

## 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 işlemeye 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 yalabalık, 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 çapsiz 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 Bakanlarımız 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 yansiyordu. 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.yılıni 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 söylenenlerden 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 parçalanan 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 karşısındayım.

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 yanımızda 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 haçlılara 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, Cehennem’in 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 ağlarımız 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 devletinin 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 zayıflayarak, 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 verdiyse; Daire Başkanlığı, Genel Müdürlük veya Kurul Üyelikleri gibi, daha mütevazi 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 cafcıflı 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 Yanlışlar



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 nitelendirmeleri 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 siyasileri 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, askerlikte derken, işe başlaması neredeyse 25 yaş civarında oluyor. EYT'lileri yargılamak 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.

Çalışmayan 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. İsbetli 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 buldukları 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 garanti 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 bağıllığını 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 giren 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 bağıllık 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 gönüllülükten 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 aşığılayan 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. Gerektiğinde 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 üretilemeyecek, 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
<b>EHLİYET</b>	Sağlık	
	Eğitim	
	Deneyim	
	Beceri	
	İlgi ve Alaka	
	Sürekli Gelişim	
<b>EHLİYET PUANI / DURUMU</b>		
<b>LİYAKAT</b>	Vatanserverlik	
	Sadakat	
	Tevazu	
	Fedakârlık	
	Güvenilirlik	
	Liderlik	
	Sorumluluk	
	Gayretlilik	
	İyi Niyet	
	Takım Oyuncululuğu	
	İletişime Açıklık	
	Sosyal Uygunluk	
<b>LİYAKAT PUANI / DURUMU</b>		
<b>GENEL DURUM / PUAN TOPLAMI</b>		

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:**

## Sadece Lafta Bıraktığımız Şeyler: Ehliyet ve Liyakat



Bazı kavramlar vardır, çokça lafını eder veya atıfta bulunuruz. Ama icraata dökmek işimize gelmez, ya da gücümüz yetmez ya hani. İşte ehliyet ve liyakatte bunlara en güzel örnektir.

İşimize gelmeyişinin veya gücümüzün yetmeyişinin esas nedenleri, aynı zamanda toplumumuzu yozlaştıran ve içten içe çürüten hastalıklarımızdır. Bu hastalıkları tedavi edemediğimiz için, adalet ve huzur duygusunu gönlümüzde hissedemiyor, emanetin ehline teslim edilmeyişinin doğal sonuçları olarak; yolsuzluk, beceriksizlik, israf ve yetersizlik gibi olumsuzluklar içinde tükenişe gidiyoruz.

### **En yaygın hastalığımız hemşericiliktir.**

Bazı şehirlerin her dönem ve durumda seçkinler arasında tutulduğu, diğerlerinin de eline fırsat geçtiği anda bütün makamları kendi hemşerileriyle doldurduğu, ülkemizin artık kanıksanmış bir yapısıdır. Elit şehirlerin dışında olan ama hasbelkader güçlü bir pozisyona geçen kişiler, etraflarındaki kadro gibi imkanları kendi hemşerilerine peşkeş çekmediği takdirde, hainlikle veya beceriksizlikle suçlanır. Toplumsal dışlanmaya maruz bırakılır ve

seçimi söz konusu olduğunda en büyük günahları arasında gösterilerek kara listeye alınır.

Hemşericilik engeline sıkça takılmış birisi olarak, yaşamaktan bıktığım bir sahneyi paylaşayım: İlk defa görüşmeye ve tanışmaya başladığım, önemli bir pozisyondaki kişiye eğitim ve deneyimlerim, yönetimini üstlendiğim projelerim hakkında bilgiler veriyorum. Muhatabım duyduklarını büyük bir memnuniyetle dinliyor ve güçlü bir takım oyuncusu bulmanın sevincini belli ederek, ilgi ve alakasını gittikçe yükseltiyor. İletişimin zirvelerinde gezinirken, aklına o can alıcı soru geliyor!: *"Kardeş bu arada senin memleket neresiydi?"* Cevabım Muş olunca da muhatabım büyük bir memnuniyetsizlik ve hayal kırıklığı içinde *-Ya öyle mi ?!* diyerek buz gibi soğuyor. Az önce yükselen tüm ilgi ve alaka eksilere düşerken, hemen başka kişi ve konulara dönülerek mevzu kapatılıyor. Ben ise görünmez veya zoraki selamlamalarla geçirtilen ötekiler grubuna geçiş yapmış oluyorum. Başkalarının da yaşayageldiği bu garabeti daha da anlatmaya gerek yok sanırım.

### **Anormal meslek dayanışması da büyük bir hastalıktır.**

Her sektörde veya kurumda genelde baskın ve diğerlerinden açıkça farklı muamele gören meslek mensupları vardır. O kurumda bir görev söz konusu olduğunda ilgisi, eğitimi ve bilgisi uygun olmadığı halde, tercih edilen hep o meslek sahipleri olur. Yani bir nevi öz evlatlar ile üvey evlatlar muamelesi kurumsal yapının iliklerine kadar işlemiştir.

Mesela, Sağlık Bakanlığı aslında Doktor Bakanlığıdır. Tıp eğitimi almalarına rağmen, sevgili doktorlarımızın görev almadığı bir alan yoktur. Ek ödemenin en büyük dilimleri sadece onlara verilir. Diğer sağlık personeli, idari ve yardımcı hizmetler çok küçük oranlarla yetinmek zorunda kalır. Doktorların ek ödemeleri emekli maaşlarına yansıtılır ama diğerleri buna layık görülmez. Bir kabahat söz konusu olduğunda ne kadar keskin görüş aykırılıkları olsa da mesleki dayanışmaları hemen devreye girer ve koruma altına alınırlar. Doktorların hakkının verilmesi ayrı şeydir, bütün makamların Doktorlara verilmesi ve gelir paylaşımında diğer personelin çok azla yetinmeye zorlanması ayrı şeylerdir. Meramımı anlatabildiğimi umarım.

Benzer şekilde hemen her kurum veya Bakanlıkta öncelikli meslek sahiplerini rahatça görebilirsiniz: Tarım Bakanlığında Ziraat Mühendisleri, Adalet Bakanlığında Hakimler, Aile Bakanlığında Sosyal Hizmet Uzmanları, TSK'da Subaylar, Diyanet İşlerinde Müftüler gibi...

İlgili alanın baskın meslek mensupları oldukları için, haklarını gözetmek adına tanınan

ayrıcalıklar zamanla diğer mesleklerin yaşam alanlarını kısıtlayan, kariyer gelişimlerine ket vuran ve tek renkli bir yapıya çeviren, amacını aşmış uygulamalara dönüşmüştür. Hemen her iş ve mesleğin icrasında bir ekip çalışması kaçınılmaz hale gelmiştir. Ekibin bazı üyelerini, maddi ve manevi açıdan diğerlerine göre aşırı yüceltip, ötekileri yok saymanın huzur ve iş barışı sağlamayacağı bellidir.

### **Particilik hastalığı da içimizde kök salmıştır.**

En büyük meziyeti, bir siyasi partinin mensubu veya bir siyasetçinin adamlığı olanlar yüzünden, kurumların uğradığı zarar ve ziyanın hesabı yapılamaz boyutlara ulaşır. Üstelik bu işleri yapan ve sebep olanlardan da genelde hesap sorulamaz. Her iktidar döneminin kendine has adamları olur ve her iktidarın kendi zenginleri oluşur.

Toplum dahi, bu durumu normal görmeye başlayarak, en azından biraz çalışmalarını ve iş yapmalarını bekler. Sevilmeyen particiler aşırı aç gözlü, hep bana ve bize diyen, ulaşabildiği tüm kaynakları ölümüne sömüren tiplerdir. Hem kendi menfaatine çalışan, hem de işini yapan tipler ise kerhen kabul görür ve ötekilere nazaran tercih edilir.

Özel sektörde daha gerçekçi, sonuç ve menfaat odaklı yapılanmaya gidildiği için, sırf partili olmak dışında vasfı olmayan tipler barınmaz. Parti bağlantılarıyla sağlanan imkanlar bittiğinde, kendilerinin de ilişkisi kesilir. Kamu tarafında durum daha acıdır. Niteliği düşük, eğitimi ve deneyimi yetersiz kişiler, sırf parti referansı ile iş başına ve yönetime geldiğinde, etraflarında adeta terör estirir ve huzursuzluk kaynağı olurlar. Referanslarına karşı olabildiğince şirin, emir eri ve iş takipçisi olurken; çalışma arkadaşlarına, alt ve üstlerine karşı ise saygısız, açık arayan, kavga çıkaran ve her fırsatta partili kimliğini gözlerle sokan ukala tavırlar göstermekten çekinmezler. Kendi yetersizliklerini kavga ve problem üreterek kapatmaya çalışırlar. Üstelik, daha önce parti çalışmalarına katıldıkları için, tüm bu imkanları analarının ak sütü gibi kendilerine helal görürler.

### **Bir başka hastalığımız çıkar gruplaşmalarıdır.**

Belirli bir menfaat anlaşması çerçevesinde gruplaşan kişilerin baskın olduğu iş yeri veya kurumlarda farklı kişilerin yer almasına tahammül gösterilmez ve en kısa süre içinde ya kendilerine biat etmesi ya da çekip gitmesi sağlanır. Saadet zincirlerine ket vurabilecek veya kendilerini açık edebilecek kişilere karşı sistematik mobing uygularlar.



Hemen her kurum veya yapı içinde, işin kaymağını yemeğe azmetmiş, çıkar birliği kurarak belirli süreçleri kontrol etmeye çalışmış olan menfaat odakları kurulmaya çalışılır. Normal şartlarda bir arada olması imkansız görülen kişilerin, çıkar birliği söz konusu olunca yaptıkları iş birliği mükemmel seviyelere çıkabilir.

Örnekler vererek edineceğim düşmanlıklarla boşuna uğraşmak istemem. Etrafına dikkatli bakan herkes benzer yapıları kolayca fark edebilir. Kadrolaşma sürecinde çıkar gruplarının iş birliği etkisi yok sayılamaz bir gerçektir.

### **Mezhep tutuculuğu da içimizde yer eden bir hastalıktır.**

İnsanların işindeki becerisi ve dürüstlüğünden önce, araştırıp yargıladığımız şeylerden birisi de mezhepleri olmuştur. Mezhep farkındalığı masum tercih nedeni sayılmaktan, koyu düşmanlığa kadar değişen bir yelpazede tavırlarımızı ve kararlarımızı etkiliyor. Bu ayrışmayı daha da derinleştirmek ve toplumu bölmek için için özel gayret gösteren, yerli ve yabancı düşmanların organize ettiği projeler, Madımak ve Başbağlar katliamları gibi dehşet olaylara da varabiliyor.

Geçmişte Adalet Bakanlığında yaşandığı gibi, kurtarılmış kurumlara sahip olmak adına mezhep birliğinden başka önemi olmayan kadrolaşmaları ve bunların toplumu geren acı sonuçlarını yaşamamıza rağmen, insanlarımızı en başta alevi veya sünni diye etiketlemekten vazgeçemiyoruz.

Mezhep farklılığı sadece kamu kurumlarında değil, özel sektörde dahi azınlıkta kalan kişiler için sıkıntılı süreçlere neden olabiliyor. Kendimden biliyorum.

İşine saygı gösterip, görevini en güzel şekilde yapmaya gayret eden, mensubu olduğu mezhebin militanlığını yapmayan ve diğerlerini rahatsız etmeyen her kişinin başımızın üstünde yeri olması ve en güzel şekilde çalışabilmesi gerekir. Görev dağılımında, sırf mezhep etkisini dikkate alarak davranmak bizleri zayıflatır ve değerlerimizi yozlaştırır.

### **Cemaat ve tarikat tutuculuğu bir başka hastalığımızdır.**

Laik devlet anlayışının din düşmanlığı şeklinde anlaşıldığı ve uygulandığı zamanlarda, cemaat ve tarikat ehli olmak cidden cesaret isteyen, ancak bu yolun çilesine razı olmuş kişilerin harcı idi. Çok önemli bir gerekçe olmadıkça, mensubu olunan cemaat veya tarikat bilgisi verilmez

ve saklanırdı.

Elhamdulillah ülke olarak daha rahat şartlara kavuştuğumuz son yıllarda ise, bırakın saklamayı, neredeyse davul zurna ile her fırsatta ilan edilir ve her ortamda reklam konusu yapılır oldu. İnsanlarımızın kendilerini rahatça ifade edebilmesi ve gönlüne uygun meşru yerlerde bulunabilmesi, elbette güzel bir gelişmedir. Ancak; üye olunan grup marifetiyle, normal şartlarda ulaşamayacağı ve de hakkı olmayan makam ve imkanları istemek kesinlikle meşru değildir.

Cemaat ve tarikat tutuculuğunun ve yayılmacı hırsının en acı sonuçlarını 15 Temmuz'daki alçak FETÖ ayaklanmasında ve öncesinde yaşadık. Tamamen masum kökenli olan ve toplum genelinde saygı duyulan hizmet, şakirt, cemaat, himmet, yardım, paralel gibi kelime ve kavramlar bu hainler yüzünden lekелendi ve söylenmekten çekinilir hale geldi. Alın secdeli, iyi insan diye, kalıp halinde güvenilen dindar insan modelinin, nasıl canavarlaşabileceğini ve vatanına kast ederek, Hristiyan ve Yahudilerle iş birliği yapabileceğini gösterdiler. Onun için toplumda paranoya başladı ve herkes birbirine şüphe ile bakar oldu.

Önümüzde FETÖ gibi açık bir facia olmasına karşın, bundan ders almadığımız anlaşılıyor. Halen cemaat veya tarikat referansı ile kurum ve Bakanlıklarda yer edinmeye ve kadrolaşmaya çalışanların etkisi devam ediyor.

### **Cinsiyet ayrımcılığı da bir hastalıktır.**

Kadınlar ve erkekler, çalışma hayatı içinde karşılıklı ayrımcılığa ve baskıya maruz kalabiliyorlar. Kadınların yaşadıkları; ücret dengesizliği, cinsel ve psikolojik baskı konularında tavan yapıyor. Erkekler de kadın şiddetine maruz kalabiliyor. Dedikodu ve haksız ithamlarla, rahatsız edici tavırlarla karşılaşabiliyorlar.

Kadınların en çok sömürüldüğü konu, cinsel cazibelerinin satış ve pazarlama aracı olarak kullanılmasıdır. Eğitim ve deneyimlerinden ziyade, fiziksel niteliklerine göre işe alınan, erkek müşteri veya karar vericilerin ikna edilmesi için, olabildiğince cesur ve girişken olmaya zorlanan kadınların hali içler acısıdır.

İşinde yükselebilmek için kadınlığını kullanan düşük seviyeliler olduğu gibi, kullanılmaya zorlanan mağdur ve mazlumlar da vardır.

Önceki yazılarımda da belirttiğim üzere, kadınlarımız çok çok değerli toplumsal kaynaklarımız ve geleceğimizin mimarlarıdır. Onlara, ancak gerekli oldukları meşru yerlerde ve haklarını eksiksiz vererek çalışma imkanı sağlamalıyız. Bütün kadınlarımızı iş hayatına sokarak erkeklerin sosyal rollerini çaldırıp mağdur etmekte, çalışan kadınları sonuna kadar sömürüp ucuz ve kolay iş gücü olarak kullanmakta birer sosyal cinayettir.

### **Hastalıklarımızın ilacı dinimizde var!**

Bizleri en güzel surette yaratarak, dünyaya kulluk imtihanına gönderen Yüce Rabbimiz, maddi ve manevi tüm hastalıklarımızın şifasını da yaratarak bulmamız için yol göstermiştir. Bizi bizden çok daha iyi bildiği için, bunda şaşılacak bir durum yoktur.

Sözlerin en güzeli Kur'anı Kerim'in, Nisa Suresinin 58. Ayet-i Kerimesinde : *"Allah size, emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emrediyor. Doğrusu Allah, bununla size ne güzel öğüt veriyor! Şüphesiz ki Allah hakkıyla işitendir, hakkıyla görendir."* Buyrulmuştur.

Allah'ın Sevgili Kulu ve Elçisi Hz. Muhammed (s.a.v.) Efendimiz de, görevlendirmelerde bulunurken hep ehliyet ve liyakati esas almış, ehil ve layık gördüğü kişi azatlı bir köle bile olsa çekinmeden kararlarını uygulamıştır. Örneğin, Medine-i Münevvere'den sefer, hac ve umre gibi nedenlerle ayrılmak durumunda olduğunda, vekaletini liyakat ölçüsüne göre uygun gördüklerine bırakırdı. Vekilleri arasında Hz. Ebu Bekir gibi bilinen kişiler olabildiği gibi, Hz. Saib b.Osman b. Maz'un gibi Kureyşli, Hz. Sa'd b. Ubâde gibi Medineli, Hz. Zeyd b. Harise gibi azat edilmiş bir köle veya kimi zaman da Hz. İbn Ümmü Mektûm gibi görme engelli bir sahabi olabiliyordu.

Emanet, ehliyet ve liyakat açısından yeterli görmediği Hz. Ebu Zer'in *"Ya Rasulallah! Beni amil (zekat memuru) olarak görevlendirmiyor musun?"* Şeklindeki sualine karşılık, onun yapısını çok yakından bilen Efendimiz elini omuzuna vurarak, *"Ey Ebu Zer! Zayıf bir kimsesin. Bu görev ise bir emanettir. Layık olduğu için onu alan ve gereğini hakkıyla yerine getirenler dışında (bu tür görevler) kıyamet günü rezillik ve pişmanlıktır"* (44 M4719 Müslim, İmâre, 16.) buyurmuştur. Diğer zamanlarda da, bir makama gelmek için aşırı hırs gösterenleri özellikle kabul etmemiş ve *"Vallahi biz, talep eden ve hırslı olan kimseye bu görevi vermiyoruz"* (46 M4717 Müslim, İmâre, 14.) buyurmuştur.

Peygamber Aleyhisselamin *“İş ehli olmayana verildiği zaman, kıyameti bekle.”* (Buhârî, İlim 2) şeklindeki uyarısı, hepimiz için çalması gereken alarm zilleri olmalıdır. Toplumdaki huzursuzluk, gelir ve refah paylaşımındaki adaletsizlik, iş hayatındaki mutsuzluk ve isabetsizliklerin temelinde, yukarıda saydığım ve benzeri hastalıklarımızın yattığını görerek, Allah ve Resulünün emirleri doğrultusunda tedbirler almalıyız. Çok geç olmadan, çok geç kalmadan...

### **KAYNAKLAR:**

- 1- [Görselin alındığı yer](#)
- 2- <http://kuran.diyamet.gov.tr>
- 3- <http://hadislerleislam.diyamet.gov.tr/?p=kitap&i=7.0.219>
- 4- <http://hadislerleislam.diyamet.gov.tr/?p=kitap&i=7.0.217>

---

## [EYT Zulmünün Farkında Olmayanlara Hatırlatalım](#)

# EYT Zulümü Ne Demek?

Emeklilikte Yaşa Takılanlar yani EYT'liler hakkında bilgi eksikliğinden olduğuna inandığım bir duyarsızlık ve boş vermişlik var. EYT ile ilgili [ilk yazımda](#) kısaca anlatmaya çalıştım ancak, ayrıntıların eksik kaldığını sanıyorum.

Birilerini zulümle suçlamadan önce, kasıtlı olduklarına emin olmamız lazım gelir. Özellikle iktidar partisi mensuplarının bu konuda etraflıca bilgi sahibi olmadıklarına inanıyorum.

## **EYT uygulamasının iki temel mağdur grubu var:**

1- Kamuda görev yapan ve 1999'dan önce işe başlayan memur ve kamu işçileri.

2- 1999'dan önce özel sektörde işçi olarak çalışmaya başlayanlar ile Bağ-Kur'lu olarak faaliyet gösteren tarım ve esnaf kesimi.

Devlet memurları ve kamu işçileri açısından temel mağduriyet, emekli olabilmek için ödemeleri gereken prim ve süreyi tamamladıkları halde, sonradan çıkarılan bir kanunla yaşlarını beklemek zorunda kalmalarıdır.

Devlet memurlarının iş güvencesi olduğu için, çalışarak beklemek dışında hayati sorunları bulunmamaktadır. Bu beklemenin verdiği mutsuzluk, planlarında aksamalar, aşırı yıpranmışlıkla sağlıklı bir emeklilik dönemini yaşayamama vb. sorunlarla baş etmek zorunda bırakıldılar.

Asıl zulmü yaşayanlar SSK'lı işçi ve Bağ-Kur'lu kardeşlerimizdir. Çünkü, yaşlandıklarında her

hangi bir vesile ile işlerinden çıkarılmaları halinde yeniden iş bulabilmeleri çok zor olmaktadır. Hem yaşlı oldukları için, hem de deneyimli işçi alıp fazla para vermek istemeyen işverenlerin istihdam politikalarına uymadıkları için.

Devletin kendisi bile bu zulme çanak tutmaktadır. Genç işçi çalıştırmaya yönelik bir sürü teşvik ve indirimler söz konusudur. Yaşlı işçiler adeta ölüme terk edilmiş gibidir.

Prim süresi ve miktarı dolduğu halde, emekli olamayan işçiler zulmün katmerlisini hasta olduklarında çekerler. Çünkü sağlık sigortaları devre dışı kalmıştır. Hem işsiz olup, hem de aylık en az 60 TL ödeyerek ancak GSS kapsamına girebilirler.

Kıdemli bir çalışan iken iyi maaş alan bir işçi; yeniden iş bulamadığı zamanlarda, çaresizlikten asgari ücretli bir işe başladığında ise yeni bir zulüm onu bekler. Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı kanun sayesinde **emeklilikte aylık bağlama oranı** iyice düşürüldüğü için, emeklilik maaşı fazladan çalıştığı her yıl için daha da azaltılır.

Korkunç bir şaka gibi değil mi? Kısaca EYT yüzünden emekli olamayan mağdurların ya en az 5.300 TL maaş alabilecekleri bir işte çalışmaları ya da evlerinde kös kös oturup yaşlarını beklemeleri lazım. Ki, emekli maaşları daha da düşmesin. Bu arada da hiç bir şey yemeden içmeden ve hasta olmadan adeta donmuş halde beklemeleri gerekir. Nasıl olacaksa?

İşçiler için yaşanan bu zulüm döngüsü, işyerini kapatmak zorunda kalan Bağ-Kur'lu esnaflar ile tarım yapamayacak hale gelen çiftçiler için de geçerlidir.

1999 yılı ve öncesi siyasetçilerin yanlış ve düşüncesizce işlerinin faturalarını neden emekçiler ödemek zorunda bırakılıyor? Siyasetçilerin SSK'yı batıran garip kampanyalarının mahkemelerde hesabı dahi sorulmamışken; ahırda bağlı inek muamelesi yapılarak, çalışanların emekleri ve gelecekleri neden sömürülüyor?

EYT mağdurlarının zoruna giden ve kendilerini ülkemizde misafir ettiğimiz Suriyeli kardeşlerimizden daha değersiz, yabancı ve ötelenmiş gibi hissetmelerine neden olan gelişmeler kısaca bunlardır.

Şimdilerde ise, karşımızda EYT sorununu işbaşına geldiğinde çözeceğini açıkça deklare eden bir muhalefet grubu ile, konuyu tamamen duymazlıktan gelen bir iktidar kesimi var.

Allah-u Teala kimseyi açlıkla ve işsizlikle terbiye etmesin. Kişilerin evlerine ekmek

götürmekten aciz bırakıldığı, yıllarca çalışıp pirim ödedikleri halde, bir nevi gasp gibi mahrum tutuldukları emeklilik maaşı ve sağlık hizmetlerinin çaresizliğini yaşadığı şu durumda, hangi partiye gönül vermiş olursa olsun, tercihlerini yeniden değerlendireceğini görmek gerekir.

Devlet memurları için nispeten daha hafif olan bu büyük imtihan ve zorluk için, işçi ve Bağ-Kur'lu kardeşlerimize kuru bir sabır telkini yeterli olur mu?

**Bunu da büyüklerimiz düşünsün artık...**

## Çıraklık Bitiyor, Ustalar Tükeniyor, Acil Çözüm Lazım!



Etrafınıza bir bakarsanız, esnaf ve sanatkarlarda çırakların pek kalmadığını göreceksiniz. Dahası, ustalar da iyice yaşlanmaya ve emekli oldukça işletmelerini kapatmaya başladı.

Çıraklar olmayınca, işe sahip çıkacak ve devam ettirecek nesiller de yetişmiyor. Çıraklık sistemini bizler yok ettik. Çocuklarımıza tek yol olarak üniversiteleri göstermek ve zorunlu 4+4+4 eğitim sistemi buna neden oluyor.

18 yaşında liseyi bitiren gençlerin sınırlı bir kısmı, meslek lisesi bölümü mezunu olarak iş hayatına katılma yoluna gidiyor. Meslek liselerinin azlığı ve bölümlerinin iş hayatındaki kısıtlı karşılığı nedeniyle, genel yapı içinde etkisi çok düşük kalıyor.

Liseyi bitiren gencin üniversite okumak dışında bir ilerleme yolu görülmediği için, bütün enerjisini sınavlara hazırlanmaya harcıyor. Üniversite mezunu olduktan sonra da milyonlarca rakibi arasından sıyrılarak özel sektörde işe girmeye veya kamuda KPSS sınavlarıyla boğuşarak atanmaya uğraşiyor.

Son yıllarda üniversite sayılarının ve kapasitelerinin de artmasıyla üniversiteli işsizler kervanına katılan çok sayıda gencimiz şaşkın bir çaresizlik içinde yaşıyor.

Bırakın üniversiteyi, zorunlu olduğu liseyi bitiren 18 yaşında bir gencin dahi her hangi bir işletmede ustasının buyruğu altına girip çıraklık yapması mümkün olamıyor. Çıraklık için olmazsa olmaz kabul edilen sabır, itaat, gayret, alçak gönüllülük gibi duygu ve beklentileri veremiyorlar.

Bunları herkes biliyor, senin görüşün ve çözüm önerin nedir dersiniz;

- Lise eğitimi zorunlu olmaktan çıkarılmalıdır.
- Orta okuldan sonra, en fazla 3 eğitim dönemi veya 2 yıllık çıraklık okulları kurulmalıdır.
- Çıraklık okulunun ilk yılında gereksiz müfredat ayıklanarak iş sağlığı, iş hukuku, ilk yardım, iletişim ve teknoloji becerileri gibi önemli dersler verilmelidir.
- Çocuğun ilgi ve becerilerini keşfetmesine destek verecek şekilde genel meslek ve sanat tanıtım dersleri konulmalıdır.
- İkinci yıl veya 3. dönemde çocuğun seçtiği veya yönlendirildiği alanlarda, anlaşmalı işletmelerde örnek atölye ve proje çalışmaları ile bireysel ve ekip çalışma becerileri arttırılmalıdır.
- Seçtiği iş veya meslekle ilgili temel araç gereç bilgisi ve kullanımı eğitimleri verilmelidir.
- Çırakları eğitmek için şart koşulan Usta öğreticilik belgesi daha hızlı ve kolay şartlarda verilmelidir.
- Stajyer çırak kabul eden işletmelere, eğitim gideri ödemesi yapılarak, çırakların belli ölçülerde iş malzemesi ve teçhizat kullanımı sağlanmalı, işletmecilerin ekonomik çekinceleri giderilmelidir.



Lise yerine ıraklık okulunu tercih edilmesinin teŖviki ve sonrasında geliŖimi nasıl sağlanabilir dersiniz;

- Çıraklık okulunu bitiren gençlerimiz, isterlerse dıŖarıdan açık lise fark dersleri ile tamamlama yoluna gidebilmelidir.
- Çıraklık okulundan mezun gençlerimizi istihdam etmeleri halinde esnaf ve iŖletmelerin SGK iŖveren payını en az 18 yaŖına kadar veya en az 3 yıl boyunca Devlet demeli ve bu Ŗekilde istihdamları teŖvik edilmelidir.
- Çıraklık okulundan mezun gençlerimiz, ileride kendi iŖletmelerini açabilmeleri için hibe destekleri ve diğer teŖvik paketleri kapsamına alınmalıdır.

Mesleki Eğitim Merkezlerimizin sayısal yetersizliğinden midir, usta ğretici Ŗartı gibi bürokratik zorluklarından mıdır bilinmez ancak; ihtiyaı karŖılama açısından yeterli gelemediği veya bir Ŗekilde toplumda geniŖ kabul göremediği anlaŖılıyor. Bu tespitimin göstergesi, mahalle ve sanayi esnaf ve sanatkarlarında ıraklığın bitme noktasına gelmiŖ olmasıdır.

Eğer ırak-kalfa-usta zincirinin devamını sağlayamazsak;

- Sanatkarlığın ve bazı mesleklerin sonu çok daha hızlı gelerek, sosyal-ekonomik kayıplarımız arasına girecektir.
- Nitelikli ıraklık olmayınca ustalık bilgi ve becerileri de daralacak, tamir ve bakım kültürü yerini parça deęiŖim ve montaj kolaycılığına ve pahalılığına bırakacaktır.
- Diplomalı ama iŖsiz ve becerisiz gençlerimiz çiğ gibi büyüyecektir.
- iŖ darlığı nedeniyle g verildiği gibi, nitelikli iŖ gücü ihtiyaı nedeniyle g alınması söz konusu olacaktır.
- Gençlerin iŖe yerleŖme zorluğu evlilik kararlarını da iptal veya geciktireceğinden, toplumun aile ve nüfus dengesini tehdit eder hale gelecektir.

Evet; **meslek lisesi, memleket meselesidir. Çıraklık meselesi de meslek tehlikesidir.**

Bunu da unutmayalım...

Görselin kaynağı:

<https://www.aksam.com.tr/yasam/usta-cirak-iliskisini-29-yildir-yasatiyorlar/haber-516365>