



**AİLE, ÇALIŞMA ve SOSYAL  
HİZMETLER BAKANLIĞI'NA  
BAĞLI KURUMLARDA ÇALIŞAN**

**SOSYAL HİZMET İŞÇİ  
PERSONELİNİN**

**COVID-19 SALGINININ ETKİSİ ile  
AĞIRLAŞAN  
ACİL SORUNLARINA İLİŞKİN**

**SAHA RAPORU**

## **İÇİNDEKİLER**

### **1- GENEL DURUM TESPİTİ**

- a. Sabit vardiya sistemi tükenmişlik sendromu yaşıyor.
- b. Bakanlık uygulamadaki sıkıntıları dikkate almalıdır.
- c. Covid-19'a karşı çok çalıştılar, fakat hep unutulmuş oldular.

### **2- KADROYA GEÇİŞ VE SONRASINDA YAŞANAN SORUNLAR**

- a. Asgari ücretin yüzdelik farkları verilmedi.
- b. Emeklilik sadece KHK'lı işçiler için zorunlu hale getirildi.
- c. Personel ihtiyacının giderilmemesi kaosa neden oluyor.
- d. Görev tanımı getirmek yerine unvanları ellerinden alındı.
- e. İşyeri kılık/kıyafeti bile işçinin sorunu haline geldi.
- f. Personel kimlik kartları güncellenmelidir.
- g. Güvenlik işçilerinin sertifika yenileme harçları Bakanlık tarafından karşılanmalıdır.
- h. Tayin ve becayiş işçinin kanayan yarası.
- i. Ek ders karşılığı çalışan öğretmenler toplu sözleşmeye dahil edilmelidir.
- j. ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'ne göre Bakanlığa bağlı kurumlarda yapılan uygulama ev tipi çalışma kapsamına girmez.
- k. Fazla mesai kavramı kanuna aykırı uygulanıyor.
- l. Toplu İş Sözleşmesi görmezden geliniyor.

### **3- KURUMLARDA YAŞANAN SIKINTILAR**

- a. Çocuk Hizmetlerinde Yaşanan Sorunlar
- b. Yaşlı ve Engelli Hizmetlerinde Yaşanan Sorunlar
- c. Kadın Hizmetlerinde Yaşanan Sorunlar

**AİLE, ÇALIŞMA ve SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI'NA BAĞLI  
KURUMLARDA ÇALIŞAN SOSYAL HİZMET İŞÇİ PERSONELİNİN COVID-19  
SALGINININ ETKİSİ İLE AĞIRLAŞAN ACİL SORUNLARINA İLİŞKİN**

**SAHA RAPORU**

Büyük bir bölümü uzun yıllardır devam eden ancak pandemi ile birlikte giderek ağırlaşan sosyal hizmet çalışanlarının sorunlarını ve sendika olarak çözüm önerilerimizi içeren bu rapor; işçilerimiz, işyeri temsilcilerimiz ve il başkanlarımızın bizlere ulaştırdığı, bire bir işyerlerinde yaşanan problemleri içermektedir.

Üç kısımdan oluşan ve “**Sosyal Hizmet Personelinin**” COVID-19 salgınının etkisi ile ağırlaşan acil sorunlarına ilişkin bu rapor “**Genel Durum Tespiti**”, “**Kadroya Geçiş ve Sonrasında Yaşanan Sorunlar**” ile “**Kurumlarda Yaşanan Sıkıntılar**” ana başlıklarında tespit edilmiştir.

Raporda yer verilen alt başlıklarla söz konusu personelin birbirine benzeyen ancak tüm kurumlarda farklı şekillerde yaşanan sorunları özetlenmektedir.

Çalışanların moral-motivasyonunun yeniden kazandırılması, çalışma koşulları ve özlük haklarının iyileştirilmesi ve mevzuatta acilen yapılması gereken düzenlemelere katkı sağlaması amacıyla hazırlanan bu rapor, pandemi koşullarında evlerinden, ailelerinden, çocuklarından uzakta, ağır şartlarda görev yapan “**Sosyal Hizmet Personeli**”nin içinde bulunduğu insan onurunu zedeleyici çalışma şartlarının büyük fotoğrafıdır.

**Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan** imzası ile Resmi Gazete’de yayınlanan 2018/13 sayılı genelgede:

*“ Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde sorun çözen, çözüm üreten, sonuç ve vatandaş odaklı devlet anlayışı ile bürokrasinin azaltılması Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin öncelikli hedeflerindedir. Kamu hizmetlerinde hantallığa sebebiyet veren hususların ortadan kaldırılması, milletimize hizmetlerin süratli ve en iyi şekilde sunulması, devlet ve millet bütünleşmesini zedeleyen davranışlardan kaçınılması gerekmektedir.*

*Bu itibarla; kamu kurum ve kuruluşlarına yapılan tüm başvurularda, talebin sonuçlandırılması başka bir idari makamın görev alanında kalsa dahi, başvurular anında incelenerek takip edilecek, talebin ilk başvuru yerinde neticelendirilmesine özen gösterilecek, başvuru sahibine yapılan işlemler hakkında gecikmeksizin nihai ve kesin bilgi verilecek, başvuruların süratli ve doğru sonuçlandırılması amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacaktır”* denilmiştir.

Genelgeden de anlaşılacağı üzere, sorun çözen, çözüm üreten, vatandaş odaklı bir devlet anlayışının hâkim kılınması ve bürokrasinin azaltılması Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin öncelikli hedefleri olarak belirtilmiştir. Ancak devletin sosyal hizmet yüzünün vitrininde bulunan sosyal hizmet çalışanlarının neredeyse çalışma sisteminin çöküşüne sebep olabilecek sorunları, kurumlar tarafından çözülmek bir yana sürekli ötelenmektedir.

Bu genelgeden hareketle Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı kurumlarda çalışan sosyal hizmet işçi personelinin özellikle pandemi sürecinde ağırlaşan çalışma biçim ve şartlarına ilişkin olarak hazırlanan bu rapor, kamu bürokrasisinin bir türlü çözemediği sorunların bütün yönleriyle ortaya konması ve acil çözüme kavuşturulmasında yol haritası olabilecek bir önem arz etmektedir.

## **1-GENEL DURUM TESPİTİ**

### **SABİT VARDİYA SİSTEMİ TÜKENMİŞLİK SENDROMU YAŞATIYOR**

Ülkemizde Koronavirüsün (COVID-19) yayılmasıyla birlikte engellilerimizin, yaşlılarımızın, kadın ve çocuklarımızın bulunduğu sağlık ve sosyal hizmet kuruluşlarımızda, tedbir amaçlı olarak işyerinden ayrılmaksızın 7 gün, 10 gün, 14 gün, hatta bazı il ve işyerlerinde zaman zaman 30 güne varan **sabit vardiyalı** sisteme geçilmiştir.

Bu sistemi bir örnekle anlatacak olursak; işçinin 14 gün süreyle evine hiç gitmeden, evinden ve ailesinden yoksun bir şekilde işyerinde/kurumda kalması gibi oldukça ağır bir çalışma gerçeği karşımıza çıkmaktadır.

Personelin 24 saatin hiçbir diliminde ailesine/evine gitmesine imkân vermeyen sabit vardiya sistemindeki sıkıntılar sendikamız tarafından defalarca dile getirilmiş olmasına rağmen, sorunun çözümü bir yana daha da ağırlaşmış, 7 gün çalış 7 gün izin yap, 14 gün çalış 14 gün izin yap, 21 gün çalış 21 gün izin yap gibi farklı uygulamalar yüzünden hem işçiler arasında çalışma barışı bozulmuş, hem de binlerce işçi, ailesi ile birlikte mağdur olmuştur.

Bu süreçte işçiler, çalıştıkları kurumlarda kendileri için insan onurunu zedeleyen dinlenme mekanlarında hayatlarını idame ettirmektedir. Bu dinlenmeler, insanî yaşam koşullarından uzak, devlet güvencesinde bakım altında olan yaşlı, çocuk, engelli ve kadınların buldukları yerlerde, yer yer koridor veya toplantı salonlarında kurulan yataklarda, yastık veya süngerler üzerinde olmaktadır.

Sosyal hizmet çalışanlarının çalışma ve işyerinde dinlenme koşullarındaki bu olumsuzluklar, pandemi sürecinin de uzaması ile birlikte birçok sosyal hizmet işçisinin tükenmişlik sendromu yaşamasına neden olmuş, işçilerin bir kısmı antidepresan ilaçlar kullanmaya başlamışlardır. Sağlık ve sosyal hizmet kuruluşlarında personel yetersizliğinden dolayı uygulandığı ifade edilen sabit vardiya sisteminin oluşturduğu olumsuzluklar yüzünden, kendi ailelerinin bakımlarını, ihtiyaçlarını karşılayamaz hale gelmişlerdir.

İşyerlerinde gece gündüz, aralıksız geçirilen 7-10-14 günlük çalışma süreleri ve sonrasında uygulanan karantina süreçleri, bakım personelinin aile bütünlüğünü zedelemiş, personeli kendi aileleri ile ilgilenemez, çocuklarının ve kendi aile büyüklerinin ihtiyaçlarını karşılayamaz durumdadırlar. *(2 yaşındaki çocuğunu 10 yaşındaki bir başka çocuğuna emanet ederek aralıksız çalışan bir personelin yaşadığı durum en anlaşılabilir örneklerden birisidir.)*

Psikolojik olarak kendilerini ailelerine karşı yetersiz hissettiren bu çalışma biçimi yüzünden pek çok işçi depresif davranışlar gösterdiğini, bir kısım işçi de intiharın eşiğine geldiğini ifade etmişlerdir.

### **BAKANLIK UYGULAMADAKİ SIKINTILARI DİKKATE ALMALIDIR**

Pandemi öncesinden bugünlere süregelen sosyal hizmet işçilerinin çalışma koşullarına ilişkin bu sıkıntılar, salgın süreci ile birlikte giderek ağırlaşmıştır.

Öz Sağlık-İş Sendikası olarak özellikle toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde defalarca gündeme getirilmesine, raporlar sunulmasına, ilgili Bakanlık ve birimlere resmi yazılar yazılmasına ve basın açıklamaları yapılmasına rağmen; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığımız ısrarla 24 saatlik çalışmanın sadece 11 saatinde çalışıldığı gibi bir iddia ortaya koymuş, bu görüşünü de tüm taşraya bildirerek, işyerinde aralıksız geçirilen 24 saatlik sürenin sadece 11 saatini dikkate alarak kalan süreleri çalışmadan saymamıştır.

Oysaki, halen yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesinin “**Çalışma Süreleri, Çalışma Süresinden Sayılan Haller ve Ara Dinlenmesi**” başlıklı 17.maddesinin b bendinde “*İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler*” in işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılacağı açıkça yazılmıştır.

Bu durumdaki sosyal hizmet işçileri bırakın ek ödeme almayı, yaptığı çalışmanın karşılığını ve bundan doğacak fazla mesai ücretini dahi alamayarak aksine mağdur edilmiş, moral-motivasyonları bozulmuş, çalışma şevkleri kırılmıştır. Ancak yaşadıkları bu olumsuzluğa rağmen, devletini seven, en üst düzeyde risk ve sorumluluk alan işçiler zor şartlara rağmen taşın altına elini sokmaktan imtina etmemişlerdir.

## **COVID-19’a KARŞI ÇOK ÇALIŞTILAR, FAKAT HEP UNUTULAN OLDULAR**

COVID-19 salgınıyla mücadele veren 657’li Sağlık Bakanlığı personeline (sağlık işçileri hariç) ek ödeme yapılmış, günlerce vatandaşlarımız tarafından alkışlanmıştı.

Ancak, unutmamalıdır ki, COVID-19 ile mücadelede en az sağlık personeli kadar en ön safta yer alan, kutsal bir görevi üstlenen, mesai mefhumu gözetmeden çalışan bir diğer önemli grup da sosyal hizmet işçileridir.

Sayın Cumhurbaşkanımız 20.04.2020 tarihinde vatandaşlarımıza yaptığı seslenişte Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda vazife yapan personeli de unutmamış, konuşmasında onlara da teşekkür etmiştir.

Dolayısıyla her daim devletin, milletinin yanında olan bu personele ödül/ek ödeme verilmesi, vardiyaların normal çalışma sistemine düşürülmesi, fazla mesai ücretlerinin tam ve zamanında ödenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, görev tanımlarının yapılması, koronavirüs salgını nedeniyle hayatını kaybeden işçilerin isimlerinin kurumlarına verilmesi, yol ücretlerinin 30 gün üzerinden hesaplanması, çalışma sistemlerinde 24/48’den 24/72’ye geçilmesi, yıpranma payı verilmesi, eğitim farklarının yansıtılması ve sosyal tesis imkanlarından faydalandırılması gibi uygulamaların hayata geçirilmesi, işçileri motive edecek, çalışma veriminin artırılmasına katkı sağlayacaktır.

## **2- KADROYA GEÇİŞ ve SONRASINDA YAŞANAN SORUNLAR**

### **ASGARİ ÜCRETİN YÜZDELİK FARKLARI VERİLMEDİ**

696 sayılı KHK’da taşerondan kadroya geçen işçilere yönelik olarak mevcut mali ve sosyal haklarla birlikte geçiş yapıldığı açık bir dille belirtilmesine rağmen, 01.01.2019 tarihinden itibaren kadroya geçiş öncesi ihale döneminde alınan yüzdelik farklar, işçilere yansıtılmamıştır. Bu kapsamda konfederasyonlara bağlı birçok sendika emsal davalar açarken, binlerce işçi de kendileri bireysel dava açmıştır.

### **EMEKLİLİK SADECE KHK’LI İŞÇİLER İÇİN ZORUNLU HALE GETİRİLDİ**

Kadroya geçişi düzenleyen 696 Sayılı KHK’da, “...bu şekilde sürekli işçi kadrosuna geçirilenlerin istihdam süresi hiçbir şekilde emeklilik, yaşlılık ve malullük aylığını kazanma tarihini geçemez” denilmektedir.

Eski kadrolu işçiler ve 2019 yılından itibaren İŞ-KUR üzerinden alımı yapılan işçilerde emeklilik sınırı yokken, sadece KHK ile kadroya geçen işçilerde bu hükmün olması, eşitliğe ve adalete uygun düşmemektedir.

Bu durum bir yandan çok sayıda personelin erken yaşta emekliliğine sebebiyet verirken, bir yandan da görev yapılan kurumda emekliye ayrılan işçinin kadro pozisyonu iptal olduğundan karşılıklı mağduriyet oluşturmaktadır.

## **PERSONEL İHTİYACININ GİDERİLMEMESİ KAOSA NEDEN OLUYOR**

Sosyal hizmet çalışanlarının, izlenen mevcut personel politikası nedeniyle karşılaştıkları pek çok sorun bulunmaktadır. Kadroya geçiş sonrasında birçok personel mevcut çalışma şartlarından dolayı görevlerinden ayrılmıştır. Raporlu veya ücretsiz izinli personel yerine daha önce uygulanan joker personel uygulaması kaldırıldığı için ve yeni işçi alımı da yapılmadığından personel sıkıntısı gün geçtikçe artmakta, hizmetlerin verimli şekilde yerine getirilmesinde kaos ortamı yaşanmaktadır.

Bir diğer önemli husus ise korunma/bakım altındaki kişi sayısının gün geçtikçe artmasına rağmen, aynı oranda personel alımı yapılmamasıdır. Bu durum personel ihtiyacını had safhaya ulaştırmış, sorunun çözüme kavuşmaması nedeniyle bakım ve diğer hizmetler aksamaya başlamıştır.

Bu durum ayrıca mevcut personelin iş yükünü artırmış, görev tanımlarının dışında hemen her işi yapmak zorunda bırakılan işçilerde bitkinlik, bıkkınlık oluşmuş, bedensel ve fiziksel hasarlara neden olmaya başlamıştır.

Personelin iş yükünü azaltmak adına, kurumun yaşlı, engelli, kadın, çocuk vb. yapısına göre bakıma muhtaç bireylerle doğrudan işçilerin bakmakla yükümlü olduğu birey sayısı oranının *yönetmeliklere göre hazırlanarak* belirlenmesi, gerekmektedir.

Bu düzenleme yapılmadığı sürece istifa eden ya da emekli olan personelin yaptığı bakım hizmeti, halen görevi başında olan diğer personele kalmakta, bu da zaten ağır olan iş yükünü tahammül sınırlarının ötesine taşımıştır.

## **GÖREV TANIMI GETİRMEK YERİNE UNVANLARI ELLERİNDEN ALINDI**

Gerek kadroya geçiş sonrasında ve gerekse Toplu İş Sözleşmesi müzakerelerinde Bakım Personellerinin, Temizlik Personellerinin, Güvenlik Personellerinin vs. hasılı tüm meslek guruplarının her birinin ayrı ayrı görev tanımlarının net ve sarıh bir şekilde yapılması gerektiği toplu iş sözleşmesinin eki olarak da işçilere tebliğ edilmesi noktasında teklif getirildiği halde tüm bu gayretler sonuçsuz kalmıştır.

Kadroya geçiş ile birlikte bakım, temizlik, danışma/yönlendirme, güvenlik, teknisyen ile veri işletim otomasyon elemanlarının unvanları kaldırılmış, atamaları “**sürekli işçi**” olarak Personel Yönetim Sistemine işletilmiş ve görev tanımları belirlenmemiştir.

Söz konusu insan kaynağı yetersizliğinden dolayı idareciler tarafından personelin mesai saatleri ve koşullarının zorlaştırıldığı, mevzuatta olmamasına rağmen soruna çözüm bulunamaması neticesinde temizlik personeline bakım, bakım personeline temizlik vb. görevi dışındaki işler yaptırıldığı ve sorumluluğun bütünüyle personele yüklenildiği gözlemlenmiştir.

## **İŞYERİ KILIK/KIYAFETİ BİLE İŞÇİNİN SORUNU HALİNE GELDİ**

Kadro öncesi, personelin mesai saatlerinde giydiği ve her yıl yazlık/kışık olmak üzere **tek tip** olarak belirlenen kıyafetleri, yüklenici firmalar tarafından belirlenen şartnamelere uygun olarak özel hizmet alımı yoluyla temin edilmekteydi.

Ancak, kadroya geçiş ile birlikte kurumlarda hâlâ iş giysisi ve ekipman sorunları yaşanmakta ve bu durumdan personel mesul tutulmaktadır. Oysa mevzuata göre iş giysisi ve ekipmanlarının **kurumlar tarafından** yazlık ve kışık olarak ikişer adet ve tek tip olarak verilmesi gerekmektedir.

Sendikamızın ve Bakanlığın taraf olduğu Toplu İş Sözleşmesi'nin 37. maddesinde nakdi olarak giyim yardımı toplu iş sözleşmesindeki diğer sosyal yardımlarda olduğu gibi işçiye nakdi olarak ödenmesi gereken bir yardım olup, iş kıyafeti ve ekipmanlarının karşılığı olarak değerlendirilemez, bu durum mükerrer bir hak olarak yorumlanamaz. Hemen her konuda olduğu gibi bu konuda da durumun çözüme kavuşturulması için yargıya gidilmesi istenilmektedir.

## **PERSONEL KİMLİK KARTLARI GÜNCELLENMELİDİR**

Personelin kadroya geçiş yaptığı iş ile Bakanlıkların birleşmesi sonrası sürekli işçilerin kurumlarındaki görev ve unvanlarını gösterir güncel bir kimlik kartı olmaması, hastane, il içi veya dışı görevlendirme vb. durumlarda sıkıntılara neden olmaktadır.

Özellikle COVID-19 salgınının yaşandığı bu dönemde, sokağa çıkma yasaklarının gerçekleşmesi ile birlikte personel, işe gidiş/dönüş ya da görevlendirmelerde güvenlik güçlerinin kontrolleri esnasında zorluklar yaşamaktadır.

Bazı kurumlar ile yapılan görüşmeler sonucunda kimlik kartı basımı ve sarf malzeme alımı için yeterli bütçenin olmadığı belirtilmektedir. Söz konusu mağduriyetin önüne geçebilmek amacıyla, personele kurum ve unvanının yer aldığı güncel kimlik kartının bir an önce verilmesi gerekmektedir.

## **GÜVENLİK İŞÇİLERİNİN SERTİFİKA YENİLEME HARÇLARI BAKANLIK TARAFINDAN KARŞILANMALIDIR**

Öte yandan İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından "657 sayılı kanuna tabi memur veya kadrolu işçi statüsünde çalışan Özel Güvenlik Görevlilerinin Yenileme Eğitimleri, Atış Eğitimleri, Özel Güvenlik Yazılı ve Uygulamalı Sınav ücretleri ile Özel Güvenlik görevlisi Kimlik Kartı Harçlarının bağlı buldukları kurum ve kuruluş tarafından karşılanması gerekmektedir" denilmiş olmasına rağmen, sertifika ücretleri güvenlik işçilerine yansıtılmaktadır. Bu durumun da acil olarak düzeltilmesi, güvenlik işçilerinin sertifika yenileme harçlarının Bakanlık tarafından karşılanması gerekmektedir.

## **TAYİN ve BECAYİŞ İŞÇİNİN KANAYAN YARASI**

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Personel Daire Başkanlığı'nın 31.05.2018 tarih ve 467 sayılı yazısının 3'üncü maddesinin 1 inci fıkrasında "mevzuat hükümleri kapsamında söz konusu işçi personelin iller arası atanmalarına ilişkin bir düzenleme bulunmadığından bu aşamada işçi personelin iller arası ataması yapılamayacak olup, yeni bir düzenleme olması durumunda ayrıca bildirilecektir" denilerek hiçbir işçinin il dışı tayin ve becayış talebi değerlendirilmemektedir.

Bakanlığa bağlı işyerlerinde daimî işçi olarak çalışmakta olan sürekli işçilerin aile bütünlükleri bozulmuş, boşanma hadiselerinde artış yaşanmaya başlamıştır. Bu bakımdan **eşleri zorunlu tayin gerektiren mesleklerde çalışanlar ile şehit/gazi, engelli yakını olan, süregelen hastalığı olan vb. işçilerin tayin/becayış hakkının ivedilikle verilmesi hususunda bir kanuni düzenleme yapılması gerekmektedir.**

## **EK DERS KARŞILIĞI ÇALIŞAN ÖĞRETMENLER TOPLU SÖZLEŞMEYE DAHİL EDİLMELİDİR**

Bakanlık bünyesindeki kurumlarda ek ders ücreti karşılığında görev yapan öğretmenler de tıpkı diğer işçiler gibi toplu iş sözleşmesinden eksiksiz bir şekilde faydalandırılmalıdır.

Kurumlardaki öğretmenler, tıpkı okullarda olduğu gibi müfredata ait bütün ders ve etkinlikleri hayata geçirdiği ve o kurumdaki öğretmenlerden farkları olmadığı ve aynı hizmeti vermelerine rağmen, uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesine dahil edilmemektedirler. Bu eşitsiz uygulamanın bir an önce giderilmesi gerekmektedir.

## **ILO’NUN 177 SAYILI EVDE ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİNE GÖRE BAKANLIĞA BAĞLI KURUMLARDA YAPILAN UYGULAMA EV TİPİ ÇALIŞMA KAPSAMINA GİRMEZ**

Evde çalışma yöntemi; eve iş verme, ev hizmetleri görme ve evde bağımsız çalışma biçimlerinde karşımıza çıkmaktadır. Bizim çalışma alanımızı, eve iş verme şeklinde ortaya çıkan **Evde Hizmet Sözleşmeleri** oluşturmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO), 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı göz önüne alınarak Evde Hizmet Sözleşmesi’nin tanımı şu şekilde yapılabilir;

*“Ulusal kanunlar, yönetmelik ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve bağımsızlığa sahip olmayan kişinin, kendi evinde veya işverenin işyeri dışında kendi seçtiği diğer yerde, bir ücret karşılığında malzeme, donanım ve kullanılan diğer girdilerin, kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, işveren tarafından belirlenen mal veya hizmetlerin üretimi için iş görmeyi üstlendiği sözleşmedir.”*

Türk Borçlar Kanunu m.461 hükmü ise evde hizmet sözleşmesini, “...işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme” olarak tanımlamıştır.

Bu tanım, ILO’nun tanımı ile uyumludur. Özetle, evde hizmet sözleşmesi, bağımsız çalışma için gerekli olan özerkliğe sahip olmayan evde çalışanın, kendi evinde veya işyeri dışında kendi seçeceği bir yerde, ücret karşılığında, bir veya birden fazla işveren tarafından verilen mal ve hizmetleri üretmeyi taahhüt ettiği sözleşmedir.

Tanımdan anlaşıldığı üzere evde hizmet sözleşmesinin unsurları, **işyeri dışında** (çoğunlukla evde) çalışmak, ücret, bağımlılık, iş görme ve anlaşmadır. Bir hizmet sözleşmesinin evde hizmet sözleşmesi olması için **işçinin işyeri dışında çalışması** gerekmektedir. Evde çalışan, işverenin denetim ve gözetimi altında işyeri dışında, çoğunlukla evde çalışır. Evde çalışmayacaksa işçi, çalışacağı yeri kendi belirler.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı işyerlerinin tamamı bakanlığa bağlı işyerleridir ve bu durumda yukarıda izah edilen 177 sayılı ILO Sözleşmesi’nde belirtilen evde çalışmayla açıkça çelişmektedir.



Bu nedenlerle, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı işyerlerinde yürütülen hizmetin ev tipi çalışma olup olmadığı hususunun çok acil şekilde masaya yatırılması ve işçilerin İş Kanunu'ndan doğan haklarının iade edilmesi gerekmektedir.

### **FAZLA MESAI KAVRAMI KANUNA AYKIRI UYGULANIYOR**

ÇEKOM ve ÇES'de görev yapan personele imzalatılan sözleşmenin 3.maddesinde; *“Ev tipi sosyal hizmet birimlerinin ev hizmetleri olarak İş Kanunundan istisna tutulduğu, 7/24 esası ile çalışılan bir iş yeri olduğu, işçi bir tam gün çalışıp 48 saat dinlenme yapıp, bir ayda 11 gün çalışır; aynı sözleşmenin 5. maddesi 1. fıkrasında; bir ayda 11 günden fazla çalışma olması durumunda fazla çalışma ücreti ödenir”* ifadesine yer verilmiştir.

Diğer yandan ilgili sözleşmenin 5. maddesinin 3.fıkrasında *“24 saat çalışan personelin çocuğun okulda olduğu veya uyuduğu zamanlar dinlenme saati olup, bu da en az 7,5 saattir”* denilmektedir. Sözleşmenin bu kısmı **mevcut mevzuata aykırıdır**. Dinlenme saatlerinde evin işleri ile ilgilenilmesi, diğer evlerin sorunları ve eksikliklerinin tamamlanmasına yardım edilmesi, evden kaçan olduğunda diğer evlere takviye personel gönderilmesi gibi bazı fiili durumlar vardır. Zaten ağır bir iş yükü olan üyelerimizin bir de böylesi fiili durumlar karşısında mesai saati mefhumu gözetmeden görevlerine devam ederken, işyerinde geçirilen sürelerin tamamının çalışma süresi olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Bu konuda verilmiş **yargı kararları** da bulunmaktadır.

Öte yandan bu evlerde 3 bakım elemanı sayısının yetersiz olduğu, en az 4 bakım elemanı olması veya joker personel bulundurulması gerektiği Bakanlığa defalarca iletilmiştir. Farklı sebeplerle personel ayrılışlarının olması nedeniyle **evler kapatılma aşamasına** gelirken, bazı evlerde 2, bazı evlerde ise 1 bakım elemanı ile hizmet verilmekte, yıllık izin, ücretsiz izin, rapor, doğum izni vb. hallerde iş yükü mevcut personele yüklenmektedir.

Bu evlerde birçok bakım elemanının 11 günden fazla çalıştığı tespit edilmesine rağmen, Bakanlığın fazla mesai onayı vermemesi veya uygulamada fazla mesai ücreti yerine izin verilmesi gibi farklı yollara başvurusu nedeniyle personel, hakkı olan fazla mesai ücretini alamamaktadır.

Fazla mesai yaptırılan yerlerde ise ücret yerine izin kullandırma uygulamasına gidilirken, kanun gereği 1,5 katı verilmesi gereken izinler bire bir kullandırılmaktadır. Bu süreç sadece personeli değil, evlerde kalan korunma ve bakım altındaki çocuklarımızı da olumsuz etkilemeye başlamıştır.

Ev sorumluları tarafından yapılması gereken iase, yazlık, kışlık çocuk giyim alışverişleri ve evrak düzenleme işlemleri de söz konusu personele yüklenmekte, bakıcı personel aynı zamanda okul takip işleri, hastane ve rapor işlerinin de sorumlusuymuş gibi muamele görmektedir.

### **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GÖRMEZDEN GELİNİYOR**

Sendikamız ile Bakanlığın taraf olduğu Toplu İş Sözleşmesi'nin 17'nci maddesinde sözleşmeden yararlanan tüm işçilerin haftalık çalışma saati açık ve net bir şekilde 45 saat olarak belirlenmesine rağmen, Borçlar Kanunu'nun uygulandığı (!) bu evlerde ayda 11x24 saat çalışma sistemi uygulanmaya devam edilmektedir.

Toplu İş Sözleşmesi'nin 17'nci maddesine göre haftalık çalışma süresi 45 saati geçen dönemlerde, fazla çalışma ücretinin 18. maddeye göre ödenmesi gerekmektedir.

Öte yandan, ÇEKOM'larda geçirilen tüm süreler çalışılmış sayılacağından, Toplu İş Sözleşmesinin 29. maddesine göre ödenecek olan sorumluluk tazminatlarınının 3'lü vardiya düzenine göre, yani 26 gün üzerinden ödenmesi gerekmektedir. Ancak kurumlar sadece gelinen nöbet/gün sayısı kadar ödeme yapmakta olup, bu durum 24 saat aralıksız bir şekilde iş yerinde çalışan işçiyi mali açıdan da mağdur etmektedir.

### **3-KURUMLARDA YAŞANAN SIKINTILAR**

#### **ÇOCUK HİZMETLERİNDE YAŞANAN SORUNLAR:**

1) Korunma ve bakım altındaki dezavantajlı çocuklarımızın sürekli gözetim altında olması gerekmektedir. Bakım elamanlarına çocuğun bakımının yanında yemek, temizlik, idare temizliği, kişisel alışverişlerinin yaptırılması, rahatsızlanan çocukların hastaneye götürülmesi, hemşire tarafından takibinin yapılması gereken ilaçların verilmesi gibi görevler yaptırılırken, bakım personeli dışındaki diğer personele bahçıvanlık, temizlik, araç kullandırılması, kalorifer yakılması, kurbanlık koyun vb. kesiminin yaptırılması,

2) Personel eksikliği nedeniyle yıllık izinlerin düzenli/zamanında kullanılamaması, yazın çocuklar ailedeyken zorunlu olarak kullandırılması ya da sadece idarenin belirlediği tarihlerde kullanılmasına izin verilmesi, 1 gün izin alanlardan 3 gün yıllık izin düşürülmesi,

3) Kurum tarafından hazırlanan çalışma listesinde personelin belirtilen yerler dışında yazılı olmayan görevlendirmelerle başka evlere takviye gönderilmesi, buralarda herhangi bir olumsuzluk karşısında sorumluluğun işçiye yüklenerek cezai işlemlere maruz bırakılması,

4) Toplu sözleşme uygulamaları hususunda, mutemetlikler arasında farklı uygulamalar yapılması,

5) İşçilerin bordrolarını görebileceği bir sistemin olmayışı ve toplu ödeme listelerinin WhatsApp uygulaması gibi programlardan atılması, bordro istendiğinde (iş olmadığı istenmesin, dilekçe versin vb. denilerek) personele zorluk çıkartılması,

6) İşçinin refakat izni olmadığı için kendi çocuklarının hastalık durumunun nöbete denk geldiği zamanlarda idare tarafından izin için sorun çıkarılması,

7) Bakıcı anne ve babalarda 24/48 çalışmada ara dinlenmenin 7,5 saat olarak düşülmesi,

8) İş görmezlik raporu veya yıllık izin dönemlerinde idare tarafından, 7,5 saatlik dinlenme süreleri düşülerek çalışma saat borçları çıkartılması,

9) İdarenin bazı işçilere karşı olumsuz tutum geliştirmesi sonucu, aynı kişilerin sürekli farklı farklı evlerde görevlendirilmesi, bunun da işçilerin iş yeri olan çocuk evinde iş arkadaşlarıyla, sorumlu olduğu çocuklarla ve işle ilgili motivasyonlarını derinden etkileyerek iş verimini düşürmesi,

10) Özellikle sevgi evlerinde bakıcı personelin bakabileceği kadar çocuk barındırılması (Bazı evlerde bu sayı 10 çocuğa kadar çıkabilmekte),

11) ÇEKOM'lar da bakım personeli olarak çalışan işçilere, ev sorumlusu görevlilerin kendi sorumluluk alanındaki işleri devretmesi, bu hususta bir denetimin bulunmaması, ev sorumlusu sayısında artış yapılmaması,

12) Refakatçi olarak hastanelerde görevlendirilen personelin yol ve yemek ücretlerinin karşılanmaması veya kısmi karşılanması,

13) Borçlar Kanunu'na tabi gösterilen işçiler dışında, İş Kanunu'na tabi çalışan işçilerin de fazla mesai ücretinin ödenmemesi,

14) Korunma ve bakım altındaki çocukların intihara teşebbüs etmesi, dışarıya kaçması, kaçma girişiminde bulunması veya birbirleriyle kavga etmesi durumunda işçilerin sorumlu tutulup cezai işlem uygulanması,

15) Eski (öteden bu yana gelen) kadrolu işçiler 01.11.2019 tarihinden itibaren, İŞKUR üzerinden açıktan atanan işçiler ise ilk işe giriş tarihinden itibaren, KHK ile kadroya geçişi yapılan işçiler ise 01.11.2020 tarihinden itibaren Sendikamız tarafından imzalanan toplu iş

sözleşmesinden yararlanması, ancak İŞKUR üzerinden açıktan atanan ve kadrosu İl Müdürlüğü veya SHM'lerde olan işçiler 01.11.2020 tarihinden itibaren Bakanlık tarafından iş kollarının değiştirilmesi ile birlikte işe başlayış tarihinden 31.10.2020 tarihine kadar toplu iş sözleşmesinden geriye dönük haklarını alamaması,

16) Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik kapsamında 3'lü vardiyada çalışan kadın personelimizin gece 23:00 vardiyasından çıktığında ulaşımı için servis sağlanmaması, taciz, tecavüz, gasp, ölüm vb. korkularıyla ve araç bulmakta zorlanarak evlerine gitmek zorunda kalmaları,

17) Kuruluşlarda korunma ve bakım altındaki bireyler için kullanılan her türlü elektronik vb. diğer eşya/malzemelerin bozulması/arıza olması durumunda işçilerden mevzuata ve vicdana aykırı kesintilerin yapılması,

18) 2021 yılı için fazla mesai ve hafta tatiline denk gelen çalışma karşılığı ödenecek mesai ücretlerinin ödenekleri için MYS sisteminden fazla mesai butonu kaldırılmış olması, bakanlık arandığında ise "bu yıl için Cumhurbaşkanlığı tarafından fazla mesai ödemeleri kaldırıldığı" şeklinde bir izahatın yapılması, Toplu İş Sözleşmesinin 19 uncu maddesi gereğince çalışma karşılığının ödenmemesi.

### **YAŞLI VE ENGELLİ HİZMETLERİNDE YAŞANAN SORUNLAR:**

1) Koronavirüsün (COVID-19) nedeniyle engelli ve yaşlı bakımları için 7-10-14 günlük sabit vardiyalı sistemde çalışılmasına rağmen fazla mesai ücreti ödenmemektedir.

Söz konusu Toplu İş Sözleşmesinin 17'nci maddesinde sözleşmeden yararlanan tüm işçilerin haftalık çalışma saati açık ve net bir şekilde 45 saat denilmesine rağmen, yapılan çalışmanın sadece 11 saatinin mesaiden sayılacağı gerekçesiyle fazla mesai yapılmadığı Bakanlığın görüşüyle bildirilmiştir.

2) Korunma ve bakım altındaki dezavantajlı engelli ve yaşlı bireylerin sürekli gözetim altında olması gerekmektedir. Bakım elamanlarına bireylerin bakımının yanında yemek, temizlik, idare temizliği, kişisel alışverişlerinin yaptırılması, neredeyse 10-11 bireyin duş, vücut ve kişisel temizliğinin 1 bakım elemanına yüklenmesi, rahatsızlanan bireylerin hastaneye götürülmesi, hemşire tarafından takibinin yapılması gereken ilaçların verilmesi gibi görevler yaptırılırken, bakım personeli dışındaki diğer personele bahçıvanlık, temizlik, araç kullandırılması, kalorifer yakılması vb. işler yaptırılması,

3) Kurumların bazılarının ev tipi olmasına rağmen evin her köşesine kamera sistemi yerleştirip, evdeki bakım personelinin her an kontrol edilmesi, hiçbir şekilde özel yaşantı olmaması, özellikle pandemi sürecinde iş yerinde 7-10-14-20 gün aralıksız kalımlarda uyku, dinlenme gibi özel ihtiyaçlara öncelik verilmemesi,

4) Engelli bireylerin mental olması nedeniyle doyduğunu bilmemesi, fiziksel ve zihni davranışlarını kontrol edememesi nedeniyle yönlendirmelerde sıkıntı yaşanması, istemedikleri bazı şeyler zoraki yapıldığında bu durumun şiddet/kaba muamele olarak değerlendirilmesi,

5) Engelsiz yaşam merkezlerimizde çalışan bakım personelinin, 15 yaş üstü çocuk ve 50 yaş altı yetişkin bakımında, bedensel olarak tam gelişimini sağlayamamış vatandaşlarımızla hizmet ettikleri göz önüne alındığında bu bireylerin beslenmesi (biberonla beslenenler vs.) banyoları, giydirilmeleri, okula götürüp getirilmeleri, alt temizliklerinin yapımı gibi ağır iş tanımlarının sabır, güç, vicdan, şefkat gibi hasletlerde yapıldığının öneminin kurum tarafından kavranamaması,

6) Buralarda görev yapan personelin istirahat mekanlarının, bakım alan dezavantajlı grupların bulunduğu mekanlardan ayrı belirlenmemesi, istirahate ilişkin yeterli ekipmanın sağlanmaması, psikolojik destek verilmemesi,

7) Huzurevlerinde çalışan personelin zaten ağır olan yaşlı bakım ve sağlık hizmetlerinin yanı sıra başka işlerde çalıştırılması, yaşlı bireylerin yaptırmak istemedikleri bakım uygulamalarında işçilere karşı iftiralarda bulunması karşısında İdarenin tutumu, hastalık, düşme, yaralanma gibi olayların olması nedeniyle sorumluluğun doğrudan ve sadece işçiye yüklenerek cezai işlemlere maruz bırakılması,

8) Toplu sözleşme uygulamaları hususunda, mutemetlikler arasında farklı uygulamalar yapılması,

9) İşçilerin bordrolarını görebileceği bir sistemin olmaması nedeniyle bordro istendiğinde (iş olmadıkça istenmesin, dilekçe versin gibi) personele zorluk çıkartılması,

10) 2021 yılı için fazla mesai ve hafta tatiline denk gelen çalışma karşılığı ödenecek mesai ücretlerinin ödenekleri için MYS sisteminden fazla mesai butonu kaldırılması, Bakanlık arandığında bu yıl için Cumhurbaşkanlığı tarafından fazla mesai ödemeleri kaldırıldığının belirtilmesi, Toplu İş Sözleşmesinin 19 uncu maddesi gereğince çalışma karşılığının ödenmemesi,

11) Engelli merkezlerine bağlı umut evlerinde **memur olarak** görev yapanların izolasyona aykırı bir şekilde günü birlik işe gidip gelmeleri, ancak işçilerin aynı evde 15 gün sabit vardiyada çalışmaları, Pandemi sürecinde kurum içindeki diğer memurlarda ve yemekhane personeline izolasyon uygulanmazken işçilerde izolasyon uygulamasına devam edilmesi,

12) Pandemi sürecinde çalışma saatleri hesaplarında “yıllık izin ve rapor kullanan işçilere” telafi çalışması adı altında çalışma süresi eksik denilerek mesai tamamlanması ve ücretinin ödenmemesi,

13) Engelli ve yaşlı bireylerin bulunduğu kuruluşlarda, TİS 29 uncu maddesine göre ödenecek olan sorumluluk tazminatlarının zihinsel yetilerini ara ara kaybetmeleri, anlık durumlarından kaynaklı olarak işçilere karşı fiziksel şiddet uygulamaları, bulaş ve ölüm risklerinin fazla olması vb. gerekçelerle sorumluluk tazminatlarının üçlü vardiya şeklinde yani 26 gün üzerinden ödenmesi gerektiği, ancak kurumların sadece geldiği nöbet gün sayısı kadar ödemek için ısrarcı olması,

14) Refakatçi olarak hastanelerde görevlendirilen personelin, hastanındaki de dahil olmak üzere yol ve yemek ücretlerinin karşılanmaması,

15) Kuruluşlarda korunma ve bakım altındaki bireyler için kullanılan her türlü elektronik vb. diğer eşya/malzemelerin bozulması/arıza olması durumunda işçilerden kesinti yapılması,

16) Eski (öteden bu yana gelen) kadrolu işçiler 01.11.2019 tarihinden itibaren, İŞKUR üzerinden açıktan atanan işçiler ise ilk işe giriş tarihinden itibaren, KHK ile kadroya geçişi yapılan işçiler ise 01.11.2020 tarihinden itibaren Sendikamız tarafından imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmışlardır.

Ancak İŞKUR üzerinden açıktan atanan ve kadrosu İl Müdürlüğü veya SHM’lerde olan işçiler 01.11.2020 tarihinden itibaren Bakanlık tarafından iş kollarının değişmesiyle birlikte işe başlayış tarihinden 31.10.2020 tarihine kadar toplu iş sözleşmesinden geriye dönük haklarını alamamaları,

17) Bu kurumlarda, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik kapsamında 3’lü vardiyada çalışan kadın personelimiz için gece 23:00 vardiyasından çıkan çalışanlara servis sağlanmaması karşısında, taciz, tecavüz, gasp, ölüm vb. korkularıyla karşı karşıya kalmaları ve araç bulmakta zorlanarak evlerine gitmek zorunda bırakılmaları,

## **KADIN HİZMETLERİNDE YAŞANAN SORUNLAR:**

1) Korunma ve bakım altındaki kadın bireylerin sürekli gözetim altında olması gerekmektedir.

Buralarda görev yapan personele, rahatsızlanan bireylerin hastaneye götürülmesi, hemşire tarafından takibinin yapılması gereken ilaçların verilmesi gibi görevler yaptırılırken doğrudan sorumlu olan personele farklı görev/işler yaptırılması,

2) Bu kurumlarda sosyal hizmet işçisi olarak görev yapan personelin öz bakım görevlerinin dışında tüm işlerde görevlendirilmesi, sorumluluk alması gereken personelin yapacağı işlerde gerekli liyakatleri olmamasına rağmen işçilere sorumluluk yüklenmesi (ilaç dağıtımı gibi), müracaatçıların uygun şekilde yerleştirilmesi görevinin yüklenmesi (uzman ve amirlerin yapması gereken),

3) Toplu sözleşme uygulamaları hususunda, mutemetlikler arasında farklı uygulamalar yapılması,

4) İşçilerin bordrolarını görebileceği bir sistemin olmayışı bordro istendiğinde (iş olmadığı istenmesin, dilekçe versin gibi) personele zorluk çıkartılması,

5) 2021 yılı için fazla mesai ve hafta tatiline denk gelen çalışma karşılığı ödenecek mesai ücretlerinin ödenekleri için MYS sisteminden fazla mesai butonunun kaldırılması, Bakanlık arandığında bu yıl için Cumhurbaşkanlığı tarafından fazla mesai ödemeleri kaldırıldığı belirtildiğinden, TİS 19 uncu maddesi gereğince çalışma karşılığının ödenmemesi,

6) Eski (öteden bu yana gelen) kadrolu işçiler 01.11.2019 tarihinden itibaren, İŞKUR üzerinden açıktan atan işçiler ise ilk işe giriş tarihinden itibaren, KHK ile kadroya geçişi yapılan işçiler ise 01.11.2020 tarihinden itibaren Sendikamız tarafından imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmışlardır.

Ancak İŞKUR üzerinden açıktan atan ve kadrosu İl Müdürlüğü veya SHM'lerde olan işçiler 01.11.2020 tarihinden itibaren Bakanlık tarafından iş kollarının değişmesiyle birlikte işe başlangıç tarihinden 31.10.2020 tarihine kadar toplu iş sözleşmesinden geriye dönük haklarının alınamaması,

7) Pandemi sürecinde çalışma saatleri hesaplarında "yıllık izin ve rapor kullanan işçilere" telafi çalışması adı altında çalışma süresi eksik denilerek mesai tamamlanması ve ücretlerinin ödenmemesi

8) Kadın bireylerin bulunduğu kuruluşlarda, TİS 29 uncu maddesine göre ödenecek olan sorumluluk tazminatlarının üçlü vardiya şeklinde yani 26 gün üzerinden ödenmesi gerektiği, ancak kurumların sadece geldiği nöbet kadar bu ücreti ödemek için ısrarcı olması,

9) Refakatçi olarak hastanelerde görevlendirilen personelin yol ve yemek ücretlerinin karşılanmaması veya kısmi karşılanması,

10) Bazı kuruluşlarımızda 24 saat üzerinden çalışmalar yapılmakta, 24 saatin 14 saatinin mesaiden sayılırken, 10 saatinin dinlenmeden sayılması, ayrıca 3 saati için fazla mesai ücreti ödenmemesi.

\*\*\*

Yukarıda pek çok detay verilerek sıralanmış olan sorunlarımız sosyal hizmet çalışanlarının görev yaptığı tüm kurum ve kuruluşlarda benzerlikler oluşturmaktadır.

İş kolunun tek yetkili sendikası olarak başta üyelerimiz olmak üzere sağlık ve sosyal hizmet işçilerinin kazanılmış haklarından geriye gitmeden, yeni hak ve kazanımları için mücadelemize, işveren kurum ve kuruluşlarının reel durumlarını da dikkate alarak istişare yoluyla çözmek yönünde ilke kararımız bulunmaktadır.

Sendikamız tarafından kurumlarda üyemiz olarak çalışan işçilerle doğrudan yapılan görüşmeler sonucu elde edilen verilerin rapor olarak aktarılmasının Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın çözüm odaklı girişimlerine katkı sağlayacağına inanıyoruz.

Saygılarımızla.