

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ
24

YASAMA YILI
3

**(10-49) - SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK ARTAN ŞİDDET OLAYLARININ
ARAŞTIRILARAK ALINMASI GEREKEN ÖNLEMLERİN BELİRLENMESİ AMACIYLA
KURULAN MECLİS ARAŞTIRMASI KOMİSYONU**

TUTANAK DERGİSİ

14 Kasım 2012 Çarşamba

**(10-49) - SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK ARTAN ŞİDDET OLAYLARININ
ARAŞTIRILARAK ALINMASI GEREKEN ÖNLEMLERİN BELİRLENMESİ AMACIYLA
KURULAN MECLİS ARAŞTIRMASI KOMİSYONU**

GÖRÜŞME TUTANAKLARI

14 Kasım 2012 Çarşamba

0

K O N U

Sayfa

**Tüm Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası ile Mobbingle
Mücadele Derneği'nin sunumlarının dinlenmesi**

1:33

İ Ç İ N D E K İ L E R

İİ

Sayfa

BİRİNCİ OTURUM

1:33

Okay ERÖZGÜN (Tüm Sağlık-Sen Genel Başkanı)		1:9, 11:17
Mehmet Hilal KAPLAN	Kocaeli	7:9, 12, 14, 19:20
Muzaffer YURTTAŞ	Manisa	9:10
Semiha ÖYÜŞ	Aydın	10, 30
İsmail TAMER	Kayseri	11:13, 15:16, 31:32
İlknur İNCEÖZ	Aksaray	11:12, 15, 30:31
Hüseyin GÜN (Mobbingder Yönetim Kurulu Başkanı)		17:19, 21, 24:29, 32:33
Yrd. Doç. Dr. Nermin GÜRHAN (Mobbingder Bilim Kurulu Başkanı)		20:21, 31
Av. Nilay KILIÇ (Mobbingder Üyesi)		21:24, 28, 30, 32
Muhammed Murtaza YETİŞ	Adıyaman	28, 32:33

Filiz PEHLİVAN (Devlet Hastanesi Hekimi)

29, 31

Açılma Saati: 12.10

Kapanma Saati: 13.44

BİRİNCİ OTURUM

14 Kasım 2012 Çarşamba

Açılma Saati: 12.10

BAŞKAN: Necdet ÜNÜVAR (Adana)

BAŞKAN VEKİLİ: Mustafa BALOĞLU (Konya)

SÖZCÜ: İsmail TAMER (Kayseri)

KÂTİP: İlknur İNCEÖZ (Aksaray)

_____0_____

BAŞKAN – Araştırma komisyonumuzun çok değerli üyeleri, değerli konuklarımız, değerli basın mensupları ve değerli uzmanlarımız; hepinizi saygıyla selamlıyorum. Komisyon olarak bu haftaki çalışmamıza başlıyoruz.

Bugün iki ayrı sunumumuz var.

İlk sunumu Tüm Sağlık-Sen, Tüm Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası yapacak.

Daha sonra da Mobbing'e Mücadele Derneği'ni dinleyeceğiz.

Önce ikisini ayrı ayrı, hızlı sunumlar ve tartışmalardan sonra birbirinden ayırmakta fayda olduğunu düşünüyorum.

İlk sunumu Tüm Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası Genel Başkanı Sayın Okay Erözgün yapacak.

Buyurun Sayın Erözgün.

Kaç dakika sunacaksınız?

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Bir on on beş dakika.

BAŞKAN – On, on beş dakika, çok güzel.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Zaten raporumuz da mevcut, konu başlıklarıyla anlatacağız.

BAŞKAN – Teşekkür ederim.

Buyurun efendim.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Hepinize öncelikle, böyle bir bize de şans verdiğiniz için teşekkür ediyoruz.

Tüm Sağlık-Sen (Tüm Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası) olarak Sağlık Çalışanlarına Yapılan Şiddet, Nedenleri ve Çözüm Önerilerimiz:

A) Sağlık Alanında Yaşanan Şiddet ve Nedenleri:

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Hemşireler Birliğinin 2002 yılında yaptığı "sağlık sektörün de işyeri şiddeti " başlıklı raporuna göre sağlık çalışanlarının yüzde 50'sinden fazlası mesleklerini uyguladıkları herhangi bir zamanda şiddete maruz kaldıklarını bildirmektedir. Sağlık alanında hizmet verenler diğer iş alanlarında çalışanlara göre 16 kez daha fazla saldırıya uğramaktadır.

Şiddet, güç ve baskı uygulayarak insanların bedensel veya ruhsal açıdan zarar görmesine neden olan bireysel veya toplu hareketlerin tümüdür.

Tüm Sağlık Sen olarak sağlık çalışanlarına uygulanan şiddeti altı başlıkta topluyoruz:

Hasta ve hasta yakınlarının şiddeti;

Bakanlığın, hükûmetin ve idarecilerin dil ve üslubu, uygulanan sağlık politikalarının etkisi

Çarpık ve adaletsiz istihdam modellerinin meydana getirdiği iş barışının bozulması neticesinde oluşan iş yoğunluğu nedeniyle karşılaşılan şiddet,

Mobbing,

Hastane yöneticilerin uyguladığı şiddet,

İş yerlerinde kadrolaşmaya bağlı olarak çalışanlar üzerinde yandaş memur ve yandaş sendikaların uyguladığı şiddet, olarak tespit etmiştir.

Sağlık alanında şiddetin pek çok türü ve nedeni vardır; bu nedenlerin çoğu hastanın sağlık kuruluşlarından yararlanmayı bilmemesi ya da çeşitli nedenlerle yanlış yönlendirilmesidir. Okula gitmeyen öğrenci "rapor hakkını" kullanmak istemekte, hasta başkasının kimliği üzerinden "ilaç hakkını" gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Haksız bir talebi gerçekleşmeyen vatandaş, tek telefonla sağlık çalışanını şikâyet etmekte, sağlık çalışanı ya çalışma yerinden ayrılıp ifade vermeye gitmekte ya da zaman ayırıp şikâyet eden şahsın suçunu belgелеmek zorunda kalmaktadır.

Sağlık ortamında şiddet toplumun tüm kesimlerince sisteme bir tepki ve sorun çözme yolu olarak uygulanmaktadır. Çünkü "sağlık ortamında şiddet" kavramı her ne kadar toplumsal şiddet kavramından ayrılmaz ise de sağlık ortamında kendi dinamikleri içerisinde gelişmekte, uygulanmakta ve sürdürülmektedir.

Siyasi iktidarın isteklerini uygulama durumunda bulunan bakanlık ve kurumları, hasta ve hasta yakınları ve de sağlık hizmetinin sunumunda yer alan hekim ve diğer sağlık çalışanları şiddet ordusunun aktörleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sağlık hizmetinin kâr hedefli sektör hâline getirilmesi için yürütülen "Sağlıkta Dönüşüm Programı" ile birlikte saydığımız nedenler taraflar arasında önemli karşıtlıklar ve yakınlıklar ortaya çıkarmıştır.

Siyasi iktidar, hasta ve hasta yakınlarını yandaş, hekimler ve diğer sağlık çalışanlarını karşıt olarak değerlendirmiş ve tüm söylemlerini bu karşıtlık üzerine kurmuştur.

SABİM (Sağlık Bakanlığı İletişim Merkezi) uygulamasında esas beklenti yalnızca hekim ve diğer sağlık çalışanlarının şikâyet edilmesidir. Gündelik yaşamın bir parçası hâline gelen şiddet ve şiddet uygulayan holiganlar şikâyet etme ile yetinmeyip siyasi erkten aldığı güç ve desteği de arkasına

arak hâkim, savcı, polis yerine kendisini koyarak suç işleyenleri kendine göre kendisini mağdur ettiğini düşündüğü sağlık çalışanlarını yargısız infaza tabi tutarak ve bizzat cezalarını kendisi keserek uygulamaktadır.

Şiddetin önemli nedenleri arasında sağlık hizmetine ulaşmadaki engeller ve kurumsal yetersizlikler çalışanların davranışlarından kat ve kat fazla şiddet olgusunu oluşturan sebepler arasında yüksek seviyede yer almaktadır.

Sağlık hizmeti alabilmek için katkı ve katılım payı ödeme zorunluluğu, randevu almak için yoğun çaba harcanması, uzun muayene kuyrukları, havasız ve dar, kalabalık bekleme alanları, personel ve ekipman yetersizliği; hasta ve hasta yakınına provoke edici unsurlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Özellikle, acillerde yeterli tedbirlerin alınmaması, hasta yakınlarının tedavi süreçlerine müdahale edebilir konumda olmaları, hasta yakınlarının hekim ve diğer sağlık çalışanlarına kalayca ulaşabilmeleri şiddetin oluşması açısından önem taşımaktadır.

Sağlık çalışanları sözel şiddete, davranışsal şiddete, fiziksel şiddete, cinsel şiddete, tehdit edici davranışlara, mobbing uygulamasına maruz kalmaktadır.

Kalınan şiddet karşısında ise sağlık çalışanlarının yüzde 62,2'si şikâyetçi olmamıştır. Uğradığı şiddet karşısında çalışanların tepkisiz olmasının nedenleri önemlidir. Sağlık çalışanlarının, uğradığı şiddete tepki göstermemesi ve de çözüm için talepte bulunmaması sorunu daha da zorlaştırmıştır.

Tepkisizliğin temelinde şiddeti hasta ve hasta yakınının normal davranışı olarak algılama, mesleğin gereği olarak kanıksama, harcanacak olan zaman ve emeğin karşılığının olmadığı, hukuk sistemine olan güven azlığı, uğradığından daha fazla zarara uğrama düşüncesi, kendisini yalnız ve güçsüz hissetmesi gibi nedenler bulunmaktadır.

Türkiye'de hasta nüfusu gün geçtikçe artmaktadır.

Her türlü reklamla mükemmel bir sağlık hizmeti sunum sistemi yaratıldığına inanan halk, sağlık kurumlarına başvurduğunda asıl uygulamaları görmeye başlamaktadır.

"Ailenizin doktoru" olarak uygulama aşamasında sıkça reklâmı yapılan aile hekimliği uygulaması bile paralı hâle getirilmiştir.

"Dönüşüm" politikaları sonunda her aşamada uygulanan katkı-katılım payları ve ilave ücretlerden dolayı acil servislere başvurularda artış olduğu bizzat Sağlık Bakanlığı tarafından açıklanmıştır. Bunu engellemek için acil sağlık hizmetlerini paralı hâle getiren "Yeşil Alan Kodu" uygulaması da bundan dolayı uygulanmaya başlanmıştır.

Gerek performans baskısı, gerekse yayınlanan genelgeler ve yapılan açıklamalarla; başvuran tüm hastalara bakılması zorunluluğu, hizmette aksaklıkların meydana gelmesine neden olmaktadır.

Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın uygulandığı her aşamada yapılan açıklamalar, kurulan İnternet şikâyet siteleri bu saldırı ve şiddeti arttırmaktadır.

Her kademede uygulanan katkı-katılım payı ve ilave ücretlerin, sağlık çalışanlarına yüksek maaş ödemeleri olarak verildiği açıklamaları bu şiddetin nedenlerinin başında gelmektedir.

Diğer bir gerilim yaratan konu da ilaç katılım ve reçete bedelleridir. Bu da çoğunlukla eczaneler ve halk arasında gerilime yol açmaktadır.

Performanstan kaynaklı olarak meslek etiği zedelenmektedir. Uygulanan performans ücretlendirme sistemiyle daha kısa süreler içerisinde daha çok hasta muayene etme, gereksiz ameliyat ve tetkik işlemlerinde yaşanan artışlar sebebiyle iş yükü artmaktadır.

Sağlık kurumlarındaki elektronik kayıt sistemlerinin geliştiği işlerin daha da rahattadığı ifade edilmektedir. Kayıt sistemi gelişse de performans uygulaması ile kayıtlar yanlış tutulmaktadır. Çünkü hastalık isimleri bile performans puanına göre girilmektedir. Yapılan her türlü işlemin bilgisayar kayıt sistemine tekrar kaydedilmesi de iş yükünü artırmaktadır.

Sevk zinciri uygulamasının olmaması; ikinci ve üçüncü basamak hastanelerde gereksiz yığılmaya sebep olmaktadır.

Son yıllarda "dönüşüm" adı altında uygulanan politikalarla güvencesiz çalışma temel istihdam modeli hâline gelmiştir.

Sağlık çalışanları sözleşmeli statüde istihdam edilmektedir. Bugün itibarıyla işkolumuzda aynı işi yapan aynı okul mezunu sağlık çalışanları "4-A, 4-B, 4-C, vekil, taşeron" gibi statülerde ve farklı ücretlerle çalıştırılmaktadır. Daha geçen hafta itibarıyla artık Anayasa ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na aykırı olarak kamu hastaneleri birliklerinin uygulanmaya konması ile birlikte sözleşmeli yöneticiler dönemi de başlatılmıştır.

Farklı ücret ve statülerde çalıştırılma iş barışını olumsuz yönde etkilemekte, sağlık hizmetinin bir ekip hizmeti olduğu fikrini giderek zayıflatmaktadır.

Aynı kurumun personeli ve ekibin parçası olan tüm çalışanların karşı karşıya gelmesi sağlık hizmeti sunumu açısından da sorunludur.

B) Çözüm Önerilerimiz ise:

Sağlık çalışma alanı insanla iletişim kurmayı, dokunmayı gerektiren bir alandır. Güvenlik kameraları, kayıt cihazları zaten sıkıntılı olan hasta-sağlık çalışanı diyalogunu daha da bozacaktır. Çalışma koşulları özellik arz eden böyle bir meslek grubunun genel şiddet yasaları çerçevesinde değerlendirilmeleri doğru değildir. Bu yüzden sağlık çalışanına yönelik şiddetle ilgili yasa ve diğer mevzuat düzenlemelerinin hızla çıkarılması gerekmektedir.

Şiddetin önüne geçilmesi için öncelikle eğitim çalışmaları yapılması gerekmektedir. Halkımızın bu konuda bilinçlendirilmesi, şiddetin yanlışlığı ve yol açtığı tahribatın anlatılması gerekmektedir.

Fiziksel şiddet uygulayanlar mutlaka tutuklu yargılanmalıdır. Cezalar caydırıcı olmalı, özellikle hafifletici nedenler yasa maddelerinden çıkartılmalıdır. Sağlık çalışanlarını tehdit edenler

soruşturma tamamlanana kadar gözetimine alınmalı, sözel şiddet unsurlarında mahkeme haklılığı kabul ettikten sonra müşteki lehine yüksek manevi tazminatların yolu açılmalıdır.

Acil hizmetler dışında şiddet uygulayan kişi karşısında o kişiden şiddet görmeyen sağlık çalışanları da hizmetten çekilme hakkına sahip olmalıdır. Sağlık çalışanlarını doğru tanıtan kamu spotlarını yayınlama zorunluluğunun getirilmesi gerekmektedir.

Vatandaşın şiddet uygulamak yerine hizmetten memnun kalmadığı ya da kusurlu hizmet aldığına inandığında şikâyet etmesi özendirilmeli ve kolaylaştırılmalıdır.

Hasta hakları ve hasta sorumlulukları tüm hastalara öğretilmelidir. Hastanın tedavi hakkının "istediği ilaçların reçete edilmesi", istirahat hakkının " Bugün okula gitmedik." demek olmadığı benimsenmelidir. Okullarda vatandaşlık bilgisi derslerinde bu konulara geniş yer ayrılmalıdır.

Sağlık çalışanları hizmet çeşitliliği nedeni ile benzer yasalara tabi diğer meslek grupları arasında bile ücret çeşitliliğine sahiptir.

Sağlıkta şiddet tüm diğer kurum ve yapılarıdaki şiddete paralel olarak, ama onlardan daha hızlı artmaktadır. Türk Ceza Kanunu'nda düzenlemeler yapılarak caydırıcı cezaların getirilmesi. Kabahatler Kanunu çerçevesinde, sağlıkta şiddete başvuruların maddi olarak cezalandırılması gerekmektedir. Sağlık Şiddet Yasasının acil olarak çıkartılması gerekmektedir. Sağlık hizmetinin bir ekip hizmeti olduğu gerçeği benimsenmelidir.

Acil servislere resmi üniformalı polis memurları bulundurulma zorunluluğu her hastanede uygulanmalıdır.

Performans sistemi kaldırılmalıdır, sağlığın bir ekip hizmeti olarak verilmesi gerçeğinden hareketle, birbiri ile rekabet eden değil, birbiri ile yardımlaşan ekip ruhunu benimsemiş çalışma düzenine geçilmelidir.

Şiddetin "iş kazası" olarak kabul edilmesi ve bu kavram üzerinden gerekli düzenlemelerin yapılması sağlanmalıdır.

Sağlık personeline yönelik şiddette bulunan veya şiddet teşebbüsünde bulunanlarla ilgili adli süreçlerin hızlı bir şekilde ilerlemesi sağlanmalıdır.

Siyasal kadrolaşmanın önüne geçilmesi ve idarecilerin sağlık çalışanları tarafından ehliyet ve liyakat esasına göre belirlenmesi sağlanmalıdır.

Mesleki zorunlu mali sorumluluk sigortası ile adeta sağlık personeli korumasız bırakılmıştır.

Bir an önce eksik istihdam giderilmeli, daha fazla sağlık personeli istihdamı sağlanarak iş yükü azaltılmalıdır.

İş yerlerinde mobbingi önleyecek tedbirler alınmalı, idareciler bu konuda eğitilmeli ve uyarılmalıdırlar.

Güvencesizlerin, yoksulların teşhis ve tedavi giderlerinin idare edilmeleri yönündeki talepleri karşılanmalıdır.

Sağlığı bir tüketim aracı haline dönüştüren talep kışkırtma amaçlı politikalardan vazgeçilmelidir.

“Sağlık Çalışanı Şiddete ne zaman maruz kalıyor?” diye bir ARGE grubumuz bir araştırma yaptı. Bu, mesai saatleri içinde yüzde 20-25, nöbette yüzde 45-50, hafta sonları yüzde 35-40 arasında değişmektedir.

Biz, Tüm Sağlık-Sen olarak, sağlık personeline yapılan şiddetin azaltılması ve 7 gün 24 saat kesintisiz hizmet sağlanması amacıyla bir model üzerinde iki aydır çalışıyoruz ve bunu bazı kurumlar uygulamaya başladılar, iki gün mesai bir gün izin esasına dayanan 7 gün 24 saat kesintisiz sağlık hizmeti modeli. Buradaki amaç şiddeti azaltmak, iç barışı sağlamak, halk memnuniyetini sağlamak, çalışan memnuniyetini en yüksek seviyeye çıkarmak, kalite yönetimini tesis etmek, 7 gün 24 saat sağlık hizmetini kesintisiz sürdürmek, cumartesi, pazar günleri durma noktasında ve nöbetçi sağlık çalışanlarıyla sürdürülen sağlık hizmetinin kesintisiz olarak sürdürülmesini, planlı ve programlı olarak mesai günlerinde sunulan hizmet bütünlüğü içinde aynı şekilde sürdürülmesini sağlamak, iş yükünü azaltmak, ekonomik açıdan kârlı hizmet sunumunu tesis etmek.

BAŞKAN – Bitiyor değil mi?

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Son bitiriyorum Başkanım.

Burada girdiler:

Tek tip istihdam modeli ile sağlanan iş barışının ve ekip ruhunun getireceği yüksek performans.

Halkın 7 gün 24 saat sağlık hizmetine ulaşması sağlanarak iş yığılmasını beş gün yerine yedi güne yayılarak kuyrukların ve zaman kayıplarının kaldırılarak zamanın ekonomik ve faydalı şekilde değerlendirmesinden sağlanacak ekonomik kalkınma.

Kalite yönetiminin sağlayacağı ekonomik fayda girdisi.

Şiddet sonucunda personelin mesai kayıplarının ve hizmet üretim kayıplarının hizmete yansması.

Hizmet alanlar ile hizmet sunanların karışt olmaktan çıkarılarak sevgi ve huzur ortamında sağlık hizmetinin en verimli şekilde sunulmasının katkıları.

Giderler ise:

Eşit işe eşit ücret ödenmesi ve adaletin tesisi için aynı işi yapan personele ödenecek ücret farklılıklarının bütçeye yansıtacağı yük.

İhtiyacı karşılayacak yeterlilikte iş güvenceli personel istihdamından gelecek maaş ve özlük hakları.

Yedi gün çalışmadan kaynaklanan aydınlanma ısınma ve temizlik giderleri.

İki gün mesai bir gün izin esasına dayanan 7 gün 24 saat kesintisiz sağlık hizmeti modelinde haftanın beş günü çalışma işi terk edilerek, her personelin izin günlerinin farklı günlerde kullanmaları

sağlanarak 7 gün 24 saat tüm sağlık kuruluşlarının ful kadro açık ve hizmet üretimi içinde olmaları temin edilecek. İki gün mesai yapacak bir gün izin kullanacak.

Örneğin, pazartesi salı günü mesai günü çalışan bir hekim ya da hemşire çarşamba günü izin kullanacak, perşembe cuma yeniden çalışacak.

Tüm personel farklı günlerde hafta sonu izinlerini kullanarak hafta sonunda üretilmeyen sağlık hizmetleri ve poliklinik hizmetleri haftanın tüm günü üretileceğinden, vatandaş mesai saatleri içinde yararlanmadığı hizmetten hafta sonunda da yararlanma imkânına kavuşacağından kendi iş kayıpları sonucunda yaşayacağı stresi sağlık çalışanlarına yansıtmayacaktır.

Bu şekil bir modelimiz var Sayın Başkanım.

BAŞKAN – Evet, çok teşekkür ediyoruz Sayın Erözgün.

Sizin sendikanızın kaç üyesi var?

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Şu an 4 bine yakın üyemiz var Sayın Başkan.

BAŞKAN – Sizin göreviniz nedir?

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Ben tıbbi laborantım, artı uyku tıbbıyla ilgileniyorum.

BAŞKAN – En son, iki gün full çalışacak personel öyle mi?

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Evet, şimdi, bu model Bakanlıkla da görüştü...

BAŞKAN – İki gün full çalışacak sonra bir gece yatacak.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Evet, pazartesi, salı çalışacak, çarşamba yine... Yani cumartesi-pazar günü olan iznini hafta içinde ayarlayacak. Bu şimdi hekim dışı personel...

BAŞKAN – İki gün full nasıl çalışacak? Yani 48 saat...

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Full derken mesai saatlerinde Sayın Başkanım, yani beş günlük çalışmayı biz yedi güne yayıyoruz.

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Kesintisiz değil yani.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Yani iki gün çalışıp bir gün izin kullanacak.

BAŞKAN – Tamam. Mesleğinizi o yüzden sordum yani şimdi, biz doktor olduğumuz için doktor arkadaşlarımız da bilir...

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Şimdi tabii, her noktada bir anda uygulanması beklenmiyor ama zaten şu an yeni atanan sekreterlerimizle bunun görüşmeleri yapıldı, çoğu da zaten bu model üzerinde duruyorlar.

Bu noktada da akşam acillerde yaşanan şiddet ve hafta sonları meydana gelen şiddet, vatandaşın o yoğunluğu yaşamasından kaynaklandığı fiziki sebepler ve personel yetersizliğinden belli.

Biz de o yoğunluğu gündüze yayma olarak burada yüzde 40 şiddet oranında bir azalma meydana geliyor.

BAŞKAN – Evet, peki.

Sayın Kaplan...

Yani söyleyecek şeylerim ama söylemiyorum, o yüzden Sayın Kaplan'a veriyorum sözü.

Buyurun.

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Yo, siz söyleyin, beklerim Sayın Başkanım.

BAŞKAN – Yok, yok. Buyurun. Hayır bunu yaparken...

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Ben de bu konuyla ilgili bir şeyler ifade edeyim.

BAŞKAN – Aslında sağlık personeli sayısına da vurgu yapmak lazım değerli arkadaşlar.

Yani...

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Şimdi, notumu aldım, iki noktada... Ben önce sunumu için sendika temsilcilerine teşekkür ediyorum.

Üç aşğı beş yukarı bundan sonraki sunumlarda herhâlde böyle olacak temel noktada.

BAŞKAN – Mobbing Derneğinden farklı bir sunum bekliyorum.

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Bir iki noktayı not aldım. Bu "7 gün 24 saat kesintisiz sağlık hizmeti modeli" Türkiye'de zaten bir tartışma konusu olan özellikle sağlık alanındaki örgütler ile bakanlık arasındaki çelişkilerden de biri olan hekim ve hemşire açısındaki sayının yetersizliğı ile söz konusu. Siz, şimdi, 7 gün 24 saat" dersiniz bunun bir altyapısını, fizibilitesini yapmış olmanız gerekiyor. Norm kadroların dışında, hem bir taraftan 4/A, 4/B, 4/C ve sözleşmeli personele itiraz ediyorsunuz, peşinden de 7 gün 24 saat kesintisiz çalışma talep ediyorsunuz. Bu kadroların, bahsettiğiniz çok yeni bir devinim, yeni bir dönüşüme ihtiyaç var. Yani şu şartlarda olma...

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Biz o kadrolarda...

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Siz sonra yanıt verin, notunuzu alın.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Pardon, özür dilerim.

BAŞKAN – Siz notunuzu alın daha sonra...

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Bana biraz böyle şey geldi. Ha, üzerinde düşünülmesi gerekir mi? Düşünülür. Ancak, biraz böyle ayakları yere basmamış gibi geldi. İkinci kısım şu, performansın özellikle sağlıktaki şiddetle ilgili kısmını biliyoruz. Demin de bahsettiğim bu konudaki arkadaşlar, hekim arkadaşlar hemen hemen aynı fikirdeler ancak somut bir adım yok. Somut adımlar içerisinde sizin söylediğiniz bir iki şey dikkatimi çekti. Performans esnasında hekim arkadaşların daha çok hasta bakma, daha çok kendi, parantez içerisinde söylüyorum "kumbaralarına para damlaması" noktasında gereksiz tahlil istediğini ve gereksiz ameliyat. Şimdi, tetkik isteme noktasında çok insanların canı yanmıyor. Yanıyor ama çok yanmıyor. Belki iki laboratuvar daha fazla koşturuyorsun, kan alıyorsun vesaire. Ama biz, sağlıkçılar olarak, hekimler olarak "Gereksiz ameliyat yapılıyor." dersek,

toplumun bize olan güvenini, bir defa, kaybediyoruz. Sayın Başkanım, daha önceki konuşmacı arkadaşların da benzer bir söylemi vardı, bu cümleyi değiştirmelerini istiyorum. Yani biz, hekim ve sağlık çalışanları olarak performansa dayalı sistemin getirdiği olumsuzlukları konuşurken “gereksiz ameliyat yapılıyor” cümlesi halk arasında...

BAŞKAN – Sağlık camiasına hakarettir.

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Yani olumsuzluk yansıtıyor.

BAŞKAN – Gayet tabii.

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Şimdi, ben o zaman, çocuğumu, eşimi, herhangi birini hastaneye yollarsam, hekimin biri “ameliyat” derse acaba gereksiz ameliyat mı oldu?

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Gereksiz ameliyat olarak denmiyor orada.

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Yani ben art niyetli olmadığınızı inanıyorum.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Bütünü öyle demiyor.

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Bu cümleyi sanki literatürde değiştirmek noktasında birilerinin katkı sunması gerekiyor.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Evet, çok teşekkür ediyorum.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Başkanım...

BAŞKAN – Yok, sonra. Siz notlarınızı alın, daha sonra. Konuşmak isteyen arkadaşlarımız konuşacaklar.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Tamam, pardon.

BAŞKAN – Sayın Yurttaş...

MUZAFFER YURTTAŞ (Manisa) – Teşekkür ederim Sayın Başkanım.

Ben, değerli konuklarımıza yaptıkları sunumdan dolayı teşekkür ediyorum.

Ben de gerçekten Sayın Milletvekilimizin dediği gibi, gereksiz tahlil ve gereksiz ameliyat konusu hakikaten biz sağlıkçıların böyle medyanın, basının, toplumun huzurunda kesinlikle konuşulmaması gereken, dile bile gelmemesi gereken konular. Bu mesleğin içerisinde binde bir oranında gereksiz tahlili isteyen ya da gereksiz ameliyatı yapan insanlar var mıdır? Tartışılır. Ancak, bu binde biri bile burada çok önemliymiş gibi gündeme getirmek doğru bir davranış değildir.

SABİM ile ilgili değerli sunucu dedi ki: “Sanki SABİM, sağlıkçıları şikâyet etmek için kurulmuş bir kuruluş gibidir.” Ben, buna katılmıyorum. SABİM, hastaların, hasta yakınlarının hizmette olan aksamaları bir şekilde şikâyet etmeleri, bunu gündeme getirmeleri, taleplerini iletmeleri için kurulmuş bir sistemdir. Buradan uygulamayla ilgili -sanırım Sayın Başkanım SABİM’e gideceğiz, SABİM’le ilgili Bakanlığımızdan da bilgi alacağız, bunun çok yerinde olacağını düşünüyorum- uygulamayla ilgili hatalar varsa, zaten bu komisyonun kuruluş amacı da odur, uygulamada yaşanan sıkıntıları gidermek için biz raporumuza gerekli eksiklikleri düşeriz ama insanlar gittikleri yerlerde

hizmeti alamıyor ise ya da hizmette bir aksaklık, kişiden kaynaklanan bir aksaklık varsa, sistem kurulmuş ama kişilerden kaynaklanan ya da sistemden de kaynaklı olabilir. Şikayette illa kişileri şikâyet edin değil, burada aksayan bir yön var. “Burada, biz, sıkıntı yaşıyoruz, problem yaşıyoruz.” Bunu dile getirecekleri bir mekanizma olarak düşünülmesi gerekir. Tabii, ben uzun süre idarecilik yaptım, başhekimlik yaptım. Başhemşireye, başhekime ya da hastane müdürüne, orada kimse, müracaattaki insanlara bir şekilde insanlar zaten başvuruyor ama buralardan sonuç alamamışsa vatandaşın başvuracağı bir kurul olmalı. Bu, bence SABİM’dir. SABİM’in işleyişinde bir aksaklık var ise bunu düzeltmek de bu Komisyonun görevidir. Ben, SABİM’le yaptığınız eleştirilere katılmıyorum.

Çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Evet, çok teşekkürler.

Başka...

SEMİHA ÖYÜŞ (Aydın) – Ben de birkaç söz söyleyeyim.

BAŞKAN – Buyurun Semiha Hanım.

SEMİHA ÖYÜŞ (Aydın) – Değerli arkadaşlar, sunum için teşekkür ediyorum.

Çözüm önerilerinizden ben de birkaç konuya değinmek istiyorum. Üçüncü şıkta, eğitim çalışması yapılması, halkın bilinçlendirilmesi, bu konuda kamu spotu, afiş, broşür gibi materyaller kullanılmasını tavsiye etmişsiniz, doğrudur. En önemlisi, halk eğitiminin yanı sıra sağlık çalışanlarına stres yönetimi ve iletişim gibi konularda hizmet içi eğitim programları uygulanması gerektiği de anlaşılıyor diye düşünüyorum bu vakitten sonra. Mevcut durumdan şikâyet etmek yerine yönetimi yani olguyu yönetmek daha doğru olur diye düşünüyorum. Yoksa, vatandaşın hizmet almasını engelleyerek sağlık çalışanlarını da rahat ettirilmesini sağlamak diye bir şey akıl dışıdır diye düşünüyorum.

Bunun dışında, ceza hükümlerinde işte şiddet gösterenin tutuklu olarak yargılanması ya da birtakım tazminat hükümlerinin yükseltilmesi gibi tedbirlerin gereksiz olduğunu düşünüyorum. Mevcut düzenleme de zaten hâkimlerin takdir hakkı var. Her olaya göre, oluşa göre bir tazminat gerekiyorsa bunun da oranı takdir edilecektir. Bunun için, kanunlarda her şahsa ne kadar tatminkar hüküm verileceği gibi bir düzenleme olamaz. Bir genelleme olmalıdır ve bu konuda da yeterli düzenleme vardır diye düşünüyorum.

Bir şıkta da şiddet gören sağlık çalışanının hizmet vermekten çekilmesinin yanında “Görmeyen dahi çekilebilmelidir.” gibi bir öneriniz var. Yani alan çok geniş ve çok detaylı. Sadece şunu demek istiyorum: “Şiddet gösteren kişi neden şiddet gösteriyor?” bunun da sebeplerine inilmesi gerekir. Burada karşılıklı bir çatışmanın olduğu gözlemleniyor, şimdiye kadar benim katılabildiğim toplantılarda. Bu karşılıklı çatışmanın giderilmesi konusunda çözüm arayışı içine girilmeli ama sizin önerilerinizin çoğu, hepsi de “Siz sağlık hizmeti verenler çok haklısınız, hep haksızlık karşı taraftan geliyor.” gibi. Burada karşılıklı olduğunu kabul etmemiz gerekir diye düşünüyorum, saygılar sunuyorum.

BAŞKAN – Evet, teşekkürler Sayın Öyüş.

Sayın Tamer...

Buyurun lütfen.

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Değerli sunum yapan arkadaşımıza da bu sunumdan dolayı teşekkür ediyorum. Sunumunu dikkatlice izledik ancak izlediğimiz sunumlarında kendisiyle çelişkili birkaç şeyi ifade etmek istiyorum. Şimdi, “Sağlık ortamında şiddetin, toplumun tüm kesimlerinde sisteme bir tepki ve sorun çözümü yolu olarak uygulanmaktadır.” dedi arkadaşımız. Uygulanan şiddetin bireysel olmaktan çok genel olduğunu ifade etti. Hemen, kısaca şey yapayım, hepsine bir cevap vereyim. Siyasi iktidarın söylemlerinin sağlıkta dönüşüm programlarıyla ilgili olduğunu, sorunların sistem olarak çözüldüğünü, bir sorunun kalmadığını, yaşanacak tüm olayların sağlık uygulamalarını yapan kişiler tarafından yaptığını, ifade ettiğini söyledi. Yine, “oysa şiddetin önemli nedenleri arasında sağlık hizmetlerine ulaşmadaki engeller ve kurumsal yetersizlikler” diye ifade etti. Bunların hepsi çelişki diye söyleyebilirim çünkü zaten eğer toplumda, sağlıkta yüzde 36-37’lerdeki memnuniyet oranları bugün yüzde 74’lere çıktıysa ve bir T.C. kimlik numarasıyla gidip her tarafa, sağlıkla ilgili problemlerini çözebilecek kurumlara rahat ulaşabiliyorsa, bu söylemleriniz çok farklı diye düşünüyorum, yanlış diye düşünüyorum.

O bakımdan, ben de teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Peki, teşekkürler.

Evet, buyurun.

Çok kısa cevaplarınızı alabilirsek Sayın Erözgün, çünkü bir sunumumuz daha var.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Öncelikle 7/24 farklı istihdam modeli ile ilgili anlatalım. Tabii ki burada yaptığımız sunumlar genel anlamda toplanmış çözüm önerileri ve sorunlar. Bu bağlamda da biz şimdi, alandayız yani tabii ki sizler de alana çıkıyorsunuz fakat... Bir vatandaş geliyor randevu alıyor bir poliklinikten, 2014’e 2015’e randevu veriliyor. Cuma günü akşam yatan bir -özel poliklinikten bahsedelim- bir poliklinikte ya da gece yatan bir sonuç almak için, ta pazartesi sabahı beklemek zorunda kalıyor ya da Cuma günü öğleden sonra vatandaş tetkik yaptırmamak için hastaneye gitmiyor, pazartesi günü sabah gidiyor. Bunda bir yığılma mevcut ama...

BAŞKAN – 2014-2015’e randevu veren poliklinikler hangi si?

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Mesela uyku tıbbıyla ilgili, yani örnek veriyorum.

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Çok yanlış. böyle bir randevu yok.

İLKNUR İNCEÖZ (Aksaray) – Böyle bir örnek olamaz.

BAŞKAN – Yok, yok. Hiç öyle bir randevu yok yani.

İLKNUR İNCEÖZ (Aksaray) – Tabii, tabii.

BAŞKAN – Nerede randevu?

İLKNUR İNCEÖZ (Aksaray) – Emin olun sizin sahada olduğunuzdan çok daha fazla biz sahadayız ve sağlıkta memnuniyet geçmişe göre olsun tavan yapmakta.

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Senin çalıştığın uyku kliniğinde öyle mi? Öyle söyle.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Ben örnek olarak verdim.

BAŞKAN – Siz nerede görev yapıyorsunuz?

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Atatürk Göğüs Hastalıkları Hastanesinde.

BAŞKAN – Orada öyle mi veriliyor randevular?

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Evet, Türkiye’de bu böyle.

BAŞKAN – Yok canım! Hayır, hayır.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Sistemin uygulanabilirliği noktasında...

İLKNUR İNCEÖZ (Aksaray) – Bakın, bir şey söyleyeyim: Verdiğiniz örnek en aykırı örnek yani öyle uç noktadan örnek veriyorsunuz ki bunu sanki Türkiye’nin genelinde böyle bir uygulama varmış gibi. Böyle bir şey yok. İnanın sizden daha fazla bir sahadayız.

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Hiçbir hastanede 2013-2014’e randevu yok. Uykuda da yok.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Ama ben bir anlatabilirim kendimi.

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Şunu söylemek istiyorum. Bakın , vurgularken demin de cümleler açısından... Randevuların verilmesinin uzayacağı anlamında söylerseniz itiraz etmem.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Ama ben cümlemi bitirmedim yani ben biliyorum...

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Ama 2012’deyiz, 2015’e eğer bir randevu... Kanıtlayın, Mediste konuşacağız.

BAŞKAN – Tabi, tabii, tabii.

Sayın Erözgün, o zaman madem bunu söylediniz siz bize o zaman bir kanıt vereceksiniz.

İLKNUR İNCEÖZ (Aksaray) – İddiasını ispat etsin.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – 2014-2015 dedim.

BAŞKAN – Evet, kanıt vereceksiniz. Yani öyle bir örnek yok Türkiye’de şu anda.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Ben şimdi, tekrar cevap verebilir miyim? Yani biz ek istediğinizde bilgi göndeririz, onda bir sıkıntı yok.

BAŞKAN – Tamam. Ama delilli bilgi göndereceksiniz, yani böyle...

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Tabii ki, hastanenin randevu kağıdını alıp, Türkiye’de... Yani bu benim çalıştığım kurum anlamında değil yani. Başka bir yerden de başka birimler içinde bir yıl sonraya randevu verildiğini ben size gönderirim. Benim buradaki anlatmak istediğim olay farklı. Şimdi vatandaş bu randevu kağıdını aldığı anda bir yıl sonraya randevu...

BAŞKAN – Sizin yaşadığınız örnek nerede? Yani o 2015 nerede?

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Ağabey, 2015'te nereye randevu veriyorlar?

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Türkiye'nin her tarafında Sayın Başkanım.

BAŞKAN – Türkiye'nin her tarafı demek genel ifadeler... Yani sizi gördüğünüz evrak nerede?

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Ben size belge olarak göndereyim.

BAŞKAN – Ya belge nerede? Sayın Erözgün...

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Efendim Başkanım.

BAŞKAN – Affedersiniz arkadaşlar, pardon.

Sizin gördüğünüz evrak nerede? Yani hangi hastane? Bir evrak var mutlaka.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Tabii ki hastanede.

BAŞKAN – Nerede?

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Ben size gönderirim. İstanbul'dan, İzmir'den...

BAŞKAN – Yani genel şeyler konuşuyorsunuz. Yani net deyin ki şu hastanede...

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Belgeyi talep ettiğinizde ben göndereceğim.

BAŞKAN – Hayır, sizin gördüğünüz örnek nerede? Onu soruyorum ben size.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – İşte onları talep ettiğinizde ben size belge olarak göndereyim.

BAŞKAN – Beyefendi...

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Hani dedik ya “Basının karşısında birebir vermeyelim.” isim diye.

BAŞKAN – Yo, yo. Tam verelim.

Arkadaşlar, arkadaşlar, Sayın İnceöz.

Bak şimdi, değerli arkadaşlar, bakın, biz burada, sağlıkta şiddetin azaltılmasını hatta tamamen sonlandırılmasını isteyen bir Komisyonuz. Burada sağlık çalışanlarını veya sistemi eleştirebilirsiniz ama sağlık çalışanlarını töhmet altında bırakacak 2015 filan gibi olmayan şeyler söylemeyin, lütfen.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Aslında sağlık çalışanını bırakmıyorum. Bakın, ben sistemi anlatmaya çalışıyorum.

BAŞKAN – Değerli kardeşim, diyorum ki, senin elindeki örnek nedir? Yani İstanbul, Ankara, İzmir falan deme bana, de ki...

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Ben modelden ifade ettiğinizde açıklama yapmak istedim, o yüzden modeli anlatmaya çalışıyorum.

BAŞKAN – Yok, yanlış ifadeler kullanıyorsun. Özür diliyorum ama...

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Sizde bir belge varsa gönderirseniz...

BAŞKAN – Tabii ki belgeyi gönderin, hem de Sayın Kaplan’a gönderin, Genel Kuruldan konuşsun onunla.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Sayın Kaplan...

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Ben, söz verdim, eğer gerekirse 2014-2015...

BAŞKAN – Tabii.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Vatandaş randevu kağıdını aldığı anda doğal olarak tepki gösteriyor. Bunu, oradaki hekim veya hekim dışı personelin sorumlu olduğunu ön planda düşünüyor ve ona göre şiddeti ya da siyasi erki devreye sokup randevu talebinde bulunuyor ya da diğer yerlerde... Acile gidiyoruz, bugün, 40-50 kişilik kuyruk mevcut, fiziki yapı yok, personel yetersizliği mevcut. Bu bağlamda, vatandaş gündüz akşam beşe kadar çalışıyor, beşten sonra evine gidiyor, eşi ya da çocuğu hastaysa acile mutlaka götürmek zorunda kalıyor ve acildeki bu yoğunluklar mevcut. Biz, bu “7 gün 24 saat esasına göre modeli” burada, hafta sonu da götürebilsin istiyoruz. Yani cumartesi-pazarı bekleyip de pazartesi sabahı polikliniklere gitme noktasını yapmasın.

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Netleştirmek için örnek veriyorum. Bir hastanemizde 10 tane veya 20 tane acil hekiminin bulunduğu, sağlık çalışanlarının da 50 olduğu bir acilden bahsediyorum. Şimdi siz, 7 gün 24 saati yaparken bu sayıyı aynı sayıyla yapma şansınız var mı? Merak ettiğim bu sadece?

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Polikliniklerde evet yapılmaz.

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Polikliniği söylemiyorum.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Ama ben polikliniklerden bahsediyorum. Zaten yataklı servisler...

BAŞKAN – Sayın Kaplan, isterseniz...

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Dinleyelim, peki.

BAŞKAN – ...şöyle yapalım: Kısa kısa cevaplarınızı verin, ondan sonra bitirelim.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – SABİM noktasında cevap vereyim. Biz, SABİM’i burada kötülediğimiz bir noktada değiliz. Biz, halkın şikâyet bilgilendirilmesinin yapılmasını istiyoruz fakat vatandaşımız... İşte örnek veriyorum: Yine, sıra bekliyor, hemen telefonundan SABİM’i arıyor, oradan hemen yönetime bilgi geliyor ve bilgi dahilinde bazı yöneticilerimiz, personeli dinlemeden dahi ek performansından kesintiye uğratıyor.

BAŞKAN – Buna da örnek vereceksiniz. Bakın, siz sendikaysanız buna da örnek vereceksiniz değerli kardeşim. Biz, o zaman böyle problem varsa bu problemi çözmek için kurulmuş bir komisyunuz. Açık söyleyeyim. Biz, yani herhangi bir kimseyi korumak, kollamak adına bu işi yapıyor değiliz.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Biz zaten bu amaçla gelmedik buraya.

BAŞKAN – O örnekleri de verin lütfen. Yani SABİM’den sorgu sual edilmeden...

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – SABİM demiyorum bakın Sayın Başkanım.

BAŞKAN – Tamam. Onun da örneğini verin.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Vatandaş şikâyet ediyor, SABİM hangi hastaneyse oranın sorumlu başhekim yardımcısına bildiriyor ve sorumlu personel hakkında direkt döner sermayesinden kesinti yapılabiliyor.

İLKNUR İNCEÖZ (Aksaray) – Ama bunu da örnekle istiyoruz.

BAŞKAN – Okay Bey, onun da örneğini verin.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Tamam Başkanım, onun da örneğini...

Sonra, biraz önce tetkiklerden bahsettik Sayın Kaplan. Daha iki gün önce, üç gün önce Maliye Bakanımız açıklama yaptı: “Aile hekimlerinin bu havadan reçete yazdığını ve bunun Sosyal Güvenlik Kurumunu batırdığını...” Burada biz, hekimlerimiz ya da sağlık personeli fazla iş yapıyor anlamına getirmedim, yani oradaki cümle o noktada değil. Burada, tetkiklerin dahi performansa göre hasta isimlerinin...

BAŞKAN – Siz yorum yapmadan değerli kardeşim, lütfen, siz yorum yapmadan... Bakın, siz, birtakım örnekler üzerinden hekimleri suçluyorsunuz. Kusura bakmayın.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Hayır, ben hekimleri suçlamıyorum Sayın Başkan.

BAŞKAN – E suçluyorsunuz.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Biz sağlık sendikasıyız, biz kesinlikle sağlık personeli suçlamıyoruz.

BAŞKAN – Siz lütfen cevapları verin. Tamam, siz cevapları verin bitirelim.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Cevap... O zaman ne vereyim cevap yani ben her anlattığımda hekim ve sağlık personeli suçlanıyor diye...

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Ama iddialarınızı ispat edeceksiniz, böyle açıklama yok. Sizin şu söylediğinizde de yok öyle bir açıklama.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Bakın, benim o randevu sistemimde hekim veya sağlık personelinin bir suçunun olmadığını, yatak sayısının az olduğunu, personelin az olduğunu anlatmaya çalışıyorum.

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Oraları geç kardeşim. Söylediğin şeyi söyle. Şimdi, son bir açıklama var diyorsunuz.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Evet.

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Bakın, bu bir ithamdır.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – İtham değil.

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Tüm hekimlere ithamdır. O açıklama ne zaman yapıldı? Arkadaşlar, ben duymadım böyle bir açıklama.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Maliye Bakanı yaptı. İnternetiniz varsa çıktı verilerini vereyim ben size.

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Aile hekimlerinin gereksiz reçete yazdığıyla ilgili öyle bir...

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Fazla reçete yazıldığı noktasında...

İSMAİL TAMER (Kayseri) – “Gereksiz” dedin şimdi “fazla”ya çeviriyorsun.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – İşte bunu Maliye Bakanlığı söylüyor, ben söylemiyorum Sayın Başkan.

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Biraz önce “gereksiz” dedin, kayıtlar doğrudur yani.

BAŞKAN – Ya neyse Sayın Tamer.

Siz bitirin Sayın Erözgün.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Tamam. Ben teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Estağfurullah. Şimdi bakın, biz, değerli kardeşim, sizin ideolojinizi bilmiyoruz.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Hayır bir ideolojimiz yok bu konuda.

BAŞKAN – Sizin kanaatinizi bilmiyoruz ama biz buraya birçok sendikayı çağırdık, Türk Tabipler Birliğini çağırdık, Sağlık Bakanlığı yetkililerini çağırdık, Sağlık-Sen'i çağırdık, Türk Sağlık Sen'i çağırdık, KESK'e bağlı sendikaları çağırdık ama açık söyleyeyim hepsinin söylediği şeyler, öyle veya böyle ayakları yere basan şeyler ama siz 2015 diyorsunuz, belge soruyoruz, Ankara, İstanbul, İzmir vesaire... Bak, böyle genel ifadelerle konuşmak...

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Tamam belgeyi göndereceğim size, belgeyi ulaştıracamız.

BAŞKAN – Sayın Başkan, genel ifadelerle konuşmak doğru değil. Bir defa, elimizde o söyleyeceğimiz şeyleri ispat edecek birtakım şeylerin olması gerekiyor. Onun için, bu belgeleri bize lütfen gönderin.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Biz bu komisyona ilk defa geliyoruz. Ve sadece sunum bununla ilgili şey...

BAŞKAN – Sağ olun, çok teşekkürler.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – Biz teşekkür ederiz ilginiz için.

BAŞKAN – Sağ olun, iyi günler diliyoruz.

TÜM SAĞLIK-SEN GENEL BAŞKANI OKAY ERÖZGÜN – İyi günler, kolay gelsin.

BAŞKAN – Evet, MOBBINGDER Derneği burada mı arkadaşlar?

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Burada.

BAŞKAN – Buyurun.

Evet, şimdi, Mobbing İle Mücadele Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Hüseyin Gün, siz sunum yapacaksınız değil mi efendim?

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – 3 kişi yapacağız. Ben, Yardımcı Doçent Doktor Nermin Gürhan Hocamız ve Avukatımız Nilay Kılıç hukuki boyutuna değinecek.

BAŞKAN – Efendim, çok kısa kısa lütfen çünkü vaktimiz de kısıtlı biliyorsunuz.

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Kısaca sunmaya çalışacağız. Süremizi...

BAŞKAN – O zaman her biriniz beşer dakika konuşursanız on beş dakikayı bitirmiş olursunuz.

Buyurun.

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Biraz daha süre...

BAŞKAN – Özetlemek bir sanattır efendim. Şimdi o sanatınızı göreceğiz.

Buyurun.

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Sayın Başkan, değerli üyeler; öncelikle Mobbing İle Mücadele Derneğini de çağırdığınız için teşekkür ediyoruz.

Bizim raporumuz otuz üç sayfa; size ulaşmıştır. Ben, öncelikle genel olarak bahsedeceğim: Gerçekten mobbing mağdurları, belki mağduriyet yaşıyorlar, fiziksel tacize uğrayanlar gibi bedenlerinde yara olmuyor ama gerçekten ruhları acıyor, acı çekiyorlar, bunu ifade etmekte zorlanıyorlar, ispat etmekte zorlanıyorlar. Fiziksel şiddet gören mağdur tabii ki bunu yapanı, failini cezalandırabiliyor ama mobbing mağdurları maalesef bu imkândan bazen çok yoksun oluyorlar. Şunu söyleyeyim: Belki fiziksel şiddete uğrayanın kanları akıyor ama mağdurun gözyaşları içine akıyor. “Kısa kısa...” dediği için Başkan hızlıca gideceğim.

Fiziksel şiddete uğrayan kişi bir kere ölür, mobbing mağduru bin kere ölür çünkü uzun bir dönemi kapsıyor; bir yıl, iki yıl... Sekiz yıl süreyle mobbinge maruz kalmış bir yardımcı doçent üyemiz, arkadaşımız var. “Sekiz yıl ben bunu çektim.” diyor, artık psikolojisini toparlayamıyor, tedavi de görse –dediğim gibi- kendisine gelemiyor; iş gücü piyasasında yüzde 60 oranında verimsizlik yaşıyor. Uzun bir dönemde çok şiddetli psikolojik saldırılar gerçekten çalışanı hem iş gücü piyasasında barındırmıyor hem de iş gücü piyasasının dışına çıktığında gerçekten geriye dönüp eski verimliliğinde, eski heyecanında olamıyor. Biz, bunlara biraz “sosyal ölüm” kavramını da kullanıyoruz.

Mobbingle ilgili şöyle bir tanımlama yapılmış Kanada’da: “Düzeyi yükseltilmiş nezaketsizlik.” diye başlangıçta, olayın vahameti anlaşıncı da “sosyal ölüm” kavramı getirilmiş yine

Kanada'da. Onun için mobbing mağdurlarını birer sosyal ölü olarak görmek mümkün. Fiziksel anlamda var ama ruhsal anlamda, iş gücü piyasasında maalesef yok çünkü hem yapılan araştırmalar bunu göstermiştir, yüzde 40 ile 60 arasında verimlilik kaybı söz konusudur.

Biz, çalışanların emeğini sosyal sermaye ve beşerî sermaye olarak değerlendiriyoruz. Bir insan kavak değildir, uzun yıllarda yetişiyor, etkin, yetkin hâle gelebiliyor. O uzun yıllarda kazandığı bilgi ve beceriyi, bir anda -biz ona "zorba" ifadesini kullanıyoruz, "zorbalık" diyoruz zaten mobbing eyleminin adına- o zorbaların elinde o insanımızı biz heba ediyoruz, çalışma piyasası içerisinde yok ediyoruz. Otuz yılda kazandığı ya da yirmi yılda kazandığı yetkin olma becerisini bir anda kaybedebiliyoruz. Onun için, ülkemiz beşerî sermaye ve sosyal sermaye noktasında da çok büyük kayıplara uğruyor.

Avrupa ülkeleri, bakınız, bu söylediğim beşerî sermaye konusunda ölçüm yapıyorlar. Bizim Lüksemburg'tan yetmiş yıl geride olduğumuz söyleniyor. On altı kavram üzerinden yapılıyor: Çocuk ölümleri, kadın çalışanların oranı, siyasetteki kadınların rolü gibi etkenleri ortaya koyuyorlar, on altı başlık altında. Yetmiş yıl geride olduğumuz söyleniyor. Biz, mobbing kavramını da buradan yola çıkarak değerlendiriyoruz. Millî sermayemizdir, beşerî sermayemizdir insan emeği, becerisi, bilgisi. Mobbing maalesef bunları yok ediyor.

Şimdi, mobbing mağdurları intihar edeceğini söylediler genelde. Biz, 35.600 kişiyi dinledik bugüne kadar, yüz yüze, mail yoluyla. Günde ortalama 10 ile 110 arasında bize başvuru gelir, sekiz temsilciliğimiz var Türkiye genelinde. Şöyle, ilk cümlesi şu: "İntihar edeceğim ya da öldüreceğim." Hep bunu söylüyorlar, şiddetli mobbing mağdurları söylüyorlar. Gerçekten bir insanın "İntihar edeceğim." demesi kadar acı bir şey yok. Demek ki yaşama sevinci elinden alınmış, çalışma hayatı yok edilmiş, umudunu kaybetmiş, artık, kimden, nereden yardım alacağını dahi bilemez hâle gelmiş.

Hukuki anlamda başvurduğunda çok da sonuç alınamıyor çünkü bu konuda çok net yasalarımız yok. 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesinden başka bir de Başbakanlık Genelgesi var -onu da bizim derneğimiz hazırlamıştı- onun haricinde elimizde, elle tutulur bir mevzuatımız maalesef yok. Mağdurlar zaten burada bir mağduriyet yaşıyorlar, mahkemelerde.

Biz, mobbingi şöyle tanımlıyoruz: Bir iş yerinde hedef seçilen bir çalışana, asıl maksat gizlenerek bir kişi ya da bir grup tarafından insan onuruyla bağdaşmayan eylem ve işlemlerle, sürekli ve/veya sistematik olarak belirli bir süre hukuk ve etik dışı yollarla yapılan ve mağdurun psikolojik, ekonomik veya sosyal statüsünde olumsuzluklar meydana getiren uygulamaların bütünüdür. Mobbing bir eylemler zinciridir, tek bir eylem değildir. Sürekli ve sistematik bir şekilde, o kişinin gerçekten psikolojisini bozmak, ekonomik anlamda zarar vermek, o kişiyi sosyal anlamda toplumda rezil etmek, küçük düşürmek için yapılan eylem ve işlemlerdir. Bunlar yazılı da olabilir; yazılı olmayan, vücut diliyle, işte, hatta, bazen konuşmadan da yapılabilir mobbing.

Mobbing taktikleri uzun, -önünüzde var- yani dışlama, bağırma, hakaret etme... Bunları zaten zorbalar kimsenin görmediği ortamlarda yapıyorlar, ortada tanık bırakmıyorlar çünkü çok planlı hareket ediyorlar. Mağdur ne yapacağını bilmiyor. Yani, hakkında söylenti çıkarılıyor, kimin söylediğini bilmiyor. Birisi, getiriyor söylüyor, sonra inkâr ediyor. Bunlar bilinçli olarak... Yani, bir grubun üyeleri, hedef seçtikleri kişiye bilinçli olarak yapıyorlar. Şöyle söyleyeyim size: Bir ahtapot düşünün, çok, böyle zehirli; işte, vantuzlarını salmış, birinden kurtuluyorsunuz, diğeri daha fazla sıkıyor, birinden kurtuluyorsunuz, diğeri daha fazla sıkıyor. Kendini ifade edemiyor. Bunu ailesine yansıtıyor, bunu işine yansıtıyor. Bugün, alkol, uyuşturucu madde bağımlılığı gibi etkenlerin temelinde bunun yattığı söyleniyor. Yine, Avrupa'da yapılan bir araştırmada boşanmaların yüzde 4'ünün mobbingden kaynaklı olduğu biliniyor; bizim üyelerimizde de çok. Maalesef, eş ile kavga ediyor. Eş şunu yapıyor: Ben artık seni çekemiyorum. Bu ev senin iş yeri sorunlarından bıktı, çocuklar dâhil, hepimiz rezil olduk, sürekli aynı şeyi konuşuyorsun, tekrar ediyorsun, anlatıyoruz, anlamıyorsun ve karı koca hayatı bitiyor. Gerçekten boşanmaların –bana göre de öyle, sorduğumda da öyle söylüyorlar zaten- yüzde 4'ünün sebebi mobbing.

Şimdi, bunları kısaca geçeceğim.

BAŞKAN – Son slaydınızı alalım Sayın Gün.

Anlatacağınız çok şey var, biliyoruz, çok dolusunuz ama yani bizim de vaktimiz maalesef böyle... Bunları da nasıl olsa bize vereceksiniz zaten.

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Verdik, evet. Zaten, otuz üç sayfa içerisinde aktardık.

Biz, şöyle ifade ediyoruz: Bu sorun çözülmelidir. Özel bir yasa çıkarılmalıdır. Bir yasa teklifi hazırlamış vermiştik, Meclise sunulmuştu geçen sene. Çünkü Avrupa ülkelerinde...

BAŞKAN – Nereye verdiniz? Meclisin neresine verdiniz?

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Şu anda Meclise sunduk. Ocak...

BAŞKAN – Meclisin neresine sundunuz?

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – MHP'ye vermiştik.

Şöyle söyleyeyim: Avrupa ülkelerinin tamamında -avukatımız da bahsedecek- bu, yasal anlamda düzenlenmiş durumda. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Yasası'na mutlaka konulmalıdır. Biz Çalışma Bakanlığıyla o zaman görüşmüştük, İşçi Sağlığı İş Güvenliği Yasası görüşülürken, görüşümüz kabul edilmişti fakat Mecliste komisyonlardan geçmedi. Sizin Komisyonunuz aracılığıyla ben istirahat ediyorum, bunu İşçi Sağlığı İş Güvenliği Yasası'na koymak lazım. Gerçekten verimlilik sorunu, motivasyon sorunu, çalışanların herhangi bir yerde başına gelen bir felaket diye değerlendiriyoruz. Bu mutlaka çözülmeli. Ben sözü arkadaşımıza bırakayım. Ben artık...

BAŞKAN – Evet, şeyden önce, Sayın Kaplan, ayrılacak mısınız?

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Yok.

BAŞKAN – Bir kısa bilgi vereyim. Demin sunum yapan sendika yetkilileri 4 bin civarında üyesi olduğunu söylemişti. Ben, biraz önce... Maaştan kesinti yapılıyor biliyorsunuz, sendika mensupları için, en son maaştan kesinti yapılmasına göre, 599 üyesi var o sendikanın.

MEHMET HİLAL KAPLAN (Kocaeli) – Bir sıfırın önemi yok.

BAŞKAN – Yok, çok önemi var. Çok önemi var ve çok mühim şeyler söyleniyor yani burada sistemi, vesaireyi filan eleştirebilir insanlar ama açıkça sağlık çalışanlarına karşı şey yani farklı bir şey uygulamış oluyoruz, söylem; doğru bir şey değil.

Buyurun efendim.

MOBBINGDER BİLİM KURULU BAŞKANI YRD. DOÇ. DR. NERMİN GÜRHAN – Ben biraz “Psikolojik taciz neden ciddiye alınmalıdır?” boyutuna, sağlık boyutuna değinmeye çalışacağım. Her şeyden önce, biz artık biliyoruz ki mobbingin çalışanın üzerindeki etkisinin, iş yerindeki mutsuzluktan çok daha öteye giden bir durum olduğu, artık bütün çalışmalar ve toplumsal sorunlarla ortaya çıkmış durumdadır. Psikolojik tacizin çalışana ve ailesine verdiği zararlar bilinmekte. Biz ilk başta, belki, sadece mobbinge maruz kalan kişi, tacize uğrayan kişi bütün zararı görüyor diye bakıyoruz ama onlar birinci derecede bu zararı görürken, aynı şekilde, ikinci derecede mağdur olan da maalesef bu kişilerin aileleri oluyor, onlar da ikinci mağdurlarımız. Psikolojik tacize maruz kalan kişilerde ne tür sorunlar ortaya çıkıyor? Bir kere, her şeyden önce, başta stres, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu gibi sorunlar... Yapılan çalışmalar gösteriyor ki çok büyük deprem, tecavüz gibi olan travma sonrasında görülen stresin aynısı mobbing mağdurunda görülüyor. Bu yüzden de mobbing mağdurlarını, eğer birkaç yıl devamlı olduysa, tedaviye almamız, rehabilitasyonlara almamızın sonucunda bile, her şeyiyle eski, ilk hâline döndürme imkanları zorlaşıyor ve imkânsızlaşıyor.

Bu sorunlara bağlı olarak aynı zamanda psikosomatik hastalıklar ortaya çıkıyor. Nedir bunlar? Saç dökülmesinden solunum sorunu hastalıklarına, deri dökülmesinden kısırlık, hatta bazı kanser hastalıklarının tetiklenmesine kadar, mobbing mağdurlarında ortaya çıkabiliyor.

Yine, psikolojik taciz sonucunda kişilerde öz güven kaybı ortaya çıkmaya başlıyor. İnsanlara karşı güvensizlik, çalışma isteğinde tükenme, uyku bozuklukları, yeme bozuklukları, korku, paranoya, panik atak gibi birçok psikiyatrik sorunlar mobbing mağdurlarında ortaya çıkmaya ve tanılar konulmaya başlıyor. İş yerinde yaşanan psikolojik şiddet sürecinin ardından mağdur, uyuşmuşluk ve donma hâli, korku, şiddetli öfkeye kadar uzanan bir aralıkta gidip gelmeye başlıyor ve duygusal donukluk, şok hâli atlatıldıktan sonra ise yoğun bir öfke, kaygı, depresyon gibi belirtileri ortaya çıkartmaya başlıyor.

Kişilerde öz güven zedelenmeleri ve öz değer kaybıyla başlayan süreç ile içe kapanma, bir müddet sonra, ağır depresyon, öz kıyım ve cinayet gibi kötü sonuçları meydana getirmeye kadar götürebiliyorlar. Psikolojik tacize maruz kalan çalışanlar -vardığımızda böyle- kurum ve kuruluşlara da bu insanlar çok büyük zararlar veriyor, mağdurlar veriyor zararı. Niye veriyorlar? Bu kişiler psikolojik tacize maruz kaldıkları için, yüzde 60 oranında verimlilikleri düşüyor, eskisi kadar verimli çalışamaz

hâle geliyorlar. Çalıştıkları kurumu ve işi benimsemez duruma geliyorlar. İşten uzak kalabilmek için her yola başvuruyorlar. Yeter ki o ortama, o mobbing ortamına gitmek istememelerinden... İş zamanında yapmıyorlar ve sürüklemeye başlıyorlar. Kontrol yoksa hasıraltı etmeye başlıyorlar bir müddet sonra çünkü orada olmak onlar için büyük bir işkence olduğu için ve tabii ki kısır bir döngüyle bu sefer ne ortaya çıkıyor? Mobbing uygulayan kişi, dönüyor, “Sen tembelsin, işini yapmıyorsun” a sokarak, tekrar mobbingi, diğer boyuttan başlatabiliyor.

Kalifiye elemanlar kurum ve kuruluşları terk etmeye başlıyor. Çalıştığı iş yeri hakkında olumsuz ve karalayıcı konuşmaları başlatıyor mobbing mağduru ve ailesi. Şiddete tanıklık eden diğer çalışanlar da mağdur kadar etkilenmeye başlıyor, onların da verimliliği düşüyor, onlar da çalışmak istemiyor, korkuyorlar, kendi başlarına geleceklerinden sakınıyorlar. Şöyle bir baktığımızda, diğer zarar boyutunda, bir personelin işe alınması, eğitilmesi, kendiliğinden iş yapabilir hâle getirilmesi için oldukça fazla emek ve maliyet veriliyor ama biz, mobbing mağduru olduğunda bu kişiler, bütün bu maliyet ve emek geriye dönüyor çünkü o insandan istediğimiz background' u artık alamaz hâle gelmiş oluyoruz. Özel sektörde, kıdem ve ihbar tazminatı ödemeleri başlıyor. Bu sefer, çok fazla, işten çıkartılan insanlara kıdem, ihbar tazminatları ödemek gerekiyor. Mahkeme masrafları çıkıyor. Artık, son zamanlarda, baktığımızda, oldukça yoğun mahkemeler, davalar açılmaya başladı. Bu masraflar yük getirmeye başlıyor. Mağdurlara yapılan eğitimler bir maliyet getiriyor bize. Mobbing nedeniyle çalışmayan, iş gücü piyasasına dönemeyen mağdurun alternatif üretim kayıpları başlıyor ve mağdurun muayene ve ilaç maliyetleri de ayrıca... Çünkü, ister istemez birçok psikosomatik rahatsızlık yaşadıkları için, dâhiliye klinikleri, onkoloji klinikleri, aynı zamanda psikiyatri klinikleri.... Ve bunların ilaç maliyetleri ortaya çıkıyor.

Kamuda idare mahkemelerinin yükünü artırıyor -birçok dava- ve bu mahkemeler bir yığın mobbing davasına bakarken diğer davalarda gecikmeler ve sıkıntılar ortaya çıkmaya başlayabiliyor. O zaman, diğer bir boyut, mağdurun alkol, uyuşturucu ve sigara kullanımı artmaya başlıyor. Yani, kişi bir müddet sonra alkol kullanmaya, uyuşturucu kullanmaya, sigara kullanmaya başlıyor. Buna bağlı olarak kısır döngü olarak sağlığı tekrar bozuluyor. Bu maddelere bağlı olarak ekonomisi bozuluyor ve bütün bunlara bağlı olarak aile sistemi ve aile düzeninde sorunlar ortaya çıkmaya başlıyor diyeceğim ve kısaca özetlemeye çalıştım.

BAŞKAN – Evet, çok teşekkür ediyorum.

Bir sunum daha mı var?

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Bir sunumumuz daha var.

BAŞKAN – Sayın Kaplan, size başarılar diliyoruz.

Buyurun Sayın Avukatımız.

MOBBINGDER ÜYESİ AV. NİLAY KILIÇ – Hukuki boyutuna değineceğim biraz.

BAŞKAN – Evet, şimdi Resmî Gazete’ den de buldum, 599 Resmî Gazete’ deki sayısı.

Buyurun efendim.

MOBBINGDER ÜYESİ AV. NİLAY KILIÇ – Öncelikle uluslararası hukuki boyutunda, hangi ülkede ne kanunlar var kısaca ona değineceğim, daha sonra da Türkiye’deki yasal düzenlemelere değineceğim biraz.

İlk olarak, İsveç hukukuna baktığımızda, 1993 yılında yürürlüğe giren İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası’yla mobbing bir suç olarak tanımlanmıştır. İsveç’te işverenler çalışma ortamının fiziki ve psikolojik koşullarının en iyi şekilde düzenlenmesi için gerekli tedbirleri almışlardır.

Finlandiya hukukunda, 2000 yılında yürürlüğe giren İş Güvenliği ve İş Sağlığı Yasası’na fiziksel şiddet yanında psikolojik şiddet de dâhil edilmiştir.

Danimarka hukukunda ise, 2004 yılında hazırlanan yasa tasarısına, psikolojik taciz sonucunda ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıklara ilişkin önlemler eklenmiştir.

Fransız hukukuna baktığımızda, Fransız Ceza Yasası’na göre, psikolojik taciz yapanlara bir yıl hapis cezası verilmekte ve bunun yanında 15 bin avro para cezası uygulanmaktadır. Buradaki yasaya göre, işverenler, çalışanların psikolojik tacize maruz kalmamaları için gerekli önlemleri almak zorunda bırakılmışlardır. Psikolojik taciz yapanlar işten çıkartılabilmekte, hiçbir çalışan, çalışma koşullarının kötüleşmesi nedeniyle ruhsal ve fiziki sağlığını tehlikeye düşürecek manevi taciz hareketlerine maruz bırakılmamaktadır. Fransız hukuku en ağır yaptırımın uygulandığı ülkelerden birisi. Bunda da en önemli etken, Fransız Telekom’da 58 kişinin mobbinge maruz kalması sonucu intihar etmesiyle gündeme gelmiştir. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonuna sunulan raporda da bu konuya ayrıntılı bir şekilde değinilmiştir.

Belçika hukukuna baktığımızda, 1996 yılında çıkarılmış olan iş görenlerin iş yerindeki refahıyla ilgili yasa, 2002 yılında, tekrardan, ayrıntılı bir şekilde düzenlenerek yürürlüğe girmiştir. Fransız hukukuna benzer düzenlemelerin olduğunu görüyoruz burada. Burada, mağdurlara yönelik destek ve çalışma imkânlarının sağlanması, şiddet vakalarının tespiti gibi konularda yöneticilere ağır sorumluluklar getirilmiştir. Yine, yasaya uymayanlar sekiz günden bir yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılmaktadırlar.

İngiltere hukukunda mobbinge ilişkin olarak özel bir yasa bulunmamakla birlikte, farklı yasalarda birçok hüküm bulunmaktadır. 95 yılında yürürlüğe giren bir kanun maddesiyle işverenlere çalışanların psikolojik sağlığını koruma yükümlülüğü getirilmiştir. İstihdam Hakları Yasası iş görene yani işçiye, yıldırma ile karşılaşması hâlinde haklar tanımakta, yıldırma ile karşılaşanlar, işverenin bir eksikliği olarak kabul edilmiş ve yine mahkeme iş görene sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkını tanımıştır.

Almanya’ya baktığımızda, Almanya, dünya üzerindeki diğer ülkelerden en fazla işçinin bulunduğu ülkelerden birisi. Mobbingi bir meslek hastalığı olarak kabul etmekte, kamusal alanda kurulmuş olan merkezlerden mağdurlar yardım alabilmekte. Psikolojik taciz mağdurları erken emekli olabilme hakkına sahip. Yine, toplu iş sözleşmelerinde mobbing ile ilgili hükümler bulunmakta. Özel

sektörde işverenler şirket içinde, özel, mobbing ile ilgili mobbing birimleri, mobbing ile mücadele birimleri kurmak zorundadırlar.

İsviçre’de psikolojik taciz yasaları engellenmiş. Bu yasalar titizlikle uygulanıyor. Psikolojik taciz yapan işçiyi veya yöneticiyi, hemen, işveren işinden çıkartmak zorunda, çıkarma hakkına sahip.

İtalya hukukuna baktığımızda, çok kapsamlı araştırmaların olduğunu görüyoruz. Bölgesel yasalar çıkartılmış. Psikolojik tacizi önleyici, mağduru koruyucu ve yaparı da cezalandırıcı yasalar bulunmakta.

Amerika’ya baktığımızda, Amerika eyaletlerinde, psikolojik tacizi düzenleyen özel yasalar bulunmamakta. Ancak, psikolojik taciz yani mobbing nefretli suçlar kapsamında sayılmakta. Amerika, diğer ülkelerden yine farklı olarak, etnik kökenlerin en fazla olduğu ülkelerden, en fazla etnik kökenin olduğu bir ülke. Bu yüzden de dil, din, cinsiyet, ırk, etnik köken gibi, eşit olmayan muameleye maruz kalan mağdurlar çok fazla. Amerika Medeni Kanunu’nda çalışma ortamında çalışanlara karşı yapılan kötü muameleler suç kapsamında sayılmakta. Yine, mağdurlar, tehdit, gözdağı, hakaret, her türlü alay, saldırganlıklar, cinsel ve ırksal olmayan saldırganlıklar suç olarak sayılmakta ve ceza öngörülmektedir. Amerika Adalet Bakanlığı Kongreye mobbing ile ilgili ağır yaptırımlar getiren bir yasa teklifi sunmuş fakat henüz yasalaşmadı. Yine Amerika üniversiteleri, mobbing konusunda çok kapsamlı yasalar yaparak bunu kamuoyu gündemine getirmek için önemle çalışıyorlar.

Türkiye’ye baktığımızda, öncelikle Anayasa’da başlayacağım. Kanun önünde eşitlik madde 10’da düzenlenmiş: “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırıma tabi kalmaksızın kanun önünde eşittir.” Dava açmak isteyen mağdurlar, yine, Anayasa ve biraz sonra sayacağım diğer kanun ve ilgili kanun maddeleri gereği davalarında, dava dilekçelerinde bu maddeleri gerekçe göstererek saldırıyı ya da hakları ihlal edilmişse bu haklarının tekrardan geri kazanımı için bu maddeleri gerekçe gösterebiliyorlar. Yine, 17’nci maddeye baktığımızda, kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığının korunması ve bunun geliştirilmesi hakkına sahip olduğumuzu görüyoruz, herkes bu hakka sahip, hiçbir ayırıma tabi kalmaksızın. Özel hayatın gizliliği ve korunması, yan başlığı altında özel hayatın gizliliği, madde 20’de düzenlenmiştir. Madde 22’de haberleşme hürriyeti, 24’te din ve vicdan hürriyeti, 25’te düşünce ve kanaat hürriyeti, 26’da düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti, yine, 49’da çalışma hakkı ve ödevi, çalışma şartları ve dinlenme hakkı ve 90’ıncı maddede de “Milletlerarası antlaşmaları uygun bulma” başlığı altında düzenlenmiş bir maddemiz bulunmakta.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na baktığımızda, madde 10’da, amir durumda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları düzenlenmiştir. Devlet memurları, amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan, yaptırmaktan, maiyeti altındaki memurları yetiştirmekten, hâl ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli ve sorumludurlar. Madde 125’te disiplin cezalarının çeşitleriyle...

BAŞKAN – Bence çözüm önerilerine geçerseniz yani onları şeyler...

MOBBINGDER ÜYESİ AV. NİLAY KILIÇ – Şimdi, kanun maddeleri...

BAŞKAN – Biz hekimler olarak söylemeniz bile aklımızda kalmıyor. Hukukçularımızın da zaten bildiğini biliyoruz. Onun için, bence çözüm önerilerine geçin Avukat Hanım.

MOBBINGDER ÜYESİ AV. NİLAY KILIÇ – Tamam.

Şöyle yapalım: Kanun maddeleri, ilgili kanunlar slaydımızda mevcut.

BAŞKAN – Yani, siz söylüyorsunuz ama bizim aklımızda kalmıyor Avukat Hanım, hukukçularımız da biliyor zaten.

MOBBINGDER ÜYESİ AV. NİLAY KILIÇ – Tamam, ayrıntılı bir şekilde geçmeyelim o zaman.

Son olarak şunu söyleyeyim ben: Mağdurlar, dava açmak isteyen mağdurlar, asliye hukuk mahkemelerine şahsa karşı, iş mahkemelerinde işletmeye karşı, idare mahkemelerinde idareye yani devlete karşı dava açabiliyorlar ve eğer Türk Ceza Kanunu'nda sayılan suçlardan birinin varlığı hâlinde ise cumhuriyet başsavcılıklarına şikâyet dilekçeleriyle şikâyetlerini yapıp çok da güzel sonuçlarını alabiliyorlar.

BAŞKAN – Hüseyin Bey, sizin Derneğiniz ne zaman kuruldu?

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Derneğimiz 18/2/2010 tarihinde kuruldu.

BAŞKAN – Sizin bu yani dava açtığı zaman -Avukat Hanım'ın söylediği- asliye hukuk veya iş mahkemesi vesaireye, ona bir teknik desteğiniz oluyor mu?

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Tabii ki...

BAŞKAN – Tamam, peki...

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Bizim Derneğimiz şöyle: Yeni ama gerçekten iki yüz yıllık derneklerden daha ciddi çalışıyoruz. Biz genelde akademisyenlerle, üyelerimiz...

BAŞKAN – Peki tamam.

Çözüm önerilerinizi birkaç dakika içerisinde alalım, ondan sonra da arkadaşlarımızın yorumlarını ve katkılarını alalım.

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Şimdi, çözüm önerilerini iki başlık altında topladık. Bireysel çözüm önerileri: Bu, daha çok mağdurlara yönelik, bizim Dernekten, bize gelen mağdurlara bireysel anlamda söylediğimiz şeyler. Ne yapması gerekir, nasıl davranması gerekir? Çözüm adına hata yapmaması için de birtakım tavsiyelerde bulunuyoruz.

Mağdurlara öncelikle cesur olmalarını tavsiye ediyoruz çünkü cesaretini kaybeden her şeyini kaybediyor, hatta, işte, orada umut ve korkusuzluk arasında –hocam da bahsetti- cinayet işlenebiliyor. 3 tane öğretim üyemiz, Muğla Üniversitesinde, intihar etti peş peşe. Sebepler başka gösterildi ama biz mobbing olduğunu düşünüyoruz. İki tane cinayet işlendi. Birisi, Yurt Müdürü

Yardımcısı hem kendini vurdu, hem Müdürü vurdu; mobbing olduğunu biliyoruz. Bir başka kişi de bir toplantı anında bir yöneticisini, çekti vurdu; cezaevinde şu anda. Yani, şunu demek istiyorum: Türkiye'nin her tarafından, örneğin Gaziantep Üniversitesinden vereyim, gene bir arkadaşımız intihar etti, öğretim üyesi. Bunların sebeplerine gittiğinizde... Bir başhekim intihar etti yakında -biliyorsunuz, Sayın Başkan hatırlar mı bilmiyorum- Çankırı ya da Kastamonu olabilir...

BAŞKAN – Bolu...

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Bolu muydu? Evet. Yani, bir davranış karşısında dayanamıyor, intihar ediyor. Yani şunu demek istiyorum: Gerçekten, bize gelen çok sayıda bu şekilde... Daha geçen Adana'da gene bir intihar vakası gerçekleşti mobbing yüzünden.

Şunu demek istiyoruz biz: Şikâyet konusu edebilmelidir, bir. Farkındalık eğitiminde aldıkları bilgileri kullanmalıdırlar mağdurlar. Bütün mağdurlara farkındalık eğitimi verilmesinden yanayız biz, daha doğrusu bütün çalışanlara; hatta, sertifikalı hâle getirilmeli Almany'a da olduğu gibi. Almany'a da işe girmenin bir parçasıdır, mobbing eğitimi almadan giremiyorsunuz, o eğitim mutlaka veriliyor size. Mobbing mağduru olabilir ama kalmamaya karar vermelidir. Başka yerlerde çözüm aramamalıdır, alkol, uyuşturucu, sigara gibi. Bu çözüm değil çünkü. Profesör Doktor Nevzat Tarhan'ın dediği gibi, kurban rolünü benimsememelidir yani "Bana bunlar yapılıyor, ben bir şey yapamam, ben çaresizim." düşüncesinden uzak durmalı, öncelikle yönetimi haberdar etmeli, şikâyetle müracaat kanallarını kullanmalı, gerekiyorsa dava açma hakkını kullanmalı ama kesinlikle ve kesinlikle mobbing mağduru rolünü oynamamalıdır.

Kurumsal çözüm önerilerinden daha çok bahsetmek istiyorum. Psikolojik taciz farkındalık eğitimi çalışanların tamamına verilmelidir. Bu, sağlık çalışanına değil, diğer çalışanlara da verilmelidir çünkü insanlar başına gelen olayı tarif edemiyorlar yani niçin yapıldığını da anlayamıyorlar, kimin yaptığını da anlamıyorlar; ifade edememek kadar kötü bir şey yok çünkü olaylar birbirleriyle bağlantılı. Yani mobbing mağdurunun başına Ahmet bir şey yapıyor, Mehmet de bir şey yapıyor. Bir de mağduriyet gördükleri zaman, insanlar sizi yalnız gördükleri zaman -ben, insan kaynakları uzmanıyım, yirmi beş yıl bu mesleği yaptım, personel daire başkanlığı yaptım, eğitim daire başkanlığı yaptım, havalimanı müdürlüğü yaptım- şunu biliyorum kesinlikle, biri mağdur olduğunda, diğer çalışanlar gruplaşarak saldırıyorlar ona. Bu, kesinlikle böyle yani o nasıl olsa mağdur, o nasıl olsa yöneticinin karşısında dikildi ya ona vurmak bir şeydir, ödül, yönetici ödüllendiriyor çünkü onu. Onun için bu eğitim kesinlikle herkese verilmeli. Bir disiplin aracı olarak kullanılmamalıdır. Geçici görevlendirme, işte, ne bileyim... Ben de yapmışımdır yani onu da söyleyeyim ama yapılmamalıdır diye düşünüyoruz. Bunlar çok hoş şeyler değil.

İmkânlar ve fırsatlar, hastanelere özellikle eşit dağıtılmalı, belli hastanelere birtakım imkânlar verip, bütün hastaları oraya yığıp, işte, koridorlarda yatan hastalar görürsünüz bazen, küçük hastane... Mesela Çorum'dan böyle bir şey gelmişti. "Ya ben kan alıyorum, koridorda alıyorum..."

hatta fotoğraf gönderdi bana, gerçekten bunlar artık bitmeli. Görüyoruz, Sağlık Bakanlığı güzel çalışıyor, hastaneler de çok modern oluyor ama daha biraz hızlandırılmalı diye, yoksa eleştiri anlamında söylemiyorum bunu.

BAŞKAN – O fotoğrafı alabilir miyiz biz?

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Olur.

BAŞKAN – Bakan Bey’e verdim.

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Olur. O da gelecekte aslında, Ahmet Bey...

BAŞKAN – Tarihini de alalım, fotoğrafın çekim tarihini de alalım.

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Tamam, olur.

Ücret yönünden sağlık çalışanları mağdur edilmemelidir. Süratli sonuç alabilecekleri, şikâyetle müracaat kanalları açılmalı Sağlık Bakanlığınca. Mobbing mağdurlarının şikâyetleri, biliyorum, orada bir merkez var, mağdurlar bize ulaşıyor, şikâyet edebiliyorlar ama daha hızlı, daha hızlı sonuç alınabilmeli, etkili olunabilmeli.

Sağlık Bakanlığı hastaneleri bünyesinde şiddet mağdurları için, aynen İsveç’te olduğu gibi, Almanya’da olduğu gibi, mobbing mağdurları için klinik açılmalıdır. GATA’da bile mesela, subayların tedavi gördüğünü biliyorum. İş yerindeki sorunu, oradaki psikiyatrist anlayamayabiliyor, onu söyleyeyim. Psikiyatrik, psikolojik başka bir şey, iş yerindeki sorunları tanımlayabilmek, oradan bunun zedelenebileceğini düşünmek başka bir şey çünkü ÇAPA Tıp Fakültesinde sadece şu anda mobbing raporu veren bir klinik var. Onun haricinde, Ankara Üniversitesi yeni yeni başladı mobbing mağdurlarına bu tür raporlar vermeye, mahkemeler istediğinde de veriyorlar. Sağlık Bakanlığı kesinlikle bir merkez açmalı çünkü mobbing mağdurunun şikâyetleriyle dışarıdan gelen bir hastanın şikâyetleri çok farklı şeyler. Bir de kurumdan kuruma değişiyor. Mesela Toprak Mahsulleri Ofisindeki mobbing mağdurunun hikâyesiyle bir polisin mağdurluk hikâyesi birbirini tutmuyor, çok farklı. Çalışma koşullarından kaynaklandığı için, o kurumun mevzuatını bilmiyorsanız, bir mobbing mağdurunu sadece dinlersiniz. Mevzuatı bildikten sonra mobbing mağduru olup olmadığı ortaya çıkıyor. Siz Türk Silahlı Kuvvetlerindeki yasayı bilmeden, işte, oradaki geleni sadece dinlersiniz, askerliği bilmiyorsanız. Onun için, kesinlikle ve kesinlikle özel bir klinik açılmalı. Ben, çok acilen ihtiyaç olduğunu düşünüyorum. Gazi Üniversitesi Rektörlüğüne de böyle bir teklifi götürmüştük, açacaklarını söylemişlerdi.

Sağlık çalışanlarının görev tanımları çok net yapılmalı. Bir hemşire hemşirelik yapmalı, başka şey yapmamalı. Biraz sonra söyleyeceğim. Bir mobbing mağduru...

BAŞKAN – Biraz sonrası da mı var? Bitiyor yalnız bizim zamanımız.

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Yok, hemen bitiriyorum.

Bir mobbing mağdurunun öyküsünü de koydum buraya, kendi ağzından. İzin de aldım onlardan. “Ben...” diyor.

BAŞKAN – Onlar var zaten bizde...

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Evet, onlar var. Yani, isim de verebilirim, biz onlardan, kendilerinden izin aldığımız için verdik.

BAŞKAN – Vermeyin.

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Yani, “Ben her yerde çalıştırılıyorum ama mesela -ifadesini de söyleyeyim- torpilli hemşireler hemşirelik dışında işlerde çalıştırılıyor. Ben acil serviste eksik hemşireyle çalışıyorum, fazla mesaiye kalmak zorunda kalıyorum. Hemşire istediğimde ‘Sen her şeyi yaparsın, sen kıdemlisin.’ deniliyor ama birçok hemşire var hastanede yani 1 tane değil, daha doğrusu, hemşire yetersizliği yok ama bana bu şekilde mobbing yapılıyor.” diyor.

Şunu söyleyeyim: Şöyle bir cezalandırma sistemi daha uygun olur diye düşünüyoruz. Biz bunu, geçen sene, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunda da söylemiştik, raporumuzu da sunmuştuk. Psikolojik taciz yapıyor birisi, üst yönetici bunu biliyor -ara yönetici yapıyor diyelim ki- onu cezalandırmıyor, onu normal ve olağan karşılıyor. Biz diyoruz ki burada: Psikolojik taciz yapanlar cezalandırılsın ama bunu bilip de önlemeyen bir üst amir de cezalandırılsın. O zaman psikolojik taciz daha etkili bir şekilde durdurulur diye düşünüyorum. YÖK Yasası’na, yeni taslağına da konuldu. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası geliyor şimdi de yani yıldırı ve bezdiri yapanlara böyle bir ceza getiriliyor ve bunu durdurmayanlara da ceza geliyor, taslak da sizlere gelecektir, göreceksiniz.

Sağlık kurumlarında kariyer yükselmeleri hangi yönetmelikle yapılıyorsa, özel ya da kamu, neyse, özele belki müdahale edilemez ama kamuda şeffaf ve adil olmalı. Buradan çok yakınmalar var. Özellikle yardımcı doçentler, doktorasını yapmış asistanlar, kadro alamıyor, yükselmiyor, sekiz yıl, on yıl yardımcı doçentlik kadrosunda bulunup doçentliğe geçen insanlara... Bunlar daha şeffaf hâle getirilmeli, eğitim araştırma hastaneleri de dâhil olarak söylüyorum bunu.

Psikolojik taciz konusu, mutlak suretle, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası’na alınmalı. Sağlık Bakanlığı, Türkiye’de kullanılan antidepresan ilaç kullanımıyla... Biz bunu -AK PARTİ Genel Merkezinden bizi aramışlardı- AK PARTİ il başkanlarına, mobbinge ilgili, Nükhet Hocam bir sunum yapmıştı. Daha sonradan, Sayın Başbakanın da bu konuda bilgi almak istediğini söyledi, biz tekrar bu konuyla ilgili bilgi verdik, antidepresan kullanımıyla ilgili bir bilgi verdik. Bize gelen bilgidен -aldığım yeri de söyleyeyim, Eczacılar Odasından almıştık- 64 milyon kutu galiba yani çok yüksek bir rakam, bunu da sunmuştuk yani kaynağını da sunduk. Bayağı bir etkili. Burada psikolojik tacizin etkisi olduğunu düşünüyoruz biz. Çünkü, ben, şunu söyleyeyim: Geldiğinde -arkadaşlarımız da dinliyor- biz şunu soruyoruz: İlaç alıyor musun, yardım alıyor musun? Hemen hemen tamamı, çok ağır Xanax gibi ilaçlar kullanıyorlar yani “Kurtulamıyorum, uyuyamıyorum. Onu alınca da iş yerinde uyuyorum.” diyor. Böyle bir sorun yaşıyor. “Hakikaten yazarken eskiden hiç hata yapmazdım, mağdur olduktan sonra elli tane hata yapıyorum, hata yaptım diye tekrar cezalar...” Böyle kısır döngü, hani, yumurta, tavuk

hikâyesi gibi, sarmal içerisinde mağdur mobbing yaşıyor maalesef. “Hata yapıyorum.” diyor, onu da kabul ediyor çünkü. “Artık dikkatimi toplayamıyorum, ilaç alıyorum.” diyor.

Şimdi, Sağlık Bakanlığı bu konuda özellikle, afişler, CD’ler, küçük küçük oyunlar böyle yazarak farkındalığı artırmalı. Bunun bir suç olduğunu, bunun cezası olduğunu bilmeli. Avukat Hanım söyleyemedi. Türk Ceza Kanunu’na göre, mesela “Eziyet, işkence” başlığı altında, İstanbul’da bir okul müdürü yargılanıyor ve gerçekten dava açıldı. Erzurum’da yine bir müdür, Tarım Bakanlığına bağlı bir kuruluşun müdürü hakkında valilik, psikolojik taciz yapmaktan kamu davası açtırdı, şikâyet etti çünkü.

MOBBINGDER ÜYESİ AV. NİLAY KILIÇ – Özür dilerim, Ankara’da da yine, psikolojik taciz uygulayan bir müdür de görevinden alındı.

BAŞKNA – Son cümlelerinizi alalım.

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Son cümle şöyle: Herhangi bir çevrede davranış standartlarını belirlemek ve normlar önemlidir. Birçok toplulukta antisosyal, saldırgan davranışlar norm dışıdır. Bireyler, onaylanmama ve kınanma korkusuyla bu tip davranışlara yönelemez. Eğer bu korku ortadan kalkarsa toplumsal normları koruma arzusu da azalır.

Şunu söylüyoruz son söz olarak: Biz bu konuda -geçen sene, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonuna sunduğumuz raporumuzda da belirtmiştik, yine tekrar ediyoruz- kime rol düşüyorsa, kime görev düşüyorsa... Şunu da söyleyeyim: Biraz önce sendikacılar vardı, sendikacılar... Doçent Doktor Elif Yüçetürk’ün -bizim üyemiz- bir araştırması var, bir sendikanın dergisinde yayınlandı. Sendikacıların mobbing yaptığını ortaya koydu, hem de kendileriyle yüz yüze görüşerek. Şunu söyleyeyim... Hangi sendikaydı? Onun dergisinde de yayınlandı, bilimsel anlamda. Bir şey söyleyeyim: Ben de sendikacılık yaptım, sendikacılar mobbing yapıyor.

MUHAMMED MURTAZA YETİŞ (Adıyaman) – Sizde de var mı mobbing?

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Bizde de oluyor.

BAŞKAN – Dernekte mobbing yok değil mi?

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Yok, olmaz... Bize gelenler zaten dertli, bitmiş, tükenmiş, ağlayan insanlar.

MOBBINGDER ÜYESİ AV. NİLAY KILIÇ – Biz hep beraber ağlıyoruz Başkanım.

MOBBINGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Yok, bizde olmaz, onlar kızarlar biz kızmayız.

Yani, demek istediğim şu: Hangi bakan... Mesela, bahsettim burada da, Çalışma Bakanlığında çok güzel çalışmalar var, orada Mobbing ile Mücadele Kurulu kuruldu, orada alt komitede görevliyiz. Eğitim konularını filan belirledik, çok hoş. Sağlık Bakanlığının 15 bin kişiye yönelik bir projesi var, bilmiyorum sizinle ilintili mi, 15 bin kişiye yönelik anket, Doçent Doktor Tefik Pınar yürütüyor, oraya da katıldık, Ahmet Bey’le orada tanışmıştık.

Yani şunu demek istiyorum: Bu sorun bir verimlilik sorunu, bu sorun bir insan hakları sorunu. Biz bölücülük hariç herkese yakınız, yani Derneğimizin temel şeyi bu. Biz insanız, insan

haklarından yanayız, vatan bütünlüğünden yanayız. Onun dışında bize gelin diyoruz, kim olursa olsun. Hiç ırk, din, kitap önemli değil, gelin yeter ki dinleyelim diyoruz.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyoruz Hüseyin Bey.

Değerli arkadaşlar, değerli Hocamız, değerli Avukatımız...

MOBBİNGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Bir mobbing mağdurumuz var ama Başkanım, bir iki cümle...

FİLİZ PEHLİVAN – Ben bir iki cümle söylemek istiyorum Sayın Başkanım.

BAŞKAN – Bir iki cümleyse hemen alalım çünkü gerçekten bizim şeyimiz...

FİLİZ PEHLİVAN – Fazla değil. Zaten hikayem çok uzun çünkü. Bunu uzun uzun anlatacak durumda değilim.

BAŞKAN – Uzun anlatmayın, kısa anlatın.

FİLİZ PEHLİVAN – Bir tek, çözüm için sadece sizden şunu rica ediyorum: En azından hukuksal süreç tamamlanana kadar, böyle psikolojik ve özellikle kadınlar için cinsel içerikli baskılar ve mobbingler uygulayan kişilerin cezalandırılması gerektiği söylendi. En azından kurumlar tarafından bunun mükâfatlandırılmamasını rica ediyorum. Görevden alınan kişilerin tekrar görevine iade edilmesi hukuksal süreci de etkiliyor. Çünkü, ben şahsım adına söyleyeyim, ben şu anda adliyeye başvurdum fakat yazılı olarak ifade veren iki tane şahidim, kişi mükâfatlandırıldığı için, tekrar görevine iade edildiği için yazılı olarak verdikleri ifadeleri geri çektiler. Bu, benim hukuksal sürecimi ve adaleti de etkileyen bir şey. Ben sizlerden bunu rica ediyorum, bir mağdur olarak. Hani, adaletin olmadığı yerde hiçbir şey olmaz, adalet adına sizden bunu bekliyorum.

BAŞKAN – Kurumunuzun adını söylemeyin ama kurumunuzun niteliği nedir?

FİLİZ PEHLİVAN – Bir devlet hastanesinde hekimi m.

BAŞKAN – Bir devlet hastanesi, tamam.

Avukatlarımız, hukukçularımız zaten, herhâlde konuşacaklardır.

Çok teşekkür ediyorum.

FİLİZ PEHLİVAN – Ben teşekkür ederim.

BAŞKAN – Şimdi, mobbing meselesi gündemimizde çok fazla yer edinmeyen bir konu ama sizin sunumlarınızdan, bizim bilgilerimizden olaya birazcık daha farkındalık açısından bakan kişiler açısından hakikaten değerlendirilmesi ve son derece önemsenmesi gereken bir konu. Sizin sunumlarınız da bunu işaret ediyor. Çok teşekkür ediyorum.

Tabii, çok önemli önerileriniz var. Mesela, Sağlık Bakanlığının bir mobbing kliniği kurması anlamındaki öneriniz kayda değer, onu biz kayıtlarımıza alacağız, Sağlık Bakanlığıyla da görüşeceğiz.

Ben bir şey rica edip ondan sonra arkadaşlara söz vereceğim. Bize verdiğiniz bilgi notunda sayfa numarası olmadığı için söyleyemiyorum ama zannediyorum dördüncü sayfada birçok araştırmadan bahsetmişsiniz. O araştırmaların orijinalini alabilirsek biz Komisyon raporumuzda da kullanmak isteriz. Yani onları alalım, kullanılabilecek olan şeyleri, verileri kullanalım çünkü önemli

gerçekten. Bizim onu toparlamamızdansa madem sizin bir Derneğiniz var, o Derneğiniz vasıtasıyla onu almamızın faydası olur.

MOBBİNGDER ÜYESİ AV. NİLAY KILIÇ – Peki, yurt içi mi, yurt dışı karışık mı istersiniz?

BAŞKAN – Fark etmez, elinizde ne varsa hepsini verin efendim. Hepsini, yani verebildiğiniz ne varsa verin, biz onları değerlendirelim.

Evet, söz talebi olan...

Sayın İnceöz...

İLK NUR İNCEÖZ (Aksaray) – Bu konuda şey de var Başkanım, onu özellikle belirtmek istiyorum. Geçen dönem Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu bu konuyla ilgili alt komisyon oluşturdu, biz de vardık, hatta Safiye Hanım komisyon başkanıydı. Mobbing ile ilgili, biraz evvel Avukat Hanım orada çok detaylı bilgi verdi, Avrupa'da en ağır cezalar Fransa'da uygulanıyor. Özellikle, biz Fransa'yı ülke olarak seçmiştik, orada da incelemeler yaptık. Bu konuyla ilgili oradan da faydalanabiliriz.

Aslında ülkemizde mobbing belki yıllardır, yani her yerde olan bir şey. Çünkü alt üst ilişkisinin olduğu bir sistemden bahsediyoruz ve mobbing bunların içerisinde var olan bir durum dolayısıyla böyle bir komisyonun kurulması da ülkemizde dikkat çekmek ve farkındalık oluşturmak adına önemli bir çalışma. Ben özellikle, Meclisimizde bulunan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun o raporundan da temin edebiliriz, orada da güzel bir çalışma var, yine sizden de... Ama bu sadece sağlık çalışanlarında değil, tüm çalışanlar için, özellikle alt üst ilişkisinin olduğu tüm çalışma alanlarında mevcut olan bir durumdur.

SEMİHA ÖYÜŞ (Aydın) – Hayatın her alanında.

İLK NUR İNCEÖZ (Aksaray) – Yani bir düzenleme yapılacaksa yine o Komisyon raporunda da olduğu gibi, genel anlamda bir düzenleme yapılmalı.

Buradaki en önemli sorun aslında -söylenmedi ama- mobbingin itiraf edilmemesi, anlatılamaması, belki de kendi içinde yaşanması ve ölümle sonuçlanmasındaki en önemli etkenlerden birisi ispat sorunu. Kişiler bunu yaşıyor; psikolojik olarak, en ağır, depresif olarak kendileri yaşıyor ama ispat konusuna geldiğinde bir tıkanmışlık olduğu için belki de açıklanamıyor. Fakat son zamanlarda hem alınan birkaç örnek mahkeme kararıyla beraber iyi bir yoldayız, öyle söyleyebilirim, yani en azından bir farkındalık oluşturdu. Bu konuda bu şekilde yararlanılabilir.

Ben aslında burada şöyle bir şeyi merak ediyordum...

BAŞKAN – O zaman mobbing konusuyla ilgili sizin... Komisyonumuza özel katkı sağlamasını rica ediyoruz Sayın İnceöz.

İLK NUR İNCEÖZ (Aksaray) – Tabii, ben o bilgileri temin edebilirim kesinlikle. Ben özellikle o dokümanları ve raporu size temin edebilirim.

Ben buradaki mobbingin, sağlık çalışanlarındaki mobbingin hastalara şiddet olarak yansımasını aslında merak ediyordum. Yani ne kadar etkisi var, kendi içindeki bu mobbingin hastalara yansıması nedir, ben o konuyla da ilgili bir cevap almak isterdim doğrusu.

MOBBİNGDER BİLİM KURULU BAşKANI YRD. DOÇ. DR. NERMİN GÜRHAN – Şöyle bir şey söyleyebiliriz: Şimdi, biraz önce ben sunum sırasında ruh sağlığı açısından çok etkiler olduğunu ve kişinin ruh sağlığının bozulmasına bağlı olarak ister istemez... Bir sağlık alışanıysanız ve size bir mobbing uygulanıyorsa ve sizin stresiniz arttıysa, depresyondaysanız, kaygınız ve paranoyalığınız arttıysa o zaman farkına varmadan hastanıza ve hasta yakınlarınıza da tepkilerinizi ona göre veriyorsunuz, ailenize de tepkinizi ona göre veriyorsunuz. Bir müddet sonra, artık siz en ufakı şeyi tolere edemez hâle geliyorsunuz, tahammül edemez hâle geliyorsunuz. Size “Gözünüzün üstünde kaşınız var.” deniyor, doğru ama yaşadığınız o mobbingden dolayı onu kendinize hakaret olarak alabiliyorsunuz, çok büyük tepkiler verebiliyorsunuz. Bu yüzden, hem sağlık çalışanları açısından... Sağlık alışanları birbirlerine mobbingi daha çok artırıyorlar tahammülsüzlükle, hem de hasta ve hasta yakınlarına bunu daha çok yansıtıyorlar.

BAşKAN – Bir şeyi merak ettim, Doktor Hanım, sizin davanız düştü mü o şeyden?

FİLİZ PEHLİVAN – Hayır, devam ediyor.

BAşKAN – Şimdi, belki şurada şöyle bir şeyi önermemiz gerekebilir. Şimdi, iki tane şahit davadan geri çekiliyor ama bunun kamu davası olarak sürmesi gerekiyor çünkü kamusal bir görev yapıyor ve nihayetinde o kamusal görev yapan herkesin... Yani bireysel olarak değerlendirirseniz sadece 2 kişi, yani mobbingi yapanla yapılan arasında gibi değerlendiriliyor. Hâlbuki, bunun yaygınlaşma eğilimi, yani yapılan suçun cezasız kalması bu konunun yaygınlaşma eğilimini de beraber getireceği için, belki bir kamu davası şeklinde, şahit olsa da olmasa da o şekilde konunun bütün ciddiyetiyle devam etmesi gerekir diye düşünüyorum, hukukçu olmayan bir tıp doktoru olarak söylüyorum.

FİLİZ PEHLİVAN – Ama işte, bunun sağlanması için kişilerin cezalandırıldığını insanların görmesi gerekir.

BAşKAN – Tabii, Doktor Hanım, biz onun için bu konuyu gündeme getirdik.

Buyurun, Sayın Tamer.

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

Değerli arkadaşlar, önemli bir sunum yaptınız, teşekkür ediyorum her şeyden önce.

Biz de katkıları aldık, özellikle, Sayın Başkanımızın söylediği gibi, Sağlık Bakanlığında mobbing ile ilgili bir çalışmanın olması gerektiğine ben de inanıyorum ama benim inandığım bir başka şey var, sadece Sağlık Bakanlığı değil, diğer kurumların da mobbing ile ilgili önemli çalışmalar yapması gerektiğinin altını çizmek lazım.

Bir başka dikkatinizi çekeceğim konu da: Siz genellikle kamuyla ilgili... Öyle algıladım. Ama özel sektördeki mobbingin çok daha fazla olduğunu burada rahatlıkla söyleyebiliriz. Hatta,

bankalar dâhil olmak üzere büyük bir baskı altında olduklarını, orada çalışanlara mobbing uygulandığını biliyoruz. O açıdan da önemlidir diye düşünüyorum.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Evet, Sayın Yetiş, buyurun efendim.

MUHAMMED MURTAZA YETİŞ (Adıyaman) – Kendilerine çok teşekkür ediyorum, hakikaten çok aydınlatıcı, kısa, öz bir sunum oldu.

BAŞKAN – Sayemde, yani bıraksam çok uzun anlatacaklar da.

MUHAMMED MURTAZA YETİŞ (Adıyaman) – Şimdi, Avukat Hanım, böyle, dünya örneklerini verdiniz ama ben bizim hukuk sistemimizde bununla ilgili doğrudan bir hüküm var mı onu merak ediyorum, onu sormak istiyorum mobbingle ilgili.

MOBBİNGDER ÜYESİ AV. NİLAY KILIÇ – Şimdi, mobbing kelime anlamıyla -biliyorsunuz- “psikolojik taciz” olarak Borçlar Kanunu madde 417’de geçiyor, düzenleme orada. Avrupa Sosyal Şartı’nın 26’ncı maddesine...

BAŞKAN – Şu mikrofonunuzu da bir açarsanız Avukat Hanım çünkü tutanak memuru arkadaşları zora sokmayalım.

Devam edin, buyurun.

MOBBİNGDER ÜYESİ AV. NİLAY KILIÇ – Borçlar Kanunu madde 417’de geçtiğini söyledim. Tabii, süre kısıtlı olduğu için diğer kanunlardan ve kanun maddelerinden ayrıntılı olarak bahsedemedim ama genel olarak başlıklar hâlinde sayarsam, Türk Ceza Kanunu’nda var düzenleme, Anayasa’ımızda var, 4857 sayılı İş Kanunu’umuzda var, iş ve sosyal güvenlik mevzuatımızda var, yine biraz önce de dedim, Borçlar Kanunu’nda var, Türk Medeni Kanunu’umuz, Avrupa Sosyal Şartı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, yine 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun’da var, Ombudsmanlık Kanunu var, son olarak da İYUK’da ve HMK’da, yani Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda dava açma ve dava açma usulleri düzenlenmiştir.

MUHAMMED MURTAZA YETİŞ (Adıyaman) – Şimdi, ikinci kısmını soracaktım da Başkanım.

BAŞKAN – Buyurun.

MUHAMMED MURTAZA YETİŞ (Adıyaman) – Yani, Sayın Başkanın sunumunda galiba MHP Grubuna bir...

MOBBİNGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Onu bana vermişti, Komisyonunda üyeydi. “Ben veririm.” dedi, orada vermiştik, evet.

MUHAMMED MURTAZA YETİŞ (Adıyaman) – Anladım.

Şimdi, bunu şunun için söylüyorum, bir bilgi olarak aktarayım, ben aynı zamanda Sağlık Komisyonunda da görevliyim, bu sene biz İş Güvenliği Kanunu’nu çıkardık ve Komisyon çalışmalarında, alt komisyonunda da bulundum ben, hiçbir yerinde mobbingle ilgili en ufak bir şey

gündeme gelmedi. Yani bununla ilgili gerçekten çok iyi çalışıyorsunuz, öyle gördüm. Birtakım eksiklikler bu kadar farklı kısımlarda geçmekle birlikte hâlâ hukuki bir düzenleme ihtiyacı görüyorsak bunu belki iktidar partisiyle de paylaşmanızda fayda var. Onu da bir yol haritası anlamında söylemiş olayım.

MOBBİNGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Sayın Çalışma Bakanımız bizim gönderdiğimiz şeyi Çalışma Genel Müdürü vasıtasıyla aldı, Bakan Bey “Tamam, koyun, çok da güzel olur.” demiş. “Birkaç maddeyle biz mobbingi sokacaktık ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nın içerisinde herkesi dâhil edecektik. Yaptırım da geliyordu oradan, biz rahatlatacaktık açıkçası ama son anda Komisyona kabul ettiremedik.” dedi bir genel müdür yardımcısı arkadaşımız, aynı komisyonlarda beraber çalıştığımız. “Ettiremedik, Sayın Bakan kabul etmişti ama.” dedi.

MUHAMMED MURTAZA YETİŞ (Adıyaman) – Gündeme bile gelmedi.

MOBBİNGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Öyle bir bilgi bize geldi. Tabii, size ulaştırırım, veririm. Bizim için yasalması önemli.

MUHAMMED MURTAZA YETİŞ (Adıyaman) – Belki Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonuna bu bilgiyi vererseniz onların üzerinden daha şey gidebilir. Yani sonuçta, hem kadın hem erkek hem fırsat var.

BAŞKAN – Evet, çok teşekkür ediyoruz.

Bizim Komisyonumuza sadece araştırma raporlarını değil, başka konularda da kanaatleriniz olursa, onları da bildirirseniz biz memnuniyetle alıp değerlendirmek isteriz. Çünkü bizim Komisyonumuz sağlık çalışanlarına yönelik şiddeti azaltmayı, bitirmeyi amaçlayan, bununla ilgili öneriler sunmayı arzu eden bir Komisyon. Ancak halkımızın bütününün mutluluğu daha önemli. Bu konuyu da gündeme getiririz.

MOBBİNGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Bir şey söyleyeyim Başkanım: Biz sadece kamuyla ilgilenmiyoruz, özel sektör... İstanbul temsilciliğimizde çok yoğun bir şekilde, günlük ortalama 110 müracaat alıyoruz.

BAŞKAN – Tabii, hepsi.

Çok teşekkür ediyoruz, sağ olun. Zahmet ettiniz.

MOBBİNGDER YÖNETİM KURULU BAŞKANI HÜSEYİN GÜN – Biz teşekkür ediyoruz, sağ olun. Saygılar sunuyorum.

Kapanma Saati: 13.44