

**TOPLU SÖZLEŞME**

Bilindiği üzere Ağustos ayında kamu emekçileri ve kamu emeklilerini ilgilendiren toplu sözleşme görüşmeleri gerçekleştirilecek. Yapılacak görüşmelerde ortaya çıkacak mutabakat metni de, kamu emekçilerinin önümüzdeki iki yıl boyunca hangi mali ve sosyal haklarla, hangi koşullarda çalışacağını belirleyecek. Bu anlamda toplu sözleşme görüşmeleri bu alanda çalışanlar için son derece önemli.

Sendikamız, uzun süredir toplu sözleşmeye emekçilerle birlikte hazırlanmak için bir dizi çalışma yürütmektedir. Bu kapsamda uzun süredir, sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin sorunlarını ve taleplerini emekçilerle birlikte belirlemek için bir talep toplama çalışması gerçekleştiriyoruz. Örgütlü olduğumuz Birinci basamak sağlık kurumları; üniversiteler; sağlık bakanlığına bağlı kurumlar ve Sosyal hizmetler iş kolları için ayrı ayrı hazırladığımız formlar aracılığı ile emekçilerin toplu sözleşmede gündem olmasını istedikleri taleplerini topladık.

Bugün 69 ilde yaptığımız çalışmanın sonuçlarını ve bu sonuçlar üzerinden Sendikamızın toplu sözleşme için oluşturduğu talepleri paylaşacağız.

**GÜVENCELİ ÇALIŞMA**

Yıllardır izlenen istihdam politika hedeflerinin kamuda da uygulanması sonucunda kamuda güvenceli çalışma ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır. Sağlık Bakanlığı, Üniversiteler ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı işyerlerinde güvencesizlik biçimleri alabildiğine yaygınlaşmış, güvencesiz onlarca çalışma biçimi yer almaktadır. İşe alımlarda da 4A kadrosu ile atama neredeyse ortadan kaldırılmıştır. KHK'lar ile de hukuksuz gerekçesiz ihraçlar yaşanmış, güvenceye bir darbe de KHK'lar ile yapılmıştır. Bu duruma son verilmeli, tüm çalışanlar güvenceli istihdama dahil edilmelidir.

Sağlık ve sosyal hizmetler kamu hizmetidir, kamu hizmeti olarak da yürütülmek zorundadır. Bu nedenle de anayasa da açıkça da ifade edildiği gibi kamu hizmetleri kamu çalışanları eli ile yürütülmek zorundadır.

Bu nedenle farklı istihdamlar biçimleri (4/B,4/C, 4/D, 3+1, taşeron, vekil, sözleşmeli, kadrolu vb.) ortadan kaldırılmalı, sağlık ve sosyal hizmet sunumu gerçekleştiren tüm çalışanlar tek ve güvenceli bir istihdamla çalıştırılmalıdırlar.

Hukuksuz OHAL/KHK’ları sonuçlarıyla birlikte iptal edilmeli. OHAL komisyonu lağvedilsin, ihraç edilen kamu emekçileri işlerine iade edilmelidir.

İşe alımda, görevde yükselmede ve unvan değişikliğinde güvenlik soruşturmaları ve mülakat kaldırılmalıdır.

**ÜCRET**

Kamu emekçileri, ücretleri bakımından yıllar içerisinde çok ciddi kayıplarla karşı karşıya kalmıştır. Bu kayıplar karşılanmadığı gibi, yapılan toplu sözleşmelerde belirlenen zam oranları da bu kayıpları derinleştirmiştir. Bu kayıplara bugün ekonomik krizin etkileri de eklenmiştir. Her ne kadar ülkeyi yönetenler kriz kavramını duymak istemeseler de, bizler temel tüketim maddelerine yapılan ciddi zamlarla; kriz nedeniyle emekçilerin birikimlerine göz dikilmesi ile gelir gücümüzün her geçen gün azalması ile krizi yaşıyoruz.

Yaptığımız çalışmada emekçilerin bu koşullar altında ücret artışı talepleri çok belirgindir. Farklı ifadelerle ve farklı formüllerle ifade edilse de geçim sorunu ve kayıpların karşılanacağı bir ücret talebi açıktır. Yüzde 30- yüzde 40 artış yapılsın, en düşük ücret 6500 TL olsun, yoksulluk sınırının üstünde olsun gibi somut rakamlar önerildiği gibi, yoksulluk sınırının üstünde olsun, tüm kayıplarımız karşılansın, enflasyon karşısında ezilmeyelim gibi genel öneriler de bulunmaktadır.

Sonuç olarak, sağlık ve sosyal hizmet emekçileri krizin etkilerine karşı korunacakları, insanca yaşayabilecekleri, şimdiye kadar olan kayıplarının telafi edileceği bir ücret artışı beklemektedir. Bu kapsamda biz SES olarak, en düşük temel ücretin yoksulluk sınırı üstünde olacağı şekilde yani bugünün verileri ile 6.750 TL’nin üzerinde olacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.

**ASLOLAN TEMEL ÜCRET OLMALIDIR**

 Bugün bakımından özellikle sağlık emekçilerinin aldığı ücretler çok parçalıdır ve güvencesizdir. Sağlıkta döner sermayeden alınan ödemeler ve diğer ödemeler hem güvencesizdir, hem çalışanlar arasında önemli oranda eşitsizlik oluşturmaktadır, hem de toplam bir sistem olarak çok ciddi sorunlar oluşturmaktadır. Üniversite hastanelerine kaynak aktarılmaması, krizin sonuçları ve sağlık sisteminin genel işleyişi sonucu sağlığa yansıyan gelişmelerle birlikte döner sermaye ödemelerinde çok ciddi oranda düşüşler yaşanmaya başlamıştır. Bu durum ise, sağlık emekçileri arasında performans ve döner sermaye sistemini can alıcı şekilde tartışmaya açmıştır. Temel cüret talebini öne çıkartmıştır.

Yaptığımız çalışmada bu durum çeşitli formülasyonlarla değerlendirmelere yansımıştır. Öne çıkan talep döner sermaye sisteminin ve performansın kaldırılması olmuştur. Bu gerçekleşene kadar ise döner sermaye sistemindeki adaletsizliğin giderilmesi için çeşitli önlemler alınması, döner sermaye ödeme dağılımının eşitlik gözetilerek tekrar yapılması, bunun için özellikle idari personel başta olmak üzere katsayıların yeniden düzenlenmesi emekçilerin önemli beklentileri arasında yer bulmaktadır.

Bununla beraber temel ücret dışında her tür isim adı altında alınan yan ödemeler emekliliğe yansımamaktadır. Bu da emeklilik durumunda çok düşük bir emeklilik aylığı ile karşı karşıya olmaya denk düşmektedir. Emekçiler, aylıklarındaki astronomik düşüşü yaşamamak için emekli olamamaktadır. Bu durum da talep formlarına çok net şekilde yansımış; ek ödemelerin emekliliğe yansıtılması neredeyse her emekçinin üstünde durduğu bir talep olmuştur.

Bu nedenle temel ücretin esas alınmalı, temel ücretin iyileştirilmeli; performansa dayalı ödeme sistemi kaldırılmalıdır. Her türlü ek ödeme emekliliğe yansıtılmalıdır.

**YIPRANMA PAYI HAKKI YENİDEN DÜZENLENMELİDİR**

Yıllardır karşılanması gereken bir hak olan yıpranma payı hakkı, sürekli TİS metinlerine konulmuş olsa da, Meclis'te bir yasa düzenlemesi de yapılmış olsa, yıpranma hakkı gerçek anlamda sağlanamamış çalışanlar hayal kırıklığına uğratılmıştır. Bu konuda yürüttüğümüz imza kampanyası çalışmasında da, toplu sözleşme çalışmasında da emekçilerin talepleri halen geçerli ve acildir:

Yıpranma payına ilişkin yeni bir düzenleme yapılması zorunludur. Yıpranma payı hakkı sağlık ve sosyal hizmetlerde çalışan ayrımsız tüm emekçileri kapsayacak şekilde ve kademeli olarak düzenlenmeli; geçmiş çalışılmış süreler mutlaka dahil edilmeli; hesaplamalarda fiilen çalışma şartı kaldırılmalıdır.

**3600 EK GÖSTERGE**

3600 ek gösterge hakkı artık tüm kamuoyu tarafından da bilinen, birçok defa söz verilen ama gerçekleştirilmeyen bir taleptir. Bu sorun artık Toplu sözleşme ile çözülmelidir.

İşkolumuzdaki tüm çalışanlara ek gösterge 3600’den başlayarak kademeli olarak arttırılmalıdır.

**ZORUNLU BES KALDIRILSIN**

Zorunlu BES uygulamasına emekçilerin rızası olmadığı önceki tüm denemelerde görülmüştür. Emekçiler çok yüksek oranda bu sistemden ayrılmış, bu sistemi kabul etmemiştir. Rıza oluşturamayınca tamamen zorunlu hale getirme çabalarından vazgeçilmelidir. Maaşlarımızdan isteğimiz dışında %3 kesinti yapmaya dayalı zorunlu BES sistemine son verilmeli ve tekrar gündeme getirilmemelidir.

**VERGİ**

Gelir vergisindeki adaletsizlik yaptığımız çalışmada neredeyse tüm emekçilerin değindiği ve şikâyet ettiği bir konu olarak öne çıkmıştır. Adaletin sağlanmasına yönelik her bir emekçi kendine göre bir düzenleme önermiştir. Önerilerden yola çıkarak, asgari ücretin vergi dışı bırakılması sağlanmalı, maaşlarımızın asgari ücret tutarını aşan kısmı için gelir vergisinin ilk dilim olan %15 oranı uygulanmalıdır.

**TÜM YARDIMLAR ARTIRILMALIDIR**

Sağlık ve sosyal hizmet emekçileri olarak ücretlerimiz yetersiz olunca, maaşımıza ek olarak aldığımız çeşitli kalemlerdeki yardımlar daha da önemli hale geliyor; hem de yeni yeni kalemlerde yardım ihtiyaçlarımız ortaya çıkıyor. Ücretlerimiz ne kadar yetersizse, aslında aldığımız yardım kalemleri de o kadar yetersiz, hatta bazen komik. Bu nedenle, maaşımıza ek olarak özel durumlara ilişkin verilen yardım kalemlerinin miktarlarının günün koşulları ve ihtiyaca cevap verecek şekilde artırılması, çalışmamız sırasında neredeyse her emekçinin dile getirdiği bir talep. Ayrıca bugün için var olmayan yeni yardım kalemleri de özel bir ihtiyaç olarak sıkça ifade edilmiş durumda. Gelen değerlendirmelerin sonuçlarına göre:

* Çocuk ve aile yardımı yoksulluk sınırı gözetilerek belirlenmelidir. Okula giden çocuklar için ayrıca öğrenim ödeneği verilmelidir.
* Giyecek yardımı günün koşullarına göre artırılmalıdır.
* Sağlık ve sosyal hizmet emekçilerine aylık yol ücreti ödenmelidir.
* Kamu lojmanlarının kullanımındaki keyfilik kaldırılmalı lojmandan yararlanmayanlar için kira yardımı düzenlenmelidir.
* Gıda ve yakacak yardımı kalemleri eklenmelidir
* Yiyecek yardımı herkesin yararlanacağı şekilde genişletilmeli ve güncel ihtiyacı karşılayacak şekilde düzenlenmelidir. Yiyecek yardımı kapsamında yemekhaneden yararlananlar için ise yemeklerin niteliği iyileştirilmelidir.
* Dinlenmek her emekçinin hakkıdır. Ancak mevcut ücretlerimiz ile tatile çıkmak neredeyse imkansızdır. Bu nedenle yılda bir defa olacak şekilde tatil yardımı düzenlenmelidir.

**ÜCRETLERE İLİŞKİN DİĞER TALEPLERİMİZ**

Ücret konusu emekçiler için çok önemli, ancak mevcut ücretlerimiz de oldukça yetersizdir; bu nedenle, bu konudaki taleplerimiz de çeşitlenmekte ve çoğalmaktadır. Çeşitli biçimlerde ücretimizi artıracak yöndeki talepler de neredeyse herkesin üzerinde durduğu talepler olmuştur:

* Kamu emekçilerine yılda iki defa tam maaş tutarında ikramiye ödenmelidir.
* Yıllık izinlerde ayda 5 gün yılda toplam 12 günün üzerinde ek ödemelerden yapılan kesinti kaldırılmalıdır.
* Çalıştırma zorunluluğu doğduğunda nöbet ücretleri saat ücretinin en az 2 katı olmalıdır.
* Her ne kadar geçtiğimiz Toplu Sözleşme metninde icap nöbetlerine ilişkin düzenleme yapılacağı maddesi yer alsa da, icap nöbetlerine ilişkin sorunlar artmıştır. İcap nöbeti tutan uzman hekim dışındaki çalışanların nöbet ücretlerinin ödenmesi ya da izin kullandırılmasına ilişkin sorunlar bulunmaktadır. Olması gerektiği şekilde ücret ödenmemektedir. İcap nöbetleri karşılığında ödenen ücret ve izinlerle ilgili sorunları giderecek şekilde düzenleme yapılmalıdır.
* Sağlık ve sosyal hizmetin önemli bir bölümü 24 saat hizmet esasına dayanmaktadır. Gece çalışmanın insan bünyesindeki kısa ve uzun vadeli etkileri göz önünde tutulduğunda, gece çalışmasının birçok bakımdan gündüz mesaisi gibi değerlendirilmemesi gerekmektedir. Ücret her şeyi telafi etmemekle birlikte geçe çalışmanın karşılığı verilmelidir. Bu nedenle Gece vardiyasında çalıştırılanların ücretleri %50 arttırılarak ödenmelidir.
* Geçici görev yollukları göreve gitmeden ve seyyar görev tazminatları görev esnasında ödenmelidir.
* Ek ödeme dağıtımında ödüllendirme adı altındaki kayırmacılığa son verilmelidir.
* GSS priminin tamam işveren devlet tarafından ödenmelidir.

**AĞIR ÇALIŞMA KOŞULLARI ORTADAN KALDIRILSIN**

Fazla çalışma, uzun saatler kesintisiz çalışma, sık nöbet tutma, çalışırken çok yoğun iş yükü altında çalışma ne yazık ki sağlık ve sosyal hizmet alanlarının en önemli özellikleri haline gelmiştir. Personel eksikliği bunun önemli nedenlerinden biridir. Üstelik atama bekleyen binlerce sağlıkçı ve sosyal hizmet meslek mezunları varken. Üç kişinin yapması gereken iş bir kişiye yaptırılmaktadır. En az kişi ve en az maliyet ile en çok işin yaptırılması temel politika halini almıştır. Emekçiler bu yükün altında ezilmektedir. Bu nedenle TİS formumuzu dolduran her emekçi ağır çalışma koşullarına değinmiş ve bu koşulların sonuçlarına dair kendi çözüm getirici taleplerini ifade etmiştir.

Öncelikle şunu belirtmeliyiz istiyoruz: Anayasaya göre hakkımız olmasına rağmen 4688 Sayılı Sendikalar Kanununda ile toplu sözleşmenin kapsamı sadece mali ve sosyal haklarla sınırlandırılmıştır. Oysa uluslararası sözleşmelere göre de toplu sözleşmenin içeriğine sınır konulması mümkün değildir. 4688 sayılı Kanun gerekçe gösterilerek çalışma koşullarımıza ilişkin taleplerimiz ısrarla gündeme alınmamaktadır. Bu nedenle, ilk olarak çalışma koşulları ile ilgili konuların toplu sözleşme sürecine dahil edilmesini istiyoruz.

* Ağır çalışma koşullarımız ortadan kaldırılmalı, fazla çalışma/angaryaya son verilmelidir.
* Personel eksikliği, kadrolu çalışanlar istihdam edilerek giderilmelidir.
* Haftalık çalışma süresi 35 saate düşürülmeli; zorla fazla çalışma yasaklanmalı; kişilere verilebilecek nöbet sayılarında sınırlama getirilmelidir.
* 24 saat kesintisiz çalışma insan sağlığına aykırıdır. 24 saat çalışma uygulaması kaldırılmalıdır.
* Kesintisiz hizmet veren yerlerde 1 saatlik öğlen dinlenme süresi mesaiden sayılmalıdır.
* Personel eksikliği nedeniyle yapılan, çalışanları cezalandırma ve baskı aracı olarak da kullanılan Geçici görevlendirmeler kaldırılmalı, her kurumun ihtiyacı oranında personel istihdamı sağlanmalıdır.
* Yıllık izin miktarları artırılmalı; yıllık izinler iş günü üzerinden hesaplanmalı, yıllık izinlerde yol süresi de izne eklenmelidir.
* Kamu emekçisinin yakının ayaktan veya yatarak tedavide refakate ihtiyacı olduğu durumlarda refakat eden kamu çalışanı ücretli mazeret izinli sayılmalıdır.
* Her çalışanın faydalanacağı dinlenme ve giyinme odaları zorunlu hale getirilmelidir.
* 20 yıldan fazla çalışanların nöbetten muaf olmaları idarecinin inisiyatifinden çıkartılmalı / zorunlu bir uygulama haline getirilmelidir.
* Her meslek gurubu için meslek tanımları, görevleri ve sınırları netleştirilmeli; görev dışı çalıştırma engellenmelidir.
* Mesai dışı çalıştırma uygulamalarının tamamı kaldırılmalıdır.
* Mesleki hizmet içi eğitimler mesai saatinde yapılmalıdır.

**SAĞLIKTA ŞİDDETİN ÖNLENMESİ İÇİN TEDBİRLER ALIINMALIDIR**

Özelikle sağlık alanında yaşanan şiddet sağlık emekçilerinin yıllardır gündeminde. Şiddeti artıran politika ve söylemler azalmayınca sağlıkçılara şiddet daha da yaygınlaşıyor. Bundan dolayıdır ki şiddet konusu çeşitli önerileri içerecek şekilde çalışmamızdaki çok sayıda emekçinin vurguladığı sorunlardan biri olmuştur. Bu nedenle Toplu sözleşmede şiddete ilişkin çözüm getirebilecek bir yaklaşım beklenmektedir.

* Sağlık emek meslek örgütleri tarafından hazırlanarak çokça kez Meclisle paylaşılan “Şiddet Yasası” çıkarılmalıdır.
* Sağlık emekçilerinin hakları korunmalı, sağlık emekçilerinin haklarına ilişkin bilgilendirmeler yapılmalıdır.
* Sağlık Bakanlığı tarafından hazırlanan, sağlık emekçilerini şiddetin sorumlusu ilan eden ve şiddetin çözülmesi için sağlık emekçilerine "tavsiyelerde" bulunan “Yöneticiler, Sağlık Çalışanları, Hasta ve Hasta Yakınları İçin Eğitim/İletişim Kitapçığı” derhal geri çekilmeli, yayından, paylaşımdan kaldırılmalıdır.
* Sağlık emekçilerini değersizleştiren, sistemin sorunlarını emekçilere yükleyen, vatandaş ile sağlıkçıyı karşı karşıya getiren söylem ve uygulamalardan vazgeçilmelidir.

**ÇALIŞAN SAĞLIĞI ÖNLEMLERİ ALINMALIDIR**

Sağlık alanı da, sosyal hizmet alanı da tehlikeli işler kapsamındadır, çalışan sağlığı için alınması gereken önlemler oldukça önemlidir. Sağlık alanı daha özel bir alan olarak çalışanlar için çok önemli risk ve tehditleri beraberinde taşımaktadır. Bu alanlarda her türlü gerçek önlemden azade olarak risk altında çalışan emekçileri taleplerine doğal olarak “çalışan sağlığı” talepleri de önemli oranda yansımıştır. Ortaya çıkan değerlendirmelerden yola çıkarak:

* 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun tam olarak uygulanması sağlanmalıdır.
* Çalışan sağlığı ve güvenliği birimleri aktifleştirilmelidir, Çalışan Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri mesai saatleri içerisinde ve yüzyüze yapılmalıdır.
* İyonizan radyasyon kaynakları ile bu kaynakların bulunduğu yerlerde çalışanların haftalık çalışma süresi 25 günlük 5 saat olmalıdır.
* Riskli ve iş yoğunluğu yüksek olan birimlerde tek kişilik nöbet tutulması yasaklanmalıdır.
* Meslek hastalıklarının tespiti, tanınması ve ortaya çıkarılması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
* İşe giriş muayeneleri ve çalışırken yapılması zorunlu olan sağlık taramaları 6331 sayılı yasaya uygun olarak yapılmalıdır.
* Riskli birimlerin kapsamı, ücretleri, çalışma koşulları ve güvenlik önlemleri üzerine sağlık emek ve meslek örgütleri ile birlikte bir çalışma yapılmalıdır.
* Çalışanlar için 6331 sayılı yasaya uygun olarak işe giriş muayeneleri ve sağlık taramaları yapılmalıdır.
* Çalışma alanlarının fiziki koşulları çalışanların sağlığı ve güvenliğine uygun hale getirilmelidir.

**ÇOCUK BAKIMINA İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER YERİNE GETİRİLMELİDİR**

Çocuk sahibi olmak, özellikle kadınlar için çalışma hayatını ve diğer yaşam koşullarını zorlaştırmakta, çalışma hayatındaki eşitsizlikleri artırmakta, kadınları yüksek bir oranda da çalışma hayatından çekilmeye zorlamaktadır. Bu konuda gerekli önlemlerin alınması toplu sözleşme talepleri içerisinde de önemli bir yer tutmuştur:

* 0-3 yaş çocukları da kapsayacak şekilde ücretsiz, 7/24 hizmet veren, nitelikli ve anadilinde çocuk bakım merkezleri ve kreşlerin oluşturulması güvence altına alınmalıdır.
* Kreş hizmeti sağlanamayan yerlerde günün ihtiyaçlarına uygun şekilde kreş ödeneği sağlanmalıdır.
* Ücretli doğum izni artırılmalıdır, kadınlar için doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra altı ay anne sütünün bebek beslenmesinde asli olduğu göz önünde tutularak doğum sonrası 24 hafta doğum izni verilmelidir.
* Süt izni en az 1 yıla kadar günlük 3 saat olmalıdır.
* Doğum izinleri nedeniyle kadın çalışanların ekonomik, sosyal ve özlük hakları ve statülerinde hak kaybına uğranılması engellenmelidir.
* Hamile kadınlara, doğumdan sonra iki yıla kadar, nöbet tutturulamaz, fazla çalışma yaptırılamaz. Ayrıca bu dönemlerde radyasyon, kimyasal madde, hastalık riski taşıyan ortamlara, fiziksel güç gerektiren ve iş yoğunluğu olan yerlerde çalıştırılamazlar.
* Doğumdan dolayı ücretsiz izne ayrılan kamu çalışanı kadınların, izinde geçen süreleri emekli kesenekleri devlet tarafından ödenmesi koşuluyla emeklilikten sayılmalıdır.
* Doğum nedeniyle babaya verilen ücretli izin 20 güne çıkartılmalıdır.
* Kadınların regl olduğu dönemler için ayda 2 gün izin verilmelidir.

**Baskı ve Ayrımcılıkla Mücadele**

Sağlık ve sosyal hizmet alanı baskının, mobbingin, ayrımcılığın ve eşitsizliğin, onun yerine keyfiliğin, kayırmacılığın alabildiğine yaygın hale geldiği alanlardır. Emekçiler artık bu uygulamalardan bıkmıştır. Bu nedenle bu uygulamaların kalkması her emekçinin doldurduğu formda mutlaka atlamadığı konular olmuştur. Emekçiler artık yeter deme noktasındadır.

* Sendika seçme ve örgütlenme önündeki engeller kaldırılmalı, ayrımcı ve baskıcı uygulamalara son verilmelidir.
* Siyasi kayırmacılığa son verilmeli, kadrolaşma durdurulmalıdır.
* Sendika, siyasi ve felsefi düşünce, etnik köken, inanç, cinsiyet, engellilik, yaş, LGBTİ+’lere yönelik ayrımcılığa son verilmelidir.
* Torpil yolu ile yapılan ayrımcılık ve kayırımcılığa son verilmelidir.
* Keyfi uygulamaları önlemek için mevzuat nesnel ölçütleri kapsayacak şekilde düzenlenmelidir. Keyfi uygulamalarda bulunan yöneticilerle ilgili idari, mali, hukuki ve cezai sorumluluk düzenlenmelidir.
* Mobbing ile ilgili mevzuattaki boşluk doldurulmalı, mobbinge karşı etkili tebdirler alınmalı, mobbing uygulayanlar hakkında kişisel sorumlulukları ile ilgili idari, mali, hukuki ve cezai sorumluluk düzenlenmelidir.

**SOSYAL HAKLARIMIZI İSTİYORUZ**

Sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin sosyal hakları yok denecek kadar azdır. Ekonomik koşullar ve ülke koşulları sosyal hakları daha yakıcı bir sorun haline getirmiştir. Bu nedenle Sosyal haklar konusunda talep çok fazla çıkmıştır; görüşünü aldığımız emekçiler bu konuda oldukça zengin ve eşitli önerilerde bulunmuşlardır:

* İşe gidiş gelişlerde zorunlu servis sağlanmalıdır. Servis olmayan birimlerde gündüz için aylık abonman bedeli, gece çalışması için de taksi ücreti ödenmelidir.
* İstihdam biçimi gözetilmeksizin mazeret (eş durumu, sağlık, eğitim, can güvenliği vb.) tayinleri önündeki engeller kaldırılmalıdır.
* Kurumlar arası naklen atamanın yapılması için yılda en az 4 kere atama kurası açılmalıdır.
* İl içi ve dışı ayrımı yapılmaksızın aynı veya benzer unvan veya kadrodaki kişilerin hizmet süresi gözetilmeden becayiş hakkı kullandırılmalıdır.
* Ön lisans ve lisans eğitimine devam eden çalışanın eğitimini sürdüreceği biçimde çalıştırılması sağlanmalıdır.
* Misafirhane ve sosyal tesisler artırılmalıdır. Buralardaki konaklama bedelleri günlük harcırah miktarından fazla olmamalıdır.
* Kamu emekçisinin sosyal ve kültürel gelişimine katkı sunmak amacıyla müze ve ören yerlerine kendisi ve ailesinin ücretsiz girişi sağlanmalıdır.
* İş yerinde sosyal alanlar (spor, kütüphane vb.) açılmalıdır.
* Tüm sağlık ve sosyal hizmet emekçilerine ücretsiz, sağlıklı ve dengeli beslenmeye uygun yemek verilmelidir.
* Yılda 1 kez 1.5 asgari ücret tutarında tatil ödeneği verilmelidir.

**KURUMLARA ÖZGÜ TALEPLERİMİZ**

**SAĞLIK BAKANLIĞI**

* Özellik arz eden birimlerin (riskli birimlerin) kapsamı, ücretleri, çalışma koşulları ve güvenlik önlemleri üzerine sağlık emek ve meslek örgütleri ile birlikte bir çalışma yapılmalıdır.
* Sağlık kuruluşlarında yapılan harcamalar döner sermayeden kesilmemeli, merkezi bütçeden karşılanmalıdır.
* İşyeri içindeki birim değişikliklerinde yaşanan keyfiliğin önüne geçilmesi için objektif kriterler getirilmelidir.
* Kurum içi görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları her kadro ve pozisyonu kapsayacak şekilde en az yılda bir kez yapılmalıdır.
* Ön lisans bölümlerinin tamamına aynı bölümde lisans tamamlama hakkı tanınmalıdır.
* Geçici görevlendirmelerde döner sermaye ek ödemesinin en yüksek verildiği yerden ödenmesi sağlanmalıdır.
* İcap nöbet ücretleri ödenmelidir.
* Çalıştırma zorunluluğu doğduğunda nöbet ücretleri saat ücretinin en az iki katı olmalıdır. Gece vardiyasında çalıştırılanların ücretleri %50 arttırılarak ödenmelidir.
* Şehir hastanelerinin mekânsal büyüklüğü ve çalışan sayısının fazlalığı nedeniyle kanundaki sınırlama kaldırılarak işyeri sendika temsilci sayısı artırılmalı ve sendika işyeri temsilcisi izni haftada 2 gün 4’er saat olmalıdır.
* Şehir hastanelerinde oluşturulan kurullarda sendika temsilcisi ve çalışan temsilcisi sayıları artırılmalıdır.
* İşyerlerinde her binanın her giriş/çıkışında, her personelin görebileceği yerde sendika ilan panosu tahsis edilmelidir.

**SOSYAL HİZMETLER**

* Geçtiğimiz toplu sözleşme ile ağır engelli, çocuk ve yaşlılara hizmet veren yatılı kurumlarda çalışanların ek ödeme oranlarına 10 puan ilave edilerek artış sağlanmıştı. Benzer koşullarda ve risk altında hizmet vermesine rağmen kadınlara hizmet veren yatılı kurumlarda çalışanlara puan ilavesi yapılmamıştı. Bu maddenin düzletilmesi ve kadınlara hizmet veren yatılı kurumların da aynı puan artışından yararlanmaları sağlanmalıdır.
* Meslek farklılıklarını ve meslek sorumluluk sınırlarını ortadan kaldıran, kişilere görevi ve yetkisi olmayan işlerin yaptırılmasına zemin hazırlayan "sosyal çalışmacı" tanımı tüm sonuçlarıyla ortadan kaldırılmalıdır. Meslek çalışmaları mesleklerin sorumluluk alanları ve sınırları çerçevesinde tanımlanmalı, çalışanlara keyfi ve görevleri olmayan işlerin yaptırılması engellenmelidir.
* Mesleki çalışmalara ve meslek elemanları tarafından hazırlanan raporlara yöneticiler tarafından bilimsel ve mesleki olmayan biçimlerde müdahale edilmesi engellenmelidir.
* Yatılı kurumlarda çalışan personelin nöbet ücretleri artırılmalıdır.
* Yatılı olmayan kurumlarda gerçekleştirilen fazla çalışma ücretlendirilmelidir.
* İcap nöbetleri ve danışmanlık tedbirleri için ödenen ücretler yapılan işin ve çalışanların emeklerinin karşılığı olabilmekten çok uzaktır, ücretlerde artış sağlanmalıdır.
* Görevde yükselme ve unvan değişikliğinde mülakat kaldırılmalıdır.
* Ek ders karşılığı çalışma kaldırılmalı, personel ihtiyacı kadrolu istihdamla karşılanmalıdır.
* Fiilen genel idari hizmet sınıfı işlerini yapan yardımcı hizmetler personelinin sınavsız genel idari hizmetler kadrosuna geçişleri sağlanmalıdır.
* Çocuk eğiticilerinin kadrosu genel idari hizmetler sınıfından çıkartılarak sağlık hizmetleri sınıfına alınmalıdır.
* Vekaleten idarecilik kaldırılmalı, asil idarecilik kadrolarına liyakat ile atama yapılmalıdır.
* Atama ve yer değiştirme yönetmeliği değiştirilmeli, tayin ve yer değiştirmede hiçbir kurumda olmayan koşul ve kriterler ortadan kaldırılmalıdır.
* Sosyal hizmetler risk ve tehdidin yüksek olduğu bir çalışma alanıdır. Sosyal incelemeler, evde hizmet verilmesi gereken durumlar, güvenlik riski olanlara yönelik kurumlarda yapılan çalışmalar, çalışanlara yönelik tehditler başta olmak üzere çalışanların fiziki ve hukuki güvenliklerinin sağlanması için gerekli tedbirler alınmalıdır.

**BİRİNCİ BASAMAK**

* ASM sözleşmeleri, bireysel olmamalı, toplu sözleşmeye dahil edilmelidir.
* Nüfusa ve performansa dayalı sağlık hizmeti yerine bölge tabanlı hizmet sunumu yapılmalıdır.
* Görev tanımlarının belirsizliği, her gün yeni iş yüklenmesi ve çalışan sayısın azlığından kaynaklı olarak iş yükü artmıştır. ASM’ lerde ve TSM’ lerde görev tanımları netleştirilmelidir.
* ASM cari giderleri Sağlık Bakanlığı tarafından karşılanmalıdır.
* Kamu dışı ve taşeron olarak istihdam edilen çalışanlar kadroya alınmalıdır.
* ASM’de çalışan emekçilerin senelik, hastalık ve sendika izinlerinin kullanımında izni kullanan kişinin kendi yerine birini bulma şartı kaldırılmalıdır. İzni kullanan kişiden hiçbir ücret kesintisi yapılmamalıdır. Hizmetin devamlılığının sağlanması Sağlık Müdürlüğünün sorumluluğundadır.
* Mobil hizmetlerin nitelikli sunulması için araç ve uygun mekan tahsis edilmedir.
* ASM-TSM binalarının fiziki yetersizlikleri Sağlık Bakanlığı tarafından giderilmeli, çalışanlara uygun dinlenme alanları sağlanmalıdır.
* 112 İstasyonlarında ve komuta merkezlerindeki çalışan eksikliği kadrolu istihdamla giderilmelidir.
* Ağız ve diş sağlığı merkezlerinde çalışan teknisyenlere uygulanan protez kota sayısı düşürülmeli, kullanılan malzemeler insan sağlığına uygun malzemelerden temin edilmelidir.
* Aile hekimlerine ek ve çocuk yardımı verilmelidir.

**ÜNİVERSİTELER**

* Üniversitelerdeki en önemli sorunların başında çalışanların tayin taleplerinin karşılanmaması gelmektedir. Bu sorunun giderilebilmesi için başta üniversiteler olmak üzere kurumlar arası naklen atama kurasının yılda en az 4 defa yapılması, mazeretlerde (sağlık, eğitim, eş durumu vb.) mazeret atamalarının yapılması sağlanmalıdır.
* Üniversite hastaneleri arasında aynı veya benzer unvan veya kadrodaki kişilerin hizmet süresi gözetilmeden becayiş hakkı kullandırılmalıdır.
* Mesai sonrası fazla çalışma kaldırılmalıdır.