

GİRİŞ

“Kamu Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması” adı altında başlatılan kamu hizmetlerinin tasfiyesi, kamuda işgüvencesiz ve düşük ücretle çalıştırmayı da beraberinde getirdi. 1990’lı yılların başında taşeron temizlik işçileri çalıştırmakla başlayan süreç, bugün taşeronu her alana yaygınlaştırmıştır. 2000’li yıllarda başlatılan sözleşmeli çalıştırma ise çeşitlenerek sürdürülmektedir. (4924 sayılı yasaya tabi, 657 sayılı kanunun 4/B, 4/C maddesine tabi) Eğitim işkolunda önceden beri var olan vekil öğretmenliğin benzeri vekil ebe-hemşirelik güvencesiz ve çok daha düşük ücretle çalıştırmanın bir şekli olarak sağlık alanında son yıllarda uygulanmaya başlamıştır.

Sağlık ve Sosyal Hizmetlerde yaşanan parçalı istihdam yapısı çalışma barışını bozmakta, rekabetçi bir iş ortamı yaratmaktadır. Aynı zamanda aynı işi yapanlar arasında ekonomik ve özlük haklarda ciddi farklılıklar ve uçurum yaratmaktadır.

Tüm bu uygulamalar; kamu eli ile yürütülen sağlık ve sosyal hizmet kurumlarını kar getiren işletmelere dönüştürmeyi, düşük ücretli, işgüvencesiz ve örgütsüz emekçiler çalıştırmayı hedeflemelerinin bizlere yansımasıdır.

657- 4/B 'YE TABİ SÖZLEŞMELİLER

4/B' lilerin bağılı oldukları mevzuat;

a- 657 sayılı DMK'nun 4. maddesi

b-2547 sayılı kanununun 58/a maddesi

c- 181 sayılı KHK'nın Ek 3. maddesi

d- 06.06.1978 tarihli, 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile sözleşmeli personel çalıştırılmasına dair esaslar

e- Çeşitli tarihlerde yayınlanan genelgeler

1- Çalışma süreleri ve ücretleri

Çalışma saat ve süreleri emsali devlet memurları için belirlenen çalışma saat ve sürelerinin aynı olup, sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfında çalışanlar için haftalık 45 saattir. Ayrıca personel nöbet tutmakla yükümlüdür.

Verilecek ücretin üst sınırı Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir 4/B'lilerin ücretleri merkezi yönetim bütçesinden veya döner sermayeden ödenmekte olup, ayırım sadece ücreti ödeyen kurumla sınırlıdır. Ödemeler her ayın başında peşin yapılır. Ay sonundan önce görevden ayrılmalarda, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine göre aylık bağlanması veya ölüm

ödeneceğine dair hüküm sözleşme metnine konuldu ve ödenmektedir.

Üniversite hastanelerinde nöbet ücreti halen ödenmemektedir. Sendikamız bu konuda yargı yoluna başvurmuştur.

3- İzinler

a-Yıllık İzin:

Prim ödemek suretiyle geçen hizmet süresi 1 yıldan 10 yıla kadar olanlara 20 gün, 10 yıldan fazla olanlara 30 gün ücretli izin verilir. Yıllık izinler sözleşme yılı içinde kullanılır.

Daha önce sosyal güvencesi olan bir işte çalışan ve primleri yatırılanlar, bu durumu belgedikleri takdirde çalıştıkları süreyi yıllık izinler için geçerli olan hizmet süresine dahil ettirebilirler.

b- Hastalık İzni:

Resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için, yılda 30 günü geçmemek üzere ücretli izin verilebilir. Hastalık sebebi ile sosyal güvenlik kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik tazminatı personelin ücretinden düşülür. 30 günü aşan hastalık izinlerinde ise ücretin sadece 2/3 si SGK tarafından ödenir, işyerinden ödeme yapılmaz.

c- Mazeret İzni:

Personele isteği üzerine, eşinin doğum yapması halinde 2 g¼n, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ¼l¼m¼ halinde ve her olay i¼in 3 g¼n ücretli mazeret izni verilir. Bunların dışında mazeret izni hakkı yoktur.

d- Doğum İzni:

Doğumdan ¼nce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta s¼re ücretli izin verilir. **Daha ¼nce doğum izninde sosyal g¼venlik kurumu tarafından kişinin ücretinin 2/3 si ¼denmekteydi. Son d¼zenleme ile kalan 1/3'lik kısmı kurum tarafından ¼denecek ve doğum yapan kadının ücretinde d¼ř¼ř olmayacaktır.**

Çoğul gebelik halinde, doğum ¼ncesi 8 haftalık izin s¼resine 2 hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden 8 hafta ¼ncesinde, sağlık durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgeleyen personel, isterse doğumdan ¼nceki 3 haftaya kadar işyerinde ¼alıřabilir. Bu durumda, personelin isteği halinde doğum ¼ncesi ¼alıřtıđı s¼reler, doğum sonrası izin s¼resine eklenir.

Doğum sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen personelin pozisyonu saklı tutulur ve istekleri halinde bu personel ayrıldığı kurumda yeniden hizmete alınır. Ancak yeniden işe alınacak personelin;

- Sözleşmenin fesih tarihi itibarıyla iş sonu tazminatını almamış bulunması gerekmektedir.
- Doğum izninin bitimini takip eden en geç 1 yıl içinde tekrar işe alınmak için ayrıldığı kurumuna yazılı talepte bulunması gerekmektedir. Kurumlar yazılı talepten sonra en geç 30 gün içinde ilgiliyi işe yerleştirmek zorundadır. Bu konuda yapılan düzenleme ile dolaylı yoldan doğum sonrası ücretsiz izin hakkı tanınmıştır. Bu madde çerçevesinde yeniden göreve başlayacak personelle yapılacak sözleşme eski sözleşmenin devamı niteliğindedir.

e- Süt İzni:

Bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.

f-Ücretsiz İzin:

Herhangi bir mazeret nedeni ile ücretsiz izin kullanımına yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır.

g-Şua ve Sağlık İzni:

Radyoaktif ışınlarla çalışan ve doğrudan radyasyona maruz kalan personele ilgili mevzuat uyarınca ücretli sağlık izni verilir. Daha önce memur statüsünde bulunanlar dışında özelde çalışanlarda dahil radyoaktif madde ile çalışanlar fiili hizmet süresinden yararlanamıyordu, çünkü sadece Emekli Sandığı yasası kapsamında yer verilmişti. SSGSS yasasına hüküm konulması nedeniyle, yasanın yürürlüğe girdiği 1 Ekim 2008 tarihinden itibaren sözleşmeli personel de fiili hizmet zammından yararlanmaktadır.

4- Askerlik Sonrası İşe Dönüş

“Sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin esaslar” da yapılan sınırlı değişiklikler 29 Mart 2009 tarihli resmi gazetede yayınlanmıştır. Bu değişikliklerden biri de askere gidenlerin sözleşmesi feshedilerek dönüşte işe başlatılmamasına dairdir. Daha önce bu durumda olanlar mahkeme kararı ile işe dönüyorlardı. Son değişiklik ile **askerlik nedeniyle sözleşmesi feshedilen personelin pozisyonu saklı tutulur ve istekleri halinde ayrıldığı kurumda yeniden hizmete alınır** ibaresi hükme bağlanmıştır.

Ancak yeniden işe alınacak personelin;

- Sözleşmenin fesih tarihi itibarıyla iş sonu tazminatını almamış bulunması,

- Terhis tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde tekrar işe alınmak için ayrıldığı kurumuna yazılı talepte bulunması gerekmektedir. Kurumlar yazılı talepten sonraki en geç 30 gün içinde ilgilileri işe yerleştirmek zorundadır.



5-Tayin Ve Atamalar

Son düzenleme ile çok sınırlı da olsa becayış ve mazeret tayini hakkı tanınmıştır.

a-Becayış:

Pozisyonunun vizeli olduğu birimde fiilen en az bir yıl çalışma şartıyla, aynı unvan ve hizmet niteliklerini taşıyan personelin kurum içi karşılıklı yer değiştirme talepleri yerine getirilebilir.

b-Eş Durumu:

Değişiklikte "fiilen en az bir yıl çalışmış olması, geçiş yapacağı hizmet biriminde aynı unvan ve niteliğe haiz boş pozisyon bulunması ve kamu personeli olan

eşin, kurum içi görev yeri değişikliği mümkün olmayan veya mevzuatı uyarınca zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunması kaydıyla yerine getirilir” denilmektedir.

Eş durumu tayininin kapsamı çok dar tutulmuş, sadece kamu personeli olan eşlerle sınırlandırılmıştır. SSK ve Bağ-Kur’a kayıtlı çalışanlar kapsam dışında bırakılmıştır.

Kamu personeli olanlarda da görev yeri değişikliği mümkün olmayanlar () ile zorunlu rotasyona tabi tutulan (asker, polis vb.) eşlerin yanına fiilen en az bir yıl çalışılmış olmak ve boş vizeli pozisyon bulunması koşuluyla tayin talebinde bulunulabilecektir.

c-Sağlık Durumu:

Çalıştığı ildeki devlet ve üniversite hastanesinde kendisi, eşi ve çocukları ya da bakmakla yükümlü olduğu anne ve babasının hastalığının tedavisinin mümkün olmadığını gösterir sağlık kurulu raporu bulunanların, geçiş yapacağı hizmet biriminde boş pozisyon bulunması halinde tayinleri yapılabilir.

Sağlık mazeretinin sona ermesi durumunda, eski çalıştığı il sınırları içinde boş bir pozisyona ataması yapılır.

29 Mart 2009 tarihinde yayınlanan düzenlemelerin nasıl uygulanacağına dair Sağlık Bakanlığı'nın genelge çıkartması gerekmektedir. Bazı konulardaki belirsizlikler bu genelge ile netleşecektir.

6-İntibak Hakkı

YÖK, Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Yüksek Okulu, Açıköğretim Fakültesi Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Veteriner ve Laboratuvar Bölümü'nü sağlık hizmetleri sınıfında çalışanlar için bir üst öğrenim olarak kabul etmiştir. Yine kişisel başvuru üzerine İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Programının Acil Tıp Teknisyenliğinin bir üst öğrenimi sayıldığına karar vermiştir.

Ancak Sağlık Bakanlığı sözleşmeli pozisyonda çalışanların işe başladıktan sonra bitirdikleri ilgili bölümlere göre intibaklarını yapmamaktadır. Sendikamız bu durumla ilgili davalar açmakta ve açtığı davaları kazanmaktadır.

7-Giyim Yardımı

Sözleşmeli çalışanlar giyim yardımından yararlanamamaktadır. Bazı hastaneler kendi döner sermayelerinden karşılayarak giyim yardımında bulunmaktadır. Sendikamız giyim yardımı verilmesi için dava açmıştır.

8-Görev Yeri

Pozisyonunun tahsis edildiği yer dışındaki birimlerde sürekli olarak görevlendirilemez ve çalıştırılmaz. Ancak deprem, sel felaketi vb. olağanüstü durumlar ve savaş hali ile yılda 1 ay geçmemek koşuluyla mesleki hizmet içi eğitimler için sözleşmelerinde belirtilen yer dışındaki birimlerde geçici olarak görevlendirilebilir.



Mesleki hizmet içi eğitim kapsamında sayılabilecek kongre, konferans, seminer ve sempozyum gibi bilimsel içerikli etkinlikler için yapılacak geçici görevlendirmelerin süresi bir yılda 10 gün geçemez.

9-Sözleşmenin Feshi

a) Personelin, sözleşmeye veya 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğü 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 şartlarından birini kaybetmesi halinde sözleşmesi sona erdirilir.

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

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

e) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. 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 sözleşmesi feshedilir.

Yukarıdaki maddelerin sözleşmeliye uygulanmasında haksızlık olduğu her durumda yargı yolu açıktır.

10-Serbest Çalışma

Kazanç getirici başka bir işte çalışması yasaktır.

11-Sendikal Haklar

4688 sayılı yasaya tabi “Kamu Görevlileri Sendikaları”na üye olabilirler, sendika yönetimlerinde yer alabilirler.

4924 SAYILI YASAYA TABİ SÖZLEŞMELİLER

İstihdam Şekli

4924 sayılı "Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılmasına Dair Kanun"a göre sözleşmeli olarak istihdam edilen personeldir. Çakılı personel olarak ta anılmaktadır. Bu statüde çalışanlardan uzman tabip, tabip, diş tabibi ve eczacı pozisyonları için kurayla, diğer sağlık personeli için merkezi sınavla atama yapılmaktadır. 10 yıl süreyle göreve devam etmesi halinde bu süreden sonra sürekli sözleşmeli personel olarak çalışma hakkı kazanılmaktadır. Bu durum tam anlamı ile olmasa da bir tür iş güvencesi anlamına gelmektedir.

Ücret

4/B'li personel için uygulanmakta olan tavan ücretin iki buçuk katını aşmamak üzere ücret ödenir. Ayrıca emsallerinin aldığı kadar döner sermayeden ek ödeme verilir. Aile, doğum, ölüm yardım ödenekleri verilmekte, tedavi yardım ödeneğinden yararlanmaktadır. Bunların dışında başka ödeme yapılmamaktadır. Çalışırken, bitirmiş olduğu mesleğiyle ilgili bir üst öğrenim nedeni ile sözleşme ücretinin yeniden belirlenmesi kabul edilmediğinden bu konuda dava açılması gerekmekte olup, bu konuda kazanılan davalar bulunmaktadır. Atamalarında harcırah kanunu uygulanmaktadır.

Sosyal Güvenlik

Memur statüsünde olanlar gibi "Emekli Sandığı Kanunu"na tabidirler. Ancak 1 Ekim 2008'den sonra ilk defa göreve başlayanlar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa tabidirler.

Atama

Atama esasları 02.09.2003 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan "Sözleşmeli Sağlık Personeli Atama ve Nakil Yönetmeliği"ne tabidir. Bu yönetmelik ağırlıklı olarak ilk defa atamayı düzenlemektedir. Sadece eşi ölen sözleşmeli sağlık personelinin eşinin ölümünden itibaren 6 ay içinde müracaat etmesi halinde uygun boş sözleşmeli pozisyona yerleştirilmesi mümkündür. Ayrıca diğer bir sözleşmeli personel pozisyonuna naklen veya unvan değişikliği sureti ile atanmak talebiyle yılda bir kez başvurabilir.

Sendika Üyeliği

Sendika üyesi ve yöneticisi olabilir.

Çalışma Saatleri

Devlet memurlarının tabi olduğu çalışma sürelerine tabidir. Ancak belirli sürede bitirilmesi gereken işler

söz konusu olduğunda bu işlerin bitirilmesine kadar çalışma saatleri dışında veya hafta tatilinde ve resmi tatillerde çalışma zorunluluğu bulunmaktadır. Zorunlu çalışılan hafta tatili ve diğer dinlenme sürelerindeki çalışmalar başka günlerde izin olarak kullanılır. Bu statüdeki sözleşmeli mesleğini serbest olarak icra edemez, başka bir iş yapamaz.

İzinler

İzinler devlet memurları gibidir. Ancak yıllık 30 günü aşan hastalık izinlerinde sözleşme ücretinin yarısı ödenir.

Sosyal Haklar

Devlet memurlarının yararlandığı sosyal haklardan yararlanır.

Disiplin Hükümleri

Devlet memurları hükümlerinin aynısıdır. Bu hususla ilgili 27.04.2004 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan “Sözleşmeli Sağlık Personeli Disiplin ile Disiplin Kurulları Hakkında Yönetmelik Hükümleri” uygulanır.

Bakanlar Kurulu kararı ile toplam 21 bin 193 kişi çalıştırılmaktadır. İşkolumuzdaki sayıları şimdilik 1700 civarındadır. 4/C'lilerin yıllık istihdam süresi 10 aydır, kalan iki ay sürede aylıksız izinli sayılırlar.

Ücret

Yüksek öğrenim mezunu ise 19 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı, lise ve dengi okul mezunlarına 17 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı, ilköğretim mezunu veya okur-yazar olanlara 15 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı kadar ücret ödenir. Görevlendirilmeleri halinde harcırah ödenebilir. Bunun dışında başka bir ücret ödenmez. Fazla mesai ve nöbet ücreti de ödenmemektedir. Döner sermayeden ek ödeme alabilmeleri için sendikamız tarafından yargı süreci başlatılmıştır.

İzinler

Her ay için bir gün ücretli izin verilebilir. Hastalık izni olarak her 4 ay için 2 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verilir. Aşan sürelerin karşılığında ücret verilmez. Geçici personelin eşinin doğum yapması, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, ba-

basının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde 3 gün ücretli izin verilir. Geçici personele doğum yapmasından önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 hafta ücretli izin verilir. Ayrıca 1 yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde bir buçuk saat süt izni verilir.

Sözleşme Sonunda Tazminat Hakkı

Hizmet sözleşmesinin feshinde ihbar, kıdem veya sair adlar altında herhangi bir tazminat ödenmemektedir. Ancak emeklilik veya haksız nedenle fesih hallerinde tazminat ödenmemesi durumunda mutlaka yargı yoluna başvurulmadır.

Sosyal Güvenlik

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanununa tabidir. Bakanlar Kurulu kararının 15. maddesine göre geçici personel emekliliğe hak kazanıncaya kadar sözleşmesinin devam edeceği belirtilmektedir.

Çalışma Saatleri

Emsali devlet memurları için belirlenen çalışma saatlerine göre çalışır.

VEKİL EBE-HEMŞİRELER

İstihdam

657 sayılı yasanın 86. maddesine göre açıktan vekil olarak atanırlar. Vekil olarak atandıkları kadro açık kaldığı sürece görevlerine devam ederler. Bu kadronun kaldırılması veya bu kadroya asaleten memur atanması hallerinde görevlerine son verilir.

İzinler

- a- Bir mali yılda mazerete dayalı olarak (hastalık hali hariç) en fazla 20 güne kadar izin talep edebilirler. İl Sağlık Müdürlüğü'nün uygun bulması halinde bu izin kullandırılır
- b- Bir mali yılda en fazla 30 gün hastalık izni kullanabilirler.
- c- Doğum nedeni ile doğumdan önce 8 haftalık iznin sadece 5 haftasını kullanabilirler. 3 hafta kala ilişkileri kesilir ve görevlerine son verilir. Doğumdan sonra 6 ay içerisinde talepte bulunmaları ve boş vekil kadrosu olması şartıyla tekrar göreve alınabilirler.

Sendikamız bu anti demokratik düzenlemenin iptali için dava açmıştır. Dava halen devam etmektedir.

Ücretler

a- Aylık:

Vekil personele aynı unvanda görev yaptıkları ebe ve hemşirelerin aylığından (gösterge ve varsa ek gösterge toplamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutar) 1/3 daha az ödeme yapılmaktadır. Maaşın diğer unsurları (taban aylık, kıdem aylık, özel hizmet tazminatı gibi) aynıdır.

b- Döner Sermaye:

Sendikamızın ilk kez açtığı bir dava ile vekil personelin döner sermayeden ek ödeme alması sağlanmıştır. Halen bu emsal karar üzerinden bireyler üzerinden açılan davalar devam etmektedir.

c- Fazla Mesai-Nöbet Ücreti:

Vekil personele fazla mesai veya nöbet ücreti ödenmemektedir. Vekil personelin aylık ve döner sermaye alabilmesi için fiilen görev yapması şarttır. (Döner sermaye için fiilen çalışma şartı vardır. Aylık için ise genelgede belirtilen süreler kadar izin ve rapor halinde ücret ödenir. Aşan kısımlar için ücret ödenmez.)

Sendika Üyeliği

Vekil personelin sendikaya üye olabilmesi için sendikamızın açtığı dava devam etmektedir.

Nakil

Vekil personele yılda bir defa il içinde karşılıklı yer değiştirme hakkı tanınmaktadır. Ancak burada da İl Sağlık Müdürlüğünün takdir hakkı bulunmaktadır.

Sosyal Güvenlik

1 Ekim 2008 tarihinden önce işe girenler emekli sandığına, bu tarihten sonra işe girenler 5510 sayılı kanuna tabidirler.

Çalışma Süreleri

Emsali devlet memurları gibidir.



NE İSTİYORUZ ? İŞ GÜVENCESİ

Kadrolu, sözleşmeli, vekil, taşeron ayrımı olmaksızın tüm Sağlık ve Sosyal Hizmet çalışanlarının güvenceli statüye kavuşturulmasını, eşit ekonomik, sosyal ve özlük haklar sağlanmasını istiyoruz.