



# SES

SAĞLIK KURUMLARINDA ÇALIŞAN  
TÜM EMEKÇİLERE

GÜVENCELİ İŞ VE KADRO  
İSTİYORUZ

1996

ESNEK VE GÜVENCESİZ  
ÇALIŞTIRMANIN DİĞER ADI  
SÖZLEŞMELİ ÇALIŞTIRMA **4/B**

SES Dergisi Ekidir.

SES Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Adına Sahibi: Köksal AYDIN  
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: İknur BAŞER

Yönetim ve Yazışma Adresi : Necatibey Cad. No: 82/13-14 Kızılay - ANKARA  
Tel : (0312) 232 61 22 pbx - Faks: (0312) 230 21 93 • web: [www.ses.org.tr](http://www.ses.org.tr) - e-mail: [ses@ses.org.tr](mailto:ses@ses.org.tr)

Baskı : Hermes Basımevi

Kazım Karabekir Cad. 39/18 İskitler / ANKARA Tel: (0312) 384 34 32

Basım Adedi: 10,000 Basım Tarihi: 03 Ağustos 2007

Özel Sayı



## GİRİŞ

Neoliberal politikaların ülkemizde uygulanmaya başlamasıyla birlikte, halkın alınteri ile yarattığı kamusal değerler hızla tasfiye edilerek piyasa koşullarına terk edilmektedir.

Dünya Bankası ve IMF'nin talimatları doğrultusunda "Sağlıkta Dönüşüm" adı altında "reform" aldatmacalarıyla kamu sağlık kurumları ticarethaneye, sağlık çalışanları ücretli köleye dönüştürülmekte, halkın sağlığı piyasanın insafına bırakılmaktadır.

Sağlık hizmetlerinin kamunun asli ve sürekli hizmetleri olduğu ve kamu görevlileri eliyle yürütülmesi gerektiği hükmü Anayasa'da açıkça ifade edilmesine rağmen, özellikle son 10 yılda tüm kamu kurumlarında bu statü dışında çalıştırma yaygınlaştırılmıştır. Sağlık kurumlarında çalışanların yarıya yakını memur dışı statüdedir. Bunun sonucunda sağlık kurumlarında aynı işi yapanlar arasında; ücretlerinden çalışma saatleri ve koşullarına, bağlı olduğu sosyal güvenlik kurumundan

örgütlenme hakkına kadar birçok özlük-ekonomik-demokratik haklarda farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu durum, çalışma barışını bozarak rekabetçi bir iş ortamı yaratmakta, hizmet sunumunda sıkıntılara yol açmaktadır

657 sayılı yasanın 4/b maddesinde tanımlanan statü, esas olarak memurluk ve kadro kavramıyla ilgisi olmayan bir istihdam biçimidir ve geçici durumları ifade etmektedir. Yasa maddesinde "... önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere (abc)... geçici olarak sözleşme ile çalışmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir" biçiminde tanımlanmaktadır.

Devlet, yerine getirmesi gereken ana hizmetlerden birisi olan sağlık hizmetini "istisnai hallere münhasır" ve "geçici iş" olarak görmekte ve bu hizmeti "geçici sözleşme" ile çalıştırdığı sağlık emekçileri ile sunmakta sakınca görmemektedir. Bu durum, ülkenin



dört bir yanında binbir zorlukla, 24 saat sürekliliği olan ve hiçbir biçimde "istisnai ve geçici" olarak nitelendirilemeyecek sağlık hizmetini veren sağlık emekçileri açısından kabul edilebilir değildir.

Güvencesiz çalışmanın dayatılması aynı zamanda var olan örgütlenme ve mücadele biçimlerini ve mevcut sendikal örgütlenmemizi de etkisizleştirmeye yöneliktir. Yapılan her yeni düzenleme ile sendikal hak ve özgürlükler mücadelesine yeni dinamiklerin katılımının önü kesilmeye çalışılmaktadır.

**Hazırladığımız broşür, sağlık alanında sayıları 60 bini aşan 4/b'ye tabi çalışanları özlük-ekonomik-demokratik hakları konusunda ana hatları ile bilgilendirmeyi amaçlamaktadır.**

Bugün önümüzdeki görev; hak ve çıkarlarımızın korunması ve geliştirilmesi için, **"TÜM SAĞLIK ÇALIŞANLARINA TEK VE EŞİT STATÜ, GÜVENCELİ İŞ VE KADRO"** talebini, kadrolusundan sözleşmelisine ve taşeronuna, hekiminden hemşiresine, hizmetlisinden teknisyenine kadar tüm emekçilerin ortak talebi haline getirmek ve ortak mücadeleyi örgütlemektir.

Kamu sağlık alanında sözleşmeli çalıştırma, eski SSK hastanelerinde çakılı sözleşmeli çalıştırma ile başlatıldı. Sendikamızın o dönem verdiği mücadele ile kadroya geçirildiler. Daha sonra 4924 sayılı "Eleman temininde güçlük çekilen yerlerde çalıştırılmak üzere alınacak sözleşmeli personel" yasasına dayanılarak Sağlık Bakanlığı tarafından 20.000 sözleşmeli sağlık personeli alındı. Bugün, çakılı sözleşmeli olarak adlandırılan bu sözleşmelilerin bir kısmı 4/b' ye geçmiştir.

657 sayılı yasanın 4/b maddesine göre istihdam ise Ocak 2006 tarihinde Sağlık Bakanlığı'na alınan 11.000 civarında sözleşmeli sağlık personeli ile başlatıldı. Daha sonra 2007 yılında çıkarılan 5620 sayılı kanunla üniversite hastanelerinde maliye vizeli olarak çalışan sözleşmelilerin önemli bir kısmı 4/b statüsüne geçirildi. Son olarak genel seçimler öncesinde 32.449 kişi daha 4/b statüsünde istihdam edildi. Son alınanların bir kısmını daha önce üniversite hastanelerinde çalışanlar ile çakılı sözleşmeli-lerden geçenler oluşturdu. Ayrıca 11 ilde başlatılan Aile Hekimliği uygulamasıyla hekimler ve aile sağlığı elemanı

**PARÇALI İSTİHDAM**

adı altında hemşire ve ebeler yıllık sözleşmeli statüye geçirilmektedir.

Sağlık Bakanlığı'nda sözleşmeliler dışında 5.500 vekil ebe ve hemşire çalıştırılmaktadır. Ayrıca 1990'lı yıllardan beri sürdürülen taşeronlaştırmanın sonucunda ise bugün sayıları net olarak bilinmeyen ama yüz binlerle ifade edilebilecek sayıda asgari ücretli ve güvencesiz çalışan taşeron işçisi bulunmaktadır.

### **4/B STATÜSÜNDE ÇALIŞAN SÖZLEŞMELİ PERSONEL İLE İLGİLİ MEVZUATLAR**

Sözleşmeli personelin çalışma koşullarını ve özlük haklarını düzenleyen önemli mevzuatlar şunlardır;

- 1- 657 sayılı DMK' nun 4. maddesi,
- 2- 6.6.1978 ve 15754 Sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe konulan ve 28.06.1978 tarih ve 16330 sayılı Resmi gazetede

yayınlanan, "7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına Dair Esaslar",

3- Kamuda çalışan geçici işçilerin kadroya alınmasını ve tıp fakültelerinde çalışan maliye vizeli sağlık çalışanlarının 4-B statüsüne sözleşmeli personel olarak geçirilmesini düzenleyen 5620 sayılı yasa,

4- Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan 31.01.2006 tarih ve 25292 sayılı genelge

### I- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

Genelde oluşan yanlış anlamayı ortadan kaldırmak için 657 Sayılı DMK' nun personel çalıştırma ile ilgili maddelerine kısaca bakalım.

### İstihdam Şekilleri:

**Kamuda istihdam şekillerini 657 sayılı DMK'nun 4. maddesi :** "Kamu Hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür." şek-linde tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre;

#### "A) Memur:

Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu



hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

**B) Sözleşmeli Personel:** Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hollere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak

**Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir...**

**(Ek paragraf: 4/4/2007-5620/4 md.) Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullanılacak izinler ve bu hususlara ilişkin esas ve usûller Bakanlar Kurulunca kararlaştırılır.**

**C) Geçici Personel:** Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğunda Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.

**D) İşçiler:** (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz."

**II- 7/15754 sayılı "Sözleşmeli**

**Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar" ve Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan 25292 sayılı genelge;**

Sözleşmeli personel, 06.06.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulan "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar"a tabi olarak istihdam edilmektedir. Bu esaslar ışığında;

### **1- ÜCRET DURUMU**

**a-) Aylık Ücret:** Verilecek ücretlerde üst sınırlar Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir.

4/B' ye tabi çalışan sözleşmeli tüm personelin ücretleri, önceleri sadece görev yaptığı sağlık biriminin döner sermaye gelirlerinden karşılanmaktaydı. 5614 sayılı yasaya konulan "ücretleri döner sermayeden veya merkezi yönetim bütçesinden karşılanmak üzere" hükmü ile iki ödeme biçimi de uygulanmaktadır. Son olarak alınan sözleşmelilerin, 20.617 si ücreti merkezi bütçeden,

11.832 si ücreti döner sermayeden karşılanmak üzere istihdam edilmiştir. Ücret ödemeleri her aybaşında peşin olarak yapılır. Ay sonundan önce



görevden ayrılmalarda, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine göre aylık bağlanması veya ölüm sebebiyle sözleşmenin sona ermesi halleri hariç olmak üzere, çalışılmayan günlere düşen ücret tutarı geri alınır.

**b-) Ek Ödeme:** Sözleşmeli personele, aylık ücretin dışında, görev yaptığı birimde unvan ve hizmet yılı ile öğre-nim durumu aynı olan emsali kadrolu personele, söz konusu birimdeki döner sermayeden yapılabilecek ödeme tutarını aşmamak üzere, ilgili mevzuatı dahilinde ek ödeme yapılır.



*Şimdilik sadece Sağlık Bakanlığında çalışanlar ek ödeme (döner sermaye) alabilmektedir. Üniversite hastanelerinde çalışan sözleşmelilerin de döner sermaye alabilmesi için sendikamızın girişimleri devam etmektedir.*

**c-) Nöbet Ücreti:** İlk dönemlerde nöbet ücreti ödenmediği gibi birçok işyerinde personel sıkıntısı gerekçesi ile izin de verilmemekteydi. Sendikamızın girişimleri

sonucu nöbet ücreti ödenmesi konusunda hüküm konuldu ve ödenmektedir. Ancak nöbet ücreti sadece Sağlık Bakanlığı çalışanlarına ödenmektedir. Üniversite hastanesi çalışanlarına da ödenmesi için girişimlerimiz sürmektedir.

## 2-ÇALIŞMA SAATİ ve SÜRESİ

Personelin çalışma saat ve süreleri, emsali Devlet memurları için belirlenen çalışma saat ve sürelerinin aynıdır. (Sağlık hizmeti sınıfındaki için 45 saat) Ayrıca personel nöbet tutmakla yükümlüdür. Belirli bir sürede bitirilmesi gereken işler söz konusu olduğunda, normal çalışma saatleri dışında ve hafta tatili ve resmi tatillerde de çalışmak zorundadır. Bu çalışmalar karşılığında personele herhangi bir ek ücret ödenmez.



### 3- SOSYAL GÜVENLİK KURULUŞU

Sözleşmeli personel, sosyal güvenlik bakımından 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa (SSK) tabidir. Sigorta primlerinin işveren ve personel hisselerine ait (%) lerinin ödenmesinde 506 sayılı kanun hükümleri uyarınca işlem yapılır.

Sözleşmelilerin sosyal güvenlik primleri memurlardan farklı olarak tüm ele geçen ücretlerden kesilir. Örneğin;memurun (657-4/A) döner sermayesinden emekli sandığı keseneği kesilmezken, 4/B statüsündeki sözleşmeliinin döner sermayesinden SSK primi kesilmektedir. Bu kesinti nedeniyle döner sermaye olarak aldığı ücret, emekli ücretine ve emekli ikramiyesine yansıtacaktır.



*4/B' ye tabi sözleşmelilerin göreve başladıkları ilk aylarda, birçok işyerinde döner sermayelerinden, çalışan payı ile birlikte hukuksuz bir şekilde işveren payı da kesilmiştir. Sendikamızın Sağlık Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı ile yaptığı görüşme ve yazışmalardan sonra işveren payı kesimine son verilmiştir.*

### 4- İZİNLER

**a)Yıllık izin:** Hizmet süresi 1 yıldan 10 yıla kadar olanlara 20 gün, 10 yıldan fazla olanlara 30 gün ücretli izin verilir.

Radyumla çalışanlar, sağlık izinlerini kullanırlar.

**b) Hastalık izni:** Resmi tabip raporu ile belirlenen hastalıklar için, yılda 30 günü geçmemek üzere ücretli izin verilebilir. Hastalık sebebi ile sosyal sigortalar kurumunca ödenen geçici iş göremezlik tazminatı personelin ücretinden düşülür.

### c) Mazeret izni:

Personele isteği üzerine, eşinin doğum yapması halinde 2 gün, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde her olay için 3 gün ücretli mazeret izni verilir.



Bu mazeretler dışında, memurlarda bulunan yıllık mazeret izni hakkı bulunmamaktadır.

**d) Doğum izni:** Doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde, sağlık



durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgeleyen sözleşmeli kadın personel, isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, sözleşmeli kadın personelin isteği halinde doğum öncesi çalıştığı süreler, doğum sonrası izin süresine eklenir.



"Doğum sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personel, ayrıldıkları kurumlarında yeniden işe alınabilir. Ancak bu durumda;

- Sözleşmesinin fesih tarihi itibarıyla iş sonu tazminatını almamış bulunması,
- Doğum izninin bitimini müteakip en geç bir yıl içinde tekrar işe alınmak için ayrıldığı kurumuna yazılı talepte bulunması,
- Ayrıldığı kurumunda aynı unvanlı münhal pozisyonunun bulunması, gerekmektedir.

İşe alınma talepleri, ilgili kurumlarca otuz gün içinde değerlendirilir ve gerekli şartları taşıyanlar yeniden işe alınabilirler.

Tekrar işe alınma talebinde bulunanlardan, aynı unvanlı pozisyon için müracaat edenler arasında tarih itibarıyla önce müracaat edenin talebi öncelikle değerlendirilir.

**e) Süt izni:** Bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.

## 5- TAYİN - ATAMA

**a-) Tayin:** Sağlık, öğrenim ve eş durumu gibi mazeretler de dahil olmak üzere sözleşme imzaladığı kurumun dışında görev yapma talebinde bulunamaz.

**b-) Becayış:** Becayış hakkı bulunmamaktadır. Ancak bu konuda da çalışmalar sendikamız tarafından sürdürülmektedir.



**c-) Geçici Görev:** Geçici görevlendirme yılda bir aya kadar yapılabilir, bu durumda geçici görev ücreti ödenir.

## 6- GÖREV YERİ VE GÖREVİ DIŞINDA ÇALIŞTIRMA

Personel, sözleşmelerinde belirtilen görev yeri dışında çalıştırılmaz.

Sözleşmelerinde belirtilen görev dışında başka bir işte çalıştırılmaz.

## 7- SERBEST ÇALIŞMA

Sözleşmeli personel kazanç getirici başka bir iş yapamaz.

## 8- SÖZLEŞMENİN FESHİ

**a)** Personelin, bu sözleşmeye veya 6.6.1978 gün ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar"a aykırı davranışı tespit edildiğinde, bu durumu kurumca personele yazılı olarak tebliğ edilir. Tebligatta belirtilecek günden geçerli olmak üzere sözleşme sona erer.

**b)** Personelin sözleşme akdetme şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya görevi esnasında bu şartlardan birini kaybetmesi halinde sözleşmesi sona erdirilir.



**c)** Personelin 65 yaşını doldurduğu tarihte hiçbir işleme gerek kalmaksızın sözleşmesi sona erer.

**d)** Taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla, sebep göstermeksizin sözleşmeyi her zaman feshedebilir.

**e)** Kurum, döner sermaye gelirinin yetersiz kalması veya sözleşmeli personel ihtiyacının ortadan kalkması halinde sözleşmeyi feshedebilir.

**f)** 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesinde belirtilen uyarma veya

kınama cezasını gerektiren fiil veya hallerin dört defa, aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil veya hallerin üç defa, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil veya hallerin iki defa, devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil veya hallerin bir defa işlendiği, yapılacak disiplin soruşturması sonucunda tespit edilmesi halinde sözleşme feshedilir.

Tek taraflı fesihe karşı açılan dava sonucunda Danıştay 12. Dairenin 12.06.2007 tarihli kararına göre sözleşme tek taraflı olarak feshedilemeyecektir. Bu hüküm; tamamen feshedilemeyecek anlamına gelmemekle birlikte, tek taraflı feshin bir gerekçeye dayanması ve her bir gerekçenin kamu yararına ve hizmet gereklerine uygun olmasını gerektirecektir.



## 9- İŞ SONU TAZMİNATI

"Haftalık çalışma saati süresi 40 (kırk) saatin altında bulunan personel hariç olmak üzere, en az 2 hizmet yılını tamamlayanlardan;

**a)** 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gereğince malûllük veya yaşlılık aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılması,

**b)** Hizmetlerine gerek kalmadığı için sözleşmesinin feshedilmesi veya yenilenmemesi,

**c)** İstihdamına ilişkin mevzuatında yer alan hükümler uyarınca ilgilinin kendi isteği ile sözleşmeyi feshetmesi,

**d)** İlgilinin ölümü, hallerinden birinin vuku bulmasından dolayı hizmet sözleşmesi sona erenlere çalışılan her tam hizmet yılı için ayrılış tarihindeki hizmet sözleşmesinde yazılı aylık brüt ücret tutarında iş sonu tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler içinde, tam yıl için hesaplanan miktardan o süreye isabet eden tutar kadar ödene yapılır. Ölüm halinde tutar, ölenin kanuni mirasçılara ödenir.



Bu statüde çalışanların sözleşme koşullarına uymaması nedeniyle kurum tarafından, sözleşme esasları dışında herhangi bir nedenle çalışanlar tarafından, sözleşmesinin feshedilmesi veya yenilenmemesi hallerinde, iş sonu tazminatı ödenmez."

Ayrıca aşağıdaki hüküm de bulunmaktadır:

"Kurumun döner sermaye gelirinin yetersiz kalması veya sözleşmeli personel ihtiyacının ortadan kalkması gibi haklı ve zorunlu hallerde, personel, vizeli boş pozisyonu bulunması kaydıyla aynı il içinde ihtiyacı bulunan ve döner sermaye geliri uygun olan başka bir kurumda yeni sözleşme yapılarak çalıştırılabilir. Ancak bunun için, yeni sözleşme yapılacak Kurumun vizeli boş pozisyonunun olması, çalıştığı kurumun amirinin gerekçeli teklifi, çalışacağı Kurum amirinin uygun görüşü ve İl Sağlık Müdürünün onayı gerekmektedir."

## 10- DİĞER ÖZLÜK HAKLAR

Kurumlarının sosyal tesis ve kamplarından yararlanabilirler.

Giyim yardımı yasal düzenlemelerde yer almamaktadır. Bazı sağlık kurumları, kendi bütçelerinden karşılamaktadır.

## 11- SENDİKA ÜYELİĞİ

Sözleşmeli personel 4688 sayılı yasaya tabi "Kamu Görevlileri Sendikaları"na üye olabilirler.

Bugün sendika üyelerinin ciddi ağırlığını kadrolular oluşturmaktadır. Oysa sözleşmelilerin yukarıda sıraladığımız ekonomik, özlük ve demokratik haklarına (!) baktığımızda kadroluların gerisinde ve daha önemlisi iş güvencesinden yoksundurlar. Bu nedenle kadrolu-kadrosuz, sözleşmeli-memur ayrımı yapmadan haklarımızı kazanmak ve ilerletmek için aynı sendika çatısı altında birleşmemiz gerekmektedir.



**Broşürde sıraladığımız, bugünkü durumu ifade eden koşullar değişmez değildir. İş güvencesizlik dayatmasına teslim olmamalıyız. Sendikamızda birleşerek ortak mücadeleyi örgütlemeli, yanı sıra hukuksal girişimlerimizi devam ettirmeliyiz.**

## İş güvencesi istiyoruz.

Taşeron, sözleşmeli, kadrolu ayrımına son verilerek, tüm sağlık çalışanlarının tek, eşit ve güvenceli statüye kavuşturulmasını istiyoruz.

## İnsanca yaşayacak ücret istiyoruz.

Sağlık işkolundaki tüm çalışanların grevli-toplu sözleşmeli sendika hakkının güvence altına alınmasını, ücretlerimizin toplu sözleşme ile belirlenmesini istiyoruz.

## Ücretsiz sağlık istiyoruz.

Kamusal sağlık hizmetlerinin finansmanının bütçeden karşılanmasını ve herkese eşit, nitelikli, ulaşılabilir ve ücretsiz sağlık hizmeti verilmesini istiyoruz.



## Genel Merkezimize 4/B'lilerden Gelen Maillerden Bir Kaç Örnek

Tarih: 20 Ağustos 2006 14.03

### \*SAYIN SES YÖNETİMİ\*

Ben 657 4/b olarak atanmış bir sağlık emekçisiyim. Öncelikle emekçiye ve emeğe sahip çıkacağınızı umarak size bu maili yazdığımı bilmenizi isterim. Umarım dikkate alırsınız. Ben 2004 de yapılan KPSS sınavından 84,478 puan alarak 2006 Şubat ayında açıklanan atamalarda sağlık memuru olarak atandım. 657 4/b atandığım hastanede bir çok serviste çalışmak zorunda kalıyoruz.

Ayrıca aylık çalışma saatimiz 234 saati buluyor. İlk ay aldığım döner sermaye ücreti gittikçe azaldı şu anda acil ve ameliyathane de de çalışmama rağmen 300 civarında döner alıyoruz. SSKlı olduğumuz için işverenin ödemesi gereken %19 luk bir dilimde bizlerden kesiliyor.

Sözleşmemizde, sözleşmenin feshi ile ilgili maddeler bizi çaresiz bırakmaktadır. 657 ye tabi olmamıza rağmen özlük haklarımız bize verilmemektedir. Sendika hakkımız yoktur. Lise mezunu olarak işe başladım şu anda işimle ilgili bir yükseköğretim programından mezun oldum ama hiçbir şekilde maaş ve dönerime etki etmiyor.

Ayda 40-50 saat fazla çalışmamıza rağmen fark alamıyoruz. Son yapılan 0/02,5 zamdan alamıyoruz. Oysa sözleşmemizde emsali memurun aldığı ücreti alır deniyor. Mecliste 4/b lilerin nöbet ücretleri alabileceği yasa kararı alındığı halde nöbet parası alamıyoruz.

Lütfen SES'imiz olun. Saygılarımla

Tarih: 19 Nisan 2007, Perşembe, 3:38

Sayın sendika yönetimi.

Ben 657 4/b'li olarak çalışan bir sağlık memuruyum. Sağlık bakanlığı 4/b lilerin öğrenim durumuna göre ücretlendirilmesi ile ilgili bir genelge

yayınlandı. Bu genelgeye göre çalışanlar sadece çalıştıkları pozisyonun bir üst bölümünden mezun olursa intibakları yapılır denmektedir.

Ben sağlık memuruyum (top.sağ.) tıbbi laboratuvar önlisans bölümünü bitirdim ancak intibak yaptıramıyorum. Tıbb.laboratuvar sağ.mem.nun üst bölümü değil deniyor. Ancak kadrolu çalışanlarda böyle bir durum söz konusu bile olmamaktadır. Ben bu durumda hakkımı nasıl arayabilirim. Bu konuda yardımlarınızı bekliyorum.

Tarih: 29 Temmuz 2007

Sayın SES yetkilileri öncelikle biz sağlıkçılar için yapmış olduğunuz faydalı çalışmalar için teşekkür ederim.

Esas derdimiz şudur : Malumunuz Sağlık Bakanlığı 4/b li personeline tayin-eş durumu-nakil-eğitim-mazeret-durumundan dolayı bu hakları vermiyor. Öncelikle bunlar kabul edilemez ancak mesele ekmek davası olunca bunları kabul edip sözleşmeyi imzaladık.

Kısacası tüm bunlara rağmen en azından sözleşmelerimizin biteceği yıl sonunda (2007) becayiş hakkının tanınmasını istiyoruz. Bunda Bakanlığın herhangi bir zararı olmaz. Aynı pozisyon ve unvanda çalışan biz binlerce sağlıkçılar gerek aile-gerek eş-gerek memleket-ve gerek eğitim durumunda bunu acilen talep ediyoruz. Aynı hak Sağlık Bakanlığına bağlı çalışan 4924 yasa sayılı arkadaşlara verildi. (yıl sonu becayiş hakkı) eşitlikse eşitlik. Haksız aynı hak. Binlerce insan evinden-eşinden-çocuğundan ayrı zor şartlarda çalışıyor. Kimileri ayrıldı-kimileri istifa etti-büyük çoğunluk yıl sonu bu becayiş hakkının verilmesini bekliyor. Aksi

takdirde bu daha fazla sürdürülemez. Ya istifa ya işkenceye devam. Tek çözüm geçişi de olsa becayış. Herkes becayış yapacağı insanı günümüz teknoloji ortamında rahatça buluyor ve hak verilirse yapıyor. Örneğin ben buldum. Anlaştık.

Ben ve benim durumumda olan binlerce 4/b li sağlıkçılar şimdiden becayış yapacağımız insanlarla temasta olup-prensip-te anlaşıp-sadece bakanlığın bu konuyla ilgili mevzuatta bir genelge ile bu becayış hakkını bize yıl sonunda verilmesini çok acil talep ediyoruz ve bu konuda üst düzey girişimlerde bulunmanız için sizlere yalvarıyoruz. Çünkü insana "ya aileni yada ekmeğini seç" tercihi sunuluyor. Hangisini seçelim???

Mutsuz-huzursuz-gergin-dertli olan sağlık personeli ne kadar hizmette faydalı olur? Onu ilgili makamların takdirine ve sizlerin dikkatine sunuyorum. Kısacası yılsonunda sözleşmelerin yenileceği vakit bu karşılıklı yer değiştirme (becayışın) olmasını sabırsızlıkla ve dört gözle ses sendikasıdan bekliyoruz. Yeter artık bu ayrılıklar-bu hasret-bu gözyaşları son bulsun. İnşallah son bulur. Bu işkence biter..

Tarih: 30 Temmuz 2007

Ben 4/b'liyim, hamileyim. 1 Ay önce işe başladım. 90 günüm dolmadığından sevk alamıyorum. Bu insanlığa sığar mı ? Bu konuda çalışma yapmanızı bekliyorum.

