



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı

Tarih : 17 Mayıs 2024
Sayı : 492

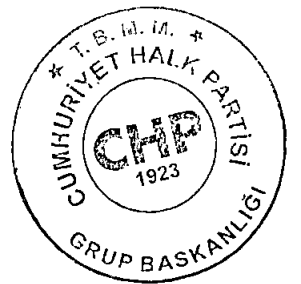
TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifim gerekçeleri ile birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim. 10.05.2024

Dr. Aylin YAMAN
Ankara Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Esas Komisyon	Plan ve Bütçe
Tarih: 17-5-2024	Esas No: 2/2166



T B M M KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
17 Mayıs 2024
Numara:

TBMM GENEL EVRAK
17 Mayıs 2024
Id: 1429762

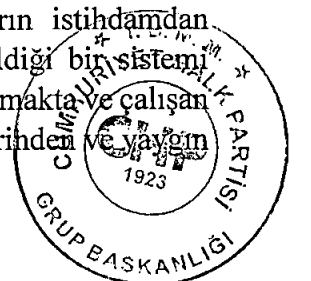
GENEL GEREKÇE

Ülkemizde uzun süredir ağır bir ekonomik kriz süregelmekte ve bu durum özellikle ücretli çalışanlar üzerinde büyük bir yük oluşturmaktadır. Çalışanların büyük çoğunluğu en temel haklarından yoksun, açlık ve yoksulluk sınırının altında asgari ücretle, yüksek emeklilik yaşı, kayıtdışı, güvencesiz, sözleşmeli ve esnek çalışma modelleri ile istihdama katılmak zorunda bırakılmaktadır. Bu duruma ek olarak iktidarın son yirmi yıldır her alanda yaptığı düzenlemeler emek sömürsünü yaygınlaştırmış ve derinleştirmiştir. Muhtaçlık temelli sosyal yardım uygulamaları, rantçı ve kâr odaklı yaklaşımlar emeğin değerini yok etmiş, liyakat kavramı literatürden çıkarılmıştır. Yaşanan ekonomik krizin olumsuz yansımalarını hayatın her alanında görmek mümkündür. Ekonomik gücü ve sosyal olanakları sınırlanan ücretli çalışanlar için önemli bir sorun alanını da çalışma rejiminin aileleri birlikte çalışmaktan ve yaşamaktan alıkoyan maddeleri oluşturmaktadır. Farklı il veya ilçede çalışmak zorunda kalan sözleşmeli personel için söz konusu düzenleme bugün için artık taşınamayacak bir yüke dönüşmüştür.

Nisan 2024 tarihi itibarıyla açlık sınırının 17.725 TL, yoksulluk sınırının ise 57.736 TL olduğu bir durumda, özellikle ücretli çalışanlar için, belli bir süre için dahi olsa, iki farklı ilde yaşamak neredeyse imkansızdır. Türkiye’de son yıllarda kiralarda ve konut fiyatlarında yaşanan artışlar da göz önüne alındığı takdirde, bu durumun sürdürülemez olduğu açıkça görülmektedir. Özellikle enflasyon etkisi ve bununla birlikte var olan ekonomik kriz, barınma sorununu yakıcı hale getirmiştir. Konut kiralardaki artışlar, sözleşmeli olarak iki farklı il ya da ilçede yaşamak zorunda kalan çalışanları en çok zorlayan konular arasındadır. OECD üyesi 38 ülke ve üyeliğe aday altı ülke arasında yapılan araştırmada; Türkiye, konutlardaki kira artış oranları ölçümünde açık ara öndedir. 2015 yılından bu yana geçen süreci ölçen ilgili araştırmaya göre Türkiye’de konutlarda kiralar ortalama yüzde 419 oranında artış göstermiştir. Bu duruma ek olarak ulaşım maliyetlerindeki artış da sözleşmeli olarak farklı bir ilde yaşamak zorunda kalan ve hafta sonları ya da tatillerde ailesinin yanına giden ücretli bir çalışan için önemli bir maliyete ve zaman kaybına neden olmaktadır.

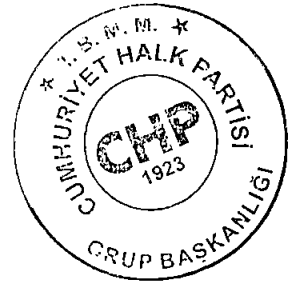
Önemli bir nokta ise aile birliğinin sağlanması konusudur. Anayasanın, ailenin korunması ve çocuk hakları başlıklı 41. maddesinde; “Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar” denilerek açıkça devletin; ailenin huzur ve refahı ile ananın ve çocukların korunması bakımından gerekli tedbirleri alması gerektiği vurgulanmaktadır. Yine 20.03.1952 tarihinde imzalayarak tarafı olunan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin “Özel Hayatın ve Aile Hayatının Korunması” başlıklı 8. maddesinde; “Herkes özel hayatına, aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.” güvencesine yer verilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 72. Maddesinde ise; yeniden veya yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda çalışma hakkı kadar dileyenler için ailesi ile yaşama talebinin de göz önünde tutulması gerektiği açıkça belirtilmektedir.

Diğer yandan hem toplumsal yaşamda hem de çalışma yaşamında kadını yok sayma eğiliminde olan iktidar, eşitlik ilkesine aykırı bir biçimde yaygın bir kanıyla dile getirildiği ya da ima edildiği haliyle, aile birliği ve çocukların iyiliği için, öncelikle kadınların istihdamdan koparıldığı, sözleşmeli bir biçimde çalışan kadının istifasının normalleştirildiği bir sistemi kurgulamış görünmektedir. Bu durum kadının istihdamdan kopmasına sebep olmakta ve çalışan kadınlar üzerinde büyük bir baskı aracına dönüşmektedir. Tüm çalışanların derinden ve yaygın



bir biçimde etkilendiği bu olumsuz çalışma rejiminden sağlık çalışanları da aynı derecede ve eşit bir biçimde etkilenmektedirler. 3 artı 1 kuralına göre sözleşmeli bir biçimde çalışmak zorunda kalanlar için tüm bu nedenlere ek olarak artan şiddet ve sağlık sisteminde yaşanan çöküş de eklendiği takdirde, durumun vahameti daha rahat anlaşılır olmaktadır. Özellikle kadın ağırlıklı bir iş kolu olan hemşirelikte, yoğun stres altında çalışma ve uzakta yaşama eklendiğinde, işten kopma daha kolay olmakta, zaten eksik olan hemşire kadrosu ve buna bağlı olarak sağlık hizmet sunumu derinden etkilenmektedir. Unutulmamalıdır ki, 100.000 kişiye düşen hemşire sayısı sadece 356'dır. Oysa OECD ülkelerinde bu sayı, 1002'dir. Yaklaşık 1/3 oranında hemşire ile, Türkiye, 39 AB ve OECD ülkesinin en sonunda yer almaktadır. Bu nedenle hiçbir gerekçe ile, hemşire kaybetme tahammülümüz bulunmamaktadır. Hafta sonu ya da resmi tatillerde ailesinin yanına gitmek isteyen çalışanlar için, iş barışının sağlanması, hemşirelik, ebelik gibi nöbet usulüne göre çalışılan işlerde hakkaniyetin ve istikrarın sağlanmasının zorlaşması söz konusudur ve bu durum çalışanlar arasında ekip ruhunu zedelemekte ve haksız uygulamaların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Sürenin uzunluğu nedeniyle, sözleşmeli çalışan; ya çalışma hakkından ya da aile birliği hakkından vazgeçmek durumunda bırakılmaktadır.

Tüm bu nedenlerle kamu personel rejiminin, hukuka ve eşitlik ilkesine uygun, insan haklarına duyarlı, demokratik talepleri karşılayacak ve modern dünyanın ilkelerini benimseyen bir yeniden yapılanmaya olan ihtiyacı açıktır. Bu teklifle hedeflenen, köklü bir düzenlemenin hayata geçirilmesi öncesinde, öncelikle sağlık çalışanlarını kapsayacak biçimde 3 artı 1 kuralının, yapılacak değişikliklerle 1 artı 1 şeklinde düzenlenmesi ve bugün içinde bulunduğumuz şartlar açısından daha verimli ve sürdürülebilir bir çalışma rejiminin ortaya çıkmasının sağlanmasıdır.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Bu madde ile üç yıl olarak öngörölmüş sözleşmeli çalışma süresi bir yıla indirilmiş olacaktır.

MADDE 2- Yürürlük maddesidir.

MADDE 3- Yürütme maddesidir.



SAĞLIK ALANINDA BAZI DÜZENLEMELER HAKKINDA KANUN HÜKMÜNDE

KARARNAMEDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 11/10/2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkralarının birinci cümlelerinde yer alan “üç” ibareleri “bir” olarak değiştirilmiştir.

MADDE 2- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

