

Çalışanlar Neden Mutsuz?



Çalışanların hemen hepsi, işleri olduğu ve rızıklarını helalinden kazanabildikleri için, haline şükreder ve çalışamayanlara da dua eder. İnsan olmanın ve bizleri sayısız nimetlere boğan Rabbimize iman gereği budur. Rabbimizle bir sorunumuz yok ama kullarıyla çok işimiz var. Kendilerine verilen cüz-i iradeyle Allah'ın kullarına zulmü reva görenleri, heva ve heveslerinin peşinde yoldan çıkanları, adalet düşüncesini sürekli iğfal edenleri de konuşmak lazım.

Daha önce birkaç yazıya böldüğüm çalışan sorunlarını tek yazıda özetle derlemeye gayret edeceğim.

GELİR PAYLAŞIMI DENGESİZLİĞİ

Külfette birlik iyidir ama nimette de birliği de gerektirir. Zor zamanlarda en büyük fedakarlıkları yapan, vatan ve millet için canından, kanından ve malından kolayca geçebileceğini, en son 15 Temmuz kalkışmasında olduğu gibi, defalarca gösterebilen halkımızın çoğunluğu çalışan emekçilerdir. Almaya gelince sınırsız cömertliği beklenen, vermeye gelince de pintilere rahmet okutulan çalışanlarımız değil midir? Kısaca ülke gelirlerinin paylaşımında en çok dışlananlar çalışanlardır.

Sağlıklı yapılmayan ve piyasa denetiminden uzak tutulan ücret politikaları hep çalışanların aleyhine işler. Maaşlardaki dengesizlikler hem kamuda hem de özelde devam ediyor. Emekliler arasında bile uçurum gibi farklar var.

EYT VE ABO ZULMÜ

2008 yılında yapılan 5510 sayılı kanunla sigortalıların aylık bağlama oranları (ABO) iyice düşürülmüş ve çalışan her yıl için 2016'dan itibaren sadece %2 (yüzde 2) layık görülmüştür. Bu ne demektir? Asgari ücretle en az 25 yıl çalışan bir sigortalı emekli olduğunda asgari ücretin ancak %50'si kadar emekli (yaşlılık) maaşı alabilecektir. En son yapılan zamla 2020 TL olan asgari ücrete göre hesaplırsak 1010 TL ediyor. Bu parayla geçinebilecek bir babayiğit var mıdır?

2008 ABO katsayısı öyle bir eziyet getirdi ki, halen çalışanların gün sayısı arttıkça yani daha fazla prim yatırdıkça, çalıştıkları her yıl için gelecekte emekli maaşları daha da azalıyor! ABO'yu düşüren kanunu hazırlayan ve onaylayanların gelecekte milyonlarca kişinin ahını ve bedduasını almayı garantilediklerini söyleyebilirim. Tıpkı 1999 da 4447 sayılı EYT (Emeklilikte Yaşa Takılanlar) kanununu çıkaranlar ve halen devam ettirenler gibi.

ABO dışında emeklilik maaşına yansıtılmayan ama vergileri o biçim kesilen ek gelirlerin eksilmesi nedeniyle, çalışanlar mecbur kalmadıkça emekli olmak istemiyor. Bedeni iflas etse de, çocuğun okulu var, düşünüy var, evin borcu var gibi zorunlu nedenlerle, sürünerek de olsa işe gidip gelmeye uğraşıyor.

SOSYAL DESTEK BÜTÇESİNİN DÜŞÜKLÜĞÜ

Genel Bütçeden SGK'ya ayrılan pay gelişmiş ülkelerin çok gerisindedir. Gelişmenin bir göstergesi de devletin sosyal güvenlik sistemlerine olan katkısıdır. Bizde bu pay artmadığı gibi, prim ödemesi olmayan mağdur kesimlere yönelik bazı sosyal güvenlik harcamaları da SGK'ya yüklenmiştir. Emekçilerin kesintileriyle kurulan İşsizlik Fonundan, emekle ilgisi olmayan banka gibi kurumlara fon çıkarılması da ayrı bir garabettir.

KANUNLARIN GELİŞİGÜZEL DEĞİŞEBİLİRLİĞİ

Çalışanların Yasama Organı olan Yüce Meclise fazla güveni kalmamıştır. Çünkü 1999 da depremde birkaç gün sonraki hengame içinde Milletten kaçırılarak çıkarılan 4447 Sayılı Kanunla milyonlarca çalışanın müktesep emeklilik hakları gasp edilmiştir. Kanunlar aleyhte geriye doğru işletilemezken, eski sigortalıların haklarına el konulmuş, türlü bahanelerle hukuk faciası yaşatılmış ve oldu bittiye getirilmiştir. Bir daha benzer faciaların yaşanmayacağına çalışanlar emin değildir. Kanunların saygınlığı ve genel hukuk kaideleri, çalışanların aleyhine örselenmiştir.

MESLEKLER ARASI AYRIMCILIK ve YIPRATAN YIPRANMA PAYI UYGULAMASI

Tamamen aynı amaçla çıkarılan kanunlar ve hakların uygulanmasında bile çelişkiler, kayırmalar, haksızlıklar diz boyudur. Örneğin, işle ilgili tehlike ve risklere maruziyet nedeniyle bazı meslek mensuplarına verilen yıpranma hakkının uygulanması da sorunludur. Ordu ve Emniyet meslek mensuplarının tamamı, çalışma süreleri boyunca yıpranma hesabına eksiksiz katılmaktadır. Ama son çıkan torba yasa ile sağlık mensuplarına sözde verilen yıpranmanın fiilen faydası sıfıra inmiştir. Çünkü;

- Sağlık hizmeti bir ekip işi olmasına ve bu hizmetten kaynaklanan risklere hemen hepsi maruz kalmasına rağmen, fiilen personel arasında ikilik çıkarılmış ve sadece Sağlık Hizmetleri Sınıfına ve onların da aktif olarak hastalara yönelik iş yapanlarına verilmiştir. Yani, kaza yerine canı pahasına hızla giden bir ambulansın içindeki doktor ve hemşire yıpranıyor, ama o ambulansı süren ve kaza olursa ölebilecek olan sürücü yıpranmıyor sayılıyor. Hastanelere sağlam giren ziyaretçiler dahi risk altındayken, bütün gün oralarda çalışan idareciler, memurlar, yardımcı hizmetler ve diğerleri yıpranıp riske maruz kalmıyor mu?

- Halen çalışanların fiili süreleri yıpranma hesabına katılmamış ve sağlıkta büyük dönüşümü gerçekleştiren, en büyük sıkıntıları atlatıp halkımıza hizmette çağ atlatanların emekleri adeta çöpe atılmıştır. Verilen yıpranma payı ancak işe yeni girenlere yarayacaktır.

- Sağlıkçılara 5 yıla 1 yıl vaadi yapılmış, en az 5-6 yıl bekletilmiş ve kağıt üzerinde 6 yıla 1 yıl gibi çıksa da fiilen 11 yıla 1 yıl gibi uygulanabilir olmuştur. Çünkü yıpranma hesabına tatiller girmiyor, mesailerin de ancak fiili sağlık hizmeti verildiği yöneticiler tarafından beyan edilen kısımları katılabilir. Dayatılan sistem adeta yıpranma hakkına erişmek için kırk takla attırıyor.

ADALETSİZ VERGİ DİLİMİ UYGULAMASI

Gelirlerine oranla en fazla vergi veren kesim çalışanlar yani bordrolu mahkumlardır. Milyon dolarlık transfer ücretleri alan futbolcular sadece %15 gelir vergisi ödüyor. Ama gariban bir memur Ocak ayında %15 le başlayıp, 2-3 ay içinde %20'ye geçip, en çok paraya ihtiyaç duyduğu Eylül-Ekim aylarında %27 vergi dilimine sokulmuş oluyor. Neden? Kaçacak bir yeri olmadığı için mi?

Mecliste bütün güç merkezlerinin temsilcileri ve lobicileri yer alabiliyor. Çalışanlar ise sadece seçim zamanlarında, bir parmak bal çalınıp oylarının alınması için küçük jestlere veya iktidar-muhalefet tartışmalarında malzeme niyetine gündeme gelebiliyor. Ayrıcalıklı meslek mensubu çalışanlar diğerlerinden daha şanslı tabi ki. Onlara özel yasalar ve kıyaklar da çıkmıyor değil. Mesela, Sağlık Bakanlığı içindeki Doktor çalışanlar. Bakınız: Son torba yasa.

İSRAF ve LÜKS DÜŞKÜNLÜĞÜ

Çalışanlardan sonsuz sabır, tevekkül, azim, gayret, kanaat vb beklenirken, yöneticilerin dudak uçuklatan lüks ve şatafata düşkün hayatları, müsrifçe yapılan harcamalar birer elem kaynağı olarak yansıyor. Bizler bunun için mi çalışıyoruz dedirtiyor. Sendika ağalarının da bu şatafata özenmeleri ve üyelerine tepeden bakmaları üzerine tuz biber oluyor.

EHLİYET ve LİYAKATE UYMAZ ATAMALAR

İşe alımlarda ve atamalarda ehliyet ve liyakat esaslarından ziyade; partici kadrolaşması, hemşehri fetişizmi, sendika kayırmacılığı, eş-dost akraba öbekleşmesi, cemaat-tarikat tutuculuğu, mezhep birliği arayışları ve çıkar esaslı gruplaşmaların etkisi yoğun hissediliyor. İnsanlar sırf işe alınmak için araya girince, bu nahoş yapılaşmaları da beslemiş oluyor. Bu yapılara boyun eğerek işe girenler veya yükselenler de, içeriye sokulan birer eleman ve hatta militan görevini üstlenmiş bulunuyorlar. Bu durum sürekli kaygı ve mutsuzluk kaynağına da dönüşebiliyor.

Ehil ve liyakat sahibi olmayan yöneticiler diğer çalışanlar için tam bir eziyet kaynağına dönüşebiliyor. Şahsi yetersizliklerini kapatabilmek ve hırslarını tatmin edebilmek için, astlarına karşı terör estirip, üstlerine ise olağan üstü yalakalık ve şirinlik gösterisi yapıyor. Çalışanların arasına nifak sokarak birliklerini ve huzurlarını bozmayı marifet sananları da var bunların.

YAŞLI İŞSİZLİK SORUNLARI ve İŞE ALIMLARDA HAKSIZ YAŞ SINIRI

EYT zulmüyle duyulmaya başlanan yaşlı işsizler sorunu gün geçtikçe büyüyecek ve toplumun dert odağı olacak gibi duruyor. Çünkü kamu ve özel sektör yaşlı işçi/memur düşmanı gibi davranıyor. Kamu 35'den büyük personel almıyor. Özel sektör zaten bir bahaneyle yaşlıları işten çıkarıyor. Çünkü sistem gençleri almaya teşvik ediyor. SGK teşvikleri, düşük maaş giderleri vb ile gençler daha gözde. Memurlar dışında kalan tüm çalışanlarda, yaşlanırken işten çıkarılma korkusu kök salıyor.

Son zamanlarda nereye baksanız yabancı uyruklu çalışanları görürsünüz. Mahalledeki çorbacıda bile servis yapan Türkmen, Afgan, Suriyeli, Özbek asıllı elemanlar var. Yabancı işçilerin ucuz ve hor kullanılabilen iş gücü olarak tercih edilmesi, yerli çalışanlar için daralan iş sahası ve haksız rekabet olarak yansıyor. Bugün basit nitelikli hizmet ve imalat sektöründe gelişen bu durumun, yarın daha da derin, katma değerli ve teknik alanlara da yayılmayacağını kim garanti edebilir?

Genç işçiler yaşlı çalışanları, yabancı uyruklu işçiler de genç işçileri tehdit eder haldedir.

İFTİRA ve DİĞER HAKSIZLIKLARA KARŞI KORUNMASIZLIK

At iziyle it izinin karışabildiği günleri yaşıyoruz. Hiç bir çalışanın alçakça bir iftira ve yalancı şahitlikle işinden ve hatta özgürlüğünden olmayacağına emniyeti bulunmamaktadır. Adalet sistemindeki aksaklıklar ve gecikmeler nedeniyle, gerçekten masum olduğu ispat edilen bazı KHK

mağdurlarının işe dönüşleri de işkence gibi eziyetli ve uzun bir süreç aldığı için, küskün ve kızgınlar ordusuna nefer sağlamaktadır. İşgüzar yöneticilerin mahkeme ve OHAL Komisyonu kararlarını uygulamadaki basiretsizliği veya kasıtlı geciktirmeleri de durumu iyice kötüleştirmektedir. Yani bütün çalışanlar iftira ile mağdur edilebilir, masum olsalar da geri dönüşleri imkansız gibi zor haldedir. Vaziyet bu olunca; herkes kabuğuna çekilmeye, paranoyak duygular yaşamaya, inandığı hak ve hakikatleri dahi söylemekten korkar hale gelmeye başlamıştır.

YARDIMCI HİZMETLER VE GENEL İDARİ HİZMETLER SINIFI SORUNLARI

Kamu çalışanları içinde, Yardımcı Hizmetler Sınıfı ve Genel İdari Hizmetler Sınıfı gibi kesimlerin, katlanmak zorunda kaldıkları adaletsiz gelir paylaşımı ve kariyer zorlukları da önemli birer mutsuzluk kaynağıdır. Sözler verilir tutulmayan, sendikalarca duyguları sömürülen ve daima ertelenip ötekileştirilen gruplardır onlar.

Taşeron işçilerin sürekli işçi kadrolarına alınmaları sürecinde emekli olan veya işe başlamayan personelin yerine işe alımlar yapılmadığı için, kamu kurumlarında eksik personelden kaynaklanan büyük sorunlar yaşanmaktadır. İŞ-KUR üzerinden tamamlanması öngörülen eksikler halen giderilmediği için, 2018 Nisan ayından bugüne kadar temizlik, güvenlik, veri giriş gibi alanlarda önemli sayıda eksik personelle hizmet verilmeye çalışıldığından, herkeste yorgunluk ve mutsuzluk baş göstermektedir. Personel eksikliği hizmetleri aksatma noktasına gelmiştir.

YAYGIN VERGİLER ve HAKSIZ ÖDEMELER

Maaşının neredeyse %40 lık bölümü vergi ve diğer kesintilere giden çalışanların elinde kalan paranın büyük bir kısmı da, her şeyden alınan dolaylı vergiler ve harçlara gitmektedir. KDV ve ÖTV ler sinsi birer maaş ortağı olmuştur. Ayrıca su, doğalgaz ve elektrik faturalarına eklenen haraç gibi ödeme kalemleri de mütevazı aile bütçelerini sömürmektedir.

Etrafımızı sıra dağlar gibi kuşatan vergi ödemelerine rağmen, devlet okullarında çocuklarımıza hizmet edecek hademelerin veya güvenlikçilerin maaşlarını ödemek zorunda bırakılmamız resmen zulümden başka bir şey değildir.

VERGİ KAÇIRANLAR ve ÖDEMEYENLER DAHİL TÜM YÜKLERİN ÇALIŞANLARA YANSITILMASI

Çalışanların vergi kaçırmaları mümkün değildir. Zaten ellerine geçmeden tahsilatı yapılır. İş adamı ve şirketlerin ödemekten kaçındıkları vergilerle cezalarının affedilmediği bir dönemi ise hiç hatırlamıyorum. Kriz denir, şu denir, bu denir ve sonunda ya hepsi veya yarısından fazlası bir kalemde silinir. Bu sefer düzenli vergi ödeyenlerde enayi gibi hissedip imkanı olduğu halde ödemekten çekinir. Sonunda onlarda affedilir. Olan yine gariban çalışanlara olur.

SONUÇ

Bütün bu kahr ve eziyet durumlarının üzerine, çalışanlarla ilgili önemli bir teşrik-i mesaisi duyulmayan, bütün icraatı başkalarının ziyaret, gezi ve sözlerini aktarmaktan ibaret gibi davranan, EYT zulmü gibi çalışanların önemli bir kısmının 19 yıllık zulüm hikayesini görmezden gelerek, en sonunda mecbur kalınca da

" konuşmuş olmak için konuşan " bir Sayın Çalışma Bakanımız var.

Daha ne olsun?!!

Kamudaki Garibanlar: Genel İdari ve Yardımcı Hizmetler Sınıfı



Hemen her kamu kurumunda, canlı tarih vesikası gibi çalışanlar vardır. En zor ve kıt zamanlardan bugünlere geliste büyük emekleri ve gayretleri olmuştur. Ağır görevlerin sessiz kahramanları gibi çalışmış; verilen iş gereği kaloriferci, temizlikçi, çaycı, hasta-bakıcı, pansumancı, arşivci, berber, tamirci, evrakçı, mübaşir vb olmuş ve başarmışlardır.

Yardımcı Hizmetler Sınıfından bahsediyorum. Kurumların taşeron personel rahatlığını henüz yaşamadığı dönemlerde, ne kadar burun kıvrılan zor ve sıradan görülen işler varsa, hepsini özveriyle yapmış olan kahramanlardan...

Memurun olmadığı yer ve birimlerde memur gibi çalışması istenmiş, ihtiyaç kalmayınca da sen hizmetlisin denilerek kenarda bırakılmıştır onlar.

Eskiden hastanelere staja giden sağlıkçılara, uygulama eğitimlerini veren, pansuman yapmasını, dikiş atmasını öğreten, yıllanmış tecrübesiyle bilge tavsiyelerde bulunan büyüklerimiz Hizmetli sınıfındaydı. Fiilen hem sağlık hizmetine katılırlar, hem de malzeme hazırlığı ve temizlik gibi diğer işleri de ustaca yaparlardı. Şimdilerde her iş için farklı insanlar istihdam ediliyor.

Okullarda hademelik, bekçilik, kalorifercilik gibi işleri de bu emektar kesim yapıyordu.

Yardımcı Hizmetler sınıfının memur ve amirlerinden en önemli farkı eğitim seviyelerinin

düşüklüğüydü. Fakat kurulu düzen, Hindistan'ın kast sistemi gibi çalıştığı için; lise, lisans ve lisans üstü eğitim alsalar da kendilerine ilerleme fırsatı pek verilmedi.

Yardımcı Hizmetlerden sonra ortaya çıkan taşeron personel, sözleşmeli kadroya geçerek daha iyi şartlara ve gelire sahip olabildi. Yardımcı Hizmetler Sınıfı ise joker gibi her işte çalıştırılan ama, çok düşük maaş ve ek ödemeye layık görülen arasatta bir sınıf şeklinde kaldı.

Tarihten gelen bu garibanlık öyküsünü bitirmek için, 2005 yılında Memur Sendikaları ile Hükümet arasında imzalanan Toplu Görüşme Mutabakat Metninde; *“Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışanların öğrenim durumlarına göre bir defaya mahsus olmak üzere sınavsız atanmalarının sağlanması için çalışma yapılacağı”* kararı yazılmış ama nedense uygulanmamıştır.

Eğitimle kendisini geliştirse de, durumunu iyileştirmesine izin verilmeyen bu grup; adeta Devletin yetim bıraktığı garibanlarıdır. Esasen bu sınıfın lağvedilip normal memur kadrolarına alınmaları ve diğer haklara kavuşmaları gerekir.

Yardımcı Hizmetler Sınıfı kadar dramatik olmasa da, Genel İdari Hizmetler sınıfı da memurların mazlum kesimi içinde olmuştur.

Maaş ve ek ödemelerinin düşüklüğü, ek gösterge ve diğer katsayılarının azlığı onları da zor durumda bırakmaktadır.

Genel İdari Hizmetler Sınıfı, Yardımcı Hizmetler Sınıfı ile birlikte kurumların en uzun ve kalıcı görev yapan personelidir. Unvan sahibi memurlar ve amirler gelip giderler. Onlar ise Hancı misali kurumu ayakta tutan, kurumsal kültürün aktarılmasını sağlayan, amirlerine doğal danışmanlık desteğini sürekli veren gizli kahramanlardır.

Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının oldukça nadir açılması fırsat eşitliği açısından mahrumiyete neden olmaktadır. Sınavların çok uzun aralıklarda ve kısıtlı sayıda kadrolar için açılması kamu personelinin yatay ve dikey kariyer gelişimini imkansız derecesinde önlemektedir.

Kurumun içinde yetişmiş istekli, ehliyet ve liyakat sahibi personelin, yükselme ve kadro geliştirme yolunun tıkanması, performans düşüklüğüne, mutsuzluğa ve kamu yararına olmayan gelişmelere zemin oluşturmaktadır.

Öte yandan, ehil ve layık olmayan kişilerin hatır ve torpil gücüyle, çoğu kez de vekaleten yapılan atamaları nedeniyle, kurumsal yapıların dejenere olması, kayıp ve kaçakların meydana gelmesi, iş barışının bozulması kaçınılmazdır.

Devleti ve kurumunu önceleyen idarecilerin yerine; kendisini ve kendisini getirenleri önceleyen kifayetsiz muhterisler işbaşına gelince, türlü israf ve hatalı kararlar ile fitne kazanlarının kaynaması engellenemez.

Döner sermaye ödemesi yapan kurumlarda Genel İdari ve Yardımcı Hizmetler sınıfının tavan limitleri aşırı düşük olduğundan, ek puan sağlayan komisyon üyeliği ve diğer işlerinin karşılığını alamazlar.

Emekliliğe esas maaş ve katsayıları da oldukça düşük kaldığından, emekli olmak istemezler, olsalar dahi iyice elden ayaktan düşene kadar çalışmak zorunda kalırlar.

Sonuç olarak; Yardımcı Hizmetler sınıfının iptal edilerek Genel İdari Hizmetler sınıfına alınması, Genel İdari Hizmetlerin maaş katsayı ve ek ödeme limitlerinin yükseltilmesi, ek ödemelerin emekli maaşına yansıtılması, vergi dilimlerinin sabit tutulması, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının daha sık ve yeterli kadro sayısı ile yapılması, mahsun ve gariban kamu emekçilerinin

ortak dileđi ve beklentisidir.

Görsel Kaynağı: www.yenisafak.com

Emekçilerin Baş Belası: Gelir Vergisi Matrahı



Bordrolu çalışan işçi ve memurlar, “ahırdaki inek” misali her zaman el altında bulunan, vergi ve diğerkesintileri daha maaşına eli değmeden uçurulan mazbut ve mülayim mükelleflerdir.

Vergi yüzsüzleri gibi, zamanında ödemekten kaçınarak, sonradan çıkacak vergi affı veya yapılandırma anlaşmaları ile sıyrılma şansları da yoktur.

Süresiz nafaka mahkumu olanlar veya türlü idari ceza ve ödemeleri bulunanlar da kurtulamazlar ve e-haciz ile maaşlarına kolayca el konulur.

Maaşlı çalışanların çoğunun ek geliri de olmaz. Ek iş yapmak hepsine nasip olmaz veya ne vakitleri ne de sağlıkları fırsat vermez.

Her ay yüklüce gelen elektrik, doğalgaz gibi faturalar, kira ve kredi kartı ödemeleri, okul ve mutfak giderleri hesaplanınca maaşları denk gelirse, kendilerini çok şanslı ve mutlu sayarlar. Yani maaşla birikim de yapamaz.

“Gelir Vergisi Matrahı” denilen tuhaf uygulama ile Ocak ayından itibaren brüt (net ele geçen değil) maaş ve ek ödeme gelirleri toplanmaya başlar.

2018 yılı için 14.800 TL oluncaya kadar maaşlardan SGK gibi kesintilerin dışında %15 gelir vergisi kesilir. Bu rakamı geçince vergi oranı %20 olur. Ta ki 34.000 TL oluncaya kadar. Çünkü o zaman da vergi oranı %27’ye çıkar. 80.00 TL’ye ulaşabilen sayılı memur veya işçilerdenseniz verginiz %35’e fırlar.

İşçi ve memurlar için bariz bir haksızlık ve adaletsizliktir bu uygulama. **Çünkü;**

- Maaşlar tek seferde yıllık topluca ödenmez ve fiilen elde para kalmaz. Kümülatif gelir toplamı uygulaması varsayımsal zenginlik göstergesi gibi uçuk, hayatın gerçeklerine ters bir yaklaşımdır.
- Kümülatif toplama esas rakamlar ele geçen net tutarlar değil, SGK ya ayrılan işveren ve memur/işçi kesenekleri, sağlık sigortası gibi rakamların dahil olduğu soyut gelirlerin toplamıdır. Bu yüzden hedef dilim kotaları hızla dolmakta ve çifte vergilendirme etkisi yapmaktadır.
- Kümülatif vergi uygulaması maaşlara gelen ve adeta cımbızla verilen zamları yok etmekle kalmayıp, daha fazlasını içeriden alıp götürmektedir. Yani maaş zammı fiilen yalan ve etkisiz olmaktadır. Ocak ayında aldığımız maaş ve ek ödeme rakamına Haziran ayından itibaren ulaşmamız imkansızdır. Kendi bordrolarıma baktığımda, Eylül ayında aldığım maaşın Şubat ayında aldığımdan tam 273 TL daha düşük olduğunu hesapladım. (Hani nerede benim maaş zammım? Zam gelmesin yine razı olacağım yahu! Bari aynı rakamda kalsaydı!)
- Kamu personelinin kümülatif vergi zulmünden kurtulması imkansızdır. Özel sektörde ise net maaş üzerinden yapılan iş sözleşmeleri sayesinde işçiler biraz korunabilse de, brüt vergi farkları işverenin sırtına kambur olarak binmektedir. Bu yüzden düşük gösterilen maaşlara, kaçırılan vergilere ve hatta sigortasız çalıştırılan işçilere bahane verilmektedir.

Bunların dışında yan tuhaflıklarda var. Örneğin, maaşlarımızla verilen ek ödemeler bir nevi çifte vergiyle kırılıyor ama emekliliğe esas maaş hesabına katılmıyor. Yani, vergisini bolca verdiğimiz paranın maaş gibi emeklilik hayrını görmüyoruz. Görebilen şanslı memurlarda var. Mesela doktorların ek ödemeleri emekliliklerine yansıyor. Ayrıca son torba yasa kapsamında, emekli maaşlarına doğrudan 1.500 -2.000 TL arasında ek zamlar da yapıldı. Doktorlara helal olsun da, bu işi haksızca yapanlara ve bunlara göz yumup yüzleri kızarmadan başarılıymış gibi gezinen Sağlık-Sen’in ağalarına haram olsun inşallah.

Bordro mahkumlarında durum bu minvalde. Şahıs şirketlerinde de aynı Gelir Vergisi Matrahı uygulaması var. Bu sefer onlarda vergi kaçırmak için gelirlerini hep düşük gösteriyor ve anlı şanlı meslek mensupları yıl sonunda gariban asgari ücretli kadar vergi ödemeye çalışabiliyorlar.

Diğer ticari şirketler ise sabit %22’lik Kurumlar Vergisini ödüyor. Gelirleri ne olursa olsun aynı oranda vergi hesaplanıyor.

Piyasa verilerini incelediğimizde, her zaman en çok kar eden kuruluşların bankalar olduğunu görüyoruz. Faiz üzerinden işletilen ticari sistemin acımasız oyuncularındır onlar. Daralan rekabet şartları, yükselen maliyetler, envai çeşit vergi ve harçlar yüzünden iyice bunalan vergi mükellefleri birde bankaların faiz ve ödeme baskılarına maruz kalınca, uygun olmayan yöntemlere de başvurabiliyor. Gelirleri düşük göstermek, maaşların bir kısmını resmi yoldan kalanını elden ödemek gibi.

Uygulanan Gelir Vergisi Matrahı ile haksız ve adaletsiz bir vergilendirme yapılıyor. İşçi ve memurların en yüksek harcama yaptıkları yaz sonlarında maaşları düşüyor, yapılan maaş zamları yok olduğu gibi, refah paylarını da zerre kadar hissetmiyorlar. Yani kaşıkla verilen paralar, kepçeyle geri alınıyor.

Yapılması gereken, tüm bordrolu çalışanlar için %15 gibi sabit bir vergi oranının sürekli uygulanmasıdır. Zamla yükselen maaşlara paralel olarak, kesilen vergi miktarı da artacağından, hakkaniyetli vergilendirme yapılacak ve geriye kalan maaş zammı gerçekten hissedilecektir. Asgari ücretlilerde bu verginin tamamen kaldırılması veya en fazla %5 gibi rakamlara düşürülmesi herkes açısından hayırlı olacaktır.

Çalışanlar için her yıl tekrarlanan bu haksızlığın, tez zamanda giderilmesi ricası ve duasıyla...

Konu Danışmanım Mali Müşavir Bağımsız Denetçi Serkan BULUT'a teşekkür ederim.

Görsel Kaynağı: www.fakingnews.com

Liderlerin Yalnızlığı veya Zoraki Diktatörlük İftiraları



Allah-u Teala peygamberlerini hatalardan ve günahlardan bizzat korumuştur. Buna “ismet” denilir. Sadece peygamberlere mahsus bir sıfattır. Hz. Adem (a.s.) ile Hz. Muhammed (s.a.v.) Efendimiz arasında bu zincir tamamlanmıştır. Varsayılan değer olarak, diğer bütün insanlar hata ve günah işlemeyle malul durumdadır. Zaten, dünya hayatının bir imtihan yeri olmasının gereği de budur. İnsanlar hataya düşebilir, günah işleyebilir, iyi ve güzel işler de yapabilir. Daha sonra bunların sonuçlarıyla yine kendileri yüzleşecektir.

Geçmiş, şimdiki ve gelecek liderlerimiz, Peygamber olmadığı gibi, İlah da olamazlar. Onlara peygamberlik ve İlahlık vasfı yakıştıranlar, evvela onlara sonra kendi nefislerine zulüm etmiş ve hak yoldan çıkmıştır.

Liderlerini İlahlık ve Peygamberlik seviyesinde gören sapkınlar, fanatik söylemleri nedeniyle kendilerini kolayca belli eder ve toplumda sınırlı destek bulurlar.

Liderlere en çok zarar veren diğer bir grup ise; yanlış, eksik ve taraflı bilgileri taşıyarak toplumun veya yönettiği kurumun nabzını bazen kaçırmalarına, yalnız kalmalarına neden olan, ehliyet ve liyakatten uzak haldeki bir kısım çevreleridir.

Liderlerin etrafına üşüşen ve her zaman fark edilemeyen bu kesimin birçok özelliği sıralanabilir.

En başta çıkarıcı olurlar. Liderinin ulvi değerleri umurunda değildir. Hazır imkan bulmuşken, her fırsatta kendisi ve yakınlarına haklı-haksız demeden çıkar sağlamaya çalışırlar. Bu çıkarıcıları, önemli kişilerin adlarını gıyaben pazarlarken, bir takım ihale hesapları yaparken, işe göre adam değil de, adama göre iş ayarlarken görebilirsiniz.

Korkak ve sinsi olurlar. Ehil ve layık olsa dahi, kendilerine rakip olabilecek herkesi, daha yolun başında fark ederek uzak tutmaya, ayağını kaydırmaya çalışırlar. Duruma göre iftira atmak, kumpas kurmak dahil her yolu denerler.

Genellikle yetersiz bilgi ve deneyime sahiptirler. Bilgi ve deneyim eksikliklerini yalakalık, laf

kalabalıklığı, çirkeflik, bolca hamaset edebiyatı ile kapatmaya çalışırlar. İhtiyaç olduğunda, başkalarının fikir ve eserlerini kendilerine mal ederek aşırma huyları da vardır.

Liderlere, olanı değil de olmasını istenilen veya işlerine gelen resimleri çizerler. Yani bilgileri karartır, değiştirir veya abartarak nabza göre şerbet vermeye çalışırlar. Bu çevrelerden gelen verileri kontrol ettirme imkanı bulamayan liderlerin, kolayca hataya düşmesi ve yanlış kararlara yönelmesi kaçınılmaz olur.

Liderlerin talep ve kararları resmileşip geri alınamaz hale gelmeden önce, objektif ve saygılı bir cesaret içinde değerlendirerek eleştiride bulunmaktan, alternatif çözüm üretmekten şiddetle kaçınırlar. Muhtemel olumsuz gelişmeleri söylemezler. Bu tavırları yüzünden, liderlerin istişare alışkanlığı zayıflar ve nefislerinde her dediğini yaptırmanın coşkusuyla kibir ve kendini beğenmişlik, yani firavunlaşma baş gösterir.

Bu kişilerin liderlerle biyolojideki asalak-konakçı gibi bir ilişkisi vardır. Sömürmeye başladıkları lider yani konakçı, sağlıklı olduğu ve onlara hizmet verdiği sürece yanında kalırlar. Yönetemedikleri veya menfaatlerine ket vurulmaya başlandığı anlarda ise, konakçıyı yok ederek veya terk ederek, başka bir konakçı temin etmeye çalışırlar. Bunun için sabotaj, mobing dahil her yola başvururlar.

Her devrin adamı olmak en belirgin özellikleridir. Güce ve paraya taptıkları için, en koyu dindar ve mürit, en hızlı devrimci ve Kemalist, Ülkücü veya Komünist olmak onlar için çocuk oyuncağıdır. Size kendinizi sorgulatacak kadar da iyi oynarlar.

Bahsettiğim çıkarıcı muhteris çevreler, bireysel veya küçük gruplar şeklinde olabildiği gibi, FETÖ olayında görülen ihanet şebekeleri halinde de örgütlenebilir.

İktidar potansiyelinin, yani güç ve paranın olduğu bütün devlet makamlarının ve özel sektör yönetimlerinin etrafında, az veya çok bu çıkarıcı asalak yapıları görebiliriz.

Yukarıyı işlerine geldiği gibi yönlendirmeye çalışan bu çevreler, altlarına karşı ise oldukça baskıcı ve despot tavırlar geliştirirler. Güçlerinin yetmediği veya makul bir açıklama bulamadıkları zamanlarda insanları sindirmek için " *Reis böyle istiyor, Başkan böyle emretti, Patronun talimatı var, Başhekim söyledi, Müdür emretti,* " gibi ifadeler havada uçuşur. En ufak bir direnç gördüklerinde ise, tehdit amaçlı " *sen Reis'e karşı mı çıkıyorsun, Başkan'ın kulağına gitmesin, Başhekim duyarsa fena olur, Müdür bey işlem başlatır* " gibi laflarla ezmeye çalışırlar.

İşte bu çapsız ve kifayetsiz muhterisler yüzünden, Sayın Cumhurbaşkanımıza diktatör iftiraları daha kolay atılır oldu. Her seçimde çoğunluğun teveccühüyle gelmesine karşılık, hatalı veya kasıtlı yönlendirilen politikalar nedeniyle halkımızla Başkanımız arasında bazen soğuk rüzgarların esmesine, gönüllerin kırgın ve üzgün kalmasına yol açtılar.

Gerçek diktatörlerin mesela Mısır'da, Suriye'de, Arabistan'da neler yaptığı dünyanın gözlerine girse de görmezler. Seçilen her ABD Başkanının, sayıları milyonları bulan ve çoğunluğu da Müslüman olan katliamlarından söz edemezler. En zayıf halimizde bile, milyonlarca mazluma kucak açabilmenin yüceliğini alaya alıp, göçmen kadınlarla çocuklarını zalimce tecrit edip kafeslere kapatan ABD'nin vahşetine sessiz kalırlar.

Bunlar yüzünden, Sayın Bakanlarımız sosyal medyayı bile yanlış kullanıyor. Ne kadar çok haber veya resim çıkarsa o kadar beğenilmiş gibi yanlış algılar var. Hükümet kurulalı 2 aydan fazla olduğu halde, bitmeyen ziyaret ve iade-i ziyaret haberlerinin, magazinsel etkinlik ve resimlerinin, halkın nezdinde ne kadar itici durduğunu Sayın Bakanlarımıza hatırlatmaktan aciz kimseler var demek ki.

Mesela, sayıları milyonları bulan ve artık sağır sultanların duyduğu ve hatta duymaktan bıktığı

Emeklilikte Yaşa Takılanlar denilen mazlumların, milyonlarca twitter ve facebook feryadına, diğer partilerin kanun tekliflerine, onca haber ve yazıya rağmen, bir çıt olsun cevap vermeyen, Sayın Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımızın, sürekli ziyaret, gezi ve benzeri sıradan etkinliklerini paylaşması ve mazlumları duymazdan gelmesi, artık işkence tadı veren hakaret etkisi yapmaktadır. On binlerce vatandaşımız ve aileleri yok sayılmanın sancısını ve kızgınlığını yaşamaktadır. Toplumdan bu kadar kopuk ve kitlelere duyarsız kalınmasına kimler neden oluyor?

Başka bir örnek, son çıkan Torba Yasa ile sözüm ona sağlık çalışanlarına, ama aslında sağlığın sadece doktor mesleğinde olanlarına önemli haklar verildi. Emeklilerin maaşı seyyanen arttı, ek ödeme tavanları aşırı derecede yükseltildi. Zaten sabit ödemeleri de emekliliğe yansıyordu. Buna karşılık, sağlık ordusunun geri kalanına ne verildi? Koca bir hiç desem yeridir. 5-6 yıl önce vaat edilen, 5 yıla 1 yıl şeklindeki yıpranma payı, 6 yıla 1 yıl verildi. O da sadece gelecekteki çalışmalar için. Yani, Türkiye’de sağlığın dönüşümüne canını ve emeğini katan, bu büyük devrim sırasında anormal şekilde çalışıp yıpranan sağlıkçılar yok sayıldı. Halen çalışan sağlıkçıların toplam hizmet süreleri hesaba katılmadı.

Adı var etkisi yok sendikamız Sağlık-Sen’in basiretsiz tavırları da bu zulme kolaylık sağladı. Çünkü Sağlık-Sen yöneticileri hamaset politikaları yapmaktan, genel kurullarda üyelerini baskılayıp, yetkililerle şirinlik resimleri vermekten fırsat bulamadığı için, sendikacılığını unuttu ve üyelerinin mağduriyetine açıkça çanak tutmuş oldu.

27.yılını çalışan bir sağlık personeli olarak; Sayın Cumhurbaşkanımızın, sağlıkçıların son 20 – 30 yılda öğretmen, polis ve subay-astsubay gibi nitelikli memur mesleklerinin karşısında maaş olarak nasıl gerilediği, torba kanun çıkmazdan evvel dahi, aşırı düşük tavan nedeniyle hekim dışı sağlıkçıların ve diğer sağlık çalışanlarının ne kadar az ek ödeme aldığı, torba kanundan sonra felaket derecesinde farklar olacağı, sabit ödemelerin sadece doktorların emeklilik hesabına yansıtıldığı, mesela başhekim yardımcısı izne çıktığında ek ödemesinin kesilmediği, ama müdür yardımcısı çıktığında kesildiği için, izin alamadıkları gibi gerçeklerden, açıkça haberdar olmadığına inanıyorum.

Mazumlara kol kanat germesindeki samimiyetine, hak sahibi olan gayri Müslim vatandaşların gasp edilmiş vakıf mallarının iadesindeki adalet duygusuna, tasarruf teşvik fonu, konut edindirme yardımı fonu gibi kronik ve karşılığı tüketilmiş vatandaş alacaklarının iade edilmesindeki kararlılığına ve buna benzer birçok konuda alicenaplığına defalarca şahit olduğumuz Sayın Cumhurbaşkanımızın, hekim dışı sağlık çalışanlarına karşı yapılan haksızlıkları veya Emeklilikte Yaşa Takılan mazlumları görmezden geleceğine, zerre kadar inanmak istemiyoruz. Kendisine objektif bilgi verilmediği, doğrular çarpıtıldığı için etkilendiğini düşünüyoruz.

Toplumsal barışı ve iş huzurunu tehdit eden ayrımcılıkların ve diğer sorunlu alanların temizlenmesi için, en başta Sayın Cumhurbaşkanımızın olmak üzere, tüm kamu ve özel sektör idarecilerimizin daha kaliteli, ehil ve layık ekipler kurması için duacıyız. Hepimiz gibi birer beşer olan lider ve yöneticilerimizden olağan üstü mucizeler beklemiyoruz. Ancak kaliteli ekipler kurmalarını ve fırsatçıları tespit edildikleri anda temizlemelerini istiyoruz. İyi niyet, adalet ve gayretle çalışma temelinde, Allah’ın yardımıyla her zorluğun üstesinden geleceğimize de inancımız tamdır. Zulme mani olalım, mazluma kol kanat gerelim. Hakkı söyleyen ve söyletenlerden olalım inşallah...

Yemen'den Kahve Değil, Katliam Sesleri Geliyor!



Yemen deyince aklımıza gelen ilk şey kahve olurdu. Birde, çobanlık yaptığı sırada ateşte kavrulmuş yabani yemiş çekirdeklerini keyifle çiğneyen develerini fark ederek, ilk defa kahveyi keşfeden ve insanlığın keyfine armağan eden Peygamber aşığı büyük evliya Üveys El Karani (Veysel Karani) hazretleri tabii ki.

Bugünlerde ise ne zaman Yemen adı geçse, onlarca masumun katliamı, okul çocuklarının füzelerle vurulması, insanların açlıktan kırılması ve benzeri vahşet sahneleriyle anılıyor.

Eski bir türkümüzde olduğu gibi *“Kahve Yemen'den gelir”* değil artık. Katliam sesleri, zalimlerin kirli savaşları içinde parçalanmış masumların feryatları geliyor, duyabilen kulaklara, acıyabilen kalplere. Mazlumun dini sorulmaz lakin, bu masumlar üstelik Müslüman din kardeşimiz iyi mi?

Derinlemesine politik tartışmalara ve mezhep lakırdılarına girmeyeceğim.

Dilsiz şeytan olmamak için yazıyor ve haykırıyorum ki, yakın geçmişte İngiliz ajanlarının öncülüğünde sapıtan ve Osmanlı başta olmak üzere, tüm İslam ümmetine hıyanet ederek, kutsal beldeleri işgal altında tutan Vehhabi Suud zalimlerinden de beriyim, gözü dönmüş bir şekilde Irak ve Suriye'de Sünni Müslümanları katletmekten çekinmeyen, Irak'ın işgal edilip parçalanmasını sağlayan ve emperyalist yayılmacı politikalar güden aşırı Şia İran zalimlerinden de beride ve karşıyındayım.

Yemen'deki kavgaların makul nedenlere dayalı olmadığına, iki zalim ve gözü dönmüş taraf yüzünden

masum halkların savaş yemi yapıldığına inanıyor ve böyle hissediyorum.

Doymak bilmez iştahını soğutmak ve olabildiğince sömürebilmek için, bütün İslam ülkelerini fitne ateşleriyle yakan, kurduğu kukla örgütler ile her cenahta suni savaşlar başlatıp, Müslümanların birbirini kırmasını sağlayan, her tarafa silah satan, parasını alamadıklarını da Suudiler gibi uşak yönetimlerden haraç olarak tahsil eden ABD isimli şeytani devletin, sattığı silahlarla vuruluyor kardeşlerimiz.

Hacda kesilen milyonlarca kurban etinin bir kısmı telef olup çöle gömülürken, yanı başında açlıktan ölecek hale gelen kadınlar ve çocuklar var Yemen’de.

AFAD, TİKA, KIZILAY, İHH ve daha nice gözümüzün nuru, ümmetin gururu olmuş kurumlarımızdan dahi Yemen’le ilgili bir haber veya etkinlik duymuyoruz. Neler oluyor sormamız lazım. Oradaki mazlumlardan ve açlık çeken çocuklardan hesap sorulmayacak mıyız?

Eskiden olsa ne yapalım gücümüz yetmiyor deyip hayıflanırdık. Şimdi Allah’ın izniyle gitmediğimiz ve yardım edemediğimiz bir coğrafya kalmadı neredeyse. Yemen o kadar mı uzak, gözlerimiz o kadar mı kör, kulaklarımız o kadar mı sağır?

Yemen’de iki zalim güç arasında sıkışıp kalan halk ile Gazze’de İsrail terör devletinin kuşatması altında duran halk arasında bir fark yoktur.

Ümmetin umudu haline gelmiş liderlerimizden de güçlü bir karşı duruş ve masumlara kol kanat geniş bekliyoruz. Unutmayalım ki, kralları öldüğünde ulusal yas ilan ettiğimiz Suudi rejimi ve onların kuklası olan BAE gibi yönetimler çoğu kez bizim yanıımızda değil, zalim İsrail ve ABD yanında durmuş ve onları finanse etmekten çekinmemiştir. O halde neyden ve kimden korkuyoruz?

Böyle coşmuş yazarken aklıma birden geldi de, bu zalimlere durun dediğimizde karşımıza dikilip, *“Siz daha fethin sembolü Ayasofya Camisini bile açık tutamadınız Hristiyan efendilerinizi memnun etmek için Müslümanlara yasaklayıp hacılara açtınız ”* derlerse nasıl cevap verebiliriz? Ayasofya Camisinin utancı ve Fatih’in laneti üzerimizde duruyor, tüm dünya da Müslümanlar elem ve gözyaşı içinde kalmış.

Eyvahlar olsun bizlere demeyelim artık. Mabetlerimiz şenlensin, ümmetimiz birleşip güçlensin, zalimlerin kuklası, din ve ümmet düşmanı hain ve darbeci yöneticilerimizde defolup gitsin ülkelerimizden.

Biz kendi eksiklerimizden başlayalım, Ayasofya’yı İslama kavuşturalım yeniden, katil ve tecavüzcüler için İdamı getirelim ki kalpler huzura kavuşup teskin olsun.

Yemen’i okurken, mezhep gözlüklerini takanlara yazıklar olsun. Mezhep görüntülü maddi çıkar ve politik kavgalarını yapan ve masumların katledilmesini sağlayan zalim taraflar da, Cehennemin en derin kuyularında yer bulsun inşallah.

Yemen’i görün, konuşun ve anlatın ki zalimlerde az da olsa bir çekinme olsun. Hayasız ve ölçsüz saldırılarını rahatça yapamasın alçaklar.

Yemen yanı başında açlık çekerken, tıka basa yeyip içen, saçıp savuran Suudi zalimlerin lokmaları boğazında kalsın, burnundan gelsin, hayır ve huzur bulamasınlar inşallah.

Allah’ım bizleri zalimlerden beri eyle!

Allah’ım bizleri mazlumlara kol kanat geren müşfik ve cömertlerden eyle!

Allah'ım bizleri mazlumlara yardım ederken mezhep, çıkar, hesap gözetmeyenlerden eyle!

Amin...

Görselin kaynağı:

<https://moderndiplomacy.eu/2018/06/12/americas-genocide-in-yemen-starts-tuesday/>

Herkes İşine Baksın



Sayın Cumhurbaşkanımızın en çok sevdiğim sözlerinden birisidir: *“Herkes işine baksın ”*

Zaten herkes işine baksa dirlik ve düzen gelecek. Ehliyet ve liyakat sahipleri netleşecek.

Bazıları işine bakmak yerine, durumdan vazife çıkarmaya ve kendince puan toplamaya odaklandığı için, ortalık kraldan çok kralcılardan geçilmiyor.

Mesela sendikalarımız:

İşçi ve memurların onca kronik sorunları varken, sorunlara odaklanıp çözüme aracılık yapacaklarına veya çözüme zorlayacaklarına, üzerilerine vazife olmayan günlük politikalara boğuluyorlar.

Hekim dışı sağlık personeli yok sayılarak adeta linç edilmiş, yıpranma payı kırılarak ve gelecekte çalışacaklara yönelik şekilde ölü doğmuş, söz verilen 3600 ek gösterge onca paket çıkmasına rağmen ötelenmiş, EYT zulmüne maruz kalanların ahı semayı kaplamış ama sendikalarımızdan tık yok. Hadi haklarını yemeyelim, cılız bir istiyoruz verseniz ne iyi olur, çaresizliği ve teslimiyetçiliği var.

Ama ABD'nin dengesiz Başkanı bir açıklama yapınca, en önde tepki koyanlar ve hatta dayanamayıp gösteri düzenleyenler bizim sendika ağalarımız oluyor.

Politikayı ve dış işlerini ehline bırakamıyorlar. Çünkü o zaman varlıkları sorgulanır. Sendikal beceriksizliklerini hamaset politikaları yaparak gizlemeye ve kendilerini korumaya çalışıyorlar.

Hükümetin bir çok organından daha önce reaksiyon göstermelerindeki hız ve maharetlerini, sendikal felaketlerinde ve hekim dışı personelin uğradığı gibi haksızlıkları protesto etmede göstermelerini beklerdik.

Vatandaş olarak siyasetçilerimizi seçimle işbaşına getirmişiz zaten. Ayrıca takviye siyasi kuvvetlere değil, işine odaklanan STK'lara ihtiyacımız var.

Bu Millet, 15 Temmuz gibi olaylar olduğunda; genciyle, yaşlısıyla, hangi siyasi düşünceden olursa olsun kahir ekseriyetle devletin ve izzetinin savunmasını yapacak kadar, irfana ve ihlasa sahiptir elhamdülillah.

Ayrıca asli işlerini terk ederek, iktidar goygoyculuğuna soyunanları istemiyoruz. Lütfen işinize bakınız, lütfen işinizi düzgün yapınız.

Ben sendikaları örnek verdim. Siz uygun gördüğünüz diğer kurum ve yöneticilerini de düşünebilirsiniz.

Etkili Sendikacılık Nasıl Olmalıdır?



İnsanlar arasındaki hak ve adalet mücadelesi, dünya döndükçe devam edecek bir süreçtir. En sonunda hesap gününde; kimin haklı, kimin haksız olduğunu söyleyecek ve gereğini yapacak olan da Yüce Rabbimizdir.

Peygamber Aleyhisselam bizlere, bir kötülük gördüğümüzde elimizle, yapamazsak dilimizle düzeltmeye çalışmamızı, bundan da aciz kalırsak, kalbimizle buğz etmemizi emretmiştir.

Sendikalar, hak ve adalet mücadelesinin kurumsal yapılarındandır. Üyelerinin haklarını savunmak ve geliştirmek en temel görevleridir.

Faaliyetlerini yaparken de, ekonomik ve sosyal gerçekliğe uygun, adilane yaklaşımlarda bulunmaları da, topluma karşı olan ahlaki sorumluluklarıdır.

Vur-kaç fırsatçılığı, hep bize bencilliği yerine; sürdürülebilir, makul, dengeli ve diğer grupları da gözetir tavırlar sergilemeleri beklenir.

Yılların birikimi, emek ve gözyaşları ve hatta, canlarından olan insanların sayesinde ulaşılan, sendikal faaliyet haklarının doğru icra edilmeleri lazımdır.

Sözü daha fazla uzatmadan, etkili ve güçlü sendikacılığın nasıl olabileceği ve temel sorunlar hakkında görüşlerimi paylaşmak istiyorum:

- Sendikalar, tabanlarının ve üyelerinin yapısına uygun ve orantılı faaliyetlerde bulunmalı. Taleplerinin ağırlık merkezini üyelerinin yoğunluğu oluşturmalıdır. Çeşitli çıkar beklentileri nedeniyle, asıl tabanlarını ihmal ederek, başka gruplara yaranmaya çalışanların doğru sendikacılık yaptığı söylenemez.

- Sendika delegelerinin seçimi, şeffaf ve adil şartlarda yapılmalıdır. Herkese ulaşan seçim duyuruları ile, katılımın yüksekliği aranmalıdır. Kapalı kapılar arkasında, kimselere haber verilmeden, önceden hazırlanmış listelerle, sözde seçim tiyatrosu oynayanların alacakları kararlar ipotekli olacağından, bağımsız ve bağlantısız olamaz. Adrese teslim seçilen delegelerden, adrese teslim şakşakçılık ve koşulsuz itaat çıkar.
- Delegelerin tabanı temsil gücü yüksek tutulmalıdır. Belirli şehirlere, etnik gruplara, siyasi görüşlere ve mesleklere dayalı yapılanma ile; tabanı yansıtmayan, suni çoğunluklar kurulmasına müsaade edilmemelidir. Temsil kabiliyeti düşen delegelerin, iradeleri de zayıflatarak, başkalarının güdümünde davranmak zorunda kalacakları bellidir. Sendikacılığı, kendi çevresine menfaat temin etmekten öteye götüremeyen, dar görüşlü ve bencil kişiler yüzünden, insanların güveni sarsılmakta ve birlikte hareket etme kararlılığı kırılmaktadır. Çünkü, çarpık seçilen delegeler içinde, kendi çevrelerinin temsilcilerini göremez ve aidiyet duygularını besleyemezler.
- Sendikaların, özellikle yöneticilik pozisyonları için sıçrama tahtası olarak kullanılmasına fırsat verilmemelidir. İster sağcı olsun, ister solcu, ister ülkücü olsun, ister komünist, her sendikanın ağaları vardır ve bunlar da fırsatını buldukları anda, kendilerini destekleyen siyasi partiden milletvekili olmaya gayret ederler. Şansları yaver giderse Bakan bile olabilirler. Siyasette tepelere tırmanınca da, eş, dost, çoluk-çocuk, damat, akraba ne varsa, kamuda veya kamunun etkisindeki kurum ve firmalarda, en güzel görevlere getirmeye başlarlar. Böylece gariban sendikacılıkla başlayan maceraları, her yere kök salmış hanedanlara dönüşür. Siyasette koltuk bulamayan sendikacılarda, kamuda artık Allah ne veriyse; Daire Başkanlığı, Genel Müdürlük veya Kurul Üyelikleri gibi, daha mütevazı makamlara geçmeye çalışırlar. Merkezdeki ağalar böyle yapınca, taşradaki beylerimiz boş kalır mı? Onların ne suçu vardır? Onlarda, nerede boşluk bulabilir veya kimlerin koltuklarını kaydırabilirlerse, kurum ve kuruluşların yöneticilik makamlarını işgal etmeye odaklanırlar. Haklarıdır ama, bunca zaman sendikada ne emekler verip, milletin işleriyle uğraşmışlar, toplantı ve bilumum etkinliklerde ağalarla boy gösterip, alkışlar yaparak resimler vermişler. Onlar makamlara gelmesin de, kimler gelsin? Efendim? Ehliyet ve liyakat mı dediniz? Sendikadan dedik ya, daha ne kurcalayıp fitne çıkarıyorsunuz? Fazla konuşmanız hayra alamet olmaz ha, bilirsiniz!
- Sendikalar, yönetici atamalarında pazarlık ve iş takipçiliği basitliğine düşürülmemelidir. Eğer bir sendika, hangi yönetici personelini üye olmaya daha çok zorlar veya, tuhaf ta olsa her talebimizi karşılar mantığıyla kulis yapmaya odaklanırsa, ne o sendikadan, ne de o sendikanın desteklediği yöneticilerden fazla hayır gelmeyeceği bilinmelidir. Sendika referansı, ehliyet ve liyakat değerlerinin üzerine çıkarılıyorsa, Peygamber Aleyhisselamın *“İş ehli olmayana verildiği zaman, kıyameti bekle.”* sözüne muhatap olacağımızı da hatırlamamız gerekir.
- Sendika yöneticileri ile sendika temsilcileri arasında, pin-pon topu gibi dönen, zoraki ve dışa kapalı ziyaret-etkinlik çemberleri kırılmalıdır. Ne demek istiyorum? Nedense, ilçe ve il sendika yöneticileri, hep sendika temsilcileri hasta olduğunda veya onların mutlu gün törenlerinde boy gösterir. Yöneticilerin fani üyelerle ilgilenmesi için, ancak medyatik dayak veya ölüm gibi ağır olayların meydana gelmesi gerekir. Verilen resimlerin büyük bir çoğunluğu, yönetici-

temsilci arasında dönüyor. Zaten temsilci ve delegeleri de yöneticiler tayin ettiği için; sen, ben, bizim oğlan etkinliklerinden öteye gidemiyorlar.

- Sendika yöneticilerinin veya temsilcilerinin makamları ziyaret hastalıklarını da tedavi ettirmeleri gerekir. Elbette, belirli zamanlarda ve gerektiğinde ilgili kurumun yöneticileri ziyaret edilmeli ve üyelerin sorunları hakkında görüşmeler yapılmalıdır. Ama bizim ülkemizde böyle olmuyor. Ankara'daki sendika ağaları zaten ulaşılmaz yüce dağlarda ve meclislerde geziyorlar. Değil ki onlarla görüşmek ve sorunlarını paylaşmak, bir etkinlikte lütfederlerse tokalaşmak bile her faniye nasip olamıyor. Yerel sendika derebeylerimize gelince ise, kurum ziyaretleri bir nevi protokol ağırlığı ile, dik burunlu, kibirli tavırlar içinde, doğrudan yöneticilerin makam odalarına hızlıca geçiş şeklindedir. Nasibiniz olursa ve denk gelmişseniz, girerken ve çıkarken sadece selamlaşır ve tokalaşırsınız. Onun sizi dinlemeye niyeti ve sözde zamanı da yoktur. Siz de ona ayak üstü derdinizi açacak kadar rahat olamazsınız zaten. He he deyip geçersiniz. Zira, defalarca davette bulunsanız da derebeylerimizin size ayıracak vakti ve enerjisi söz konusu değildir. Hem sizin ne faydanız olabilir ki kendilerine? Ne işlerine yarayabilirsiniz? Ziyaretine gittiği kurumlarda, sıradan üyeleri görmezden gelerek, daima yöneticilerin odasında veya kuyruğunda bulunmayı marifet sayan, kibir küpü, ne oldum delisi sendika yöneticilerinden ve temsilcilerinden gına geldi herkese.
- Sendika yöneticileri ulaşılabilir, erişilebilir ve konuşulabilir olmalıdır. Sendika yöneticiliğine soyunan insanların; daha anlayışlı olmaları, övgülerin yanı sıra eleştirileri de olgunlukla kaldırabilmeleri beklenir. İletişim bilgilerini gizleyen, sosyal medyada takipçilerini bile seçerek izin veren, kendisine şikayetçi olduğunuz konularda biraz baskı kurunca da, hemen su koyverip bozulan ve sizinle iletişimini temelli kapatmaya niyetlenen tiplerden sendikacı olmayacağı aşıkardır. Sendikacıların, en azından hayranlık besledikleri ve bir gün yerlerine geçmeye heveslendikleri siyasetçiler kadar ve aslında çok daha fazla ulaşılabilir ve konuşulabilir olmaları gerekir. Daha da ayrıntı vermenin bir faydası olur mu bilmem. Sendikacıları bilenler, ne demek istediğimi anlamıştır zaten.

Yazdıkça arkası gelen sendika sorunlarını daha fazla uzatmadan, ekleme ve düzeltme hakkımı da mahfuz tutarak, burada tamamlıyorum.

Allah-u Teala cümle işçi ve memur kardeşlerimizi, sararmış ve kuruluş gayelerinden sapmış sendikaların zararlarından muhafaza eylesin. Sendikalarımızın, en gariban üyesinden, en cafcaflı liderine kadar, her konuda adalet ve samimiyet üzere olmalarını da nasip ve müyesser eylesin.

Amin...

Görsel Kaynağı: <https://www.touchdynamic.com>

EYT Zulmünü Doğuran Nedenler ve Yanlıklar



Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) konusunda mağdur olanları anlamayan ve bir nevi bencil bir talep gibi niteleyerek, aleyhte tavır sergileyen kişilerden birisi de Yeni Şafak yazarı Sayın Ahmet Ünlü'dür.

İktidar yanlısı olarak bilinen bir gazetenin yazarı olduğu için, EYT konusuna hep soğuk davranan iktidar partisinin de görüşlerini yansıtıyor gibi algılanıyor. Kesinlik için değil, algı ve etki açısından ifade ediyorum.

Malumunuz, 23 Temmuz'la başlayan bu hafta TBMM'nin tatile girmeden önce görüşeceği bir torba kanunu var gündemde. Belki vicdanları harekete geçirir ve mazlumların duası karşılık bulur umuduyla çabalıyoruz.

Olumlu kamuoyu oluşturmak için, sayın yazarın 3 Haziran 2018 tarihli yazısındaki görüşlerine karşı, neden EYT zulmü var diye kendisine e-posta metni yazarken, aslında ayrı bir yazı konusu olduğunu fark ederek, buraya yazmayı ve daha geniş kitlelere ulaşmayı istedim.

EYT konusunda ayrıntılı bilgisi olmayan ve işsiz EYT'lerin durumu hakkında empati yapamayan kişilerin EYT taleplerini haksızca, erken emeklilik şeklinde nitelemeleri ve uyanıkça, bencilce bir talep gibi yargılamaları söz konusudur.

İşin doğrusunu bilen ancak, yöneticilere şirinlik yapmak için *"efendim bütçeye şöyle yük getirir, bizi böyle zorlar"* benzeri ifadelerle siyaseti korkutup yönlendiren, kraldan daha kralcı bürokratlarımızı ise, Allah bildiği gibi yapsın. Zulme çanak ve kılıf buldukları için, Allah onları sebep olduklarıyla imtihan ederse hiç şaşırmasınlar.

KEY ödemeleri, engelli ve yaşlı destekleri, komşu ülke sığınmacıları, uzak ülke mağdurları gibi, zulüm ve mağduriyet söz konusu olduğu zaman yapılmayan bütçe hesapları, nedense EYT söz konusu olduğunda yapılıyor ise burada iyi niyet söz konusu olamaz.

Emeklilikte yaş haddi uygulaması daha önce söz konusu değildi. Kadınlarda 20 yıl, erkeklerde 25 yıl çalışarak prim ödeyenler emekli olabiliyordu. Türkiye’de ortalama yaşam süreleri düşük olduğu için, ilk başlarda anormal bir durum da yaşanmıyordu.

1940’lı yıllarda erkeklerin ortalama yaşam süresi 40, kadınların 36 idi. Zaman geçtikçe bu süreler uzadı. 80’li yıllarda ise 60 yaş bandında ulaştı. Yaşayan emeklilerin sayısının çoğalması SSK başta olmak üzere Bağ-Kur ve Emekli Sandığı bütçelerini zorlamaya başladı. (bakınız: [80 yılda ömrümüz iki katına çıktı](#))

Sisteme öldürücü darbeyi vuran gelişme ise, 90’lı yıllardaki siyasilerin prim ödemesi eksik kalan kişilere göstermelik bir para yatırmaları karşılığında, kıyak süper emeklilik imkanı vererek, zaten çökmek üzere olan yapıya bir sürü genç emeklinin (kadınlarda 38, erkeklerde 43 yaştan itibaren) katılması oldu.

Sosyal güvenlik kurumlarının kaynaklarını kötü yöneten, gelir sağlamak yerine israf ve yolsuzluk dolu icraatlar yapan beceriksiz bürokratlarda üstüne tüy dikti.

1999 yılında çıkarılan kanunla yapılan yaş düzenlemesi, panikle alınan gecikmiş bir karardır. Aslında, her 5-10 yılda bir ortalama yaşam ömrünün uzamasına uygun olarak, küçük yaş ayarlarının yapılması gerekiyordu. Böylece, kişiler işe başladığında kesin olarak emekli olacağı yaşlarını ve zamanlarını bilebilirdi.

Kanun çıkarıldığı sırada zaten çalışan kişilerin, geriye dönük olarak yaşlarının yükseltilmesi zulme yataklık yapmıştır. Çünkü maç ortasında kural değişimi söz konusudur.

2008 yılında çıkarılan ve Aylık Bağlama Oranlarını dramatik şekilde düşüren kanun da yapılan zulmü katmerlemiştir. EYT’liler primlerini eksiksiz ödediği ve fazlasını da ödemeye devam ettiği halde, hem beklemeye hem de daha az emekli maaşı almaya mahkum edilmiştir.

EYT mağduru Devlet Memurları açısından, yaş bekleme dışında ağır bir mağduriyet yoktur.

İşçi ve esnaf olanlar ise, kelimenin tam anlamıyla köle gibi çocukluklarından itibaren çalışarak bekledikleri emeklilik hakları gasp edildiği için, anormal şekilde yıpranmış ve hayattan bezmiş şekilde yaşlarını beklemektedir.

İnsanlar bundan 20-30 yıl evvel, 12-13 yaşından itibaren çalışmaya başlıyordu. Şimdiki gençlerin okuldu, askerlikti derken, işe başlaması neredeyse 25 yaş civarında oluyor. EYT’lileri yargılarken bugünkü şartları değil, onların çocukluk ve gençliklerini harcadıkları yılları dikkate almak gerekir. Ortalama 30 yıldır çalışıp primlerini tamamen ödedikleri halde, umutla bekledikleri emekliliklerinin gasp edilmesi zulüm değilse nedir?

İşsiz kalan SSK’lı, Bağ-Kur’lu EYT’liler ise, gerçekten acınacak hale gelmiştir.

Çocuklarının düğün ve askerlik gibi önemli işlerini destekleyemeyen, eğitimlerine katkı veremeyen, evlerine ekmek götürmekten aciz bırakılan EYT’liler vardır.

Emekli etmek için EYT’lileri genç gören Devlet kurumları, yeni personel alımında hep 30 veya 35 gibi yaş haddi koymaktadır. Özel sektör ise, yaşlı işçileri mecbur olmadıkça almamaktadır. Kendi vatandaşı olan bu insanların, emeklilik yaşlarını bekleyene kadar iş ve aşlarını garanti altına alamayan devlet otoritesi, açıkça zulüm yapmaktadır.

Çalışamayan EYT’ler için sağlık hizmeti dahi verilmez. Ancak hiç bir geliri ve evi, arabası gibi mal varlığının olmadığını ispat ederse, 60 TL gibi cüz’i prim ödemesi yaparak sağlık hizmeti alabilir.

Sağlığında ve işi varken ailesine ev veya araba alabilmiş olan EYT'liler, o kadar düşük prim ödemeyele kurtaramıyor tabii.

Tekrar etmek gerekirse,

- EYT'lilerin gasp edilen emeklilik hakkının iadesi erken veya süper emeklilik değildir!
- Yaş ortalamasının uzamasıyla, yaş haddi düzenlemesi gereklidir ancak, her düzenleme yapıldığı tarihten sonrasını kapsamalıdır.
- İnanmadığımız bütçe hesapları mutlaka dikkate alınarak, bu zulme devam edilecekse, hem kamuda hem de özel sektörde acilen işe alımlarda yaş haddi uygulaması kaldırılmalı ve yaşlı işsizlerin istihdamı için özel teşvikler çıkarılmalıdır.
- Zulümle abad olunmaz. Mazlumların sesi duyulmalı ve çare üretilmelidir.

Allah yöneticilerimizin ve onları etkileyenlerin kalplerine adalet, merhamet ve empati duygularını daha güçlü şekilde ilham eylesin.

Amin...

Kaynaklar:

- Görsel kaynağı: <https://pxhere.com/tr/photo/1046462>

-

<https://www.yenisafak.com/yazarlar/ahmetunlu/emeklilikte-yasa-takilanlarin-sorunu-nasil-cozulecek-2045913>

- <http://www.radikal.com.tr/turkiye/80-yilda-omrumuz-iki-katina-cikti-1009181/>

Ehliyet ve Liyakatten Neler Anlıyoruz?



Bu Yazı Nereden İcab Etti?

Ehliyet ve Liyakatle ilgili bir [önceki yazımdan](#) sonra, bazı dostlarımdan “*Sadakatte çok önemlidir, onu da unutma*” şeklinde geri dönüşler aldım. Halbuki ben, sadakatin de zaten liyakata dahil olduğuna inanıyordum. Biraz düşününce, Ehliyet ve Liyakat kavramlarına değişik anlamlar yükleyerek kullanabildiğimizi fark ettim. Kendi algıladıklarımı paylaşarak geliştirmek veya yanlış bildiklerimi de öğrenip düzeltmek niyetiyle bu yazıyı derledim.

Aşağıdaki grafik ve ifadeleri her hangi bir kaynaktan almadım. Bu nedenle, varsa eksik veya kusurları da bana aittir. İsaetli oldular ise ne mutlu bana, elhamdülillah diyorum.

EHLİYET Nedir?



Her hangi bir iş veya mesleği profesyonel olarak yapabilme yetkinliğine “ehliyet” diyebiliriz. Yetkinliğin tescil edilebilmesi için, bazı şekil şartlarının sağlanması gerekir. Yukarıdaki şemadan yola çıkarak, kısaca üzerinden geçelim.

Sağlık

Kişinin geçmişteki durumu ne olursa olsun, şimdiki zaman diliminde işini yapabilecek kadar, bedensel ve zihinsel sağlığa sahip olması şarttır. Aksi takdirde, ehliyetin bozulması söz konusudur. Sağlık şartları yeterli olmadığında diğer hiç bir şeyin anlamı kalmaz.

65 yaş ve üzeri yaşlıların alış-satış işlemlerinde doktor raporu istenmesi, yürüme ile yapılabilecek kargo kuryeliği gibi işlemlerde bedensel sağlığın uygunluğunun istenmesi gibi gerekliliklerden söz ediyoruz. Yaşlılıktan dolayı istemsiz el titremeleri başlayan bir Beyin Cerrahisi Hocamız, ameliyat yapmaya devam edebilir mi?

Eğitim

Yapılacak iş veya meslek için mutlaka geleneksel veya örgün eğitim alınmalıdır. Usta-Çırak ilişkisi veya kendi kendine uğraşla yapılabilecek sanatkarlık tarzı işler olabileceği gibi, mutlak surette örgün eğitim alınması gereken iş ve meslekler de vardır. Tıp Doktorluğu, Uçak Mühendisliği gibi.

Zorunlu eğitimleri olmayan kişilerin, mesleklerini icra etmesi yasal olarak mümkün değildir.

Deneyim

Kişinin mesleğindeki yetkinliğini gösteren ve derecelendiren bir hususta deneyimi, yani işindeki tecrübesidir. Meslekte ustalık ve çözüm üretebilme yeteneği deneyimle olgunlaşır.

Kariyer gelişiminde, bazı görevlerin verilebilmesi için, asgari deneyim süresi de aranır. Yeterli deneyimi olmayan kişilerin, acemice aldıkları kararlar yüzünden büyük maddi zararlar ve can kayıpları dahi yaşanabilir.

Beceri

Beceri veya kabiliyet, kişinin işini ustalıkla yapabilme yeteneğidir. Bazı insanların becerileri yetmediği için, eğitim ve süre olarak deneyimleri olmasına rağmen, beklenen ustalığı ve performansı gösteremezler.

Mesela, öğretmenlik her kişinin başarıyla yapabileceği bir iş değildir. Bilmek farklı şeydir, bildiğini öğretmek ve başarıyla aktarmak farklı şeydir. Bütün cerrahlar benzer eğitimlerden geçtiği halde, aynı beceriyle operasyon yapamaz. Bazıları daha fazla öne çıkar. Beceri, kişiye özel niteliklerin sonucudur. İş veya meslek için olması zorunlu beceri seviyesine çıkamayanların ehliyeti sorgulanır.

Sürekli Gelişim

Günümüzde yerinde sayan ve gelişmeyen bir meslek neredeyse kalmamıştır. Geleneksel bazı sanatkarlıklar dışında, her işte malzeme ve iş yapış yöntemleri sürekli gelişiyor ve değişiyor.

Mesleğindeki gelişmeleri takip edemeyen ve kendisini güncelleyemeyen kişiler, zamanla ehliyetlerini kaybederler. İşin niteliğine göre bu süre uzun veya çok kısa da olabilir. Mesela, bilişim ve teknoloji dünyasında baş döndürücü bir hız söz konusudur. Birkaç ay içinde sektöre tamamen yabancı kalabilirsiniz.

İlgi ve Alaka

İşine yeterli ilgi ve alakayı göstermeyen kişilerin ürünleri hatalı, eksik veya özensiz olur. İşini sevmeden yapanlar, gereken dikkat ve ilgiyi göstermeyenler yüzünden, iş kazalarının meydana gelme oranları da yükselir. İlgi olmayınca çözüm araştırma ve yeni keşifler olmaz.

İlgi ve merak ilmin motor gücüdür. Ürünlerin Ar-Ge'si, ilgili ve araştırmaya meraklı insanların sayesinde devam eder.

İlgisini kaybetmiş çalışanlar, etraflarına da negatif sirayetlerde bulundukları için, ehliyetleri sorgulanır ve iş ortamından uzaklaşmaları sağlanır.

LİYAKAT Nedir?

Bir iş veya meslek için, olması gerekli fiziksel nitelikler veya somut gelişimler ehliyeti meydana getirir. Yani ehliyet bedendir, sayılıp ölçülebilir niteliklerdir, bir nevi donanım aksamıdır. Liyakat dediğimiz şey ise, bedene katılan ruh ve ona kimliğini kazandıran karakterdir. Liyakat, genel olarak moral değerlerin toplumsal karşılığını en azından asgari ölçülerde sağlama zorunluluğudur.

Kişinin iş yapabilme ehliyeti, emanetin teslim edilmesi için yeterli gelmez. Emaneti taşıyabilecek bir

profilde olduğunu da göstermesi veya gözlenmesi gerekir. Liyakati oluşturan alt unsurların sadece beyanı yetmez, gözlem ve referans araştırmaları ile de teyit edilmesi lazımdır.



Vatanseverlik

Vatanını sevmeyen kişiden, vatandaşa hayır beklenmez. İster kamu ister özel sektörde olsun, vatanseverlik duyguları gelişmemiş kişilerin istihdamı, her zaman tehlikeli ve sorunludur. Çünkü vatanını sevmeyen kişilerin, fırsatını bulduğu anda milletine hıyanette bulunmayacağını garantiye yoktur.

Vatanseverlik olmayınca, mevcut bulunan meziyetler de hıyanet aracı olabilir. Tıpkı 15 Temmuzda halkımıza ateş açan hain pilotlar gibi.

Sadakat

Doğruluk ve dürüstlük zemininde serpilerek gelişen, belirli bir kişiye, gruba veya düşünceye kuvvetle bağlı kalmaya sadakat diyebiliriz. Kişinin eşine, patron veya amirine, ideoloji veya inançlarına olan bağlılığını da sadakatle tanımlayabiliriz.

İnsanlar, test edilmedikleri konularda masum sayılamazlar. Sadakat, kişilerin denendikleri sırada

gösterildiğinde değerli ve anlamlıdır. Kendi menfaati için, çalıştığı iş yerine zarar verebilecek olaylara göz yumanlarla, çıkar ve ikbal karşılığında düşmanla işbirliğine girişen vatan hainlerinin durumu aynı sayılır.

Sadakatinden emin olamadığınız kişiyi, mesleğinde ne kadar ehliyet sahibi de olsa tercih etmekten sakınırsınız. Kişinin yaptığı işle ilgili olarak, maaşını veren patronuna veya memursa amirine karşı değil de, başka insan veya güç odaklarına bağlılık göstermesi sadakat değil, alçakça bir ihanettir.

Güvenilirlik

Sadakatle kardeş bir kavramdır, ancak bazı farklı açılımlara sahiptir. Kişiler yanınızda olduğu sürece sadık kalabilir ama her zaman yanınızda olacaklarına güvenemeyebilirsiniz. Biraz zorlanınca koyverip gidecek tiplerle yola çıkmaktan çekinirsiniz.

İşletmeler veya devlet kurumları, istihdam ettikleri her personel için belirli bir yatırım ve gelecek planlaması yaparlar. Harcanan zamanın ve maddi kaynakların yerinde olma şartlarından birisi de güvenilir insanlarla çalışmaktır.

Önünüze gelen bir CV'den, adayın mütemadiyen iş yeri değiştirdiğini görürseniz, güvenerek sorgulamadan işe kabul eder misiniz?

Güven kavramıyla ilintili başka şeylerde söylenebilir. Şimdilik bu kadarı yeterlidir.

Tevazu

Kibir şeytandandır. Kibir ve gururun yükseldiği kişi de tevazudan, yani alçak gönüllülüğten eser kalmaz.

Mütevazi olmayan kişiler, etraflarından ve özellikle mevkice altlarından gelebilecek sinyallere kapandıkları için, kendilerini topluluktan soyutlamış olurlar. Yapıcı geri dönüşlerden mahrum kaldıkları gibi, bu itici halleri nedeniyle düşmanlık kazandıkları için, kendi işlerine de fiilen sabotaj yapmış sayılırlar.

Kibirli hal ve hareketler, diğer tüm meziyetleri gölgeleyen ve her işte ön plana çıkan sinir bozucu engellerdir.

Burnu havada gezen, diğerlerini de aşağılayan veya iş yeri huzurunu bozan tipleri, kimse barındırmak istemez.

Sorumluluk

Aldığı görevin hakkını verebilmek için kişinin sorumluluk bilincine sahip olması beklenir. Sorumluluk sahibi olanlar işini en güzel şekilde yapmaya çalıştığı gibi, kötüye giden durumları da fark ederek, önlem alınması için gerekli yerleri haberdar eder, raporlar verir.

Makamın veya işin aynı zamanda bir emanet olduğunun bilincinde olanlar, en güzel şekilde koruyup vakti gelince teslim etmeyi de bilirler.

Yangın çıksa umursamayıp, yükselen alevden sigarasını yakacak kadar sorumsuz ve gamsız insanlar da var. Sorumluluk duygusu gelişmemiş kişilerin liyakatinden söz edilemez.

Gayretlilik

Bazı insanlar içten yanmalı, kendinden motivasyonlu, harekete geçmek için başkalarına ihtiyaç duymayan azimli kişilerdir. Görevini beklenenin üzerinde yapmaya çalışır ve engellere takılarak hemen pes etmez. Gayretli insanlara işi verir ve unutursunuz. Yapmak için elinden geleni yapacağına, yapamadığı en kötü durumda ise size dönerek çözüm desteği isteyeceğini de bilirsiniz.

Gayret duygusu olmayan insanlar, her zaman dışarıdan güdülenme bekler. Onurlandıran sözler, maddi ve manevi ödüller beklentisi içinde olur. Yöneticileri bunu anlayıp uyguladığında sorun yok gibi gözükse de, birazcık ihmal edildiklerinde işi gücü dağıtabilirler. Onları sürekli pohpohlamak zorunda kalan yöneticiler fazladan enerji harcayarak yorulurlar.

Her çalışanın yeterli seviyede gayret duygusuna sahip olması ve işini kendiliğinden yapıp ilerlemesi beklenir. Gayretsiz ve tembel insanlar hem işletmelere hem de kurumlara bir yük olacağından liyakatte zayıf kalırlar.

Fedakarlık

Fedakar insanlar, nimet kapıları olan işlerini veya devletteki görevlerini koruyup geliştirebilmek için ellerinden geleni yapmaya çalışır. İşlerini daha iyi yapabilmek için kimse zorlamadığı halde eğitimler almaya, becerilerini geliştirmeye uğraşırlar. Gerekğinde sosyal ve bireysel zamanlarını da kullanmaktan çekinmezler.

İşlerin ifası sırasında, başkasının yokluğu veya yetersizliğinden kaynaklanan eksikleri de tamamlamaya uğraşır, yeter ki işler aksamasın, hizmetler durmasın derler.

Fedakar insanlara güvenebilir ve darda kaldığınızda kendisinden ödün verme pahasına yardımdan kaçmayacağını bilirsiniz. Liyakat değerlendirmesinde fedakarlık gücünün de dikkate alınması gerekir.

Liderlik

En küçük insan topluluğu olan aileden başlayarak yetkili olunan her grupta yöneticinin sevk ve idare kabiliyeti her şeyi etkiler. Liderlik meziyeti, grupları ikna ile dönüştürmenin, geliştirmenin ve ortak hedeflere doğru iş ve gönül birliği içinde çalışmanın yolunu açar.

Liderler korku ve ceza ile değil, sevgi ve ikna ile güdülemeyi tercih eder. Liderlere güven ve saygı duyulur. Lidere olan inançla risk almaktan ve fedakarlıkta bulunmaktan kaçınılmaz.

Özellikle yönetici durumunda görev alacakların liderlik kumaşının olması mutlaka aranmalıdır.

Takım Oyunculuğu

Lider rolü üstlenenler de aslında üst düzey bir takımın oyuncusu olurlar. Ekip çalışmasına uygunluk ve ortak hareket etme becerisi, kurumun başarı ve performansı açısından çok önemlidir.

Normal çalışanlarında kendilerine verilen rolü başarıyla yapabilmesi, görev değişikliği söz konusu olduğunda hızlıca adapte olabilmesi istenir.

Takım oyuncusu gruptaki yerini ve önemini bilir, kritik zamanlarda arkadaşlarına destek vermekten kaçınmaz. Kendi çalıp oynayan ve uyarılara kulak asmayan tiplerin liyakatinden söz edilmez.

İletişime Açıklık

İster yönetici, ister sıradan bir çalışan olsun, herkesin çevresiyle sağlıklı iletişim kurabilme yeteneği olmalıdır. İletişim kuramayan kişiler ihtiyaç ve beklentilerini ifade edemediği için mağdur ve muhtaç kalabilir. İletişim kazaları, kurumda veya işletmede hizmetin aksamasına, huzurun bozulmasına ve sonu kötüye giden yanlış anlamalara sebebiyet verebilir.

Yöneticilerin konuşulabilir ve ulaşılabilir durumda olması, çalışanlarına güven ve rahatlık sağlar. Gerektiğinde sorunlarını ifade edebilme özgürlüğü, ayrıca bir motivasyon unsurudur.

Ulaşılamaz, laf söz dinlemez kişilerden kimse hazzetmez ve genelde kibirli kasıtlı tipler gibi algılanmasına neden olur.

İyi Niyet

İyi niyetli olmayan kişiler, her olaya bir açık yakalama ve sorun çıkarma azmiyle yaklaşır. Negatif olmak, sürekli eleştirilecek bir şeyler bulmak karakterleri haline gelir.

Niyeti bozuk olanlarla birlikte çalışanlar, sürekli gerginlik duyar ve açık verme endişesiyle kendini kapatmaya, ortamdaki soyutlamaya uğraşır. Kötü niyetliler; yıkıcı eleştirileri, başkalarına şikayet için bahane aramaları ve işi yapmaya değil de yapmamaya olan kararlılıkları yüzünden, dipsiz kuyu misali huzur ve enerji tüketirler.

İyi niyetli olmadığı bilinen kişilerin iş başına gelmesi kurum ve işletmeler için bir afettir.

Sosyal Uygunluk

Bazı kişiler diğer tüm şartları taşıdığı halde, nitelikli bazı görevleri üstlenmek için sosyal açıdan uygun düşmezler. Bu halleri geçici veya kalıcı olabilir. Örneğin, bekar veya sürekli evlenip boşanmasıyla ün salmış birisinin, aile konularında etkili ve önemli bir görevi üstlenmesi doğru bulunmaz.

Ana okullarında ve kreşlerde küçük çocuk bakımı da söz konusu olduğu için kadın öğretmenlerin ve görevlilerin olması beklenir.

Yerel yönetimlerde halkın kabul edebileceği, tanıdığı bildiği insanların seçime girmesi sağlanır. İthal yöneticiler genelde kötü karşılanır ve kabul görmez. Kurumların yönetici atamalarında da içeriden gelen ve kurum kültürünü tanıyan, kuruma özel iş süreçlerine hakim kişiler genelde tercih sebebidir. Kurum çalışanlarının uyumu da daha kolay olur.

Sonuç

Ehliyet ve Liyakat kavramlarının basmakalıp kullanımlarından dolayı, zamanla anlam ve kapsam aşınmasına maruz kaldıklarına inanıyorum. Bu kavramların temelinde yatan ifadeleri yeniden parlatmak, ehliyet ve liyakat çatıları altında, daha güçlü bir şekilde göstermeye katkıda bulunmak istedim.

İşletme ve kurumların, yani bütün toplumun yararını gözetmek ve verimliliği arttırmak için, ehliyet ve liyakate azami riayet ederek istihdam sağlamalıyız. Manevi nitelikler yani liyakat var olsa da, ehliyet olmazsa iş üretilmeyecek, hizmet aksayacaktır. Ehliyeti yüksek seviye olsa da, liyakat unsurları yetersiz kalan kişilerden, hayır değil şer işlerin sadır olacağını, en son 15 Temmuzda alçakların kalkışmasında gördük. Nitekim, kamu görevlerinden ihraç edilen kişiler ehliyetlerini değil, liyakatlerini kaybettikleri veya bu yönde kuvvetli şüphe olduğu için işlem görmüştür.

Konu görseli olarak seçtiğim bu güzel martının, havada mükemmel şekilde uçup süzülebilmesi için, bir çift kanada ihtiyacı var. Kanatlardan birisi kırık veya tüyleri yolunmuş olursa bunu başaramaz. Ehliyet ve liyakatin kişilerde bir denge içinde bulunduğuna emin olmadan iş ve emanetler teslim edilmemelidir. Yoksa, uçamayan martı misali, faydasız ve hatta zararlı olabilirler.

DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ		Puan - Var/Yok
EHLİYET	Sağlık	
	Eğitim	
	Deneyim	
	Beceri	
	İlgi ve Alaka	
	Sürekli Gelişim	
	EHLİYET PUANI / DURUMU	
LİYAKAT	Vatanseverlik	
	Sadakat	
	Tevazu	
	Fedakârlık	
	Güvenilirlik	
	Liderlik	
	Sorumluluk	
	Gayretlilik	
	İyi Niyet	
	Takım Oyunculuğu	
	İletişime Açıklık	
	Sosyal Uygunluk	
	LİYAKAT PUANI / DURUMU	
GENEL DURUM / PUAN TOPLAMI		

Yazıda bahsi geçen kavramlardan yola çıkarak, kendi ehliyet ve liyakat değerlendirme tablosunu kurup, var-yok şeklinde veya puanlama usulü aday sıralaması yapmak isteyenler için, yukarıdaki tabloyu paylaşıyorum.

Alt yapısı zaten yeterince güçlü olan ehliyet ve liyakat kavramlarının, eksiksiz anlamlarıyla beraber kullanılması ve insanların tayin ve terfi işlemlerinde bunlara riayet edilmesi temennisiyle, görüş ve dikkatlerinize sunarım.

Faydalı bulanların duasına talibim. Güzel dualarınıza peşinen cümleten amin diyorum...

Görsel Kaynağı:

<https://pixabay.com>