

Sağlıkta Döner Sermaye Haksızlığının Hikayesi



Nasıl doğdu?

2002 yılı ve öncesinde kamu sağlık hizmetleri SGK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı (657'ye tabi memurlar) için keskin sınırlarla ayrı veriliyordu. Büyük kurumların ve bakanlıkların kendi personeli için hizmet veren hastaneleri vardı. Sosyal güvenlik kurumları farklı olan hastalar aynı hastaneden kolay kolay hizmet alamıyordu. Bütün hastanelerin hemen hemen ortak olan tek yanı hekimlerin dışarıda bir muayenehaneleri veya çalıştıkları özel hastanenin olmasıydı. SSK ve Devlet hastanelerinde tedavi ve ameliyat olabilmenin neredeyse yegane yolu önce bu muayenehane ve veya özel hastanelere gidip ödeme yapmaktır. SSK ve Devlet Hastaneleri bu hastaların tetkik, tahlil ve ameliyat gibi işlerinin yapıldığı tamamlayıcı sağlık kurumları haline dönmüştü. Her hangi bir muayenehanesi ve çalıştığı özel hastanesi olmayan hekimler ise ameliyat öncesinde genelde “bıçak parası” talep eder ve bu durum herkes tarafından normal görülürdü.

Sağlıkta Dönüşüm Programının 2003 yılında yayınlanmasıyla yasal zeminin kurulması ve

uygulamaların başlaması sağlandı. Konumuzu çok ilgilendiren SSK ve Devlet hastanelerinin, Polis ve PTT gibi kurumsal hastanelerin Sağlık Bakanlığı çatısı altında birleştirilmesine 2005 yılında geçildi. Bu arada zamanın Sağlık Bakanı Sayın Prof. Dr. Recep AKDAĞ'ın Müsteşar Yardımcısı Sayın Sabahattin AYDIN liderliğinde kurduğu bir ekip tarafından "Performansa Dayalı Ek Ödeme Sistemi" çalışmaları yapıldı. Bazı hastaneler pilot uygulamaya alınarak ek ödeme hesaplarında kullanılacak formül ve kuralların geliştirilmesi sağlandı. Şahsen ben de pilot hastanelerden birisinde ek ödeme sistem sorumlusu olarak görev aldım. Elimden geldiği kadar hakkaniyetli yorumlar ve talepler ile sistemin olgunlaşmasına çalıştım. Geri dönüşlerimin bazen çok hoş karşılanmadığını öğrensem de tavrımı genelde değiştirmedim.

Temel hedefi neydi?

Sağlık Bakanlığının çıkardığı ek ödeme sisteminin temel hedefi, muayenehanelerini kapatmak ve özel hastanelerdeki ek görevlerinden ayrılmak zorunda bırakılan hekimlerin gelir kayıplarının giderilmesi ve kamudan istifa etmelerinin önlenmek istenmesidir. Nitekim bu uygulama giderek katılaştan bir yönetmelik dizisiyle yapılmıştır. Hekimlerin muayenehane ve özel hastane çalışmaları önce yasaklanmamış, onun yerine ek ödeme sisteminde büyük kesintiler sağlanarak bir nevi cezalandırılmıştır. Muayenehanesini kapatanlar ve özel hastanelerden ayrılanlar için tatmin edici yüksek rakamlar ödenmeye başlanmıştır. Muayenehane yasağı ilk defa Başhekim ve yardımcıları için gelmiştir. Bu yüzden Başhekimlikten istifa eden hekimlerimizi de tanıyorum. Muayenehane ve özel hastanede çalışma yasağı, daha sonra istisnasız tüm hekimlere resmen gelmiştir. Yapılan bütün düzenlemelerde, ek ödeme sisteminden aslan payının her zaman hekimlere verilmesinin ve ileride paylaşacağım haksızlıkların devam ettirilmesinin, yegane nedeni bu kararın etkisini korumak ve hekimleri sistem içinde kalmaya zorlamaktır. Başlangıçta %95 seviyelerinde başarıya ulaşan bu operasyonun, son yıllarda pek yükselmeyen SUT fiyatları yüzünden görece düşük kalan ek ödemeler, artan enflasyon ve çalışma şartlarındaki diğer sıkıntılar nedeniyle gerilemeye başladığını, kamu hastanelerinden özel hastanelere doğru bir akışın yükseldiğini de görüyoruz.

En çok kimler mağdur oldu?

Bu büyük operasyonun acinası mağdurları, hekim dışı sağlık çalışanları olmuştur! Ek ödeme sistemi ilk çıkarıldığında, bütün sağlık personelinin performanslarına göre ödüllendirileceği

veya çalışmadığında ceza olarak daha az para alacağı bir sistem kurulacağı iddia ediliyordu. Ek ödeme sisteminin pilot çalışmalarında, hekim dışı çalışanların hizmet sayıları, çeşitleri ve gelire katkıları açısından, neredeyse hekimlerden daha baskın hale geldikleri anlaşıncaya, bu hizmetlerin ve emeklerin tamamı yok sayıldı. Diğer tüm çalışanlar hekimlerin performans puanlarının yancısı haline getirildi! Bir ameliyatı veya serviste hasta tedavisini yapan koca bir ekip çalışması olduğu halde sadece Dr. ünvanlı çalışanların puan hesabı performansına esas alındı. Diğer personel, hekimlere nazaran aşırı derecede düşük kalan oranlar ve tavan ödeme sınırları ile mağdur edildi. Sağlık personeli dışında kalan İdari Hizmetler ve Yardımcı Hizmetler ise neredeyse tamamen yok sayıldı. Sadece sabit ödemeye mahkum bırakıldı.

Mağduriyetler nasıl oluşuyor?

Hekim dışı sağlık personelinin, mevcut ek ödeme sistemi çıkmadan önceki maaş seviyesi, polis ve öğretmen gibi kariyer mesleklerine göre, nispeten makul bir seviyede gidiyordu. Ek ödeme sisteminden sonra ise, hemen hemen hiç bir zaman ödenmeyen tavan tutarları baz alınarak, temel maaşları ve sabit ödemeleri düşük bırakıldı. Neredeyse asgari ücret seviyesinin biraz üstüne kadar geriledi. Çünkü oldukça düşük ve haksız bir yöntemle belirlenen ek ödeme tavan tutarları, teknik olarak hiç bir zaman ödenemiyordu! Ek ödemeyi kısıtlayan bütçe oranları, hastanelerin dengesiz giden gelir-gider seviyeleri, devletin sağlık hizmet ücretlerini baskılayan politikaları, sözleşmeli yöneticilerin kendilerine hiç bir zaman dokunmayan, performanslarını da ölçmeyen bu hesaplama sisteminden dolayı, sağlık personelinin düşünmek yerine, kendi imajlarını parlatacak yatırım ve harcamalara gitmeleri, bütçelerini hatalı veya dengesiz yönetmeleri vb. çok sayıda nedenle sağlık personeline tavandan ek ödeme mümkün olamıyor. Bırakın tavana gelmeyi, çoğu zaman yarısına bile ulaşamıyorlar.

Ek ödeme sisteminin haksız ve dengesiz hesaplama sistemi yüzünden, hekim dışı sağlık personeline verilen her bir TL için, duruma göre onlarca veya yüzlerce kat ödemenin hekimlere yapılması gerekiyor. Ödenebilecek bütçe sınırlarında kalabilmek için, mecburen temel katsayılar hep aşağılarda tutuluyor. Bu yüzden bazı sağlık kurumlarında 48.000 TL ek ödeme alabilen hekimler varken, sadece 24 TL ek ödeme verilen hekim dışı sağlık personeli de

çıkabiliyor.

((<https://www.saglikpersonelihaber.net/ekonomi/idareye-doner-isyani-sen-48-bin-doner-alacak-kadar-ne-yaptin-ben-24-lira-alacak-kadar-neyi-yapmadim-h12620.html>))

Genelde kamu sağlık tesislerimizde yaşanan durum; maaş + sabit ödeme + sıfır veya çok cüzi tutarda ek ödeme şeklindedir. Görüldüğü üzere hekim dışı sağlık personelinin maaşı 3'e bölünmüş, her ay ek ödeme bölümü ya verilmeyerek veya çok cüz'i sınırlarda kalarak eksik ödenmektedir. Bu belirsiz tutarlı ödemelerin tarihleri de belirsiz ve tutarsızdır. Ek ödeme rakamları sabit ve düzenli olmadığı için, her ay zorunlu oynanan bir kumar gibi stres ve sıkıntı kaynağı olmakta, bu tutara güvenilerek her hangi bir alış veriş veya aile bütçesinde planlama yapılamamaktadır.

Ek ödeme sisteminin en önemli sorunu nedir?

Sağlık personelinin belini büken en önemli haksızlıklardan birisi; bütün kamu görevlilerinde filen her hangi bir performansa veya hesaba dayalı olmadan yapılan aylık sabit ödemelerin, sadece sağlık personeli için ek ödeme tutarı içinden mahsup edilmesi ve ek ödeme hesabından sayılmasıdır. Sabit ek ödeme alan diğer kamu görevlilerinde böylesine bir zulüm kuralı yoktur. Bu haksız uygulama, 209 sayılı kanuna 2010 yılında yapılan Ek Madde 3 ile sokulmuştur. Bu madde aslında sadece hekimleri kapsamaktadır. Ancak Sağlık Bakanlığı, kanunda olmayan hekim dışı personelin sabit ödemelerinin ek ödemeden mahsuplaşmasını da Ek Ödeme Yönetmeliğine koyarak, kanunsuz bir hak kaybına yol açmıştır. Ek ödeme yönetmeliğinin 5. maddesi 3. fıkrasına *"Bu kapsamda yapılacak ödemeler (sabit ödemeyi kast ediyor), tabip dışı personele herhangi bir katkıya bağlı olmaksızın aylıklara ilişkin hükümler uygulanmak suretiyle her ay aylıklarla birlikte ödenir. Bu şekilde yapılan (sabit) ek ödeme tutarı, bu Yönetmelik kapsamında aynı aya ilişkin yapılacak ek ödeme tutarından mahsup edilir."* İbaresini hukuka aykırı şekilde konulmuş ve hekim dışı sağlık personelinin her ay sabit ödeme kadar hak kaybına neden olunmuştur. Yasa koyucu olan TBMM, aynı konuyu isteseydi hekimler gibi hekim dışı sağlık çalışanları için de 209 sayılı kanunla düzenleyebilirdi. Sağlık Bakanlığının bu yönetmeliğı ve her toplu sözleşme döneminde yetkili Memur Sendikasıyla yaptığı Toplu Sözleşme metnine bu maddeyi metazori ile ekletmesi kabul edilir bir hal değildir. Sendikaların kanunda olmayan bu kısıtlama maddesine imza atmaktan imtina etmesi görevleri ve sorumlulukları gereğidir. Sabit ödeme miktarı da ek ödemeye dahil sayıldığı için, performansa dayalı ek ödemeler her ay eksik yapılmaktadır. Yani bir hekim dışı personelin aylık ek ödeme kaybı şu anda yaklaşık 1700 TL civarındadır. Aynı durum hekimler için de geçerlidir. Ancak, onlarda ek ödeme tutarlarında aşırı düşme söz konusu olmadığından canları fazla yanmamaktadır. Onları etkileyen asıl konu izin ve rapor dönemlerindeki kesintilerdir.

Ek ödemeler kişinin performansına ve çalıştığı gün sayısına doğrudan bağlı sayıldığı için, her hangi bir sağlık çalışanı hasta olup rapor aldığında (lütfedip Covid-19 hastalığını hariç saydılar!), evlilik, doğum, cenaze izni veya tatil niyetli yıllık izne çıktığında, yapılan kesinti toplamının içine sabit ödemeler de katıldığı için, izinli/raporlu gün başına kesilen tutarın aşırı derecede yüksek hesaplanmasına neden olarak ek ödemeyi resmen uçurup gitmektedir. Örneğin 1700 TL sabit ödeme alan bir hemşire aynı ay içinde 10 gün izne çıkmışsa normalde alacağı hesap edilen performans ödemesi 500 TL ise, bu 500 TL nin 30'da 10'da kesilmiş olsa yine de 330 TL kadar alması beklenirdi. Ama hesabı böyle değil, sabit aldığı 1700 TL dahil edilerek toplam 2200 TL üzerinden 30'da 10'u kesilmektedir. Bu durumda değil halen alacaklı olmak, aksine -230 TL borçlu çıkmakta, ama yine büyüklerimizin yüce lütfu sayesinde bu eksi fark maaştan düşürülmeden maaş + sabit ödeme ile kalmaktadır. Kolay anlaşılması için brüt yerine net rakamlardan örnek vermiş oldum. Yıllardır bu izin ve rapor kesintisi zulmü yüzünden, sağlık personeli hastalanmaya veya izne çıkmaya cesaret edemediğinden, yine vicdanları bir parça sızlayarak aylık en fazla 5, yıllık en fazla 12 gün için bu kesintileri muaf tutma yoluna gidilmiştir. Yıllık 12 veya aylık 5 günden fazla izin ya da rapor kullanan her sağlık personeli kendi maaşından bu günlerin parasını ödemek zorunda bırakılmaktadır. Ölüsü olan ölüsüne üzülemez, mutlu gününde evliliğine veya çocuğuna sevinemez, Covid-19 dışında hasta olamaz, bunalımdan çatlayacak olsa da izin alıp rahatça tatile gidemez olmuştur sağlık çalışanları! Bu zulüm uygulaması diğer devlet memurlarında yoktur! Neden böyle yapıldığı ise bellidir: Yüksek tutarlı ek ödeme alan doktorları kontrol, performansa zorlama ve mali disiplin içindir. Ek ödeme olarak dağıtılan pastanın yöneticilere ve hekimlere paylaşılması, diğer çalışanların da sadece sabit ödemeye yetinmesi istenmiştir. Hekim dışı sağlık personeli ise bu garip uygulamanın çaresiz bırakılan zorunlu kurbanlarıdır.

Ek ödemeye bağlantılı diğer sorunlar nelerdir?

Sağlık personeline yapılan bütün ödemelerin gelir ve damga gibi bilumum vergileri kesilmekte ama emeklilik hesabına yansıtılmamaktadır. Yine büyük bir haksızlığa imza atılarak hekim sınıfı personelin sabit ödemeleri emeklilik hesabına yansıtılmış ve emeklilik maaşlarına seyyanen zam miktarları da eklenmiştir. Hekim dışı sağlık personeli yaşı gelse de emekli olmaktan çekinmektedir. Çünkü maaşları yaklaşık %50 oranında düşmektedir.

Geçmişte hekim, diş hekimi, eczacı, psikolog ve biyolog gibi branşlar dışında kalan sağlık meslek mensupları genelde sağlık meslek lisesi ve dengi okul mezunlarıydı. Daha eski

dönemlerde orta ve ilkokul mezunu sağlık personeli de görev yapıyordu (şu anda 3600 ek gösterge bekleyen emniyet, diyanet ve hatta eğitim mensupları da öyle idi). Temel olarak lisans mezunu kariyer mesleklerine verilen 3600 ek göstergede sonradan lisans mesleklerine dönüşen sağlık branşları yok sayılmıştır. Sağlıkta mesleki zorunluluk haline gelen lisansiyerliğin gereği ve müktesep hakkı sayılan 3600 ek gösterge, yıllardır çubuğa bağlı havuç gibi sağlık personeline gösterilmekte ama bir türlü verilmemektedir. Verilecek olsa bile, tıpkı 2018 de çıkarılan yıpranma katsayısı fiyaskosu gibi sıkıntılı olabileceğine dair endişelerimiz de oldukça yüksektir. Bu tablonun sonucu, emeklilik kararlarını geciktirenler ve sağlığı bozursa bile çalışmak zorunda kalanlar yüzünden sağlık hizmetlerinin kalitesi de etkilenmiş ve hastalar ile karşılıklı sorunlara kapı açmıştır. 3600 ek göstergenin halen verilmemesi, sağlık kadrolarının yenilenme ve gençleşme programını da geriletken bir eksikliklerdir.

Sözleşmeli sağlık yöneticileri açısından önemli haksızlıklar yapılmaktadır. Aynı sağlık kurumunda çalışan sağlık personeli neredeyse hiç bir zaman tavandan ek ödeme alamazken sözleşmeli sağlık yöneticileri her ay tavandan ek ödemeyi otomatik olarak almaktadır. Sadece izin ve rapor kullandıklarında kesintiyle karşılaşmaya devam etmektedir. Hekimlikle hiç bir alakası olmayan Sağlık Müdürlüğü Başkanlığı veya Başkan Yardımcılığı gibi idari kadrolarda sözleşme imzalayan kişinin hekim olup olmamasına göre 2 katına varan ücret uçurumları hekimler lehine konulmuştur. Hekim olsun veya olmasın, sağlık hizmeti dışı idari unvanlar için sözleşme imzalayan her sağlık personeli sanki sağlık hizmeti ürettiyormuş gibi tavandan ek ödeme olarak idari hizmetlerle ilgili bir işi sağlık hizmeti gibi ödeme olarak haksız kazanç elde eder duruma gelmiştir. Bu 3 haksız uygulamanın da kaldırılması gerekir.

Bütün çalışanlarda olduğu gibi, vergi dilimlerinin düşük seviyeli aralıkları ve yüksek oranları nedeniyle, sağlıkçılar da yılın ilk 4-5 ayından sonra maaşlarının ve ek ödemelerinin hayrını fazla göremiyorlar. Çünkü görünüşte zam alsalar bile, fiilen yapılan kesintiler nedeniyle maaşları eskisinden daha düşük kalıyor. Ek ödeme tavan tutarları da sürekli düşüyor. Bordrolu çalışanların %15 vergi diliminde sabit tutulması ve çok yüksek maaşlarda ancak %20'lere çıkması ortak temennimizdir.

Ne yapmalı veya biz ne istiyoruz?

Çalışırken sürdüren, emeklilikte uçup giden bu ucube ek ödeme sistemi hekim dışı sağlık

personeli için kaldırılmalıdır. Madem ki emeklerimiz performans puanı vermeye layık görülmüyor, boşuna ikiyüzlülük yapar gibi performansa dayalı ek ödeme veriyoruz denilmesin artık! Sistemin kuruluş gayesine uygun olarak hekimlerimiz için performans sistemi devam edebilir. Allah emeklerinin karşılığını fazlasıyla almalarını nasip eylesin! Kimsenin emeğinde, kazancında gözümüz yoktur. Bütün sağlık çalışanları olarak, Allah'ın en kutsal saydığı hizmetlerden birisini hep birlikte ifa ediyoruz. Elbette, takım kaptanı olarak hekimlerimizin değerini ve sağlık hizmetlerindeki motor gücünü biliyor ve takdir ediyoruz. Ama sadece motorla bir arabanın çalışmayacağını, diğer aksamalarının da gerekli ve değerli olduğunun bilinmesini istiyoruz.

Hekim dışı sağlık çalışanları için; emekliliğe de yansıyan, her ay döviz borsası gibi inip çıkmayan, sabit ve emeğimize yakışır düzeyde **tek maaş** ödemesi istiyoruz. Ölümümüz olduğunda, çocuğumuz doğduğunda, hasta olup yatağa düştüğümüzde, hep aklımızda bu ay maaşım ne kadar kesilecek sorusuyla huzursuz olmak istemiyoruz. Diğer memurlar gibi, yıllık izinlerimizi özgürce tam kullanmak ve tazelenerek işimize geri dönüp, huzurla çalışmak istiyoruz. Sağlık lisansiyerlerinin tamamı için 3600 ek göstergenin verilmesini, hatta şu pandemi döneminde yılmadan çalışan sağlık kahramanlarına bir güzellik olarak, 3600 ek göstergenin tıpkı subay-astsubay kahramanlarımız gibi, eğitim farkı gözetilmeden lise mezunu da olsa bütün sağlık mesleklerine uygulanmasını diliyoruz.

Temel beklentilerimiz bunlar olmakla beraber, mevcut sistemi iyileştirmek için, genç ve dinamik bir sendika olan Sağlık ve Sosyal Hizmet Ordusu Sendikamızın, idari yargı tarafında açmış olduğu davalarda şu taleplerimiz dile getirilmiştir:

- 1-Performans ölçümünde yapılan ayrımcılık sona ersin.
- 2-Mahsuplaşma ile sabit ödemenin, performans ödemesinden düşürülmesi kaldırılsın.
- 3-Katsayılardaki adaletsizlik ve bilimsel olmayan hesaplar iptal edilsin. Daha insani seviyelere çekilsin.
- 4-Sabit ödemelerde sadece hekimlere yönelik özel yüksek oranlar belirlenmesin. Diğer sağlık çalışanlarına da makul oranlar verilsin.

Bu yazıdan sonra, en kısa zamanda sağlık personelinin temel sorunlarının çözülmesi ve yapılan güzellikler üzerine, teşekkür nitelikli bir yazıyı kaleme alabilmeyi can-ı gönülden diliyor ve sağlık camiasının kahramanlarına özlenen değerın sözde değil fiilde verilmesi için

dua ediyorum. Sağlıkçılarının yılı ilan edilen 2021 yılında bu haksızlıklar giderilmeyecekse ne zaman giderilir?

Öyle değil mi? □

Ercan ÖZÇELİK

Sağlık ve Sosyal Hizmet Ordusu Sendikası İstanbul Başkanı

Görsel kaynağı: <https://www.nytimes.com>

Hayatımızdan Allah'ı Çıkardık, Nefsine Zulmedenlerden Olduk!



Biz Müslümanlar, Yüce Allah'ın bizleri kulluğumuzu görmek ve göstermek için yarattığına,

dünya hayatının bir imtihan dönemi olduğuna, amellerimizin sonucu ve Allah'ın yargılamasına göre Cennet veya Cehennem ehlerinden olacağımıza iman etmiş kimseleriz.

Tarih boyunca bu inancın gereğini iyi kötü yerine getirmeye çalıştık. Hem dünya hayatımızı, hem de ahiretimizi imar etmenin gayretinde olduk. Müslümanların dünya ve ahiret dengesini mükemmel sağlayabildiği Asrı Saadet başta olmak üzere; Endülüs dönemi, Selçuklu İmparatorluğu, Büyük Osmanlı Devleti gibi güçlü dönemlerimizde, dünya üzerindeki bütün halklar için yıldız gibi parlayan bir örnek ve cazibe merkezi olabildiğimizi de gördük. İslam diyarında zekat verecek fakir Müslümanlar kalmayınca, İslam'a ısındırmak ve insani görevimizin gereğini yerine getirmek için Gayri Müslimlere de zekat ve benzeri yardımlarda bulunduk.

Yükseldiğimiz zamanlarda, her işimizin başında, ortasında ve sonunda Allah vardı. Allah'ın olamayacağı işlerimiz oldukça az ve genelde de gizli kalırdı. Ama artık Allah'ı işlerimizin her aşamasından uzaklaştırdık, Allah'ın sevmeyeceği işleri aleni yapmaktan adeta zevk alır olduk.

Günümüze, işimize, yemeğimize, suyumuza besmele ile başlayıp hamd-ü sena ile bitirmeyi neredeyse terk ettik! Evlerimizde yemeklerimiz besmelesiz pişer oldu. Ne eski tatları kaldı ne de bereketi. Abdestsiz toprağa basmayan analarımız vardı. Şimdi insanlarımız abdesti unuttu, gusül almayı hiç öğrenmeden cenabet gezenlerimiz oldu.

Allah'ın rızasını kazanmak, kullarının ve hatta hayvanatın ihtiyaçlarını gidermek için Vakıflar kurmuştuk. Vakıfları amaçlarından uzaklaştırdık, vakıf paralarını gasp edip Allah'la dalga geçercesine Vakıfbank adıyla faiz işletmecisi, Allah'a ve Rasulüne savaş açan devlet bankası kurduk. Diyanet İşleri Başkanlığımızın bile paralarının kaçınılmaz olarak işletildiği, bütün helal kazançların karışarak mundarlaştığı, ülkenin zenginliklerini ve alın terini Siyonist simsarlara peşkeş çeken faizli ekonomik düzene mahkum olduk. Bu sömürüye, küresel entegrasyon diyerek zoraki kılıf bulduk. 1500 yıllık İslam medeniyetimizin ekonomik sistemini adam gibi kurup işletemedik. Siyonist borca dayalı para düzeninin çaresiz kölelerine döndük. Sanayici ve tüccarlarımız tek tek yıkılırken bankalar her yıl kar rekorları kırmaya, vergiyi en çok ödeyenler listesini doldurmaya başladı. Onlardan gelen 3 kuruş verginin ne kadar bereketsiz olduğunu, arkasında sömürülen hakların ve emeklerin ne kadar fazla olduğunu insaf ehli düşünceli insanlar anlarsa da anlatsa da duyulmaz oldu.

Eğitim sistemimizden Allah'ı uzaklaştırdık! ABD kontrolündeki ateist zihniyetli müfredatlar

içinde nesillerimizin beynini ve imanını çiğnettik. Sonuç olarak dindar insanların deist veya ateist evlatlarının çoğalması sıradan vakalar sayıldı. Üniversitelerimizden mezun olan gençlerimizi, yeni hayatlarına papaz kıyafetleri içinde uğurladık. Rektör ve dekanlık gibi rahiplik unvanlarını hocalarımıza vererek, meşru ve saygın sıfatlar arasına aldık.

Nikahlarımız bile Yahudi-Hristiyan merasimlerinin bir derlemesine dönüştü. Onlar gibi evlenip, onlar gibi dans ederek aile hayatımıza başladık. Tevazu ve sadelikten nefret ettik. Lüks ve ihtişamın peşinde borçlara boğulduk. Mutlu ve huzurlu yaşamayı seçmek yerine; sabrı bilmeyen, kavgasız konuşamayan, borcundan nefes alamayan, beceriksiz çiftlere döndük. Evlenmekten çok boşanmayı seçtik. Helal yaşamak uzak, pahalı ve zor geldi. Haram ilişkiler kolay, ucuz ve tasasız bilindi.

Domuzun ve domuz parçalarının girmedığı yer ve ürün kalmadı! Devletimiz, milletini domuzların işgalinden koruyamadı! Gıdalarımız bozuldu, kimyasal ve biyolojik dengeler alt üst edildi. Sapkınlık emareleri ilaç ve gıdalar yüzünden kendiliğinden görülür oldu.

Sapkın, zalim ve katil olan bazı erkekler ayıklanıp adam gibi cezalandırılmadı. Allah'ın adaletini beğenmedik ve idamı gavurların emrine uyup kaldırdık. Ateş düştüğü yerlerde kaldı. Mağdurların ve yakınlarının yürek yangınları ölene kadar hiç sönmedi. Kisasın can veya fidye huzurunu halkımıza çok gördük. Neredeyse hiç kimsede, sistemin adaletine inancı ve güveni kalmadı. Feministler ve sapkınlar bunu kaçırılmaz fırsat bildi. Topyekûn erkek düşmanlığını devlet politikasına dönüştürdü. Kanunların adalet ruhu pozitif ayrımcılık yalanıyla çiğnendi. Kadın olunca ne yapsa yanına kar, erkek olunca aldığı nefes suç sayıldı. En zalim erkek düşmanı kanunlar bile gerçekten mağdur edilen kadınlarımızı bir türlü koruyamadı. Olan yine mazlumlara ve kenarda kalmışlara oldu. Çünkü zalim üreten sistemin bataklıkları kurutulmadı. Yeni zalimlere bahane olacak tahrik kaynakları açıldı.

Allah, kadınları biz erkeklere nikah ile emanet olarak verdi. Bizim de namusumuzu ve huzurumuzu kadınlara emanet etti. Biz haddimizi aştık ve emanetçi değil de kadınların sahipleri olduğumuzu sandık. Kendi acziyetlerimizin ve zaaflarımızın hırsını kadınlardan çıkarmaya kalktık. Nikahın karşılıklı rıza ile faydalanmaya dayanan ve sonu ahiret hayatını hedefleyen bir hayat ortaklığı olduğunu unutup, sıradan bir mal ve hizmet alımı anlaşması olduğunu sandık. Gözünü bizimle açan kadınların gözünü ve gönlünü doyuramayıp dışarıya meyletmesine, zehirli davetlerin cazibesine kapılmasına fırsat verdik. Onlar da bazen piyeyi

deve yaparak, sabrı ve şefkati terk ederek nefislerine uydular, kocalarının mahremini ortalığa serdiler. Kutsal yuvalarının içine başkalarının karışmasına izin verdiler. Kimisine annelik zor geldi, kimisine de kadınlık, yuvalarını dağıttılar, kocalarının kabahatlerine onlar da ortak oldular.

Ramazan ayında kendisi tutmasa da açıktan oruç yemeğe utanan nesiller gitti. Yerlerine “Recep ile Şaban’ın aşkına Ramazan ne karışır!” diyen eşcinsel sapkınlar ordusu peydahlandı. Dövme yaptırmak gibi kesin lanetlenen günahları açıktan işlemek ve göstermek meziyet oldu. Her türlü sapkınlığı, dövme gibi haramları, zinanın bütün şubelerini işleyen “*ünlü, manken, sanatçı, artist, fenomen*” vb. etiketli şeytanın cehennem pazarlamacıları, evlerimizi bizim rızamızla 24 saat işgal etti. Çoluk çocuğumuzun beynini yıkadı, imanını parçaladı. Hem de bizim yanımda, hem de bizim aldığımız bilgisayar, telefon ve televizyonlar ile.

Dilimizden ve sohbetimizden Allah’ı çıkardık. Selamlarımız da artık Allah adı anılmaz oldu. Allah’ın selamı demode görüldü. Allah’a ısmarlamaya veya emanet etmeye tenezzül etmedik. Günaydın, iyi günler, iyi akşamlar ve iyi geceler gibi ruhsuz zaman bildirimleri kafi geldi. Maşallah ve inşallah gibi kelimeleri televizyon soytarılarının şovlarına hapsettik ve onlarla birlikte dalga geçilmesini yıllarca önleyemedik.

Beş vakit namaz kılmaya üşendik. Düzenli yaşamayı, kararında beslenmeyince aldığımız kilolar için, paralı spor kulüplerinde ter döküp normale gelmeye çalıştık. Abdest almanın bedeni ve ruhi temizliğini bıraktık, alkollü antiseptik solüsyonlarla mikroplardan korunmaya çalıştık.

Dini terimleri ticari işletmelerine vererek dini sömürdüğünü düşündüğümüz şahıslara kızarak sürekli buğzettik. Lanetli kumar günahına Milli Piyango etiketini vuranlara bir türlü sesimizi yükseltip dur artık diyemedik! Anayasamıza devlet gençleri kumar, alkol, uyuşturucu vb. kötü alışkanlıklardan korur diye yazdık. Sonra o gençlerin devlet eliyle Milli Piyango, Spor Toto, İddia, At Yarışı ve bahis oyunları gibi envai çeşit kumarları oynamaları için özel teşkilatlar kurduk.

Allah’ın emri olan zekatı vermekten kaçındık, köşe başlarındaki dilenci simsarlara 3-5 kuruş vererek kendimizi hayır yapmış gibi kandırdık. Zekat ile malımız temizlenmediği için, başımıza gelen kaza ve musibetlere şaşırıp kaldık.

Allah işlerimizi ehline teslim etmemizi emretti. Bizler ise Sen karışma Allah'ım, önce ailem, akrabalarım ve tanıdıklarım dedik. Ehline vermediğimiz her işin ve makamın cezasını hep birlikte çektik. Zararlarına ortak olduk, diğer kulların hakkına girdik. Kayırmacılığı en iyi yapanlara kızsak bile içimizden takdir ettik ve aynı imkanın bizlere de gelmesi için gizli-açık savaş verdik.

Kısacası yediğimiz naneler say say bitmez! Ancak son nefesi verene kadar Allah'tan da umut kesilmez! Hepimiz kendi çapımızda irili ufaklı hatalara ve günahlara girmiş olabiliriz. Bizi yaratan Allah bizleri de en iyi bilen ve tanıyandır! O yüzden tövbe kapısını ölene kadar açık tutandır! Kimseyi hedef almıyor, görüp şahit olduklarımı yazıyorum. Ben kendi derdime yanıyorum. Düşman olarak bana nefsim yeter de artar bile. Rabbim hepimize hidayet ile günahlarımızdan kurtulmayı nasip etsin. Yoksa sonumuz çok fena görünüyor! Allah muhafaza...

Görsel Kaynağı: <https://wallpapersafari.com/w/5oY9IM>

[İstanbul Sözleşmesi Bitti. Şimdi Ne Yapmalıyız?](#)



“Sen dinlerine uymadıkça, ne Yahudiler ve ne de Hristiyanlar asla senden razı

olmazlar.” (Bakara/120) Sözlerin en güzel kaynağı Kur’an-ı Kerim’de Rabbimiz böyle buyurmuş. Çok açık bir gerçeği, çağlar üstü bir uyarı olarak Müslümanlara iletmiş. Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi ile yaptığımız üyelik macerasında bu gerçekle sürekli yüzleşiyoruz. Topyekûn onlar gibi inanıp yaşamamız da onların bizi olduğumuz gibi kabul edip aralarına almaları da mümkün görülüyor. Onlardan ithal ettiğimiz kanun ve sözleşmeler de bedenimize uymuyor, aslimızı ve neslimizi ifsad ediyor, bizi kendimizden ve değerlerimizden uzaklaştırıyor. İstanbul Sözleşmesi de böyle bir sürecin müsebbibi, bir kısım ihmal ve hatalarımızın da bir sonucudur.

Çok şükür, Sayın Cumhurbaşkanımızın bu yıkıcı sözleşmeyi feshetmesiyle çoğumuz mutlu olduk ve Milletin geleceğine olan güvenimiz daha da yükseldi. Şimdi 80. maddesine göre feshettiğimiz bu sözleşmeden tam olarak çekilmemiz 3 ay sürecek. İstanbul Sözleşmesinin feshedilmesi elbette her sorunun çözülmesi anlamına gelmiyor. Ama son yıllarda aile kurumuna yapılan birçok saldırının yasal ve psikolojik ilham kaynağı olduğu için çok büyük bir önem arz ediyor. Devletin ve Hükümetin, halkın sesini duyduğunu, değerleriyle savaş açan akımlara karşı korumaya geçtiğini gösteriyor. Bu kutlu adımı daha güzel ve kalıcı önlemlerle değerli ve etkili kılmak, hemen her kesimin endişelerini dikkate alacak yapısal çözümleri sağlamak, hepimizin boynuna bir borç ve gelecek nesillerimizin kalitesi için bir görevdir.

Sırada neler olmalı?

İstanbul Sözleşmesinin dayanak olduğu veya ilham verdiği çok sayıda mevzuat ve kamu uygulaması bulunmaktadır. Toplumun değerlerini ve çoğunluğun yaklaşımını da yansıtacak bir çalışma grubu içinde feminist ve seküler akımların baskılarından bağımsız kalacak bir disiplin altında, mevzuat taraması yapılarak, mevcutların yerine alternatif ve ihtiyaca göre yeni metinler tasarlanarak, kamuoyu nezdinde tartışılarak benimsenmesi ve iyileştirilmesi sağlanmalıdır.

Bir öngörü ve tavsiye niteliğindeki düşüncelerimiz şunlardır:

A- Çekilmemiz Gereken Diğer Uluslararası Sözleşme ve Protokoller:

1- Birleşmiş Milletler CEDAW Sözleşmesi: 1985 yılında imzaladığımız bu sözleşme aile kurumunun temel yıkım dayanağı olmuş ve en büyük zarar bu sözleşme ile verilmiştir. Süresiz nafaka, Aile Reisliği kavramının kaldırılması, erkeğin evlilik içinde kavvam sıfatıyla

aldığı görev ve yetkilerin yok edilmesi, zinanın suç olmaktan çıkarılışı, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının mevzuata girmesi gibi çok sayıda sorunun asıl kaynağı bu sözleşmedir.

2- Lanzarote Sözleşmesi: 2007 yılında imzaladığımız ve 2011 yılında uygulamaya aldığımız bu sözleşme 15 yaş ve üzeri gençlerin rızaları ile pornografik unsurlar içinde yer almasına, cinsel serbestlik yaşamasına, 13-15 yaş arası çocukların kendi aralarında rıza ile cinsel beraberlik yaşamasına yasal kılıf oluşturmaktadır. Çocukları koruma adıyla çocuk cinselliğini meşrulaştırma aracı olmuştur.

3- Fulbright Anlaşması: ABD ile aramızda yapılan bu anlaşma ile Milli Eğitim sistemi yürürlüğe girdiği 18 Mart 1950'den itibaren ABD hegemonyası altına alınmıştır. Bu yüzden eğitim yapımız bir türlü milli olamamış, toplumsal cinsiyet eşitliği projeleri ile ateist, İslam karşıtı müfredat yapısı, tarihimize ve değerlerimize batılı gözüyle yaklaşan mantığı içinde problemli nesiller yetişmesine, hem dünyevi hem de uhrevi ilimler açısından yetersiz ve başarısız bir süreç oluşmasına neden olmuştur. Bu anlaşma ile kurulan, 9 üyesinden 5'inin ABD tarafında bulunduğu komisyonun **"Birleşik Devletler Eğitim Komisyonu"** adını taşıması da işgal zihniyetiyle çalıştırıldığının bir göstergesidir.

4- Avrupa Konseyinin yayınladığı Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine imza atarak taraf olduk. Bu sözleşmenin eşcinsel evliliği gibi konuları da insan hakları kapsamına alan yaklaşımlarına rezerv koymakla birlikte, asıl olarak idamı tamamen yasaklayan 6 ve 13 numaralı protokollerinden de çekilmemiz gerekiyor. Çünkü bunlar kaldığı sürece vahşice işlenen kadın, çocuk ve erkek cinayetlerine karşı gerçek adaleti tesis etmemiz, hak ettiği şüphe götürmeyen sapık, katil ve vatan hainlerine idam cezasını getirmemiz mümkün olmayacak. İdam cezası ile birlikte kısas esaslarının da tanımlanması gerekir. Kısas olduğunda katilin idamı veya maktulün yakınlarına fidye ödemesi sağlanabilir. Sayın Cumhurbaşkanımız, idam konusu her açıldığında Meclisi işaret ederek, idam teklifi önüne gelirse onaylarım diyor ama, önce kendisinin bu protokolleri iptal ederek Meclisin yolunu açması lazım! Aksi takdirde bu meyandaki sözlerinin karşılığı olmayacaktır.

B- Kanunlarımızda Yapmamız Gereken Düzenlemeler:

1- Anayasamızdan cinsiyetçi tanımlamalar ve ayrımlar çıkarılmalıdır. Devletin aile, çocuklar ve gençlikle ilgili görevleri netleştirilmelidir.

a) Anayasanın 10. maddesine eklenen “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. **(Ek cümle: 7/5/2010-5982/1 md.)** Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” ifadesi kendi içinde çelişkili ve cinsiyet ayrımcılığını meşrulaştırıcı bir yaklaşımdır. 2010 yılında anayasamıza İstanbul Sözleşmesi zihniyeti ve çalışmasıyla sokulan bu son cümle çıkarılmalıdır.

b) Anayasanın 41. maddesi içinde yer alan “Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar.” ifadesinde aile planlamasına vurgu yapılması anlamsız ve gereksizdir. Nüfusun yaşlandığını, çocuk sayısının düştüğünü tespit ve şikayet ettiğimiz bu zamanda, aile planlamasına aşırı vurgu yapılması sakıncalı ve kasıtlı gibi görünen bir hatadır. Ailenin korunması, huzur ve refahının sağlanması; öncelikle ekonomik iyiliğin yaygınlaştırılması, toplumsal değerlerin yaşatılması, sağlıklı beslenme ve hayat şartlarıyla ilgilidir. Toplumun genel ahlak kurallarına aykırı yayınları önlemek, alkol, uyuşturucu, kumar ve faiz gibi kötülöklere karşı önlem almak devletin temel görevidir.

c) Gençliğin korunması için Anayasanın 58. maddesinde sayılan hususlar hayata geçirilmelidir. Milli Piyango ismi tamamen kaldırılmalıdır. Milli ifadesinin kullanılabileceği kurumlar kanunla tanımlanmalıdır. At yarışları, spor toto, iddia gibi bahisler ve internet üzerinden kumar oyunları yasaklanmalıdır. TV’lerde gençliğin ahlakını ve sağlığını hedef alan yoğun şiddet içerikli yayınlar, ahlaksız hayatı ve israfı özendiren senaryolar, cinsel sapkınlıkları reklam eden programlar yasaklanmalıdır. Toplumdaki sağlıksız ve ahlaksız kişilerin hayatını sansürsüzce ortaya dökerek ve didikleyerek yayılmasına, tanınmasına ve zamanla normal görülmesine neden olan programlar yasaklanmalıdır.

2- İstanbul Sözleşmesine dayanarak çıkarılan 6284 sayılı kanun ise, ya kaldırılarak yenisi yapılmalı veya aşağıdaki hususları içeren kapsamlı bir yenilemeye tabi tutulmalıdır:

a) Acil durumlarda mağdur tarafın özellikle fiziksel şiddet görmesini önleyecek şekilde hızlı ve kısa süreli uzaklaştırmalar 2 veya 3 gün gibi kolaylıkla verilebilmeli ama daha fazla uzatılması mümkün olmamalıdır.

b) Kadının beyanı esastır yaklaşımı yerine mağdur olan tarafın beyanı, delil ve diğer tespitler ile birlikte olmalıdır.

c) Uzaklaştırma kararları zinaya devlet koruması, haysiyetsiz yaşamı sürdürme ve eşler arasında cezalandırma unsuru olmaktan çıkarılmalıdır.

d) Evden uzaklaştırılan kişinin kalacağı mekan da uzaklaştırma kararını veren yetkililer sağlamalıdır.

e) Uzaklaştırma kararı alınan ailelerde taraflar ve çocuklar zorunlu psikoterapik seanslara ücreti devlet tarafından karşılanarak alınmalıdır.

f) Aile sorunlarında tarafların kabul edeceği aile büyükleri veya bölgenin kanaat önderi sayılan kişiler (muhtar, imam, öğretmen vb. tanınan ve sayılanlar) veya Aile Bakanlığı tarafından o bölge için görevlendirilen sosyal hizmet uzmanları, sosyologlar, psikologlar, psikolojik danışmanlar, aile danışmanları gibi uzmanların ARABULUCU olması sağlanmalıdır. Aile birliğinin korunmasının, şiddet olaylarının önlenmesinin esas olduğu, boşanma ve velayetin tek taraflı alınması gibi durumların zorunlu olmadıkça uygulanmaması, bu tür yönlendirme gerekçelerinin kayıtlara eksiksiz olarak alınması kural olmalıdır.

g) İstanbul Sözleşmesinin zehirlerinden birisi olan 18 yaş altındaki çocukların cinsel yönelimlerine kendilerinin karar verebilmesi ve bu talebin engellenmesinin şiddet sayılması gibi saçmalıkların önüne geçilmelidir. 18 yaş altı çocukların cinsel kimliklerine kendilerinin veya ebeveynlerinin müdahale hakkı olmamalıdır. Çok nadir görülen çift cinsiyetle doğum gibi hallerde ise, baskın görülen, çocuğun ve ailenin de rıza gösterdiği tarafa uygun tedavi ve girişimsel işlem yapılması sağlanmalıdır.

h) Bir erkekle yabancı bir kadının tartışması mahkemeye taşındığında kadın şikayetinden vazgeçerse dava düşmektedir. Bu kadın erkeğin karısı olduğunda ise şikayetinden vazgeçse bile kamu davası sürdürülerek evli olmak erkekler için zulme bahane edilmektedir.

ı) 6284 yasasına dayalı olarak çıkarılan çok sayıda yönetmelik ve genelge gibi alt mevzuat belgeleri de yürürlükten kaldırılarak ulusal kanalların “prime time” zamanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği yayın zorunluluğu gibi fitnelere de son verilmelidir.

3- Türk Medeni Kanununda aşağıdaki düzenlemeler yapılmalıdır:

a) Kadınların doğal hakkı olan mehir ödemesi veya alacağı resmi güvence altına alınmalıdır. Boşanma hallerinde kadınların mağdur edilmemesi için mehir alacağının tazminat gibi

ödenmesi takip edilmeli, mehir alacağı olmadığı, boşanan erkeğin işsizlik veya fakirlikten ödeme gücünün bulunmadığı durumlarda kadınların geçimi için en fazla bir yıl olmak üzere devlet tarafından sosyal yardım ödemeleri yapılmalıdır. Yeniden evlenmesi mümkün olmayacak kadar yaşlı, hasta veya engelli olan, kendisi her hangi bir işte çalışamayacak durumda olan kadınların sosyal yardım desteği süresiz uzatılabilmelidir.

b)169. madde içinde yer alan ve dava boyunca ödenebilen tedbir nafakasının süresi en fazla 3 ayla sınırlı tutulmalıdır. Aldatma ve aile bireylerine şiddet gibi ağır kusuru olan kişilerin tedbir nafakası alması kesin ifadelerle önlenmelidir.

c) 175. madde içinde yer alan nafakanın süresiz verilebileceği ibaresi kaldırılmalıdır. Nafaka ödeme süresi azami 1 yıla sınırlı olmalıdır. Aldatma, çocuğa ve eşine karşı şiddet, mal ve can emniyetini ihlal etme gibi açıkça kusuru olan kişilere nafaka bağlanması kesin olarak önlenmeli ve Yargıtayın aksi yöndeki içtihatlerine mahal bırakılmamalıdır.

d) 182. maddeye göre iştirak nafakası hükmedilen kişilerin çocuğun ortak velayetine sahip olmaları temel olmalı ve çocukla ilgili bütün önemli kararlara iştiraki ve bilgilendirilmesi sağlanmalıdır.

e) 364. maddede ifade edilen akrabaların yardım nafakası verme sorumluluğu hayata geçirilmelidir. İmkani olduğu halde alt ve üst soyundan 1. derecede yakınlarına nafaka ödemeyenler için yasal takibat yapılmalıdır. Kendisi çalışamayacak durumda bulunan, akrabaları olmayan veya durumları nafaka vermeye uygun olmayan kişilerin sosyal devlet ilkeleri gereği kamu yardımlarından faydalanmasını Aile Bakanlığının taşra teşkilatı takip ederek ifa etmelidir.

f) Boşanma davaları en fazla 3 ay içinde sonuçlanmalıdır. Boşanma davalarında çekişme konusu olan tazminat vb. konular ayrı dava dosyaları şeklinde bakılmalıdır.

g) Evliliklerde mal ayrılığı ilkesi varsayılan durum olmalı, sözleşme yapılmadıkça sadece evlilik yapıldığı için kişilerin boşanma sırasında haksız zenginleşmesine engel olunmalıdır.

h) İnancımıza ve kültürümüze göre çocuğun velayeti baba tarafına aittir ve bu yüzden soyismi verilmektedir. Özellikle yaşı küçük olan çocukların varsayılan değer olarak anne tarafına tam velayetle verilmesi bu doğal hakkın gaspına, annelerin boşanma nedeniyle çocuklarını babalara karşı silah gibi kullanmasına neden olmaktadır. 0-10 yaş arası çocuk cinayetlerinde

katilin %80'ler civarında anne tarafının olması bu yaklaşımın çok da sağlıklı olmadığını göstermektedir. Çocuklarda velayetin en azından ortak tutulması, görüş ve ziyaretlerin engellenmemesi, çocuğa her iki tarafın akrabalarıyla kaynaşacak zamanın ve imkanın verilmesi esas olmalıdır. Çocuğu diğer ebeveyne karşı kıskırttığı ve göstermekten sakındığı tespit edilen kişilerin velayeti iptal edilebilmelidir.

4- Türk Ceza Kanununda aşağıda düzenlemeler yapılmalıdır:

a) Vatan hainleri, katiller ve çocuk tecavüzcüleri için idam cezası geri getirilmelidir. Bunu engelleyen uluslararası protokollerden çıkılmalıdır.

b) Alkollü iken bir suç işlemek hafifletici değil bilakis ağırlaştırıcı unsur sayılmalıdır. Alkollü araç kullanan herkes kaza yapmasa bile kasten adam öldürme ve yaralamaya teşebbüsten ceza almalıdır. Sarhoşken trafik kazası yapıp 3 kişiyi öldüren kişilerin 3 yıl içinde sokaklara geri dönmesi gibi hukuk garabetleri bir daha asla yaşanmamalıdır.

c) Zina yeniden suç sayılmalı, evliyken zina yapan kadın ve erkeklerin cezaları bekarlardan daha fazla olmalıdır.

d) Fuhuşa aracılık etmenin cezası arttırılmalı, resmi kayıtlı veya gayri resmi fuhuşa müsaade edilmemelidir.

e) İftira suçunun cezası ağırlaştırılmalı, iftira edilen kişiye isnat edilen suçun ceza karşılığı iftira eden kişiye verilmelidir.

f) Sapkınlığın yayılmasını amaçlayan ve toplumun değerlerine savaş açan eşcinsel, LGBT vb türevler altında dernek veya benzeri örgütlerin kurulması, medyada ve halkın arasında propaganda yaparak toplumun değerlerini tahkir etmesi yasaklanmalıdır. Bu tür oluşumlar terör örgütleri kapsamına alınmalıdır.

g) Kadın veya erkeğe özel cinsiyetçi, bölücü, toplumun bir kısmını diğerlerine kıskırtıcı dernek vb. örgütlenmeler yasaklanmalıdır. Kültürel ve tarihsel olarak kökü bulunmayan taleplerle ortaya çıkan, kadının ve erkeğin fitri görevlerini inkar eden ve değiştirmeye çalışan yapılanmalar sosyal terör örgütü gibi değerlendirilmelidir.

C- Diğer Genel Düzenlemeler:

1- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının, KADEM başta olmak üzere feminist grupların resmi teşkilatı gibi yapılanması ve çalışması önlenmelidir. Aile Bakanlarının hep aynı kaynaktan ve kadınlardan seçilmesi terk edilmelidir. Eğer adı AİLE olacaksa, ailenin kuruluşunu başlatan ve yaşaması için hayatını vakfeden erkeğin varlığı inkar edilmemeli ve iyi aile babası örnek erkeklerin de Aile Bakanı olması sağlanmalıdır. Aile Bakanlığı içinde tıpkı kadınlarda olduğu gibi Erkeğin Statüsü Genel Müdürlüğü de kurularak aile odaklı bir yapılanmaya gidilmelidir.

2- İnternet ve TV başta olmak üzere toplumun değerleriyle savaş açan yayınların önlenmesi, ulusal yayınlarda ahlaksızlığın, israfın ve şiddetin her ne şekilde olursa olsun yayınlanması önlenmelidir.

3- Her türlü şiddetin temelinde yer alan alkolle mücadele için sadece yüksek vergi kolaylığından kaçınılmalıdır. Alkollü iken işlenen suçların cezası arttırılmalı, alkolden kurtulmak isteyenler için etkili rehabilitasyon programları düzenlenmeli, kişileri alkole iten sebepler araştırılarak bunlarla ilgili özel çalışmalar yapılmalıdır.

4- Kişilerin beden sağlığını ve hormonal yapısını bozan gıdalara karşı önlem alınmalı, helal gıda mevzuatı işler hale getirilmeli, gıdalardaki ilaç ve katkıların sıkı takibi yapılarak koruyucu önlemler alınmalıdır.

5- Evlenmek isteyen herkesin zorunlu olarak katılacağı evlilik okulları açılmalıdır. Nikah için başvuran çiftler bu okullarda değerlerimize ve kültürümüze uygun bir müfredat içinde cinsellik, iletişim, psikolojik şartlar, ekonomi yönetimi, temel sağlık ve ilk yardım, temel ev becerileri gibi konuları öğrenmelidir.

6- Ev hanımlığı ve annelik vasıfsız işçi statüsünde değil özel ve değerli bir toplumsal görev olarak tanımlanmalıdır. Kocasının yeterli olamadığı durumlarda ev hanımlarının temel güvencesi devlet olmalı ve teşvik primleriyle evde annelik özendirilmelidir. Evlilik süresince kadınların hesabına açılan bir devlet fonunda birikim yapılması ve kamu tarafından işletilmesi, 25 yıl ve üzerinde evliliğini sürdüren kadınlara yıllık veya aylık gelir ödemeleri yapılmalıdır.

7- Kadınların istemedikleri halde çalışmak zorunda kalmamaları için, çalışan erkeklerin maaşlarında eşi çalışmıyor ise yüksek aile ve çocuk yardımı ödemeleri olmalıdır. Bu rakamlar sembolik değil anlamlı bir düzeyde verilmelidir.

8- Cumhuriyet tarihimizin 64 yılı boyunca uygulanan evlilik yaşları, 2001 yılında kabul edilen yeni Medeni Kanunla 18'e çıkarılmıştı. Bu tarihten sonra kanundaki değişikliği dikkate almayan vatandaşlarımızın bir kısmı, gelenek ve göreneklerinin etkisiyle 14-15 yaş civarı evliliklerine devam ettiler. Bunların çoğunluğu da Roman vatandaşlarımızdı. Diğerleri de genelde kırsal kesimlerde yaşayan halktan birileriydi. Önce kendi aralarında dini nikah ve düğün yaptılar, sonra da yaşları uygun olunca resmi nikahla evliliklerini sürdürdüler. Fakat bu sırada çocukları olunca hastane kayıtlarında evlilik yaşlarının düşüklüğü ortaya çıktı ve kamu adına soruşturmaya tabi tutularak haklarında ceza davaları açıldı. 7-8 yıl süren bu davalar sonunda, kızların yaşlarına göre değişmekle birlikte, 5-6 yıldan 14-15 yıla kadar hapis cezaları verildi. Yaşı kanuna göre küçük kızlarla evlenen erkekler ile bu kız ve erkeklerin babaları hapse atıldılar. Resmi nikahlı kocaları ve babaları hapse atılan kadınlar çocukları ile ortada kaldı. Devlet onlara razı mısın, senin nikâhlı kocanı sana tecavüz ettiği için hapse atıyoruz, kabul ediyor musun diye sormadı! Bu kadınlar ve çocukları dışarıda, eşleri de içeride perişan oldu. Hapishane ziyaretlerinde tecavüzcüsü sayılan kocalarıyla pembe odalarda cinsel birliktelik yaşamaları da sağlanmaya devam etti. Tecavüz, zorla alıkoyma gibi suçlar ve suçlular konu dışında olmak üzere, sırf kanundan küçük yaşta evlendiği için hayatı karartılan bu insanların, topluma tekrar kazandırılmaları gerekir. Bir trafik kazasında sarhoşken 3 kişiyi öldüren katiller 3 yıl hapis yatıp kurtulabiliyorken, Allah'ın haram saydığı zina yerine helal yoldan evlenen insanların hapislerde çürütülmesi, ne hakka ne de hukuka sığar! Bu insanları bir seferliğine de olsa affetmek ve yuvalarına kavuşturmak zorundayız. Onların gözyaşları ve bedduaları peşimizi ahirete kadar bırakmaz! Bu sorunun acilen çözülmesi, çok genç yaşta evliliklerin olmaması için de eğitim ve bilinçlendirme çalışmalarının devam etmesi gerekir.

9- Evlilik yaşının aşırı geciktirilmesi de kadın ve erkeklerin farklı şekilde gayri meşru yaşamaya başlamalarına, sapkınlıkların yayılmasına, ileri yaşlarda evlenilse de cinsel ve duygusal yönlerden uyumsuzluk, tatminsizlik gibi sorunların oluşmasına neden olmaktadır. Devletin şu anda 28 civarına yükselen evlilik yaşı ortalamasını 20'ye yakın seviyelere indirmek için özel çalışmalar yapması gereklidir.

D- SONUÇ

Yukarıdaki görselden de anlaşılacağı üzere, İstanbul Sözleşmesi ailemize saldıran çok sayıda unsurlardan sadece birisidir. Kritik ve sembolik değeri olduğu için, iptal edilmesi son derece önemli ve güçlü bir mesaj niteliğindedir. Halkımızın beklentisi de bu adımın açıklamaya

çalıştığım hususları da kapsayacak şekilde ilerlemesi ve şiddetin temel kaynağı olan sorunların çözülmesidir. Sayın Cumhurbaşkanımızın, Ayasofya Camisinin açılışından sonra aldığı en cesur ve güzel karar İstanbul Sözleşmesinin feshi olmuştur. Bu kutlu adımı diğer eksikleri de tamamlayarak taçlandırmak kendisinin ve hükümetinin tarihi bir sorumluluğudur. Zira, yukarıda saymaya çalıştığımız aile düşmanı kanun ve uygulamaların önemli bir kısmı maalesef kendilerinin iktidarında olmuştur. Diğer adımlarla birlikte, bu zararların da telafisi ve halkın değerleriyle yeniden kucaklaşma sağlanabilecektir.

Bu sıralar, iptal edilen İstanbul Sözleşmesinin yerine Ankara Mutabakatının hazırlandığı söylenmektedir. Allah şahidim olsun ki, yukarıda saydığım sorunlar giderilmedikçe isterse MEKKE mutabakatı yapılsın, hiçbir anlamı ve hayra etkisi bulunmayacaktır. Bu yapısal düzenlemeler eksik kalırsa, İstanbul Sözleşmesinin iptali sadece halkın gazını alma ve iyice hoyratlaşan feministlere biraz ayar verme gibi anlaşılabacaktır. Bizler Sayın Cumhurbaşkanımızın böyle bir ucuzluk peşinde olmadığına inanıyor ve Milletin gönlünü fethedecek yeni adımlar atacağını bekliyoruz. Yüce Rabbimiz hayırlı işlerinde yollarını dümdüz eylesin. Kendisine hayırlı, basiretli, ferasetli, adaletli danışmanlardan ve siyasilerden yoldaşlar nasip eylesin. Milletimize de her zaman hayrı ve güzelliği isteyecek iman, gayret, birlik ve beraberlik şuuru versin. Amin...

Ercan ÖZÇELİK

Türkiye Aile Meclisi Başkan Yardımcısı

Sağlık ve Sosyal Hizmet Ordusu Sendikası İstanbul Başkanı

Kaynaklar:

Kur'an-ı Kerim:

<https://kuran.diyaret.gov.tr/mushaf/kuran-meal-2/bakara-suresi-2/ayet-120/diyaret-isleri-baskanligi-meali-1>

T.C. Anayasası:

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Türk Medeni Kanunu: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf>

Türk Ceza Kanunu:

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5237&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

6284 Sayılı Kanun:

<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=17030&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>

İstanbul Sözleşmesi: <https://rm.coe.int/1680462545>

CEDAW Sözleşmesi: <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf>

Fulbright Anlaşması:

https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc032/kanuntbmmc032/kanuntbmmc03205596.pdf

Sağlıkta Sözleşmeli Yöneticilik Nasıl Gidiyor?



Türkiye’de son 20 yıl içinde yaşanan büyük gelişim ve değişim rüzgarlarının en fazla

hissedildiği alanlar arasında sağlık sektörü başlarda yer alıyor. Sağlıkta çok radikal denebilecek kararlar alındı ve uygulandı. Bazılarının çok anlamlı ve gerekli olduğu bizzat toplumun kabul edip benimsemesiyle tescil edildi ve olumlu siyasi etkileriyle ödüllendirildi.

Sağlıkta dönüşüm programının en belirgin ve başarılı yönü, kamu sağlık hizmetlerinin önce sosyal güvenlik kurumlarından başlayarak birleştirilmesi ve Sağlık Bakanlığı yönetiminde standart hizmet kurumlarına çevrilerek halkın sağlık hizmetlerine erişimine eşit şekilde açılmasıdır. 15 Temmuz kalkışmasından sonra askeri sağlık tesislerinin de bu halkaya katılmasıyla, dışarıda kalanlar yalnızca Üniversite Araştırma Hastaneleri oldu. Onların da afiliyasyon anlaşmalarıyla Sağlık Bakanlığının işletmesine yönelmeye başladığını görüyoruz. Askeri Tıp Uzmanlığına dair bir takım çekinceler belirtilse de genel olarak kamu hastanelerinin ortak bir otorite altında buluşmasının olumlu ve doğru karşılandığını rahatlıkla söyleyebiliriz.

Her eskinin kötü, her yeninin de iyi olmayabileceğini sağlıkta dönüşüm programının diğer uygulamalarında gördük. Tek çatı altında toplanan sağlık hizmetleri, garip bir şekilde tekrar 3'e bölündü. Halk Sağlığı, Kamu Hastaneleri ve Sağlık Müdürlükleri ayrı teşkilatlar şeklinde çalıştırıldı. Halk Sağlığı illerde tamamen ayrı bir müdürlük olarak yapılandı. Kamu Hastaneleri ise Genel Sekreterlikler şeklinde yazışma ve temsil açısından İl Sağlık Müdürlüklerine bağlı, fakat özerk ve faaliyetlerinde neredeyse bağımsız gibi kurgulandı. Kamu hastaneleri, adeta dev bir holdingin bölge müdürlükleri gibi gruplar halinde yönetildi. Hastane Yöneticileri, Genel Sekreterler, Başkanlar ve Uzmanlar sözleşmeli yöneticiler statüsüne alındı. 2 yıllık sözleşmeler imzalandı. Kamu hastaneleri genel sekreterlikleri kurulurken, artık profesyonel yönetime geçileceği, tıpkı özel şirketler gibi yönetim uzmanlarının ön plana çıkacağı iddia edilmişti. Ama öyle olmadı! Bütün önemli ve etkili makamlar yine hekimler tarafından dolduruldu. Hekim dışı profesyonel sağlık yöneticileri bir kaç yerde göstermelik konuldu. Sonra onların oldukça başarılı oldukları fark edilince, bu geleneğin yerleşmemesi için kısa sürede sözleşmeleri iptal edildi ve sağlıkta klasik görüntüye geri dönüldü.

Taşrada oluşan 3 başlı sağlık yönetimi, önemli kaynak ve personel israfına, iletişim ve koordinasyon bozukluğuna, hizmet akışında aksamalara yol açar hale geldi. Makam ve unvan enflasyonu yaşandı. Nihayet bu durumun artık sürdürülemeyeceğini fark eden siyasi iktidarın, sağlığı tekrar tekli sistemde toplamasıyla, sorunların daha da büyümesi ve kalıcı hale gelmesi nispeten önlenmiş oldu. Halk sağlığı ile sağlık müdürlükleri yeniden birleştirildi. Kamu hastaneleri genel sekreterlerinin özerk statüsü kaldırıldı ve il sağlık müdürlüğüne bağlı alt

birimler haline getirildi. Personel yönetimleri, destek hizmetleri gibi genel konular tek merkezde toplandı. Kamu hastaneleri hizmetleri başkanlıklarında, ilgili bölgeye özel işlerin takibi ve ayrıntıları bırakılmış oldu.

Sözleşmeli sağlık yöneticiliği, 3 başlı sağlık sisteminden miras kalan bir uygulama olarak devam ettirilmiştir. Devletin güvenlik ve eğitim gibi temel hizmet alanlarında olmayan sözleşmeli yöneticiliğin sağlık hizmetlerinde ısrarla korunması garip görünen bir durum olarak, incelenmeye değer bir konudur.

Sağlıkta sözleşmeli yöneticiliğin devam ettirilmesinin sebepleri neler olabilir?

1- Eski sistemde kadrolu sağlık yöneticilerinin kalitesi, gayreti, bilgisi, dürüstlüğü, vizyonu ve ideolojisi kurumun kaderini doğrudan etkileyen unsurlardı. Kurumun genel profili yöneticilerin zaaflarını veya üstünlüklerini yansıtıyordu. Mezhepçilik, hemşericilik veya ideolojik kökenli kadrolaşmalar zaman içinde kurumda kök salabiliyordu. Çok uzun süren görev dönemleri içinde kurumsal körlük, geri kalmışlık, uyumsuzluk ve standart yapılardan ayrışma gibi istenmeyen kronik sorunlar oluşabiliyordu. Sözleşmeli yöneticilik modeliyle bu sorunları tekrar yaşanmaması istenmiştir.

2- Her hastanenin satın alma kararlarını tek başına alabildiği dönemlerde, gereksiz mal ve hizmet alımları ile israf ve yolsuzluğun daha kolay yaşanabildiği, kurumlar arası iletişim, paylaşma ve yardımlaşmanın kısıtlı olması nedeniyle, verimsiz yatırımların yapılabildiği dönemler olmuştur. Kaynakların ortak kullanıma açılması, satın alma kararlarında birlik ve toplu alımdan kaynaklanan faydayı sürdürebilmek için, sözleşmeli ve bir üst kurumun liderliğinde mali yönetime devam edilmesi istenmiştir.

3- Sözleşmeli yöneticilerden önce sağlıkta kadrolu ve vekaleten atanan makamlar vardı. Kadrolu yöneticilerin siyasi veya idari yönetimle uyumsuzluğu fark edilince yapılabilecek şeyler sınırlıydı. Sürgün niyetli tayinler geçerli bir yasal zemine bağlı yapılamayınca, idari mahkeme kararlarıyla geri dönülüyordu. Merkezi yönetimin buna karşı bulduğu yöntem ise mümkün olduğu kadar asaleten değil, vekaleten atama şekli olmuştu. Sözleşmeli yöneticiler ise 2 yıllık sözleşme dönemi içinde veya dönem sonunda istenirse kolayca bitirilebileceği için, Bakanlık bu konfor ve rahatlıktan vazgeçememiştir.

4- 2012 yılında 663 sayılı KHK ile sözleşmeli sağlık yöneticiliği gelince, mevcut hastane yöneticileri arasındaki hekim dışı personelin kadrolu olanları Araştırmacı statüsüne alınarak, genelde ilçe sağlık müdürlüklerinde kızağa çekildi ve tabiri caizse hiç çalıştırılmadan maaşları ödenerek büyük bir israf kaynağı oluşturuldu. Yılların deneyimiyle yerleşen Başhemşirelik makamı yok edildi. Başhemşireler sahaya normal hemşire olarak dağıtıldı. Kadrolu olmayan vekil yöneticiler de sözleşme imzalamadıysa resmi kadrolarına geçti. Hekim kökenli yöneticilerin büyük bir çoğunluğu sözleşmeli yönetici yapıldı. Yapılmayanlar veya kabul etmeyenler asli görevlerine döndürüldü. Kamu Hastaneleri Birlikleri uygulamasında ortaya çıkan sözleşmeli yöneticiler ordusunu ve onlara referans olan siyasilere üzmemek için devam kararı verilmiş olabilir.

5- Sözleşmeli yöneticilik makamları, yetkili sendikaların oyalandığı ve uğraştığı bir kör kuyu gibi olmuştur. Sendikanın kıdemli üye ve yöneticilerinin öncelikli hedefleri arasında sözleşmeli yöneticilik makamlarına gelmek, gelemiyorlarsa bir yakınlarını getirmek vardır. Bazı sendika başkanları veya temsilcileri, aynı zamanda sözleşmeli yönetici olacak kadar gözlerini karartabilmiştir. Sağlık Bakanlığı ve siyasi iktidar açısından sendikaların sözleşmeli yöneticilerle bu kadar ilgilenmesi memnuniyet vericidir. Çünkü o makamlara gelebilmeleri için o kadar çaba sarf ettikten sonra kolay kolay aleyhlerinde bir faaliyet gösteremez, eksiklerini ve hatalarını ortaya çıkaramaz, üyelerin haklarını savunmada yeterince ısrarlı olamazlar. Kimi kime şikayet edecekler, öyle değil mi?

Sağlıkta sözleşmeli yöneticiliğin sıkıntıları nelerdir?

1- Sözleşmeli yöneticilerin, özellikle hastanelerde gerçek anlamda performans gösterebilecekleri özerk bir alanları kalmamıştır. Personel hareketleri ve mali yönetimle ilgili eski yetkileri yoktur. Sistem aşırı şekilde merkeziyetçi bir yapıya dönüşmüştür. Yöneticilikten ziyade idarecilik vasıfları ön plana çıkmıştır.

2- Sözleşmeli yöneticilerin performansları sayısal olarak ölçölüp hesaplanmadığı halde, ek ödeme performansları sabit ve tavandan ödenerek diğer sağlık çalışanlarının hakları yenilmiştir. Örneğin bir hemşire, hastanenin mali durumuna göre çoğu kez sıfıra yakın veya ayda birkaç yüz TL ancak ek ödeme alabiliyorken ve bu miktar her ay belirsiz ve düzensiz şekilde hesaplanıyorken, sözleşmeli idarecilerin bu sıkıntılardan hiç etkilenmemeleri ve aynı ek ödeme havuzundan almaları adil ve hakkaniyetli bir durum değildir.

3- Sözleşmeli sistemle kurumsal kültür ve değerlerin aktarılması bozulmuş, kurumsal hafızalar kötü etkilenmiştir. Farklı kurumlardan ve hatta sağlık sektörü dışından da gelebilen sözleşmeli yöneticiler nedeniyle uyumsuzluk ve rahatsızlıklar yaşanmıştır.

4- Sözleşmeli yöneticilerin sınırlı süreli görev yapması ve her an sözleşmelerinin sonlanabileceği endişeleri yüzünden, yapısal ve uzun vadeli kararlar almada çekinik kalmalarına, sorunları çözmek yerine örtme ve erteleme yoluna gitmelerine, kurumsal aidiyet duygularının fazla gelişmemesine neden olabilmektedir.

5- Ehliyet ve liyakat sorunu bulunan hemen her yönetici gibi, bir kısım sözleşmeli sağlık yöneticileri de ilk defa milyonluk bütçeleri ve yüzlerce çalışanı yönetmekle yüzleştikleri acemilik devrelerinde astlarına mobbing, üstlerine yalakalık yaparak eksiklerini kapatmaya çalışmış, iş barışını ve huzurunu mahvedebilmiştir. Emek verip deneyim kazanmadan paraşütle atanan yöneticilerin, zarar ve ziyanları milletin sırtına yüklenmiş, doğru dürüst hesapları bile sorulamamış, çok belli edenlerin sözleşmeleri feshedilerek üstü kapatılmıştır.

6- Sağlık Yöneticisi olma kriterleri aşırı derecede genişletilmiş, saha dışından veya saha içinden atanan deneyimsiz yöneticilerle sistemin balansı bozulmuştur. Örneğin eskiden bir hemşirenin başhemşire olabilmesi için en az 10 yıl sahada deneyim şartı bulunuyorken, sözleşmeli sistemde her hangi bir sağlık lisansiyeri mezun olduğu gün, hiç bir hastanın yüzünü bile görmeden Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü (eskinin Başhemşire karşılığı) olabilir!

7- Sözleşmeli yöneticilerin siyaset ve siyasetçilerle etkileşimleri aşırı derecede çoğalmış ve çoğu kere siyaset referanslı atanmaları nedeniyle kayırmacılık ve ayrımcılık gibi işlemleri biraz gönüllü, biraz da zorunlu hissederek yapabildikleri görülmüştür.

8- Kurum içi kariyer gelişiminde, çalışanların sistemin adaletine ve şeffaflığına olan güvenlerini yok etmiş ve çarenin ya sendika veya nüfuslu siyasi tanıdıklar tarafında olacağı algısını yerleştirmiştir. Objektif sınavlarla yapılabilecek ehliyet ve liyakat esaslı kariyer sürecini yok etmiştir.

9- Sözleşmeli yöneticiler arasında da hekim hegemonyası ısrarla sürdürülmüştür. Hekimlik bilgisiyle ilgisi olmayan Başkanlık gibi makamlar için sözleşme imzalayan hekimler ve hekim dışı kişilerin maaşları arasında iki kata varan uçurumlar söz konusudur.

10- Sağlık Bakanlığının merkez yönetimi sözleşmeli değildir. Sözleşmeli yöneticilik çok matah

bir şey ise merkez teşkilatın tamamı da sözleşmeli sisteme geçmeliydi. İllerde sağlık müdürlükleri sözleşmeli yapılarak sistem iyice sıkıntılı hale getirilmiştir. Demoklesin kılıcı gibi sözleşme baskısı her zaman üzerinde bulunan ve imza dönemlerinde stres yaşatılan il sağlık müdürlerinden yüksek performans ve işlerine odaklanmalarını beklemek hayal olacaktır.

11- Sözleşmeli sağlık yöneticileri için getirilen puanlama sistemi yetersiz ve etkisizdir. Bir dönem içinde kötü puanları sözleşme feshi sınırına dayanan kişinin yeni dönemde tüm sabıkası sıfırlanmakta ve yaptıkları yanına kar kalarak saltanatını sürdürebilmektedir.

12- Sağlık personeli sözleşmeli yöneticilerden memnun ve mutlu değildir. Özellikle ehliyet ve liyakat yoksunu yöneticilerin can bezdiren uygulamaları çalışma barışını yok etmektedir. Mutsuz ve huzursuz çalışan personelin sıkıntısı, doğal olarak vatandaşa da yansımakta, gereken ilgi ve alakanın gösterilmesinde aksamalar yaşanmaktadır. Yetkili sendika ise sadece feryat ve isyanların tavan yaptığı dönemlerde göstermelik ziyaret ve twitter mesajları ile günü kurmanın derdinde ve yöneticilerinin kavuştuğu lüks hayat şartlarını kaybetme korkusu ile silik bir profil çizmektedir. Atanması için kırk kişiye ricacı oldukları sözleşmeli yöneticilere karşı, üyelerinin haklarını savunacaklarına, el pençe divan durur hale gelmişlerdir.

Sonuç ve Öneriler:

Eski kadrolu sistemin de yeni sözleşmeli sisteminde kendine göre iyi ve kötü yanları bulunmaktadır. Şu anda uygulanan sözleşmeli sistemin kötü yanları, iyi yanlarını bastırabilecek seviyeye gelmiştir. Yapılması gereken şey ya sözleşmeli sistemi iptal ederek kadrolu sistemi yukarıda sayılan sorunlu alanlarını iyileştirecek önlemler ile birlikte getirmek veya sözleşmeli sistemi yine yukarıda sayılan sorunlu alanlarını kaldıracak şekilde yeniden düzenlemektir.

Kadrolu sisteme dönülecek ise:

1-Kadrolar süresiz değil süre sınırlı olmalıdır. En fazla 8 yıl tahsisli olmalı ve ilk 4 yıldan sonra genel yeterlilik sınavından geçilmesi zorunlu tutulmalıdır. Sınavını veremeyen kişilerin kadroları alınarak asli görevlerine iade gönderilmelidir.

2-Kamu hastaneleri hizmetleri başkanlıkları büyük illerde de teke indirilmeli ve yöneticilerin sayısı düşürülerek fonksiyonel büro uzmanlarının ve personelinin sayıları ihtiyaca uygun seviyede tutulmalıdır.

3- Hastaneler arasında malzeme ve teçhizat yönetimi şeffaf şekilde takip edilmeli ve kaynak israfının, gereksiz mal alımlarının yapılması önlenmelidir.

Sözleşmeli sisteme devam edilecek ise:

1- Sözleşme imzalamak isteyen personelin tamamı, talip olduğu alanla ilgili genel yeterlilik sınavına alınmalıdır. Sınavdaki başarı sıralamasına göre öncelik verilmelidir. Kurum çalışanlarının kendi kurumlarındaki sözleşmeli yöneticilik pozisyonları için en az %5 teşvik puanı eklenmelidir.

2- Sözleşme süreleri 4 yıla çıkarılmalıdır. Kişiler aynı kurumda en fazla 2 dönem sözleşme yapabilmelidir. 2. sözleşme öncesinde de yeterlilik sınavından geçerli bir başarı puanı alması şart koşulmalıdır.

3- Sözleşme imzalamadan önce kişilerin kendi kadrolarında en az 5 yıl fiilen deneyim sahibi olmaları şart koşulmalıdır.

4- Dış kurumlardan veya özel sektörden hastanelere sözleşmeli yönetici atanması önlenmelidir. Sağlık Bakanlığı çalışanı olma zorunluluğu getirilmelidir.

5- Sözleşmeli yöneticilerin de diğer personel gibi her ay değişik tutarlarda hesaplanan ek ödeme sistemine dahil olmaları sağlanmalıdır.

6- Bir kurum için sözleşme imzalayan kişilerin Bakanlığın farklı birimlerinde görev alması kesin olarak yasaklanmalıdır.

7- İlçe sağlık müdürlüklerinde kızağa çekilen araştırmacı kadrosundaki eski sağlık yöneticilerine öncelik verilerek, tekrar sisteme girmeleri temin edilmeli israf kaynağı olmaktan çıkarılmalıdır.

8- Sözleşmeli yöneticilerin her hangi bir sendika ile doğrudan ve dolaylı irtibatlı olması, lehte veya aleyhte faaliyet göstermesi kesin olarak yasaklanmalı ve tespiti halinde sözleşmenin fesih nedeni sayılmalıdır.

9- Sözleşmeli yöneticilerin performanslarının değerlendirilmesinde, personeli ile iletişim becerileri ve memnuniyet anketleri öne çıkarılmalı, mobbing şüpheleri veya şikayetleri titizlikle incelenmeli, mobbing yaptığı sabit görülen yöneticilerin sözleşmeleri feshedilmeli ve

tekrar sözleşme imzalamaları önlenmelidir.

10- Sözleşmeli yöneticilerin sicil puanlama sistemi değiştirilmelidir. Mobbing, kayırmacılık, siyaset ilişkisi, sendikacılık vb kabahatlerin tespiti halinde derhal sözleşme feshine gidilmelidir. Alınan ceza puanları tıpkı sürücü ehliyetleri gibi süresiz olarak siciline işlenmeli ve 100 üzerinden 80 puana ulaştığında sözleşme feshine gidilmelidir. Sözleşmesi bu şekilde feshedilen kişilerin en az 5 yıl boyunca her hangi bir sağlık kurumunda sözleşmeli yönetici veya kadrolu idareci olması engellenmelidir.

Ercan ÖZÇELİK

Sağlık ve Sosyal Hizmet Ordusu Sendikası İstanbul İl Başkanı

Görsel kaynağı: <https://www.freepik.com>