

## “Türkiye Yüzyılı” İçin Bizim de Söyleyeceklerimiz Var!

Türkiye; onurlu tarihi, doğal güzellikleri, bereketli toprakları ve aziz milletimizin kardeşlik hukuku ile huzurun zenginleştiği ender ülkelerden birisidir. Kıymetli bir miras olan sevgili ülkemizin, gelecek nesillerimize daha güzel bir şekilde emanet edilmesi hepimizin sorumluluğudur. Yüzyıllardır bu coğrafyalarda birçok Müslüman Türk Devleti, ecdadımız tarafından kurulmuştur. İnşallah, bu sayede Türkiye; köklü devlet geleneği ile milli ve manevi değerlerine sıkı sıkıya bağlı bir şekilde bölünmez bütünlüğünü kıyamete kadar devam ettirecektir.

Öncelikle; seçim sonuçlarının ülkemize bolluk, bereket ve refah getirmesini ümit ederiz. Bizler de YENİ SENDİKA olarak Cumhuriyetimizin yüzüncü yılında başlatılan “Türkiye Yüzyılı” çağrısına cennet ülkemiz ve aziz milletimiz için omuz vermek ve bu söylemin içeriğini doldurmak hedefiyle tüm renkleri ve farklılıklarıyla kardeşlik hukuku içinde elimizden gelen her türlü çabayı göstereceğiz.

“Türkiye Yüzyılı” çalışma hayatı için; dijitalleşmenin, yenilenmenin, gençleri yüreklendirmenin, mal ve hizmet sektörü dahil tüm alanlarda üretimin teşvik edilmesinin, alın terine özen gösterilmesinin, çalışanların değer görmesinin ve en önemlisi de biz sivil toplum örgütlerinin daha fazla dikkate alınmasının kapısını aralamalıdır.

“Türkiye Yüzyılı” hayalinin gerçeğe dönüşebilmesi için tüm paydaşlarla ve yönetim bilinci içinde hareket edilmesine ihtiyaç vardır. Hele hele YENİ SENDİKA olarak; YENİ DÜNYA’da “Türkiye Yüzyılı” için söyleyecek çok sözü olan cesur ve üretken sivil toplum örgütlerine daha çok ihtiyaç vardır.

YENİ SENDİKA’nın fikri hürdür, vicdanı hürdür. YENİ SENDİKA teşkilatı, “Doğruların yemin etmeye ihtiyacı yoktur” cesaretiyle hakikat yolculuğuna devam etmektedir. Bu yüzden “Hakkın güneşten daha zahir” olduğu anlayışıyla, “Önce ahlak ve maneviyat” düsturuyla hareket etmekteyiz. Ve YENİ SENDİKA olarak “Biz bu millete efendi olmaya değil, hizmetkâr olmaya geldik” cümlesinin altına da imza atıyoruz. İnanıyoruz ki; uygarlık yolunda başarı yenileşmeye bağlıdır. Sosyal hayatta, iktisadi hayatta, ilim ve fen sahasında başarılı olmak için yegane gelişme ve ilerleme yolu budur. İşte bu yüzden; Türkiye Yüzyılı” için bizim de söyleyecek sözümüz, katkılarımız ve önerilerimiz olacaktır...

YENİ SENDİKA olarak sendika hizmet kolu bağlamında bizleri doğrudan ilgilendiren sağlık ve sosyal hizmetlerde, adli tıp kurumlarında ve üniversite hastanelerinde yaşanan sorunları bir kez daha aktarmak, bu konulardaki düşüncelerimizi paylaşmak ve çözüm yollarına ışık tutacak önerilerimizi sıralamak istiyoruz;

### **Sağlık Çalışanlarının Mesleki Saygınlığını Artırmalıyız**

YENİ SENDİKA olarak düzenlediğimiz saha çalışmalarında ‘*Mesleki Benlik Saygısı*’ ve ‘*Türkiye’de Mesleki İtibar*’ başlıklı kavramsal çerçevelerin tartışmalarını gerçekleştiriyoruz. Toplantılarımıza uzman hekimden hemşireye, biyologdan hizmetliye kadar 7/24 omuz omuza çalıştığımız hemen her mesleğin mensubu sağlık çalışanı arkadaşımız katılıyor. Son derece değerli katkıların sunulduğu toplantılarda görüyoruz ki sağlık çalışanlarının mesleki

saygınlığının artırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Önümüzdeki süreçte ilgili Bakanlıklar, sendikalar ve meslek örgütleri ile birlikte “Sağlık Çalışanlarının Mesleki Saygınlığının Artırılması” için kapsamlı görüşmeler yapılmalı ve sürdürülebilir bir eylem planı oluşturulmalıdır. Bu sayede sağlık çalışanlarına karşı kamuoyundaki haksız algı onarılabilir. Bununla birlikte yeni nesil için sağlık mesleklerinin daha çok ilgi görebilmesi, tercih edilebilmesi sağlanabilir.

Türkiye Yüzyılı'nın başlangıcına sağlık çalışanlarının mesleki saygınlığının artırılması yakıştır.

### **Sağlık Meslekleri Kanununun Çıkartılmasında Vakit Kaybetmeyelim**

2022 yılında çıkartılarak hayata geçirilen “ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU” son derece değerli olan yasal bir düzenlemedir. Söz konusu kanun; eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmekle görevli öğretmenlerin atamaları ve mesleki gelişimleri ile kariyer basamaklarında ilerlemelerini düzenlemektir. Kanun kapsamında uzman öğretmen veya başöğretmen unvanına ilişkin kariyer planlamaları da başlatılmış olup, bu sayede özlük hakları açısından da belirli düzeyde iyileştirmeler sağlanmıştır. Benzer şekilde “SAĞLIK MESLEKLERİ KANUNU” çıkartılarak, sağlık alanında görev yapan istisnasız tüm kamu görevlileri için kapsayıcı ve özgün bir düzenleme yapılmalıdır. Sağlık hizmetleri sınıfında olduğu kadar, genel idari hizmetler sınıfı, yardımcı hizmetler sınıfı ve teknik hizmetler sınıfında olduğu halde sağlık sektöründe sorumluluk alan tüm kamu görevlileri bu kanun kapsamında kendine yer bulabilmelidir. Çıkartılacak olan “SAĞLIK MESLEKLERİ KANUNU” kapsamında meslekte uzmanlaşmanın önü açılmalıdır. Uzmanlaşmak isteyen sağlık çalışanları teşvik edilmelidir. Görev tanımları ayrıntılı şekilde yeniden düzenlenmelidir. Bu kanun sayesinde iş barışını önceleyen, ekip ruhunu destekleyen, uygulama birliğini esas alan düzenlemeler hayata geçirilmelidir.

Türkiye Yüzyılı'nın başlangıcına sağlık meslekleri kanununun çıkartılması yakıştır.

### **Kamu Sağlık Hizmetlerinin Yönetimi Daha Fazla İşlerlik Kazanmalıdır**

Bazı sağlık kurumlarının örgütsel yapısının yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Şehir hastanelerinde birçok hizmeti doğrudan yerine getiren yüklenici firmaların ortaya koyduğu yönetsel irade, kimi zaman kamu yönetiminde çelişkilerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu durum ise sağlık çalışanlarımızın sunduğu sağlık hizmetlerinde aksamalara neden olabilmektedir. Özellikle uygulama yönünden kamu sağlık hizmetlerinin yegâne otoritesi kamu görevlilerinde olmalıdır. Bunun yanında; aile sağlığı merkezlerinin koruyucu sağlık hizmetleri sunumunda beklenen faydayı gösteremeyecek düzeyde meşgul edildiği görülmektedir. Oysaki ülkemizin en önemli sağlık hizmetleri; tedavi etmeye yönelik değil, sağlığı korumaya yönelik olmalıdır. Elimizde büyük bir değer olan aile sağlığı merkezlerinin ve aile hekimlerinin koruyucu sağlık hizmetleri noktasında daha fazla ilgi görmesine ve güçlendirilmesine ihtiyaç vardır.

Türkiye Yüzyılı'nın başlangıcına kamu sağlık hizmetleri yönetimine daha fazla işlerlik kazandırılması yakıştır.

## **İstihdamın Artırılması ve İstihdamda Uygulama Birliğinin Sağlanmasına İhtiyaç Var**

Sağlık harcamalarının milli gelire oranı OECD ülkeleri ortalaması için yüzde 8,8 olarak açıklandı. Türkiye ise yüzde 4,7 oran ile 38 ülke içinde ne yazık ki son sırada yer alıyor. Türkiye, OECD ülkelerinin sağlığa ayırdığı kaynağın neredeyse ancak yarısını ayırabiliyor. Sağlık personeli sayısına bakıldığında; her bin kişiye düşen hekim sayısının OECD ortalamasında 3,6 olduğu, Türkiye'deki hekimlerimizin ise 2'de kaldığı, her bin kişiye düşen hemşire sayısının OECD ortalamasında 8,83 olduğu, Türkiye'deki hemşirelerimizin ise 2,4'te kaldığı görülüyor. Her bir hekimimiz OECD ülkelerindeki meslektaşlarının 2 katı, hemşirelerimiz ise 4 katı bir yükü kaldırıyor. Buna rağmen; genel anlamda sağlık göstergelerine baktığımızda OECD ülkelerinin ortalamasının üzerinde bir başarı söz konusu olabiliyor. Kısaca bu durum şu anlama geliyor; kısıtlı sağlık giderlerine ve sağlık personeli sayısına rağmen Türkiye'de mucize bir başarı elde ediliyor. Bu yükün altında ezilenler ise en başta sağlık çalışanlarımız oluyor. Oysa insanın doğasına uygun bir çalışma yükü için hekim sayımızın 2 katına, hemşire sayımızın 4 katına çıkartılması gerekliliği deyim yerinde ise bir "insan hakkı" olarak neden değerlendirilmeli? Bunun yanında; aynı işi yapan, aynı sorumluluğu alan, aynı çatı altında birbirinden farklı statüdeki aynı meslek gruplarının ayrılığı vicdanları yaralamaktadır. Tayinde, terfide ve özlük haklarında uygulama birliğinin sağlanabilmesi için farklı istihdam modellerine son verilmesi yerinde olacaktır.

Yetkili sendika tarafından toplu sözleşme kapsamındaki ihmal nedeniyle yok sayılan Bakanlık merkez çalışanlarının, yaklaşık 18 aydır ek ödeme ve taban ödeme artışından mahrum kaldığı bilinmektedir. Kamuoyunda "yüzde 20 mağduriyeti" olarak bilinen bu sorunun da çözüme kavuşturulması beklenmektedir. Sağlık Bakanlığı merkez teşkilatında tüm Türkiye'nin sağlık planlaması ve koordinasyon yükünü çeken çalışanlarımızın söz konusu mağduriyetlerinin giderilmesi sayesinde motivasyon artacak ve iş barışına katkı sağlanacaktır.

Türkiye Yüzyılı'nın başlangıcına istihdamın artırılması ve istihdamda uygulama birliğinin sağlanması yakıştır.

## **Dijital Sağlık Okuryazarlığı Düzeyinin Geliştirilmesi Sağlık Hizmetlerine Katkı Sağlar**

Dijital sağlık; elektronik sağlık, mobil sağlık, tele sağlık ve sağlık verilerini kapsayan geniş bir kategoriyi içermektedir. Günümüzde dijital sağlık hizmetleri sayesinde sağlık sistemlerini güçlendirebilecek kolay, hızlı ve nitelikli çözümler sunulabilmektedir. İnternette muayene randevusu alabilme, radyoloji ve laboratuvar tetkiklerine ulaşabilme, konsültasyon hizmetleri, hatta günümüzde dijital hastaneler sayesinde hekim-hasta görüşmeleri neticesinde doğrudan sağlık hizmeti verilebilmesi dahi mümkün olmaktadır. Bunun yanında; dijital sağlık okuryazarlığı düşük olan bireyler ise aksine, sağlık hizmetlerinden daha düşük seviyede yararlanabilmekte veya internet bağımlılığı nedeniyle "siberkondria" dediğimiz "internetteki dayanaksız ve yığılma bilgilerden yola çıkarak kendi kendine teşhis koyma, hastalık hastası olma" durumu ile karşılaşabilmektedir. Bu nedenle toplumun hemen tüm kesimleri için "Sağlık Okuryazarlık Düzeyinin Gelişimi" kadar, günümüzde artık "Dijital Sağlık Okuryazarlığı Düzeyinin Gelişimi" de önem kazanmıştır. Bu sayede; sağlık hizmetlerine ilişkin gereksiz başvuruların önüne geçilmesi, sağlık hizmetlerini destekleyici dijital uygulamalar sayesinde daha hızlı ve nitelikli sağlık hizmetleri sunulabilmesi sağlanabilir.

Kaldı ki dijital sağlık uygulamaları alanında Türkiye'nin tüm dünyada dikkat çekici bir inovatif yönetim kabiliyetine sahip olduğunu gururla söyleyebiliriz. Toplumun dijital sağlık okuryazarlığı düzeyinin geliştirilmesi sayesinde; hâlihazırda yetersiz olan sağlık insan gücünü destekleyen yeni bir hasta kültürünün oluşturulabilmesine katkıda bulunabiliriz.

Türkiye Yüzyılı'nın başlangıcına toplumun dijital sağlık okuryazarlığı düzeyinin geliştirilmesi yakıştır.

### **Çalışma Hayatının Vebası Mobbinge “Sıfır Tolerans” İstiyoruz**

Tüm sektörler arasında en fazla mobbinge maruz kalan çalışanların sağlık sektöründen ve özellikle kadınlardan olduğu görülmektedir. Kadın sağlık çalışanlarının yalnızca amirlerinden değil, sıklıkla kendi meslektaşların da zorbalığa maruz kaldığı anlaşılmaktadır. Bunun yanında sendikal hak ve özgürlükleri kısıtlamaya yönelik eğilimler içinde olan bazı zorba yöneticiler de hadlerini aşarak, çalışanların sendikal tercihlerini baskılamaya ve “*Sendikal Mobbing*” uygulamaya varan kasıtlı davranışlar sergilemeye devam etmektedir. Mobbing öyle bir hal almış durumda ki sağlık çalışanlarımızın intihar eğilimlerine kadar çaresizlik yaşadığına şahit olmaktayız. Bu bağlamda öncelikle sağlık çalışanlarının iş barışının sağlanması, mutlu ve huzurlu çalışma ortamları için ilgili tüm kesimlerin sorumluluğu ortaya çıkmaktadır. Nitekim; 19/03/2011 tarih ve 27879 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile işyerlerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesine dair önlemler sıralanmıştır. Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür:

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

Görüldüğü gibi aynı zamanda bir hükümet politikası olan “*Mobbinge Mücadele*” çalışmalarına bizler de YENİ SENDİKA olarak kurmuş olduğumuz “*Mobbinge Mücadele Destek Hattı*” ile katkı sağlamayı bir sorumluluk alanı olarak görmekteyiz. Önümüzdeki süreçte yapılacak yeni yasal düzenleme ve uygulamalar ile “*Mobbinge Sıfır Tolerans*” diyerek, el birliği ile bu sorunun çözümü için etkin mücadelelere devam etmeliyiz. Bu bağlamda özellikle Sağlık Bakanlığı bünyesinde ve taşra teşkilatlarında “*Mobbinge Mücadele*” birimlerinin kurulmasını öneriyoruz.

Türkiye Yüzyılı'nın başlangıcına “*Mobbinge Sıfır Tolerans*” yakıştır.

### **“Sağlık Yöneticiliği Akademisi” Vizyon Projesini Teklif Ediyoruz**

Türkiye’deki binlerce sağlık tesisinin, sağlık hizmeti sunulan milyonlarca hastanın ve yüzbinlerce sağlık çalışanının yönetimi kimi zaman liyakatsiz sağlık yöneticilerinin vicdanına kalabilmektedir. Yönetilemez hale gelen sağlık tesislerinin dili olsa da konuşsa demek isteriz. Hastaların bitmek bilmeyen şikayetlerini çözüme kavuşturamayanlar da işte bu liyakatsiz

yöneticilerden başkası değildir. Hele sağlık çalışanlarının üzerinde adeta bir yük haline gelen, onları sömüren, ezen ve onlara zulmedenler de bunların ta kendisidir. Peki, ne yapmak lazım gelir? Elbette “işini ehline vermek” en doğrusudur. Bunun için de eksik bilgileri, eksik görgülülere ve illa bir yerlerden bulabilecekleri referansları ile makam koltuklarını işgal eden sağlık yöneticilerine geçit verilmemesini istiyoruz. TODAİE benzeri bir model öneriyoruz. Tüm sağlık yönetici adayları öncelikle “Sağlık Yöneticiliği Akademisi” şeklinde Sağlık Bakanlığı ve YÖK nezdinde yapılacak bir işbirliği ile zamanın şartlarına uygun bir şekilde eğitim almalı, liyakat ve ehliyet sahibi olmalıdır.

Türkiye Yüzyılı'nın başlangıcına “Sağlık Yöneticiliği Akademisi” yakıştır.

### **Tıbbi Sosyal Hizmet Sunumunun İyileştirilmesi “Sosyal Devlet” İlkesini Güçlendirir**

Tıbbi sosyal hizmetler; sağlık kurumlarına müracaat eden bireylerin hastalık öncesindeki, esnasındaki ve sonrasındaki yaşamında önemli rol oynayan psikososyal ve ekonomik etkenlerin değerlendirilmesi, muhtemel risklerin, ihtiyaçların ve destek kaynaklarının tespit edilerek hastanın en ideal düzeyde sağlığını yeniden kazanmasında sosyal hizmet uzmanlarımız tarafından yürütülen meslekî girişimleri içeren bir süreçtir. Ancak, halihazırda “*Sosyal Devlet*” anlayışı perspektifinden değerlendirildiğinde, hastanelerde hastaların psikososyal yönden desteklenmesini de kapsayan söz konusu hizmetlere ne yazık ki yeterli düzeyde işlerlik kazandırılmadığı söylenebilir. Hem sosyal hizmet uzmanlarının hastanelerde kendi mesleklerini en ideal şekilde icra edebilmesi, hem hastaların en ideal şekilde bu hizmetleri alabilmesi, hem de yukarıda belirttiğimiz üzere “*Sosyal Devlet*” anlayışının daha etkin şekilde yerine getirilebilmesi için “*Tıbbi Sosyal Hizmet Sunumunun İyileştirilmesine Yönelik Model Önerileri*” şeklinde çok yönlü ve kapsamlı çalışmaların yapılması planlanabilir.

Türkiye Yüzyılı'nın başlangıcına tıbbi sosyal hizmet sunumunun iyileştirilmesi yakıştır.

### **Tüm Türkiye’de, Tüm Sağlık Çalışanlarının “Teşvik” Edilmesi Gerekliyor**

Sağlıkta Dönüşüm Programı ile birlikte ülkemizde verilen kamu sağlık hizmetleri için hekimlerimize performans dayalı bir ek ödeme modeli getirilmişti. Hekim dışı çalışanlarımıza ise sağlık tesislerinin bütçelerine göre oldukça düşük düzeyde ek ödemeler verilmişti. Performans sistemi, yıllar içinde yaşanan sürekli değişikliklerle adeta bir yamalı bohçaya dönüşmüştü. Zamanla; neredeyse bir negatif performans dönüşen söz konusu ek ödemeler sağlık çalışanları arasında huzursuzluğa yol açmıştı. Beyaz reformla birlikte yaklaşık altı ay önce adı değiştirilen, ancak içerik açısından beklenen yeniliği göremediğimiz kamuoyunda “*Teşvik Yönetmeliği*” olarak bilinen düzenleme ise bozulan çalışma barışına pansuman bir tedbir olabilmiştir. Yapılan teşvik düzenlemesi ile hekimlerin ücretlerinde, önceki dönemlere göre önemli bir artış sağlanabilmiştir. Bunun için teşekkür ederiz. Ancak; hekim dışı çalışanların teşvik ödemelerinde ise kayda değer bir artış olmamıştır. Hâlihazırda maaşların yanı sıra taban, sabit, teşvik, nöbet gibi farklı kalemlerle parça parça verilen ücretler sağlık çalışanlarımızı yormakta ve örselemektedir. Hele bir de örneğin; A hastanesindeki hemşire ile B hastanesindeki hemşirenin arasındaki ek ödemelerin farkı göz önünde bulundurulduğunda, “*Teşvik Yönetmeliği*” uygulamalarının sahada kabul görmekten

uzak bir içeriğe sahip olduğu anlaşılmaktadır. Üstelik sağlık çalışanlarının nöbet ücretlerinde yaşanan sıkıntılar da gündemi yoğun şekilde meşgul etmektedir. Nöbet ücretleri; hem çok düşüktür, hem de bu ücretler keyfi bir şekilde bazı hastane yöneticileri tarafından verilmek istenmeyerek izne dönüştürölmeye çalışılmaktadır. Bu bağlamda; tüm Türkiye’de, tüm sağlık tesislerinde, tüm sağlık çalışanlarının hakkaniyetli bir şekilde “teşvik” edilmesi gerektiğine olan ihtiyaç açıkça görölmektedir. Teşvik katsayıları tüm çalışanları (sağlık hizmetleri sınıfı, genel idari hizmetler sınıfı, teknik hizmetler sınıfı ve yardımcı hizmetler sınıfı) kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmeli, tavan ve katsayı oranları adil bir şekilde yükseltilmelidir. Bu ödemeler “garanti gelir” olacak şekilde “*Sağlıkta Tek Kalem Maaş*” olarak müteaddit defalar dillendirdiğimiz bir anlayışla ödenmelidir. Bu nedenle her ayın 15’inde herkesi memnun eden adil ve müreffeh bir ücret politikasının artık hayata geçirilmesi en önemli önerilerimiz arasındadır.

Türkiye Yüzyılı’nın başlangıcına tüm Türkiye’de, tüm sağlık çalışanlarının “*teşvik*” edilmesi yakışır.

### **Sağlık alışanlarımıza Seyyanen Zam ve Bayram İkramesi Talebimizi Yineliyoruz**

Bundan birkaç ay önce emekliye, asgari ücretliye, işçiye, öğretmene, savcıya, hakime yapılan iyileştirmeleri olumlu buluyor ve destekliyoruz. Ancak; emeklileri ve çalışanların bir kesimini memnun ederken, sağlık çalışanlarımızın unutulması doğru olmamıştır. Pandemide, depremde, sel felaketinde, orman yangınında, trafik kazasında, terörle mücadelede, kısacası her türlü olağanüstü şartta sağlık çalışanları her zaman en önde görevlerinin başında olmuştur. Sağlık kuruluşlarındaki tüm çalışanlarımız 7 gün 24 saat omuz omuza zorluklara göğüs gererken, bunca fedakârlığı ortaya koyarken, hak ettikleri değerini görmek istemektedir. Kamu alışanlarının kayıplarının giderilmesi için ivedilikle ek zam verilmeli, ayrıca sağlıkta görev yapan bütün alışanlara (SHS, GİH, THS, YHS) ise istisnasız, ilaveten en az 5000 TL aylık seyyanen zam ve dini bayramlarda 5000 TL bayram ikramiyesi verilmelidir.

Türkiye Yüzyılı’nın başlangıcına sağlık çalışanlarımızın ücretlerinin iyileştirilmesi yakışır.

### **Sağlık Bakanlığında Yeni Daire Başkanlıklarının Kurulmasına İhtiyaç Var**

Sağlık Bakanlığı bünyesinde Türkiye genelinde 800 binin üzerinde çalışanımız görev yapmaktadır. Sağlık hizmetleri sınıfında 550 bine yakın çalışanımız için olduğu gibi; Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan 50 binin üzerindeki Genel İdari Hizmetler Sınıfı, Yardımcı Hizmetler Sınıfı ve Teknik Hizmetler Sınıfı kamu görevlisi mesai arkadaşlarımız için de tayin ve terfi başta olmak üzere özlük işlemlerinin Valilikler yerine doğrudan Sağlık Bakanlığı uhdesinden takip edilmesini talep etmekteyiz. Bu amaçla; GİH, YHS, THS kadrolarının işlemleri ve özlük hakları ile ilgili Sağlık Bakanlığında Daire Başkanlıkları ihdas edilmesini istiyoruz.

Türkiye Yüzyılı’nın başlangıcına yenilikler yakışır.

## **Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanlarımıza Tüm İllerde Konukevi ve Kreş İstiyoruz**

Ülkemizde; Öğretmenevleri ve Polisevleri başta olmak üzere diğer bir çok kurumun ve meslek grubunun hemen tüm illerde sosyal tesisleri, eğitim merkezleri ve misafirhaneleri olmasına rağmen, sağlık ve sosyal hizmet çalışanları için bu tür imkanlar maalesef kısıtlıdır. Bazı il sağlık müdürlüklerinin ve aile ve sosyal hizmet il müdürlüklerinin kendi çabaları ile oluşturdukları misafirhaneler ise genel uygulamaların dışında görece bir sorumluluk ve fedakarlık ile faaliyetlerine devam etmektedir. Yoğun şekilde stresli işlerle iştigal eden sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarımız aynı zamanda terörle mücadelede, selde, depremde, bayramda, kısacası en zor zamanlarda devletin şefkat ve şifa eli olma çabasıdadır. Türkiye genelinde 1 milyonun üzerinde sağlık ve sosyal hizmet çalışanının kimi zaman aileleri ile birlikte başka illere seyahatleri de söz konusu olabilmektedir. Ülke genelinde yapılacak bir planlama ile sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarımız ile yakınları için, ayrıca imkanlar dahilinde diğer kamu görevlilerine de hizmet verebilecek şekilde tüm illerde standartları açısından benzer niteliklerde konukevlerinin faaliyete geçirilmesini istiyoruz.

Hastalarla ve toplumun dezavantajlı kesimleri ile sürekli iç içe olan sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarımız psikolojik ve fiziksel yıpranmışlığın en çok yaşandığı hizmet alanlarında görev yapmaktadır. 7 gün 24 saat boyunca çoğu zaman ailesinden ayrı olarak işi başında olan çalışanlarımızın çocuklarına ve ebeveynlerine yeterli vakti ayırabilmesi de çoğu zaman mümkün olamamaktadır. Bu bağlamda; sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarımız için her ilde sosyal tesislerin, gündüz yaşlı bakım evlerinin ve çocuk kreşlerinin kurulmasını istiyoruz.

Türkiye Yüzyılı'nın başlangıcına sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarımıza sosyal hayatta da destek olmak yakışıır.

## **Yardımcı Hizmetler Sınıfına İhtiyaç Kalmamıştır**

Sağlık tesislerinde ve sosyal hizmet kuruluşlarında temizlik ve bakım hizmetleri önemli oranda sürekli işçiler eli ile yürütülmektedir. Üstelik söz konusu kurum ve kuruluşlarda görev yapan yardımcı hizmetler sınıfındaki kamu görevlilerinin hemen tamamı ise memur ve VHKİ kadrosunda olan mesai arkadaşları gibi idari hizmetlerde fiilen çalışmakta ve kamunun yükünü hafifletmektedirler. Buna rağmen buldukları kadroları ile yaptıkları iş arasındaki uyumsuzluk yıllardır devam etmektedir. Bu bağlamda sağlık ve sosyal hizmetlerde görev yapan 25 bine yakın yardımcı hizmetler sınıfı personeli, genel idari hizmetler sınıfına geçirilmelidir.

Türkiye Yüzyılı'nın başlangıcına çalışanların hakkını teslim etmek yakışıır.

## **Sendikal Hak ve Özgürlükleri Kısıtlamak Değil, Genişletmek Gerekir**

YENİ SENDİKA olarak tüm sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının daha iyi çalışma şartlarına ulaşması amacıyla yenilikçi düşünceleri öncelikli gören ve çok sesliliği önemseyen bir anlayışıyla bağımsız sendikacılık faaliyetleri yapmayı vazgeçilmez bir ilke olarak kabul etmekteyiz. Bu amaçla çalışanların ekonomik, sosyal, kültürel ve mesleki kazanımları ile hak ve menfaatlerini koruyup geliştirmeyi, sendikal faaliyetlerde ahlaki ilkelere uygun davranmayı, çalışanların insan onuruna yaraşır bir yaşantıya kavuşmasını, emeğin ve alın

terinin yüce bir değer olduğunu kabul ederek çalışma hayatında liyakat ilkesinin hâkim kılınması için çalışmalar gerçekleştirmeyi benimsemekteyiz. Bu bağlamda sendikal hak ve özgürlüklerin kısıtlanması anlamına gelen ve kamuoyunda “Yüzde 2 Barajı” olarak bilinen uygulama kabul edilebilir değildir.

Söz konusu uygulama nedeniyle “demokratikleşme, özgürleşme ve sivilleşme” noktasında Türkiye’ye çağ atlatan, yasakları bertaraf etmek, iradeyi özgür bırakmak, temel hak ve özgürlükleri kullanmak noktasında sınırlamaları kaldırmak bağlamında sessiz devrimleri gerçekleştiren siyasi irade ile bu düzenleme arasında çelişkisiz bir bağ kurmak mümkün olamamaktadır. Diğer taraftan, sivil alana dair bir konuda sivil alandaki muhatapların görüşleri alınmadan yapılan bu düzenlemenin memlekete faydası olmadığı gibi siyasi geleneklere de zarar vermektedir. Unutulmamalıdır ki; aslında “Toplu Sözleşme İkramesi”, sendikalara değil kamu görevlilerine ödenmektedir. Ancak; bu haliyle farklı sendika üyesi on binlerce kamu görevlisine yönelik adaletsiz bir durum ortaya çıkmaktadır. “Toplu Sözleşme İkramesi” için yapılan bu düzenlemeyle, sendikalara üye olup olmama ile hangi sendikalara üye olunacağı noktasında kitlesel ve bireysel yönlendirme ve baskı üretme pratikleri karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda, sendikal alandaki özgürlüğü kullanma ve kullanmama bağlamında bireyin iradesine yönelik doğrudan tahakküm vardır. “Yüzde 2 üstündeki bizim sendikaya üye olmazsan şu kadar kaybın olur” şeklindeki tehditkâr söylemleriyle kamu işverenine yönelik olması gereken sendikal üretime, öneriye ve yönetim anlayışına sırt çevirerek sendikal mücadelelerini sendikalarla rekabet eksenine taşıyanların ürettiği iklim yakışıksız karşılanmalıdır. Bu bağlamda; sendikal alanın vazgeçilmezi olan özgür ve özgün duruş, örgütlenme özgürlüğünü koruma yükümlülüğü olanların iradesi açısından çelişik bir durum üretmektedir. “Egemenlik, kayıtsız şartsız milletindir” düşüncesini hakim kılmak hepimizin sorumluluğu iken, yüzde 2 barajı üstündeki sendika yöneticilerinin kendileri için üretmeye çalıştığı korunaklı alanı daha da çekici hale getirmemek gerekmektedir.

Kesin ve açık olan husus; bu durum Anayasal teminat olma yükümlülüğünü bertaraf eden, uluslararası sözleşmelere ve ilkelere tezat oluşturan, sendikal mücadeleye ve rekabete siyasi müdahillik sonucunu oluşturan, kamu görevlilerinin tercihleri üzerinden ödüllendirilmesi ya da cezalandırması eğilimine sahip olunması suçlamasına gerekçe yapılacak olan bir düzenleme içermektedir. Bu nedenlerle kamuoyunda “Yüzde 2 Barajı” olarak bilinen bu uygulamaya bir an önce son verilmesi gerekmektedir.

Bir diğer husus ise kamu görevlilerinin de e-devlet üzerinden sendikalara üye olabilmesi konusudur. Bilindiği gibi 7 Kasım 2013 tarihinden itibaren 6356 sayılı kanunun 19. maddesi gereğince işçi sendikalarına üyelik işlemleri e-devlet üzerinden yapılmaya başlanmıştır. Böylece işçiler ve işçi sendikaları için kolaylık getirilmiş evrak, posta ve bürokrasi işlemleri azaltılmıştır. Bunun yanında, hâlihazırda ıslak imza ile bizzat istifa formunu işyerindeki mutemetliklere teslim etmek zorunda kalan kamu görevlilerimiz için, istifa edilmek istenen sendika yöneticilerinin veya temsilcilerinin baskıları söz konusu olabilmektedir. Üstelik bazı işyerlerinde üye kayıtları ve istifa işlemlerinde maksadı aşan ve uygulama birliğinin dışına taşan keyfi gerekçelerle sendikal tercihler engellenmektedir. Bu bağlamda; uygulama birliği



ve kolaylığı için, işçi sendikalarına üyelik ve istifa işlemlerinde olduğu gibi kamu görevlileri için de e-devlet üzerinden söz konusu hizmetlerin verilebilmesi sağlanmalıdır.

Pratikte kamu işverenin temsilcisi konumunda olan, emretme ve cezai işlem yetkisi elinde olan amirlerin aynı zamanda sendika yöneticisi olması ise büyük bir çelişki ve baskı unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Sağlık ve sosyal hizmetlerin hangi kademesinde ve hangi ad altında olursa olsun (Başkan, Başkan Yardımcısı, Başhekim, Başhekim Yardımcısı, Müdür, Müdür Yardımcısı, Birim Sorumlusu, Servis Sorumlusu vb.) sendikalarda yöneticilik veya temsilcilik yapamayacağı düzenlemeleri getirilmelidir. Buna rağmen kamu görevlisi olan amirlerin, yine de üye oldukları sendikaları lehine diğer sendikalara üye olan çalışanlara yönelik olası sendikal baskı ve mobbing davranışlarının önüne geçilebilmesi amacıyla yönetici sözleşmelerinin feshine ve cezai müeyyidelere ilişkin yeni düzenlemeler yerinde olacaktır.

Türkiye Yüzyılı'nın başlangıcına sendikal hak ve özgürlükleri kısıtlamak değil, genişletmek yakıştır.