GERÇEK TOPLU SÖZLEŞME İÇİN BİRLİKTE ÖRGÜTLENMEYE, MÜCADELEYE !

ÜNİVERSİTE HASTANELERİ ÇÖKERTİLİYOR

Üniversite hastaneleri sağlık hizmetlerinin önemli parçası ve nitelikli sağlık hizmeti üretiminin de en belirleyici unsurlarından olmasına rağmen sağlık sistemimiz içerisinde üvey evlat olarak görülmektedir. COVID-19 pandemisi sırasında bu durum daha görünür hale gelmiştir. iki üniversite hastanesinden yapılan "Eldiven, cerrahi maske alabilmek için dahi para yok, tıbbi malzeme ve ilaç şirketlerine milyonlarca lira borç var!" çağrısı "Sağlıkta Dönüşüm Programı" kapsamında işletmeye dönüştürülen ve sundukları kamu hizmetinin özelliği nedeniyle, borç batağına sürüklenen ve buna göz yumulan hemen hemen bütün devlet üniversitesi hastanelerinin durumunu yansıtan bir çağrı olarak gerçekleri tüm kamuoyuna duyurmuştu.

Ülkenin her tarafına gönderilen hekimlerin yetiştirildiği, tedavi edici sağlık hizmetlerinde sevk zincirinin en son basamağı, dünya çapında isim yapmış saygın tıp insanlarının bilimsel ve özerk hareket edebilmeleri sayesinde ülkemizde kamusal sağlık hizmetinin ileriye taşınmasında itici bir rol oynayan kurumlarımız bugün borç batağından çıkmak için mücadele etmektedir. Üniversite hastanelerinin mali, idari ve bilimsel özerkliği Sağlık Bakanlığı tarafından adeta kuşatılmış üniversite hastanelerinin Sağlık Bakanlığına bağlanması için her türlü yasal zemin oluşturulmaya başlanmıştır. Devlet üniversite hastanelerimizin yeniden, ülkemizde yaşamakta olan herkese, parasız sağlık hizmeti sunabilecek duruma gelmesi için kaynağı genel bütçe olmak üzere, tüm borçlarının ödenmesi ve daha fazla gecikmeden bütün gereksinimlerinin karşılanması gerekirken bu durum Devlet üniversite hastanelerinin Sağlık Bakanlığına bağlanması için bir fırsat olarak görülüyor. Sağlık Bakanlığı Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi örneğinde olduğu gibi Üniversite Hastanesinin borcunu kapatıp bir işbirliği protokolü ile üniversitenin özerkliğine kayyum atamıştı.

Sağlık hizmet sunumu doğrudan hasta başvurusu ile değil üçüncü basamak sağlık hizmet sunumu şeklinde olması, hastaların 1. ve 2. basamaktan gelmesi gereken ve temel görevi eğitim, öğretim ve araştırma olan devlet üniversite hastanelerimiz bu kimliğinden çoktan çıkarılmış ve devlet hastanesi kimliğine sokulmuştur. Asistan hekimler hasta, iş yükü ve angaryalar nedeniyle eğitim için yeterli zaman bulamazken, öğretim üyeleri de finansal baskılar nedeniyle hizmet ağırlıklı çalışmaya zorlanıyorlar. Ek ödeme, performans ve ücret baskısı nedeniyle alanında isim yapmış tıp insanları kamusal alandan çekilerek özel sektöre yöneliyor. Bir kısmı da yurtdışına gidiyor.

Oysa tüm ülkenin vatandaşlarının sağlığa erişim hakkı kapsamında bu hekimlere ihtiyacı varken sadece parası olanlar şifa buluyorlar. Üniversite hastaneleri borç batağından çıkmanın yolu olarak daha az maliyetle hizmet üretip daha fazla gelir elde etmek için etik dışı yollarla döner sermayeyi arttırmaya çalışıyorlar. Pandemide dağıtılması gereken ek ödemeyi borçlarını ödemek için kullanabiliyorlar. Sendikal hak ve özgürlükleri, sendikal güvenceleri, çalışma hakkına

ilişkin kazanılmış hakları yok sayarak sağlık emekçilerini köle gibi sömürmek istiyorlar. Sendikal eylemleri darbe teşebbüsü olarak gören rektörler, başhekimler en ufak hak talepleri için disiplin soruşturmasıyla sağlık emekçilerinin seslerini kısmaya çalışıyorlar. Bizler yetkili sendikanın kör sağır ve dilsiz kaldığı bir süreçte yetkiyi aşarak Çapa›da, Cerrahpaşa›da, Dokuz Eylül'de, Dicle'de, Yüzüncüyıl'da, Hacettepe'de, İbni Sina'da ve tüm üniversite hastanelerinde

sayımızın azlığına bakmadan, korkmadan, yılmadan ısrarla sağlık emekçilerinin SES'i, çığlığı olduk olmaya da devam edeceğiz. Şimdi de Ağustos ayında imzalanacak 2021-2023 yılları arasındaki mali, sosyal ve çalışma alanımıza ilişkin koşulları düzenleyen Toplu İş Sözleşmesi sürecinde haklı ve meşru taleplerimizi, TİS masasına taşımak için birbirimizi ötelemeden, hangi sendikaya üye olduğumuza bakmadan bir araya gelip birlikte mücadele etmek ve mücadeleyi birlikte büyütmek zorundayız. Aşağıda yer alan taleplerimiz TİS masasına taşınana kadar pazarlık gücümüzü grev hakkıyla dengeleyene kadar mücadeleden başka yolumuz yok. Bu bilinçle diyoruz ki;

Güvenceli Çalışmaya İlişkin Genel Taleplerimiz

- Anayasada da açıkça ifade edildiği gibi kamu hizmetleri kamu çalışanları eli ile yürütülmeli, farklı istihdam 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 çalıştırılmalıdır. Bu talebimiz gerçekleştirilinceye kadar;

a) 663 sayılı KHK'nın 45/A maddesi ile 3+1 sözleşmeli personel çalıştırılma öngörülmüş ve bu şekilde işe alınanlar 3 yıldan sonra kadroya geçirilebilmektedir. Bu durum 4/B statüsünde çalışanlar arasında açık ayrımcılığa sebep olmaktadır. Bu nedenle tüm 4/B statüsünde çalışanların tamamının 4/A'ya geçirilmesi sağlanmalıdır.

b) 696 sayılı KHK ile taşeron işçiler daimi işçi kadrosuna yani 4/D'ye geçirildiğinden taşeron işçi çalıştırılmasına son verilerek halen taşeron olan işçiler de 4/D'ye kamu işçisi statüsüne alınmalıdır.

- Emekçilerin en önemli güvencesi örgütlenme özgürlüğüne dayalı grevli toplu sözleşmeli çalışma yaşamının oluşturulmasıdır. Dolayısıyla özgür örgütlenmeye dayanan grevli ve toplu sözleşmeli sendika yasası çıkarılmadığı sürece emekçiler kendilerini güvende hissetmeyeceklerdir.
- Hukuksuz OHAL/KHK'leri sonuçlarıyla birlikte iptal edilmelidir. OHAL Komisyonu lağvedilmeli, ihraçlar işlerine iade edilmelidir.
- Yöneticilikte liyakat esas alınmalı, yönetici kadrolarına getirilecekler çalışanların seçimiyle belirlenmelidir.
- Covid-19 illiyet bağı aranmadan sağlık kurumlarında çalışan tüm personel için meslek hastalığı sayılmalıdır.
- Sağlıkta şiddetin önlenmesi için sağlık iş kolundaki emek ve meslek örgütlerinin verdiği "şiddet yasası teklifi" yasa teklifinin ceza ve idari hukuka yedirilmesi için Sağlık Bakanlığı tarafından çalışma yürütülmelidir.
- Sendika seçme ve örgütlenme önündeki engeller kaldırılmalı, ayrımcı ve baskıcı uygulamalara son verilmelidir.

- Mobbing ile ilgili mevzuattaki boşluk doldurulmalı, mobbinge karşı etkili tedbirler alınmalı, mobbing uygulayanlar hakkında kişisel sorumlulukları ile ilgili idari, mali, hukuki ve cezai sorumluluk düzenlenmelidir.

Mali Haklara İlişkin Genel Taleplerimiz

- Emekliliğe yansıyan tek kalemde temel ücret esas alınmalı, temel ücret ve emekli aylığı artırılmalı, her türlü ek ödeme emekliliğe yansıtılmalı,
- En düşük temel ücret yoksulluk sınırı üzerinde olmalı, her türlü performansa dayalı ödeme sistemi kaldırılmalı,
- Haftalık çalışma süresi 35 saate düşürülmeli, engelli personelin çalışma saatleri engel durumuna göre ayrıca düzenlenmeli,
- Çalıştırma zorunluluğu doğduğunda nöbet ücretleri saat ücretinin en az iki katı olmalıdır. Gece vardiyasında çalıştırılanların ücretleri %50 arttırılarak ödenmelidir.
- Sağlık ve sosyal hizmet emekçilerine ücretsiz ulaşım hakkı verilmelidir.
- Giyecek yardımı günün koşullarına, meslek riski ve maruziyetine göre iş sağlığı kurallarının gereğine göre yeniden belirlenmeli
- Çocuk ve aile yardımı yoksulluk sınırı gözetilerek belirlenmelidir. Okula gidençocuklar için ayrıca öğrenim ödeneği verilmelidir.
- Dini bayramlarda idari izinli sayılan günlerde tutulan nöbetler bayram nöbeti olarak kabul edilmeli mesai saatlerinin hesaplanmasına göre hak ve ücret kaybına uğratılmamalı.
- Acil nöbeti tutan sağlık emekçilerinin nöbet ücretleri tutulan mekâna göre değil hizmetin niteliğine göre belirlenmeli, idarenin acil servis hizmetlerinin yapısal işleyiş kusurlarına bağlı olarak geri istenen arıtımlı nöbet ücretleri iade edilmeli,
- 5510 sayılı kanunun 40.maddesindeki tabloda 20 numarada düzenlenen fiili hizmet süresi zammının 90 güne çıkarılması, tablonun 11. maddesindeki fiili hizmet süresi zammının 120 güne çıkarılması, madde metninde fiili hizmetin fiilen çalışma şartına bağlanması düzenlemesinin çıkarılması, mesleğe başlama tarihinin esas alınarak fiili hizmetin uygulanması ve bu şekilde hesaplanacak fiili hizmet süresi zammının emeklilikte 8 yıl olarak uygulanması sağlanmalıdır.
- İşkolumuzda tüm çalışanlara ek gösterge 3600'den başlayarak kademeli olarak arttırılmalı,

- İcap nöbet ücretleri mesleğe, hizmetin aslı ya da tali unsuruna göre değil icap nöbetinde yer alan tüm sağlık emekçilerine ödenmek koşuluyla sağlanmalı ve hizmetin bütünselliği ilkesi göz önünde tutulmalı
- Asgari ücret vergi dışı bırakılmalı, maaşın asgari ücret tutarını aşan kısmı için gelir vergisinin ilk dilimi olan %15 uygulanmalıdır.

Devlet Üniversite Hastanelerine İlişkin Taleplerimiz

- Türkiye'deki tüm üniversite hastanelerini kapsayacak şekilde mazerete bağlı atama ve yer değiştirme genel yönetmeliği çıkarılmalıdır. Bu şekilde aşağıda belirtilen mazeretlerin gerçekleşmesi halinde üniversiteler kendi aralarında çözüm bulmak zorunla kalacaklardır.

a) Eşinin, çocuklarının, annesinin, babasının veya kardeşlerinden birinin ağır engelli olduğunu belgelendirmesi halinde engelli

yakınının ikamet ettiği yere, kendisinin engelli olduğunu belgelendirmesi halinde ise talep ettiği yere,

b) Eşinin vefatından itibaren bir yıl içinde talep ettiği yere,

c) Eşinden boşanması halinde anne, baba, kardeş veya reşit çocuklarının boşanma tarihinden önce ikamet ettiği ile veya D ve C hizmet grubu illerden birine ya da halen görev yaptığı hizmet bölgesi ve grubu esas alınarak 26 ncı maddenin birinci fıkrasına göre boşanma tarihinden itibaren bir yıl içerisinde,

d) Sağlık ile ilgili bir alanda en az iki yıllık öğrenim gördüğünü belgelendirmesi hâlinde, öğrenim süresi ile sınırlı olmak kaydıyla, öğrenim gördüğü yere,

e) Sağlık kurulu raporu uyarınca hastalığı tespit edilenlerin sağlıklarına veya sağlıklarını iyileştirmeye yardım edecek yakınlarının yanında çalışmalarını sağlayacak şekilde sağlık durumu nedeni ile naklen atama.

f) Evlilik nedeni ile naklen atama

e) Can güvenliği sorunu nedeni ile naklen atama imkanı tanınmalıdır.

Döner Sermaye Komisyonunun Oluşturulması

Yükseköğretim Kurumlarında Döner Sermaye Gelirlerinden Yapılacak Ek Ödemenin Dağıtılmasında Uygulanacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmeliğin Dağıtım esaslarını düzenleyen 5. Maddesi 1. Fıkrası ''Birimde çalışanların, birim veya alt birim ortalamasına göre değerlendirilmesine veya birim ve alt birim ortalamasının birlikte ve hangi oranlarda değerlendirilmesi gerektiğine yönetim kurulu yerine döner sermaye komisyonu karar verir. Alt birimin, özelliklerinden dolayı birim ortalamasının altında kalması durumunda, hesaplamaların birim ortalamasından yapılıp yapılmamasına yönetim kurulu yerine döner sermaye komisyonu tarafından karar verilir. Adına bireysel gelir getirici faaliyet puanı girilmeyen kadro-unvan gruplarından hangilerinin alt birim veya birim ortalamasından ek ödeme alabileceklerine yönetim kurulu yerine döner sermaye komisyonu karar verilebilir.

6.Fıkrası (E) Diğer faaliyetler puanı; (A), (B), (C) ve (D) puanlarının hesaplanmasında dikkate alınan faaliyetler dışındaki komisyon üyelikleri, özellik arz eden riskli birimlerde çalışma ve benzeri diğer hususlar dikkate alınarak yönetimkurulu yerine döner sermaye komisyonu tarafından tanımlanan ve belirlenen yüzdelik değerlerin kişinin (A) puanı ile çarpılması sonucu bulunan puandır. (E) puanı; (A) puanının her bir görev için %30'unu, toplamda ise %50'sini geçemez.

Yönetmeliğin diğer maddelerinde geçen yönetim kurulu yerine döner sermaye komisyonu ibaresinin eklenmesi

- Üniversite hastanelerinde çalışan 4/B'lilerin kadroya geçirilmesi sağlanmalıdır.
- Üniversite hastanelerinde görev yapan asistan hekimlerin en önemli sorunu aşırı ve fazla çalıştırmadır. Bu nedenle günlük çalışmanın ilgili mevzuatta da belirtildiği gibi nöbet süresinin 24 saat ile sınırlandırılması, aylık en fazla 120 saat çalıştırılabilmesi konusunda kesin ve uygulanabilir düzenlemeler yapılması.
- Asistan hekimlerin ve diğer sağlık personelinin mobbinge karşı korunması için düzenleyici kurallar getirilmesi.

Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Genel Merkezi Adına Sahibi : Selma ATABEY
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü : M. Sıddık AKIN Necatibey Caddesi No:82/4 Kızılay Ankara
TEL: (0312) 232 61 22 FAKS: (0312) 230 21 93 Baskı Öncesi Hazırlık: OnAdaTanıtım (0312) 80 302 80
Basım Yeri: Çağhan Matbaacılık Basım Adet ve Tarih : 10000 Adet Temmuz 2021 - SES Dergi Ekidir.

SES Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası
sesgenelmerkezi sesgm1996 sesgenelmerkezi
Çankaya, Kızılay, Necatibey Cad. No:82 D: 4, 06420 Ankara
T: (0312) 232 61 22 | e-Posta: ses@ses.org.tr