



HABER BÜLTENİ

TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ MERKEZ KONSEYİ YAYIN ORGANI

ŞUBAT 1989

SAYI 17



► Zorunlu Hizmet Antidemokratikmiş



Geçtiğimiz yıl bir Bakan, diğeri Milletvekili iki yetkili zorunlu hizmet yasasına yeni teşhislerini koydu. Şimdi zorunlu hizmete gitme hazırlığındaki tıp

fakültesi öğrencileri, uzmanlık eğitimi gören asistanlar ve aileleri ne olacağı merak ve endişesinde. **3. sayfada**

► Yeni Yasa Oksijen Çadırında

Dönemin en iddialı yasası olarak sunulan 3359 sayılı Sağlık Yasası bir türlü yaşatılmıyor. Anayasa Mahkemesi'nden son darbeyi yiyen yasa şimdi oksijen çadırında. Yeni düzenlemelerle hayata döndürülme çabasında. Yasanın getirdiklerini Prof.Dr. Fişek ve Musa Özdemir tartışıyor. **6. sayfada**

► Faturaya Doğru Adres

Bugüne dek, sürekli yaşanan sağlık krizinin faturasının yüklendiği hekimler ses veriyor. Hekimler, kendilerine çıkarılan bu faturayı reddediyor. Ankara, İzmir ve İstanbul'da yürüyüşler. **10. sayfada**

► Pratisyen Hekimin Adı Yok!

TUS tartışmaları yeniden başladı. Kimi üniversiteler, kendi asistanını sınav yaklaşıırken ayrıca seçmek istiyor. Varsa da yoksa da TUS.. Kimse sınavda ilk 1000'e giremeyen ve pratisyen kalacakları tartışmıyor. **12. sayfada**

► Kuyruk Yoketme Sanatı



Neyin kuyruğu olur? Niye olur? Kuyruk ne işe yarar? Kuyuksuz olmaz mı?

Kuyruk üzerine çeşitlemeler. **17. sayfada**

► "Sentez" in Fakültesi

Ülkeye 24 tıp fakültesi az geldi. Yeni bir fakülte daha. Ama bu biraz farklı. Ülkede kendine yeni kökler arayan "sentez", tıp'a el attı. Şimdi herşey "Bezm-i Âlem" için. Bezm-i Âlem daha oturmadan, getirdiği sancılarla hem hastaları, hem personeli hem de doktorları bezdirdi.

Arka sayfada

BİRLİK'TEN

Prof.Dr. Nusret FİŞEK

YENİDEN BAŞLARKEN

Sosyal bilimciler, sosyal grupların oluşmasında iletişim ve etkileşimin en önemli faktör olduğunu belirtirler. Bunun bilincinde olan Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi 1984 Aralık ayında TTB Haber Bülteni'ni yayınlamaya başladı. Mali gücümüzün her hekime postalanmış bu bültenin iki ayda bir yayınlanmasına yeteceği hesaplanmıştı. Üç yıl bunu başarmak için uğraştık. Tabip Odaları, yasal olarak Merkez Konseyine ödemeleri gereken aidat payını ödemediler ve Konsey 1988 yılında önemli bir mali sıkıntıya düştü. Bu nedenle 1988 yılının Mart ayından sonra Bülten'i yayınlamadık. 1989 yılında mali durumumuzun daha iyi olacağını ve bülteni düzenli olarak basabileceğimizi umuyoruz.

Hekimlerin kendi haklarını ve hastalarının haklarını savunmak için topluca hareket etmeleri, yasalar çerçevesinde hükümete baskı yapmaları ve gerçekleri bağışarak bu ülkede sağlık hizmetlerine öncelik vermeyenleri tedirgin etmeleri lazımdır.

Ankara, İzmir ve İstanbul'da hekimlerin yaptığı yürüyüşler hekimlerin büyük bir bölümünün hak ettiklerinden az ücret aldıklarının sorumlu makamlar tarafından lakedilmesine neden olmuştu. Başbakan ve Sağlık Bakanı hekim ücretlerinin arttırılacağından söz etmişlerdi. Sözlerini göstermelik 30-40 bin liralık bir zam ile geçirtirmeyeceklerini ummak istiyoruz.

Değeri 5.19.50.146

Yasayla Gelen

İki yıldır önce "yasa tasarısı", sonra "yasa", daha sonra "iptal edilen yasa", son olarak ta deyim yerindeyse "yeniden ısıtılan yasa" olarak tartışma gündemimizden düşmeyen 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Yasası konusunda Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi Başkanı ile görüşmeye giderken televizyondaki açık oturumu tekrar izledik.

Bir kez daha, Sağlık Bakanı Kitapçı'nın her derde deva olarak bu yasayı öne sürüşünü, muhalefet sözcülerinin sağlığa bütçeden daha fazla pay ayrılmasında birleşmelerini, Nusret Hocanın "parası olan sağlık hizmetinden yararlanır. Parası olmayan hayır hizmetlerinden yararlanır anlayışı ortaçağ felsefesidir" vurgulamasını hatırladık.

Bülten yayına hazırlanırken önemli bir haber de Anayasa Mahkemesinin KİT'lerle ilgili "Sözleşmeli Personel" yasasını iptal etti. Biz yine de Merkez Konseyi Başkanı Prof.Dr.Nusret Fişek'le daha çok yasanın sağlık sistemine neler getirebileceğini tartışıp, sözleşmeli personel konusunda Sayışta Denetçisi Sayın Musa ÖZDEMİR'e hakimlerin kafasındaki soruları yönelttik.

Prof.Dr. Nusret Fişek: "Hastaların faturasını düzenli ödeyebilecekler mi?"

BÜLTEN- Hocam daha önce yasalaşan 3359 sayılı yasa yürürlükte kaldığı 15 ay boyunca uygulanması konusunda hiç bir adım atılmadı. Şimdi tekrar bazı değişikliklerle yasalaştırılmaya çalışılıyor. Yasanın biri işletme modeli, diğeri sözleşmeli personel uygulaması olmak üzere iki temel üzerine oturtulmak istendiği görülüyor. Bu sistemin finansmanı için de genel sağlık sigortası getirilmesi planlanıyor. Sizce işletme modeli sağlık sistemimize neler getirebilir?

Fişek- Bir defa işletme modelinin Türkiye'de uygulanabilmesi çok güç. İşletme modelinin savunucuları hastanelerin böylece kendi gelirleriyle idare edileceğini ve bunun daha ekonomik olduğunu düşünüyorlar. Gelişmiş ülkelerde durum böyle. Hastaneler mali bakımdan özerk. Ama sigorta şirketi veya devlet te sağlık hizmetinin faturasını anında ve düzenli ödüyor. Bizde bunu yapabileceklerini hiç sanmıyorum. Emekli sandığı veya sigorta faturayı hemen ödemeli ki hastane de kendi giderlerini karşılasın. Türkiye'de bu çok zor. Genel sağlık sigortası getiriyorlar. Bütün vatandaşın prim toplamanın imkansız olduğunu daha önce de söyledim. Dikkat edin bizim radyolarda televizyonda şu

günlerde gelir vergisi affından söz ediliyor devamlı olarak. Yani vatandaş vergisini bile ödeyemiyor ve devlet af getirerek, bir anlamda onun yerine vergiyi ödemiş oluyor.

BÜLTEN- Yasanın uygulamaya konulduğunu varsayalım. Nasıl bir gelişme olabilir?

Fişek- Yapacakları iş, birkaç hastaneyi işletme haline getirmektir. Daha yüksek ücret alıp daha iyi hizmet verecekler. Yine de devlet bir kısmını sübvansedecektir. Ama bütün hastanelerin kendi yağıyla kavrulan işletmeler haline gelmeleri mümkün değildir. Zaten bu kadar becerikli idarecileri nereden bulacaklar, onu da merak ederim.

Tabii bu durumda hastaneler müşteri çekmek için poliklinik hizmetlerine önem verebilirler. Çok sayıda hasta muayene edildiği için daha düşük ücretle hizmet verip muayenehane hekimlerinin hastalarını çekebilirler. Bu durumda aslında sağlık hizmetlerinin yürütmesi için çok önemli olan 1. ve 2. basamak arasındaki işbirliği bozulacaktır. Bu işbirliğini gerçekleştirmeden ise sağlık hizmetlerinde düzelmeye beklenemez. Batı ülkelerinde hasta birinci basamaktaki hekime başvurur. Burada hastayı tatmin edecek, kaliteli hizmet verilir. Bura-

da tedavi edilemezse epikrizi yazılıp hastaneye gönderilir. Yeni yasa bunu gerçekleştirmek bir yana hastane polikliniği ile muayenehane hekimi arasında bir tür rekabet yaratır.

"ÖRNEK HASTANELERLE SAĞLIK SORUNU ÇÖZÜLMÜZ"

BÜLTEN- Yasanın ismi oldukça iddialı. Sağlık Hizmetleri Temel Yasası. Acaba ülkemizin sağlık düzeyine etkisi bu iddiaya paralel bir noktada olabilir mi?

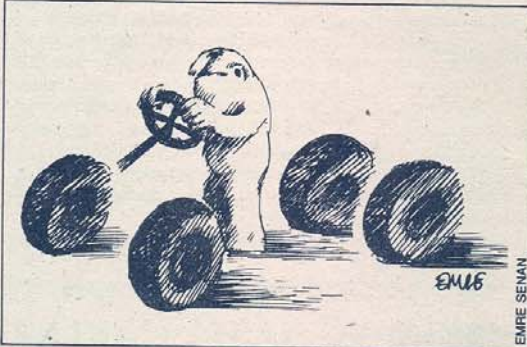
Fişek- Bu yasayla ancak örnek hastaneler kurulabilir. Hastane hizmetlerinin daha iyileşmesi tabii ki sağlık düzeyine etki eder. Ama örnek hastaneler toplumun sağlık düzeyini etkilemez. Türkiye'de sağlık düzeyinin yükselmesi için ana çocuk sağlığı hizmetinin düzelmesi gerekir.

Yasanın bu konuda getirdiği bir şey yok.

BÜLTEN- Sözleşmeli personel değişikliğinin amacı sağlık hizmetindeki verimi artırmak olarak belirtiliyor. Bu konuda ne dersiniz?

Fişek- Eğer çalışana hakkını vermek ve yetenekli olanı üstün tutmak için sözleşme uygulanırsa bu olur. İşletmeler daha iyi hekimi çalıştırmak için daha çok para verip sözleşme yaparlar, daha çok tercih edilen doktor daha fazla prim alır. Ama Türkiye'de bunun böyle işlemeyeceğini biliyoruz. "Gözünün üzerinde kaşın var" diyerek sözleşmeyi feshederler.

Nusret Hocaya teşekkür ettikten sonra çıkarken kapıda aynaya gözüm takılıyor. Gözümün üzerine kaşımın olduğunu fark ediyorum.



Musa ÖZDEMİR: "3359 sayılı yasa, sağlığı halka parayla satma yasasıdır."

BÜLTEN- Sayın Özdemir, son yıllarda işlerinde sağlık personelinin de olduğu çalışanların dünyasına, daha önce pek işitmediğimiz bir kavram, SÖZLEŞMELİ PERSONEL diye yeni bir istihdam şekli girdi. Ve Anayasa Mahkemesinin, bazı yasalarının bu kavrama ilişkin kimi maddelerini iptal etmesiyle daha da güçlükler kazandı.

Lütfen bizi aydınlatır mısınız, çalışma yaşamımızda koşulların çerçevesi çizilen başlıca istihdam şekilleri nelerdir? Anayasa ve yasalar, çalışanların haklarını bu istihdam şekillerinde nasıl güvence altına almaktadır?

ÖZDEMİR- Çalışma yaşamımızda, işçiler ve Memurlar olmak üzere iki temel istihdam şekli vardır. İşçilerin ve İşverenlerin karşılıklı hak ve menfaatleri Anayasanın 49-55. maddelerinde belirtilmiştir. İş Yasası, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Yasası ile Anayasadaki ilkeler yaşama geçirilmiştir. İşçilerin çalışma yaşamına ilişkin güvenceleri sendikal örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkıdır. Birçok sınırlamaya karşın işçilerin siyasal ve sendikal örgütlenme hakkı vardır ve bu haklar onların güvencesidir. İşçiler açısından en önemli eksiklik, iş-

çileri ve tüm emekçileri rahatsız eden düşünce özgürlüğünün önündeki engellerdir.

Ülkemizde ikinci temel istihdam şekli memuriyettir. Memurların tabii olacağı rejim Anayasasının 128 ve 129 maddelerinde düzenlenmiştir. **657 sayılı Devlet Memurları Yasası, 926 Sayılı Silahlı Kuvvetler Personel Yasası, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Yasası;** devlet memurluğuna ilişkin başlıca düzenlemelerdir. Mevcut yasalarda sendikal örgütlenme hakları yoktur. Memurların çalışma yaşamındaki güvencesi Anayasasının 128 ve 129. maddeleridir. Anayasanın bu maddeleri memurların aylık, ödenek ve diğer özlük haklarının, atanmalarının, görev ve yetkilerinin hak ve yükümlülüklerinin, disiplin konularının yasayla düzenlenmesini zorunlu kılmıştır. Bu zorunluluk nedeniyle çıkarılan personel yasalarıyla işe alma, çalışma koşulları, yükselme, işten uzaklaştırma, disiplin suçları ve cezalar, mali haklar belirli kurallara bağlanmıştır. Ancak hemen eklemeliyim ki bu kuralların şaptanmasında memurlar söz ve karar sahibi değildir. Devletin dayattığı koşulları kabullenmek numundadır. Elbette bugün için memurların belirli güvenceleri vardır fakat yetersizdir.

BÜLTEN- Peki ya sözleşmeli personel? Bu istihdam şekli çalışma hukukumuzda ilk olarak nasıl girdi? Başlangıçta sınırları neydi?

ÖZDEMİR- Mevzuatımızda; geçici personel, istisnai memuriyet, sözleşmeli personel gibi bazı istihdam şekillerine olanak tanınmıştır. Ancak hemen belirtmeliyim ki bu statülerde çalışan personel sayısı önemsenmeyecek orandadır. Sözleşmeli personel konusunda en genel hükümler 657 sayılı yasadadır. 657 sayılı yasanın sözleşmeli personele ilişkin 4/B maddesi zaman zaman değişikliğe uğramakla birlikte şu ilkeleri korumuştur. "Zorunlu hallerde sınırlı olmak üzere, özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren işlerde, kalkınma plân ve programlarında yer alan projeler nedeniyle ilgili kurumun önerisi üzerine Bakanlar Kurulu Kararıyla sözleşmeli personel çalıştırabilir." 657

Sayıli Yasanın benimsediği bu ilkelerin doğal sonucu olarak belirli alanlarda, sınırlı sayıda sözleşmeli personel istihdam edilmiş, güvencesiz olan bu statünün fazla yaygınlaşmamasına özen gösterilmiştir.

BÜLTEN- Bu sınırlar sonra nasıl değiştirildi, şu andaki durum nedir?

ÖZDEMİR- Özellikle 1980 den sonra birçok kamu kurum ve kuruluşunun örgüt yasalarında değişiklikler yapıldı. Bu değişiklikler sırasında birçok kurum 657

lı Sağlık Hizmetleri Temel Yasasıdır. KİT'ler ve sağlık, duyarlı konular olduğundan, sorun çok geniş çalışan kitlesini ilgilendirdiğinden kamuoyu çabuk oluştu ve sorun Anayasa Mahkemesine götürüldü. Oysa arta kalan 32 yasa ve 4 KHK nin büyük çoğunluğu, iptal edilen yasalardaki hükümlerden farklı hükümler içermemektedir. Örneğin 2547 sayılı Yükseköğretim Yasasının yarıdımı doçent, öğretim ve araştırma görevlerini sözleşmeli çalıştaran 23, 31 ve 33. maddelerinin

yüksek ücret vermek, kuruluşu kâra geçirmek. Bu resmi görüşün hiçbir geçerliliği yok. Çünkü, sağlık personeline fazla para vermek için ayrı bir yasaya gerek yoktur. 657 sayılı yasadaki değişiklik yaparak ek göstergeleri artırabilir, yeni bir ödenek veya tazminat verebilirsiniz. Bakanlar Kurulu Kararıyla yan ödeme puanı veya özel hizmet tazminatı oranını artırabilir, lojman veya konut kira parası verebilirsiniz. Çok çalışanla az çalışanı ayırmak için ise 657 sayılı yasanın ödül maddesi işletilebilir veya prim sistemi getirilebilir. Veya, yurt dışı olanaklarıyla çok çalışanlar ödüllendirilebilir. Mevcut yasayı işletmeye ayrı düzenlemeler aramanın ardındaki gerçek özelleştirme, kapıkulu yaratma özlemidir, tasfiyecilik zihniyettir. Yüksek ücret bunların kılıfıdır. 3359 sayılı yasa, sağlık personeline para yasağı değil, sağlığı halka parayla satma yasağıdır. Sağlığın özelleştirilip, metalaştırılmasında, sağlık personelinin omuzuna basma yasağıdır. KİT'lerin zarar ettiğini ve bunda personel giderleri payının çok yüksek olduğunu ileri sürülenlerin aniden çark edip personele yüksek ücret vermelerinin ardındaki gerçeği iyi değerlendirmek gerekmektedir. Bu, özelleştirme.

BÜLTEN- Halen iptal edilmiş yasa maddeleri çerçevesinde, sözleşmeli personel kavramının çağdaş çalışma hukuku içindeki yeri nedir?

ÖZDEMİR- Böyle bir rejimin çağdaş çalışma yaşamında yeri yoktur. Avrupa topluluğuna girmeye aday bir ülkenin çalışanları bilmekteki ki Kıta Avrupasında sözleşmeli personel uygulaması yoktur. Grevli, toplu sözleşmeli sendikal hak vardır. Siyasi partilere girme hakkı vardır. Kısacası çağdaş çalışma yaşamında düşünce ve örgütlenme özgürlüğü vardır. Yönetime katılma vardır. Ülkem adına üzüler, ama dünya emekçileri adına sevinerek anımsatmak isterim. Memurları da kapsayacak grevli, toplu sözleşmeli sendikal hakkın kazanıldığı yıllar, bazı ülkeler için şöyledir; Norveç 1958, Fransa 1963, Yukarı Volta 1960, Nijer 1959, Togo 1968, Portekiz 1974. Ve ekleyelim, İsveç, İngiltere, Lüksemburg; silahlı kuvvetler mensuplarına da sendika hakkı tanımlar-



sayılı yasanın öngördüğü sözleşmeli personel rejiminin dışına çıkarıldı. Konu öylesine gelişti ki, bugün sözleşmeli personel istihdamına olanak sağlayan hükümlere yer veren, 657 sayılı yasa dışında, 32 yasa ve 5 Kanun Hükümünde Kararname olduğu görülmektedir. Bunların en önemlileri KİT'lerde çalışan 230.000 memuru sözleşmeli statüye geçirmeyi amaçlayan 233 ve 308 sayılı KHK (Kanun Hükümünde Kararname) ler ile 105.000 sağlık personelinin sözleşmeli statüye geçirmeyi hedefleyen 3359 sayılı

Anayasaya aykırılığında kuşku yoktur. Ancak 1981 yılında yürürlüğe giren bu yasa Anayasanın geçici 15. maddesi nedeniyle Anayasa Mahkemesine götürülmektedir.

BÜLTEN- Bu istihdam şeklinin yaygınlaştırılması hangi gerekçe ile çalışanlara sunuldu, sizce bu çabaların gerçek amacı nedir?

ÖZDEMİR- Sözleşmeli personel istihdamını giderek yaymak isteyenlerin savunduğu başlıca gerekçeler şunlardı; çalışanla çalışmayı ayırmak, çalışana

8 TTB HABER BÜLTENİ

dir. Böyle bir dünyada ve AT eşiğinde biz hâlâ nelerle uğraşmaktayız. Neredeyse sendikal hakkı unutup 657 sayılı yasayı savunmak durumunda bırakılmamız acıdır.

BÜLTEN- 3359 sayılı Yasanın iptal edilen ve edilmeyen maddeleri nelerdi, iptal edilen maddeler arasındaki sözleşmeli personel kavramının yeri ne idi?

ÖZDEMİR- 3359 sayılı yasa iki açıdan Anayasa Mahkemesine götürülmüştür. İlki; Sosyal Devlet ilkesi açısından. Yasanın iptalini isteyenlerin görüşü şöyle özetlenebilir: Sağlık bir temel hak. Sağlıklı yaşam hakkı devletin yükümlülüğüdür. Sağlıkta kâr amacı güdülemez. Genel Sağlık Sigortası sosyal devlet ilkesiyle çelişmektedir. Bu görüşlere karşı Anayasa Mahkemesi, verdiği kararda özetle, "Biz sağlık politikası ve modeli konusunda fikir beyan edemez, karar ve-

3359 sayılı yasanın iptal edilen bir diğer hükmü, sözleşmeli personele ödenecek teşvik primlerini SSYB'nin takdirine bırakan 5. ve 9. maddelerdeki düzenlemelerdir. İptal gerekçesi şöyledir: Prim bir özlük hakkıdır. Prim ödeme yöntem ve ilkeleri, Anayasanın 128. maddesi uyarınca, yasayla düzenlenmelidir. Bu yetkinin SSYB'na bırakılması Anayasanın 7. maddesi açısından bir yetki devridir. Prime ilişkin düzenlemeler, Anayasanın 7. ve 128. maddelerine aykırıdır.

İptal edilen en önemli husus, 3359 sayılı yasanın 7. maddesindeki Sözleşmeli Personel hükümüdür. 3359 sayılı yasa, sözleşme usul ve esasları, atanma koşulları, görev ve yetki, haklar ve yükümlülükler, ücretler konusunda Bakanlar Kurulunu ve SSYB'ni yetkili kılmaktadır. Anayasa Mahkemesi bu konuda şu görüşü benimsemiştir; "İşe al-

Bakanlar Kurulunun yetkili kılınması Anayasanın 7. ve 128. maddelerine aykırıdır."

BÜLTEN- Sayın Özdemir, son günlerde 3359 sayılı yasanın bazı maddelerinin yeniden düzenlenmesi hakkında yeni bir tasarıdan söz edilmekte ve bu düzenleme ile bir doktora ayda 1.7 milyon TL -Gazetede duyurulan bu- verilebileceği söylenmekte. Bu tasarıda, "Sağlık hizmetlerinde çalıştırılacak sözleşmeli personele; 657 sayılı yasanın mali hükümleri hariç tüm hükümleri uygulanır." gibi bir düzenleme getireceği anlaşılıyor. Yani bir sözleşme yılı bitip, sözleşmemiz yenilenmediğinde ayda 1.7 milyon TL alırken 450 bin TL maaşa düşebilir miyiz? Böyle bir düzenleme Anayasa'ya uygunluk arzeder mi?

ÖZDEMİR- SSYB ve bu başkanlığın yönetim ve denetimindeki sağlık işletmeleri, bir kamu hizmeti olan sağlık hizmetlerini genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü kuruluşlardır. Kadro tahsisi, genel idare hizmetlerinin karakteristiğidir. Genel idare hizmetlerinin yapısal ve işlemsel özellikleri, onu öbür hizmetlerden ayırır. Genel idare hizmetlerinde görevli kimseler yasalardan güvencesi altında olmak durumundadır. Bu gereği yerine getirmeyen, dışlayan düzenleme, kamu hizmetinin sürekliliğine ters düşer. Yasama organı aynı görevin hem memurlar hem de sözleşmeli personel eliyle görülmesine karar verirse ikili bir çalıştırmaya yol açmış olacaktır. Kadro karşılık gösterilmek suretiyle sözleşmeli personel çalıştırma yönteminde, sözleşmeli personel için kadro dondurularak

tutulmakta, böylece o kadro da aynı zamanda memur çalıştırılması önlenmiş olmaktadır. Bir başka anlatımla kadro sayısınca, kadro ünvanlarına ve niteliğine göre sözleşmeli personel atanacak, aynı kadro ünvan ve niteliğini taşıyan başka bir eleman o kadroya atanmayacaktır. Bu durum kamu hizmetinin genel idare esasları dışında yürütülmesi yolunun açılmasıdır. Sağlık personelinin bir bölümünün sözleşmeliye geçirilmesi, bir kısmının eski kadrosunda kalması gibi ikili bir uygulama başlayacaktır. Soruna sadece halen 657 sayılı yasaya tabi olanların kadro karşılık gösterilerek sözleşmeli yapılması olarak bakmamak, işe yeni alınacakları da hesaba katmak gerekir. Bu açıdan bakınca sözünü ettiğimiz şekildeki bir düzenleme sorunun kanımca çözümlenecektir. İşe ilk kez ve sözleşmeli girenlerin; ücretleri, çalışma koşulları, disiplin hükümleri yine sözleşmeyle belirlenecek ve bu da Anayasa'ya aykırı olacaktır.

BÜLTEN- Sızce çözüm ne olmalıdır?

ÖZDEMİR- Kanımca 2 seçenek vardır. Bunlardan biri, Anayasa Mahkemesinin iptal kararındaki gerekçeleri de dikkate alarak sağlık personeli için yeni bir yasa düzenlemektir. Ancak, bence bu yola gitmek anlamsız ve gereksizdir. 657 sayılı yasadaki değişiklikler ve Bakanlar Kurulu Kararına bırakılan konularda alınacak önlemlerle ek gösterge, yan ödeme, özel hizmet tazminatı, prim, hekimlik tazminatı, lojman, konut kirası gibi sorunların çözülmesi olanaklıdır. Sağlık personelinin mali durumunun düzeltilmesi için yeni bir yasa kesinlikle gerek yoktur.

İkinci seçenek sağlık personelinin 657 sayılı yasanın kapsamından çıkarılarak, bunlara grevli-toplu sözleşmeli sendikal hak tanımaktır. Çağdaş ve kalıcı çözüm yolu budur.

Konu bu denli açıkken yapılan zorlama, kamuoyunu yanıltmaktadır. "Doktorlara para verebilmek için yasa çıkarmak istiyoruz." yutturmacasının altında, sağlık hizmetlerini özelleştirmek yatmaktadır. Bu oyunu açığa çıkarmak, başta TTB olmak üzere, sosyal devlet ilkesini savunan tüm demokratların görevidir.

3359 Sayılı Yasanın 7. Maddesi 1. Fıkrasının Anayasa'ya Aykırılığı (Anayasa Mahkemesinin gerekçeli kararlarından 19.4.1988)

..... Genel idare hizmetlerinde görevli kimseler yasaların güvencesi altındadırlar. Bu gereği yerine getirmeyen, dışlayan düzenleme, kamu hizmetinin sürekliliğine ters düşer. Yasayla düzenlenmesi gereken konuların, hiçbir yasaya bağlı olmaksızın yürütülmesine olanak vermek Anayasa'nın 128. maddesine aykırıdır.

Birinci fıkraya iptal edilmelidir.

remeyiz. Bu, yasama organının işidir, bu nedenle iptal isteminin reddi gerekir" demiştir.

İkincisi; Personel Rejimi açısından. Bu çerçevede Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği hükümler ve gerekçeleri özetle şöyledir: 3359 sayılı yasanın 3/h maddesinde "Hizmetiçi eğitim programına uymayan ya da programlarda başarılı olamayan personelin meslekten geçici ya da daimi uzaklaştırma cezası SSYB tarafından verilir." denilmekteydi. Anayasa Mahkemesi bu maddenin, temel bir hak olan çalışma özgürlüğünün özüne dokunduğu için Anayasanın 13. maddesine, "Suç ve cezalar yasayla düzenlenir, yönetim kendiliğinden suç ve ceza yaratamaz." ilkesinden hareketle Anayasanın 38. maddesine, "Memurların Özlük işleri yasayla düzenlenir." diyerek SSYB'na verilen yetkiyi Anayasanın 128. maddesine aykırı bularak iptal etmiştir.

ma, çalışma koşulları, yükselme, işten uzaklaştırma, mali haklar Anayasanın 128. maddesi uyarınca yasayla düzenlenmesi gereken konulardır. Bu hususlar, Siyasi İktidarın takdirine bırakılmaz, yasadaki açık-seçik düzenlenmelidir. Kamu çalışanları yasaların güvencesi altında olmalıdır. Bu konularda SSYB veya

