektedir.

Bu bağlamda, yeni kurulan bir Bakanlık olarak bugün Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığımızın çok önemli bir misyon yüklendiğini hepimiz görüyoruz, takip ediyoruz. Görüyoruz ki, Bakanlık aile, evlat, şehit, yetim ve fakir gibi çok önemli mefhumların içini doldurmak



ve kendini bu alanların hakkını vermek zorunda hissediyor. Bizler de başta birey olarak, tüzel anlamda da Memur-Sen ve Sağlık-Sen olarak bu süreçte Bakanlığın yükünü birlikte paylaşmaya ve bu ülkenin yeniden inşasında insanımızı maziye ve atıye bağlayan değerlerimizin daha iyi anlaşılmasında ve yaşanmasında ne gerekiyorsa yapmaya hazırız.

Güçlü Türkiye için hepimiz heyecan içindeyiz. Bunun için hepimiz çok çalışmalıyız. Bu anlamda, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, huzurlu ve sağlıklı toplum tesis etmek amacıyla özellikle sorunlu aile ve fertlerine yönelik psikososyal eğitim, destek, bakım ve intibak programlarının geliştirilmesine devam etmektedir. Sosyoekonomik sıkıntılar içinde olan ailelere dönük özel sosyal yardım hizmetlerini önemsiyoruz. Aileye dönük sosyal refah hizmetleri kapsamında aile danışmanlığı hizmetlerini, bakıma muhtaç aile fertlerinin evde bakımına yönelik destek hizmetlerini çok önemsiyoruz. Millî birlik inancında yetişmeleri için çocukluklarından itibaren aile politikaları kapsamında akraba, komşu ve topluma yönelik kaynaşma projeleri hayata geçirilmeli, çok daha güçlü şekilde medya ve başkaca tanıtım mecralarında bu tür köklü idealler yer bulmalıdır. Son dönemlerde Sayın Bakanımızın öncülüğünde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının bahsettiğimiz adımları arttırarak sürdürdüğünü görmekte ve memnuniyetle desteklemekteyiz.

Ülkemizde çalışma hayatının çağdaş kriterlere göre düzenlenmesi, insan kaynaklarının geliştirilmesi, istihdam olanaklarının artırılması, sosyal güvenlik haklarının yaygınlaştırılması, çalışanlar ile çalıştırılanlar arasındaki ilişkilerin ahenk içinde sürdürülmesi aile ve sosyal politikalar alanında da değerlendirilmelidir. Elbette burada varlık nedeni toplumsal iyiyi aramak ve ona katkı sağlamak olan sendikalar da bu amaç ve hedeflerin hayata geçirilmesinde önemli rol oynamakta ve sorumluluk üstlenmektedir. Temel felsefesinde gelişime ve değişime ayak uydurmak, yapıcı bir şekilde eleştirmek, yenilikçi fikirler oluşturmak, alternatif politikalar üretmek ve sendikal mücadeleye yeni boyutlar ve ufuklar kazandırmak olan Sağlık-Sen, başkaları gibi “Yaşasın” ve “Kahrolsun” gibi, sadece slogan atan sendikacılık anlayışı yerine, çalışana ve bu ülkeye değer katan bir anlayışı esas almaktadır.





Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışanlarımız; fakire, fukaraya, grip gurebaya, yaşlıya, yetime, şehit yakınlarına velhasıl tüm dezavantajlı gruplara uzanan devletin şefkat elidir. Buralarda çalışan hizmetlimiz de, şoförümüz de, öğretmenimiz de, sosyal çalışmacımız da, psikoloğumuz da, sosyoloğumuz da bize göre karşılığı hiçbir şeyle ödenemeyecek derecede kutsal bir vazifeyi ifa etmektedir. 7 yirmi 24 saat dezavantajlı kesimler için hayatını adanmış olan sosyal hizmet ve yardım çalışanlarının derdi hepimizin derdi olmalıdır. Ne yazık ki, eski ismiyle Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanları yıllardır ciddi bir demotivasyonla görev yapmak zorunda kaldılar. Arkadaşlarımız, kamu çalışanları arasında hep unutulmuşlar arasında kaldı. Yaptıkları özel görevlere rağmen kendilerini özel hissedemediler, özel hissettirilmediler ve özel ilgi göremediler. Özellikle yaşanan münferit durumlarda kamuoyu tarafından kimi zaman insafsızca ve genel olarak yargıldılar, örselendiler, üzüldüler ve kahroldular. Kimi zaman kamu otoritesi bile ciddi bir önyargıyla sosyal hizmet ve yardım çalışanlarını eleştirdi, teftiş etti. İnşallah ümit ediyoruz ki bu kurumun yeni ismiyle birlikte heyecan dolu, enerji dolu Bakan sayesinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışanları için de yepyeni ayrıcalıkları ortaya koyacaktır. Nasıl ki 12 Eylül 2010 Referandumunda Memur-Sen ve Sağlık-Sen olarak kadına, çocuğa, engelli vatandaşımıza pozitif ayrımcılık yapılmasını, önünün açılması için en güçlü şekilde “Evet” demiş isek, desteklenmeye veya el uzatılmaya muhtaç olan, dezavantajlı gruplara hizmet eden Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışanlarına da pozitif ayrımcılık yapılması adına sonuna kadar “Evet” diyoruz.

Sayın Bakanımızdan ve Bakanlık yetkililerimizden en önemli talebimiz, çalışanlarımızın çalıştıkları kuruma aidiyet hislerinin geliştirilmesi için gerek maddi gerekse manevi anlamda motivasyon unsurlarının ivedilikle hayata geçirilmesidir. Sayın Bakanımızın hayallerini paylaşan 10 bini aşkın sosyal hizmet ve sosyal yardım ordusu, bugüne kadar olduğu gibi, yarın da daha fazla çalışmaya, daha fazla fedakârlık etmeye hazırdır. Yeter ki bu hassas ve son derece önemli kurumlarda çalışan arkadaşlarımızın yaşadığı her sıkıntıda yanlarında olunabilsin. Görevi sırasında yaşadığı zorlukların farkında olunabilsin. Yeter ki tüm çalışanlarımızın hakkı, hakkıyla teslim edilebilsin.



Bizler, Bakanlığımızın uğraş verdiği mücadelenin zorluğunun farkındayız ve hayra vesile olduğuna inandığımız tüm icraatlarında çalışanlar olarak da sonuna kadar yanlarında olacağız. Sayın Bakanımızın ailelerimiz, kadınlarımız, çocuklarımız, şehit ve gazi yakınlarımız, yaşlılarımız, bakıma ve korumaya muhtaç tüm ülke insanımız için atacağı adımlarının yanındayız. Biliyoruz ki, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığımızın başarsısı, yeni Türkiye'nin başarsısı olacaktır.

Türkiye'de sosyal eşitsizlikleri ve haksızlıkları azaltacak politikaların üretilmesi ve uygulanması noktasında Sağlık-Sen ailesi olarak her türlü katkıyı vermeye hazırız, veriyoruz da. Bunun yanında, sosyal politikaların sağlıklı ve nitelikli bir şekilde üretilmesi ve sunulması için canla başla çalışan sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarımızın mali, sosyal ve özlük haklarının korunması ve yeni kazanımlar elde edilmesi sürecinde genel yetkili sendika olarak her türlü çalışmayı da yapıyoruz, yapmaya da devam edeceğiz.

Sağlık-Sen sosyal hizmet çalışanlarının temsilcisi olarak sosyal hizmetler alanında çalışanların mali ve özlük haklarının korunması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi adına yoğun girişimlerde bulunmaktadır. Korumaya, bakıma veya yardıma muhtaç aile, çocuk, engelli, yaşlı ve diğer kişilere bakım, koruma ve danışmanlık hizmetleri veren sosyal hizmet çalışanları; işin ve sunulan hizmetin ağırlığı ve risk faktörleri göz önünde bulundurulduğunda zor şartlarda görev yapmaktadırlar. Kendi ailelerinin bile bakamadığı insanlarla büyük bir özveriyle ilgilenen, olağanüstü güç şartlarda görev yapan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışanlarının mali ve özlük hakları ile çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusu, Sendikamızın temel önceliklerinden birisidir. Bizler; sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının temsilcisi olarak sosyal hizmetler alanında hizmet veren çalışanlarımızın mali ve özlük haklarının korunması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi adına çalışmalar yapıyoruz ve girişimlerde bulunuyoruz.

Çalışan sorunlarının tartışılması fikrinde en ufak bir tereddüt yaşamayan, ortaya koyduğu samimi ve istişari açık tavrıyla bizleri memnun eden Sayın Bakana teşekkür eder ve bu isteğinin ve desteğinin sürmesini canı gönülden temenni ederiz”



Sağlık-Sen, sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının çalışma ortamlarının ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi kadar, sağlık ve sosyal hizmetler alanında yaşanan sorunların çözümü için her türlü araştırma ve çalışmayı dikkate alarak bilimsel temelli sonuçları da ortaya koymaktadır.

Bu anlamda Sendikamız, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile birlikte Ankara’da 13-14 Ekim 2012 tarihleri arasında “Türkiye’de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları Sempozyumu” düzenlemiştir. Sempozyumda, sosyal devlet ilkesi çerçevesinde Türkiye’deki sosyal politikalar ile toplumun dezavantajlı kesimine hizmet eden çalışanların sorunları masaya yatırılmıştır. Bu Sempozyum temel alınarak elinizdeki “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri” başlıklı bu çalışma yayın hayatına kazandırılmıştır. Bu vesile ile bu değerli eseri vücuda getiren, Sendikamızın bilimsel danışma kurulu üyesi Doç. Dr. Hasan Hüseyin Yıldırım’a teşekkür ederiz.

Bilimsel temele dayalı hizmet sendikacılığını benimseyen ve sürdüren Sağlık-Sen olarak, aile ve sosyal politika çalışanları ve politika belirleyicileri için önemli gördüğümüz bu değerli eseri sizlerle paylaşmaktan büyük memnuniyet duymaktayız.

Eserimizin herkes için faydalı olması dileğiyle...

**Metin MEMİŞ**  
**Sağlık-Sen Genel Başkanı**

## 1. GİRİŞ<sup>1</sup>

En küçük toplumsal birim olan aile kurumu; toplumun en temel ögesi olup, bir toplumun sağlıklı ve güçlü bir şekilde inşasında hayati bir role ve öneme sahiptir. Bir toplum, ailelerin bir araya gelmesiyle oluşur. Toplamların kurumsallaşmış yapıları devleti meydana getirir. Toplumsal kesimler arasında dayanışmayı, barışı ve huzuru sağlama-ya ve sosyo-ekonomik dengesizlikleri gidererek toplumsal refahı tesis etmeye dönük politikalar, sosyal devlet anlayışı kapsamında yer alan sosyal politikalar aracılığıyla vücut bulmaktadır.

Toplumsal dayanışmanın, kaynaşmanın ve içermenin temeli olan sosyal politikalar; sosyal planlama, gelirler politikası, gelir dağılımı politikaları, sosyal konut politikaları, sosyal güvenlik sistemi (sosyal sigortalar, sosyal hizmetler ve yardımlar), vergi politikası, eğitim ve sağlık politikalarını kapsamaktadır (Seyyar 2011; Yıldırım 2012).

Türkiye’de sosyal devlet anlayışı ve bu anlayışın bir yansıması olan sosyal politikaların ağırlıklı olarak İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde uygulama alanı bulmaya başladığı belirtilebilir. O yıllardan 2000’li yılların başına kadar parçalı ve dağınık bir yapıda sosyal politikaların üretilmeye ve sunulmaya çalışıldığı görülmektedir. Ancak 2011 yılına gelindiğinde, sosyal hizmetler ve yardımlar alanında, 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın 3 Haziran 2011 tarihinde kurulması ile birlikte; var olan sosyal hizmet ve yardım kurum ve kuruluşlarının tek çatı altında toplandığı ve bütüncül sosyal hizmet ve yardımların üretilmesi ve sunulması konusunda kurumsallaşma adına en ciddi adımın atıldığı belirtilebilir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, toplumun dezavantajlı kesimlerine sosyal hizmetler ve yardımlar sunan ve dolayısıyla toplumun tüm kesimlerine dokunan bir bakanlıktır. Bu hizmetlerin ve

1- Bu çalışmada, “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışanları” kavramı ile Bakanlığın hem merkez ve hem de dışa teşkilatı çalışanları kastedilmektedir. Ek olarak aksi belirtilmedikçe, “Sempozyum” kelimesi ile Sağlık-Sen’in Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile birlikte Ankara’da 13-14 Ekim 2012 tarihleri arasında düzenlediği “Türkiye’de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları Sempozyumu” kastedilmiştir. Bu çalışma, adı geçen Sempozyumun dokümanlarına ve literatür taramasına dayalı olarak hazırlanmıştır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında çalışanların sorunlarının ve çözüm önerilerinin daha kapsamlı bir şekilde ortaya konulabilmesinin, yapılacak bir saha araştırması ile mümkün olabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca, bu çalışmada her ne kadar resmi metinlerden yapılan alıntılarda bu metinlere bağlı kalmak adına “özürlü” kelimesi kullanılırsa da, “özürlü” kelimesi yerine “engelli” kelimesinin kullanılmasının daha uygun olacağı değerlendirilmektedir. Bu vesile ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının bir an önce “Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü”nün adını “Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü” olarak değiştirmesi ve “özürlü”, “sakat” ve “çürük” kelimelerini dağırcı-ğında çıkarması önerilmektedir.

yardımların sunulmasında ise sosyal çalışmacı, psikolog, öğretmen, hekim ve hemşire başta olmak üzere çok çeşitli meslek mensupları görev yapmaktadır. Sosyal hizmetler ve yardımlar alanında çalışan kesimlerin mali, özlük hakları ve çalışma koşullarına ilişkin birçok sorunu bulunmaktadır. Bu sorunlara çözüm üretmek, başta Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Sağlık-Sen olmak üzere ilgili tüm paydaşların sorumluluğunda olan bir durumdur.

İşte bu çalışma, sendikal bakış açısıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında çalışanların sorunlarını ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerini sistematik bir çerçevede ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu amaçla çalışmanın bundan sonraki kısımlarında; aile ve sosyal politikalar, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında çalışan grupları, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında çalışanların sorunları ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri ele alınmıştır.



## 2. AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR

Aile toplumun en küçük birimi, kurumu veya topluluğu olarak kabul edilir. Toplum ise ailelerin bir araya gelmesiyle oluşur. Başka bir ifade ile toplum; tanımlanan özel bir coğrafi bölgede, aynı kültürü ve sosyal değerleri paylaşan ve aile kurumunun kaynaklık ettiği belirli bir grup insan olarak ele alınabilir. Toplumun çatı kurumu ise devlettir. Devlet; kurallardan, bu kuralları uygulayan kurumlardan ve bu kurumlarda görev alan kişilerden oluşan bir bütündür. Devlet her şeyden önce toplumsal bir varlık olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sosyal varlığın bir yansıması ve modern devletin bir biçimi olarak sosyal devlet ise; ekonomik ve sosyal alanlarda bireyler için sosyal güvenlik ve adalet sağlayıcı politika önlemleri tasarlamak, üretmek ve uygulamak durumunda olan devlettir (Yıldırım 2012).

Sosyal devletin amacına ulaşabilmesi için kullandığı politika önlemleri ise sosyal politikalar olarak adlandırılmaktadır. Sosyal politikalar; devlete bağlı sosyal kurum ve kuruluşların mevcut sosyal düzen içinde farklı sosyal grupların toplumsal barış içinde yaşamalarını sağlamaya ve sosyoekonomik dengesizliklerin giderilmesine yönelik tedbir ve politikaların bütünüdür. Sosyal risklerin kamusal idaresi olan sosyal politikaların hedeflerine ulaşabilmesi için, devletin ekonomik ve sosyal hayata karışması çoğu zaman kaçınılmazdır. Devletin, ekonomik ve sosyal hayatı düzenleyici, yönlendirici ve dengeleyici müdahaleleri, çeşitli kapsam ve düzeylerde meydana geldiği gibi, bunun için değişik araçlar da kullanılmaktadır. Bu sosyal politika araçları arasında; sosyal planlama, gelirler politikası, gelir dağılımı politikaları, sosyal konut politikaları, sosyal güvenlik sistemi, vergi politikası, eğitim ve sağlık politikaları da yer almaktadır (Seyyar 2011).

Demokratik ve sivil toplumların sosyoekonomik sorunlarının çözümünde vazgeçilmez birer araç (Seyyar 2009) olan sosyal politikanın temel unsurları arasında yer alan sosyal güvenlik (sosyal güvence), gelirleri ne olursa olsun, insanlara belirli sosyal riskler karşısında sosyoekonomik güvence sağlamaya dönük bütün kurumsal tedbir ve uygulamalardır. Bu tedbir ve uygulamaların başında, primli sistem (sigortacılık) ve primsiz sistem (sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler) gelmektedir (Seyyar 2011).

Sosyal devletler, sadece çalışanların (sosyal sigortalıların) değil genelde toplumun bütün sosyal kesimlerinin temel sorunlarının çözümüne dönük bütüncül sosyal politikalar uygulamaktadır. Bütüncül sosyal politikaların temel gayesi, vatandaşların sosyal barış ve ileri bir seviyede refah içinde yaşayabilmelerini sağlamaktır. Sosyal devlet, bu gayeye ulaşabilmek için, bilimsel, kurumsal ve sosyal altyapının yanında koruyucu ve müdahale edici sosyal politika araçlarını geliştirmektedir. Geniş kapsamlı sosyal politikalar uygulayabilmek için, primli sistemin dışında primsiz sistemin de geliştirilmesi kaçınılmazdır. Çalışan kesimin temel sorunlarını çözmüş olan gelişmiş sosyal devletler, diğer sosyal kesimlerin temel sorunlarına da aynı ciddiyetle yönelmektedirler. Bu boyutuyla sosyal politikaların yeni ilgi alanları her geçen gün artmaktadır. Bu gelişmeler sayesinde özellikle dezavantajlı sosyal gruplar olarak tanımlayabileceğimiz engelliler, yaşlılar, dullar, yetimler, yoksullar, işsizler, göçmenler, azınlıklar, çocuklar gibi korunmaya ve yardıma muhtaç insanlar, devletin himayesi altına alınmaktadır (Seyyar 2009).

Sosyal devlet, bütün bürokratik imkân ve idarî gücünü seferber ederek, değişik sosyal kesimlerin maddî ve manevî yönden iyi hâl üzere olmalarını ve kişilerin birbirleriyle sosyokültürel yönden kaynaşmalarını sağlamalıdır. Sosyal devlet, sadece meydana gelecek sosyal risklerden doğan zararların telafisine yönelik sosyal politika uygulayan bir devlet değildir. Sosyal devlet, koruyucu ve önleyici sosyal politikalarla sosyal riskleri önlemeye azami derecede özen göstermeli, ahlâkî ve sosyal sapsmalarla meydan vermeyecek şartları, ortamı ve kurumları oluşturmalıdır. Sosyal devlet, toplumsal faydası yüksek olan sosyal politikalar üretirken, bir taraftan toplumun iktisadî ve sosyokültürel gelişimini temin etmeli, diğer taraftan da topluma zarar verebilecek sosyal risklerle ve kötülüklerle mücadele etmelidir. Sosyal devlet, toplumun menfaatini ve özellikle korunmaya ve yardıma muhtaç vatandaşların sosyal haklarını korumak ve dolayısıyla sosyal vatandaşlık anlayışını yaygınlaştırmak maksadıyla aktif sosyal politikalarla gerektiğinde toplum hayatına müdahale etmelidir. Bundan dolayı kişinin, içinde yaşadığı hayat şartlarından hareketle maddî ve manevî istek ve ihtiyaçlarını tatmin edici bir seviyede karşılayabilmesi, geliştirilmiş aktif sosyal politikalarla ancak mümkündür (Seyyar 2009).

### 3. AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI

Türkiye, aile ve sosyal politikalar alanında sosyal hizmetlerin ve yardımların vatandaş açısından bir hak, devlet için ise bir ödev ve sorumluluk olduğunu 1982 Anayasasında kabul etmiştir. Her ne kadar Türkiye'nin demokratik bir sosyal hukuk devleti olduğu ve aile kurumunun toplumun en temel ögesi olduğu 1982 Anayasası (2, 5, 41, 56, 60 ve 61 inci maddeler) ve Türkiye'nin imzalayıp taraf olduğu Avrupa Sosyal Şartı ile güvence altına alınmış ise de, Seyyar'ın da (2009) ifade ettiği üzere, Türkiye'de dezavantajlı sosyal kesimlerin uzun dönem ihmal edildiği ve sosyal hayata eşit vatandaş olarak tam katılımları açısından fırsat eşitliğine izin veren aktif sosyal politikalar üretilmediği belirtilebilir.

Ancak geçmişte parçalı, eksik ve aksak da olsa Genel Müdürlükler düzeyinde kurumlar, müktesebat ve mekanizmalar oluşturularak sosyal yardımlar ve hizmetler üretilmeye ve sunulmaya çalışılmıştır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurulmadan önce, yani 2011 yılı öncesinde, Türkiye'de aile ve sosyal politikalar alanında faaliyet gösteren yapılar ve bağlı oldukları kurumların bir listesi Tablo 1'de verilmektedir.

Türkiye'de sosyal yardımlar ve hizmetler alanında faaliyet gösteren parçalı bu yapı, artık küreselleşen dünyada değişimin büyük

Tablo 1. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kurulmadan Önce Var Olan Aile ve Sosyal Politika Kurumları	
Kuruluşlar	Bağlı Olduğu Kurumlar
Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü	T.C. Başbakanlık
Özürlüler İdaresi Başkanlığı	
Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü	
Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü	
Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü	
Sosyal Güvenlik Kurumu Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü	T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>Kaynak: Yazarın Derlemeleri</b>	



bir hızla gerçekleşmesi ve yoksulluk olgusunun nitelik değiştirmeye başlaması ile birlikte Türkiye'nin ihtiyaçlarına cevap veremez duruma gelmişti. 10 yılı aşkın AKPARTİ iktidarı döneminde yeniden inşa sürecine girmiş olan Türkiye, bu süreçte aile ve sosyal politikalar alanında da kurumsallaşma yoluna gitmiştir. Bu çerçevede tüm sosyal hizmet ve sosyal yardım veren kurum ve kuruluşların tek çatı altında toplanması amacıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurulmuştur. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurulması; Tablo 1'de yer alan yapılar, farklı kurumsal kültürler ve görevler devralınarak ve insan merkezli hizmet sunumu temel ilke edinilerek, Şekil 1'de de görüldüğü üzere yeni yapılar ve görevler de ihdas edilerek 06.04.2011 tarihli ve 6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak Bakanlar Kurulunca 633 sayılı KHK ile 03.06.2011 tarihinde kararlaştırılmıştır (Resmi Gazete 2011).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görev, yetki ve sorumlulukları Tablo 2'de verilmektedir.

<b>Tablo 2. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Görev, Yetki ve Sorumlulukları</b>
<p><b>1. Sosyal hizmetler ve yardımlara ilişkin ulusal düzeyde politika ve stratejiler geliştirmek, uygulamak, uygulanmasını izlemek ve ortaya çıkan yeni hizmet modellerine göre güncelleyerek geliştirmek.</b></p>
<p><b>2. Sosyal ve kültürel dokudaki aşınmalara karşı aile yapısının ve değerlerinin korunarak gelecek nesillere sağlıklı biçimde aktarılmasını sağlamak üzere; ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesini koordine etmek, aile bütünlüğünün korunması ve aile refahının artırılmasına yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerini yürütmek, bu alanda ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile gönüllü kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak.</b></p>
<p><b>3. Çocukların her türlü ihmal ve istismardan korunarak sağlıklı gelişimini temin etmek üzere; ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesini koordine etmek, çocuklara yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerini yürütmek, bu alanda ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile gönüllü kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak.</b></p>
<p><b>4. Kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek, kadının insan haklarını korumak ve geliştirmek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamak üzere; ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesini koordine etmek, kadınlara yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerini yürütmek, bu alanda ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile gönüllü kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak.</b></p>
<p><b>5. Özürlülerin ve yaşlıların her türlü engel, ihmal ve dışlanmaya karşı toplumsal hayata ayrımcılığa uğramadan ve etkin biçimde katılmalarını sağlamak üzere; ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesini koordine etmek, özürlülere ve yaşlılara yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerini yürütmek, bu alanda ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile gönüllü kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak.</b></p>



6. Şehitlerimizin hatıralarının yaşatılması, şehit yakınları ile gazilerin her türlü mağduriyet ve mahrumiyetten korunması amacıyla; ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesini koordine etmek, şehit yakınları ile gazilere yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerini yürütmek, bu alanda ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile gönüllü kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak.

7. Toplumun sosyal yardım ve korumaya ihtiyaç duyan kesimlerine yönelik yardım faaliyetlerini düzenli ve etkin biçimde yürütmek; yoksullukla mücadeleye ilişkin ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesini koordine etmek, bu alanda ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile gönüllü kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak.

8. Öncelikle çocuğun aile içinde yetiştirilmesi ve desteklenmesi amacıyla aileyi eğitim, danışmanlık ve sosyal yardımlarla güçlendirmek; korunmaya, bakıma ve yardıma muhtaç çocuk, kadın, özürlü ve yaşlıların tespiti, bunların korunması, bakımı, yetiştirilmesi ve rehabilitasyonlarını sağlamak üzere gerekli hizmetleri yürütmek, bu hizmetler için gündüzlü ve yatılı sosyal hizmet kuruluşları kurmak ve işletmek.

9. Ailenin bütünlüğünü korumak, parçalanmış ailelerin korunmaya, yardıma ve bakıma muhtaç fertleriyle çocuklarına her türlü maddi, manevi ve sosyal destek sağlamak; bu amaçla gerekli planlamaları yapmak, eğitim faaliyetlerinde bulunmak.

10. Kamu kurum ve kuruluşları, gönüllü kuruluşlar ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından yürütülen sosyal hizmetler ve yardımlara ilişkin ilke, usul ve standartları belirlemek, bu alanda faaliyet gösteren kurum ve kuruluşların taşınması zorunlu olan nitelikleri ve bunlara rehberlik edecek programları geliştirmek.

11. Kamu kurum ve kuruluşları, gönüllü kuruluşlar ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından yürütülen sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerinin, belirlenen ilke, usul ve standartlar çerçevesinde denetimini yapmak.

12. Sosyal hizmet ve yardım faaliyetleriyle bunlardan yararlananlara ilişkin bilgileri merkezi bir sistemde oluşturulacak veri tabanı aracılığıyla işlemek, kontrol etmek, izlemek ve geliştirilecek politika, strateji ve önlemler bağlamında değerlendirmek.

13. Sosyal hizmetler ve yardımlar alanındaki uluslararası gelişmeleri ve faaliyetleri izlemek, bunlara katkı vermek ve yürütülecek çalışmalarda yararlanmak üzere değerlendirmek, bu alanda taraf olduğumuz uluslararası sözleşme ve anlaşmaların ulusal düzeyde uygulanmasını sağlamak.

14. Mevzuatla Bakanlığa verilen diğer görev ve hizmetleri yapmak.

**Kaynak: Resmi Gazete (2011)**

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında yaşanan yeniden yapılanma süreci, sosyal hizmetlerin ve yardımların tek çatı altında toplanmasının, koordine edilmesinin ve tek elden daha etkin bir şekilde yürütülmesinin sağlanması açısından önemli gelişmelerden birisidir. Yeni oluşturulan aile ve sosyal politikalar modelinde toplumun bütün

fertlerine sosyal refah sağlayacak temel esasların belirlenmesi önem arz etmiştir (Seyyar 2009). Bu bağlamda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığındaki dönüşümün temel esaslarını beş ana başlık altında belirtmek mümkündür:

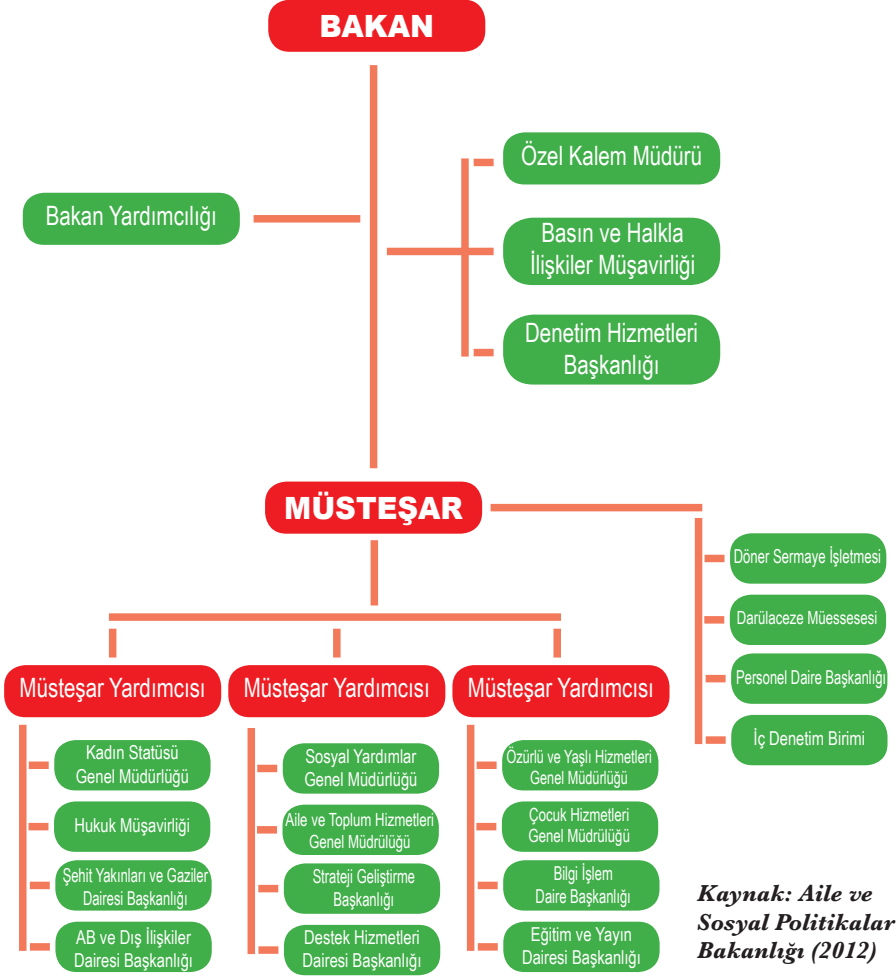
1. İnsan merkezli, adil, objektif, kaliteli ve arz odaklı hizmet üretimi ve sunumu,
2. Bütüncül, multidisipliner ve kapsayıcı bir yaklaşım,
3. Koruyucu/önleyici hizmetler,
4. Sorunu kendi mahallinde/ortamında ele almak ve çözmeye çalışmak ve
5. Standartları belirleyen, politika oluşturan ve denetleyen bir Bakanlık.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı; korunmaya, bakıma ve yardıma muhtaç kişilerin artık kurum bakımı altında barındırılmaları, bakılmaları politikası yerine, sağlıklı bir şekilde kendi ortamında (aile ortamında) desteklenmesi politikasını benimsemiştir. Bu, çok önemli bir yaklaşımdır. Şimdiye kadarki bütün uygulamalar da hep kuruluş bakımı öngörülürken, şimdi, örneğin çocuğun bir aile ortamında, sağlıklı bir ortamda yetişmeleri yönünde desteklenmesi genel bir strateji olarak belirlenmiştir (Işıkhana 2012).

Gelişmiş ve demokratik toplumların temel özelliği; insanın huzur, refah ve güvenini sosyal adalet anlayışıyla birleştirme ve buna uygun politikalar üretme ve uygulama anlayışına sahip olmalarıdır. Tarihi, kültürel ve dini değerlerle oluşturulmuş olan Türkiye'nin devlet geleneği, insana hizmeti ve insan merkezli politikalar üretmeyi ve uygulamayı esas almaktadır. Bu açıdan “İnsanı Yaşat ki Devlet Yaşasın” prensibi doğrultusunda hizmet üretmektedir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı; aileyi, kadını, erkeği, genci, yaşlıyı, çocuğu, engelliye içine alan geniş bir alanda sosyal devlet anlayışıyla hizmet sunmaktadır. Toplumun her kesimine dokunan, toplumun en hassas alanlarına hizmet götüren bir anlayış söz konusudur. Bu anlayış; hem politika üretme noktasında hem de uygulama aşamasında merkezi bir yapılanmayı zorunlu kılmıştır. Bakanlığın geçmişten gelen, bugün daha da güçlenen bir teşkilat yapısı bulunmaktadır. Bakanlık; insan kaynakları, hizmet anlayışı ve teşkilat yapısıyla; artık Türkiye'nin her köşesine ulaşabilecek yapıya kavuşmuştur (Şahin 2012).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının merkez teşkilatı Şekil 1’de görüldüğü şekliyle oluşturulmuştur.

**Şekil 1. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Merkez Teşkilatı**



İcracı bir bakanlık olarak kurulan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının merkez teşkilatı Şekil 1’den de görülebildiği üzere altı ana hizmet biriminden oluşmaktadır. Bunlar;

1. Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü,
2. Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü,
3. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü,
4. Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü,

## 5. Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve 6. Şehit Yakınları ve Gazi Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının bu icracı birimlerinin görev, yetki ve sorumlulukları Tablo 3'de verilmektedir.

<b>Tablo 3. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının İcra Birimleri, Görev, Yetki ve Sorumlulukları</b>	
<b>Birimler</b>	<b>Görev, Yetki ve Sorumluluklar</b>
Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yoksullukla mücadele ve sosyal yardımlar alanında ulusal düzeyde uygulanacak politika ve stratejilerin oluşturulması çalışmalarını koordine etmek, belirlenen politika ve stratejileri uygulamak, uygulanmasını izlemek ve değerlendirmek</li> <li>2. 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun amaçlarını gerçekleştirmek ve uygulanmasını sağlamak için gerekli idari ve mali tedbirleri almak</li> <li>3. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonunun gelirlerini zamanında toplamak, toplanan gelirlerin yerinde, zamanında ve ihtiyaçlara göre kullanılmasını sağlamak</li> <li>4. 3294 sayılı Kanun hükümlerine göre kurulan vakıfların harcamalarını, iş ve işlemlerini araştırmak, incelemek, izlemek ve denetlemek, görülen aksaklıklarla ilgili gerekli tedbirleri almak, vakıfların çalışma usul ve esasları ile sosyal yardım programlarının ölçütlerini belirlemek</li> <li>5. Mevzuatta kamu kaynaklarıyla yardım yapılması öngörülen kişilere aylık, tazminat, ücret, yardım veya başka bir ad altında yapılacak her türlü sosyal yardımın ödenmesi ve anılan yardım ve ödemelerin veri tabanına işlenerek izlenmesi ile ilgili işleri diğer birimler ve ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile işbirliği içinde yerine getirmek; diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılmakta olan her türlü sosyal yardım ve ödemelerin veri tabanında izlenmesine ilişkin işlemleri yürütmek</li> <li>6. Yoksullukla mücadeleye ve Genel Müdürlüğün görev alanına giren diğer konulara ilişkin olarak araştırma ve incelemeler yapmak, proje hazırlamak ve uygulamak</li> <li>7. Yoksullukla mücadele alanında uluslararası gelişme ve uygulamaları izlemek, değerlendirmek, ülkemiz açısından yararlı görülen modelleri uygulamaya koymak</li> <li>8. Sosyal Yardımlar Bilgi Sistemi ile ilgili işleri yürütmek</li> <li>9. Sosyal yardımlaşma ve dayanışma kültürünü kökleştirici çalışmalar yapmak, geniş kitleleri kapsayan yardım kampanyalarını koordine etmek ve desteklemek</li> <li>10. Sosyal yardıma hak kazanılmasında ve genel sağlık sigortalılığının tespitinde esas alınacak gelir tespit testlerine ilişkin usul ve esasları belirlemek, bu testleri Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarıyla işbirliği yaparak uygulamaktır.</li> </ol>
Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bakanlığın aile ve topluma yönelik koruyucu, önleyici, eğitici, geliştirici, rehberlik ve rehabilite edici sosyal hizmet faaliyetlerini yürütmek ve koordine etmek</li> <li>2. Aile yapısının ve değerlerinin korunması, güçlendirilmesi ve ailenin sosyal refahının artırılması için ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesi çalışmalarını koordine etmek, belirlenen politika ve stratejileri uygulamak, uygulanmasını izlemek ve değerlendirmek</li> <li>3. Kamu kurum ve kuruluşları, gönüllü kuruluşlar ile gerçek ve tüzel kişilerce aile ve topluma yönelik yürütülen sosyal hizmetlere ilişkin ilke, usul ve standartları belirlemek ve bunlara uyulmasını sağlamak</li> <li>4. Aile yapısını ve değerlerini tehdit eden sorunları ve bu sorunlara yol açan faktörleri tespit etmek, bu sorunlara karşı toplumsal duyarlılığı geliştirici faaliyet ve projeler yürütmek, çözüm önerileri geliştirmek, bu konularda eğitim programları hazırlamak ve uygulamak. intihar ve benzeri sorunları nedenleri ve sonuçları bakımından incelemek, araştırmak, bunların önlenmesine ve sorunların çözümüne yönelik, aileyi destekleyici ve eğitici programlar hazırlamak ve uygulamak</li> <li>5. Ailelerin huzur ve mutluluğunu tehdit eden kötü alışkanlık ve bağımlılık sorunlarını, nedenleri ve sonuçları bakımından incelemek, araştırmak, bunların önlenmesine ve sorunların çözümüne yönelik, aileyi destekleyici ve eğitici programlar hazırlamak ve uygulamak</li> <li>6. Ailelerin maddî refahının geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak, bu konuda diğer birimler, ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile koordineli eğitim programları ve projeler hazırlamak ve uygulamak</li> <li>7. Ailedeki yapısal değişimleri, nedenleri ve sonuçları bakımından araştırmak, değerlendirmek ve aile değerlerinin sağlıklı biçimde korunması ve geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak</li> <li>8. Nüfus yapısındaki değişimlerin aile yapısı üzerindeki etkilerini izlemek, sorun alanlarını tespit etmek ve bu konuda ulusal bir politikanın geliştirilmesine yardımcı olmak</li> <li>9. Ailenin ve aileyi oluşturan bireylerin karşılaştıkları sorunlara ilişkin kamuoyundaki eğilim ve beklentileri tespit etmek amacıyla çalışmalar yapmak.</li> <li>10. Yurt dışında yaşayan Türk ailelerinin sorunlarını araştırmak ve ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile işbirliği içinde çözüm önerileri geliştirmek ve uygulamaktır.</li> </ol>

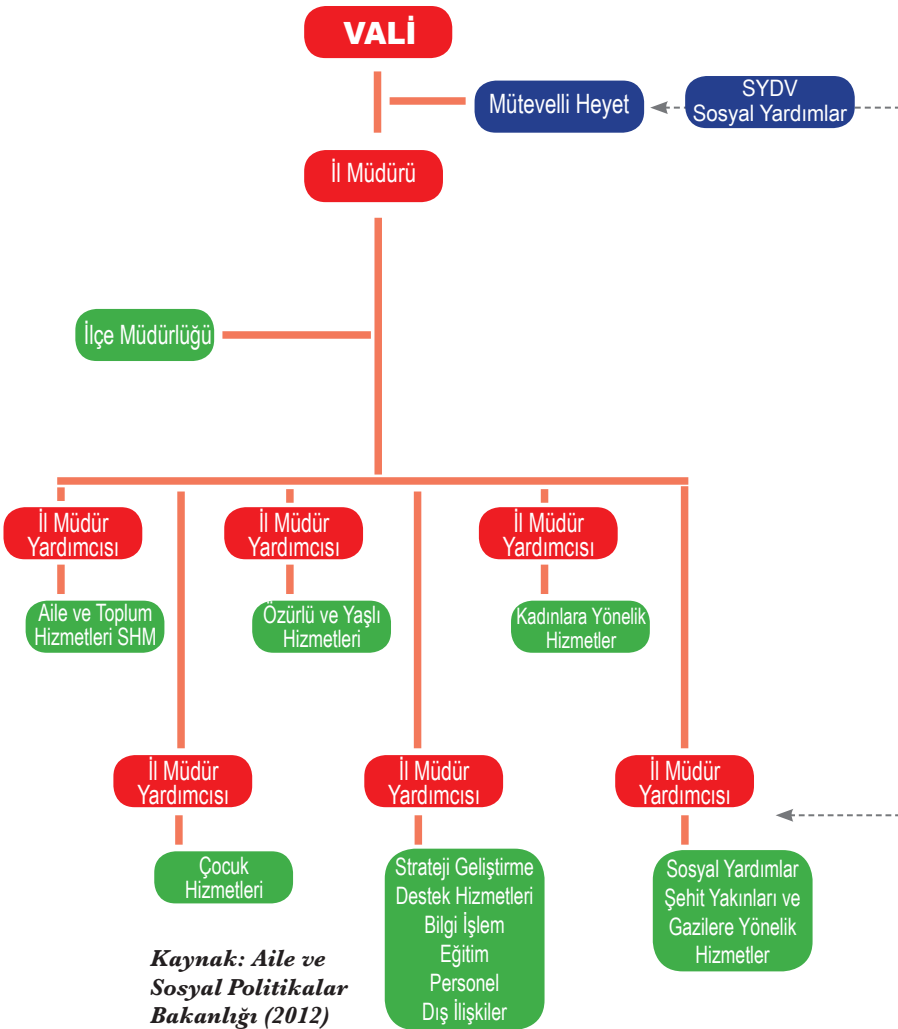


Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bakanlığın kadınlara yönelik koruyucu, önleyici, eğitici, geliştirici, rehberlik ve rehabilite edici sosyal hizmet faaliyetlerini yürütmek ve koordine etmek</li><li>2. Kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi, kadının insan haklarının ve toplumsal statüsünün korunması ve geliştirilmesi, kadının toplumsal hayatın tüm alanlarında etkin hâle getirilmesine yönelik ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesi çalışmalarını koordine etmek, belirlenen politika ve stratejileri uygulamak, uygulanmasını izlemek ve değerlendirmek</li><li>3. Kamu kurum ve kuruluşları, gönüllü kuruluşlar ile gerçek ve tüzel kişilerce kadınlara yönelik yürütülen sosyal hizmetlere ilişkin ilke, usul ve standartları belirlemek ve bunlara uyulmasını sağlamak</li><li>4. Kadına karşı her türlü ayrımcılığı önlemek ve kadının insan haklarını geliştirmek amacıyla faaliyet ve projeler yürütmek, bu alanda yapılan çalışmalara destek vermek</li><li>5. Kadının insan hakları konusunda kamuoyunu bilgilendirmek ve aydınlatmak suretiyle toplumsal bilinçlenmeyi geliştirmek</li><li>6. Kadına yönelik her türlü şiddet, töre ve namus cinayetleri, taciz ve istismarın önlenmesi için çalışmalarda bulunmak, kadının aile ve sosyal yaşamdan kaynaklanan sorunlarının çözümüne destek oluşturmak</li><li>7. Sağlık, eğitim, kültür, çalışma ve sosyal güvenlik başta olmak üzere bütün alanlarda kadınların ilerlemesini sağlayıcı ve karar mekanizmalarına katılımını artırıcı çalışmalarda bulunmaktır.</li></ol>
Özürü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bakanlığın özürülere ve yaşlılara yönelik koruyucu, önleyici, eğitici, geliştirici, rehberlik ve rehabilite edici sosyal hizmet faaliyetlerini yürütmek ve koordine etmek.</li><li>2. Özürülüğün önlenmesi ile özürülerin eğitimi, istihdamı, rehabilitasyonu, ayrımcılığa uğramadan insan haklarından yararlanarak toplumsal hayata katılmaları ve diğer konularda ulusal düzeyde politika ve stratejilerin belirlenmesi çalışmalarını koordine etmek, belirlenen politika ve stratejileri uygulamak, uygulanmasını izlemek ve değerlendirmek.</li><li>3. Özürülerin sorunlarını ve çözüm yollarını araştırmak, bu konuda uygulamanın geliştirilmesine yönelik öneri ve programlar hazırlamak ve uygulamak.</li><li>4. Özürülerle ilgili konularda inceleme ve araştırmalar yapmak, projeler hazırlamak ve uygulamak.</li><li>5. Münhasıran özürülere tanınan haklar ve sunulan hizmetlerden yararlanmada kullanılmak üzere hazırlanan özürü kimlik kartlarına ilişkin işleri yürütmek.</li><li>6. Yaşlılara yönelik sosyal hizmetlere ilişkin olarak ulusal düzeyde politika ve stratejilerin belirlenmesi çalışmalarını koordine etmek, belirlenen politika ve stratejileri uygulamak, uygulanmasını izlemek ve değerlendirmek.</li><li>7. Yaşlılara sunulan sosyal hizmet modellerini geliştirmek.</li><li>8. Yaşlıların ve bakıma muhtaç özürülerin, yaşamlarını evlerinden ve sosyal çevrelerinden ayırılmadan sürdürebilecekleri sosyal desteklerin verilmesi için gerekli mekanizmaları kurmak, var olanları standardize etmek, uygulamaları takip etmek ve denetlemek.</li><li>9. Yaşlıların toplumla bütünleşmesine, statü ve rollerinin yeniden kazanımına, işlevlerinin artırılmasına, boş zamanlarının etkili bir biçimde değerlendirilmesine ilişkin mekanizmalar oluşturmak.</li><li>10. Kamu kurum ve kuruluşları, gönüllü kuruluşlar ile gerçek ve tüzel kişilerce özürülere ve yaşlılara yönelik yürütülen sosyal hizmet faaliyetlerine ilişkin ilke, usul ve standartları belirlemek ve bunlara uyulmasını sağlamaktır.</li></ol>
Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bakanlığın çocuklara yönelik koruyucu, önleyici, eğitici, geliştirici, rehberlik ve rehabilite edici sosyal hizmet faaliyetlerini yürütmek ve koordine etmek.</li><li>2. Çocuklara yönelik sosyal hizmetler konusunda politika ve stratejiler belirlenmesine ilişkin çalışmalarını koordine etmek, belirlenen politika ve stratejileri uygulamak, uygulanmasını izlemek ve değerlendirmek.</li><li>3. Kamu kurum ve kuruluşları, gönüllü kuruluşlar ile gerçek ve tüzel kişilerce çocuklara yönelik yürütülen sosyal hizmetlere ilişkin ilke, usul ve standartları belirlemek ve bunlara uyulmasını sağlamak.</li><li>4. Çocukların her türlü ihmal ve istismardan korunması ve sağlıklı gelişimi için gerekli önleyici ve telafi edici mekanizmaları oluşturmak ve uygulamaya koymak.</li><li>5. Geçici ya da sürekli olarak aile ortamından mahrum kalan veya yüksek yararı ailesinin yanında bulunmamayı gerektiren çocuklara, özel bakım ve koruma hizmeti sunmak.</li><li>6. Özel surette korunması gereken çocuklara yönelik hizmetleri, habersiz denetimleri de kapsayacak şekilde yerinde denetlemek, tespit edilen aksaklıklara ve yetersizliklere karşı gerekli önlemleri ivedilikle almak.</li><li>7. Özel surette korunması gereken çocuklara en nitelikli hizmetin verilebilmesini teminen, fiziki altyapı, nitelikli personel yetiştirilmesi ve istihdamı gibi hususlarda her türlü önlemleri almak.</li><li>8. Özel surette korunması gereken çocukların ilgili mevzuat uyarınca işe yerleştirilmesi işlemlerinde koordinasyonu sağlamak.</li><li>9. Özel surette korunması gereken çocuklara yönelik hizmetler konusunda kamu kurum ve kuruluşlarıyla gönüllü kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak, bu alandaki gönüllü girişimleri teşvik edici mekanizmaları geliştirmek ve uygulamak.</li><li>10. Özel surette korunması gereken çocuklar sorununda toplumsal duyarlılığı ve dayanışmayı güçlendirici faaliyet, proje ve kampanyalar düzenlemek.</li><li>11. Evlat edindirme ve koruyucu aile hizmetlerini koordine etmek.</li><li>12. 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanununda belirlenen tedbirleri yürütmek ve koordinasyonunu sağlamaktır.</li></ol>

**Kaynak: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2012)**

Görüldüğü üzere Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurulması ile birlikte; Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumunun yürütmüş olduğu hizmetler, yaşlılara yönelik hizmetler, engellilere yönelik hizmetler, kadına yönelik hizmetler, aile ve topluma yönelik hizmetler, çocuğa yönelik hizmetler ayrı ayrı genel müdürlükler altında ihtisaslaştırılarak dar bir alanda yoğunlaşma sağlanarak bu değişim gerçekleştirilmektedir. Benzer bir şekilde bu değişimin bir uzantısı da taşra teşkilatında yapıldı ve yapılmaya da devam etmektedir (Ataöz 2012). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Taşra Teşkilatı Şekil 2’de verilmektedir.

**Şekil 2. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Taşra Teşkilatı**





Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının çok çeşitli hizmet kuruluşları vardır. Ana hizmet kuruluşları arasında (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2012);

1. Çocuk Hizmetleri Kuruluşları,
2. Aile ve Toplum Hizmetleri Kuruluşları,
3. Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Kuruluşları,
4. Kadın Hizmetleri Kuruluşları,
5. Sosyal Yardım Kuruluşları,
6. Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü ve
7. Bağlı Kuruluşlar yer almaktadır. Bu hizmet kuruluşlarına bağlı alt birimler Tablo 4’de verilmektedir.

<b>Kuruluşlar</b>	<b>Alt Birimler</b>
<b>Çocuk Hizmetleri Hizmet Kuruluşları</b>	Çocuk Yuvaları (0-6 Yaş)
	Çocuk Yuvaları (7-12 Yaş)
	Çocuk Yuvaları (0-12 Yaş)
	Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi
	Çocuk Evleri
	Çocuk Evleri
	Sevgi Evleri
	Sevgi Evleri
	Yetiştirme Yurtları
	Sürekli/Kısa Süreli Çocuk/Gençlik Rehabilitasyon Kuruluşları
	Çocuk ve Gençlik Merkezlerine Bağlı Gözlemleri
	Koruma, Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri
	Bakım ve Sosyal Rehabilitasyon Merkezleri
<b>Aile ve Toplum Hizmetleri Kuruluşları</b>	Aile Danışma Merkezleri
	Toplum Merkezleri
	Sosyal Hizmet Merkezleri
<b>Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Kuruluşları</b>	Özürlü Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri
	Aile Danışma ve Rehabilitasyon Merkezleri
	Huzurevleri
	Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri
	Yaşlı Hizmet Merkezleri
<b>Kadın Hizmetleri Kuruluşları</b>	Kadın Konukevleri
	Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezi
<b>Sosyal Yardım Kuruluşları</b>	Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları
<b>Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü</b>	-
<b>Bağlı Kuruluşlar</b>	Darülaceze Müessesesi Müdürlüğü

**Kaynak: Resmi Gazete (2011)**



Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın kurulması ile Türkiye'de sosyal hizmet ve yardım mekanizmalarının kurumsallaşması hususunda önemli bir mesafe kaydedildiği belirtilebilir. Bu kurumsal yapı kapsamında üretilen sosyal politikalar (sosyal hizmetler ve sosyal yardımlar) Tablo 5'de verilmektedir.

Tablo 5. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Görev Alanına Giren Sosyal Politikalar		
Sosyal Politikalar	Sosyal Politika Alt Bileşenleri	
Sosyal Yardımlar	Aile Yardımları	Gıda Yardımları
		Yakacak Yardımları
		Yakacak Yardımları
	Sağlık Yardımları	Tedavi Destekleri
		Şartlı Sağlık Yardımları
	Eğitim Yardımları	Eğitim Materyali Yardımı
		Şartlı Eğitim Yardımı
		Öğle Yemeği Yardımı
		Ücretsiz Kitap Yardımı
	Özürü Yardımları	Özürü İhtiyaç Yardımları
		Özürü Öğrencilerin Okullarına Ücretsiz Taşınması Projesi
	GSS'li Sayılanlar İçin Ödenen Primler	Yeşilkart
		Vatansız Sığınmacılar
		Gazi
		Vatani Hizmet
		Nakdi Tazminat
		SHCEK
		Terör 64 Harp Malulü
		Köy Korucusu
		Olimpiyat
		Kısmi Süreli Yeşilkart
		60/d Yabancı Uyumlu Vatandaşlar
		Kısmi Süreli 60/g İsteğe Bağlı Türk Vatandaşları
	Özel Amaçlı Yardımlar	Aşevleri
		Afet ve Terörden Zarar Görenlere Yönelik Yardımlar
	Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Düzenli Nakit Sosyal Yardım Programı	
	Sosyal Konut Projesi (TOKİ)	
2022 Sayılı Kanun: 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk vatandaşlarına Aylık Bağlanması		
Sosyal Yardım Hattı [144]		



Sosyal Hizmetler	Aile ve Toplum Hizmetleri	Evlilik Öncesi Eğitim Programı
		Aile Eğitim Programı
		Aile Danışma Merkezleri
		Toplum Merkezleri
		Aile, Kadın, Çocuk ve Özürlü Danışma Hattı [183]
	Çocuk Hizmetleri	Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmetleri
		Evlat Edinme
		Koruyucu Aile
		Çocuk Hakları
		Gönüllü Hizmetler
		Sokakta Yaşayan / Çalıştırılan Çocuklar
		Aile, Kadın, Çocuk ve Özürlü Danışma Hattı [183]
	Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri	Ulaşılabilirlik
		Organizasyonlar
		Özürlü Bakım
		Yaşlı Bakım
		Yaşlı Hizmetleri
		Özürlü Hizmetleri
	Kadının Statüsü	Aile, Kadın, Çocuk ve Özürlü Danışma Hattı [183]
		Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği		
Kadın İstihdamının Geliştirilmesi		
Şehit Yakınları ve Gazi Hizmetleri	Aile, Kadın, Çocuk ve Özürlü Danışma Hattı [183]	
<b>Kaynak: <a href="http://www.aile.gov.tr">www.aile.gov.tr</a> ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü'nden (2012) derlenmiştir.</b>		

## 4. AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞINDA ÇALIŞAN GRUPLARI VE İSTİHDAM BİÇİMLERİ

### 4.1. Türkiye Kamu Personel Rejiminde İstihdam Biçimleri

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinde kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca 5 inci maddesinde de mezkûr Kanuna tabi kurumlarda adı geçen dört istihdam şekline başka personel çalıştırılmayacağı düzenlenmektedir. Söz konusu Kanunda dört tür istihdam biçimi belirlenmiş olmasına karşın 657 sayılı Kanun ile öngörülen istihdam düzeni giderek bozulmuştur. Günümüzde kamu yönetiminde farklı kanunlarla uygulanan değişik istihdam biçimleri bulunmaktadır (Dinçer 2010).

Türkiye’de kamu personel rejiminde temelde beş istihdam biçimi vardır: 1) Memurlar (4/A), 2) diğer kamu görevlileri (askeri personel, hakim ve savcılar, akademik personel), 3) sözleşmeli personel (4/B ve diğerleri), 4) geçici personel (4/C), 5) işçiler (4/D) (Dinçer 2010). Ek olarak hizmet alımı yolu ile çalıştırılan ve literatürde “taşeron istihdam” olarak nitelendirilen istihdam biçimi de Türkiye’de gittikçe yaygın hale gelmektedir (Tablo 6).

Tablo 6. Türkiye Kamu Personeli Rejiminde İstihdam Biçimleri

İstihdam Biçimleri	Açıklama
Memurlar	<p>1982 Anayasasının 128 inci maddesinde Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütüleceği; memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceği belirtilmektedir. Bu şekilde Anayasa devletin asli ve sürekli görevlerinin memurlardan başka diğer kamu görevlileri tarafından da yürütülmesine olanak tanımıştır.</p> <p>Memur, kamu görevine bir kadro ile yaşam boyu bağlanmış, hiyerarşik düzen içinde tanımlanmış bir konuma sahip, devlet bütçesinden düzenli gelir elde eden, görevi ile ilgili olarak kamu yetkisi kullanma hakkı ve ödevi verilmiş olan kişidir.</p> <p>657 sayılı Kanunun 4/A maddesinde, “Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.</p> <p>“Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır” hükmü ile memur tanımı ve kapsamı belirlenmiştir.</p>



<b>Diğer Kamu Görevlileri</b>	<p>Kamu hizmetlerinin yürütülmesinde, kuruluş ve işleyişi kendi yasalarıyla belirlenen askeri, adli, akademik hizmet alanlarında kamu hizmetlerinin yürütülmesi, özel personel mevzuatı ile düzenlenmiştir</p> <p>Kendi özel yasaları olan, kısmen de 657 sayılı DMK'ya tabi bulunan, gördükleri kamu hizmeti farklı bir nitelikte olan personel diğer kamu görevlileri kavramı içinde değerlendirilmektedir.</p> <p>Anayasa Mahkemesi, 1988 yılında aldığı bir kararla KİT'lerde çalışan sözleşmeli personelin diğer kamu görevlileri kavramının kapsamında yer almadığını karar altına almıştır. Bununla birlikte, Anayasa Mahkemesi 2010 yılında vermiş olduğu bir Kararla, 4924 sayılı Kanun çerçevesinde istihdam edilen sözleşmeli sağlık personelinin diğer kamu görevlileri niteliğinde olduğuna hükmetmiştir.</p> <p>Yüksek Mahkeme, 1988 yılında, sağlık hizmetleri alanında asli ve sürekli görevlerin kadro karşılığı sözleşmeli personel eliyle yürütülmesine ilişkin hükümleri irdelemiş ve kadro karşılığı sözleşmeli personeli diğer kamu görevlileri olarak kabul etmiştir.</p>		
	Üniversite öğretim elamanları (akademik personel) için 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu	<p>2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu çerçevesinde kurulmuş olan yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarındaki temel istihdam biçimi 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu kapsamında görev yapmakta olan öğretim elamanlarıdır.</p> <p>Öğretim üyeleri (profesörler, doçentler ve yardımcı doçentler),</p> <p>Öğretim görevlileri ve okutmanlar</p> <p>Öğretim yardımcıları (araştırma görevlileri, uzman, çevirci ve eğitim - öğretim planlamacıları)</p> <p>Ayrıca, yabancı uyruklu öğretim elamanları ile emekli öğretim elamanlarının sözleşmeli olarak istihdam edilmeleri de mümkündür.</p>	
	Hakim ve Savılar	<p>2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu</p> <p>Adli ve idari yargı hakim ve savcılar ile Anayasa Mahkemesi, Yargıtay ve Danıştay Başkan ve üyelerinin özlük haklarını düzenlemektedir.</p> <p>357 sayılı Askeri Hakimler ve Savcılar Kanunu</p> <p>Askeri yargı hakim ve savcılarına ilişkin özel yasadır.</p>	
	Askeri Personel	<p>926 sayılı TSK Personel Kanunu</p> <p>3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu</p> <p>3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu</p>	<p>Türk Silahlı Kuvvetlerinde, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu çerçevesinde subaylar, astsubaylar, uzman jandarmalar ve uzman erbaşlar istihdam edilmektedir.</p> <p>Uzman jandarma ve uzman erbaşlar, Türk Silahlı Kuvvetlerindeki sözleşmeli personel uygulamasının sonucudur.</p> <p>TSK'da ihtiyaç duyulan sınıflar için, özel kanununda gösterilen usul ve esaslara göre sözleşmeli subay istihdamı da mümkündür.</p>
		<p>Sözleşme rejimi, doktrinde kariyere değil iş tanımına dayalı ve personelin herhangi bir statü ya da iş güvencesine sahip olmadığı istihdam biçimi olarak tanımlanmaktadır. Ancak uygulamada sözleşmeli personel istihdamının asli ve sürekli bir kamu hizmeti görevi olma eğilimi giderek yaygınlaşmaktadır. Kamu personel rejimindeki atıf istihdam biçimleri daha çok sözleşmeli personel istihdamında kendini göstermektedir. Söz konusu düzenlemeler şu şekildedir.</p>	
<b>Sözleşmeli Personel</b>	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	<p>Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre, "Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallerde münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığı görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizesiz pozisyonlarda mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen" sözleşmeli personel istihdamı, kamu personel sistemimizde istisnai bir istihdam türü olarak düzenlenmiştir.</p>	
	399 sayılı KHK	<p>Sözleşmeli personel (II sayılı cetvel)</p> <p>Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esasları dışında yürüttükleri hizmetlerinde bu KHK'de belirtilen hukuki esaslar çerçevesinde akdedilecek bir sözleşme ile çalıştırılan ve işçi statüsünde olmayan personel</p> <p>Memurlar (I sayılı cetvel)</p> <p>Genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul ve daire başkanları, müessese, bölge, fabrika, işletme ve şube müdürleri, müfettiş ve müfettiş yardımcılar.</p>	

<b>Sözleşmeli Personel</b>	4924 sayılı Kanun	4924 sayılı Yasa eleman temininde güçlük çekilen yerlerde ve hizmet dallarında sağlık hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülebilmesini temin etmek üzere, Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşları tarafından hizmet akdi ile sözleşmeli olarak istihdam edilen ve işçi sayılmayan doktor, diş doktoru, eczacı, veteriner, biyolog, psikolog, sosyal çalışmacı, diyetisyen, fizyoterapist, çocuk gelişimci, odyolog, tıbbi teknolog, sağlık teknikeri, hemşire, ebe, sağlık memuru gibipersoneldir.
	5393 sayılı Kanun	Belediye ve bağlı kuruluşlarda norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, planlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plancısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir.  Belediye ve bağlı kuruluşlarında kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdam edilebileceğine ilişkin düzenleme de yapılmıştır. Buna göre, avukat, mimar, mühendis (inşaat mühendisi ve harita mühendisi olmak kaydıyla) ve veteriner kadrosu veya işlerin azlığı nedeniyle bu unvanlarda kadrolu personel istihdamına ihtiyaç duyulmayan belediyelerde, bu hizmetlerin yürütülmesi amacıyla, haftanın ya da ayın belirli gün veya saatlerinde kısmi zamanlı olarak sözleşme ile personel çalıştırılabilir.
	375 sayılı KHK	190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında KHK'nın 2 nci maddesi kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarının merkez teşkilatlarının büyük ölçekli bilgi işlem birimlerinde, bilişim hizmetlerini yürütmek ve 20 kişiyi geçmemek üzere "tam zamanlı", "kısmi zamanlı" veya kurumların "bilişim projeleri ile sınırlı" olarak sözleşmeli bilişim personeli çalıştırılabilir.  Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Büyük Ölçekli Bilgi İşlem Birimlerinde Sözleşmeli Bilişim Personeli İstihdamına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik'e göre tam zamanlı sözleşmeli bilişim personelinin haftalık çalışma süresi 45 saat olup, kısmi zamanlı personel haftada en fazla 30 saat çalıştırılabilir. Kısmi zamanlı sözleşmeli bilişim personeli olarak çalıştırılanlar için iş sonu tazminatı ödenmemekte ve işsizlik sigortası primi yatırılmamaktadır. Ayrıca, tam zamanlı çalışan sözleşmeli bilişim personeline tanınan yıllık izin hakkının kısmi zamanlı sözleşmeli bilişim personeline tanınmadığı görülmektedir.
	657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun ek geçici 16'ncı maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personel	Teknik bünyeye dahil olmayan ve haklarında Devlet Memurları Kanunu hükümlerinin uygulanması gerekenler hariç, bu Kanunun Ek Geçici 12, 13 ve 14 üncü maddeleri kapsamına dahil personel ile Kültür ve Turizm Bakanlığının sanatta ilgili merkez ve taşra birimlerine bağlı olarak çalışan orkestra, koro ve topluluk sanatçıları, sanatkarları ve sanatçı öğretmenleri ile Devlet sanatçıları söz konusu maddelerin mali hükümlerine bağlı kalınsız sözleşmeli olarak çalıştırılabilirler
	5258 Sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanuna Göre İstihdam Edilen Sözleşmeli Personel	Sağlık Bakanlığı; Bakanlık veya diğer kamu kurum veya kuruluşları personeli olan uzman tabip, tabip ve aile sağlığı elemanı olarak çalıştırılacak sağlık personelinin, kendilerinin talebi ve kurumlarının veya Bakanlığın muvafakati üzerine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın, sözleşmeli olarak çalıştırmaya veya bu nitelikteki Bakanlık personelinin aile hekimliği uygulamaları için görevlendirmeye yetkilidir.
	Teşkilat Yasalarına ve Diğer Kanunlara Göre İstihdam Edilen Sözleşmeli Personel	Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personel  Personelin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Karamame çerçevesinde ihdas edilmiş bir memur kadrosuna sahip olduğu, ancak aynı zamanda sözleşme ile çalıştırıldığı bir sözleşmeli personel alt istihdam biçimidir.  İlk olarak 30/11/1984 tarihli ve 84/8613 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile getirilmiş, daha sonra birçok kurumda uygulanır hale gelmiştir. Her kuruluşun kanununda belirtilen kadroları karşılık gösterildiğinden bu konuda uygulama birliği yoktur. Bu istihdam biçimiyle personel çalıştıran kurumların bazıları Başbakanlık, Devlet Personel Başkanlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Türkiye Atom Enerjisi Kurumu, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, Özelleştirme İdaresi Başkanlığıdır.  Kadro karşılığı sözleşmeli personel, sözleşmelerinde belirlenen esaslar dışında Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabidir.



<b>Sözleşmeli Personel</b>	<p>Düzenleyici ve denetleyici kurumlarda istihdam edilen sözleşmeli personel</p>	<p>Düzenleyici kurumlar, konusunda diğer kamu kurum ve kuruluşlarının sahip olduğu personel istihdamı bağlayıcı kuralardan geniş ölçüde özerktirler. Şeker Kurumunda tüm personel 4857 sayılı İş Kanununa göre istihdam edilmektedir. SPK ve RTÜK kurucu yasaları memur istihdamına yer veren yasalardır. Ancak her iki kurumda da sözleşmeli personel istihdamı olanaklıdır. Yine RTÜK Personel Yönetmeliğinde de, kurul hizmetlerinin memur eliyle gördürüleceği düzenlenmekte; memurların kadroları karşılık gösterilmek şartıyla sözleşmeli de çalıştırılabileceği belirtilmektedir.</p> <p>Ayrıca bazı kurullar kendi personel düzenlemeleriyle 657 sayılı Yasa arasında ücret ve diğer mali haklar dışında bir bağ kurmuştur. Örneğin, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu personeli için "Kurum personeli ücret ve mali haklar dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabidir." hükmü getirilmiştir.</p> <p>Sermaye Piyasası Kurulu Personel Yönetmeliğinde öngörülen istihdam şekillerinden biri de "Yarı Zamanlı Personel" istihdamıdır. Buna göre; tabip, hukukçu, mütercim, mühendis ve mimar gibi özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına sahip personelin, Kurulun tam gün çalışmayı gerektirmeyen iş ve hizmetlerinde, kadro karşılığı sözleşme ile yarı zamanlı (part time) olarak çalıştırılabilecektir</p>
	<p>Diğer Teşkilat Yasaları Çerçevesinde İstihdam Edilen Sözleşmeli Personel</p>	<p>Kurumda hizmetler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile diğer kanunların sözleşmeli personel hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın istihdam edilen sözleşmeli personel eliyle yürütülür.</p> <p>3056 sayılı Kanunun 35 inci maddesine göre, Başbakanlık merkez teşkilatında programcı, çözümleyici ve bilgisayar işletmeni ile Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü'nde Osmanlıca dil ve yazı ile yazılan her türlü arşiv malzemesinin Türkçe'ye çevrilmesi, tasnifi, değerlendirilmesi gibi özel bilgi ve ihtisası gerektiren işlerde kadro aranmaksızın ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın yerli ve yabancı elemanlar sözleşmeli olarak çalıştırılabilir.</p> <p>Benzer bir biçimde, 4059 sayılı Kanunun 7/e maddesinde, Müsteşarlıkların merkez teşkilatlarında bilgisayar, kütüphane, teknik, sağlık ve eğitim işlerinde çalıştırılmak üzere ilgili Bakanın onayı ile yurt içinden veya yurt dışından sözleşmeli olarak yerli ve yabancı kişiler çalıştırılabileceği belirtilmiştir.</p>
<b>Geçici Personel</b>	<p>657 sayılı Kanun 4/C maddesi</p>	<p>Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.</p> <p>Devlet Memurları Kanununa tabi bir kurumun geçici personel çalıştırabilmesi için Bakanlar Kurulunun bu yöndeki bir kararına gerek vardır.</p> <p>04/02/2010 tarihinde yayımlanan 2009/15759 sayılı "Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Geçici Mahiyetteki İşleri Yürütmek Üzere Geçici Personel İstihdamı ve Bu Personele Ödenecek Ücretler Hakkında Karar" çerçevesinde, kamu kurum ve kuruluşlarındaki geçici mahiyetteki işleri yürütmek üzere kurumu, adedi ve sözleşme süresi belirtilen azami (36.215) kişinin; 03/05/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Kararname ile yürürlüğe konulan "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar" çerçevesinde, bir mali yılda on bir ay geçmemek üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) fıkrasına göre, 2010 yılında geçici personel olarak sözleşmeli çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir.</p> <p>Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığının merkez ve bölge teşkilatlarında; hane halkı araştırmaları, işyeri araştırmaları, kurum ve kuruluşlardan bilgi derlenmesini amaçlayan araştırmalarla, yıl içinde yapılacak alan uygulamalarında veri derleme, değerlendirme ve benzeri işler için (1) yıldan az süreli olmak üzere geçici personel istihdam edilmektedir.</p> <p>Milli Eğitim Bakanlığı, 657 sayılı Kanunun bu maddesine göre ve "Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatında İngilizce Dil Öğreticiliği ve Bilgisayar Öğreticiliği Görevinde Kısmi Zamanlı Geçici Personel İstihdamı ile Bu Personele Ödenecek Ücretlere İlişkin Karar" çerçevesinde bir öğretim yılında on ay geçmemek üzere İngilizce Dil Öğreticisi ve Bilgisayar Öğreticisi olarak "kısmi zamanlı geçici personel" istihdam etmekte iken; 2007 yılında Danıştay, "özel bir ihtisas mesleği, asli ve sürekli bir kamu hizmeti olan öğretmenliğin, geçici personel görevlendirme suretiyle yürütülmesine olanak bulunmadığı"ni karar altına almış ve bu doğrultuda yürütmenin durdurulmasına karar vermiştir.</p>

İşçi	657 sayılı Kanun 4/D maddesi	<p>İşçi istihdamı, kamu kesiminde tümüyle iş hukukuna bağlı olma anlamına gelir. İşçiler bakımından kamuya özgü kurallar getirilmemiştir. Bununla birlikte, işçi istihdamı hizmete girişte sınava tabi tutulma ve kamu hizmetlerinde süreklilik ilkeleri ile kendine özgü boyutlara ulaşmış ve özel sektör işçi istihdamından farklılaşmıştır.</p> <p>İş Kanunu çerçevesinde, sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle istihdam edilen "sürekli işçiler (belirsiz süreli)" ile altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan "geçici işçiler (belirli süreli)" söz konusu olup, bunlar hakkında 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanmamaktadır. 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, sürekli işçi istihdam edilebilecek durumları sayarak sınırlamıştır. Bunlar, Kanunla ve milletlerarası anlaşmalarla veya yıllık programlarla kurulması veya genişletilmesi öngörülen atölye, şantiye, fabrika ve çiftlik gibi işçi istihdamı zorunlu olan hizmet birimleri için ihtiyaç duyulan sürekli işçi kadrolarıdır.</p> <p>Geçici işçi çalıştırma idareye esneklik sağlamaktadır. Geçici işçi, her yıl bütçe yasalarıyla yapılan düzenlemelere göre, bütçeye konulan ödenek çerçevesinde kurumlar tarafından istihdam edilir. Böylece kamu kurumları, işlerin yoğunlaştığı zamanlarda geçici işçileri çalıştırabilecekler, yoğun olmadığı zamanlarda ise işlerine son verebileceklerdir. Örneğin Karayolları Genel Müdürlüğünde doğu bölgelerde geçici işçileri yalnızca kar temizleme etkinlikleri çerçevesinde istihdam edilmektedir.</p>
Taşeron İstihdamı	Yardımcı Hizmetler Sınıfında yer alan memurlar tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetlerden, hizmet yerlerinin ve tedavi kurumlarının temizlenmesi, tesisatın bakım ve işletilmesi ve benzeri nitelikteki hizmetlerin üçüncü şahıslara ihale yoluyla görürülmesinin olanaklı kılınmıştır.	2003 Yılında 4924 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucunda Sağlık Hizmetleri Sınıfına dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetlerin, lüzumu halinde bedeli döner sermaye gelirlerinden ödenmek kaydıyla, Bakanlıkça tespit edilecek esas ve usullere göre hizmet satın alınması yoluyla görürülebilmesi mümkün hale gelmiştir.
<b>Kaynak: Dinçer'den (2010) derlenmiştir.</b>		

## 4.2. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında Çalışanlar

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında çalışanları iki ana kate-goride ele alarak incelemek mümkündür: 1) Hizmet sınıflamasına göre ve 2) İstihdam biçimine göre.

### 4.2.1. Hizmet Sınıflamasına Göre Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında Çalışanlar

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında çalışanların hizmet sınıf-lamasına göre dağılımı Tablo 7'de verilmektedir. Buna göre Bakanlık merkez teşkilatında çalışanların 846'sı kadrolu, 120'si ise kadro kar-şılığı sözleşmeli olarak istihdam edilmektedir. Taşra teşkilatında ise 8,648 kadrolu ve 1,033 çalışan ise kadro karşılığı sözleşmeli olarak istihdam edilmektedir.

Tablo 7. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Personel Türü ve Hizmet Sınıfı, 2011								
Bakanlık Teşkilat	Personel Statüsü	Hizmet Sınıfları						Toplam
		GİH	SH	EÖS	TH	DH	YH	
Merkez Teşkilat	Kadrolu	659	89	1	47		50	846
	Kadro Karşılığı Sözleşmeli	100	2		18			120
	Toplam	759	91	1	65	0	50	966
Taşra Teşkilatı	Kadrolu	2.919	2.039	1.069	257	105	2.259	8.648
	Kadro Karşılığı Sözleşmeli	226	736	36			35	1.033
	Toplam	3.145	2.775	1.105	257	105	2.294	9.681

Kaynak: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2012)

\*Not: 657 Devlet Memurları Kanununa göre memurlar 10 hizmet sınıfına ayrılmaktadır (Resmi Gazete 1965): 1. Genel İdare Hizmetleri (GİH), 2. Mülki İdare Amirliği Hizmetleri (MİAH), 3. Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri (SH), 4. Teknik Hizmetler (TH), 5. Eğitim Öğretim Hizmetleri (EÖH), 6. Avukatlık Hizmetleri (AH), 7. Emniyet Hizmetleri (EH), 8. Din Hizmetleri (DH), 9. Yardımcı Hizmetler (YH), 10. Millî İstihbarat Hizmetleri (MİH).

#### 4.2.2. İstihdam Biçimlerine Göre Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında Çalışanlar

2011 yılı itibarıyla Bakanlık merkez teşkilatına tahsis edilmiş olan 1,859 kadrodan 966 adedi dolu, 893 adedi boş, taşra teşkilatına tahsis edilmiş olan 13,799 kadrodan; 9,681 adedi dolu, 4,118 adedi ise boş; Döner Sermayeye tahsis edilen 281 kadrodan; 69 adedi dolu, 212 adedi ise boş durumdadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununu 4/B maddesi uyarınca Bakanlık Merkez teşkilatına tahsisli 19 adet, Taşra Teşkilatına tahsisli 1,448 adet olmak üzere toplam 1,467 sözleşmeli pozisyondan 910'u dolu 557 boş, Döner Sermayeye tahsis edilen 2 adet pozisyonun 2 adedi dolu bulunmaktadır. Ayrıca Taşra teşkilatında 39 işçi kadrosu dolu olup, Döner Sermayede 35 adet süreklili işçinin 22 adedi dolu 13 adedi ise boş durumdadır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2012). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının hizmetlerini daha ziyade özel hizmet alımı kapsamındaki personel aracılığıyla yerine getirdiği görülmektedir. Bu da istihdamda taşeron istihdamın ön plana çıktığının bir göstergesidir (Tablo 8).



**Tablo 8. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadro ve Personel Durumu, 2011**

Teşkilat	Toplam Kadro / Pozisyon		Dolu	Boş
<b>Merkez</b>	Kadrolu	1.859	966	893
	Özel Hizmet Alımı	100	100	0
	4/B	19	10	9
	4/C	500	0	500
<b>Taşra</b>	Kadrolu	13.799	9.681	4.118
	Özel Hizmet Alımı	15.342	15.342	0
	İşçi	39	39	0
	4/B	1.448	900	548
<b>Döner Sermaye</b>	Kadrolu	281	69	212
	Özel Hizmet Alımı	297	297	0
	İşçi	335	22	13
	4/B	2	2	0
<b>Kadrolu Toplam</b>		15.939	10.716	5.223
<b>Özel Hizmet Alımı</b>		15.739	15.739	0
<b>İşçi Toplam</b>		74	61	13
<b>4/B Toplam</b>		1.469	912	557
<b>4/C Toplam</b>		500	0	500
<b>Vakıf Personeli</b>		5.236	5.236	0
<b>Genel Toplam</b>		38.957	32.664	6.293
Kaynak: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2012)				



Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışanların bazı unvanlarına göre sayıları Tablo 9’da verilmektedir. Buna göre kurumda en fazla sırasıyla “sosyal çalışmacı”, “öğretmen” ve “hemşire”nin istihdam edildiği görülmektedir.

Tablo 9. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında Bazı Unvanlarda Çalışan Personel Sayısı (Merkez+Taşra, 2011)	
Unvanlar	Sayı
Sosyal Çalışmacı	1.221
Psikolog	344
Çocuk Gelişimcisi	244
Öğretmen	1.106
Tabip	80
Fizyoterapist	204
Diyetisyen	64
Hemşire	653
Sosyolog	86
Yurt Yönetim Memuru	353
Sağlık Memuru	52
Çocuk Eğitici	398
Bakıcı Anne	194
Toplam	4.999

Kaynak: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2012)

## 5. AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞINDA ÇALIŞANLARIN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının ilgi alanı temelde sosyal hizmetler ve yardımlar olduğu için bu çalışma kapsamında sadece sosyal hizmetler ve yardımlar alanında çalışan personelin sorunları ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri ele alınmaktadır. Sosyal politikanın önemli bir uygulama alanı olan primli sistem (sigortacılık) alanında çalışanlar ise bu çalışmanın sınırları dışında olup başka bir çalışmanın konusunu teşkil ettiği için burada yer verilmemiştir.

Bir toplum, sahip olduğu dezavantajlı nüfus kesimleri ile normal nüfus kesimleri arasındaki makası daraltabildiği ölçüde sosyo-ekonomik açıdan kalkınmış ve gelişmiş bir toplum olarak telakki edilebilir. Önceki bölümde de ifade edildiği üzere, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının merkez teşkilatlarına bağlı ülke genelinde yayılmış yüzlerce kuruluşta, korunmaya, bakıma ve yardıma muhtaç toplumun çocuk, genç, yaşlı, engelli, kadın ve aile düzeyindeki dezavantajlı kesimlerine, idari kadrosundan meslek elemanına, bakım elemanından temizlik personeline, güvenlik görevlisinden teknik personeline kadar binlerce sosyal hizmet ve yardım sektörü çalışanı 7/24 saat zor koşullarda ve fedakârca hizmet vermektedir. Bu çalışanlar çok sayıda önenebilir sorunla karşı karşıyadırlar. Bu sorunlar otoriteler tarafından çözüme kavuşturulabildiği ölçüde, o toplumun sosyal yardımları ve hizmetleri daha kaliteli, verimli, etkili ve hakkaniyetli bir şekilde üretilebilir ve sunulabilir ki bu da ülkenin gelişmişliğine ve kalkınmasına önemli düzeyde bir katkı sağlayabilir.

Sendikal bakış açısıyla, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında çalışanların sorunlarını temelde aşağıda belirtilen başlıklar altında toplayarak tartışmak mümkündür:

1. Farklı istihdam biçimleri,
2. Ücretlerin yetersizliği ve adaletsizliği,
3. Ulaşım ve servis imkânları,
4. Tayin ve atamalar,
5. Çalışma koşulları,
6. Şikâyetler,

7. Kaynak Yetersizliği,
8. Görev, yetki ve sorumluluklar,
9. Sosyal tesisler ve barınma olanakları,
10. Sürdürülebilir mesleki gelişim, eğitim ve kariyer olanakları,
11. Personel yetersizliği ve dengesiz dağılımı,
12. Tükenmişlik ve
13. Merkez teşkilatındaki sorunlar.

### 5.1. Farklı İstihdam Biçimleri

Tablo 8’de de görülebildiği üzere, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında beş farklı istihdam biçimi kullanılmaktadır: 1) Kadrolu (4/A), 2) kadro karşılığı sözleşmeli, 3) 4/B, 4) 4/C ve 5) özel hizmet alımları (taşeron istihdam). Bu farklı istihdam biçimlerinin çalışanların sorunlarına kaynaklık eden temel dinamiklerden birisi olduğu düşünülmektedir. Şöyle ki; farklı istihdam türü nedeniyle aynı işyerinde aynı işi yapan personel, farklı maaş ve özlük hakları ile karşı karşıya kalmaktadır. Farklı istihdam modelleri çalışma barışını, huzurunu, verimini ve kalitesini olumsuz yönde etkileyen temel unsurlardan birisidir. Bundan dolayı Bakanlığın bu ayrımcılığa son vermesi arzu edilen bir durumdur. Bakanlık, mevcut sözleşmeli personeli kadrolu hale getirmeli, bundan sonraki istihdamları da kadrolu olarak gerçekleştirmelidir. Özetle Bakanlık, iş güvencesi olan istihdam biçimini benimsemelidir. Aynı görevi yapıp benzer stresör ve çalışma riskleri ile karşılaşılacak çalışanları kadrolu ve sözleşmeli olarak ayırmak kişiler arasında da sorunlara neden olmaktadır. Sözleşmeli çalışanlar işini kaybetme korkusundan dolayı rahat çalışmamakta ve eziklik hissetmekte iş yükleri daha fazla olmaktadır. Bu insanlar daha fazla stres altındadırlar.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, kamu spotlarında güzel bir slogan kullanmaktadır: “Biz büyük bir aileyiz” diye. Memur-Sen Genel Başkanı Sayın Ahmet Gündoğdu haklı olarak sormaktadır: “Bir aile, çocukları arasında ayırım yapar mı?” diye. Sayın Gündoğdu, Bakanlığın ismi ile müsemma olmasını istemektedir; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. İsmiyle müsemma olmak, aynı aile mensuplarını içerisinde istihdam türü olarak eşitlik. İstihdam türü olarak eşit-

lik, aile fertlerinin eşit olmasını beraberinde getiren bir yaklaşımdır (Gündoğdu 2012).

Son yıllarda Bakanlık kurum ve kuruluşlarında giderek artan bir şekilde 4/B statüsünde öğretmen istihdam edilmektedir. Söz konusu öğretmenler 4/A statüsünde istihdam edilen öğretmen ile aynı iş yerinde aynı işi yapmakta, ancak daha az kazanmaktadır. Bu anlayış, eşit işe eşit ücret ilkesine aykırıdır. Kuruluşlarda 4/B’li olarak çalışan öğretmenler ek ders alamıyor, nöbetleri ücretlendirilemiyor, eğitim ve öğretim dönemi başında Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlerine ödenen tazminattan yararlanamıyor ve egzersiz çalışmalarını ücretlendirilemiyor. Bununla beraber, yönetici olup olamayacakları da belirsizdir. Bu anlayışın, eşit işe eşit ücret ilkesine uygun olarak değiştirilmesi ve iş barışının korunması önem arz etmektedir (Fethi 2012).

Hizmet Alımları: İngilizce “outsourcing” kelimesinin karşılığı olarak Türkçe literatürde; dış kaynak kullanımı, dış kaynaklardan yararlanma, hizmet sözleşmeleri, satın alma veya taşeron istihdam olarak da adlandırılan hizmet alımları yöntemi son dönemlerde sağlık alanı başta olmak üzere sosyal hizmet ve yardım alanlarında da kullanılmaya başlanmıştır. Nitekim Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Müsteşarı Sayın Ahmet Zahteroğulları Sağlık-Sen ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının 13-14 Ekim 2012 tarihinde Ankara’da birlikte düzenledikleri “Türkiye’de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları Sempozyumunda” Bakanlık olarak sosyal hizmetlerin ve yardımların üretiminin ve sunulmasının ağırlıklı olarak hizmet alımı ve performans dayalı ödeme modeli yolu ile gerçekleştirilmesi için çalışma içinde olduklarını şu ifadelerle beyan etmişlerdir:

“Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı olarak, aslında biz daha çok sosyal politikaları oluşturan ve bunu uygulayan, uygulamasını denetleyen bir bakanlık olmalıyız. Daha çok sosyal hizmetleri bizzat sunan Bakanlık durumundayız şimdi. Bundan özelleştirme anlaşılmasın, çok farklı bir kavramdan bahsediyorum ben. Şimdi, hepimizin kafasında soru işareti, kurumlarımızın özel idarelere devri. Kanun Hükmündeki Kararnamemizde “Bir yıl içerisinde özel idarelere devredilir” hükmü vardı. Sonra biz bunu üç yıla çıkardık ikinci Kanun Hükmünde Kararnamemizle. Şimdi onun üzerinde düşünüyoruz. 29



tane ilde ki bizim zaten kuruluşlarımızın yoğun olduğu büyük şehirler. Özel idareler de kalkacak aldığımız bilgilere göre. Belediyelere devri bu sefer söz konusu olacak... Kuruluşların özel idarelere devri gibi değil Sayın Başkan. Yani devredelim, personeli devredelim, maaşını buradan ödeyelim, ne yaparsa yapsın... O şekilde düşünmüyoruz. Biz, hizmeti devredelim, biz erişmek istediğimiz hizmetin standartlarını oluşturalım; şimdi de onu çalışıyoruz. Yani yaşlıya, engelliye -çocuğu belki biraz daha sonra düşünmeliyiz bu anlamda vereceğimiz hizmetin her bir yaşlının yaşayacağı fiziki mekânların standartlarını belirleyelim, engelliler için bunu belirleyelim, açık ve kapalı alan ne kadar olacak, buralarda hangi hizmetler sunulması lazım, bunu belirleyelim. Daha sonra da kim bu hizmeti sunmaya talipse, özel idare olabilir, belediye olabilir, sendika bir yer açabilir, sivil toplum kuruluşları olabilir ya da özel kuruluşlar. Biz bu hizmeti onlardan alalım ve hizmetin bedelini ödeyelim. Belediyeye, özel idareye kuruluşu devrettiğimizde memurun maaşını değil, baktığı kişiye göre ve baktığı kaliteye göre ödeme yapalım. Zor bir sistem gibi gelebilir ama bunu oluşturacağız. Bunu yapmazsak biz hizmette kaliteyi artıramayız” (Zahteroğulları 2012).

Memur-Sen Konfederasyonu Genel Başkanı Sayın Ahmet Gündoğdu, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Müsteşarı Sayın Ahmet Zahteroğulları'nın bu çıkışına aşağıdaki cümlelerle hitap ederek Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında taşeron istihdamın tehlikesine dikkat çekmiş ve bu tür bir hizmet ve istihdam modeline karşı olduklarına vurgu yapmıştır:

“Çalışan, hizmet üretendir. Eğer bunun adını hizmet satın alma dersenez, Sağlık Bakanlığında 200 bin taşeron var. Bir patron belirlenmiş, sponsor firma, o amcasının dayısının önerdiklerini alıyor, 800 ila 920 TL arasında niye geliyorlar? Ne yapısın? İşsiz. Ölüm kötülenmiş, sıtmaya razı olmuş. Patron kızdığında, yani Sağlık Bakanı ya da Başhekim çalışmasından çok memnun ama onları Sağlık Bakanlığına getiren aracı firma memnun değilse “Seni kovdum” diyor. Yani hiçbir kriteri olmadan, hiçbir objektif değeri olmadan kızanın kızgınlığına bağlı birini çoluk çocuğunun rızkını, çoluk çocukların rızkı üzerinden rant elde edenlerin iki dudağı arasına verecek yapılanmalara asla müsaade etmeyeceğiz Sayın Müsteşarım. Bu konuyu istirham

ediyorum, şayet rüyanıza bile gelirse bu rüyayı bu ekseninde yorumlayın ve kapısını kapatın inşallah” (Gündoğdu 2012).

Sağlık-Sen Genel Başkanı Sayın Metin Memiş de, hizmet alım modelinin ve performansa dayalı ödeme modelinin çalışanlar açısından ciddi bir risk taşıdığını ve bu modelin kabul edilmesinin mümkün olmadığını aynı Sempozyumda şu ifadelerle dile getirmiştir: “Biz taşeron uygulamasına da, sözleşmeli uygulamasına da kesinlikle karşıyız. Kadrolu personel alınmak kaydıyla istihdamın artırılmasını talep ediyoruz. Ayrıca, aile ve sosyal politikalara ilişkin tüm hizmetler devlet eliyle devlet memuru tarafından gördürülmelidir” (Memiş 2012).

15-16 Nisan 2011 tarihlerinde Ankara’da gerçekleştirilen Yedinci Ulusal Sosyal Hizmetler Kongresi Sonuç Bildirgesinde de Bakanlığın sosyal hizmet ve yardım alanındaki liberalleşme eğilimlerinin kabul edilemeyeceğine işaret edilmiştir: “Sosyal hizmet ve yardımlara ilişkin, çocuk, genç, yaşlı, engelli, kadın, aile ve topluma yönelik tüm kamu hizmetlerinin tek bir çatı altında toplanması ve mevzuat, bütçe, norm ve standart birliği sağlanması gereklidir. Bu standartlar sivil toplum ve özel girişimcilik alanında da geçerli olmalıdır. Sosyal hizmet ve yardımlarda temel sorumluluk devlete aittir, bu süreçte sorumluluğun özel girişimcilere ve STK’lara devri süreci sosyal devlet ilkesi ile temelde çelişmektedir ve bu yöndeki aşırı uygulamalar kaygı vericidir” (Yedinci Ulusal Sosyal Hizmetler Kongresi Sonuç Bildirgesi 2011).

Hizmet alım modelinin çalışanlar açısından taşıdığı belli başlı riskleri aşağıdaki gibi belirtmek olasıdır:

1. Örgütlenme eksikliği (sendikalaşma eksikliği),
2. İş güvencesinin olmayışı,
3. Az personel çalıştırılması,
4. Aşırı iş yükü,
5. Performansın ölçülmesindeki zorluk,
6. Düşük ücret ve
7. Uzun çalışma süreleri.



Hizmet alım personelinin oldukça mağdur bir konumda olduğu ve olacağı da belirtilebilir. Örneğin, halihazırdaki uygulamalarda hizmet alım personeli arasında yer alan bakım personeli oldukça güç koşullarda ve düşük bir ücretle çalışmaktadır. Bakıldığında bakım elemanı ile temizlik elemanı ve danışma elemanının ücreti yaklaşık aynı düzeydedir. Bakım elemanına bu konuda pozitif ayrımcılığa gidilmesi gerekiyor (Sunar 2012). Bakım personeli, engelli ve özellikle rehabilitasyon merkezlerinde, çocuk yuvalarında kalanların bütün beden temizliğinden tutun da her türlü bakım ve hizmetlerini yürütmektedir. Bakım elemanlarının aldıkları ücret 1,000 TL civarındadır. Bu ücretle kaliteli bakım elemanı temin etmek oldukça güç olmaktadır (Özdilen Peker 2012).

Hizmet alım modeli kapsamında çalıştırılanlar (taşeron istihdam) sendikalaşma olmadığı için işveren karşısında oldukça güçsüz durumdadırlar. Hizmet alımı personeli çok düşük ücretlerle ve iş güvencesi olmadan çalışmaktadırlar. İşten çıkarıldıklarında ise tazminatlarını alamamaktadırlar. Bunun için İş Kanununda ciddi düzenlemelerin yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Kaliteli bakım personelinin olmaması, gerekli nitelik ve eğitimden uzak bakım personelinin istihdam edilmesi sosyal hizmet modellerinin iyi işletilmemesine, engelliye, yaşlıya, gence ve çocuğa sunulan kurumsal hizmetin bilimsel metotlar ve uygulamalar ışığında değil de geleneksel metotlarla verilmesine neden olmaktadır. Düşük ücretle taşeron personel çalıştırmak, sağlıklı bir çalışan-hizmet alan ilişkisini ortadan kaldıracığından ve kaliteli hizmet sunumu yapılamayacağından geleceğimizi heba etmek anlamına gelir.

## 5.2. Ücretlerin Yetersizliği ve Adaletsizliği

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında çalışanlar yetersiz ve adaletsiz ücret ve gelir ile karşı karşıya oldukları çeşitli çevrelerce dile getirilmekte ve araştırmalarla ortaya konulmaktadır. Işıkhana tarafından yapılan bir araştırmada sosyal hizmet çalışanlarının %95,1'i ücret yetersizliğine vurgu yapmışlardır. Aynı araştırmada, sorulan “para biriktiriyor musunuz?” sorusuna, %81 dolayında sosyal hizmet çalışanları hayır yanıtını vermiştir. Para biriktiremez, çünkü elde ettiği gelir yeterli değildir (Işıkhana 2012).



Sağlık-Sen tarafından gerçekleştirilen “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Çalışanları Sosyo-Demografik Durum Belirleme ve Tükenmişlik Araştırması” adlı araştırmada ise Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında çalışanların mali sorunlarına ilişkin çarpıcı sonuçlar elde edilmiştir. Bu araştırmada katılımcılara, “bir önceki yıla kıyasla bugün ekonomik durumunuzu nasıl değerlendirirsiniz?” diye sorulmuş ve çalışanların %36’sı, “bir önceki yıldan daha kötü” derken, %43’ü “bir önceki yıla aynı” ve %21’i ise “bir önceki yıldan daha iyi” cevabını vermiştir (Sağlık-Sen 2012).

Sağlık-Sen’in adı geçen aynı araştırması kapsamında sosyal hizmet ve yardım çalışanlarına “geleceğiniz için birikim yapabiliyor musunuz?” sorusu iletilmiş ve çalışanların %81’i “hayır, geleceğim için birikim yapamıyorum” yanıtını vermiştir. Yani çocukları geleceğe hazırlayan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışanları, kendi geleceklerinin güvence altında olmadığını ifade etmişlerdir (Sağlık-Sen 2012).

Çalışanlar yeterli ve adaletli bir ücrete ve gelire sahip olamadığı taktirde verimli, etkili, kaliteli ve insana yaraşır bir şekilde sosyal yardımların ve hizmetlerin üretilmesi ve sunulması pek mümkün olmayacaktır.

**Aynı iş, farklı maaş:** Gerek Bakanlıkta, gerek il özel idaresinde ve gerekse de Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfında çalıştırılan aynı işi yapan aynı meslek elemanları var. Bunlar üç farklı şekilde maaş almaktadır. Bir örnek vermek gerekirse; bir sosyoloğun özel idareden aldığı maaşı farklı, Bakanlıktaki devlet memuru maaşı farklı, Sosyal Yardımlaşmadaki maaşı farklı oluyor. Bu fark, çalışanlar arasındaki iş barışını bozmakta ve iş verimini de düşürmektedir. Bu nedenle bir düzenleme yapılarak mutlaka bir ortak yolun bulunması gerekmektedir (İnaltekin 2012).

Diğer taraftan 666 sayılı KHK (Resmi Gazete 2011) ile aynı işi yapan Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanları (kariyer uzmanları) ile meslek elemanları arasında ücretler açısından bir uçurum yaratılmıştır. Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanları aynı işi yapan mesai arkadaşlarından iki kat daha fazla maaş alabilmektedir. Bu da çalışma



barışını ve verimini olumsuz etkilemektedir. Bu durum aynı zamanda personelin motivasyonunu olumsuz yönde etkileyerek tükenmişliğe de sebep olabilmektedir. Diğer taraftan kariyer uzmanlığı kapsamında değil de, örgün öğretimde yüksel lisans ve/veya doktora yapan meslek elemanları kariyer uzmanları ile aynı veya benzer ücret ve özlük haklarına maalesef sahip olamamaktadırlar. Bu tür adaletsizliklerin ve eşitsizliklerin bir an önce giderilmesi gerekmektedir.

**Yan ödeme ve ek ücret:** Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışanları 7 gün 24 saat yaşlıya, engelliye, çocuğa, aileye, şiddete uğramış ve yolunu kaybetmiş kişilere rehberlik eden çalışanlar olarak hiçbir yan ödemedi faydalanamamaktadır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının da gerekli çalışmaları yaparak sosyal hizmet ve yardım çalışanlarına bir ek ödeme vermesi gerekmektedir (İnaltekin 2012). Çünkü çalışanlar toplumun dezavantajlı kesimiyle ve ciddi stres altında çalışmaktadır.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde görev yapan idareciler, kendileri ile aynı görevi icra eden Milli Eğitim Bakanlığı idarecileri gibi yönetim görevi gereği almakta oldukları ek ders ücretinden yararlanamamaktadırlar. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı yatılı okullarda görevli olan idarecilere, yapmış oldukları yöneticilik faaliyetleri gereği 30 saat ek ders ücreti ödenirken, sosyal hizmetlerde bu 15 saate düşmektedir. 24 saat esasına göre hizmet veren Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde görev yapan idareciler daha zor şartlarda ve daha fazla hizmet vermektedir (Sağlık-Sen 2009).

**Yıpranma payı ve emekliliğe yansıma:** Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışanları 7 gün 24 saat, gece gündüz demeden, soğuk sıcak demeden bakıma ve korunmaya muhtaç yaşlı, engelli, çocuk, kadın ve aileler gibi toplumun dezavantajlı kesimleri ile ilgilenmektedir (İnaltekin 2012). Çalışanlar psikolojik olarak yıpranıyor. Çünkü hiç gülen insanla, memnun olan insanla karşılaşmıyorsun. Bakmış olduğunuz kitlenin yakını da problemlili, kendisi de problemlili. Bu da çalışanları psikolojik olarak yıpratmaktadır (Sunar 2012). Dolayısıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kuruluşlarının özellikli birim statüsüne alınması ve çalışanların ise 1/4 oranında yıpranma payından faydalandırılması gerekmektedir (Baki 2012).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışanları büyük özveri ve sabırla gerçekten emek veriyorlar. Bu kurumda çalışanlar; kariyer yapayım, görevimde yükselirim, kişisel gelişimimi destekleyeyim gibi birtakım şeyleri, hatta özel hayatlarını göz ardı ediyorlar ve ikinci plana itiyorlar. Bu nedenle de bu yıpranma ve tükenmişliklerinin bir şekilde telafi edilmesi yönünde diğer meslek gruplarında olduğu gibi, motivasyon programlarına veya ek bir ücret desteğine ihtiyaç olduğu düşünülmektedir (Özdilen Peker 2012).

Sağlık-Sen'in yapmış olduğu araştırmada "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı olsaydınız yapacağımız ilk icraatınız ne olurdu" sorusuna yanıtlayıcıların %24,9'u "çalışanlara yıpranma payı verirdim" cevabını vermiştir. Katılımcıların %34,1'i ise "çalışma şartlarına ve ortamlarına göre ücret dağılımını yeniden yapılandırdım" cevabını vermişlerdir (Sağlık-Sen 2012).

**Nöbetlerin ücretlendirilmesi:** Yatılı kuruluşlarda nöbet tutan personel, hafta içi olursa 2 gün izin kullanıyor veya 6 saat ek ders ücretlendirmesi alıyor. Hafta sonu nöbet tutanlar ise nöbet sonrası 3 gün nöbet izni kullanabiliyor veya karşılığında 9 saat ücretlendiriliyor. Ek ders ücretlendirmesi bu şekilde oluşurken, nöbet tutan personelin bu ölçülerdeki ücretlendirmede daha fazlasını hak ettiği düşünülmektedir. Zira meslek elemanları, nöbetlerini çok büyük itina ve özveriyle yapıyorlar ve nöbet sonrasında çocukların bazı sorunlarını çözmek için çalışan personel hastanelerin acil servislerine, polikliniklerine, adliyeye ve karakola koşturmaktan ruhsal ve bedensel olarak yoruluyorlar. Özellikle büyük yaş grubu çocuklarda yetiştirme yurtlarında bu koşturma hep var. Buradandır ki, nöbetlerin ücretlendirilmesinde 1 nöbet izin gününe 3 saat değil, 4 saat ücretlendirme yapılması daha uygun olacaktır. Böylece hafta içi nöbetlerin ücretlendirilmesinde 6 değil 9 saat, hafta sonu nöbetlerin ücretlendirilmesinde 9 saat değil, 12 saat olarak verilmesi nöbet tutanların motivasyonlarını yükseltecek ve nöbetleri cazip kılınacaktır (Fethi 2012).

Fazla çalışma ücretlerinin düşük olması nedeniyle nöbet tutan meslek elemanlarının fazla çalışma ücreti yerine, nöbet iznini tercih etmesi nedeniyle de yeterli düzeyde bu personelden faydalanılmamasına neden olmaktadır (Sunar 2012). Gece çalışma ortamının daha



zor olması ve bu zorluğa karşılık nöbet ücretlerinin yeterli olmaması nedeniyle çalışanlar izni tercih etmektedirler. Çünkü 8 saat nöbetin 3 saati ücretlendirilmektedir.

***Kurs ücretlerinden idarecilerin de yararlanması:*** Kuruluşlarda kalmakta olan çocuk, genç ve yaşlıların eğitimi ve rehabilitasyonu amacıyla açılan kurslar, verilen eğitimler ve seminerler için ödenen ders ücretlerinden sadece kurs veren elemanlar faydalanmaktadır. Kursun kuruluşta sevk ve idaresini yapan personel bu ücretten faydalandırılmamaktadır. Bu Millî Eğitim Bakanlığında böyle değildir. Bu durum kursların açılmasına zaman zaman engel teşkil edebilmektedir. Kuruluşlarda açılan bu tür faaliyetlerin ders ücretlerinden idari kadronun da faydalandırılması gerekmektedir (Sunar 2012).

***Tedbir ödenekleri:*** Çocuk Koruma Kanunu kapsamında vakalarla çalışan merkez teşkilatında görevli çalışanlar var. Bir vaka taşrada hemen başladığı an orada bitmiyor, zaman zaman Genel Müdürlüğe merkeze birtakım vakalar yansıtılıyor. Dolayısıyla çocukla ilgili tedbir sona erinceye kadar müdahalede bulunan her sosyal çalışma görevlisi tedbir sürecine müdahil olduğu sürece bu verilen ödenekten yararlanabilmelidir (Özdilen Peker 2012).

***Adli süreç ödenekleri:*** 5395 sayılı Kanun kapsamında ilgili sosyal incelemeler yapılarak mahkemelere sunulmaktadır. Ancak sosyal inceleme tanzim edilip mahkemeye teslim edildikten sonra sosyal inceleme karşılığı meslek elemanına ödenecek olan ücretler konusunda adliyeler gereken önemi ve özeni göstermiyorlar. Çoğu kez takdir edilen ücretlerin ödenmesi bir yılı aşkın bir süreyi de bulabiliyor. Bu da çalışanları sıkıntıya sokuyor. Bu durum, çalışanların şevk ve motivasyonunu oldukça azaltmaktadır. Bu yüzden bu ücretlerin en azından çalışanların motivasyonunu sağlayacak şekilde acilen ödenmesi önem arz etmektedir (Baki 2012). Kuruluşta çalışanlar bazen kişilere vasi tayin edilmektedir, ancak ödemeleri gecikmekte ve ödemeler de oldukça az olmaktadır.

***Egzersiz Çalışma Ücretleri:*** Kurum hizmetinden yararlanan çocuklar ve gençler için gerçekleştirilen sosyal faaliyet çalışmaları sürekli olursa ancak verimli olur ve sonuç alınır. Bu tür faaliyetlerin for-

matları güncellenmeli, konular daha çok çocuk ve gençlerin ilgilerine yönelik olan alanlardan seçilmelidir. Bu faaliyetler için yapılan çalışmaların ücretlendirilmesi, bütçe planına sıkıştırılmış olarak değil, devamlı yerleştirilmiş harcama olarak düşünülmelidir. Faaliyetlere katılan öğretmenler için de böylece ek çalışma karşılığı ek ücretlendirme olmuş olur (Fethi 2012).

**Döner sermaye gelirleri:** Döner sermayeli kuruluşlarında döner sermaye gelirlerinden kadro karşılığı sözleşmeli ve diğer personelin bir katsayı çerçevesinde faydalanmasının sağlanması gerekmektedir (Sunar 2012).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında görev yapan personele ödenen ek dersin, nöbet ücretlerinin, ek ödemenin ve fazla çalışma ücretlerinin iyileştirilmesi ve adaletli hale getirilmesi ve personelin emekliliğine yansıtılması gerekiyor. Ek yıpranma payının olması gerekmektedir. Hem fiziksel hem de psikolojik yönden yıpratıcı bir hizmet yürüten Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında çalışanların tamamının fiili hizmet zammından yararlandırılması gerekmektedir (Memiş 2012).

**Ek ödeme kararnameşi:** Ek Ödeme Kararnamesinde ek ders ücreti aldığı gerekçesiyle meslek elemanlarının faydalandırılmaması büyük bir haksızlıktır ve bu mağduriyet biran önce ortadan kaldırılmalıdır (Sağlık-Sen 2009).

Ek Ödeme Kararnamesinde diğer kurumlarda görev yapan memurlar için açıklanan rakamlara bakıldığında; Sağlık Bakanlığı ve üniversite hastanelerinde görev yapan personel ile sosyal hizmetler bünyesinde görev yapan çalışanların önemli bir kısmının başka kurumlarda görev yapan emsallerinden daha düşük ücret aldığı gerçeği ortaya çıkmaktadır (Sağlık-Sen 2009).

Ek Ödeme Kararnamesi, sosyal hizmet çalışanlarının ücret adaletsizliğini daha da derinleştiren sonuçlar doğurmuştur. Sosyal hizmet kurumlarında çalışan eğitim kadrosu dışındaki idareciler ile sosyal çalışmacı, psikolog, çocuk gelişimcisi, fizyoterapist, diyetisyen, özel eğitimiçi, odyolog, istatistikçi, hekim, diş hekimii, eczacı, eğitim



uzmanı, sağlık memuru, hemşire, çocuk eğitici ve din görevlisi kadrosunda bulunanlar, ek ders ücreti aldıkları için ayrıca ek ödemedi faydalanmamaktadır. Aynı kurumda çalışan ve ek ders ücreti alan öğretmenler ek ödemedi de yararlandığı halde, diğer personelin ek ders ücreti aldığı için ek ödemedi yararlanamaması çalışanlar arasında adaletsizliğe neden olmaktadır (Sağlık-Sen 2009).

Yüklenildiği görev ve iş riski açısından hayati öneme haiz kurumlarda çalışan sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının döner sermaye ve ek ders ücreti gibi ödenekleri gerekçe gösterilerek, diğer memurlara tanınan ek ödeme hakkından yararlandırılmaması adaletsizliğe sebep olmaktadır. Söz konusu çalışanların ek ödemedi faydalanmalarını sağlanmalıdır (Sağlık-Sen 2009).

7 gün ve 24 saat esasına göre hizmet veren ve fedakârlık anlayışının ön planda olduğu kurumlarda çalışanların maddi sıkıntılar çekmesi hakkaniyet ilkesi ile bağdaşmamaktadır (Sağlık-Sen 2009). Düşük ücret karşılığında yüksek motivasyon ve yüksek iş performansı istenmesi ve personelin buna zorlanması psikolojik sorunlara yol açmaktadır ve bu durum adil de değildir.

### 5.3. Ulaşım ve Servis İmkânları<sup>2</sup>

Türkiye’de bazı kamu çalışanları (örneğin öğretmen ve polis gibi) toplu ulaşım (otobüs, metro ve tren) ve servis olanaklarından ücretsiz veya indirimli olarak yararlanabilmektedirler. Özellikle de büyük şehirlerde görev yapan Bakanlık çalışanları açısından ulaşım önemli bir mali külfet haline gelmiştir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında çalışanların vaka takipleri ve ziyaretleri hareketliliği gerektirdiğinden bu mali yük daha da artmaktadır. Bu bağlamda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında çalışanlara toplu ulaşım veya servis imkânlarının tanınması çalışanların mali yükünü hafifletecektir. Bakanlığın bu bağlamda belediyeler ve ilgili diğer otoriteler nezdinde girişimde bulunması önem arz etmektedir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında hizmet alan kişiler toplu ulaşımından ücretsiz yararlanabilmektedir. Benzer şekilde Bakanlık personeli de bu hizmetten yararlanabilmelidir.

2- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı merkez teşkilatında servis sorunu bulunmamaktadır.

## 5.4. Tayinler ve Atamalar

Eş durumu tayini: Bakanlık personelinin eşinin ve kamu kurum veya kuruluşlarında memur veya sözleşmeli statüde çalıştığı belgelendirilmesi halinde, kıdeme bakılmaksızın talebi doğrultusunda atama yapılmalıdır. Eş durumu tayinlerinde personelin özel sektörde çalışan eşinin bulunduğu ilde bir yıl prim ödemesi halinde, eş durumu tayini yapılabilmelidir (Memiş 2012).

Görevleriyle ilgili bir alanda en az iki yıllık ön lisans programını tamamladığını, herhangi bir alanda en az dört yıllık lisans öğrenimi gördüğünü veya lisansüstü eğitim aldığını belgelendiren kadrolu veya sözleşmeli personel öğrenim gördüğü yere, yer değiştirmek suretiyle atanabilmelidir (Memiş 2012).

Çalışma ortamının güvensizliği, stres ve kişinin psikolojik sorunlar yaşamasından ötürü kişinin isteği üzerine gerek il içindeki kuruluşlara rotasyon şeklinde ya da il dışına tayinlerinin talep üzerine yapılması gerekmektedir.

Kurum dışından atamalar yerine, kurum içinden çalışanlara yönelik yöneticilik avantajları sunulmalıdır. Bu, gerçekten önemli sorunlardan birisidir. Elbette kurum dışından gelen kişiler de bu işi yapacak liyakate sahip olabilir. Ama bu kurumda yıllarca hizmet etmiş, bu kurumu kılcal damarlarına kadar bilen çalışanlar var, bu çalışanlara yöneticilik kadroları vermek kaydıyla mutlaka değerlendirilmelidir (Memiş 2012).

Gerek merkez teşkilatında ve gerekse de taşra teşkilatındaki yönetsel pozisyonların çoğu vekâletle yürütülmektedir. Bu sorunun bir an önce çözüme kavuşturulması Bakanlığın sağlıklı bir gelecek inşası ve verimli ve kaliteli hizmet üretimi için önem arz etmektedir.

## 5.5. Çalışma Koşulları

Meslek elemanlarının müracaatçılarıyla yapacağı görüşmelerin gizlilik ilkesi çerçevesinde yerine getirilmesi gerekmektedir. Bunun için mutlaka merkez teşkilatında ve il müdürlükleri bünyesinde mü-



lakat odalarının bulunması gerekiyor. Mahremiyetin korunması için gerekli ortamların oluşturulması gerekmektedir. Aksi halde müracaatçı ile yapılacak görüşmede alınacak birtakım bilgiler yanlış teşhislere, yanlış değerlendirmelere neden olacağı gibi, müracaatçıyla yapılacak bilgi alışverişini de olumsuz etkileyebilecektir (Özdilen Peker 2012).

Sosyal incelemelerde bulunmak üzere yapılacak ev ziyaretleri için teknik donanım ve araç ihtiyacı bulunmaktadır. Bilindiği gibi, il müdürlüklerine tahsis edilen araçlar genelde il müdürlüğünün birçok işini yürütmek üzere tahsis edilmiştir. Sosyal inceleme veya ev ziyareti için özel olarak tahsis edilmiş ulaşım araçları bulunmamaktadır. Araçsızlık nedeniyle meydana gelebilecek bu tür gecikmeler başa çıkılamayacak veya sonraları daha olumsuz kronik vakalara yol açabilecek birtakım sıkıntıları da beraberinde getirebilecektir. İl müdürlüklerinin bu sosyal incelemeler için her türlü ihtiyacının mutlaka tam donanımlı olarak yerine getirilmesi gerekir (Özdilen Peker 2012).

**Çalışma ortamlarının güvensizliği:** İl müdürlüğü bünyesinde özellikle güvenlik önlemlerinde yetersizlikler söz konusudur. Özellikle şiddet mağduru çocukların, kadınların aileleriyle çalışan, onlarla ilgili birtakım koruma bakım tedbiri alan meslek elemanları, ne yazık ki bu kişilerin ve/veya bu kişilerin aileleri tarafından çeşitli tacizlere ve/veya tehditlere maruz kalmaktadırlar. Söz konusu çalışanların can güvenliği tehlikededir. Kuruluşlarda tehditler yaşanmakta, sokakta bile çalışanlar bu tür sıkıntılarla karşılaşmaktadır (Özdilen Peker 2012). Bu konu ile ilgili çalışanların birçok davası bulunmaktadır.

**Çalışma hayatı kalitesi:** Çalışma hayatının kalitesinin geliştirilmesi çok önemli bir konu olarak gündeme gelmiştir. Özellikle iş ortamında insana yönelik hizmet sunan kurum ve kuruluşlarda yaşanan stres, tükenmişlik, bıkkınlık, yorgunluk ve diğer psikosomatik rahatsızlıklar artık yöneticileri bu konuda önlem almaya yöneltmiştir. Yapılan araştırmalar, ne yazık ki bu alanda çalışan personel arasında bu tür belirtilerin diğer sektörlerde çalışanlara göre daha fazla olduğunu göstermektedir (Işıkkhan 2012).

Genel olarak değerlendirildiğinde, sosyal hizmet ve yardım alanı etkileşimin ve stres düzeyinin çok yoğun olduğu bir alandır. Aile ve



Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışanları; psikolojik, sosyal, ekonomik yönden sorunlar yaşayan, hayal kırıklığına uğramış, kaygılı, sisteme kızgın, kendi sorunları içine gömülmüş, sosyal sistemin dışladığı kişilerle çalışmaktadır. Personel için örgütsel desteğin olmaması, zayıf meslektaş ilişkileri, düşük statüde bulunmak önemli bir sorun olarak ortaya çıkabilmektedir. Daha doğrusu, yaşanan sorunlara katkıda bulunabilmektedir. Tahmin edilemeyen ve sürekli değişen politikalar, yasalar, tüzükler, yönetmelikler, prosedürler, idari personelin ya da diğer personelin çok sık yer değiştirmesi de önemli sorunlar arasında yer almaktadır. Bu durumlar işgücü devrini de artırmaktadır (Işıkhana 2012).

Sağlık-Sen'in yapmış olduğu araştırmada “çalışma koşullarınızdan memnun musunuz” sorusu yöneltilmiştir. 300 katılımcının %11,4'ü hiç memnun olmadığını, %18,1'i memnun olmadığını, %38'9'u kısmen memnun olmadığını belirtmişlerdir. Aynı araştırma kapsamında “çalışma koşullarınızı bir önceki yıla göre nasıl değerlendirirsiniz” sorusu da sorulmuştur. Bu soruya katılımcıların %27,3'ü bir önceki yıldan daha kötü, %54,5'i bir önceki yıla aynı olduğunu belirtmiştir (Sağlık-Sen 2012).

## 5.6. Şikâyetler

Sosyal yardım ve sosyal hizmet alanında doğası gereği yapılan işin hedef kitlesi genellikle problemi bir kitle olmaktadır. Ailesi ve sosyal çevresi tarafından dışlanan psikolojik, zihinsel ve duygusal sorunları olan bir kitledir. Her haliyle korunmaya ve bakıma muhtaç bir kitledir. Bu kitleye hizmet verilirken zaman zaman hizmet edilen kişilerden ve/veya bu kişilerin yakınlarından gelen haksız şikâyetlere maruz kalılabilmektedir. Asılsız şikâyetten sonra şikâyet edilen kurum ve personelin hakkının korunması önem arz etmektedir. Sosyal hizmet ve yardım çalışanlarının tamamını töhmet altında bırakan bir olgu söz konusudur. Bazı iftiraya varan şikâyetlerin asılsız çıkması durumunda şikâyetçiye bir yaptırımın uygulanmaması, personel üzerinde sahipsizlik hissinin oluşmasına ve yıpranmasına neden olmaktadır (Sunar 2012).



## 5.7. Kaynak Yetersizliği

Müracaatçıların ihtiyaçlarını karşılamadaki yetersiz kaynaklar, özellikle taşrada bulunan il müdür ve yardımcılarının yaşadığı sorunlardır. Çünkü taşra ile merkez arasındaki o diyalogda kaynakların zamanında aktarılmaması önemli sıkıntılara yol açabilmektedir. Örneğin karşınızda bulunan yoksula anında yardım edemediğiniz takdirde o yoksulu kaybetme riski ile karşı karşıya gelirsiniz (Işıksan 2012).

## 5.8. Görev, Yetki ve Sorumluluklar

Bazı vakalarda 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanununa dayalı olarak alınan kararlar, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu çakışabilmektedir. Bu konuda bir netliğe ihtiyaç görülmektedir. 2828 sayılı Yasa'ya göre kararlar alınmadığından dolayı şu an Danıştay'dan dönen kararlar var ve iki kanunun ilgili hükümleri arasında bir yeknesaklık yaratılmasında yarar görülmektedir (İnaltekin 2012).

5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu'ndaki sosyal çalışma görevlisi tanımının değiştirilmesi meslek elemanları arasında ciddi bir rahatsızlık kaynağı olmuştur. Bilindiği üzere, 6327 sayılı Torba Kanununun 38 inci maddesinde, 03.07.2005 tarihli ve 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanununun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi şu şekilde değiştirilmiştir: “Sosyal çalışma görevlisi: Psikolojik danışmanlık ve rehberlik, psikoloji, sosyoloji, çocuk gelişimi, öğretmenlik, aile ve tüketici bilimleri ve sosyal hizmet alanlarında eğitim veren kurumlardan mezun meslek mensuplarını” ifade etmektedir. Buna göre Bakanlık sosyal çalışma görevlilerini; “psikolojik danışmanlık ve rehberlik, psikoloji, sosyoloji, çocuk gelişimi, öğretmenlik, aile ve tüketici bilimleri ve sosyal hizmet alanlarında eğitim veren kurumlardan mezun meslek mensupları”ndan atayabilir. Sosyal çalışma yapacakların yelpazesini genişlettiğinizde, sosyal hizmeti bu işin eğitimini almamış liyakat esasına dayanmayan bir noktaya çekmiş olursunuz ve nitelikli sosyal hizmet sunumunu sağlayamazsınız.

Sosyal çalışmacılar, aldıkları mesleki donanım sayesinde sosyal inceleme raporu hazırlama, ev ziyareti yapma, bununla ilgili hangi

bilgileri almak gerekiyor; muhtarla, okulla görüşüp tam anlamıyla bir kişinin hayatı hakkında bütüncül bir yaklaşımla bilgi toplarlar. Yani çocuksa; çocuk evlatlık mı verilecek, koruma altına mı alınacak, aile yanına mı bırakılacak veya yaşlı ise engelli ise bunlarla ilgili bir müracaatçının hayatı hakkında karar veren çok önemli bir rapor sosyal inceleme raporu. Dolayısıyla son dönemde “Sosyal Çalışma Görevlisi” adı altında bu konuda herhangi bir mesleki altyapısı veya donanımı olmayan diğer meslek gruplarının bu raporu hazırlamak üzere bu tür teşhisleri koymak, mesleki müdahalelerde bulunmak üzere birtakım girişimler söz konusu. İnsana hizmet veren bir sektörde çalışılmaktadır. Yapılacak en ufak bir hata geri dönüşü olmayan, telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurabilecektir (Özdilen Peker 2012).

### 5.9. Sosyal Tesisler, Barınma ve Yemek

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı lokal, sosyal tesis, kamp alanı, misafirhane gibi hizmetler bulunmamaktadır. Çalışanların moral ve motivasyonu açısından bu önemli bir ihtiyaçtır. Zor koşullarda, özveriyle çalışan ve en fazla moral ve motivasyona desteği olması gereken Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışanlarının bu olanaklara kavuşturulması önemlidir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı toplumun her türlü sosyal hizmet ve yardım ihtiyacını karşılama görevini üstlenmiştir. Ancak bu alanda çalışan personelin de birtakım sosyal hizmetlere de ihtiyaç duyduğu bir gerçektir. Kreş ve gündüz bakımevi hizmetinden bir personelin çocuğunun yararlandırılmaması, onun için büyük bir sıkıntıdır. Yani kendisi çocuğunu düşünürken, “Nereye ve kime bırakacağım, bakıcıya mı vereceğim, ücretini nasıl karşılayacağım” diye, gidip de kendisinin mesaisini birtakım sorun alanlarında ifa etmesi de kafası rahat olmadığı için zor olacaktır. Kreşler, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı olduğu halde, hiç olmazsa bu kreşlerden indirimli olarak faydalanmaları personelin yararına olacaktır (İnaltekin 2012). İdeal olan kreşlerin sosyal hizmet çalışanlarına ücretsiz olmasıdır.

Lojmanlardan yararlanmayan idari ve meslek personeline lojman yardımının yapılması gerekmektedir. Bilindiği üzere, devlet memurları maaşında lojman, yani kira yardımı yapılıyor, ancak bu oldukça yetersizdir (Sunar 2012). Özellikle büyük şehirlerde lojmanların yetersiz olması nedeniyle idareci ve meslek elemanlarının birço-



ğu kirada oturmakta ve çalıştıkları kuruluş yakınlarındaki ev kiralalarının yüksek olması nedeniyle de kuruluşlara uzak mesafedeki düşük fiyatlı evleri tercih etmektedirler. Bu durum trafik problemi de göz önünde bulundurulduğunda, hem mesailerde sapmalara hem de acil durumlarda özellikle idareci pozisyonunda olanlar için mesai dışında günlerde ve saatlerde müdahale şansının azalmasına yol açmaktadır (Sunar 2012).

**Yemek:** İl müdürlüklerine bağlı yatılı bakım hizmeti veren kuruluşlar haricinde, il müdürlüğünde çalışan personele yemek verilmemektedir. Bu da onlar için tabii ekonomik açıdan mağdur edici bir durumdur (Özdilen Peker 2012).

### **5.10. Sürdürülebilir Mesleki Gelişim, Eğitim ve Kariyer Olanakları**

**Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları:** Görevde yükselme sınavı temel problemlerden birisidir. Görevde yükselme eğitimlerinin her yıl, görevde yükselme sınavlarının da mutlaka belirli periyotlarla yapılması gerekiyor. Mesleki bilgi ve beceriye sahip, yıllardır bu alanda emek vermiş ve çalışmakta olan, çalıştığı alanın her türlü hassasiyetine ve inceliğine hâkim olup bu alanda idari kadrolarda görev almak isteyen personel bu tür sınavların açılmaması nedeniyle demotive olmaktadır (Özdilen Peker 2012). Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının rutin bir şekilde yapılması gerekmektedir. Kuruluş müdürü ve kuruluş müdür yardımcılığı için açılacak görevde yükselme sınavına personel hangi unvanında çalıştığına bakılmaksızın öğrenim durumuna göre müracaat edebilmelidir (Memiş 2012). Gerekirse sadece talep olması yeterli olmalıdır. Örneğin, bir yurt yönetim memuru sosyoloji, sosyal hizmet veya meslekle ilgili bir lisans mezunu olmuşsa kendi talebi unvan değişikliği için yeterli olmalıdır.

Aynı zamanda çalışan tüm personelin hayat boyu öğrenme ihtiyaçlarını gidermek üzere tedbirler alınmalıdır. Alanda çalışan profesyonellerin yeterliliklerini geliştirici belgelendirici sitemler geliştirilmelidir. Diğer taraftan bazı meslek elemanlarının eğitim aldıkları alanda istihdam edilmedikleri görülmektedir. Global ölçekte düşü-

nüldüğünde bu önemli bir kaynak israfı olduğu kadar, verimsizliğin ve motivasyon eksikliğinin de nedeni durumundadır.

**Hizmet içi eğitim ve oryantasyon eğitimi:** Sağlık-Sen'in yaptığı bir araştırmada katılımcıların %10'u çalışanlara sürekli bir eğitim verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Dolayısıyla hizmet içi eğitimin önemine vurgu yapmışlardır (Ataöz 2012). Göreve yeni başlayan personel, ne yazık ki bir süpervizör desteğinden eksik olarak yetişiyorlar ve onların mutlaka çalışacakları alanla ilgili ilk atandıkları andan itibaren bir hizmet içi eğitime, bir oryantasyon eğitimine ve o alanla ilgili birtakım bilgileri almaya ihtiyaçları vardır (Özdilen Peker 2012).

Sağlık-Sen'in yapmış olduğu araştırmada "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı olsaydınız yapacağınız ilk icraatınız ne olurdu" sorusuna katılımcıların %14,3'ü "çalışanların daha nitelikli olması için sürekli hizmet içi eğitimler düzenlerdim" cevabını vermiştir (Sağlık-Sen 2012).

Süpervizyon süreci, sadece sosyal hizmet sunanların deneyimsiz ya da yeni gelen sosyal hizmet sunanı yetiştirmesi, eğitmesi anlamında değil, aynı zamanda amirin de bir süpervize etme sorumluluğu bulunmaktadır. Bu da süpervayzın kararları çok önemli sosyal çalışmacılar üzerinde; vaka yönlendirme becerisi, motive etme becerisi ve işe bağlı sorunlarda yardım etme becerisi yaşanan sorunların büyüklüğünü etkileyebilmektedir (Işıkkhan 2012).

Ankara'da taşra teşkilatında görevli personel için hizmet içi eğitimler düzenlenmektedir. Ancak bu eğitimlere hep aynı kişiler katılmakta ve gerçekten katılması gereken kişiler katılmamaktadır. Neden? diye sorulduğunda, "işler yoğun, onları yapması gerekiyordu, o yüzden ben geldim" deniliyor. Gerçekten bu işi yapan ve o işin başında duran kişilerin bu eğitimlere katılması yönünde desteklenmesi önem arz etmektedir (Özdilen Peker 2012).

**Kariyer Tamamlama:** Sosyal hizmet ve yardım çalışanlarının lisans tamamlamasına ve lisansüstü eğitim almasına imkân tanıyacak fırsatlar yaratılmalıdır. Bu konularda Millî Eğitim Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı örnek alınabilir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının

öncelikle devlet üniversiteleri başta olmak üzere, bazı üniversitelerle protokol anlaşmalar yaparak bu çalışmalarını başlatmaları gerekiyor. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı gibi yeni oluşan önemli bir Bakanlığın mevcut personelinin daha donanımlı ve kariyerli olması için Bakanlığın çalışanlarını destekleyecek çalışmaları başlatacağı umut edilmektedir (Fethi 2012). Master ve doktora çalışması yapmak isteyenlerin desteklenmesi ve sorumluluk alanlarının genişletilmesi önerilmektedir.

### 5.11. Personel Yetersizliği ve Dengesiz Dağılımı

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı kuruluşlarda korunmaya, bakıma veya yardıma muhtaç çocuk, yaşlı, engelli ve diğer kişilere verilen hizmetin ana unsuru yetişmiş insan gücüdür. 7 gün 24 saat hizmet sunulan kuruluşlarda yeterli sayıda personelin istihdamı, hizmetlerin aksamaması ve en iyi şekilde verilmesi açısından önem taşımaktadır (Sağlık-Sen 2009).

Türkiye geneline bakıldığında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde personel eksikliğinin yoğun bir şekilde yaşandığını belirtilebilir. Meslek elemanları kimi zaman kuruluşlara vekâleten müdürlük yapmak zorunda kalıyorlar. Özellikle meslek elemanlarından sosyal çalışmacılar, öğretmenler, psikologlar veya diğerleri. Fakat bu anlamda birçok zorluk yaşanmaktadır. Çünkü çalışanlar hem mesleğinde ilerlemek adına hem de sahada farklı hizmetler bekleyen vatandaşlar adına bu durum birçok sıkıntıya neden olabilmektedir. Bu yüzden Bakanlıkça yeterli sayıda personel istihdamının yapılması çok önemlidir (Baki 2012).

Hemşirelik ve sosyal çalışmacıların istihdamına ağırlık verilmediği. Ayrıca engelli ve yaşlılar ile ilgili kurumların hastalıklarına özgü kurumlar oluşturulmalı ve bu konuda çalışan özel donanımlı meslek elemanlarının istihdam edilmesi gerekmektedir. Terminal bakım merkezlerinde doktor istihdamı önem kazanmaktadır. Esnek çalışma saatleri içeren çalışma programları ve istihdama geçilmelidir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında 5 bin civarında kadrolu personel açığı var (bakınız Tablo 8). Bu açık nereden kaynaklanıyor? Çünkü cazibesi yok, özellikle de mesleki elemanlar açısından. Yani

emsali Bakanlıklar dururken Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına gelmiyorlar. Bu durumu bir Bakanlık çalışanı şu şekilde ifade etmektedir: “İstanbul’da birçok sağlık personeli tanıyordum, birçok hemşire gelmek istedi, görüştük. Ama mesele ücret meselesine gelince hepsi vazgeçtiler. Yani kadrolu atanmak istiyor, nakille geçmek istiyor, ama maalesef böyle bir şey oldu” (Sunar 2012). Çünkü Sağlık Bakanlığının olanakları, iş ortamı, ücretleri daha iyi durumdadır.

Memur-Sen Konfederasyonu Genel Başkanı Sayın Ahmet Gündoğdu, Sağlık-Senin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile birlikte Ankara’da 13-14 Ekim 2012 tarihlerinde düzenlediği “Türkiye’de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları” adlı Sempozyumda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Müsteşarı Sayın Ahmet Zahteroğulları’na hitaben, “11 bin kişiyle ürettiğiniz bu hizmeti anlatıklarınızın Sayın Müsteşarım, inşallah %100’ünü hayata geçirirsiniz. %50’sini bile hayata geçirseniz, bize en az 30 bin daha yeni çalışan gerekiyor” (Gündoğdu 2012) diyerek Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında personel açığının ne kadar fazla olduğuna dikkat çekmiştir.

Nöbet personeli eksikliği nedeniyle meslek elemanlarına nöbet tutturulmakta olup, bu nedenle mesai saatleri içerisinde meslek elemanlarından istenilen verim alınmamasına neden olmaktadır. Nöbet personeli ihtiyacının acilen giderilmesi gerekmektedir (Sunar 2012). Açık Öğretim sosyal hizmet ön lisans mezunu binlerce insan var. Kadro tahsisi bu insanlara yapılırsa hem açık kapatılmış olur, hem de meslekle ilgili eğitim almış insanlar çalıştırılmış olur.

Kadrolu personel yetersizliği nedeniyle ihale, satın alma, muayene, kontrol komisyonu oluşturulmasında sıkıntılar yaşanmakta (Sunar 2012), kalifiye personel eksikliği nedeniyle yapılan ihale süreçleri uzamakta ve zaman zaman Kamu İhale Kurumu ile sıkıntılar yaşanmaktadır (Sunar 2012).

Personel yetersizliğinden dolayı yapılan görevlendirmeler mesleki yeterliliğe uygun olmamakta, bu nedenle de işlerin aksamasına neden olmaktadır (Sunar 2012).

Vekâletle çalıştırılan personelin uzun vadeli çalışmalara girme ya da başlanılan projeleri devam ettirmedeki isteksizliği nedeniyle



günlük olan hizmetler dışında çalışmaların yapılamamasına neden olmaktadır (Sunar 2012).

Yine, 24 saat hizmet sunan kuruluşlarda şoför eksikliği çok büyük bir sıkıntıdır. Gündüz şoför buluyorsunuz, gece acil durumlar için nereden temin edeceksiniz? Bu çok önemli bir problemdir. İdari kadronun mutlaka tamamlanması gerekiyor (Özdaş 2012). Gece nöbetlerinde kuruluşlarda sağlık çalışanları da olmalıdır. Kuruluşlarda 70 kişinin sevk ve idaresi gece nöbetlerinde üç beş kişinin sağlanmaya çalışılmaktadır. Gece nöbet tutan personel sayısı artırılmalı, işgücü azaltılmalıdır.

**Aşırı iş yükü:** Sosyal hizmet ve yardımlara olan ihtiyacın gün geçtikçe artış eğilimi göstermesi ve bahse konu personel yetersizliği beraberinde aşırı iş yüküne de neden olmaktadır. En son çocuk refahı alanında 5391 sayılı Çocuk Koruma Kanunu'nun Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına yüklemiş olduğu birtakım görevler de düşünüldüğünde, inanılmaz iş yükünün olduğu belirtilebilir. Gerçekten çocuk refahı alanındaki hizmet dağılımına bakıldığında inanılmaz bir iş yükü var. Fiilen bakılan insan sayısı çok fazla, müracaat sayısı 13 bin; sürekli artış göstermekte. Ama ne yazık ki bu alanda çalışan profesyonel anlamdaki personel sayısı yetersizdir (Işıksan 2012).

**Kırsal kesimde personel çalıştırmak:** Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde personel çalıştırmak veya oralarda personel tutmak oldukça zor olmaktadır. Bu bölgelerde çalışacak personeli özendirme için söz konusu personelin gerek sosyal ve gerekse de ekonomik yönden desteklenmesi gerekmektedir. Artı bir ücretle ya da sosyal imkân, kolaylıklarla bunların burada tutulması gerekiyor. Çünkü oraya giden kişi ikinci günü “nasıl tayin olurum” düşüncesiyle kendisini işine verememektedir (İnaltekin 2012).

## 5.12. Tükenmişlik

Sosyal hizmet alanında çalışan meslek grupları üzerinde yapılan araştırmalar göstermektedir ki, aşırı iş yükü, rol belirsizliği sosyal destek yoksunluğu, mesleki özerkliğin düşüklüğü fiziksel ve duygusal tükenmişliği getirmektedir. Örneğin sosyal çalışmacılar üzerinde ya-



pılan bir araştırmada çalışanların; yüksek rol çatışması, aşırı iş yükü ve rol belirsizliği ile karakterize olan yüksek düzeylerde rol ilişkili strese maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Yüksek düzeylerde strese maruz kalmak, sosyal desteklerden yoksun olma ve işte otonominin (mesleki özerkliğinin) düşüklüğü sosyal çalışmacılarda tükenmişliğe neden olabilmektedir (Kim and Stoner 2008).

Tükenmişlik bir çalışanın, duygusal çaba harcamayı gerektiren iş koşullarına uzun süre maruz kalması sonucunda ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu olarak tanımlanmaktadır. Maslach ve Jackson' a göre tükenmişlik, artan duygusal tükenme hissi, diğerlerine karşı olumsuz ve alaycı tutumların geliştiği ve bireyin başarıma hissini azaldığı bir sendromdur (Yürür ve Sarıkaya 2011).

Çalışanların motivasyonu için ödüllendirme ve eğitim yoluyla çaresizliğini giderme çalışmalarına ihtiyaç vardır. Ayrıca hizmet verilen grubun ağır şartları ile baş etme için hizmet alan ve verenlerin destek hizmetlerine ihtiyaçları bulunmaktadır.

Hizmet alanla veren arasındaki ilişkinin yoğunluğu, karşı karşıya kalınan karmaşık sosyal durumlar, değerlendirme kriterlerinin belirsiz olması, çok fazla rol çatışması yaşanması ve yüksek taleplere cevap verebilecek kaynakların yetersiz olması gibi koşullar, sosyal hizmetleri tükenmişlik riski yüksek bir meslek yapmaktadır (Yürür ve Sarıkaya 2011).

Sağlık-Sen tarafından Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışanları üzerinde Maslach Ölçeği kullanılarak gerçekleştirilen araştırmada duygusal tükenme boyutu ortalama puanı 22,03 olarak belirlenmiştir. Araştırma popülasyonunun duygusal tükenme ve duyarsızlaşma (9,00) alt boyutları açısından orta, kişisel başarı (28,70) alt boyutu açısından ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını göstermektedir. Toplumda sosyal olaylarla karşı karşıya olan polislerin tükenmişlik araştırması yapılmış ve tükenmişlikleri 25,85 olarak bulunmuştur. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile polislerin tükenmişlik düzeyleri birbirine oldukça yakın görülmektedir. Ancak polislerin, askerlerin ve itfaiyecilerin yıpranma payı olduğu halde, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışanlarının yıpranma payı yoktur (Sağlık Sen 2012).



Görüldüğü gibi sosyal hizmet çalışanlarının tükenmişlik düzeyi neredeyse polislerinki ile aynı, buna rağmen bir polis memuru 3000 TL'ye kadar maaş alırken bir sosyal hizmet çalışanı eğer bakıcı anne ise 1000 TL, memursa 1600 TL alıyor. Özlük hakları, maaş gibi alanlarda makas farkları oldukça yüksek, bu farkı kapatmak gerekmektedir.

Işıkhan tarafından Türkiye çapında 491 sosyal hizmet uzmanıyla Maslak Ölçeği kullanılarak gerçekleştirilen diğer bir tükenmişlik araştırmasında, sosyal hizmet uzmanlarının ortalama tükenmişlik düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Ancak aynı araştırmada; duygusal tükenme için aile, kadın, toplum hizmetlerinde çalışan personelin risk altında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca aynı araştırma kapsamında; duyarsızlaşma için engelli bakım hizmetlerinde çalışan sosyal hizmet uzmanlarının risk altında olduğu belirlenmiştir. Ek olarak; kişisel başarı noksanlığı, yani mesleği yerine getirmede insanlara yardım etmeye yani profesyonellikten elde ettiği doyumunu ifade eden kişisel başarı noksanlığında çocuk hizmetlerinde çalışan uzmanların daha riskli grubu oluşturduğu belirlenmiştir. Özellikle yapılan araştırmalar şunu göstermiştir: Çocuk refahı alanında çalışanların, profesyonellerin tükenmişlik düzeyleri diğer alanlarda çalışanlara göre daha yüksektir. “Bu neden kaynaklanır?” diye sorulabilir, bu da çocuğun esenliği, korunabilir ve incinebilir olmasından dolayıdır, ona verdiğiniz değerden dolayı bu alanda çalışan personel %64 düzeyinde strese sahip olduğu literatür bulgularıyla sabittir (Işıkhan 2012).

İşgören devri, devamsızlık, düşük moral, düşük örgütsel bağlılık, müşteri ilişkileri kalitesinin azalması ve iş tatminsizliği gibi çalışanlar, müşteriler ve örgütler için yarattığı ciddi sonuçları nedeniyle araştırmacılar tarafından ilgi gören bir konu olan tükenmişlik, özellikle sosyal hizmetler, sağlık, eğitim gibi hizmeti alanla hizmeti sunan bireyin karşılıklı ilişkisini gerektiren insan odaklı meslekler için tehlikeli bir durum olarak tanımlanmaktadır (Yürür ve Sarıkaya 2011).

Yukarıda tartışılmaya çalışılan bütün bu sorunların genel sonuçları/etkileri nelerdir diye sorulacak olursa; bu sonuçları şu şekilde özetlemek mümkündür: Personelin verimliliği düşmektedir. Bir örgüt için önemli bir sonuç değil mi verimlilik? Performans düşüklüğü?

İşe devamsızlık artmaktadır. Çok ilginç, örneğin Uluslararası Sosyal Hizmet Birliğinin yaptığı çalışmada her iş gününde, bakım dünyada tahminen 270 bin insan stresle ilgili ruhsal bir sıkıntıdan dolayı işe gitmemektedir. Stres ve diğer sıkıntılardan dolayı işe gitmemeyi tercih ediyor. Bunu sosyal güvenlik açısından ya da kaybedilen iş gücü miktarı açısından değerlendirdiğimizde bunun rakamı gerçekten çok fazladır. Örgütsel aidiyet azalmaktadır. Yabancılaşma artmaktadır kurumda. İşe giren-çıkan oranında inanılmaz artışlar söz konusu olmaktadır. Tabii ki personel bu durumdan memnun olmamaktadır. Sağlıkla ilgili birçok harcamaya neden olabilmektedir İşyerinde hatalar, sıkıntılar ve kazalar artabilmektedir. Bu noktada en önemlisi, müracaatçılara sunulan hizmetin kalitesi, bakımın kalitesi etkilenmektedir. Kişisel tükenmişliğin sonuçları, bakım kalitesinin azalması, verimliliğin azalması ve iş düzeyinin bozulmasına yol açmaktadır (Işıkhan 2012).

### 5.13. Merkez Teşkilatındaki Sorunlar

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı merkez teşkilatında gerçekleştirilen görüşmeler ve yapılan gözlemler neticesinde aşağıdaki sorunların ön plana çıktığı görülmüştür. Birincisi, yeni bir bakanlık olması nedeniyle çok farklı kurumlardan gelen bürokratlar ve diğer personel uyum sorunu yaşamaktadır. Bu tür problemlerin hizmet içi eğitim ve oryantasyon programları ile aşılması önerilmektedir. İkincisi, Bakanlık binası çok katlı bir bina ve ofislere erişimde asansörler yetmemektedir. Bazen personel bir saate kadar asansör sırası bekleyebilmektedir. Üçüncüsü, Bakanlıkta açık ofis sistemi uygulanmaktadır. Yapılan iş doğası gereği mahremiyeti gerektirdiğinden açık ofis sisteminin uygun olmadığı değerlendirilmektedir. Dördüncüsü, Bakanlık binasının garajında baz istasyonu bulunmakta ve binanın tepesinde de alıcılar yer almaktadır. Bu durum çalışanların sağlığını olumsuz yönden etkilemektedir. Bakanlık merkez teşkilatı çalışanlarının sağlığının ve güvenliğinin sağlanması için bu olumsuzlukların giderilmesi önerilmektedir.



## 6. SONUÇ

Bu çalışma ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında çalışanların sorunları ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri sendikal bakış açısıyla ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Türkiye'nin çağdaş sosyal devlet anlayışı ışığında yeniden yapılanması ve inşası amacıyla kurulan yeni Bakanlıklardan birisidir. Dolayısıyla bir kurumsal kapasite oluşturma süreci yaşanmaktadır. Bu kurumsal kapasitenin oluşturulması sürecinde bazı sıkıntıların yaşanması da doğaldır. Ancak bu arızı sıkıntıların ivedilikle çözüme kavuşturulması ve bu kurumsal kapasitenin kurumlar, insangücü, çalışan hakları ve müktesebat başta olmak üzere tüm boyutları ile sağlıklı ve sürdürülebilir bir şekilde oluşturulması da önem arz etmektedir.

Bir önceki başlıkta ortaya konulan sorunlar ve bu sorunların yol açabileceği istenmeyen durumların ortadan kaldırılabilmesi veya hiç olmazsa minimize edilebilmesi için başta Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı olmak üzere ilgili tüm paydaşların bu sorunlara yönelik çözümler üretmesi gerekmektedir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Sayın Fatma Şahin şahsında Bakanlığın, çalışanların sorunlarının farkında olduğu ve bu sorunları çözme noktasında samimi ve istekli olduğu sayın Bakanın Sempozyumda yaptığı konuşmada aşağıdaki şekilde ortaya konulmuştur:

“Kurumsal altyapımızı, özlük hakları bakımından, ekonomik bakımdan, sosyal statü bakımından, yaşam memnuniyetini artıracak her türlü girdileri tek tek değişkenleri kontrol ederek sizlerin ve ekibinizin huzurlu, mutlu bir şekilde, yaşam kalitenizi ve çalışma koşullarınızı iyileştirmek, en az hizmet ettiğimiz gruptaki hizmet anlayışımızı güçlendirmek kadar önemli görüyoruz. Önce birbirimizin zorluğunu bütün yüreğimizde hissedelim. Yani en dezavantajlı gruplara hizmet edebilmek büyük bir emek istiyor, büyük bir sabır istiyor, büyük bir gayret istiyor, büyük bir enerji istiyor, insanüstü bir emek istiyor. E, bunun karşılığında doğal olarak çalışan herkesin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, özlük haklarının düzeltilmesi, yaşam kalitelerini düzeltmek hepimizin boynunun borcu diye bakıyoruz. Kendi kurumsal



altyapımız içerisinde Hükümetimizin durduğu noktada mali disiplini bozmayacak şekilde iç adaleti sağlamak durumundayız. Ama karşıya hizmet edebilmek için, karşının hakikaten sorununu çözebilmek için önce bizim kendi kurumsal sorununu çözmüş, güne başlarken kendi çocuğuyla ilgili, kendi ailesiyle ilgili, kendi geleceğiyle ilgili sorunu olmayan insanlarla bizim bu işi çözmemiz gerekiyor. Bunu başarmamız gerekiyor. Kafasında kendi sorunları olan, yaşam memnuniyeti düşük olan, çalışma şartları zor olan ve bunu kendi içinde çözemeyen, bir takım ruhuna dönüşemeyen bireylerin oluşturduğu kurumun hakikaten istediğimiz şekilde hizmet yapabilmesi mümkün değil. O yüzden, biz hepimiz kazan kazana göre hareket etmeliyiz” (Şahin 2012).

Başta Sağlık-Sen olmak üzere, ilgili tüm paydaşların sayın Bakanın hem bu söylemlerini gerçekleştirme çabasında destekçisi hem de bu söylemlerini gerçekleştirip gerçekleştirmediği noktasında da takipçisi olması gerektiği kanaatindeyiz.

## KAYNAKLAR

- \* Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü. (2012). Eylül 2012 Sosyal Yardım İstatistikleri Bülteni. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü Araştırma-Geliştirme ve Tanıtım Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- \* Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2012). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2011 Faaliyet Raporu. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Ankara.
- \* Ataöz A. (2012). Türkiye’de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları Sempozyumu Bant Çözümleri. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı & Sağlık-Sen, 13-14 Ekim 2012, Ankara.
- \* Baki T. (2012). Türkiye’de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları Sempozyumu Bant Çözümleri. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı & Sağlık-Sen, 13-14 Ekim 2012, Ankara.
- \* Dinçer E. (2010). Kamu Personel Rejiminde İstihdam Şekilleri, Kadro Sistemi ve Norm Kadro Uygulamaları. Devlet Personel Başkanlığı. (www.dpb.gov.tr, 29.01.2013).
- \* Fethi A. (2012). Türkiye’de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları Sempozyumu Bant Çözümleri. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı & Sağlık-Sen, 13-14 Ekim 2012, Ankara.
- \* Gündoğdu A. (2012). Türkiye’de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları Sempozyumu Bant Çözümleri. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı & Sağlık-Sen, 13-14 Ekim 2012, Ankara.
- \* Işıkhan V. (2012). Sosyal Hizmet Alanından Çalışanların Sorunları. Türkiye’de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları Sempozyumu Bant Çözümleri. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı & Sağlık-Sen, 13-14 Ekim 2012, Ankara.
- \* İnaltekin Ö. (2012). Türkiye’de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları Sempozyumu Bant Çözümleri. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı & Sağlık-Sen, 13-14 Ekim 2012, Ankara.
- \* Kaya A. (2012). Türkiye’de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları Sempozyumu Bant Çözümleri. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı & Sağlık-Sen, 13-14 Ekim 2012, Ankara.
- \* Kim H and Stoner M. (2008). Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support, Administration in Social Work, 32(3): 5-25.
- \* Memiş M. (2012). Türkiye’de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları Sempozyumu Bant Çözümleri. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı & Sağlık-Sen, 13-14 Ekim 2012, Ankara.
- \* Özdaş Y. (2012). Türkiye’de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları Sempozyumu Bant Çözümleri. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı & Sağlık-Sen, 13-14 Ekim 2012, Ankara.



- \* Özdilen Peker B. (2012). Türkiye’de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları Sempozyumu Bant Çözümleri. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı & Sağlık-Sen, 13-14 Ekim 2012, Ankara.
- \* Resmi Gazete. (2011). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. Karar Sayısı: 663/KHK. Resmi Gazete, Ankara.
- \* Resmi Gazete. (2011). Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname. Karar Sayısı: KHK/666, 2 Kasım 2011, Sayı: 28103, Resmi Gazete, Ankara.
- \* Sağlık-Sen. (2009). Hizmet Sendikacılığında Sizlerle Bir Yıl. Sağlık-Sen, Ankara.
- \* Sağlık-Sen. (2012). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Çalışanları Sosyo- Demografik Durum Belirleme ve Tükenmişlik Araştırması, Sağlık-Sen Yayınları, Ankara.
- \* Seyyar A. (2009). Türkiye’nin Yeni Sosyal Politikaları Nasıl Olmalı? Dosya: Sosyal Politika. MÜSİAD Çerçeve Dergisi. 17 (49): 32-37.
- \* Seyyar A. (2011). Sosyal Politika Bilimine Giriş. Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- \* Sunar M. (2012). Türkiye’de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları Sempozyumu Bant Çözümleri. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı & Sağlık-Sen, 13-14 Ekim 2012, Ankara.
- \* Şahin F. (2012). Türkiye’de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları Sempozyumu Bant Çözümleri. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı & Sağlık-Sen, 13-14 Ekim 2012, Ankara.
- \* Yedinci Ulusal Sosyal Hizmetler Kongresi Kongre Genel Kurulu Sonuç Bildirgesi. (2011). 7. Ulusal Sosyal Hizmetler Kongresi Sonuç Bildirgesi, 14-16 Nisan 2011, Ankara.
- \* Yıldırım HH. (2012). Sağlık Sigortacılığı. Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, Eskişehir.
- \* Yürür S ve Sarıkaya M. (2011). Sosyal Çalışmacıların Sosyal Destek Algılarının Tükenmişliğe Etkisi. Ege Akademik Bakış, 11(4): 537-552.
- \* Zahteroğulları A. (2012). Türkiye’de Sosyal Politikalar ve Çalışan Sorunları Sempozyumu Bant Çözümleri. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı & Sağlık-Sen, 13-14 Ekim 2012, Ankara.
- \* <http://www.aile.gov.tr>

