

Devlet Memurlarının Talepleri Nelerdir?



Kısaca “**Toplumsal Beklentiler**” adıyla bilinen ve aslında yıllardır çözülmesi istenen, birçoğu kronikleşmiş talep ve mağduriyetlerimiz var. Ne yazık ki Yüce Meclisimiz tatil yapmaktan, ne kadar faydalı ve gerekli olduğu belirsiz devlet anlaşmalarını (Filistin vatandaşlarının Türkiye’de, Türk Vatandaşlarının Filistin’de ehliyetlerinin geçerli sayılması gibi!) tartışmaktan, toplumsal beklentileri konuşmaya bir türlü fırsat bulamıyor!

Gittikçe kabaran toplumsal beklentileri gruplara ayırarak derlemeye karar verdiğim yazı serisinin ilkinde, Devlet Memurlarının sorun ve taleplerini yazmaya çalışacağım. Ne kadar gayret etsem de mutlaka eksikler de çıkacaktır. Onları da yorumlama eklemeleri dileğiyle değerli okuyucularımın anlayışına bırakıyorum.

Devlet memurları arasında en fazla mağdur edilen grup, Yardımcı Hizmetler Sınıfıdır. Aidat tahsildarı, atama kulışçisi, lüks yaşama özentili sendika ağalarının kendi sözleşme ve belgelerini dahi unutarak mağduriyetlerini sürdürdüğü, kompleksli kamu amirlerinin yönetimde tahakküm şehvetlerini söndürdüğü, bütün kalite kriterlerine aykırı olmasına rağmen ısrarla sürdürüldüğü bir garip sınıftır yardımcı hizmetler. Yardımcı hizmetler sınıfının kaldırılarak mensuplarının eğitimlerine uygun genel idari ve teknik hizmetlere aktarılmasını istiyorlar ve haklılar da! Taşerondan sözleşmeli işçiliğine geçen kardeşlerimizden de düşük maaşları alan, emeklilikte en çok sefil edilenlerden olduklarını da söylemeye gerek yoktur sanırım.

Devlet memurlarının tamamını ilgilendiren büyük bir sorun da emekliliğe yansıtılmayan maaş ve aylık gelir kısımlarıdır. Özellikle geçen yıl kanuna karşı muhalefet edilerek 375. KHK’ya eklenen geçici 40. maddesi ile sadece çalışan memurlara seyyanen zam yapılması tam bir haksızlık, zulüm, ekonomik ve sosyal bir faciadır! Bu garabet yüzünden zincirleme sorunlar çıkmıştır! Emekli memurlar şimdi 14.500 TL olan fark yüzünden sefil olmaktadır. Maaş bağlanma oranlarını yüzde 40 civarına düşüren bu uygulama sonucu artık devlet memurları emekli olmayı asla düşünmemektedir. Kamu kurumları 65 yaşına kadar zorla çalışan, mutsuz ve verimsiz personelle dolmaktadır. Artık devletin yaş ortalaması hızla

yükselecektir. Memurlar emekli olmadığı için gençlerimiz de kamuda boş kadro bulup atanamıyorlar. Bu haksız ve vicdansız uyanıklığın millete maliyetini gören yok mu? Memurların maaşlarına çeşitli isimlerle eklenen sabit gelirlerin mutlaka emekliliğe yansıtılması gerekir. Değişken olanlarda ise bir oranlama sistemine geçilmelidir.

Sözleşmeli veya kadrolu memurların, gerek normal kurumlarda, gerekse üniversite ve belediyeler gibi özerk kuruluşlarda en çok maruz kaldığı sıkıntılardan birisi de eş durumu sorunu ve aile birleşimi engelidir. Suiistimal edenlere ağır yaptırım ve önlemler eşliğinde, aile birleşimi kolaylığı sağlanmadığı sürece devletin aile hassasiyeti kağıt üzerinde kalmaktadır. Şu anda çoluk çocuk ayrı şekilde yaşamaya veya artık dayanamayıp boşanmaya zorlanan binlerce memur ailesi bulunmaktadır. Aile dostu politikalar gerçek icraatlar ile gösterilmelidir!

Devlet memurlarının, EYT düzenlemesi sonrası mağdur edildiği diğer bir konu da askerlik ve eğitim borçlanmasıdır. SSK ve Bağ-Kur sigortalıları işe giriş öncesi askerlik için borçlanarak, askerlik kadar süreyi geriye çekebilirken, bu haktan Devlet Memurları SGK'nın keyfi yorumuyla mahrum bırakılmıştır. Diğer dönem astsubaylar sivil okul borçlanmasından yararlanabilirken, 2000-2002 arası dönemlerdeki astsubaylar da tuhaf bir şekilde bu haktan faydalandırılmamıştır. Memurların, askerlik ve sivil eğitim borçlanma sorunları çözümlenmelidir.

Kurumlar arası yatay geçişle kariyer değişikliği imkanı 657 sayılı devlet memurları kanununda yer almasına rağmen, Milli Eğitim Bakanlığının 12 yıl önce yayınladığı bir yönetmelikle bu hakkın kullanımı iptal edilmiştir. Kanuna aykırı düşen bu yönetmelik 12 yıldır yürürlüktedir. Öğretmenlik eğitimi almış ve zaten memur kadrolu liyakatli öğretmenler varken çocuklarımızın öğretmensiz bırakılması, ücretli öğretmenlik vb. geçici çözümlere gidilmesi, iyi niyet ve başarılı yönetim anlayışıyla izah edilemez. Bu sorun giderilerek tekrar ilk atamalarda yüzde 3 oranında memur öğretmenlere yatay geçiş yolu açılmalıdır.

Türkiye'de çalışacak yabancı mimar ve mühendisler için en az asgari ücretin 4 katı maaş ödenme şartı bulunmaktadır. Ne yazık ki bu oran memur kadrosunda çalışan yerli mimar ve mühendislerimiz için çok görülmektedir. Milyonlarca insanın hayatını etkileyen iş ve projelere imza atan memur kadrolu mimar ve mühendislerin, çok düşük maaşlara mahkum edilmesi çok yönlü tehlike ve sıkıntı kaynağıdır. Nitelikli personelin devletten uzaklaşması, yolsuzluk gibi istenmeyen olaylara zemin kurması, kalite ve verimliliğin düşmesi gibi sorunlar sıraya girmektedir. Mimar ve Mühendisler ile yakın grupta sayılan hakim-doktor kadrolu memurlar arasındaki gelir farkı yıllar içinde uçuruma dönmüştür. Bu haksızlıkların giderilmesi gerekir.

3600 ek göstergenin verilmesinde eksik kalan ve vaatler yapıldığı halde unutulmuş lisans mezunu devlet memurları ile emeklilerinin geciken hakları verilmelidir. Aynı şekilde fiilen yöneticilik yetki ve sorumluluklarını üstlenen ama ek gösterge ve ek ödeme gibi konularda düz memur muamelesi yapılan kamu şeflerinin de bozulan ekonomik yapıları düzeltilmelidir.

Bazı bakanlıklarda meslekler arası ayrımcılık açısından anormal derecelerde sorunlar yaşanmaktadır. Örneğin Sağlık Bakanlığındaki yönetim makamlarının yüzde 95'i sadece hekimler tarafından doldurulmuştur. 39 sağlık branşının temsilcileri sayı ve görevlerine uygun hakkaniyetle temsil makamı bulamamaktadır. Bunun adı hegemonyadır. Aynı şekilde Türk Silahlı Kuvvetlerinde de subaylar ve astsubaylar arasındaki ayrımcılıklar göz ardı edilemez boyutlara ulaşmıştır. İnfaz Koruma Memurları fiilen hayati risk taşıyan tehlikeli ve yıpratıcı bir görev yaparken genel idari hizmetler sınıfında tutularak mağdur edilmektedir. Kısacası bakanlıklarda olması beklenen meslekler arası hiyerarşi ve hakkaniyet, yerini ayrımcılık ve zulüm boyutlarına bırakmıştır. Bunların düzeltilmesi istenmektedir.

Kurum yöneticilerinin keyfi tasarrufu ve bazı memurların asli işinden kaçınması sonucu yaşanan bir

durum da memurların kendi kadro ve görevinde olmayan işleri yapmasıdır. Bazen zorunluluk nedeni olsa da genelde gönüllü bir görevlendirme olduğu bilinmektedir. Bu yüzden asli işini yapamayan memur ve memur adayları da çoktur. Bakanlıkların bu konuya göz yumması ve desteklemesi nedeniyle sağlık yöneticisi, laborant, optisyen, İİBF mezunları gibi çok sayıda meslek mezunları kendi kadrolarında iş bulmakta zorlanmaktadır. Ayrıca yüksek puanlarla gelerek 4001 kodu kolaylığından yararlanan farklı meslek mezunları, kapağı devlete atabilmek için yapmayacakları işlere başvurmaktadır. İşe başlayınca yeniden atama için fırsat kollamakta ve ilk imkan bulduğunda bırakıp gitmektedir. Bu kişiler yüzünden işgal ettikleri kadrolar yanmakta, hem kamu kurumu hem de asıl branş mezunları mağdur olmaktadır. Bu tür etik olmayan zararlı memur yöntemlerine karşı tedbir alınmalıdır.

Yakın zamanda FETÖ vb. iltisaklı yöneticilerin kasıtlı işleri, bir kısmı haksız bir kısmı haklı da olsa verilen disiplin cezaları nedeniyle sicili bozulan memurlar da vardır. Çeşitli af ve düzenlemelerin konuşulduğu bugünlerde memurlara sicil affı da beklentiler arasındadır.

Bildiğim ve duyduğum memur sorunları ve beklentileri bunlardır. Meclis ve Hükümetin değerlendirerek çözmesi dileğiyle bilgi ve dikkatinize sunarım.

Sağlıkta Hekim ve Hekim Dışı Personel Çatışması



Bugünlerde, hekimler ile hekim dışı sağlık personeli arasında giderek yükselen bir gerginlik ve sözlü-yazılı ifadelerle dökülen bir çatışma eğilimini gözlemliyoruz. Sağlık hizmetlerini olumsuz etkileyen, iş ve çalışma huzurunu bozan bu atmosferin oluşumunda, Sağlık Bakanlığının meslek şovenizmini besleyen düzenlemelerinin, haksız ek ödeme politikalarının, kifayetsiz kalan sözleşmeli sağlık yöneticilerinin de

etkili olduğu doğru ve gerçektir. Ancak, bu yazımda meseleye biraz daha derin ve geniş kapsamlı yaklaşmak istiyorum.

Bundan 30 yıl önce, çiçeği burnunda yeni mezun bir Sağlık Memuru olarak kamuda göreve başladığımda, henüz 18 yaşımıdaydım. Ben ve benden 10 yıl önce/sonrakiler de hemen hemen aynı durumdaydı. Yani Sağlık Memuru, Hemşire, Ebe, Çevre Sağlığı Teknisyeni, Laborant, Röntgen Teknisyeni gibi sağlık mesleklerini kamuda ve özel sektörde yapabilmek için, Sağlık Meslek Lisesi mezunu olmak yeterliydi. Bizden daha eski nesillerde ise, ilk ve ortaokul mezunları bile kısa süreli kurslar alarak yine 17-18 yaşlarında ebelik, hemşirelik gibi görevlere başlayabiliyorlardı. Ben de bu eski jenerasyondan abi ve ablalarımızla çalıştım.

Lise ve Ortaokul mezunları sağlık mesleklerini ifa edebiliyorken dahi, Tıp Doktorluğu için en az 6 yıllık üniversitelerden mezun olmak şarttı. Yani Lise mezunu bir hemşire ile Tıp mezunu bir doktor arasında ilk günden itibaren en az 6 yıllık bir yaş ve eğitim farkı bulunuyordu. Bu fark ister istemez Tıp doktorlarının lehine bir saygı ve otorite kaynağıydı. Zaten bizler de Dr. büyüklerimize eğitimleri, bilgileri, sağlık hizmetlerindeki liderlikleri ışığında saygı ve sevgiden geri kalmıyorduk. Bu iletişimi karşılıklı suüstimal edenler çıksa da ana çerçeve bu şekilde oturmuştu. Yaş ve eğitim açısından daha önde olan hekimlerin, çalışma ortamında, sağlık hizmeti dışında kalan saygınlık ve amirlikle ilgili talep ve beklentileri de makul sınırlar içinde hoş görülüyor ve uyum sağlanıyordu.

Hekimlerin, hekim dışı sağlık personeline karşı oluşan otoritelerinin bir başka nedeni de eğitimci ve yol gösterici nitelikleriydi. Sağlık Meslek Liselerinin eğitimleri, her ne kadar güçlü ve ayrıntılı olsa da teknolojik yenilikleri, çalışılan birimle ilgili özel hizmetleri ve el becerilerini geliştirmek için, hekimler diğer sağlık personeline sürekli bir eğitimci, mentor ve yol gösterici rolündeydi. Bu durum doğal bir saygı, sevgi ve itaat duygusu geliştiriyordu. Mesela, ben sünnet yapmayı ve estetik cerrahi suture (dikiş) atmamı, henüz lise 2. sınıftayken yanında stajyerlik yaptığım **Op. Dr. Ercan Kivanç** Hocamızdan öğrenmiştim. Onun titiz bir öğretmen gibi suture tekniklerini sabırla göstermesi, yastıklar üzerinden sayısız defa denetmesi, damar bağlamamı, cerrahi el aletlerinin nasıl kullanılacağını uygulamalı öğretmesi, sevgisi ve ilgisi unutamayacağım, her defasında hayır ve dua ile yad edeceğim güzellikleridir.

2.000'li yıllardan itibaren hekimler ile hekim dışı personel arasındaki yaş ve eğitim makası gittikçe daraldı ve neredeyse kapanma noktasına geldi. Artık, hekim dışı sağlık mesleklerini resmen yapabilmek için de en az 4 yıllık lisans mezunu olmak gerekiyor. Lisans mezunu olan sağlıkçılar imkan bulduğunda, kısa süre içinde hem yatay hem de dikey eğitimlerini devam ettiriyorlar. Yani hukuk, işletme, sosyoloji gibi farklı alanlarda ikinci, üçüncü lisans eğitimlerini aldıkları gibi, sağlıkla ilgili yüksek lisans ve doktora gibi programlara da dikey olarak devam edebiliyorlar. Bu vaziyet, hekimler ile diğer sağlık personeli arasındaki yaş farkıyla birlikte eğitim-kültür açığını da kapatıyor. Fazla fark kalmayınca, hekimlerin davranışlarında görülen emredici, üstenci tavırlarına karşı tolerans azalıyor ve çatışmalar yaşanıyor. Eskiden sağlık hizmetleri hekim odaklı otoriter bir organizasyon altında yapılyorken, diğer mesleklerin kurumsallığını tamamlaması ile artık fonksiyonel bir meslekler arası işbirliğine ve ekip çalışmasına evrilmiştir. Ne var ki, bazı hekim dostlarımız halen bu gerçeği kabul etmekte zorlanıyor ve kazanılmış hak gibi gördüğü otoriter yaklaşımlarını terk edemiyorlar.

21. yüzyılda teknoloji karşısında hızla yok oluşa doğru giden ve makineleşen mesleklerden birisi de klasik tıp doktorluğudur. Artık sübjektif muayene ve karar alma süreçlerinin yerini teknolojik teşhis ve tedavi yöntemleri almaya başlamıştır. Çoğu tedavi uzaktan tetkik ve inceleme işlemi ile yapılabildiği gibi, cerrahi ameliyatlar dahi robotlaşma sürecine girmiştir. Tıbbi karar alma ve teşhis süreçlerini yapay hafıza sistemleri üstlenmektedir. Hekimlik mesleği fiili uygulamadan çekildiği gibi, diğer sağlık meslekleri üzerindeki eğitimci kimliğini de yitirmektedir. Bu durumun yaşanmasında, sayısı hızla artan fakat eğitim kalitesi yükselmeyen tıp fakültelerinin, yeterince pratik yapamadan ve hastalarla

etkileşimi güçlenemedi sahaya çıkmak zorunda kalan hekimlerin artması da etkili olmuştur. Klasik tıp fakültesi eğitimi ile üstenci bir bakışla yetişen hekim dostlarımız, sahaya çıktıklarında teorik eğitim kalıpları ile gerçeklerin benzemeziğini fark edebildikleri ölçüde başarılı uyum sağlayabiliyorlar.

Sağlık Bakanlığının çıkarmış olduğu mevzuatlar ve uygulamalar ile sağlık personelinin kaynaşmasını sağlayacağı yerde, haksız ve adaletsiz ek ödeme gibi zararlı işlerinde ısrar ederek sorunları körüklediğini, tipik bir Hekim Bakanlığı imajını güçlendirecek her şeyi yaptığını üzülen izliyoruz. İş ve hizmet istenirken ekip vurgusunu yapanların, hak ve kazanç paylaşımında hekim dışı personeli yok sayan ve değersizleştiren uygulamaları kabul edilemez. Yeni hastanelere isim verilirken dahi sadece hekimlerin dikkate alınması hekim dışı bir personelin önemli bir sağlık kurumuna isim olarak önerilmemesi de tipik bir meslek ayrımcılığıdır.

Temel sağlık personelinin neredeyse tamamı kadrolu devlet memuru veya eşdeğer statüde olan kamu sağlık kurumlarına sözleşmeli sağlık yöneticilerinin atanması faydasız ve yanlıştır. Siyaset, üst düzey bürokrasi ve sendika üçgeni içinde yer bularak sözleşme imzalayabilen sağlık yöneticilerinin, gerçek anlamda performansı hiç bir zaman ölçülmemekte ve değerlendirilememektedir. Çalıştıkları hastanelerde personele sıfır ek ödeme çıksa da kendileri her ay tavandan döner sermaye alan sözleşmeli yöneticilerin; en önemli dertleri yerlerini korumak, mümkünse bir üst makama geçmek, sözleşmelerini tehlikeye atabilecek sorunları ötelemek veya gizlemek, potansiyel tehdit ve rakiplerini saf dışı bırakmak, gerekli de olsa riskli konularda inisiyatif kullanmaktan kaçınmaktır. Kurumsal aidiyet duygusu geliştiremeyen, eskiye nazaran yetkileri önemli ölçüde azaltılan ve merkezileştirilen sözleşmeli yöneticilerin, sağlık personelinin sorunlarını gidermek yerine kronikleştirme etkisinde olduklarını belirtmek gerekir.

Hekim ve hekim dışı sağlık personelinin arasındaki uyumsuzluğu gidermek için neler yapılmalıdır?

Tıp Fakültelerindeki eğitim sistemi ıslah edilerek hekimlere “Tanrının yeryüzündeki eli” kibrinin aşılması terk edilmelidir. Sağlık hizmetlerinin bir ekip ürünü olarak etkili ve değerli olduğu, hekimlerin bu ekibin kıymetli bir unsuru olduğu ve diğerleriyle birlikte kıymetinin hissedilebileceği aşılmalıdır. Yani psikoloji, iletişim ve yönetim konularında destekleri arttırılmalıdır. Sağlık Bakanlığı hekim şovenizmini körükleyen uygulamaları ve ayrıcalıkları bırakmalıdır. Eskiden daha makul seviyelerde bulunan ücret farklarının insanlık dışı uçuruma dönmüş vaziyeti düzeltilmelidir. Tayin ve atamalarda siyaset-sendika-bürokrasi tekeli kırılarak ehliyet ve liyakat odaklı herkesin yükselebileceği bir kariyer sistemi içinde kadrolu yönetim sistemine geçilmelidir. Özellikle ağır çalışma şartları yüzünden fazlasıyla yıpranan ve iletişim yetenekleri bozulmaya başladığı için en fazla tartışma öznesi olan asistan hekimlerin durumlarında iyileştirici önlemler alınmalıdır. Hekimlerdeki akademik kariyer unvanları gibi diğer sağlık mesleklerinde de akademik ve kıdem odaklı kariyer unvanları tanımlanmalı ve her seviyede farklı yetkiler ile donatılarak saygınlıkları desteklenmelidir. Bu teşvikler sağlık personelinin gelişme ve yenilenme duygularını da güçlendirecektir.

Kur'an-ı Kerim'deki ifadesi ile, bir insanı kurtarmanın bütün insanlığı kurtarmış gibi değerli ve kutsal bir iş olan sağlık hizmetinde yer alan bütün mesleklerin, tam bir dayanışma ve huzur içinde icra edilebildiği günleri en yakın zamanda görme arzusu ve duası ile, bütün sağlık çalışanı dostlarıma selam ve saygılarımı sunuyorum.

Ercan ÖZÇELİK

Sağlık ve Sosyal Hizmet Ordusu Sendikası
İstanbul İl Başkanı

Sağlık Personeli Neden Mutsuz ve Umutsuz?



Şurası acı bir gerçektir ki, sağlık personeli kamunun üvey evlatları gibi muamele görmüş; etinden, sütünden, emeğinden bol bol yararlanılmış ancak, diğer kariyer memurlarından çok daha kötü şartlarda maaş ve özlük haklarına mahkum edilmiştir.

Taban maaşı gittikçe eriyen ve en düşüklerde kalan memur grubudur sağlıkçılar.

Diğer memurlara tek kalemde verilen maaşla oluşan farkın bir kısmı, sabit ek ödeme adıyla bir lütuf gibi ödenen, onun da gelir vergisi eline geçmeden kesilen, emeklilik hesabına zerre kadar faydası olmadığı için, maaşının yarı yarıya azalma korkusuyla 65 yaşına veya ölene kadar çalışmak zorunda kalanlardır sağlıkçılar.

Kayıtlarda yok sayılan emeğine karşılık, güya performansına göre verilen ek ödemenin her ay korkulu bir kumara dönüştüğü, çoğu zaman sıfır veya sakız parası kadar geldiği, pandemi gibi olağan üstü hallerde bir parmak bal niyetine verilen 3 aylık tavadan ödemenin de, gecekondu misali alçak tavan hesabına takılarak hüsrana uğratıldığı memurlardır sağlıkçılar.

Pandemi sürecinde bile kronik özlük sorunları çözülmeyen, pandemi yüzünden görev başında vefat ettiği halde şehitlik unvanı ve hakları çok görülen, göstermelik 3 ay tavan ödemesiyle abartılı reklam yapılan, sizin haklarınız kuru alkışla ödenmez denilerek gerçekten de ödenmeyen, alkışlar kesilince yeniden unutulmuş mazlumlardır sağlıkçılar.

Sadece hekimlerin emeklerinin performansla değer görüldüğü, çalışma ve fedakarlık söz konusu olduğunda "sağlık bir ekip işidir, hep beraber gayret edelim" denilerek gaz verildiği, ama ek ödeme ve gelir paylaşımında sadece hekimlerin aslan payını kapıldığı, diğer personelin alçak ek ödeme tavanlarına

mahkum edildiği, aslında hak ettikleri rakamları alsalar da dengesiz ve adaletsiz paylaşım oranlarıyla hekimlerin diğer çalışanlarla birbirine düşürüldüğü, genel idari hizmetler ve yardımcı hizmetler sınıfının sadece sabit ödeme alabildiği, temizlik, güvenlik ve veri girişi gibi destek hizmetlerinin döner sermaye paylaşımında yok sayıldığı, huzursuz ve mutsuz çalışan emekçilerdir sağlıkçılar.

Polislerin maaşı yakaladıkları suçlu sayısına bağlanmaz. İmamların maaşı kıldırtdıkları namazların rekât sayısına veya okudukları hutbeye göre değerlendirilmez. Subayların maaşı yerine getirdikleri veya verdikleri emir sayısına göre hesaplanmaz. Öğretmenlerin maaşı okuma yazma öğrettiği çocuklar veya çözdükleri sorular kadar yapılmaz. Ama sağlıkçılar için durum böyle değerildir! Hekimler yaptıkları sağlık hizmeti kadar puan alır. Hekim dışı personelin emekleri koca bir sıfır sayılır. Asıl olan hekimlerin ek ödeme almasıdır. Ayıp olmasın diye diğer personele de biraz koklatılır.

Diğer memurlar her ay ne kadar maaş alacaklarını bilir, ama sağlıkçılar bunu asla bilemez! Hastane yönetimleri bütçeyi zorlar, toparlanmak için ek ödemeleri kısıtlar. SGK sağlık harcamalarını baskılar, gelirler azalır, giderler artar, pratik çözüm olarak ek ödemeler kısıtlanır. Velhasıl her ay sağlıkçıların yaşadığı kronik stres kaynağıdır maaşlarının ne kadar yatacağı!

Memurların baş belası olan vergi dilimleri sağlıkçıları da feci şekilde acıtır. Her yıl Temmuz ayında sözde maaş zammı yapılmış olsa bile, ellerine geçen net maaş tutarı 6 ay önceki Ocak maaşından daha düşüktür! Dev patronların ve şirketlerin çoğu kere yüzsüzlükten biriken vergi borçları her fırsatta silinir, düşürölür, ötelenir ama sağlıkçılar gibi bordrolu çalışanların vergileri kuruş sekmeden ve ellerine geçmeden kesilir. Maaş zamları da koca bir yalan olur.

Diğer memurların dilediği gibi kullanabildikleri yıllık izinler sağlıkçılar için pahalı bir lüks haline gelmiştir. Çünkü kullanırlarsa ek ödemeleri ceza olarak kesilir. Sürekli ve sabit giderlerini ödemeleri zorlaşır. Tatil çıksalar da döndüklerinde zehir edilir. Yani sağlıkçılar tatil günlerini parayla satın aldıkları için kolay kolay çıkamazlar. Kamuda birikmiş izin gün stoğunda sağlıkçıların lider oldukları tahmin ediliyor!

Pandemi sürecinde görüldüğü gibi, sağlığın en riskli meslekler arasında olduğu bellidir. Özellikle son 20 yıldır sağlıkta dönüşüm programını fiilen çalışarak gerçekteşiren sağlıkçıların emekleri yok sayılmış, 2018'de büyük bir fiyasko şeklinde çıkarılan yıpranma kanunu içinde değerlendirilmemiştir. Daha önce 6-7 yıl boyunca sözü edilen, umut verilen yıpranma payında çok sınırlı ve adeta vermemeye odaklı bir oran ve hesaplama şekli tayin edilmiş, mevcut çalışanların hizmetlerine fayda etmemiş, halen çalışanların ancak 10 yıl sonraki emeklilik hesaplarına yansıyacak şekilde ulaşılmaz bir noktaya konulmuştur. Bu hali ile sadece mesleğe yeni başlayanlara sınırlı bir faydası olacaktır. Bu eksik ve haksız kanun düzenlemesi de hem siyasetçilerin hem de beceriksizliği tescillenmiş yetkili sendika ağalarının istismar ettiği bir sorun olmuştur.

Askeri personelin subay-astsubay olarak her hangi bir eğitim ve meslek ayrımı olmaksızın yıllardan beri yararlandırıldığı 3600 ek gösterge hakkı sağlık personeline bir türlü verilmemiş, verileceği söylenildiği zamanlarda ise sadece hemşirelerin adı anılarak personel arasında huzursuzluğa neden olunmuştur. Meslek bazında tıpkı subay-astsubaylar gibi eğitim farkına bakılmaksızın tüm sağlık hizmeti sınıfına 3600 ek göstergenin çoktan verilmiş olması gerekirdi.

Sağlık personeli, içinde aynı işi yapan ama çok farklı atama usulüne tabi tutulan, dönemselsel olarak bazılarının kayrıldığı, bazılarının mağdur bırakıldığı 3+1, 4+1, sözleşmeli, vekil gibi değerşik statülerin olduğu değerşik bir gruptur.

Hastanelerde çalışanlar yıllar önce kıtlık şartlarına göre hazırlanmış yemek yönetmeliği yüzünden yetersiz ve kalitesiz yemekler yemeye mahkumdur. Ya evden bir şeyler getirecek veya hastaneden yiyerek sindirim sistemini de zora sokacaktır. Mesela yemeklerde öğün başına verilen çiğ et gramajları

yetersizdir. Yemekler 3 öğün olarak ihale edilir ama idari istek sonucu firma 4. çeşidi ek ücret almadan çıkarır. En düşük fiyat esasına göre 3 çeşit için yapılan ihale sonucu en ucuz veren firma 4 çeşit yemek verirse 6-7 TL gibi rakamlar için kullanılan malzemelerin kalitesi ve miktarları ne kadar sağlıklı olabilir?

Sağlık sendikaları yetkili olana kadar en ateşli muhalif kesilen, yetkili olunca yönetime karşı süt dökmüş kediden öte poz veremeyen, mesailerinin çoğunu eş dostlarının sözleşmeli atama kulislerine harcayan, ileride bir koltuk kapabilmek için siyasetçilere yanaşılan, sendika yönetimine geçince içlerinde saklı kalan lüks yaşamaya hevesli canavarın serbest kaldığı, ilk iş olarak maaşlarını ve makam arabalarını yükselten, utanç ve usanç kaynakları olmaktan öteye gidememiştir. Sahada sınırlı ter dökerek çalışan, 24 saat kesintisiz emek veren aziz sağlıkçıların iradelerini, ucuz hesaplar için peşkeş çeken, üyelerin seslerini duyurmaktan ziyade bastırmaya odaklanan, sahte kahramanlar yuvasıdır yetkili sağlık sendikaları. Gelenin gideni arattığı, kalitenin sürekli düştüğü, fiyasko işlerin üretim merkezidir yetkili sağlık sendikaları. Bu yüzden üyelerinin inancı ve saygısı kalmamış, tepki vermeye dahi değer görülmemiştir artık.

Hekim dışı sağlık personeline özel sendikaların olmaması da ayrı bir sorundur. Çünkü mevcut sendikaların talepleri üyeler arasında çıkar çatışmasına yol açtığı için yargısal boyutta olumsuz karşılanmaktadır. Hekim dışı sağlık profesyonellerini kucaklayan ve sorunlarını çözmeyi ilke edinen sendika veya diğer STK'ların kurulumu da geciken bir ihtiyaçtır.

Kısaca sağlıkçılar bunlar yüzünden mutsuz ve umutsuz kaldılar. Bekledikleri şeyler de insaf, adalet ve hakkaniyettir sadece.

Ne dersiniz, çok beklerler mi?

Görsel Kaynağı:

<https://insights.omnia-health.com/coronavirus-updates/how-protect-wellbeing-healthcare-staff-covid-19-crisis>