



# MEMUR-SEN KONFEDERASYONU

# SAĞLIK-SEN

SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET ÇALIŞANLARI SENDİKASI



MART 2009



## SENDİKAMIZDAN MUHTEŞEM YETKİ BULUŞMASI



### GÜNDEM

**10** Yemek ücreti sorununu çözdük



### GÜNDEM

**12** Sağlık-Sen'den Bilim Kurulu



### DOSYA

**31** AB Çalışma Süresi Direktifi ve Türkiye'deki Sağlık Çalışanlarının Durumu



### KADIN

**58** Kadınları Çalışma Hayatında Tutmak Zorlaşıyor



MEMUR-SEN KONFEDERASYONU  
**SAĞLIK-SEN**

Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası

MART 2009

**SAĞLIK-SEN ADINA  
İMTİYAZ SAHİBİ**

**Mahmut KAÇAR**  
Genel Başkan

**GENEL YAYIN YÖNETMENİ**

**Semih DURMUŞ**  
Genel Basın Yayın ve Dış İlişkiler Sekreteri

**EDİTÖR**

**Murat KALEM**  
Genel Başkan Danışmanı

**YAYIN KURULU**

**Menderes TURBAY**  
**Metin MEMİŞ**  
**Mehmet Güner ERDOĞDU**  
**Mustafa KULLUK**  
**Mahfuz SUNAR**



**Grafik Tasarım ve Uygulama**  
Sağlık-Sen Genel Merkezi

**BASKI**

Başak Matbaası

**SAĞLIK-SEN GENEL MERKEZİ**

GMK Bulvarı Özveren Sok. No:9/3

Demirtepe/ANKARA

Tel: 0 312 232 59 28 - 229 54 59 - 230 83 47

Faks: 0 312 230 83 65

GSM: 0 506 397 92 92

www.saglikсен.org.tr

Sağlık-Sen'in ücretsiz yayın organıdır.  
Yazıların sorumluluğu yazarına aittir.

# İçindekiler



**BAŞKANDAN**

**2** Değişen Türkiye'de  
Hizmete Talip Olmak



**GÜNDEM**

**4** Teşkilatımızdan Muhteşem  
Yetki Buluşması  
Yemek ücreti sorununu çözdük  
Sağlık-Sen Bilim Kurulu toplandı



**DOSYA**

**31** Avrupa Çalışma Süresi Direktifi  
ve Türkiye'deki Sağlık  
Çalışanlarının Durumu



**HUKUK**

**54** Sözleşmeli Personel; iş kazası  
nedeniyle kullandığı hastalık izni  
süresince ücretini tam alacak



**MEVZUAT**

**56** Sendikamızdan Sözleşmeli Personel  
İçin "İntibak" Başvurusu

## KADIN



Kadınları Çalışma Hayatında Tutmak Zorlaşıyor

58



## SENDİKAMIZDAN

62

Teşkilatımızdan Haberler

## SAĞLIĞINIZ



Çalışma Hayatında Stres

82



## BİLİŞİM

84

Nano Teknoloji ve Tıp

## PORTRE



Batının 700 Yıllık Tıp Hocası İbni Sina

86

Bilgi çağı, değişimi takip etmenin neredeyse imkansız hale geldiği bir hızla yolculuğunu sürdürüyor.

Değişimin, ihtiyacın sınırlarını aşan kontrolsüz bir sürece dönüştüğü günümüzde; beklentiler, ihtiyaçlar ve riskler bu çağın; insanların önüne serdiği yaşam kalıpları içinde tanımlanıyor ve pazarlanıyor. İnsanlar, adeta bir değişim anaforu içerisinde, önüne konulan her yeniliği, çağın gerisine düşmeme kaygısı ile hemen tüketme zorunluluğu hissediyor.

Bu değişim anaforuna kapılmamak için; değişim ihtiyacını, gerçekten ihtiyaç olan ve fayda içerenle sınırlı tutabilmeyi, bu şekilde ait olduğumuz çağın tüm sınırsızlığı ve yıkıcılığına karşı kontrollü bir duruş sergileyebilmeyi başarmak, önemli bir mesele haline gelmiştir.

Toplum içinde en bildik terkip olan "Değişmeyen tek şey, değişimin kendisidir" sözünü, geçmişe takılıp kalmamak, geleceği geçmişin geçerliliğini yitirmiş alışkanlıklarına hapsedmemek için; Mevlana'nın dediği gibi "Dün dün de kaldı cancazım, yeni şeyler söylemek lazım" minvalinden uygulayabilmenin, her kişinin veya kurumun taşıması gereken asgari sorumluluk olduğu kanaatindeyiz.

Bu sorumluluk çerçevesinde, ortaya koyacağınız her fikir, her eylem veya her hizmette gerçekten ihtiyaç olanı aramak, faydalı olanı bulmak; bu uğurda nitelikli bir emek, iyi yönetilen bilgi ve zaman gerektirecektir.

Sağlık-Sen; son bir yıl içinde, hitap ettiği sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarına en iyi ve faydalı hizmeti sunma prensibiyle, çağın gereklerine uygun önemli yapısal değişimler gerçekleştirmiştir. Değişimi, ihtiyaç ve fayda sınırlılığı çerçevesinde dinamik bir süreç olarak kabul eden Sendikamız, bu anlayışla Sağlık-Sen Dergisini sağlık ve sosyal hizmet camiasına yenilenen yüzüyle sunmaktadır.

Sağlık-Sen Dergisi, sendikamızın temel ilkesiyle paralel olarak sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının gündemi temelinde şekillenmiştir. Yeni formatıyla okurlarımızın ilgisine sunduğumuz dergimiz, bu noktada oldukça zengin bir içeriğe sahiptir. İlk sayımıza Sağlık-Sen'in büyük aile toplantısıyla başlamış ve kapağımızda da bu tabloyu fotoğraflandırmış olmamız, dergimize ayrı bir anlam kazandırmıştır.

Sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının çalışma koşulları, yaşadığı sorunlar, geleceğe dair projeksiyonlar, dergimizin zengin içeriğinde; dosya çalışması, araştırma, hukuk ve mevzuat çalışmaları gibi başlıklar altında geniş bir alanda ele alınmaktadır.

Bizler; sendikamızın kurumsal kimliğine, hedef ve ilkelerine, dinamik teşkilatının heyecanına yakışan bir dergi çıkardığımızı düşünüyoruz.

Takdir siz değerleri okurların...



# Başkandan



**Mahmut KAÇAR**  
Genel Başkan

**Hizmete talip olmak, milletle aynı düşünmeyi ve aynı yolda yürümeyi gerektirir.**

**Sağlık-Sen; milletin değerlerine ve egemenlik hakkına sahip çıkmasıyla, demokrasiye inancıyla, hitap ettiği kitlenin sorunlarını çözme noktasındaki isteği, azmi ve iradesiyle, kendisini hem millete, hem de sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarına ispat etmiş bir sendikadır.**

## DEĞİŞEN TÜRKİYE'DE HİZMETE TALİP OLMAK

**T**ürkiye; demokratikleşme, şeffaf yönetim, adalet sistemi, sivil toplum, demokratik devlet gibi temel başlıklar altında hızlı ve kararlı bir değişim süreci yaşıyor. Milletimiz, geçmişin karanlık ve derin ilişkilerinin ülkemizi getirdiği noktadan çıkardığı dersle, karşısına bir iddia ile çıkan ve kendisinden destek isteyen her kesimi, demokrasinin hassas terazisinde ölçüyor.

Bu ülke insanı artık; eşitliğin, adaletin, insan haklarının ve refahın yerleşik bir demokratik sistem içinde mümkün olacağını çok iyi biliyor ve demokrasiden uzaklaştığında ceberrut devlet anlayışının, mafyatik yapılanmaların, bürokratik oligarşinin kölesi haline geleceğini geçmişin acı tecrübeleri ışığında aklından hiçbir zaman çıkarmamaya gayret ediyor.

Çünkü uzun yıllar, farklı inanç ve yaşam tarzları, etnik kökenleri, siyasal görüşleri nedeniyle birbirine düşman edilen milletimiz; bu şekilde saltanatlarını sürdüren karanlık güçleri, bunlara arka çıkan legal görünümlü siyasal kuruluşları, bir kısım medyayı, sözde sivil toplum örgütlerini ve kurdukları suç düzenini çok iyi biliyor.

Türkiye'nin karanlık geçmişinin üzerine gidildiği ve meşhur deyimiyile temiz eller operasyonunun yapıldığı bu dönemde, ortaya çıkan her gerçekle birlikte, Türkiye'de artık sadece iki kesimin kavgasından bahsederek olduk. Bu iki kesim; gücünü

ve varlığını geçmişin zinde güçlerine bağlayanlar ile Türkiye'nin demokrasi ve millet egemenliği temelinde değişimine öncülük edenlerdir.

Millet egemenliğinin tek temsil makamı olan Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin açılışının 89. yılına girmeye hazırlandığımız bir dönemde, Demokratik Cumhuriyetimizin kurucusu M. Kemal Atatürk'ün hedef gösterdiği çağdaş dünya ile aramıza kurulan, sahte tabular ve çağdışı ideolojilerden örülü yüksek duvarlar, teker teker yıkılmaktadır.

Türkiye artık çağdaş dünyayla paralel bir şekilde, halkına hizmet eden hadim devlet modeline göre yeniden şekillenmektedir.

#### **Değerli okurlarımız,**

Hizmete talip olmak, milletle aynı düşünmeyi ve aynı yolda yürümeyi gerektirir.

Milletin söz ve karar gücünden beslenen Türkiye'deki değişim sürecine, gerektiğinde bedel ödemeyi göze alarak hizmet eden kurumlar, Türkiye'nin yarınını inşa etme noktasında da hizmete talip olmuşlardır.

İşte bu kurumlardan birisi de sendikamız Sağlık-Sen'dir. Sağlık-Sen; milletin değerlerine ve egemenlik hakkına sahip çıkmasıyla, demokrasiye inancıyla, hitap ettiği kitlenin sorunlarını çözme noktasındaki isteği, azmi ve iradesiyle, kendisini hem millete hem de sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarına ispat etmiş bir sendikadır.

Demokratik ve etik sınırlar içinde yürüttüğümüz sendikal mücadelemiz, hitap ettiğimiz kitlenin hakları temelinde belirlediğimiz siyasetimiz, tabanımızda ve muhataplarımızda saygı ve güven uyandırmaktadır.

On binlerce sağlık ve sosyal hizmet çalışanı; abartıdan, sahte vaatlerden kurulu, 7 yıldır sorunlardan nemalanan slogan sendikacılığını ait olduğu çağa göndermeye ve çözüm odaklı hizmet sendikacılığımızı yetki masasına taşımaya kararlıdır. Çünkü sağlık ve sosyal hizmet alanının; geçmişten bugüne biriken sorunlardan ve bu sorunların varlığından geçinenlerden kurtulması için Sağlık-Sen'in çağdaş sendikal vizyonuna

ihtiyaç vardır.

Bu noktada sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarına, hizmete talip olmanın ağırlığını tüm teşkilatıyla omuzlarında hisseden bir Sendika Başkanı olarak seslenmek istiyorum:

–Sağlık-Sen'in yetkili sendikacılığı döneminde hiçbir zaman abartı, sahte vaatler, sorunlardan nemalanma anlayışı olmayacaktır.

–Bizim yetki dönemimizde her ne koşulda olursa olsun, sadece ait olduğumuz kitlenin hak ve kazanımları öncelikli gündemimiz olacaktır.

–Sendikamız bünyesinde oluşturduğumuz, bilim, hukuk, mevzuat ve Ar-Ge birimleri, daha bugünden toplu görüşme masasına taşıyacağımız konularda ayakları yere basan, sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının sadece sorunlarına çözümünü değil, çalışma koşullarından ekonomik ve özlük haklarına yeni kazanımları da içeren politikalar geliştirmektedirler.

–Bizim yetki dönemimizde masada başka, sahada başka telden çalan bir anlayış asla olmayacaktır. Hizmet sendikacılığına talip olan Sağlık-Sen, sadece kendi yetki döneminin değil, geçmiş yedi yılda biriken sorunların da hesabını alınının akıyla verme kaygısı içinde mücadele edecektir.

Bizler bir makama talip değiliz, hitap ettiğimiz kitleye hizmete talibiz. Bizim hizmet sendikacılığımızın özünde, Hakkı temsil etme kaygısı yatmaktadır. Aldatmayan ve aldanmayan bir sendikal anlayışla yolumuza devam ediyoruz.

Bize ve ilkelerimize inanarak aramıza katılan sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarıyla büyük bir aile haline gelen Sağlık-Sen; etkili sendikacılığını, Allah'ın izniyle hem etkili hem yetkili sendika olarak devam ettirecektir. Sağlık-Sen tüm teşkilatıyla bu sürece hazır olan tek sendikadır.

Bu düşüncelerle, tüm sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarını, sendikamızın ilke ve hedefleri etrafında toplanmaya ve Sağlık-Sen'i en az 100 bin üyeye toplu görüşme masasına taşıyarak çözümün parçası olmaya çağırıyor, hepinize saygı ve sevgilerimi sunuyorum.



## TEŞKİLATIMIZDAN MUHTEŞEM YETKİ BULUŞMASI



**Sendikamızın; şube başkanları, yönetim kurulu üyeleri, il ve ilçe temsilcileri ile işyeri temsilcilerinden oluşan yaklaşık 2000 teşkilat mensubu Kızılcahamam'da bir araya geldi. 21-22 Şubat 2009 tarihinde gerçekleştirilen büyük buluşmada, tüm teşkilatımız, Sağlık-Sen'in 15 Mayıs 2009 itibariyle açık ara farkla yetkili sendika olması hedefine kenetlendi.**

Eşine az rastlanır bir coşku içinde gerçekleşen teşkilat toplantımız, saygı duruşu ve İstiklal Marşı'nın okunmasıyla başladı. Toplantının açılış konuşmasını Genel Başkanımız Mahmut Kaçar yaptı. Genel Başkanımız Mahmut Kaçar, Sağlık-Sen'in 15 Şubat itibariyle yetkiye ulaştığını açıkladığı konuşmasında, tüm teşkilatımıza 15 Mayıs'ta yetkinin açık ara farkla alınması hedefini gösterdi.

Büyük alkış ve coşku altında konuşmasını sürdüren Genel Başkanımız, "Sahte vaatlerden kurulu, siyasi fanatizme indirgenen sendikal anlayış miadını doldurmuştur. Artık, yetki masasında sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarını, "Ne aldatanlardan ne de aldananlardan olunuz" düsturu ile hareket eden Sağlık-Sen temsil edecektir" dedi.



## TABAN, SORUNLARI ÇÖZME İRADESİNİ SAĞLIK-SEN'DE GÖRÜYOR

Türkiye'deki demokratikleşme ve çağdaşlaşma sürecinin sağlık ve sosyal hizmet alanındaki temsilcisinin Sağlık-Sen olduğunu belirten Genel Başkan, "Geçmişin antidemokratik siyaset-sendika ilişkilerinin ve varlığını "her alanda sorunlu bir Türkiye" modeline bağlamış çarpık zihniyetin izlerini silmek ve sendikal harekete güven kazandırmak için tüm teşkilatımızla büyük bir mücadele veriyoruz" şeklinde konuştu.

Yedi yıldır masaya oturan yetkili sendikanın, sendikal mücadeleyi siyasal muhalefete tahvil ederek, sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının sorunlarını siyasal rant aracı olarak kullandığını kaydeden Genel Başkanımız Mahmut Kaçar, "Hali hazırdaki sorunları salt iktidara saldırı fırsatı olarak gören siyasal sendikacılıktan çözüm beklemek mümkün değildir. Zaten artık hiç kimse bu anlayıştan çözüm beklemiyor. Bu nedenle her yıl küçülerek sendikal hayattan çekilmeye başlayan bu zihniyet, inşallah 2009 yılı Mayıs ayı itibarıyla sağlık ve sosyal hizmet kolundan da çekilmek zorunda kalacaktır. Sağlık ve sosyal hizmet çalışanları sorunlarını çözme iradesini, demokratik ve etik sınırlar içinde sendikal mücadele ortaya koyan ve siyasetini hitap ettiği kitlenin hakları temelinde oluşturan Sağlık-Sen'de görmektedir" şeklinde konuştu.

Genel Başkan sık sık alkışlarla kesilen konuşmasını şöyle sürdürdü:

"Bu süreç içerisinde Sağlık-Sen'i tüm sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarına anlatırken,

- "Sorunlardan nemalanan değil, çözüme odaklanan sendikayız" dedik.

- "Her ne koşulda olursa olsun, ait olduğumuz kitlenin hak ve kazanımları öncelikli gündemimiz olacaktır" dedik.

Sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının sorunlarını çözerek, siyasal rant aracı olmaktan çıkarma sözü verdik ve gerçekleştirdiğimiz hizmetler ile sözümüzü tuttuk.

"Eşsiz bir köprü, bir cami yapmak için Mimar Sinan'lara ihtiyaç vardır. Ancak onu yıkmak için sadece bir dinamit yeter" diyerek, yıkıcılığın basitliğinden uzak duracağımızı ve her zaman çözüm sürecinin ortağı olacağımızı söyledik ve bunu hayata geçirdik.

Sendikacılığı "Yaşasın-Kahrolsun" sloganlarının sığ dünyasından, çağdaş hizmet sendikacılığı düzeyine taşıma sözü verdik. Oluşturduğumuz Bilim, Hukuk ve Mevzuat Kurullarının katkısıyla gerçekleştirdiğimiz hizmetlerle farkımızı ortaya koyduk.

Bu sebeple her gün daha fazla sağlık ve sosyal hizmet çalışanı sendikamızdan kendisine uzanan eli tutarken, aynı zamanda; abartıdan, sahte vaatlerden kurulu, siyasi fanatizme indirgenen sendikal anlayışın miadının dolduğunu da ilan etmektedir.

Bu büyük yöneliş başka bir yönüyle de; "Ne aldatanlardan, ne de aldananlardan olunuz" düsturu çerçevesinde hareket eden sendikamızın saygınlığına duyulan güveni de ortaya koymaktadır.





## SAĞLIK HİZMETLERİNDEKİ BAŞARININ MİMARİ SAĞLIK ÇALIŞANLARIDIR

Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın başarısında sağlık çalışanlarının payının büyük olduğunu vurgulayan Genel Başkan, buna rağmen sağlık çalışanlarının, sosyal hizmet çalışanları ile birlikte ücret başta olmak üzere ekonomik ve sosyal haklar noktasında haksızlığa uğradığını anlattı.

Sözleşmeli personel uygulamasından, performansa dayalı ek ödeme sistemindeki adaletsizliklere çeşitli sorunlara değindiği konuşmasında Genel Başkanımız Mahmut Kaçar, Sağlıkta Dönüşümün başarısının ve üst düzey verimde hizmet üretiminin, sağlık çalışanlarının sorunlarının çözümüyle mümkün olacağını belirterek şöyle devam etti:

"70 milyon insanı ilgilendiren sağlık hizmetlerinin en verimli biçimde sunulmasını ve Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın başarısını önemsiyoruz. Ancak; sağlık çalışanlarının haklarının, huzur ve refahının gözetilmesi noktasında, tabanımızdan aldığımız güçle, tüm demokratik haklarımızı sonuna kadar kullanma kararlılığı içinde olacağımız da bilinmelidir"

Genel Başkanımız Mahmut Kaçar, konuşmasının sonunda, Sağlık-Sen teşkilatına, bir tane dahi sağlık ve sosyal hizmet çalışanı kalmayana kadar işyerlerine ve gönüllere ulaşılması çağrısında bulundu.

## MEMUR-SEN SİVİL TOPLUMUN LİDERLİĞİNE KOŞUYOR

Kızılcahamam'daki teşkilat toplantımızda son konuşmayı Memur-Sen Konfederasyonumuz Genel Başkanı Ahmet Gündoğdu yaptı. Memur-Sen'in Türkiye'deki sivil toplum gücünün liderliğine koştuğunu söyleyen Gündoğdu, "Merhum büyüğümüz Mehmet Akif İnan'ın yokluklar içinde ancak sağlam temeller üzerine kurduğu sendikal hareketin 14 yılda dalga dalga Anadolu'nun en

üçra köşelerine kadar ulaşmasından dolayı Allah'a şükrediyorum. Birlerle, onlarla, yüzlerle başlayan; binlerle, on binlerle, yüz binlerle devam insan merkezli bu güzide sendikal hareket, bugün itibarıyla 350 binleri aşmış bulunmaktadır" şeklinde konuştu.



Memur-Sen'in, ilk kurulduğu günkü idealiyle, değerlerinden asla taviz vermeden hızına hız katarak yoluna devam ettiğini belirten Ahmet Gündoğdu, "Memur-Sen, sivil toplumun olmazsa olmazlarından olan 'kesintisiz demokrasi' talebini ısrarla her platformda dile getirmekte, hukukun üstünlüğüne, milletin iradesine, değerlerimize ipotek koymak, kesintiye uğratmak, tahrip etmek isteyenlere karşı mücadelesini ortak akıl zemininde sürdürmektedir" dedi.

Memur-Sen Genel Başkanı Gündoğdu konuşmasını şöyle sürdürdü:

"Yapmamız gereken; insanlığa ışık tutacağına inandığımız, Konfederasyonumuzun ilkelerini yaşayan ve kavrayan, yeniden inşacı bir topluluğu ortaya çıkarmaktır.

Bu ilkeler ve değerler sadece ülkemiz insanının değil, dünyanın her hangi bir noktasındaki her hangi bir insanın yaşadığı zulme tahammülsüzlüğü ve direnmeyi gerektirir. Bu direnmedir ki bizi eli kanlı vicdan yoksunu İsrail'in Gazze'de kardeşlerimize yönelik zulmünü tüm dünyanın duyacağı şekilde tel'in eden mitingler düzenlemeye, İsrail hakkında BM'de suç duyurusunda bulunmaya, ülkemizin saygın yardımlaşma kuruluşlarını biraya getirerek





ikinci bir örneği bulunmayan büyük çaplı merhamet ve şefkat operasyonları düzenlemeye sevk etmiştir.

Değerler sendikacılığını, demokratikleşmeyi, özgürleşmeyi, sivilleşmeyi, kaliteli insan yetiştirmeyi misyon edinen, bu misyonunu hizmet ve akademik sendikacılık anlayışıyla yürüten Memur-Sen'in, sivil toplumun kutup yıldızı haline gelmesinde emeği geçenleri sevgi ve saygıyla anıyorum. Memur-Sen ve Sağlık-Sen'in sendikal çitayı yükseltmesinde, zirve yolculuğunda ilerlemesinde payı olan bu salondaki siz değerli dostlarıma da buradan teşekkürlerimi ve muhabbetlerimi sunuyor, ayağınıza ve yüreğinize sağlık diyorum."

## SAĞLIK-SEN KENDİ KÜLTÜR VE MEDENİYETİMİZİN RUHUNDAN BESLENİYOR

Sendikamız teşkilatının büyük buluşmasına katılan Sağlık Bakanlığı Müsteşarı Prof. Dr. Nihat Tosun, Sağlık-Sen'in sağlık alanında çözüm üretici ve çözümün ortağı, paydaşı olma anlayışla hareket ettiğini belirterek, "Bu anlayışla yapılan her çalışma, üretilen her materyal bizim için çok değerlidir" dedi.

Demokrasinin işlerliği açısından sivil toplumun katılımcılığının önemli olduğuna vurgu yapan Prof. Dr. Nihat Tosun, sağlık alanında örgütlenme oranının yüzde 50'ler seviyesinde olduğunu belirterek şöyle dedi:

"Sağlık-Sen teşkilatının bu toplantısında şahit olduğum heyecan, bu konudaki sorumluluk bilincinin hızla arttığını göstermektedir. Sağlık ve sosyal hizmet kolunda örgütlenme oranının yükselmesinde,

Sağlık-Sen'in son dönemdeki yürüttüğü yoğun çalışmaların büyük katkısı olduğunu düşünüyorum. Sağlık-Sen camiasının, kendi kültür ve medeniyetimizin ruhundan beslenen üstün değerlere yürükten bağlı bir camia olduğunu düşünüyorum."

Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın sağlık çalışanlarının desteğiyle yürüdüğünü dile getiren Sağlık Bakanlığı Müsteşarı, "Sağlık çalışanlarının özverili çalışmalarına sayın Bakanımız ve halkımız adına teşekkür ediyorum" dedi.

Başta sözleşmeli personel olmak üzere, Genel Başkanımız Mahmut Kaçar'ın konuşmasında gündeme getirdiği konular hakkında da



Prof. Dr. Nihat Tosun şu açıklamalarda bulundu:

"Biz bürokratlar Hükümetin, Sağlık Bakanının politikalarını uygulamakla görevliyiz. Bu çerçevede onların talimatlarını yerine getirirken, sizlerin haklarını en üst düzeyde sağlayacak şekilde, teknik verileri hazırlayıp kendilerine sunmak ve uygulamada karşılaşılan sorunları hem Bakanlık



adına hem de sizler adına denetlemek görevimiz de vardır. Sözleşmeli personel ile ilgili mevzuat düzenlemeleri, sözleşmeli personel ile ilgili kanunların kendi hedeflerinden sapan kısımlarının eksiklerini görmek ve onları siyasi otoriteye bildirmek de bizim görevimizdir. Bu konuda neler yapılabileceği ile ilgili

sizden aldığımız verileri ve önerileri, Sayın Bakan'a takdim ediyoruz.

Yardımcı hizmetler sınıfında çalışan personelimizi, Veri Hazırlama Kontrol İşletmenliği kadrosuyla ve iptal-ihdas yöntemiyle hak ettikleri, daha çok özlük hakkı olan üst düzeye taşımayı hedefliyoruz.

Performans sisteminde ise eksik olan, uygulamada problem çıkaran yönleri, geçmişte olduğu gibi bundan sonra da düzeltmeye çalışacağız, çalışmaktayız.

Lisans tamamlama ile ilgili olarak Sağlık Eğitimi Genel Müdürlüğümüz, Yüksek Öğretim Kurumu ile görüşerek sadece şu anda çalışanlara değil, bundan sonra memurluğa başlayacak olanlara da bu hakkı tanıyacak bir çözümü son aşamaya getirmiştir."

## KIZILCAHAMAM TOPLANTIMIZDAN NOTLAR

Sendikamızın büyük buluşmasına **2000'e** yakın teşkilat mensubumuz katıldı.

\*\*\*

Yetki Buluşması Toplantısı öncesinde, **21 Şubat 2009** akşamı Sendikamız Başkanlar Kurulu bir değerlendirme toplantısı yaptı.

\*\*\*

Asya Termal Otel'de gerçekleştirdiğimiz teşkilat toplantımıza Memur-Sen Konfederasyonu Genel Başkanı **Ahmet Gündoğdu** ve Sağlık Bakanlığı Müsteşarı **Prof. Dr. Nihat Tosun**'un yanı sıra, Memur-Sen Genel Eğitim Sekreteri **Halit Ortaköy**, Bem Bir-Sen Genel Başkanı **Mürsel Turbay** ve yönetim kurulu üyeleri, Birlik Haber-Sen Genel Başkanı **Ali Erdoğan**, Tarım Bakanlığı Personel Genel Müdürü **Nizamettin Ekinci**, Sağlık Bakanlığı Bakan Müşaviri **Zeki Korkutata** ve Sağlık Bakanlığı Özel Kalem Müdürü **Ercan Şimşek** de katıldılar.

\*\*\*

Toplantıda 81 ilimizin şube başkanlarına başarılı çalışmalarından dolayı plaket verildi.

\*\*\*

Sendikamızın **1 Ocak 2009 - 15 Şubat 2009** tarihleri arasında iller düzeyinde belirlediği üyelik hedeflerine ulaşan illerimizin şube başkanlarına, törenle dizüstü bilgisayar hediye edildi.

## KAMU PENCERESİNDEN SENDİKALAR...

Sendikal hayatın zirveye ulaşmasında, kamu çalışanlarının dukalığına soyunan insanlar tarafından zaafa uğratılmaya çalışıldığı gerçeği ortadadır. Yaşanan olayların irdelenmesi neticesinde demokrasi kültürünün sakız gibi çiğnendiği günümüzde, bürokrasinin keyfiliğini sanki damarlarına kadar yaşayan ve yaşatmak için gayret gösteren bürokratik oligarşiden kurtulmuş değiliz.

Sendikaların hazmedilmediği kamu penceresinden baktığımız zaman bariz bir şekilde ortada sırtıtmaktadır. Bazıları var ki, sendikalara hala at gözlüğü ile bakmaya devam ediyorlar. Hani üzüm yemesini bilmeyenler, şirasını üzerlerine akıtarak etrafa olumsuzlukları yansıtıyorlar. Tabii ki, bürokrasinin tümünün bu şekilde olduğunu kesinlikle söylemiyoruz ve onları tenzih ediyoruz. Demokratik kültürü yaşatacak olan, sivil toplum kuruluşları ve özellikle de sendikalardır. Hak arama mücadelesinde bürokrasideki engellerden dolayı kamu çalışanlarının idare mahkemelerine haklı olarak başvurmalarının ve bu şekilde devletin büyük ölçüde zarara uğramasının temel nedeni, bürokratik engellemeler yapan idarecilerimizin olmasıdır.

15 Mayısın yaklaştığı şu günlerde, sendikaların önemsendiği yetkili sendika olma çalışmalarını takip edecek ve üye kayıtlarının sağlıklı olmasını sağlayacak olanlar, yasalar çerçevesinde objektiflik kriterlerini asla unutmamalıdır. Daha önce yaşadığımız bazı yanlışlıkları artık yaşamak istemiyoruz. Özellikle mutemetlere teslim edilen üye formlarının kesintiye girmemelerinin bahanesi olarak "unutmak" veya "vurdumduymaz davranmak" kesinlikle artık olmamalıdır. Başbakanlarımızdan birisi, bürokrasi ile ilgili kendisine yöneltilen "İş yaparken bürokrasi engeli çıkınca ne yapıyorsunuz?" sorusuna espri ile karışık, "Silkelerim!" cevabını veriyordu.

Kesinlikle telafisi mümkün olmayan hareketlerde bulunanlar bilsinler ki, sonuçları birilerini veya kurumları üzecektir. Bu konuda duyarlı olan tüm çalışanlarımıza şimdiden teşekkür ediyorum. Şu kesinlikle unutulmamalıdır ki; biz sendikacılar da kamu personeliyiz ve kurumlardaki çalışmaların en güzel ve verimli şekilde yapılması en büyük arzumuzdur.

Türkiye'de demokrasiye hazır bir siyasal kültür ortamında ve toplumsal zemin üzerinde mevcut yasalarla ve kurumlarla başarılı bir demokrasi inşa edilebilir. Yeter ki siyasal kültürümüz ve toplumsal dinamiklerimiz demokrasiye açık olsun. Bizim itirazımız şunadır: Ortada haklı, inandırıcı ve somut bir gerekçe olmadan insanların üzerine bürokratik korku salarak, olağanüstü bir atmosfer yaratarak, keyfince yasaları hiçe sayarak her tarafın mağduriyet yaşamamasına sebebiyet vermek çok yanlıştır. Sivil toplum örgütü çalışanlarının, halkın temsilcilerinin ve hele seçilmiş kişilerin güvenle, hiçbir kaygı duymadan çalışmalarını yürütebilmesi çok önemlidir.

Bu düşüncelerle tüm okurlarımızı saygıyla selamlıyorum.



**Menderes TURBAY**  
Genel Sekreter

**Ortada haklı, inandırıcı ve somut bir gerekçe olmadan insanların üzerine bürokratik korku salarak, olağanüstü bir atmosfer yaratarak, keyfince yasaları hiçe sayarak her tarafın mağduriyet yaşamamasına sebebiyet vermek çok yanlıştır.**



## İşte Hizmet Sendikacılığı:

# YEMEK ÜCRETİ SORUNUNU ÇÖZDÜK

**Sağlık çalışanlarına yönelik büyük bir haksızlık, Sendikamızın girişimleri sonucu ortadan kalktı. Ücretli yemek uygulamasını sona erdiren düzenlemenin yürürlük tarihi, yine Sendikamızın girişimleri sonucu 01.01.2008 olarak düzenledi**

Sağlık-Sen, çözüm odaklı sendikal anlayışı çerçevesinde yüzbinlerce sağlık çalışanını mağdur eden bir sorunu çözüme kavuşturmanın gururunu yaşıyor. Yataklı tedavi kurumlarında çalışan sağlık personelinin maaşlarından, Maliye Bakanlığı'nın 11 Mart 2008 tarihinde yayınladığı genelge nedeniyle yaklaşık bir yıldır yemek ücreti kesintisi yapılıyordu.

Sendikamız, genelgenin yayımlandığı tarihten 3 gün sonra 14 Mart 2008 tarihinde, 24 saat esasına göre büyük bir fedakarlık içinde çalışan sağlık personelinin yemeğinin ücretli hale getirilmesine karşı dava açtı. Ücretli yemek uygulamasına karşı yurt genelinde düzenlediği basın açıklamaları ve işyerlerinde protesto eylemleri gerçekleştiren Sendikamız, Sağlık Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve ilgili diğer kuruluşlar nezdinde de yoğun girişimlerde bulundu.



## ÇÖZÜM SÜRECİ NASIL GELİŞTİ?

Son olarak 19 Ocak 2009 tarihinde Sağlık Bakanı Prof. Dr. Recep Akdağ ile Sendikamız Genel Başkanı Mahmut Kaçar'ın yaptığı görüşmede, ücretli yemek uygulaması sorunu bir kez daha gündeme gelmişti. Sağlık Bakanı'nın bu mağduriyetin giderilmesi konusunda Maliye Bakanlığı ile görüşeceğini kamuoyuna duyurmuştuk.

Bu görüşmenin ardından Sendikamız Genel Merkez Yönetim Kurulu, Maliye Bakanı Müsteşarı Hasan Basri Aktan ve Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürü Naci Ağbal ile görüşerek bir yıldır devam eden ve sağlık çalışanlarında infiale neden olan sorunun bir an önce çözüme kavuşturulması

talebinde bulundular. Bu görüşmelerin ardından Sendikamız Genel Başkanı Mahmut Kaçar bir kez daha Sağlık Bakanı ile görüşerek, çözüm sürecinin hızlandırılması noktasında yardımını talep etti. Sendikamızın bu talebi üzerine Sağlık Bakanı Prof. Dr. Recep Akdağ, sağlık çalışanlarının yemek ücreti kesintisi nedeniyle yaşadığını mağduriyeti Başbakan'a aktardı. Başbakan da sorunun hemen çözüme kavuşturulması noktasında talimat verdi.



Süreci her aşamasında takip eden Sendikamız Genel Başkanı Mahmut Kaçar, Sağlık-Sen'in etkili girişimleri neticesinde sorunu çözdüklerini basına ve kamuoyuna açıkladı.

## SAĞLIK-SEN'İN HAKLI GURURU

Genel Başkanımız Mahmut Kaçar, konuyla ilgili yaptığı basın açıklamasında şunları söyledi:

"Sağlık-Sen teşkilatı, sağlık çalışanlarını mağdur eden bir sorunu çözüme kavuşturmanın haklı gururunu yaşamaktadır. 85 bini aşan üye kitemizden ve yurdun dört bir köşesinde hizmet için çırpınan inançlı, azimli teşkilat kadromuzdan aldığımız güçle, önemli bir sorun daha çözüme kavuşturulmuştur. Biz; sorunlardan nemalanan değil, çözüme odaklanan bir sendikayız. Bugün itibarıyla yemek ücreti sorunundan nemalanma gayreti içinde olanların oyunu bozulmuş bulunmaktadır.

Sağlık-Sen; sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarını ne "kampanya" diyerek oyalamış, ne

de "dilekçe" diyerek kandırmıştır. Tribüne oynamak yerine ait olduğu kitlenin karşısına somut bir hizmetle çıkmıştır.

Sağlık-Sen bu mücadelesinin karşılığını da varlık nedeni olan sağlık çalışanlarını mutlu edecek bir hizmeti gerçekleştirerek almıştır. Yapılacak düzenleme ile hem Sağlık Bakanlığı'na bağlı yataklı tedavi kurumlarında, hem de üniversite Hastanelerinde yemek ücreti kesintisi sona erecektir. Yemek ücreti kesintileri büyük fedakarlıklar gösteren ve 24 saat esasına göre çalışan sağlık personelinin üzen bir uygulama olduğunu belirterek "Geçte olsa Maliye Bakanlığı'nın genelgesinden kaynaklanan mağduriyetin gideriliyor olması sevindirici bir gelişmedir. Tüm sağlık çalışanlarına hayırlı olsun."

## UYGULAMANIN YÜRÜRLÜĞÜNÜN 01.01.2008 TARİHİNDEN BAŞLAMASI İÇİN MALİYE'YE BAŞVURDUK

Başbakan'ın talimatı üzerine gerekli düzenlemeyi yapan Maliye Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı'na gönderdiği yazıda, yataklı tedavi kurumlarında çalışan personelin yemek yardımından ücret ödemediği yararlanması için Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği'ne "Bu yönetmeliğe göre yiyecek yardımından yararlanacak personelden yataklı tedavi kurumlarında (üniversitelerin yataklı tedavi kurumları dahil) görev yapanlar, hasta için oluşturulmuş yemek servislerinden ücret ödemediği yararlanır" şeklinde bir madde eklenmesi görüşünü ilettiler.

Devlet Personel Başkanlığı'ndan onay aldıktan sonra Sayıştay'a giden düzenleme ile ilgili olarak Sendikamız, yeni bir girişimde daha bulunarak, yapılacak düzenlemenin 01.01.2008 tarihinden itibaren geçerli olması için Maliye Bakanlığı'na başvurdu.

Maliye Bakanlığı, yaptığımız başvuruyu dikkate alarak, uygulamanın yürürlük tarihini 01.01.2008 olarak belirledi.



## SAĞLIK-SEN BİLİMSEL DANIŞMA KURULU TOPLANDI

**Sağlık-Sen Bilimsel Danışma Kurulu 24-25 Ocak 2009 tarihlerinde Kızılcahamam Asya Termal Otel’de ilk toplantısını gerçekleştirdi.**

Çeşitli illerden çok değerli akademisyenlerin katıldığı toplantıda, Bilimsel Danışma Kurulunun çalışma esaslarının ve çıkartılacak yayınlara ilişkin kriterlerin tespitinin yanı sıra, Sağlıkta Dönüşüm Programı’nın önemli ayaklarından birisi olan “Kamu Hastane Birlikleri Pilot Uygulaması Kanun Tasarısı” konusunda tartışıldı.

Bilimsel Danışma Kurulu Toplantısı, Sendikamız Genel Başkanı Mahmut Kaçar’ın konuşması ile başladı. Sağlık-Sen’in sağlık ve sosyal hizmet alanında önemli bir boşluğu doldurduğunun altını çizen Genel Başkan Mahmut Kaçar, “Bizler ‘yaşasın-kahrolsun’ sloganları içine kendisini hapseden, üretmeyen ve sorunlardan nemalanan bir anlayışla hareket etmiyoruz. Ait olduğu kitlenin ve toplumun hakkını koruma ve geliştirme temelinde hareket ederek, yıllardır hamaset ve popülist yaklaşımlarla insanları kandıran, ümitlerini sömüren zihniyeti ve kamuoyunda bıraktığı kötü imajı silmeyi hedefliyoruz. Her şeyin ticarileştirilmeye çalışıldığı dünya düzeninde, sosyal devleti en modern koşullarda ayakta tutmaya kendisini adayan bir sivil toplum örgütüyüz. Bu mücadeleyi de bilimin ışığında, ayakları yere basan politikalar ve projeler üreterek sürdürme kararlılığımızda” şeklinde konuştu.

Genel Başkanın takdim konuşmasının ardından toplantının ilk gününde, Bilimsel Danışma Kurulu’nun amacı, hedefleri, yapısı, organizasyonu ve çalışma esaslarının yanı sıra çıkartılması planlanan yayınlara ilişkin kriterler tespit edildi.

**Toplantı sonunda Bilimsel Danışma Kurulu’nun;**

1. Sağlık ve sosyal hizmetler alanında yaşanan gelişmeleri değerlendirmek,
2. Var olan sorunlara bilimsel ilkeler temelinde çözüm önerileri üretmek,
3. Sosyal devlet ilkesini zedelemeyecek, hizmet alanların olduğu kadar hizmet sunanların da haklarını gözeten bir Sağlıkta Dönüşüm Programını destekleyecek projeler geliştirmek, gerçekleştireceği çeşitli bilimsel etkinlikler (panel, sempozyum), bilimsel çalışmalar,(rapor, araştırma v.s) ve bilimsel yayınlar ile sağlık sektörünün ve sağlık çalışanlarının sorunlarını gündeme taşımak gibi genel çerçevede hareket etmesi benimsendi.

Toplantının ilk günkü oturumunun sonuna



Memur-Sen Genel Başkanı Ahmet Gündoğdu ve Genel Teşkilatlanma Sekreteri Ahmet Yıldız da iştirak ettiler. Memur-Sen Genel Başkanı Ahmet Gündoğdu toplantıda yaptığı konuşmada Bilimsel Danışma Kurulu’nun bir ihtiyaç olduğunu belirterek, “Bizler siyasetin önünde bir sendikacılık yapmanın gayretindeyiz. Bu noktada siz değerli bilim adamlarının çalışmalarına büyük önem veriyoruz.

Sizlerin bilimsel tespitleriniz ve önerileriniz bizim sendikal anlamda daha etkin bir mücadele ortaya koymamıza katkı sağlayacaktır" dedi. Gündoğdu Bilimsel Danışma Kurulu'nun hayırlı sonuçlar doğurması dileğinde bulundu.

Sağlık-Sen Bilimsel Danışma Kurulu, gelecek toplantısına dair görüş ve temennilerin de belirtilmesinin ardından Genel Başkanımız Mahmut Kaçar'ın teşekkür konuşması ile sona erdi. Bilimsel Danışma Kurulu'nun sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının çalışma hayatında yaşadıkları sorunlarla mücadelelerinde önemli katkılar sağlayacağına inandığını belirten Genel Başkan Mahmut Kaçar, "Toplantımıza katılan çok değerli hocalarımıza sağlık ve sosyal hizmet çalışanları adına teşekkür ediyorum. Sağlık-Sen bilimsel bilginin ışığında sorunları çözüm sürecinin önemli bir



aktörü olacaktır. Sağlık ve sosyal hizmet çalışanları seslerini etkin biçimde duyurabileceği, sorunlarını masada bilimsel verilerle savunabilecek bir sivil toplum iradesine duyduğu ihtiyacı Sağlık-Sen çatısı altında giderecektir" şeklinde konuştu.

## SAĞLIK-SEN HUKUK MÜŞAVİRLERİ TOPLANTISI YAPILDI

Sendikamızın Türkiye genelinde üyelerine hizmet veren hukuk müşavirleri 24 Ocak 2009 tarihinde Ankara Kızılcahamam'da toplandı. Asya Termal Otel'de yapılan toplantıda, Sağlık-Sen üyelerine daha nitelikli, kolay ve hızlı ulaşılabilir hukuk hizmeti sunabilmenin şartları ve Genel Merkez Hukuk Bürosu ile illerdeki avukatlarımız arasında daha etkin bir bilgi ağı ve veri bankası oluşturulması konuları görüşüldü. Bu bağlamda oluşturulacak internet altyapısı ile hem hukukçular arasındaki irtibatı hızlı bir şekilde gerçekleştirmek, hem de benzer hukuki problemlere daha hızlı müdahale amacıyla İçtihat Bankası oluşturulması kararlaştırıldı.

Genel Merkez Yönetim Kurulu üyelerimizle birlikte hukuk müşavirleri toplantısına katılan Sendikamız Genel Başkanı Mahmut Kaçar, toplantı öncesinde sendikamız hukukçularına hitap etti. Hukuk mücadelesinin hakların elde edilmesinde

ve sendikal mücadelemizde çok önemli bir yere ve etkinliğe sahip olduğunu belirten Genel Başkan Mahmut Kaçar, "Hedefimiz hukuk hizmetini tüm üyelerimize maksimum düzeyde etkin, hızlı ve ulaşılabilir şekilde sağlamaktır. Bu noktada bugün burada yapılan çalışmanın, gelecekteki hizmetlerimize çok büyük katkı sağlayacağını düşünüyorum" şeklinde konuştu.

Sendikamız Genel Merkez Hukuk Müşavirleri Av. Abdülhamit Gül, Av. Serkan Güçlü, Av. Özlem Titrek'in başkanlık ettiği toplantıda Türkiye genelinden gelen sendika avukatlarımız da görüş ve önerilerini aktardılar. Toplantı, hazırlanan sonuç bildirisinin ardından sona erdi.





## MEMUR-SEN İL TEMSİLCİLERİ TOPLANDI



**Memur-Sen İl Temsilcileri Toplantısı 17 Ocak 2009 tarihinde Konfederasyon binasında yapıldı.**

İl Temsilcileri Toplantısı'nın divanında Memur-Sen Genel Sekreteri ve Sendikamız Genel Başkanı Mahmut Kaçar, Memur-Sen Genel Mevzuat ve Toplu Görüşme Sekreteri ve Enerji-Bir-Sen Genel Başkanı Hacı Bayram Tonbul ile Memur-Sen Genel Mali Sekreteri ve Büro-Memur-Sen Genel Başkanı Yusuf Yazgan yer aldı. Genel Başkanımız Mahmut Kaçar, toplantıda yaptığı konuşmada, Memur-Sen'in Filistin meselesinde olduğu gibi ülkenin birçok konusunda sivil inisiyatifin öncülüğünü yaptığını belirterek şöyle dedi:

"Ülkemiz kamuoyunda Memur-Sen'imizin artan önemi, Konfederasyonumuza bağlı tüm

sendikalara da ilgiyi artırmıştır. Bilindiği gibi 2008 yılının en çok büyüyen sendikası olan Sağlık-Sen, bugün geldiği nokta itibariyle yetkiye çok yaklaşmış durumdadır. Hedefimiz, 15 Mayıs tarihine açık ara önde girerek, Memur-Sen'in toplu görüşme masasındaki gücünü artırmaktır. Bugün, Türkiye'nin en büyük kitle örgütü olma noktasına çok yakın olan Konfederasyonumuz Memur-Sen'in geleceğe dair vizyonunu belirlemek,

gerek kamu çalışanlarının sorunları, gerekse ülke meseleleri konusunda Memur-Sen ve bağlı sendikaların önümüzdeki dönem itibariyle atması gereken adımları tespit etmek amacıyla bir aradayız. Toplantımızın ülkemizin ve milletimizin aydınlık geleceğine katkı sunacak sonuçlar doğurmasını diliyorum."





## HİZMET SENDİKACILIĞI GELİYOR

Ülkemizde yıllardan beri süre gelen ideolojik temelli sendikal anlayış; kamu çalışanlarının haklarının aranması ve alınması noktasında bir toplumsal muhalefet hareketi kimliğiyle hareket etmesi gerekirken, tam tersine, taşıdığı siyasal düşüncesi ekseninde ideolojik bir kimlikle ön plana çıkmıştır. “Yaşasın - kahrolsun” sloganlarının sığılığı içinde sürdürdükleri sendikal anlayışlarıyla toplumu ve kamu çalışanlarını kamplaştırmaya çalışmışlardır.

Bu tavırlarıyla kamu çalışanlarını adeta bir güvensizlik ortamına sürükleyen zihniyet yüzünden kamu çalışanları sendikalardan uzak durmaya çalışmışlardır.

Çok eski değil, bundan bir buçuk yıl öncesini hatırlayalım. O günlerde ülkemizi kaos ve kargaşa içine sürükleyen planları yapan, şimdilerde ise darbecilik ve çete kurmak suçlarından yargılanan Ulusal Birlik Platformu'nun basın açıklamasına ev sahipliği yapan Kamu -Sen, memur sendikacılığına en büyük darbeyi vurmuş ve güvensizlik oluşturmuştur. Üyelerinden gelen yoğun baskılar karşısında ancak 4 gün sonra çıkarak bu toplantının amacını dışında gerçekleştiğini ve karşı olduklarını açıkladılar. Ancak; Ulusal Birlik Platformu adı altında 6 aylık bir birliktelik yaşayan Kamu-Sen'in, kendisine tepki gösteren tabanını elinden kaçırmamak adına yaptığı bu açıklama; kamuoyu tarafından inandırıcı bulunmamıştır. Nitekim daha sonraki süreçte, milletimizin demokrasiye ve millet egemenliğine sahip çıkma adına meydanlara akarak ortaya koyduğu mücadelede Kamu-Sen'in ne bir izine, ne bir sözüne rastlamak mümkün olmamıştır.

Aslında geçmişten bu günümüze bu iki uç sendika, hizmet üretmeyi ikinci plana atmış, çalışanları ideolojik kamplaşma ile ayırtırmak suretiyle çalışmadan kazanma yolunu seçmişlerdir. Bu gün eğer toplu görüşmesiz ve grevsiz bir sendika kanunu varsa bunun tek sorumlusu, o dönemde sayısal çoğunluğa sahip sendikadır.

Hizmet sendikacılığı anlayışı ile tüm kamu çalışanlarının hak ve menfaatleri yanında milli ve manevî değerlerini önemseyen bir sendikal hareketin 1995 yılında kurulması ve bu günlerde Türkiye'nin en büyük sendikası olma hedefine ulaşması ile birilerinin oyunu bozulmuştur. Çalışanları kamplaştırma ve ideolojik söylemler yerine hizmet sendikacılığı anlayışını yaptığı çalışmalarla kamu çalışanlarına gösteren Sendikamız, sendikal harekete güven kazanmış ve hizmet kolumuzda Türkiye'nin en büyük sendikası olmuştur.

Ancak, son günlerde elindeki yetkiyi kaybedeceğini anlayan sendikalar her zaman ki gibi “Çamur at izi kalsın” politikasıyla yurt genelinde çalışma başlattılar. O sendikalar ki; “Aman bu senede yetkiyi alalım da nasıl olursa olsun” gibi bir düşünceyle magazin ve vitrinlerde oynama rolüne girip, yedi yıldır masada dile getirmediklerini şimdi sahada dile getirmek suretiyle umut tacirliğine soyunmuşlardır. Kazanılan her hakkı “Biz yetkiliyiz aldık,” kazanılamayanları da “Onlar etkili görüşüp alsınlar” gibi söylemlerle suyun üstüne çıkma pişkinliğini de göstermekte.

Teşkilat mensuplarımıza yönelik Genel Merkezlerinde hazırladıkları format şikayet dilekçelerine sadece şikayet edilenlerin isimlerini yazmak suretiyle temsilcilerimize çamur atma çirkinliğini sahneleyen bu çevreler, baskı ve tehdit yoluyla amaçlarına ulaşabileceklerini zannetmektedirler. Ama, bu arkadaşların bilmediği bir gerçek var: Sağlık-Sen teşkilatı ne yaptığını ve ne yapacağını bilen bir teşkilattir. Ne yaparlarsa yapsınlar, hangi iftirayı atarlarsa atsınlar şu iyi bilinmelidir ki; bu sene yetki masasına Sağlık-Sen oturacaktır.

Bu yetki hedefimiz doğrultusunda üç bin teşkilat mensubumuza çalışmalarında başarılar diliyor, bütün sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarını Sağlık-Sen çatısı altında buluşmaya davet ediyor, herkese Sağlık-Sen'li günler diliyorum.



**Metin MEMİŞ**  
Gen. Teşk. Sekreteri

**Çalışanları kamplaştırma ve ideolojik söylemler yerine hizmet sendikacılığı anlayışını yaptığı çalışmalarla kamu çalışanlarına gösteren Sendikamız, sendikal harekete güven kazanmış ve hizmet kolumuzda Türkiye'nin en büyük sendikası olmuştur.**



## SÖZLEŞMELİ PERSONEL İLE İLGİLİ DÜZENLEME BAKANLAR KURULUNDA İMZALANDI

**Sözleşmeli personelin tayin, becayiş ve askerlik dönüşü işe başlama hakkı ile ilgili düzenlemeler**

**Bakanlar Kurulu'nda imzalandı**

Sendikamız bugüne kadar sözleşmeli personelin yaşadığı mağduriyetleri her platformda dile getirmiş ve konuyu sürekli gündemde tutarak sorunların çözümü için yoğun çaba sarf etmiştir. Sözleşmeli personelin sorunları Sağlık Bakanı ile çeşitli zamanlarda yaptığımız görüşmelerde dile getirilmiş, bu çerçevede Bakanımız ile İstanbul'da gündemi sadece 4/B'lilerin sorunları olan özel bir toplantı yapılmıştır. Bunun yanı sıra sözleşmeli personelin karşılaştığı mağduriyetlerle ilgili sendikamızca bir çok konuda hukuki süreç başlatılmış, askerlik dönüşü işe başlama, becayiş ve intibak gibi konularda önemli kazanımlar elde edilmiştir.

Ayrıca 2008 yılı Toplu Görüşmeleri sürecinde Konfederasyonumuz Memur-Sen, sözleşmeli personelin sorunlarını gündeme getirerek eş durumu, askerlik sonrası işe başlama ve becayişle ilgili konuları mutabakat metnine aldirmiştir.

Sağlık-Sen olarak, sözleşmeli personel konusundaki temel politikamız, tüm sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesidir. Bu konu başta



**2008 yılı toplu görüşmelerinde 4/B'li personel ile ilgili mutabakata varılan konuların uygulamaya geçirilmesi amacıyla, 1978 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Öngören Bakanlar Kurulu Kararı ile getirilen yenilikler şöyle:**

1- Sözleşmeli kadın personele doğum öncesi 8 hafta ve doğum sonrası 8 hafta verilen izinler, şu an ücretsiz izin statüsünde verilmektedir. Bu izni kullanan personel, sosyal güvenlik kurumundan 2/3 oranında geçici iş göremezlik parası almaktadır. Bakanlar Kurulu düzenlemesi ile doğum öncesi ve doğum sonrası izinler ücretli izin olarak değerlendirilecektir. Personel, bu süre içinde kurumundan maaşını almaya devam edecektir.

2- Askerlik sebebiyle sözleşmesini fesheden 4/B'li personel, askerlik dönüşü işe başlayamamaktadır. Düzenleme çerçevesinde askerlik sebebi ile sözleşmesi feshedilen personelin pozisyonu saklı tutulacak. Terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde müracaat

olmak üzere, sözleşmeli personelin tüm sorunlarının çözümü için Sağlık-Sen etkili sendikal mücadelesine bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da devam edecektir.

4/B 'li çalışanların toplu görüşme mutabakat metninde yer alan haklarının düzenlenmesi konusunda ilgili kurumlarca hazırlanan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda değişiklik yapılmasını içeren taslak, Bakanlar Kurulu'nda görüşülerek kabul edildi.

Bakanlar Kurulundan çıkan düzenlemede, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B Maddesi kapsamında çalışan sözleşmeli personele, becayiş, askerlik dönüşü işe başlama, eş durumu tayini hakkı ve sağlık durumu nedeniyle mazeret tayini, 4/B'li personelin doğum öncesi ve sonrası yasal izinler ücretli izin sayılması gibi haklar yer alıyor.



## TEMEL POLİTİKAMIZ KADROLU-SÖZLEŞMELİ FARKINI KALDIRMAK

Sözleşmeli personele getirilen hakların Memur-Sen'in toplu görüşmelerdeki ısrarlı mücadelesinin ürünü olduğunu ifade eden Sağlık-Sen Başkanı, "Sözleşmeli personel konusundaki temel politikamız, tüm sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesidir. Bakanlar Kurulu'ndan çıkan eş durumu tayin hakkı sorunu çözmekten uzaktır. Sözleşmeli personele de kadrolularla aynı düzeyde eş durumu tayin hakkı verilmelidir. Sosyal bir yara haline dönüşen bu konu başta olmak üzere, sözleşmeli personelin tüm sorunlarının çözümü için Sağlık-Sen etkili sendikal mücadelesine bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da devam edecektir" şeklinde konuştu.



etmek koşulu ile işe başlayabilecek. Doğum izninin bitiminde ücretsiz izin kullanmak amacıyla sözleşmesini fesheden personelin dönüşü boş vizeli pozisyon bulunmak kaydıyla mümkün oluyordu. Bakanlar Kurulu kararında yer alan düzenleme ile sözleşmesini fesheden personel izin bitiminde müracaatı halinde işe başlayabilecek.

3- Eczacı ve diş tabibi atamalarında pozisyonların tahsis edildiği il sınırları içerisinde asgari 5 yıl süre ile kesintisiz olarak ikamet edenlerden alım yapılacak.

4- Aynı unvanda çalışan sözleşmeli personel, fiilen bir yıl çalışmak kaydıyla becayiş talebinde

bulunabilecek.

5- Eşi kamu personeli olan naklen atanması mümkün olmayan veya zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan görevde bulunan sözleşmeli personel, boş vizeli pozisyon bulunması ve fiilen en az bir yıl çalışmış olması kaydıyla eş durumu tayini talebinde bulunabilecek.

6- Bakanlar Kurulu'nda kabul edilen düzenleme ile kendisi, eşi ve çocukları ile bakmakla yükümlü olduğu anne babasının hastalığının tedavisinin mümkün olmadığını sağlık kurulu raporu ile belgelendirmesi halinde sağlık mazeretinden dolayı yer değiştirme talebinde bulunabilecek.





MEMUR-SEN KONFEDERASYONU  
**SAĞLIK - SEN**  
Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası



## SÖZLEŞMELİ PERSONELE;

Becayış Hakkı

Eş Durumu Tayin Hakkı

Askerlik Dönüşü İşe Başlama Hakkı

Sağlık Mazeretinden Dolayı  
Tayin Hakkı

16 Haftalık Doğum İzinlerinin  
Ücretli Sayılması

KONFEDERASYONUMUZ  
**MEMUR - SEN**'İN  
KAZANIMIDIR

KADROLU - SÖZLEŞMELİ PERSONEL FARKI  
BİZİMLE KALKACAK

Yedi yıllık çözümsüzlüğe "DUR" de  
Hizmete talip olanlara destek ver

**SAĞLIK-SEN'İ YETKİYE TAŞI**



## HER YER FİLİSTİN, HEPİMİZ FİLİSTİNLİYİZ

**Gazze'ye yönelik insanlık dışı katliamlara karşı en etkin sivil tepkiyi Konfederasyonumuz MEMUR-SEN ve SAĞLIK-SEN ortaya koydu.**



İsrail'in Gazze'de gerçekleştirdiği insanlık dışı katliama karşı Türkiye'den yükselen milli tepkinin öncülüğünü yapan Memur-Sen, bu çerçevede ülke çapında büyük tel'in mitingleri düzenleyerek, yardım kampanyaları tertip ederek, tüm dünyanın dikkatini

çeken bir eylem süreci ortaya koydu.

Katil İsrail'in saldırılarının ilk gününde İsrail Büyükelçiliği önünde basın açıklaması yapan Memur-Sen, saldırıları tel'in etti. Memur-Sen Genel Sekreteri ve Sendikamız Genel Başkanı Mahmut Kaçar burada yaptığı basın açıklamasında, "Gazze'de yağdırdığı bombalarla çoluk çocuk onlarca masum insanı katleden işgalci İsrail, başta İslam alemi olmak üzere tüm insanlığın nefretini kazanmıştır" dedi.

### "İSRAİL, SAVAŞ SUÇLUSU İLAN EDİLSİN" BAŞVURUSU

Memur-Sen, İsrail'in Gazze'de gerçekleştirdiği katliam ve insanlık dışı eylemleri savaş suçu kapsamına alınması ve savaş suçları mahkemesi oluşturularak hükümet ve askeri yetkililerin





yargılanması için BM Türkiye Temsilciliği'ne dilekçe verdi.

Genel Başkanımız Mahmut Kaçar'ın da katıldığı etkinlikte, Memur-Sen Genel Başkanı Ahmet Gündoğdu, "İsrail'in 28 Aralık'ta Gazze'de gerçekleştirdiği vahşet ve katliam; Birleşmiş Milletler'in "Soykırım Suçunun Önlenmesi ve Cezalandırılması Sözleşmesi" ve "Cenevre Sözleşmesi" hükümlerini bütün yönleriyle ihlal eden, insanlığa, insana ve insani değerlere yönelik bir devlet terörüdür. Gazze vahşeti başta olmak üzere Filistin halkına yönelik soykırım eylemleri nedeniyle İsrail'e yönelik bir yargılama sürecinin başlatılması, insanlık ailesinin ortak ve mutlak sorumluluğudur. Bu sorumluluğun yerine getirilmesi görevi de, hiç şüphesiz ki Birleşmiş Milletlere aittir" şeklinde konuştu.

## FİLİSTİN'E YARDIM KAMPANYASI BAŞLATTIK

Sendikamız ve Konfederasyonumuz Memur-Sen'e bağlı tüm sendikalarda Filistin için Yardım Kampanyası başlatıldı. Yardım kampanyasını, Türkiye'nin önde gelen yardım kuruluşları Kimse Yok Mu, Deniz Feneri, Cansuyu ve İnsani Yardım Vakfı (İHH) aracılığıyla yapma kararı alan Konfederasyonumuzun düzenlediği basın toplantısına, yardım kuruluşlarının başkan ve yöneticileri de katıldılar.

## GÜVENPARK'TA BASIN AÇIKLAMASI

Memur-Sen İl Temsilcileri Ankara'da toplandı. Temsilciler, toplantı öncesi Güvenpark'ta bir araya gelerek Filistin'e destek açıklaması yaptı. Basın açıklaması yapılırken, her il temsilcisi 'Her Yer Filistin, Hepimiz Filistinliyiz' dövizini taşıdı.

Basın açıklamasını okuyan Memur-Sen Genel Başkanı Ahmet Gündoğdu, "Barışı sağlamakla görevli BM ve NATO'nun sustuğu, Arap dünyasının ve AB'nin seyretmekle yetindiği İsrail zulmüne karşı; iktidarıyla, muhalefetiyle, kadınıyla, erkeğiyle, çocuğuyla, resmi ve sivil toplum kuruluşlarıyla ülkemiz; tarihten gelen dayanışma kültürünün ve mazlumun yanında olma erdeminin gereklerini fazlasıyla yerine getirmektedir ve inanıyoruz ki yerine getirmeye de devam edecektir" dedi.

Basın açıklamasına Sendikamız Genel Başkanı Mahmut Kaçar ve Genel Merkez Yönetim Kurulu üyeleri de katıldılar.

## SİHHİYE, TARİHİ TEPKİYE TANIKLIK ETTİ

Memur-Sen, Hak-İş, Müsiad, Mazlum-Der ve AGD'nin düzenlediği 'Akan Kan Durana Kadar Her Yer Filistin, Hepimiz Filistinliyiz' Mitingi, Ankara Sıhhiye'de gerçekleştirildi. Mitinge başta Sağlık-Sen üyeleri olmak üzere Memur-Sen'e bağlı sendikalardan büyük oranda katılım gerçekleşti. Sağlık-Sen teşkilatı ve Memur-Sen'e bağlı diğer sendikaların üyeleri mitinge katılmak için yurdun çeşitli bölgelerinden otobüslerle Ankara'ya akın etti.





**M. Güner ERDOĞDU**  
Genel Mali Sekreter

**"Biz Büyük Bir Aileyiz" diyerek gerçekleştirdiğimiz Yetki Buluşmasından duyduğum mutluluğu belirterek yetkiye kenetlenmiş bu büyük ailenin her bir ferдинin mücadelesinde Allah'ın yar ve yardımcısı olmasını diliyorum.**

## HİZMET AŞKIYLA YETKİYE KOŞUYORUZ

Değerli Dostlar,

2008 yılının 2-3 Şubat tarihlerinde gerçekleştirdiğimiz Genel Kurul sonrası sendikamız, taze bir kanla ve yenilenmiş bir heyecanla, hizmet ve mücadele dolu bir yıl geçirmiştir. Sendikamız ve Memur-Sen'in 2008 yılında gerek sendikal mücadelede, gerek demokrasi ve insan hakları mücadelesinde ortaya koyduğu lider sivil toplum örgütü kimliği ve Gazze'de 1500'ün üzerinde kadın ve çocuğu katledip beş bin kişiyi yaralayan Katil İsrail'e karşı gösterdiği aktif sivil tepkiyle de hafızalarda yer tutmuştur.

Hizmet ve millet aşkıyla mücadele içinde geçen 2008 yılının son günlerinde maalesef lanetli kavim İsrail'in Gazze'li kardeşlerimiz üzerine yağdırdığı bombalar yüreklerimizde derin acılar bırakmıştır.

Öyle bir millet ki, Rabbimizin izniyle önlerine bıldırcın eteri seriliyor, ancak onlar eşsiz bir nankörlükte bulunuyorlar. Kendilerine peygamber olarak gönderilen ve onları zulumden kurtaran Hz. Musa, Sina Dağına ibadete gittiğinde, yaptıkları bir altından buzağıya tapmaya başlayarak yoldan çıkıyorlar. Böylece Allah'ın gazabını kazanan bu kavim, Sina Dağı'nı başlarına yıkılacak görünce tekrar tevbe ediyorlar. 40 yıllık sürgünün ardından tekrar bu mübarek beldeye giriş yapıyorlar, ama bozgunculuk ve sapkınlıkla mamur bu uslanmaz kavim bir kez daha o mübarek topraklardan kovuluyor. Ta ki yüzyıllar sonra Cennet Mekan Abdulhamit Han'ın kapısını çalarak ondan bir miktar toprak istiyorlar. Bizlere ne yazık kızıl sultan olarak okutulan o ak ve pak Sultan, onlara şu tarihi cevabı veriyor:

"Şehid kanı ile alınmış zerre kadar bir toprak parçası satacak yerimiz yoktur."

Tabi aradan yıllar geçiyor. Kuran'ı Kerim'de Hucurat Suresi ayet 10 da "**Mü'minler ancak kardeşirler. Onun için iki kardeşinizin aralarını düzeltin ki ve Allah'tan korkun ki rahmete layık olasınız**" düsturundan binbir türlü oyun ve fitne ile bizleri uzaklaştırdılar. Ve gün geldi Filistin'e bu lanetli millet maalesef tekrar yerleşti.

Yıllarca o kutsal topraklarda kan döktü, insanlığın en trajik katliamlarına imza attı. Son olarak 2008 yılı Aralık ayının son günlerinde Gazze'ye saldırdı.

Memur-Sen hemen ilk tepkisini aynı günde İsrail Büyükelçiliği'ne siyah çelenk bırakarak gösterdi ve Filistinli kardeşlerinin yanında olduğunu tüm dünyaya haykırdı. Bir taraftan İsrail katliamına karşı yurdun her köşesinden yükselen tepkiye öncülük ederken, diğer taraftan Filistinli kardeşlerinin acısına ortak olmak, yaralarını sarmak adına, ülkemizin önde gelen hayır kurumları aracılığıyla yardım kampanyası başlattı.

Bu vesileyle bir kez daha Filistinli kardeşlerimizi anmak adına Rahmetli Mehmet Akif İnan'ın Mescid-i Aksa şiiirinden bir dörtlükle bu bahsi geçmek istiyorum:

"Mescid'i Aksa'yı gördüm düşümde  
Götür müslümana selam diyordu  
Dayanamıyorum bu ayrılığa  
Kucaklasın beni İslam diyordu"

Değerli Dostlar,

2009 yılına Sağlık-Sen olarak yine şubat ayında yapmış olduğumuz ihtişamlı ve heyecanlı yetki buluşması ile başladık. "Biz Büyük Bir Aileyiz" diyerek gerçekleştirdiğimiz bu buluşmadan duyduğum mutluluğu belirterek yetkiye kenetlenmiş bu büyük ailenin her bir ferдинin mücadelesinde Allah'ın yar ve yardımcısı olmasını diliyorum.



## LİSANS TAMAMLAMA, YENİ ÖĞRETİM DÖNEMİNE YETİŞİYOR



**Memur-Sen Genel Başkanı Ahmet Gündoğdu, Memur-Sen Genel Sekreteri ve Sendikamız Genel Başkanı Mahmut Kaçar ile Toç Bir-Sen Genel Başkanı Günay Kaya, YÖK Başkanı Prof. Dr. Yusuf Ziya Özcan'ı ziyaret ettiler.**

Memur-Sen Genel Sekreteri ve Sendikamız Genel Başkanı Mahmut Kaçar, sağlık çalışanlarına lisans tamamlama hakkı konusunda çalışmaların tamamlanma aşamasına geldiğini ve programın

yeni öğretim dönemine yetiştirileceğini söyledi.

Çeşitli konuların görüşüldüğü ziyarette, üniversite hastanelerinde yaşanan döner sermaye sorunları ve lisans tamamlama hakkı ile ilgili konular da gündeme geldi. Döner sermaye adaletsizliğini giderecek düzenlemelerin YÖK Genel Kurulu'nda görüşüldüğünü belirten YÖK Başkanı Özcan, bu konudaki çalışmaların yakın zamanda tamamlanacağını söyledi.

Genel Başkanımız Mahmut Kaçar, sağlık çalışanlarının merakla beklediği lisans tamamlama hakkının da yeni öğretim dönemine yetişeceğini belirtti. YÖK Başkanı ile yaptıkları görüşmede konuyu gündeme getirdiğini belirten Genel Başkan, YÖK Başkanının kendilerine, Sağlık Bakanlığı ile eşgüdüm içinde yürüttükleri çalışmaların son derece uyum içinde devam ettiğini ve yeni öğretim dönemine lisans tamamlama programının hazır olacağı bilgisini verdiği ifade etti.

## "28 ŞUBAT'IN SORUMLULARI DA YARGILANMALIDIR"

Bem-Bir-Sen tarafından düzenlenen "28 Şubat ve Ergenekon" konulu panelin açılışında konuşan Genel Başkanımız Mahmut Kaçar, 28 Şubat 'post modern' darbesinin Türkiye'nin geleceğinden neler götürdüğünün, millet üzerinde ne oyunlar oynandığının bugün çok daha iyi görüldüğünü söyledi. "O günleri doğru analizlerle çözümlenebilirsek, demokratik bir ülke haline gelebiliriz" diyen Genel Başkan Mahmut Kaçar konuşmasını şöyle sürdürdü:

"Ama maalesef yakın tarih ile yüzleşip hesaplaşan bir toplum olmadığımız, darbecilerden hesap sormadığımız için darbelenmeden kurtulamıyoruz. Adı, aktörleri, destekçileri ve yöntemleri değişiyor, ama bir şey değişmiyor: Millet sürekli tehdit edilen bir kitle ve hep kaybeden olmaktan kurtulamıyor. 28 Şubat sürecinde illegal yollarla hükümeti değiştirmek suretiyle açıkça Anayasa suçu işlenmiştir. Aynı durumu Ergenekon



yapılmasında da görüyoruz. Dolayısıyla Ergenekon Terör Örgütü'nün failleri nasıl bugün millet adına karar veren mahkemelerde hesap veriyorsa 28 Şubatçılar da aynı mahkemelerde hesap vermelidir."

Memur-Sen Konfederasyonu M. Akif İnan Konferans Salonu'nda düzenlenen panelde, 28 Şubat'ın ülkede açtığı derin yaralar mercek altına alınırken Ergenekon yapılanması hakkında da düşünceler dile getirildi.



## SENDİKAMIZDAN ÜYELERİMİZE KAZA SİGORTASI



### Sendikamız, yaklaşık 85 bin üyesini ferdi kaza sigortası kapsamına aldı.

Sendikamız SBN Sigorta ile yaptığı anlaşma kapsamında yaklaşık 85 bin üyesini ferdi kaza sigortası kapsamına aldı. Bireysel Ferdi Kaza Sigortası ile vefat teminatı, sürekli sakatlık teminatı ve deprem halinde bu iki sonucun oluşması hali teminat altına alındı. Yapılan anlaşmayla Sağlık-Sen üyeleri, kasko, trafik gibi diğer sigortalarda özel indirim ve taksit hakkına sahip olacaklar.

Konfederasyonumuz Memur-Sen ve bağlı sendikaları ile SBN Sigorta arasında yapılan anlaşmanın imza töreni, 5 Mart 2009 tarihinde Dedeman Otel'de gerçekleştirildi. Sağlık-Sen üyelerini ferdi kaza sigortası kapsamına alan anlaşmaya, Sendikamız Genel Başkanı Mahmut Kaçar imza attı.

Yapılan anlaşmaya göre Ferdi Kaza Sigortası, kazaya bağlı ölüm ve sürekli sakatlık durumunda 15.000 TL tutarında teminat içerecek. Kaza sigortası; deprem, terör, yangın, boğulma, motosiklet ve takma motorlu bisiklet kullanımı gibi riskleri de kapsayacak.

Sendikamız Genel Başkanı Mahmut Kaçar, sendikaların varlığının, üyelerinin değişen ihtiyaçlarına cevap verebildiği ölçüde anlamlı olacağını belirterek, "Ferdî kaza sigortası hiçbir koşulda ihtiyaç duyulmamasını temenni ettiğimiz bir hizmetimizdir. Ancak hayatın içine gizlenen kazalarda üyelerimizin ve ailelerinin manevi olduğu kadar maddi anlamda da yanında olabilmeyi önemsiyoruz" şeklinde konuştu.

SBN Sigorta ile yapılan anlaşmanın detayları hakkında bilgi veren Genel Başkanımız Mahmut Kaçar, bu anlaşmayla Sağlık-Sen üyelerinin 1 yıl süreyle primleri sendikamız tarafından ödenen Grup Ferdi Kaza Sigortası Poliçesi kapsamında olacağını söyledi. Genel Başkanımız Mahmut Kaçar açıklamasını şöyle sürdürdü:

"Grup Ferdi Kaza Sigortası Poliçesi, kazaya bağlı ölüm veya sürekli sakatlık durumlarında 15.000 TL tutarında teminat içerecek. Grup Ferdi Kaza Sigortası kapsamında deprem, terör, yangın, boğulma, motor bisiklet ve takma motorlu bisiklet kullanımı gibi riskler de bulunacak. Grup Ferdi Kaza Sigortası haricinde üyelerimize, üyemiz iken emekliye ayrılanlar ile sendika üyesi olmaya engel görevlere atanarlara ve yukarıda sayılanların anne-baba, eş ve çocuklarına diğer sigorta branşlarına ilişkin poliçelerde prim indirimi ve prim ödemelerinin taksitlendirilmesi gibi özel imkanlar sağlanacak

olup bu çerçevede; kaskoda, SBN Sigorta'nın uyguladığı en düşük fiyat üzerinden yüzde 30 indirim uygulanacaktır.

Zorunlu Trafik Sigortası'nda poliçeler, aracın bağlı olduğu ildeki en düşük taban fiyat üzerinden düzenlenecek.

Poliçelere ait prim tutarları, 3 ila 12 ay arasında değişen taksitler halinde ödenebilecek.

Ayrıca üyelerimiz, çalışanlarımız, emekli olan üyelerimiz, üyemizken sendika üyesi olmaya engel görevlere atanan arkadaşlarımız, bu kişilerin anne-baba, eş veya çocukları kasko, zorunlu trafik, DASK veya diğer sigorta branşlarındaki sigorta poliçelerini bu anlaşma kapsamında SBN Sigorta'dan edinmeleri halinde Sağlık-Sen'in hediyesi olarak kazaya dayalı sürekli sakatlık veya ölüm hallerinde 30 bin TL tutarında teminat ödenmesini içeren Ferdi Kaza Sigortası Poliçesi kazanacaklardır.

Hasar ödemeleri, hasarın ödenmesine esas



teşkil eden belgelerin eksiksiz olarak sunulması kaydıyla 15 gün içinde gerçekleştirilecektir. Sözleşme kapsamında bulunanlara Yangın poliçesi (Konut Paket, İşyeri Paket, DASK, vb.), İsteğe Bağlı Ferdi Kaza Poliçesi, Bireysel Güvence Poliçesi (Bireysel Kaza ve Acil Tedavi Giderleri) ürünlerinde de özel indirim/imkanlar sağlanacaktır.

## POLİS AKADEMİSİ ÖĞRENCİLERİNDEN SENDİKAMIZA ZİYARET



Polis Akademisi öğrencileri sendikamızı ziyaret ederek Genel Başkanımız Mahmut Kaçar ile görüştüler.

Polis Akademisi'nin eğitim müfredatı içinde yer alan "Polis ve Sendika" dersi kapsamında

sendikamızın çalışma ortamını inceleyen Polis Akademisi öğrencileri, Genel Başkanımız Mahmut Kaçar'a da Sağlık-Sen ve memur sendikacılığı hakkında sorular yönelttiler.

Polis Akademisi öğrencilerine, Türkiye'de memur sendikacılığının gelişimi, Memur-Sen'in ve Sağlık-Sen'in sendikal vizyonu hakkında bilgiler veren Genel Başkanımız Mahmut Kaçar, sendikacılığı hizmet sendikacılığı olarak gördüklerini, gerek ait olduğu kitlenin, gerekse milletin sorunlarının çözümü noktasında sorumlu bir sendikacılık anlayışı takip ettiklerini söyledi.

Polis Akademisi öğrencileri Genel Başkanımızla görüşmelerinin ardından, sendikamızın yönetim birimlerini gezerek yapılan çalışmalar hakkında bilgi aldılar.



## SAĞLIK PERSONELİNİN İŞ YÜKÜ YAKLAŞIK 4 KAT ARTTI

**Sendikamızın 14 Mart Tıp Bayramı nedeniyle hazırladığı araştırma raporuna göre, Sağlıkta Dönüşüm Programı ile birlikte sağlık personelinin iş yükü yaklaşık 4 kat arttı.**

Sendikamız Araştırma Bürosu, 14 Mart Tıp Bayramı'nda sağlık çalışanlarının sorunlarına dikkat çekmek amacıyla bir rapor yayınladı. Araştırma raporuna göre, 2003 yılından itibaren uygulanan Sağlıkta Dönüşüm Programı ile bir yılda sunulan sağlık hizmeti yaklaşık 4 kat artarken, personel açığı da katlanarak büyüdü. 2002 yılında 66 milyon olan poliklinik hizmeti sayısının, Sağlıkta Dönüşüm Programı ile birlikte 2008 yılında 217 milyona yükseldiğine dikkat çekilen Sendikamız raporunda, "Sağlık hizmetinde yakalanan başarıda, iş yükü en az 4 kat artan sağlık çalışanlarının özverili çalışmaları yatmaktadır" denildi.

### **AĞIR İŞ YÜKÜ, MESLEKİ RİSKLERİ BÜYÜTÜYOR**

Sağlıkta Dönüşüm ile birlikte sağlık altyapısında son 5 yılda önemli düzeyde gelişmeler kaydedildiğine dikkat çekilen raporda,

personel politikasında ve istihdamında ise yetersiz kaldığı belirtiliyor. Rapora göre, Türkiye hekim başına düşen nüfus açısından 53 ülkenin bulunduğu Dünya Sağlık Örgütü Avrupa Bölgesi listesinde 52. sırada, hemşire başına düşen nüfus açısından ise son sırada yer alıyor. Bu tabloya rağmen sağlık çalışanlarının sağlık hizmetlerinin aksamaması için kendi sağlığından ödün vererek çalışmak zorunda kaldığı kaydedilen raporda, ağır iş yükü altında çalışmak durumunda kalan sağlıkçıların mesleki risklerle karşılaşma oranının buna bağlı olarak yükseldiği belirtildi.

### **PERSONEL İSTİHDAMI ARTIRILMALIDIR**

Sendikamız Genel Başkanı Mahmut Kaçar, vatandaş odaklı olarak nitelendirilen Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın sağlık personelinin çalışma koşulları ve özlük haklarına da eğilmesi gerektiğini belirterek, OECD ve AB ülkeleri ile mukayese edildiğinde sağlık çalışanlarının çok büyük özveri ile hizmet verdikleri görülmektedir. Sağlıkta hizmet kalitesini artırma adına Hasta Hakları uygulaması başlatan Bakanlığımız, çalışanların haklarını da gözeten politikalar geliştirmelidir" dedi.



Genel Başkan, 14 Mart Tıp Bayramı nedeniyle gündeme getirdikleri sorunlara yönelik çözüm önerilerini ise şöyle sıraladı:

-Başta hekim ve hemşire ihtiyacı olmak üzere personel istihdamı artırılmalıdır.

-Sağlık çalışanlarının çalışma süreleri AB'nin Çalışma Süreleri Direktifi'ne uygun şekilde düzenlenmelidir.

-Sağlık çalışanlarına yönelen şiddete karşı caydırıcı tedbirler alınmalıdır

- Performansa dayalı ek ödeme sistemindeki adaletsizlikler giderilmelidir.

-Sağlık çalışanları mesleki risklere karşı sigortalanmalıdır.

- Çalışma barışına zarar veren farklı istihdam politikalarına son verilmeli ve sözleşmeli personel kadroya geçirilmelidir.

### **SENDİKAMIZIN ARAŞTIRMA RAPORUNDA ÖNE ÇIKAN İSTATİSTİKLER**

- 100.000 kişiye düşen hekim sayısı ortalaması AB üyesi ülkelerde 317,75, Avrupa Bölgesi ülkelerde 338,12 iken Türkiye de bu ortalama 146,14'dir. Türkiye deki 100.000 kişiye düşen uzman hekim sayısı AB üyesi ülkeler ortalamasının yarısından azdır.

- Ülkemizde 1000 kişiye düşen doktor sayısı 1,6 iken, OECD ortalaması 3,1 dir.

- 1000 kişiye düşen hemşire-ebe sayısı ise OECD ortalaması 9,7 iken, ülkemizde 2,1 dir.

- Kişi başı hekime düşen müracaat sayısı 2002 de 3 iken, 2008 de 6,3,

- Bilgisayarlı tomografi cihazı sayısı 2002 de 121 iken, 2008 de 329,

- MR cihazı sayısı 2002 de 18 iken, 2008 de 200,

- Sağlık Bakanlığı hastanelerindeki yoğun bakım yatak sayısı 2002 de 869 iken, 2008 de 6.633,

- Diyaliz cihazı sayısı 2002 de 1.510 iken, 2008 de 3.880

- Hasta yatağı sayısı 2002 de 107.307 iken 2008 de 127.596

**70 milyon  
insanımıza  
yurdumuzun her  
köşesinde  
kar - kış demeden  
yorgunluk - yılgınlık  
bilmeden  
hizmet eden  
şefkat kahramanı  
sağlık çalışanlarımızın  
14 MART TIP  
BAYRAMI'nı  
kutluyoruz.**



## SAĞLIK-SEN, VHKİ KADROSU BEKLEYENLERİN YÜZÜNÜ GÜLDÜRDÜ

**Sendikamızın yoğun çabalarıyla alınan 11.270 VHKİ kadrosunun 5650'si memurlara verildi.**

Sağlık personeline VHKİ kadrosu verilmesi konusunda Sendikamız yoğun mücadele etmiş ve 11. 270 VHKİ kadrosu alınmasını sağlamıştı. 2008 yılı içinde VHKİ kadrosuna başvuran yaklaşık 3700, 2009 Yılı Ocak ayında başvuran 950 sağlık personeline Bakanlık VHKİ kadrosu verdi.

VHKİ kadrosundan Sağlık Bakanlığı teşkilatında çalışan memur, ambar memuru, daktilograf, santral memuru, koruma güvenlik görevlisi olarak çalışan memurlar başvuruları halinde yararlanabiliyor. VHKİ kadrosuna başvuracak olanların bilgisayar sertifikalarının olması gerekiyor.

VHKİ kadrosuna geçen memurlar; maaş ve döner sermaye gelirlerinde artış, kadrolarının 3. dereceye kadar düşmesi ve emekliliklerinde daha yüksek oranda maaş alma gibi avantajlara kavuşuyor.

Sendikamız Genel Başkanı Mahmut Kaçar, sağlık çalışanlarının sorunlarını çözmek ve kazanımlarını geliştirmek adına yoğun mücadele verdiklerini belirterek, VHKİ kadrosu hizmetinin de Sağlık-Sen'in çözüm odaklı sendikacılığının bir yansıması olduğunu söyledi.

**SHÇEK VE HIFZISSIHA İÇİN DE BAŞVURDUK**

Sağlık Bakanlığı'nda 11 bin 270 VHKİ kadrosu ihdasını sağlayan Sendikamız SHÇEK'te de VHKİ kadrosu için girişimde bulundu. Sağlık-Sen Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü ve Hıfzıssıhha Başkanlığı'na yaptığı başvuruda bilgisayar vasıtasıyla işlerini yürüten memurların fiili durumlarına uygun olarak bilgisayar işletmeni, veri hazırlama ve kontrol işletmeni kadrolarına geçirilmelerini talep etti.

Hizmetli kadrosunda çalışanların memur kadrosuna geçişinin de Sağlık-Sen'in çözüm odaklı hizmet sendikacılığıyla sağlanacağını belirten Sendikamız Genel Başkanı Mahmut Kaçar, sorunlardan nemalanan sendikal anlayışın yıllardır çözemediği ve istismar ettiği konulardan birisinin de hizmetli kadrosunda çalışanların memurluğa geçişi konusu olduğunu söyledi. Bu konuda yıllarca görevde yükselme sınavı açtırmayı başaramayan çevrelerin, bugün hizmetli kadrosundaki sağlık çalışanlarını sınavsız memur kadrosuna geçirme

vaadinde bulduklarını söyleyen Genel Başkan, "Sağlık-Sen Hizmetlilerin nasıl memur kadrosuna geçeceğini bilmekte ve bu yönde çalışmalarını sürdürmektedir. Hizmetli kadrosunda çalışanların üst düzey ekonomik ve özlük haklara kavuşması ancak, Sağlık-Sen'in çözüm odaklı hizmet sendikacılığı ile mümkündür" dedi.

**MEMUR-SEN KONFEDERASYONU**  
**SAĞLIK - SEN**  
Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası

11 Bin 270 Memuru  
VHKİ kadrosuna  
kavuşturduk

**HİZMETLİ**  
kadrosunda çalışanların  
VHKİ kadrosuna geçişini de  
biz sağlayacağız

Yedi yıllık çözümsüzlüğe "DUR" de  
Hizmete talip olanlara destek ver

**ÇÖZÜM İÇİN, YENİ KAZANIMLAR İÇİN**  
**SAĞLIK-SEN'İ YETKİYE TAŞI**

www.saglik-sen.org.tr

# KUDÜS ŞAİRİNİ ANMA GECESİ DÜZENLENDİ

**Memur-Sen'e bağlı Eğitim-Bir-Sen'in M. Akif İnan'ın vefatının 9. yıldönümü nedeniyle düzenlediği anma gecesinde Akif İnan dostları bir araya geldi.**

Ankara Estergon Kalesi'nde düzenlenen ve çok sayıda davetlinin iştirak ettiği programa, sendikamız Genel Başkanı ve Memur-Sen Genel Sekreteri Mahmut Kaçar ile yönetim kurulu üyeleri de katıldılar. Kudüs şairini anma geçesinin açılış konuşmasını yapan Memur-Sen Genel Başkanı Ahmet Gündoğdu, sözlerine, "Bu geceyi, yaşama hakları ellerinden alınan Gazze'nin çocuklarına ithaf ediyoruz" diyerek başladı.

Gazze'de yapılan katliamdan dolayı buruk olduklarını ifade eden Gündoğdu, "Kudüs Şairimiz Mehmet Akif İnan'a vefa duygumuz sebebiyle buradayız. Gerçekleştirdiğimiz eylemler Filistinliler için ağlama eylemi değil, Filistinlilerin ağlamasını sona erdirecek irade sahiplerini harekete geçirme eylemidir. Hep hayatın içinde olmuş ve 'her eylem yeniden diriltir beni' diyecek kadar eylem ve aksiyon adamı büyüğümüz İnan'ın ruhunu şad edecek bir eylem olacaktır inşallah" şeklinde konuştu.



## "O ZOR DÖNEMLERİN İNSANIYDI"

Anma gecesinde Akif İnan'ın hemşerisi olan, onun yanında yetişen ve Türkiye'nin en genç sendika başkanı olarak sendikal harekete kazandırdığı Genel Başkanımız Mahmut Kaçar da bir konuşma yaparak, Akif İnan'la ilgili anılarını anlattı.

Sendikal hayata Akif İnan'ın teşvikiyle atıldığını ve onu iyi tanıyan ve anlayan bir hemşerisi olarak, Akif İnan'dan çok şey öğrendiğini belirten Genel Başkanımız Mahmut Kaçar, şunları söyledi:

"O'nun büyük emek vererek kurduğu ve türlü zorluklar içinde ayakta tutmaya çalıştığı Memur-Sen'i, Türkiye'nin en büyük sivil toplum örgütü haline getirerek, Akif İnan'dan kalan bu emanete layıkıyla sahip çıktığımızı düşünüyorum. O, zor dönemlerin insanıydı ve o zor günlerde üzerine titrediği ve büyük emek verdiği sendikal mücadelemizin akıbetini, son anlarında bile sormaktan geri kalmıyordu. Bizler de sendikal hareketimizin fikri temellerini ilmek ilmek ören üstadımızın, kurucu genel başkanımızın bu mirasını, milletimize ve insanlığa hizmet temelinde daha ileriye taşıma gayreti içinde olacağız."



**Mustafa KULLUK**  
Gen. Mev.Top. Gör. Sekr.

**Başkalarını  
izlerken  
gördüklerimiz,  
baktığımız  
pencerenin ne  
kadar temiz  
olduğuna  
bağlıdır.**

## KİRLİ CAMLAR

Genç bir çift, yeni bir mahalledeki yeni evlerine taşınmışlar. Sabah kahvaltı yaparlarken, komşu da çamaşırları asıyormuş. Kadın kocasına "Bak, çamaşırları yeterince temiz değil, çamaşır yıkamayı bilmiyor, belki de doğru sabunu kullanmıyor." demiş. Kocası ona bakmış, hiçbir şey söylememiş, kahvaltısına devam etmiş. Kadın, komsusunun çamaşır astığını gördüğü her sabah aynı yorumu yapmaya devam etmiş. Bir ay kadar sonra, bir sabah, komsusunun çamaşırlarının tertemiz olduğunu gören kadın çok şaşırılmış "Bak" demiş kocasına "Çamaşır yıkamayı öğrendi sonunda, merak ediyorum, kim öğretti acaba ?"

"Ben bu sabah biraz erken kalkıp penceremizi sildim" diye cevap vermiş kocası.

Hayatta da böyle değil midir? Başkalarını izlerken gördüklerimiz, baktığımız pencerenin ne kadar temiz olduğuna bağlıdır.

Son 6 yılda uygulanan Sağlıkta Dönüşüm Programı çerçevesinde vatandaşın sağlık hizmetlerine ulaşabilirliği kolaylaşmış ve memnuniyeti ciddi biçimde artmıştır. Bu başarının temelinde sağlık çalışanlarının çok büyük özveri ve fedakârlıkla vermiş oldukları hizmet vardır. Gece gündüz demeden görev yapan sağlık çalışanları kendi sağlığından ödün vererek vatandaşımızın sağlığına kavuşması için uğraş vermektedir. Ancak bu özverili çalışmanın karşılığında hak ettiği değeri görmemekte ve emeğinin karşılığını alamamaktadır.

7 yıldır toplu görüşme masasında olan sözde yetkili sendika sağlık çalışanlarının her geçen gün mağduriyetine göz yummuştur. Bunun yanında son 1 yıldır sendikamızın etkinliğini kullanarak çözüme kavuşturduğu yemek ücreti sorunun çözümü, sözleşmeli personele verilen haklar, memurlara VHKİ kadrosu verilmesi gibi elde edilen birçok başarı karşısında kirli camlardan bakıp sendikacılığın nasıl yapılması gerektiğini görme fırsatını kaçırmaktadırlar.

Bakışta geçicilik, görüşte seçicilik vardır. Seçici davranan binlerce sağlık çalışanı Sendikamızı yetkiye taşımaktadır.

Yetkimizin komşunun kirli camlarının temizlenmesine vesile olması dileğiyle...



# Avrupa Çalışma Süresi Direktifi, Sağlık Çalışanları ve Türkiye'nin Durumu

**D**ergimizin bu sayısında Türkiye'de sağlık alanında hemen hemen hiç gündeme gelmeyen, ancak siz sağlık çalışanlarımızın çalışma sürelerini, dinlenme sürelerini, sağlığını ve güvenliğini yakından ilgilendiren bir konuyu sizlerle paylaşmak istiyoruz: Avrupa Çalışma Süresi Direktifi (AÇSD, European Working Time Directive).

1999 yılında adaylık statüsü kazandığımız ve 2005 yılından bu yana da fiili katılım müzakerelerini yürüttüğümüz Avrupa Birliği'nin (AB), çalışanların çalışma sürelerinin düzenlenmesinde asgari sağlık ve güvenlik gereksinimlerini belirlemeyi amaçlayan AÇSD, çalışma hukukunu yakından ilgilendiren bir mevzuattır. Türkiye'nin AB ile müzakere sürecinde iç hukukuna aktarması gereken ve AB'ye üye olması ile birlikte de uygulaması/uyması gereken mevzuattan birisi de AÇSD olacaktır. Nitekim müzakere sürecinde bu konu Sosyal Politika ve İstihdam faslı kapsamında ele alınmaktadır. Bu faslın henüz müzakerelere açılmadığını da not etmekte yarar vardır.

İşte bu dosyamız kapsamında; sağlık çalışanları açısından AÇSD'nin genel bir çerçevesini Yrd. Doç. Dr. Hasan Hüseyin Yıldırım birinci bölümde ele almaktadır. Dosyanın ikinci bölümünde ise Av. Erkin Göçmen, Türk mevzuatında kamu sağlık personelinin çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler ve uygulama sorunları konusunun bir çerçevesini ortaya koymaktadır. Prof. Dr. Gürhan Fişek ise sağlık çalışanlarının sağlığını üçüncü bölümde ele almaktadır. Son bölümde ise, Yrd. Doç. Dr. Hasan Hüseyin Yıldırım, ilk üç bölümdeki tartışmalar ışığında konuya ilişkin bir değerlendirme ortaya koymaktadır.

Üyesi olmaya çalıştığımız AB nezdindeki mevzuat bağlamında, sağlık çalışanlarımızın çalışma hayatlarını (çalışma süreleri, asgari sağlık ve güvenlik ihtiyaçları gibi) yakından ilgilendiren AÇSD ile ilgili olarak farkındalık yaratmayı ve AÇSD üzerinden Türk sağlık profesyonellerinin çalışma koşullarına dikkat çekmeyi amaçladığımız bu dosyamızın herkes için yararlı olması dileğiyle.



Avrupa Çalışma Süresi Direktifi  
ve Sağlık Çalışanları:  
Genel Bir Çerçeve  
Yrd. Doç. Dr. Hasan Hüseyin  
YILDIRIM  
(Dosya Editörü)

Türk Mevzuatında  
Kamu Sağlık Personelinin  
Çalışma Sürelerine İlişkin  
Düzenlemeler ve  
Uygulama Sorunları  
Av. Erkin GÖÇMEN

Sağlık Personelinin Sağlığı  
Prof. Dr. Gürhan FİŞEK

Genel Değerlendirme  
Yrd. Doç. Dr. Hasan Hüseyin  
YILDIRIM



# Dosya

## AVRUPA ÇALIŞMA SÜRESİ DİREKTİFİ VE SAĞLIK ÇALIŞANLARI: GENEL BİR ÇERÇEVE

Yrd. Doç. Dr. Hasan Hüseyin YILDIRIM

H.Ü. İ.İ.B.F. Sağlık İdaresi Bölümü Öğretim Üyesi

Avrupa Birliği Sağlık Araştırmaları Merkezi Derneği (ABSAM) Kurucu Başkanı

**Çalışma süresi, AB'nin istihdam şartlarını ve çalışanların sağlık ve güvenliğini iyileştirmek için müdahale ettiği alanlardan birisini teşkil etmektedir**

Günümüze bir genişleme ve derinleşme süreci sonucunda ulaşan Avrupa Birliği (AB), 1950'lerde temellerinin atılmasından bu yana yetkilerinin kapsamını; çalışanların çalışma, sağlık ve güvenlik politikaları dahil sosyal politika alanlarını da kapsayacak biçimde gittikçe artan bir ivmeyle genişletmeye devam etmektedir. Özünde ekonomik entegrasyon merkezli bir bütünleşme süreci yaşayan AB, özellikle "yayıma etkisi" ile sosyal sektörleri de etkiler duruma gelmiştir.

Çalışma süresi AB'nin istihdam şartlarını ve çalışanların sağlık ve güvenliğini iyileştirmek için müdahale ettiği alanlardan birisini teşkil etmektedir. Üye ve aday ülkelerin; çalışanların çalışma, sağlık ve güvenlik politikalarını, AB'nin dinamiklerinden muaf tutması mümkün değildir. Genel olarak istihdam koşulları, özel olarak da çalışma süreleri, çalışanların sağlığı ve güvenliği alanları ülkelerin gerek adaylık, gerek katılım müzakereleri ve gerekse de üyelik ile birlikte, doğrudan ve dolaylı olarak etkilendiği ve uyumlaşma ve yakınlaşma göstermesi gereken alanlardan birisini teşkil etmektedir.

Bu bağlamda, AB ile müzakere sürecinde olan Türkiye'nin bu süreçte uyumlaşma göstermesi gereken, başka bir ifade ile iç mevzuatına aktarım uygulaması gereken düzenlemelerden birisi de Avrupa Çalışma Süreleri Direktifidir (AÇSD). AÇSD sağlık çalışanlarını da kapsamaktadır. Bu çalışmada AÇSD'nin temel özellikleri, sağlık çalışanları açısından getirdikleri, Avrupa Adalet Divanı'nın (AAD) Direktife ilişkin yargı kararları ve Direktifin revizyonu çalışmaları üzerinde durulmaktadır.

### AVRUPA ÇALIŞMA SÜRESİ DİREKTİFİ

23 Kasım 1993 tarihinde çıkarılan 93/104/EC sayılı Direktif (Official Journal of the European Communities 1993) [22 Temmuz 2000 tarihli ve 2000/34/EC sayılı Direktif (Official Journal of the European Communities 2000) ile tadil edilen Direktif, 2003 yılında 2003/88/EC sayılı Direktif (Official Journal of the European Union 2003) altında birleştirildi, yeniden revizyon çalışmaları devam etmektedir], çalışanlar için en iyi güvenlik ve sağlık koruma düzeyini sağlamak amacıyla çalışma süresi için minimum gerekleri ortaya koymaktadır. Başka bir ifade ile AÇSD; çalışma saatleri, dinlenme periyotları, yıllık izin ve gece çalışanları için çalışma düzenlemeleri ile ilgili minimum gerekleri belirlemektedir.

Roma Antlaşması'nın 118 a maddesine dayanan Direktif; çalışma sürelerinden, yetersiz dinlenmeden ve çalışmanın düzensiz organizasyonu sonucu çalışanların sağlık ve güvenlikleri açısından

oluşacak zararlı etkilere karşı çalışanları korumayı sağlamayı amaçlamaktadır. Söz konusu Direktif doğrudan ve sadece çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir. Direktif bazı istisnalar hariç sağlık çalışanları da dahil tüm çalışanları kapsamaktadır. Ancak, sağlık profesyonellerinin eksikliğinden dolayı (özellikle de hekimler olmak üzere) başlangıçta yani 93/104/EC sayılı Direktif kapsamında eğitimi devam eden doktorlar (asistanlar) kapsam dışı tutulmuştur.

Ancak önceki Direktifi tadil eden 2000/34/EC sayılı Direktif ile eğitimdeki doktorların da kapsama alınması kararlaştırılmıştır. Üye ülkelerin çoğunda haftalık normal çalışma süresi 35-40 saattir. Direktife göre bu ülkelerde normal çalışma süresi üzerinde yapılacak fazla çalışma 8 saati geçmemektedir. Direktifin belli başlı özelliklerine Tablo 1'de yer verilmektedir.

Temel Unsurlar		Tanım-Özellikler
Amaç ve Kapsam		Direktif, çalışanların korunması konusundaki AB sağlık ve güvenlik düzenlemelerinin bir parçasıdır Çalışma sürelerinin düzenlenmesinde asgari sağlık ve güvenlik gereksinimlerini belirlemektedir. Günlük dinlenmeler, hafta tatili ve yıllık izinlerin asgari süreleri, ara dinlenmeleri, haftalık azami çalışma süreleri, gece çalışması, vardiya usulü çalışma Direktif kapsamında ele alınmaktadır. Serbest çalışanlar, karar almada özerk olanlar, aile çalışanları, dini işlerde çalışanlar, ulaştırma işinde (gezici) çalışanlar kapsam dışındadır.
Çalışma süresi	48 saat limiti	Haftalık çalışma süresi, 40 saat normal, 8 saat fazla mesai olmak üzere 48 saati aşamaz
	Referans periyodu	17 hafta (çalışma süresinin hesaplanmasında kullanılan periyot)
	Çalışma süresi tanımı	Ulusal yasalar ve/veya uygulamalarla belirlenen, çalışanın, işverenin gözetimi ve denetimi altında, işverence verilen görevleri yerine getirirken geçen tüm süreler
Katılmama durumu	Ülkelerin katılmaması	Ülkeler Direktifin bir istisna şartı olan haftalık maksimum çalışma süresinin dışına çıkmak hükmünden yararlanmak isteyebilirler.
	Çalışanların katılmaması	Eğer söz konusu ülke katılmama hakkını elde ederse, bu durumda çalışanlar herhangi bir baskı ile karşılaşmadan kendi rızaları ile bu hakkın kullanımına başvurabilirler.
Gece çalışma	8 saat limiti	24 saatlik periyot için 8 saat ile sınırlandırılmıştır.
	Referans periyodu	17 hafta
	Gece çalışma tanımı	Ulusal yasalarla belirlenen, herhalde gece yarısı ile sabah saat 5 arası süreyi içeren ve 7 saatten az olmayan süre
	Sağlık değerlendirmeleri	Gece çalışanların düzenli olarak ücretsiz sağlık kontrollerinden geçmeleri gerekmektedir.
	Kayıtlar	Bölüm yöneticisinin gece çalışanların 2 yıl süre ile çalışma saatlerinin kayıtlarını tutması gerekmektedir.
Dinlenme periyotları	Günlük dinlenme	Her bir 24 saatlik periyot için aralıksız 11 saat minimum dinlenme periyodu
	Haftalık dinlenme	Günlük dinlenme süresinin dışında olmak üzere haftalık (7 gün) minimum bir gün (24 saat) dinlenme periyodu.
	Dinlenme araları	6 saatten fazla olan çalışma günlerinde en az 20 dakikalık bir dinlenme arası verilmesi
	Dinlenme süresi tanımı	Çalışma süresinden sayılmayan tüm süreleri ifade eder.
Yıllık izinler		Yıllık olarak dört hafta ücretli izin

**Türkiye çalışma koşullarını, Avrupa Çalışma Süresi Direktifi'ne uygun şekilde düzenlediğinde sağlık çalışanları için haftalık normal çalışma süresi 40 saat, nöbet dahil fazla çalışma süresi ise en fazla 8 saat olacaktır.**

Tablo 1: 2003/88/EC sayılı AÇSD'nin Temel Özellikleri

Kaynak: Official Journal of the European Union'den (2003) yazar tarafından uyarlanmıştır



# Dosya

## Direktifin Akıbeti: Direktifin Revizyonu ve Komisyon, Konsey ve Parlamento'nun Direktife İlişkin Pozisyonları

2003/88/EC sayılı AÇSD'nin gözden geçirilmesi konusu Avrupa Birliği'nde paydaşlar arasında yoğun olarak tartışma konusu olmaktadır. Bu tartışmalar halen sürmektedir. Gerek AAD'nin aldığı kararlar sonucu ortaya çıkan yeni ihtiyaçlara cevap vermek için (çağrı üzerine çalışma başlığında değinilmektedir) ve gerekse de çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından korunmaları gereği ile işletmelerin esneklik ihtiyacı arasında denge kurulması için Direktifin ortak karar prosedürü kapsamında revizyonu için Avrupa Komisyonu, Taslak Direktif Teklifini 22 Eylül 2004 tarihinde yayınlamıştır (COM(2004) 607 final sayılı Taslak Direktif Teklifi) (Commission of the European Communities 2004).

Direktifin 11 Mayıs 2005 tarihli ilk mütalaasında Avrupa Parlamentosu Avrupa Komisyonu'nun teklifine düzeltmeler yapılması ve çağrı üzerine çalışma süresinin boş geçen bölümünün çalışma süresi olarak değerlendirilmesi isteğinde bulunmuştur (A6-0105/2005) (Avrupa Parlamentosu 2005). Değiştirilen teklifte (COM (2005) 246 final) (Commission of the European Communities 2005) Avrupa Komisyonu çağrı üzerine çalışma süresindeki aktif çalışma ve çağrı üzerine çalışma süresinin boş geçen bölümü arasındaki farkı muhafaza etmektedir. Buna göre, ulusal yasada ya da ulusal yasa ve/veya uygulamaya uygun olarak gerçekleştirilmiş karşılıklı anlaşma veya sosyal taraflar arasındaki bir anlaşmada aksi belirtilmedikçe çağrı üzerine çalışma süresinin boş geçen bölümü çalışma süresi olarak kabul edilmez... Çalışanın çağrı üzerine çalışma süresi boyunca faaliyet ya da görevlerini aktif şekilde yerine getirdiği süre her zaman çalışma süresi olarak kabul edilecektir (Commission of the European Communities 2005).

Taslak Direktif üzerinde Konsey Ortak Tutumu, 10 Haziran 2008 tarihinde (Council of the European Union 2008) nitelikli oy çokluğu ile

kararlaştırılmıştır ve resmi olarak da 15 Eylül 2008 tarihinde taslak Direktif Konseyce kabul edilmiştir. Ancak söz konusu taslak Direktifin yasallaşabilmesi için, ortak karar prosedürü gerektiren bir alan olduğu için, Parlamento'nun da kabulü gerekmektedir. Parlamento, Taslak Direktifini ikinci mütalaayı müteakiben gerçekleştirilen oylamada (17 Aralık 2008 tarihli oturum), 273 evet oyuna karşılık 421 hayır oyu ile reddetmiştir. Parlamento, Tasarıyı iki temel noktadan dolayı veto etmiştir. Parlamento "katılmama koşulunun" tedricen kaldırılmasından yanadır. İkincisi ise Parlamento "çağrı üzerine çalışma"nın aktif olunmayan süre dahil tüm zamanın çalışma süresinden sayılmasını istemektedir.

Bu noktalara dayalı olarak veto gerekçesi ise "katılmama hakkının tanınması ve çağrı üzerine çalışmada yer alan aktif olunmayan zamanın çalışma süresinden sayılmamasının sosyal dämpinge yol açacağı ve işyeri sağlığı ve güvenliğine zarar vereceği ve iş yaşamı ile aile yaşamını bir arada yürütme yeteneğini zedeleyeceği şeklinde belirtilmektedir. Ortak karar prosedürü gereği, Konsey ve Avrupa Parlamentosu, ilgili Taslak üzerinde anlaşmaya varamadığı için, Taslak Direktif Avrupa Parlamentosu ve Konsey'den eşit sayıda temsilcinin katıldığı Uzlaşma Komitesi'nde ele alınmaya başlanmıştır.

Uzlaşma Komitesi, Konsey ile Parlamento müzakerelerinde "uzlaşma için son durak" olarak da adlandırılmaktadır. Söz konusu Komite'de, Komisyon temsilcileri de toplantılara katılarak tartışmalara katkıda bulunmaktadır. Bu süreçteki amaç uzlaşmaya varıp yasallaşma sürecini tamamlamaktır. AÇS Taslak Direktif şu anda (Şubat 2009) halen Uzlaşma Komitesi'nde tartışılmaktadır. Eğer Uzlaşma Komitesi'nde anlaşmaya varılırsa üzerinde anlaşma sağlanan metin 3. kez değerlendirilmek üzere AP'ye ve Konsey'e gönderilir ve her iki kurumun da onayı alındıktan sonra kabul edilir. Eğer Uzlaşma Komitesi'nde de anlaşmaya varılamaz ise taslak mevzuat yasallaşmaz ve



2003/88/EC sayılı Direktif – Temel Özellikler	Taslak Direktif (Şubat 2009 itibariyle)		Uzlaşma Komitesi
	Komisyon/Konsej	Parlamento	
Haftalık çalışma süresi 40 saat, fazla mesai de dahil olmak üzere maksimum 48 saat	Haftalık çalışma süresi 40 saat, fazla mesai de dahil olmak üzere maksimum 48 saat	Haftalık çalışma süresi 40 saat, fazla mesai de dahil olmak üzere maksimum 48 saat	Parlamento ile Konsey uzlaşırlarsa, Direktif uzlaşılan şekliyle çıkacak. Uzlaşmazlarsa yeni Direktif çıkmayacak ve 2003/88/EC sayılı Direktif geçerli olacak.
Referans periyodu 17 hafta	Referans periyodu 1 yıl	Referans periyodu 1 yıl	
Gece çalışma 24 saatlik periyot için maksimum 8 saat	Gece çalışma 24 saatlik periyot için maksimum 8 saat	Gece çalışma 24 saatlik periyot için maksimum 8 saat	
Dinlenme; her bir 24 saatlik periyot için aralıksız 11 saat minimum dinlenme periyodu; 6 saatten fazla olan çalışma günlerinde en az 20 dakikalık bir dinlenme arası verilmesi; günlük dinlenme süresinin dışında olmak üzere haftalık (7 gün) minimum bir gün (24 saat) dinlenme periyodu.	Dinlenme; her bir 24 saatlik periyot için aralıksız 11 saat minimum dinlenme periyodu; 6 saatten fazla olan çalışma günlerinde en az 20 dakikalık bir dinlenme arası verilmesi; günlük dinlenme süresinin dışında olmak üzere haftalık (7 gün) minimum bir gün (24 saat) dinlenme periyodu.	Dinlenme; her bir 24 saatlik periyot için aralıksız 11 saat minimum dinlenme periyodu; 6 saatten fazla olan çalışma günlerinde en az 20 dakikalık bir dinlenme arası verilmesi; günlük dinlenme süresinin dışında olmak üzere haftalık (7 gün) minimum bir gün (24 saat) dinlenme periyodu	
Yıllık izin yılda dört haftalık ücretli izni kapsar.	Yıllık izin yılda dört haftalık ücretli izni kapsar	Yıllık izin yılda dört haftalık ücretli izni kapsar	
Katılmama/istisna durumu Ülkeler isterlerse iç mevzuatlarında yer vermek ve çalışanın da kendi rızası ile 48 saatlik haftalık maksimum çalışma süresinin üzerinde bir çalışma süresi belirlenebilir.	Katılmama/istisna durumu Ülkeler isterlerse iç mevzuatlarında yer vermek ve çalışanın da kendi rızası ile 48 saatlik haftalık maksimum çalışma süresinin üzerinde bir çalışma süresi belirlenebilir	Katılmama/istisna durumunu reddetmektedir. Katılmama koşulunun tedricen kaldırılmasından yanadır	
Çağrı üzerine çalışma tanımlanmamış. AAD'nin SiMAP ve Jager kararları var: Bu kararlar icapçı nöbetlerindeki tüm zamanın 48 saat limiti hesabına dahil edilmesini öngörüyor.	Çağrı üzerine çalışmada geçen süredeki sadece aktif geçen sürelerin 48 saatlik maksimum çalışma süresine dahil edilmesini, aktif olmayan icapçı nöbetlerin ise toplam süreye dahil edilmemesini benimsemişlerdir.	Çağrı üzerine çalışmada geçen tüm sürelerin (aktif ve aktif olmayan) tümünün maksimum çalışma süresinin hesaplanmasında dikkate alınmasından yanadır.	

**Tablo 2. Direktifin Akıbeti ve Komisyon, Konsey ve Parlamento'nun Direktife İlişkin Mevcut Pozisyonları (Şubat 2009 itibariyle)**

**Kaynak: Yazar tarafından metinde kullanılan kaynaklara dayalı olarak oluşturulmuştur**

Eğer Uzlaşma Komitesi'nde de anlaşmaya varılamaz ise taslak mevzuat yasalaşmaz ve 2003 yılındaki AÇSD (2003/88/EC) geçerliliğini koruyacaktır. Komisyon, Konsey ve Parlamento'nun Direktife ilişkin mevcut pozisyonları Tablo 2'de özetlenmektedir.

Tablo 2'den de görülebildiği gibi Komisyon/ Konsey ile Parlamento'nun farklılaştığı iki temel konu Tablo'nun son iki satırda verilen "katılmama hakkı" ve "çağrı üzerine çalışma" ile ilgili olmuştur. Ek olarak referans periyotları ve aile yaşamı ile ilgili olarak Taslak Direktifte yeni düzenlemeler de yer almaktadır.



# Dosya

2003 yılındaki AÇSD (2003/88/EC) geçerliliğini koruyacaktır.

## KATILMA DURUMU

Mevcut Direktif (2003/88/EC sayılı Direktif), işletmelere esneklik sağlanması ve işletmelerin rekabet gücünün artırılması gerekçesiyle ülkelerin kural dışına çıkmalarına olanak tanıyan bir hükme sahiptir (katılmama/istisna hükmü/opt-out clause). Bu istisna hükmünden yararlanan ülkelerin başında İngiltere gelmektedir. Mevcut durumda İngiltere'ye ek olarak 14 AB üyesi ülke daha, bazı sektörler için bu istisna hükmünden yararlanmaktadırlar. Örneğin Fransa ve İspanya sağlık sektörleri açısından "katılmama" hakkında yararlanmayı tercih etmişlerdir.

Üye devletlerin işveren ile çalışan arasındaki bireysel anlaşmalar temelinde şu ana kadarki uygulamaları göstermektedir ki, kimi işverenler çalışanların "katılmama hakkı formunu" imzalamaları yönünde baskı yapmaktadırlar. Sağlık çalışanları açısından ele alındığında ise baskıya daha ziyade genç ve deneyimsiz olanlar maruz kalmaktadırlar (Mommaerts 2009).

Komisyona ve çalışan kesimi istisna hükmünün, uzun çalışma saatleri nedeniyle çalışanların sağlıkları ve verimlilikleri üzerinde olumsuz etkide bulunduğunu savunurken, işveren kesimi bu hükmün işletmelerin esneklik ihtiyacı bakımından muhafaza edilmesinden yanadır (Belen 2006). Geline nokta Taslak Direktifte Komisyon/Konsey ülkelerin isterlerse iç mevzuatlarında yer vermek suretiyle ve istisna hükmünü kullanabileceklerini savunurken, Parlamento ise istisna hükmünün tedricen kaldırılmasından yana tavır koymaktadır.

## ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

Bilindiği üzere mevcut AÇSD (2003/88/EC sayılı Direktif) "çağrı üzerine (on-call)" çalışma konusunda bir hüküm içermemektedir. Ancak, "çağrı üzerine" çalışma konusu iki ayrı davada (AB'de sağlık sektöründe çalışanlar bakımından) Avrupa Adalet Divanı'nın (AAD) önüne gelmiştir. 2000 yılındaki SiMAP davası (Sindicato de Medicos de Asistencia Publica) ile Conselleria de Sanidad y

Consumo de la Generalidad Valenciana arasındaki dava (Dava No. C-303/98) sonucuna göre işyerinde "çağrı üzerine" çalışmaya dahil tüm zamanın çalışma saatleri kapsamında sayılmasını (başka bir ifade ile doktorların hastanede bulunmalarını gerektiren çağrı üzerine nöbet görevlerinin kendi içinde çalışma süresi olarak değerlendirilmesini) karara bağlamıştır. 2003 yılındaki Norbert Jager ile Landeshauptstadt Kiel arasındaki dava (Dava No. C-151/02) kararı ise SiMAP kararını daha da netleştirme yönünde bir karar niteliğindedir. Şöyle ki, Jager kararına göre kişi çağrı üzerine işyerine geldiğinde aktif olarak çalışmazsa dahi bu sürede geçen zaman çalışma zamanından sayılmalıdır. Başka bir ifade ile çalışma süresinin ilgili kişinin hizmetine gerek duyulmadığı zamanlarda iş yerinde dinlenmesine izin verildiği zamanları da içermesi kabul edilmiştir. Bir örnek vermek gerekirse; gecenin bir saatinde evinde bulunan bir doktora çalışmakta olduğu hastanesinde kendisine ihtiyaç duyulup çağrıldığında, söz konusu doktorun bu süreçteki tüm zamanı çalışma süresinin hesaplanmasında hesaba katılır. Örneğin doktor çağrı üzerine hastaneye geldiğinde hastanede kendisinin hizmetlerine ihtiyaç duymadığı zamanda uyusa bile (Mommaerts 2009).

Daha önce de ifade edildiği üzere AAD'nin aldığı kararlar neticesinde ortaya çıkan ihtiyacı karşılamak için Direktifin revizyonu gerekli olmuştur. İşte bu revizyon kapsamında hazırlanan Taslak Direktif kapsamında "çağrı üzerine" çalışmaya ilişkin hükümlere de ilk kez yer verilmektedir. Komisyon/Konsey, çağrı üzerine çalışmada geçen sürenin aktif olan süre ve aktif olmayan süre (çalışanın kendisine iş verilmesini beklerken aktif olmaksızın geçirdiği süreler) olarak iki grupta ele alınmasını ve aktif olmayan sürenin toplam çalışma süresinin hesaplanmasında dikkate alınmamasından yana iken, Parlamento tüm sürelerin sayılmasını istemektedir. Daha önce de ifade edildiği gibi icapçı nöbeti Parlamento'nun Direktifi veto etmesinin temel gerekçelerinden birisi olduğunu burada vurgulamakta yarar vardır.

## REFERANS DÖNEMLERİ

Taslak Direktif, haftalık çalışma süresi hesabında dikkate alınan referans dönemini de 4 aydan 1 yıla çıkarmaktadır. Ancak referans döneminin uzatılması durumunda üye devletler, işverenler tarafından çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılmasını sağlamakla ve sağlık ve güvenlik risklerini azaltacak tedbirleri almakla yükümlü tutulmaktadır (Belen 2006).

## AİLE YAŞAMI

Taslak Direktif, çalışma ve aile yaşamının daha iyi dengelenmesi bakımından yeni bir düzenleme getirerek, çalışanların çalışma süresindeki ya da bu sürenin düzenlenişindeki değişikliklerden en uygun sürede işveren tarafından bilgilendirilmesini; işverenlerin ve çalışanların esneklik ihtiyaçlarının karşılanması bakımından, çalışma saatlerinin ve çalışmanın düzenleniş biçiminin değiştirilmesi konusunda çalışanlardan gelecek taleplerin işverenlerce değerlendirilmesini öngörmektedir (Belen 2006).

Son söz yerine: Direktifin revizyonunda asıl olan odur ki; bir taraftan çalışanların sağlığını ve güvenliğini en iyi şekilde sağlayacak, diğer taraftan da hem çalışanlar ve hem de işverenler açısından gerekli esnekliği sağlayacak çalışma süresinin organizasyonunda minimum gereklerin ortaya konulmasıdır. Umulur ki Uzlaşma Komitesi bunu sağlayabilecek bir uzlaşma kararı alır.

## DİP NOT

\* AB karar alma süreci veya yasama süreci dört mekanizmadan birisi ile gerçekleşmektedir: Ortak karar, danışma, işbirliği ve onay prosedürü. Bu prosedürler arasındaki temel fark Parlamento'nun sürece müdahil olma düzeyi/durumu ile ilgili olmaktadır. Ortak karar prosedüründe Parlamento, Bakanlar Konseyi ile yetkiyi eşit düzeyde paylaşırken, danışma prosedüründe sadece fikrini belirtir.

\*\* AAD: kurucu antlaşmaların, tüzük, direktif ve kararların yorumlanmasından ve uygulanmasından doğan hukuksal sorunları çözmek üzere oluşturulmuş bir yargı merciidir. AB mevzuatının tüm üye devletlerde aynı şekilde yorumlanması ve uygulanmasını sağlamakla görevli olan AAD; üye devletler, AB kurumları, işletmeler ve kişiler arasındaki anlaşmazlıkların çözülmesi yetkisi ile donatılmıştır. AAD'nin süreçteki rolüne ilişkin henüz yaşanmakta olan bir olguyu daha burada paylaşmakta yarar vardır. Son zamanlarda Komisyon, Yunanistan'ın 2003/88/EC sayılı AÇSD'nin haftalık azami çalışma sürelerine ve minimum dinlenme sürelerine uymadığı ve çalışma

sürelerine ilişkin iç mevzuatını da askıya aldığı ve sağlık çalışanlarını fazla çalışmaya zorladığı yönünde kamu sektöründe çalışan çok sayıda sağlık çalışanından şikayetler almıştır. Şikayetlerde, uzman hekimlerin haftalık ortalama 60 ile 72 saat, eğitimdeki hekimlerin (asistan hekimlerin) ise haftalık ortalama olarak 71 ile 93 saat çalışmaya zorlandıkları bilgisi yer almaktadır. Yunanistan'ın "istisna/katılmama" hakkını da kullanmak için zamanında başvurmadığını da belirtmekte yarar vardır. Bilindiği üzere, Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın 226. maddesine göre herhangi bir üye ülke bir Direktifin uygulamasında başarısız olduğu zaman veya Komisyon'un belirlediği sürede üye ülke Direktifin gereklerini yerine getiremiyorsa, Komisyon üye ülkeyi AAD nezdinde dava edebilmektedir. Nitekim Avrupa Komisyonu, kamu sağlık sektöründe çalışan hekimlerle ilgili olarak AB'nin maksimum çalışma süresine uymadığı gerekçesiyle 16 Ekim 2008 tarihinde Yunanistan'a bir ihtar göndermiştir. İhlal Prosedürü gereği Yunanlı yetkililer bildirim tarihinden itibaren iki ay içerisinde konuya ilişkin olarak Komisyon'a cevap vermek durumundadırlar. AB mevzuatına uyum konusunda daha fazla ihtiyaç ortaya çıkarsa, Komisyon ülkeye gerekçeli görüş bildirir. Bu durumda ülke Komisyon'a cevap için iki aylık bir süreyle sahiptir. Eğer tatmin edici bir cevap alamazsa Komisyon söz konusu ülkeyi AAD nezdinde dava etme hakkına sahip olmaktadır. Bu durumda eğer ülke ADD'nin kararına uymazsa para cezasına da çarptırılabilir (www.europa.eu, 24. 2. 2009).

## KAYNAKLAR

Avrupa Parlamentosu (2005). Draft European Parliament Legislation Resolution on the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council Amending Directive 2003/88/EC Concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time (COM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD)).

Belen E (2006). AB'nin Sosyal Gündemi'nden Başlıklar. İşveren Dergisi. Ocak 2006.

Commission of the European Communities (2005). Amended Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council, amending Directive 2003/88/EC Concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time. Commission of the European Communities. Brussels, 31.5.2005, COM(2005) 246 final.

Council of the European Union (2008). Press Release. 2876th Council Meeting. Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs. Luxembourg, 9-10 June 2008.

Mommaerts M (2009). Editorial. The European Working Time Directive – Facts and Issues. Journal of Cranio-Maxillofacial Surgery. 37: 110-112.

Official Journal of the European Communities (1993). Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time. Official Journal, L 307, 13/12/1993: 0018 – 0024.

Official Journal of the European Communities (2000). Directive 2000/34/EC of the European Parliament and of the Council of 22 June 2000 amending Council Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organisation of working time to cover sectors and activities excluded from that Directive. Official Journal of the European Union. 18.11.2003, L 195/41-45.

Official Journal of the European Union (2003). Directive 2003/88/EC of the European parliament and of the Council of 4 November 2003 Concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time. Official Journal of the European Union. 18.11.2003, L 299/9-19.

Sheldon T (2004). Pressure Mounts Over European Working Time Directive. BMJ. 328: 911.

www.europa.eu (24. 2. 2009).



## TÜRK MEVZUATINDA KAMU SAĞLIK PERSONELİNİN ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER VE UYGULAMA SORUNLARI

**Av. Erkin GÖÇMEN**

Atılım Üniversitesi Öğretim Görevlisi

**Sağlık hizmetleri birçok yönüyle mutad kamu hizmetlerinden farklı özellikler arz etmektedir. Öncelikle sağlık hizmeti talebinin sürekliliği aynı zamanda hizmetin sürekliliğini de gerekli kılmaktadır.**

İşgörenlerin çalışmasaatlerinin belli sürelerle sınırlandırılması, büyük toplumsal mücadeleler sonucunda kazanılmış önemli ekonomik haklardan bir tanesidir. Tarihsel süreç içinde, bu tür hakların hukuki güvencesi anayasal metin ve belgelerde de kabul edilmiştir. Anayasamızın "çalışma ile ilgili hükümler" faslının altında yer alan "çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49. maddesinin son fıkrasında, Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek, çalışanları ve işsizleri korumak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır. Bu yükümlülüğün bir sonucu olarak da çeşitli düzeylerde, ancak esas olarak kanunlarla, çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

Nitekim özel hukuk alanındaki çalışma ilişkilerinin temel hukuki çerçevesinin tespit edildiği 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesinde çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olduğu belirlenmiştir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Aynı kanunda fazla çalışma da tanımlanmıştır.

Madde 41'e göre fazla çalışma; Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati

aşan çalışmalar olarak tanımlanmaktadır. Fazla saatlerle çalışmak için çalışanın onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz. Benzer biçimde, kamu personelinin hak ve ödevlerinin belirlendiği 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 99. maddesinde de memurların haftalık çalışma sürelerinin 40 saat olduğu gösterilmiştir. Bu çerçevede, çalıştıkları hizmet alanının özellikli durumu sebebiyle, sağlık personelinin çalışma sürelerine ilişkin özel düzenlemeler yapılması gereği ortaya çıkmıştır. Nitekim 1980 yılında kamu sağlık personelinin çalışma statüsünün kimi unsurlarına yönelik olarak, 2368 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanun çıkarılmıştır. Bu Kanunun 2. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun çizdiği çerçevenin dışına çıkılarak kamu sağlık personeli için haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu kuralı ihdas edilmiş ve aynı kanunda yarı zamanlı ve radyasyonlu ortamlarda çalışanlar için de yine istisnai kurallar öngörülmüştür. Bu yazıda kamu sağlık personelinin çalışma sürelerine ilişkin hukuki düzenlemeler ve bu husustaki güncel gelişmeler ele alınacaktır.

### DEVLET MEMURLARININ ÇALIŞMA SÜRELERİ

Devlet memurlarının çalışma sürelerine ilişkin uygulamanın kanuni dayanağını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu oluşturmaktadır. Bu Kanunun 99. maddesine göre memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Yine Kanunun aynı maddesinde bu sürenin Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenleneceği ifade edildikten



sonra, özel kanunlarla kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabileceği vurgulanmıştır.

1980 yılında çıkarılan ve özel kanun niteliğinde olan 2368 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanunun çıkarılmasından önce, kamu sağlık personeli çalışma süresi bakımından Tam Güm Yasası olarak da bilinen 2162 sayılı Sağlık Personelinin Tam Süre Çalışma Esaslarına Dair Kanun hükümlerine tabi idi. 1978-1980 yılları arasında yürürlükte kalan bu kanundan önce ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanmaktaydı.

Sağlık hizmetleri birçok yönüyle mutad kamu hizmetlerinden farklı özellikler arz etmektedir. Öncelikle sağlık hizmeti talebinin sürekliliği aynı zamanda hizmetin sürekliliğini de gerekli kılmaktadır. Bu sebeple hem kamu hem de özel sağlık hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi ve tertibinde hizmetin bu özelliğine dikkat edilmektedir.

Bu durum, doğal olarak, sağlık hizmetleri alanında çalışanların çalışma süreleri bakımından diğer devlet memurlarına göre farklı bir statüye dahil edilmelerini gerektirmiştir. Sonuçta sorunu çözüme kavuşturmak amacıyla 2368 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanun çıkarılmıştır. Bu düzenleme 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 99. maddesinde belirtilen "özel kanunlarla kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabileceği" kuralıyla da paralellik arz etmektedir.

### **KAMU SAĞLIK PERSONELİNİN ÇALIŞMA SÜRESİNE İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELER**

2368 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanunun 2. maddesine göre kamu sağlık hizmetlerinde çalışan personelin haftalık kanuni çalışma süresi 45 saattir. Bu düzenleme ile diğer devlet memurları için öngörülen haftalık 40 saatlik çalışma süresi uygulamasından

ayrılmış ve kamu sağlık personeli için daha uzun bir çalışma süresi öngörülmüştür. Bugün bütün kamu kurum ve kuruluşlarında (Sağlık Bakanlığı, belediyeler, devlet üniversiteleri vb.) kamu sağlık personeli haftada 45 saat çalışmaktadır.

Bu noktada bir hususu gözden kaçırmamak gerekir. Sağlık çalışanları için öngörülen bu haftalık 45 saatlik çalışma süresi "normal çalışma süresi" diye nitelendirilebilecek olan çalışma süresidir. Ancak fazla çalışma, çağrı üzerine çalışma veya nöbet gibi çalışma sürelerini de bu normal çalışma süresinin üzerine eklediğinizde sağlık çalışanlarının haftalık "gerçek çalışma süresi" 45 saati hayli hayli geçmektedir.

Devlet Memurları Kanunundaki haftada 40 saatlik çalışma süresine nazaran daha ağır bir çalışma statüsü anlamına gelen bu uygulamanın değiştirilmesi, sağlık personelinin de diğer kamu çalışanları gibi haftada 40 saat çalışmalarının sağlanması yönünde talepler bulunmaktadır. Bu talebin karşılanıp karşılanmayacağı hükümetlerin tercih edeceği kamu politikaları ile yakından ilgilidir.

2368 sayılı Kanunun mezkur maddesinde istisnai bir durum da tanımlanmış ve bazı kamu sağlık personeli için çalışması haftada 40 saat olduğu belirtilmiştir. Bunlar, 2368 sayılı Kanunun 4. maddesinde tanıyan haktan yararlanan kişilerdir. Adı geçen hükme göre, kamu sağlık personelinin özel kanunlarına göre meslek ve sanatlarını serbest olarak icra etme hak ve yetkisine sahip olanlar istedikleri takdirde kanunda öngörülen tazminat hakkından yararlanmamak şartı ile mesai saatleri dışında serbest olarak çalışma hakkını haizdirler. Kanuna göre bu haktan yararlanan kişiler için çalışma haftada 40 saat olacaktır.

Kanunda geçen özel kanunlarına göre meslek ve sanatlarını serbest olarak icra etme hak ve yetkisine sahip olanlar deyimi muğlaktır. Ülkemizde çok sayıda farklı görev tanımları bulunan sağlık mesleği icra edilmekle birlikte, bunların çok azı için özel kanunlar çıkarılmış veya özel kanuni

**Devlet Memurları  
Kanunundaki  
haftada 40 saatlik  
çalışma süresine  
nazaran daha ağır  
bir çalışma statüsü  
anlamına gelen  
bu uygulamanın  
değiştirilmesi, sağlık  
personelinin de diğer  
kamu çalışanları  
gibi haftada 40  
saat çalışmalarının  
sağlanması  
yönünde talepler  
bulunmaktadır.**



# Dosya

düzenlemeler yapılmıştır. Nitekim hekimler, diş hekimleri ve ebelerin kanuni hak ve yetkileri 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunda düzenlenmiştir. Kanunda yer alan kurallara göre bu meslekler serbest olarak icra edilebilen mesleklerdir. Yine 6283 sayılı Hemşirelik Kanununda da hemşirelerin mesleklerini serbest olarak icra edebilecekleri hükme bağlanmıştır. Bunun dışında fizyoterapistler, anestezi teknisyenleri, odyometristler, röntgen teknisyenleri, ortez-protez uzmanları ve benzeri bir çok sağlık mesleği için özel kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda bu meslekleri icra eden kişilerin, kamu personeli statüsünde istihdam edilmeleri durumunda, serbest çalışma hakkını kullanıp kullanamayacakları tartışma konusudur.

Kanaatimizce 2368 sayılı Kanunda geçen serbest çalışma ifadesini mesleğini özel sektörde de icra edebilme hakkı olarak anlamak yerinde olacaktır. Keza bu kanuna göre hekimler, diş hekimleri, ebeler ve hemşireler kısmi zamanlı çalışma haklarını, sadece kendilerine ait muayenehane-sağlık ünitesi vb. merkezlerde değil, özel hastane gibi özel hukuk kişilerine ait tesislerde çalışarak da kullanabilmektedir. Bu durumda fizyoterapistler gibi mesleklerini serbest icra etmesine izin verilmeyen sağlık meslekleri mensuplarının da kamu personeli statüsünde çalışırken, özel merkezlerde kısmi zamanlı çalışma hakkını kullanarak haftada kırk saatlik çalışma süresine tabi olabileceklerini kabul etmek gerekecektir.

Yine 2007 yılında 5614 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle 2368 sayılı Kanununda yeni bir istisnai durum daha ihdas edilmiştir. Bu değişiklikle, il sağlık müdürleri ile kamu hastaneleri başhekimlerine serbest çalışma yasağı getirilmiştir. Bu yasak karşısında hem il sağlık müdürleri hem de kamu hastanesi başhekimleri için haftalık çalışma süresi istisnasız 45 saat olmuştur. İl sağlık müdür yardımcıları ile hastane başhekim yardımcıları için böyle bir yasak bulunmadığından, bu statüde bulunanlar serbest çalışmak istediklerinde haftalık kırk saatlik çalışma süresi kuralına tabi kalmaya devam edeceklerdir.

Kamu sağlık personeli için haftalık 45 saatlik çalışma süresinin mesai saatleri içinde geçmesi zorunlu değildir. Bu süre gece, hafta sonu veya

resmi tatillerde çalışılarak da geçirilebilir. Keza, sağlık hizmetlerinin özelliği böyle bir uygulamayı zorunlu kılmaktadır.

## RADYASYON ÇALIŞANLARININ DURUMU

### 1. Genel Açıklama

Sadece kamu sağlık personeli ile diğer devlet memurları arasında farklı çalışma süreleri öngörülmemiş, aynı zamanda sağlık personeli arasında da özellikli durumda olanlar için düzenlemeler ihdas etmiştir. Nitekim hukukumuzda radyasyonlu ortamlarda çalışan sağlık personelinin çalışma süreleri özel kurallara tabi tutulmuştur. Bu durum son yıllarda önemli tartışmaların ve yargılama süreçlerinin de konusunu teşkil etmiştir.

Radyasyonlu ortamda çalışan sağlık personeli için en üst düzeydeki hukuki düzenleme, 2368 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanunun 2. maddesinde gerçekleştirilmiştir. Bu kurala göre: "Kamu sağlık hizmetlerinde çalışan personelin haftalık kanuni çalışma süresi 45 saat, 4. maddede tanınmış olan haktan yararlananlar için ise 40 saattir. Personelin günlük çalışma saatleri, 657 ve 926 sayılı kanunlardaki hükümlere göre tespit edilir. Ancak, bu personelden iyonlaştırıcı radyasyon ile teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personel, Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikte belirlenen radyasyon dozu limitleri içinde çalıştırılabilir."

Bu düzenlemenin 4 Nisan 2007 tarihli Resmi Gazetede yayımlanıp yürürlüğe girmesinin ertesinde, Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 08.10.2007 tarih ve 21025 sayılı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan Kamu Sağlık Personeli Hakkındaki genel yazı çıkarılmıştır. Bu yazıda radyasyon kaynakları ile çalışan kamu sağlık personelinin haftada 45 saat çalıştırılacağı belirtilmiştir.

Sağlık Bakanlığının çıkardığı adsız düzenleyici işlem her ne kadar genel yazı adını taşısa da Türk İdare Hukuku terminolojisinde böyle bir tanımlama bulunmamaktadır. Bu sebeple adsız düzenleyici işlem, yaygın bilinen adıyla genelge niteliğinde kabul edilmelidir.

Genelgeden sonra Sağlık Bakanlığına bağlı kamu sağlık tesislerinde radyasyonlu ortamlarda

çalışan sağlık personelinin çalışma süresi haftada 45 saat olarak uygulanmaya başlanmış, ancak yoğun eleştiri ve itirazlarla karşılaşan bu düzenleme nihayet dava konusu olmuştur. Dava süreci ve son hukuki duruma aşağıda ayrıca değinilecektir. Ancak daha önce yürürlükte bulunan hukuki düzenlemelerle ilgili genel bir özet yapmak konunun anlaşılmasına katkıda bulunacaktır.

## 2. Radyasyonla Çalışanlarla İlgili İdari Düzenlemeler

2368 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanunun 2. maddesinin son cümlesinin emredici kuralı gereği, Sağlık Bakanlığınca Kamu Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları İle Çalışan Personelin Radyasyon Doz Limitleri Hakkında Yönetmeliğin çıkarılmıştır. Yönetmeliğin çalışma düzeni başlıklı 8. maddesi radyasyonlu ortamlarda çalışan sağlık personeline ilişkin kurallar içermektedir. Yönetmelikte radyasyonlu ortamda çalışanların radyasyon doz limitleri içinde çalıştırılacakları ifade edilmiş ancak bu konuda çalışma süresine ilişkin azami veya asgari bir sınır öngörülmemiştir. Yönetmelik düzenlenirken radyasyon çalışanları için de haftalık 45 saatlik çalışma süresinin uygulanacağı varsayılmış ve bu kişilerin maruz kalacakları radyasyon dozunun belli limitleri aşamayacağı kural haline getirilmiştir.

Yine bu alanda gerçekleştirilen temel düzenlemelerden birisi de 3153 sayılı Radyoloji, Radyum ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanunun 3. maddesi uyarınca çıkarılan Radyoloji, Radyum ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkındaki Tüzüktür.

Adı geçen Tüzüğün 19-24 üncü maddelerinde açıkça radyasyon çalışanlarının günde beş saatten daha fazla çalıştırılmayacakları kuralı ihdas edilmiştir. Ayrıca Tüzüğün 22. maddesine göre, Hastanelerde, röntgen ve radyum ile tam süre ile (günde beş saat) çalışan kimseler, "hastanenin başka işlerinde kullanılmaz. Bunlara gece

uykularını ihlal edecek iş verilmemelidir."

Günümüzde de yürürlükte bulunan bu Tüzük hükümlerine rağmen, Yönetmeliğin 8. maddesinde radyasyon dozu limitleri içinde süre bakımından üst sınır gösterilmeden ve 4 Nisan 2007 tarihli Genelge ile de açıkça haftalık 45 saatlik çalışma süresi belirtilerek sağlık çalışanlarının çalıştırılmaya başlanmış olması hukuka aykırılık teşkil etmekteydi. Nihayet bu durum Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunca da tespit edilmiştir.

## 3. Radyasyonla Çalışanlarla İlgili Anayasal Düzenlemeler

Hukukumuzda çalışma düzenine ilişkin kurallara sadece kanun, tüzük ve yönetmeliklerde değil, en üst hukuk normu olan Anayasada da rastlanmaktadır. Bu alandaki düzenlemeler çalışma hakkı ve bireyin hayat ve sağlığını korumayı amaçlamakta, bu düzenlemelerle kişilerin temel haklarına ve kişilik değerlerine aykırı ve bunların ortadan kalkması sonucunu doğuran sözleşme ve uygulamalar özgürlükler sisteminin dışına çıkarılmaktadır. Bu düzenlemelere göre, çalışma hakkı Anayasayla tanınmış temel haklardan birisi olarak kabul edilmekle beraber, yine

Anayasamızın 49, 50 ve 56. maddelerinde Devlete, kişilerin sağlığını koruma ödevi de verilmiştir. Öyle ki kişilerin sağlığı sadece üçüncü kişilere karşı değil, bizzat kişinin kendisine karşı dahi korunmaktadır. Bu bakımdan Anayasal düzenimiz sözcülemi, belli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmamış işyerlerinde çalıştırmayı değil çalışmayı da yasaklamaktadır. Bu Anayasal düzenlemeler radyasyonla çalışan kişilerin sağlığının korunmasını amaçlayan en üst düzeydeki normları teşkil etmektedir.

## 4. Radyasyonla Çalışanlarla İlgili Yargı Kararları

Bu düzenlemeler ışığında Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğüne çıkarılan ve radyasyonlu ortamlarda çalışan personelin haftalık 45 saatlik çalışma süresine tabi kılınarak çalıştırılmalarını öngören Genelgenin mevcut üst hukuk normlarına da aykırı olacağı kesindi.

**Anayasal düzenimiz belli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmamış işyerlerinde çalıştırmayı değil çalışmayı da yasaklamaktadır.**



# Dosya

Zaten bu alanda daha önce de bir hukuki uyuşmazlık söz konusu olmuş ve Yüksek Mahkeme tarafından da onanan yerel mahkeme kararı ile uyuşmazlık radyasyon çalışanı personel lehine çözüme kavuşturulmuştu. Bahse konu, Ankara Dördüncü İdare Mahkemesinin E. 1991/803 K. 1993/287 sayılı ve 10 Şubat 1993 sayılı kararında şu gerekçelere yer verilmişti:

"3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanununun 3. maddesi uyarınca çıkarılan Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkındaki Tüzüğün 2. faslında çalışma tarzına dair hükümlere yer verilmiş 19-24. maddelerinde de çalışma ve sağlık koşullarına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.

Anılan Tüzüğün 21 ve 22. maddelerinde röntgen ve radyumla günde beş saatten fazla çalışılmayacağı, bu şekilde çalışanların hastanenin başka işlerinde kullanılmayacakları ve bu kişilere gece uykularını ihlal edecek işlerin verilemeyeceği açıkça belirtilerek hizmetin özelliği vurgulanmıştır.

Dosyanın incelenmesinden Davacının Davalı idareye bağlı Ankara Onkoloji Hastanesi'nde Radyasyon Onkolojisi uzmanı olarak çalıştığı açıkça anlaşıldığından, günlük çalışma süresin hizmetin özelliği dikkate alınmaksızın günde sekiz saat olarak belirlenmesi yukarıda belirtilen yasal düzenlemelere aykırı olmaktadır.

Her ne kadar, Davalı idarece davacının günde en fazla beş saat daimi olarak röntgen şuasına maruz kalarak çalıştırıldığı, kalan üç saatlik mesaisini hastane içinde bilimsel çalışmalar yaptırılarak tamamlandığı belirtilmişse de yukarıda anılan Tüzüğün 22. maddesi günde beş saat şuaya maruz kalanların başka işlerde çalıştırılmayacağı hükmünü taşıdığından idarenin savunması yerinde görülmemiştir.

Açıklanan nedenlerle Davacının günlük çalışma süresinin sekiz saat olarak tespit edilmesi yolundaki Davalı idare işleminin iptaline..."

Bu arada yukarıda bahse konu Genelgenin yayımlanmasının sonrasında da Danıştay'da çeşitli iptal davaları açılmıştır. Bu Davalarda Sağlık Bakanlığı düzenlemenin hukuka uygunluğunu ısrarla savunmuş olsa da Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun E. 2008/416 sayı ve

01.05.2008 tarihli kararıyla kararı ile Genelgenin yürütmesi durdurulmuştur. Bu karar elbette tedbir niteliğinde bir karardır ve kesinleşmiş karar hükmünde sayılamaz. Ancak İdari Dava Daireleri Kurulundan çıkmış olması son derece önemlidir ve kısa vadede içtihatla kayda değer bir değişiklik de beklenmemelidir.

Zaten bu kararın akabinde Sağlık Bakanlığı 7 Ağustos 2008 tarihinde 30218 sayılı bir genelge daha yayınlamıştır. Son Genelge ile Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun verdiği yürütmenin durdurulması kararı doğrultusunda Sağlık Bakanlığı tesislerinde radyasyon çalışanları için günlük beş saat mesai uygulamasına riayet edilmesini istenmektedir.

Radyasyon çalışanları halen Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkındaki Tüzük hükümlerine göre günde beş saat çalışmaktadır. Sağlık Bakanlığının bu konuda Tüzük hükümlerinin zımnen yürürlükten kalktığı ve radyasyon çalışanlarının artık radyasyon dozu limitlerinde günde beş saatten fazla çalıştırılabilecekleri iddiası Mahkeme kararı ile kaldırılmıştır. Ancak Sağlık Bakanlığının gerek dava sürecindeki savunmalarında gerekse yetkililerin açıklamaları, günlük beş saatlik çalışma süresi uygulamasına son verilmek istendiği izlenimi doğurmaktadır. Bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği zaman içinde ortaya çıkacaktır. Ancak Danıştay İdari Dava Kurulunun kararının hukuki dayanağını oluşturan Tüzük, sonuçta Bakanlar Kurulu tarafından yayımlanmış bir idari düzenleyici işlemdir. Yürürlükten kaldırılması da Yönetmeliklere nazaran bazı usuli zorlukları olsa bile, çok zor değildir. Sonuçta böyle bir değişiklikle mevcut lehe uygulamanın tersine döndürülmesi de mümkündür.

## 5. İş Kanununun Düzenlemesi

İş Kanununun 63. maddesinin son fıkrası hükmüne uygun olarak, sağlık kuralları bakımından azami 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerin neler olduğu bir Yönetmelikte gösterilmiştir. Söz konusu Yönetmelik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından ortak olarak çıkarılmıştır. Bu Yönetmeliğin 4/t maddesine göre, radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan

işler ile doğal ve yapay radyoaktif, radyoaktif maddeler veya bütün diğer korpüsküler emanasyon kaynakları ile yapılan işlerde en fazla 7,5 saat süreyle çalışmaya izin verilmektedir.

İş Kanununa göre çalışan kişiler ile kamu hukukuna tabi olarak çalışan devlet memurlarının maruz kalacağı iş sağlığı ve güvenliği riskleri arasında bir fark bulunmamaktadır. Bu bakımdan bir özel hastanenin radyasyon onkolojisi ünitesinde çalışan hekim ile kamu hastanesinde çalışan hekimin karşılaşacağı iş sağlığı ve güvenliği riski aşağı yukarı aynıdır.

Kanun koyucu riskli iş yerlerinde çalışanlar için çalışma süresinin üst sınırının belirlenmesinde takdir yetkisini idareye vermemiş, bu sınırı (en fazla 7,5 saat) bizzat kendisi belirlemiştir. Kanun koyucunun bu davranışı sadece bir kamu politikası tercihi değil, aynı zamanda Anayasanın emredici nitelikteki, 49, 50 ve 56. maddelerinin gereğidir. İşçiler için öngörülen yaklaşımının riskli işyerlerinde çalışan kamu çalışanları için de geçerli kılınmasının gerekip gerekmeyeceği bir hukuki tartışma konusudur. Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkındaki Tüzük hükümlerine göre radyasyonla çalışanlar için günde azami beş saat çalışma süresi öngörülmüştür. Fakat bu durumun hukuki dayanağı adı üstünde bir tüzüktür ve tüzükler nihayetinde idare tarafından çıkarılmaktadır. İdare bu konuda yeni bir düzenleme yaparak mevcut durumu daha da ağırlaştırabilecektir. Bu sebeple radyasyon çalışanlarının haklarının genel çerçevesinin kanun düzeyinde belirlenmesi önem taşımaktadır.

## SONUÇ

Kamu sağlık personelinin çalışma süresine ilişkin temel kanuni düzenleme 2368 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanun'dur. Bu düzenleme ile devlet memurları için ilgili kanunda öngörülen haftada kırk saatlik çalışma süresi uygulamasından ayrılmıştır. Kuşkusuz

**Devlet memurları için kanunda öngörülen haftada 40 saatlik çalışma uygulamasından kamu sağlık personeli muaf tutulmuştur. Kuşkusuz bu sağlık personeli aleyhine bir durumdur ve Anayasanın eşitlik ilkesine aykırıdır.**

bu durum kamu sağlık personeli aleyhine bir durumdur ve Anayasanın eşitlik ilkesine aykırıdır. Diğer yandan Sağlık Bakanlığının son yıllardaki kimi düzenlemeleri radyasyon çalışanları için öngörülen günde beş saatlik çalışma süresi uygulamasından vazgeçilmek istendiğini açıkça ortaya koymaktadır. Mevcut mahkeme kararları bu yöndeki yaklaşımların hayata geçmesine izin vermemekle birlikte, özellikle radyasyon çalışanlarının çalışma sürelerinin idari düzenlemelerle belirlenmiş olması diğer bir anlatımla henüz kanuni bir çerçevede tanınmamış olması, hukuk güvenliği bakımından riskler taşımaktadır. Bu sebeple radyasyonlu ortamlarda çalışan kamu sağlık personeli için getirilen günlük azami 5

(beş) saat çalışma uygulamasının kanun düzeyinde tanınması son derece önemlidir.

## KAYNAKLAR

- 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun, Resmi Gazete, 1928.
- 1982 Anayasası, Resmi Gazete, 1982.
- 2162 sayılı Sağlık Personelinin Tam Süre Çalışma Esaslarına Dair Kanun, Resmi Gazete, 1978.
- 2368 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanunu, Resmi Gazete, 1980.
- 3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanunu, Resmi Gazete, 1939.
- 4857 sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete, 2003.
- 5614 sayılı Kanun, Resmi Gazete, 2007.
- 6283 sayılı Hemşirelik Kanun, Resmi Gazete, 1954 (değişik 2007).
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Resmi Gazete, 1965.
- Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun E. 2008/435 sayı ve 01.05.2008 tarihli kararı
- Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkındaki Tüzük, 1939.
- Sağlık Bakanlığı Kamu Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları İle Çalışan Personelin Radyasyon Doz Limitleri Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, 2007.
- Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü 08.10.2007 tarih ve 21025 sayılı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan Kamu Sağlık Personeli Hakkındaki genel yazı



# Dosya

## SAĞLIK PERSONELİNİN SAĞLIĞI

**Prof. Dr. Gürhan FİŞEK**

Ankara Üniversitesi S.B.F. Öğrt. Üyesi

Fişek Enst. Çalş. Çocuklar Bilim ve Eylem Mrkz. Vakfı Genel Yönetmeni

**Sağlık personelinin sağlığı (SPS) konusu, sağlık politikalarıyla iç içedir. Çünkü koruyucu sağlık hizmetlerinin ağırlık kazandığı bir sosyalleştirme politikası, sağlıkçıların daha çok toplum içerisinde çalıştırılmasını hedefler.**

Sağlığını yitirene sorarsanız, "Dünyadaki en büyük hazine nedir?" diye, alacağınız yanıt "Sağlık" olacaktır. Buna karşın, kendisini sağlam sanan kişilere bu soru soruyduğunuzda, değişik yanıtlar alabilirsiniz.

Sağlığını yitirmenin nasıl bir şey olduğunu sormak isterseniz, "Damdan düşenlere" yani hastalananlara ve onların en yakınlarına sorun; bir de sağlık personeline sorun. Hele sağlık personeli öyle acı yüklü olguları yaşamaktadır ki, hastalarının yaşadığı açmazı içinde hissetmektedir ki, kuşkusuz "hasta ve yakınlarından" çok daha fazla deneyimlidir.

Bir gün herkesin sağlığının bozulması kaçınılmazdır. Yapmamız gereken bu kara günü olabildiğince öteye itmektir. Bunun için yürütülen çalışmalar, koruyucu sağlık hizmetleri başlığı altında toplanır.

Sağlığı korumanın değerini en çok

sağlıkçıların bilmesi gerekir. Her gün karşılaştıkları acı, umutsuzluk ve pişmanlık içindeki hastalardan nelerin yapıp, nelerin yapılmaması gerektiğini çoktan öğrenmiş olmalıdırlar.

Yalnızca evde, sokakta değil, iş çevremizde de sağlığımızı bozan kötülüklerle karşılaşırız. İş tehlikeleri az değildir; ama tanınması bilgi ve dikkat ister. Bu tehlikelerden korunmak, önerilen önlemlere uymak da bilinç ister.

Sağlık personelinin karşı karşıya kaldığı sorunları incelerken, hiç kuşkusuz bu olgu, yürütülen sağlık politikalarıyla iç içe girmektedir. Yine bu konu, kimleri sağlık personeli olarak gördüğümüzle de yakından ilgilidir. Kısaca bu iki konuyu açıklayalım:

Sağlık personelinin sağlığı (SPS) konusu, sağlık politikalarıyla iç içedir. Çünkü koruyucu sağlık hizmetlerinin ağırlık kazandığı bir sosyalleştirme politikası, sağlıkçıların daha çok toplum içerisinde çalıştırılmasını hedefler. Bu yaşam alanlarındaki risklerle sağlıkçıların daha çok karşılaşmasına yol açabilir. Sözelimi, kardan yolu kapanmış bir köye erişmeye çalışan sağlıkçıların, "donma" tehlikesi ile karşı karşıya kalması birçok meslekte önümüze çıkmayacak yaşamsal bir tehlikedir. Buna karşın, koruyucu sağlık hizmetleri umursamayan, çağdışı (geleneksel) sağlık hizmet modellerinde, hastanecilik uygulamaları daha önem kazanır. O zaman sağlıkçıların önüne, yoğun teknoloji kullanımının getirdiği mesleki sorunlar yığılmaya başlar. Her iki uygulamada, işyerindeki mesleki bağımsızlık ve konum sıralamaları birbirinden

farklıdır.

Yine aynı çerçevede, sağlık ocaklarını aile hekimliği merkezlerine dönüştürmeye çalıştığınız zaman, tersanelerde taşeron kullanımında olduğu gibi, çalışma koşullarından sağlık koşullarına kadar tüm sorunların derinleşmeye başladığını görürsünüz. Çünkü, yeni patronunuz, çalışma sürelerini uzatmaya, çalışma süreleri içerisinde soluk aldırılmamaya, alınması zorunlu sağlık-güvenlik önlemlerini maliyet kaygılarıyla ikinci plana itmeye başlar. Artık işyerindeki mesleki bağımsızlık ve konum sıralamaları da değişmiştir.

SPS konusu, ülkenin sosyo-ekonomik düzeniyle de yakından ilgilidir. Çünkü halkın geniş kesimlerinin, hizmetlerden yoksun kalması (su, kanalizasyon, sağlıklı konut, eğitim vb), bulaşıcı hastalıkların, en çok görülen hastalıklar sıralamasında öne geçmesine yol açar. Bu öncelikleme, aynı zamanda, sağlık personelinin karşılaşma olasılığı olan mesleki riskler içerisinde bulaşıcı hastalıkları öne çıkarır.

Ele aldığımız konu bir avuç insanı mı ilgilendirmektedir? Hayır. Sağlık personelinin kapsamı oldukça geniştir. Kimler sağlık personelidir? Kapsam, yürütülen sağlık politikasına göre farklılık gösterir. Ayrıca yeni teknolojilerin sağlık alanına yansması, sağlık mesleklerine de yeni eklemeler getirmektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) ortaya koyduğu sağlık personeli listesi ise, eksikleriyle birlikte yol gösterici olmayı sürdürmektedir. DSÖ'ye göre, sağlık meslekleri şöyle sıralanmaktadır:

- Hekim
- Hemşire
- Diş hekimi
- Sağlık memuru
- Ebe
- Eczacı
- Biyolog
- Diyetisyen
- Veteriner
- Ziraat mühendisi
- Tıp fizikçileri

- Sağlık mühendisleri
- Çevre sağlığı teknisyenleri
- Çocuk gelişimi uzmanları
- Sosyal hizmet görevlileri
- Sağlık eğitimcileri
- Fizyoterapistler
- Değişik dallarda çalışan teknisyenler
- Hastabakıcılar
- Hizmetliler
- İdari işler görevlileri
- Şoförler

Sağlık personelinin karşı karşıya kaldığı mesleki tehlikeler içinde, "en çok görülen, en çok sakat bırakan ve en çok öldüren" özelliklerine göre, önde gelen 5 tanesi şunlardır:

**1. Enfeksiyonlar:** Yalnızca bulaşıcı hastalıkların tedavisi ile uğraşan servislerde değil; ameliyathanelerde, kan ya da solunum yoluyla geçen hastalıkların tedavisiyle uğraşılan bölümlerde de sağlık personeli risk altındadır. Hepatit, AIDS, şarbon sağlıkçıların meslek hastalıklarının en bilinenlerindedir.

**2. Radyasyon:** Görüntüleme merkezlerinde ve kemoterapi ünitelerinde çeşitli yollarla personel radyasyona sunuk (maruz) kalabilir. Hastalar, bir kez, ama sağlık personeli birçok kez radyasyona sunuk kalmakta; yaşamını radyoaktivite yüklü alanlarda geçirmektedir. Servislerde ya da ameliyathanelerde, hasta başında ve korunmasız gerçekleştirilen işlemlerde sıklıkla etkilenme söz konusudur.

**3. Anestetik ve kimyasal maddeler:** Ameliyathanedehastalarınbayılmasıiçinkullanılan kimyasalların çoğu, bir süre sonra insan sağlığı için zararlı olduğu anlaşılarak terk edilmektedir (Örneğin: Trikloretilen). Hastanın bayılması işlemini birçok kez tekrarlayan anesteziyoloji personeli ve ameliyathane çalışanları, sızıntılar dolayısıyla risk altındadır. Ayrıca biyokimya vb laboratuvarlarda çalışan personel de çeşitli kimyasallarla karşı karşıyadır.



# Dosya

**4. Kaba kuvvet uygulanması (işyerinde şiddet):** Toplum hastalıklardan korunma konusunda umursamazdır. Toplum, erken tanı konusunda duyarsızdır. Ama "en son aşamada sağlık tesisine getirdiği" hastasının ne pahasına olursa olsun kurtarılmasını bekler. Mesleğimizin kaçınılmaz bir olgusu olan bu istem karşısında, sağlık personeli de elinden geleni yapmak ister. Ama yaşamın gerçekleri ile isteklerimiz her zaman buluşmaz. Bunu kabullenmek de kolay değildir. Hele hasta ve yakınları için... Ama duyulan tepki ve öfkenin hedefine sağlık çalışanlarını oturtmak vefasızlıktır. Hele yetersiz kapasiteler ve personel sayısındaki kısıtlamaları düşündüğümüzde, hizmetteki aksamaların faturasının, yöneticilerce ustaca, sağlık personeline yönlendirilmesi hainliktir. Bu hainliği, yalnızca sağlık tesislerinin yöneticileri, yalnızca hatalı sağlık politikalarının mimarı politikacılar yapmıyor; çarpık düzeni sürdürmeyi kendi çıkarlarına uygun görenler de, günah keçisi olarak kendilerinin dışındakileri (özellikle de çalışanları) gösteriyorlar.

**5. Aşırı ve düzensiz çalışma (vardiya, nöbet, gece çalışmaları, çağrı üzerine çalışma gibi):** Sağlık personelinin yoğun olarak maruz kaldığı aşırı ve düzensiz çalışma çok sayıda sağlık sorununa ve iş güvenliği problemlerine yol açabilmektedir. Bunlar arasında belli başlıları; kronik uykusuzluk, yorgunluk, motorlu araç kazaları, hafıza ve konsantrasyon bozuklukları, iş kazaları, malpraktis,

bazı kanser türleri, duygu-durum bozuklukları, tükenmişlik sendromu, yabancılaşma ve aile içi gibi sorunlar olarak belirtilebilir.

Bunların dışında, sağlık personelinin, meslek uygulamalarından kaynaklanan "bedensel, ruhsal ve sosyal" birçok tehlike tanımlanabilir.

Bu mesleksel tehlikelerin tümü önlenemez. Hiç biri kaçınılmaz değildir; uygun önlemlerle sifıra yaklaştırılabilir. O zaman sorgulamamız gereken konu şudur: Nasıl?

Bilim, her konuyu yeniden yeniden keşfetmez. Önce bu konuda yapılmış olan keşifleri ve uygulamaları gözden geçirir. Enfeksiyon hastalıklarının bulaşma yolları 19. yüzyıldan beri çözümlenmeye başlanmıştır. Hatta bunların aşılı ve ilaçları da çoğunlukla ortaya konulmuştur. Radyasyon konusunda ise, uluslararası sözleşmelerden, uluslararası kurumsallaşmalara kadar birçok koruyucu mekanizma ortaya konulmuştur. Ülkemizde de bunların tümü kabul görmüştür. Kimyasallar ve anestetik gazlar ile ilgili bilgi birikimi de oldukça fazladır. Hem dünyada ve hem de Türkiye'de bunların zararlı etkilerinin nasıl tanınabileceği ve önlenilebileceği konusunda geniş bir bilgi birikimi bulunmaktadır.

Sağlık personelinin karşı karşıya kaldığı risklerden "kaba kuvvet uygulanması" bunlar içerisinde çözümü en zor olanıdır. Çünkü toplumda şiddet kullanımı, tek başına bireysel öfke ve çaresizlikten kaynaklanmaktadır. Öyle olsaydı, insanlar, ilkel toplumlarda da, hasta tedavisini üstlenen yüce



**Sağlık personelinin yoğun olarak maruz kaldığı aşırı ve düzensiz çalışma (vardiya, nöbet, gece çalışmaları, çağrı üzerine çalışma gibi) çok sayıda sağlık sorununa ve iş güvenliği problemlerine yol açabilmektedir.**



kişileri (şaman, büyücü vb) döver ve öldürürlerdi. Bu şiddet uygulaması, yenidir ve küreselleşmenin toplumda yaygınlaştırdığı bir tepki biçimidir. Bu bakımdan kesin çözümü, bir tek sağlık tesisinin kendi olanaklarıyla açıklanamaz. Ama güvenlik önlemlerinin artırılması, güvenlik personelinin güçlendirilmesi ve potansiyel tehlikeler karşısında hasta yakınlarının sağlıkçılarla görüşmesinde sayı sınırlamasına gidilmesi düşünülmelidir.

Hiç kuşkusuz, bütün bu risklerin çoğalmasına ve etkisinin ağırlaşmasına yol açan en önemli etmen "çalışma süreleri"dir. Bu süreyi, yalnızca, çalışılan kurumda geçen süre olarak görmek doğru değildir. Sağlıkçının, bir gün içerisinde, kendi adına ya da ücretli olarak yürüttüğü diğer çalışmaları da "mesleksi riskle karşılaşılan süre" içerisinde görmek gerekmektedir. Önlemleri de bu çapta değerlendirmek gerekir.

SPS konusunda, gerek tanı ve gerekse bunların önlenmesi çalışmaları, tek tek bireylerin boyunu aşan çalışmalardır. Çünkü başarıyı sağlamak için karşılığında, ekonomik yönden kendisinden çok daha güçlü yöneticileri (ya da patronları) ve neyin nasıl yapılacağını söyleyen devasa bir bilim dalı (iş sağlığı güvenliği) vardır. Başarı için örgütlenme şarttır.

Türkiye'de SPS konusunda ilk çalışmalar, 01.01.1989 yılı başında Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi tarafından başlatılmıştır. "Bu bizim sağlığımız" sloganı ile yürütülen çalışmalarda, dörtlü bir yol izlenmiştir:

1. Bu konuda bilgi birikiminin geliştirilmesi,
2. İşyerlerinden gelen bildirim formlarından bir arşiv oluşturulması,
3. SPS alanında yürütülecek araştırmaları özendirmek ve desteklemek adına, "TTB İşçi Sağlığı Araştırma Özendirme Ödülü" konulması,
4. Tabip odaları düzeyinde SPS kollarının kurulması.

Ne yazık ki, bu andığımız uygulama sürdürülememiştir. Türk Tabipleri Birliği'nin konuya olan ilgisi kesintilerle hala sürmekte; zaman zaman bu konuda bilimsel toplantılar düzenlenmektedir.

Ancak bu mücadelenin, tüm sağlıkçı örgütleri tarafından ve özellikle de sendikalarca üstlenilmesi, kararlılıkla sürdürülmesi gereklidir.

Bu, yalnızca çalışanların kendilerine (ve ailelerine) karşı sorumlulukları değil, aynı zamanda mesleksi bir sorumluluktur. Sağlık çalışanları, yalnızca kendi mesleksi sağlıkları için değil, tüm çalışanlarını sağlığı için duyarlı olmalıdırlar. Ülkemizde meslek hastalıklarının, çoğunlukla tanı bile konulmadan gözden kaçırıldığı düşünüldüğünde, bundan sağlık çalışanlarının da önemli bir payı olduğu unutulmamalıdır. Bumerang etkisiyle, tüm çalışanların meslek hastalıklarına karşı gösterilen kayıtsızlık, sağlık personelinin sağlığını bozmakta; onların hastalıklarına karşı kayıtsızlığı beslemektedir.

Gözümüzü, kulağımızı, beynimizi bu düşüncelere açalım. Yoksa günün birinde her üçünü de, "meslek aşkıyla" kaybedebiliriz.





## GENEL DEĞERLENDİRME

**Yrd. Doç. Dr. Hasan Hüseyin YILDIRIM**

H.Ü. İ.İ.B.F. Sağlık İdaresi Bölümü Öğretim Üyesi

Avrupa Birliği Sağlık Araştırmaları Merkezi Derneği (ABSAM) Kurucu Başkanı

**Anayasamızın çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50. maddesi, "herkesin tatil ve dinlenme hakkına sahip olduğunu" kayıt altına alıyorsa da uygulamada sağlık çalışanlarımızın çalışma süreleri, dinlenme süreleri, nöbetleri, icapçı nöbetleri genellikle aşırı ve de düzensiz olmaktadır.**

**D**osyamızın bu bölümünde ilk üç bölümde yer alan makaleler ışığında Avrupa Çalışma Süresi Direktifi (AÇSD) ve Türk sağlık çalışanları açısından genel bir değerlendirme ortaya konulmaktadır. Bu bölümde öncelikle AÇSD ile konuya ilişkin Türkiye'deki cari düzenlemeler karşılaştırmalı olarak bir tablo halinde verilmektedir. Amaç, cari düzenlemeler açısından Türkiye'nin AÇSD karşısındaki göreceli konumunun kaba bir resmini ortaya koymaktır (Tablo 1).

### BAZI SAPTAMALAR

Tablo 1 incelendiğinde AÇSD'de öngörülen haftalık çalışma süresi ile Türkiye'deki mevzuatta yer alan normal çalışma süreleri arasında ilk bakışta Türkiye lehine bir durum sergileniyor gibi gözüküyorsa da, tabloyu gerçek çalışma

süreleri bağlamında okumaya çalıştığınızda durum farklılaşmaktadır. AÇSD'nin öngördüğü 40 saat normal, 8 saat fazla olmak üzere 48 saatlik haftalık çalışma süresine karşılık, Türkiye'de yasada öngörülen normal çalışma süresi haftalık 45 saattir. Bu normal çalışma süresine ek çalışmaları da (nöbet, çağrı üzerine çalışma gibi) eklediğinizde Türkiye'deki sağlık profesyonellerinin gerçek çalışma süresi AÇSD'nin öngördüğü sürenin iki katını aşabilmektedir. Bu noktada, Türkiye'deki sağlık çalışanlarının Avrupa'daki meslektaşlarından daha fazla ve düzensiz bir şekilde çalıştıklarını kayıt altına almak yanlış olmasa gerek. Nitekim, Eurofound'un konuya ilişkin olarak henüz yayınlanan bir raporunda (Eurofound 2008), **31 Avrupa ülkesi arasında Türkiye uzun çalışma saatleri insidansı bakımında birinci sırada yer almıştır.**

Her ne kadar Anayasamızın çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50. maddesi, "herkesin tatil ve dinlenme hakkına sahip olduğunu" kayıt altına alıyorsa da uygulamada sağlık çalışanlarımızın çalışma süreleri, dinlenme süreleri, nöbetleri, icapçı nöbetleri genellikle aşırı ve de düzensiz olmaktadır. Sağlık-Sen'in konu ile yakından ilgili olan ve 19 ildeki sağlık ve sosyal hizmet kurumlarından 1073 kadın çalışanla gerçekleştirilen araştırma bulgularına göre; kadın çalışanların "iş hayatlarında karşılaştıkları en önemli sorunların ilk iki sırasında aşırı ve düzensiz çalışmayı yakından ilgilendiren bulgular yer almaktadır. Birinci sırada, kadın çalışanların %28'i özel izin durumlarında (hamilelik, çocuk bakımı, emzirme, doğum v.s)

Özellikler	Avrupa Birliği	Türkiye
	2003/88/EC sayılı AÇSD	2368 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanun
Haftalık çalışma süresi	Haftalık çalışma süresi 40 saat, fazla mesai de dahil olmak üzere maksimum 48 saat	45 saat (fazla mesai hariç)
Referans periyodu	17 hafta	-
Gece çalışma	24 saatlik periyot için maksimum 8 saat	Değişken
Dinlenme	Her bir 24 saatlik periyot için aralıksız 11 saat minimum dinlenme periyodu; 6 saatten fazla olan çalışma günlerinde en az 20 dakikalık bir dinlenme arası verilmesi; günlük dinlenme süresinin dışında olmak üzere haftalık (7 gün) minimum bir gün (24 saat) dinlenme periyodu	Günlük çalışma saatleri ile ilgili olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na (DMK) atıfta bulunmaktadır. 657 DMK'ya göre, günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri, Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı'nın muvafakati alındıktan sonra kurumlarınca düzenlenir (657 sayılı DMK, md 101)
Yıllık izin	Yılda dört haftalık ücretli izni kapsar	Hizmeti 1 yıldan on yıla kadar olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gün
Katılmama durumu	Ülkeler isterlerse iç mevzuatlarında yer vermek ve çalışanın da kendi rızası ile 48 saatlik haftalık maksimum çalışma süresinin üzerinde bir çalışma süresi belirtenebilir	-
Çağrı üzerine çalışma (ıcapçı nöbeti)	Tanımlanmamış. AAD'nin SiMAP ve Jager kararları var. Bu kararlar ıcapçı nöbetlerindeki tüm zamanın 48 saat limiti hesabına dahil edilmesini öngörüyor.	ıcapçı nöbetleri normal çalışma saatinin (45 saatin) dışında ve karşılıkları tam olarak ödenmemektedir.

**Tablo 1. Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sağlık Çalışanlarının Bazı Çalışma Koşullarının Karşılaştırılması**  
Kaynak: Resmi Gazete (1965, 1980) ve Official Journal of the European Union'den (2003) yazar tarafından oluşturulmuştur.

yöneticilerin baskısı ile karşılaştıkları bulgusu yer almaktadır. İkinci sırada ise "Çalışmanızdan kaynaklanan aile ve çevrenizde karşılaştığınız sorun hangisidir" sorusuna çalışan kadınların %39'u yoğun çalışma nedeniyle aile içindeki sorumluluklarını yerine getirmede aksaklıklar yaşadığını, bunun aile içinde sorunlara neden olduğu bulgusu yer almıştır. Ayrıca katılımcıların %14'ü fazla çalışma, nöbet gibi nedenlerle aile içinde çatışma yaşadığını, %26'sı eş ve çocuklarıyla yeterince ilgilenemediği için huzursuz olduğunu belirtmişlerdir (www.saglikсен.

org.tr, 9.3.2009).

Sağlık hizmetlerinin nevi şahsına münhasır (kendine has) özellikleri; özellikle de kimin ne zaman hastalanacağını belli olmaması, bundan dolayı hastanelere gelişlerdeki düzensizlikler, hizmetin aciliyetliği, yatan hastaların sürekli hizmet ihtiyacı ve en önemlisi de insan hayatı ile ilgili olması (yani ölüm-kalım meselesi olması), sağlık hizmetlerinin 24 saat kesintisiz üretime ve tüketime hazır bulundurulmasını da beraberinde getirmektedir. Bu durumda sağlık tesisinde (özellikle de hastanelerde) 24saat sağlık çalışanı bulundurmanız gerekmektedir.



# Dosya



24 saat kesintisiz hizmet ise beraberinde vardiya, nöbet, gece çalışma ve çağrı üzerine çalışmaları gibi sağlık alanında sıkça kullanılan çalışma biçimlerini getirmektedir. Ancak bu tür çalışma biçimleri düzensiz ve aşırı olduğu zaman da sağlık çalışanlarının sağlık ve güvenliklerini de olumsuz etkilemektedir. Beraberinde uyku düzensizliği, yetersiz uyku, yetersiz dinlenme, yorgunluk, dikkat eksikliği, aile yaşamının olumsuz etkilenmesi gibi olumsuzlukları da getirebilmektedir. Bu noktada önemli olan veya asıl olan odur ki, çalışanların sağlık ve güvenliğini yüksek standartlarda sağlayacak çalışma koşullarının sağlanması ile sağlık hizmetlerinin sürdürülebilir ve kaliteli olarak üretilebilmesini sağlamayı dengeleyebilmektir. Bu da ulusal ve taraf olunan uluslararası veya uluslararası mevzuat düzenlemelerine uyulması ile mümkün olabilecektir.

Türkiye ölçeğinde çok fazla araştırmaya konu olmamakla birlikte, sağlık çalışanlarının haftalık 45 saatin oldukça üzerinde çalıştıkları, nöbetlerin aralıksız hiç dinlenmeden 36 saat sürebildiği, icapçı nöbetlerinin karşılıklarının ödenmediği yönünde oldukça fazla sayıda anekdota rastlamak mümkündür. Kumaş ve Beyaztaş (2007) özellikle personel sayısının yetersiz olduğu durumlarda Türkiye'de çağrı üzerine çalışan hekimlerin haftalık ortalama çalışma sürelerinin 120 saate çıkabildiğini belirtmektedirler. Aynı yazarlar özellikle eğitim hastanelerinde araştırma görevlilerinin aylık

çalışma sürelerinin 200 saatin üzerine kadar çıkabildiğini ve 80 saatten fazla mesai süresinin de ücretlendirilmediğini not etmektedirler.

Üniversite hastanelerimizdeki tabloyu, hukuki.net forumuna yazan bir asistan hekimimiz bütün çıplaklığıyla ortaya koymaktadır (www.hukuki.net, 10.2.2009): "Bir üniversite hastanesinde asistan olarak çalışmaktayım. Genellikle üniversiteler ve eğitim hastanelerinde asistanlar dayanağını hangi kanundan aldığını anlayamadığım bir şekilde yoğun bir iş temposunda çalıştırılırlar. Şöyle ki; öncelikle istisnasız her mesai gününde çalışılır, buna ek olarak nöbet günlerinde de çalışılır. Bu, şu anlama gelmektedir. Eğer kişi Pazartesi günü nöbetçi ise işe Pazartesi sabahı gelir, 36 saat kesintisiz çalışarak işten salı akşamı 17: 00'da ayrılır. Ha, ertesi mesai gününde yine işe gelir. Buna göre değerlendirdiğimizde, ayda ortalama 12 nöbeti olan bir asistanın, haftada 3 nöbeti olacağını düşünürsek haftalık çalışma saati  $(9 \times 5) + (16 \times 3) = 93$  saat olmaktadır. Bu da hafta sonu ve tatil nöbetlerini hiç saymazsak ayda  $48 \times 4 = 192$  saat ek mesai demektir. İşin daha dramatik olan kısmı şudur: İlk yıl asistanları genellikle hafta sonu dahil gün aşırı nöbettedir, bu da işe her sabah gidip, ertesi akşam işten gelmek, yani yaklaşık aylık 267 saat ek mesai demektir. Alınan ek mesai ücreti ise 80 saat karşılığında yaklaşık 200 TL'dir."

Gene bir üniversite hastanemizde çalışan bir hemşiremeze kulak verelim (www.hukuki.net, 10.2.2009): "Bir üniversite hastanesinde 657'ye bağlı devlet memuruyum. Ne yazık ki hemşireyim. işe başladığım ilk aydan itibaren haftada 40 saat, ayda 160 saat geçen mesailerim oluyor. Dört senedir çalışıyorum. Tükenmişlik sendromu, kronik yorgunluk gibi her türlü sendrom mevcut bulunmakta. Hastane bir nöbet karşılığı 15 TL. veriyor. Ben para değil izin istiyorum. Ben sabah 8'de işe gelip gece 24'de ev gidiyorum. Sabah tekrar işe geliyorum. Ya da 16-08 nöbet yazıyorlar. Haftada en az 56 saat çalışıyorum. 80 saat çalıştığım bile oldu. Bunun

kanuni bir dur diyeni yok mu? Üniversite, kanunda ayda 160 saat dışında bir 80 saat daha çalıştırma yetkisinin olduğunu söylüyor. Özel hastanelerde hemşirelerin çalışma süresi bakımından çalışma koşulları da farklı değil. Hürriyet Gazetesi'nde köşesinde konuya yer veren Vahap Munyar (2006), özel hastanelerde iş uzamaları ve nöbetler hariç haftalık 60 saat çalışıldığına (beş gün üzerinden günde 12 saat) dikkat çekmektedir.

Türk Hemşireler Derneği'nin 2008 yılında yayımladığı Türkiye'de Hemşirelerin Çalışma Koşulları (Bilazer vd 2008) adlı çalışması, Türkiye'deki hemşirelerin çalışma koşullarına ilişkin tespitler içermektedir. Bu tespitlerden birisi de çalışma sürelerine ve ilişkili konulara ilişkin olmuştur. Buna göre Türkiye'de hemşirelerin çalışma süreleri oldukça uzundur. Dinlenme saatleri oldukça kısıtlıdır. Sık olarak fazla mesai yapılmaktadır. Plansız bir çalışma söz konusudur. Raporda ayrıca, özellikle gece nöbetlerinde can güvenliğinin bulanmadığı tespitine yer verilmektedir. Yıllık izinlerin tamamen kullanılmadığı, zaman kavramının yitirildiği, aile ilişkilerinin bozulduğu ve çocuklarla yeterince ilgilenilmediği hususları da raporda yer verilen konular arasında yer almaktadır.

Sivas ili merkezinde yer alan hastanelerde yapılan bir araştırmada vardiyalı çalışma ile yoğun çalışmanın düşük ücretle birlikte tükenmişlik düzeyini artırdığı bulgusu elde edilmiştir (Mollaoğlu, Yılmaz ve Kars 2003). Benzer şekilde Manisa ili merkez sağlık ocaklarında çalışan sağlık personeli üzerinde yapılan bir araştırmada yine çalışma süresinin tükenmişliği artırdığı belirlenmiştir. Aynı çalışmada sağlık ocağında 10 yıl ve üzerinde çalışmış olan sağlık çalışanlarında duygusal tükenme puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Ay, Güngör ve Özbaşaran 2004).

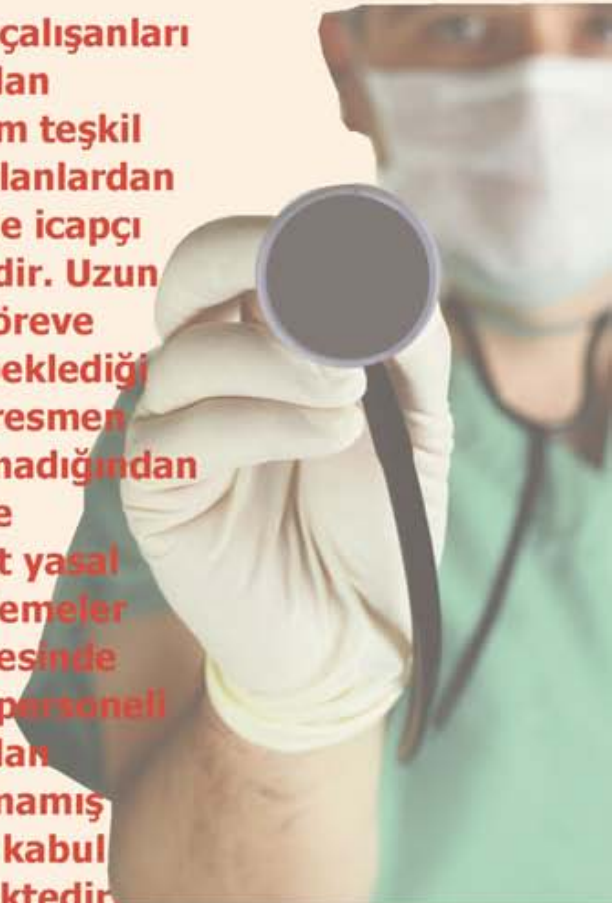
Sağlık çalışanları açısından problem teşkil eden alanlardan birisi de icapçı görevidir. Uzun süre göreve hazır beklediği halde resmen çağrılmadığından bu süre mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde sağlık personeli açısından çalışılmamış olarak kabul edilmektedir. **AÇSD'nin Türkiye'de Uygulanması ile Birlikte**

### Ne Olur?

AB ile 2005 yılından beri fiili katılım müzakerelerini yürüten Türkiye'nin bu süreçte müzakere etmesi ve üye olması ile birlikte uygulaması gereken konulardan birisi de "Sosyal Politika ve İstihdam" faslı kapsamında yer alan AÇSD'dir. AÇSD'nin Türkiye'de uygulanması ile birlikte Türk sağlık sistemi ve politikasında aşağıdaki hususların ön plana çıkabileceği belirtilebilir.

Bir kere, AÇSD'nin uygulanması ile birlikte Türkiye'deki sağlık çalışanlarının; haftalık normal çalışma süresi 40 saat olacaktır. Bunun üzerine yapacağı fazla çalışma (nöbet dahil) süresi ise 8 saati aşmayacaktır. Bu da sağlık çalışanları açısından çalışma koşullarının iyileştirilmesi bakımından çok büyük bir kazanım olacaktır. AÇSD'nin uygulanması bir hak kazanımı olduğu için ve amacı da çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumak olduğundan, çalışanlar üzerinde oldukça olumlu

**Sağlık çalışanları açısından problem teşkil eden alanlardan birisi de icapçı görevidir. Uzun süre göreve hazır beklediği halde resmen çağrılmadığından bu süre mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde sağlık personeli açısından çalışılmamış olarak kabul edilmektedir.**





# Dosya

etkiler doğurabilecektir. Sağlık çalışanlarının daha iyi dinlenmiş olması, onların öğrenme kapasitelerini artırır ve hastaları için daha kaliteli sağlık hizmetlerini üretmelerine vesile olur. Araştırmalar göstermektedir ki; uzun çalışma saatlerinin çalışanların sağlığı ve güvenliği üzerinde olumsuz etkileri olabilmektedir. Aşırı çalışma süreleri ile çalışan sağlığı ve güvenliği arasındaki bağ, çeşitli araştırmalarla ortaya konulan bir ilişki olmuştur. Asistan hekimler üzerinde yapılan çalışmalar fazla/aşırı çalışma saatlerinin uyku biçimlerini bozduğunu, dikkat hatalarının insidansını artırdığını (Lockley et al 2004), motorlu araç kazalarının insidansını artırdığını (Barger et al 2005) ve ciddi tıbbi hataların sayısında artışa neden olduğunu (Landrigan et al 2004) ortaya koymuştur.

Çalışma sürelerinin sınırlandırılması şüphesiz çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruyacağından sağlık profesyonellerinin yorgunluk ve uykusuzluk gibi nedenlerden dolayı hastaya zarar verebilecek uygulamalarını azaltacaktır. Çalışanların güvende olması ve sağlıklı olması, hasta güvenliğinin de pozitif yönde etkilenmesi anlamına gelebilecektir. Sağlık çalışanlarının hastalar için ayırdığı kaliteli zamanın artması anlamına da gelebilecektir. Hastalara ayrılan kaliteli zaman, kaliteli sağlık hizmeti sunumunu da beraberinde getirecektir. Bu da malpraktis vakalarında azalmaya neden olabilecektir.

Halihazırda sağlık insangücü açığı problemi yaşayan Türkiye'de, AÇSD'nin uygulanması ile birlikte bu açığın daha da derinleşebileceği belirtilebilir. Bu da Türkiye'nin özellikle hekim ve hemşire açığını kapatmak için tıp fakültelerine daha fazla öğrenci alması yanında, hizmet sunum biçimlerinde, var olan sağlık insan gücünün daha etkili ve verimli kullanılabilmesine izin verebilecek yeni teknik ve teknolojileri sisteme adapte etmesi de kaçınılmaz olacaktır.

AÇSD'nin uygulanması hekim açığını ve maliyetleri artırmasının (ekonomiye ek yük getirmesinin) yanı sıra, çalışma sürelerinin kısalması sebebiyle daha fazla kişi istihdam etme ihtiyacı da ortaya çıkabilecektir. Bu da sağlık sektöründeki işsizliğe bir nebze çözüm olabilecektir.

## Son söz yerine

İstendik çalışma koşullarına ilişkin haklara kavuşabilmek ve bunları sürdürülebilir kılmak, güçlü bir sendikal örgütlenme ile mümkündür. Güçlü sendikacılık ise üyelerinin fazlalığı ve üyelerinin sendikalarına sahip çıkmaları ile mümkün olabilecektir.

## KAYNAKLAR

- Ay S, Güngör N ve Özbaşaran F (2004). Manisa İl Merkezi Sağlık Ocaklarında Çalışan Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi. IX. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi Kongre Kitabı, Ankara.
- Bilazer FN, Konca GE, Uğur S ve diğerleri (2008). Türkiye'de Hemşirelerin Çalışma Koşulları. Türk Hemşireler Derneği. Ankara, Aralık 2008.
- Eurofound (2008). Revisions to the European Working Time Directive: Recent Eurofound Research. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Kumaş H ve Beyaztaş F (2007). Türkiye'deki Hekimlerin Çalışma Koşullarının İrdelenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi. 29(3): 123-127.
- Mollaoglu M, Yılmaz M ve Kars T (2003). Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. Toplum ve Hekim, 18(4): 289-292.
- Munyar V (2006). 40 Saat Çalışmak Varken Neden 60 Saat Çalışalım? Hürriyet Gazetesi. 17 Şubat 2006.
- Official Journal of the European Union (2003). Directive 2003/88/EC of the European parliament and of the Council of 4 November 2003 Concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time. Official Journal of the European Union. 18.11.2003. L 299/9-19.
- Özçelik Z (2004). Nöbet (!). Tıp Dünyası. 1 Mayıs 2004, Sayı 121, TTB Yayınları.
- Resmi Gazete (1965). Devlet Memurları Kanunu. Resmi Gazete. Sayı: 657, 23.7.1965. Sayı: 12056.
- Resmi Gazete (1980). Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanun. Resmi Gazete. Sayı: 2368, 31.12.1980, Sayı: 17207.
- www.hukuki.net (10.02.2009)
- www.sagliksen.org.tr (9.3.2009)

## YOLSUZLUKLARIN ÖNLENMESİNDE ÇALIŞANLARA ÖNEMLİ GÖREVLER DÜŞMEKTEDİR



**Semih DURMUŞ**  
Genel Bas. Yay. ve  
Dış İşk. Sekreteri

Sağlıkta Dönüşüm Programı' nın uygulanması ile birlikte dünden bugüne sağlık hizmetlerinde ciddi bir değişim yaşanmaktadır. Bu dönüşüm sürecinde sağlık hizmetlerinin sunulduğu kurum ve kuruluşlar bir yönü ile ticari işletmeye dönüşmüş, daha önceleri sıradan idareci olan amirler de ciddi bir işletmecî vasfına sahip olmuşlardır. Sağlık çalışanları ise sadece işini yapan memur olmaktan öte, çalışmakta olduğu kurumun hissedarı durumuna gelmiştir.

Döner Sermaye Kanunu' na göre; personelin katkısı ile elde edilen gelirin yüzde 50'si o birimde çalışmakta olan personele ek ödeme olarak dağıtılırken, önemli bir kısmı da hastanelerin modern bir yapıya kavuşması için kullanılmaktadır.

Kurumlar, amirleri tarafından yolsuzluklara ve haksız kazanç elde edilmesine fırsat verilmeden yönetildiği takdirde, çalışanlar da mevcut yönetmelikler çerçevesinde alabileceği en yüksek oranda döner sermaye alma imkânına kavuşmuş olacaktır.

Aksi takdirde; sağlık çalışanları vermiş oldukları hizmetin karşılığı olan döner sermayelerini tam ve zamanında alamayacak, ciddi bir mağduriyet yaşayacaklardır.

Haksız kazanç elde etme fiilini gerçekleştirmiş olan idarecilerin zaman içerisinde soruşturma ya da adli takip sonucu görevlerinden alındıklarına hep birlikte şahit oluyoruz.

Gelişmiş ülkelerde zenginliğin en önemli sebeplerinden biri de, yolsuzlukları önlemede önemli derecede başarı elde etmiş olmalarıdır. Bu ülkeler, yolsuzlukları ihbar eden vatandaşlarına ikramiye olarak aktarılmak üzere bütçelerinden önemli kaynaklar ayırmaktadırlar.

Sağlık-Sen olarak; devleti zarara uğratan, sağlık çalışanlarının düşük miktarda döner sermaye almalarına sebebiyet veren rüşvet ve yolsuzlukların önlenmesi için tüm çalışanları sorumluluk bilinci içerisinde hareket etmeye davet ediyoruz.

Şunu da belirtmek isterim ki; Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu' nun 18 nci maddesinde, şikâyet eden kişilerin rızaları alınmadıkça kimliklerinin açıklanamayacağına dair açık hüküm bulunmaktadır.

İsmet İnönü' ye ait olan şu veciz sözle satırlarıma son veriyorum: "Bir ülkede şerefliler de en az şerefsizler kadar cesur olmadıkça o ülke düzelmez."

Yetkide buluşmak dileği ile...

**Sağlık-Sen olarak; devleti zarara uğratan, sağlık çalışanlarının düşük miktarda döner sermaye almalarına sebebiyet veren rüşvet ve yolsuzlukların önlenmesi için tüm çalışanları sorumluluk bilinci içerisinde hareket etmeye davet ediyoruz.**



## SÖZLEŞMELİ PERSONEL; İŞ KAZASI NEDENİYLE KULLANDIĞI HASTALIK İZİNİ SÜRESİNCE ÜCRETİNİ TAM ALACAK

4924 Sayılı Kanun'da ve 4924 sayılı kanun kapsamında çalışanların hizmet sözleşmelerinde otuz günü aşan hastalık izinlerinde sözleşmeli personele yarım sözleşme ücreti ödeneceği şartı bulunuyordu.

Sendikamız Hukuk Bürosu Avukatları, Şanlıurfa Viranşehir 1 No'lu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonunda Acil Tıp Teknisyeni olarak görev yapan Lale Vurucu Baldır'a görevi başında geçirdiği kaza sonrası aldığı 60 günlük hastalık izni nedeniyle yarı maaş ödeyen idarenin aleyhine Şanlıurfa Bölge İdare Mahkemesi'nde dava açtı. Mahkeme, iş kazası nedeniyle hastalık izni kullanan sözleşmeli personele, izninin 30 günü aşan kısmı için yarım sözleşme ücreti ödeyen idarenin işlemini Anayasa'ya aykırı buldu.

Mahkeme, dava konusu olayın görev başında gerçekleştiğine ve görevini yaparken meydana gelen olay nedeniyle rapor alındığına dikkat çekerek, Anayasa'nın 125. Maddesinde belirtilen, "İdarenin, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlü olduğu" kuralı gereği sözleşmeli personele izinli olduğu süre zarfında ücretinin tam olarak ödenmesi gerektiğine hükmetti.

### **Maliye Bakanlığı, Sendikamızın açtığı dava sonrası, personelin döner sermaye ödemelerine sınır getiren düzenlemeyi geri çekti**

Sendikamız, Döner Sermaye Yönetmeliğine aykırı biçimde, döner sermaye gelirlerine sınır

getiren Maliye Bakanlığı düzenlemesinin iptali için 5 Şubat 2009 tarihinde dava açmıştı. Maliye Bakanlığı, konu ile ilgili Valiliklere yeni bir genel yazı göndererek yaptığı hatadan döndü.

Maliye Bakanlığı, hastanelerde döner sermaye gelirlerinin tüm ödemeleri karşılayamadığı durumlarda giderlerin hangi sıra ile ve nasıl ödeneceğine dair yaptığı düzenlemeyi, uygulamada karşılaşılan sorunlar nedeniyle geri çekti.

Maliye Bakanlığı 25 Aralık 2008 tarihinde tüm valiliklere gönderdiği genel yazısında, Döner Sermayeli İşletmeler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği hükümlerini sınırlayan biçimde döner sermaye gelirlerinin dağılımını yeniden düzenliyordu. Sendikamızın personelin döner sermaye gelirlerine kısıtlama getirdiği gerekçesiyle dava açtığı söz konusu düzenleme de; personel döner sermaye ödemeleri dışardan hizmet alımından kaynaklı giderlerle aynı başlıkta birleştirilirken, ilk üç sıradaki (a,b,c) zorunlu giderlerin ödenmesinden sonra kalan gelirin sadece yüzde 65'inin bu giderlere harcanması şartı getiriliyordu.

Maliye Bakanlığı, konu ile ilgili uygulamada yaşanan sorunları ve bu konuda Sendikamızın yaptığı itirazı dikkate alarak Valiliklere yeni bir genel yazı gönderdi. 1 Mart 2009 tarihinden itibaren yürürlüğe girecek olan yeni düzenlemede, Döner Sermaye Gelirlerinin dağılımındaki öncelikler listesi ilgili yönetmelikte belirtilen şekilde yer alıyor.

Maliye Bakanlığı söz konusu genel yazısında personelin döner sermaye ödemelerinde sıkıntı yaşanmayacak şekilde tedbir alınması talimatı da veriyor.



## **Sağlık Bakanlığı ve Üniversite Hastanelerinde sözleşmeli personele uygulanan hizmet sözleşmelerinin iş güvencesini ortadan kaldıran maddelerinin iptali için Sağlık Bakanlığı ve YÖK aleyhine Danıştay'da dava açtık**

Sendikamız Hukuk Müşavirliği, üniversite hastanelerinde 657 Sayılı Kanunun 4/B maddesine tabi çalışanlara uygulanan hizmet sözleşmesinin 9. maddesinin d bendinde yer alan **“Taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla, sebep göstermeksizin sözleşmeyi her zaman feshedebilir”** hükmünün ve Sağlık Bakanlığı'nda uygulanan hizmet sözleşmesinin 9. maddesinin e bendinde yer alan **“Kurum, döner sermaye gelirin yetersiz kalması veya sözleşmeli personel ihtiyacının ortadan kalkması halinde sözleşmeyi feshedebilir.”** hükmünün yürürlüğünün durdurulması, iptali ve madde metninden çıkartılması talebiyle Sağlık Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı aleyhine dava açtı.

## **Yüksek İhtisas Hastanesi'nde geçici işçilikten 4/B statüsüne geçen sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri dışındaki personele döner sermaye ödemeyen idarenin işlemi Sendikamızın açtığı dava sonucu iptal edildi**

Ankara 10. İdare Mahkemesi Yüksek İhtisas Hastanesi'nin 209 Sayılı Sağlık Bakanlığı'na bağlı Kurumlarda Döner Sermaye Hakkında Kanuna aykırı bir işlem gerçekleştirdiği gerekçesiyle işlemin iptaline ve geriye dönük alacakların tahsiline hükmetti.

## **Hizmet sözleşmelerinde personele yükletilen damga vergisinin iptali için dava açtık**

Sendikamız, kamu çalışanları arasında sadece sözleşmeli personel statüsünde çalışanlara ödenen damga vergisinin iptali için hukuksal mücadelesini sürdürüyor 4/B ve 4924 sayılı kanun kapsamında çalışanların hizmet sözleşmeleri ile Aile Hekimliği ve Aile Sağlığı Elemanı Hizmet Sözleşmelerindeki damga vergisini personele yükleyen maddenin yürürlüğünün durdurulması ve iptali için Danıştay'a dava açtık.

Hizmet sözleşmelerinde yer alan düzenleme nedeniyle sözleşmeli personel, kamuda ve özel sektörde hiçbir personelin ödemediği bir vergi türüyle yükümlü kınıyor.

## **4/B hizmet sözleşmesindeki hastalık izin süresini 30 güne sınırlayan ibarenin iptali için dava açtık**

4/B hizmet sözleşmesinin 8. maddesinin (b) bendindeki hastalık izin sürelerine ilişkin düzenlemede yer alan ve hastalık izin süresini 30 gün ile sınırlayan “yılda 30 günü geçmemek üzere” ibaresinin iptali adına Danıştay'a dava açtık. Söz konusu düzenleme nedeniyle sözleşmeli personel hastalık durumunda yalnızca 30 gün izin kullanabiliyor. 30 günden fazla hastalık izni kullanması gereken durumda ise sözleşmeli personel, sözleşmenin feshi riskiyle karşı karşıya kalıyor. Bu nedenle Sendikamız Hukuk Bürosu açtığı davada; Anayasa'ya, kanunlara ve uluslararası sözleşmelere aykırı olan, sözleşmeli personelin mağduriyetine sebebiyet veren, iş güvencesini ortadan kaldıran söz konusu sözleşme hükmünün iptalini istedi.



# Mevzuat

## SENDİKAMIZDAN SÖZLEŞMELİ PERSONEL İÇİN "İNTİBAK" BAŞVURUSU

**Sözleşmeli personelin açtığı intibak davalarının tümünün idarenin aleyhine sonuçlandığını belirten Sağlık-Sen, Sağlık Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı'na hem sözleşmeli personelin hak mağduriyetini giderecek, hem de devleti yargı masraflarının külfetinden kurtaracak bir düzenleme yapılması başvurusunda bulundu**

**S**ağlık Bakanlığı bünyesinde 657 Sayılı Kanunun 4/B maddesine ve 4924 sayılı Kanununa tabi çalışan sözleşmeli sağlık personelinin, farklı sağlık hizmetleri sınıfında üst öğrenimini bitirenlerin Sağlık Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü'nün 04.04.2007 tarih ve 44609 sayılı yazısındaki "tamamladığı eğitiminin, görevlendirildiği pozisyon unvanıyla ilgili olması" ifadesi nedeniyle intibakları yapılmıyor. Bu durumda olan sözleşmeli personeller, eğitim durumlarına uygun ücret alamıyorlar.

Mevcut düzenlemelere göre, 657 sayılı Kanuna tabi çalışan sağlık personeli, sağlık hizmetleri sınıfıyla ilgili herhangi bir üst öğrenimi bitirmeleri durumunda intibaklarının yapılması suretiyle özel hizmet tazminatı, ek gösterge ve yan ödemelerden yararlanabiliyor. Bu durumda olup intibak bekleyen sözleşmeli personelin idare aleyhine açtığı davaların tümünde yargı, idarenin kararını hukuka aykırı buluyor.

Sendikamızın, sözleşmeli personelin intibakını kısıtlayan bu durumun ortadan kaldırılması istemiyle Sağlık Bakanlığı'na ve Maliye Bakanlığı'na yaptığı başvuruda, bitirilen bir bölümün mesleki bir üst öğrenim olup olmadığının YÖK tarafından belirlendiğine dikkat çekilerek; "YÖK'ün kararlarına riayet edilmeksizin, idarenin takdiri doğrultusunda, intibak taleplerinin reddedilmesi yasal düzenlemelere aykırı olmaktadır. Ayrıca bu durum, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine ve 4924 sayılı Kanuna tabi çalışan sözleşmeli personelin mağduriyetine sebebiyet vermektedir" denildi.

Sağlık hizmetleri sınıfıyla ilgili bir üst öğrenimi bitirmelerine rağmen intibakı yapılmayan sözleşmeli personelin yargı yoluyla haklarına kavuştuklarına dikkat çekilen yazıda, bu davalar sonucunda idarelere; özel hizmet tazminatı, ek gösterge ve yan ödemelerden kaynaklı geriye dönük ve faiziyle birlikte yapılması gereken ödemeler dışında yargılama giderleri ile vekalet ücretleri açısından da maddi bir külfet yüklendiği belirtilerek, bu konuda yapılacak düzenlemenin hem sözleşmeli personelin haklarına kavuşmasına, hem de devletin yargı masraflarının külfetinden kurtulmasına neden olacağı ifade edildi.

**Döner sermaye mağduriyetinin sona erdirilmesi için YÖK'e başvurduk**

Üniversite hastanelerinde 4/B kapsamında çalışan personele döner sermaye hakkı tanıyan yasal düzenlemenin üzerinden 6 ay geçmesine rağmen, bazı hastanelerde uygulamaya dönük hiçbir gelişme olmaması üzerine Sendikamız YÖK'e başvurdu.

657 Sayılı Kanunun 4/B maddesine tabi sözleşmeli personele döner sermaye hakkı tanıyan yasal düzenlemede, döner sermaye ödemelerine yasanın çıktığı tarihten bir ay sonra başlanacağını net bir şekilde ifade edildiğine dikkat çekilen başvuru yazısında, şöyle denildi:

“Ancak, bazı üniversite hastanelerinde çalışmakta olan 4/B sözleşmeli personele yukarıda bahsi geçen Kanun hükümlerine rağmen döner sermaye verilmemekte, 375 Sayılı KHK kapsamında ek ödeme verilmeye devam edilmektedir. Bu durum, söz konusu personelin mağduriyetine yol açmaktadır.”

Sağlık-Sen, YÖK'e yaptığı başvuruda, yaklaşık 6 aydır yasal hakları verilmeyen 4/B'lilerin mağduriyetlerini sona erdirecek girişimde bulunulmasını istedi.

## Sosyal hizmet çalışanları izinli ve raporlu durumlarda da ek ders ücreti alacak

**SHÇEK'te çalışan meslek elemanlarına 15 saatlik ek ders ücretinin, izinli ve raporlu olduğu dönemlerde de ödenmesine ilişkin yasal düzenleme yapıldı.**

Bilindiği gibi kamuoyunda Ek Ödeme Kararnamesi olarak bilinen düzenlemeden Sağlık Bakanlığı ve üniversite hastaneleri ile SHÇEK çalışanları yararlanamıyordu. Sosyal hizmet kurumlarında çalışan meslek elemanları ek ödemeden yararlanamadığı gibi, izinli ve raporlu olduğu dönemlerde ek ders ücreti de alamıyordu.

Resmi Gazete'nin 16/08/2008 tarihli Mükerrer sayısında yayımlanan ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 3 üncü maddesi uyarınca yapılacak ek ödemeye ilişkin oranların belirlendiği 07/08/2008 tarihli ve 2008/14012 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nda (Ek Ödeme Kararnamesi), sosyal hizmet kurumlarında çalışan meslek elemanlarını da kapsayan bir takım iyileştirmeler yapıldı.

04/03/2006 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı ile SHÇEK bünyesinde çalışan meslek elemanlarının inceleme, araştırma, planlama, programlama, eğitim, rehberlik ve yönetim gibi görevlerinden, haftada 15 saati “Ders Niteliğinde Egzersiz Görevi” olarak sayılıyor ve bu görev karşılığında ek ders ücreti alıyordu. Ancak yine aynı Bakanlar Kurulu Kararına göre, bu kapsama giren personelin izinli ve raporlu olduğu günlerde ek ders ücreti ödenmiyordu.

Bakanlar Kurulu'nun 30 Aralık 2008 tarih ve 27096 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan “375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 3. Maddesi Uyarınca Yapılacak Ek Ödemeye İlişkin Karar ile Bazı Bakanlar Kurulu Kararlarında Değişiklik Yapılmasına İlişkin kararı” ile, SHÇEK personeli izinli ve raporlu olduğu günlerde de ek ders ücreti alabilecek.

30 Aralık 2008 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan düzenleme 15/8/2008 tarihinden itibaren geçerli olacak. Böylece bu kapsama giren personel, geriye dönük olarak geçirdikleri izinli ve raporlu dönemlerinin de ek ders ücretini alabilecektir.

### Ek Ders Ücretini Düzenleyen Madde

Madde 5 - (Ek: 04/03/2006 – BAKANLAR KURULU KARARI RG- 26098 /2 md.) “Taşra teşkilatına bağlı il ve ilçe müdürlükleri ile Gözlemevi,” Çocuk Yuvaları, Yetiştirme Yurtları, Kreş Ve Gündüz Bakımevleri, Huzurevleri, Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri, Çocuk ve Gençlik Merkezleri, Kadın veya Erkek Konukları, Toplum veya Aile Danışma Merkezleri, Aile Danışma veya Rehabilitasyon Merkezleri, Çok Amaçlı Sosyal Hizmet Kuruluşları, Sokak Çocukları Rehabilitasyon Merkezleri ve Yaşlı Dayanışma Merkezlerinde görev yapan yönetici, öğretmen ve (Mülga: 04/03/2006- BAKANLAR KURULU KARARI RG 26098 /2 md.) meslek elemanlarının inceleme, araştırma, planlama, programlama, eğitim, rehberlik ve yönetim gibi görevlerinden haftada 15 saati “Ders Niteliğinde Egzersiz Görevi” sayılır ve bu görev karşılığında ek ders ücreti ödenir.



# Kadın

## KADINLARI ÇALIŞMA HAYATINDA TUTMAK ZORLAŞIYOR

**Nilüfer KAYNAK**

Sağlık-Sen Çalışma Ekonomisi ve End. İşk. Uzm.

**Kadını her şeyden önce bir insan, toplumun bir ferdi olarak tanımlamak yerine onu bir olgu, suje veya sosyal rol temelinde şekillendirmeye çalışan bir yaklaşım, yaşanan sorunları da toplumun değil kadının sorunu haline getirmiştir.**

Amerikalı dokuma işçisi kadınların eşit işe eşit ücret, çalışma saatlerinin kısaltılması, daha iyi çalışma ve yaşam koşulları için başlattıkları mücadele çerçevesinde 8 Mart 1857 tarihinde 15 bin kadın işçi yürüyüş yapmış ve grevci kadınlarla diğer işçilerin dayanışmasını engellemek için fabrikaya kilitlenen kadınlardan 129' u fabrikada çıkan yangında yaşamını yitirmiştir. Yani, 1857 yılında kadınların çalışma yaşamında kendi haklarını elde edebilmek için verdikleri mücadelede 100'ün üzerinde kadının yaşamını yitirdiği bir gündür 8 Mart. 8 Mart' ın özel bir gün olarak anılmasına ilişkin karar ise 16 Aralık 1977 yılında alınmıştır. 1977 yılından bu güne 8 Mart tarihi DÜNYA KADINLAR GÜNÜ olarak anılmaktadır.

2008 yılı itibarıyla 6.7 milyarı aşan dünya nüfusunun en az yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Bugün "kadın sorunları" diye bir kavramdan bahsetmek gibi kötü bir alışkanlığımız var ve daha da kötüsü bu sorunları münhasıran kadınları ilgilendiren konular gibi düşünüyoruz. Yasalardaki düzenlemelere rağmen uygulamada görülen cinsiyet

ayrımcılığı istihdam, ücretlendirme, çalışma statüsü kapsamında ayrımcılık, rol çeşitliliği (eş, anne, gelin vb. olma), eğitim seviyesinin düşüklüğü, aile içi şiddet, namus cinayetleri yaşanan sorunlardan sadece birkaçı. Oysa hepimiz biliyoruz ki, bu sorunlar sadece kadınları ilgilendirmemektedir ve ayrıca genel sorunlardan kadın ve erkekler farklı biçimlerde etkilenmektedirler.

Kadını her şeyden önce bir insan, toplumun bir ferdi olarak tanımlamak yerine onu bir olgu, suje veya sosyal rol temelinde şekillendirmeye çalışan bir yaklaşım, yaşanan sorunları da toplumun değil kadının sorunu haline getirmiştir.

Anayasa da 2005 yılında yapılan değişiklik ile kadınlar ve erkekler eşit haklara sahip ve devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü iken, uygulamada eşitlik ne kadar gerçekleşebilmiştir?

Çalışan kadınların sayısındaki artışa bağlı olarak çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar ve güçlükler de çeşitli çevreler tarafından sık sık dile getirilir ve tartışılır hale gelmiştir. Çalışan kadın sayısının oldukça yüksek olduğu sağlık ve sosyal hizmetler hizmet kolunda kadın işgücünün analizini yapmak ve kadınların çalışma ve aile hayatında karşılaştıkları sorunları tespit etmek amacıyla sendikamız tarafından "Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sektöründe Çalışan Kadın İş Gücünün Konumu Anketi" yapılmıştır. Anketimiz; 19 ilde, sağlık ve sosyal hizmet kurumlarında çalışan 1073 kadın ile yüz yüze yapılan görüşme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

Anket sorularını cevaplayan kadınların %56'sı 26-35 yaş arasında yer alırken, 36-45 yaş

aralığında bulunanların oranı %29' dur. Eğitim durumları itibarıyla kadınların % 67' si lise ve meslek yüksekokul, % 27' si ise üniversite mezunudur. Anketimizi cevaplayan her iki kadından birisinin 0-6 yaş grubunda bir çocuk sahibi olduğu gözlemlenmiştir. Ankete katılan kadınların %44'ünün 7-14 yaş aralığında çocuğu vardır. Anketimize katılan kadın çalışanların yaş ortalamalarından da anlaşılacağı üzere, genç bir çalışan grup söz konusudur ve bundan dolayı 15 yaş ve üzeri çocuk sahibi olanların oranı sadece dörtte birdir.

Çalışan kadınların %65 gibi oldukça yüksek bir kısmı bireysel gelirlerinin tamamını ailelerinin geçimine harcadıklarını belirtirken, dörtte birlik bir oranda çalışan ise yatırım için kazançlarının bir kısmını ayırabildiklerini belirtmişlerdir. Kazancını tamamıyla aile reisinin kontrolüne bırakanların oranı ise %12 gibi bir düzeydedir.

Sağlık ve sosyal hizmet sektöründe çalışan kadınlar "Yaptığınız işten beklentiniz nedir?" sorusuna yüksek oranda "Geçimimi sağlamak" şeklinde cevap vermişlerdir. Eğitim durumu ve yapılan işten beklentiler karşılaştırıldığında en göze çarpan şey; eğitim düzeyi düştükçe beklentilerin daha çok geçim sağlamak şeklinde oluştuğudur. Eğitim seviyesi yükseldikçe, "Hedeflediğim üst düzeye yükselmek" şeklinde cevap verenlerin oranı da artmaktadır.

Türkiye' de her ne kadar yasalar, çalışma yaşamı açısından kadınlar ve erkekler için aynı olsa da, aileyi geçindirme ve piyasada çalışma erkeğin görevi olarak görüldüğü için kadının işgücüne katılımı erkeklere nazaran daha düşük kalmaktadır. Kadınlar çalışma yaşamına yeterince katılamamaktadır. Ataerkil toplum yapısı ve cinsiyete dayalı işbölümü çerçevesinde kadının çalışması genellikle ailenin geçimini sağlamakla ziyade aile

## **Çalışan kadınların %65 gibi oldukça yüksek bir kısmı bireysel gelirlerinin tamamını ailelerinin geçimine harcadıklarını belirtirken, dörtte birlik bir oranda çalışan ise yatırım için kazançlarının bir kısmını ayırabildiklerini belirtmişlerdir.**

gelirini arttırmak, aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla çalışma olarak görülmektedir.

Anketimize katılan kadınlara çalışma hayatında karşılaştıkları en önemli güçlük/sorunun ne olduğu sorulduğunda; tamamına yakın bir kesim kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarla mücadele etmek zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Ankete katılan kadınların öne çıkan sorunları şöyle sıralanmıştır:

- Evli olmalarından dolayı bazı özel durumlarda ( doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı, yaşlı bakımı vb.) izin almak istediklerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaşma(%28),

- Adil olmayan nöbet düzenlemelerinden rahatsız olma(%22),

- İş hayatında kadın olmalarından dolayı hizmet sundukları kesimden gelen olumsuz tavır ve davranışlar(%18).

- İş ortamında erkek çalışanların olumsuz tavır ve davranışları (%16)

- Terfi etmede kadın olmaktan kaynaklanan engeller (%16)

"Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?" diye sorulduğunda, kadınların %39' luk kısmı, aile içindeki rol ve görevlerinde aksaklıklar yaşadıklarını bildirmişlerdir. Diğer önemli bir sorunlar ise şöyle sıralanmıştır:

- Eş-çocuklar ve akrabalara yeteri kadar zaman ayıramama(%26),

- Fazla mesai, hafta sonu ve gece nöbeti çalışmalarının aile ortamında çatışmalara neden olması(%14),

- Çevre ile düzenli iletişim kuramama(%10).

Aile içi rol ve görevlerde çeşitli aksaklıklar olmasına rağmen kadın çalışanların ailelerinin (eş, çocuklar, aile büyükleri ve yakın çevre) çok az bir kısmı (%2) çalışmalarını istememektedir.



# Kadın

Çalışan kadınların çalışmalarından dolayı karşılaştıkları en temel sorun olarak ortaya çıkan aile içindeki rol ve görevlerde aksaklıklar, eğitim durumu ile birlikte değerlendirildiğinde karşımıza çıkan tabloda görülmektedir ki; çalışmasından dolayı ailedeki rol ve görevlerinde aksaklıklar olduğunu en yüksek düzeyde söyleyenler, eğitimi lisansüstü tamamlayanlardır(%45). Yani, eğitim düzeyinin artmasına bağlı olarak çalışma hayatındaki yoğunluk da artmakta, aile içi rol ve görevlerde aksaklıklar daha fazla olmaktadır.

İş yaşamında aynı zaman aralıklarında çalışan kadınlar ve erkekler, ev yaşamında sorumluluklar söz konusu olduğunda farklılaşmaktadırlar. Şöyle ki; geleneksel aile sistemi içerisinde kadına atfedilen rol gereği(eş, anne, gelin vb. olma) kadınların ev yaşamına dair sorumlulukları erkeklere göre çok daha fazla ve ağırdır. Özellikle çalışan anneler, ev içerisinde ücretsiz ev işçisi olarak, evli olmayan kadınlara ve erkeklere göre daha fazla zaman harcamaktadırlar. Yapılan bazı çalışmalar, evli çalışan kadınların kendilerine daha az zaman ayırdıklarını ve kendi ifadeleri ile "uyku açlığı" çektiklerini ortaya koymuştur.

Karşımıza çıkan ikinci önemli sorun olan eş ve çocuklarla ilgilenememek şikâyetinde ise bu sorunu en yüksek oranda yaşayanlar %36 ile ilköğretim mezunu çalışanlardır. Yine ilköğretim mezunu çalışanların en önemli problemlerinden birisi de çevreleri ile düzenli iletişim kuramamalarıdır.

Kadın çalışanların büyük bir kısmı çocuklarının bakımı konusunda kreş, bakıcı ve benzeri problemler yaşadıklarını ifade etmişlerdir. %59 gibi çok yüksek bir oranda cevaplayıcının çocuklarının bakımı konusunda sorunla karşılaşması önemli bir uyarı işaretidir. Kadın çalışanlar için en büyük zorluklardan birisi, çocuk bakımı ile ilgili konudur. Bu

konuda mevzuatlarla gerekli yasal izinler verilmesine rağmen çocukların kendi ihtiyaçlarını karşılayacak duruma gelmelerine kadar geçen sürede kadını zorlu bir süreç beklemektedir. Bu zorlu süreçte çalışan kadınların işyerinde görevlerini yürütürken çocuklarını bir bakıcı ya da ebeveyne bırakmaları zorunludur.

Anketimize katılan kadın çalışanların verdiği cevaplardan da anlaşılacağı üzere %32'lik bir kesim çocuklarını çalışmayan ebeveynlerine (anneanne veya babaanneye) bırakmaktadırlar. Piyasa şartlarında maliyeti yüksek olan çocukların

**İş yaşamında aynı zaman aralıklarında çalışan kadınlar ve erkekler, ev yaşamında sorumluluklar söz konusu olduğunda farklılaşmaktadırlar. Şöyle ki; geleneksel aile sistemi içerisinde kadına atfedilen rol gereği(eş, anne, gelin vb. olma) kadınların ev yaşamına dair sorumlulukları erkeklere göre çok daha fazla ve ağırdır**

bakımı konusunda aile içindeki ilişki bağları ile bu ihtiyacın karşılandığı görülmektedir. Çalışan kadınların çocuklarını bakmaları için bıraktıkları ikinci yer, para karşılığı çocuklarını bakıcıya bırakmalarıdır(%18). Ardından da %16'lık bir oran ile kreşler yer alırken, eşiyile birlikte (nöbet vb. durumlarda) çocuklarına bakmaya çalışanların oranı %13 gibi bir düzeydedir. Çocuklarını komşuya ve akrabaya bırakanların oranı ise oldukça düşük bir seviyededir.

Çalışan kadınlar için çocuk ve ev işlerinin en önemli sorunlar olduğu, anketimizdeki diğer sorulara verilen cevaplardan da anlaşılacağı üzere aile içinde sorumluluk paylaşımı noktasında bir eşitlikçi talebi de gündeme getirmektedir. Anketimizdeki soruları cevaplayan toplam 1073 kadın çalışandan bu soruya cevap

veren 1030 kişinin 718'i "Ev işleri, aile içinde eşit sorumlulukla paylaşılmalıdır" şeklinde bir yaklaşım sergilemektedir. Oran bazında verilen cevaplara baktığımızda, %70'e tekabül eden yüksek bir eşitlikçi talep karşımıza çıkmaktadır. Ev içi sorumlulukla ilgili en geçerli ikinci cevap –sorumluluk paylaşımı– "Duruma göre değişiklik göstermelidir" şeklinde olurken (%27), "Ev işlerinin tamamı kadın tarafından,

ya da erkek tarafından yapılmalıdır” şeklindeki önermelere %97 gibi çok yüksek bir oranda kadın çalışan olumsuz yaklaşmışlardır. Buradan da anlaşılacağı üzere, sağlık ve sosyal hizmet kurumlarında çalışan kadınlar, ev içi sorumluların kadın-erkek eşitliği gözetilerek paylaşılması gerektiğini düşünmektedirler.

Eğitim durumu ile sağlık ve sosyal hizmet kurumlarında çalışan kadınların ailedeki sorumluluk paylaşımı noktasında görüşlerini karşılaştırdığımızda, meslek yüksekokulundan mezun olan kadın çalışanlar ev işlerinin aile içinde eşit sorumlulukla paylaşılması gerektiğini diğerlerinden daha fazla istiyorlar(%75). Eşit sorumlulukla ilgili takip eden oran ise %74 ile lisansüstü mezunları olmuştur. Lise ve üniversite mezunu diğer kadın çalışanların %67’si yine aile içinde eşit sorumluluk paylaşımından yanalar. Ev işleri tamamen kadınlar tarafından yapılmalıdır görüşünü en fazla benimseyenler ise %12’lik bir oranla ilköğretim mezunu kadın çalışanlar olmuştur.

Çalışan kadının en büyük zorluklarından birisi de iş yerinden eve geldiğinde karşısında bekleyen ev içi işlerin yapılması sorunudur. Bu sorunların başında temizlik, yemek, bulaşık, çamaşır gibi yapılması kaçınılmaz olan işler gelmektedir. Anketimize katılan kadın çalışanların %75’inin evde temizlik yapmanın yorucu olduğunu söylemesi dikkat çekicidir.

Ekonomik, sosyal ve siyasal haklar açısından yasal anlamda elde edilen büyük kazanımlara karşın ülkemizde kadınların çalışma yaşamında erkeklerle eşit konuma gelebildiklerini söyleyemiyoruz. Çalışma hayatına giren kadınlar; nişan, evlilik, doğum, eşi, ailesi istemediğinden veya çocuk ya da bakıma muhtaç aile üyesinin bakımı gibi ailevi nedenlerden dolayı işini bırakmak

zorunda kalmaktadır. Günümüzde eğitim düzeyinin yükselmesine bağlı olarak daha fazla kadın ücretli, maaşlı statüde çalışma yaşamı içinde yer alsa da bu kez çalışma yaşamının ağır sorunları, güçlükleri gündeme gelmektedir. Çalışma saatleri dışındaki zamanını aile sorumluluklarına ayırmak zorunda kalan kadınlar, birey olarak gelişmelerinin temel unsuru olan kültürel, moral, sosyal ve duygusal ihtiyaçlarına zaman ayıramamakta, bu durum da kadınları strese maruz bırakmaktadır.

Hiç kuşkusuz ki, çalışan kadınların sorunlarını ülkelerin genel ekonomik ve sosyal sorunlarından bağımsız düşünemeyiz. Kadınların yaşadıkları sorunlarda kaydedilecek ilerlemeler, ülkelerin temel sorunlarının çözülmesinde de önemli role sahip olacaktır. Özellikle aile ve çalışma yaşamını uzlaştırma konusunda yaşanan sorunlar, kadınların çalışma yaşamını kısa sürede bitirmesi ve/veya kariyerde yükselme aşamasında

tüm potansiyelini ortaya koyamamasında önemli etkindir. Bu çerçevede aile yaşamında kadınlara yüklenen sorumlulukların aile içinde eşit sorumlulukla paylaşılması önemlidir. Devletin çalışan kadınların aile yükünü hafifletecek sosyal destekler sağlanması, kadınları çalışma hayatında tutma açısından etkili olacaktır. Kadınlarımızın aile yapısını bozmayacak şekilde çalışma hayatında, sosyal ve siyasal alanda hak ettikleri yere ulaşabilmeleri için öncelikle toplumsal anlayış ve davranış biçimlerimizi gözden geçirmeli, tüm kesimler olarak sürece destek vermeliyiz.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nün kadınların sorunlarına çözümlerin üretilmesi konusundaki çalışmaların artarak devam etmesine vesile olması temennisiyle.

Tüm kadınlarımızın 8 Mart “Dünya Kadınlar Günü” kutlu olsun...



## ADANA



### GENEL BAŞKANIMIZ MAHMUT KAÇAR ADANA ŞUBEMİZİ ZİYARET ETTİ

Genel Başkanımız Mahmut Kaçar ve Genel Teşkilatlandırma Sekreterimiz Metin Memiş, Osmaniye Şube Başkanımız Mustafa Üstüner ile Adana Şubemizi ziyaret etti.

Şube yönetim kurulu ve üyelerimizle bir araya gelen Genel Başkanımız Mahmut Kaçar, gündeme dair konularda açıklamalarda bulunarak Şube Başkanımız Recep Kurum ve yönetim kurulu üyelerine görevlerinde başarılar diledi.

## ADİYAMAN



### TOPLUM SAĞLIĞI MERKEZLERİ MAĞDUR EDİLİYOR

Adıyaman Şubemiz Toplum Sağlığı Merkezlerinde çalışan sağlık personelinin döner sermaye gelirleri açısından ciddi hak kayıplarına uğramasından dolayı basın açıklaması düzenledi. Aile hekimliğinin başlamasıyla beraber Toplum Sağlığı Merkezlerinde çalışan sağlık memuru, ebe-hemşire doktor, memur, hizmetli vs. herkesin, özellikle mali açıdan olmak üzere özlük ve sosyal psikolojik olarak mağdur olduklarına dikkat çeken Şube Başkanı Abdulkadir Bozan yaptığı açıklamada;

"Aile hekimliğinin başlamasıyla beraber Toplum Sağlığı Merkezleri için açık bir mağduriyette oluşmaya başlamıştır. Toplum Sağlığı Merkezlerinde çalışan sağlık memuru, ebe-hemşire doktor, memur, hizmetli vs. herkes, özellikle mali açıdan olmak üzere özlük ve sosyal psikolojik olarak mağdur olmaktadır" dedi.

## AKSARAY ŞUBEMİZDEN TEMSİLCİLER TOPLANTISI

## AKSARAY



Sağlık-Sen Aksaray Şubesi 7 Şubat 2009 tarihinde Temsilciler Toplantısı gerçekleştirdi. Toplantıya, Sağlık-Sen şube yönetimi, ilçe yöneticileri ve işyeri temsilcileri katıldı. Toplantıda konuşan Şube Başkanı Salih Yiğit, Sağlık-Sen'in Aksaray'da önümüzdeki süreçte yapacağı çalışmalarla ilgili beklentilerini, toplantıya katılan temsilcilerle paylaştı.

Sağlık-Sen'in kapısının, tüm sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarına açık olduğunu belirten Yiğit, "Onların sorunlarıyla gece, gündüz ilgilenmeyi kendimize görev bildik. Bu noktada Sağlık-Sen olarak gelecekte neler yapmamız gerektiğini tespit amacıyla bu toplantıyı düzenledik. Toplantıya iştirak eden tüm temsilcilerimize teşekkür ediyorum" dedi.



## AMASYA



### KUTLAMA DEĞİL, ÇÖZÜM İSTİYORUZ

Sağlık-Sen Amasya Şube Başkanı Fatih Kocur 8 Mart Dünya Kadınlar Günü münasebetiyle yaptığı açıklamada, ülke nüfusunun yarısını oluşturan kadınların çalışma hayatında, siyaset sahnesinde, yönetim kademesinde dışlandıklarını belirterek, bu görüntüyü ortadan kaldırmak adına ülke olarak atılması gereken bir çok adımın olduğunu söyledi.

"Sağlık-Sen olarak kadınlarımızın, siyasetten kültüre, spordan eğitime, girişimcilikten iş gücü piyasasına hayatın bütün alanlarında yer almasına imkan sağlayacak bir sürecin başlatılmasını istiyoruz" diyen Kocur, "Kurtuluş savaşımızın bağımsızlıkla sonuçlanmasına katkılar sağlayan ülkemiz kadınlarının 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü kutluyor, kadının statüsü ve konumu konusunda atılacak adımlar için geç kalınması çağrısında bulunuyoruz" şeklinde konuştu.

## BAKANLIK ŞUBE'DEN HIFZISSIHA MERKEZİ BAŞKANLIĞI'NA ZİYARET

Sendikamız Genel Sekreteri Menderes Turbay, Genel Teşkilatlandırma Sekreterimiz Metin Memiş ve Ankara Bakanlık Şube Başkanı Muhammet Ünlüler ile şube yöneticileri, Refik Saydam Hifzısıhha Başkanı Doç. Dr. Mustafa Ertek'i makamında ziyaret ettiler.

Görüşmede Refik Saydam Hifzısıhha Başkanlığında çalışan personelin, Sağlık Bakanlığı'nda olduğu gibi veri hazırlama ve kontrol işletmenliği kadrosuna geçişi konusu gündeme getirildi. Sağlık-Sen'in girişimleri sonucu, Sağlık Bakanlığı'nda 11 bin 270 memur için VHKİ kadrosu ihdas edildiğini belirten Sendikamız Genel Sekreteri Menderes Turbay, SHÇEK çalışanları içinde VHKİ başvurusunda bulduklarını kaydetti. RSHM Başkanı Mustafa Ertek, sendikamızdan gelen talebi değerlendireceklerini söyledi.

## ANKARA - 1 NOLU ŞUBE



### DEVLET OTORİTESİ ÇALIŞANINI KORUMASINI BİLMELİDİR

Atatürk Hastanesi'nde hasta yakınları tarafından saldırıya uğrayan Dr. Nail Erdoğan'a destek amacıyla Sağlık-Sen Ankara 1 No'lu Şubesi hastane önünde basın açıklaması düzenledi.

Ankara 1 No'lu Şube Başkanı Şenol Şahin yaptığı basın açıklamasında, toplumsal şiddetin son yıllarda en yoğun biçimde sağlık alanında gözlemlendiğine dikkat çekerek, "Şiddete başvuranlar hak ettiği cezayı görmedikçe, sağlıkçılara yönelik saldırılar artmaya devam edecektir" dedi.

Sağlık çalışanlarının can güvenliğinin devlet otoritesinin sorumluluğunda olduğunu belirten Şahin, "Sağlık çalışanlarını sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarına kavuşturacak ekonomik, sosyal her türlü tedbiri almak, gerek emrinde çalıştırdıkları personelin sağlığı, gerekse toplum sağlığı açısından devletin ertelenemez bir görevidir" şeklinde konuştu.

## ANKARA - BAKANLIK



## ANKARA - 2 NOLU ŞUBE



### ANKARA 2 NO'LU ŞUBEMİZDEN TEMSİLCİ TOPLANTISI

Sağlık-Sen Ankara 2 No'lu Şubesi Yönetim Kurulu işyeri temsilcileri ile 2 Şubat 2009 tarihinde bir değerlendirme toplantısı yaptı.

Sendikamız Genel Teşkilatlanma Sekreteri Metin Memiş'in de katıldığı toplantıda Şube Başkanı Erdal Bolatçı bir konuşma yaptı. Konuşmasında Ankara 2 No'lu Şube'nin geldiği nokta itibariyle Sağlık-Sen Teşkilatı içinde en çok üye artışı gerçekleştiren şube olduğunu kaydeden Bolatçı, "Bu başarı sizlerin eseridir. Şube olarak Sağlık-Sen'i yetkiye taşıma adına Ankara 2 No'lu şubemiz lokomotif görevi görecektir. Önümüzdeki yetki mücadelesinde tüm temsilcilerimizin aynı aşk ve şevkle çalışacağına yürekten inanıyorum" şeklinde konuştu.

Toplantıda işyeri temsilcileri işyerlerinde yaşanan sorunları ve çözüme ilişkin görüşlerini aktardılar. Toplantı dilek ve temennilerin ardından sona erdi.

## ANTALYA SAĞLIK-SEN ŞUBESİ, ÜYELERİNE ONLINE AVUKATLIK HİZMETİ VERECEK

### ANTALYA



## AYDIN



### AYDIN ŞUBE'DEN KADINLAR GÜNÜ AÇIKLAMASI

Sağlık-Sen Aydın Şubesi Kadın Kolları 8 Mart Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla sendika binasında toplantı düzenledi.

Aydın Şubemiz adına açıklama yapan Kadın Kolları Komisyonu Üyemiz Gönül Doğan ; milli değerlerimiz ve kültürümüz içinde kadının hiçbir zaman ikinci plana itilmediğini belirterek, " Kadınlarımız daima batı kültürlerinden daha ileri konuma sahip olmuşlardır" dedi. Doğan, şunları söyledi:

Bizde bereket de, üretkenlik de, annelik de kadınla tanımlanır. Hayatın başladığı her anda, her noktada mutlaka bir kadının var olduğunu biliriz. 8 Mart, kadın haklarının kazanılmasında nerelerden başladığının ve kadınlarımızın bugünlere nasıl geldiğinin hatırlanması için önemli bir gündür. Milletimizin tarih sahnesine çıktığı günden bugüne kadar her dönemde etkin rol oynamış ve tarih yazmış kadınlarımızın, Dünya Kadınlar Günü'nde çok ayrı bir konumda bulduklarının bilinci içerisindeyiz.

Antalya Sağlık-Sen Şubesi üyelerimiz hukuki sorularına anında cevap alabilecekler. Hizmet sendikacılığı anlayışıyla hareket eden şubemiz, üyelerimizin yaşadığı sorunlara anında çözüm bulmak amacıyla bilgisayar üzerinden online olarak üyelerimizin sorularını cevaplandırıp, gerekli görülen hukuki çalışmalara başlayacak.

Şubemizin avukatlık hizmetlerini yürüten Antalya Barosu Avukatlarından Av. Ahmet Çetin, her Perşembe üyelerimizin sorularına şubemiz sitesinden cevap verecek.

## BARTIN



### BARTIN ŞUBEMİZDEN İSRAİL'E TEL'İN

Memur-Sen İl Teşkilatı ve başta Sağlık-Sen olmak üzere Memur-Sen'e bağlı sendikaların üyeleri ile diğer sivil toplum örgütü temsilcileri düzenledikleri protesto eylemi ile İsrail'i tel'in ettiler. 02 Ocak 2009 günü Cuma Namazı çıkışında gerçekleştirilen eylemde Gazze'deki şehitler için gıyabi cenaze namazı kılındı ve topluca dua edildi. Eylem Bartın Memur-Sen İl Başkanı ve Sağlık-Sen Şube Başkanı Naci Durmuş'un basın açıklamasıyla devam etti. Sık sık sloganlarla kesilen basın açıklamasında Naci Durmuş şunları söyledi:

"Basına, onurunu kaybetmemiş kardeşlerimize ve tüm Bartın'lı arkadaşlara duyurumuzdur. Bu gün burada aşağılık siyonistlerin, çocuk katillerinin Müslüman Gazze halkına uyguladığı soykırımı lanetlemek üzere toplandık. Gazze'yi harabeye çeviren terörist İsrail, artık zulmü son haddine çıkarmış vaziyettedir. Gazze halkına tüm dünyanın gözü önünde bir soykırım uygulayan, kadın, çocuk demeden sivil halka yönelik canice saldırılar gerçekleştiren katil İsrail'i lanetliyoruz."

### SAĞLIK-SEN DEĞİŞİMİN MİMARİ OLMAYA TALİPTİR

Balıkesir Şube Yönetim Kurulu üyeleri Edremit İlçe Temsilciliğini ziyaretinde düzenlediği basın toplantısında, Sağlık-Sen'in değişimin mimarı olmaya talip bir sendika olduğunu, bu özelliğiyle sorunlardan nemalanan anlayışın karşısına, çözüm odaklı etkin bir sendikacılık anlayışıyla çıktığını söyledi.

Bu değişimi kabullenemeyenlerin küçük hesap ve beklentiler içinde çamur atma politikası güttüğünü belirten Şube Yönetimi, açıklamasına şöyle devam etti:

Balıkesir Sağlık-Sen Şube Yönetimi olarak bizler hizmet kolumuz çalışanlarının gündemini oluşturan ve acil çözüm bekleyen tüm sorunlar bilmekte ve çözüm için azimle çalışmaktayız.

## BATMAN



### BATMAN ŞUBEMİZDEN SAĞLIK BAKANI'NA RAPOR

Batman Şube Başkanı Orhan Edis, boşalan Devlet Hastanesi binasının yerine Göğüs Hastalıkları Hastanesi açılması için hazırladığı raporu Sağlık Bakanı Prof. Dr. Recep Akdağ'a iletti. Batman'da hava kirliliğinin Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından belirlenen değerin üstünde olmasına dikkat çekildiği raporda, yıllardır devam eden hava kirliliği ile ilgili kurumlardan ciddi çözüm arayışları gelmediğine, bu nedenle sorunun geldiği boyut itibarıyla halkın sağlığını ciddi ölçülerde tehdit etmeye başladığına yer verildi.

Hava kirliliği nedeniyle göğüs hastalıklarının Batman'da hızlı bir tırmanış eğilimi gösterdiğine işaret edilen raporda şöyle denildi:

"Eski Devlet Hastanesi'nin, günümüz modern şartlarına uygun şekilde Göğüs Hastalıkları Hastanesi'ne dönüşümünün sağlanması ilimiz ve bölgemiz açısından bu alandaki büyük bir eksiği tamamlayacaktır."

## BALIKESİR



## BOLU



### ÇÖZÜMÜN TEK ADRESİ SAĞLIK-SEN

Bolu Şube Başkanımız Ali Halit Köse yataklı tedavi kurumlarında çalışan personelin yemek ücretleri sorununun çözülmesi üzerine basın açıklaması yaptı. Sendikamızın sağlık çalışanlarının haklarının alınması noktasında etkili bir yol izlediğini vurgulayan Köse yaptığı açıklamada, "Yataklı tedavi kurumlarında çalışan personelin yemek ücretleri sorunu, Sendikamızın yoğun çabaları neticesinde çözüm aşamasına gelmiştir. Yapılacak düzenleme ile hem Sağlık Bakanlığı'na bağlı yataklı tedavi kurumlarında, hem de üniversite hastanelerinde yemek ücreti kesintisi sona erecektir" şeklinde konuştu.

Aile hekimliği uygulamasına geçildikten sonra 1. Basamak Döner Sermaye Yönetmeliğinde Sağlık Müdürlüğü ile Toplum Sağlığı Merkezleri arasındaki farkın % 50'lik bir uçuruma dönüştüğünü belirten Köse, "Sağlık-Sen olarak Toplum Sağlığı Merkezleri ve Sağlık Müdürlüğü'nde aynı işi yapıp farklı ek ödeme alan personellerin mağduriyetinin giderilmesi hususunda üzerimize düşeni yapacağız." dedi.

### BURSA ŞUBEMİZDEN YEMEK ÜCRETLERİ HAKKINDA BASIN AÇIKLAMASI

## BURSA



Bursa Şubemiz Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi önünde çalışanlarında katılımıyla basın açıklaması düzenledi.

Şube yönetim kurulu üyelerimizde hazır bulunduğu basın açıklamasında Şube Başkanımız Yusuf Bedir; Genel Merkez tarafından, yemek ücreti kesintisi uygulamasının kaldırılması için yapılan görüşmelerin sağlık çalışanlarının yüzünü güldürdüğünü söyledi. Bedir "85 bini aşan üye kitlemizden ve yurdun dört bir köşesinde hizmet için çırpanan inançlı, azimli teşkilat kadromuzdan aldığımız güçle, önemli bir sorun daha çözüme kavuşturulmuştur. Biz; sorunlardan nemalanan değil, çözüme odaklanan bir sendikayız. Bugün itibarıyla yemek ücreti sorunundan nemalanma gayreti içinde olanların oyunu bozulmuş bulunmaktadır" dedi.

## BURDUR



### BURDUR SAĞLIK-SEN KONGRE SONRASI İLK TOPLANTISINI YAPTI

Sağlık-Sen Burdur Şubesi 1. Olağan Kongresinin ardından ilk toplantısını 3 Şubat 2009 tarihinde sendika binasında yaptı. Toplantıya Sağlık-Sen Burdur şubesi yönetim, denetleme ve disiplin kurulu asıl ve yedek üyeleri katıldı. Şube Başkanı M.Faruk Ozan yönetime seçilen üyeleri tebrik etti.

Sendikamızın misyonu, geleceği ve ilimizde yapması gereken faaliyetler konularında değerlendirmelerin, fikir-alışverişlerinin yapıldığı toplantıda, M. Faruk Ozan, Türkiye de olduğu gibi Burdur'da da Sağlık-Sen'in yetkili sendika olmasına çok az bir zaman kaldığını, sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının sendikamıza büyük teveccüh gösterdiklerini, sendikacılık anlamında Sağlık-Sen'in Burdur'a yeni bir soluk getirdiğini söyledi. Ozan görev süresi içinde sadece üyelere hizmete odaklanacaklarını belirterek, "Sendikaya üye kaydetmek için çalışanların sürgünle tehdit edildiği dönemler geride kalmıştır. Bu tür girişimlerde bulunanlar, karşısında Sağlık-Sen'i bulacaklardır." dedi.

## ÇANKIRI



### ÇANKIRI ŞUBE ÜYELERİMİZ STRES ATTİ

Sağlık-Sen Çankırı Şube üyeleri, Şubemiz tarafından Ilgaz Dağı'nda gerçekleştirilen etkinlikte bir araya gelerek yorgunluk attılar.

Yaklaşık 300 üyenin katıldığı organizasyona Çankırı İl Sağlık Müdürü Mehmet Karakoç, Devlet Hastanesi Baştabibi Fatih Topal başta olmak üzere çok sayıda davetli de iştirak ettiler.

Canlı müzik ve barbekü ziyafetiyle stres atan Çankırı Şube üyelerimize hitap eden Şube Başkanı Faruk Çelik, Sağlık-Sen olarak üyeyi merkeze alan bir düşünce ile hareket ettiklerini belirterek, "Sağlık-Sen tüm Türkiye'de yetkiyi alarak toplu görüşme masasında bağlı bulunduğumuz hizmet kolu çalışanlarının şimdiye kadar çözülmeyen sorunlarına son verecektir. Sağlık-Sen; sorunlardan nemalanan değil sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının haklarının korunması ve mağduriyetlerinin giderilmesi için kendisine tanınmış yasal hakları kullanarak örnek sendikacılık konusunda her geçen gün yeni hizmetler yapmaya devam etmektedir." şeklinde konuştu.

### BİNGÖL ŞUBEMİZDEN EĞİTİM TOPLANTISI

Sağlık-Sen Bingöl Şubesi il genelinde görev yapan yardımcı hizmetler sınıfındaki çalışanlara yönelik 04.02.2009 tarihinde bilgilendirme toplantısı düzenledi. Genel Başkanımız Mahmut Kaçar'ın tele konferans ile iştirak ettiği toplantıda, Şube Başkanımız Nedim Hant ve şube yönetim kurulu üyeleri de hazır bulundu. Bingöl Şube Başkanı Nedim Hant, yardımcı hizmetler kadrosunda çalışanların kendi görevleri dışında masa başı işler yaptığını bu nedenle hali hazırdaki görevlerine uygun kadroya atanmaları gerektiğini söyledi. Hant, "YHS personeli Sağlık Bakanlığının Görevde Yükselme Sınavı açmaması nedeniyle mağduriyetler yaşamaktadır. Genel Başkanımız ise mağduriyetin biran önce giderilmesi için Sağlık Bakanımızla çeşitli tarihlerde görüşerek defaatle bu personellerin haklarını gündemde tutmuşur" dedi.

## ÇORUM



### ÇORUM ŞUBEMİZ AİLE HEKİMLİĞİ İLE İLGİLİ PROJE HAZIRLIYOR

Sendikamız Çorum Şubesi, aile hekimliği kapsamında eğitim projesi hazırlıyor. Üç haftalık eğitim süresince inceleme ve araştırmalarda bulunulacak başlıklar ise şöyle:

Aile hekimlerinin ve personellerinin çalışma ortamları, koruyucu hekimlik çalışmaları, yeni tıbbi gelişmelerden ilk basamak olan aile hekimlerinin ve sağlık personelinin ne ölçüde faydalandığı, devlet tarafından aile hekimliği sistemine verilen kolaylıklar, hastaların hekimlerle iletişimi, mobil hizmetin ne ölçüde yapıldığı, hasta ve hastalanma riski olan hastanın takibi işleminin nasıl yapıldığı, çocuk ve yaşlı beslenme eğitiminin nasıl gerçekleştiği, aşı takip ve gebelik takip sistemi aşamaları, sağlık personellerinin sosyal güvenlikleri, laboratuvar işlemlerinin nasıl yapıldığı, sevk zincirinin ve hasta kayıtlarının tutulma şekilleri, sendikaların aile hekimlerine ve sağlık personeline yönelik çalışmaları, Sağlık Müdürlüğü bünyesindeki kamu kurumlarının ziyaret edilerek çalışmalarının incelemesi, hekim kontrollerinde, hekimlerin ve hastalarının birbirlerine karşı davranışlarının incelenmesi.

## BİNGÖL



## DÜZCE



### SAĞLIK- SEN DÜZCE ŞUBESİNDEN BASIN AÇIKLAMASI

Sağlık-Sen Düzce Şube Başkanı Bülent Güleç, sözleşmeli personel ile ilgili Bakanlar Kurulu düzenlemesi hakkında bir basın açıklaması yaptı. Güleç açıklamasında şöyle dedi:

"Sendikamız bugüne kadar sözleşmeli personelin yaşadığı mağduriyetleri her platformda dile getirmiş ve konuyu sürekli gündemde tutarak sorunların çözümü için yoğun çaba sarf etmiştir. Ayrıca 2008 yılı Toplu Görüşmeleri sürecinde Konfederasyonumuz Memur-Sen, sözleşmeli personelin sorunlarını gündeme getirerek, eş durumu, askerlik sonrası işe başlama ve becayişle ilgili konuları mutabakat metnine aldirmiştir.

Sağlık-Sen olarak, sözleşmeli personel konusundaki temel politikamız, tüm sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesidir. Bu konu başta olmak üzere, sözleşmeli personelin tüm sorunlarının çözümü için Sağlık-Sen etkili sendikal mücadelesine bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da yetkili sendika olarak devam edecektir."

## ELAZIĞ



### ELAZIĞ ŞUBEMİZDEN ZİYARETLER

Elazığ Şubesi Yönetim Kurulu, üyeleri üniversite hastanelerinde çalışan personele, yasal düzenleme yapılmasına rağmen döner sermayelerinin tavan oranlarından yapılmamasının oluşturduğu mağduriyeti aktarmak amacıyla Fırat Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. A. Fevzi Bingöl, Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Erdal Yılmaz ve Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimliği Doç. Dr. Erhan Yılmaz'ı ziyaret ettiler.

Ziyaretlerde, üniversite hastanesinde çalışan sağlık personelinin mağduriyetlerinin giderilmesi talebinde bulunuldu.

Şube yöneticilerimiz, İl Sağlık Müdürü Dr. Kanuni Keklik'i de ziyaret ederek, son dönemde Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde uygulanan mesai saatleri hususundaki karışıklığın giderilmesi, hastanelerde çalışan personellerden alınmaya başlanan yemek bedellerinin oluşturduğu huzursuzluk ve hastanelerde 24 saat esasına göre çalışan personellerinin sıkıntılarını görüştüler.

### DENİZLİ ŞUBEMİZDEN SERVERGAZİ DEVLET HASTANESİ'NE ZİYARET

## DENİZLİ



Denizli Şube Başkanımız Şakir Honuz ve Yönetim Kurulu Üyeleri, Denizli'nin ikinci büyük hastanesi olan Servergazi Devlet Hastanesi'ni ziyaret ettiler.

Hastane Başhekimliği Uz.Dr. Gürbüz Akçay, Hastane Müdürü Yılmaz Bilgiç ve Başhemşire Emine İlbay ile görüşen Şube yönetimi, daha sonra hastane çalışanlarını görevlerinin başında ziyaret ettiler.

Şube Başkanı Şakir Honuz, Başhekim Uz.Dr. Gürbüz Akçay'a Sağlık-Sen'in Denizli'de 15 Mayıs 2008 tarihi itibarı ile yetkili sendika olduğunu hatırlatarak, yetkiyi Türkiye geneline taşımak için bütün illerde yoğun ve gayretli bir çalışma içerisine girdiğini söyledi. Başhekim Akçay ise, yaptığı konuşmada, sivil toplum kuruluşlarına önem verdiklerini ve sendikaların çalışmalarını takip ettiklerini belirtti.

## EDİRNE



### EDİRNE ŞUBEMİZ AB SÜRECİNDE SİVİL TOPLUM DİYALOĞU TOPLANTISINA KATILDI

Sağlık-Sen Edirne Şube Başkanı Zafer Dereli, Devlet Bakanı Egemen Bağış'ın himayelerinde gerçekleşen, Avrupa Birliği sürecinde sivil toplum diyalogu toplantısına katıldı.

Yaklaşık 150 sivil toplum örgütü temsilcisinin katıldığı toplantıda bir konuşma yapan Zafer Dereli, konuşmasında, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda yapılması planlanan değişiklik çalışmalarına konusuna değindi. Konuşmasında Anayasa değişikliği konusundaki beklentilerini de aktaran Dereli, sivil bir anayasa oluşturulması için sivil toplum örgütlerinin görüş ve desteklerinin de alınması gerektiğini söyledi.

## ERZURUM



### ERZURUM ŞUBEMİZDEN YOĞUN ZİYARETLER

Erzurum Sağlık-Sen Şube Başkanımız Abdullah Duman ve Şube Yönetim Kurulu üyelerimiz ilçe ve işyeri gezilerini aralıksız sürdürüyor.

Bu kapsamda ilimizdeki tüm hastaneleri ve Şenkaya, Olur, Oltu, Narman, Tortum, Uzundere, Pasinler, Horasan, Köprüköy, Çat ve Aşkale ilçelerini ziyaret ederek sendikal faaliyetleri hakkında üyelerini bilgilendiren Abdullah Duman "Göreve geldiğimiz ilk günden bugüne kadar bir idik şimdi ise bin olduk. Sizlerde bu gücü görüyorum inşallah bu sendikal mücadele azmimiz ve bu gücümüz bizi hem Erzurum da, hem de Türkiye de yetkiye taşıyacaktır" dedi. Ziyaretlerde sendika ilçe temsilcileri, hastane başhekimleri ve işyeri temsilcileri ile görüşen Şube Yönetim Kurulu, sağlık çalışanlarımızın sorunlarının çözümü noktasında hiçbir fedakarlıktan kaçınmayacaklarını ifade ettiler.

## SAĞLIK-SEN ÇALIŞAN KADINLARI UNUTMADI

Sağlık-Sen Erzincan Şube Başkanı Halil İbrahim İçoğlu ve Şube yönetimi Erzincan Devlet Hastanesindeki kadın sağlık çalışanlarını ziyaret ettiler.

Ziyaret kapsamında hastanede 23 yıldır görev yapan Kimya Mühendisi Semra Sümer'e günün anısına plaket verildi. Plaket törenine Sağlık-Sen Şube yönetiminin yanı sıra Sağlık-Sen İş yeri Temsilcisi ve sağlık çalışanları katıldılar. Duygulu anların yaşandığı bu törende, hemşire Semra Sümer ise böylesine anlamlı bir günde kendisini ve sağlık çalışanlarını unutmayan Sağlık-Sen'e ve Erzincan Şube Yönetimine teşekkür etti. Sağlık-Sen Şube Başkanı H.İbrahim İçoğlu ise; "Sağlık-Sen Şube yönetimi olarak sağlık çalışanlarının sorunları ile çok yakından ilgilendiklerini, özellikle kadın sağlık çalışanlarının toplumdaki ve iş hayatındaki sorunlarının çözümü için yoğun çalıştıklarını söyledi.

## ERZİNCAN



## GAZİANTEP



### TIP FAKÜLTESİ ÇALIŞANLARINA DÖNER SERMAYE MÜJDESİ

Sendikamız Gaziantep Şubesi'nin girişimleri sonucu Tıp Fakültesi Hastanesi çalışanlarının döner sermaye oranları artırıldı.

Tıp Fakültesi Hastanesi'nde yetkili sendika olan Sağlık-Sen'in girişimleri sonucu, çalışanların sorunları çözülmeye devam ediliyor. Sağlık-Sen'in geçtiğimiz aylarda yapılan Kurum İdare Kurulu Toplantısında gündeme getirdiği ve karar altına alınan döner sermaye taban oranlarının yükseltilmesi konusu nihayet olumlu bir şekilde sonuçlandı. Daha önce yüzde 100 üzerinden hesaplanan döner sermaye oranları yüzde 130'a çıkarıldı. Gaziantep Şube Başkanı M. Ali Arayıcı ve yönetim kurulu üyeleri, Rektör Yavuz Coşkun'u ziyaret ederek, çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi konusundaki çabalarından dolayı teşekkür etti. Rektör Coşkun, personelin en iyi şartlarda çalışması için her türlü özveriye gösterdiklerini belirterek, "Bütün maddi imkansızlıklara rağmen döner sermaye oranlarını artırdık. Amacımız, çalışanlarımızın özlük haklarının daha da iyileştirilmesi ve çalışma verimliliğinin artırılmasıdır." dedi.

## HATAY



### REYHANLI TEMSİLCİLİĞİMİZE KIZILAY'DAN PLAKET

Reyhanlı İlçe Temsilciliğimize ve Devlet Hastanesi İşyeri Temsilcimiz Vahit Demircioğlu'na düzenlenmiş oldukları Kan Bağışı Kampanyası nedeniyle Kızılay tarafından plaket ve teşekkür belgesi verildi.

Törende konuşma yapan Devlet Hastanesi İşyeri Temsilcimiz Vahit Demircioğlu; "Dünyanın her yerinde yardıma ihtiyaç duyan herkesin yardımına koşan ve Filistin'li kardeşlerimizin yaralarını sarmak için maddi, manevi her türlü yardımı yapmaya devam eden Kızılay'a teşekkür ederiz." dedi. Kızılay adına törene katılan Orta Akdeniz Kan Merkezleri Müdürü Dr.İpek Aksu da açıklamasında; şimdiye kadar Hatay'da düzenlenmiş olan kampanyalarda bu büyüklükte bir katılımın olmadığını ve Reyhanlı'da düzenlenmiş olan kampanyanın bir rekor olduğunu belirterek teşekkür etti. Törende kampanyayı düzenleyen ve destek veren; Sağlık-Sen İlçe Temsilcisi Mehmet Sağıroğlu ve Memur-Sen İlçe Temsilcisi Yahya Atçılı'ya teşekkür belgesi verildi.

## HAKKARİ İL TEMSİLCİLİĞİMİZDEN GAZZE İÇİN KERMES

### HAKKARİ



Hakkari İl Temsilciliğimiz gelirlerini Gazze'ye göndermek üzere bir kermes düzenledi. Kermeste Memur-Sen üyelerinin hanımları tarafından evlerinde yaptıkları yemek ve tatlıların yanı sıra, kimi duyarlı vatandaşların ve bir kesim esnafın yaptığı giyim yardımları da yer aldı. Hakkari'li bazı genç kızlar da çeyizlerini kermese bağışladı. 2 gün devam eden kermesten elde edilen gelir, İHH (5000) ve Yardımcı (5000) derneklerinin açmış oldukları Gazze'ye yardım hesaplarına aktarıldı.

Memur-Sen Yönetimi adına İl Temsilcimiz Feysel Çiftçi yaptığı açıklamada; "Dünyanın gözü önünde Gazze'de bir insanlık suçu işlenmektedir. Memur-Sen olarak yaşanan bu vahşete seyirci kalmamak için böyle bir etkinliği yapmayı kararlaştırdık" dedi.



## İSTANBUL-1 NOLU ŞUBE



### ŞUBEMİZ KAHVALTILI ŞUBE TEMSİLCİLERİ TOPLANTISI DÜZENLEDİ

İstanbul 1 Nolu Şubemiz, Eminönü Belediyesi Cankurtaran Sosyal Tesisleri'nde hastane ve işyeri temsilcilerimizle kahvaltıda buluştu. Toplantıya Şube Başkanımız Durali Baki ve yönetim kurulu üyeleri, şube ilçe ve işyeri temsilcilerimiz ile şube avukatları katıldılar.

Toplantıda konuşma yapan Şube Başkanımız Durali Baki Sağlık-Sen'in faaliyetlerinden bahsetti. 4/B'li sözleşmelilerin eş durumu, becayış hakkı, askerlik dönüşü işe başlamaları ile ilgili bir çok konunun Sağlık-Sen'in Sağlık Bakanlığı nezdinde girişimleri sonucu çözüme kavuşma noktasına geldiğini belirten Baki; "Sağlık-Sen'in asıl hedefi sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının özlük haklarının iyileştirilmesi ve hak kayıplarını önlemektir. Bu nedenle sözleşmeli sağlık personelinin maruz kaldığı bütün haksızlıkların ortadan kaldırılması yönünde çabamız devam etmektedir." dedi.

## DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ'Nİ ZİYARET

İzmir Şubesi Yönetim Kurulu Üyelerimiz Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Başhekim Prof. Dr. İbrahim Astarcioglu'nu ziyaret etti. Yapılan ziyarette üniversite hastanelerinde çalışan sağlık personelinin karşılaştığı sorunlar ve çözüm yolları, karşılıklı fikir alış veriş yapılarak görüşüldü. Şube yönetim kurulu üyelerimiz Sağlık-Sen'in sorunlara çözüm olma noktasındaki rolünü Başhekim Prof. Dr. İbrahim Astarcioglu ile paylaşarak, Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde sendikal faaliyetlerini sürdüreceklerini belirtti. Kendisinden bu yöndeki desteklerine devam etmesi istendi.

## İSTANBUL- 2 NOLU ŞUBE



### ŞUBEMİZDEN YEMEK ÜCRETLERİNE BASIN AÇIKLAMALI EYLEM

İstanbul 2 No'lu Şube Sekreteri Ekrem Yavuz, Göztepe Eğitim Araştırma Hastanesi'nde sağlık çalışanlarına uygulanan haksız yemek ücreti uygulamasının, Sağlık-Sen'in etkili sendikacılığı sayesinde ortadan kalktığını söyledi. Sendika olarak ücretli yemek uygulamasına karşı hastane önlerinde protesto eylemleri gerçekleştirdiklerini, ilk davayı açarak konuyu yargıya taşıdıklarını belirten Yavuz açıklamasını şöyle sürdürdü:

"Sendikamız, 85 bini aşan üye kitlemizden ve yurdun dört bir köşesinde hizmet için çırpınan inançlı, azimli teşkilat kadromuzdan aldığı güçle, önemli bir sorunu daha çözüme kavuşturmuştur. Biz; sorunlardan nemalanan değil, çözüme odaklanan bir sendikayız."

## İZMİR



## KARS



### GENEL MERKEZİMİZDEN KARS'A ZİYARET

Genel Eğitim ve Sosyal İşler Sekreteri Mahfuz Sunar ve Genel Basın Yayın ve Dış İlişkiler Sekreterimiz Semih Durmuş Kars'ta bir dizi ziyarette bulundular.

İlk olarak Kars Şubemizi ziyaret eden Genel Merkez yöneticilerimiz, Şubemizin kısa süre içinde gerçekleştirdiği başarılı çalışmalarından dolayı Şube Başkanı Yüksel Turan Taşdemir'e teşekkür ederek başarılarının devamını dilediler.

Genel Merkez Yöneticilerimiz, şube ziyaretinin ardından, Şube yönetim kurulu üyeleri ile birlikte ildeki hastaneler ziyaret ettiler. Ziyaretlerde, sağlık çalışanları ile görüşerek yaşadıkları sorunlar hakkında bilgi alan Genel Merkez ve Şube Yöneticilerimiz, üyeleriyle hatıra fotoğrafı çektiler.

## KASTAMONU



### ŞUBE BAŞKANIMIZ MEHMET ÖZ MEMUR-SEN İL TEMSİLCİSİ OLDU

Şube Başkanımız Öz, yaptığı basın açıklamasında şunları söyledi:

"Taraflarıma tevdi edilen görev ve yetki çerçevesinde Konfederasyonumuzu en iyi şekilde temsil ederek üye sendika şubelerimiz arasında işbirliği içerisinde sendikal faaliyetlerimizi koordine ederek ortak eylem planları oluşturacağız.

Memur-Sen'i temsilen ilk olarak ilimizde bulunan resmi kurum ve kuruluşlarımızla, diğer sendikalar ve sivil toplum kuruluşları ile diyaloglarımızı geliştirmek istiyoruz. Başkanlığımızda yeniden oluşacak İl İstişare Kurulumuzda, kamu personelimizin sorunlarını masaya yatırarak problemlerin çözümünde gerekli adımları atacağız. Görevi devraldığımız arkadaşlarımızın attığı adımların da takipçisi olacağız."

## ÖNCELİĞİMİZ ÇALIŞANLARIN HAKLARI

## KAYSERİ



Şube Başkanımız Süleyman Özçelik Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın halkımız ve sağlık çalışanları yararına olan tüm ayaklarını sendika olarak desteklediklerini söyledi. Özçelik 2009 yılına ait değerlendirmelerini içeren basın açıklaması yaptı. Kayseri'nin aile hekimliğine geçişi konusunda görüşlerini açıklayan Özçelik şunları söyledi:

"Aile hekimliği uygulamasını Sağlıkta Dönüşüm Projesi'nin bir parçası olarak görüyoruz. Sağlık-Sen olarak konuyu bir bütün olarak ele alıyor ve değerlendiriyoruz. Sağlık-Sen olarak bizler önyargılardan ve ön kabullerden uzak, ilkeli ve tutarlı sendikacılık anlayışını benimsemekteyiz. Sağlık-Sen olarak bizim olmazsa olmamız; sağlık çalışanlarının özlük haklarında, ücret konusunda bir kayba veya zarara uğramaması, atama ve tayinlerde aile bütünlüğünün korunmasıdır."

## KAHRAMANMARAŞ



### KRİZ BİZE ENGEL DEĞİL

Şubemizin yoğun çalışmaları neticesinde Garanti Bankası ile yapılan anlaşma sonucu Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesi çalışanları banka promosyonu olarak kişi başı 840 TL alacak. Konuyla ilgili Kahramanmaraş Şube Başkanımız Yahya Özdemir şu açıklamayı yaptı:

"Kahramanmaraş Şubesi olarak Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi'ndeki bu başarımız, krizi yarmak ve ilimizdeki ılımlı havayı bulandırmak isteyenlere en güzel cevaptır. Hala devam etmekte olan kriz sebebiyle birçok ilde ve kuruluşlarda, çeşitli statü ve branşlardaki memurlar promosyon ücretinden çok cüzi miktarda yararlanmakta veya hiç faydalanamamaktadır. Girişim ve çalışmalarımızın başarı ile sonuçlanması, çalışanlarımız üzerindeki güveni tazelemiştir. Sağlık-Sen'in son günlerdeki büyük yankı uyandıran başarıları, çözüm üreten, misyonu dürüstlük, doğruluk ve mücadele olan bir anlayış ile gerçekleşmiştir. Çalışanlarımızın desteği ile bizi daha güzel ve aydınlık yarınların beklediğine inanıyor, bu başarımızda emeği geçen herkese teşekkürlerimi sunuyorum."

### KARAMAN SAĞLIK-SEN'DEN BAŞKANA VEDA GECESİ

İl Temsilcimiz Mehmet Mavi'nin görevden ayrılması nedeniyle veda gecesi tertip edildi. Geceye Sendikamız Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Metin Memiş, Genel Mali Sekreter M. Güner Erdoğan, daire müdürleri, Memur-Sen İl Başkanı, Sağlık-Sen Yönetim Kurulu üyeleri ve işyeri temsilcileri katıldılar. Gecede yaptığı veda niteliğindeki konuşmada, İl Temsilciliği görevinden bazı özel nedenlerle ayrıldığını kaydeden Mavi, şunları söyledi:

"Birkaç üyeye 2002 yılında başladığımız sendikal çalışmalarımızda bugün yüzlerce üyeye ulaştığımız bulunuyoruz. Bir takım özel nedenlerimden dolayı bayrağı başka arkadaşlara devretme kararı aldım. Elbette ki gönül birliğimiz her zaman devam edecektir. Sizlerden istediğim, sendikamızı en yüksek seviyeye taşımak ve Karaman'da yetkili olmamızda yardımcı olmanızdır."

## KIRŞEHİR



### SAĞLIK-SEN'DEN BAŞHEKİME TEŞEKKÜR PLAKETİ

Memur-Sen İl Başkanı, Sağlık-Sen Şube Başkanı Necati Yılmaz ve yönetim kurulu üyeleri Devlet Hastanesi Başhekimi Op.Dr. Hacı Kaymaz'ı makamında ziyaret ederek görevine atıldığı günden bu yana kurumuna ve kurum çalışanlarına yapmış olduğu başarılı hizmetlerden dolayı bir teşekkür plaketi takdim etti.

Şube Başkanı Yılmaz, plaket takdiminde yaptığı konuşmada, Kaymaz'ın yapmış olduğu hizmetlerin önemine vurgu yaparak, "Memur-Sen olarak yönetim denetim, disiplin ve il, ilçe temsilcileri istişare sonucunda başarılı idarecilerimizi kutlamak amacı ile böyle bir karar aldık. İnşallah bundan sonra tüm üyelerimizin de katılımı ile yılın başarılı idarecilerinin seçimi devam edecektir" şeklinde konuştu.

Başhekim Op.Dr. Hacı Kaymaz da plaketi alırken yaptığı konuşmada, kendisini başarılı bularak plaket takdim eden Şube Başkanı Necati Yılmaz ve şube yönetimine teşekkür etti.

## KARAMAN



## KOCAELİ



### KOCAELİ ŞUBEMİZDEN HATIRA ORMANI

Sendikamız Kocaeli Şubesi, Kocaeli Bekirpaşa Belediyesi ile gerçekleştirdiği işbirliği çerçevesinde önemli bir hizmete imza attı.

Beş dönümlük bir arazi üzerinde çam ormanı kurulan Sağlık-Sen Kocaeli Şubemizin düzenlediği fidan dikme törenine Kocaeli Şube Yönetimi ve üyelerin yanı sıra çok sayıda davetli de katıldı.

Kocaeli Şube Başkanı Harun Yaşar Alish, Sağlık-Sen Hatıra ormanı'nın, Sağlık-Sen'in yapıcı ve üretken sendikal vizyonunun bir yansıması olduğunu belirterek, Sağlık Çalışanları Hatıra ormanı'nda emeği geçen herkese teşekkür etti.

## KONYA



### KONYA SAĞLIK-SEN'DEN İLÇELERE ZİYARET

Sağlık-Sen Konya Şubesi Türkiye'nin en büyük coğrafyasına sahip Konya'nın her köşesini ziyaret etmeye devam ediyor. Konya Şube Başkanı Adem Sazak, Yönetim Kurulu Üyeleri Dilek Tıkıl ve Selami Solak Yunak, Çeltik, Tuzlukçu ve Doğanhisar ilçelerinde sendikal ziyaretler yaptı.

Temsilci ve üyelerimizin sorunları hakkında bilgi alan Şube Yönetimi, Sağlık-Sen olarak yetkili olmak için çalıştıklarını ifade ederek, temsilci ve üyelerimizden de bu dönem için daha gayretli olmalarını istediler.

## KÜTAHYA ŞUBEMİZDEN ÜYE ZİYARETLERİ

## KÜTAHYA



Kütahya Şubemiz üye ziyaretlerine ve üyelik çalışmalarına tüm hızıyla devam ediyor.4 Şubat 2009 tarihinde Gediz İlçesi'ne gerçekleştirilen geziye Şube Başkanı Yücel Akgün ve Şube yönetiminden Ayhan Gürkan, Fatma Tanrıku ve Turhan Saygın katıldı.

Gediz Devlet Hastanesi, Eskigediz Sağlık Ocağı , Akçaalan Sağlık Ocağı, Yunuslar Sağlık Ocağı , Gediz 1 Nolu Sağlık Ocağı gezilerek çalışanların sorunları dinlendi. Şube Başkanı Yücel Akgün, işyeri temsilcilerimiz Ali Keskin, Ali Işık ve Ayşe Şahin'e etkin çalışmalarından dolayı teşekkür etti.

## MANİSA



### MANİSA SAĞLIK-SEN YÜKSEL ÜLKER'LE DEVAM DEDİ

Şubemizin 2. Olağan Kongresi 10 Ocak 2008 Cumartesi günü Kültür Sitesi Lale Salonu'nda yapıldı. Bir demokrasi şöleni şeklinde geçen kongremize tek liste halinde katılan Başkan Yüksel Ülker yeni ekibini oluşturdu. Kongreye Genel Başkanımız Mahmut Kaçar, AK Parti Manisa Milletvekili 22.dönem TBMM Başkanı Bülent Arınç, Manisa AK Parti Milletvekilleri Dr. Mehmet Çerçi, İsmail Bilen, Manisa Belediye Başkanı Bülent Kar başta olmak üzere çok sayıda davetli katıldı.

Manisa Şube Başkanımız Yüksel Ülker yaptığı konuşmada; "2005 yılında bürosu dahi olmayan, üye sayısı 400'ü ancak aşan bir sendika iken; bugün bürosuyla, çalışanı ile ve en önemlisi 2 bine yakın üyesiyle Manisa'nın yetkili sendikası olmuştur. Manisa'da son bir yıl içerisinde sendikalara üye olan her 100 sağlık personelinin 96'sı Sağlık-Sen'i tercih etti. Genel Kurul'da Genel Başkanımız Mahmut Kaçar da bir konuşma yaparak, sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının gündemindeki konuları değerlendirdi. Genel Kurulda tek liste olarak gidilen seçimler sonucunda Şube Yönetim Kurulu şu isimlerden oluştu:Yüksel Ülker, Hamza Gökdeniz, Abdulvahit Alagöz, Ceylan Yoldaş, Emine Tınaz, Özgür Baykurt, Mustafa Irgat.

### MUŞ ŞUBE YÖNETİMİ SAĞLIK BAKANI İLE GÖRÜŞTÜ

Şube Başkanımız Kuzey Vurar ve Şube Yönetim Kurulu, Muş'u ziyaret eden Sağlık Bakanı Prof. Dr. Recep Akdağ'ın sorunları ve personel sorunları hakkında görüştü. Görüşmede Muş Milletvekili Dr. Medeni Yılmaz da yer aldı.

Yapılan görüşmede, yardımcı sağlık personeli arasındaki ücret adaletsizliğini kaldırılarak farklı çalışmanın başlatılması talebinde bulunulmuş olup, özlük haklarında gerekli iyileştirmenin sağlanmasının çalışma motivasyonuna önemli katkı sağlayacağı dile getirildi. Görüşmede ayrıca Muş'ta kurulması istenilen Onkoloji Servisi, Ambulans Helikopter, yapılacak olan 400 yataklı yeni Devlet Hastanesi, Muş Kadın Doğum ve Çocukları Hastalıkları Hastanesi'ne Yeni Doğan Ünitesi kurulması gibi talepler de şube yönetimi tarafından gündeme getirildi.

## MALATYA



### MALATYA İL SAĞLIK MÜDÜRÜ'NDEN ŞUBEMİZE ZİYARET

Malatya Sağlık Müdürü Dr. Hacı Bayram Zengin Malatya Şubemizi ziyaret etti. İl Sağlık Müdür Yardımcıları Dr. Kemal Şener, Dr. Hasan Tucer, Dr. Engin Burak Selçuk, Hüseyin Özasan ve Suat Çoban da ziyarette hazır bulundu. Şube Yönetim Kurulu tarafından karşılanan İl Sağlık Müdürü ve Yardımcılarına ziyaretten duyulan memnuniyet ifade edildi. Sivil toplum örgütlerini önemseydiğini, bu çerçevede sendikaların görüş ve önerilerine önem verdiklerini ifade eden Dr. Zengin, sendikaların çalışanların haklarını korumakla beraber çalışanların birlik ve beraberlik içerisinde seslerini gür bir şekilde duyurma yolu olduğunu belirtti. Şube Başkanımız Abdullah Yakut, Sağlık-Sen Malatya Şubesi adına, Sayın Sağlık İl Müdürü'ne ziyaretinden dolayı teşekkür etti.

## MUŞ



## MARDİN



### MARDİN ŞUBEMİZDEN ÖRNEK ORGANİZASYON

Mardin Şubemiz, zor koşullarda hemşirelik hizmetini yürüten hemşirelerimizi bilgilendirme ve eğitim amacıyla 14 Şubat Cumartesi Günü Mardin Öğretmenevinde "Hemşire Hak ve Sorumlulukları" konulu panel düzenledi.

Panele Öğretim Görevlisi Feride Mungan, Yüksek Hemşire Sibel Yalaza, alanında isim yapmış memur arkadaşlarımızın davaları ile ilgilenen Sendika Avukatımız M. Beşir Ayanoğlu panelist olarak katıldı. Şube Başkanımız Akbaş, panelde yaptığı konuşmada; "Fedakarca çalışan, gayret sarf eden, sağlıklı nesiller yetişmesi için çaba gösteren hemşire arkadaşlarımızın her zaman yanındayız" dedi. Hemşire Hak ve Sorumlulukları konulu panelde panelistler, "657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, Hemşirelikle İlgili Kanun ve Yönetmeliklerde Geçen Hak ve Sorumluluklar ile Aile Hekimliğinde Hemşirenin Rolü" başlıkları altında sunum yaptı.

### ORDU ŞUBEMİZ KUMRU DEVLET HASTANESİ'Nİ ZİYARET ETTİ

## ORDU



Sağlık-Sen Ordu Şubesi hastane ziyaretlerini ara vermeden sürdürüyor. Ordu Şube Başkanı Bilal İnanlı ve Şube Yönetim Kurulu Üyeleri, hastane ziyaretleri kapsamında Kumru Devlet Hastanesi'ni ziyaret ederek sağlık çalışanlarının sorunlarını dinledi.

Sorunların çözümü için gerekli çalışmaların gerek Genel Merkezimiz aracılığıyla, gerek yetkililerle bire bir görüşmeler ile yapılacağını belirten Şube Başkanı Bilal İnanlı; Bu yıl yetkiyi alarak hem yetkili, hem de etkili sendikacılığı Sağlık-Sen ailesi olarak ortaya koyacaklarını, sağlık çalışanlarının yıllardır özlediği sendikacılık anlayışını göstereceklerini söyledi.

## MUĞLA



### MUĞLA TEMSİLCİLİĞİMİZDEN HASTANE ZİYARETLERİ

Muğla Temsilciliğimiz, Fethiye Devlet Hastanesi Başhekimi Birol Durukan'ı makamında ziyaret etti. Hastane çalışanlarının sorunlarının dile getirildiği ve çözüm önerilerinin görüşüldüğü ziyarete Yönetim Kurulu üyeleri Turgut Uzunçakmak, Orhan Öztürk ve İl Temsilcisi Ekrem Şababoğlu katıldı. Muğla Devlet Hastanesini de ziyaret eden sendikamız temsilciliği, hastaneye yeni atanan Başhekim Uzm.Dr.Fahri Tuna'ya yeni görevinde başarılar diledi.

İl Temsilcisi Ekrem Şababoğlu, İl Sekreteri Mustafa Köymen, Basın Yayın Sekreteri Turgut Uzunçakmak ve Mevzuat ve Toplu görüşme sekreteri Arzu Adışen'in hazır bulunduğu görüşmede İl Temsilcimiz Şababoğlu; yeni dönemde sağlık çalışanlarının sorunlarına daha çok ilgi ve alaka gösterilmesi yönündeki görüşlerini bildirdi.

## NİĞDE



### NİĞDE ŞUBEMİZDEN TOPLUM SAĞLIĞI ADINA DUYARLI DAVRANIŞ

Niğde Şubemiz bedenene ve ruhen sağlıklı bir toplum oluşması amacıyla ve sağlık hizmetlerinin önemi hakkında aydınlatıcı çalışmalar yapılması gerektiği fikrinden hareketle, ağız ve diş sağlığının korunması, diş fırçası ve diş macununun kullanımının alışkanlık haline getirilmesi için kampanya başlattı. Şube Başkanımız Aşur Bolat kampanya hakkında şunları söyledi;

"Sendikamız üyelerimizin hak ve menfaatlerinin korunması için mücadele eden bir sivil toplum örgütü olmanın yanında, toplumun diğer kesimlerinin de problemlerinin çözümü için görüş ve eylem ortaya koyan bir sivil toplum kuruluşudur. Düzenlediğimiz Ağız ve Diş Sağlığı Kampanyası çerçevesinde, ilimizde faaliyet sürdüren hayırsever firma sahipleri tarafından başlatılan diş fırçası ve diş macunları Ulukışla İlçesi Kemal Paşa İlköğretim Okulu ile Ulukışla Anaokulunda öğrenim gören çocuklarımıza yönetim kurulu üyelerimiz ve temsilcilerimiz tarafından dağıtılmıştır. Destekleriyle duyarlılık gösteren ve isimlerinin açıklanmasını istemeyen tüm firmalara teşekkür ediyoruz."

### SAĞLIK ÇALIŞANLARININ CAN GÜVENLİĞİ YOK

## SAKARYA



Sağlık-Sen Sakarya Şube Başkanı Murat Avcı, sağlık çalışanlarına yönelik şiddet olaylarına her gün bir yenisinin eklendiğini belirterek, sağlık çalışanlarının güvenliğinin ciddi boyutta bir sorun haline dönüştüğünü söyledi. Sakarya Yenikent Devlet Hastanesi'nde sağlık çalışanlarına yönelik saldırıları kınadıklarını belirten Avcı, açıklamasında şunları söyledi:

"Sağlık çalışanlarını düşman gibi gören zihniyet insani ve ahlaki sorunlar yaşıyor demektir. Yenikent Devlet Hastanesi'nde yaşanan bu olay, sağlık camiasını ve bütün sağlık çalışanlarını ilgilendirmekte ve derinden üzmektedir. Sağlık çalışanlarımız yalnız ve kimsesiz değildir. Bizler, her zaman çalışanlarımızın yanındayız. Bizler, sağlık çalışanlarımız için varız ve olmaya devam edeceğiz."

## SAMSUN



### SAMSUN ŞUBEMİZDEN GENİŞ KATILIMLI TOPLANTI

Samsun Şubemizin, ikincisini düzenlediği sohbet toplantısında İl Sağlık Müdürü ve Müdür Yardımcıları, şube müdürleri, hastane başhekimleri, başhekim yardımcılarımız, hastane müdürleri, müdür yardımcılarımız ve iş yeri temsilcilerimizin katılımıyla akşam yemeğinde bir araya geldi. Şube Başkanımız Ender Kökten, davetilere katılımlarından ve göstermiş oldukları ilgiden dolayı teşekkür ettiği konuşmasında, kamu çalışanlarının özellikle sağlık çalışanlarının sendikalara ilgisinin arttığını, Sağlık Sen'in Samsun ve Türkiye genelinde hızlı bir artış trendine girdiğini, emin adımlarla yetkiye doğru ilerlediklerini söyledi.

Samsun İl Sağlık Müdürü Dr. Mustafa Kasapoğlu ise, hizmet kolundaki bütün sendikalara eşit mesafede durarak hepimizin menfaatine olan çalışmalarını desteklediklerini, hükümetimizin ve bakanlığımızın gelen talepleri çalışanlarımızın özlük haklarının iyileştirilmesi yönünde değerlendirdiklerini söyledi.

## ŞANLIURFA



### YARDIMCI HİZMETLİLERİN SORUNLARI GİDERİLMELİDİR

Sendikamız Şanlıurfa Şubesi yardımcı hizmetli personellerin sorunları üzerine bir basın açıklaması yaptı. Sağlık Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan yardımcı hizmetliler Sendikamız Şanlıurfa Şubesi'ni ziyaret ederek sendika yönetim kurulu ile görüş alışverişinde bulundular.

Görüşmede yardımcı hizmetli pozisyonunda çalışanların sorunları dile getirildi. Sağlık Bakanlığı ve sendikaların daha duyarlı olması gerektiği belirtilen toplantıda, Sağlık Bakanlığının görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı açarak mağduriyetin giderilebileceği hususunda görüş bildirildi.

## ŞIRNAK



### İL SAĞLIK MÜDÜRÜ İL TEMSİLCİLİĞİMİZİ ZİYARET ETTİ

Şırnak İl Sağlık Müdürü Uzm. Dr. Onur Günay Sendikamız Şırnak İl Temsilciliğini ziyaret etti.

Ziyaret sırasında İl temsilcimiz Hakan Usal ve yönetim kurulumuz tarafından İl Sağlık Müdürü Günay'a özellikle sözleşmeli personelin sıkıntılarıyla ilgili sorunlar dile getirildi.

İl Sağlık Müdürü Günay, sağlık alanında sorunların tespiti ve çözüm önerileri noktasında kendisine getirilecek hiçbir öneriyi reddetmeyeceklerini belirterek, sorunların çözümüne katkı sağlamayı hedefleyen herkesle çalışmaktan büyük onur duyacaklarını, amaçlarının sağlık alanında sıkıntıları olan Şırnak halkına en güzel ve en doğru hizmeti sunmak olduğunu söyledi.

Günay, bu çerçevede Sağlık-Sen'in Şırnak'ta gerçekleştirdiği çalışmalarından memnuniyet duyduğunu da ifade etti.

## TOKAT ŞUBEMİZDEN İSTİŞARE TOPLANTISI

## TOKAT



Tokat Sağlık Sen Şube Başkanı Suat Mantar ve Şube Yönetim Kurulu Üyeleri, Gaziosmanpaşa Üniversitesi çalışanlarının sorunlarını dinledi.

Mantar, burada yaptığı konuşmada, var olan sorunlarının çözümü noktasında gereken her türlü girişimlerde bulduklarını belirterek, "4/B'lilerin hizmet sözleşmelerinde bulunan tek taraflı fesih hükmünün iptali ve fazla mesai ücretlerinin ödenmesi konularında sendikamız tarafından hukuki süreç başlatılmıştır" şeklinde konuştu.



## TRABZON



### YEMEK ÜCRETİ SORUNUNU ÇÖZDÜK

Sağlık-Sen Trabzon Şubesi, hastanelerdeki sağlık çalışanlarından alınan yemek ücreti kesintisi sorunu çözüme kavuşturulması sebebiyle 09 Şubat 2009 tarihinde, Fatih Devlet Hastanesi Başhekimliği önünde; Şube Başkanımız Erkan Bulut, yönetim kurulu üyeleri, işyeri temsilcilerimiz ve sağlık çalışanlarının katılımlarıyla basın açıklaması yaptı. Şube Başkanı Erkan Bulut tarafından yapılan basın açıklamasında şöyle denildi:

"Sağlık-Sen, sağlık çalışanlarının çok önemli bir sorununu çözmenin haklı gururunu yaşamaktadır. Yüz binlerce çalışana mağdur eden yemek ücreti kesintileri konusunda Sendikamızın ortaya koyduğu mücadele hedefine ulaşmıştır.

85 bini aşan üye kitlemizden ve yurdun dört bir köşesinde hizmet için çırpınan inançlı, azimli teşkilat kadromuzdan aldığımız güçle, önemli bir sorun daha çözüme kavuşturulmuştur. Biz; sorunlardan nemalanan değil, çözüme odaklanan bir sendikayız."

### VAN ŞUBEMİZ KURULLARINI TOPLADI

Sendikamız Van Şubesi Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulları ile il, ilçe ve işyeri temsilcilerinin katıldığı bir toplantı düzenledi. 2008 yılının değerlendirilmesi ve 2009 yılı faaliyetlerinin belirlenmesi konusunda görüş alışverişinde bulunulan toplantıda ayrıca 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi çalışan 4/B'lilerle ilgili son gelişmeler ve VHKİ kadrolarına atanacak olan memurlarla ilgili görüşler de değerlendirildi.

TOKİ, Memur-Sen işbirliğiyle yapımı devam eden Kent Yapı Kooperatifi ile ilgili son gelişmelerin aktarıldığı yemekli istişare toplantısı dilek ve temennilerle sona erdi.

## UŞAK



### MEMUR-SEN UŞAK TEMSİLCİLİĞİNDEN SEMİNER

Memur-Sen Uşak Temsilciliğince düzenlenen seminer 6 Mart'ta Atatürk Kültür Merkezinde gerçekleştirildi. Uşak'taki en fazla üye kaydetmiş sendika olan Memur-Sen'in üyeleri 600 kişilik salona sığmadı.

Geceye katılan Belediye Başkanı Mesut Apaydın bir konuşma yaparak sendikamıza çalışmalarında başarılar diledi.

Kişisel Gelişim ve İletişim Uzmanı Nail Uslu akıcı ve esprili konuşmasıyla Başarılı ve Mutlu Olmanın Sırları konulu seminer verdi.

Gecemize katılan tüm dostlarımıza bir kez daha teşekkürlerimizi sunuyoruz.

## VAN



## YALOVA



### SAĞLIK-SEN YALOVA YÖNETİMİNDEN ZİYARETLER

Yalova Sağlık-Sen Yönetim Kurulu Yalova Devlet Hastanesi, Koruköy, Çınarcık, Esenköy aile hekimliği birimleri, toplum sağlığı birimleri ve Armutlu Devlet Hastanesi'ne ziyaret gerçekleştirerek, üyelerinin sorunlarını dinlediler.

Ziyaretlerde yapılan görüşmelerde döner sermaye adaletsizliğinden kaynaklan sorunlar, sağlık çalışanlarının görev tanımının yapılmamasından kaynaklı sorunları, sözleşmeli statüde çalışan personelin sorunları gibi konular gündeme geldi. Görüşmelerde Şube yönetimi, sağlık çalışanlarının yığınla sorunu olduğunu, Bakanlığın her ay değişen uygulamaları nedeniyle sağlık çalışanlarının mağduriyet yaşadıklarını belirterek, Sağlık-Sen'in yetkiyi alarak bu sorunları ortadan kaldırmak için etkili bir mücadele ortaya koyacağını dile getirdiler.

## YOZGAT



### YOZGAT'DA ONBİNLERCE KİŞİ İSRAİL'E LANET YAĞDIRDI

Yozgat'da binlerce kişinin katıldığı protesto gösterilerinde İsrail'in Filistin'e yönelik hava ve kara saldırıları kınanırken, saldırılarda hayatını kaybedenler için gıyabi cenaze namazı kılındı.

İsrail'in Filistin'e yönelik saldırılarını protesto amacıyla Yozgat'daki Memur-Sen ve Sağlık-Sen'in düzenlediği "Filistin'le Dayanışma Mitingi" Yozgat Cumhuriyet Meydanı önünde yapıldı.

Yozgat Sağlık-Sen Başkanı Eroğlu Filistin'de tıbbi malzeme ve gıda yardımına ihtiyaç duyulduğunu belirterek, "Biz o toprakları atalarımızın kanlarıyla aldık. Kanla aldığımız yeri parayla satmayız. Filistin, İsrail'in saldırıları karşısında dimdik ayakta. Yahudilerin Gazze'de bombalamadığı yer kalmadı. Akıllı bombalarla yaşlı, çocuk, genç demeden herkesi vurdular. Bunlara rağmen dünya halen susmaya devam ediyor" dedi.

### ZONGULDAK ŞUBEMİZ ÜYELERİNDEN GAZZE'YE GİTMEK İÇİN DİLEKÇE

## ZONGULDAK



Sağlık-Sen Zonguldak Şubesi'ne üye 26 sağlık çalışanı, Sağlık Bakanlığı'na iletilmek üzere savaş bölgesine gönüllü gitmek için Sağlık Müdürlüğü'ne dilekçe verdi. Aralarında 6 doktor, 7 laborant, 6 röntgen, 3 anestezi teknisyeni, 2 sağlık memuru ve 2 şoför bulunan 26 kişi, İl Sağlık Müdürlüğü'ne dilekçelerini teslim etti. İl Sağlık Müdürlüğü önünde basın açıklaması yapan Sağlık-Sen Zonguldak Şube Başkanı Nazım Erduran, sağlık çalışanlarının devletten yolluk ve harcırah istemediğini belirtti. Erduran, "Birleşmiş Milletlerin (BM), NATO'nun ve hiçbir uluslararası kuruluşun çıkıp söylemediğini, Zonguldak'ta bir avuç sağlık çalışmamız söylemiş hepsi de 'Bizi oraya götürün' demiştir. Sağlık-Sen Zonguldak Şubesi üyeleri, üç yıl önce yaşanan Lübnan saldırısında da bölgeye gitmek için başvuruda bulunmuştu.

## SENDİKA VE DEMOKRASİ

Sendikalar demokrasinin en vazgeçilmez kurumlarıdır. Demokrasiyi geliştiren kurumlar olarak sendikalar; sadece üyelerinin değil, aynı zamanda toplumun diğer kesimlerinin de sesi olmalıdır. Toplumda ezilen, sömürülen, hakları gaspa uğrayan, eğitim ve çalışma hakları ellerinden alınan insanların sesi olmak durumundadır. Böyle olması gereken sendikalar maalesef bu niteliklerinden uzaktır. Sendikalar bizim ülkemizde şimdiye kadar demokrasi sınavlarında hep sınıfta kalmışlardır. 12 Eylül darbesinin ertesinde sendikalar kapatılmış olmasına rağmen Türk-İş Genel Sekreteri Sadık Şide askerlerin kurdurduğu hükümette Çalışma Bakanı olarak görev yapmıştır. Sendikaların kapatıldığı bir ortamda bir sivil toplum örgütü liderinin sendika kapatan darbecilerin kurduğu hükümette Bakan olarak görev yapması demokrasi adına ne kadar sakıncalıdır. Bu durum, demokrasi sınavında sınıfta kalmanın en önemli delilidir. Yine 28 Şubat'ta sendikaların rolünü hepimiz biliyoruz.

Sendikalar demokrasinin gerçek kurumları oldukları sürece, toplum ve üyeleri arkalarında durur. Sendikalar anti-demokratik süreçleri başlatan ve o süreçleri işleten kurumlar olursa güven kaybederler. Zira günümüzde üyelerin ve toplumun sendikalara yeterince güvenmemesinin nedeni, sendikaların darbeci ve cuntacılarla içli-dışlı olmasından kaynaklanmaktadır. Yakın tarihimiz içinde maalesef örneklerine rastladığımız demokrasi karşıtı oluşumların taşıyıcıları ve uygulayıcıları adına sendika denen güdümlü yapılar olmuştur. 28 Şubat sürecinin anti-demokratik uygulamalarının en önemli ayağını sendikalar oluşturmuştur. Bunlar, sendikalara halkın ve üyelerin güven duymamasına neden olan tutumlardır. Üyeleri ve halkı sendikalara neden güvenmiyorlar diye suçlamanın hiçbir haklı nedeni yoktur.

Sendikaların temel görevi üyelerinin ekonomik ve sosyal kazanımlarının korumak ve geliştirmektir. Üyelerin ekonomik ve sosyal kazanımlarının korumanın ve artırmanın yolu da ülkede demokrasinin eksiksiz işlemesine bağlıdır. Bunun için sendikaların önemli görevlerinden biri de ülkedeki anti-demokratik süreçlere tepki göstermektir. Her türlü darbeye ve anti-demokratik yapılarla karşı mücadele etmelidir sendikalar. Darbecilere karşı tepki vermek, sendikaların asli görevleridir. Çünkü demokrasi ve ekmek mücadelesi birlikte yürütülmesi gereken bir mücadeledir.

Bundan 12 yıl önce 28 Şubat 1997 günü demokrasi dışı tavırların ortaya çıktığı bir zamandır. O dönemde maalesef bazı sendikalar ve adı sivil toplum kuruluşu olan yapılar bu sürece destek vermiştir. Tarihe 5'li çete olarak geçen yapı 28 Şubat sürecini meydana getirmiş, üyelerini sokağa dökerek halkı kışkırtmıştır. O dönemde Türk-İş, DİSK, TİSK, TOBB ve TESK'ten oluşan yapı nedeniyle, bugün toplum sendikalara büyük tepki duymaktadır. Demokrasinin yanında yer alması gerekenler, maalesef darbeci ve cuntacılarla birlikte olmuşlardır. Bu örgütlerin başında bulunan yöneticiler halktan yana değil, darbeci ve cuntacıardan yana olmuştur. Onların talimatlarıyla hareket ettiklerini yine o dönemde yayın yapan medyadan öğreniyoruz. Biz sendikalara düşen; "Ergenekon soruşturması sırasında antidemokratik faaliyetler içerisinde bulunan ve milletimizin demokratik tercihi ve maneviyatıyla kavgalı olduğu açıkça ortaya çıkan Ulusal Birlik Platformu içinde yer alarak ev sahipliği yapmak değil," topluma ve tabana güven verecek işler yapmaktır. Bu da demokrasi sınavlarında demokrasinin, halkın ve üyelerimizin yanında olmaktır. Dün darbecilerle kol kola olan sendikalar varken, bugün demokrasiyi savunan ve darbecilere karşı duran sendikalar var. Biz; var olduğumuz müddetçe de darbecilere ve cuntacılarla karşı olmaya devam edeceğiz.

"Hak verilmez alınır" ideali ile yapmış olduğumuz mücadelemizde; demokrasiden, insan hakları ve özgürlüklerden yana tavır koyarak şimdiye kadar bizleri yalnız bırakmayan ve bundan sonrada bırakmayacak olan mensuplarımıza ve tüm dostlara selam olsun.



**Mahfuz SUNAR**  
Gen. Eğt. ve Sos.  
İşler Sekreteri

**Sendikaların temel görevi üyelerinin ekonomik ve sosyal kazanımlarını korumak ve geliştirmektir. Üyelerin ekonomik ve sosyal kazanımlarını korumanın ve artırmanın yolu da ülkede demokrasinin eksiksiz işlemesine bağlıdır.**



## ÇALIŞMA HAYATINDA STRES



Şüphesiz ki, 21. yüzyılın getirdiği en önemli sorunlardan birisini stres oluşturmaktadır. Stres ve stresin çalışma hayatındaki etkileri çalışanlar üzerinde ciddi sıkıntılara yol açmakta, çalışanlar bu durumdan kurtulmak için çeşitli tedavi yollarına başvurmaktadır. Peki, insanların kurtulmak için bu kadar mücadele ettikleri, kurtulmak uğruna para ve zamanlarını harcadıkları stres nedir?

Stres, bir eylem ya da durumun kişi üzerinde oluşturduğu psikolojik veya fiziksel zorlanmaya verilen tepki ya da bireyin çeşitli çevresel stresörlere karşı gösterdiği biyolojik bir tepki olarak tanımlanmaktadır.

İş stresi ise, bireyi normal fonksiyonlarından saptıran psikolojik veya fiziksel davranışlarını değiştiren, işle ilgili etkenlerin sonucunda ortaya çıkan psikolojik bir durumdur. İşyeri stresi, işin gerekleri ile çalışanın yetenekleri, kaynakları ya da gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğu zaman ortaya çıkan, zararlı duygusal ve fiziksel cevaplar olarak tanımlanmaktadır.

İşyerinde ortaya çıkan stres, çalışanın normal fonksiyonlarını yerine getirmesine bir engel olarak ortaya çıkmakta, bireyin duygusal ve fiziksel olarak tepki vermesine neden olmaktadır.

Günümüz çalışma hayatında bir çok farklı sebepten ortaya çıkan ve çalışanların iş veriminde düşüş, iş konsantrasyonunda azalma, iş kazaları gibi birçok soruna sebep olan ve çağın en yaygın hastalığı olarak tanımlanan stres, çalışma hayatındaki aktörleri olumsuz etkileyerek çözülmesi gereken bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Stres nedenleri çok çeşitli kaynaklardan oluşabilmektedir.

Bu kaynaklar işyeri merkezli olabileceği gibi, özel hayattan, aile ve arkadaş ortamından da kaynaklanabilir. İşyerinden kaynaklanan stres, çalışanlar açısından günümüzde herkesin yaşadığı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş hayatında yaşanan stres sebeplerinin başında ağır iş yükü gelmektedir. Çalışanın gün içinde yerine getirmeye çalıştığı iş yükü ideal ölçülerin üzerinde olursa, o zaman bu durumu aşırı iş yükü olarak ifade edebiliriz. Aşırı iş yükü kantitatif ve kalitatif olarak iki grupta toplanabilmektedir.

Kantitatif iş yükü; bir kişinin yapacağı belirli bir iş için zamanın yetersiz olması, kısıtlı bir zaman dilimi içinde yapılacak çok farklı iş olması veya yapılacak işlerin fiziki olarak ağır ve yorucu olması şeklinde açıklanabilmektedir.

Kalitatif iş yükü ise; yapılacak işin gerektirdiği nitelikler ile işi yapacak kişinin niteliklerinin uyumsuzluğu durumunda ortaya çıkmaktadır.

İşini kaybetme korkusu da strese sebep olan faktörlerden birisini oluşturmaktadır. İşini kaybetme korkusu yaşayan bireyin benlik saygısı azalabilmektedir. Yoğun ekonomik krizlerin, şirket küçülmeleri, birleşmeleri veya kapanmalarının yaşandığı dönemlerde çalışanların stres düzeyi oldukça yüksek olup çalışanların özel hayatlarını da etkilemektedir.

İşyerinin fiziki mekanı ve çevre şartları da strese sebep olabilmektedir. İşyerinin çalışanlar için rahat ve güven verici olması gerekmektedir. Ayrıca işin fiziksel çevre şartlarını oluşturan; hava koşulları, ısınma, aydınlanma, gürültü ve nem gibi unsurlar da çalışanların sağlığını, fizyolojik veya psikolojik durumlarını etkilemektedir. İşyerindeki



fiziksel çevre şartlarının çalışanlar üzerinde nasıl bir etki yaptığı araştırılmış ve psikolojik olarak mide ve cilt hastalıkları, fizyolojik olarak da iş kazaları ve devamsızlık oranlarının arttığı ortaya çıkmıştır.

Çalışanların işlerini yaparken maruz kalabilecekleri tehlikeler de önemli bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle sağlık alanında, radyasyona maruz kalma, bulaşıcı hastalıklara yakalanma gibi durumların ihtimal dahilinde olması çalışanları gerilim ve tedirginlik içerisine sokabilmektedir. İşyerinde yaşanan stresin sebebi kişiler arası ilişkilerden de kaynaklanabilmektedir. İşyerinde adil olmayan başarı değerlendirmeleri (Sağlıkta Performans Sistemi) aynı işi yapan aynı statüdeki çalışanlara farklı haklar tanınması gibi çalışma ortamında huzursuzluğa, çatışmaya, neden olabilecek tutumlar da strese sebep olabilmektedir.

Çalışanın yapacağı iş konusunda yeterli bilgisinin olmaması durumunda da çalışan strese girebilmektedir. Bu durum işe yeni başlayanlar için geçerli olduğu gibi, teknolojik ve bilimsel gelişmelere bağlı olarak değişen iş koşullarına ayak uydurmada zorluk çekmek de stres kaynağı olabilmektedir.

İşyerinde ortaya çıkan bir diğer stres kaynağı da astlarla üstlerin aralarındaki ilişkilerdir. Bu ilişkilerin karşılıklı güven ve anlayışa dayalı olması gerekmektedir. Bunun aksi durumunda ilişkiler çalışanın üzerinde tedirginliğe ve doğal olarak strese sebep olmaktadır.

Stres karşısında insanlar farklı tepkiler ortaya koymaktadır. Bazıları bağırıp çağırırken, bazıları kasılıp kalır, bazıları kendini yemeğe verirken bazılarınin iştahı kaçar. Stresin fiziksel özellikleri benzer olsa da stres karşısında kişilerin verdiği duygusal tepkiler çok farklı olabilmektedir. İnsanlarda yaygın olarak görülen fiziksel stres tepkileri; yorgunluk, hevesizlik, bitkinlik hissi, baş ağrısı, mide rahatsızlıkları, kilo kaybı, terleme, uyuma zorluğu ve sürekli soğuk algınlığı gibi hastalıklardan bir türlü kurtulamama olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Stresin duygusal belirtileri ise; sabırsızlık, çabuk sinirlenme, konsantrasyon bozukluğu, çok sık öfkelenme, dargınlık, alınganlık, kendini yarırsız (önemsiz) hissetme, işini kaybetme

ve hiçbir işi becerememe korkusu, depresyon, iletişim isteksizliği, alkol ve uyuşturucu madde kullanma bağımlılığı şeklinde ortaya çıkmaktadır. Şunu unutmamalıyız ki; stres iş hayatında sürekli karşımıza çıkacak bir olgudur. Stres bir ölçüye kadar daha iyi iş yapmamızı ve motive olmamızı da sağlamaktadır. Ancak, bu stresin sürekli ve aşırı derecede olmaması gerekmektedir.

Sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki; yaşamımızın her aşamasında olduğu gibi çalışma hayatında da stresten uzak durmak günümüz koşullarında pek mümkün gözükmemektedir. İş ortamında yaşadığımız stresin etkilerini tamamen ortadan kaldırmak ise oldukça zordur. Bu durumda yapılması gereken şey; çalışanların dengesini bozan, sağlığını olumsuz yönde etkileyen stresi en aza indirmeye çalışmak olmalıdır. Çalışanlar, bireysel olarak stresten uzak durmak için; olumlu alışkanlıklar edinmeli, ayrıntılarla fazla uğraşmamalı, yapacağı işleri sıraya dizerken önce sevimsiz işlere öncelik vermeli, mükemmeliyetçilikten kaçınmalı, yorucu ve zor işleri sabah saatlerine bırakmalı, işine konsantre olmalı, dinlenmek için kendisine ve ailesine zaman ayırmalı, yıllık tatile çıkmalı ve işlerini planlı bir şekilde yapmaya özen göstermelidir.

Sağlık ve sosyal hizmet çalışanları ağır çalışma koşulları, sağlığını yüksek düzeyde tehdit eden mesleki riskler, şiddete maruz kalma, ekonomik zorluklar, gibi çeşitli nedenlerin etkisiyle strese yakalanma olasılığı en yüksek kesimleri oluşturmaktadırlar. Sağlık çalışanlarının çalışma koşullarının strese neden olan unsurlardan arındırılması noktasında, Bakanlığın da üzerine önemli görevler düşmektedir. Bakanlığın, çalışanlarda meydana gelebilecek olan çatışma kökenli streslerin azaltılması ya da bu tür streslerin etkilerinin en aza indirilmesi konusunda dikkatli bir politika izlemesi gerekmektedir. Aşırı iş yükünün ortadan kaldırılması, sosyal destek sağlanması, çalışanların alınan kararlara katılımının sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların güven duygusunun geliştirilmesi ve stresli personele danışmanlık hizmeti verilmesi, kurumlarda stresin azaltılması için yapılabilecek çalışmalara örnek olarak gösterilebilir.



## NANO TEKNOLOJİ VE TIP

**L**atince "nanus" kelimesinden gelen nano kelimesi cüce anlamına geliyor. Bilim alanında nano kelimesinin günümüzdeki anlamı ise metrenin milyarda biri anlamına gelen teknik bir ölçü birimidir. Nanometre; bir metrenin milyarda biri ölçüsünde bir uzunluğu temsil eder ve bu da yaklaşık olarak ard arda dizilmiş 3 ya da 5 atom kadar eder.

Elektron mikroskobunun bulunması ile birlikte, artık malzeme üretirken malzemeyi oluşturan elementlerin atomları üzerinde çalışmalar yapılarak (atomların diziliş biçimleri değiştirilerek) onlara çeşitli şekiller verilmeye başlanmıştır. Günümüzde nano teknoloji yardımıyla maddeyi oluşturan atomların dizilişinde şekillendirmeler yapılabilmektedir.

Nano teknoloji; maddenin nanometre ölçeğinde yani moleküler düzeyde denetlenmesi yoluyla gerçekleştirilen işleme, ölçüm, modelleme ve düzenleme gibi çalışmalarla yeni malzeme, cihaz ve sistemlerin tasarlanması ve üretilmesini konu alan bir teknoloji dalıdır.

Maddeler, nano boyutta farklı davranışlar hatta olağanüstü davranışlar gösterir. Olağan halde ışığı ve elektriği iletmeyen maddelerin, nano boyutta tam tersi özellikler göstermesi ve olağan boyutta sert olmayan maddelerin nano boyutta elmas gibi sert bir davranış göstermelerinin anlaşılması, günümüzde

nano teknolojiyi gündeme getirmiştir. Malzemeler nano düzeyde küçültüldüğü zaman, normalde görmediğimiz yeni üstün özelliklerin ortaya çıkması; böylece üretilen nano teknoloji ürünlerinin daha dayanıklı, daha hafif ve daha hassas özelliklerle donatılmış olması günümüzde nano teknolojiyi ilgi odağı haline getirmiştir.

Nano teknoloji, ilaç sektöründe de kullanılabilmektedir. Vücuda alınan ilaçlar, normalde vücudun her yerine dağılmakta ve gerçek hedefe gitme olasılığı azalmaktadır. Halbuki nano partiküller ile ilacı doğrudan doğruya gitmesini istediğimiz gerçek hedefe gönderebiliriz. Bunu, hedefi vuran nano kurşuna benzetebiliriz. Böylece ilaç doğrudan doğruya hasta bölgeye veya hasta dokuya gönderilebilecektir. Nano tabancalar ile doğrudan hücreye müdahale edilebilecektir.



**Damar içerisinde micro enjektör görüntüsü**

Mevcut yöntemlerle ilaç alımında, vücudun küçük bir bölgesini tedavi etmek için vücudun başka bir yerini zehirlemek gibi bir risk bulunmaktadır ve bu verimsiz bir yöntemdir. Klasik yöntemle ilaç kullanımında, vücudun kritik iç organları, beyin, karaciğer, böbrek vb. zarar görebilmektedir. Halbuki nano teknoloji ile yapılan tedavide, ilaç nano kapsüllere yükleniyor ve bu nano kapsüller şırınga ile sadece hasta bölgeye veriliyor. Sonra da bu nano kapsüller patlatılıyor ve

sadece gerekli yerlere ilaç zerkedildikten sonra da bu zararsız nano kapsüller vücuttan dışarı atılıyor. Gelecekte nano biyolojik ürünler gündeme gelecek, suni organ yapımında nano parçalar kullanılacak, anında teşhis koyabilen sağlık tarama araçları yapılabilecektir.

## NANO TEKNOLOJİNİN TIP İÇİN VADETTİKLERİ

Bilimadamları, nano teknolojinin insan iç organlarının tedavisi, ilaçların bedene intikali tekniklerinin geliştirilmesi gibi birçok konuda kullanılabileceğini belirtiyorlar.

Nanoteknolojinin gündelik yaşama girmesindeki en büyük engel, tekniğinin insan sağlığı üzerinde yol açabileceği risklerinin henüz yeterince test edilmemiş olmasıdır.

Nano teknoloji üzerine kafa yoran bilim adamları bilim dalının ilerlemesinin, uygulamalarının insan üzerinde zararlı olabileceği ihtimali yüksek yan etkilerinin araştırılmasına bağlı olduğunu dile getiriyorlar.

Metrenin milyarda biri ölçütünde çalışan nano teknoloji sayesinde ufak boyutlarda üretilen tıbbi 'nano-robotlar'ın, örneğin, insan damarına yerleştirilerek insan bedeninde yol alabilmesi ve organdan organa dolaşarak hastalıkların teşhis ve tedavisinde kullanılabilmesi düşünülüyor.

Nano-robotlar insan bedenine önce sağlıklı genç yaşlarda yerleştiriliyorlar ve vücudun yapısını öğreniyorlar. Sonra kişi yaşlandıkça bedendeki değişimleri ve bozulmaları kişiye veya doktoruna, tabiri caizse 'yerinden' bildiriyorlar. Tedavi bulgulara göre yine nano-robotlar üzerinden uygulanıyor.

Damarlar içerisinde ilerleyen nano-robotlar hastalıklarla hücre düzeyinde mücadele edebiliyorlar; beyin tümörleri, kalp ve damar hastalıkları, kanser ve daha birçok teşhisinde geç kalınan ve cerrahi müdahale gerektiren hastalıkların nano-robotlar ile uzaktan kumandalı olarak tedavi edilmesi nano teknolojinin hayal gücünün sınırları içerisinde.

## Gelişmelerin özellikle kanser tedavisinde yeni açılımlar yaratacağı düşünülüyor. Yakın bir zamanda, kanser tedavisinde kullanılan kemoterapi ve radyoterapi yöntemlerinin ortadan kalkacağını söylemek yanlış olmaz. Hayal edilenlerse şaşırtıcı:

Nano konteynırlar ile ilaçları vücudumuzun istenilen bir bölümüne güvenli bir şekilde ulaştırabileceğiz. Nano robotlar ile hücrelerimizi onarıp, vücudun bağışıklık sistemini kontrol altında tutabileceğiz. Kemik içi protezler de bu teknoloji kullanılarak yapılacak. Kanser vakalarında kullanılan ilaçlar, kanserli hücrelere ulaşmadan etkisini yitiriyor. Ama nanopartikülleri bu konuda daha ısrarcı; kanserli hücrelerin büyümesini önüyor ve onları yok ediyor. Ayrıca ameliyatlarda kullanılan aletlerin geliştirilmesinden kimya ve elektronik alanındaki gelişmelere kadar nano teknolojinin kullanım alanı çok geniş. Vücuda gönderilecek programlanabilir makinelerin kullanımları çok geniş olabilir. Hatta vücuda ek bir bağışıklık sistemi de kazandırabilirler. Hedef hücrelerin özellikleri programlandığında, mesela grip virüslerine saldırabilirler ve bünye hastalanmadan virüs istilasını durdurabilir. Aynı zamanda vücuttaki her bulguyu rapor edip doktorluk da yapabilirler.



Toplu İğne Başındaki Nano Robot



# Portre

## Batının 700 Yıllık Tıp Hocası İbni Sina (980 - 1037)

**İbni Sina; evren dediğimiz esrarlı alemin büyümlü sırlarını çözen fikir ve metafizik yönleriyle doğayı keşfeden, insanın ve doğanın karanlığını gerçeğin küçük güneşleri ile aydınlatan bir bilim adamıdır.**

Savaş kazanan, ülkeler fetheden önderlere 'kahraman' diyoruz. Ya doğayı fetheden, onun sırlarını çözen, insanı doğa ve hakikatlerle buluşturan bilim adamlarına ne diyelim?..Asıl kahraman onlar değil mi? İşte İbni Sina, evren dediğimiz esrarlı alemin büyümlü sırlarını çözen, fikir ve metafizik yönleriyle doğayı keşfeden, insanın ve doğanın karanlığını gerçeğin küçük güneşleri ile aydınlatan bir bilim adamıdır.

Buhara yakınlarında Hormisen de doğdu. 21 Haziran 1037 de Hamedan da öldü. Gerçek adı Ebu'l Aliel Hüseyin Abdullah İbni Sina dır. Babası, Belh'ten göçerek Buhara'ya yerleşmiş, Samanoğulları hükümdarlarından İkinci Nuh Dönemi'nde sarayla ilişki kurmuş , yüksek görevler almış olan birisidir. İbni Sina önce babasından, sonra çağın önde gelen bilginlerinden Natili ve İsmail Zahid'den ders almıştır.

On yaşındayken o devrin klasik eğitimini

bitirip Kur'an ve edebiyat), geometri, fıkıh (islam hukuku) Grek felsefesi ve mantık öğrenmiştir. Hocalarını geride bıraktığından kendi başına teoloji, fizik, matematik ve özellikle tıp çalışmıştır.

On altı yaşında ünlü olan İbni Sina, idaresi altında hekimler çalıştırmaya başlamıştır. Bir buçuk sene süresince kendini felsefeye adanmıştır ve bu süre için şunları söylemiştir: Bir ara, Aristoteles'in "Metafizik"ini incelemeye başladım. Bu kitabı belki kırk kere okuduğum halde anlayamadım, ümitsizliğe düştüm. Bir gün mezatta bir kitap satılıyordu. Beni tanıyan tellal, bu kitabı almamı tavsiye etti. Bu, Farabi'nin uğraştığım halde anlayamadığım konu üzerinde yazılmış bir eseri idi. Kitabı aldım, eve dönünce hemen okumaya koyuldum. O vakte kadar anlayamadığım Aristoteles'in kitabındaki fikirleri derhal kavradım. Buna son derece sevindim. Allah'a şükrederek secdeye kapandım; fakirlere sadaka dağıttım." Onsekiz yaşındaki İbni Sina bilinen bütün ilimlere vakıftır. Bu sırada Buhara Sultanının yanına çağırılarak onun çare bulunamayan hastalığını tedavi etmiş ve bu başarısı hayatının dönüm noktası olmuştur. Çünkü, emrine amade edilen Sultanın değerli kütüphanesi, kendisine bilgilerini genişletme fırsatı vermiştir. Genç yaşta hep bir şeyler öğrenme çabası içinde olan İbni Sina kendisi ile ilgili şunları demiştir:

'Öteki bilgiler arasında tıp da öğreniyor, nazarı bilgimi hastalar üzerindeki gözlemlerimle tamamlıyordum. Böylece aralıksız çalışmaya devam ettim. Geceleri de okumakla, yazmakla



uğraşıyordum. Uyku bastırarak olsa bir bardak bir şey içerek açılıyor, yeniden çalışmaya koyuluyordum. Uykuda bile zihnim okuduğum şeylerle meşgul oluyordu. Çoğu zaman, uyandığım zaman halledemediğim bazı şeylerin uyku sırasında halledilmiş olduğunu gördüm.'

Buhara Emiri Nuh İbni'nin ölümüyle yirmi yaşında olan İbni Sina, kütüphanesine veda ederek Harzem'e gitti. El Biruni gibi büyük bir şöhret ve değer, onun çalışkanlığına, bilgisine değer vermesi, kendisini yanına kabul etmesi, beraber çalışması İbni Sina hakkında kıskançlığa yol açmıştır. Bu yüzden takibata uğramış, Harzemde barınamayıp yeniden yollara düşmüş, şehirden şehre dolaşarak nihayet Hamedan'a kadar gelmiş ve orada kalmaya karar vermiştir,

Hamedan emirinin veziri olan İbni Sina, hekim, bakan ve filozof olarak dolu ve hareketli bir hayat sürdürmeye başlamıştır. Devlet işleri ile meşgul olduğundan geceleri ve hatta at üzerindeyken yazmaya devam etmiştir. Uğradığı, siyasi iftiralar, görevinden alınıp, Ferdecan Kalesine kapatılmasına sebep olmuştur. Bu olay, hapsedildiği dört ay süresince üç eser yazmasına engelleyememiştir. (Hay İbn Yakzan Risalesi, Kulunç Kitabı ve el Hidayat ) Hapisten çıkarılan İbni Sina, Hamedan'a dönmüştür fakat kendisini kıskananlar tarafından gözlenir ve gizlice İsfahan'a kaçır. İsfahan'da kendini özellikle ilmi çalışmalara verir. Bir çok eser kaleme alır. Sağlığı giderek bozulan İbni Sina 1037 'de Hamedan'a döndüğünde elli yedi yaşında iken Kulunç hastalığından ölür.

İbni Sina'nın 100'den fazla eseri olduğu söylenir. Bazıları, zaman içinde kaybolmuş olsa da en önemlileri ve belli başlıları bugün elimizdedir. Eserlerini Arapça yazan İbni Sina'nın yalnız iki eseri Farsça'dır. Eserlerinin çoğu tıba, fiziğe, astronomiye ve felsefeye dairdir. Büyük ansiklopedik eseri "Aş -Şifa" ve bunun özetlenmiş olan "An -



Mecat" en ünlülerindendir ve dünya tıp tarihinin en büyük eserleri arasındadır. Batının 19. yüzyılda bir tesadüfle fark ettiği insan vücudunda kanın "küçük deveranı", İbni Sina, 10. yüzyılda biliyordu.

İnsan hekimliğinin bütün yasalarını bir bir deney ve gözlemlerine dayanarak yazdığı "El-Kanun fi't-tıp" adlı eseri, Latince'ye çevrilmiş, daha sonra Fransızca, Almanca ve İngilizce çevirileri 16. yüzyıldan 19. yüzyıla kadar Batının hemen bütün üniversitelerince ders kitabı olarak okutulmuştur.

Bugün de Paris Tıp Akademisi salonlarında İbni Sina'nın heykeli en saygın yerinde durmaya devam etmektedir.

İbni Sina, felsefede tıpkı Farabi gibi başlamış, fakat daha sonra ondan ayrılarak Yunan felsefesi ile İslâm Kelâm'ını uzlaştırmaya çalışmıştır. Bu ilginç deneme, daha sonraki yüzyıllarda sürdürülmüş olsaydı hem doğuda bir felsefe geleneği kurulmuş ve gelişmiş olacak, hem de Batı felsefesi "insan gerçeği" üzerine daha sağlam oturmuş olacaktı. Nitekim 18. yüzyıla kadar Batının hemen bütün filozoflarını etkilemiştir.

İbni Sina, 700 yıl Avrupa'nın tıp hocası oldu. Altı yüzyıl önce Paris Tıp Fakültesi'nin kütüphanesinde bulunan 9 ana kitabın en başında İbni Sina'nın Kanun'u yer almıştır.

Bugün hala Paris Üniversitesi'nin tıp fakültesi öğrencileri St. Germain Bulvarı yanındaki büyük konferans salonunda toplandıklarında iki kişinin duvara asılı büyük boy portresiyle karşılaşırlar. Bu iki portre, İbn-i Sina ve er-Raziye aittir.

İlme, Türk İslam dünyasına ve insanlığa böylesi katkılarda bulunmuş filozofumuz, bir hastaneye isminin verilmiş olmasından çok daha fazla ilgiyi hak etmektedir. Hepimize düşen, günümüzde batının kıymetini bildiği ve başköşeye oturttuğu bu değerlere sahip çıkmak ve o engin bilgi hazinesinden yararlanmaktır.





# Sağlık-Sen, damga vergisinin iptali için hukuki mücadeleye devam ediyor

ANKARA (CHA) - Sağlık-Sen Genel Başkanı Mahmut Kaçar, kamu çalışanları arasında sadece sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar ödemeleri dışında damga vergisini iptal için hukuki mücadeleye devam edeceklerini belirtti.

Sağlık-Sen'den yapılan açıklamada yaklaşık bir ay önce 4/B ve 4/C1 kapsamında çalışanların hizmet sözleşmelerinde damga vergisi ibaresi kaldırılarak damga vergisinin iptali için Davacılar'ın dava açıldığı bildirildi. Sağlık-Sen, aynı gerekçeyle Aile Hekimliği ve Aile Sağlığı Elemanları Hizmet Sözleşmelerini de yarıyılı sözleşmeleri ve iptal davası açtı.

Sez konusu sözleşmelerin 12. maddesinde yer alan, "Sözleşmenin geçerliliği damga vergisi ilgili kanunlarla, diğer usuller, harç ve benzeri giderler karşılığında kılınmıştır" şeklindeki hükümlerin iptali için hukuki mücadeleye devam edileceğini belirtti.



vegi ödevi bağlı maddesinde vergi yükümlülüğünün kanunla kılınmışlığına işaret edilerek, mevzuatımızda sözleşmeli personelin damga vergisi ödememesi dair bir hüküm bulunmadığı belirtilmiştir. Davacılar, sözleşmelerde ayrıca, işçilerin iş sözleşmelerinde damga vergisi kanunlarının muaf tutulmasına veyahut yapılarak, buna karşın sözleşme imzalamaya atılacaklar ve iş sözleşmelerinin iptali durumunda damga vergisi ödemek durumunda hükümleri, bu durumun Anayasa'na aykırı olduğunu iddia etmişlerdir.

Sağlık-Sen Genel Başkanı Mahmut Kaçar, çalışma hayatı içinde sadece sözleşmeli personelin kendilerine dayatılan ücret düşürmelerinden dolayı her yıl damga vergisi ödemek durumunda kaldığını belirtti. Bu durum, Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırıdır. Bu hak ihlali sona erdirmek için tüm yasal yolların kullanılacağını belirtti.

# Sağlık personelinin iş yükü 4 kat arttı

## Sözleşmeli personelin çalışma koşullarına düzenleme getiriliyor

ANKARA (CHA) - Sözleşmeli personelin çalışma koşullarını düzenleyen esaslarda değişikliklere gidiliyor. Sözleşmeli personele yeni haklar getiren tasarı Bakanlar Kurulu Kararı haline dönüşmeye bekliyor. Söz konusu tasarı sözleşmeli personelin için önemli olduğu dikkat çeken Sağlık-Sen, girişimlerini sürdürüyor. Tasarıya göre 5 gruba ayrılan sözleşmeli personelin ücreti maasına; 3. gruba geçen illerdeki çalışanlar için yüzde 10, 4. gruba geçen illerde yüzde 20, 5. gruba geçen illerde ise yüzde 25 artıyor.

Sözleşmeli kadının personelin doğum öncesi ve sonrası izninin de getirilmesi düzenlemeyle ücretsiz izin statüsünden çıkartılıyor. Buna göre, doğum izni kullanan sözleşmeli kadın personel, doğum öncesi olduğu sosyal güvenlik kurumundan üçte iki oranında geçici iş güremsizlik parası almakta iken, yapılan düzenleme ile izninin olduğu dönemde kurumundan tam maaş alacak. Bir yıllık ücretsiz doğum izni kullanan

Türkiye hekim başına düşen nüfus açısından 53 ülkenin başında olduğu Türkiye Sağlık Örgütü Avrupa Bölgesi listesinde 52. sırada, her yıl düşen nüfus açısından ise son sırada yer alırken, sağlık çalışanlarının ise kendi sağlığından ödün vererek çalışmak zorunda kaldıkları belirtildi.



SAĞLIK-Sen'in açıklanan raporuna göre, Sağlıkta Dönüşüm Programı ile birlikte sağlık personelinin iş yükü yaklaşık 4 kat arttı.

Rapora göre, Türkiye hekim başına düşen nüfus açısından 53 ülkenin bulunduğu Dünya Sağlık Örgütü Avrupa Bölgesi listesinde 52. sırada, her yıl düşen nüfus açısından ise son sırada yer alırken, sağlık çalışanlarının kendi sağlığından ödün vererek çalışmak zorunda kaldıkları belirtildi.

# Sağlık Sen Genel Başkanı Kaçar; Sağlıkta dönüşümde önemli mesafeler kaydedildi

Sağlık-Sen Genel Başkanı Mahmut Kaçar, Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın sağlık hizmetlerini geliştirme ve ekonomideki artışın önemli sonuçları sağladığını belirtti.

Kaçar, Antalya'da düzenlenen "Sağlıkta Dönüşümde Önemli Mesafeler Kaydedildi" konferansında konuşurken, Sağlık-Sen Genel Başkanı Mahmut Kaçar, sağlıkta önemli başarıları kaydettiğini belirtti. "Sağlıkta Dönüşüm Programı sayesinde sağlık hizmetleri geliştirildi, ekonomideki artışın önemli sonuçları sağlandı" dedi.



ve bu süreçte önemli başarıları kaydettiğini belirtti. "Sağlıkta Dönüşüm Programı sayesinde sağlık hizmetleri geliştirildi, ekonomideki artışın önemli sonuçları sağlandı" dedi.

# YÖK Başkanı: Döner sermayeye yeni düzenleme yapıyoruz

Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) Başkanı Prof. Dr. Yusuf Ziya Özcan, sağlık çalışanlarının beklendiği lisans tamamlama konusunda Yönetim Kurulu'nun görüşlerini Yönetim Kurulu'na sunduğunu açıkladı.

Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası (Sağlık-Sen) Genel Başkanı Mahmut Kaçar ve Genel Merkez Yürütme Kurulu Üyesi, YÖK Başkanı Prof. Dr. Yusuf Ziya Özcan'ın makamında görüşlerini Yönetim Kurulu'na sunduğunu açıkladı.



Sağlık-Sen Genel Başkanı Mahmut Kaçar, YÖK Başkanı Prof. Dr. Yusuf Ziya Özcan'a toplantıda beklendiği lisans tamamlama hakkı için görüşlerini sundu.



'Verem meslek hastalığı kabul edilmeli'

VEREM haftası dolayısıyla açıklama yapan Sağlık-Sen Genel Başkanı Mahmut Kaçar, halk arasında verem olarak bilinen Tüberkülozün yitirilmemesi için mücadele edilmesi gerektiğini belirtti.

# Sağlıkçılara lisans tamamlama müjdesi

Yükseköğretim Kurulu (YÖK) sağlık çalışanlarına lisans tamamlama hakkı getirecek bir çalışma başlattı. Sağlık Bakanlığının ve sağlık alanındaki sendikaların taleplerini doğrultusunda çalışma YÖK Başkanı Yusuf Ziya Özcan'ın talimatıyla başlatıldı.



Yükseköğretim Kurulu (YÖK) sağlık çalışanlarına lisans tamamlama hakkı getirecek bir çalışma başlattı. Sağlık Bakanlığının ve sağlık alanındaki sendikaların taleplerini doğrultusunda çalışma YÖK Başkanı Yusuf Ziya Özcan'ın talimatıyla başlatıldı. Özcan'ın diplomasına kavuşmak isteyen sağlık çalışanlarına müjdeli Memur-Sen beyetinin ziyareti geldi. Sağlık-Sen Genel Başkanı Mahmut Kaçar, ziyarete ilişkin yaptığı açıklamada sağlık çalışanlarının merakla beklediği lisans tamamlama hakkının yeni öğretim dönemi-ne yeteceğini söyledi. Hazırlanan düzenleme devam eden çalışma çerçevesinde sağlık alanında önümüzdeki yıl 2+2 ve 3+1 şeklinde lisans tamamlama programlarının hayata geçirilecektir.

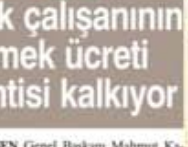
# 'Meslek hastalığı tazminatı ödenmeli'

Sağlık-Sen Genel Başkanı Mahmut Kaçar, tüberküloz, verem, akciğer kanseri gibi meslek hastalıklarının önlenmesi için mücadele edilmesi gerektiğini belirtti.

Tüberkülozün yitirilmemesi için mücadele edilmesi gerektiğini belirtti. "Sağlıkta Dönüşüm Programı sayesinde sağlık hizmetleri geliştirildi, ekonomideki artışın önemli sonuçları sağlandı" dedi.

# Sağlık çalışanınin yemek ücreti kesintisi kalkıyor

SAĞLIK-SEN Genel Başkanı Mahmut Kaçar, yaptığı açıklamada, son bir hafta içinde yemek ücreti uygulamalarının kaldırılması konusunda gerçekleştirildiği yoğun temaslardan sonra damga vergisi iptali yoluna girdiğini duyurdu. Hafta içinde Sağlık ve Maliye Bakanlıklarından da Bakanlar Kurulu'na tasarı hazırlanmıştır.



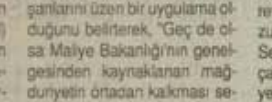
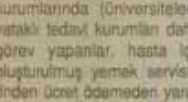
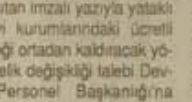
Yusuf Ziya Özcan

# Ücretsiz yemeğe Maliye'den vize

ANKARA - Sağlık-Sen Genel Başkanı Mahmut Kaçar, Maliye Bakanlığının yataklı tedavi kurumlarında ücretsiz yemeğe vize verdiğini açıkladı. Sağlık-Sen'den yapılan açıklamaya göre, Maliye Bakanı Kemal Unakıtan imzalı yazıyla yataklı tedavi kurumlarındaki ücretli yemek yemeye ortadan kaldırılarak yönetmelik değişikliği talebi Devlet Personel Başkanlığı'na gönderildi.

Ücretsiz yemeğe Maliye'den vize

ANKARA - Sağlık-Sen Genel Başkanı Mahmut Kaçar, Maliye Bakanlığının yataklı tedavi kurumlarında ücretsiz yemeğe vize verdiğini açıkladı. Sağlık-Sen'den yapılan açıklamaya göre, Maliye Bakanı Kemal Unakıtan imzalı yazıyla yataklı tedavi kurumlarındaki ücretli yemek yemeye ortadan kaldırılarak yönetmelik değişikliği talebi Devlet Personel Başkanlığı'na gönderildi.



# Haklarınıza Güvence



FERDİ KAZA VE TRAFİK SİGORTASI • KASKO • YANGIN • DASK



## SAĞLIK-SEN' liler

- 15.000 TL teminatlı Grup Ferdi Kaza Sigortası,
- Kaskoda %30 indirim,
- Poliçe bedellerini 3-12 ay taksitle ödeme imkanı,
- Kasko, DASK, Trafik veya diğer sigorta poliçelerine 30.000 TL teminatlı Ferdi Kaza Sigortası hediye,
- Sağlanan imkanlardan anne, baba, eş ve çocukların da yararlanma fırsatı,



## KAZANDI

SAĞLIK-SEN ailesine katılan herkes Ferdi Kaza Sigortalı oluyor.

## Risklerinize Teminat



Tel : 0 216 372 22 00 (pbx)

Tel : 0 212 393 78 00 (pbx) - Çağrı Merkezi : 444 1 344

[www.grupmarmarasigorta.com](http://www.grupmarmarasigorta.com) | [www.memursen.org.tr](http://www.memursen.org.tr) | [www.sbnsigorta.com.tr](http://www.sbnsigorta.com.tr)

[www.sagliksen.org.tr](http://www.sagliksen.org.tr)