

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 sınırlandırıldığını da gördük! Siyasi uyuşmazlık 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 kuruş 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 dir. 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 ı 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, talep 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 yaptđđ sabit görülen yöneticilerin sözleşmeleri feshedilmeli ve tekrar sözleşme imzalamaları önlenmelidir.

10- Sözleşmeli yöneticilerin sicil puanlama sistemi değerştirilmelidir. 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

Grsel kaynağı: <https://www.freepik.com>

Liderlerin Yalnızlığı veya Zoraki Diktatörlük İftiraları



Allah-u Teala peygamberlerini hatalardan ve günahlardan bizzat korumuştur. Buna “ismet” denilir. Sadece peygamberlere mahsus bir sıfattır. Hz. Adem (a.s.) ile Hz. Muhammed (s.a.v.) Efendimiz arasında bu zincir tamamlanmıştır. Varsayılan değer olarak, diğer bütün insanlar hata ve günah 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 giyaben 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 yalakaçlık, 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 iftiralari daha kolay atılır oldu. Her seçimde çoğunluğun teveccühüyle gelmesine karşılık, hatalı veya kasıtlı yönlendirilen politikalar nedeniyle halkımızla Başkanımız arasında bazen soğuk rüzgarların esmesine, gönüllerin kırgın ve üzgün kalmasına yol açtılar.

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

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

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

Başka bir örnek, son çıkan Torba Yasa ile sözüm ona sağlık çalışanlarına, ama aslında sağlığın sadece doktor mesleğinde olanlarına önemli haklar verildi. Emeklilerin maaşı seyyanen arttı, ek ödeme tavanları aşırı derecede yükseltildi. Zaten sabit ödemeleri de emekliliğe 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.yılını çalışan bir sağlık personeli olarak; Sayın Cumhurbaşkanımızın, sağlıkçıların son 20 – 30 yılda öğretmen, polis ve subay-astsubay gibi nitelikli memur mesleklerinin karşısında maaş olarak nasıl gerilediği, torba kanun çıkmazdan evvel dahi, aşırı düşük tavan nedeniyle hekim dışı sağlıkçıların ve diğer sağlık çalışanlarının ne kadar az ek ödeme aldığı, torba kanundan sonra felaket derecesinde farklar olacağı, sabit ödemelerin sadece doktorların emeklilik hesabına yansıtıldığı, mesela başhekim yardımcısı izne çıktığında ek ödemesinin kesilmediği, ama müdür yardımcısı çıktığında kesildiği için, izin alamadıkları gibi gerçeklerden, açıkça haberdar olmadığına inanıyorum.

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

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

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 ihlase 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.