

Bölge Çalıştayları Raporu ve Politika Öneri Metni

Eylül 2023
ANKARA



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir





**MEMUR SENDİKALARI KONFEDERASYONU
GENÇ MEMUR-SEN**

**GENÇ MEMURLARIN ÖZLÜK HAKLARI BÖLGE
ÇALIŞTAYLARI RAPORU VE POLİTİKA ÖNERİ METNİ**

'Hakkını Bilecek Genç Memurlar Gelecek'

EYLÜL 2023
ANKARA

**Memur-Sen Adına Sahibi**

Genel Başkan Ali YALÇIN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Ramazan ÇAKIRCI

Yayın Kurulu

Mahmut Faruk DOĞAN

Levent USLU

Hüseyin ÖZTÜRK

Hacı Bayram TONBUL

Soner Can TUFANOĞLU

Ali YILDIZ

Hamza ÖKSÜZ

Ahmet GÖK

Proje Danışmanı

Öğr. Gör. Mesut Emre BALCI

Proje Yasal Temsilcisi

Muhammed Ümit ÇİFTÇİ

Proje İrtibat Kişisi

Av. Hacer YILMAZ

Editörler

Öğr. Gör. Fatih Muhammed ÇAKMAK

Cem Furkan BAKIRCI

Raportörler

Arş. Gör. Muhammed ORUÇ

Arş. Gör. Muhammed Yasir OKUMUŞ

Arş. Gör. Ömer Faruk UĞURLU

Cem Furkan BAKIRCI

Hasan YAĞDIRAN

İstatistik Sorumlusu

Sümeyye Ayyüce ŞAHİN DEMİR

Grafik-Tasarım

Adnan Menderes AYDIN

ISBN: 978-605-72202-2-6

Baskı

EPA-MAT Basın Yayın LTD. ŞTİ.

[0312] 394 48 63

Atıf için: Genç Memurların Özlük Hakları: *Bölge Çalıştayları Raporu ve Politika Öneri Metni*, (2023), Ankara: Genç Memur-Sen Genel Merkezi.

Kolaylaştırıcılar

Psk. Būřra EKİNCİ
Av. Hūseyin ARAZ
Burçin ŪNVER
Ebubekir ERGİN
Elif TŪRKAY
Osman Tekin GŪZEL
Ömer Faruk OTACI
Sefa ŪNAL
Taha DOĞAN

Medya Sorumluları

Abdullah Nuri GŪMŪř
Dilara KARABULUT
Fatma Zişan CEYHAN
Semih YILDIRIM

Koordinatör Yapı

Memur Sendikaları Konfederasyonu

Eğitmenler

Őđr. GÖr. Fatih Muhammed ÇAKMAK
Av. Muhammed Furkan ARSLAN
Av. Berat KILIÇ
Av. Kerem İkbal ULUDAĞ
Av. Fatih YAĞMUR
Adnan Menderes AYDIN
Burçin ŪNVER
Hakan EKİNCİ
Hasan YAĞDIRAN
Ömer Faruk OTACI

Paydaşlar

Sivil Yaşam Derneği
Sivil Toplum Destekleme Derneği
Mozaik İnsan Kaynakları Geliştirme
Derneği
Eğitim-Bir-Sen Sakarya 1 No'lu Şube

Destekleyen Kurum

TŪrkiye Ulusal Ajansı

İÇİNDEKİLER

Takdim.....	4
Önsöz	6
Teşekkür.....	8
1. Bölüm: Bölge Çalıştay Raporları.....	10
İç Anadolu Bölge Çalıştayı	12
Ege Bölge Çalıştayı	30
Akdeniz Bölge Çalıştayı	44
Marmara Bölge Çalıştayı.....	58
Karadeniz Bölge Çalıştayı	74
Güneydoğu Anadolu Bölge Çalıştayı	86
Doğu Anadolu Bölge Çalıştayı	102
2. Bölüm: Anket Değerlendirmesi ve Politika Öneri Metni	116
Anket Değerlendirmesi.....	117
Politika Öneri Metni.....	146
3. Bölüm: Etkinlikler ve Basından Görseller	154
Etkinlikler	155
Basından Görseller	157

Takdim

Kamu personel rejimi ile personelin planlama ve sunum süreçlerinde aldıkları rol, kamusal hizmetin niteliğini etkilemektedir. Özlük hakları, kamusal hizmetin üretimindeki verimi optimal noktada gerçekleştirecek insan unsurunun yani memurun, kamu hizmetine içkin motivasyonunu diri tutacak önemli bir unsurdur. Kamusal alana olan ilgi, bu alanı biçimlendiren paydaşlardan memur kesiminin özlük haklarındaki 'daha iyi' arayışını da tetiklemektedir.

Bu motivasyonla hayata geçirilen 2022-1-TR01-KA154-YOU-000069414 sözleşme numaralı "Genç Memurların Özlük Hakları" projesi, Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen) koordinatörlüğünde yürütülen ve Türkiye Ulusal Ajansı tarafından Erasmus+ kapsamında desteklenen bir Avrupa Birliği projesidir.

Paydaş kuruluşlar, Sivil Yaşam Derneği, Sivil Toplum Destekleme Derneği, Mozaik İnsan Kaynakları Geliştirme Derneği ve Sakarya Eğitim-Bir-Sen bileşenlerinden oluşmaktadır.

Projenin öncelikli odağı Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlar ile Yükseköğretim Kuruluna bağlı kurum ve kuruluşlarda çalışan, 18-30 yaş aralığındaki memurlar ve aday memurlardır.

Projenin amacı; hedef kitlenin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların tespiti, çözüm önerilerinin geliştirilmesi, beklenti ve taleplerinin öğrenilmesi, böylelikle bireysel ve mesleki becerilerin geliştirilmesi, özlük haklarının iyileştirilmesi, verimin artırılması, yönetici-çalışan uyumunun sağlanması ve kamusal aidiyetin güçlenmesidir.

Proje kapsamında; Türkiye'nin 7 bölgesinde 7 bölge çalışmayı düzenlenmiştir. Hedef kitle içerisinde yer alan memurların çalıştaylar süresince tespit ettikleri sorunlar ve bu sorunlara getirdikleri çözüm önerileri ile 1769 kişinin katılımıyla yapılan anket çalışmasının sonuçları dikkate alınarak bir politika öneri metni geliştirilerek rapor haline getirilmiştir. Proje nihayetinde Ankara'da gerçekleştirilecek olan Ulusal Zirve ile çalışma tamamlanacaktır.

Önsöz

Ali YALÇIN
Memur-Sen
Genel Başkanı

ADİL BİR DÜNYA GENÇLERİN OMUZLARINDA YÜKSELECEK

Dünyamız bugün küresel çapta örgütlü bir kötülüğün hâkimiyeti altındadır. Her geçen gün daha fazla sofistike yöntemler kullanan bu örgütlü kötülük insanı kutsaldan uzaklaştırmakta, kutsalı hayatın her alanından dışlamaktadır. İnsanın ontolojik olarak reddi demek olan kutsalın reddi; adaletin, merhametin, ahlakın paranteze alınması emperyalizme alan açmaktadır. Bu düzene insanlığın güçlü itirazı, maa-lesef insanın kendisine yabancılaştırılmasından dolayı mümkün olamamaktadır. Ahlaki bir varlık olarak insanı yeniden keşfetmek, insanı varlık hiyerarşisinde doğru yere oturtmak mevcut dünyayı kuran zihniyetin kodlarına sahip kitlelerin yapabileceği bir şey değil. Çünkü bu zihniyetin insanı, bu sofistike yeni sömürü biçimine rıza göstermekte, hatta bunu bizzat arzulamakta ve kendi kendinin sömürsünü yapmaktadır. O nedenle bu fasit daireyi çağın beyni uyuşturulmuş zavallıları değil, medeniyetimizin diriltici soluğuyla vakti kuşanmış İslam medeniyetinin çocukları aşabilir. Bu meşum çemberi kırmak medeniyet değerlerimizin salık verdiği üzere *post-truth* söylemine karşı hakikati, transhümanizme karşı insanı savunmakla mümkün.

Kurucu Genel Başkanımız Merhum M. Akif İnan, “Biz yeni bir uyanmanın, ayağa kalkmanın davasındayız. Tarihî misyonumuzu, çağdaş anlamda yeniden yüklenmenin davacısıyız.” derken bu gerçeği ve bu gerçeğin bize yüklediği sorumluluğu özetliyor. Yeni ve adil bir dünyayı savunma sorumluluğu, tarihten tevarüs ettiğimiz kadim değerlerimizi bugünün dünyası ve dili içinde ihya etmeyi gerektirmektedir. Küresel müesses nizamın sömürü iştahı karşısında insanı ve emeği aziz bilerek ayakta tutacak olan gençlerimizdir. Bu ağır yükü üstlenmiş gençlerimizin nitelik kazanması, örgütlenmelerinin sağlanması ve kapasitelerini artırmaları noktasında Memur-Sen olarak sorumluluğumuzun farkındayız. Bu amaçla Genç Memur-Sen’i kurarak başladığımız süreci ADEM Öğrenci Toplulukları ve “Bir Bilenle Bilge Nesil” projesiyle ilerlettik ve her geçen gün yeni çalışmalarla geliştiriyoruz.

Bu bağlamda en büyük yatırımların gençlerimize yapılması gerektiğini inanıyor, Türkiye’nin sahip olduğu genç nüfusun taşıdığı potansi-

yeli en yüksek verimi alacak şekilde harekete geçirmek için eğitimden istihdama geniş bir yelpazede kamusal düzenlemeler yapılması gerektiğini savunuyoruz. Yukarıda kısa bir manzarasını sunduğumuz zeminde varoluş mücadelesinin ekonomik sorunlar ve işsizlikle boğuşarak gerçekleştirilemeyeceğinin farkındayız. Bu nedenle özellikle genç işsizlik sorununun çözülmesi, kamuda istihdam edilen genç kamu görevlilerinin niteliklerinin artırılması, sadece hizmet üreten değil fikir de üreten bir zeminin güçlendirilmesi zorunludur. Bu da bilgi ile bilgeliliği gençlerin şahsında birleştirmekle mümkündür. Genç Memur-Sen'imizin gençlerimizin mesleki ve kariyer gelişimlerine destek olan, sendikal örgütlenmede yer almalarını teşvik eden, gençlerimizin enerjisinden ülkemizin ve sendikalarımızın istifade etmesini güçlendiren her yeni proje ve programı heyecanımızı artırmaktadır. Çünkü bizler, Mehmet Akif İnan'ın ifadesiyle; "Düşüncemizin aydın adaylarını gençlik içinde aramak" gerektiğini düşünüyoruz.

Bu bağlamda, Genç Memur-Sen'imizin koordinatörlüğünde yürütülen ve Türkiye Ulusal Ajansı tarafından Erasmus+ kapsamında desteklenen Genç Memurların Özlük Hakları Projesi'ni son derece önemli ve faydalı buluyoruz. Ankara'da bir ulusal zirve toplantısıyla taçlandırılan bu proje kapsamında yedi bölgede düzenlenen çalıştaylarda Genç Memurların Özlük Hakları üst başlığı altında yapılan istişarelerde genç memurların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri ile beklenti ve talepleri, eğitim ve istihdam ilişkisi, bireysel ve mesleki becerilerin

geliştirilmesi, özlük haklarının iyileştirilmesi, yönetici-çalışan uyumunun sağlanması ve kamusal aidiyetin güçlenmesi gibi temel konular ele alındı. Yüz yüze olarak 200'ü aşkın kişiyle uygulanan projenin anket çalışmaları, dijital toplantılar ve eğitimlerle ulaştığı kişi sayısı 2000 kişiyi geçmiş durumda. Genç kamu çalışanlarının sorun ve beklentilerinin kadın ve engelli bireyler özelinde de irdelendiği, önemli farkındalıkların geliştirildiği bu projenin en önemli çıktıları; 81 ilden katılımın bir tecrübi birikim oluşturması, bölgesel sorunların farklılıklarına dikkat çekmesi, genç memurların sendikal mücadele alanını tanıması, hak arama bilincinin gelişmesi, kamu yönetimine ilişkin politika geliştirme deneyimi edinilmesidir.

Hızına yetişmekte zorlandığımız teknolojik değişimler ve onun getirdiği yeni anlayışlar çalışma hayatını da etkilemekte ve dönüşüme uğratmaktadır. Bu bağlamda, değişime hem kolay ayak uydurma hem de değişime yön verme kabiliyeti en yüksek kesim gençlerdir. Bu bağlamda gerçekleştirilen bu projelerle gençlerimizin çalışma hayatına sadece iş olarak değil fikri düzeyde de dâhil olmasını, bu tür faaliyetlerle entelektüel üretime katkı sunmasını çok değerli buluyorum. Bu vesileyle bu projenin paydaşları olan Genç Memur-Sen başta olmak üzere Sivil Yaşam Derneği, Sivil Toplum Destekleme Derneği, Mozaik İnsan Kaynakları Geliştirme Derneği ve Sakarya Eğitim-Bir-Sen'i tebrik ediyor, bu çalışmaların mutfağında yer alan bütün genç kardeşlerime bu kıymetli çalışmanın hayata geçmesini sağladıkları için teşekkür ediyorum.

Teşekkür

Mesut Emre BALCI
Genç Memur-Sen
Başkanı

ÜRETEN GENÇLİK BÜYÜK TÜRKİYE

Ülkemizin gelişiminin ve uluslararası alanda elde ettiği başarıların temelinde daha genç ve dinamik bir nüfusa sahip olmasının etkisi büyüktür. Çalışabilir nüfusun yoğun olması üretim, sanayi, iş gücü başta olmak üzere pek çok alanda Türkiye'ye büyük avantaj sağlamaktadır. Avrupa'nın en genç nüfusuna sahip olan ülkemizde gençlerin gelişimine yönelik yatırımlar daha önemli hale gelmekte ve gençlerin sahip olduğu potansiyeli göz önünde bulundurarak geleceğe özgüvenle bakacak şekilde yetişmesi önem arz etmektedir.

Her alanda olduğu gibi kamu alanında da gençler verimli, üretken ve pratik bir yaklaşıma sahiptir. Kamunun kendine has çalışma koşulları genç memurların dinamizmiyle daha nitelikli sonuçlar üretebilecek bir noktaya evrilebilecek durumdadır. Çalışanın işveren ile ilişkisinde sahip olduğu yasal hakları ifade eden özlük hakları, kamu yararını sağlayan kamusal hizmetin sunumu ve sürdürülebilirliği üzerindeki etkisi itibarıyla kamu işverenin gündeminde merkezi bir noktayı teşkil etmektedir. Aynı zamanda kamu personelinin sahip olduğu özlük haklarının gelişmişliği ile kamunun işleyişinde görülen başarı arasındaki bağıntı, kamu yönetiminin tarihsel süreç içerisindeki evrimiyle birlikte artış eğilimi göstermektedir. Bu gelişmeler akademi dünyasını özlük haklarına ilişkin araştırmalara yöneltmiş ve alan yazında gözle görülür bir artış kaydedilmiştir. Bu noktada odak gruba yeterli düzeyde temas edebilen, pratik düzleme aktarılabilir, politika yapıcıları

harekete geçirecek ve somut çözüm önerilerini ortaya koyabilecek çalışmaların kamu personel yönetimi sürecine daha fazla katkı sağlayacağı aşikardır.

Kamuda özlük haklarına yönelik atılacak adımlar sendikaların talepleri doğrultusunda kamu işverenin iradesiyle gerçekleşecektir. Kamu çalışanlarının sorunlarının ve bu sorunlara üretilecek çözümlerin tespit edilerek ifade edilmesi noktasında çalışanlarla doğrudan iletişim oldukça önemlidir. Rasyonel tespitlerden ve kapasite analizinden bağımsız bir tutumla atılacak adımlar, kamu personel yönetimine ilişkin mevcut sistemi ve işleyişi ileri bir noktaya taşımaya aksine geriye götürecektir.

Genç Memur-Sen olarak ülkemizde kamu hayatında bulunan gençlere yönelik gerçekleştirmiş olduğumuz çalışmalarda genç kamu çalışanı arkadaşlarımıza doğrudan ulaşarak gençlerin kamuda daha çok varlık gösterebilmesini önemsiyoruz. Gençlere karşı sorumluluğunun bilincinde bir gençlik teşkilatı

olarak, daha iyi arayışında varlık göstermek suretiyle katma değer üretecek çıktılar ortaya koymayı sürdürüyoruz. Hitap ettiğimiz kitle itibarıyla kamu hayatını gençlerin gözünden incelemeyi, gençlerin tespitlerini ve önerilerini politika yapımcılarla buluşturmayı ve bu vesileyle kamu hizmetini genç bir perspektiften değerlendirmeyi amaçlıyoruz. Türkiye Ulusal Ajansı desteği ile Türkiye'nin yedi bölgesinde, özlük haklarının, o bölgelerde kamu hizmeti sunan gençler tarafından değerlendirildiği yedi çalıştay bir ulusal zirve toplantısı ile nihayete erdiriyoruz. Yaklaşık 2000 genç kamu çalışanının katıldığı anket sonuçları ile ortaya konan çalıştay çıktıları, bir politika metin önerisiyle ilgililerin dikkatine sunuyoruz. Kamu hayatındaki gençlerin hassasiyetlerini değerlendirdiğimiz bu projenin kamu personel yönetimi noktasında göz önünde bulundurulacak temel çalışmalardan biri olmasını ve çalışmamızın tüm genç kamu çalışanlarına katkı sunmasını ümit ediyor, proje kapsamında emeği geçen tüm arkadaşlarımızı tebrik ediyorum.

GENÇ MEMURLARIN ÖZ LÜ K HAKLARI

I.BÖLÜM

BÖLGE ÇALIŞTAY RAPORLARI





İç Anadolu Bölge Çalıştayı

12-15 OCAK 2023
KONYA



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir





MEMUR SENDİKALARI KONFEDERASYONU
GENÇ MEMUR-SEN

İÇ ANADOLU BÖLGE ÇALIŞTAYI

'Hakkını Bilecek Genç Memurlar Gelecek'

12-15 OCAK 2023
KONYA



Proje Danışmanı

Öğr. Gör. Mesut Emre BALCI

Proje Yasal Temsilcisi

Muhammed Ümit ÇİFTÇİ

Proje İrtibat Kişisi

Av. Hacer YILMAZ

Editörler

Öğr. Gör. Fatih Muhammed ÇAKMAK

Cem Furkan BAKIRCI

Raportör

Hasan YAĞDIRAN

Eğitmenler

Öğr. Gör. Fatih Muhammed ÇAKMAK

Hakan EKİNCİ

Hasan YAĞDIRAN

Kolaylaştırıcılar

Ebubekir ERGİN

Ömer Faruk OTACI

Grafik-Tasarım

Adnan Menderes AYDIN

Medya Sorumlusu

Dilara KARABULUT

Katılımcılar

Abdulkadir KIZILARSLAN

Abdulkadir ÖZTÜRK

Ayşe YAMAN

Bahadır METİN

Batuhan ÇİMEN

Büşra EREN

Doğukan TOĞAY

Emre GÖKTEPE

Enes BOSTAN

Enes Furkan SEZGİN

Gamze TEKAY

İbrahim ESENDEMİR

Mete Mehmet KARSAVURAN

Mustafa EMİNOĞLU

Mücella HASİPEK

Onur ÖNEL

Özge METİN

Tuğba ÖZEN

Yasin GÖL

Koordinatör Yapı

Memur Sendikaları Konfederasyonu

Paydaşlar

Sivil Yaşam Derneği

Sivil Toplum Destekleme Derneği

Mozaik İnsan Kaynakları Geliştirme
Derneği

Eğitim-Bir-Sen Sakarya 1 No'lu Şube

Destekleyen Kurum

Türkiye Ulusal Ajansı

OTURUMLAR

Beş ayrı masada beyin fırtınası gerçekleştirilerek genç memurların çalışma hayatından beklentileri, karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri katılımcılar tarafından ele alınmıştır.

Hizmet İçi Eğitim, Mesleki Gelişim ve Oryantasyon Süreci

Hizmet İçi Eğitim, merkezde, taşrada ve talepleri halinde özel öğretim kurumlarında görevli personelin meslekleri ile ilgili bilgi, beceri, tutum, performans, verimlilik ve motivasyonlarının artmasını sağlayan planlı eğitimlerdir. Mesleki gelişimi destekleyen bu eğitimlerin temel düzeyi, oryantasyon süreçlerinde işletilmektedir.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Genç memurlar, özlük hakları hakkında yeterli bilgiye sahip olamamaktadır.
- Adaylık döneminde, görev tanımı ve kanuni haklar konusunda bilgilendirme yapılmamakta ve oryantasyon süreci işletilmemektedir.
- Meslek hayatının başındaki öğretmenlere öğretmenlik dışında memuriyete bağlı idari işler yaptırılmaktadır.
- MEB bünyesinde aşçı, şoför gibi unvanlarla çalışan memurların görev tanımları belirgin bir şekilde yapılmamakta ve or-

yantasyon eğitimleri yetersiz kalmaktadır.

- Amirler tarafından doğrudan veya dolaylı olarak mobbing uygulanmaktadır.
- Mesleki eğitim yetersiz kalmaktadır.
- Başta öğretmenlik mesleği olmak üzere üniversite eğitimi süresince mesleğe ilişkin yapılan stajlar, mesleki hayatının başında olan memurlar için gerekli ve yeterli tecrübeyi kazandıramamakta ve bu tür stajlarda bir uygulama birliği bulunmamaktadır.
- Temel ve hazırlayıcı eğitimin içerik noktasındaki niteliği zayıf kalmaktadır.
- Mesleki gelişim ve kariyer için lisansüstü eğitim ve dil eğitimi çeşitli kurumlar tarafından sunuluyor olsa da realitede öğretmenler başta olmak üzere memurlar için bu eğitimlere katılım konusunda yeterli destek verilmemekte; eğitimlere katılım noktasında izin durumu söz konusu olmamaktadır.
- Eğitimciler, mesleğe başladıklarında genel olarak tecrübe sahibi olmadıkları için kendilerini diğer çalışma arkadaşlarına karşı yetersiz hissetmekte ve rekabetsiz ortam bunun sebebi olarak görülmektedir.

- Meslek bazlı yetiştirme programları genel olarak yapılmamaktadır.

Çözüm Önerileri :

- Adaylık sürecinde ve genç memurluk döneminde oryantasyon eğitimleri artırılabilir. Mevzuat veya özlük hakları noktasında kitapçık – seminer – konferans çalışmaları yapılabilir.
- Adaylık mevzuatı ve görev tanımları dikkate alınarak aday memurların idari işlemleri azaltılıp asli işleri ve mesleki işleri öne çıkarılabilir.
- Kamu personelinin görev tanımında bulunan; “Müdürün veya amirin vereceği diğer işleri yapar.” maddesinin içeriği tam olarak detaylandırılarak sınırlarının çizilmesi sağlanabilir.
- Genç memurlar sık sık ziyaret edilebilir, durumları sorulabilir ve böylece bilgi sahibi olunan şikayetlerin üzerine gidilebilir.
- Kurum memnuniyet anketi veya mevcutların geliştirilmesi gerekmektedir.
- Amirlik – Müdürlük ücretleri – maaşları artırılabilir, artırım usul ve kriterleri netleştirilebilir ve denetim gerçekleştirilebilir.
- Üniversite son sınıfta yapılması gereken stajların süreleri revize edilebilir, sahte stajlar denetimle tespit edilebilir ve staj çıktı (defter) kontrolü yapılabilir.
- Staj ücretlerinin lisede verilirken üniversitede verilmemesi sebebiyle ortaya çıkan verimin azalması durumunu aşmaya yönelik düzenleme yapılabilir.
- KPSS-B kadro memurların, aday memurluk süresi sonrasında bağlı oldukları kurumlar tarafından hizmet sınıflarına göre düzenli olarak eğitim almaları sağlanabilir.
- Mesleki eğitimler güncellenebilir ve gündeme yönelik yüz yüze verilmesi sağlanabilir.
- Genç memurlara yüksek lisans – yabancı dil – bilişim – bilgisayar vb. alanlarda verilen eğitimler artırılabilir ve eğitimi tamamlayanlara sertifika takdimi yapılabilir.
- Lisansüstü eğitim ve dil eğitimi için izin süreçleri bu eğitimlere teşvik edici mahiyette düzenlenebilir.
- Genç memurlara tecrübe aktarımına ilişkin programlar yapılabilir.
- Yöneticilere idarecilik ve personel ile ilişkiler konusunda eğitimler verilebilir.

Mobbing

Mobbing; belli bir kişi veya grup tarafından belli bir kişi ya da gruba yöneltilen sistematik ve sürekli olarak tekrar eden yıpratma, yıldırma, yalnız bırakma, çalışma hayatından soğutma, uzaklaştırma, görmezden gelme vb. gibi davranışların toplamıdır. Mobbing sade-

ce üstün asta olumsuz muamelesi şeklinde olmayıp hem yatay hem dikey hiyerarşiler arasında gerçekleşebilmektedir. Özellikle sözleşmeli veya aday memur statülerindeki çalışanlar için iş tanımının belirsizliğinden kaynaklanan ve kişinin işini kaybetme korkusundan da yararlanarak kişiye iş tanımının dışında iş yüklenmesi mobbinge yol açmaktadır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Çalışma arkadaşları arasında yaşanan uyumsuzluk ve iletişim sorunları, diğer çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerini olumsuz etkilemektedir.
- Mobbingin tanımı, kapsamı ve çeşitleri genel olarak bilinmemektedir. Bu durum, her türlü kişi memnuniyetsizliğinin mobbing olarak algılanmasına sebep olmaktadır.
- İzin yönergesinin yönetici tarafından keyfi yorumlanması ve uygulanması, çalışanlarda aidiyet sorunu, stres ve motivasyon eksikliği gibi birçok sorunun görülmesine sebebiyet vermektedir.
- Memurun talebi dışında amir tarafından verilen resen görevlendirme ve eğitimler, memurun çalışma motivasyonunu düşürmekte, özel ve sosyal hayat kalitesini azaltmaktadır.
- Memurlar arasında mevcut kıdem ve statü farklılıklarından kaynaklanan hak kayıpları tehdit olarak memura yöneltilmektedir. Sözleşmeli personelin işini kaybetme korkusu veya aday memurun adaylığının kaldırılmaması korkusu gibi durumlar tehdit unsuru olarak kullanılabilir.
- Mevzuatta iş tanımı belirgin olmadığı için memurlara kendi iş tanımında yer almayan işlerin de amirleri tarafından verilmesi ve böylelikle mevcuttaki iş yüklerinin artırılması, mental yorgunluğunu ve çalışma barışının bozulmasını beraberinde getirmektedir.
- Genç memurların haklarını tam anlamıyla bilmiyor olmaları, onları olası mobbing durumlarına karşı savunmasız bırakmaktadır.
- Memurların yaptıkları başarılı ve nitelikli çalışmaların amirlerince göz ardı edilip ödüllendirilmemesi, genç kamu görevlilerince motivasyon kaybına ve yılgınlığa sebep olmaktadır.
- Mobbinge maruz kalan kamu görevlileri, delil ve ispat sorunu yaşamaktadır.
- Genç memurların, mesleğe yeni başlamış olmaları nedeniyle ortaya koydukları eleştiri, fikir ve önerilerin amirlerince dikkate alınmadığı görülmektedir.
- İş hayatında yaşanan mobbing doğrudan ve olumsuz bir şekilde aile hayatını etkilemektedir.
- Mobbingin personele karşı uzun süreli olarak uygulanması, psikolojik şiddet döngüsüne neden olmaktadır.

- Yöneticilerin profesyonellikten uzak olması, kişisel meselelerini iş hayatına yansımaları ve liyakat eksikliği, personellerine yönelik mobbing uygulamasını beraberinde getirmektedir.
- Kurum amirleri, siyasi hareketlerin yöneticileri tarafından kişiye özgü kadro tahsisi gibi mevzuat dışı keyfi uygulama talepleri üzerinden mobbinge maruz kalmaktadır.
- Mobbing, iş verimliliğini düşürmekte, kuruma yönelik aidiyet duygusuna zarar vermekte, ast-üst ilişkisinin zedelenmesine, çalışanların psikolojik ve ruhsal sağlığının bozulmasına ve aile hayatının zarar görmesine sebep olmaktadır. Bu durum toplumsal sorunları beraberinde getirmektedir.
- Öğretmenlerin adaylık evresinde sendikali olmaya zorlanması, bir çeşit mobbing ortaya çıkarmaktadır.
- Mobbingle mücadele konusunda farkındalık oluşturmak adına sanat camiasından destek alınabilir.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı bünyesinde usta oyuncularından oluşan geçici bir tiyatro ekibi kurularak konuyla ilgili ironik senaryolar hazırlanabilir.
- Mobbing uygulayan kişilere yer değişikliği yaptırımı uygulanabilir.
- Mobbing uygulayan kişilere yönelik yaptırımlar artırılarak kapsamı genişletilebilir.
- 81 ilde TİHEK'e bağlı tarafsız, bağımsız ve denetlenebilir Mobbing Yönetim Merkezleri kurulabilir, kuruma atanacak yöneticilere belirli bir süre sonra yer değiştirme zorunluluğu ve kendi şehirlerine atanamamaları şartı getirilebilir, ilgili merkezlerde avukat, sosyolog, psikolog ve sosyal hizmet uzmanları istihdam edilebilir, merkezin kararları yaptırım gücüne sahip olabilir, alınan kararlar ve emsal niteliğindeki yargı kararları periyodik olarak merkezin web sitesinde yayınlanabilir.

Çözüm Önerileri :

- Mobbingin tanımı, çerçevesi ve kapsamı mevzuatta açık ve net bir şekilde ifade edilebilir.
- Kamu personelinin (aday memurlar) görev tanımı açık ve net bir şekilde belirlenerek herhangi bir muğlaklığın ortaya çıkması engellenebilir.
- Yöneticilere empati, liyakat ve mobbing konulu eğitimler verilebilir.
- Genç çalışanlara etkili iletişim, duygusal dayanıklılık ve sahip oldukları haklar konusunda öğretici ve bilgilendirici eğitim faaliyetleri yapılarak destek verilebilir.
- Kamu çalışanlarının ortaya koyduğu nitelikli işler merkezi bir sisteme yüklenerek takip edilebilir. Burada puanlama sistemi oluşturularak nitelikli işlerin doğrudan merkezden ödüllendirilmesi sağlanabilir.

- Genç memurların fikir ve önerilerini paylaştıkları ortak bir platform oluşturulabilir.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu hangi davranışların mobbing kapsamında değerlendirileceğine yönelik olarak ilke kararlar çıkartabilir.
- Sendikaların “Mobbing” sayfasında düzenli olarak mobbing ile ilgili yargı kararları paylaşılabilir.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu, TİHEK, KDK gibi kurumların etkinliği artırılabilir. Bu kurumların verdiği kararlara yaptırım gücü getirilebilir.
- Mobbing uygulayanlara karşı kesin ve kararlı bir duruş sergilenerek bireysel bir caydırıcılık sağlanabilir.
- Mobbing ile mücadele konusunda farkındalık ve bilinçlendirme çalışmaları yapılabilir.
- Özellikle öğretmenlerin adaylık sürecinde sendikalı olmaya zorlanması engellenebilir.
- Sendikal haklar ve sendikalı olmanın avantajları hakkında bilgilendirme yapılabilir, nihai karar bireylere bırakılabilir.

Kurumsal Aidiyet

Kurumsal aidiyet, çalışanların kurum ile olan bağlantılarını veya bağlarını ifade eder. Çalışanların kurumlarında kendi menfaatlerinin gözetildiğine ve fikirlerine değer verildiğine

ilişkin algıları, çalışma koşullarından duydukları memnuniyet ve kendilerini kurumlarıyla özdeşleştirme düzeyi kurumsal aidiyet bilincini etkileyen önemli unsurlardır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Kurum içinde amirler, personellere yönelik olarak liyakatli görevlendirme ve atama yapmamaktadır.
- Kurumlar arası iletişimsizlik meydana gelmektedir. Kurumsal aidiyet idareciler tarafından önemsenmemektedir.
- Yönetim – veli – öğrenci arasındaki iletişim kopukluğu yaşanmaktadır.
- Kurumlarda denetim yetersiz düzeyde kalmaktadır.
- Maaş – Emek ilişkisi dengeli değildir.
- Statü ve kıdem meselesi kurumsal aidiyeti zedelemektedir.
- Kurum içi oda – masa – imkân problemi zaman zaman kurumsal bağları zayıflatabilmektedir.
- Kişisel tutum ve davranışlar, kurum kültürü gibi lanse edilebilmektedir.
- Personeller arası iletişim kopukluğu yaşanmaktadır.
- Birimlerde personeller arası gruplaşmalar meydana gelmektedir.
- Bireysel gayretler kurumsal tembelliğe yenik düşmektedir.

- Mesleki gelişim etkinliklerinin içeriği boş olmaktadır.
- Mesleki yükselmeler farklı kurumda veya birimde gerçekleşmektedir.
- Taşrada ulaşım zorluğu, fiziksel kapasite yetersizliği, güvenlik ve çevre problemleri gündeme gelmektedir.
- Okullarda donanım ve yazılım alanında sorunlar yaşanmaktadır.
- Eğitimciler öğrenciler ile devam konusunda sorunlar yaşamaktadır. Bu konudaki yaptırımların etkili olmamakta ve adaleti tesis edememektedir.
- Liyakatsizlik hâkim olmaktadır.
- Yerleşmiş bir kurum kültürü ve geleneği yoktur.
- Amirler arasında çatışma ve gruplaşmalar oluşmaktadır.
- Yenilikçi yaklaşımlara karşı kapalı olunmaktadır.
- Yükselme kıdem esasına dayandırılmaktadır.
- Personeller arasında sosyal ilişkileri geliştirecek faaliyetler icra edilebilir.
- Kurumların marka imajının artırılması gerekli olup, ilgili birimlere yönelik proje, etkinlik vb. noktalarda eşitlik ve adalet sağlanmalıdır.
- Kurumlarda yer alan yöneticilere iletişimsizlik sorununu çözmeye yönelik eğitimler verilebilir.
- YÖK ve MEB personeline, belirli aralıklarla personel memnuniyet anketi yapılabilir.
- Kurumlarda, personelin sorunlarına yönelik çözüm üretecek minvalde danışma masası mekanizmaları oluşturulabilir.
- Okul – Veli – Öğrenci arasındaki iletişimi artırmaya yönelik Yozgat Valiliğinin Aile Okul Projesi örnek alınabilir ve yaygınlaştırılabilir.
- Üniversitelerde yer alan idari kadrolara, akademik personel haricindeki diğer personel göz önünde bulundurularak atama yapılabilir. Örneğin, Daire Başkanı kadrosuna Prof.Dr. yerine mali birimdeki şube müdürü atanabilir.

Çözüm Önerileri :

- Kurum içinde amirler, personellerine yönelik olarak liyakatli görevlendirme ve atama yapılabilir.
- Adaletin sağlanmasına yönelik kurum içi çeşitli mekanizmalar oluşturulabilir.
- Kurumların, personellerine yönelik sunduğu fiziki imkan kapasitesi geliştirilebilir.
- İdari işleyişe yönelik kurumsallık artırılabilir.
- YÖK-Üniversite-Kalite Kurullarının işlevselliği artırılabilir.

- Farklı statüye sahip çalışanların aynı işi yapmalarının önüne geçilebilir. Örneğin, Kadrolu Öğretmen, Sözleşmeli Öğretmen, Ücretli Öğretmen, Uzman veya Baş Uzman Öğretmen aynı işi yapsa da statüleri farklıdır.
- Bireysel gayretin kurumsal tembelliğe yenik düşmemesi adına; personellerin görev tanımlarının sınırları netleştirilebilir, personelin bireysel gayreti ve ekstra başarıları göz önünde bulundurulabilir, teşvik edici ve ödüllendirici uygulamalar aksatılmaksızın hayata geçirilebilir.
- Kurum içi motivasyon artırılabilir.
- Kişisel mesleki gelişime katkı adına; kütüphane, veri tabanı, lisanslı yazılım noktasında çeşitli imkanlar sunulabilir, YÖK – Üniversite döner sermayelerinin % 5'inden az olmamak kaydıyla ilgili alanlara kaynak ayrılabilir, YÖK – Üniversitelerde rektör ve personelin katılımıyla açık kapı istişare toplantıları yapılabilir ve personelin sorun ve talepleri alınabilir, mesleki gelişim programlarının etkinliği ve kalitesi artırılabilir, üniversitelerde düzenlenmesi talep edilen açık kapı toplantılarının MEB'in il ve ilçe taşra teşkilatlarındaki en üst düzey amirin ve ilgili personelin katılımıyla yapılması sağlanabilir. Okullarda yaşanan güvenlik ve fiziki kapasite sorunu çözülebilir.
- Taşrada yer alan okullarda öğretmenlerin yaşadığı ulaşım sorunu giderilebilir.
- Öğrencilere yönelik mevcuttaki disiplin kurallarının uygulanabilirliği ve denetimi artırılabilir.
- Gruplaşmanın engellenerek personeller arası kaynaşmanın sağlanması adına sosyal aktiviteler yapılabilir.
- Yöneticilere yenilikçi bir vizyon benimsetilebilir.
- Okul aile birliği yapısı güçlendirilebilir.
- Bilimsel Araştırma Yönetmeliği revize edilerek tüm öğretim elemanlarının projelerde yetkili olmasının önü açılabilir.
- Yönetici atamalarında mülakat sistemi kaldırılarak daha şeffaf bir sistem oluşturulabilir.
- TÜBİTAK gibi kurumların finanse ettiği projelerde, öğretmeni teşvik edecek ve maddi destek sağlayacak düzenlemeler hayata geçirilebilir.

Hak Mücadelesi: Genel ve Sendikal Haklar

Sendika; çalışanların, çalışma hayatına ilişkin problemlerini çözmek, ortak çıkarlarını ve haklarını korumak, geliştirmek amacıyla kurdukları örgütlere denilmektedir. Sendikalar, yıllardır memurların sosyal ve ekonomik haklarını koruyan ve gözeten müesseselerdir. Bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünü koruyan sendikal hakların kullanılmasında etkinliği arttıran ve azaltan çeşitli etkenler görülmektedir.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Kurumlar arası iş birliği yetersiz kalmaktadır.
- Sendika tarafından sağlanan toplu sözleşme ikramiyesi yetersiz kalmaktadır.
- Üst yönetim kadrolarında yönetici seçimlerinde sendikalı olup olmamasına göre ayrımcılık yapılmaktadır.
- Sendikal faaliyetlerle ilgili yeterince bilgilendirme yapılmamaktadır.
- Mevzuat yeterince net değildir.
- Atama ve görevde yükselmelerde sendikalar yetersiz kalmaktadır.
- Sahada yeterince aktif olunamamakta ve temsil iyi yapılamamaktadır.
- Hukuk sistemindeki işleyişin sağlıklı olmamasıyla birlikte sendikaların hukuki hakları yeterince koruyamayacağı düşüncesi daha çok benimsenmektedir. Denk kadro farklı işlerde çalıştırılmaktadır.
- Mobbing uygulayan yöneticiye karşı sendikal destek caydırıcı olmamaktadır.
- Sendika üyeleri anayasal haklarını bilmemektedir.
- Sendika, üyeleri arasında eşitlik sağlamamaktadır.
- Genç memurlar sendikaya ilgisiz kalmaktadır.
- Sendikaların memurların sorunlarına çö-

züm önerisi getirmesi, il ya da ilçe yönetimlerinin yaklaşımına göre illere arası farklılık göstermektedir.

Çözüm Önerileri :

- Üye ve temsilci buluşmalarının artırılabilir ve bu alanda iyi model örnekleri sunulabilir.
- Sendika ödeneği üye maaşının %10'una endekslenebilir.
- İlk evliliğini gerçekleştirecek genç memurlara evlilik yardımı adı altında 50.000 TL destek verilebilir.
- Yönetici seçiminde liyakat ve şeffaflık ilkelerine uyulabilir ve MEB bünyesinde mülakat sistemi kaldırılabilir.
- Düzenli oryantasyon ve eğitim süreçleri işletilebilir.
- Görevde yükselme sınavları, 2 yılda bir düzenli olarak yapılabilir.
- Hizmet içi ve kurumsal kapasiteye yönelik eğitimler artırılabilir.
- İl genelindeki kurulların eğitimleri hızlı bir şekilde tamamlanabilir ve denetleme takvimi şeffaf bir şekilde hazırlanabilir.
- Görevini yerine getirmeyenlere karşı ilgili birimler tarafından yönetmelik çerçevesinde yaptırım veya ceza uygulanabilir.
- Sendikacıların izin saatleri yükseltilebilir.
- Gençler Genç Memur-Sen'e daha çok teşvik edilebilir. Alandaki genç kitleye ulaşma noktasında etkinlik artırılabilir.

- Denetleme kurulunda yer alan kişilerin tarafsız ve objektif karar almasını sağlayacak düzenlemeler yapılabilir.
- Yılda iki defa (dönem başlarında) sendika üyelerine sahip olduğu haklar ile ilgili bilgilendirici eğitimler verilebilir.
- Hizmet içi eğitimlerin kalitesi artırılabilir.
- Görev dağılımı açık ve net bir şekilde belirtilerek yazılı olarak ibraz edilebilir ve belirli aralıklarla denetlenebilir.
- Memurlara verilen eğitimin süresi ve niteliği artırılabilir.

Açık Masa

Bu oturumda genç memurlar, belirlenen spesifik oturum başlıklardan sıyrılarak tespit ettikleri sorunları ve bu sorunlara getirdikleri çözüm önerilerini ele almışlardır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Bakanlık nezdinde alınan kararları yerel ölçekte uygulamak için yeterli altyapı mevcut değildir. Buna rağmen, okullarda uygulanan beslenme desteği vb. uygulamalar zorunlu kılınmaktadır.
- Kırsal bölgelerde çalışan öğretmenlerin ulaşım sorunu bulunmaktadır.
- Üniversitelerde çalışan akademik personele sağlanan geliştirme ödeneği diğer idari personellere sağlanmamaktadır.
- Üniversite idari personeline verilen giyim

yardımları yetersiz kalmaktadır.

- Fazla mesai ücretleri yetersiz ve hakkaniyetsizdir.
- Öğretmenlerin hizmet bölgelerinin sınıflandırılmasında coğrafi hususlar gerçekçi bir şekilde değerlendirilmemektedir.
- Zorunlu hizmet bölgesinde çalışan öğretmenlerin maaşlarında farklılık yoktur.
- Okul öncesi ve sınıf öğretmenliği branşlarda haftalık 30 saat derse girildiği için lisansüstü eğitim olanağının bulunmamaktadır.
- Öğretmenlik Meslek Kanunu yetersiz kalmaktadır.
- Okul öncesi eğitim, taşınmalı eğitime dahil edilmemektedir.
- Öğretmenlikte, statü ve maaş farkında dengesizlik vardır.
- MEB bünyesinde çalışan destek personellerin maaş ve özlük hakları yetersiz kalmaktadır.
- Sözleşmeli personeller çakılı kadro, tayin meselesi gibi sebeplerden ötürü aile birliğini sağlamada sorunlar yaşamaktadır.
- Üniversitedeki personellerin tayin hakkı bulunmamaktadır.
- Üniversitede çalışan kurum avukatlarının maaşı, aynı statüdeki diğer meslektaşlarına göre çok düşük kalmaktadır.

- MEB ve YÖK bünyesindeki idareciler liyakat esasına göre atanmamaktadır.
- Düşün izni, 7 gün gibi kısa bir süreyi kapsamaktadır.
- Annelik ve babalık izni süresi yeterli olmamaktadır.
- Öğretmenlerin eğitim ödenekleri yetersiz kalmaktadır.
- Üniversitelerde çalışan idari personele yeterince değer verilmemektedir.
- Pansiyon nöbetleri gündüz nöbetleri ile eş değer sayılmaktadır.
- Bir kısım okul idarecileri, pansiyon nöbetlerine ilişkin görevlendirme yaparken adil davranmamaktadır.
- Üniversitelerde yer alan döner sermaye adil paylaşılmamaktadır.
- Müdür olarak görevlendirilen idarecilere ek ders konusunda düşük ücretlendirme yapılmaktadır.
- MEB bünyesinde çalışan genel idari hizmetler personeline uzun süredir görevde yükselme sınavı yapılmamaktadır.
- Yeşil pasaportu hak etme süresi haddinden fazla uzun gelmektedir.
- Yaşam koşulları, mesafe gibi şartlar dikkate alınarak yolluk ücreti ve ulaşım yardımı gibi imkanlar taşrada çalışan öğretmenlere ve destek personellerine sağlanabilir.
- Öğretmenlere, ders saatleri göz önünde bulundurulmak suretiyle servis ayarlanabilir ve bu imkan MEB tarafından karşılanabilir.
- Akademik personellere sağlanan imkanlar hakkaniyet ölçüsünde idari personellere de sağlanabilir.
- Üniversite idari personeli, akademik personele verilen geliştirme güçlüğü ödeneğinden faydalandırılabilir ve bu yönde gerekli düzenlemeler yapılabilir.
- Kamu personeline yapılan giyim yardımının memur maaş zammına endekslenerek süreç içerisinde artırımı sağlanabilir. Mevcut rakamlar güncellenebilir.
- Fazla mesai ve ek ders ücretleri artırılabilir.
- Birçok okulda sunulan imkânlar ile bölge puanı orantılı gitmemektedir. Bu okullar acilen revize edilebilir.

Çözüm Önerileri :

- Bakanlık nezdinde alınan kararlarda, bölgelerin şartları ve durumu nazara alınarak uygulama planları geliştirilebilir.
- Eksik personellerin (aşçı, şoför ve güvenlik), il milli eğitim müdürlüğünce tespit edilerek tamamlanması sağlanabilir.
- Hizmet puanı güncellemesi belirli aralıklar ile yapılabilir.
- Zorunlu hizmet bölgelerinde çalışan öğretmenlerin ve personellerin ücretlerine hizmet tazminatı eklenebilir.

- Sınıf ve okul öncesi branşlarda öğretmenlik yapanlara, MEB ve YÖK arasında yapılacak bir protokol ile lisansüstü eğitim imkânı oluşturulabilir. Gerekirse hafta sonu ve uzaktan eğitim imkânı sağlanabilir.
- Öğretmenlik Meslek Kanununun kapsamı genişletilebilir ve gerçek anlamda detaylı, uygulanabilir bir Kanun hayata geçirilebilir.
- Kanun yapım sürecindeki çeşitli mekanizmalara öğretmenler de dâhil edilebilir.
- Ek gösterge puanları artırılabilir.
- Okul öncesi eğitimde ivedi bir şekilde taşınmalı eğitim modeline geçilebilir.
- Öğretmenlik Meslek Kanunu, statü ve maaş farkı dengesizliği ortaya çıkarmayacak şekilde revize edilebilir.
- Kıdemler arasındaki ücret farkı artırılabilir.
- MEB bünyesinde çalışan genel idari ve destek personellerinin maaşları yeniden düzenlenerek iyileştirilebilir.
- Sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmenler gibi aile birliği korunabilir.
- Zorunlu hizmet alanı dışına atanan sözleşmeli öğretmenlerin çalıştığı süreler zorunlu hizmetten sayılabilir.
- Zorunlu hizmet için resen atama durdurulabilir ve isteğe bağlı hale getirilebilir.
- YÖK bünyesinde bütün üniversitelerin tabi olduğu tayin sistemi kullanılabilir. YÖK'te çalışan idari personel de bu haktan yararlandırılabilir.
- Üniversitelerde çalışan kurum avukatları kariyer meslek sınıfına dâhil edilebilir. Vergi Müfettişlerine verilen makam tazminatı avukatlara da verilebilir.
- Mesleki sorumluluk sigortasının, genç memurların çalışma sürelerine göre uyarlanarak kurumlar tarafından yapılması sağlanabilir.
- İdareci atamalarında ehliyet ve liyakat esas alınabilir.
- İdareci belirleme kriterleri şeffaf ve adil olarak uygulanabilir.
- Eğitim yöneticisi atanma şartları yeniden düzenlenebilir.
- Memurlara verilen zorunlu mazeret izni süreleri revize edilerek iki katına çıkarılabilir.
- Doğum izni, annenin isteği ile 8+8 haftalık izne ilave olarak 8 hafta daha uzatılabilir. Bu süreçte annenin, ek izni ücretinin bir kısmından feragat ederek alması sağlanabilir.
- Memur anneler için ilk 3 yıl yarı zamanlı ve yarı maaşlı çalışma olanağı getirilebilir.
- Öğretmenlere yapılan kırtasiye yardımında memur maaş katsayısı esas alınarak diğer MEB personelinin de istifade etmesi sağlanabilir.

- Üniversitelerdeki akademik personel ile idari personel arasında ortaya çıkan ast-üst hiyerarşik ilişki sorununu çözmeye yönelik olarak açık ve net yönetmelikler çıkarılabilir.
- Gece nöbeti tutan MEB personeline yönelik belletmenlik ücretleri artırılabilir, gece tarifeleri ile ödenmesi sağlanabilir.
- Pansiyon nöbetleri ile destekleme ve yetiştirme kursları görevlerinin eşit dağılımı hususunda net bir yönetmelik çıkartılarak uygulamadaki adaletsizlikler ortadan kaldırılabılır.
- Üniversitelerdeki döner sermayenin adil dağılımı hususunda kanuni düzenleme yapılabilir.
- Görevlendirme ile okul müdürlüğü veya müdür yardımcılığı yapan kişilerin ek ders saatleri haftalık 18'den 24'e çıkarılabilir.
- MEB ve YÖK bünyesinde çalışan idari personele yönelik görevde yükselme sınavları düzenli aralıklarla yapılabilir.
- Adaylık hariç 3 yıllık görevi süresince sicil olumlu olan YÖK ve MEB personeline yeşil pasaport alma hakkı getirilebilir.

KAPANIŞ PROGRAMI



Kapanış programına Necmettin Erbakan Üniversitesi Öğretim Üyesi Dr. İbrahim ÇETİN, Konya İl Milli Eğitim Müdür Yardımcıları Mahmut ZENGİN ile Aynur TÜRKOĞLU, Konya Memur-Sen İl Başkanı Nazif KARLIER ve Eğitim-Bir-Sen Konya 2 No'lu Şube Başkanı Şenol METİN iştirak etmiştir.





Ege Bölge Çalıştayı

9-12 MART 2023
İZMİR



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir





MEMUR SENDİKALARI KONFEDERASYONU
GENÇ MEMUR-SEN

EGE BÖLGE ÇALIŞTAYI

'Hakkını Bilecek Genç Memurlar Gelecek'

9-12 MART 2023
İZMİR



Proje Danışmanı

Öğr. Gör. Mesut Emre BALCI

Proje Yasal Temsilcisi

Muhammed Ümit ÇİFTÇİ

Proje İrtibat Kişisi

Av. Hacer YILMAZ

Proje Yürütücüsü

Adnan Menderes AYDIN

Editörler

Öğr. Gör. Fatih Muhammed ÇAKMAK

Cem Furkan BAKIRCI

Raportör

Cem Furkan BAKIRCI

Eğitmenler

Hakan EKİNCİ

Ömer Faruk OTACI

Kolaylaştırıcı

Sefa ÜNAL

Grafik-Tasarım

Adnan Menderes AYDIN

Medya Sorumlusu

Abdullah Nuri GÜMÜŞ

Katılımcılar

Adem TOL

Ahmet Yusuf ÇİFTÇİ

Ayşe KİLLİ

Eyüp Ensar ULUDAĞLI

İsmail Can UĞUZ

Mert SİNMAZ

Nebahat TOSUN

Nurhan TERZİOĞLU

Saniye İNCEBAY

Tuğçe AKKUŞ

Yusuf YETKİN

Koordinatör Yapı

Memur Sendikaları Konfederasyonu

Paydaşlar

Sivil Yaşam Derneği

Sivil Toplum Destekleme Derneği

Mozaiik İnsan Kaynakları Geliştirme Derneği

Eğitim-Bir-Sen Sakarya 1 No'lu Şube

Destekleyen Kurum

Türkiye Ulusal Ajansı

OTURUMLAR

Beş ayrı masada beyin fırtınası gerçekleştirilerek genç memurların çalışma hayatından beklentileri, karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri katılımcılar tarafından ele alınmıştır.

Hizmet İçi Eğitim, Mesleki Gelişim ve Oryantasyon Süreci

Hizmet İçi Eğitim, merkezde, taşrada ve talepleri halinde özel öğretim kurumlarında görevli personelin meslekleri ile ilgili bilgi, beceri, tutum, performans, verimlilik ve motivasyonlarının artmasını sağlayan planlı eğitimlerdir. Mesleki gelişimi destekleyen bu eğitimlerin temel düzeyi, oryantasyon süreçlerinde işletilmektedir.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Okul öncesi veya sınıf öğretmenliği gibi tam gün mesai yapmayı gerektiren öğretmenliklerin mesai saatlerinden dolayı, öğretmenlerin lisans üstü düzeyler başta olmak üzere eğitim hayatı kısıtlanmaktadır.
- Hizmet içi eğitimlerin ve seminer eğitimlerinin uzaktan eğitim şeklinde yapılması, eğitimin ciddiyetini azaltmaktadır.
- Oryantasyon süreci için görevlendirilen danışman hocalar aday memura karşı ilgisiz bir tutum seğilemekte; gerekli mentor desteğini sağlamamaktadır.

- İlk görevlendirme sürecinde kurumun tanıtımı, özlük hakkı ile ilgili bilgilendirme ve görev tanımı yapılmamaktadır.
- Unvan değişikliği, alan değişikliği ve görevde yükselme sınavları idarenin inisiyatifine bırakılmaktadır.

Çözüm Önerileri :

- Lisans ve yüksek lisans eğitimlerinde dersler, akşam saatlerinde veya hafta sonu yapılacak şekilde planlanabilir.
- Akademideki personel sayısı artırılarak lisans ve yüksek lisans eğitimi için daha esnek bir zamanlama yapılabilir.
- Online lisans üstü eğitimler yaygınlaştırılabilir ve var olanların kalitesi artırılabilir.
- Lisans veya yüksek lisans eğitimi almak isteyen personel için yapılacak bir kanun düzenlemesi ile eğitim hakkının idarenin inisiyatifine bırakılması engellenebilir.
- Hizmet içi eğitimler yüz yüze ya da online gerçekleştirilerek etkileşim artırılabilir.
- Hizmet içi eğitimler eğitim öğretim süreci içerisinde gerçekleştirilebilir.
- Oryantasyon süreci için görevlendirilen danışman hocalara danışmanlık eğitimi verilebilir.

- İlk görevlendirme sürecinde idare tarafından kurum tanıtımı, özlük hakkı bilgilendirmesi ve görev tanımı yapılabilir.
- Kurumlarda oryantasyon birimleri kurulabilir.
- Unvan değişikliği, alan değişikliği ve görevde yükselme sınavları idarenin inisiyatifinden çıkarılarak standart bir sınav takvimi oluşturulabilir.

Mobbing

Mobbing; belli bir kişi veya grup tarafından belli bir kişi ya da gruba yöneltilen sistematik ve sürekli olarak tekrar eden yıpratma, yıldırma, yalnız bırakma, çalışma hayatından soğutma, uzaklaştırma, görmezden gelme vb. gibi davranışların toplamıdır. Mobbing sadece üstün asta olumsuz muamelesi şeklinde olmayıp hem yatay hem dikey hiyerarşiler arasında gerçekleşebilmektedir. Özellikle sözleşmeli veya aday memur statülerindeki çalışanlar için iş tanımının belirsizliğinden kaynaklanan ve kişinin işini kaybetme korkusundan da yararlanarak kişiye iş tanımının dışında iş yüklenmesi mobbinge yol açmaktadır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Aday memurların mevzuata hakim olmaması, olsa da mevcut haklarını nasıl ve nerede kullanacağını bilmemesi, memuru mobbing faktörüne açık hale getirmektedir.
- Kişilerin-memurların aynı STK, sendika, ideolojiye mensup olmaması ve bunun hoşgörüle karşılanmaması, çalışanlar

arasında gruplaşmaya yol açarak mobbinge sebep olabilmektedir.

- Özellikle Milli Eğitim kurumlarında, Eğitim-Öğretim kadrosu ile Genel İdari Hizmetler arasında görünmez bir hiyerarşi bulunmaktadır. Bu durum çalışma barışını ve iş disiplinini olumsuz yönde etkilemektedir.
- Kurum amirlerinin özellikle iş tanımı, çalışma takvimi ve izin alma konusunda keyfi davranmaları; kurumların bu konuda farklı uygulamalar benimsemeleri mobbinge sebep olabilmektedir.
- Kurum amirlerinin şahsi duygularını işe karıştırmaları, profesyonellikten uzak tavır takınmaları hem kurum aidiyetini zedelemekte hem de çalışma barışını olumsuz etkileyerek mobbinge sebep olabilmektedir.
- Özellikle genç, sendikalı veya haksızlığı karşı susmayan çalışan olmak genç memuru mobbinge açık hale getirebilmektedir.
- Genç memurun işi bilmediği veya tecrübeye sahip olmadığı konusunda var olan ön yargıların bir sonucu olarak; genç memurlara angarya işler yüklenebilmekte ve memur atıl işlere yönlendirilebilmektedir.
- Yükseköğretim kurumlarına vekâleten atamanın esas olup asaleten atamanın istisnai olarak gerçekleşmesi ciddi bir liyakatsizliğe sebep olmaktadır.
- Özellikle bekâr, çocuğu olmayan, ku-

ruma yakın oturan, erkek memurlara iş seçiminde negatif ayrımcılık yapılması memuru yıpratmaktadır.

- Genç memurların evin küçüğü muamelesi görmesi memnuniyetsizlik yaratmakta, özgüveni ve çalışma motivasyonunu olumsuz etkilemektedir.
- Ciddi ve önem arz eden işlerin erkek memurlara verilmesi, idari konularda/pozisyonlarda ve karar mekanizmalarında erkeklerin bulunması ve kadından idareci olmaz anlayışı kadın memurların motivasyonunu düşürmektedir.
- Süt izni, doğum izni, mazeret izni gibi kadın memurlara özgü hakların amirler tarafından hoş karşılanmaması, genç kadın çalışanları aile kurmak ve çocuk sahibi olmak ile kariyer sahibi olmak arasında tercih yapmak zorunda bırakılmaktadır.

Çözüm Önerileri :

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu başta olmak üzere ulusal mevzuata mobbinge ilişkin tanım, kapsam ve yaptırımlar dahil edilebilir.
- Mobbingin ne olduğu, kapsamı, maruz kalındığı takdirde başvurulacak yollar hakkında bilgilendirici hizmet içi eğitimler verilebilir, farkındalık çalışmaları (Kamu spotu, billboard-afiş çalışmaları, kurumlar arası protokol ve ortak çalışmalar, sosyal medyada yaygınlaştırma faaliyetleri vb.) yapılabilir.

- Mobbing uygulayan kişiye yapılacak idari-adli yaptırımlar daha caydırıcı hale getirilebilir.
- Mobbing ihbarlarında süreç daha şeffaf ve objektif, denetlenebilir ve açıklanabilir şekilde yürütülebilir.
- Çalışma hayatı, iş ahlakı, liyakat, değerler eğitimi gibi konular ortaöğretimde müfredata dâhil edilebilir ve üniversitelerde seçmeli ders olarak okutulabilir.
- Çalışma hayatındaki iş ilişkisinin olumsuzlar üzerinden kurulmasının önüne geçilebilir. Bu kapsamda oryantasyon süreci daha fazla önemsenmelidir, kurum içi sosyal etkinlikler artırılabilir, etkili iletişim becerilerinin geliştirilmesi sağlanabilir.
- YÖK kurumlarına atamalar vekaleten değil asaleten yapılabilir.
- Kurum bünyesinde tarafsız ve bağımsız hareket eden; bünyesinde iş yeri uzmanları, psikologlar ve sosyal çalışmacıların yer aldığı bir mobbing birimi kurulabilir.
- Kurumda yaşanan uyuşmazlıkların çözümü için arabuluculuk kurumu geliştirilebilir; kişiler uzlaşmaya teşvik edilebilir ve çözüm odaklı bir anlayış benimsenebilir.
- Kurum amirlerinin liyakat esaslarına göre ve eleyici-belirleyici bir süreçle atanması sağlanabilir.
- Çalışanların; yıldırma, baskı kurma, dışlama durumlarına karşı psikolojik

direncinin artırılması sağlanabilir. Bu bağlamda genç memurlar aynı hedef ekseninde ortak bir platformda buluşturularak kendilerine örgütlü mücadele bilinci de kazandırılabilir.

- Grup olarak memurların dirençleri ve farkındalıkları artırılabilir; aralarındaki dayanışma geliştirilebilir.
- Kurum yöneticilerinin iş ve işlemlerinin mevzuata uygunluğu Sayıştay denetçilerince denetlenebilir; Sayıştay raporları şeffaf bir şekilde kamuoyuyla paylaşılabilir.
- İş bölümünün hakkaniyete uygun ve adil dağılımı sağlanabilir. İş yapmayı bilmeyen kişilerin verilen görev hakkında önceden eğitim alması sağlanarak nitelikli işleyiş sürdürülebilir. Böylece mesai yükünün belli kişiler üzerinde yığılması önenebilir.
- Karar alma mekanizmalarında kadın çalışan sayısının artırılması sağlanabilir.
- Hem kadın hem erkek çalışanların mesai saatleri iş-aile uyumu gözetilerek düzenlenebilir; home office, esnek çalışma gibi yeni nesil çalışma modelleri geliştirilebilir.
- Gündüz bakım evleri ve kreş imkanları artırılabilir, bu konuda doğrudan maddi destek sağlanabilir. Erkek memurlara verilen babalık izni süresi artırılabilir.

Kurumsal Aidiyet

Kurumsal aidiyet, çalışanların kurum ile olan bağlantılarını veya bağlarını ifade eder. Çalışanların kurumlarında kendi menfaatlerinin gözetildiğine ve fikirlerine değer verildiğine ilişkin algıları, çalışma koşullarından duydukları memnuniyet ve kendilerini kurumlarıyla özdeşleştirme düzeyi kurumsal aidiyet bilincini etkileyen önemli unsurlardır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Genç memurların ciddiye alınmamakta ve küçümsenmektedir.
- Kurumda kişiye aktif rol verilmemekte ve geri planda tutulması makul görülmektedir.
- Çalışma arkadaşları arasında uyumsuzluklar yaşanmaktadır.
- Kurumda kişiye alanı/sorumluluğu dışında iş yaptırılmaktadır.
- Amirler, personel arasında adaletsiz iş paylaşımı yapmaktadır.
- Farklı statüdeki personeller aynı oda içerisinde bir arada çalışmaktadır.
- Kurum kişinin hakkını gözetmemektedir.
- Liyakatsiz kademe ilerlemeleri gerçekleştirilmektedir.
- Bazı memurlar çalışma arkadaşları tarafından dışlanmaktadır.
- Eğitimciler tarafından bürokrasi baskısı ile not/devamsızlık durumu vb. değiştirilmektedir.
- Kültür farklılığı sebebiyle eğitimciler/memurlar kendilerini kuruma/şehre ait hissedememektedir.

- Kurumlarda personelin yaşı ilerledikçe boşvermişlik ve aidiyetsizlik artmaktadır.
- Samimiyet ve iyi niyet suistimal edilmektedir.
- Kurumda, çalışana ait kişisel alanın olmaması; kişiye özel ayrı bir oda veya eşya tahsis edilmemesi kuruma karşı aidiyet hissinin oluşmasını zorlaştırmaktadır.
- Uzman öğretmen ve başöğretmen ayrımları dolayısıyla diğer eğitimciler olumsuz etkilenmektedir.
- Takım çalışması yapılmamaktadır.
- Kişisel ilişkiler sebebiyle ortaya çıkan olumsuzluklar (dedikodu, iftira, yakıştıрма vb.) aidiyet sorununa yol açmaktadır.
- Kurum içi sosyal ve kültürel faaliyetler gerçekleştirilmemektedir.
- Kurumlarda cinsiyet eşitsizliği (iş verilmemesi, soğutma vb.) yaşanmaktadır.
- Kadrolu/sözleşmeli/ücretli olarak bir sınıflandırma yapılmaktadır.
- Kurumlarda oryantasyon süreci sürekli hale getirilmektedir.
- Kurum içi işçi ve memur maaş farkı, çalışma barışını olumsuz etkileyerek aidiyet duygusunu zedelemektedir.
- Genç memurun kendisini geliştirmesi/bilinçlenmesi/hakkını araması için uygun zeminler hazırlanabilir.
- Kişisel gelişim eğitimleri(kriz yönetimi, koordinasyon, diksiyon vb.) alması sağlanabilir.
- Asosyal memurlar, sosyalleşmesi ve insanlarla kaynaşması için şahsi görevi dışında aktif rol ve sorumluluk verilerek ön plana çıkarılabilir ve takip edilebilir.
- Oryantasyonlarla birlikte iletişimi arttıracak sosyal etkinlikler ve çalıştaylar yapılabilir.
- Görev tanımı net bir şekilde çizilip amir tarafından takip edilebilir ve korunabilir.
- Haftalık/aylık görev çetelesi tutularak görev dağılımında adalet sağlanabilir.
- Çalışma ortamının fiziki şartları sağlıklı hale getirilebilir, eğer imkan yoksa aynı statüdeki memurlar daha rahat hareket edebilsin diye aynı ortamda istihdam edilebilir.
- Kurumun kişilerin haklarını gözetmesi için kişilerin kendi haklarını bilmesi gerekir. Memurlar STK'ler ile hareket ederek donanımlarını arttırabilir ve bilinçlenebilirler.
- Mobbinge uğramayacağını amiri tarafından garantisi/güveni verilebilir.

Çözüm Önerileri :

- Genç memurlar idari pozisyonlara teşvik edilebilir.

- Ortak faaliyet/etkinlik vb. sosyal faaliyetlerin artırılması ile memurların birbirleri-ne alışması ve kaynaşması sağlanabilir.
- Kurum, memuru kültüre/şehire/insanlara alıştırarak için çeşitli etkinlikler(veli etkinlikleri, buluşmalar, öğrenci evi ziyareti, mahalle ziyareti vb.) gerçekleştirebilir, kaynaşma ve tanışmayı mümkün kılabilir.
- Memurlar, emekli oldukları zaman alacakları maaş ile çalıştıkları zaman alacakları maaş arasındaki fark azaltılarak emekli olmaya teşvik edilebilir, emeklilik zamanı geldiği halde emekli olmayanların o vakitten itibaren maaşı düşürülebilir.
- Değerler eğitimi seminerleri gibi etkinlikler(adab-ı muaşeret dersi vb.) artırılabilir.
- İstişare toplantılarına önem verilebilir; kurum ve işleyişle alakalı bir karar alınırken kurum çalışanlarının da eleştiri, fikir ve önerileri dikkate alınarak kurumsal aidiyet duygusu güçlendirilebilir.
- Kurum içi hiyerarşi, sınav değil “cv” üzerinden; lisansüstü eğitim durumu, yabancı dil bilgisi, bilgisayar programlarına hâkimiyet gibi somut ölçütlere göre yapılacak bir başarı üstünlük sıralaması üzerinden kurulabilir.
- Kurum içerisinde verilecek görev ve sorumlulukların çalışanlara ilgi ve yeteneklerine göre paylaşılması, böylelikle tüm çalışanların sürece dâhil olup yapılan işi ve kurumu benimsemesi sağlanabilir.
- Ahlak ve edep başta olmak üzere değerler hakkında sohbetler, toplantılar, seminerler verilerek bilinç artırılabilir.
- İdari cezaların artırılabilir ve takip edilmesi sağlanabilir.
- Kurumlarda çalışan personel/memur için sosyo-kültürel kulüp ve toplulukların kurulması teşvik edilebilir.
- Kurum içerisindeki idari pozisyonlarda ve görev dağılımlarında karşılaşılan eşitsizlikleri aşmak için “%30-%50” oranında kadın personele öncelik verilebilir ve bu teşvik edilebilir.
- Kurumlarda oryantasyon sürecinin yayılması ve dönemlik sabitlenmesi sağlanabilir.

Hak Mücadelesi: Genel ve Sendikal Haklar

Sendika; çalışanların, çalışma hayatına ilişkin problemlerini çözmek, ortak çıkarlarını ve haklarını korumak, geliştirmek amacıyla kurdukları örgütlere denilmektedir. Sendikalar, yıllardır memurların sosyal ve ekonomik haklarını koruyan ve gözeten müesseselerdir. Bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünü koruyan sendikal hakların kullanılmasında etkinliği arttıran ve azaltan çeşitli etkenler görülmektedir.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Memurlar, sendikal haklarıyla ilgili bilgi sahibi değildir. Sendikalar; sendika, sendikacılık ve sendikal haklarla ilgili oryantasyon süreçlerini yeterince işletmemektedir.

- Sendikalar, üyelik sürecinde üyelerine yönelik buldukları vaatleri yerine getirmemektedir.
- Sendika yönetimlerinde erkeklere öncelik verilmekte ve kadınların varlığı sınırlı düzeyde kalmaktadır.
- Sendikalar, üyelerinin bireysel taleplerinde gösterdikleri etkin mücadeleyi toplu sözleşme gibi hükümetle karşı karşıya geldikleri taleplere ilişkin meselelerde gösterememektedir.
- Dezavantajlı bir grubu temsil eden (engelliler vb.) sendika üyelerinin talepleri için devlet kurumlarıyla ve yöneticileriyle karşı karşıya gelmekten kaçınılmaktadır.
- Sendika yöneticileri, üyelerinin kazanımlarından ziyade bireysel menfaatleri için çalışmaktadır.
- Sendika üyeleri, kimi yerlerde haklarını savunacak sendika temsilcisini tanıamaktadır.
- Sendika temsilcisi, kimi yerlerde üyelik süreci haricinde üye ile temas kurmamakta ve sorun ve talepleriyle ilgilenmemektedir.
- Zaman zaman "Bizim sendikamız", "Bizden Biri" yaklaşımı benimsenerek sorun çözme eğilimleri gösterilmekte; hak ve emek mücadelesi anlayışı zedelenmektedir.
- Kimi sendika temsilcilerinin, sendika genel kurul dönemlerinde faaliyetlerini

hızlandırma sendikal mücadele ve temsiliyete dair olumsuz bir algı oluşturmaktadır.

- Sendikalar, kendi üyeleri arasındaki uyuşmazlıklarda hak mücadelesi yürütememekte; üye kaybı kaygısı yaşayarak arabuluculuk yapmayı tercih edebilmektedir.

Çözüm Önerileri :

- Online ve/veya yüz yüze eğitimler yapılabilir ve dijital bir platform oluşturulabilir.
- Sendika yönetimlerinde çalışması için kadınlara en az %30 oranında kontenjan ayrılabilir.
- İllerde yıllık olarak sendika fuarları düzenlenebilir ve her sendika, üye adayına sendikasını tanıtabilir. Bu tanıtım adaylık eğitimleri sırasında da yapılabilir. Hiçbir memurun, bu tanıtımlara katılmadan sendika üyesi olamaması önerilir.
- Yetkili sendika sayısı artırılabilir. Yetkili sendikalar arasındaki oylama sürecinde, sendikaların oy ağırlığı bağlamında oransal dağılım yapılabilir.
- Kurum sendika temsilcileri, üyelerle düzenli aralıklarla toplantı yapabilir ve ilişkilerini geliştirebilir.
- Sendikalar, yüz kızartıcı suçlarda üyesinin hakkını savunmayı reddedebilir.

- Sendikalar, üyelerine konuya bazlı anket yapabilir ve anket sonucu doğrultusunda hükümetle pazarlık yapmaya mecbur bırakılabilir.
- Sendika yöneticilerine ve temsilcilerine zorunlu olarak değerler eğitimi verilebilir.
- Bazı alanların atama sayısı sınavdan sonra belirlenmektedir.
- YÖK ve MEB entegre çalışmamaktadır.
- Liyakatsiz yönetici seçimi yapılmaktadır.
- Sendikalılara yönetici pozisyonlarda öncelik tanınmaktadır.

Açık Masa

Bu oturumda genç memurlar, belirlenen spesifik oturum başlıklardan sıyrılarak tespit ettikleri sorunları ve bu sorunlara getirdikleri çözüm önerilerini ele almışlardır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Kurumlar ile memurların engellilik durumu arasında uyumsuzluk bulunmaktadır.
- Kurumlarda kemikleşmiş yaşlı kadrolar bulunmaktadır.
- Maaş yetersizliği yaşanmaktadır.
- Sabahları devlet kurumları kahvaltı salonuna dönüşmektedir.
- İç hat, şahsi telefon gibi kullanılmaktadır.
- Devlet kurumlarında israf (yemek, kağıt, elektrik, su vb.) yapılmaktadır.
- Teknolojik cihazlar eski ve yetersiz kalmaktadır.
- Lisanslı programlar(office, windows vb.) verilmemektedir.
- Atama kriterleri her yeni atamada değiştirilmektedir.
- Şehir bazında açılan kadrolar adaletsiz dağıtılmaktadır.
- Engelli personelin ihtiyaçları SGK tarafından yeterli düzeyde karşılanmamaktadır.
- Yeniden atama veya tayinde 3 yıllık süre uzun gelmektedir.
- Siyasi görüşten kaynaklanan ayrışmalar yaşanmaktadır.
- Kurumlarda ısıtma ve soğutma sorunları yaşanmaktadır.
- Fazla mesai yapanların mesai ücreti ödenmemektedir.
- YÖK personeli çoğu imkanlardan(lojman vb.) yararlanamamaktadır.
- Lojman ve öğretmenevi imkanları yetersiz kalmaktadır.
- Yeşil pasaport geç verilmektedir.
- Yol ve yemek ücreti maaş içinde yer almaktadır.
- Ödenekler orantısızdır.
- Eğitim ödeneği yetersiz kalmaktadır.
- Temizlik personeline kadrolu olmaktan kaynaklanan bir keyfilik oluşmaktadır.

Çözüm Önerileri :

- Emeklilik ikramiye katsayısı artırılabilir.
- Tatmin edici ve alım gücünü yükseltici maaş düzenlemesi yapılabilir.
- Kurumların harcamaları ile mevcut kaynakları ne şekilde kullandıkları denetlenebilir; kaynakların verimli kullanımı puanlanarak milli servetin israfı önlenir; kurumlara verilen puan üzerinden ceza, muafiyet ve ödül şeklinde düzenlemeler öngörülebilir.
- Eski teknolojik cihazlar yenileriyle değiştirilebilir.
- YÖK personelinin imkânları (lojman, sosyal tesis, konaklama vb.) artırılabilir.
- Yüksek lisans veya doktora yapan öğretmenlerde, öğretmenlik unvanı verilirken yıl şartı aranmayabilir.
- Hakkında kesinleşmiş bir disiplin cezası bulunmamak kaydıyla; lisans mezunu memurlarda 5 yıl, ön lisans mezunu memurlarda 6 yıl ve ortaöğretim mezunu memurlarda 7 yıl çalışmış olmak koşuluyla kendilerine yeşil pasaport alma hakkı tanınabilir.
- İşçilere sunulan imkanlar(yol, yemek, kıyafet vb. destekler) memurlara da sunulabilir.
- Temizlik personeline denetim getirilebilir.

KAPANIŞ PROGRAMI



Kapanış programına İzmir Memur-Sen İl Başkanı Sayın Ali KAYA, İzmir Büro Memur-Sen İl Başkanı Sayın Mucip ULUDAĞ, Genç Memur-Sen İzmir İl Başkanı Sayın Mücahid ALTINIŞIK ve Genç Memur-Sen Manisa İl Başkanı Sayın Abdullah Said GÜNEŞ ile İl Yönetim Kurulu üyeleri iştirak etmiştir.



Akdeniz Bölge Çalıştayı

6-9 NİSAN 2023
ANTALYA



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir



SIYAMDER





MEMUR SENDİKALARI KONFEDERASYONU
GENÇ MEMUR-SEN

AKDENİZ BÖLGE ÇALIŞTAYI

'Hakkını Bilecek Genç Memurlar Gelecek'

6-9 NİSAN 2023
ANTALYA



Proje Danışmanı

Öğr. Gör. Mesut Emre BALCI

Proje Yasal Temsilcisi

Muhammed Ümit ÇİFTÇİ

Proje İrtibat Kişisi

Av. Hacer YILMAZ

Editörler

Öğr. Gör. Fatih Muhammed ÇAKMAK

Cem Furkan BAKIRCI

Raportör

Arş. Gör. Muhammed ORUÇ

Eğitmenler

Av. Muhammed Furkan ARSLAN

Hakan EKİNCİ

Kolaylaştırıcılar

Elif TÜRKAY

Ömer Faruk OTACI

Taha DOĞAN

Grafik-Tasarım

Adnan Menderes AYDIN

Medya Sorumlusu

Abdullah Nuri GÜMÜŞ

Koordinatör Yapı

Memur Sendikaları Konfederasyonu

Katılımcılar

Abdullah Hasan ÖZER

Abdullah ŞENDUR

Ayşe ATINÇ

Barış SAĞLIK

Betül PAKÖZ

Burcu TÜRK

Canan BULUT

Emrah DERİCİ

Emre Orhan KAHRAMAN

Enes KALYONCU

Fatih COŞKUN

Gamze BOZAN

Gülcan ÖNCAN

Hazel Kübra ALTUN

Hulusi SAĞIR

Kerem Tarık ŞAHİNER

Maide ÖZMEN

Mehmet ERGİN

Mehmet İNEKÇİ

Menekşe CEYNAKLI

Merve KAPLAN

Metehan KODAZ

Mustafa TOPRAK

Mücahit ÇOPUR

Nazife KOZAN

Pınar YİĞİT

Sait Can SAÇMA

Paydaşlar

Sivil Yaşam Derneği

Sivil Toplum Destekleme Derneği

Mozaik İnsan Kaynakları Geliştirme
Derneği

Eğitim-Bir-Sen Sakarya 1 No'lu Şube

Destekleyen Kurum

Türkiye Ulusal Ajansı

OTURUMLAR

Beş ayrı masada beyin fırtınası gerçekleştirilerek genç memurların çalışma hayatından beklentileri, karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri katılımcılar tarafından ele alınmıştır.

Hizmet İçi Eğitim, Mesleki Gelişim ve Oryantasyon Süreci

Hizmet İçi Eğitim, merkezde, taşrada ve talepleri halinde özel öğretim kurumlarında görevli personelin meslekleri ile ilgili bilgi, beceri, tutum, performans, verimlilik ve motivasyonlarının artmasını sağlayan planlı eğitimlerdir. Mesleki gelişimi destekleyen bu eğitimlerin temel düzeyi, oryantasyon süreçlerinde işletilmektedir.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Mesleğe başlangıç sürecinde özlük hakları ve görev tanımı hakkında gerekli bilgilendirmeler yapılmamakta veya yapılan bilgilendirmeler yeterli olmamaktadır. Mesleğe başlangıçta oryantasyon eğitimi verilmekte ama ilerleyen zaman diliminde özlük haklarına, görev tanımına veya genel hususlara ilişkin gerekli güncellemeler yapılmamaktadır.
- Genel itibariyle, hizmet içi eğitim veren öğreticilerin gerekli hazırlığı eğitimden önceden yapmamış olması sorun oluşturmaktadır. Hizmet içi eğitimde, öğre-

tinin alana ilişkin donanımları yetersiz kalmaktadır ve sorulara cevap veremediği durumlar meydana gelmektedir.

- Lisansüstü eğitim alan personellerin dersleri takip imkânı idarecinin inisiyatifine bırakılmaktadır. Teoride MEB bunu desteklese dahi pratikte idare lisansüstü eğitim konusunda personeline yeterli desteği sağlamamaktadır.
- Hizmet içi eğitimler, personellerin kendi alanları ile ilgili eğitimler içermemektedir. Hizmet içi eğitimlerin konu ölçeği dar kalmaktadır.
- Genç memurlar, mesleğe başladıklarında tecrübeli personellerle kıyaslanmaktadır. Bu durum, genç memurların kendilerini yetersiz hissetmelerine sebep olmaktadır.
- Öğretmenlikten idareciliğe geçen memura idarecilerin sorumlulukları ve görevleri konusunda eğitim verilmemektedir.

Çözüm Önerileri :

- Görev tanımı açık, anlaşılır ve net olarak yapılabilir; göreve yeni başlayan kamu görevlisine bu şekilde tebliğ edilebilir.
- Hizmet içi eğitim ve oryantasyon çalış-

maları, kurum içerisinde sadece ilk yıl uygulanan bir çalışma olmanın aksine sonraki yıllarda da ihtiyaca ve beklentiye göre periyodik olarak sürdürülebilir.

- Kurumun kendi çalışanları eğitimleri verme noktasında bir zorunluluğa tabi kılınmayabilir. Eğitimler için alanında uzman ve etkili kişilerce profesyonel bir hizmet alımı yapılabilir. Gerekliyse kurumda bununla ilgili özel bir birim ve bütçe de oluşturulabilir.
- Eğitimler enformel ve interaktif olarak verilebilir; simülasyon ve drama teknikleri kullanılabilir.
- MEB'deki hizmet içi eğitim sistemi YÖK için uyarlanabilir ve uygulanabilir.
- Lisansüstü eğitim alan personellerin derslere girebilme imkânının idarecinin inisiyatifine bırakılmaması için gerekli düzenlemelerle, personellerin mesai koşullarının düzenlenmesini de içerecek şekilde lisansüstü eğitime yönelik teşvik imkânları oluşturulabilir. Böylelikle lisansüstü eğitim alma isteği olan personelle-re kolaylık sağlanabilir.
- Hizmet içi eğitimler ile oryantasyon programlarının içeriği iyileştirilebilir. Mevzuattaki ve uygulamadaki gelişmelere uygun olarak bu eğitimler, mevcut personellerin de yararlanacağı biçimde güncellenebilir.
- Hizmet içi eğitim veren öğretilerinin alana ilişkin donanımları gözden geçirilebi-

li. Alana hâkim öğretiler seçilebilir veya mevcut öğretilere yönelik eğitici eğitimi şeklinde uygulamalar yapılabilir.

- Hizmet içi eğitimlerin konu ölçeği genişletilebilir.
- İdareciliğe başlayacak öğretmenlere yönelik idarecilik ile ilgili sorumluluklara ve görevlere dair hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.
- Branş hocalarının haftalık ders saati düzenlenebilir; ek dersleri azaltılabilir. İdarecilerin karşı tutumu denetlenebilir.
- Yardım sayfası kurularak kurum çalışanlarının karşılaştığı sorunları iletebileceği ve hızlı/hazır çözümler bulabileceği veri tabanlı sistemsel bir hizmet sunulabilir.
- İdarecilik, kurum içi atama usulünün aksine profesyonel bir meslek olarak yeniden tanımlanabilir ve tasarlanabilir. Üniversitede bir bölüm olarak okutulabilir ve ÖSYM üzerinden sınavla atamalarının yapılması düşünülebilir.

Mobbing

Mobbing; belli bir kişi veya grup tarafından belli bir kişi ya da gruba yöneltilen sistematik ve sürekli olarak tekrar eden yıpratma, yıldırma, yalnız bırakma, çalışma hayatından soğutma, uzaklaştırma, görmezden gelme vb. gibi davranışların tamamıdır. Mobbing sadece üstün asta olumsuz muamelesi şeklinde olmayıp hem yatay hem dikey hiyerarşiler arasında gerçekleşebilmektedir. Özellikle sözleşmeli veya aday memur statülerinde-

ki çalışanlar için iş tanımının belirsizliğinden kaynaklanan ve kişinin işini kaybetme korkusundan da yararlanarak kişiye iş tanımının dışında iş yüklenmesi mobbinge yol açmaktadır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Mobbingin tanımı, kapsamı ve hangi tür eylemlerin hangi koşullarda ilgili kapsamda yorumlanabileceği ile ilgili bir bilgi yetersizliği bulunmaktadır. Ayrıca personeller, haklarının neler olduğu ve mobbinge maruz kalmaları halinde ne tür başvuru yollarına gidilebileceği hakkında bilgi sahibi değildir.
- Mobbinge yönelik etkili, tarafsız ve şeffaf bir soruşturma sürecinin yürütülmediği durumlarda, yaşanan mağduriyet daha da artmaktadır.
- Liyakatsiz yönetici atamaları mobbingin yaşanmasında, yaygınlaşmasında ve çözümsüz kalmasında etkilidir.
- Aynı pozisyonda çalışan personelin, amirlere karşı birbirlerini manipüle etmesi mobbingi başlatabilmektedir.
- Alan dışı, iş tanımında yer almayan, mesleğin gerekleriyle bağdaşmayan işlerin kişiye yüklenmesi ve bunun süreklilik arz etmesi mobbingin bir tezahürüdür.
- Kurumlarda denetim mekanizmasının yetersizliği ve işlevsiz hale geldiği görülmektedir. Örneğin, okul müdürüne veya kurum amirine kuruma müfettiş geleceğinde önceden haber verilmektedir.
- Aday öğretmenler, memurlar ve sözleşmeli öğretmenler adaylık sürecinin sonlandırılacağı veya sözleşmelerinin feshedileceği endişesiyle uygulanan mobbinge tahammül etmektedir.
- Mobbingin kanıtlanma ve delillendirilme güçlüğü ciddi bir sorun olarak görülmektedir.
- Genç memurlar yaşının küçük olmasından dolayı mobbinge maruz kalabilmekte, çocuk gibi görülmekte, bilgisine itibar edilmemektedir.
- Amirin yetkisini aşacak şekilde kullanması ve bu bağlamda çalışanların özel hayatına saygı duymaması da mobbinge sebep olmaktadır.
- Memurların iş tanımı konusundaki bilgisizliği, tecrübeli memur ve amirlerce istismar edilmektedir.
- Üstlerinden mobbing görenler bu tutumu astlarına yansıtmakta; bu da bir şiddet sarmalına, mobbing döngüsüne dönüşmektedir.
- Kurum amirlerinin, çalışanlarına farklı kurumlardaki kötü (olumsuz) uygulamaları örnek gösterip kıyas yapması çalışanları baskı altına almaktadır.
- Kuruma yeni demirbaşların eklenmesi, teknolojik aletlerin yenilenmesi neticesinde ekipmana ihtiyacı olan personele bunların ulaştırılması gerekirken ve sınav görevi vs. yan gelir sağlayan görevlerin

ihtiyaç sahibi memurlara verilmesi gerekirken bu konuda amirlerin keyfi kararlar vermesi, personel arasında ayrımcılık sonucuna sebep olmaktadır.

- İdareciler ile veli arasındaki tanışıklık ve ilişki öğretmen şikâyeti boyutuna varmakta, bu tanışıklık kullanılarak öğretmen atlanmakta; veliler, idareciler üzerinden öğretmeni baskı altına almaktadır.
- İdarecilerin ve amirlerin, çalıştırdıkları personelin görev alanına müdahale ederek onu etkisizleştirilmesi çalışanın motivasyonunu kırmaktadır. Örneğin, müdür sisteme girerek öğrencinin sözlü notunu yükseltmektedir.
- Genç idarecilerin sayıca yok denecek kadar az olması, kuşak farkından kaynaklanan uyum ve iletişim sorunlarını artırmaktadır.

Çözüm Önerileri :

- Toplantı, çalıştay, seminer, hizmet içi eğitim gibi çalışmalarla mobbing farkındalığı sağlanabilir; var olan bilgi kirliliği giderilebilir.
- Amir olan memura, göreve başlamadan önce başlatma şartı olarak, mobbinge ilişkin farkındalık eğitimleri verilebilir; eğitimler simülasyonlarla güçlendirilebilir.
- İdareciler, amirler ve diğer memurlar bir araya getirilerek kaynaşmaları ve empati kurmaları sağlanabilir.

- TİHEK gibi tarafsız ve bağımsız bir kurum bünyesinde, KADES benzeri bir uygulama oluşturularak mobbinge mücadele için kurumsallaştırılması ve sistematik hâle getirilmesi sağlanabilir. Oluşturulacak bu kurum gizlilik esasıyla çalışabilir; etkili ve hızlı çözümler üretebilir.
- Sağlık Bakanlığı nezdindeki “Neyim Var” uygulaması gibi bir sistem kurulup kişinin gerçekten mobbinge uğrayıp uğramadığının saptanması sağlanabilir; kişi buna göre şikâyet mekanizmalarına yönlendirilebilir.
- Arabuluculuk gibi alternatif uyuşmazlık çözüm yolları geliştirilebilir.
- Kişinin psikolojik direncini artırmaya yönelik kurumsal destek sağlanabilir.
- Kurum içerisindeki tüm görevlendirmelerin resmi yazıyla yapılması kural hâline getirilebilir; şifahi görevlendirme usulüne son verilebilir.
- Uzman öğretmenlik unvanı sadece sınav ve yıl esaslı değil akademik eğitim, dil, sosyal faaliyet, gönüllülük, vb. kriterler de aranarak verilebilir.
- Sözleşmeli ve aday memur statüleri kaldırılabilir; bu süreçte kamu çalışanlarının ezilmesi, güvencesiz kalması önlenmelidir; mesleğe yeni başlayan bir kamu çalışanının kendini geliştirmesi ve adaptasyonu öncelenebilir.
- Üniversitelerin akreditasyon sürecinde geçirdikleri denetim modeli emsal

alınarak tüm kamu kurumlarında 2 yılda bir olacak şekilde uygulanabilir.

- Mobbingin tanımı ve yaptırımları mevzuata yedirilebilir; hem idari hem adli cezalar daha caydırıcı olabilir; yaptırımların uygulanıp uygulanmadığı denetlenebilir.
- MTSK gibi gelir getiren sınav görevlendirmelerinin adil dağılımı sağlanabilir; amir inisiyatifine son verilebilir; görevlendirmeler merkezi bir sistem üzerinden bilgisayar kurası ile yapılabilir.
- Genç yöneticilerin sayısını artırma noktasında EKYS-merkezi sınav uygulaması desteklenebilir; mülakata dayalı atama şekline son verilebilir.
- Yönetici atamalarında liyakat esaslı hareket edilebilir. Böylelikle mobbingin yaşanması, yaygınlaşması ve çözümsüz kalmasının önüne geçilebilir.
- Tecrübeli memur ve amirlerce gerçekleştirilen istismar vakalarının önüne geçebilmek için kamu çalışanlarının iş tanımı konusunda detaylı bilgilendirmeler yapılabilir.
- Amirin yetkisini aşacak şekilde personelin özel hayatına müdahaleyi içeren davranışlarını engelleyecek mekanizmalar hayata geçirilebilir.

Kurumsal Aidiyet

Kurumsal aidiyet, çalışanların kurum ile olan bağlantılarını veya bağlarını ifade eder. Çalışanların kurumlarında kendi menfaatlerinin

gözetildiğine ve fikirlerine değer verildiğine ilişkin algıları, çalışma koşullarından duydukları memnuniyet ve kendilerini kurumlarıyla özdeşleştirme düzeyi kurumsal aidiyet bilincini etkileyen önemli unsurlardır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Görev tanımının tam olarak belli olması ile iş yükünün usulsüz artması, işten ve kurumdan soğumaya neden olmaktadır.
- Kişisel hayata müdahale (sosyal medya vb.) ve izin taleplerinde gerekçeye ilişkin detay istenmesi gibi durumlar psikolojik mobbinge sebebiyet vermekle birlikte kurumsal aidiyet sorunu oluşturmaktadır.
- İletişimsizlik, ekip çalışmasından ziyade bireysel çalışmaya yönlendirme, kurum içi dedikodu ve iftiraya uzanacak ifadeler kurumsal aidiyet sorunu oluşturmaktadır.
- Temel nezaket ve uyum kuralları eksikliği kurumsal aidiyet sorununa neden olmaktadır.
- Yönetici-lider arasındaki fark (atanmış ve adanmış farkı) kurumsal aidiyet sorunu yaşanmasında en önemli unsurlardan birisidir.
- Öğretmen/memur veya araştırma görevlisi-öğretim görevlisi/memur vb. idari birimler ile eğitim/akademik birimlerde çalışanlar arasında ayırım gözetilmesi kurumsal aidiyet sorunu oluşturmaktadır.

- Taşımali okullarda servis şoförlerinin liyakatli ve eğitimli olmaması sorun oluşturmaktadır.
- Destekleme yetiştirme kurslarında (DYK) branş ayrımı sorun oluşturmaktadır.
- Göçmen çocukların dönem ortasında okula başlaması, diğere öğrencilerin eğitimine etki etmekle birlikte eğitimciyi de olumsuz etkilemektedir.
- Memleketinden başka bir yere atanan personelin yoğun bir kültürel farklılık ile yüzleşmesi ve uyum sürecinin uzaması, kurumsal aidiyet anlamında birtakım zorlukları beraberinde getirmektedir.
- Kurum kuralları adı altında üzerinde uzlaşmış ortak kurallar oluşturulabilir.
- Dönem başında kurum çalışanlarına psiko-drama eğitimleri verilerek ekip çalışması özendirilebilir.
- Adaylık sürecinde ve oryantasyon eğitimlerinde eğitim slayt üzerinden verilmemeli; bu sebeple eğitimcilerin eğitimlerini güncellemeleri sağlanabilir.
- Görevde yükselme gibi görevde düşme uygulaması da oluşturulabilir; bu konuda idarecilere şeffaf puanlama sistemi getirilebilir.

Çözüm Önerileri :

- 657 Devlet Memurları Kanunu ve diğere düzenlemelerin ek maddeleri veya yönergeler ile memurların haklarının korunması sağlanabilir.
- Kurum yöneticileri, personellere yönelik takdir/teşvik mekanizmalarını hayata geçirebilir. Personellerin takdir edilmesi, kurumsal aidiyet anlamında olumlu etki doğurabilir.
- Emekliliği gelmiş kamu çalışanlarının emekli olmasına yönelik teşvik edici mekanizmalar artırılabilir. Böylelikle genç memurların işe erişim imkanlarının çoğalması beklenebilir.
- Oryantasyon ve kurum içi eğitimlerde temel nezaket, uyum kuralları ve iletişim konuları önemsenebilir. Bu konulara yönelik eğitim modülleri oluşturulabilir.
- İdarecilere, ilgili bakanlık tarafından dönemlik veya senelik periyotta haftalık motivasyon ve kurum dinamiği eğitimleri verilebilir.
- Yemekhane gibi toplu alanlarda protokol düzeni kaldırılabilir; diyalog ve etkileşimin önü açılabilir.
- Taşımali okulların servis şoförleri veliler tarafından puanlama usulüyle ve liyakatle seçilebilir. Nezaket sahibi olmaları ve yeterli bilgi donanımına sahip olmaları; aksi takdirde yaptırıma maruz bırakılmaları sağlanabilir.
- Amir ile memur arasındaki ilişki ve etkileşimi kontrol etmek amacıyla ilgili bakanlık tarafından karma bir kontrolör heyet oluşturulabilir.
- Memurlara eş zamanla kurum dışı iş verilmeyebilir; kurum içi görevlendirmeler

lerde 3 iş günü gibi bir kota konulabilir; böylelikle, yapılan iş, kamu çalışanları arasında adil olarak bölüştürülebilir.

- Sendika gibi hak savunucu sivil toplum örgütlerinin temsilcileri, kurumları ve kamu çalışanlarını daha sık ziyaret edebilir; öneri ve şikâyetleri dinleyerek politika yapıcılara iletebilir.
- Kurum çalışanlarının ödüllendirilmesinde, merkezde valilik ilçelerde kaymakamlık ayırımına son verilebilir; ödüllendirmeler tek merkezden, yani bakanlık üzerinden yapılabilir.
- Emeklilik yaşı 65'ten 55'e düşürülebilir; emekliliğe teşvik için emekli maaşı çalışan maaşına yaklaştırılabilir; böylece genç memurların iş imkanı artırılabilir ve çalışanlar arasındaki jenerasyon farkı azaltılabilir.

Hak Mücadelesi: Genel ve Sendikal Haklar

Sendika; çalışanların, çalışma hayatına ilişkin problemlerini çözmek, ortak çıkarlarını ve haklarını korumak, geliştirmek amacıyla kurdukları örgütlere denilmektedir. Sendikalar, yıllardır memurların sosyal ve ekonomik haklarını koruyan ve gözeten müesseselerdir. Bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünü koruyan sendikal hakların kullanılmasında etkinliği arttıran ve azaltan çeşitli etkenler görülmektedir.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Genç memurlar, sendika üyesi olduklarında sendikanın ilgili şube ve birimleri aracılığıyla yeterli derecede bilgilendirme yapılmadığını ifade etmektedir. Ayrıca sendika tarafından üyelerin sorunları ile yeterli oranda ilgilenilmediği dile getirilmektedir.
- Sendika, maaş artışlarında etkin mücadele gösterememektedir.
- Sendika, sadece baş sıkışıldığında gidilen bir yer olarak görülmektedir.
- Mobbing uygulayan yöneticiye karşı sendikal destek caydırıcı bulunmamaktadır.
- Genç memurlar sendikalara ve sendikalaşmaya karşı ilgisiz kalmaktadır.
- Kurumlar arası iş birliğinin yetersiz olduğu düşünülmektedir.

Çözüm Önerileri :

- Üyelerin bir sorunu olduğunda kendi başlarının çaresine bakması beklenmeksizin, kurum içi sendika temsilcileri aktif bir şekilde üyelerin sorunlarını görerek çözüm noktasında müdahale edebilir.
- Maaş artışı benzeri ortak menfaatler sözü konusu olduğu zaman tüm sendikalar birleşerek daha cesur bir tutumla hareket edebilir.

- Sendika hak arama noktasında muhakak gereklidir. Ancak hem daha aktif hem daha tarafsız davranabilir.
- Sendikayla, hak arama mücadelesinin dışında eğitim, kültür, sanat ve kültürel faaliyetler için de aktif şekilde iletişime geçilebilir.
- Genç memurlara ulaşma noktasında etkinlikler artırılabilir ve çeşitlendirilebilir.
- Herkes rızası ile sendikaya üye olmalıdır. Sendika, icraatları ile gönüllü kazanımı yolunu tercih edebilir.
- Sendika üyelerinin sendika yöneticileri ve temsilcileri ile tanışması için uygun ortamlar sağlanabilir ve organizasyonlar gerçekleştirilebilir. Sendikaların her sene dağıttığı takvimlerde, bu organizasyonların tarihleri yer alabilir; ilçe bazında büyük şenlik ve piknikler düzenlenebilir. Düzenlenecek etkinliklere henüz sendika üyesi olmayan kamu çalışanları da davet edilerek sendikalarla tanışmalarının yolu açılabilir.
- Tüm kamu çalışanlarını ilgilendiren ortak menfaatler söz konusu olduğunda bütün sendikalar kucaklayıcı bir yaklaşımla birleşip daha cesurca hareket edebilir. Böylelikle sendikalar arası kutuplaşmanın da önüne geçilebilir.
- İstisnasız her kuruma sendika temsilcisi atanabilir; temsilcilerin düzenli olarak her iki yılda bir demokratik yollarla seçimi yapılabilir. Temsilciler objektif

kriterlere göre belirlenerek liyakatli kişiler arasından seçilebilir.

- Şubeler arası sorunların ve çözüm yollarının paylaşıldığı; deneyimlerin istifadeye dönüştüğü ortak bir platform kurulabilir.

Açık Masa

Bu oturumda genç memurlar, belirlenen spesifik oturum başlıklardan sıyrılarak tespit ettikleri sorunları ve bu sorunlara getirdikleri çözüm önerilerini ele almışlardır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Maaş artışlarının müzakere edildiği görüşmelerde sendika, üyelerini yeterli düzeyde savunmamaktadır.
- Herhangi bir kurumun sistemi ve işleyişi konusunda personel yeteri kadar bilgi sahibi değildir.
- Sendika temsilcileri ile üyeler arasında iletişim eksikliği bulunmaktadır.
- Memurların, görevde yükselme ve unvan değişikliği konularında sorunları bulunmaktadır. Görevde yükselmeler başta olmak üzere liyakat sorunları bulunmaktadır.
- Üniversitelerde sözleşmeli personel sorunu bulunmaktadır.
- Yeşil pasaport bazı personellere (araştırma görevlileri vb.) hiç verilmemektedir.

- Afet bölgelerinde görev yapan devlet memurlarının hizmet puanı sorunu bulunmaktadır.
- Bazı mesleklerde personelin zorlanacağı ölçüde meslek içi masraflar bulunmaktadır.
- Sendikanın üyeleri için etkinlik, tanışma ve benzeri programların düzenlenmesi veya sınırlı sayıda gerçekleştirilmesi iletişim açısından sorun oluşturmaktadır.
- Devlet memurunun yapacağı iş ve işlemler ile görevine yönelik konuları içeren simülasyon benzeri vaka odaklı eğitimlerin verilmemesi sorun oluşturmaktadır.
- Kamu çalışanlarında görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları belli bir periyoda bağlanabilir; yasal bir zemine oturtulabilir.
- Üniversitelerin özerkliği kaldırılabilir; bakanlığa bağlanabilir..
- Başta araştırma görevlileri olmak üzere, hakkında kesinleşmiş bir disiplin suçu veya cezai işlem bulunmayan, sicili temiz kamu çalışanlarına 5 yıl görev yaptıktan sonra yeşil pasaport hakkı verilebilir.
- Afet bölgelerinde çalışan kamu çalışanlarının hizmet puanı artırımlı olarak verilebilir; ayrıca bu kişiler zorunlu hizmet affından yararlandırılabilir.

Çözüm Önerileri :

- Sendikalar, maaşlara zam yapılacağıın konusu olduğu zamanlarda üyelerle daha çok iş birliği yapabilir; üyelerin görüş ve önerilerini toplayabilir.
- Kamu çalışanları kendi iş alanlarıyla ilgili 5 yılda bir, yaptığı çalışmalar hakkında raporlar hazırlayabilir; bu raporlar bağımsız kamu denetçi kurumları tarafından denetlenerek değerlendirilebilir.
- Kamu çalışanına yaptığı/yapacağı işle alakalı mesleki eğitimler alanında uzman kişiler tarafından verilebilir.
- Sendika temsilcileri üyeleriyle sürekli iletişim ve etkileşim içerisinde bulunabilir; bu görüşmelerde gizlilik esası benimsenebilir.
- İcra edilen işin gereği olarak yapılan mesleki harcamalar kurumlara göre belirlenerek her ay sonu bütçeden talep edilebilir.
- Kurumlar, çalışanları için, kurum içi veya kurumla bağlantılı iş, işleyiş, işlem ve sistemle alakalı eğitimlerini artırabilir.
- Sendikanın üyeleri için etkinlik, tanışma ve benzeri programlar düzenlenmesi, sendika ve üyeler arasındaki iletişim sorunlarına yönelik bir çözüm olabilir.
- Devlet memurlarına, yapacakları iş ve işlemler ile görevlerini içeren simülasyon benzeri vaka odaklı eğitimler düzenlenebilir.

KAPANIŞ PROGRAMI



Çalıştay, kapanış programı ve sertifika töreni ile sona ermiştir. Çalıştaya katılan genç memurlar, bir yandan yoğun bir program eşliğinde sorunlarını dile getirme ortamına kavuşurlarken, bir yandan serbest zamanlarda Antalya'yı keşfetme imkânı bulmuşlardır. Birbirinden kıymetli dostluklar ve farklı deneyimler kazanan katılımcılar, çalıştaydan memnuniyet duymuş ve farkındalık kazanarak ayrılmışlardır.



Marmara Bölge Çalıştayı

4-7 MAYIS 2023
KOCAELİ



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir





MEMUR SENDİKALARI KONFEDERASYONU
GENÇ MEMUR-SEN

MARMARA BÖLGE ÇALIŞTAYI

'Hakkını Bilecek Genç Memurlar Gelecek'

4-7 MAYIS 2023
KOCAELİ



Proje Danışmanı

Öğr. Gör. Mesut Emre BALCI

Proje Yasal Temsilcisi

Muhammed Ümit ÇİFTÇİ

Proje İrtibat Kişisi

Av. Hacer YILMAZ

Editörler

Öğr. Gör. Fatih Muhammed ÇAKMAK

Cem Furkan BAKIRCI

Raportör

Arş. Gör. Ömer Faruk UĞURLU

Eğitmenler

Av. Berat KILIÇ

Hakan EKİNCİ

Kolaylaştırıcılar

Osman Tekin GÜZEL

Ömer Faruk OTACI

Grafik-Tasarım

Adnan Menderes AYDIN

Medya Sorumlusu

Fatma Zişan CEYHAN

Katılımcılar

Abdülbaki SALMAN

Abdurrahman Sefa ULU

Aleyna AKAY

Burak KÜSMEZ

Büşra DOĞAN

Büşra İNCİKLİ

Emine Sena GÜLLÜCE

Emre PEKER

Fatih ALTIN

Furkan AYDAN

Gamze KARACA

Gizem Nur YANIK

Gökhan KUM

Halil KAYA

Hümeyra YARDIMCI

İshak ÖZDUĞAN

Kezban UYAR

Semih Osman AYDIN

Sümeyye AKTAŞ

Zeynep KUMAŞ

Koordinatör Yapı

Memur Sendikaları Konfederasyonu

Paydaşlar

Sivil Yaşam Derneği

Sivil Toplum Destekleme Derneği

Mozaik İnsan Kaynakları Geliştirme
Derneği

Eğitim-Bir-Sen Sakarya 1 No'lu Şube

Destekleyen Kurum

Türkiye Ulusal Ajansı

OTURUMLAR

Beş ayrı masada beyin fırtınası gerçekleştirilerek genç memurların çalışma hayatından beklentileri, karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri katılımcılar tarafından ele alınmıştır.

Hizmet İçi Eğitim, Mesleki Gelişim ve Oryantasyon Süreci

Hizmet İçi Eğitim, merkezde, taşrada ve talepleri halinde özel öğretim kurumlarında görevli personelin meslekleri ile ilgili bilgi, beceri, tutum, performans, verimlilik ve motivasyonlarının artmasını sağlayan planlı eğitimlerdir. Mesleki gelişimi destekleyen bu eğitimlerin temel düzeyi, oryantasyon süreçlerinde işletilmektedir.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Kurumlarda oryantasyon programları düzenlenmemektedir.
- Kurumlar düzenledikleri oryantasyon faaliyetlerini takip etmemekte ve denetlememektedir.
- Oryantasyon kağıt üzerinde kalmakta ve fiziki olarak gerçekleştirilmemektedir.
- Oryantasyon programları belirsiz olmakta ve ön bilgilendirme yapılmamaktadır.
- Hizmet içi eğitim programı düzenlenmemektedir.

- Aday memurluk eğitimi, aynı iş kolundaki kurumlarda farklılık göstermekte, bir standart bulunmamaktadır.
- Memurların görevleriyle ilgili tanım, yetki sınırı, öncelikler ve sorumluluklar hakkında eğitim ve bilgilendirmeler yetersiz kalmaktadır.
- Eğitim verecek personel alanında yetkin değildir.
- Eğitimler uygulama/pratik içermemekte ve katılımcılar sadece izleyici/dinleyici olarak kalmaktadır.
- Aday memurluk sürecine katılan kişiler süreç hakkında bilgi sahibi değildir.
- Aday memurların talep ettikleri bilgiler tecrübeli memurlarca küçümsenmekte ve tecrübeli memurlar bilgi paylaşımına kapalı bir tutum sergilemektedir.
- Eğitimler kaliteli içerik noktasında eksik kalmaktadır.
- Uygun eğitim ortamı bulunmamaktadır.
- Eğitim içeriklerinin katılımcılara olan katkısı hakkında bilgilendirme yapılmamaktadır.
- Hizmet dışı eğitim ve kişisel gelişim projeleri hakkında yeterli bilgiye sahip olunmamaktadır.

- Mesleki gelişim için sahip olunan haklar memurlar tarafından bilinmemektedir.
- Lisanüstü eğitim, mesleki gelişim gibi eğitimlerde idareciler genç memurlara fırsat vermemektedir.
- Bazı durumlarda memurun eğitime katılımı, idarecinin keyfiyetine bırakılmaktadır.
- Çalışma ortamında yaşanması muhtemel kriz durumları kaygısıyla sahip olunan yurt içi ve yurt dışı eğitim fırsatları değerlendirilememektedir.
- Yasal mevzuatta yer alan bazı hükümler hizmet dışı eğitimi engellemektedir.
- Öğretmenlere verilen lisansüstü katkı payından okul idarecileri faydalanamamaktadır.
- Memurların haklarına ilişkin “Memur Hakları Sınavı” yapılabilir. Sınavı kazananlara kıdem ilerlemesi, hizmet puanı, başarı belgesi gibi ödüller verilebilir.
- Memurların mazeret izinlerini eğitim için de kullanabilmeleri sağlanabilir, belgelendirme halinde izin kullanımı amirin keyfiyetine bırakılmamış olacaktır.
- Hizmet içi eğitim ile birlikte sosyal etkinlikler de düzenlenebilir.
- Hizmet içi eğitim bütçesi artırılabilir, ARGE birimleri desteklenebilir.
- Hizmet dışı eğitimde ve lisansüstü eğitimde şehir dışı geçici görevlendirme hakkı verilebilir.
- Öğretmenlerin belirli süreçlerde üniversite/akademiyle buluşması sağlanabilir.
- Aday memurların danışması için bakanlık düzeyinde “Aday Memur Hattı” kurulabilir.

Çözüm Önerileri :

- Oryantasyon eğitimi denetlenebilir ve programa katılan aday memurlar gittikleri birimleri değerlendirebilir.
- Oryantasyon eğitimi mümkün olduğunca kurum içi rotasyon ağırlıklı olabilir.
- Hizmet içi eğitimler pratik olabilir; eğitim içeriğine hukuk, psikoloji ve pedagoji gibi alanlar eklenebilir.
- Eğitimler çalışma ortamlarındaki iç huzuru artırıcı olabilir, görevlendirilen yerdeki kültürel ve coğrafi bilgileri de içeren bir müfredat oluşturulabilir.
- Hizmet içi eğitime katılanlarla eğitimi ve-

Mobbing

Mobbing; belli bir kişi veya grup tarafından belli bir kişi ya da gruba yöneltilen sistem-

tik ve sürekli olarak tekrar eden yıpratma, yıldırma, yalnız bırakma, çalışma hayatından soğutma, uzaklaştırma, görmezden gelme vb. gibi davranışların tamamıdır. Mobbing sadece üstün asta olumsuz muamelesi şeklinde olmayıp hem yatay hem dikey hiyerarşiler arasında gerçekleşebilmektedir. Özellikle sözleşmeli veya aday memur statülerindeki çalışanlar için iş tanımının belirsizliğinden kaynaklanan ve kişinin işini kaybetme korkusundan da yararlanarak kişiye iş tanımının dışında iş yüklenmesi mobbinge yol açmaktadır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Mobbingin ne olduğu, kapsamı, başvuru mekanizmalarıyla ilgili mevzuatta düzenleme eksikliği bulunmaktadır.
- Amirlerce takdir yetkisinin aşkın veya uçlarda kullanımı, mobbinge sebebiyet vermektedir.
- Kamu çalışanlarının görev tanımlarındaki belirsizlik ve yoruma açık ibareler keyfi uygulamalara yol açmakta ve mobbingi arttırmaktadır.
- Yaşı genç olan memurların, amirleri tarafından veya kıdemli çalışanlarca kişisel işler de dahil olmak üzere iş yükü artırılmakta ve genç memurlar, kurumsal olarak sorun yaşamamak için mesleğiyle hiçbir ilgisi olmayan işleri yapmaya mecbur kalmaktadır.
- Yıldırma girişimlerine karşı gösterilen güçlü direnç, olası bir mobbingin başla-

masına veya başlayan mobbingin devam etmesine yol açmaktadır.

- Amirler, kendi sorumluluğunda çalışan memurların sorunlarına duyarsız kalmakta ve çözüm üretmemektedir. Bu durum mobbingi arttırmakta veya mevcut mobbingi beslemektedir.
- Sendikal görüş, genç bir memur olmak, sosyal yaşam, giyim-kuşam gibi kişisel tercihler, statü farklılıkları, eğitim düzeyi, pozisyonlar (sözleşmeli, ücretli, kadro lu gibi) arası değişkenlik gibi sebeplerle kamu çalışanları hem yatay hem de dikey düzlemde mobbinge maruz kalmaktadır.
- Mobbinge maruz kalan çalışanın kurum aidiyeti zedelenmektedir.
- Sözleşmeli personel veya aday memurlar, sözleşme feshi korkusuyla istemedikleri veya görev tanımlarında olmayan işleri yapmaya zorlanmaktadır.
- Genç memurların çaba, başarı, akademik ve sosyal yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki yükselmeleri zaman zaman hem amirleri hem çalışma arkadaşları tarafından kısıtlanmaktadır. Takdir görmemesi, hatta itibarsızlaştırılması memurun motivasyon kaybına yol açmaktadır.
- İş yoğunluğu ve personel eksikliği bahanesiyle idari iş ve işlemlerde özellikle genç memurların iş yükü haksız olarak arttırılmaktadır.
- Mobbingin arka planında iletişim yetersizliği, üslup sorunu, öfke kontrolü gibi

kişisel ve mesleki gelişimin tamamlanmamış olması sorununun olabileceği göz ardı edilmektedir.

- Mobbing zamanla silsile halinde artarak yayılmakta ve bir şiddet sarmalına dönüşmektedir.

Çözüm Önerileri :

- Hem genç memurlara hem amirlere mobbing farkındalığını arttırmaya, hak arama yollarını öğretmeye, iletişim becerilerini geliştirmeye, kişisel gelişimi desteklemeye yönelik eğitim çalışmaları yapılabilir, mobbing hakkında bilinç düzeyleri yükseltilebilir.
- Mobbing şikayetlerini incelemek üzere tarafsız, bağımsız, objektif ve şeffaf bir denetleme mekanizması kurulabilir ve tüm işleyiş gizlilik esasıyla yürütülebilir.
- Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından "Amir Değerlendirme Ölçeği" oluşturularak kurumlara gönderilebilir, bu formun sonunda alınan nota göre amirin uyarılması veya ödüllendirilmesi düşünülebilir. Bu uygulama bir denetim ya da cezadan ziyade hizmet puanına eklenme şeklinde bir teşvik formunda gerçekleştirilebilir.
- Sendika, bir sosyal diyalog mekanizması olarak yapıcı ve sorun çözücü rol alabilir, bu yönde etkinliğini geliştirebilir. Zira mobbinge mücadelede dava yoluna gerek bırakmayacak alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının tercihi ve geliştirilmesi daha kıymetli olabilir.

- Mobbing, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda tanıma kavuşturulabilir, disiplin suçları arasına alınabilir, ayrıca TCK'de suç olarak düzenlenebilir.
- Genç memurların yapmış olduğu etkinliklerin, çalışmaların, başarıların vs. ödüllendirilmesi sağlanabilir, bu bir belge ile dahi olsa somutlaştırılabilir.
- Kurum amirlerinin kurumu aşırı sahiplenmesinin önüne geçmek adına rotasyon halinde olmaları ve belli sürelerde yer değiştirmeleri sağlanabilir.
- Aday memura atanan müfettiş, yerinde denetim ve kontrole gelebilir.
- Sendikalar bünyesinde "YÖK/MEB Çalışanları Hak Arama Merkezi" kurulabilir. Bu kurum bünyesinde avukat, arabulucu, psikolog, sosyolog, sosyal çalışmacı, iş yeri sendika temsilcisi gibi mesleki uzmanlıklara sahip kişiler bulunabilir. Kurum gizlilik, ivedilik, tarafsızlık ve bağımsızlık esaslarına göre hareket edebilir.
- Mevzuattan "ve amirin vereceği diğer görevler" ibaresi kaldırılabilir. Böylelikle görev tanımı netliğe kavuşturulabilir.

Kurumsal Aidiyet

Kurumsal aidiyet, çalışanların kurum ile olan bağlantılarını veya bağlarını ifade eder. Çalışanların kurumlarında kendi menfaatlerinin gözetildiğine ve fikirlerine değer verildiğine ilişkin algıları, çalışma koşullarından duydukları memnuniyet ve kendilerini kurumlarıyla özdeşleştirme düzeyi kurumsal aidiyet bilincini etkileyen önemli unsurlardır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Kurum personellerinin iş disiplini konusunda yeterince hassas davranmaması kurumsal aidiyete zarar vermektedir.
- İdare ile yaşanan sorunlar, kurumsal aidiyet sorununa yol açmaktadır.
- Maddi sorunlar sebebiyle mesleki/kurumsal aidiyet zedelenmektedir.
- İdare tarafından memura görev tanımı dışında iş yüklenmektedir.
- Kurum binalarının depreme dayanıklılığı konusunda yeterli bilgi akışı sağlanmamaktadır.
- Zaman zaman özel hayata müdahale etme türünden yaklaşımların benimsenmesi kurumsal bağlılığı zayıflatmaktadır.
- Kurumlarda sınıf, laboratuvar vs. donanım eksikliği bulunmaktadır.
- Okullarda öğretmen zümrelerine yönelik sosyal etkinlikler planlanmamaktadır.
- Özel günlerde çalışanlar geri planda kalmaktadır.
- Öğrencilerin kamu personeline karşı olumsuz tutum ve davranışları bulunmaktadır.
- Kurumda idareci veya çalışanlar arasında kültür farklılıkları bulunmaktadır.

Çözüm Önerileri :

- İdareci ve öğretmenlerin GSB gibi kurumlarla iş birliği yaparak etkinlikler düzenlenmesi sağlanabilir.

- Teftiş ve denetim sıklığı arttırılabilir ve öğretmenlerin ciddiyet kazanması için ödüllendirme sistemi getirilebilir.
- Sınıfların ve öğretmenlerin ders programlarının e-okul tarafından düzenlenen kurayla belirlenmesi sağlanabilir.
- Yeni kayıt olan öğrenciler sistem tarafından otomatik olarak liyakate uygun şekilde yerleştirilebilir.
- Memur maaşları, yoksulluk sınırı baz alınarak düzenlenebilir.
- Görev tanımları netleştirilebilir. Böylelikle keyfi kararlara yer verilmez.
- Tüm kamu kurumlarında deprem hasar tespiti yapılması zorunlu tutulabilir ve gerekli tedbirler alınabilir.
- Öğretmen zümrelerinin odaları olabilir ve öğretmen odaları düzenlenebilir.
- Okulların teknolojik altyapıları geliştirilebilir.
- Özel günlerde memurlara maddi ve manevi destek verilebilir.
- Memurların idarecilerle özel görüşme saatleri olabilir.
- Okulların zümreye karşı yaptığı sosyal etkinlikler değerlendirilebilir.
- İlçe kaymakamlıkları yeni atanan memurlara şehri tanıttacak etkinlikler düzenleyebilir ve bunun devamlı hale gelmesini sağlayabilir.

Hak Mücadelesi: Genel ve Sendikal Haklar

Sendika; çalışanların, çalışma hayatına ilişkin problemlerini çözmek, ortak çıkarlarını ve haklarını korumak, geliştirmek amacıyla kurdukları örgütlere denilmektedir. Sendikalar, yıllardır memurların sosyal ve ekonomik haklarını koruyan ve gözeten müesseselerdir. Bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünü koruyan sendikal hakların kullanılmasında etkinliği arttıran ve azaltan çeşitli etkenler görülmektedir.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Sendikal haklar yeterince bilinmemektedir. Çalışanlar haklarını öğrenmek için gayretsizdir.
- Sendikal hak arama mücadelesi konusunda yeterli bilgi verilmemekte ve sendika siyasi yakınlık sorununa sahip olabilmektedir.
- Sendika üyesi olmak için yeterli motivasyonu sağlayacak aktivite noktasında eksiklik bulunmaktadır.
- Sendika ziyaretleri yetersiz kalmakta ve genç memurlara yönelik bilgilendirme yapılmamaktadır.
- Sorun yaşayan tarafların aynı sendikaya mensup olması sebebiyle sorunlar çözümsüz kalabilmektedir.
- Öğretmenler ile alakalı yeterli meslek birliği girişimi bulunmamaktadır. Bu konudaki mesleki eğitim de yetersizdir.

- Kamuda gönüllülük faaliyetlerine ilişkin yeterli bilgi verilmemekte ve yeterli gönüllülük faaliyetleri gerçekleştirilmemektedir.
- Sosyal sorumluluk faaliyetleri için yeterli serbestlik ve ekonomik destek sağlanmamaktadır.

Çözüm Önerileri :

- Öğretmenler için atama dönemi sonrasında 1. ve 2. dönem sendikal haklar eğitimi konusunda; aday öğretmenlik eğitiminde zorunlu ve yüz yüze sendikal haklar eğitimi verilebilir. Bu eğitimler her 5 yılda bir tekrarlanabilir.
- Sendikalara yetkili iş yerlerinde yılda en az 2 kere etkinlik düzenleme sorumluluğu getirilebilir.
- Yılda 2 kez mesleki eğitim veren kuruluşların memurlara tanıtılması için zorunlu seminerler düzenlenebilir.
- Her kuruma bir gönüllülük alanı ve projesi verilebilir. Bu projelerin belli sürelerde tamamlanması sağlanabilir ve takibi yapılabilir.
- Kurumlara sosyal sorumluluk faaliyetleri için ayrı bir bütçe verilebilir ve bu bütçeyi projelerde harcama zorunluluğu getirilebilir.
- “Memurlar Odası Birliği” kurulabilir ve meclis mantığında başkan seçerek çalışma yapabilir. Başkan her yıl değişebilir ve böylelikle aynı kişi tekrar başkan olamaz.

- Sendikalara yönelik üye destek programları uygulamaya konulabilir.

Açık Masa

Bu oturumda genç memurlar, belirlenen spesifik oturum başlıklardan sıyrılarak tespit ettikleri sorunları ve bu sorunlara getirdikleri çözüm önerilerini ele almışlardır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Üniversitelerde akademik personele verilen maddi olanaklar (özellikle teknolojik malzeme) kısıtlı olmaktadır.
- Öğrencilerin devam zorunluluğu bazı bölgelerde aksatıldığı için veli tutumları ve öğrenci sorunları artmaktadır. Bu durum öğretmene ayrı bir iş yükü getirecek sorunlara yol açmaktadır.
- Üniversitelerde akademik personelin idari personele iş yaptırabilme gücünün olmaması sorun teşkil etmektedir.
- Özel eğitim sınıf öğretmenliği ve okul öncesi öğretmenliği branşlarında lisansüstü eğitim hakkı kısıtlanmakta ve eğitim hakkı engellenmektedir.
- Üniversite kampüslerinde güvenlikle alakalı bir standardın olmaması sebebiyle akademisyen, öğrenci ve idari personeller güvenlik personeliyle karşı karşıya gelmektedir.
- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Rehberlik Araştırma Merkezi'nde (RAM) çalışan öğretmenlerin okullarda çalışan öğretmenler kadar ek ders alamaması neticesinde maddi sorunlar ortaya çıkmaktadır.
- MEB ve YÖK personeline yol ve yemek yardımı yapılmaması, maddi olarak ayrı bir yük ve mağduriyete yol açmaktadır.
- Öğretmenlere yapılan eğitim ödeneğinin yetersizliği, bilhassa kırtasiye malzemesi için verilen desteğin eksikliği büyük sorun teşkil etmektedir. Bu durum eğitim kalitesini düşürdüğü için öğretmen ve idare karşı karşıya kalabilmektedir. Öğretmenler kırtasiye malzemelerini bazı durumlarda kendi imkânlarıyla temin etmektedir.
- Sınıf mevcutlarının 30 kişinin üzerine çıkması, öğretmenlerin sınıf yönetimini zorlaştırmakta ve eğitimin verimini düşürmektedir.
- Öğretmenlerin ek iş yapabileceği alanlar kısıtlı olduğu için ek ders karşılığı yaptığı işlerde mevzuat ayrı bir yük oluşturduğundan öğretmenler kayıt dışı çalışmaya mecbur kalmaktadır.
- Kira artışları öğretmen maaşlarını geçtiği için maddi olarak yük oluşturmaktadır.
- Üniversitelerde akademik personelin mevzuata ve idari işleyişe hâkim olmaması, işlerin idari personele yüklenmesine neden olmaktadır.
- Akademik personele sağlanan ekipman desteğinin yetersizliği sebebiyle akademisyenler ile idari personeller karşı karşıya gelmektedir.

- Okullarda öğrencilerin sosyal etkinlikler için transferleri sorun teşkil etmektedir.
- MEB personeline verilen giyim yardımı yetersiz kalmaktadır.
- Öğrencinin sınıf tekrarı yapmasının önündeki engellerin sorun teşkil etmesi sebebiyle öğrenci rehavete kapılmaktadır.
- Hafızlık projesi uygulanan okullarda kurs yönetimi, okul yönetimi ve öğretmenler arasındaki koordinasyon sorunu ölçme ve değerlendirme sürecini olumsuz etkilemektedir.
- Özel eğitim sınıflarındaki mevcudun 10 kişi olması sorun teşkil etmekte ve iki öğretmen yetersiz kalmaktadır.
- Rehberlik Araştırma Merkezi (RAM) tarafından doğru tanılama yapılmadığında çocuk yerleştirmeleri büyük sorunlara yol açabilmektedir.
- MEB bünyesinde çalışan aşçıların yardımcı hizmetler sınıfında yer alması sorun teşkil etmektedir.
- MEB personeline verilen eş yardımı yetersiz kalmaktadır.
- Memur maaşlarının asgari ücrete oranla zam almaması sorun teşkil etmektedir.
- MEB bünyesinde çalışan şefler, diğer kurumlardaki muadili kadrolardan daha düşük maaş almaktadır.

Çözüm Önerileri :

- Üniversitelerde ihtiyaç analizi yapılarak özel bütçeler kanun veya yönetmeliklerle bir çerçeve dahilinde belirlenebilir.
- Üniversitelerde yönetim değişiklikleri, proje yönetim ve bütçeleri etkilemeyecek şekilde sürdürülebilir olabilir.
- Devamsızlık yapan öğrencilere sınıf tekrarı gereken hallerde uygulanabilir ve caydırıcı tedbirler alınabilir.
- Üniversitelerde genel sekreterliğin ve idari personelin görevleri noktasında net ve anlaşılır bir çerçeve çizilebilir. Özellikle bölüm başkanlarının bölüm sekreterlerine karşı net ve iş yaptırabilecek pozisyonda olması gerekebilir.
- Özel eğitim sınıf öğretmenliği ve okul öncesi öğretmenliği branşlarında çalışan öğretmenlere yönelik alternatif eğitim imkanı sunulabilir. Gece eğitimi, hibrit eğitim ve uzaktan eğitim gibi imkan üzerine çalışmalar yapılabilir. Yaz dönemleri ve sömestr dönemlerinde eğitim olanağı sağlanabilir ve tüm bu süreçler kanuni bir çerçeveye oturtulabilir.
- Tüm üniversitelerde uygulanabilecek düzeyde güvenlik tedbirleri alınarak, oluşturulacak standardın çerçevesi net şekilde belirlenebilir.
- RAM'de çalışan öğretmenlerin ek ders ücretleri okullarda çalışan öğretmenlerin ek ders ücretlerine denkleştirilebilir.

- Bütün YÖK ve MEB personeline güncel rakamlar üzerinden yaşadığı bölgeler de dikkate alınarak yol ve yemek yardımı yapılabilir. Aylık enflasyon bazında ücretler güncellenebilir. Alternatif olarak Sodexo gibi dijital yemek kartı verilebilir veya başka alternatif çözüm önerileri geliştirilebilir. Sağlık ve kolluk kuvvetleri için sağlanan ücretsiz ulaşım hakkı gibi yardımlar öğretmenlere de verilebilir.
- Öğretmenlere yapılan kırtasiye yardım meblağı ivedi olarak arttırılabilir ve sınıf düzeyine uygun olarak tasnif edilerek verilebilir. Devlet Malzeme Ofisi üzerinden direkt olarak malzeme tedariki sonlandırılabilir. DMO'da kullanılmak üzere kullanım kartı verilebilir.
- Sınıf mevcutları hiçbir koşulda 30 kişiyi aşmayabilir ve misafir öğrenci sayısı buna göre düzenlenebilir.
- Öğretmenlerin ders saatleri dışında çalışma kısıtları kaldırılabilir ve ilgi duyduğu alanlarda çalışmaya teşvik edilebilir. Ek ders karşılığı verdiği mesai dışında kalan düzenlemeyi içeren mevzuat sadeleştirilebilir ve öğretmen için kolaylaştırıcı hale getirilebilir. Öğretmenlerin ücretleri hiçbir ek işe ihtiyaç duymayacağı şekilde düzenlenebilir.
- Bütün MEB ve YÖK personeline çalıştığı bölgelerin koşulları göz önüne alınarak lojman ya da kira yardımı yapılabilir.
- Akademik personele yönelik oryantasyon sürecinde mevzuata ilişkin eğitim verilebilir.
- Akademik personele verilen destek bir yönetmelikle belirlenerek planlı ve periyodik olarak sağlanabilir. Özellikle akademi araştırmada gerekli olan teknik ve dijital ekipman desteği verilebilir.
- Yerel yönetimlerle iş birliği yaparak öğrencilerin sosyal etkinlikler için transferleri güvenli bir şekilde sağlanabilir.
- Bütün kamu personeline eşit olacak şekilde giyim yardımı yapılabilir.
- Öğrencinin doğrudan sınıfı geçmesi yerine rehberlik süreçleri işletilerek alternatif izleme testleri geliştirilebilir. Öğrenciyi bir yıl izleyerek gereken destek derslerinin verilmesi sağlanabilir. Rehberlik süreçleri daha hassas ve uzmanlar vasıtasıyla yürütülebilir. Öğrencinin sınıfta kalmayacağını bilerek rehavete kapılmasını engelleyecek ilave tedbirler alınabilir.
- Hafızlık projesi uygulanan okullarda kurs yönetimi öğretmenlerle belirli periyotlarda bir araya gelebilir ve istişare halinde olabilir.
- Özel eğitim sınıf mevcudunun hafif düzeyde 6 kişiyi aşmaması sağlanabilir ya da sınıftaki öğretmen sayısı arttırılabilir. Özel eğitim sınıf sayıları arttırılabilir.
- Rehberlik Araştırma Merkezi (RAM) sayıları öğrencilerin tanılama sürecini sağlıklı

- yapabilmesi için arttırılabilir. RAM personelinin sınıflara gelerek sahada gözlem yapmaları sağlanabilir. RAM sürecinde sınıf gözlemi yapılmadan öğrenci yerleştirilmesi nihai karar olarak verilmeyebilir.
- Aşçılar teknik hizmetler sınıfına geçirilebilir. Aşçılara giyim yardımı yapılabilir, hizmet içi eğitim verilebilir, özel sektörden yemek hizmeti veren yapılarla olan sorunlar giderilebilir, aşçıların sadece çalıştıkları kurumlara yemek hizmeti verilmesi sağlanabilir.
 - MEB personeline eş yardımı taban ücreti arttırılabilir. Eş yardımı tabanı tam asgari ücret seviyesine çıkarılabilir.
 - Bütün kamu personeli maaşları yoksulluk sınırı baz alınarak yapılabilir ve maaş artışı herkese eşit oranda yapılabilir.
 - MEB bünyesindeki şefler için eşit işe eşit ücret uygulanarak bütün muadil kadroların maaşı eşitlenebilir.
 - Ülke genelindeki öğretmenlerinde bütün öğretmenler için sabit fiyat uygulanabilir.

KAPANIŞ PROGRAMI



Kapanış programına Kocaeli Milletvekili ve TBMM Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Üyesi Mehmet Akif YILMAZ, Genç Memur-Sen Genel Başkanı Mesut Emre BALCI, Genç Memur-Sen Genel Başkanvekili Fatih Muhammed ÇAKMAK, Eğitim-Bir-Sen Kocaeli 2 No'lu Şube Başkanı Dürdane KANLIKAVAK, Eğitim-Bir-Sen Kocaeli İlçe Temsilcisi Fatih ÖZ, Genç Memur-Sen Kocaeli İl Başkanı Tolga GÖK ve Genç Memur-Sen Genel Merkez ve İl Yönetim Kurulu üyeleri iştirak ettiler.





Karadeniz Bölge Çalıştayı

8-11 HAZİRAN 2023
RİZE



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir



SIYAMDER





MEMUR SENDİKALARI KONFEDERASYONU
GENÇ MEMUR-SEN

KARADENİZ BÖLGE ÇALIŞTAYI

'Hakkını Bilecek Genç Memurlar Gelecek'

8-11 HAZİRAN 2023
RİZE



Proje Danışmanı

Öğr. Gör. Mesut Emre BALCI

Proje Yasal Temsilcisi

Muhammed Ümit ÇİFTÇİ

Proje İrtibat Kişisi

Av. Hacer YILMAZ

Editörler

Öğr. Gör. Fatih Muhammed ÇAKMAK

Cem Furkan BAKIRCI

Raportör

Arş. Gör. Muhammed Yasir OKUMUŞ

Eğitmenler

Burçin ÜNVER

Hakan EKİNCİ

Kerem İkbâl ULUDAĞ

Kolaylaştırıcılar

Hüseyin ARAZ

Osman Tekin GÜZEL

Ömer Faruk OTACI

Grafik-Tasarım

Adnan Menderes AYDIN

Medya Sorumlusu

Abdullah Nuri GÜMÜŞ

Katılımcılar

Ayhan IŞIK

Aykut MARAP

Ayşe DEMİRKOL

Ayşe Nur YILDIRIM

Banu ÇELİK

Baran Müslüm SEVİNÇ

Bekir PAK

Betül Nur AKSOY MUTLU

Büşra KONUŞUK

Elif ERGİN

Hasan AYDIN

İzzet Ramazan GÜNEŞ

Koray Mustafa KARADAĞ

Kübra Nur YILDIZ

Muhammed Emin TOZLU

Muhammed Sefa BULUT

Mehmet KARKIN

Meryem BAŞKAL

Neslihan Sultan ÜNVER

Nilay KIZILLIK AYDAR

Oğuzhan PAMUK

Koordinatör Yapı

Memur Sendikaları Konfederasyonu

Paydaşlar

Sivil Yaşam Derneği

Sivil Toplum Destekleme Derneği

Mozaik İnsan Kaynakları Geliştirme
Derneği

Eğitim-Bir-Sen Sakarya 1 No'lu Şube

Destekleyen Kurum

Türkiye Ulusal Ajansı

OTURUMLAR

Beş ayrı masada beyin fırtınası gerçekleştirilerek genç memurların çalışma hayatından beklentileri, karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri katılımcılar tarafından ele alınmıştır.

Hizmet İçi Eğitim, Mesleki Gelişim ve Oryantasyon Süreci

Hizmet İçi Eğitim, merkezde, taşrada ve talepleri halinde özel öğretim kurumlarında görevli personelin meslekleri ile ilgili bilgi, beceri, tutum, performans, verimlilik ve motivasyonlarının artmasını sağlayan planlı eğitimlerdir. Mesleki gelişimi destekleyen bu eğitimlerin temel düzeyi, oryantasyon süreçlerinde işletilmektedir.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Çalışanlar özlük hakları ve mesleki görev tanımı noktasında yetersiz bilgiye sahip olduklarını düşünmektedir.
- Oryantasyon eğitimleri ve hizmet içi eğitimler zorunluluğa istinaden yapıldığı için verimsiz geçmekte ve etkili olmamaktadır.
- Hizmet içi eğitim seminerlerinin niteliğinden çok niceliği önemsenmektedir.
- Lisansüstü eğitim, mesleki eğitim ve dil eğitimi ile alakalı herhangi bir teşvik sağlanmamakta aksine bazı durumlarda engeller çıkarılmaktadır.

- Genç memurların mesleklerinin ilk yıllarında yaşadıkları tecrübe eksikliği, oryantasyon sürecinin düzgün yürütülmemesinden kaynaklanmaktadır.
- Sınıf ve okul öncesi öğretmenlerinin lisansüstü eğitimlerini devam ettirebilmeleri için idari izin hakları bulunmamaktadır.

Çözüm Önerileri :

- Oryantasyon eğitimlerinin ve hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi sıkı biçimde denetlenebilir.
- Hizmet içi eğitim seminerlerinin kalabalık gruplarla yapılmasının yerine küçük gruplarla ve interaktif yöntemlerle düzenlenmesi niteliği artırabilir.
- Eğitim görevlilerinin donanımını, dolayısıyla eğitimlerin niteliğini artıracak çalışmalar yapılabilir.
- Oryantasyon eğitimleri belirli bir sürece yayılabilir, oryantasyon sürecindeki memurlar belirli kriterler çerçevesinde gözlemlenebilir.
- Kamu personelinin mesleki gelişimi için gerekli olan ve hizmet içi eğitim kapsamında bulunmayan konularda ücretsiz eğitimler verilebilir.

- Göreve yeni başlayan genç memurların görev yerine ve kuruma adapte olabilmesi için çeşitli sosyal aktiviteler oryantasyon eğitimlerinin kapsamına alınabilir.
- Göreve yeni başlayan genç memurların tecrübeli meslektaşları ile tecrübe paylaşımı yapabileceği bir platform kurulabilir.
- Sınıf ve okul öncesi öğretmenlerin lisansüstü eğitim yapabilmeleri için mevzuatla düzenleme yapılabilir.

Mobbing

Mobbing; belli bir kişi veya grup tarafından belli bir kişi ya da gruba yöneltilen sistematik ve sürekli olarak tekrar eden yıpratma, yıldırma, yalnız bırakma, çalışma hayatından soğutma, uzaklaştırma, görmezden gelme vb. gibi davranışların tamamıdır. Mobbing sadece üstün asta olumsuz muamelesi şeklinde olmayıp hem yatay hem dikey hiyerarşiler arasında gerçekleşebilmektedir. Özellikle sözleşmeli veya aday memur statülerindeki çalışanlar için iş tanımının belirsizliğinden kaynaklanan ve kişinin işini kaybetme korkusundan da yararlanarak kişiye iş tanımının dışında iş yüklenmesi mobbinge yol açmaktadır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Mobbinge maruz kalmanın önemli sebeplerinden biri, kişinin kendine yönelen tavra karşı pasif veya tepkisiz kalmasıdır. Bilgisizlik, iyi niyet, tecrübesizlik bu pasifliğin sebepleri arasındadır.

- Akran mobbingi idarecilerin yerinde ve doğru müdahalesi ile önlenabilir. Ancak çoğu zaman yerinde müdahale eksikliğinden sorunlar büyüyeabilmektedir.
- Mobbinge maruz kalmak bireylerin işleri ile kurduğu ilişkiyi zedelemekte; yorgunluğa, bıkkınlığa, isteksizliğe ve motivasyon kaybına sebep olmaktadır. Mobbing kurumsal aidiyeti azaltmaktadır.
- Bireylere mesleğinden dolayı hak ettiği saygınlığı göstermemek ve yaşından dolayı ciddiye almamak mobbing kapsamındadır.
- Kurum idarecilerinin kıdeme dayanarak üstünlük sağlaması ve genç memurların bilgi ve becerilerine karşı güvensizlik duygusu mobbing kapsamındadır.
- Genç memurların mesleki ve kişisel gelişimlerinin engellenmesi ya da mevzuatsal olarak teşvik edilmemesi genç memurlarda motivasyon kaybına sebep olmaktadır.
- Aday memurluk ya da sözleşmeli memurluk gibi süreçler genç memurlar için güvencesiz bir iş ortamı oluşturmakta ve idarecilerin mobbing uygulamasının önünü açmaktadır.
- Kurum idarecisinin aynı zamanda sendika temsilcisi olması, mobbinge karşı çözümsüzlük getirmektedir.
- Sendikaların üyelerini mobbinge karşı koruyamadığı durumlar yaşanmaktadır.

- Öğretmenler veliler tarafından da mobbinge uğrayabilmektedir. Kurum idarecilerinin bu tarz durumlarda öğretmenleri desteklemesi beklenmektedir.

Çözüm Önerileri :

- Aday memurluk ve sözleşmeli memurluk pozisyonları bazı hakların saklı tutulması kaydıyla kaldırılabilir ya da düzenlenebilir.
- Mobbing olaylarının araştırılması soruşturulması ve denetlenmesi amacıyla bağımsız birimler kurulabilir.
- Çalışanlara mobbing konusunda eğitimler verilebilir, farkındalık oluşturulabilir.
- Milli eğitim personelinin veli mobbinginden korunması amacıyla çeşitli mekanizmalar kurulabilir.
- Kurum idarecilerine mobbing ile ilgili eğitimler verilebilir, ancak bunun dışında etkili iletişim, uyuşmazlık çözümü, çalışma ahlakı ve hoşgörü konusunda da zorunlu eğitimler verilebilir.
- Mobbing mevzuat kapsamında tanımlanabilir ve mobbinge karşı cezai yaptırımlar belirlenebilir.
- Kamu çalışanlarının genel psikolojik sağlık durumunun tespiti amacıyla belirli aralıklarla psikolojik testlere tabi tutulması sağlanabilir.
- Çalışanların görev tanımları mevzuatta net ve anlaşılır biçimde yapılabilir, bu

durum mobbingi azaltacak etkiye sahip olabilir.

- Mobbinge maruz kaldığını ispat eden çalışanlara mazeret tayini isteme hakkı verilebilir.

Kurumsal Aidiyet

Kurumsal aidiyet, çalışanların kurum ile olan bağlantılarını veya bağlarını ifade eder. Çalışanların kurumlarında kendi menfaatlerinin gözetildiğine ve fikirlerine değer verildiğine ilişkin algıları, çalışma koşullarından duydukları memnuniyet ve kendilerini kurumlarıyla özdeşleştirme düzeyi kurumsal aidiyet bilincini etkileyen önemli unsurlardır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Kurum idarecilerinin çalışanlara yönelik ayrımcı tutumları kurumsal aidiyeti zedelemektedir.
- Kurum bütçesinin yanlış ya da plansız kullanımı çalışanlar arasında eşitsizlik duygusunu ortaya çıkarmaktadır.
- Çalışanların ekonomik şartlara bağlı olarak yaşadıkları sorunlar kurumsal aidiyet duygusunu olumsuz etkilemektedir.
- Özellikle öğretmenlerin tayin dönemlerinde açık kadroya sahip okulların ve bunların bulunduğu şehirlerin fiziki, kültürel, demografik vs. şartlarına dair bilgi sahibi olmaması kurumsal aidiyetin geliştirilmesini engelleyebilmektedir.
- Kurumların fiziki, donanımsal ve teknik yeterliliklerinin düzeyi kurumsal aidiyet duygusunu etkilemektedir.

- Yemek, ulaşım ve kırtasiye desteğinin olmaması kurumsal aidiyet duygusunu zedelemektedir.

Çözüm Önerileri :

- İllerde genç memurların kurumlarına dair eleştiri, şikayet ve önerilerini iletebilecekleri bağımsız idari birimlerin kurulması kurum çalışanları ve idareciler arasındaki muhtemel olumsuzlukları azaltacağından kurumsal aidiyetin geliştirilmesine katkı sağlayabilir.
- Kurum bütçelerinin ihtiyaç esasına dayalı olarak planlanması adalet ilkesinin gereğidir ve kurumsal aidiyet duygusuna olumlu etki edebilir.
- Memurların görev tanımlarının açık, anlaşılabilir ve yoruma yer bırakmayacak şekilde yapılabilir.
- Eğitim kurumlarında çalışanların aylık gelirlerinin artırılması kurumsal aidiyeti pekiştirebilir.
- Çalışanların gün içerisinde dinlenebileceği fiziki şartların kurumlarda sağlanması çalışma enerjisini artırabilir.

Hak Mücadelesi: Genel ve Sendikal Haklar

Sendika; çalışanların, çalışma hayatına ilişkin problemlerini çözmek, ortak çıkarlarını ve haklarını korumak, geliştirmek amacıyla kurdukları örgütlere denilmektedir. Sendikalar, yıllardır memurların sosyal ve ekonomik haklarını koruyan ve gözetten müesseseler-

dir. Bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünü koruyan sendikal hakların kullanılmasında etkinliği arttıran ve azaltan çeşitli etkenler görülmektedir.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- İş hayatında yaşanan sorunları sendikalara iletecek sistem yetersizdir.
- Sendikalar banka promosyon süreçlerine yeterli düzeyde katkı sunmamaktadır.
- Sendika yöneticileri ve temsilcileri bazen çalışanların sorunlarına kayıtsız kalabilmektedir.
- Sendika yöneticileri ve üyeler arasında iletişim sorunları yaşanmaktadır.
- Sendika temsilcileri çalışanların sorunlarına dair hukuki bilgilerden yoksundur.
- Sendika yöneticilerinin siyaset kurumu ile ilişkilerinin sınırları belirli değildir.
- Sendikal faaliyetlerin tanıtımı yeterince yapılmamaktadır.
- Sosyal medya platformlarındaki bireysel hareketler çoğu zaman sendikal hareketlerden daha etkilidir.
- Sendika üyeliğinden ayrılmak için dilekçe ile sendika temsilcisine başvuru yapmak gerekmekte, bu da kişisel sorunlara yol açabilmektedir.

Çözüm Önerileri :

- Sendikal yapılar içerisinde iletişimin artırılması yönünde çalışmalar yapılabilir.

- Kamu çalışanlarının sorunlarını ileteceği kişilere rahat biçimde ulaşması sağlanabilir.
- Kurumların bankalarla yaptığı promosyon anlaşmaları merkezileştirilebilir, bakanlık veya hizmet kolu alanında Türkiye geneli promosyon anlaşmaları yapılabilir.
- Kamu çalışanlarının sendika yöneticilerini değerlendirebileceği CİMER benzeri sistemler kurulabilir.
- Sendikal toplantı ve faaliyetlere erişim rahat olabilir.
- Sendika temsilcisi seçilebilmek için belirli şartları yerine getirmek gerekli kılınabilir, temsilcilerin belirli eğitimleri almaları sağlanabilir. Ayrıca sendika temsilcilerinin temsil süreci içinde belirli projeleri hayata geçirmeleri şart koşulabilir ve temsilcilik sürecinde verdiği kararların hukuki anlamda sağlam bir zemine oturması sağlanabilir.
- Sendika yönetimine seçilen kişilerin bilgi ve yetenek esaslı liyakata sahip olması gerekli kılınabilir.
- Sendikalar icra yetkisini adalet ilkesi üzerine inşa edebilir.
- Sendika yöneticilerinin siyaset kurumu ile olan ilişkileri düzenlenebilir, bu noktada aşırıya kaçan bir tutum gözleendiği takdirde yeterli delege sayısı ile yönetimin feshedilmesinin önü açılabilir.
- Sendika yöneticilerinin sosyal hayata dair projeler üretmeleri için mevzuatsal zemin hazırlanabilir.
- Sendika yetkililerine sosyal medya eğitimleri verilebilir, sosyal medya platformlarını kullanamayan yetkililerin sosyal medya danışmanlarına sahip olması zorunlu tutulabilir. Ayrıca sendika temsilcilerinin hitabet gücünün yüksek olmasına dikkat edilebilir.
- Sendika seçimleri demokratik yöntemlerle yapılabilir ve şeffaf olabilir. Sendika yöneticilerinin görev yapabileceği süre kısıtlanabilir.
- Sendika üyelerine sendikal konularla alakalı eğitimler verilebilir, sendikada staj yapma imkânı sunulabilir.
- Sendika üyeliklerinin belirli periyotlarla yenilenmesinin önü açılabilir. Örneğin, üyelikler 2 yılda bir yenilenebilir, üyeliğini yenilemeyen şahısların üyelikleri düşürülebilir.
- Üniversite sendika şubeleri ayrı bir hizmet koluna dönüştürülebilir.
- Sendika yöneticiliği için 35 yaşından genç olma şartı getirilebilir.
- Askerlik görevini ifa eden öğretmenlerin bu görevde geçirdiği süre, öğretmenlik meslek kanunu uyarınca hizmet süresine eklenebilir, dolayısıyla hizmet puanına katkı sunması sağlanabilir.
- Psikolojik danışmanlık ve rehberlik öğretmenlerinin haftalık ek ders sayıları kurum idarecileri gibi 22 saat üzerinden hesaplanabilir.
- Sendikaların üyelik işlemleri e-devlet üzerinden yapılabilir.

Açık Masa

Bu oturumda genç memurlar, belirlenen spesifik oturum başlıklardan sıyrılarak tespit ettikleri sorunları ve bu sorunlara getirdikleri çözüm önerilerini ele almışlardır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- İl merkezine uzak olan ve konaklama imkanları yetersiz olan ilçelere ulaşım desteği verilmemektedir. Bu durum çalışanların gündelik çalışma performansını olumsuz etkilemektedir.
- Çalışanların kadro statüsüne bağlı olarak ayrımcı uygulamalar görülebilmektedir. Bu durum çalışma barışına zarar vermektedir.
- Üniversitelerin ana yerleşkeleri dışında bulunan hizmet binalarında yemekhane hizmetinin bulunmaması kurum içi eşitsizliğe sebep olmaktadır.
- Yükseköğretim kurumları arasında tayin hakkı bulunmamakta olup kurumlararası geçiş imkânları kısıtlıdır.
- Yardımcı hizmetler sınıfında çalışan personelin genel idare hizmetleri sınıfına geçirilmesine idareciler engel olmaktadır.
- 4-B sınıfı personelin hizmet içi eğitimlere ve projelere katılımı için idari izin hakkı bulunmamaktadır.
- Kamu çalışanlarının hususi pasaport alabilmesi için şart koşulan görev süresi çok uzundur.

- Bankaların verdiği promosyonların belirlenmesi sürecinin il ve ilçe müdürlüklerinin kararına bırakılması eşitsizlikler oluşturmaktadır.
- İşçi ve memur kadrosunda bulunan çalışanların maaş farklarının az olması, ücret dengesizliğini ortaya çıkarmakta ve çalışma barışını olumsuz etkilemektedir.

Çözüm Önerileri :

- İl merkezine uzak olan ilçelerdeki veya yerleşim yerlerindeki kurumlara servisle ulaşım imkanı sağlanabilir.
- Memuriyetin ilk yılında idari izin almanın öne açılabilir ve idarecilerin inisiyatifine bırakılması engellenebilir.
- Bankalarla yapılan promosyon anlaşmaları il, ilçe ya da bağlı kurum düzeyinde değil ana kurum tarafından yürütülebilir. Böylece bütün çalışanların eşit oranda promosyon alması sağlanabilir.
- Farklı statülerde çalışanların maaşları yeniden düzenlenebilir ve bu düzenleme esnasında çalışma barışını sağlayacak kriterler göz önünde bulundurulabilir.
- Millî Eğitim Bakanlığına ve Yükseköğretim Kurumuna bağlı kurumlarda çalışan personelin çeşitli kurumların sunduğu hizmetlerden indirimli faydalanması sağlanabilir.

KAPANIŞ PROGRAMI



Kapanış programına Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Personel Daire Başkanı İrfan SERDAR, Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Adalet Meslek Yüksek Okulu Müdür Yardımcısı Hasan ÖRÜCÜ, Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Muhammed YILMAZ, Rize Devlet Hastanesi Başhekimisi Dr. Öğretim Üyesi Şaban ERGENE, Rize İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı Mehmet KİBAROĞLU, Eğitim-Bir-Sen Rize 2 No'lu Şube Başkanı Mustafa TÜRÜT, Sağlık-Sen Rize Şube Başkanı İsmail YILMAZ, Emekli Memur-Sen Rize İl Temsilcisi İsmet SİVRİKAYA ve Genç Memur-Sen Rize İl Başkanı Habib Yuşa KÖSE ile yönetim kurulu üyeleri iştirak etmiştir.





Güneydoğu Anadolu Bölge Çalıştayı

6-9 TEMMUZ 2023
DİYARBAKIR



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir





**MEMUR SENDİKALARI KONFEDERASYONU
GENÇ MEMUR-SEN**

GÜNEYDOĞU ANADOLU BÖLGE ÇALIŞTAYI

'Hakkını Bilecek Genç Memurlar Gelecek'

6-9 TEMMUZ 2023
DİYARBAKIR



Proje Danışmanı

Öğr. Gör. Mesut Emre BALCI

Proje Yasal Temsilcisi

Muhammed Ümit ÇİFTÇİ

Proje İrtibat Kişisi

Av. Hacer YILMAZ

Editörler

Öğr. Gör. Fatih Muhammed ÇAKMAK

Cem Furkan BAKIRCI

Raportör

Arş. Gör. Muhammed Yasir OKUMUŞ

Eğitmenler

Av. Fatih YAĞMUR

Hakan EKİNCİ

Kolaylaştırıcılar

Psk. Büşra EKİNCİ

Ömer Faruk OTACI

Grafik-Tasarım

Adnan Menderes AYDIN

Medya Sorumlusu

Abdullah Nuri GÜMÜŞ

Katılımcılar

Abdulkerim TAŞ

Ahmet KAYGUSUZ

Ali Emre ARSLAN

Büşra MERT

Ceren ÇELİK

Devran SARI

Dilek ALPASLAN

Elif ENGİN

Elvan İRİTAŞ

Emrullah ÇALIŞIR

Fatih DEMİROĞLU

Fatih VARLI

Ferat TURAN

Galip KAPLAN

Halit TAŞKIN

Helen Münevver ARI

Kübra Fatma SAVAŞ

Kübra Nur YALÇIN

Mehmet Akif ÇİDEM

Muhammed TAZE

Muhammed Necmi YILDIZ

Vedat SALİHOĞLU

Koordinatör Yapı

Memur Sendikaları Konfederasyonu

Paydaşlar

Sivil Yaşam Derneği

Sivil Toplum Destekleme Derneği

Mozaik İnsan Kaynakları Geliştirme
Derneği

Eğitim-Bir-Sen Sakarya 1 No'lu Şube

Destekleyen Kurum

Türkiye Ulusal Ajansı

OTURUMLAR

Beş ayrı masada beyin fırtınası gerçekleştirilerek genç memurların çalışma hayatından beklentileri, karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri katılımcılar tarafından ele alınmıştır.

Hizmet İçi Eğitim, Mesleki Gelişim ve Oryantasyon Süreci

Hizmet İçi Eğitim, merkezde, taşrada ve talepleri halinde özel öğretim kurumlarında görevli personelin meslekleri ile ilgili bilgi, beceri, tutum, performans, verimlilik ve motivasyonlarının artmasını sağlayan planlı eğitimlerdir. Mesleki gelişimi destekleyen bu eğitimlerin temel düzeyi, oryantasyon süreçlerinde işletilmektedir.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Öğretmenlik görevine ilk defa atanan öğretmenler için düzenlenen oryantasyon programlarının biçimi (yüz yüze, çevrimiçi) ve içeriği yıllar içinde değişiklik göstermekte olup katılımcıların tecrübeleri ve değerlendirmeleri bu duruma bağlı olarak farklılık arz etmektedir.
- Bazı eğitim kurumlarında oryantasyon programlarının düzenlenmesi noktasında özen gösterilirken bazılarında programlar düzenlenmeden düzenlenmiş gibi gösterilmektedir. Oryantasyon eğitimlerinin

düzenlenmesi bu bakımdan kurum idarecilerinin inisiyatifinde olduğu için öğretmenler adaletsizlik hissi yaşamaktadırlar.

- Adaylık eğitimleri küresel salgın döneminden itibaren çevrimiçi olarak gerçekleştirilmektedir. Bu eğitimlerin tamamlanması için verilen süreler eğitimin yoğunluğuna göre yetersizdir. Çevrimiçi eğitimlerin yüz yüze eğitimlere göre daha verimsiz olduğu düşünülmektedir.
- Adaylık sürecinde verilen eğitimler ekseriyetle teorik içerikli olduğundan pratik uygulamalarda sorun yaşanmaktadır.
- Öğretmenler, özellikle ilk atamada atandıkları kuruma adaptasyon sorunları yaşamaktadırlar. Oryantasyon eğitimleri adaptasyon sürecini kolaylaştırıcı içeriğe sahip değildir.
- Okul idarecileri göreve yeni başlayan, bilhassa ilk defa atanan personele karşı kayıtsız tutum sergileyebilmektedir. Bu durum uyum süreçlerini zorlaştırmaktadır.
- Sınıf nüfusunun kalabalık olması, demografik yapının çeşitliliği (uyruk, dil, kültür, vb.) özellikle aday personel için uyumu zorlaştırmaktadır. Özellikle yabancı uyruklu öğrenci nüfusunun kalabalık olduğu okullarda çalışan personele yönelik

- özel eğitim teknikleri ve uyum eğitimleri verilmemekte, bunun doğal bir sonucu olarak iletişim ve kültürel adaptasyon sorunu yaşanmaktadır.
- Eğitimlerin süresi içeriği için gerekenden daha uzun sürmektedir. Ayrıca içeriğin nitelik bakımından yetersiz olduğu düşünülmektedir.
 - Eğitimlere ilişkin dönüt veya değerlendirme mekanizması yetersizdir.
 - Hizmet içi eğitimi veren eğitimcilerin belirli eğitimlerden geçmediği, dolayısıyla nitelikli eğitim veremedikleri düşünülmektedir.
 - Millî Eğitim Bakanlığı tarafından verilen merkezî hizmet içi eğitim programlarına katılımcı seçim kriterlerinin şeffaf olmadığı düşünülmekte, dolayısıyla öğretmenler arasında eşitsizlik algısı oluşmaktadır.
 - Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen eğitimlere katılma hakkı elde eden personele idare tarafından izin verilmediği durumlar olabilmektedir.
 - Ulusal Ajans'a bağlı olarak yürütülen Erasmus+ programlarına katılım noktasında standart kriterlerin belirlenmediği düşünülmektedir.
 - Hizmet içi eğitim programlarının takvimi genelde yaz tatiline denk geldiği için öğretmenlerin bu programlara katılımı noktasında motivasyon eksikliği yaşanmaktadır.
 - Kamu personelinin özlük haklarına yönelik hizmet içi eğitim seminerleri sayısı ve nitelik bakımından yetersiz bulunmaktadır.
 - Kurum idarecilerine yönetim, çalışanlara ise uyum eğitimleri verilmemektedir. Bu durum ast-üst ilişkilerinde sorunlara yol açabilmektedir.
 - Öğretmenlerin teknolojik gelişmeleri takip edebileceği eğitim programlarının sayısı azdır.
 - Mobbing ile ilgili eğitim verilmemektedir.
 - Lisansüstü öğrenimi devam eden öğretmenlerin eğitime ilişkin hakları her ne kadar mevzuatla garanti altına alınsa da okul idarelerinin takdiri uygulamada etkili olmaktadır. Öğretmenlerin en azından ilgili programların ders dönemlerinde zaman esnekliğine ihtiyaçları vardır.
 - Okul öncesi öğretmenliği, sınıf öğretmenliği ve psikolojik danışmanlık ve rehberlik branşlarında, bu branşların yoğunluğuna bağlı olarak lisansüstü eğitim hakkı kısıtlanabilmektedir. Bu branşlardaki öğretmenlerin lisansüstü eğitim haklarını kullanabilmelerini kolaylaştıran mevzuat düzenlemeleri bulunmamaktadır.
 - Lisansüstü eğitimin ve yabancı dil bilgisinin maddi getirisinde eşitsizlikler mevcuttur. Örneğin okul idarecileri ve psikolojik danışmanlık ve rehberlik öğretmenleri, yabancı dil bilgisinden kaynaklanan ek ders ücreti uygulamalarından faydalanamamaktadır.

- Uzman öğretmen ya da baş öğretmen atama prosedürlerine ilişkin somut adımlar atılmamaktadır.
- Aşçılık kadrosunda bulunan personellerin atamalarının Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile yapılması uygulamaya dönük sorunlar teşkil etmektedir. Bu sorunlar, uygulamaya dayalı bir meslek olan aşçılıkta istihdamın mesleki bilgili ölçmeyen yazılı bir sınavla yapılmasından doğmaktadır. Örneğin lisans düzeyinde gastronomi eğitimi almış olan personelin toplu yemek organizasyonlarında sorun yaşadığı bilinmektedir.
- Yardımcı hizmetler ve sağlık hizmetleri sınıfı personelinin görev tanımları ve özlük hakları net bir çerçeveye sahip değildir ya da yoktur. Bu durum personel ile kurum idaresi arasında farklı görev ve sorumluluk beklentilerine ve sorunlara yol açmaktadır.
- Yardımcı hizmetler sınıfı personeline öğretmenlere göre daha az sayıda hizmet içi eğitim verilmektedir.
- Oryantasyon eğitimlerinin sıklığı standart olarak düzenlenebilir, ilden ile, kurumdan kuruma değişkenlik göstermesi engellenebilir.
- Oryantasyon eğitimlerinin içeriği çalışılan kuruma dair konuları içerebilir. Örneğin okulun fiziki şartları, elektronik belge yönetim sistemleri, il/ilçe Millî Eğitim müdürlüklerindeki muhataplar, veli ve öğrencilerle iletişim kanalları gibi konular eğitim içeriğinde olabilir; eğer halihazırda varsa da uygulamada bu içerikler işlenebilir.
- Kurumun bulunduğu yerleşim yerinin kültürüne yönelik programlar düzenlenebilir (gezi vs.), kurum personelinin çalıştığı ve yaşadığı yer ile ünsiyet kurması kolaylaştırılabilir.
- Hizmet içi eğitim başvuruları tek bir merkezî sistem üzerinden yapılabilir.

Çözüm Önerileri :

- Aday öğretmenler için okul bazında tecrübeli öğretmenlerin derslerine katılmak suretiyle tecrübe paylaşımı yapılabilir. Bu husus adaylık sürecinin içeriğinde teorik olarak bulunmakla beraber hâli hazırda uygulaması yapılmamaktadır.
- Aday öğretmenlik sınıfının hak, ödev ve sorumlulukları açık biçimde, ucu açık yorumlamalara mahal vermeyecek şekilde düzenlenebilir ve uygulamaya konulabilir.
- Hizmet içi eğitim programlarının tasarımı ve uygulaması farklı mülkî birimlerde değişiklik arz etmeyebilir, standartlaştırılmış tasarımlar ülke genelinde uygulanabilir.
- Mobbingin tanımı ve kapsamı hakkındaki bilgi eksikliklerinin/yanlışlıklarının giderilmesi ve sağlıklı bir çalışma ortamının tesisi için mobbing temalı kapsamlı eğitimler planlanabilir.

- Hizmet içi eğitim programları süre olarak kısa ve içerik olarak öz ve anlaşılır biçimde planlanabilir, konunun uzmanı olan eğitimciler tarafından verilebilir. Eğitimlerin sunu dosyalarının okunması şeklinde yapılması engellenebilir.
- Katılımcıların yetersiz gördüğü eğitim görevlileri ve eğitim yöneticilerinin dikkate değerlendirilmesi ve gerekirse tekrar hizmet içi eğitimlerde görevlendirilmemesi gerekmektedir. Bunun için eğitimlerin içeriğinin ve eğitimcilerin değerlendirilebileceği mekanizmalar aktif şekilde kullanıma sunulabilir, hâli hazırda kullanılan dönüt mekanizmaları dikkate alınabilir.
- Katılımın gönüllü olduğu hizmet içi eğitimlere katılım şartları somutlaştırılabilir.
- Eğitim konusuyla doğrudan ilgili personele katılımda öncelik verilebilir. Mesela, belletmen eğitimi için yatılı okulda görev yapan öğretmenlerin katılımına öncelik verilebilir.
- Dezavantajlı durumdaki (engel durumu, şehir merkezine mesafe, vb.) öğretmenlere programlara katılımda öncelik verilebilir.
- Kişisel ilişkilerin eğitime katılım noktasında etkili olması engellenebilir.
- Personelin bulunduğu bir havuzdan kura ile katılımcı seçimi sağlanabilir.
- Kendi alanında tezli yüksek lisans eğitimi tamamlayan öğretmenlerin süre şartı aranmaksızın uzman öğretmen, doktora derecesini alanların ise süre şartı aranmaksızın başöğretmen olarak atanması sağlanabilir.
- Lisansüstü eğitimi tamamlayan öğretmenler ek ders ücretlerini %7 artışla almaktadırlar; branş ve görev fark etmeksizin bütün öğretmenler için bu artış hem maaşa hem de ek derse yansıtılabilir.
- Sözleşmeli personelin dil tazminatı almasının önü açılabilir.
- Millî Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurumu arasında öğretmenlerin lisansüstü eğitimini kolaylaştırıcı çözümler üreten protokoller yapılabilir. İkinci öğretim lisansüstü programlarının açılması, öğrenim ücretinde indirim yapılması somut öneriler arasında gösterilebilir.
- Yardımcı hizmetler sınıfı personelinin lisansüstü eğitim alabilmesi için çalışma şartları esnetilebilir.
- Lisansüstü eğitimi tamamlayan yardımcı hizmetler sınıfı personelinin özlük hakları geliştirilebilir.
- Öğretmenler dışındaki personelin katılabileceği hizmet içi eğitimlerin sayısı artırılabilir, eğitimlerin içeriği çalışanlardan talep toplamak suretiyle belirlenebilir. Özellikle açıcılara yönelik hizmet içi eğitim programları sunulabilir. Halk eğitim sertifikası ile atanan ya da uygulamalı eğitim almadan atanan açıcıların işlerini daha kolay yapmaları için uygulamalı hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.

- Personelin görev tanımı, sorumlulukları ve özlük haklarına dair genelge yayınlanabilir ve ilgili yasal mevzuat oluşturulabilir, çalışma barışı sağlanabilir.
- Sınıflandırmada aşçılar yardımcı hizmetler sınıfından teknik hizmetler sınıfına geçirilebilir. Bazı alımlarda aşçılar teknik hizmetler sınıfına, bazılarında ise yardımcı hizmetler sınıfına alınmakta, görev tanımları ve özlük hakları uyumsuzdur.
- Sözleşmeli öğretmenlere kırtasiye yardımı kadrolu öğretmenlere verilen miktar ile eşitlenebilir, farklı ödenekler eşit oranda verilebilir.
- Ücretli öğretmenlerin özlük hakları geliştirilebilir, sözleşmeli ve kadrolu öğretmenler ile eşdeğer haklara sahip olmaları sağlanabilir.

Mobbing

Mobbing; belli bir kişi veya grup tarafından belli bir kişi ya da gruba yöneltilen sistematik ve sürekli olarak tekrar eden yıpratma, yıldırma, yalnız bırakma, çalışma hayatından soğutma, uzaklaştırma, görmezden gelme vb. gibi davranışların tamamıdır. Mobbing sadece üstün asta olumsuz muamelesi şeklinde olmayıp hem yatay hem dikey hiyerarşiler arasında gerçekleşebilmektedir. Özellikle sözleşmeli veya aday memur statülerindeki çalışanlar için iş tanımının belirsizliğinden kaynaklanan ve kişinin işini kaybetme korkusundan da yararlanarak kişiye iş tanımının dışında iş yüklenmesi mobbinge yol açmaktadır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Katılımcılar, genel olarak mobbing ile yüzleştiklerini, ağırlık olarak psikolojik mobbing türüyle mücadele ettiklerini ve mobbingin daha çok kurum idarecileri tarafından gerçekleştirildiğini ifade etmektedirler. İdarecilerinin hiyerarşik baskı yaptıklarını, kendi psikolojik sıkıntılarını çalışanlar üzerinden yatıştırmaya çalıştıklarını ve iletişim becerilerinin zayıf olduğunu belirtmektedirler.
- Millî Eğitim Bakanlığına bağlı çalışanlar, kıdemli, kadrolu veya yerli meslektaşlar tarafından küçümsendiklerini, mesleki gerekliliğe bağlı olan imkânlarının sorgulandığını (PDR öğretmenlerinin kişisel ofise veya klimaya sahip olmaları), iş yükleme veya özgür karar alma konusunda baskı altında olduklarını hissetmektedir. Ayrıca idarecilerin kıdemli öğretmenlere ayrıcalıklı davranışları olduğu düşünülmektedir (ders programında kolaylık sağlamak gibi).
- Kurum idarecilerinin çalışanlardan istatistiksel veriler talep etmesi, bu verilerin hazırlanması için kısa süre vermeleri ve bu görevlerin eşit dağıtılmaması sorun teşkil etmektedir. Bu bir veri mobbingi olarak nitelendirilmiştir. Bu yaklaşımın bir sonucu olarak görünürlüğü artırarak belli bir konuma gelebilmek için eğitim öğretim sürecinin sekteye uğraması da söz konusudur. Öğretmenlerin ev ziyaretlerinde bulunma zorunluluğu ve bu ziyaretlerin paylaşımının yapılması, okul

idarecilerinden ve öğretmenlerden sosyal medya hesapları kullanmalarının ve kurumsal paylaşımların yaygınlaştırılmasının beklenmesi bu duruma örnektir.

- Veliler öğrencilerle ilgili durumlarda CİMER'e ve Millî Eğitim Bakanlığına şikayet etme haklarını yeterince ölçüp biçmeden kullanabilmekte, bu durum öğretmenler üzerinde bir baskı aracına dönüşebilmektedir. Ayrıca, velilerin öğretmenleri mesai saatleri dışında da ulaşılır görmeleri, öğretmenlerin sosyal hayatlarını olumsuz etkileyebilmektedir.
- Eğitim çalışanları, nitelikli çalışmalar gerçekleştirmeleri halinde takdir edilmediklerini ve hatalara karşı tolerans göstermediğini ifade etmektedirler. Bu durum da yeni çalışmalar için motivasyon düşüklüğüne sebebiyet vermektedir.
- Özellikle yardımcı hizmetler sınıfı personeli imkân kısıtlılığı sebebiyle görev dışı işler için görevlendirilebilmekte, bu görevlendirmelerde hak ettikleri ödeme veya karşılığı alamamaktadır. Bu duruma itiraz etmenin olumsuz sonuçları olacağını düşündüklerinden haksızlıklara karşı sessiz kalmak, yaygın bir şekilde tercih edilmektedir.
- Liyakatin düşük olması sebebiyle profesyonel olmayan tutumlarla mücadele etmek zorunda olduklarını bildiren katılımcılar, burada yaşadıkları olumsuzlukların psikolojik sağlıklarını etkilediğini, uyku problemleri yaşadıklarını, panik belirtileri

gösterdiklerini, ağlama nöbetleri geçirdiklerini, aileleri ve sosyal çevreleriyle ilgilenecek motivasyonu kayb ettiklerini ifade etmektedirler.

Çözüm Önerileri :

- Kurum idarecilerine öğretmenlerle iletişim konusunda nitelikli bir yüz yüze eğitim verilebilir, liderlik konusu bu eğitimin kapsamı içinde olabilir.
- İdarecilerde olan rotasyon öğretmenler için de zorunlu olabilir. Bu uygulama il içi, okullar arası ve 4 yıllık süreçlerde gerçekleştirilebilir. İdarecilerin inisiyatif alanları daraltılabilir, okulun genel işleyişi ile ilgili konularla sınırlandırılabilir.
- İçişleri Bakanlığının Millî Eğitim Bakanlığı personeli üzerindeki baskısı kaldırılabilir. Sosyal medya paylaşımları için okullarda belirli personeller görevlendirilebilir ve buna göre ücret almaları sağlanabilir. Okullarda müdür yardımcısı başkanlığında bir komisyon kurulabilir ve sosyal medya hesapları bu komisyonca yönetilebilir.
- Öğretmen ve velilerin bulunduğu kitlesel mesaj gruplarının kurulması engellenebilir. Ayrıca öğretmenlerin programlarına uygun bir şekilde belli bir saatte öğretmen ziyaretinde bulunabilmeleri için ofis saatleri oluşturulabilir. Öğretmen ve velilerin iletişimi kurumsal yazılım programları üzerinden belli kurallara riayet edilerek yürütülebilir.

- Personele verilen başarı belgeleri mülki idare amiri tarafından değil, il ve ilçe milli eğitim müdürleri tarafından adalet çerçevesinde verilebilir. Başarı belgesi alacak personel belirli kriterler gözetilerek bir komisyon tarafından değerlendirilebilir.
- Görev tanımları yasal mevzuatta net bir şekilde belirtilebilir, bu doğrultuda eksik personel ihtiyacı giderilebilir.
- Personellere ücretsiz psikolog desteği verilebilir ya da indirimle destek alabilecekleri kurumsal anlaşmalar yapılabilir. Her okula bir psikoloğun ve psikolojik danışmanlık ve rehberlik öğretmenin atanması sağlanabilir. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik öğretmenlerinin iletişim becerileri artırılabilir.
- Personeller etik ilkelere riayet konusunda eğitilebilir.
- Kurumların misyon, vizyon ve hedeflerinin açık olmaması sebebiyle her öğretmenin kendi isteğine göre hareket etmekte, bu durum da bazı öğretmenlerin öne çıkarken bazılarının pasif kalmasına yol açmaktadır.
- Kurum içerisinde ayırım gözetilmesi ve adil iş dağılımı yapılmaması bazı kişilerin zaman içinde kurumdan uzaklaşmalarına sebep olacak seviyede daha fazla sorumluluk almasına sebep olmaktadır.
- Kurumun teknik, fiziksel ve çevresel eksiklikleri aidiyet sorununa yol açmaktadır.
- Yeterli personel olmaması, iş yükünü artırarak olumsuz etki etmektedir.
- Öğretmenler için okulun bulunduğu çevre ve velilerin bilinç düzeyi kurumsal aidiyeti etkilemektedir.
- Sosyal yardımların okul üzerinden dağıtılması, öğretmenler ve idareciler üzerinde baskı oluşturmaktadır.
- Öğretmenlere yönelik şikayetlerin alındığı şikâyet sistemi, öğretmenler üzerinde baskı oluşturmakta ve onları zan altında bırakmaktadır. Öğrencilerin öğretmenlere yönelik tavrını da olumsuz etkilemektedir.
- Bazı unvanların görev tanımının olmaması sorunlara yol açmakta ve kurumsal aidiyeti etkilemektedir.
- Çeşitli faktörler nedeniyle okuldaki akademik başarının sağlanamaması, öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkilemektedir.

Kurumsal Aidiyet

Kurumsal aidiyet, çalışanların kurum ile olan bağlantılarını veya bağlarını ifade eder. Çalışanların kurumlarında kendi menfaatlerinin gözetildiğine ve fikirlerine değer verildiğine ilişkin algıları, çalışma koşullarından duydukları memnuniyet ve kendilerini kurumlarıyla özdeşleştirme düzeyi kurumsal aidiyet bilincini etkileyen önemli unsurlardır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Öğretmen-öğretmen, idareci-idareci, idareci-öğretmen çatışmaları ve gruplaşmalar hemen her kurumda görülmektedir.

- Okullarda eğitim materyallerinin eksik/yetersiz olması çalışma motivasyonunu etkilemektedir.

Çözüm Önerileri :

- İdareci ve öğretmenlere belirli bir çalışma yılı sonrasında rotasyon uygulanabilir.
- Kurumların misyon, vizyon ve hedefleri katılımcı şekilde açıkça belirlenebilir, bunların gerçekleştirilmesine yönelik stratejiler dönemsel olarak belirlenerek herkes tarafından benimsenmesi sağlanabilir.
- Görev dağılımları kurum amiri tarafından eşit bir şekilde yapılabilir.
- Köy okullarında (zorunlu hizmet bölgelerinde) çalışan öğretmenlere lojman ve ulaşım imkanı sağlanabilir.
- Okul bazlı bütçe sistemi eksiksiz bir şekilde uygulanabilir. Zorunlu hizmet bölgelerinde asker, polis ve akademisyenlere verildiği gibi ek tazminatlar ödenebilir.
- Okullar arasında fırsat eşitliği sağlamak ve farklılıkları azaltmak için asgari standartlar getirilebilir.
- Başarı düzeyini etkilemesi sebebiyle kalabalık sınıfların azaltılması için imkan olan yerlerde yeni okullar yapılabilir.
- Taşınabilir eğitim sistemi kaldırılabilir.
- Millî Eğitim Bakanlığı, ihtiyaç duyulan alanlardaki personel eksikliğini bitirmek için istihdamı artırabilir.

- Velilerin bilinç düzeyini artırmak için aile içi eğitimler düzenlenebilir, bu eğitimlerin müfredatı kurum ve öğretmenler tarafından belirlenebilir.

- Sosyal yardımları belediye ya da hayırsever kurumlar okulları aracı etmeden kendisi dağıtabilir.

- Öğretmenler için şikâyet sistemi aşamalı olarak ilerletilebilir. Doğrudan CİMER üzerinden değil, öncelikle kurum amiri üzerinden şikâyet başvurusu yapılabilir.

- İş barışının sağlanması için görev tanımları yapılabilir, aynı işi yapan diğer personeller ile özlük hakları ve ekonomik hakları eşit hale getirilebilir.

- Bakanlık tarafından okullara ayrılan ödenekler artırılabilir, her eğitim dönemi için gönderilebilir ve ihtiyaca binaen kullanılabilir.

Hak Mücadelesi: Genel ve Sendikal Haklar

Sendika; çalışanların, çalışma hayatına ilişkin problemlerini çözmek, ortak çıkarlarını ve haklarını korumak, geliştirmek amacıyla kurdukları örgütlere denilmektedir. Sendikalar, yıllardır memurların sosyal ve ekonomik haklarını koruyan ve gözetilen müesseselerdir. Bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünü koruyan sendikal hakların kullanılmasında etkinliği arttıran ve azaltan çeşitli etkenler görülmektedir.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Kamu personeli özlük hakları noktasında yeterli bilgiye sahip olmadığından dolayı hak mahrumiyetleri yaşamaktadır.
- Kamu kurumlarında sendika üyesi olmakla olmamak arasında hiçbir fark bulunmamaktadır.
- Sendikalar zaman zaman grup aidiyetini baz alarak kamu personeline eşit yaklaşmamaktadır.
- Sendikalar, üyelerin yaşadığı sorunlar karşısında çözüm üretmek noktasında yetersiz ve etkisiz kalmaktadır.
- Üyelik faaliyeti yürüten sendikalar kendi tanıtımlarını yaparken yetersiz kalmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yeni atanan personele yönelik özlük haklarına dair yeterli bilgilendirme yapılmamaktadır.

- Yetkili sendikanın kazanımlarından diğer sendikaların üyelerinin ve sendikasız memurların faydalanması bedavacılık probleminin bir örneği olup adil değildir.
- Sendikalar Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde bulunan diğer personellerin sorunlarını öğretmenlerinki kadar önemsemekte ve öncelmemektedir.
- Kurum idarecilerinin sendika üyesi olması, personel açısından sorun teşkil etmektedir.

- Memur sendikacılığında görev hakkının olmaması ve toplu sözleşmelerde son kararın işveren heyetine yakın olan hakem kurulu tarafından verilmesi memurlar için büyük bir dezavantaja dönüşmektedir.
- İdeolojik sendikacılığın hizmet sendikacılığının önüne geçmesi, memurların sendikalardan uzak durmasına neden olmaktadır.
- Sendikalar, özellikle toplu sözleşme dönemlerinde elindeki gücü verimli kullanamamakta ve kamu personelinin beklentilerini karşılayamamaktadır.
- Sendikalar, Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde ek ders karşılığında çalıştırılan ve çok ciddi hak mahrumiyetleri yaşayan ücretli öğretmenlerin sorunlarıyla ilgilenmemektedir.
- Sendika üyeliğine giriş çıkış e-Devlet üzerinden yapılamamaktadır.
- Eğitim çalışanları iş bırakma eylemi yapmamaktadır.
- Memurlar arasındaki sınıf ve gelir adaletsizliği büyük sorunlara yol açmaktadır.

Çözüm Önerileri :

- Toplu sözleşme ikramiyesi artırılabilir.
- Sendikalar siyasetle arasındaki mesafeyi koruyabilir ve liyakat esasını ortaya koyacak çalışmalar yürütebilir.

- Sendikalar, elindeki gücü üyelerinin menfaatlerini gözeterek kullanabilir ve üye taleplerini önceleyebilir.
- Sendikalar, okul idarecilerinden çok personelleri doğrudan dikkate alarak sahada faaliyet yürütebilir ve tanıtımlarını etkinlik boyutuna taşıyabilir.
- Sendikalar, sosyal etkinlikler yaparak üyelerin gelişimine katkı sağlayabilir.
- Yetkili sendikaya üye olan memurun toplu sözleşme ikramiyesinden ve kazanımlardan artırımlı bir şekilde faydalanması sağlanabilir. Herhangi bir sendikaya üye olmayan ya da yetkili sendika dışındaki bir sendikaya üye olan kamu personeli ile yetkili sendikaya üye olan kamu personeli arasında bir fark olmalıdır. Bedavacılık sorunu böylece ortadan kaldırılabilir.
- Eğitim-öğretim sınıfı dışındaki personelin de sendika yönetimlerinde, şube ve genel merkez bünyesinde görev alarak sorunlarını birinci ağızdan aktarması teşvik edilebilir.
- Okul idarecilerinin sendikal dayatmalar yapmaması adına önleyici tedbirler alınabilir. Örneğin, okul idarecilerinin sendika şube yönetim kurulu üyesi olması engellenebilir.
- E-devlet üzerinden sendika üyesi olmayı ya da üyeliği iptal etmeyi sağlayan sisteme geçilebilir.
- Memurlar için kesin olarak grev hakkı getirilebilir.
- Hakem heyeti, bağımsız kuruluşların temsilcilerinden ve tarafsızlık ilkesini gözetecek kişilerden oluşturulabilir.
- Sendikalar siyasetle mesafeli olabilir ve profesyonel sendikacılık yapmak kanunla en fazla 3 dönemle sınırlandırılabilir.
- Sendikalar, üyelerinin ve sosyal medyanın gücünü kullanarak hükümet üzerinde baskı oluşturabilir ve muhalefet dinamiğini daha güçlü bir şekilde devreye sokabilir.
- Sendika bünyesinde ücretli öğretmenlerin haklarını savunacak birimler kurulabilir, ücretli öğretmenlerin sendika üyesi olabilmesinin önü açılabilir.
- Ücretli öğretmenlerin kazancı asgari ücretin üzerine çıkarılabilir.
- İş barışı sağlanması adına eşit işe eşit ücret politikası uygulanabilir.
- Memurlar arasındaki sınıf farkı ve gelir adaletsizliğinden kaynaklı sorunlar giderilebilir. Örneğin, Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan sağlık hizmetleri sınıfında bulunan fizyoterapistlerin özel eğitim öğretmenleri ile aynı ekonomik haklardan yararlanması sağlanabilir.
- Öğrenim durumunun, memurun sınıfını belirleyen temel kriter olması sağlanabilir.

Açık Masa

Bu oturumda genç memurlar, belirlenen spesifik oturum başlıklardan sıyrılarak tespit ettikleri sorunları ve bu sorunlara getirdikleri çözüm önerilerini ele almışlardır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Memurların ekonomik kaygıları vardır. Son yıllarda enflasyona oranla alım gücünün ciddi bir düşüş göstermesi ve iş hayatında gelir dengesinin bozulması bu kaygının başlıca sebepleridir.
- Sözleşmeli kamu personelleri ek gelir (dil tazminatı vb.) haklarından faydalana-maktadır.
- Kırsal bölgelerdeki okullara ulaşım nok-tasında sorunlar yaşanmaktadır. Özel-likle yerleşim yerlerine uzak mesafedeki okullarda öğle aralarının uzun sürmesi, öğrencilerin öğle aralarında evlerine gitmelerine ve geri dönmelerine ne-den olabilmektedir.
- İş gününü okullarda geçiren personelin yemek ihtiyacı karşılanmamaktadır.
- Okullarda disiplinin sağlanmasında so-runlar yaşanabilmektedir. Bu durum özellikle öğretmenlerin iş hayatında olumsuzluklarla karşılaşmasına yol aç-a-bilmektedir.
- Kadın-erkek eşitsizliği, bazı durumlarda çalışanların motivasyonlarını azaltabil-mektedir. İş hayatında kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık, bazı erkek çalışanlarca olumsuz karşılanmaktadır.

Çözüm Önerileri :

- Memurların maaşları günümüzün eko-nomik şartlarına göre düzenlenebilir. Bu yapılırken enflasyonist şartlar ve gelir

dengesi gözetilebilir. Bu şekilde kurum-sal aidiyet artacağı gibi çalışma barışı da sağlanabilir.

- Yükseköğretim kurumlarında uygulanan geliştirme ödeneği Milli Eğitim Bakan-lığı'nca da uygulamaya geçirilebilir. Bü-yükşehirlerde görev yapan memurlar ge-çim sorununu daha fazla yaşadıkları için büyükşehirler bu kapsama alınabilir.
- Kadrolu ve sözleşmeli personelin özlük hakları eşitlenebilir.
- Erkek memurlar için askerlik hizmetinin hizmet puanına eklenmesi sağlanabi-lir. Ayrıca askerlik hizmetini ifa ederken aylık gelirin bir kısmı ödenmeye devam edilebilir.
- Öğretmenler ücretsiz taşıma kapsamına alınabilir. En azından belirli bir mesafeye kadar bu haktan faydalandırılabilir.
- Özellikle öğle vakitlerinde okullarda çalışmaya devam eden memurlara yemek yardımı yapılabilir ya da yemekhane hizmeti sunulabilir.
- Öğretmenevleri sosyal tesis statüsünden misafırhane statüsüne geçirilebilir, böylece imkânlarından faydalanma mali-yetleri düşürülebilir.
- Mesleğin getirisi olan kıyafetler için gi-yim yardımı yapılması sağlanabilir.
- Memurlar ilk evlerini ve ilk araçlarını sa-tın alırken vergi oranı indirilebilir.

KAPANIŞ PROGRAMI



Kapanış programına Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürü Murat KÜÇÜKALİ, Dicle Üniversitesi Genel Sekreteri Doç. Dr. Ali KARAKAŞ, Kayapınar Belediye Başkan Yardımcısı Mustafa ÇELİK, Cihannüma İşbirliği ve Dayanışma Derneği Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyesi ve Dicle Üniversitesi Kültür ve Sanat Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürü Öğr. Gör. Burak KAZAN, Genç Memur-Sen Genel Başkan Yardımcısı Muhammed Yasir OKUMUŞ, Genç Memur-Sen Diyarbakır İl Başkanı Sayın Ercan DERVİŞOĞLU, Genç Memur-Sen Genel Merkez ve İl Yönetim Kurulu üyeleri iştirak etmiştir.



Doğu Anadolu Bölge Çalıştayı

13-16 TEMMUZ 2023
VAN



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir



SIYAMDER





MEMUR SENDİKALARI KONFEDERASYONU
GENÇ MEMUR-SEN

DOĞU ANADOLU BÖLGE ÇALIŞTAYI

'Hakkını Bilecek Genç Memurlar Gelecek'

13-16 TEMMUZ 2023
VAN



Proje Danışmanı

Öğr. Gör. Mesut Emre BALCI

Proje Yasal Temsilcisi

Muhammed Ümit ÇİFTÇİ

Proje İrtibat Kişisi

Av. Hacer YILMAZ

Editörler

Öğr. Gör. Fatih Muhammed ÇAKMAK

Cem Furkan BAKIRCI

Raportör

Hasan YAĞDIRAN

Eğitmenler

Öğr. Gör. Fatih Muhammed ÇAKMAK

Hakan EKİNCİ

Hasan YAĞDIRAN

Kolaylaştırıcılar

Burçin ÜNVER

Oğuzhan ÖNVER

Ömer Faruk OTACI

Vedat SALİHOĞLU

Grafik-Tasarım

Adnan Menderes AYDIN

Medya Sorumlusu

Semih YILDIRIM

Katılımcılar

Abdullah DALGIÇ

Ahmet Emin ARI

Ali KILIÇ

Burak Can DURMUŞ

Can BARTİK

Cansu VATANSEVEN TEKİN

Dilan BURULDAY

Ebru MOLLAOĞLU

Enes AKTÜRK

Esmâ ÇOLAKLI

Fırat AYDIN

Funda AYDIN

Furkan KÖSE

Harun BİTİN

Kaan GÜLTEKİN

Kazım KAYGILI

Leyla ARSLAN

Merve ÇELİK

Merve ÖZDEMİR

Mustafa ÖZÇAKMAK

Nazım ENESÜZER

Nisanur YAYLA

Nurgül ARAS

Yiğitcan KAZIR

Koordinatör Yapı

Memur Sendikaları Konfederasyonu

Paydaşlar

Sivil Yaşam Derneği

Sivil Toplum Destekleme Derneği

Mozaiik İnsan Kaynakları Geliştirme Derneği

Eğitim-Bir-Sen Sakarya 1 No'lu Şube

Destekleyen Kurum

Türkiye Ulusal Ajansı

OTURUMLAR

Beş ayrı masada beyin fırtınası gerçekleştirilerek genç memurların çalışma hayatından beklentileri, karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri katılımcılar tarafından ele alınmıştır.

Hizmet İçi Eğitim, Mesleki Gelişim ve Oryantasyon Süreci

Hizmet İçi Eğitim, merkezde, taşrada ve talepleri halinde özel öğretim kurumlarında görevli personelin meslekleri ile ilgili bilgi, beceri, tutum, performans, verimlilik ve motivasyonlarının artmasını sağlayan planlı eğitimlerdir. Mesleki gelişimi destekleyen bu eğitimlerin temel düzeyi, oryantasyon süreçlerinde işletilmektedir.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Yeni göreve başlayan öğretmenler için oryantasyon sürecine yönelik zaman ve planlama yapılmamaktadır.
- Artan özel eğitim öğrenci sayısının sınıflara yayılımının fazla olması, kaynaştırma ve bütünleştirme eğitiminde branş öğretmenlerine hizmet içi eğitim modülü kapsamında özel eğitim ve rehberliğin verilmemesi önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır.
- Mesleki yeterliliğin test edilebilmesi için uygun ortam ve zaman olmamaktadır.

- Personel alım sisteminin değişmesinden dolayı oluşan statü farklılıkları gözetilmemektedir.
- Danışman öğretmen farklı okullardan seçilmektedir.
- İlçe Milli Eğitim, yeterli bilgi ve birikimi yeni atanan öğretmenlere aktaramamaktadır.
- Online eğitimler yetersiz ve verimsiz olmaktadır.
- Teknolojinin etkin ve verimli kullanılması talep edilmekte ancak bu konuyla ilgili çeşitli eğitimler iyi bir şekilde yapılmamaktadır.
- Hizmet içi eğitimlerde herkes eşit seçilme şansına sahip olmamakta ve sahada uygulanan ayrımcılıklar görülmektedir.
- Mesleki gelişim konusunda kişiler, çeşitli imkânlardan yararlanma noktasında yoksun bırakılmaktadır.
- Danışman öğretmene teşvik edici bir durum olmamaktadır.
- Öğretmenlik dışında diğer devlet memuru hizmet sınıfları danışmanlık hizmeti alamamakta ve mesleğini ön görememektedir.

- Hemşire, Diyetisyen, Genel İdare Hizmetleri Sınıfı gibi memurlukların mesleki gelişim ve hizmet içi eğitimleri olmamaktadır.
- Kıdemli ve tecrübeli memurlar, yetkin oldukları alanlarda yeni göreve başlanlara yönelik bilgi ve deneyim aktarımı yapmaktan kaçınılmaktadır.

Çözüm Önerileri :

- Kişi bulunduğu birimden başka bir birime 1 yıl içerisinde görevlendirilmeyebilir.
- Hizmet içi eğitim katılımcıları merkezi bir sistem üzerinden seçilebilir ya da puan sistemi ile düşük puanlı adayın öncelikli olması sağlanabilir.
- Oryantasyon süreçlerinin somut, gerçekçi ve uygulanabilir bir şekilde planlanması yapılabilir.
- Bireyselleştirilmiş Eğitim Programına hazırlık konusundaki eğitimleri artırılabilir, uygulama konusunda ise branş öğretmenlerine eğitim verilebilir.
- Öğretmenlik mesleğindeki statü farklılıkları kaldırılabilir, kıdeme bağlı olarak sınavsız maaş farkları verilebilir.
- Seminerlerin daha verimli bir şekilde interaktif olması sağlanabilir.
- Danışman öğretmenin aynı okuldan seçilmesi sağlanabilir.
- Hizmet içi eğitimlerde online eğitimler kaldırılabilir.

- Bakanlık, okullarda teknolojinin daha verimli kullanılabilmesi için eğitmen görevlendirebilir.
- Kıdemli memurların ön plana çıkmak adına bilgi deneyim aktarımını belirli teşvik edici unsurlarla yapması sağlanabilir.

Mobbing

Mobbing; belli bir kişi veya grup tarafından belli bir kişi ya da gruba yöneltilen sistematik ve sürekli olarak tekrar eden yıpratma, yıldırma, yalnız bırakma, çalışma hayatından soğutma, uzaklaştırma, görmezden gelme vb. gibi davranışların tamamıdır. Mobbing sadece üstün asta olumsuz muamelesi şeklinde olmayıp hem yatay hem dikey hiyerarşiler arasında gerçekleşebilmektedir. Özellikle sözleşmeli veya aday memur statülerindeki çalışanlar için iş tanımının belirsizliğinden kaynaklanan ve kişinin işini kaybetme korkusundan da yararlanarak kişiye iş tanımının dışında iş yüklenmesi mobbinge yol açmaktadır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Mobbing tanımı, kapsamı ve mobbingle mücadelede başvuru mekanizmaları hakkında bilgi eksikliği bulunmaktadır.
- Mobbing sadece üstün asta muamelesi değildir, üstten asta karşı olabileceği gibi ters yönde ve eşitler arasında da tezahür etmektedir.
- Kurum amirlerinin ve diğer kamu çalışanlarının, görev ve yetkisini amacını aşacak şekilde baskı unsuru olarak kullanması mobbinge yol açmaktadır.

- Mevzuatta kullanılan dil de mobbinge ortam oluşturabilmektedir. Örneğin; izin yönetmeliğinde “lisansüstü eğitim almak isteyen personele işini aksatmamak kaydıyla kurum amiri gerekli kolaylığı sağlar” şeklinde bir ibare yer almaktadır. Bu tür muğlak ve yoruma açık ifadeler amirin inisiyatifine açıktır ve çalışanlar aleyhine sonuç doğurabilir. Nitekim kamu çalışanlarının çalışma saatleri onun yüksek lisans yapmasına elverişli şekilde dizayn edilecekken kurum amiri sırf çalışma düzenini bozduğu gerekçesiyle çalışanına izin vermekten imtina edebilmektedir.
- Genç ve çalışkan memurlar mobbinge daha çok maruz kalmaktadır.
- Özellikle aday memurlar, adaylıklarının sonlandırılması tehdidiyle gereksiz, aşırı ve angarya iş yüküne maruz kalmakta ve bu durum daha mesleğin ilk yıllarında yorgunluk ve yılgınlığa sebep olmaktadır.
- Uzun yıllar aynı yerde çalışan kurum amirleri kendilerini kurumun sahibi, yegâne yetkilisi gibi görebilmektedir.
- Kurumlarda amirler tarafından yapılan, ahbab çavuş ilişkisi bağlamında adam kayırmacılık söz konusu olmaktadır.
- Nitelikli çalışmalar ve girişimler kurum amirleri tarafından takdir ya da teşvik edilmemekte; hatta izin noktasında zorluk çıkartılarak genç memurlarda motivasyon kaybına sebep olunmaktadır.
- YÖK bünyesindeki akademik personelin idari personele karşı kullandığı üsttenci üslup çalışma barışını zedelemektedir.
- Mobbing bir nevi şiddet döngüsüne sebep olmakta, silsile halinde yayılım göstermektedir.
- Mobbingin etkili soruşturulması ve soruşturmanın denetlenmesi için yeterli mekanizmalar bulunmamaktadır.
- Yardımcı Hizmetler ve Genel İdari Hizmetler kadrosuna bağlı çalışanlar arasındaki statü farklılığı adaletsiz iş dağılımına sebep olmakta ve çalışma barışını bozmaktadır.
- Aşçıların iş tanımı ile ilgili sorunlar mevcuttur. Söz gelimi bulaşık ya da paspas atmak aşçının işi olmadığı halde onlardan beklenmektedir. Bu sorunun arka planında hizmetli kadrosuna yeterli seviyede personel alımının yapılmaması yatmaktadır.
- Özel eğitim öğretmenleri bakıcı değildir. Veliler çocukları için özel eğitim öğretmenlerinden ilgili tüm detaylarla ilgilenmesini beklemektedir.

Çözüm Önerileri :

- Mobbing farkındalığını artırmak ve mobbinge etkili mücadeleyi sağlamak için hem genç kamu çalışanlarına hem de idarecilere yönelik teorik bilgilendirmenin yanı sıra empati, insan ilişkileri, stres ve zaman yönetimi konularında eğitimler verilebilir.

- Kurum denetimleri daha sık, düzenli ve habersiz şekilde gerçekleştirilebilir, özellikle bakanlık denetimleri sıklaştırılabilir. Bu denetimlerin, kurumun tüm paydaşlarını ve teşkilatını kapsaması sağlanabilir.
- Muğlak ve yoruma açık olan mevzuat dili netleştirilebilir, kurum amirinin takdir yetkisi kamu çalışanı lehine asgari seviyeye çekilebilir.
- Genç memurlar üzerinde bir baskı ve tehdit unsuruna dönüştürülen adaylık ve sözleşmeli personel pozisyonları kaldırılabilir. Gerekirse tayin hakkı yine belirli bir süre sonra tanınabilir.
- Genç memurların başarılı girişimleri ve yapmış oldukları nitelikli çalışmalar, milli eğitim müdürlükleri ve kaymakamlıklarca başarı belgesi verilmek suretiyle ödüllendirilebilir. Sahip olunan her sertifika ve başarı belgesinin MEBBİS'e girişi yapılabilir. Tüm bu belgeler hizmet puanına eklenebilir.
- Gerekli şartları sağlayan yardımcı hizmetler sınıfı personeline, genel idari hizmetler sınıfına geçebilmesi için 3 yıl şartı beklenmeksizin görevde yükselme sınavı açılabilir.
- Velilere, aile – eğitim – rehberlik eğitimler sürekli olarak verilebilir, böylelikle öğretmenin bakıcı olmadığı bilinci geliştirilebilir.
- Özel eğitim öğretmenlerinin yanına sağlık bakım teknisyeni verilebilir.
- Okul müdürlerinin ikinci 4 yıl aynı okulda kalmaya devam etmesi, okulda çalışan personelin değerlendirmesine bağlı kılınabilir.
- MEBBİS üzerinden yıl sonunda idareci için değerlendirme anketi açılabilir ve anket sonucuna göre 5 üzerinden 4 ve üzeri puan alan idareciye teşvik amacıyla 2 hizmet puanı eklenebilir.
- Kamu çalışanlarının görev tanımı açık ve net bir şekilde yapılabilir, görev tanımına girmeyen hizmet taleplerinde yazılı emir usulü izlenebilir.
- Mobbingin soruşturulması ve mobbingle etkili mücadele konusunda sistematik çalışmalar yaparak tarafsız ve etkili mekanizmalar oluşturulabilir.

Kurumsal Aidiyet

Kurumsal aidiyet, çalışanların kurum ile olan bağlantılarını veya bağlarını ifade eder. Çalışanların kurumlarında kendi menfaatlerinin gözetildiğine ve fikirlerine değer verildiğine ilişkin algıları, çalışma koşullarından duydukları memnuniyet ve kendilerini kurumlarıyla özdeşleştirme düzeyi kurumsal aidiyet bilincini etkileyen önemli unsurlardır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Yerel kaynaklı sorun olarak doğuda veya yaşadığı ilde yöneticilerin o muhitten olması, ayrımcılığa ve usulsüzlüklere neden olmaktadır.

- Spor bilimleri özel yetenek sınavlarına tamamen el ile kayıt yapılmakta, bir sistem bulunmamaktadır. Bu durum torpile ve adam kayırmacılığına neden olmaktadır.
- Kurum materyalleri memur ile paylaşılmamakta, eksik malzeme ile tam iş beklenilmektedir.
- Eski tecrübeli memurlar ile genç memurlar arasında iletişim ve uyum sağlanması noktasında yeterli düzeyde faaliyet yapılmadığından kopukluklar ve gruplaşmalar meydana gelmektedir. Tecrübeli memurlardan genç memurlara yönelik tecrübe ve bilgi aktarımı olmamaktadır.
- Özel eğitim kurumlarında fiziksel kapasitenin yetersizliği, özel eğitim öğretmenlerinin bu konudaki eksiklikten kaynaklı endişesi ve öğrencilerin başına bir şey gelme ihtimali ne yazık ki kurumsal aidiyeti olumsuz etkilemektedir.
- Öğretmen Evlerinin giderlerinin gelirlerinden daha fazla olması ne yazık ki kapasite ve gelişimi kötü etkilemekte, artık kamuya hizmetten çıkıp ticari amaçlı hizmet vermesine sebep olmaktadır. Bu durum öğretmenin aidiyet hissini zedelemektedir.
- Kamu işçisi ile sözleşmeli personel aynı işi yapıp farklı maaş ve özlük haklara sahip olmaktadır.
- İdarenin tutumu, sosyal aktivite, ortak kullanım ve paylaşım alanlarının eksikliği ile aşırı protokol ve resmiyet

içeren ortamların yaygınlığı memurların kendilerini soyutlamalarına sebep olmaktadır.

- Öğretmenlerin yılda bir kurum ve il değiştirme düşüncesi kurumsal aidiyeti olumsuz etkilemektedir.
- Küçük yerlerde kadın – erkek ilişkileri, yanlış anlaşılmalara ve yakıştırmalara sebebiyle kurumdan ve iş yerinden uzaklaşmayı beraberinde getirmektedir.
- Kurum kültürü zayıf kalmaktadır.
- Kuruma ayrılan ödenek, yöneticiler tarafından kendi çıkarları ve istekleri doğrultusunda kullanılmaktadır.

Çözüm Önerileri :

- Yerel bazlı yöneticilerin uyguladığı adaletsiz ve ayrımcı tutumun önüne geçmek adına bakanlık ve il müdürlükleri nezdinde, yerinde uygulanacak kurum/okul bazlı denetimler yoğunlaştırılabilir.
- Okul idarecileri tarafından mevcut tüm malzemelerin ortak kullanıma açılması veya personel bazlı zimmetlenerek tüm öğretmenlerin okulun sahip olduğu imkânlardan eşit şekilde istifade etmesi sağlanabilir.
- Kurumsal aidiyeti artırmaya yönelik; oryantasyon, eğitim ve toplu programlar yapılabilir, cinsiyet ayrımcılığı ve davranışsal bozuklukları azaltacak kamuda etik dersleri ve davranışsal eğitimler verilebilir.

- Kamuda tecrübe aktarımı noktasında uzun vadeli ve kapsamlı çalışma yapılabilir, öğretmenlik mesleği özelinde ise danışman öğretmen meselesinin içeriği nitelikli hale getirilerek puanlama sistemi uygulanabilir.
- Taşrada ve ücra köylerde özel eğitime ihtiyaç duyan çocuklar için ulaşım imkânı sunulabilir, verimli eğitim için yeterli fiziki ortam oluşturulabilir ve öğretmen görevlendirmesi yapılabilir.
- Öğretmen evlerindeki yer ve kaliteli hizmet sunumu sorunu; tüm Türkiye'deki 50 bin öğretmenevi personelinin kadroya geçirilerek personel gideri yükünün azaltılması ve eğitim camiasına mensup kişilere özel kontenjan uygulanması ile çözüme kavuşturulabilir.
- Sosyal adaleti ve iş barışını sağlayacak şekilde kamu işçisi ile sözleşmeli personele yönelik düzenleme yapılabilir.
- Kurumlarda personelin kaynaşması için sosyal aktiviteler yapılabilir, bunun yanı sıra kurumsal aidiyeti artırmaya yönelik olarak personelin kurumdaki görev tanım ve sınırları net bir şekilde belirlenebilir.
- Kurum kültürü ve kurum içi personele yönelik eğitim ve farkındalık çalışmaları artırılabilir. Yerel düzeyde okul kültürünü oluşturmaya yönelik eğitici çalışmalar yapılabilir, iyi uygulama örnekleri tekrar hayata geçirilebilir ve il düzeyinde valilik tarafından genel emirler yayınlanabilir.
- Kurumlara ayrılan ödeneğin verimli ve etkin kullanılması için inisiyatifin tamamen idarecilere verilmesi engellenebilir ve mali denetim yapılabilir.
- Okul idarecilerinin mesailerini esnek bir yapıda sürdürüp personeline olumsuz örneklik teşkil etmemesi sağlanabilir.
- Farklı kurumlarda aynı işi yapan kişilerin aynı mali ve özlük haklara sahip olması gerekmektedir. Bu yönde düzenleme yapılabilir. Örneğin, üniversite/belediye/özel idarede kurum personelinin veya memurun aynı işi yaparken farklı maaşa ve özlük haklarına sahip olmasının önüne geçilebilir.

Hak Mücadelesi: Genel ve Sendikal Haklar

Sendika; çalışanların, çalışma hayatına ilişkin problemlerini çözmek, ortak çıkarlarını ve haklarını korumak, geliştirmek amacıyla kurdukları örgütlere denilmektedir. Sendikalar, yıllardır memurların sosyal ve ekonomik haklarını koruyan ve gözeten müesseselerdir. Bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünü koruyan sendikal hakların kullanılmasında etkinliği arttıran ve azaltan çeşitli etkenler görülmektedir.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Sendikalar maaş, tayin ve özlük hakları konusunda yeterli mücadeleyi verememektedir.
- Sendikalar memurlara gerekli bilgilendirmeyi yapmamaktadır.

- Sosyal aktivite özellikle küçük şehirlerde ve ilçelerde sendikalar tarafından yapılmamaktadır.
- Çalışma saatleri konusunda gerekli hassasiyet sağlanmamaktadır.
- Toplu sözleşme kararları memuru mutlu etmemektedir. Sendika bu konuda yetersiz kalmaktadır.
- Eğitim öğretim ödeneği çok düşük kalmaktadır.
- Memurlara bayram ikramiyesi verilmemektedir.
- Yeni göreve başlayan memurlara oryantasyon sunumu yapılmamaktadır.
- Promosyon yeterli düzeyde verilmemektedir.
- İdari personel akademik teşvikten yararlanmamaktadır.
- Sendika üyeleriyle iletişimde çok zayıf kalmaktadır.
- Bu konuda maaş artışı yapılabilir ya da saatlerin düzenli bir şekilde yürütülmesi sağlanabilir.
- Toplu sözleşmede tüm personellere yönelik bir anket çalışması yapılarak elde edilen sonuçlara göre müzakere süreci yürütülebilir.
- Eğitim öğretim ödeneğinin bir maaş olarak sabitlenmesi sağlanabilir.
- Sendika çalışanının motivasyonunu artırmak için kurumlarda bayram ikramiyesi verilmesi sağlanabilir.
- Yeni başlayan memurlara meslekleri ile ilgili oryantasyon sunumu süreklilik arz edecek şekilde hayata geçirilebilir.
- Her yıl bir maaş kadar promosyon, memurlara düzenli olarak verilebilir. Bakanlıklar tarafından da bu konu takip edilebilir.
- Akademisyenlere verilen teşvik yüzdesel olarak makul bir düzeyde idari personellere de verilebilir.

Çözüm Önerileri :

- Sendikalar üyelerine gerekli öz güveni verebilir ve toplu bir şekilde hareket edebilir.
- Sendikalar kendileriyle alakalı bilgilendirmeyi yapıp kurumları ziyaret edebilir.
- Sosyal aktivite olarak kültürel ve sanatsal faaliyetler yapılabilir.
- Aşçı vb. mesleklerde mesai kavramı yok-
- Sendika temsilcilerinin odadan çok sahadaki aktif çalışması sağlanabilir.
- İdareciler sendikaya üye olabilir yalnız sendika temsilcisi olması engellenebilir.
- YÖK, akademik ve idari personele yönelik yer değişikliğine ilişkin ilgili maddeleri ortadan kaldıracak bir düzenleme yapabilir.

Açık Masa

Bu oturumda genç memurlar, belirlenen spesifik oturum başlıklardan sıyrılarak tespit ettikleri sorunları ve bu sorunlara getirdikleri çözüm önerilerini ele almışlardır.

Sorun Tespiti ve Analizi :

- Öğretmenlere yönelik 3+1 yıl kuralının kaldırılması gerekmektedir.
- 3+1 kuralı ortadan kalkması değil, 3+1 kadrolu memur ataması yapılmalıdır.
- Öğretmenlere yol, yemek yardımı ve doğu tazminatı hakkı verilmemektedir.
- Aday öğretmenlere yönelik gerekli oryantasyonlar gerçekleştirilmemektedir. İdareciler de bu konuda yeterli bilgiye sahip değildir.
- İdareciler kanun ve yönetmelikler konusunda yeterli bilgiye sahip değildir.
- Okul sağlığı hemşirelerinin ilgili yönetmeliğinde açıklar bulunmaktadır.
- Yükseköğretim kurumlarında çalışan memurlar, yükseköğretim tazminatı ve kuruluş geliştirme tazminatından yararlanamamaktadır.
- Memurlara yeşil pasaport hakkı için tanıyan süre çok uzun kalmaktadır.
- Maaşlara uygulanan vergilerin çok yüksek olması, net gelirin bu minvalde düşük kalmasına sebep olmaktadır.
- Kurum içerisinde keyfi görev değişiklikleri yapılabilmektedir.
- Yükseköğretim kurumlarında 13/B maddesi uyarınca bir memurun kendisine sorumlusuzun farklı bir yere görevlendirilebilmesi mümkündür.
- 24 Ocak tarihinde verilen sözleşmeliye kadro kapsamında atanan personelin görevde yükselme sınavına katılmaması, katılıyor olsa bile YÖK Kanununda 2 yılda bir yapılması dolayısıyla personel eğitim revizyonunu sağlamamaktadır.
- MEB’de çalışan aşçılar teknik hizmetler kapsamına girmemesi sebebiyle sağlık haklarından yararlanamamaktadır.
- Sınıf öğretmenlerine sertifika ile özel eğitim öğretmenliğine geçiş hakkı tanınmaktadır.
- İdareciler öğretmenlerin hakkını yeterli düzeyde korumamaktadır.
- Ücretli öğretmenlikten dönem arasında ayrılabilmesi, branşı olmayan derslere girmesi gibi sebeplerden dolayı verim alınamamaktadır.
- Birleştirilmiş sınıflarda bütün yük öğretmende olmaktadır.
- Öğretmenlerin hizmet içi puanları adaletsiz dağıtılmaktadır.
- MEB’de kaymakamlık tarafından verilen “başarı belgesi” hakkaniyetli bir şekilde dağıtılmamaktadır.
- Hizmet içi eğitimlere idarecilerin istediği kişileri göndermesi, adaletsizliklere ve kayırmacılığa sebep olmaktadır.
- YÖK Kanununda akademik personelin yer değişikliği ile ilgili herhangi bir madde bulunmamaktadır.

- Görevde yükselme sınavlarında gerekli güvenlik önlemleri alınmamaktadır.
- Yeni atanan memurlar, aday statüsünde olması sebebiyle özlük haklarından yararlanamamaktadır.
- Eğitim izni ile mazeret izinleri idarecilerin inisiyatifine bağlı olarak sürdürülmektedir.

Çözüm Önerileri :

- Öğretmenler için görev yeri – ikamet yeri arasında km hesabı yapılarak servis ücreti alınabilir. Taşımali eğitim gören çocuklara verilen yemek hizmetinden öğretmenlerin de faydalanması sağlanabilir.
- Aday öğretmenlere dönem başlarken 1 aylık eğitim verilebilir.
- İdarecilerin bilgisini artırmak için EKYS’de kanun ve yönetmeliklere ilişkin sorulara daha fazla yer verilebilir.
- Okul sağlığı hemşireliği yönergesinde görev tanımının daha net bir şekilde sınırları çizilebilir.
- YÖK’teki idari personel için YÖK tazminatı, kuruluş tazminatı ve akademik teşvik ücreti hakkı getirilebilir.
- Yeşil pasaport hakkı süresinin kısaltılmasına yönelik düzenleme yapılabilir.
- Erkekler için babalık izni süresi uzatılabilir. Bunun yanı sıra ücretsiz izin hakkı da tanınabilir.
- Vergi matrahı enflasyon bazında revize edilebilir. Yardımcı hizmetler sınıfına mensup personelin maaşları en düşük memur maaş seviyesine çıkarılabilir.
- Koruma ve güvenlik personellerinin çalışma yerleri düzenli olarak değiştirilebilir.
- Rektörün çalışan idari ve akademik personeli mücbir sebepler dışında farklı yerlere gönderme hakkı kısıtlanabilir. Yer değişikliği için sağlanması gereken koşullar ilgili mevzuatta açıkça belirlenebilir ve sınırları çizilebilir.
- Aşçıların teknik hizmetler kadrosuna geçişi sağlanabilir.
- Ücretli ders öğretmenliği sistemi kaldırılabilir.
- Birleştirilmiş sınıflarda eğitim görülen okullarda öğretmenin yükünü azaltmak için hizmetli ataması zorunlu olabilir.
- Kırsalda çalışan öğretmenlere ekstra hizmet puanı verilebilir.
- Başarı belgesi için belirli kriterler koyulabilir.
- Hizmet içi eğitimlere her öğretmenin katılım sayısı sınırlı olabilir.
- Akademik personel için becayiş usulünün önü açılabilir. Akademik kadroların açılmasının ve personel seçiminin YÖK tarafından yapılması sağlanabilir.
- Yeni atanan memurlara 4 yıl boyunca tayin hakkı verilmese de doğrudan kadrolu olarak atanması sağlanabilir.
- Eğitim izinleri, doğum izinleri ve mazeret izinleri iyileştirilebilir ve koşulları değiştirilebilir.

KAPANIŞ PROGRAMI



Kapanış programına Van İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı Burhan KIRICI, Genç Memur-Sen Van İl Başkanı Fatih AVCI, Genç Memur-Sen Genel Merkez ve İl Yönetim Kurulu üyeleri iştirak etmiştir.





GENÇ MEMURLARIN
ÖZLÜK HAKLARI

II.BÖLÜM

ANKET DEĞERLENDİRMESİ VE POLİTİKA ÖNERİ METNİ

GENÇ MEMURLARIN SORUNLARI ANKET ÇALIŞMASI

Demografik Bilgiler

Genç memurların sorunları projesi kapsamında 1 Haziran- 15 Temmuz 2023 tarihleri arasında oluşturulan soru formu ile anketler yaygınlaştırılmış ve uygulanmıştır. Buna göre çalışmaya 1769 kişi katılım sağlamıştır. 1769 kişinin yanıtlamış olduğu soru formları üzerinden çalışma tamamlanarak soru formundan çıkan veriler analiz edilmiştir. Tablo 1'de katılımcıların çalıştıkları iller verilmiştir. Buna göre araştırmaya 80 ilden katılım sağlanmıştır. Çalışmada Türkiye'de bulunan bütün iller -Hatay hariç- katılım sağlanarak geniş bir perspektif sunulması amaçlanmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların çalıştıkları il

İl	Katılımcı
Adana	19
Adıyaman	18
Afyonkarahisar	25
Ağrı	27
Aksaray	12
Amasya	9
Ankara	88
Antalya	22
Ardahan	16
Artvin	3

Aydın	10
Balıkesir	9
Bartın	4
Batman	14
Bayburt	12
Bilecik	4
Bingöl	18
Bitlis	23
Bolu	9
Burdur	5
Bursa	34
Çanakkale	9
Çankırı	5
Çorum	12
Denizli	11
Diyarbakır	44
Düzce	7
Edirne	3
Elazığ	14
Erzincan	6
Erzurum	30
Eskişehir	25
Gaziantep	97
Giresun	17
Gümüşhane	5
Hakkari	10
İğdır	13
İsparta	8

İstanbul	215
İzmir	32
Kahramanmaraş	39
Karabük	10
Karaman	6
Kars	10
Kastamonu	5
Kayseri	29
Kırıkkale	10
Kırklareli	4
Kırşehir	17
Kilis	8
Kocaeli	25
Konya	58
Kütahya	20
Malatya	25
Manisa	15
Mardin	31
Mersin	18
Muğla	11
Muş	25
Nevşehir	11
Niğde	14
Ordu	13
Osmaniye	19
Rize	8
Sakarya	18
Samsun	16
Siirt	11
Sinop	8
Sivas	35
Şanlıurfa	83
Şırnak	48
Tekirdağ	26
Tokat	31

Trabzon	25
Tunceli	3
Uşak	4
Van	40
Yalova	3
Yozgat	23
Zonguldak	20
Genel Toplam	1769

Tablo 2’de katılımcıların demografik bilgileri verilmiştir. Buna göre tabloda yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, memuriyet süresi, çalışılan kurum ve memuriyet statüsü değişkenlerine bakılmıştır. Yaş değişkeni ele alındığında 18-21 yaş arası 49, 22-25 yaş arası 361, 26-30 yaş arası ise 1359 kişi araştırmaya katılmıştır. Katılmış olan 1769 kişiden 1008’i erkek, 761’i ise kadındır. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında ilkokul/ortaokul mezunu 21, lisans mezunu 1334, lise mezunu 256 ve lisansüstü mezunu 158 kişinin araştırmaya katıldığı görülmektedir. Memuriyet süresi değişkeni incelendiğinde ise 0-3 yıl arası 1023, 4-7 yıl arası 606 ve 8 ve üstü yılda ise 140 katılımcı araştırmaya katılmıştır. Tabloya göre araştırmaya katılan 1388 kişi Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 381 kişi ise Yükseköğretim Kuruluna bağlı kurumlarda çalışmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların demografik bilgileri

Yaş	Katılımcı
18-21	49
22-25	361
26-30	1359
Toplam	1769
Cinsiyet	Katılımcı
Erkek	1008
Kadın	761
Toplam	1769
Eğitim Durumu	Katılımcı
İlkokul / Ortaokul mezunu	21
Lisans mezunu	1334
Lisansüstü mezunu	158
Lise mezunu	256
Toplam	1769
Medeni Durum	Katılımcı
Bekar	925
Evli	844
Toplam	1769
Memuriyet süresi	Katılımcı
0-3 yıl	1023
4-7 yıl	606
8 ve üstü yıl	140
Toplam	1769
Son çalıştığınız kurum	Katılımcı
MEB	1388
YÖK	381
Toplam	1769
Memuriyet Statünüz	Katılımcı
4/A Kadrolu	1641
4/B Sözleşmeli	128
Toplam	1769

GENÇ MEMURLARIN SORUNLARI

Genç Memurların Özlük Hakları Projesi kapsamında hazırlanan Genç Memurların Sorunları Anket Araştırması kapsamında uyguladığımız soru formu çerçevesinde; Tablo 3'te, dokuz adet görüşün genç memurlar tarafından önem sırasına göre sıralaması yer almaktadır. Tabloya göre birinci sırada bulunan görüş en çok önemli olan dokuzuncu sırada olan ise daha az önemli olan sorun olarak tanımlanmış ve katılımcılar buna göre sıralamalarını yapmışlardır. Buna göre katılımcılar en çok "Genç olmam nedeniyle yaptığım işin basite indirgenmesi, kıymetli bulunmaması" görüşünün yaşadıkları en önemli

sorun olduğunu ifade ederlerken ikinci sırada "Sendikaların genç memurlar özelinde çalışmalar yapmaması" görüşü, üçüncü sırada "Hizmet içi ve mesleki eğitimin yeterli olmaması" görüşü, dördüncü sırada "Çalışma ortamında yaşadığım sorunların kurumsal aidiyeti olumsuz etkilemesi" görüşü ve en son olan dokuzuncu sırada "Mesleki oryantasyon sürecinin yetersiz olması" görüşü yer almıştır. Bu noktada katılımcıların en önemli sorunlarının genç olmaları nedeniyle yapmış oldukları işlerin basite indirgenmiş olmasını seçtikleri görülmektedir.

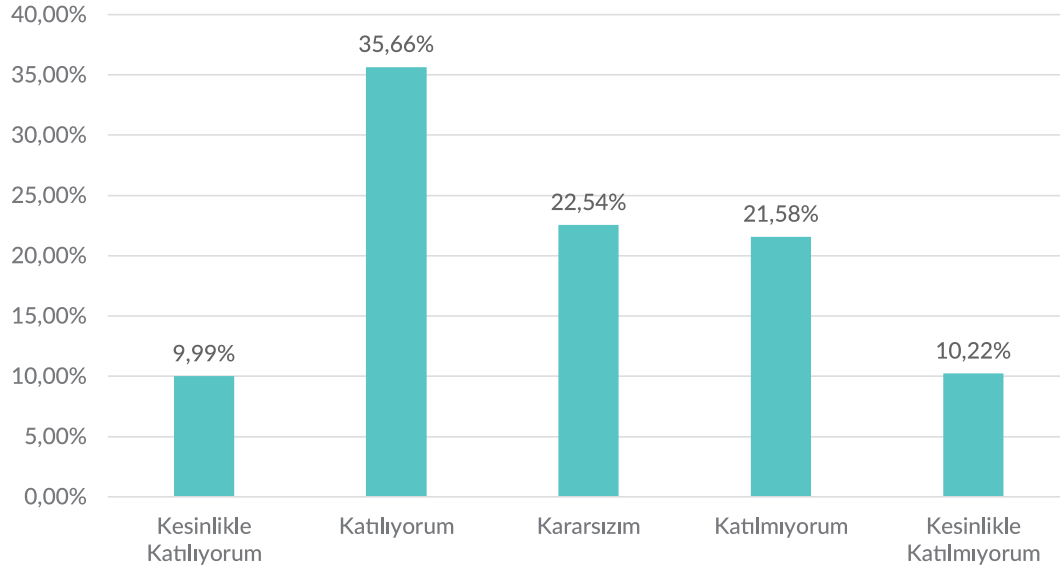
Tablo 3. Verilmiş olan dokuz adet görüşün genç memurlar tarafından önem sırasına göre sıralanması (1 en önemli 9 en önemi az olan olmak üzere değerlendirme yapılmıştır.)

Genç olmam nedeniyle yaptığım işin basite indirgenmesi, kıymetli bulunmaması	1
Sendikaların genç memurlar özelinde çalışmalar yapmaması	2
Hizmet içi ve mesleki eğitimin yeterli olmaması	3
Çalışma ortamında yaşadığım sorunların kurumsal aidiyeti olumsuz etkilemesi	4
Sendikal faaliyetlerin etkin ve etkili şekilde yürütülmemesi	5
Psiko-sosyal gelişimimin çalıştığım kurum tarafından desteklenmemesi	6
Çalıştığım ortamda mobbinge maruz kalışım	7
Genç memurların memuriyetle alakalı hak ve ödevlerini bilmiyor olması	8
Mesleki oryantasyon sürecinin yetersiz olması	9

Genç memurları ilgilendiren hak ve ödevler hakkında yeterince bilgi sahibiyim görüşüne memurların katılım düzeyi Şekil 1'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %45,65'i bu görüşe katıldığını ifade ederken %22,54'ü

kararsız olduğunu, %31,80'i ise katılmadığını ifade etmiştir. Daha açık bir ifade ile katılımcıların yaklaşık olarak yarısından memurları ilgilendiren hak ve ödevler hakkında bilgi sahibi olmadıklarını ifade etmiştir.

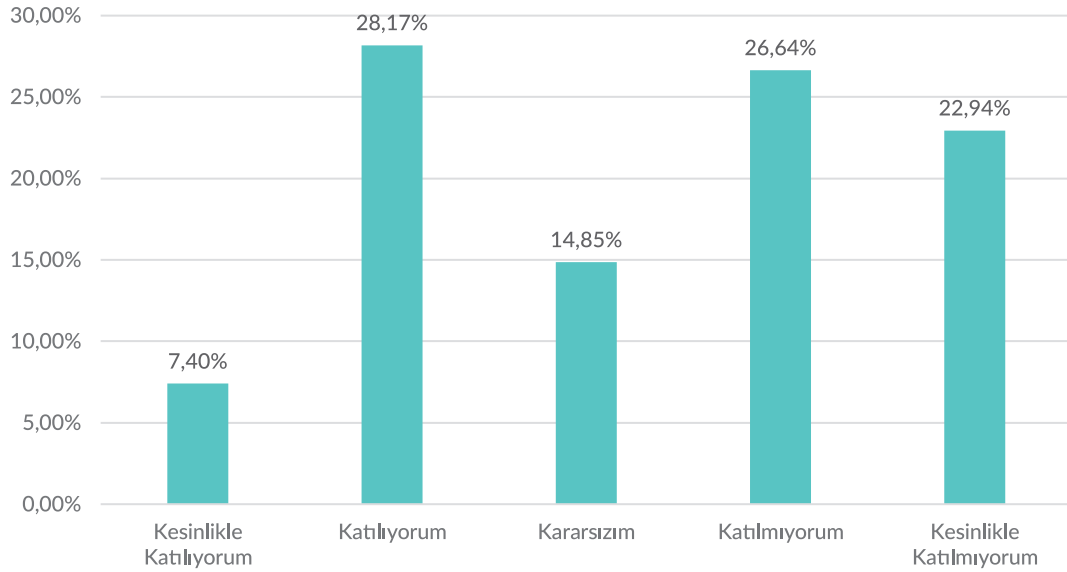
Şekil 1. "Genç memurları ilgilendiren hak ve ödevler hakkında yeterince bilgi sahibiyim" görüşüne memurların katılım düzeyi (%)



Aday memurluk döneminde haklarını ve görev tanımını içeren bilgilendirme ve oryantasyon yapılmıştır görüşüne memurların katılım düzeyi Şekil 2’de verilmiştir. Şekle göre görüşe katılanların oranı %35,57 iken kararsızların oranı %14,85, katılmayanların oranı

ise %49,58’dir. Buna göre katılımcıların yaklaşık olarak yarısı aday memurluk döneminde haklarını ve görev tanımını içeren bilgilendirme ve oryantasyonun kendilerine yapılmadığını ifade etmiştir.

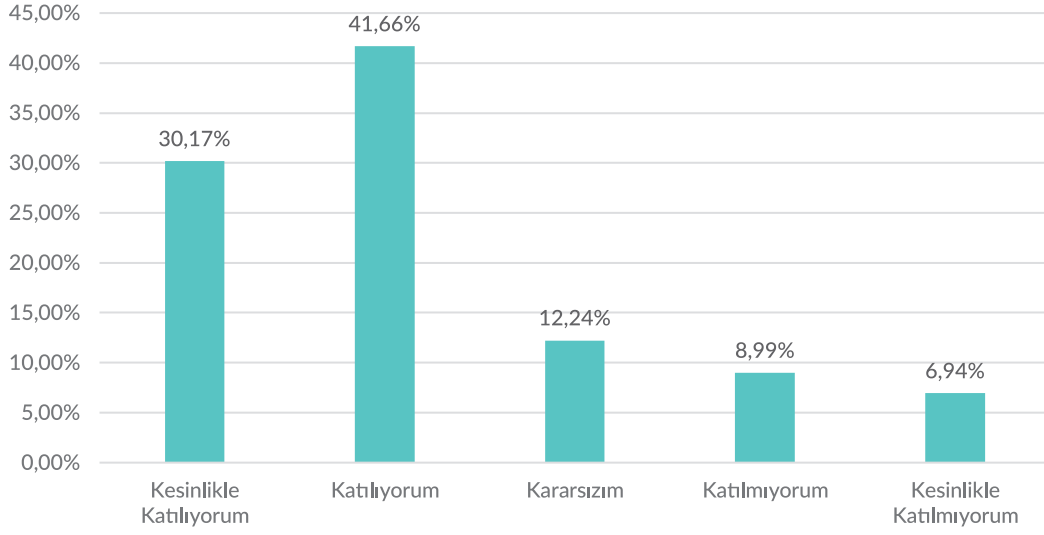
Şekil 2. “Aday memurluk döneminde haklarını ve görev tanımını içeren bilgilendirme ve oryantasyon yapılmıştır” görüşüne memurların katılım düzeyi (%)



Mesleki ve kişisel gelişimim çalıştığım kurum ve haklarım bağlamında önemlidir görüşüne memurların katılım düzeyi Şekil 3'te gösterilmiştir.

Buna göre görüşe katılanların oranı %73,83 iken kararsızların oranı %16,95, katılmayanların oranı ise %9,22'dir.

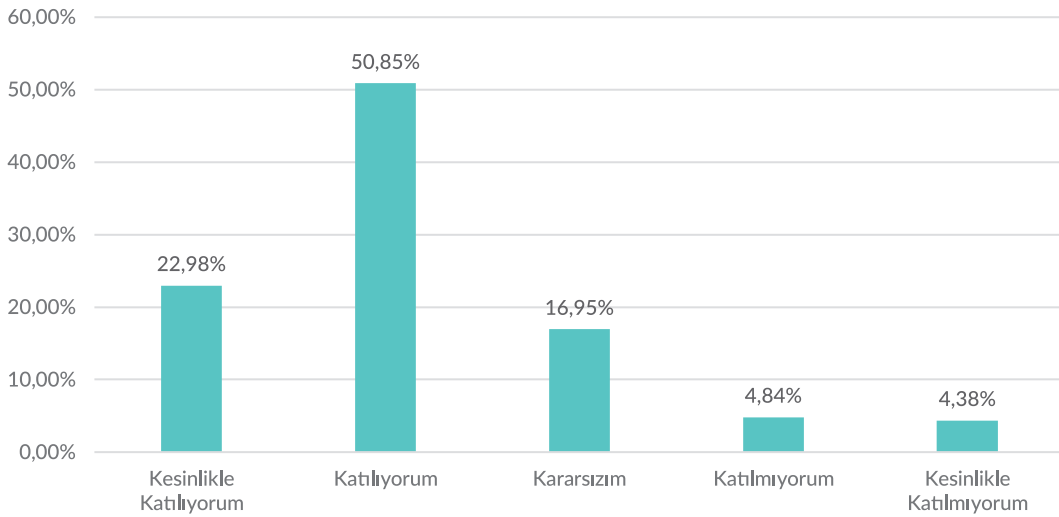
Şekil 3. "Mesleki ve kişisel gelişimim çalıştığım kurum ve haklarım bağlamında önemlidir" görüşüne memurların katılım düzeyi (%)



Çalıştığım hizmet koluyla ilgili olan bir sendikaya üye olabilirim görüşüne memurların katılım düzeyi Şekil 4'te verilmiştir. Buna göre görüşe katılanların oranı %73,83 iken kararsızların oranı %16,95, katılmayanların oranı

ise %9,22'dir. Katılımcıların yaklaşık dörtte biri mesleki ve kişisel gelişimlerinin çalıştıkları kurum ve hakları bağlamında önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

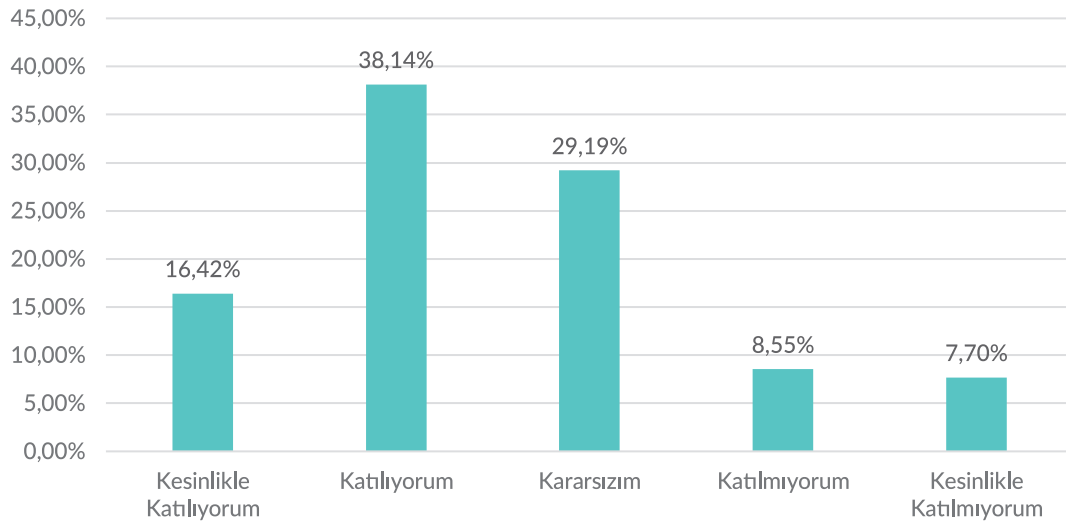
Şekil 4. "Çalıştığım hizmet koluyla ilgili olan bir sendikaya üye olabilirim" görüşüne katılan memurların katılım düzeyi (%)



Sendikal faaliyetlere katılmada herhangi bir sakınca görmedim görüşüne memurların katılım düzeyi Şekil 5'te verilmiştir. Buna göre

bu görüşe katılanların oranı %54,56 iken kararsızların oranı %29,19, katılmayanların oranı ise %16,25'tir.

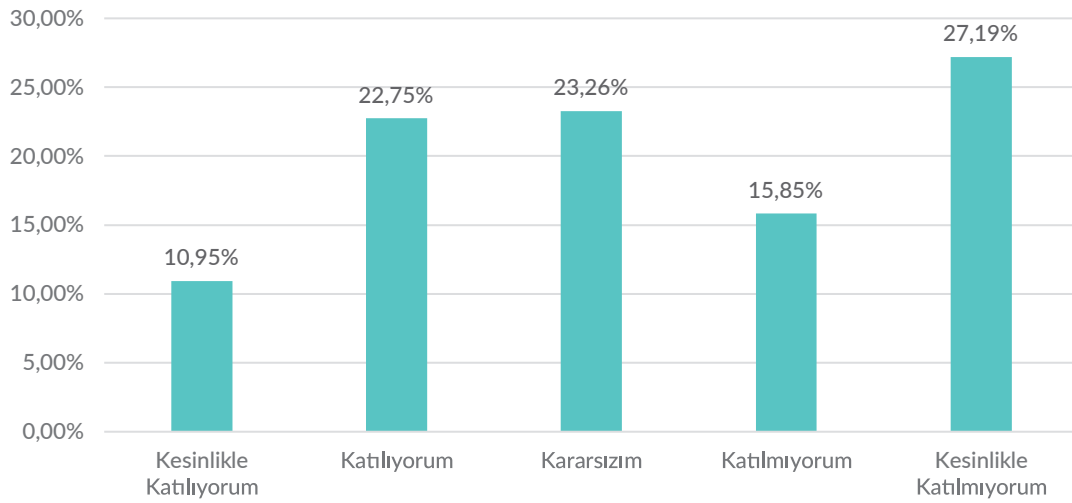
Şekil 5. "Sendikal faaliyetlere katılmada herhangi bir sakınca görmedim" görüşüne katılan memurların katılım düzeyi (%)



Sendikaların hak arama ve mesleki sorunları çözme noktasında faydalı olduğu/olacağını düşünüyorum görüşüne memurların katılım düzeyi Şekil 6'da verilmiştir. Şekle göre

katılımcıların %33,7'si bu görüşe katıldığını ifade ederken %23,26'sı kararsız olduğunu %43,04'ü katılmadığını ifade etmişlerdir.

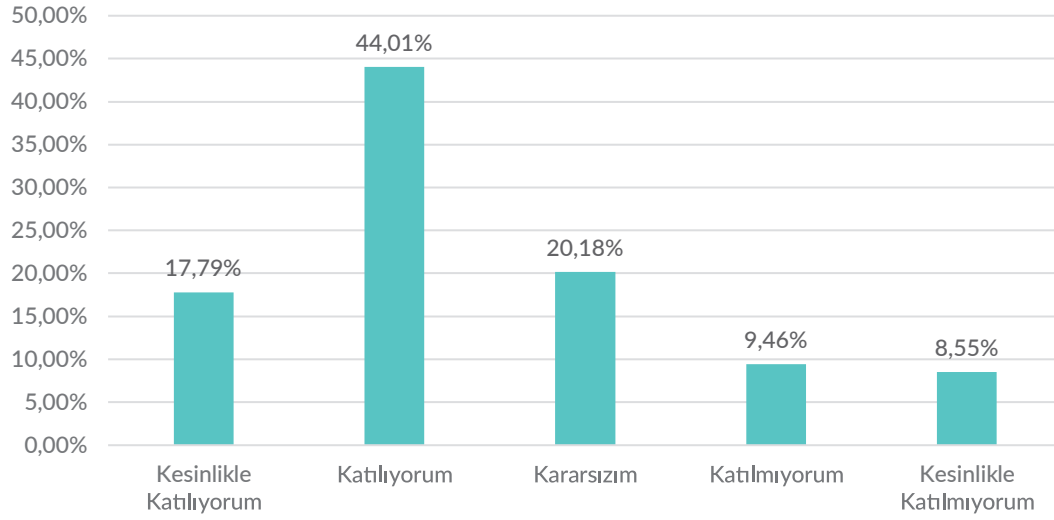
Şekil 6. "Sendikaların hak arama ve mesleki sorunları çözme noktasında faydalı olduğu/olacağını düşünüyorum" görüşüne memurların katılım düzeyi (%)



Bir problem yaşadığım zaman bunu sendikama iletmem gerektiğini biliyorum görüşüne memurların katılım düzeyi Şekil 7'de veril-

miştir. Şekle göre bu görüşe katılanların oranı %61,8 iken kararsızların oranı %20,18, katılmayanların oranı ise %18,01'dir.

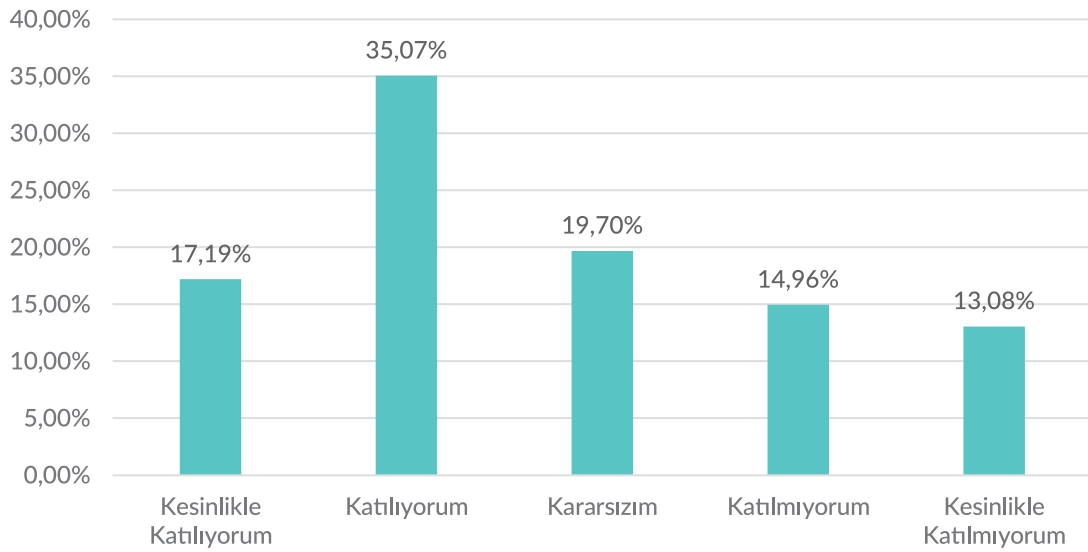
Şekil 7. "Bir problem yaşadığım zaman bunu sendikama iletmem gerektiğini biliyorum" görüşüne memurların katılım düzeyi (%)



Çalıştığım yerde oturmuş bir kurum kültürünün varlığı mesleki aidiyetimi olumlu yönde etkilemektedir görüşüne memurların katılım düzeyi

Şekil 8'de verilmiştir. Şekle göre bu görüşe katılanların oranı %52,26 iken kararsızların oranı %19,70, katılmayanların oranı ise %28,04'tür.

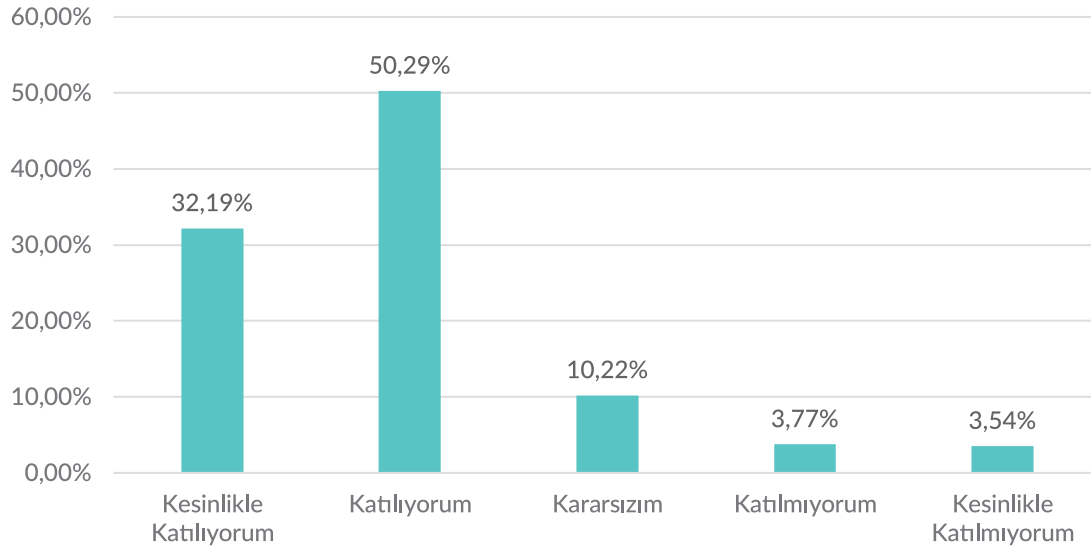
Şekil 8. "Çalıştığım yerde oturmuş bir kurum kültürünün varlığı mesleki aidiyetimi olumlu yönde etkilemektedir" görüşüne memurların katılım düzeyi (%)



%10,22, katılmayanların oranı ise %7,31'dir. Daha açık bir ifade ile çalışmaya katılan memur-

ların dörtte üçünden fazlası kurumu için kişisel fedakârlık gösterebileceğini ifade etmiştir.

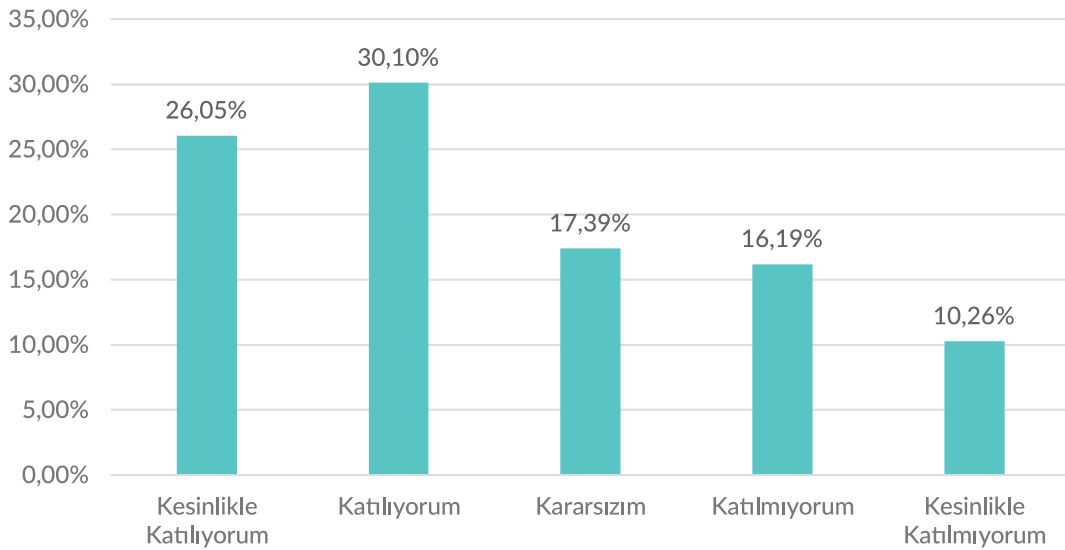
Şekil 9. "Kurumun gelişimi için kişisel fedakârlık gösteririm" görüşüne memurların katılım düzeyi (%)



Personel ve yöneticiler tarafından oluşturulan çalışma iklimi, çalışma verimimi ve kurumsal aidiyetimi doğrudan etkiler görüşüne memurların katılım düzeyi Şekil 10'da verilmiştir. Buna göre bu görüşe katılanların oranı %91,5 iken kararsız olanların oranı %4,28, katılma-

yanların oranı ise %4,22'dir. Daha açık bir ifade ile çalışmaya katılan memurların tamamına yakını, personel ve yöneticiler tarafından oluşturulan çalışma ikliminin, çalışma verimini ve kurumsal aidiyetini doğrudan etkileyeceğini ifade etmiştir.

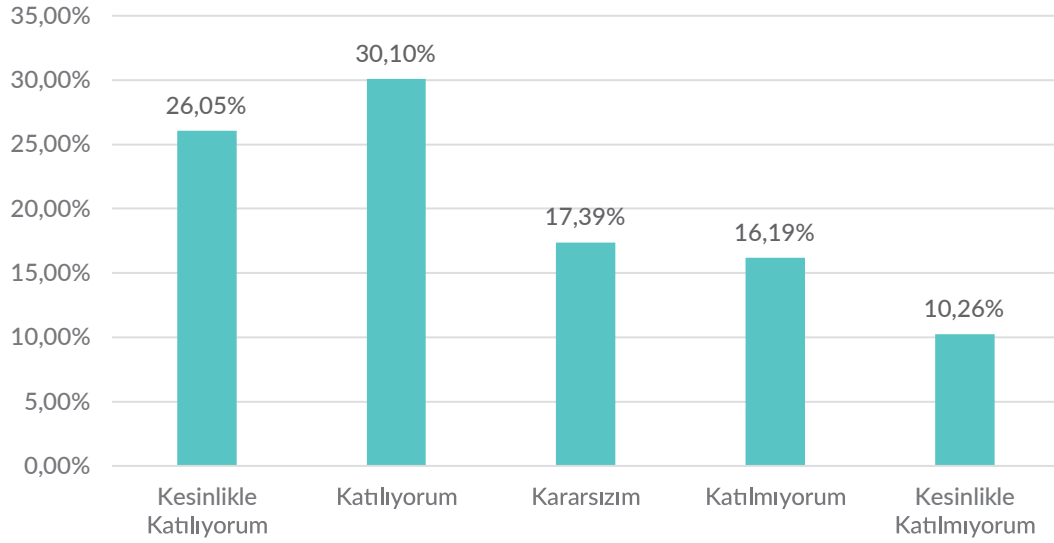
Şekil 10. "Personel ve yöneticiler tarafından oluşturulan çalışma iklimi, çalışma verimimi ve kurumsal aidiyetimi doğrudan etkiler" görüşüne memurların katılım düzeyi (%)



Mesleğe yeni başlamam ve daha az deneyim sahibi olmam nedeniyle mobbinge uğrayabileceğimi düşünüyorum görüşüne memurların katı-

lım düzeyi Şekil 11'de verilmiştir. Bu görüşe katılanların oranı %56,15 iken kararsızların oranı %17,39, katılmayanların oranı ise %26,45'tir.

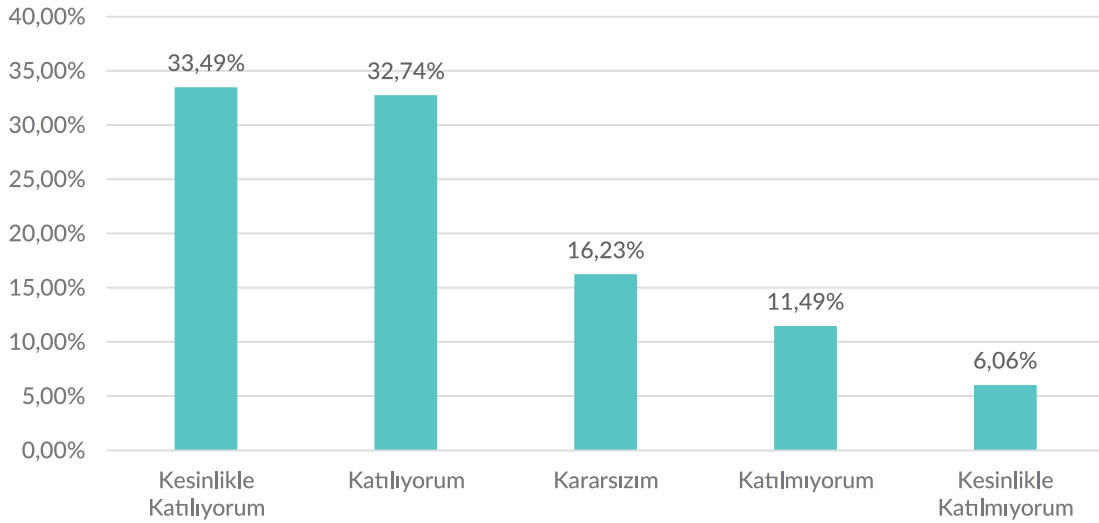
Şekil 11. “Mesleğe yeni başlamam ve daha az deneyim sahibi olmam nedeniyle mobbinge uğrayabileceğimi düşünüyorum” görüşüne memurların katılım düzeyi (%)



Mobbinge daha çok aday memurlar maruz kalmaktadır görüşüne memurların katılım düzeyi Şekil 12’de verilmiştir. Elde edilen verilere göre bu görüşe katılanların oranı %66,23 iken karar-

sızların oranı %16,23, katılmayanların oranı ise %17,55’tir. Buna göre ankete katılan her üç kişiden ikisi mobbinge daha çok aday memurların maruz kalmakta olduğunu ifade etmiştir.

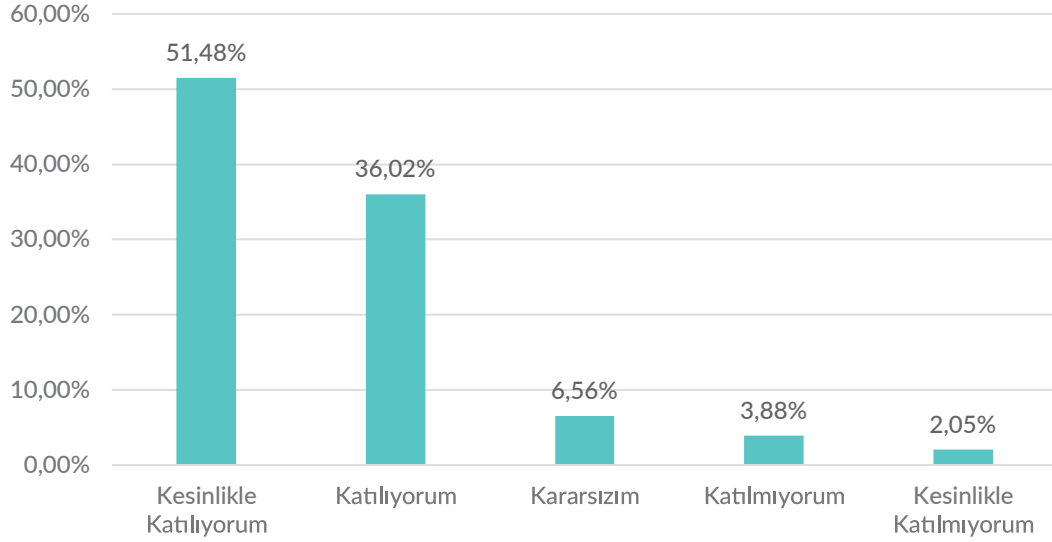
Şekil 12. “Mobbinge daha çok aday memurlar maruz kalmaktadır” görüşüne memurların katılım düzeyi (%)



Memurların yaptıkları başarılı ve nitelikli çalışmaların amirlerince göz ardı edilmesi, genç memurlarda motivasyon kaybına ve yılgınlığa neden olmaktadır görüşüne memurların katılım düzeyi Şekil 13'te verilmiştir. Şekle göre bu görüşe katılanların oranı %87,5 iken ka-

rarsızların oranı %6,56, katılmayanların oranı ise %5,93'tür. Bu veri, katılımcıların yaşadıkları en önemli sorun olarak "Genç olmam nedeniyle yaptığım işin basite indirgenmesi, kıymetli bulunmaması" görüşünü ifade etmeleriyle de açıkça örtüşmektedir.

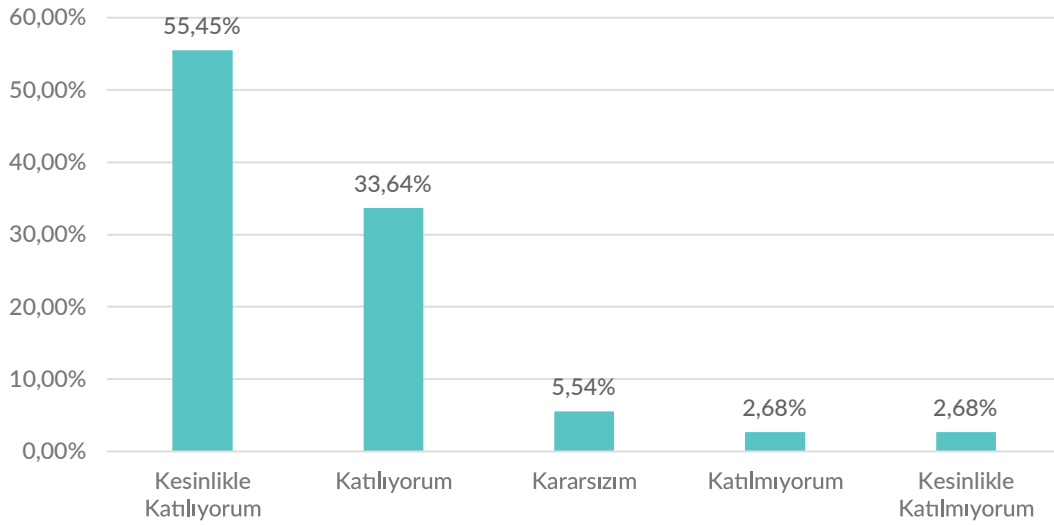
Şekil 13. "Memurların yaptıkları başarılı ve nitelikli çalışmaların amirlerince göz ardı edilmesi, genç memurlarda motivasyon kaybına ve yılgınlığa neden olmaktadır" görüşüne memurların katılım düzeyi (%)



Çalışma hayatında yaşanan mobbing, iş verimliliğini düşürmekte ve aile hayatını da olumsuz etkilemektedir görüşüne memurların katılım düzeyi Şekil 14’de verilmiştir. Elde edilen verilere göre bu görüşe katılanların oranı %89,09 iken kararsızların oranı %5,54,

katılmayanların oranı ise %5,36’dır. Buna göre çalışma hayatında mobbinge maruz kalan her 10 genç memurdan 9’unun iş verimliliğinin düştüğü ve aile hayatının olumsuz etkilendiği ortaya çıkmaktadır.

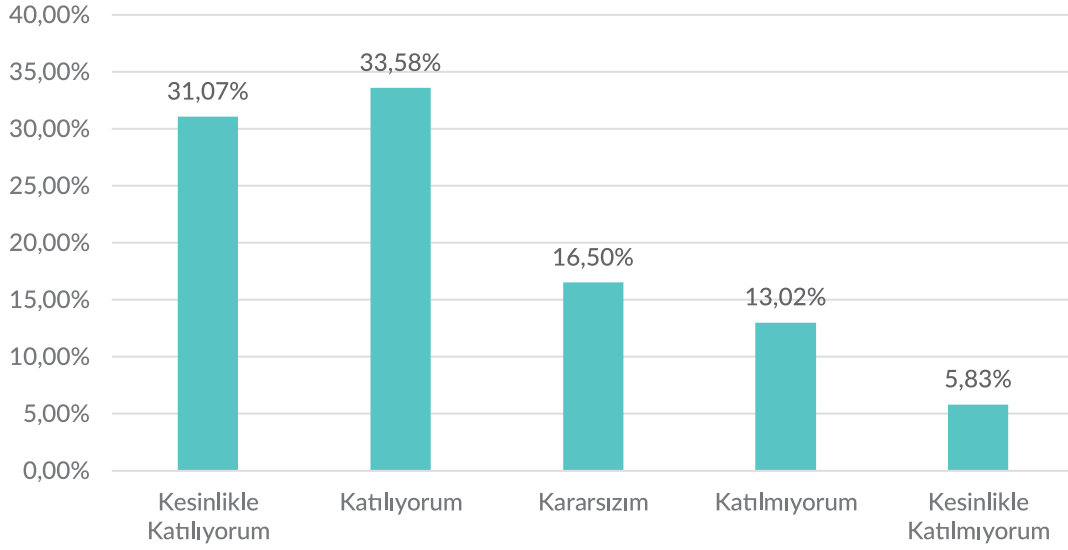
Şekil 14. “Çalışma hayatında yaşanan mobbing, iş verimliliğini düşürmekte ve aile hayatını da olumsuz etkilemektedir” görüşüne memurların katılım düzeyi (%)



Türkiye’de çalışma hayatına girme yaşının yüksek olduğunu düşünüyorum görüşüne memurların katılım düzeyi Şekil 15’te veril-

miştir. Şekle göre bu görüşe katılanların oranı %64,65 iken kararsızların oranı %16,50, katılmayanların oranı ise %18,85’tir.

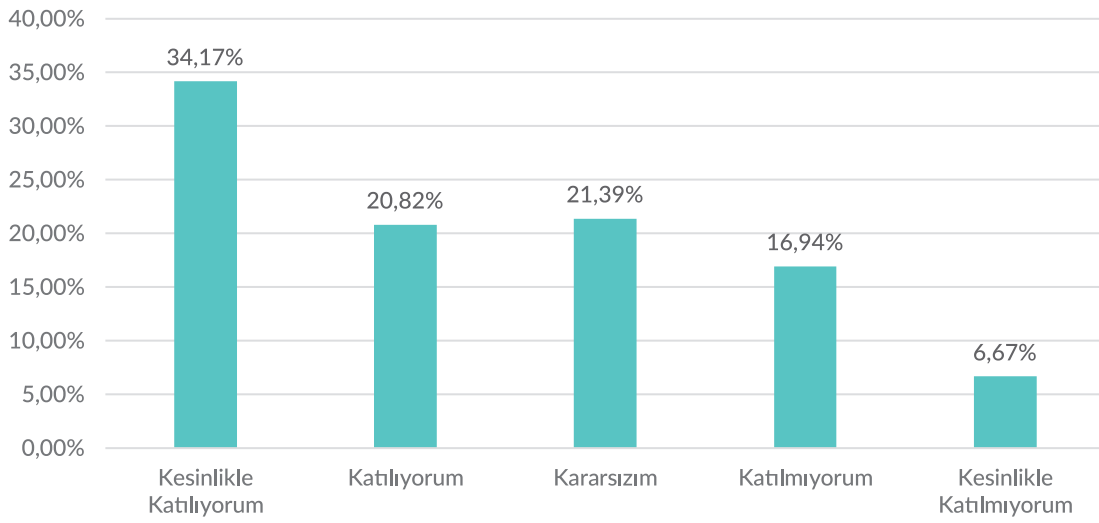
Şekil 15. “Türkiye’de çalışma hayatına girme yaşının yüksek olduğunu düşünüyorum” görüşüne memurların katılım düzeyi (%)



Kurumumda liyakatsiz atamaların ve yükselmelerin olduğunu düşünüyorum görüşüne memurların katılım düzeyi Şekil 16'da veril-

miştir. Elde edilen verilere göre görüşe katılanların oranı %54,99 iken kararsızların oranı %21,39, katılmayanların oranı ise %23,61'dir.

Şekil 16. "Kurumumda liyakatsiz atamaların ve yükselmelerin olduğunu düşünüyorum" görüşüne memurların katılım düzeyi (%)

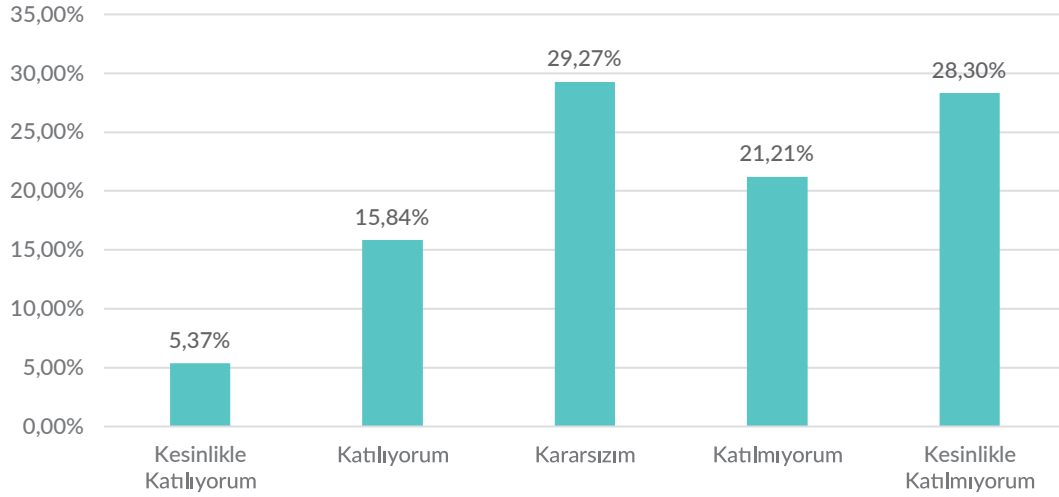


Liyakat ve kariyer ilkeleri ekseninde görevde yükselme ve kurumsal kariyer süreçlerinin eşit, adil ve objektif bir şekilde işlediğini düşünüyorum görüşüne memurların katılım düzeyi Şekil 17’de verilmiştir. Elde edilen verilere göre görüşe katılanların oranı %21,21 iken kararsızların oranı %29,27, katılmayan-

ların oranı ise %49,51’dir.

Şekil 16 ve şekil 17’den elde edilen veriler göstermektedir ki genç memurların her ikisinden biri, kurumumda liyakatsiz atamaların ve yükselmelerin olduğunu düşünmekte; kurumsal kariyer süreçlerinin eşit, adil ve objektif bir şekilde işlemediğini ifade etmektedir.

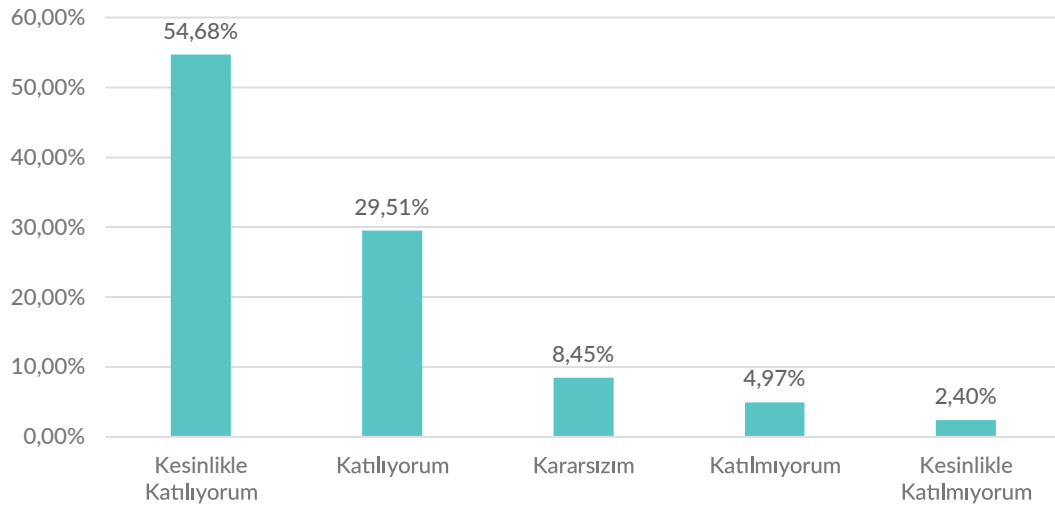
Şekil 17. “Liyakat ve kariyer ilkeleri ekseninde görevde yükselme ve kurumsal kariyer süreçlerinin eşit, adil ve objektif bir şekilde işlediğini düşünüyorum” görüşüne memurların katılım düzeyi (%)



Memur olma sürecinin uzun ve meşakkatli olması sosyal - evlenme, çocuk sahibi olma gibi süreçleri de olumsuz etkilemektedir görüşüne memurların katılım düzeyi Şekil 18'de verilmiştir. Bu görüşe katılanların oranı %84,19 iken kararsızların oranı %8,45, katıl-

mayanların oranı ise %7,37'dir. Daha açık bir ifadeyle katılımcıların dörtte üçünden fazlası, memur olma sürecinin uzun ve meşakkatli olmasının; evlenme, çocuk sahibi olma gibi sosyal süreçleri de olumsuz etkilediğini ifade etmektedir.

Şekil 18. "Memur olma sürecinin uzun ve meşakkatli olması sosyal - evlenme, çocuk sahibi olma- gibi süreçleri de olumsuz etkilemektedir" görüşüne memurların katılım düzeyi (%)

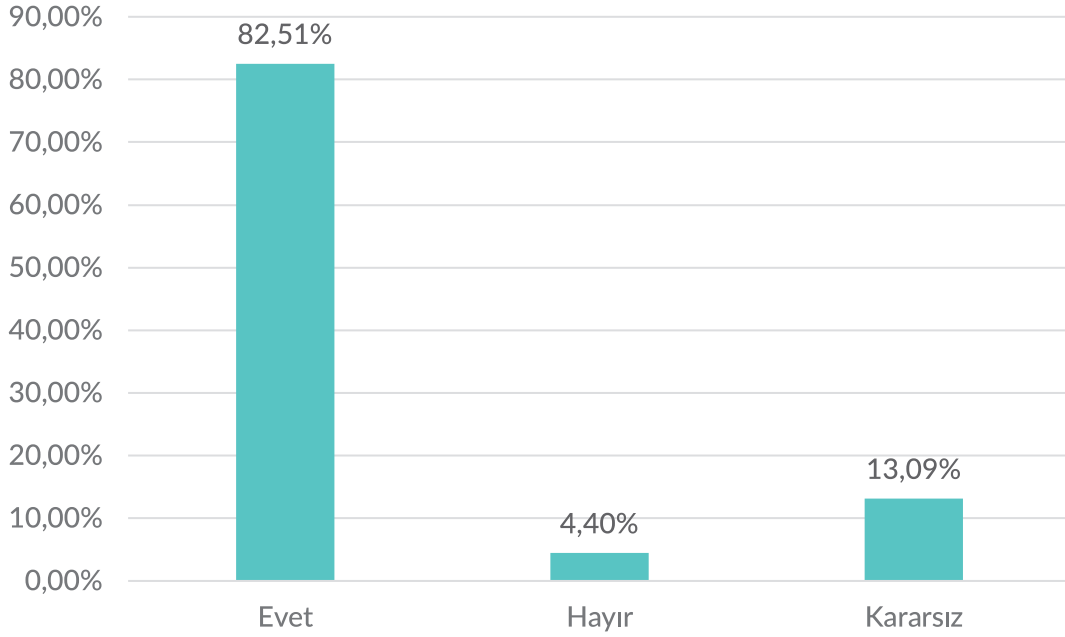


POLİTİKA ÖNERİLERİ

Çalışma hayatına dâhil olma süreçlerinin iyileşmesi ve çalışmaya başlama yaşının düşürülmesi adına politikalar geliştirilmelidir politika önerisine genç memurların katılım

düzeyi Şekil 19'da verilmiştir. Şekle göre bu öneriye katılanların oranı %82,51 iken kararsızların oranı %13,09, katılmayanların oranı ise %4,40'tır.

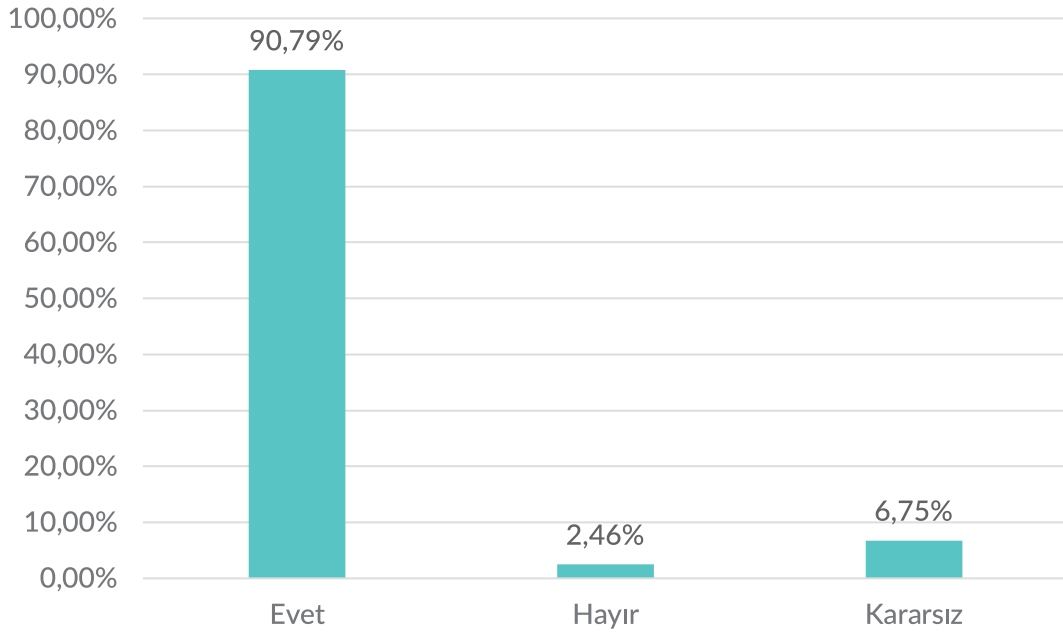
Şekil 19. "Çalışma hayatına dâhil olma süreçlerinin iyileşmesi ve çalışmaya başlama yaşının düşürülmesi adına politikalar geliştirilmelidir" politika önerisine memurların katılım düzeyi (%)



Genç memurlara yönelik oryantasyonların yapılması; hem iş tanımı hem de çalışma hakları bağlamında tamamlayıcı eğitimler düzenlenmesi gerekmektedir politika önerisine genç memurların katılım düzeyi Şekil 20’de verilmiştir. Bu öneriye katılanların oranı %90,79 iken kararsızların oranı %6,75, ka-

tilmayanların oranı ise %2,46’dır. Buna göre genç memurların tamamına yakını, kendilerine yönelik oryantasyonların yapılmasını; hem iş tanımı hem de çalışma hakları bağlamında tamamlayıcı eğitimlerin düzenlenmesini gerekli görmektedir.

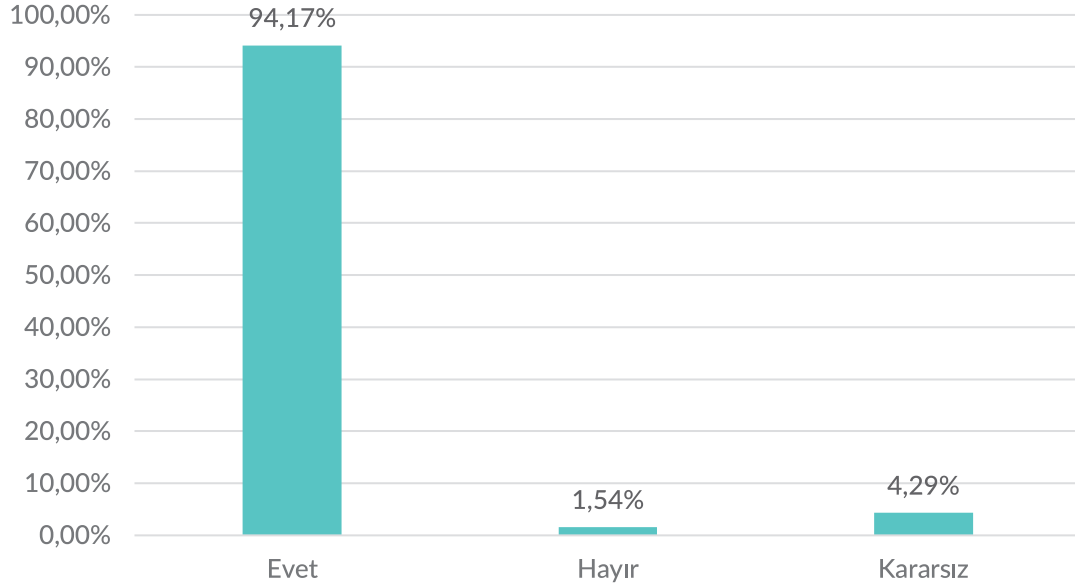
Şekil 20. “Genç memurlara yönelik oryantasyonların yapılması; hem iş tanımı hem de çalışma hakları bağlamında tamamlayıcı eğitimler düzenlenmesi gerekmektedir” politika önerisine memurların katılım düzeyi (%)



Gençlere yönelik, çalışma hayatındaki mobbingi azaltmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır politika önerisine katılım düzeyi Şekil 21’de verilmiştir. Elde edilen verilere göre bu öneriye katılanların oranı %94,17 iken karar-

sızların oranı %4,29, katılmayanların oranı ise %1,54’tür. Daha açık bir ifadeyle genç memurların neredeyse tamamı, çalışma hayatındaki mobbingi azaltmaya yönelik çalışmalar yapılması gerektiğini ifade etmektedir.

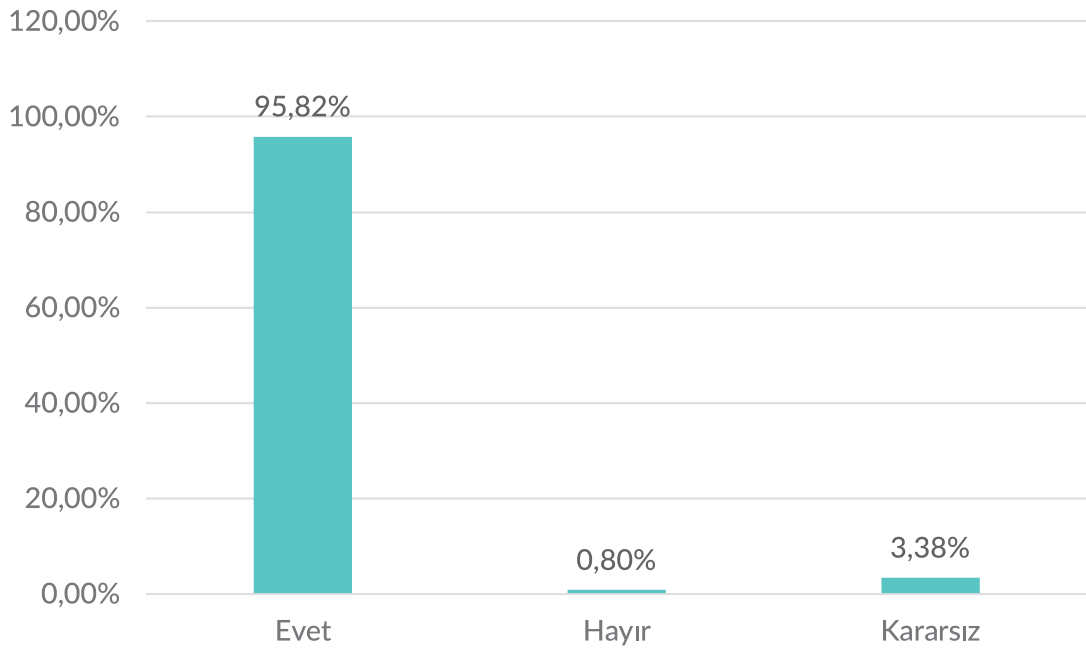
Şekil 21. “Gençlere yönelik, çalışma hayatındaki mobbingi azaltmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır” politika önerisine memurların katılım düzeyi (%)



Genç memurların kurumsal aidiyetlerini artırmak için çalışmalar yapılmalıdır politika önerisine katılım düzeyi Şekil 22’de verilmiştir. Elde edilen verilere göre bu öneriye katılanların oranı %95,82 iken kararsızların oranı

%3,38, katılmayanların oranı ise %0,80’dir. Buna göre genç memurların tamamına yakını, kurumsal aidiyetlerinin artması için çalışmalar yapılmasını gerekli bulmaktadır.

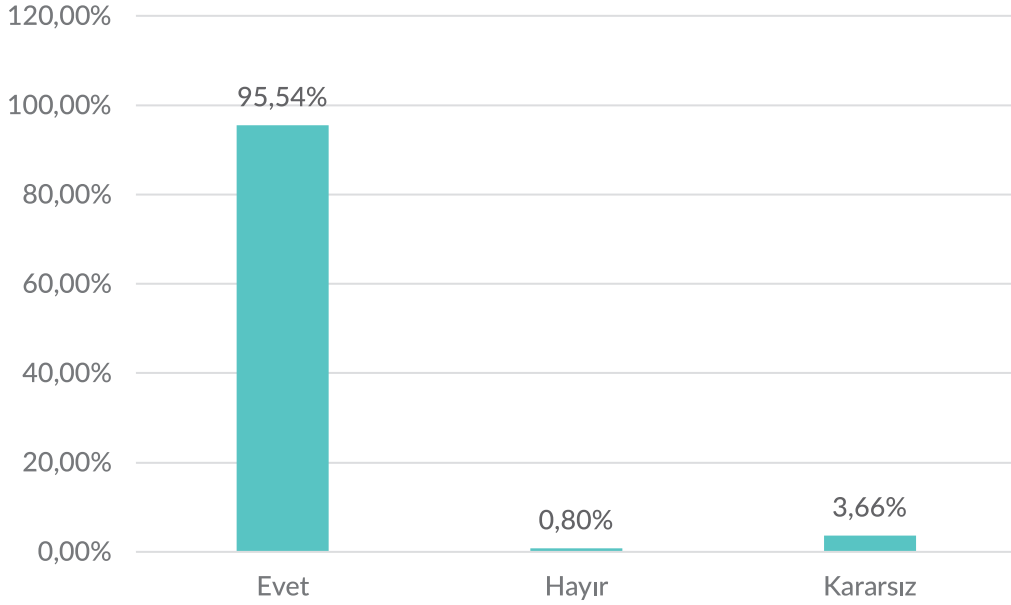
Şekil 22. “Genç memurların kurumsal aidiyetlerini artırmak için çalışmalar yapılmalıdır” politika önerisine memurların katılım düzeyi (%)



Genç memurların psiko-sosyal ve mesleki gelişimlerini artırmaları için izin ve destek mekanizmaları oluşturulmalıdır politika önerisine katılım düzeyi Şekil 23'te verilmiştir. Elde edilen verilere göre bu öneriye katılanların oranı %95,54 iken kararsızların oranı %3,66,

katılmayanların oranı ise %0,80'dir. Bu veriler ışığında genç memurların neredeyse tamamı tarafından, psiko-sosyal ve mesleki gelişimin artması için izin ve destek mekanizmalarının oluşturulması gerektiği ifade edilmektedir.

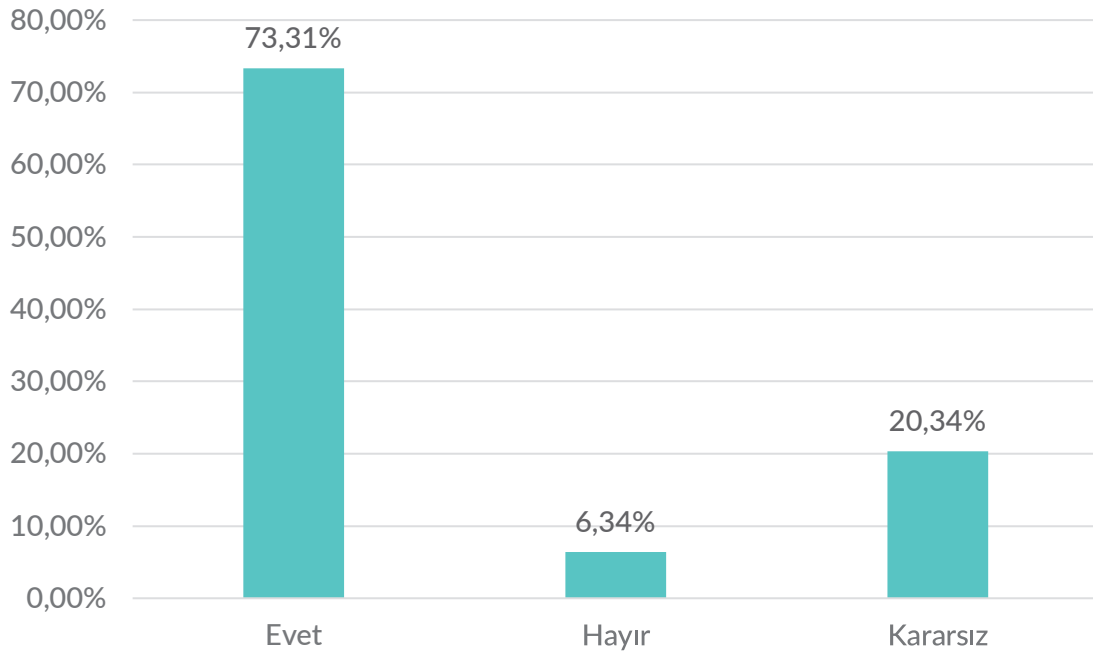
Şekil 23. "Genç memurların psiko-sosyal ve mesleki gelişimlerini artırmaları için izin ve destek mekanizmaları oluşturulmalıdır" politika önerisine memurların katılım düzeyi (%)



Gençlerin sendikalaşması için teşvik mekanizmaları oluşturulmalıdır politika önerisine katılım düzeyi Şekil 24'te verilmiştir. Elde edilen verilere göre bu öneriye katılanların oranı %73,31 iken kararsızların oranı %20,34, katılmayanların oranı ise %6,34'tür. Bu

veri, genç memurların sendikalaşmaya yaklaşımını görmek bakımından önemlidir. Genç memurlar sendikalaşmayı reddetmemekte; ancak teşvik mekanizmalarının oluşturulması gerektiğini ifade etmektedirler.

Şekil 24. "Gençlerin sendikalaşması için teşvik mekanizmaları oluşturulmalıdır" politika önerisine memurların katılım düzeyi (%)



POLİTİKA ÖNERİ METNİ

Özlük hakları, genç memurların ekonomik, sosyal ve psikolojik açıdan hayatlarını ve çalışma ortamlarını etkilemektedir. Memurların bireysel yaşamları üzerindeki etkisinin yanı sıra üretkenliklerinin artması ve kamu hizmetlerinin etkin bir şekilde sunulması açısından oldukça büyük bir öneme sahiptir. Buradan hareketle genç memurlar tarafından hizmet içi eğitim, mesleki gelişim ve oryantasyon süreci, mobbing, kurumsal aidiyet, genel ve sendikal haklar başta olmak üzere muhtelif konu başlıkları altında 7 bölgede gerçekleştirilen 7 çalıştayda ortaya konan tespitler süzülerek bir politika öneri metni oluşturulmuştur.

- Adaylık süreci ve genç memurluk dönemi, yeni memurların kamu sektörüne uyum sağlama, görevlerini etkili bir şekilde yerine getirme ve uzun vadeli bir kariyer geliştirme sürecidir. Bu önemli aşamalarda oryantasyon eğitimleri artırılmalıdır. Bu eğitimler kurumun misyonu, vizyonu, değerleri, organizasyon yapısı ve görevleri hakkında detaylı bilgi içermelidir.
- Kurum memnuniyet anketleri geliştirilmelidir. Bu anketler, bir kurumun çalışanlarına daha iyi bir çalışma ortamı sun-

ma ve performanslarını artırma amacını taşıyan önemli araçlardır. Bu süreçler, çalışanların ihtiyaçlarını ve beklentilerini daha iyi anlamak, işyerindeki sorunları tespit etmek ve verimliliği artırmak için kullanılır.

- Mesleki eğitimler güncellenmeli ve gündeme yönelik yüz yüze verilmelidir. Bu güncellemeler, bireylerin ve kurumların rekabetçi kalmasına, değişen ihtiyaçlara uyum sağlamasına ve daha verimli bir şekilde çalışmasına yardımcı olabilir. Böylelikle hem bireylerin kişisel gelişimine hem de toplumsal ilerlemeye katkıda bulunulacaktır.
- Lisansüstü eğitim ve dil eğitimi gibi öğrenim fırsatları, bireylerin kişisel ve profesyonel gelişimlerine ve kurumun rekabet gücüne önemli katkılar sağlayacaktır. Bu nedenle, izin süreçleri bu eğitimlere teşvik edici ve destekleyici bir şekilde düzenlenmelidir. Bu, hem çalışanların hem de kurumun uzun vadeli başarısı için kritik bir öneme sahiptir.
- Lisans ve lisansüstü eğitimlerinin daha erişilebilir hale getirilmesi amacıyla dersler akşam saatlerinde veya hafta sonları düzenlenmelidir.

- Online lisansüstü eğitimler yaygınlaştırılmalı ve kalitesi artırılmalıdır. Modern eğitim ihtiyaçlarına uygun bir çözüm sunan bu politika ile daha fazla öğrenci yüksek kaliteli eğitimlere erişim sağlar ve öğrenim deneyimini daha verimli hale getirebilir. Bu bağlamda, teknoloji ve eğitim alanındaki gelişmeler, online eğitimlerin daha da iyileştirilmesi için büyük bir potansiyel sunmaktadır.
- Lisans veya lisansüstü eğitim almak isteyen personel için yapılacak bir kanun düzenlemesi ve regülasyonlar ile eğitim hakkının idarenin inisiyatifine bırakılması engellenmelidir. Bu önlem, personellerin mesai koşullarının düzenlenmesini de içerecek şekilde lisansüstü eğitime yönelik teşvik imkânları oluşturulabilir ve eğitim olanaklarına daha fazla erişim ve eşitlik sağlayabilir.
- Hizmet içi eğitim ve oryantasyon çalışmaları sadece yeni personel için ilk yıl uygulanan bir program olmaktan çıkarılmalıdır. Sonraki yıllarda da periyodik olarak sürdürülmesi, kurumun sürekli gelişimi ve çalışanların beceri setlerinin güncel tutulmasını sağlayacaktır.
- Eğitimler enformel ve interaktif bir şekilde sunulmalıdır. Böylelikle katılımcıların öğrenme deneyimleri daha etkili ve ilgi çekici hale getirilebilir. Özellikle simülasyon ve drama teknikleri kullanılmalıdır. Bu yöntemler, eğitimlerin daha somut ve yaşanmış bir deneyim haline gelmesini sağlar.
- Hizmet içi eğitimlerin konu ölçeği ve kapsamı genişletilmelidir. Bu genişleme, çalışanların becerilerini ve bilgi seviyelerini daha kapsamlı bir şekilde geliştirmelerine yardımcı olacaktır.
- Hizmet içi ve oryantasyon eğitimlerinin yeterlik düzeyini ölçmek için etkin bir denetim mekanizması kurulmalıdır. Denetim mekanizması hem çalışanların kişisel gelişimlerini destekleyecek hem de kurumun eğitim verimliliğini arttıracaktır. Bu, veri odaklı bir yaklaşımı benimsemek, geri bildirim toplamak ve iyileştirmeler yapmak için kritik bir araçtır.
- Oryantasyon eğitimlerinin içeriği çalışılan kuruma dair konuları içermelidir. Örneğin okulun fiziki şartları, elektronik belge yönetim sistemleri, il/ilçe Millî Eğitim müdürlüklerindeki muhataplar, veli ve öğrencilerle iletişim kanalları gibi konular eğitim içeriğinde olmalı; eğer hali hazırda varsa da uygulamada bu içerikler işlenmelidir.
- Her kurum merkez teşkilata bağlı olarak aynı mevzuat, kanun ve iç yönergeler çerçevesinde faaliyet yürütüyor olsa da her şehrin ve ilçenin kendine has dokusu olduğundan dolayı yine yasal sınırlar içerisinde kalmak kaydıyla söz konusu mahallerin öz kültür dinamikleri gözetilerek oryantasyon eğitimlerinin verilmesi toplumsal kaynaşma ve nitelikli hizmet üretimi adına daha faydalı olacaktır.
- Katılımcıların yetersiz bulunduğu eğitim görevlileri ve eğitim yöneticileri dikkatle

değerlendirilmeli ve gerekirse hizmet içi eğitimlerde görev almamaları sağlanmalıdır. Bu kapsamda eğitimlerin içeriğinin ve eğitimcilerin değerlendirilebileceği mekanizmalar aktif şekilde kullanıma sunulmalı, hâli hazırda kullanılan dönüt mekanizmaları dikkate alınmalıdır.

- Memuriyete yeni başlayan genç memurlara yönelik hizmet içi eğitim, oryantasyon ve motivasyon süreçleri sistematik olarak yürütülmeli; özlük haklarına dair bilinç ve hukuki alt yapılarını sağlayacak politikalar hayata geçirilmelidir.
- Genç memurların adaptasyon süreçleri bakımından sürekli iyileştirme politikaları nitelikli insan gücü adına yüksek fayda sağlayacaktır.
- Hizmet içi eğitim gerek Milli Eğitim gerek Yükseköğretim kurumlarında Stratejik Eylem Planlarında geniş yer tutmalı; kurum kalite politikalarının başat göstergelerinden biri olmalıdır.
- Stratejik Plan kültürünün kurum genelinde benimsenmiş olması kalite seviyesini yükseltecektir.
- Hizmet içi eğitim süreçlerine dair izleme ve değerlendirme ölçütleri belirlenmeli, iyileştirme alanları, güçlü yanlar ve geliştirmeye açık alanlar göstergelerle değerlendirilmelidir.
- Kalite çalışmalarının kurum kültürü haline gelmesi; akademik ve idari birimler bazında kurulan alt komisyonlarla des-

teklmesi izleme ve değerlendirme süreçlerini sistematik hale getirecektir.

- Mobbingin tanımı, çerçevesi ve kapsamı mevzuatta açık ve net bir şekilde ifade edilmelidir. Bu politika, çalışanların ve işverenlerin daha iyi korunmasına yardımcı olacaktır. Ayrıca, mobbingin önlenmesi ve mücadelesi için daha etkili bir hukuki zemin sağlayacak, sağlıklı ve adil bir iş ortamının oluşturulmasına katkıda bulunacaktır.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu, mobbingin tanımı ve kapsamı konusunda daha fazla açıklık sağlamak ve kamu sektöründe etik davranışların teşvik edilmesine yardımcı olmak için ilke kararlar belirlemelidir. Bu kararlar, hangi davranışların mobbing kapsamında değerlendirileceğini ve ne tür eylemlerin kabul edilemez olduğunu belirlemek için rehberlik sağlayacaktır.
- Mobbing (psikolojik şiddet veya işyeri zorbalığı olarak da bilinir), çalışma hayatında yaygın bir sorundur ve çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz etkilemektedir. Bu sebeple mobbingin tanımı ve kapsamı hakkındaki bilgi eksiklikleri ve yanlışlıkları giderilmeli, mobbing temalı kapsamlı eğitimler planlanmalı ve uygulanmalıdır. Bu tür eğitimler, çalışanlara mobbingin ne olduğunu, nasıl tanımlanabileceğini, belirtilerini ve sonuçlarını anlatarak farkındalık oluşturacak, ayrıca mobbingin nasıl önlenilebileceği ve mobbinge nasıl başa çıkılabileceği noktasında pratik bilgiler sunacaktır.

- Sendikalar oluşturacakları “Mobbing” sayfasında düzenli olarak mobbinge ilgili yargı kararları paylaşmalıdır. Bu kararların düzenli olarak paylaşılması, sendikaların üyelerini bilgilendirmek ve haklarını korumalarına yardımcı olmak için son derece etkili bir araç olacaktır.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu başta olmak üzere ulusal mevzuata mobbinge ilişkin tanım, kapsam ve yaptırımlar eklenmelidir. Bu hukuki düzenlemeler, mobbingin tanımını ve kapsamını netleştirirken, aynı zamanda mobbingi uygulayanlara karşı yaptırımları belirleyerek kurumlar arasında tutarlı bir yaklaşım sağlayacaktır.
- Düzenlenecek etkinlikler çalışma ortamını daha adil ve sağlıklı hale getirmenin önemli bir parçasıdır. Bu önlemler, mobbingin toplumsal bir sorun olarak ele alınmasına ve çalışanların haklarını korumalarına yardımcı olacaktır. Ayrıca, işverenlerin mobbingi önleme konusundaki sorumluluklarını yerine getirmelerine katkı sağlayacaktır.
- Mobbing uygulayan kişiye yapılacak idari ve adli yaptırımlar daha caydırıcı hale getirilmelidir. Bu yaptırımların caydırıcılığının artırılması, mobbingin hem işyerlerinde hem de toplum genelinde daha az yayılmasını sağlayacaktır.
- Mobbing ihbarlarında süreç daha şeffaf, objektif, denetlenebilir ve açıklanabilir şekilde yürütülmelidir. Bu hem mağdurların haklarının korunması sağlanacak hem de mobbingi önleme ve mücadele etme çabalarını güçlendirecektir. Bu sürecin iyileştirilmesi, işyerlerinde adil bir çalışma ortamının oluşturulmasına zemin hazırlayacaktır.
- Kurumların, personellerine yönelik sunduğu fiziki imkân kapasitesi geliştirilmelidir. Bu gelişim, çalışma ortamlarının daha modern, kullanışlı ve işlevsel hale getirilmesini sağlayacak, çalışanların işlerini daha iyi yapmalarına, daha mutlu olmalarına ve daha verimli olmalarına yardımcı olacak ve kurumsal aidiyeti artıracaktır.
- Kurum içerisinde verilecek görev ve sorumluluklar çalışanlara ilgi ve yeteneklerine göre paylaşılmalıdır. Böylece tüm çalışanların sürece dâhil olup yapılan işi ve kurumu benimsemesi sağlanabilir. Bu yaklaşım, kurumsal başarıyı artırmak, çalışan memnuniyetini yükseltmek ve aidiyeti geliştirmek için önemli bir strateji olacaktır.
- Dönem başında kurum çalışanlarına psiko-drama eğitimleri verilerek ekip çalışması özendirilmelidir. Bu, genç memurların kurumsal aidiyetlerinin gelişimini güçlendirecektir. Genç memurlar, bu tür eğitimler sayesinde sadece kurumsal kültürü daha iyi anlamakla kalmaz, aynı zamanda kurum içindeki ilişkileri güçlendirme, takım çalışmasına daha fazla katılma ve kuruma daha fazla bağlılık duyacaktır.

- Kurumların misyon, vizyon ve hedefleri katılımcı bir yaklaşımla açıkça belirlenmeli ve bu hedeflere ulaşmak için stratejiler dönemsel olarak tespit edilerek tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi ve paylaşılması sağlanmalıdır. Bu yöntem, kurum içinde daha büyük bir iş birliği ve bağlılık yaratırken, hedeflere ulaşma yolunda daha etkili bir rehberlik sunar.
- Farklı kurumlarda aynı işi yapan kişiler, aynı mali ve özlük haklara sahip olmalıdır. Eşit işe eşit maaş uygulaması, Türkiye ölçeğinde görev yapan tüm kamu görevlilerinin kurumsal aidiyetlerini güçlendirici bir unsur olacaktır. Bu yaklaşım, hem adaletin hem de kurumsal bağlılığın artırılmasına katkı sağlayacaktır. Türkiye genelinde kamu sektöründe çalışanların daha adil ve motive bir şekilde görevlerini yerine getirmelerine olanak tanıyacaktır.
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK), üniversiteler ve kalite kurulları arasındaki iş birliği ve işlevselliği artırılmalıdır. Bu, genç memurların yükseköğretim kurumlarına daha güçlü bir şekilde bağlanmalarını ve bu kurumlarda uzun vadeli kariyerlerini sürdürmeye daha istekli olmalarını teşvik edecektir.
- Üye ve temsilci buluşmalarının artırılmalı ve bu alanda iyi model örnekleri sunulmalıdır. Sendikal faaliyetlere katılımı teşvik etmek için önemli bir adım olan etkinlikler çalışanların; görüşlerini paylaşma, sorunları ele alma ve çözüm önerileri sunma fırsatı buldukları platforma dönüşecektir.
- Yılda iki defa, dönem başlarında olmak üzere, sendika üyelerine sahip oldukları haklar ile ilgili bilgilendirici eğitimler verilmelidir. Bu yöntem hem üyelerin bu hakları daha iyi anlamalarına hem de sendika ile daha yakın bir ilişki kurmalarına olanak sağlayacaktır.
- Sendikayla, hak arama mücadelesinin dışında eğitim, kültür ve sanat faaliyetleri için de aktif şekilde iletişime geçilmelidir. Bu temas, sendikanın üyelerine daha geniş bir hizmet yelpazesi sunmasını ve onların yaşam kalitesini artırmasını sağlayabilir. Bu tür etkinlikler, sendika üyelerinin sadece iş yaşamlarını değil, aynı zamanda kişisel gelişimlerini ve kültürel ilgilerini desteklemelerine yardımcı olacaktır.
- Genç memurlar Genç Memur-Sen'e daha fazla teşvik edilmeli ve genç kitleye ulaşma noktasındaki etkinlikler artırılmalıdır. Bu teşvik, hem sendika üyeliğinin yaygınlaştırılmasına hem de gençlerin kamu sektöründeki haklarına daha fazla sahip çıkmalarına olanak tanıyacaktır. Genç memurların sendikanın sunduğu imkânları ve hizmetleri daha iyi anlamalarını sağlayacak ve kurumsal aidiyetlerini güçlendirecektir.
- Toplu sözleşme ikramiyesi artırılmalıdır. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnenin ek 4. maddesinde düzenlenen ve sendikalara üye olanlardan işçi sayılma-

yan kamu görevlilerine yapılan bir ödeme olan toplu sözleşme ikramiyesinin, Türkiye'nin içinden geçtiği ekonomik koşulları göz önünde tutularak, artırılması sendikal dayanışmayı teşvik edecektir.

- Bütün MEB ve YÖK personeline çalıştığı bölgelerin koşulları göz önüne alınarak lojman ya da kira yardımı yapılmalıdır. Yaşanan ekonomik gelişmeler neticesinde kira ya da barınma yardımının öncelikli ödenek kalemlerine alınması genç memurlar başta olmak üzere tüm kamu çalışanları için faydalı bir destek olacaktır.
- Eğitim izinleri, doğum izinleri ve mazeret izinleri gibi çalışanların hayatlarını dengelemelerini sağlayan izin türlerinin koşulları ve şartları, daha adaletli ve işgücünü destekleyici hale getirilmelidir. Bu izin türleri, çalışanların iş ve özel yaşamlarını daha iyi dengelemelerine ve kişisel gereksinimlerini karşılamalarına yardımcı olur. Bu nedenle, bu izinlerin iyileştirilmesi, çalışanların refahını artırabilir ve kurumlar için daha memnun ve verimli bir iş gücü yaratılmasına katkı sağlayabilir.
- Akademik personele verilen destekler bir yönetmelikle belirlenmeli ve bu destekler planlı ve periyodik olarak sağlanmalıdır. Bu destekler, özellikle araştırma çalışmalarını yürütmek için gerekli olan teknik ve dijital ekipmanların sağlanması gibi alanlarda öne çıkabilir. Bu şekilde, akademik personel daha verimli bir şekilde çalışabilir ve üniversiteler arası rekabet gücü artırılabilir.

- Üniversite idari personeli, akademik personele verilen geliştirme ödeneğinden faydalandırılmalı ve bu yönde gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Geliştirme ödeneğinden idari personelin faydalandırılması, üniversitenin tüm personelinin profesyonel gelişimini destekler ve daha etkili bir çalışma ortamı oluşturabilir. Üniversitenin eğitim, araştırma ve hizmetlerinde daha yüksek standartlara ulaşmasına yardımcı olabilir.
- Başta araştırma görevlileri olmak üzere, hakkında kesinleşmiş bir disiplin suçu veya cezai işlem bulunmayan, sicili temiz kamu çalışanlarına 5 yıl görev yaptıktan sonra yeşil pasaport hakkı verilmelidir. Araştırma, geliştirme ve sair çalışmalar için yurt dışına gitmek isteyen birçok akademisyenin hizmet ve kıdem yılı engeline takılmadan, vize sorunu yaşamadan ülke ziyaretlerini gerçekleştirmesi hem araştırmacıya hem Türkiye'ye katma değer olarak geri dönecektir.
- Devamsızlık yapan öğrencilere sınıf tekrarı gereken hallerde uygulanmalı ve caydırıcı tedbirler alınmalıdır. Devam mecburiyeti, öğrencilerin devam etme sorumluluğunu teşvik etmek ve eğitimlerini aksatmamak için önemlidir. Devamsızlıkla ilgili alınan tedbirler, öğrencilerin derslere düzenli olarak katılmalarını sağlama amacının yanı sıra, aynı zamanda ailelerin de çocuklarının eğitimlerine daha fazla özen göstermelerine yardımcı olabilir.

- Sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmenler gibi aile birliği korunmalıdır. Bu imkan, hem öğretmenlerin hem de ailelerinin yaşam kalitesini artırabilir ve aynı zamanda eğitim sektöründe istikrarı teşvik edebilir. Bu, sözleşmeli öğretmenlerin iş güvencesi ve aile yaşamını dengeleme açısından daha adil bir duruma sahip olmalarına olanak tanır.
- Sınıf mevcutları hiçbir koşulda 30 kişiyi aşmamalı ve misafir öğrenci sayısı buna göre düzenlenmelidir. Kaliteli bir eğitim ve ders kazanımlarını aktarabilmek adına öğrenci sayısının fazla olmaması önem arz etmektedir.

GENÇ MEMURLARIN ÖZLÜK HAKLARI

III.BÖLÜM

ETKİNLİKLER VE BASINDAN GÖRSELLER

ETKİNLİKLER

**ÇALIŞMA HAYATINDAKİ OLUMSUZ SÜREÇLERLE
ETKİLİ BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ**
Online Seminer
20 Haziran Salı, Saat: 21.00



BÜŞRA EKİNCİ
Psikolog

ZOOM
Toplantı Kimliği : 838 0629 7123
Parola : 123456

GENÇ MEMURLARIN ÖZLÜK HAKLARI



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir



f @ /gençmemurlar

www.gençmemurlar.com

**GENÇ MEMURLARIN
ÖZLÜK HAKLARI**

WEBINAR



Enver Furkan KARAER
SIYAMDER GENEL KOORDİNATÖRÜ
ÇEVİRİMİÇİ GRAFİK TASARIM ARACI
CANVA

14 EYLÜL | PERŞEMBE | 21.00 | zoom

Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir

**GENÇ MEMURLARIN
ÖZLÜK HAKLARI**

WEBINAR



YAKUP TOPRAK
PROJE UZMANI/EĞİTİMCİ
ERASMUS+ OKUL EĞİTİMİ PROJELERİ

7 EYLÜL | PERŞEMBE | 21.00 | zoom

Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir

ENÇ MEMURLARIN ÖZLÜK HAKLARI

ERASMUS+ GENÇLİK VE AVRUPA DAYANIŞMA PROGRAMI

6 EYLÜL 2023
ÇARŞAMBA

21.00

zoom

Abdulkadir ERGÜN
SİTODED Projeler
Koordinatörü

Hakan EKİNCİ
SİYAMDER
Yönetim Kurulu Başkanı



ENÇ MEMURLARIN ÖZLÜK HAKLARI

WEBINAR

CENGİZ KASAK
LET'S DO IT! TÜRKİYE KOORDİNATÖRÜ
WEB 2.0 VE DİJİTAL ARAÇLAR

13 EYLÜL | ÇARŞAMBA | 21.00 | zoom



BASINDAN GÖRSELLER

olay53.com

RİZE KARADENİZ TÜRKİYE GÜNCEL RESMİ İLANLAR



17:35 / Tufag'ta Yeni Dönem Kayıtları Başladı

Anasayfa > Rize > Genç Memurlar, Karadeniz Bölge Çalıştayı için Rize'de bir araya geldi

Genç Memurlar, Karadeniz Bölge Çalıştayı için Rize'de bir araya geldi

Yayınlanma: 11 Haziran 2023 Pazar 18:13



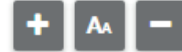
Genç Memur-Sen tarafından yürütülen ve Türkiye Ulusal Ajansının Erasmus+ kapsamında desteklenen "Genç Memurların Özlük Hakları" projesinin Karadeniz Bölge Çalıştayı, Rize'de gerçekleştirildi.

Genç Memur-Sen tarafından Rize'de düzenlenen Karadeniz Bölge Çalıştayı'na Rize'nin yanı sıra Amasya, Bayburt, Çorum, Düzce, Giresun, Gümüşhane, Karabük, Kastamonu, Ordu, Samsun, Tokat, Trabzon, Zonguldak illerinden Milli Eğitim Bakanlığına ve Yükseköğretim Kurulu'na bağlı kurum ve kuruluşlarda çalışan, 18-30 yaş aralığında farklı meslek gruplarından memur ve aday memurlar katıldı.

Anasayfa > Rize > Genç Memurlar, Karadeniz Bölge Çalıştayı'nı Gerçekleştirmek Üzere Rize'de bir araya geldi

Genç Memurlar, Karadeniz Bölge Çalıştayı'nı Gerçekleştirmek Üzere Rize'de bir araya geldi

Yayınlanma: 11 Haziran 2023 Pazar 15:59



Genç Memur-Sen tarafından yürütülen ve Türkiye Ulusal Ajansının Erasmus+ kapsamında desteklediği "Genç Memurların Özlük Hakları" projesinin Karadeniz Bölge Çalıştayı, Rize'de gerçekleştirildi.

8 Haziran Perşembe akşamı tanışma ve proje tanıtımı ile başlayan çalıştayda takım oyunları ile ekip uyumu yakalandı. Sonraki günlerde odak gruplara bölünen katılımcılar "Hizmet İçi Eğitim, Mesleki Gelişim ve Oryantasyon", "Mobbing", "Kurumsal Aidiyet", "Hak Mücadelesi ve Sendikal Haklar" ile "Açık Masa" düzeninde, beş ayrı masada beyin fırtınası yaparak genç memurların çalışma hayatından beklentilerini, karşılaştıkları sorunları ve çözüm önerilerini konuştular. Çalıştay, 11 Haziran Pazar günü yapılan kapanış programıyla sona erdi.



TÜRKİYE SPOR RİZE TRABZON ARTVİN

16:14 / GİRESUNSPOR TEKNİK DİREKTÖRÜ MUSTAFA KAPLAN, SEZON BAŞI İLK 5 HAFTADA 5-6 PUAN HEDEFLERİNİ VE MEVCUT DURUM

Anasayfa > Rize > GENÇ MEMUR-SEN TARAFINDAN YÜRÜTÜLEN VE TÜRKİYE ULUSAL AJANSI'NIN ERASMUS ÖZLÜK HAKLARI PROJESİNİN KARADENİZ BÖLGE ÇALIŞTAYI, RİZE'DE GERÇEKLEŞTİRİLDİ



11:00

13 Haziran 2023



GENÇ MEMUR-SEN TARAFINDAN YÜRÜTÜLEN VE TÜRKİYE ULUSAL AJANSI'NIN ERASMUS+ KAPSAMINDA DESTEKLEDİĞİ "GENÇ MEMURLARIN ÖZLÜK HAKLARI" PROJESİNİN KARADENİZ BÖLGE ÇALIŞTAYI, RİZE'DE GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Anasayfa Gündem Siyaset Bölge Ekonomi Asayiş Menü

Son Dakika Van Haberleri <> 17:01 Doğal gazın talebin hızla arttığı Van'da 4 yeni vezne hizmete girdi!

16 Tem 2023 - 13:58 - Eğitim GÜNCELLEMİŞ: 16 Tem 2023 - 14:02

Genç memurlar, doğu bölge çalıştayı için Van'da bir araya geldi!

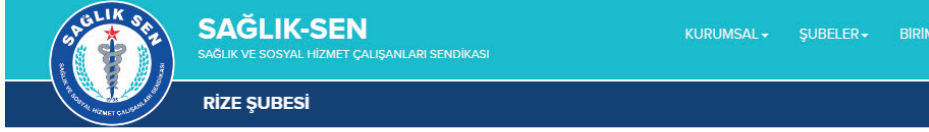
Genç Memur-Sen tarafından yürütülen ve Türkiye Ulusal Ajansının Erasmus+ kapsamında desteklenen "Genç Memurların Özlük Hakları" projesinin Doğu Bölge Çalıştayı Van'da yapıldı.



TAKİP ET

TAKİP ET





ANASAYFA / HABERLER



Genç Memurlar, Karadeniz Bölge Çalıştayı'nı Gerçekleştirmek Üzere Rize'de bir araya geldi

11 Haziran 2023, Pazar



8 Haziran Perşembe akşamı tanışma ve proje tanıtımı ile başlayan çalıştayda takım oyunları ile ekip uyumu yakalandı. Sonraki günlerde odak gruplara bölünen katılımcılar "Hizmet İçi Eğitim, Mesleki Gelişim ve Oryantasyon", "Mobbing",

"Kurumsal Aidiyet", "Hak Mücadelesi ve Sendikal Haklar" ile "Açık Masa" düzeninde, beş ayrı masada beyin fırtınası yaparak genç memurların çalışma hayatından beklentilerini, karşılaştıkları sorunları ve çözüm önerilerini konuştular. Çalıştay, 11 Haziran Pazar günü yapılan kapanış programıyla sona erdi.

Hakimiyet

8.085,82 26,95 28,82 1.654,87

KONYA GÜNCEL SİYASET EKONOMİ SPOR ELEMAN İLANLARI DİĞER RESMİ İLAN VIDEO GALERİ

Haberler > Konya > İlk durak Konya oldu

İlk durak Konya oldu

'Genç Memurların Özlük Hakları' Projesi Başladı İç Anadolu Bölge Çalıştayı İle Genç Memur-Senin İlk Durağı Konya Oldu.Çalıştayda Aksaray, Çankırı, Karaman, Niğde, Eskişehir, Sivas, Ankara, Eskişehir, Kayseri, Kırşehir, Yozgat illerinden Millî Eğitim Bakanlığına ve Yükseköğretim Kurulu'na bağlı kurum ve kuruluşlarda çalışan, 18-30 yaş aralığındaki memurlar ve aday memurlar katıldı.

PAYLAŞ

13.01.2023 19:21
Güncelleme: 13.01.2023 19:23

İLGİNİZİ ÇEKEBİLİR

Türkiye'de bir ilk! Konya'da uygulanmaya başladı!

Konya müziğe doycacak!

ÇOK OKUNANLAR

GENÇ MEMURLARIN ÖZLÜK HAKLARI

Bölge Çalıştayları Raporu ve Politika Öneri Metni

Eylül 2023
ANKARA



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir

