

657'nin Kanayan Yarası: #YHS Personeli



4857 sayılı iş kanununda, işçilerin çalışması sırasında işverenden gelen farklı iş talepleri iki açıdan değerlendiriliyor. Sözleşmede yazılı olan asıl iş tanımında "esaslı" bir değişiklik mi yoksa asıl işten çok farklı olmayan veya sapmayan bir değişiklik mi isteniyor, buna bakılıyor. Görevi muhasebe olan birisinden aynı zamanda mutfak hizmetleri istemek gibi esaslı farkların işçiye yazılı bildiriminden itibaren 6 gün içinde kabul edilmesi halinde geçerlilik şartı bulunuyor.

Önceden kamu kurum ve kuruluşlarında taşeron firma personeli olarak çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğu, 2017'de çıkarılan 696 sayılı KHK ile kamuda sözleşmeli "Sürekli İşçi" statüsüne alındı. Bu geçiş sırasında sözleşmelerinde hangi görevler yazılıysa sadece onları yapma sorumluluğu yüklendi. Böylece danışma, güvenlik, bilgi işlem, veri giriş, hasta taşıma, teknik hizmetler vb. tüm branşlar ayrılarak kadroları özel kuruldu. Bu dağılıma aykırı görevlendirmeler mevzuat ve yazılarla yasaklandı. Şimdi artık hiç kimse bir veri giriş personeline gel şurayı paspasla diye emir buyuramaz.

Memur kadroları da böyle sayılır ama 110.000 kadar YHS (Yardımcı Hizmetler Sınıfı) personeline bu kurallar uygulanmaz! YHS, Kamunun en rağbet edilmeyen işlerini yapan, hangi mesleği icra ettiği belirsiz, yeri ve yurdu garantisiz, her an mobbing baskılarını üzerinde hisseden üvey evlatlarıdır. İşçi gibi ağır ve değişken çalıştırılan memur kadrosunda ama, memur haklarından uzak tutulan arasatta bırakılmış gariban personel grubudur.

Özellikle Emniyet, Milli Eğitim, Adalet ve Sağlık gibi hizmet odaklı bakanlıklara dağılan YHS grubunun yapmadığı iş yok gibidir! Memur açığı yaşandığında masabaşında bilgisayar operatörü ve katip olan, kurumda çay ocağını işletecek kimse bulunamayınca çaycılığa geçen, kışın kaloriferci adıyla kazanları yakan, kurumun bekçisi, aşçısı, hizmetlisi, tamircisi, pansumancısı, hastabakıcısı vb. çok şeyi olabilen joker karakteri gibi yararlı ve değişken çalıştırılan personeldir YHS.

Görev tanımının belirsizliği, üzerine sinmiş bir lanet ve kronik mobbing aracına dönmüştür. Memur gibi

büroda çalıştırırken her an paspas verilir temizliğe, açılığa, kaloriferciliğe gönderilme endişesi ve tehdidi altında kalırlar. Amirleri de bu durumu mütemadiyen hatırlatmaktan ve duygusal işkence gibi kullanmaktan adeta zevk alır ve bitmeyen bir minnet duygusuyla kendilerine aşırı bağlı çalışmalarını isterler. Her amir değişiminde bu stresler tazelenir, her mesai günü tatsız sürprizlere gebe dir. Memur yokken rica ve iltifatla yaptırılan işler, ihtiyaç bittiginde çöp kadar kıymetsiz olur ve anında unutulur.

Devletimiz, YHS personelinden iş yaparken Arslan gibi her yere yetişmesini, maaşını alırken sokak kedisi gibi kamunun en düşük ve yetersiz kalan miktarına şükrederek talim etmesini ister!

YHS konusu, Devlet Personel rejimi kurulurken 1960'lı yılların ülke, eğitim ve insan kaynağı şartlarına göre tasarlanmış, günümüzde geçerliliğini ve hakkaniyetini yitirmiş bir meseledir. Eğitim, ehliyet ve liyakat, ihtiyaç gibi şartlara göre bakıldığında zamanında makul ve mantıklı gelen YHS kadrosu günümüzde çağdışı kalmıştır. Bütün mesleklerin görev ve yetki tanımları yapılırken YHS'nin maymuncuk anahtarı gibi kullanılmaya devam edilmesi, üstelik maddi şartlar açısından hakkaniyetsiz bir seviyede bırakılması doğru değildir.

Kamuda henüz taşeron hizmet alımları yokken, neredeyse bütün hizmet işlerini YHS personeli sırtlamıştı. 90'lı yıllardan kamuda başlayan taşeron firma personeli şimdi sürekli işçi kadrosuna geçince, gerek net gelir ve maaş seviyesi, gerekse görev tanımı ve güvenliği açısından YHS personelinin önüne geçmiştir.

Devletin YHS kadrolarını değerlendirdiği iki özel durum daha vardır. 3713 sayılı kanuna göre Şehit ve Gazi yakınlarının kamuya istihdam hakları kullanılırken ve 2828 sayılı kanuna göre Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının sosyal hizmet modellerinden yararlanan çocuklardan reşit olanların kamuda istihdamı sağlanırken, eğitim yeterlilikleri diğer kadrolara uygun olmayan kişiler YHS kadrosunda atanırlar. Yani YHS kadroları aynı zamanda devletin sosyal sorumluluk desteğini sergilediği bir alandır.

Ne yapılmalı?

Bugün baktığımızda, YHS kadrolarında olduğu halde lisans ve lisans üstü eğitimlerini tamamlamış hatta doktora bile yapmış ve alanında yetişmiş kişilerin çok olduğunu görüyoruz. Eğitim yetkinliğine göre bu kişilerin YHS kadrolarından kendi alanlarındaki unvanlara koşulsuz ve sınavsız transferi sağlanmalıdır. Böylece hakkaniyet ilkesi korunacak, kamunun da yetişmiş insan gücünü efektif kullanmasına imkan verilecektir.

Lisans ve üzeri eğitimleri olmayan YHS personelinin de derece ve kıdemlerine uygun şekilde GİH yani Genel İdari Hizmetler kadrosuna alınmaları gerekir. Bu geçiş maddi zararlarını ve eksiklerini nispeten kapatacak, mobbing endişesi yaşamadan düz memur veya teknik personel olarak işlerini huzurla yapmalarını temin edecektir.

YHS kadrosu kanunla artık kaldırılmalıdır. Yoksa aynı mağduriyetleri yeni başlayan personel de aynen yaşayacaktır. 3713 ve 2828 sayılı kanunlardan dolayı, hak sahibi olduğu halde eğitim yetersizliğinden kariyer kadrolarına atanamayan kişiler için ise, kanun düzenlemesiyle süresiz sözleşmeli "Sürekli İşçi" kadroları tahsis edilmelidir. Bu durumda hem maksat hasıl olacak, hem de kamudaki kadroların eğitim, ehliyet ve liyakat esasları korunacaktır.

Zor zamanların ve görevlerin fedakar insanları, kurumların yaşayan tarihleri olan emektar 110.000 YHS personeli güzel bir müjdeyi hak ediyor! Öyle değil mi Sayın Büyüklerimiz?

Dr. Ercan ÖZÇELİK
Eğitimci-Yazar
USPUM Yönetim Kurulu Üyesi

Kamuda Yeni Trend Örgütsel Mobbing mi Oldu?



Önce, işin uzmanından örgütsel mobbingin ne olduğunu hatırlatmış olalım:

“İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden; yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren olumsuz tutum ve davranışlara mobbing/yıldırma denir. Bunun kamu ya da bir işletme tarafından çalışanların bir bölümüne veya tamamına uygulanmasına da ÖRGÜTSEL MOBBİNG denir.”
(İsmail Akgün MEYAD Genel Başkanı)

Mobbing eylemi, bir nevi cezalandırma için yıldırma ve bulunduğu konumdan geri çekilmeye zorlama amaçlı yapılır. Kişiler arasındaki mobbingin ise farklı hedefleri olabilir. Kurumsal veya örgütsel mobbingte, muhataplara bir nevi sürü muamelesi yapılarak hizaya getirme, istenilen bölgeye yönlendirme gibi toplu amaçlar söz konusudur.

Örgütsel Mobbing, çalışanlara ve belli insan gruplarına karşı yapılabildiği gibi, diğer kurumlara karşı da uygulanabilir. Mesela, 2019 yerel seçimlerinden önce, özellikle Büyükşehir Belediyelerinin yetki ve imkanlarının olabildiğince genişletildiğini ve yerelleşmenin güçlü şekilde uygulandığını gördük ve yaşadık. Ancak, seçimlerden sonra merkezi hükümetle farklı partilere mensup belediye başkanlıklarının artış göstermesi üzerine tam tersi uygulamaların baş gösterdiğini, bir kısım belediye yetkilerinin yasa ve yönetmelik düzenlemeleri ile geri alındığını veya sınırlandığını da gördük! Siyasi uyumsuzluk kurumsal politikaları etkiliyorsa, burada bir mobbing etkisinden söz etmek doğru olacaktır.



6 Eylül 2021'de açılması planlanan okullar için, henüz Covid-19 aşısı olmamış öğretmenlerin, eğitim çalışanlarının ve üniversite öğrencilerinin, 48 saatte bir PCR testi yaptırmaya karar alınması da tipik bir örgütsel mobbing uygulamasıdır. Çünkü, sadece aşı olmayanlara acı ve ızdırap veren, tehlikeli sonuçları olabilen bir girişimsel işlem olarak,

PCR testinin zorlanması gizlenen asıl gaye kişi istemese de aşı olmaya zorlamaktır. Bu testin hızlı, pratik ve acısız yöntemleri de varken, buruna iki uzun çubuğun sokularak sürüntü alındığı yöntemde ısrar edilmesi insani gelmemektedir. Üstelik, aşı olan ve hatta Covid-19 hastalığını geçirmiş olan kişilerin de bu virüsü taşıma, bulaştırma ve yeniden hastalanma durumu söz konusu iken, sadece aşı olmayanların PCR testine zorunlu tutulması hastalıktan korunmayı da zayıflatmaktadır.

PCR testi dayatması, anayasal güvence altında olan eğitim ve çalışma haklarına erişimi zorlaştırdığı, insanları güven duymadığı, üretici ve uygulayıcıların hiç bir sorumluluk almadığı deneysel sınırları yaptırmaya zorladığı için örgütsel mobbingdir. Bunun insani uygulaması hızlı ve vücuda girişimsel işlemi olmayan testlerin kurum girişlerinde tüm personel için yapılmasıdır. En azından aşı olmayanlar için böyle bir uygulamaya gidilmesi iyi niyet göstergesi açısından önemlidir.



Devlet memurlarının merakla beklediği, 2021 yılı toplu sözleşme görüşmeleri tamamlandı. İstenen ve olması gereken zam oranı ile diğer hakların verilmesi açısından yaşatılan hayal kırıklığı, hiç değişmeyen klasikler arasına zaten girmişti! Ancak, bu yıl hissedilen hüsrana örgütsel mobbing sosu da eklenerek acı katsayısında tavan yapıldı! En başta, Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımızın konuşma üslubu

ve içeriği tam bir facia oldu. Devletin resmi onayıyla, yasal şartlarda ve Anayasamızın 51. Maddesine dayanarak kurulan bazı sendikaları, sırf üye sayıları fazla olmadığı için “**merdiven altı**” gibi kaba bir tabirle aşağılayan, sendika dışı faaliyetlerde bulunmakla suçlayarak hüküm veren ve ceza kararını açıklayan konuşması, çalışma tarihimize kara bir leke olarak geçmiştir!

Yasadışı işlerde bulunan sendikalar veya üyeler için işlem yolları bellidir. Adli ve idari süreçler işletilir. İçişleri Bakanlığının denetimi altında faaliyet gösteren sendikaları, sırf küçük ve muhalif kaldıkları için yok etmeye dönük haksız bir uygulamayı, belirsiz suçlama ve hakaretler eşliğinde ilan etmenin, anayasal hakları kullanmayı zorlaştırmanın adı örgütsel mobbingten başka ne olabilir?

Sendika aidatı olarak maaşlardan kesilen parayı karşılamak için, devletçe verilen teşvik primini küçük sendika üyelerine vermeyeceğiz demek; buralarda kalmayın, yoksa maddi zarara uğrarsınız, zaten üç kuruluş maaşınız var, daha da mağdur olursunuz mesajını vermek, küçük sendikalardan büyük sendikalara kaçışa zorlamaktır. Bunu talep eden ve masaya getiren yetkili sendikaların durumu da hemcins kurumlarına karşı ihanetten ve sinsilikten başka bir şeyle anlatılamaz! Bu yöntemle; üyelerinin haklarını yeterince savunmayan, kendi astronomik maaşlarını ve lüks yaşamlarını koruyan, atanmasına vesile oldukları eş-dost ve akrabaların makamlarını sürdüren sendikaların, hata ve eksiklerini ortaya döken küçük sendikalardan kurtulmaları amaçlanmıştır. Kamu tarafında ise mutlak uyumlu ve itaatkar, eylem yapma yeteneğini kaybetmiş, üyelerini bastıran ve uyuşturan sarı sendikaların dışında aykırı sesler istenmediği için, herkes mutlu ve memnun gözüküyor.

Anayasal ve demokratik hakların kullanılmasını zorlaştıran, belli davranış kalıplarına yönlendiren kamu yaklaşımları, örgütsel mobbing etkisiyle istenmeyen sonuçlara gebe. Siyasi iktidarın EYT, Süresiz Nafaka, nepotizm gibi sosyal sorunların giderilmesindeki isteksizliği ve yanı sıra ısrar gibi tavırlarının karşılığı, demokratik seçim sandıklarına mutlaka yansımakta ve son yerel seçimlerde olduğu gibi büyük tepkilere neden olabilmektedir. Son zamanlarda sıkça karşılaşmaya başladığımız kurumsal/örgütsel mobbing uygulamalarının, bu tepkileri daha da arttıracak açıktır. Ciğerparemiz olan evlatlarımızı bile bazen terbiye için cezalandırabiliyorsak, bizi üzen ve hayatımızı zorlaştıran yöneticilerimizi neden cezalandırmayalım?

Kişiler geçici, makamlar dünya için kalıcıdır. Şu fani dünyada bir hoş seda bırakmanın, bunca hayırlı hizmetlerde bulunmanın muhteşem güzelliğini bozmayalım. Hayatı herkes için daha kaliteli yaşanabilir hale getirmek için ne yapabiliriz, ona odaklanalım! Baskıcı ve yıldırıcı tavırlar ne devletimize ne de devlet adamlarımıza hiç yakışmıyor! Kadim medeniyetimize gölge düşürüyor! Geleceğe olan umudumuzu ve şevkimizi kırıyor. Yol yakınken, kalplerimizi birbirinden uzaklaştıran bu anlayıştan vazgeçmesini ve Sayın Bakanlarını da uyarmasını, hassaten Sayın Cumhurbaşkanımızdan bekliyor ve diliyoruz!

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 afilyasyon 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 bağlı 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 dönölüyordu. Merkezi yönetimin buna karşı bulduğu yöntem ise mümkün olduğu kadar asaleten değil, vekaleten atama şekli olmuştur. 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 siyasileri 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 ölçülüp hesaplanmadığı halde, ek ödeme performansları sabit ve tavandan ödenerek diğer sağlık çalışanlarının hakları yenilmiştir. Örneğin bir hemşire, hastanenin mali durumuna göre çoğu kez sifıra 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 alanın 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 alışanı 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 kızığa 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 ne 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>

Demokrasi v5.0 : Akrabalarla Yönetim Sistemi



Eşsiz vatanımız Anadolu'da, kurulan son devletimiz, Türkiye Cumhuriyetidir. İnşallah hayırlı yönde gelişerek, Milletimiz var oldukça yaşamaya devam edecektir.

Genç Türkiye Cumhuriyeti gibi, demokrasi kültürü de gelişerek değişmeye devam ediyor. Önemli dönemlere kısaca bir göz atarak, son versiyonu ayrıntılı inceleyelim. Ne dersiniz?

Demokrasi 1.o - Sözde Demokrasi Dönemi

Cumhuriyetin ilk döneminde, zamanın olağanüstü şartları ve hakim güçlerin yönetim tercihleri nedeniyle, fiili demokrasi uygulanmamıştır. 1946 yılına kadar, tek partili yönetim sistemi hakim olmuştur. Arada seçim yapılarak çok partili demokratik sistem test edilse de, devamı gelmemiş ve rakip partiler bir şekilde saf dışı bırakılmıştır.

Demokrasi 2.o - Gerçek Demokrasi ve Darbeler Dönemi

1946 yılında yapılan genel seçimler, gerçek demokrasi için ilk bebek adımları oldu. Seçimde açık oy, gizli tasnif yapıldığı için sonuçlar şaibeli çıktı. Buna rağmen, ilk defa CHP dışında Demokrat Parti (DP) ve Bağımsız Mebusların Mecliste yer almaları sağlandı. Sonraki 1950 seçimlerinde, DP büyük bir patlama yaparak iktidarı devraldı.

DP iktidarı, 1960 yılında 27 Mayıs askeri darbesiyle yıkıldı. Başbakan Adnan Menderes, Bakanlar Fatih Rüştü ZORLU ve Hasan POLATKAN Yassıada Mahkemelerinde yargılanarak idam edildi. Celal BAYAR'da idama mahkum oldu ancak, yaş haddinden dolayı cezası ömür boyu hapse çevrildi. Birkaç yıl sonra serbest bırakıldı.

27 Mayıs darbesi, lanetli bir geleneğin başlangıcı oldu. Neredeyse her 10 yılda bir darbe yapılarak, demokrasiye hard format (bilişimde tam ve derin biçimlendirme) atıldı.

Demokrasi 3.o - Güçlü Demokrasi: Darbelere Dirençli Dönem

Her darbeden sonraki ilk genel seçimlerde, halkın tepkisi sandıklarda darbecilere karşı oy vermekten öteye geçemedi. Darbecilere karşı aktif direniş gösterilmesi gerektiği 28 Şubat post modern darbesinden sonra ortak kanaat haline geldi. Artık, Millet'in temsilcileri darbelere karşı daha dayanıklı ve dirayetli olacaktı. Nitekim, 27 Nisan 2007'de yayınlanan e-muhtıraya karşı Hükümetin dik ve kararlı duruşu yeni bir dönemin başladığının göstergesiydi.

27 Nisan'dan sonra yapılan açık ve örtülü darbe girişimlerine karşı, toplumsal direnç gittikçe yükseldi. 15 Temmuz 2016 tarihinde yapılan darbe teşebbüsü, Millet'in topyekun birliğinin ve kenetlenmesinin zirvesini gösterdi.

Demokrasi 4.o - Hemşehrilerle Yayılma Dönemi

Kentlerde fabrika ve diğer iş imkanlarının artması, kırsal bölgelerde yaşam şartlarının daralması yüzünden, kırsaldan-kente düzenli ve sürekli göçler yaşanmıştır. Göçlerin seyrinde, öncülerin sağladığı imkanları paylaşmak için hemşehrilerini davet etmeleri de önemli rol oynamıştır. Bir kurum veya kuruluşta çalışanların memleketi yöneticilere göre ağırlık kazanmış, sonra da bu ağırlık sayesinde yöneticileri de onlar belirler olmuştur.

Kurumların genel kadrosunu, esnaf yapılanmasını veya meslek mensuplarını belirli şehirler tayin edebilmektedir. Pastacıların daha çok Kastamonu, fırıncıların Rize, aşçıların Bolu'dan çıkması gibi. Hemşehri dayanışması günümüzde de etkinliğini devam ettiren klasik bir sosyal düzendir.

Demokrasi 5.o - Akrabalarla Yönetim Sistemi

Özgürlüklerin genişlemesi, imkanların artması, yönetimde geçen sürenin uzaması ve paylaşımında yükselen rekabetinin etkisiyle, demokrasi içinde özel bir idare tarzı doğmuştur: Akrabalarla Yönetim Sistemi (**AYS**)!

Akrabalarla yönetim sistemi, v4.o'daki hemşehri sistemi kadar geniş, halkçı, hayırsever ve açık bir yapı değildir.

Sırf hemşehri diye, herkesi dahil edecek genişliği sağlamaz. Daha özel ve sınırlı elitlerden seçilir. Yöneticiler ya aile içinden veya en fazla 2.derece yakın akrabalarından seçilir. Bu durum ibretlik bir şekilde, belirli siyonist ailelerin gücü ve parayı parsellemesine benzer.

Hemşehri dayanışmasında temel dürtü onları işe yerleştirmek ve çoğunluğa kavuşmak iken, AYS'de amaç hayır değil, gelirleri ve gücü kontrol altında tutmak, paylaşmayı toplamak ve yönetimde tekeli sağlamaktır.

AYS; yola beraber çıkılan insanların, engebeli araziler aşılarak düzlüğe ulaşıldığında terk edilmesinin, yolların hep düz kalacağına zannedilmesinin, yolları düzelten gücün sadece kendilerinde olduğu yanılgısının ve uzun dönemde yaşanan güç zehirlenmesinin bir sonucudur.

AYS'de akrabalık ilişkileri mümkün olduğu kadar saklanmaya çalışılır. Aile üyeleri ahtapot kolları gibi kurumları sarabildiği gibi, saklı kalmak adına kurumlar arası çapraz yönetici atamaları ile gizlenmekte istenebilir.

Ehliyet ve liyakat kriterlerinden daha önce aile ve akrabalık bağları dikkate alınır. Ehliyet ve liyakat yerlerde geziniyorsa çözüm olarak aile ferдинin yanına yöresine konuya hakim danışman ve asistanlar monte edilir.

AYS'de siyasal görüşlerin de bir önemi yoktur. Çıkar birliği ve sürekliliği sağlayabilmek için, aile üyeleri birbirine zıt parti ve diğer oluşumlarda temsilciler bulundurur.

Hemen her konuda olduğu gibi AYS kurulumunda referans alınan kutsal aileler vardır. Onların uygulaması diğerlerine örnek ve bahane olur. Zirvelerde dolaşan ve kerameti kendinden menkul şekilde, hemen her ferдинin kritik noktalarda görev aldığı mucizevi soyadları da vardır. Sıradan fanilerin, mahkeme kararıyla soyadlarını bunlardan yapası gelir.

H.z. Osman-ı Zinnureyn (r.a.) efendimizin, halifeliğinin son 6 yılında akrabalarına yönetimde fazlaca yer vermesi, fitne ve fesadın Müslümanlar arasında yayılmasına zemin hazırlamıştır. Osmanlı Padişahları da özellikle İstanbul'un fethinden sonra, akrabaların saraya dolmasını önlemek için Türk aile kızlarıyla evlenmekten kaçınmış, yabancı asıllı ve sarayda yetişmiş Cariyeleri tercih etmiştir.

AYS, güvenlik ve kefalet gibi masum sebeplere dayanarak başlatılsa da; fırsat eşitliğini katleden, kin ve husumet tohumlarını yeşerten sonuçları kaçınılmazdır. Beyin göçünü tetikleyen, proje ve araştırmaların önünü kesen bir atmosferdir.

Ehliyet ve Liyakat arka plana atıldığı için, AYS yöneticileri büyük hata ve israfların temel sebebi olabilmektedir. Sahip oldukları sıradışı güç ve kuvvetin etkisiyle pervasız, hesapsız ve mantıksız işlere girmekten çekinmezler. Yetersiz yöneticilerin hemen hepsi üstlerine karşı yalaka ve omurgasız, altlarına karşı despot, acımasız, kibirli ve saldırgandır. Aykırı görüşlere ve yapıcı da olsa eleştirilere tahammülleri yoktur. Bu yüzden AYS yapılanmasının olduğu tüm kurumlarda mobbing uygulamaları kurumsal bir politika haline dönüşür. Sabredenler veya mecbur olanlar kalır, kaçabilenler ise ilk fırsatta giderler.

AYS yapılanmasının mühim bir göstergesi de, önemli kurum ve kuruluşların veya resmi kurulların yönetim kurulu üyelikleridir. Seçkin aile mensuplarının buralara özenle yerleştirildiğini ve bir kaç maaş bağlanarak nemalandığını takip edebilirsiniz. Medyaya yansıyanlar, gerçek yapılanmanın çok küçük bir kısmıdır. Ballı aile ve akrabaları ortaya çıkarabilme imkanı, yine devletin kendi elindedir. 2016 yılından beri SGK'ya yüksek borcu olan kurum ve şirketlerin dahi açıklanmadığını düşünürsek, devletten böyle bir adım beklemek saflık olacaktır.

AYS genel olarak haksız bir zeminde, fırsatçı, sömürücü bir yapıda geliştiği için, gerçekten doğru olabilecek atamalara da şaibe gözüyle bakılmaktadır. Bu yüzden, seçilerek göreve gelenlere karşı da güvensizlik, ümitsizlik ve hoşnutsuzluk duyguları artmakta, her konudaki karar ve işlemleri de şüpheyle karşılanmaktadır. Aşağıdaki karikatür, bu gerçeği tüm çıplaklığıyla ortaya koymuştur.



Sonuç olarak, AYS demokrasimizin gelişmiş bir modeli değil; hastalanmış, kokuşmuş ve çürümeye yüz tutmuş, acilen tedavisi ve ameliyatı gereken kangrenli bir çeşididir. Darbeci alçaklara da, darbe için en güzel bahaneleri sunan bir vaziyettir. Durumun vahametini gören ve yaşayan insanların uyarı ve talepleri, böyle bir yazıya neden olmuştur. Testi kırılmadan, araba yoldan çıkmadan önce uyarmak ve söylemek, hepimizin ortak görevidir.

Yüce Rabbimiz, AYS hastalığımızı tez zamanda tedavi etmeyi, yönetimde hakkaniyeti, ehliyet ve liyakati tekrar hakim kılmayı Milletimize ve Devletimize nasip eylesin!

Amin, amin, amin!

Görsel kaynağı: <https://cdn130.picsart.com/270593900049211.png>