

SÖZLEŞMELİ
SAĞLIK ÇALIŞANLARI
ŞURASI
4 - 5 MAYIS
2024
ANKARA



3+1 1+1 mi?
Oluyor?

ŞURA RAPORU



GENÇ SAĞLIK SENDİKASI
SÖZLEŞMELİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ŞURASI
ŞURA RAPORU

4-5 MAYIS 2024 • ANKARA

İmtiyaz Sahibi

Genç Sağlık ve Sosyal Hizmet
Çalışanları Sendikası adına
Genel Başkan Osman KAYA

Genel Yayın Yönetmeni

Furkan Ali ÇİFTÇİOĞLU

Editörler

Dinçer İLBOĞA
Ekrem AYDIN

Yayın Kurulu

Doç. Dr. Canan ERDOĞAN
Dr. Fatih SEYRAN
Dr. Osman YILDIZ
Av. Abdullah POLAT
Av. Ahmet Furkan AYDIN
Av. Muhammed Ali GENÇ
Av. Öykü Hazal UÇMA
Eren DEMİR
Eyüp SOYDAN
Mahsun ZENGİN
Mustafa DOĞAN

Danışma Kurulu

Aras Ali ALTINTAŞ
Arif CAMGÖZ
Fatih ÇEKİRGE
Feleytun Fatih GÖNÇ
Mehmet GÜNOK

Grafik Tasarım



dünya medya
creative studio
www.dunyamedya.com.tr

Varlık Mahallesi Yalova Sokak No:11 Yenimahalle/Ankara
destek@gencsagliksendikasi.org.tr / 0850 309 10 38



gencsagliksend



gencsagliksendikasi





GENÇ SAĞLIK SENDİKASI
SÖZLEŞMELİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ŞURASI
2024



BİR EKİLE İN 3

Ne Oldu, Nasıl Başladı, Neden 1+1 ?	4
ÖN SÖZ	6
SUNUŞ	8
Birinci Masa: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa Göre Sözleşmeli Sağlık Çalışanlarının Değerlendirilmesi.....	14
İkinci Masa: 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye Göre Sözleşmeli Sağlık Çalışanlarının Değerlendirilmesi.....	24
Üçüncü Masa: Türkiye'deki Sözleşmeli Kamu Görevlilerinin Geleceğinin Değerlendirilmesi.....	30
Dördüncü Masa: Yabancı Ülkelerde Sözleşmeli Kamu Görevlileri Uygulamalarının Değerlendirilmesi.....	38
Beşinci Masa: Sözleşmeli Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Şartlarının Değerlendirilmesi.....	45
Şura Sonuç Bildirgesi	50
Yazılı Basında Şuramız	52
Şura Sonrası Ziyaretlerimiz.....	58
3+1 Saha Araştırması - ANKET.....	60
Şuramızdan Kareler	

NE OLDU,
NASIL BAŞLADI?
NEDEN 1+1?



SÖZLEŞMELİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI İÇİN BIÇAK KEMİĞE DAYANMIŞTI!

4 aylık hamileyim eşimden ayrı başka şehirde başıma bir iş gelse en yakın arkadaşım 1.5 yıl önce tanıştım iş arkadaşlarım sürem dolmadı doğum izni sonrası ne olacak çocuğa kim bakacak her gün bunları düşünmekten sağlıklı bir gebelik geçirmek ne kadar mümkün 😞

Evliyim ailemden ilk kez ayrıldım. Bebeğim olsun istiyorum dakan 4 yıl burada ailemsiz nasıl yaparım bilmiyorum. Bende istifa etmeyi düşünüyorum. bilmediğim bir şehirde yaşamaya çalışıyorum. Yeni iş, aile özlemi, yeni bir şehir çok zor gerçekten tutunacak bir sebep yok. 4 yılda neler olur biter diyor insan gerek var mı bu özlemi, zorluğu çekmeye diyor.

7 yıl özel sektörde çalışırken atanayım da kurtulayım diye düşünüyordum. 1 yıl oldu atanalı eşim iş bulamadı çocuğu kreşe veremedik tek maaşla gerçekten zor geçiriyoruz. Kira deseniz ev sahipleri çok acımasız %100 zam yapıyorlar nereye nasıl yetelim . Moral motivasyon sıfır abi memleket özlemi çekiyoruz bu şehirde tek olmak yalnız olmak çok üzücü buna bir çözüm istiyoruz. Siz sesimiz oldunuz iyi ki varsınız

Şuan 6yasındaki kızım icerde çizgi film izliyor.ben diğer odada gizlice ağlıyorum görmesin diye 1 yıl 4 aydır evimizden herkesten ayrıyız artık çok yoruldum.bugün yine kresten aradılar kulağı ağrıyor diye.bunları yaşamaktan bu şehirde tek olmaktan çok yoruldum.siz halimizi bildiğiniz için size dökmek istedim galiba içimi 😞😞 istifa etmeyi düşünüyorum neredeyse.oysaki kızım için atanmayı istemiştım en çok.onun geleceği için ama şuan onu baba sevgisinden mahrum bırakıyorum.kafam o kadar karışık ki .yazarken gözyaşlarım eşlik ediyor boğazımda bir düğüm.cok yoruldum

Hamileyim 8 aylık ve eşimden ayrımı tüm hamileliğim ağlayarak geçti eşim kamu görevlisi olmasına rağmen ne o ne ben tercih yapamıyoruz. Aramızdaki mesafe 17 saat sırf doğum sonrası biraz daha evimde eşimle olabileyim diye çalışma zorluklarına katlanıyorum 1+1 mecburi doğumdan sonra da eş durumu yapamazsam bende istifa etmeyi düşünüyorum evet hamileliğimi tek geçirdim ama çocuğumu 17 saatlik mesafeden baba eksikliğiyle büyütemem

Ben de eşimden ayrı olduğum için çocuk planımızı ertelemek durumunda kslıyoruz sürekli actığım davayı bile kabettim giden maddiyat ise cabası siz 1+1 i yaparsanız hem çok kisinin hayır duasını alırdınız hem de herkes bu sendikaya gecis yapar Alllah sizden razı olsun ne olur bu isin pesini bırakmayın elimizden hiçbir şey gelmiyor sizden baska bizi dusunen yok 😞 iyi ki varsınız

Benimde iki çocuğum annesi ile beraber Ankara'da lar yeni atandı bı ay oldu fakat zaman geçmiyor sadece ev kirası 20 bin nasıl gidip gelecek çocuklara kim bakacak kreşe bile versen maaş sadece ona yetmez sanırım 😞😞😞

Bende il dışına atandığım için çok pişman 4 yıl burda psikolojimden sağlığımdan olacağımı düşünerek istifa etmeyi düşünüyorum

Bıktık artık abi ailemi çok özledim 3 sene daha beklemek zorunda olmak çok acı 😞

7 yıl uzak mesafe ilişkisi yaşadım ve şu an yeni evliyiz. Kendisi özel sektör. Başka bir şehre atanıp bi 4 yıl daha uzak mesafe ilişkisi daha doğrusu evliliği sürdürmek istemiyorum. İnşallah 1+1 gelir 🙏

Osman abi Allah rızası için bu 1+1 durumu oldurmaya çalış sana güveniyorum ve elinden geleni yaptığını biliyorum güzel haberlerle gelmeni bekliyorum

Kurtarın bizi artık

3+1 SİSTEMİNİN ÜRETTİĞİ SORUNLARI GÖRÜYORDUK!



Osman KAYA
@osmkya06

Sağlık ve sosyal hizmet camiası;

- ✓ 3+1'in 1+1 inmesini istiyor musunuz?
- ✓ Maaş, Teşvik ve Ek ödemelerinizin artmasını istiyor musunuz?
- ✓ Liyakat gelsin, Yönetici olmak isteyen sınava girsin istiyor musunuz?
- ✓ Mobbing, şiddet sona ersin istiyor musunuz?
- ✓ Giyim yardımı düzeltilsin, eş ve çocuk yardımları arttırılsın istiyor musunuz?
- ✓ Memura kira desteği, Kreş yardımı yapılsın istiyor musunuz?

O halde hazır mısınız?

23:06 · 06 Nis 24 saatinde · 28B
Görüntülenme



Osman KAYA
@osmkya06

Sağlık ve sosyal hizmetler iş kolunda faaliyet gösteren tüm sendikalara çağrımdır;

Gelin hep beraber 3+1 sisteminin 1+1'e inmesi için 3-4 Mayıs tarihlerinde Ankara'da düzenleyeceğimiz Sağlık Şura'sında buluşalım.

Gelin bu sorunu beraber çözelim.
Gelin birlikte başaralım.

00:02 · 11.04.2024 - konum: Earth · 26,3B
Görüntülenme



Osman KAYA
@osmkya06

Sağlık ve sosyal hizmetler iş kolunda;

158.794 kişi 3+1'li.

Bu sistemi 1+1'e indirerek aile bütünlüğünü korumamız, mazeret tayinlerinin önünü açmamız lazım.

Tüm sendikalara çağrımdır. Gelin bu konuda ortak hareket edelim.

Bir araya gelip bir şura düzenleyelim. Sonrasında tüm sendikalar TBMM yetkilileri ve Bakanlığımız ile bir araya gelip bu sorunun çözülmesi için çalışalım.

Zira görevi başında ki 158 bin genç ve yarınlarda atanacak onbinlerce genç bizden bunu bekliyor.

14:33 · 11.04.2024 - konum: Earth · 18B Görüntülenme



Osman KAYA
@osmkya06

3+1'in Düşürülmesi İçin Tarihi Adımı Atıyoruz!

3+1 sözleşmeli olarak atanan meslektaşlarımızın daha fazla mağduriyet yaşamaması tüm sponsorluğunu üstleneceğimiz bir organizasyona imza atıyoruz!

3+1 sözleşmeli olarak atanan meslektaşlarımızın yaşadığı mağduriyeti en gür sesle dile getirmek adına, Ailesinden, eşinden, yavrusundan, annesinden babasından ayrı kalan tüm GENÇLER için!

3+1 SAĞLIK ŞURASINI GERÇEKLEŞTİRECEĞİZ. 3-4 Mayıs tarihlerinde Ankara'da gerçekleştireceğimize

Bu şuraya sendika adı ve 3+1'liler için görüşü fark etmeksizin tüm sağlık sendikalarını davet ediyorum

Gelin, 3+1'liler için sürdürdüğümüz mücadelenin etrafında kenetlenelim!

Son düzenleme: ÖS 11:51 · 10 Nis 2024
· 48,4 B Görüntülenme

ELBETTE BU SORUNLARA
SESSİZ
KALMAYACAKTIK!
3+1 SİSTEMİNİ TARTIŞMAYA
AÇIYORUZ!



Osman KAYA
@osmkya06

Sevgili Gençler

1+1 sistemi getirilsin diye yaptığımız çalışmalar neticesinde;

4-5 Mayıs tarihlerinde yapacağımız ŞURA'ya 103 Sendika, Dernek ve STK davet edilmiştir.

Davetler ayırım yapılmaksızın bütün sendikalara ve ilgili derneklere yapılmıştır.

Yapılan geri dönüş sonrası 17 sendika ve 3 dernek toplamda 20 kuruluş çağrımıza kulak vermiş ve ŞURA'ya katılacağını bildirmiştir.

İlgili toplantı sonrası "Ortak bir çalışmada uzlaşacağımıza" inanıyor ve en kısa sürede TBMM'de konunun Genel Kurula geleceğini bilmenizi istiyorum.

Tüm Sağlık ve Sosyal hizmet camiası bilmelidir ki;

Yalnız değilsiniz. Sorununuz sorununuz kabul eden birileri hala var.

21:56 · 2.05.2024 - konum: Earth · 17,7B Görüntülenme



Osman KAYA
@osmkya06

Şimdi 3+1 için "ÇÖZÜM" vakti.

3-4-5 Mayıs'ta yapacağımız Şura güzel bir milat olacak.

Hemen ardından; güzel bir gelişmeyi daha sizlerle paylaşacağım.

📍 Son düzenleme: 16:40 · 19.04.2024 - konum: Earth · 20,6B Görüntülenme



Sizlerle
BAŞARACAĞIZ

3+1

SİSTEMİ DEĞİŞMELİYDİ HAREKETE GEÇTİK



Osman KAYA
@osmkya06

BAŞLADI!



ÖS 1:00 · 4 May 2024 · 16,6 B Görüntülenme



Genç Sağlık Sendikası
@gencsagliksend

Kamu Birliği Konfederasyonu & Genç Sağlık Sendikası Genel Başkanı Osman Kaya, toplantı sonu hazırlanan "Uzlaş Raporunu" Sağlık Bakanlığı ve TBMM'ye ileteceklerini bildirdi.

gencsagliksendikasi.org.tr
0850 309 10 38



Osman KAYA
@osmkya06

1+1 sisteminin detaylarının konuşulduğu ŞURA'mızın 1. Gününü tamamladık.

El ele verip bu sistemi 1+1 yapabilmek için çabalayacağız.
[@kamubirligikonf](https://twitter.com/kamubirligikonf)



**MUTLU VE HUZURLU
SAĞLIK ÇALIŞANLARI,
SAĞLIK
SİSTEMİNİN DE
TEMİNATIDIR**

DÜZENLEDİĞİMİZ ŞURAYA SÖZLEŞMELİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINDAN **TAM DESTEK** GELDİ!



Osman KAYA ✓
@osmkya06

3+1'li meslektaşlarım;

Düzenlenen ŞURA'nın ilk gününde bu sistemde çalışan meslektaşlarımızın hak kayıplarını, mağduriyetlerini ele aldık.

1+1 sisteminin gerekliliğini zaruri nedenlere dayandırıp, gerekli raporları hazırladık.

Yarın yapılacak son toplantı sonrası hazırlanan "Uzlaş Raporunu" Sağlık Bakanlığı ve TBMM'ye ileteceğiz.

Çok yakında mecliste gerekli adımların atıldığını hep beraber göreceğiz.
[@gencsagliksend](#)

ÖS 8:55 · 4 May 2024 · 20,6 B Görüntülenme

SAĞLIK

HİZMETLERİNE DEĞER KATMAK İÇİN

SAĞLIK ÇALIŞANLARINA DEĞER VERİLMELİ !



İyi haberler bekliyoruz



1 +1 için de güzel.haberlerinizi bekliyoruz



Abi 1+1 de olumlu şeyler oluyor de bizeee heyecanla bekliyorum ya gözüm kulağım sizde



İnşallah hayırlısıyla olur , Eşim ve çocuklarımla dört gözle bekliyoruz.



1+1 Osman bey lutfenn başarısınız inaniyorummm perişan oluyoruz



1+1 gelmezse istifa edeceğim sanırım başka şehirde yalnız olmak çok zor dayanamıyorum



1+1 işini çözersen tarihe altın harfler ile yazılacaksın başkanım tüm camia arkanda yürüyecek.



1+1 yapın lütfen tek umudumuzsunuz



Abi şu 1+1i getirin nolur yorulduk bıktık tükendik artık



İnşallah olur il dışına geldim pişman oldum, 4 yıl çok uzun bir süre 😭😭😭😭



Osman bey 1+1 lütfen dayanağımız kalmadı mobing yemekten yorulduk



Aile bütünlüğü için 1+1 en kısa sürede yürürlüğe girmeli 🙏🙏🙏



Lütfen 1 + 1 olsun bende İstanbula son alımda geldim ama kalacak yer bulamadığım için istifayı düşünüyorum



1+1 eğer kanunlaşırsa kendi sendikamdan istifa edip sizin sendikaya üye olacağım.

» ÖN SÖZ



Osman KAYA

Genç Sağlık Sendikası Genel Başkanı
Kamu Birliği Konfederasyonu Genel Başkanı

Değerli meslektaşlarım;

Genç Sağlık Sendikamız ev sahipliğinde 4-5 Mayıs 2024 tarihlerinde Ankara'da "Sözleşmeli Sağlık Çalışanları Şurası" düzenledik. Tüm sağlık ve sosyal hizmet kolundaki sendikaları, sağlık çalışanlarıyla ilgili tüm dernekleri, platform ve meslek birliklerini, çalışma örgütleriyle birlikte Sağlık Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkililerini de davet ettiğimiz bu şura, bu konuda atılmış en büyük ve ilk adım olarak tarihe geçti.

Şuramızın ilk günü 5 farklı masada 5 ayrı konu başlığını tartıştığımız çok verimli bir çalıştay gerçekleştirdik. Çalıştayda hak kayıplarını, mağduriyetleri ve çözüm önerilerini ele aldık. Alanında uzman akademisyenlerimizin, hukukçularımızın ve bizzat sahadan gelen sağlık çalışanlarımızın katkı verdiği çalıştayın sonucunda bir sonuç bildirisi de hazırladık. Şuramızın ikinci gününde ise ilk gün ele alınan konuların her birini ayrı ayrı, tespit ve öneri raporlarımızla birlikte katılımcılara sunduk.

Ev sahipliğini yapmaktan onur duyduğumuz "Sözleşmeli Sağlık Çalışanları Şurası" görüldüğü gibi sizlerin sorunlarını masaya yatırdığımız, bu sorunların enine boyuna tartışıldığı ve çözüm önerilerini hep birlikte ortaya koyduğumuz, dopdolu bir toplantı olarak kayıtlara geçti.

Şuramızın hemen ardından, ortaya çıkan sonuç raporlarımızı vakit kaybetmeden Cumhurbaşkanlığı'na, TBMM'ye ve ilgili tüm Bakanlıklara bizzat kendimiz elden teslim ettik. Gittiğimiz her yerde yaşanan sıkıntıları enine boyuna anlattık, anlatmaya da devam edeceğiz. Çünkü, bu sorunun çözümü için ivedi bir şekilde, yasal bir düzenleme gerektiğinin de farkındayız. Bu nedenle önümüzdeki süreçte hazırlanması için mücadele vereceğimiz kanun tekliflerine ve yapılacak komisyon görüşmelerine de Genç Sağlık Sendikası olarak katkı sağlayacağız.

Göreve yeni başlayan kamu görevlilerinin özellikle atama ve yer değişikliğinde maruz kaldıkları uygulamalar nedeniyle hem aile bütünlüklerinin sağlanamaması, hem de geleceğe yönelik ortaya çıkan umutsuzlukları göz ardı edilemez bir gerçektir. Bu konuda sahadan gelen beklentilerle birlikte temeldeki en net ve makul olan yaklaşımın 3+1 sisteminin 1+1'e inmesinin elzem olduğunu söyleyebiliriz. Genel anlamda 300 binin üzerinde kamu görevlisini ilgilendiren, özelde ise 150 bin sağlık çalışanımızın adeta kanayan yarası haline gelmiş bu sorunun çözümü için etkin şekilde adımlar atmaya devam edeceğiz.

Şuramızda gerçekleşen tartışma konularını ve sonuç raporlarını içeren bu kitapçığımızın sürece katkı sağlayacak önemli bir kaynak olacağına da inanıyorum.

Bu vesileyle; şuramıza katkı veren tüm katılımcılarımıza yürekten teşekkür ediyorum.



Furkan Ali ÇİFTÇİOĞLU

Genç Sağlık Sendikası Genel Sekreteri
Şura Koordinatörü



Sendikamız Genç Sağlık ve Sosyal Hizmet Sendikası'nın ev sahipliğini yaptığı; Anadolu Sağlık Sen, Alternatif Sağlık Sen, Sağlıkta Yeni Yüzyıl Sendikası'ndan, MEYAD Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği'nden ve alanında uzman akademisyen ile hukukçulardan oluşturulan masalarda 3+1 sözleşmeli çalışma sistemine dair pek çok kişinin katılımı sayesinde 4-5 Mayıs 2024 tarihlerinde 3+1 sözleşmeli sağlık çalışanları şurası düzenlenmiştir.

Gerçekleşen 3+1 sözleşmeli sağlık çalışanları şurası, tüm sağlık çalışanlarının menfaatini korumak amacı ile düzenlenmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel; başlangıçta geçici, uzmanlık gerektiren işlerde sözleşmeli statüde, belirli bir süre için istihdam edilmekteydi. 2005 yılında 5413 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen hükümle Sağlık Bakanlığı'nın asli ve sürekli görevi olan sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetlerinde, 2006 yılında 5473 sayılı Kanunla 657 sayılı Devlet Memurlar Kanunu 4/B maddesine eklenen hükümle Milli Eğitim Bakanlığı'nın eğitim hizmetlerinde, 2007 yılında ise 5620 sayılı Kanunla 657 sayılı Devlet Memurlar Kanunu 4/B maddesinde yapılan değişiklikle her alanda sözleşmeli personel istihdamının önü açılmıştır.

Sözleşmeli personel istihdamı en sonunda 663 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME ile kamuda çalışan bir çok personeli devlet memuru yapmış, ancak devlet memurlarına tanınan hakların çoğu 663 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME ile atanan personele verilmemiştir. 3+1 sistemi, mali ve özlük hakları açısından çok büyük dezavantajlara sebep olmaktadır. 3+1'e tabi personel; aile bütünlüğünü sağlayamamakta, sorumlu olamamakta, imza yetkisi bulunmamakta, saymanlık yapamamakta, sube müdürlüğü, şeflik, veri hazırlama kontrol işletmeni v.b. gibi sınavlara girememekte, yurt dışına görevlendirme alamamaktadır. Bu durum iş barışını bozmakta, kamu personeli arasında eşitsizliğe sebep olmaktadır.

Bir sendikanın yegane amacı; üyelerinin hak ve menfaatlerini korumaktır. Biz sadece üyelerimizin değil, 3+1 sistemi nedeni ile mağdur olan tüm kamu personelinin hak ve menfaatlerini korumayı kendimize görev edinmiş bulunmaktayız. Bizlere üye olup, olmamasını dikkate almaksızın her zaman tüm kamu personelinin özlük ve mali hakları için durmadan mücadele etmeye devam edeceğiz. Sendikamız bu konuda tüm imkanlarını seferber ederek problemin çözümü için kanuni bütün yolları deneyecek, şüphesiz ki en sonunda da başaracaktır.

Şuramızın son derece başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesine katkı sağlayan tüm katılımcılara tekrar teşekkür ediyoruz.





1. ÇALIŞTAY MASASI

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNA GÖRE
SÖZLEŞMELİ SAĞLIK ÇALIŞANLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Moderatör

Ekrem AYDIN

Genç Sağlık Sendikası

Hukuk ve Mevzuattan Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı

Raportör

Av. Öykü Hazal UÇMA

Genç Sağlık Sendikası

Katılımcılar

Tamer BAYRAK

Alternatif Sağlık Sen

Reyhane NEMİLİ

Alternatif Sağlık Sen

Hüseyin AYHAN

Alternatif Sağlık Sen

Abdulkadir YİĞİTER

Sağlıkta Yeni Yüzyıl Sendikası

Sefa AKARSU

Genç Sağlık Sendikası

1. ÇALIŞTAY MASASI

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNA GÖRE
SÖZLEŞMELİ SAĞLIK ÇALIŞANLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ



1. ÇALIŞTAY MASASI

"3+1 istihdam modelinin 1+1'e düşürülmesi yaşanan mağduriyeti gidermek adına elzemdır"



» Moderatör'den

Sağlık sektöründe çalışan 150.000 kişi başta olmak üzere kamu görevlileri bu sistemin mağdurdur. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre; kadrolu olan kamu görevlileri ile sözleşmeli statüdeki kamu görevlileri arasında hak kayıplarına neden olan farklılıklar söz konusudur. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre kadrolu olan kamu görevlilerinin tayin hakkı istediği zaman, sözleşmelilerin ise bulunduğu yerde 3 yıl + 1 yıl zorunlu şeklindedir. Bu da iş barışını bozmaktadır. Ayrıca; Anayasa'nın 41. maddesinin 1. ve 2. fıkrası "Aile Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet ailenin huzur ve refahı ile ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar" şeklindedir. Aile bütünlüğünü sağlamak Türkiye Cumhuriyeti devletimizin vazgeçilmez unsurudur. Aile bütünlüğünün sağlanması açısından 3+1 istihdam modelinin 1+1'e düşürülmesi yaşanan mağduriyeti gidermek adına elzemdır.

Ayrıca; sözleşmeli sağlık çalışanları için uygulamada, sahada bu kanundan kaynaklı sözleşmeli personelde, sözleşme yenileme/feshedilme baskısı mevcuttur. Kadroya alınana kadar sözleşmeli personel uğradığı mobbinge/baskıya ve ayrımcılığa karşı yasal yollara başvuramamaktadır. Mesleğe olan inanç yitirilmektedir. Nöbet listeleri hazırlanırken, söz hakkı tanınmamaktadır.

1. ÇALIŞTAY MASASI

Sendikal hak ve özgürlüklerini kullanamamaktadırlar (Anayasa 51). Sözleşmeli personelin görev tanımının dışında çalıştırılması yanlıştır. Kadrolu olmadıkları için kadrolu personel ve sözleşmeli personel arasındaki irtibatın sağlanamaması durumu da ortaya çıkmaktadır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile uyumsuz olan pratik uygulamalar da mevcuttur.

Örneğin; hemşirelerin özellikle kadroya geçmeden sözleşmeli personel statüsündeyken ilaç almak için ilaç depolarına gönderilmesi, angarya sayılabilecek olan 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile uyumsuz pratik uygulamalardan sadece birisidir.

Netice olarak; 3+1 sözleşmeli istihdam modelinin 1+1'e düşürülmesi sayesinde başta aile bütünlüğü olmak üzere mali ve özlük haklarının bir nebze olsun geliştirilerek düzenlenmesi gerekmektedir. Bu düzenlemeyle birlikte iş barışı da sağlanabilecek olup, sağlık hizmeti kalitesinin de artacağı görülecektir.

Ekrem AYDIN

Genç Sağlık Sendikası Hukuk ve Mevzuattan Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı
Birinci Çalıştay Masası Moderatörü



1. ÇALIŞTAY MASASI

» Değerlendirmeler ve Öneriler

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre; kadrolu olan kamu görevlileri ile sözleşmeli statüdeki kamu görevlileri arasında hak kayıplarına neden olan farklılıklar söz konusudur.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre kadrolu olan kamu görevlilerinin tayin hakkı istediği zaman, sözleşmelilerin ise bulunduğu yerde 3 yıl + 1 yıl zorunlu şeklindedir. Bu da iş barışını bozmaktadır.

4/B statüsünde olan sözleşmeli personel, sigortalı memur olarak değerlendirilebilir. Kanunun kapsamındaki kadrolu personel hariç halihazırda böyle bir durum bulunmamaktadır. Oysa kadrolu memurlar emekli sandığına tabidir.

Kanun kapsamındaki sözleşmeli personelde, sözleşme yenileme/feshedilme baskısı mevcuttur. Sözleşmeli personel; kadroya alınana kadar uğradığı mobbinge/baskıya ve ayrımcılığa karşı yasal yollara başvuramamaktadır.

Özellikle nöbet listeleri hazırlanırken söz hakkı tanınmamakta, mesleğe olan inanç yitirilmektedir.

Anayasa 51. maddesi ile güvence altına alınmasına rağmen sendikal hak ve özgürlükler tam olarak kullanamamaktadırlar.

Sözleşmeli personel, idarecilerin keyfi tutumları nedeniyle görev tanımının dışında çalıştırılabilmektedir.

Kadrolu personel ve sözleşmeli personel arasında çoğu zaman çalışma barışını güçlendirebilecek uygulamalar sağlanamamaktadır.

Angarya uygulamalar da söz konusur. Örneğin; hemşirelerin özellikle kadroya geçmeden önce sözleşmeli personel iken, ilaç almak için ilaç depolarına gönderilmesi 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile uyumsuz pratik uygulamalardan biridir.

1. ÇALIŞTAY MASASI

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin ek paragrafında, "Bu kapsamda istihdam edilen sözleşmeli personelden aynı kurumda üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar bu sürenin bitiminden itibaren otuz gün içinde talepte bulunmaları hâlinde bulundukları yerde aynı unvanlı memur kadrolarına atanır (...). Bu personel can güvenliği ve sağlık sebepleri hariç olmak üzere üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz. Memur kadrolarına atananlar, aynı yerde en az bir yıl daha görev yapar." denilmektedir. İlgili madde de sözleşmeli personel lehine düzenlenerek, kanun kapsamındaki kadrolu memurların sahip olduğu özlük haklarına benzer şekilde 1 yıl süre ile atamalarının sağlanması hususunda değişiklik yapılması gerektiği açıktır.

Yataklı tedavi kurumları işletme yönetmeliğine göre uygulama esnasında belirlenen şartlara rağmen, yönetmeliğe aykırı olarak yatak sayısının artırılması veya yatak sayısına uygun ve yeterli personel istihdam edilmemesi iş yükünü ağırlaştırmaktadır.

Sözleşmeli istihdam kavramı kaldırılarak, kadrolu istihdama geçilmelidir.

3+1 sisteminden 1+1 sistemine geçiş yapılarak, sözleşmeli personelin özlük haklarını elde etmek için 3 yıl beklenen sistemin kaldırılması gerekmektedir.

Sözleşmeli personelin çalışma şartlarının iyileştirmesi ve uğradıkları sendikal baskının ortadan kaldırılması hususunda, özellikle sorumlu hemşirelerin ve benzer statü idare tarafından üretilen statü ile yöneticilik yapanların da sendikasız olması sağlanmalıdır.

Öncelikle riskli birimlerde görev yapan sağlık çalışanları için mali sorumluluk/mesleki risk sigortası yapılması gerekmektedir. Tıpkı hekimlerde olduğu gibi bu sigortanın da %50'sinin devlet tarafından karşılanması sağlanmalıdır.





2. ÇALIŞTAY MASASI

663 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMEYE GÖRE
SÖZLEŞMELİ SAĞLIK ÇALIŞANLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Moderatörler

Av. Muhammed Ali GENÇ
Genç Sağlık Sendikası
Hukuk Müşaviri

Eren DEMİR
Genç Sağlık Sendikası
Hukuk ve Mevzuat Komisyonu Başkanı

Raportör

Yavuz BEYAZELMA
Genç Sağlık Sendikası

Katılımcılar

Mehmet GÜNOK
Genç Belediye Sendikası

Muhammet Ali ÖZTÜRK
Genç Sağlık Sendikası

Hakkı AYDOĞMUŞ
Genç Sağlık Sendikası

Dilara KÖKTEPE
Genç Sağlık Sendikası

Furkan ÇETİNBAS
Genç Sağlık Sendikası

Mehmet Şahin KAPLAN
Genç Sağlık Sendikası

Fadime İLHAN
Genç Sağlık Sendikası

Beritan ASLAN
Genç Sağlık Sendikası

2. ÇALIŞTAY MASASI

663 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMEYE GÖRE
SÖZLEŞMELİ SAĞLIK ÇALIŞANLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ



2. ÇALIŞTAY MASASI



» Moderatör'den

Genç Sağlık Sendikası tarafından düzenlenen sözleşmeli sağlık çalışanları şurasında alanında uzman birçok kişi ile fikir alışverişi yapılmış, sağlık sektöründe mevcut problemler tartışılmıştır. Sendikaların yegane amacı üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak, bunun için mücadele etmektir. Bizler de yangına su taşıyan karınca misali gücümüz yettiğinde bu mücadele etmeye gönül vermiş insanlarız. Sadece sözleşmeli sağlık çalışanları değil, sağlık sektöründe kamuya hizmet eden tüm çalışanlar için her zaman elimizden geleni fazlası ile yapma gayretinde olacağız.

Bizim savaşımlarımız; ailelerin kavuşması, minicik çocukların annesiz, babasız büyümemesi, kamu hizmetinin hem kamu personeli hem de vatandaşlarımız için aktif ve verimli yürütülmesi, kamu personelinin mutluluğu içindir.

Şuramızın koordinatörü Genel Sekreterimiz Furkan Ali Çiftçioğlu ve şuramızın ev sahibi Genel Başkanımız Osman Kaya başta olmak üzere, emeği geçen tüm yöneticilerimize ve mesai arkadaşlarımıza teşekkür ederiz.

Bu şuranın sonucunda ayrıca hazırlayacağımız kanun teklifinin mecliste kabul edilmesi dileği ile...

Av. Muhammed Ali GENÇ

Genç Sağlık Sendikası Hukuk Müşaviri
İkinci Çalıştay Masası Moderatörü

2. ÇALIŞTAY MASASI

» Değerlendirmeler ve Öneriler

Çalıştay massamızda 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre sözleşmeli sağlık çalışanlarının mevcut durumları değerlendirilmiştir. Bunun için öncelikle, sahada yaşanan sorunlarla ilgili katılımcılara bazı sorular yöneltilmiş ve bu soruların cevaplarına göre aşağıdaki raporumuz hazırlanmıştır.

663 Sayılı KHK'ya göre sözleşmeli statüdeki kamu görevlileri ile kadrolu kamu görevlileri kavramları arasındaki benzerlik veya farklılıkların neler olduğunu düşünüyorsunuz?

Öncelikle 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname incelendiğinde sözleşmeli personellerin hak ve yükümlülükleri ile istihdamlarına yönelik düzenlemeler dikkat çekmektedir.

Sözleşmeli personelin malî hakları ve yükümlülükleri;

MADDE 33

(1) Ekli (II) sayılı cetvelde belirtilen personele, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre belirlenen tavan ücret esas alınarak genel bütçeden ekli (III) sayılı cetvelde belirlenen oranlarda peşin olarak ücret ödenir. Ayrıca bağış, faiz ve kira gelirleri hariç olmak üzere döner sermaye gelirlerinden aynı cetvelde belirlenen tavan oranları geçmemek kaydıyla ek ödeme yapılabilir. Bakanlıkça belirlenen hizmet sunum şartları ve kriterleri de dikkate alınmak suretiyle, bu ödemenin oranı ile usûl ve esasları; hastanenin grubu, personelin görevi, eğitim durumu, çalışma şartları ve çalışma süreleri, hizmete katkısı, performansı gibi unsurlar esas alınarak Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Bakanlıkça belirlenir.

(2) Sözleşmeli personele yapılacak ek ödemeler, çalışmayı takip eden ayın başında yapılır. Sözleşmeli personele yukarıda sayılanlar dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz ve sözleşmelere bu hususta hüküm konulamaz.

(3) Sözleşmeli personel; kazanç getirici başka bir iş yapamaz, resmî veya özel herhangi bir müessesede maaşlı, ücretli veya sözleşmeli olarak görev alamaz, serbest olarak sanat ve mesleklerini icra edemez, 657 sayılı Kanunda Devlet memurları için yasaklanmış bulunan eylemlerde bulunamaz.

(4) Sözleşmeli personelin haftalık çalışma süresi emsali Devlet memurları ile aynıdır. ...

(6) Sözleşmeli personelin izinleri ve sosyal güvenlik açısından 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamına girenlerin iş sonu tazminatı hususlarında 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (B) bendine göre istihdam edilen sözleşmeli personele ilişkin hükümler uygulanır. Söz konusu personel için işsizlik sigortası primi ödenmez.

2. ÇALIŞTAY MASASI

(7) Sözleşmeli personelin disiplin amirlerinin tayini ile çalışma usul ve esasları Bakanlık tarafından belirlenir. Bunlardan idarî görevlerde bulunanlara memurların disiplin amirliği yetkisi verilebilir.

(8) Devlet hizmeti yükümlülüğünü yapmakta olan personel, atanmış olduğu sağlık kurumunda bu madde kapsamında sözleşmeli personel olarak çalıştırılabilir. Ancak il merkezindeki sağlık kurumlarına atanmış olan Devlet hizmeti yükümlüleri Birlik merkezinde de sözleşmeli personel olarak çalıştırılabilir. Bu personelin sözleşmeli olarak geçen süreleri Devlet hizmeti yükümlülüğünden sayılır.

Sözleşmeli sağlık personeli istihdamı

MADDE 45/A

(1) Bakanlık ve bağlı kuruluşları, merkez teşkilatları hariç olmak üzere ve öncelikle personel istihdamında güçlük çekilen yerlerde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4'üncü maddesinin (B) fıkrası uyarınca ilgili mevzuatı gereği kura ile ataması öngörülenler dışında 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı kapsamında yer alan unvanlarla vize edilmiş pozisyonlarda bu maddede öngörülen şartlarla sözleşmeli personel istihdam edebilir.

(2) Bu kapsamdaki sözleşmeli sağlık personeli Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) sonucuna göre Bakanlık ve bağlı kuruluşlarına Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) Başkanlığı tarafından yapılacak yerleştirme ile atanabileceği gibi pozisyon ve ihtiyaç durumuna göre KPSS puanı esas alınarak Bakanlık tarafından yapılacak sözlü sınavla da atama yapılabilir.

(3) Bu madde uyarınca atanan sözleşmeli sağlık personeli üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz.

(5) Bu madde hükümlerine göre kadrolara atananların, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendi uyarınca sözleşmeli pozisyonlarda geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir.

(6) Bu madde kapsamında memur kadrolarına atananlara iş sonu tazminatı ödenmez. Bu personelin önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ve 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri uyarınca ödenecek emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınır.

2. ÇALIŞTAY MASASI

(7) Bu madde çerçevesinde sözleşmeli personelin atanacağı memur kadroları, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan sınıf, unvan ve derecelerine uygun olmak şartıyla, başka bir işleme gerek kalmaksızın atama işleminin yapıldığı tarih itibarıyla ihdas edilerek ilgisine göre Bakanlık veya bağlı kuruluşlarının 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş ve kadrolara atananların pozisyonları başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar ile iptal edilen pozisyonlar; unvanı, sınıfı, adedi, derecesi, teşkilatı ve birimi belirtilmek suretiyle atama tarihinden itibaren iki ay içinde Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Bilindiği üzere 663 sayılı KHK'nın 45/A maddesine göre atanan sözleşmeli personel, üç yılını doldurması halinde bulunduğu yerde 4/A devlet memuru kadrosuna geçmektedir. 3 yılını dolduran ve devlet memurluğu statüsüne geçen personelin mazeret tayinleri olan eş durumu, sağlık mazereti ve can güvenliği tayinleri yapılmaktadır. Ancak isteğe bağlı tayinleri isteyebilmesi için kadroya geçtikten sonra artı bir yıl daha görev yapması gerekmektedir. İsteğe bağlı tayinler; iller arası yer değişikliği kurası, üst ve alt bölge tayinleri, karşılıklı yer değişikliği (becayış), eğitim, boşanma, emeklilik ve engellilik durumu tayinleridir.

İşbu düzenlemeler göz önüne alındığında özellikle 3+1 sistemine tâbi personeller nezdinde yapılan düzenlemelerin kadrolu personellere kıyasla daha kısıtlayıcı nitelikte olduğu açıktır. Zira yapılan düzenlemeler mali haklar, yasaklamalar, haftalık çalışma süreleri, işe alımlarda kadrolu personellerle benzerlik göstermesine karşın 3+1'e tabi sözleşmeli personellerin atanma usullerindeki katıllık uygulamada da kişilere zorluk çıkarmaktadır.

Sözleşmeli sağlık çalışanları için uygulamada, sahada 663 Sayılı KHK'daki düzenlemelerden kaynaklı sorunlar ortaya çıkıyor mu? Çıkıyorsa örnek verebilir misiniz?

Uygulamada 3+1'e tabi sözleşmeli personellerin özellikle eş durumlarında sıkıntılar yaşadığını görmekteyiz. Kararnamede mevcut 3 yılını dolduran ve devlet memurluğu statüsüne geçen personelin mazeret tayinleri olan eş durumu tayininden yararlanması durumu Anayasamızın 5., 10. ve 41. maddesi'ne aykırılık teşkil etmektedir. Anayasamızın 5. maddesi şu hükme amirdir. *"Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır."*

2. ÇALIŞTAY MASASI

Anayasamızın 10. maddesi ise şu hükme amirdir. *"Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir"* denilmektedir.

Anayasamızın 41. maddesi ise şu hükme amirdir *"Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar"* 3+1'e tabi personellere karşı sahada Anayasanın 10. maddesi hiçe sayılarak, memur arasında bir sınıflaştırma, ötekileştirme durumu söz konusudur. 3+1'e tabi personeller tabir-i caiz ise üvey evlat muamelesi görmektedir.

Mali ve özlük hakları açısından 3+1 çok büyük dezavantajlara sebep olmaktadır. 3+1'e tabi personellerin sorumlu olamamakta, imza yetkisi bulunmamakta, saymanlık dahi yapamamaktadır. 3+1'e tabi personellerin, taşeron işçilerden çokta bir farkı bulunmamaktadır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa göre atanmış biri görevde yükselme sınavına girebiliyorken 3+1'e tabi personeller Şube Müdürlüğü, Şeflik, Veri Hazırlama v.b. sınavlara giremiyor, yurt dışına görevlendirme dahi alamıyor, bu durumda Anayasa 10. Madde'nin ihlali anlamına gelmektedir.

(5) Bu madde hükümlerine göre kadrolara atananların, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendi uyarınca sözleşmeli pozisyonlarda geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir.

(6) Bu madde kapsamında memur kadrolarına atananlara iş sonu tazminatı ödenmez. Bu personelin önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ve 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri uyarınca ödenecek emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınır.

(7) Bu madde çerçevesinde sözleşmeli personelin atanacağı memur kadroları, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan sınıf, unvan ve derecelerine uygun olmak şartıyla, başka bir işleme gerek kalmaksızın atama işleminin yapıldığı tarih itibarıyla ihdas edilerek ilgisine göre Bakanlık veya bağlı kuruluşlarının 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş ve kadrolara atananların pozisyonları başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar ile iptal edilen pozisyonlar; unvanı, sınıfı, adedi, derecesi, teşkilatı ve birimi belirtilmek suretiyle atama tarihinden itibaren iki ay içinde Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

2. ÇALIŞTAY MASASI

Bilindiği üzere 663 sayılı KHK'nın 45/A maddesine göre atanan sözleşmeli personel, üç yılını doldurması halinde bulunduğu yerde 4/A devlet memuru kadrosuna geçmektedir. 3 yılını dolduran ve devlet memurluğu statüsüne geçen personelin mazeret tayinleri olan eş durumu, sağlık mazereti ve can güvenliği tayinleri yapılmaktadır. Ancak isteğe bağlı tayinleri isteyebilmesi için kadroya geçtikten sonra artı bir yıl daha görev yapması gerekmektedir. İsteğe bağlı tayinler; iller arası yer değişikliği kurası, üst ve alt bölge tayinleri, karşılıklı yer değişikliği (becayış), eğitim, boşanma, emeklilik ve engellilik durumu tayinleridir. İşbu düzenlemeler göz önüne alındığında özellikle 3+1 sistemine tâbi personeller nezdinde yapılan düzenlemelerin kadrolu personellere kıyasla daha kısıtlayıcı nitelikte olduğu açıktır. Zira yapılan düzenlemeler mali haklar, yasaklamalar, haftalık çalışma süreleri, işe alımlarda kadrolu personellerle benzerlik göstermesine karşın 3+1'e tabi sözleşmeli personellerin atanma usullerindeki katıllık uygulamada da kişilere zorluk çıkarmaktadır.

Sözleşmeli sağlık çalışanları için uygulamada, sahada 663 Sayılı KHK'daki düzenlemelerden kaynaklı sorunlar ortaya çıkıyor mu? Çıkıyorsa örnek verebilir misiniz?

Uygulamada 3+1'e tabi sözleşmeli personellerin özellikle eş durumlarında sıkıntılar yaşadığını görmekteyiz. Kararnamede mevcut 3 yılını dolduran ve devlet memurluğu statüsüne geçen personelin mazeret tayinleri olan eş durumu tayininden yararlanması durumu Anayasamızın 5., 10. ve 41. maddesi'ne aykırılık teşkil etmektedir. Anayasamızın 5. maddesi şu hükme amirdir. *"Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır."*

Anayasamızın 10. maddesi ise şu hükme amirdir. *"Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir"* denilmektedir.

Anayasamızın 41. maddesi ise şu hükme amirdir *"Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar"* 3+1'e tabi personellere karşı sahada Anayasanın 10. maddesi hiçe sayılarak, memur arasında bir sınıflandırma, ötekileştirme durumu söz konusudur. 3+1'e tabi personeller tabir-i caiz ise üvey evlat muamelesi görmektedir.

2. ÇALIŞTAY MASASI

Mali ve özlük hakları açısından 3+1 çok büyük dezavantajlara sebep olmaktadır. 3+1'e tabi personellerin sorumlu olamamakta, imza yetkisi bulunmamakta, saymanlık dahi yapamamaktadır. 3+1'e tabi personellerin, taşeron işçilerden çokta bir farkı bulunmamaktadır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa göre atanmış biri görevde yükselme sınavına girebiliyorken 3+1'e tabi personeller Şube Müdürlüğü, Şeflik, Veri Hazırlama v.b. sınavlara giremiyor, yurt dışına görevlendirme dahi alamıyor, bu durumda Anayasa 10. Madde'nin ihlali anlamına gelmektedir.

663 Sayılı KHK'nın sizce ilgili hangi hükümleri değiştirilmeli, neden?

Yukarıda da belirttiğimiz nedenler ile öncelikle 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de yer alan 33'üncü ve 45/A madde hükümlerinde iyileştirmeler yapılmalı, söz konusu sözleşmeli personellerin atanma ve çalışma şartları düzenlenmelidir.

663 Sayılı KHK ile uyumsuz olan pratik uygulamalar ve başkaca mevzuatlar var mı, varsa nelerdir?

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "İstihdam şekilleri" başlıklı 4'üncü maddesinin B bendi "Sözleşmeli personel: (1) Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallerde münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir. Ancak, yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde avukatlarını, (2) kadrolu istihdamın mümkün olamadığı hallerde tabip veya uzman tabiplerin; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçıların; bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir. (3) Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullandırılacak izinler, pozisyon unvan ve nitelikleri, sözleşme fesih halleri, pozisyonların iptali, istihdamına dair hususlar ile sözleşme esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir.

2. ÇALIŞTAY MASASI

Bu şekilde istihdam edilenler, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmelerinin feshedilmesi veya sözleşme dönemi içerisinde Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenen istisnalar hariç sözleşmeyi tek taraflı feshetmeleri halinde, fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilemezler." Şeklinde düzenlenmiş olup 663 Sayılı KHK ile paralel değildir. Bu nedenle Kanun hükmü de göz önüne alınarak 663 Sayılı KHK'da düzeltmelerin yapılması gerekmektedir.

Sizce, sağlık tesislerinde adil ve hakkaniyetli bir çalışma hayatının tesis edilebilmesi için sağlık çalışanlarının statüsü ve yasal hakları nasıl belirlenmeli, neden?

663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 45/A maddesinde mevcut "Bu madde uyarınca atanan sözleşmeli sağlık personeli üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz." maddesindeki "üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz." ifadesinin **"bir yıl süreyle başka bir yere atanamaz."** olarak değiştirilmesini, "Kamu idareleri adına vizeli boş pozisyonlara sözleşmeli personel alımı yapılmadan önce yılda bir kez, pozisyonun vizeli olduğu ilde en az üç yıl hizmet süresi bulunan personelin geçiş yapmak istediği birimde aynı unvan ve niteliğe haiz boş pozisyona kurum içi yer değişikliği talebi, ilgili idarece hizmet gereklerine göre belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde yerine getirilebilir. İdareler, il gruplarından oluşan görev bölgeleri ve bu bölgeler için üç yıldan başlamak üzere farklı hizmet süreleri belirleyebilir." maddesindeki "en az üç yıl hizmet süresi bulunan personelin" ifadesinin **"en az bir yıl hizmet süresi bulunan personelin"** olarak değiştirilmesi gerekmektedir. Bu düzenlemelerin yapılmasıyla 3+1 sistemine tâbi sözleşmeli personellerin yaşadığı sıkıntıların giderileceği böylece iş barışının da bundan olumlu etkileneceği kanaatindeyiz.





3. ÇALIŞTAY MASASI

TÜRKİYE'DEKİ SÖZLEŞMELİ KAMU GÖREVLİLERİNİN
GELECEĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Moderatörler

Av. Abdullah POLAT
Kamu Birliği Konfederasyonu
Hukuk Müşaviri

Raportör

Eyüp SOYDAN
Genç Sağlık Sendikası

Katılımcılar

Dinçer İLBOĞA
Genç Sağlık Sendikası

Fatih ÇEKİRGE
Genç Sağlık Sendikası

Hilal BİÇEN
Genç Sağlık Sendikası

Sevinç ÜRKMEZ
Genç Sağlık Sendikası

Ceyhan YALÇINKAYA
Genç Sağlık Sendikası

Selin SOLUGAN
Genç Sağlık Sendikası

3. ÇALIŞTAY MASASI

TÜRKİYE'DEKİ SÖZLEŞMELİ KAMU GÖREVLİLERİNİN
GELECEĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ



3. ÇALIŞTAY MASASI



» Moderatör'den

Kamuda yaklaşık 300.000 sayısına ulaşmış olan sözleşmeli kamu personelinin hem bugünlerde hem de gelecekte yaşanma ihtimali oldukça yüksek bulunan kaygılarını görmezden gelemeyiz. Bu süreçte ortaya çıkan sorunların çözümleri masamızda tartışılmıştır. Bu sayede şunu çok iyi gördük ki; sözleşmeli kamu personelinin en büyük kaygılarından birisi aile bütünlüğü ve yenilenmeyecek sözleşmelerin endişesi ile maruz kalınan mobbinglere göz yumulmasıdır. Bu sebepten ötürü de sözleşmeli kamu personelinin yaşadığı problemler ve yaşanması muhtemel daha ciddi sıkıntılar da bizleri ziyadesiyle üzmüştür. Aynı zamanda bu durumun kamu çalışma barışını da son derece olumsuz etkilediğini görmüş olduk. Umarız masamızda bulunan çok değerli arkadaşlarımızla birlikte sunmuş olduğumuz çözüm önerilerimiz en kısa sürede yürürlüğe girer. Bu sayede kanayan bir yara haline gelen sözleşmeli kamu personelinin gelecekle ilgili kaygılarının da bir nebze olsun azalmasını sağlayabiliriz. Genel anlamda ise şuramızın kamu çalışma barışına köklü bir değişiklik getirmesini de ümit ediyoruz. Masadaki çok değerli katılımcılara, aynı zamanda Genç Sağlık Sendikası Genel Başkanı Osman Kaya'ya ve emeği geçen bütün arkadaşlarımıza gönülden teşekkür ediyoruz.

Av. Abdullah POLAT

Kamu Birliği Konfederasyonu Hukuk Müşaviri
Üçüncü Çalıştay Masası Moderatörü

3. ÇALIŞTAY MASASI

3+1 SİSTEMİ

AİLE BÜTÜNLÜĞÜ VE ÖZLÜK HAKLARINDA

TEHDİT

UNSURUDUR

SÖZLEŞMELİ
SAĞLIK ÇALIŞANLARI
ŞURASI
4 - 5 MAYIS
2024
ANKARA



3. ÇALIŞTAY MASASI

» Değerlendirmeler ve Öneriler

Sayıları 300 bini aşkın olan sözleşmeli kamu görevlilerin en sık yaşamış olduğu kaygılar becayiş haklarının ve mazeret tayinlerinin 3 ve 4 üncü yılın sonunda açılmasıdır. Bu durum aile bütünlüğünün sağlanamaması açısından önemli olup, özlük ve mali haklarının kadrolu memurlara göre daha düşük olması kaygılarını artırmaktadır. Becayiş konusunda kolaylık sağlanması en azından süreçte personelin motivasyonuna olumlu katkı sağlayacaktır. Özellikle becayiş konusunda kolaylık sağlamanın Bakanlık açısından iş gücü kaybı ve personel temini yönünden de bir sorun teşkil etmeyeceği açıktır.

Mazeret tayin haklarını elde etmeleri için geçen sürede becayiş konusunda bir bilgi havuzu oluşturulması, işlemlerin bir sistem üzerinden yapılması ve yılda bir kere kamu görevlilerine eklenecek becayiş haklarının verilmesi, bu hakkın suistimalinin de önüne geçecektir. Personele bu kolaylığın sağlanması sonucunda işine mutlu gelen ve verimli şekilde çalışan bir profilin ortaya çıkmasına da katkı sağlanacaktır. Bu hakkın verilmesi sayesinde sürdürülebilir bir sistem üzerinden tamamen şeffaf ve Devletimizin himayesinde oluşabilecek şüphelerin de önüne geçilecektir. Aile bütünlüğünün bu şekilde daha erken bir zamanda sağlanması da geçimsizlik, boşanma vb. gibi durumların önüne geçeceğinden mutlu aile ve mutlu çocukların artışı sağlanacaktır.

Aile mutlu olursa, toplum da mutlu olur. Unutulmamalıdır ki aile toplumun temel taşıdır. Kamuda görev yapan kadrolu ve sözleşmeli personelin bir çok ortak yönü mevcuttur. Görev tanımları ve yaptıkları işler birebir aynı olup, mali haklar konusundaki farklılık Anayasada belirtilen eşit işe eşit ücret ilkesi ile çelişmektedir. Her ne kadar atama tercih döneminde bu durumu bilerek tercih etseler de ekonomik kaygılar sonucu ekonomik kaygılar sonucu yeni atanacak memurlarca bu durum göz ardı edilmektedir. Oysa; almış oldukları risk aynıdır.

En sık kaygıya sebep olan durumlar, başta da belirttiğimiz gibi sözleşmeli personele tayin haklarının belirli bir sürenin sonucunda veriliyor olmasıdır. Sağlık, eş ve eğitim mazeret tayinleri için geçen süre kişide mutsuzluk ve çalışmasında verimsizliklere sebebiyet verdiği gibi depresyon ve tükenmişlik durumlar da ortaya çıkabilmektedir.

3. ÇALIŞTAY MASASI

Sahada en sık rastlanan mobbing konusunda ise sözleşmeli personel bu duruma daha sık maruz kalmaktadır. Çoğu zaman kamu görevlileri, ünvanında yer alan “sözleşmeli” kelimesinden kaynaklı olarak, görev tanımında olmayan işlere bile “evet” demek durumdan kalmaktadır. Mobbing, her ne kadar kadrolu ve sözleşmeli personele de yapılıyor olsa da, kişiler üzerinde etkileri farklılık göstermektedir. Bu konuda en çok etkilenen grup şüphesiz sözleşmeli kamu personelidir. Günümüzde sözleşmeli kamu çalışanlarının haklarının idareciler tarafından tam olarak bilinmemesi ve personelin uzun süre aynı kurumda çalışacak olması personele yapılan mobbingin en sık sebebi olarak gösterilebilir. Bu durum sözleşmeli personelin kamu çalışanı gibi değil, ara bir statü gibi değerlendirilmesine yol açmaktadır.

Büyükşehirlerde çalışan personelin kadrolu veya sözleşmeli fark etmeksizin genel olarak geçim sıkıntısı ile uğraşmakta olduğu görülmektedir. Bugünkü şartlarda kamu çalışanlarının birikim yapması mümkün olamamaktadır. Bu durumun üstüne bir de eşlerden ayrı geçen süreler de eklendiğinde iki farklı ilde kira ve oluşan diğer giderlerin karşılanması travmatik bir süreçtir.

Anayasamız ile sağlanan eğitim ve aile bütünlüğü gibi haklar sözleşme ile engellenmektedir. Bu duruma karşı açılan davalar yerel mahkemede kazanılsa bile istinaf süreci sonunda personel aleyhinde sonuçlanmaktadır. Özellikle aile bütünlüğü konusunda acil bir önlem alınması gerektiği aşikardır. Kamu personeline, Anayasa'nın vermiş olduğu kişiye sıkı sıkıya bağlı haklar teslim edilmelidir. Sözleşmeler buna engel olmamalıdır.

Sözleşmeli personel alımının merkezi alım şeklinde ÖSYM üzerinden yapılması doğru bir uygulama olup, mülakatın olmaması bu durumda avantaj olarak karşımıza çıkmaktadır. Puan üstünlüğüne göre alım, hakkaniyetli bir uygulamadır. Her ne kadar Bakanlık tarafından yapılan sözleşmeli personel alımı, 7/24 devam eden illerdeki sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği için gerekçe gösterilse de, memurların insani ihtiyaç olan taleplerin de karşılanması gerekmektedir. Bu istihdam şeklinde kullanılan sözleşmeli kamu personeline alternatif bir isim bulunması gerekmektedir. Kişilerde “sözleşmeli” kelimesi nedeniyle oluşan rahatsızlığın önüne geçilmelidir.



4. ÇALIŞTAY MASASI

YABANCI ÜLKELERDE SÖZLEŞMELİ KAMU GÖREVLİLERİ UYGULAMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Moderatör

Dr. Osman YILDIZ
Akademisyen

Raportör

Ahmet Furkan AYDIN
Genç Eğitim Sendikası

Katılımcılar

Dr. Fatih SEYRAN
MEYAD Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği

Aras Ali ALTINTAŞ
Genç Eğitim Sendikası

Arif CAMGÖZ
Genç Sağlık Sendikası

Necip TAŞKIN
Anadolu Sağlık-Sen

Ali Haydar SÜMBÜL
Genç Sağlık Sendikası

Mehmet GÜRDAL
Genç Sağlık Sendikası

4. ÇALIŞTAY MASASI

YABANCI ÜLKELERDE SÖZLEŞMELİ KAMU GÖREVLİLERİ
UYGULAMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ



4. ÇALIŞTAY MASASI



» Moderatör'den

Kamu Birliği Konfederasyonu/Genç Sağlık Sendikasının, sözleşmeli sağlık çalışanlarının sorunlarına ilişkin bir şura düzenlemesi, sahip olduğu etkin sendikal anlayışının bir göstergesidir. Sendikal hareket, hakları savunup geliştirecek bir mücadelenin adıdır. Sendikal hareket, çözümü gerçekleştirecek olan adres değil, sorunlara karşı geliştirdiği ve geliştireceği mücadeleler yoluyla çözüm üretmeye, çözüme zorlamaya çalışmanın adıdır. Bu anlamda çetrefilli boyuta sahip sözleşmeli sağlık çalışanlarının sorunlarının şura gibi sosyal diyalogun en etkili bir şekilde ele alınması takdire şayan bir sendikal mücaledenin göstergesi olmuştur.

Sözleşmeli sağlık çalışanlarının sorunları hususunun, yabancı ülkelerde sözleşmeli kamu görevlileri uygulamalarının değerlendirilmesine ilişkin uluslararası sendikal anlayışı ortaya koyarak bu çerçevede tartışmak yararlı olacaktır. Buna göre;

- ILO Sözleşmeleri, BM İnsan Hakları Beyannamesi, Avrupa Sosyal Şartı ve AB Belgelerinde, çalışanlar için, "işçi", "memur", "çalışan" ve "herkes" ifadelerinin kullanıldığının bilinmesi gerekmektedir.
- Uluslararası belgeler, emekçilerin haklarına yönelik olası sınırlamaları sadece, silahlı kuvvetler, emniyet teşkilatı, devlet idaresi (üst düzey yetkilileri gibi gruplar için olabileceğini bunun dışında örgütlülüğün serbest olduğunu ortaya koymaktadır. Sendikal hareketin örgütlülüğünü gerçekleştirmesinin, ulusal güvenlik, kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması, suç işleminin önlenmesi, sağlığın korunması, ahlakın korunması ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması dışında sınırlandırılmayacağı güvence altına alınmıştır.
- Uluslararası sendikal hareket için, çalışanların, istihdam kontraktlarının işçi, memur, sözleşmeli, kısmi süreli gibi adlarının ötesinde, emekçilerin haklarını herkes için eşit olarak almak için mücadele eder. Avrupa ülkelerinde sözleşmeli çalışanların oranı, ya memur statüsünde olanların oranı ile aynı hatta daha fazladır. Part-time çalışanların oranı da önemli bir düzeydedir. Örneğin Avusturya'da sözleşmeli çalışanların oranı % 30,5 ile memur statüsünde çalışanlardan (% 17,5) daha fazladır. Hatta kısmi süreli çalışanlar bile (% 26,6) ile memur çalışanlardan fazladır. Buna karşın, Avusturya'da bütün çalışanlar, Avusturya'ya özgü uygulama olan İşçi Evine zorunlu üstelik yoluyla çözülmektedir. İngiltere'deki, "zero-hour contract" (sıfır-saat garantili kontrakt gibi, hiçbir iş güvencesi olmayan ultra liberal istihdam statüsü çok ürkütücü bir uygulamadır. Zaten İngiltere sağlık sisteminin sıkıntılı bir süreçten geçmesine yolaçmaktadır.

4. ÇALIŞTAY MASASI

- AB açısından temel sorun ve konuları, serbest dolaşım engellerinin ortadan kaldırılması, üçüncü ülke vatandaşlarının çalışma haklarının güçlendirilmesi ve çalışma direktifinin getirdiği esnek çalışma anlayışının çalışma saatleri ve sosyal haklara ilişkin getirdiği uygulama sorunların ortadan kaldırılmasıdır.
- Avrupa'daki çalışanların bu gibi sorunları olduğu dikkate alındığında, Avrupa ülkelerinde kamu çalışanlarının, Türkiye'dekine benzer becayiş, tayin gibi gündemlerinin olmadığı görülmektedir.
- İlginç olan bir başka husus, atipik nitelikte olan daha güvencesiz statüdeki emekçilerin sendikal haklarının durumu tartışılırken, statülerin çok güçlü olduğu üst düzeylilerin için sendikal hareketin dışına çıkması ve sendikal haklarının ortadan kalkması paradoksal bir durum oluşturmaktadır.
- Sendikal hareket için, en temel özellikler, örgütlenme, sosyal diyalogun etkin olarak hayata geçmesi, her türlü sorunun "müzakere" ile alınarak sorunlara müzakere ile çözüm bulunmasıdır. Çünkü müzakereler, gönüllülük bazında, özgürce yapılan ve tarafların erkine dayanır. Genç Sağlık-Sen, örgütlenmenin mümkün olduğu, sözleşmeli sağlık sorunlarını, sosyal diyalog ile ele alıp müzakere ile karara bağlanması mücadelesini kararlılıkla ortaya koymaktadır. Bu yaklaşım, Genç Sağlık Sen Sendikasının sağduyu, yapıcı ve çözüm odaklı anlayışıyla sendikal harekete nasıl katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Sözleşmeli sağlık çalışanlarının, idari ve mali haklarının geliştirilmesi ve güvenceye alınması, "olmazsa olmaz" sendikal haklar ortaya çıkmaktadır.
- Sağlık çalışanlarının kamuda görev almaları son derece önemli bir husustur. Kamudaki sağlık çalışanlarının sözleşmeli statüsünün, düzgün iş (decent work) anlayışına uygun hale getirilmesi son derece elzem bir durumdur. Kamuda istihdam önemli ancak kaliteli olması da bir o kadar önemlidir. Kamuda başta sağlık sektörü olmak üzere sözleşmelilere uygulanan, 3+1 uygulamasının, becayiş, tayin terfi ve eğitim tayini imkanlarını sağlayacak olan 1+1'e dönüştürülmesinin, ihtiyaç duyulan en önemli bir durum olduğu açıktır.

Bu çalıştayda ülkemizdeki sözleşmeli sağlık çalışanlarının, uluslararası ve yabancı ülke düzeylerinde var olan bu temel ilke ve anlayışlar çerçevesinde sendikal bakış açısıyla birlikte ele alınmıştır. Konunun, temsil düzeyine sahip tarafları, uzmanları ve yetkilileri ile uygulayıcıları burda bulunmasıyla etraflıca tartışmıştır. Bu sürece öncülük eden Kamu Birliği Konfederasyonu ve Genç Sağlık Sendikası Genel Başkanı Osman Kaya ile emeği geçen tüm yöneticilere ve çalışanlara teşekkür ediyorum.

Dr. Osman YILDIZ

Akademisyen

Dördüncü Çalıştay Masası Moderatörü

4. ÇALIŞTAY MASASI

» Değerlendirmeler ve Öneriler

Ülkemizde sağlık sektöründe gerektiği koşullarda sözleşmeli personel alımı yapılmaktadır. Sözleşmeli personel, kamuya girdikten sonra üç yıl görev yapmak zorundadır. 3 yılın ardından atanan aday, 1 yıl süreyle kurum içi ve kurumlar arası nakil yasağına tabi olmaktadır. "3+1" diye adlandırılan bu sistemin iyileştirilmesi gereken bir sistem olduğu kanaatindeyiz.

Daha öncesinde 4+2 olarak yapılan düzenlemenin 3+1 sistemine dönüşü, kamuda çok pozitif karşılanmış, 3+1 düzenlemesinin 1+1 şeklinde regüle edilmesinin ise aynı şekilde karşılanacağı düşüncesindeyiz.

Süreci 3+1'den 1+1'e dönüştürmek sektörlerde bir karışıklığa ve eksikliğe yol açmayacağı gibi, 1+1 şeklindeki yeni düzenlemenin iş barışını ve verimliliği de artıracığı açıktır.

Genelde AB olmak üzere Avrupa ülkelerinde de sağlıkta sözleşmeli personel uygulamaları bulunmakta, ancak sendikal haklar bakımından herkes aynı uygulama içerisinde yer almaktadır. Sağlık çalışanları için "kamu çalışanı" statüsü ile hakların kullanımına ilişkin uygulamalar ortaya konulmaktadır. AB içerisindeki temel paradigma; çalışanların tam olarak serbest dolaşımını gerçekleştirmek ve göçmen işçilere bu hakları tanımak şeklinde yürütülmektedir. Türkiye içerisindeki sorun ise sözleşmeli statüsünün getirdiği sınırlamaların kaldırılması şeklinde olmaktadır.

Örneğin; ABD benzer şekilde çalışma şartları ile ilgili problemleri çözmeye yanaşmayınca, 2023 yılında yaklaşık 60.000 sağlık çalışanının greve katılmasıyla büyük bir krizin eşiğine gelmişti. Memurların grev haklarını kullanması yabancı ülkelerde oldukça yaygın bir durum olsa da kamu düzenini tehdit eden bir sürece dönüşebileceği ihtimali de göz ardı edilmemelidir.

Türkiye'de memurlar için temel bir yasa olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu yanında; hâkimler ve savcılar için, askeri personel için ve akademik personel için ayrı yasalar bulunmaktadır. Almanya'da ise memurların bütüncül biçimde tek bir yasaya tabi oldukları görülmektedir.

4. ÇALIŞTAY MASASI

Türkiye'deki memurların, hâkim ve savcılarının, askeri personelin, akademik personelin, yasal dayanaklar bakımından ayrı sınıflar oluşturdukları anlaşılmakla beraber, 657 sayılı kanuna tabi memurlar ayrıca 10 hizmet sınıfına ayrılmaktadır. Almanya'da ise tüm memurları kapsayıcı nitelikte 4 sınıfın olduğu görülmektedir. Türkiye'deki yamalı bohça görüntüsü içindeki dağınık bir memur sistemine karşın Almanya'da bütüncül bir sistem olduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla Türkiye'de memurlar arasında "eşit işe eşit ücret" uygulaması yapılamıyor iken, Almanya'da bu uygulamaya yapılabilmektedir.

Türk idare hukukunun Fransız idare hukukundan etkilendiği bilinmektedir. Bu iki ülke idare hukukları arasındaki benzerlik sadece maddi idare hukuku alanında değil, idari teşkilat, kamu malları ve kamu personeli alanında da gözlemlenmektedir. Bu nedenle, ülkemizde kamu personel rejimi ile ilgili tartışmalı alanlarda Fransız kamu personel rejiminin öngördüğü çözümlerin incelenmesi, örnek oluşturması bakımından değerli olacaktır.

Fransa'da memur, stajyer ve yardımcı çalışan statüleri vardır. Stajyer, aday memurdur. Bu süre genellikle bir yılla sınırlı kalmaktadır. Bu süre zarfında da memurların faydalandığı haklardan faydalanmaya devam ederler.

Belki bazı ülkelerde durum bizden daha olumsuz da olabilir. Ancak ülkemizdeki sağlık çalışanlarının genellikle Avrupa'ya göç ettiği göz önünde bulundurulduğunda, Avrupa'nın sözleşmelerde tanıdığı ve ILO tarafından da sakınca bulunmayan memurların grev hakkı, çalışma koşullarının iyi olması veya farklı sebeplerin varlığı ile beraber göç veren bir ülke konumuna düştüğümüzü göz ardı edemeyiz. Bu durumlar da dikkate alınarak Avrupa ülkelerine ilişkin kamu personel rejimleriyle ilgili araştırmalarımız derinleştikçe daha doğru sonuçlara ulaşabiliriz.

Özellikle sağlık çalışanlarına yönelik hasta ve hasta yakınları tarafından uygulanan işyeri şiddeti yanında, bizzat mesai arkadaşları ve amirleri tarafından maruz kalınan psikolojik taciz ve mobbing davranışları da önemli bir sorundur. Mesleğe yeni başlayan genç iş görenler için ötekileştirici, ayrımcı, alaycı, özensiz, adaletsiz ve kabalık şeklinde algılanan mobbing davranışlarına geçit verilmemelidir. ILO'nun 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'nin Türkiye tarafından da imzalanması ve yürürlüğe girmesi gerekmektedir.

4. ÇALIŞTAY MASASI

Katılımcılarımız; sendikal tecrübeleri ve geçmişleri sebebiyle ülke genelinde yaptıkları saha çalışmalarında duydukları ifadeleri net bir şekilde belirttiler. Tayin veya becayiş hakkına müsaade etmeyen bu düzenlemenin, sözleşmeli sağlık çalışanlarının üzerinde olumsuz bir hava oluşturduğu ortadadır.

Sağlık çalışanı ihtiyacı olan bölgeler için il bazlı derece uygulaması gibi yeni teşvikler getirilmesi sorunu çözmeye yardımcı olacaktır.

Sözleşmeli sağlık çalışanı olmak, kişinin aile bütünlüğüne, eğitimine engel olmamalıdır. Geleceğini şekillendiren hususlar konusunda gelişimine katkı sağlamalıdır.

Lisans eğitime hak kazanan bir sözleşmeli personel, eğitim durumuna dayanarak başka ile tayinini isteyemiyor. Bulunduğu şehirden aile bütünlüğü durumuna dayanarak tayin isteme hakkı mevcut değil. Özellikle büyükşehirlerde, sözleşmeli memur maaşı ile geçinemeyen binlerce kişi hakları bulunmadığı için 4 yıl boyunca o şehirde kalmak durumunda kalıyor.

Becayiş, aynı görevi yapan iki devlet görevlisinin anlaşarak bulundukları kenti karşılıklı olarak değiştirmeleridir. 3+1 sistemine tabi olanlar becayiş hakkından yararlanamamaktadır. Becayişin, il değiştirmek isteyenler için bir pazar oluşturmaya yol açması ise para karşılığı becayiş yapma uygulamalarının yaşanması kaygısını tetiklemektedir. Dolayısıyla, konuyla ilgilenebilecek bir komisyon kurulması, Devletin kontrol ettiği kriterleri karşılayan personelin yer değiştirme hakkının bulunması gerektiğini düşünüyoruz. Başvuranın kimliğinin yalnızca komisyon tarafından bilinmesi, oluşması muhtemel ticari hususları da ortadan kaldıracaktır.

Özetle ve sonuç olarak; yabancı ülkelerin sözleşmeli sağlık personeli ile ilgili olumlu gelişmelerine dayanarak, ILO ve BM özelinde ayırım yapılmaksızın genel bir tutumla tanımlanan sürecin, Türkiye'de girdiği bu çıkmazdan çıkılması ve durumun kolayca tersine döndürülmesi mümkündür. 3+1 uygulamasının 1+1'e düşürülmesi, becayiş hakkının tanınması en elzem çözümlerdendir.

4. ÇALIŞTAY MASASI

Çalışma Hayatında
ayrımcılığa
SON!
VERİLMELİDİR





5. ÇALIŞTAY MASASI

SÖZLEŞMELİ KAMU GÖREVLİLERİNİN SENDİKAL ÖRGÜTLENME ŞARTLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Moderatör

Doç. Dr. Canan ERDOĞAN
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

Raportörler

Mustafa DOĞAN
Genç Sağlık Sendikası

Mahsun ZENGİN
Genç Sağlık Sendikası

Katılımcılar

Zahide ÇAKIR
MEYAD Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği

Feleytun Fatih GÖNÇ
Genç Sağlık Sendikası

Sinan TÜRK
Genç Sağlık Sendikası

Sema Nur ÇAKIR
Genç Sağlık Sendikası

Büşra TÜZÜN
Genç Sağlık Sendikası

5. ÇALIŞTAY MASASI

SÖZLEŞMELİ KAMU GÖREVLİLERİNİN
SENDİKAL ÖRGÜTLENME ŞARTLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ



5. ÇALIŞTAY MASASI



» Moderatör'den

Kamu Birliği Konfederasyonu ve Genç Sağlık Sendikası'nın, sözleşmeli sağlık çalışanlarının sorunlarının ele alındığı bir şura düzenlemesi neticesinde, konuya ilişkin sorunlar farklı açılardan ele alınmıştır. Bu kapsamda sözleşmeli sağlık çalışanlarının sendikal hakları ve bununla ilgili problemlerin ele alındığı masamızda; teorisyenler, uygulayıcılar ve çalışanlar yer almıştır. Çalışanların kendi haklarını bilmesi ve araması noktasında sendikal mücadele önem arz etmektedir. Bu nedenle yapılan bu şura da sendikal mücadelenin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Statü hukuku açısından sözleşmeli personelin istihdamı, istisnai olması gerekirken; bu istihdam şeklinin son dönemlerde giderek arttığı görülmektedir. Ancak sözleşmeli personel, kamu görevlisi olmadığı için kamu görevlilerine sağlanan güvencelerden faydalanamadığı gibi; işçi olmadıklarından dolayı da işçilere sağlanan haklardan yararlanamamaktadır. Bu nedenle sözleşmeli personel çalışma hayatlarında özlük haklarına sahip olmaktan tutun da mobbinge kadar birçok sorun ile karşılaşmaktadırlar.

Masada sağlık çalışanları karşılaştıkları ya da şahit oldukları örnekleri aktarmıştır. Bu örneklerden yola çıkılarak varılan noktada, sözleşmeli personelin sendika üyesi olma hususunda da sorunlar yaşandığı ortaya konulmuştur. Sendikal örgütlenmenin sözleşmeli ve kadrolu personel ayrımı olmaksızın ifa edilmesinin, ülkemiz açısından, sendikal örgütlenme hakkının layıkıyla elde edilebilmesi için daha doğru olacağı ifade edilmiştir. Bu nedenle sendikal özgürlüğün ve tercih hakkının kolaylaştırılması için e-devlet üzerinden kayıtların yapılmasının oldukça yararlı olacağı belirtilmiştir.

Şura kapsamında sözleşmeli sağlık çalışanlarının sorunlarına ilişkin başlıklar, farklı sendika temsilcileri, konunun uzmanları ve yetkilileri ile uygulayıcıları tarafından etraflıca tartışmıştır. Şurayı organize eden Kamu Birliği Konfederasyonu ve Genç Sağlık Sendikası Genel Başkanı Osman Kaya ile organizasyonda emeği geçen tüm yöneticilere ve çalışanlara teşekkür ediyorum.

Doç. Dr. Canan ERDOĞAN

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi
Beşinci Çalıştay Masası Moderatörü

5. ÇALIŞTAY MASASI



SENDİKAL
HAKLAR ve ÖZGÜRLÜKLER
GENİŞLETİLMELİDİR

5. ÇALIŞTAY MASASI

» Değerlendirmeler ve Öneriler

Sözleşmeli personelin istisnai olması gerekirken, bu istihdam şeklinin son dönemlerde giderek arttığı ve asli bir yöntem haline getirildiği görülmektedir.

Sözleşmeli personelin, tabi olduğu sözleşme nedeniyle idare karşısında sürekli bir kaygı ve panik halinde olduğu gözlemlenmektedir.

Kadrolu personel ile sözleşmeli personelin idareye karşı sorumluluk, görev ve ödevlerinin ifasında eşit olunmadığı algısı vardır.

İdareye iletilmesi gereken durumlarda ciddi farklılıklar olduğu, sözleşmeli personelin çalışma hayatında ciddi kaygılarının bulunduğu, örgütsel güvenlerinin gün geçtikçe zayıfladığı söylenebilir.

Sendikal tercih ve örgütlenme hakkı açısından çoğu idarenin sözleşmeli personele gerekli müsamahayı göstermediği, bilakis kadrolu çalışanlara nazaran sözleşmeli personele tarafgir veya öznel yargılar sergilediği ifade edilmektedir.

Sözleşmeli personelin yönetimle çatışmaya girme ve hak kaybı endişesiyle, hakkını yeterince savunamadığı, kadroya geçene kadar yeterli özgüvene kavuşamadığı belirtilmektedir. Dolayısıyla; haklarını savunmaktan uzaklaşıldığı, bunun önüne geçmek için de sözleşme sürelerinin kısaltılmasının beklendiği ifade edilmektedir.

Sözleşmeli personelin güvence altına alınan görev tanımlarına hakim olmadan sahada kendini güvensiz ve yetersiz hissetmesi meslek hayatına daha mutsuz devam etmesine neden olmaktadır. Bu nedenle mesleki tatminsizlik ve işten ayrılma niyeti oluşmaktadır.

Görüldüğü gibi; 3+1 uygulamasının çalışma hayatında ayrımcılığa neden olduğu algısı hakimdir.

5. ÇALIŞTAY MASASI

Aynı kamu görevini ifa eden meslektaşların farklı özlük haklarına tabi olmasının iş barışını bozduğu ifade edilmiştir.

Sendikal örgütlenmenin sözleşmeli ve kadrolu personel ayrımı olmaksızın ifa edilmesinin daha doğru olacağı ifade edilmiştir. Bu nedenle sendikal özgürlüğün ve tercih hakkının kolaylaştırılması için e-devlet üzerinden kayıtların yapılmasının oldukça yararlı olacağı belirtilmektedir.

Sendika üyeliğinin hassas veri olarak kabul edilmesi gerektiği, sendikal bilgilerin açıklanmasının kişisel verilerin koruma kanununa aykırı olduğu belirtilmiştir.

Aslında çalışma hayatıyla ilgili fazlaca sorunu olduğunu düşünen sözleşmeli çalışanlar, sendikal olmaya daha fazla eğilim gösterebilmektedir. Bu sayede özlük ve mali haklarının iyileştirilebilmesi için sendikalarından destek alabileceklerini ve mağduriyetlerinin giderilebileceğini düşünmektedirler.

Henüz oryantasyon sürecini tamamlamamış, görev tanımları ile hak ve görevleri noktasında tam bir bilgiye sahip olamayan genç iş görenlerin etki ve baskı altında sendikal tercihlerini yapmaları sağlanabilmektedir. Buradaki en temel nedenler ise sözleşmeli personelin mobbinge maruz kalma endişesi ve sözleşmesinin tehlikeye girme korkusudur.

Sahanın en önemli taleplerinden biri adaletli ve hakkaniyetli yöneticilerdir. Özellikle sağlık sektöründeki sözleşmeli yöneticilerin sendikal hak ve özgürlükleri baskılayarak kendilerine alan açmaya çalıştığı şikayetleri söz konusudur. Bunun yerine; ehliyet ve liyakat üstünlüğü objektif kriterlerle ve sınavla belirlenmiş olan kadrolu yöneticilerin atanması sayesinde, sendikal hak ve özgürlüklerin de daha fazla gelişeceği önerilebilir.

SÖZLEŞMELİ
SAĞLIK ÇALIŞANLARI
ŞURASI
4 - 5 MAYIS
2024
ANKARA



ŞURA SONUÇ BİLDİRGESİ

ŞURA SONUÇ BİLDİRGESİ

Genç Sağlık ve Sosyal Hizmet Sendikası'nın ev sahipliği yaptığı, Anadolu Sağlık-Sen, Alternatif Sağlık Sen, Sağlıkta Yeni Yüzyıl Sendikası ve MEYAD Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği'nin katılımı ile 04.05.2024 – 05.05.2024 tarihlerinde gerçekleşen 3+1 sözleşmeli sağlık çalışanları şurası sonucu; 3+1 sisteminin sürdürülebilir bir sistem olmadığı, yeni atanan ve atama bekleyen kamu personeli adayları için büyük mağduriyetlere sebep olduğu, ek olarak bu sistemin Anayasamızın beşinci, onuncu, kırk birinci ve elli birinci maddelerine aykırılık teşkil ettiği kanaatine varılmıştır.

Öncelikle, bir hukuk düzeninde mevcut olan, anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik gibi normlar, dağınık hâlde ve rastgele değil, alt-alta, üst-üste bulunur. Bu normların arasında altlık-üstlük ilişkisi vardır. Buna "normlar hiyerarşisi" veya "hukuk düzeni piramidi" denir. Bu hiyerarşide alt basamakta yer alan norm geçerliliğini üst basamakta yer alan normdan alır ve dolayısıyla ona uygun olmak zorundadır. Bu piramidin en üstünde anayasa yer alır. Örneğin; kanun anayasaya, yönetmelik ise kanuna aykırı olamaz.

Kararnamede mevcut üç yılını dolduran ve devlet memurluğu statüsüne geçen personelin mazeret tayinlerinden yararlanamaması durumu Anayasamızın 5., 10. ve 41. maddesine aykırılık teşkil etmektedir.

3+1 sistemi mali ve özlük hakları açısından da çok büyük dezavantajlara sebep olmaktadır.

3+1'e tabi personel; sorumlu olamamakta, imza yetkisi bulunmamakta, saymanlık dahi yapamamaktadır.

3+1'e tabi personel; şube müdürlüğü, şeflik, VHKİ vb. gibi sınavlara girememekte, yurt dışına görevlendirilmemekte, bu durum da Anayasamızın 10. maddesinin ihlali anlamına gelmektedir.

4 Ekim 2022 tarihinde Anayasa Mahkemesi internet sitesinde yayımlanan "Eşitlik İlkesinin İki Yönü Üzerine Kısa Bir Açıklama" başlıklı Eski Anayasa Mahkemesi Başkanı'nın kamuoyuna yansıyan ifadeleriyle; "İdare hukuki statüleri aynı veya benzer olan kişiler arasında bir muamele farklılığının olup, olmadığına karar vermelidir. Farklı bir muamele söz konusuysa, bir sonraki soru bu farklı muamelenin makul ve nesnel bir gerekçeye dayandırılıp dayandırılmadığıdır. Son olarak, meşru bir dayanağın bulunması halinde idare bu sefer orantılılık testini uygulamalıdır. Başka bir ifadeyle, farklı muamelenin sebep olduğu kısıtlama ve bu muamelenin meşru amacı arasında bir dengenin sağlanıp sağlanmadığını incelemelidir."

Bu durum çalışma barışını da bozmaktadır. Yönetici, dört yıl elinin altında çalışacak olması sebebi ile 3+1'e tabi olan sözleşmeli personele mobbing uygulamayı kendinde hak olarak görebilmektedir. 3+1'e tabi kamu personeli arkadaşlarımızın da hukuki haklarını bilmemeleri bu tür mobbing davranışlarını artırabilmektedir.

AYM, T.5.4.1977, E.1977/1 kararına göre; kamu yararı "kişinin ve toplumun huzur ve refahını sağlamak" anlamına gelir. Anayasaya göre bu, Devletin başta gelen ödevidir. Ancak tüm bu hususlar bu haliyle hiçe sayılmaktadır.

3+1 sisteminin aykırı olduğu Anayasa maddeleri;

Anayasamızın "*Devletin temel amaç ve görevleri*" başlıklı 5'inci maddesi; "*Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.*"

Anayasamızın "*Kanun önünde eşitlik*" başlıklı 10'uncu maddesi; "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. ...*"

Anayasamızın "*Ailenin korunması ve çocuk hakları*" başlıklı 41'inci maddesi ise şu hükme amirdir. "...Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar..."

Anayasamızın "*Sendika kurma hakkı*" başlıklı 51'inci maddesi; "*Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.*"

Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.

Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir." hükümlerine amirdir.

663 sayılı KHK'nın 45/A maddesine göre atanan sözleşmeli sağlık personeli, ancak üç yılını doldurması halinde bulunduğu yerde 4/A devlet memuru kadrosuna geçebilmektedir. 3 yılını dolduran ve devlet memurluğu statüsüne geçen personelin mazeret tayinleri olan eş durumu, sağlık mazereti ve can güvenliği tayinleri yapılmaktadır. Buna rağmen isteğe bağlı tayinleri hak edebilmeleri için kadroya geçtikten sonra artı bir yıl daha görev yapmaları gerekmektedir. İsteğe bağlı tayinler ise iller arası yer değişikliği kurası, üst ve alt bölge tayinleri, karşılıklı yer değişikliği (becayış), eğitim, boşanma, emeklilik ve engellilik durumu tayinleridir.

Sözleşmeli sağlık personeli, 3 yılını doldurup devlet memurluğuna geçmesi halinde mazeret tayinlerinden yararlanmakta, diğer tayinleri yapabilmesi için 3+1 yıl süresi olan toplam 4 yılı tamamlaması gerekmektedir.

3+1'e tabi olan sözleşmeli personelin aile bütünlüğünün sağlanamaması, psikolojik yönden sağlıklı olamayacak nesilleri de beraberinde getirmektedir.

Danıştay'a göre; Anayasa'nın 41. maddesi ile aileyi parçalamaktan kurtarmak, bireylerini bir arada tutmak suretiyle ailenin huzur ve mutluluğunu devam ettirmek ve bu yolla kamu görevlilerinin ailevi kaygılardan uzak bir biçimde kamu hizmetlerini verimli, etkin ve sağlıklı bir biçimde yürütmeleri için gerekli ortamı sağlamak amaçları vardır (Danıştay 5. Dairesi'nin 25.1.1995 tarih ve E.1994/6864, K.1995/428 sayılı kararı, DD., S.91, s.513, 1996.)

Nitekim Danıştay 8. Dairesinin 2016/3609 esas 16.01.2017 tarihli kararında özetle "Anayasamızın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesinin görünümülerinden biri olan düzenli idare ilkesi; idarenin düzenleme yapma yetkisine sahip olduğu alanlarda, bu alanları tüzük yönetmelik gibi idari metinlerle objektif bir şekilde düzenlemesi ve sürekli uygulamalar ile hukuki istikrarı tesis ederek buna uyması..." olarak ifade edilmektedir.

3+1 sistemi; tüm arz ve izah edilen nedenlerden dolayı sürdürülebilir nitelikte değildir.

Özetle; 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 45/A maddesinde mevcut "Bu madde uyarınca atanan sözleşmeli sağlık personeli üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz" öaddesindeki "üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz" ifadesi "bir yıl süreyle başka bir yere atanamaz" olarak değiştirilmeli, "Kamu idareleri adına vizeli boş pozisyonlara sözleşmeli personel alımı yapılmadan önce yılda bir kez, pozisyonun vizeli olduğu ilde en az üç yıl hizmet süresi bulunan personelin geçiş yapmak istediği birimde aynı unvan ve niteliğe haiz boş pozisyona kurum içi yer değişikliği talebi, ilgili idarece hizmet gereklerine göre belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde yerine getirilebilir. İdareler, il gruplarından oluşan görev bölgeleri ve bu bölgeler için üç yıldan başlamak üzere farklı hizmet süreleri belirleyebilir" maddesindeki "en az üç yıl hizmet süresi bulunan personelin" ifadesi "en az bir yıl hizmet süresi bulunan personelin" olarak değiştirilmelidir.



YAZILI BASINDA ŞURAMIZ



memurlar.net

Osman Kaya'dan 3+1'liler için tarihi adım!

Kamu Birliği Konfederasyonu ve Genç Sağlık Sendikası Genel Başkanı Osman Kaya kamuda 3+1 sözleşmeli olarak çalışan memurlar için tüm sendikalara tarihi bir çağrıda bulundu.

Kaynak: Memurlar.Net

Haber Giriş: 11 Nisan 2024 23:01, Son Güncelleme: 11 Nisan 2024 23:05

Yazdır

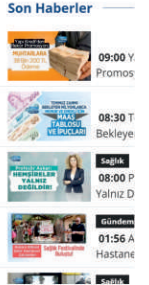


Genç Sağlık Sendikası'nın Düzenlediği Şura Sözleşmelilere Umut Oldu

Genç Sağlık Sendikası tarafından düzenlenen 3 + 1 sözleşmeli sağlık çalışanları şurası 4-5 Mayıs tari

06.05.2024 - 13:03

1 DK OKUNMA SÜRESİ



TOPLU SÖZLEŞME

3+1 Çalışma Sistemi 1+1 mi Olacak?

Kamu Birliği Konfederasyonu Genç Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikasının 4-5 Mayıs tarihlerinde Ankara'da organize ettiği Sözleşmeli Sağlık Çalışanları Şurası gerçekleştirildi.

06 Mayıs 2024 09:59



Pek çok farklı sendika ve sivil toplum kuruluşunun katıldığı şuraya ilgi yoğun oldu. 3+1 sözleşmeli sağlık çalışanlarının sorunlarını gündemden düşürmeyen Genç Sağlık Sendikası tarihi bir organizasyona ev sahipliği yaptı.

5 farklı araştırma masası kurulan şurada 657 sayılı devlet memurları kanunu, 663 sayılı KHK 45/A, Türkiye'deki sözleşmeli kamu görevlilerinin geleceği, Yabancı ülkelerde sözleşmeli kamu görevlileri ve Sözleşmeli kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme şartları değerlendirildi. Alanında uzman akademisyen ve hukukçulardan oluşturulan masalarda 3+1 sözleşmeli çalışma sistemine dair pek çok kritik rapor yazıldı. Şura sonunda katılan tüm sendika ve sivil toplum kuruluşu temsilcilerinin imzaladığı ortak bildiri ile raporların ilgili bakanlıklara iletileceğini belirten Genel Başkan Osman Kaya 3+1'li tüm memurlar için verdikleri mücadeleyi ilk günkü kararlıkla sürdüreceğini ifade etti.



Sendika

Genç Sağlık Sendikası Sözleşmeli Sağlık Çalışanları Şurası Tamamlandı

3 hafta önce Son güncelleme: 6 Mayıs 2024



BÜROKRASI

Osman Kaya'dan 3+1'liler için tarihi adım!

Kamu Birliği Konfederasyonu ve Genç Sağlık Sendikası Genel Başkanı Osman Kaya kamuda 3+1 sözleşmeli olarak çalışan memurlar için tüm sendikalara tarihi bir çağrıda bulundu.

12 Nisan 2024 09:21



"3+1'in Kaldırılması İçin Gelin Tek Ses Olalım"

Genel başkan Kaya sosyal medya hesapları üzerinden yaptığı açıklamada şu cümlelere yer verdi: "3+1 sözleşmeli olarak atanan meslektaşlarımızın daha fazla mağduriyet yaşamaması tüm sponsorluğunu üstleneceğimiz bir organizasyona imza atıyoruz! 3+1 sözleşmeli olarak atanan meslektaşlarımızın yaşadığı mağduriyeti en gür sesle dile getirmek adına, Ailesinden, eşinden, yavrusundan, annesinden babasından ayrı kalan tüm GENÇLER için! 3+1 SAĞLIK ŞURASINI GERÇEKLEŞTİRECEĞİZ. 3-4 Mayıs tarihlerinde Ankara'da gerçekleştireceğimiz. Bu şuraya sendika adı ve 3+1'liler için görüşü fark etmeksizin tüm sağlık sendikalarını davet ediyorum. Gelin, 3+1'liler için sürdürdüğümüz mücadelenin etrafında kenetlenelim!"



3+1 çalışma sistemi 1+1 mi olacak?

Kamu Birliği Konfederasyonu Genç Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikasının 4-5 Mayıs tarihlerinde Ankara'da organize ettiği Sözleşmeli Sağlık Çalışanları Şurası gerçekleştirildi.

SY

SERCAN YILMAZ EDITÖR

06.05.2024 - 12:20 YAYINLANMA

1 DK OKUNMA SÜRESİ



ŞURA SONRASI ZİYARETLERİMİZ





» 7 Mayıs 2024 3+1'in 1+1'e düşürülmesi için hazırladığımız şura raporu için Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'ndeyiz! 300.000 çalışanı ilgilendiren bu sorunun çözümü için tüm gayretimizle çalışıyoruz.



» 23 Mayıs 2024 Sendika heyetlerimiz AK PARTİ GENEL MERKEZİNDE MKYK Üyesi, Sivil Toplum ve Halka İlişkiler Başkan Yardımcısı Hatice Kübra ÖZTÜRK ve Sağlık Komisyonu üyesi MHP Milletvekili Dr.Pelin YILIK ile bir araya gelip şura sonrası hazırlanan 1+1 tasarısını kendilerine teslim etti.



» 8 Mayıs 2024 TBMM ziyaretlerimiz sonrasında, TBMM Genel Kurulu'nda süre alan Adana Milletvekili Orhan Sümer 3+1 sözleşmeli olarak çalışan tüm kamu memurlarının sorunlarına değindi.



» 12 Haziran 2024 Genel Başkanımız Osman Kaya, Kamu Birliği Konfederasyonu heyeti ile birlikte AK Parti Genel Başkan Yardımcısı Belgin Uğur'u ziyaret ederek, 1+1 sisteminin bir an önce hayata geçirilmesi için kendilerinden destek istedi.

ŞURAMIZDAN KARELER





3+1 SAHA ARAŞTIRMASI ANKET

663 sayılı Kanun Hükümünde Kararname'nin 45/A maddesine göre sözleşmeli olarak görev yapan sağlık çalışanlarının, çalışma şartlarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan **"3+1 Sözleşmeli Sağlık Çalışanları Anketi"** başlıklı bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir.

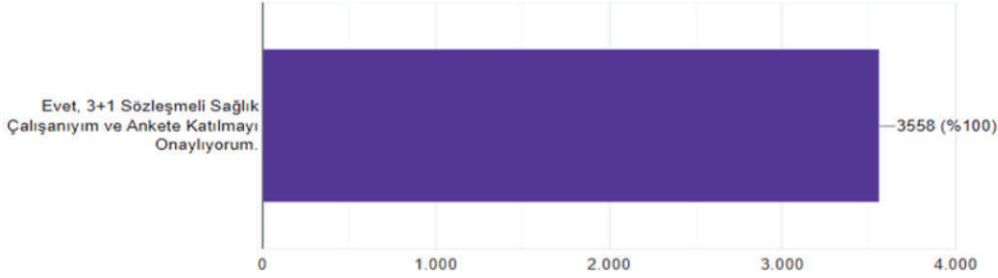
24-31 Mayıs 2024 tarihleri arasında çevrimiçi olarak Türkiye genelinde ilk kez Genç Sağlık Sendikası tarafından yapılan söz konusu ankete toplamda **3 bin 558** sözleşmeli sağlık çalışanı katılmıştır.



- Ankete Katılmayı Onaylıyor musunuz?
- 3+1 Sözleşmeli Sağlık Çalışanı mısınız?

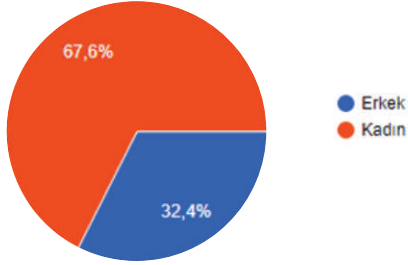
Ankete katılmayı onaylamıyorsanız veya 3+1 sözleşmeli sağlık çalışanı değilseniz, lütfen ankete devam etmeyiniz.

3.558 yanıt



Cinsiyetiniz?

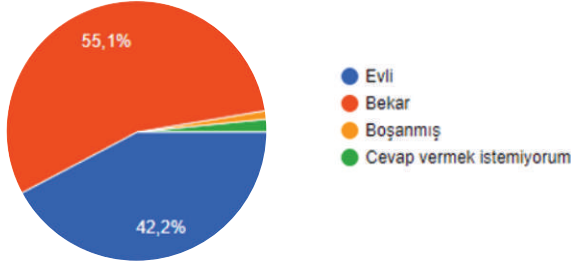
3.558 yanıt



Ankete katılan sözleşmeli sağlık çalışanlarının cinsiyet dağılımına bakıldığında; yüzde 67,6'sının kadın, yüzde 32,4'ünün ise erkek olduğu görülmektedir. Genel toplamda ankete katılanların yüzde 55,1'i evli olduğunu belirtirken, yüzde 42,2'si ise bekar olduğunu söylemiştir.

Medeni Durumunuz?

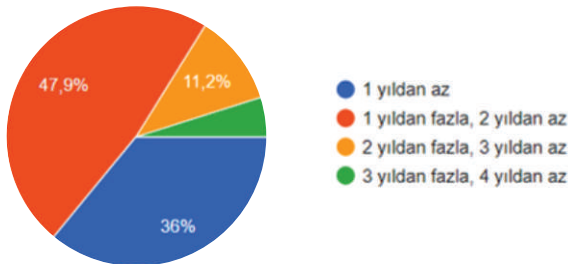
3.558 yanıt



Ankete katılımda evli olan katılımcılar üzerinden bir analiz yapıldığında ise evli kadınların yüzde 73 oranında, evli erkeklerin ise yüzde 27 oranında ankete ilgi gösterdiği saptanmıştır. Bu yönüyle; özellikle evli olan kadın sağlık çalışanlarının 3+1 nedeniyle yaşanan sorunlardan daha fazla etkilendiği ve bu konuya daha fazla önem verdiği söylenebilir.

Ne Kadar Süredir "3+1 Sözleşmeli Sağlık Çalışanı" Olarak Görev Yapıyorsunuz?

3.558 yanıt

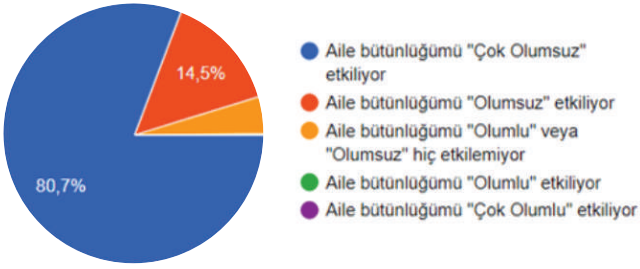


Katılımcıların yüzde 36'sının 1 yıldan daha az, yüzde 48'e yakınının ise bir yıldan daha fazla ve iki yıldan daha az olmak üzere; genel toplamda yüzde 84'ünün iki yıldan daha az süredir görev yaptığı saptanmıştır. Bunun yanında; katılımcıların yüzde 11,2'si 2 yıldan daha fazla ve 3 yıldan daha az, yüzde 4,8'i ise 3 yıldan daha fazla ve 4 yıldan daha az süredir sözleşmeli olduğunu söylemiştir. Görüldüğü gibi; 3+1 sorununun çözüme kavuşturulması noktasında özellikle göreve yeni başlayan genç iş görenlerin daha fazla beklenti içinde olduğu anlaşılmaktadır.

3+1 SİSTEMİ AİLE BÜTÜNLÜĞÜ ve ÖZLÜK HAKLARINDA **TEHDİT** UNSURUDUR

"3+1 Sözleşmeli Sağlık Çalışanı" Olmanızın Aile Bütünlüğüne Etkisi Nedir?

3.558 yanıt



3+1 sisteminin sözleşmeli sağlık çalışanlarının aile bütünlüğünü hangi oranda etkilediği sorulmuştur. Katılımcılar; yüzde 80,7 oranında 3+1 sisteminin aile bütünlüklerini "çok olumsuz" şekilde etkilediğini ifade ederken, yüzde 14,5'i ise "olumsuz" etkilediğini söylemiştir. Katılımcılardan sadece 6 kişi bu sistemin aile bütünlüklerini olumlu veya çok olumlu bir şekilde etkilediğini belirtirken, yüzde 4,5'i ise ne olumlu ne de olumsuz bir etki yaşamadıkları cevabını vermiştir. Özetle; 3+1 sistemi, sözleşmeli sağlık çalışanlarının aile bütünlüğü açısından büyük bir tehdit olarak karşımıza çıkmaktadır.

"3+1 Sözleşmeli Sağlık Çalışanı" Olmanızın Mali ve Özlük Haklarınıza Etkisi Nedir?

3.558 yanıt



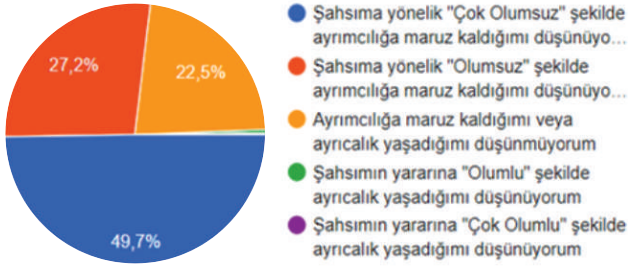
Ankete katılanlara "3+1 sözleşmeli sağlık çalışanı olmanızın mali ve özlük haklarınıza etkisi nedir?" şeklinde bir soru da yöneltilmiştir. Katılımcıların yüzde 79,8'i bu soruya "çok olumsuz", yüzde 18'i ise "olumsuz" cevabını vermiştir. Ne olumlu ne de olumsuz bir etki yaşamadığını düşünenlerin oranı yüzde 2 iken, sadece 9 katılımcı bu sistemin "olumlu" veya "çok olumlu" etkileri oduğu düşüncesindedir. Görüldüğü gibi; mali ve özlük hakları açısından sözleşmeli sağlık çalışanlarının yaklaşık yüzde 98'sinde sistemden kaynaklı çok büyük bir memnuniyetsizlik vardır. Bu yönüyle de 3+1 sistemi, sözleşmeli sağlık çalışanlarının mali ve özlük hakları açısından büyük bir tehdit olarak karşımıza çıkmaktadır.

SÖZLEŞMELİ ÇALIŞANLAR **AYRIMCILIĞA** ve **MOBBİNGE** MARUZ KALYOR

"3+1 sözleşmeli sağlık çalışanı olduğunuz için çalışma hayatınızda ayrımcılığa maruz kaldığınızı veya ayrıcalık yaşadığınızı düşünüyor musunuz?" şeklindeki anket sorusuna; katılımcıların yüzde 49,7'si "çok olumsuz" ve yüzde 27,2'si ise "olumsuz" şekilde ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmiştir. Bu bulgulara göre; sağlık çalışanlarının genel toplamda yaklaşık yüzde 77'sinin ayrımcılığa maruz kaldığı söylenebilir. Katılımcıların yüzde 22,5'i çalışma hayatında ne ayrımcılık ne de ayrıcalık yaşamadıklarını ifade ederken, sadece 21 kişi ise bu sistem sayesinde ayrıcalıklı olduklarını söylemiştir.

"3+1 Sözleşmeli Sağlık Çalışanı" Olduğunuz İçin Çalışma Hayatınızda Ayrımcılığa Maruz Kaldığınızı veya Ayrıcalık Yaşadığınızı Düşünüyor musunuz?

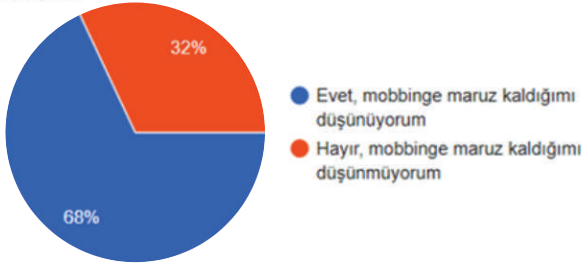
3.558 yanıt



Göreve başlama süreleri dikkate alındığında 1 yıldan daha az süre ile iş başında olanların yüzde 73'ünün, 1 yıldan fazla ve 2 yıldan az süre ile iş başında olanların yüzde 78'inin, 2 yıldan fazla ve 3 yıldan az süre ile iş başında olanların yüzde 80'inin, 3 yıldan fazla ve 4 yıldan az süre ile iş başında olanların ise yüzde 76'sının ayrımcılığa maruz kaldığı saptanmıştır. Bu yönüyle; genç iş görenlerin gün geçtikçe daha fazla ayrımcılık yaşadığı anlaşılrken, kadroya geçme aşamasında ise eskisi kadar kendilerine ayrımcılık yapılmadığı söylenebilir.

"3+1 Sözleşmeli Sağlık Çalışanı" Olduğunuz İçin Çalışma Hayatınızda Mobbinge Maruz Kaldığınızı Düşünüyor musunuz?

3.558 yanıt



Sistematiik olarak bezdirme, yıldırma ve psikolojik taciz şeklinde kaba, alaycı ve hakaretamiz davranışlarla kendini gösteren "mobbing" ise sözleşmeli sağlık çalışanları için önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmıştır. Katılımcıların yüzde 68'i çalışma hayatında mobbinge maruz kaldığını belirtirken, bu oranın hem kadınlar hem de erkekler açısından aynı düzeyde olduğu görülmüştür. Henüz meslekte çok kısa süre çalışılıyor olunmasına rağmen ortaya çıkan bu hızlı ve kabul edilemez "mobbing" baskısının nedenleri ve failleri ile ilgili ayrıca daha geniş ve daha derin bir çalışma yapılması gerekir.

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ SAĞLIĞI BOZULUYOR, İSTİFAYI DÜŞÜNÜYORLAR...

Sözleşmeli sağlık çalışanları için mevcut 3+1 sistemi pek çok yıkıcı etkiyi de beraberinde getirmektedir. Örneğin; "3+1 sözleşmeli sağlık çalışanı olduğunuz için en güçlü olumsuz duygu veya düşünceniz hangisidir?" şeklindeki anket sorumuza verilen cevaplar oldukça düşündürücü sonuçlar içermektedir. Anket sorusuna cevap vermek istemeyenlerin oranı yüzde 5,5 iken, meslekte hiç bir olumsuzluk yaşamadığını söyleyenlerin oranı ise yüzde 1,3'tür. Buna karşılık; katılımcıların yüzde 35,5'i "Gün geçtikçe ruhsal ve bedensel olarak sağlığını kaybettiğimi düşünüyorum" derken, yüzde 29,6'sı geleceğe umutla bakmadığını söylemiştir.

"3+1 Sözleşmeli Sağlık Çalışanı" Olduğunuz İçin En Güçlü Olumsuz Duygu veya Düşünceniz Hangisi?

3.558 yanıt



"Fırsatım olsaydı başka bir sektörde çalışırdım veya başka bir meslek seçerdim" diyenlerin oranı yüzde 15,8 iken, dışarıdan bakıldığında kamu görevlisi olmanın cazipliğinin sözleşmeli sağlık çalışanları açısından hiç de öyle olmadığı görülmektedir. Ankete katılan sözleşmeli sağlık çalışanlarının yüzde 12,3 gibi kayda değer bir kesimi ise 3+1 sistemi nedeniyle uzun uğraşlar sonucunda elde ettikleri mesleklerinden istifa etmek üzeredir.

ÇALIŞANLARIN NEREDEYSE TAMAMI "3+1 SİSTEMİ DEĞİŞMELİ" GÖRÜŞÜNDE

"3+1 Sistemi" Değiştirilmeli midir?

3.558 yanıt



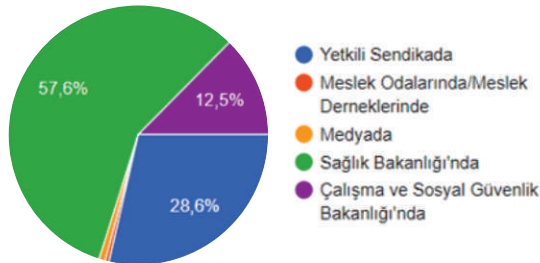
Yaklaşık 8 yıldır uygulamada olan, bu süre zarfında da kamuoyunda yoğun ve haklı eleştirilere maruz kalan "3+1" sistemi için bu kez doğrudan sözleşmeli sağlık çalışanlarının düşünceleri sorulmuştur. Anketin "3+1 sistemi değiştirilmeli midir?" sorusuna; katılımcıların yüzde 95,4'ü "1 yıl sonra kadroya atanmalı, atandıktan 1 yıl sonra da tayin hakkı olmalıdır" şeklinde sistemin değiştirilmesi yönünde cevap verirken, yüzde 3,8'i ise "2 yıl sonra kadroya atanmalı, atandıktan 1 yıl sonra da tayin hakkı olmalıdır" demiştir.

Katılımcıların yüzde 0,3'ü de "3 yıl sonra kadroya atanmalı, atandıktan hemen sonra da tayin hakkı olmalıdır" düşüncesinde iken, sadece 12 kişi sistemin aynı şekilde devam etmesi görüşünde olduklarını belirtmiştir. Özellikle anketin geneli üzerinden bir değerlendirme yapılacak olursa; bu soruya verilen cevaplara göre "3+1" sisteminin değiştirilmesi gerektiğinin hemen herkes tarafından desteklenen bir görüş olduğu söylenebilir.

3+1 SİSTEMİNİN SORUMLULARI | BAKANLIKLAR ve YETKİLİ SENDİKA

3+1 Sisteminde Halen Değişiklik Yapılamıyor Olmasında Sizce En Büyük Sorumluluk Hangi Kurum/Kuruluştadır?

3.558 yanıt



Katılımcılara "3+1 sisteminde halen değişiklik yapılamıyor olmasında sizce en büyük sorumluluk hangi kurum/kuruluştadır?" şeklinde anketin son sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya verilen cevaplara göre; sistem değişikliği yapılamıyor olmasının sorumluluğu ilk olarak yüzde 57,6 oranıyla Sağlık Bakanlığı'nda görülürken, katılımcıların yüzde 28,6'sı bu konudaki başlıca sorumluluğun yetkili sendikada olduğunu belirtmiştir.

Sistem değişikliği konusunda üçüncü derecede sorumluluk ise yüzde 12,5 oranında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda bulunmuştur. Medya ile birlikte meslek odaları ve meslek dernekleri ise toplamda 1,3 oranı ile oldukça düşük düzeyde sorumlu tutulmuştur. Buna göre; hem Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, hem de Sağlık Bakanlığı yetkilileri ile toplu sözleşme görüşmelerinde ve kamu idare kurullarında müteaddit defalar bir araya gelen yetkili sendikanın 8 yıldır süren bu soruna yeterince duyarlı olmadığı anlaşılmaktadır.

SAĞLIK ÇALIŞANLARI İÇİN

HAK,

HUKUK,

ADALET!

ŞURAMIZI GERÇEKLEŞTİRDİK

Şuradan;

3+1 sisteminin 1+1 olarak revize edilmesi kararı çıktı.

Sistemin 1+1 olması için harekete geçtik.

Bu sistemin 1+1'e dönüşmesini

Sizlerle

BAŞARACAĞIZ



BİZ BAŞARIRSAK *herkes* KAZANACAK



 gencsagliksend

 gencsagliksendikasi



www.gencsagliksendikasi.org.tr