**Halkın Sağlığı ve Geleceğimiz için SESSİZ KALMAYACAĞIZ…**

Sağlık hizmetinin vazgeçilmez parçasını oluşturan ve insanlık tarihi kadar eski olan hemşirelik mesleğinin, kadınla özdeş olması bir kadın mesleği olarak görülmesi tarihte şifacı ve tedavi edici rolüne bağlıdır.

Geçmişten bu yana erkek egemen zihniyetin kadın emeğini görünmez kılmaya çalışmasının yanı sıra hemşirelik mesleğinin ücretli emeğini de görünmez hale getirme çabası vardır.

Evde, işte ve kamusal alanın tümünde erkek egemen anlayışın insafına terk edilen hemşireler, ücret ve mesleki sorunlarının yanı sıra hem bir kadın, hem de ücretli emekçi olarak sömürünün katmerlisini yaşamaktadır. O nedenle de kadın mesleği olarak algılanan hemşirelik sorunlarının çözümüne yönelik mücadeleyi kadının özgürlük mücadelesinden ayırmak mümkün değildir.

“Sağlıkta Dönüşüm Programı’yla sağlığın piyasalaştırıldığı, sağlık çalışanlarının iş güvencesinden yoksun, esnek ve kuralsız çalışmaya zorlandığı ve sosyal devlet anlayışının çok ötesinde bir sağlık hizmeti sunumuyla karşı karşıyayız.

Son dönemlerde OHAL’i bahane ederek çıkarılan KHK’larla sağlık emekçilerinin iş güvencesinin fiilen ortadan kaldırılması, sağlık hizmetlerini sunma noktasında hemşirelerin de birçok sorunla karşı karşıya kalmasına neden olmuştur.

İster kamuda ister özelde, nerede çalışırsak çalışalım hakkımız olanı istiyoruz.

Sağlık ekibinin öznesi olan hemşirelerin, hekim dışı sağlık çalışanı, yardımcı sağlık personeli, diğer sağlık personeli, aile sağlığı elemanı gibi ifadelerle tanımlanması hemşire mesleğinin saygınlığını zedelemektedir. Bu nedenle sağlık hizmeti sunumunun bir ekip hizmeti olduğu ilkesiyle hemşirelik mesleğinin özerklik ilkesi derhal hayata geçirilmelidir.

Hemşirelik mesleğinin sorunlarının başında ve en önemlisi de iş tanımı dışında ihtiyaç görüldüğü her alanda çalıştırılmasının yanı sıra yetersiz istihdama bağlı ağır iş yüküdür. Sağlık hizmeti sunumdaki artışın son 10 yıla oranla 3 kat artmasına rağmen hemşire sayısının ihtiyaca yanıt verecek düzeyde olmamasının yükü yine fazla çalışma ile hemşirelere yıkılmaktadır. Bugün yaklaşık 400 bin hemşire istihdamına ihtiyaç varken, 2017 verilerine göre aktif çalışan 130 bin hemşire ile sağlık hizmeti verilmeye çalışılmaktadır.

Bu durum batı ülkelerinin içerisinde yer aldığı hemşire istihdamı göstergelerinde ülkemizin ne yazık ki en alt sıralarda yer almasına da neden olmaktadır. Malpraktis riskini de arttıran, kölece çalışma koşullarının ortadan kaldırılması için hemşire eksikliği biran önce kadrolu ve güvenceli istihdamla tamamlanmalıdır.

Ücretlerimizin yoksulluk sınırı altında olması ve performansa dayalı ek ödeme uygulamaları, eşitlik ve adalet duygusunun yitimine de neden olmaktadır. İzinli ve raporlu oldukları sürenin döner sermaye ödemelerinden kesilmesi hemşireler başta olmak üzere sağlık çalışanlarının maddi ve manevi hak kayıplarına neden olmaktadır.

Bu nedenle sağlık emekçilerinin gelirlerinin tamamı temel ücret kabul edilip emekliliğe yansıtılması için yasal düzenlemelere gidilmeli, performansa bağlı döner sermaye değil, temel ücretlerimiz insanca yaşayacak düzeye yükseltilmelidir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) mevzuatına göre, tehlikeli ve çok riskli hizmet sınıfında olan ve 7/24 hizmet verirken her türlü riske ve şiddete maruz kalan sağlık emekçilerine fiili hizmet süresi zammı (yıpranma payı) her seçim döneminin propaganda malzemesine dönüşmesine rağmen verilmemesi kabul edilemez bir durumdur.

Bu nedenle amasız, fakatsız sağlık ve sosyal hizmet sunan bütün kurumlarda çalışanlara 5 yıla 1 yıl fiili hizmet süresi zammımızı istiyoruz.

Gece gündüz demeden günün 24 saati hizmet sunan sağlık emekçilerinin en önemli sorunlarından biri de kreştir. Her işyerine 7 gün 24 saat hizmet veren ücretsiz, nitelikli, anadilinde kreş açılmalıdır.

Doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olan ücretli doğum izinleri yeterli değildir. Bu nedenle ücretli doğum izinleri doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 16 hafta olmak üzere toplam 24 hafta olarak yeniden düzenlenmelidir.

Hemşireler yöneticiler ve iş arkadaşları tarafından mobbing uygulamalarına maruz kaldığı bilinmektedir. İş yerinde mobbing uygulamaları ile ilgili tanımlamalar ve yasal düzenlemeler daha net hale getirilmeli ve özellikle sağlık hizmetleri ortamındaki mobbing vakaları ile etkili mücadele edilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği yasası, uygulamada ve yürürlükte olduğu halde psiko-sosyal riskler, tükenmişlik, radyasyon, fiziksel riskler ve şiddet gibi birçok riskle karşı karşıya olan hemşirelerin çalıştığı birimlerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına gereken önem verilmemektedir. Sağlık çalışanlarının mesleki risklerine dair eğitimler verilmeli ve iş ortamları bu doğrultuda yeniden düzenlenmelidir.

Sağlıkta Dönüşüm sürecinde ortaya çıkan bu ağır/yıkıcı tablo karşısında bütün sağlık emekçileri bütün farklılıklarını (statü, meslek vb.) bir kenara bırakarak örgütlenmek ve hakları için mücadele etmek zorundadır.

Sağlık ve sosyal hizmet emekçileri sendikası olarak dayanışma ruhuyla hemşirelerin 12 Mayıs Hemşireler gününü kutluyor, haklarımızı alana kadar mücadele edeceğimizi kamuoyuna saygıyla duyururuz.