

ASİSTAN HEKİMİN HAKLARI VAR



ASİSTAN HEKİMİN HAKLARI VAR



Asistan Hekimin Hakları Var
Temmuz 2021, Ankara

TTB Tıp Dünyası Gazetesi'nin ekidir.

Türk Tabipleri Birliği
Merkez Konseyi
GMK Bulvarı Şehit Daniş Tunalıgil Sok.
No:2 Kat:4, 06570 Maltepe / ANKARA
Tel: (0 312) 231 31 79
Faks: (0 312) 231 19 52-53
e-posta: ttb@ttb.org.tr
<http://www.ttb.org.tr>

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	3
ÖNSÖZ.....	5
MEVZUAATTA ASİSTAN HEKİM	7
İŞ YÜKÜ	8
POLİKLİNİKLER.....	9
NÖBETLER.....	10
EĞİTİM İLE İLGİLİ HAKLARIMIZ	16
EĞİTİME İLİŞKİN HAKLAR	16
TEORİK EĞİTİMLER	17
ROTASYONLAR	18
UZMANLIK EĞİTİMİNİN TAKİBİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ	20
EĞİTİMİ PROGRAMLARININ DENETLENMESİ	22
UZMANLIK EĞİTİMİNDE DEVAMLILIK, KURUL VEYA DAL DEĞİŞTİRME	23
UZMANLIK EĞİTİMİ İLE DOKTORA EĞİTİMİNİN BİRLİKTE YAPILMASI	33
PANDEMİDE GÖREVLENDİRMELER VE AKSAYAN EĞİTİMİMİZ	35
İSTİFA HAKKI ANAYASAL HAKTIR.....	39
MOBBING (BEZDİRME)	41
SAĞLIKTA ŞİDDET	44

ÖNSÖZ

Resmi olarak uzmanlık öğrencisi, en yalın haliyle uzmanlık eğitimi gören kişilere denir. Uygulamada ise uzmanlık öğrencisi yani asistan hekim; sabahları herkesten önce hastaneye gelen ve en son çıkan, ayda kağıt üzerinde gösterilenin üstünde nöbet tutup karşılığını alamayan, her zor durumda hastalar karşısında tek başına bırakıldığı için şiddet vakalarının çoğunluğunun hedefi olan ve eğitim almak istediği kişilerin çoğu zaman mobbing ve tacizine maruz kalan kişilere denir.

Ülkemizde uzmanlık eğitimi gören asistan hekimlerin çoğunun çalışma şartları ağır, eğitim olanakları kısıtlı, katlanmak zorunda kaldıkları ilişkiler yumağı tüketici ve tam da bu nedenlerle sorunları ortaktır. Neredeyse hiçbir asistan hekimin yaşadığı herhangi bir sorunu tek başına kendisi yaşamamakta, onun yaşadıklarını yurdun dört bir yanında birçok arkadaşı benzer bir biçimde yaşamaktadır. Sorunların bu kadar ortak olduğu düzlemde, onları çözmenin yolu da yan yana olmaktan ve beraberce çözüm aramaktan geçer. Çünkü, bizi kurtaracak olan sadece ortak mücadelemizdir.

Türk Tabipleri Birliği Asistan ve Genç Uzman Hekimler Kolu olarak hazırladığımız bu kitapçıkta en temel sorun ve taleplerimizle ilgili konu başlıklarına değindik. Uzmanlık eğitimi sürecinde haklarımız ve olası hak ihlallerinde ne yapabileceğimizi, tuttuğumuz nöbetlere dair yasal çerçeveyi ve devam eden nöbet ertesi izin mücadelemizi, mobbingi ve mobbinge mücadele yollarını, sağlıkta şiddeti ve şiddete karşı neler yapabileceğimizi ve şiddet hattımızı, pandemi süreci ile yaşanan olayları ve atama süreçlerindeki arşiv araştırması hakkındaki güncel durumu içeren bir kaynak hazırladık. Bu kitapçığın çalışma ve eğitim hayatında karşılabileceğimiz zorluklara ve hak ihlallerine karşı mücadelede bir rehber işlevi görmesini umuyoruz.

Beraberce tartışmak, üretmek ve çözüm yolu bulmak amacıyla TTB Asistan ve Genç Uzman Hekimler Kolu'na yaşadığınız ildeki

tabip odalarına, komisyonlara ve sosyal medya hesaplarımız üzerinden bizlere ulaşabilirsiniz.

Zorlandığımızda kolaylaştırması dileğiyle...

Türk Tabipleri Birliği
Asistan ve Genç Uzman Hekimler Kolu

MEVZUAATTA ASİSTAN HEKİM

Asistan hekimlerin eğitim hakları, 26.04.2014 tarihli “Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği (TUEY)” ile düzenlenmektedir. Ancak asistan hekimlerin hakları bununla sınırlı değildir; uluslararası sözleşmeler, Anayasa, diğer yasa ve yönetmelikler çerçevesinde, insan, vatandaş ve çalışan olmaktan gelen haklara sahiptir. Nitekim eğitim ve öğrenim hakkı, doğrudan Anayasal güvenceye de tabi kılınmıştır. Anayasa m. 42 de; hiç kimsenin eğitim ve öğretim hakkında yoksun bırakılmayacağı, öte yandan eğitim kurumlarında sadece eğitim, öğretim, araştırma ve inceleme faaliyetlerinin yürütüleceği ve bu faaliyetlerin engellenemeyeceği düzenlenmiştir.

Yönetmelik asistan hekimi yani uzmanlık öğrencisini; “kurumlarındaki kadro unvanı ne olursa olsun, bu Yönetmelik ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde programlarda uzmanlık eğitimi gören, araştırma ve uygulama yapan kişiler” olarak tanımlanmaktadır (TUEY madde 3/1ş ve madde 11/1).

Aynı yönetmelikte madde 11/4 görev tanımını uzmanlık eğitim programının içeriği ile sınırlamıştır.

Yine TUEY’de Madde 11/2 “Programlara yerleştirilen uzmanlık öğrencilerinin istihdam şekli, kurumlarının özelmevzuat hükümlerine tabidir.” ifadesi yer almakla beraber, baştaalan dışı nöbetler (acil servis’te yeşil alan, karantina nöbetleri... gibi) nedeniyle açılmış davalar yasal düzlemde kurumlara verilen inisiyatifin sınırlı olduğunu ve görev tanımının çerçevesinin uzmanlık eğitimi programı ile sınırlı kabul edildiğine işaret etmektedir.

TUEY Madde 11/4: (Değişik: RG-26/11/2020-31316)

“Uzmanlık öğrencileri, uzmanlık eğitimi uygulamasından sayılmayan işlerde görevlendirilemez. Ancak deprem, sel baskını, salgın hastalık gibi olağandışı ve hizmetin normal olarak sürdürülemediği hallerde uzmanlık öğrencileri, hekimlik görevlerini yürütmek üzere eğitim gördüğü kurumda veya aynı il içerisindeki sağlık tesislerine 3 aylık süreler halinde bir yıl içinde en fazla iki defa görevlendirilebilir. Bu görevlerde geçen süreler eğitim süresinden sayılır. Ancak yukarıda sayılan haller nedeni ile tezini yetiştiremeyen ve çekirdek eğitim müfredatındaki yetkinliklerini kazanamayan uzmanlık öğrencilerine program yöneticisinin önerisi üzerine eğitim kurumunun akademik kurulu kararı ile 6 aya kadar süre uzatımı verilebilir”

İŞ YÜKÜ

Uzmanlık öğrencisinin, hizmet sunma yükümlülüğü mevzuatta TUEY madde 11/7’de “Uzmanlık öğrencisi, programda bulunan bütün eğitimcilerin gözetim ve denetiminde araştırma ve eğitim çalışmalarında ve sağlık hizmeti sunumunda görev alır, deontolojik ve etik kurallara uyar.” ile yer bulmaktadır. Bu madde, Md. 11/4’deki, asistan hekimin “uzmanlık eğitimi uygulamasından sayılmayan işlerde görevlendirilemez” ilkesi ile beraber değerlendirilmelidir. Uygulamada hastane yönetimleri tam aksini dayatıyor olsa da, hastanelerde eğitim ve araştırma kapsamında değerlendirilemeyecek tüm iş yükü, asistan hekim dışındaki hekim kadrosu ile karşılanabilir olmalıdır.

POLİKLİNİKLER

Bugün asistan hekimler üzerine yıkılmış poliklinik yükü birçok nedenle usule ve bilimsel ilkelere aykırıdır:

- Asistan hekim eğitimi sürecinde uzman hekim gözetimi altında olmalıdır.
- Eğitimin ilk yıllarında eğitim sorumlusu gözetiminde hasta bakılmalı, sonrasında da danışmanlık alabileceği zaman ve fiziki şartlarasahip olmalıdır.
- Gözetim olmadan, uzman adına hasta bakılması hukuki olarak da sıkıntılara neden olmakta; esas sorumluluk uzman hekimlerde olmasınakarşinasistan hekimler malpraktis davalarında yargılanabilmektedir.
- 5-10 dakikaya inmişmuayene süreleri, deneyimli uzman hekimlerin bir hastayıdeğerlendirmesi için bile uygun kabul edilemez.
- Teşhisler atlanmakta ya da yanlış konmakta, vaka üzerine derinleşme mümkün olmamaktadır.
- Asistan hekim poliklinikleri için, ayrıntılı değerlendirme ve danışma süresini de içerecek şekilde asgari poliklinik süresi 20 dk. olarak düzenlenmelidir.
- Bir uzman adına birden fazla poliklinik açılması ve buralarda asistanların görevlendirilmesi, hastane yönetimlerinin kar dürtüsüyle başvurabildiği, etik ve hukuki olmayan bir yöntemdir ve reddedilmelidir.
- Uzman hekimlerin bir kısmı tarafından döner sermaye gelirlerini artırdığı için tercih edilmekte, onları asistan hekim haklarının karşısında tutum almaya itmektedir. Bu başlıktaki kazanımlar uzun vadede asistan-uzman hekim ilişkisine olumlu yansıyacaktır.

NÖBETLER

Yataklı tedavi kurumlarında nöbet; normal çalışma saatleri dışında ve resmi tatil günlerinde dışarıdan gelecek hastalarla, kurum içindeki hastaların acil durumlarında tıbbi ve bununla ilgili idari ve teknik yardımları vaktinde sağlayabilmek, olması muhtemel idari ve teknik olay ve kazalara zamanında müdahale edebilmek amacını güder şeklinde tanımlanır. Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinde (YTKİY) nöbet türleri; İcap nöbeti, Acil nöbeti, branş nöbeti, normal nöbet olarak belirlenmiştir. Genel olarak asistan hekim nöbetleri; Acil, Klinik ve Konsültasyon hizmetleri nöbeti şeklindedir.

Nöbetle ilgili karşılaşılan güncel sorunlar genel olarak;

- a) Nöbetin türü ve sayısı
- b) Nöbet ücretlerinin geçödenmesi/ödenmemesi
- c) Nöbetertesiiznlerininkullanılamaması olarak sıralanabilir.

a) Nöbet türü ve sayısı; Kurumların nöbet sayısını ve çeşitlerini eğitim temelli değil, iş yükü temelli planladıklarında bu sorun ortaya çıkmaktadır. Bu durum asistan hekimlerin fazla nöbet tutmasına hatta uzmanlık eğitimleri alanı dışında nöbet (acil servis, yoğun bakım gibi.) tutmalarına sebep olmaktadır. Kurumlar bu duruma gerekçe olarak asistan hekim azlığını, uzman ve/veya pratisyen hekim azlığını gerekçe olarak sunabilmektedirler.

Bu başlıkla ilgili yasal düzenlemeler:

Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği (YTKİY)

46. Madde: (Uzmanlık öğrencileri nöbetleri)

- Kurumda üçten fazla uzmanlık eğitimi gören bulunduğu hallerde genel uzmanlık eğitimi görenler nöbeti tutulur. Bu nöbeti baştabip düzenler. Genel uzmanlık eğitimi görenler nöbeti tutanlar genel hastane nöbeti tutan uzman

nezaretinde çalışırlar. Kurumdaki uzmanlık eğitimi görenlerin hepsi yalnız bir dalda bulunduğu takdirde servis nöbeti tutmazlar. Genel uzmanlık eğitimi görenler nöbetine girerler.

- Uzmanlık eğitimi görenlere hiçbir zaman uzman nöbeti tutturulamaz.
- Bir serviste ikiden fazla uzmanlık eğitimi gören bulunduğu takdirde, bunlar sıra ile servis nöbeti tutarlar. Servis nöbetini servis şefi düzenler. Bu düzenlemede genel uzmanlık eğitimi görenler nöbeti göz önünde bulundurulur.

42. Madde: (Branş nöbetleri)

- Birden fazla genel cerrahi, iç hastalıkları klinikleri ve kadın hastalıkları ve doğum kliniği bulunan yataklı tedavi kurumlarında uzman ve klinik adedi göz önüne alınarak acil hizmeti için kliniklere bütün personeliyle birlikte branş nöbeti tutturulabilir. Gerek görülürse ve uzman adedi yeterli bulunduğu takdirde acil vakası bulunan dallardan birer uzman, yoksa kıdemli uzmanlık eğitimi görenler de bu ekibe eklenebilir veya davet edilebilir. Branş nöbetini üstlenen klinikler, gece nöbetini ifa edecek tabip ve personel ekiplerini düzenleyerek gereği yapılmak üzere başta- bipliğe verirler. Bu kliniklere gereğinde başka hizmetlerden personel takviyesi yapılabilir. Branş nöbetlerini üstlenen klinikler o dalın acillerinin yatarak tedavi hizmetlerini de ifa ederler ve bu klinik personeline başka nöbet hizmetleri verilmez.

Tıpta ve Dış Hekimliğine Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği (TUEY);

Tabip odaları tarafından asistan hekimlere dayatılan keyfi nöbet uygulamalarına karşı açılan davalarda mahkemeler; asistan hekimlerin, “geneluzmanlık eğitimigörenlernöbeti”, “servisnöbeti” ve “branşnöbeti” dışındabir başka nöbete dahil edilmesine hukuken

imkan bulunmadığına hükmetmiştir.(Pandemi gibi olağan üstü dönemler- de TUEY madde 11/4 e pandemi sürecinde eklenen yeni hükümler dahilinde alan dışında belirlenen süre kadar görev verilebilir.) Öte yandan asistan hekimlere sıklıkla dayatılan “acil nöbeti” ya da “acil triaj nöbeti” uygulaması konusunda da; acil sağlık hizmetinin bu konuda donanımlı olan acil servis uzmanı, bu dalda uzmanlık eğitimi görenler ve bu alanda meslek içi eğitim almış sertifikalı pratisyen hekimler tarafından yapılacağını; eğer bu dallarda kadro açığı var ise, bu açığın giderilerek halkın sosyal memnuniyetinin artırılmasının, bir başka ifade ile pozitif yükümlülüğün yerine getirilmesinin idare için kamusal bir zorunluluk ve sosyal devlet olmanın gereği olduğunu; asistan hekimlerin kısmen personel açığını kapatacak şekilde görevlendirilmesinde hukuka ve mevzuata uygunluk bulunmadığını tespit ve ifade etmiştir.

Tıpta Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği (TUEY);

Madde 11/5: Uzmanlık öğrencilerinin nöbet sayıları üç günde birden daha sık olmayacak şekilde

düzenlenir. Yönetmelik bu haliyle nöbet sayısını ayda en fazla 10 ile sınırlamıştır. Ancak, bu üst-sınır dışında sorumlu olu-

nan nöbet türü ve sayısı Genişletilmiş Eğitim Programı (GEP) de eğitim yılına göre düzenlenmektedir. Nöbet sayı- larına göre açılan davalarda mahkemeler önce “alan-dışı” olup, olmadığına, ardından da GEP’te ne şekilde düzen- lendiğine bakarak karar vermektedir.

b) Nöbet ücretinin geç ödenmesi/ ödenmemesi; 657 sayılı DMK 99. Maddeye göre haftalık çalışma saati 40 saattir. İyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile çalışan personel için 35 saattir. Kurumlar gerektiği takdirde personeli- ni günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabilirler. Bu durumda personele yaptırıl- cak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilir. Ancak, bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir. DMK ek 33’te haftalık çalışma süresi dışında nor- mal, acil veya

branş nöbeti tutarak, bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanımına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele, izin suretiyle karşılanamayan her bir nöbet saati için (nöbet süresi kesintisiz 6 saatten az olmamak üzere), belirlenen gösterge rakamlarının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu hesaplanacak tutarda nöbet ücreti ödenir. 130 saatten fazlası için ödeme yapılmaz.

Görüldüğü gibi nöbet ücreti ödenmesi için;

- İlk şart, haftalık çalışma süresinin (40 saat) dışında çalışılmış olmasıdır.
- İkinci olarak ilgili kurumun, nöbet karşılığında izin kullanımına müsaade etmemiş olması gerekir. (Şayet nöbet karşılığında izin kullanılmış ise ayrıca nöbet ücreti ödenmeyecektir.)
- Üçüncü olarak nöbet süresi kesintisiz 6 saatten fazla sürmüş olmalıdır

Nöbet ücretlerinin geç yatırılması bir diğersorundur. Sağlık Bakanlığı'nın 25. 04.2011 tarihli "Uzmanlık Öğrencilerinin (Asistanlar) Eğitim ve Çalışmaları ile İlgili Genelgesi"nde bir sonraki ayın 15'ine kadar ödenmesi şartı getirilmiştir. Ancak hastane yönetimleri, SGK alacaklarındaki aksama gibi bahanelerle ödemeleri aksatabilmektedir. Hastane yönetimlerin karşısında ortak tavır alınabilen durumlarda ücretler kısa sürede yatmaktadır.

c) Nöbet ertesi izinlerinin kullanılmaması; Nöbetlerle ilgili bir diğersorun nöbet ertesi izin konusudur. YTKİY 41./e'de "Gece nöbeti tutana ertesi gün görev verilmez." denmektedir. Buna göre nöbet ertesi çalışma olmaması gerekirken yasanın devamında bu hakkın kullanımı başhekimin takdirine bırakmıştır:

YTKİY 41/e; Gece nöbetitutanlaraertesigünügörev verilmez. Geceyifoğunmesaileuykusuzgeçiren personele, kurumun personel durumu ve imkanları müsait olmak, hizmeti aksatmamak kaydıyla

evinde veya kurum içeri- sinde lüzum görüldüğü sürece dinlenmesi için baştabip izin verebilir. Bu takdirde de bunlar acil durumlarda b aşta- bip veya nöbetçi tabibin davetine uymaya mecburdurlar. Hafta tatillerinde ve resmi tatil günlerinde nöbet tutanla- ra hizmeti aksatmamak kaydıyla diğer iş günlerinde nöbet süresi kadar izin verilebilir.

Anayasa nın Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı başlıklı 50. mad- desinde Dinlenmek çalışanların hakkıdır.” cümlesi yer almaktadır. Dinlenme, hem çalışanın bedenlen korunması için zorunlu hem de çalışanın dinlenme son- rası çalışmasının verimi için gereklidir. Nöbet ertesi mesaiye devam edilmesi nedeniyle 2014 yılında Ka- mu Denet- çiliği kurumu (Ombudsmanlık)’na yapılan başvuru sonrasında kararda “Hekimlerin dinlenme haklarının baştabip veya nöbetçi tabibin ucu açık takdir haklarıyla sınırlandırılmaması ve sınırlama içeren hükümlerin değiştirilmesi yönünde mevzuat değişikliği yapılması, hekimlere aylık 130 saatten fazla nöbet yazıl- maması konusunda sağlık mevzuatında düzenleme yapılarak aylık nöbet üst sınırının belirlenmesi, hekim eksikliğinin giderilmesi yo- lunda YÖK ve Tıp Fakülteleriyle koordineli işbirliği içerisinde yasal mevzuat değişikliği yapılması, hususlarında Sağlık Ba- kanlığına tavsiyede bulunulmuştur.” denilmiştir. Ancak karar tavsiye niteli- ğinde olup uygulamaya doğrudan bir et- kisi olmamıştır.

Sonuç olarak pratikte hekimler yasal düzenlemelerdeki ucu açık ibareler nedeniyle nöbet ertesi çalıştırılmakta- dır. Kamu denetçiliği kararından da ucu açık ibareler için düzenleme yapılması öneril- mesine rağmen henüz bir dü- zenleme yapılmamıştır.

Avrupa birliği ve ABD de çalışma saati ve nöbet ertesi izin için yapılan yasal düzenlemelere göz atacak olursak;

- Avrupa Birliği Parlamentosunun üye ülkeler açısından bağ- layıcı ve zorunlu 1993 tarih ve 104/EC ve 2003 ta- rih ve 88/EC sayılı direktiflerinde, hekimlerin günlük çalışma sü- resi 8 saat olup bu süre haftalık 40 saati aşmayacaktır. Zo- runla hallerde günlük çalışma süresi 10 saati aşmamak üzere uzatılabilecektir. Ancak günlük 10 saatlik çalıştırma halinde dahi, çalışanlar yönünden bir yılda 24 hafta orta-

lama 8 saatlik çalışmayı güven- ce altına alacak şekilde çalışma düzeninin belirlenmesi zorunludur.

- Avrupa Birliği Mahkemesi nin 03.10.2000 tarihli SİMAP, 09.09.2003 tarihli JAGLER ve 11.01.2007 tarihli VOREL kararında, hekimlerin nöbetler dahil haftalık çalışma sürelerinin en çok 48 saat olabileceği belirtilmiştir.
- ABD Libby Zion yasasına göre; asistan hekimler haftada 80 saatten fazla ve kesintisiz 16 saatten fazla çalıştırılmamakta ve nöbet ertesinde 8-14 saat dinlenme süresi verilmesi gerekmektedir.

AB ülkeleri ve ABD de hekimlerin çalışma üst sınırı saat olarak belirlendiği için hekimlerin fazla çalışması ve nöbet ertesi çalışmaya devam edilmesine izin verilmemektedir. Ülkemizdeki yasalarda hekim çalışma saati üst sınır yasalar ile belirlenmemiştir. Fakat nöbet ücreti ödemenin üst sınır olan 130 saat fazla mesainin üst sınırı olarak yorumlanabilir. Çünkü Anayasamız 18. Maddede “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.” ibaresi bulunmaktadır. Karşılığı olmayan çalışma angarya olduğu için hekimler karşılığını alamadığı 130 saat üzeri fazla mesai angaryadır ve anayasal olarak angarya yasaklanmıştır.

Anayasa, yasa ve uluslararası sözleşmelerle tanımlı hakların kullanımını, yönetmelik ve genelgeler ile ya da fiili durum yaratılarak engellenmeye çalışılmaktadır. Ancak bilindiği gibi genelge ve yönetmeliklerin, Anayasa’ya uygun olması gerektiğinden, açılan davalar asistan hekimlerden yana sonuçlanmaktadır.

Öncelikle yaratılmaya çalışılan fiili durum reddedilmeli, görevlendirmeler yazılı istenmelidir. Bu tavır, birçok durumda hastane yönetimlerinin geri adım atmasına neden olmaktadır. Ancak emir yazılı gelirse, çalışanların ortak tavır geliştirmesi yönetimlere geri adım attırmaktadır. Bugüne kadar asistan hekimlerin toplu olarak hak temelli yaptıkları eylemler nedeniyle aldıkları bir ceza yoktur.

EĞİTİM İLE İLGİLİ HAKLARIMIZ

EĞİTİME İLİŞKİN HAKLAR

TUEY m. 11/4 uyarınca, uzmanlık öğrencisinin programlarda, kurul tarafından belirlenmiş müfredat ve standartlarda eğitim verilmesinin sağlanmasını isteme hakkı vardır. Nöbet, çalışma ve eğitim odaları gibi eğitsel ve sosyal gereksinimleri karşılayan alt-yapı ve diğer standartlar kurumca sağlanır. Uzmanlık öğrencisi, programda bulunan bütün eğiticilerin gözetim ve denetiminde araştırma ve eğitim çalışmalarında ve sağlık hizmeti sunumunda görev alır, deontolojik ve etik kurallara uyar. Uzmanlık eğitimi programı bir uzmanlık alanının gereksindiği öğretim ve eğitimin asgari düzeyini belirleyen “Çekirdek Eğitim Programları (ÇEP)” doğrultusunda “Bir ya da birden fazla kurum tarafından yapılandırılmış fonksiyonel yapı” olarak tanımlanır. Buradaki tanımlara göre:

- Eğitim, tek bir kurumda tamamlanmak zorunda değildir. Yeterli niteliğin sağlanabilmesi için birden fazla kurum programa dâhil edilerek ‘toplum tabanlı tıp eğitimi’ yapılması olanaklıdır.
- Çekirdek eğitim programları asgari eğitim ve öğrenim düzeyini teşkil eder. Rotasyon sayı vesüresinden, işlem sayılarına eğitim programının bunun altına düşmemesi zorunludur.
- Ancak her akademik kurul/program yöneticisi genişletilmiş eğitim programını oluşturarak, ilgili kurumlarda eğitimin nasıl yaşama geçeceğini tanımlayacaktır. Tüm asistan hekimler tabii oldukları Genişletilmiş Eğitim Programlarının (GEP) içeriğine erişebilmeli ve hâkim olmalıdır:
- Uzmanlık eğitim sürecinin sonunda edinmeleri gereken becerileri bilmek,

- Angarya kapsamına giren “Uzmanlık eğitiminden sayılmayacak işleri” tanımlayabilmek,
- Her hangi bir eğitim kurumu çatısı altında “Bizde ancak bu kadar, elimden daha fazlası gelmez” denilerek geçiştirilmeye çalışılan eğitim-öğrenim hedeflerini, gerektiğinde diğer kurumlardan da yararlanarak tamamlanmasını talep edebilmek için bu zorunludur.

Ancak GEP’ler birçok kurumda ya henüz yapılandırılmamış ya da asistan hekimlerin erişimine kapalıdır. Bu durumda asistan hekimler normalde GEP’in zaman planı ile işlenmiş hali asistan karnelerini talep edebilir ya da eğitim kurumlarının kendilerine dönük asgari sorumluluğunu tanımlamak için ÇEP’leri kullanabilirler. TUEY (madde 11/6)’da “Uzmanlık öğrencisinin programlarda, kurul tarafından belirlenmiş müfredat ve standartlarda verilmesinin sağlanmasını isteme hakkı vardır.” denilerek bu talep güvence altına alınmıştır. Yine eğitim için gerekli alt yapı, eğitim programının parçası ve kurumun yükümlülüğüdür. Bu da aynı maddede “Nöbet, çalışma ve eğitim odaları gibi eğitsel ve sosyal gereksinimleri karşılayan altyapı ve diğer standartlar kurumca sağlanır.” ifadesi ile karşılık bulmaktadır.

TEORİK EĞİTİMLER

Tıpta Uzmanlık Kurulu Müfredat Oluşturma Ve Standart Belirleme Sistemi (TUKMOS)’a göre eğitimler üç gruba ayrılır. Bunlar çekirdek eğitim programlarında öğrenme ve öğretme yöntemleri başlığı altında “Yapılandırılmış Eğitim Etkinlikleri” (YE), “Uygulamalı Eğitim Etkinlikleri” (UE) ve “Bağımsız ve Keşfederek Öğrenme Etkinlikleri” (BE) olarak yer almaktadır:

- Yapılandırılmış Eğitim Etkinlikleri (YE): Sunum, seminer, olgutartışması, dosyatartışması, konsej, kursve diğer.
- Uygulamalı Eğitim Etkinlikleri (UE): Vizit, nöbet, girişim, ameliyat, ayaktan hastabakımı ve diğer.
- Bağımsızve Keşfederek Öğrenme Etkinlikleri (BE): Ayak-

tanhastatakibi, yatarakhastatakibi, araştırma, litera- tür okuma, öğretme, diğer.

Normalde mesai saatlerinde gerçekleşmesi gerekirken eğitimler, çoğu kurumda tüm çalışanların yasal izin saati olan, öğle saatlerine sıkıştırılmakta, haftada bir-iki saati geçmemektedir. Pandemi ile birlikte online olarak yapılmaya başlanan eğitimler birçok yerde mesai saati dışında yapılmaya başlanmıştır. İş yükü ve personel yetersizliği bahane edilerek, eğitim saatlerinde asistan hekimlerin dönüşümlü olarak çalıştırıldığı örnekler vardır. Eğitim, asistan hekimlerin görevleri arasındadır. Türk Tabipleri Birliği-Uzmanlık Dernekleri Eğgüdüm Kurulu (TTB-UDEK) Tıpta Uzmanlık Eğitimi Ulusal Standartları içerisinde yer alan temel standart 3.4.2. “Mesleki gelişimi sağlayacak tüm uygulamalı ve kuramsal eğitim etkinliklerine mutlaka çalışma saatleri içinde yer verilmeli ve katılım sağlanmalıdır.” şeklindedir.

ROTASYONLAR

Kliniklerde yapılan rotasyon eğitimlerinin uygulanmasında çok çeşitli uygulamalar söz konusudur. Özellikle yoğun ve ağır çalışma koşullarının bulunduğu kliniklerde kağıt üzerinden yaptırılan rotasyon eğitimleri ile asistan hekimler o sürelerde kendi kliniklerinde çalıştırılmaktadır. Rotasyon eğitimleri asistanlık eğitiminin bir parçası olarak görülmemekte ve bu durum ile asistan hekimlerin eğitimleri sekteye uğratılmaktadır. Yönetmelikte rotasyonların kapsamı ve uygulanma şekilleri TUEY Madde 18’de tarif edilmiş ve belirlenmiştir:

1. Uzmanlık ana ve yan dalları ile eğitim süreleri 1219 sayılı Kanunun ekinde yer alan tıpta ve diş hekimliğinde uzmanlık dalları ve eğitim sürelerine dair ek-1, ek-2 ve ek-3 sayılı çizelgelerde belirtildiği şekildedir. Eğitim süreleri Bakanlıkça Kurul kararı üzerine üçte bir oranına kadar arttırılabilir.
2. Senelik izin ve bilimsel içerikli toplantılar için verilen izin süreleri hariç olmak üzere, uzmanlık eğitiminde fiilen

- geçmeyen süreler uzmanlık eğitimi süresinden sayılmaz.
3. Eğitim süreleri ve rotasyonların uzmanlık öğrencisinin yerleştirildiği programın bulunduğu kurumda tamamlatılması esastır. Eğitime kabul belgesi sağlayan uzmanlık öğrencilerine program yöneticisinin ve yetkili kılinan akademik kurulların uygun görüşü alınarak yurt içinde veya yurt dışında başka kurumlarda uzmanlık eğitimi alması için tabi oldukları mevzuata göre bir yıla kadar izin verilebilir. Kurum içerisinde yapılamayan rotasyonlar bu süreden sayılmaz. Eğitimin yurt dışında yapılması sebebiyle müfredatın ve rotasyonların tamamlanamadığı durumlarda akademik kurullarca yurt dışında geçen süreyi aşmamak üzere uygun görülen süre uzmanlık eğitimi süresine eklenir.
 4. Kurul tarafından belirlenip ilan edilen tamamlanması zorunlu rotasyon eğitimleri süreleri tamamlandığında o rotasyon ile ulaşılması istenilen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığı yönünden rotasyon eğitimini veren eğiticiler tarafından UETS üzerinden değerlendirilir. İstenilen hedeflere ulaşıldığı hallerde rotasyon eğitiminde yeterlilik elde edilmiş olur; aksi durumda yetersizlik nedeniyle rotasyon eğitimi tekrarlanır ve bu süre uzmanlık eğitimi süresine eklenir. Tekrarlanan rotasyon eğitiminde de yetersizlik durumunda ilk iki kurum dışında bir kurumda rotasyon eğitimi son kez tekrarlanır ve süresi uzmanlık eğitimi süresine eklenir. Bunda da yetersizlik alan uzmanlık öğrencisinin uzmanlık öğrenciliği ile ilişkisi kesilir. Bunlardan tekrar uzmanlık eğitimine giriş sınavına girip uzmanlık eğitimine başlayanlar hakkında 16. maddenin dördüncü fıkrası hükümlerine göre işlem yapılır.
 5. 16. maddenin dördüncü fıkrası hükümleri çerçevesinde olumsuz kanaat notu aldığı için programı Kurulca değiştirilen uzmanlık öğrencisinin eğitim süresine bir yıl eklenir.
 6. Uzmanlık öğrencileri, uzmanlık eğitimlerinde yapmak zorunda oldukları rotasyon alanlarının uzmanı iseler o rotasyonları yapmış sayılırlar.

UZMANLIK EĞİTİMİNİN TAKİBİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Uzmanlık eğitimi devam ederken eğitim görevlilerin eğitim standartlarını takip etmeleri ve değerlendirmelerin devamlılık göstermesi önem taşımaktadır. Asistanlar ek iş gücü olarak kliniği çevirmekle görevli elemanlar olarak görülmemeli ve eğitimlerinin standardize edilmesi konusunda somut ve radikal çalışmaların gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

TUEY'e göre:

- Eğitim kurumları, program yöneticisi koordinasyonunda yeni başlayan uzmanlık öğrencisine, kuruma adaptasyon için kurumu tanıttıcı bilgiler verir, kanuni sorumlulukları, mesleki gelişimi, iletişim ve deontoloji ile ilgili uyum programları düzenler.
- Uzmanlık eğitiminin takibi ve değerlendirilmesi Bakanlık tarafından elektronik ağ ortamı kullanılarak kurulan UETS çerçevesinde yapılır. UETS aşağıdaki unsurlardan oluşur:
- Çekirdek eğitim müfredatı: Uzmanlık eğitimi ihtiyaçlarının değerlendirme sonuçlarına dayanır. Belirlenen ihtiyaçları karşılayacak amaç ve hedefler ile bunları gerçekleştirecek asgari bilgi, beceri ve tutumkazandırmaya yönelik eğitim etkinliklerini içerir. Kurul tarafından hazırlanır ya da hazırlanır ve ihtiyaç duyulduğunda güncellenerek UETS'de ilan edilir.
- Genişletilmiş eğitim müfredatı: Programlar tarafından çekirdek eğitim müfredatını da kapsayacak şekilde hazırlanır, yıllık olarak güncellenir, Kurula bildirilir ve UETS'de ilan edilir.
- Uzmanlık eğitim karnesi: Program, eğitime başlayan her uzmanlık öğrencisi için UETS içinde genişletilmiş eğitim müfredatına uygun bir karnesi oluşturur. Karne içeriğindeki eğitim ve uygulamaların çekirdek eğitim müfredatına ait

olan kısmının uzmanlık eğitimi süresi içerisinde tamamlanması zorunludur. Bu karneye uzmanlık öğrencisinin eğitim sürecinde ulaştığı yetkinlik düzeyleri eğiticiler tarafından işlenir. Eğitim karnesi program yöneticisi tarafından altı ayda bir kontrol edilir varsa eksiklikler süresi içinde tamamlattırılır. Uzmanlık eğitimi tamamlayanlara kurum tarafından eğitim karnesinin onaylı bir örneği verilir. Karneler UETS içinde uzmanlık eğitimini tamamlayanlara ayrılan arşiv kısmında saklanmaya devam edilir.

- Program yöneticisi kanaati: Program yöneticisi altı aylık dönemler halinde uzmanlık öğrencisinin göreve bağlılık, çalışma, araştırma ve yönetme yeteneği ile meslek ahlakı hakkındaki görüş ve kanaatini UETS'ye kaydeder ve kurum yöneticisi tarafından onaylanır. Uzmanlık eğitiminin altı aylık değerlendirme döneminin birden fazla program yöneticisi yanında geçmesi halinde, bu kaydı yanında en fazla süre geçirilen programın yöneticisi yapar. Bu değerlendirme sonucunda olumsuz görüş ve kanaat notu alanlar kurum yöneticisi tarafından yazılı olarak uyarılır. Üst üste iki kez olumsuz kanaat notu alan uzmanlık öğrencisinin bu durumu Kurula bildirilir. (Ek cümle: RG-9/4/2015-29321) Altı aylık dönemlerin hesaplanmasında uzmanlık eğitimine başlanılan tarih esas alınır.
- Tez çalışmasının takibi: Tez çalışması, tez danışmanı tarafından üç ayda bir değerlendirilir ve UETS'de ilgili kısma işlenir.
- Uzmanlık öğrencisi kanaati: Uzmanlık öğrencileri verilen eğitimi ve eğiticileri yıllık olarak nitelik ve nicelik açısından değerlendirir ve UETS'ye kaydeder. Bu değerlendirme, eğitimin niteliğini ve eğiticilerin bilgi, beceri ve davranışlarını kapsar. Kurum yöneticileri, bu değerlendirmelerin akademik kurulda görüşülmesini sağlar.
- Uzmanlık eğitimi süre takibi: Uzmanlık eğitiminden sayılmayan sürelerin takip edilebilmesi amacıyla kurum yöneticisi uzmanlık öğrencisinin bu sürelerinin UETS'deki ilgili

alana işlenmesini sağlar.

- Denetim formu: Kurum ve programların denetiminde kullanılan formlar Kurul tarafından hazırlanır ve uzmanlık eğitimi takip sistemi içinde ayrılmış yerde yayımlanır.
- Uzmanlık eğitimi yeterlilik sistemi: Eğitim yeterliliği ve kapasitesinin hesaplanabilmesi için her kurum programlarının eğitici ve portföy ile ilgili bilgilerinin girilmesini ve her program için uzmanlık öğrencisi kontenjan talebinin oluşturulmasını sağlar.

EĞİTİMİ PROGRAMLARININ DENETLENMESİ

Uzmanlık eğitimi veren programlar TUK tarafından beş yılda birden az olmayacak şekilde denetlenir. Ancak uzmanlık öğrencileri eğitim programında bir eksiklikle ya da eğitimci ya da yöneticilerden kaynaklı eğitim sürecini kesintiye uğratan bir sorun ile karşılaştığında TUK'tan denetim talep edebilir. TUK başvurularına dair:

- Her başvuru bireyseldir, her kişi kendi adına başvurur, ancak denetim tüm programa yapılır. Alınan kararlar da o programdaki tüm uzmanlık öğrencilerine dönük olarak alınır.
- Başvuruyu yapanın kimliği gizli kalır.
- Başvuru dilekçesinde eğitim ile ilişkili sorunların somut olarak ifade edilmesi ve mümkünse belgelenmesi önemlidir. Eksikliğin değerlendirilmesinde TUK'un internet sitesinden erişilebilen ÇEP'ler yol gösterici olacaktır.
- Tabip odaları ve asistan & genç uzman hekim komisyonları, dilekçelerin hazırlanmasında hukuki danışmanlık ve deneyim aktarımı ile yardımcı olacaktır. TUK, gelen talebi ilk aylık toplantısında gündeme alır, bir denetim komisyonu oluşturur ve ilgili kurum için denetim tarihi belirler. Denetimde eğitim kurumunun, eğitimcilerin ve uzmanlık öğrencilerinin aldığı eğitimin düzeyi denetlenir. TUK'un bir sonra-

ki toplantısında rapor değerlendirilir. Değerlendirmenin sonucunda eğitim programına dair görüş olumsuzsa, kurumun eğitim yetkisi 6 aylığına askıya alınır, bu süreçte kurumun gerekli iyileştirmeleri yapması beklenir. Tıpta Uzmanlık Sınavı'nda kuruma bu süre boyunca yeni kadro açılmaz. 6 ay sonunda eksiklerini tamamlamamış programın eğitim verme yetkisi kaldırılır. Bu süreçte asistan hekimler yeterliliğe sahip yeni bir programda görevlendirilirler. Hangi programda görevlendirilecekleri kendi kurumlarınınca belirlenir. Ancak bu hak kullanımının bir cezalandırmaya dönüşmemesi ilkesi doğrultusunda TUK süreci takip eder. TTB de kendisine yansıyan her sorunda, kendi temsilcileri aracılığıyla sürecin takipçisidir.

UZMANLIK EĞİTİMİNDE DEVAMLILIK, KURUL VEYA DAL DEĞİŞTİRME

Uzmanlık eğitiminde devamlılık, kurul veya dal değiştirme ile ilgili şartlar TUEY Madde 16'da belirtilmiştir:

Askerlik hizmeti, doğum sonrası ücretsiz izin ve diğer mücbir sebepler haricinde herhangi bir sebeple eğitime ara verenler veya kendi isteği veya fiiline bağlı olarak uzmanlık eğitimi sona erenler aynı programa devam edemez. Uzmanlık eğitimine devam ederken yeniden girdikleri uzmanlık eğitimine giriş sınavında başarılı olanlar ile uzmanlık eğitimini bitirmeden ayrıldıktan sonra en geç bir yıl içinde yeniden sınava girerek başarılı olan uzmanlık öğrencilerinden;

- a) Uzmanlık eğitim dalı değişenlerin önceki uzmanlık eğitiminde geçen eğitim süreleri, yeni başlayacakları uzmanlık eğitim süresinden sayılmaz. Ancak dalları değişen uzmanlık öğrencilerinin, önceki uzmanlık eğitimine ait süreleri ve rotasyonları yeni uzmanlık eğitimi dalındaki eğitim müfredatında da yer alıyor ise, yeni başladıkları kurumdaki program yöneticisi ve akademik kurulca kabul edildiği takdirde ve şekilde uzmanlık eğitiminin süre ve rotasyon-

larından sayılır.

- b) Uzmanlık eğitim dalını değiştirmeksizin program değiştirenlerin yeni başlayacakları kurumdaki program yöneticisi ve akademik kurulca kabul edildiği takdirde ve şekilde, önceki uzmanlık eğitiminde geçen süreler, uzmanlık eğitiminin süre ve rotasyonlarından sayılır.

Uzmanlık öğrencilerinin uzmanlık eğitimlerini yerleştirildikleri programda tamamlamaları esastır. Ancak;

- a) Programda hastalık, vefat, istifa, emeklilik veya tayin gibi sebeplerle eğitici kalmadığı veya programın sahip olması gereken asgari nitelik ve standartları kaybettiği hallerde, programdaki uzmanlık öğrencileri uygun bir programda eğitim almak veya rotasyon yapmak üzere kurumları tarafından altı aya kadar görevlendirilirler. Bu görevlendirmenin yapılmadığı hallerde Kurul tarafından altı aya kadar resen görevlendirme yapılabilir. Bu görevlendirme süresi içerisinde ilgili programda eğitici istihdam edilemediği veya eğitime engel olan durumun ortadan kaldırılamadığı hallerde programlardaki uzmanlık öğrencisi Kurulun tespit edeceği programa, programın bağlı olduğu kurumun mevzuatına uygun olarak nakledilir.
- b) Uzmanlık eğitimine başladıktan sonra ortaya çıkan (1) numaralı alt bentte açıklanan eş durumu ve (2) numaralı alt bentte açıklanan sağlık durumu mazeretlerinden dolayı eğitimlerine başka bir ilde devam etmek isteyenler, mazeretlerini bildirir belgeleri kurumları aracılığı ile Kurula gönderir. Kurul doğrudan doğruya veya 5 inci maddenin birinci fıkrasının (1) bendi uyarınca oluşturulan komisyonlar marifetiyle mazeretleri geçerli görülenleri tespit eder. Mazereti kabul edilenlerin uzmanlık eğitimine giriş sınavında almış olduğu puanın, geçiş yapılmak istenen programın aynı dönemindeki sınav taban puanına eşit veya bu puandan fazla olması şarttır. O dönemde ilgili program için kontenjan açılmamışsa ilgili programın uzmanlık öğrencisi aldığı son üç sınav taban puan ortalaması, bu yoksa son

iki sınav taban puan ortalaması, bu da yoksa son sınav taban puanı esas alınır. Geçiş yapılmak istenen programa daha önce hiç uzmanlık öğrencisi alınmamış ise puan kriteri aranmaz. Bu şartları taşıyanların nakilleri ilgili mevzuatına göre yapılır.

1) Eş durumu nedeniyle nakil talebinde bulunan uzmanlık öğrencileri; eşinin 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren bir kurum veya kuruluşta, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin

(B) ve (C) fıkraları ile geçici pozisyonlar hariç olmak üzere memur kadrosunda veya diğer personel kanunlarına tabi olarak çalıştığını ve eğitim aldığı ilde eşinin kurumunun veya durumuna uygun bir kadronun bulunmadığını belgelemesi halinde, eşinin görevli olduğu ildeki uzmanlık eğitimini alabileceği kuruma, böyle bir kurum yoksa en yakın ile nakledilebilir. Eşlerden ikisinin de uzmanlık öğrencisi olması halinde kurumların kadro ve eğitim kapasitesi ve eşlerin tercihleri göz önüne alınarak uygun yerde aile birliği sağlanır.

2) Sağlık durumu nedeniyle nakil talebinde bulunan uzmanlık öğrencileri; kendisinin veya kanunen bakmakla yükümlü olduğu eş, anne, baba veya çocuklarından birinin ortaya çıkan hastalığının o ilde tedavisinin mümkün olmadığını veya görev yerinin değişmemesi halinde bu kişilerin hayatının tehlikeye gireceğini sağlık kurulu raporuyla belgelemesi halinde, tedavinin yapılabileceği bir sağlık kurumunun bulunduğu veya kişinin sağlığının olumsuz etkilenmeyeceği bir ildeki ilgili uzmanlık eğitiminin verildiği kuruma nakledilebilir. İlgili kişilerin sağlık kurulu raporlarını Bakanlığın eğitim ve araştırma hastaneleri ya da Devlet üniversitelerinin uygulama ve araştırma merkezlerinden almaları zorunludur. Kurul, sağlık raporlarını gerekli gördüğü hallerde teyit için hakem hastaneye gönderebilir.

b) 17 nci maddede tarif edilen UETS'de üst üste iki kez olumsuz kanaat notu alan uzmanlık öğrencisinin programı Kurulca

değiştirilir. Yeni eğitim programında da üst üste iki kez olumsuz kanaat notu alan uzmanlık öğ- rencisinin hizmet süresi ne olursa olsun uzmanlık öğrenciliğiyle ilişkisi kesilir. Tekrar uzmanlık eğiti- mine giriş sınavınagiripuzmanlikeğitimine başlayanlarhakkındaü- çüncü fıkrahükümlerinegöreişlemyapılır.

ç) Uzmanlık eğitime başlandıktan sonra herhangi bir mazeret gözetmeksizin eğitimlerine başka bir ilde veya kurumda devam etmek isteyenlerin, aşağıdaki şartları haiz ve bir defaya mahsus olmak kaydıyla ilgili mev- zuat çerçevesinde atamaya yetkili ma- kam tarafından geçişleri yapılır:

1. Geçiş yapılmak istenen kurumun kabulünü gösterir belge alınmış olması.
2. Halen eğitim görülen kurumun onayının alınmış olması.
3. Geçiş yapılmak istenilen kurumun kadro durumunun uy- gun olması.
4. İlgili uzmanlık öğrencisinin uzmanlık eğitime giriş sına- vında almış olduğu puanın, geçiş yapmak istediği progra- mın aynı dönemindeki sınav taban puanına eşit veya bu puandan fazla olması. O dönemde ilgili program için kad- ro açılmamışsa ilgili programın uzmanlık öğrencisi aldığı son üç sınav puan ortalaması, bu yoksa son iki sınav puan ortalaması bu da yoksa son sınav taban puanı esas alınır. Geçiş yapılmak istenen programa daha önce hiç uzmanlık öğrencisi alınmamış ise geçiş işlemi yapılmaz.

Öte yandan Sağlık Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeli- ği'ne göre; asistan hekimlerin atanmalarına ya da aile birliklerinin tesisine yönelik düzenlemeler de bulunmaktadır. Buna göre; Kad- roları Bakanlıkta olup tıpta ve diş hekimliğinde uzmanlık mevzuatı- na göre diğer kamu kurum ve kuruluşlarında uzmanlık eğitimi veya yan dal uzmanlık eğitimi yapan personelin talebi halinde, ilgili uzmanlık eğitimi giriş sınavı sonucunda yerleştirildiği eğitim kuru- munun bulunduğu ildeki Bakanlık kadrosuna ataması yapılabile- cektir (m. 16). Eşi Sağlık Bakanlığı personeli olan asistan hekim nezdinde, aslık üstlük veya bölge ve hizmet grubu şartı aranmaya-

çak ve asistan hekimin eşi, onun bulunduğu yere atanacaktır. Ancak, başvuru tarihi itibarıyla asistan eşin kalan uzmanlık eğitim süresinin altı aydan fazla olması zorunludur

Uzmanlık eğitiminin tamamlanması

- Uzmanlık eğitiminin tamamlanması için TUEY'e göre;
- Ana dal uzmanlık öğrencileri için tezin kabul edilmiş olması,
- Çizelgelerde belirtilen uzmanlık dalı ile ilgili uzmanlık eğitimi süresinin ve rotasyonların tamamlanmış bulunması,
- Uzmanlık eğitimi karnesinin çekirdek eğitim müfredatını belirleyen kısmının ilgili program yöneticisi tarafından onaylanmış bulunması,
- Uzmanlık eğitimini bitirme sınavında başarılı olunması, şarttır.

Uzmanlık belgelerinin düzenlenmesi ve tescili

- Uzmanlık eğitimini bitirme sınavı sonuçları, uzmanlığın tescili için gerekli olan belgelerle birlikte en geç onbeş gün içinde, programın bağlı olduğu kurum yöneticisi tarafından Bakanlığa gönderilir.
- Uzmanlık eğitiminin başarıyla tamamlayanların uzmanlık belgeleri Bakanlıkça düzenlenir ve tesciledilir.
- Uzmanlık eğitiminin bu Yönetmeliğe uygun olarak yapılmadığının tespiti halinde Bakanlıkça tescil işlemi yapılmaz, yapılmış ise iptal edilir.
- Bu Yönetmelik hükümlerine göre verilen uzmanlık belgesinin şekli ve içeriği Bakanlıkça tespit edilir.

Güvenlik Soruşturması ve Kamu Görevine Atama

Ülkemizde, 1994 yılında çıkarılan 4045 sayılı Kanun ile Silahlı Kuvvetler, Emniyet, MİT teşkilatında, Cezave infaz kurumlarında görev yapacaklar ile devletin iç ve dış güvenliği yönünden gizlilik dereceli bilgilerin olduğu kamu görevleri yönünden güvenlik soruşturması yapılması düzenlemiştir.

Diğer kamu görevleri yönünden ise 657 sayılı Kanunun devlet memurluğuna atanmada aranılacak genel şartları düzenleyen 48. Maddesinde, yüz kırtarıcı ya da devlet aleyhine suçlardan ceza alanlar ile bir yıl ve üzerinde hapis cezası alanların kamu görevine atanamayacağı düzenlenmiştir. Genel olarak kamu görevine atanmanın bir koşulu olarak, 2016 yılına kadar, arşiv araştırması ya da güvenlik soruşturması yapılması yönünde bir düzenleme ve uygulama yapılmamıştır.

İlk defa OHAL döneminde 676 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 657 sayılı Kanunun 48. Maddesine eklenen cümle ile güvenlik soruşturması istisnasız bütün kamu görevleri için uygulanmaya başlanmıştır. 7070 sayılı Kanun ile de bu uygulama OHAL dönemi dışına taşınmıştır.

Anayasa Mahkemesi Kararları

Anayasa mahkemesi, 27 Şubat 2019 tarihinde, bir bireysel başvuru üzerine, 4045 Sayılı Kanunu ve Kanuna dayalı olarak çıkarılan Güvenlik Soruşturması Yönetmeliğinin kanunilik ilkesi açısından Anayasaya aykırı bulunmuş ve ihlal kararı vermiştir. 28 Temmuz 2019 tarihli 657 sayılı Kanununun 48. maddesine eklenen düzenlemeyi de Anayasaya aykırı bularak iptal etmiştir².

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, çalışma hakkına erişimi özel ve aile hayatına saygıyı düzenleyen 8. Madde kapsamında değerlendirmekte, devletlerin milli güvenlik gerekçesi ile yapacakları bu tür müdahalelerinin hukuka uygun olabilmesi için kanunilik, demokratik bir toplumda gereklilik unsurlarının varlığının ortaya konulması gerektiğini, bu unsurların varlığının ortaya konulması halinde de düzenlemenin elverişlilik, orantılılık ve ölçülülük ilkeleri yönünden hukuka uygunluğunun gözden geçirilmesi gerektiğini belirtmektedir.

1. Anayasa Mahkemesi Genel Kurulu, Fatih Saraman Başvurusu, Başvuru Numarası: 2014/7256, Karar Tarihi: 27/2/2019
2. Anayasa Mahkemesi'nin E.2018/73 K-2019/65 ve 24.7.2019 tarihli kararı ile Anayasa ya aykırı bulunarak ip-

tal edilmiş, şereğçeli karar 29.11.2019 tarih ve 30963 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

İhsan AY /Türkiye kararı:

Anayasa Mahkemesi; 27 Şubat 2019 tarihinde verdiği ihlal kararında 4045 sayılı Kanun ile Güvenlik Soruşturması Yönetmeliğİ hükümlerini birlikte incelemiş ve aşağıdaki hususlar yönünden Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine aykırı olduğı sonucuna varmıştır;

- İlgili Kanun ve YönetmeliğİN güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının nasıl ve ne şekilde yapılacağı konusunda hiçbir düzenleme içermemesi, bu konuyu soruşturma ve araştırma yapmaya yetkili makamların görev talimatlarına bırakması, bireyler tarafından önceden bilinmesi ve öngörülmesinin mümkün olmaması,
- Keyfiliğekarşıyeterikadargüvenceyehisahipolmalarınısağlayacakık ve detaylıkurallarıiçermemesi,
- Kişilerin geçmiş ceza mahkûmiyetlerine ilişkin kayıtlar bakımından hangi suçların kamu görevine girmeye engel olduğı, suçlar arasında herhangi bir ayırım ve derecelendirme yapılmadığı,
- Değışik kanunlar ile şartlı salıverilmeye, kesinleşmiş mahkûmiyet niteliğİNde sayılmayan kamu davasının açılmasının ertelenmesine ve hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına ilişkin kararların da güvenlik soruşturmasının olumsuz sonuçlanmasının bir sebebi olup olmayacağı hususunda hiçbir düzenlemeye yer verilmemesi.
- Kişilerin söz konusu bilgilere itiraz etmesine ve bir müddet sonra bilgilerin silinmesine imkân verilmemesi

Teklif Hükümlerinin, Anayasa, AYM ve AİHM İçtihatları Işığında Değİlendirilmesi Teklifte kamu görevine ilk ve yeniden atama işlemleri için, belli görevler dışında bütün kamu görevlerine atama da arşiv araştırması, belli görevler ve işler yönünden güvenlik

soruşturması yapılması ve bu işlemler ile ilgili usul ve esaslara yer verilmiştir.

17 Nisan 2011 tarihinde yürürlüğe konulan Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanunu (7315 Sayılı Kanun) ile:

MADDE 3 – (1) Arşiv araştırması, statüsü veya çalıştırma şekline bağlı olmaksızın ilk defa veya yeniden memuriyete yahut kamu görevine atanacaklar hakkında yapılır.

Arşiv araştırması

MADDE 4 – (1) Arşiv araştırması;

- a) Kişinin adli sicil kaydının,
- b) Kişinin kolluk kuvvetleri tarafından hâlen aranıp aranmadığının,
- c) Kişi hakkında herhangi bir tahdit olup olmadığının,
- d) Kişi hakkında kesinleşmiş mahkeme kararları ve 4/12/2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi
- e) Kanunu'nun 171 inci maddesinin beşinci ve 231 inci maddesinin onüçüncü fıkraları kapsamında alınan kararlar ile kişi hakkında devam eden veya sonuçlanmış olan soruşturma ya da kovuşturmalar kapsamındaki olguların,
- f) Hakkında kamu görevinden çıkarılma ya da kesinleşmiş memurluktan çıkarma cezası olup olmadığının, mevcut kayıtlardan tespit edilmesidir.

Kayıtlardan toplanan bilgiler atamanın yapılacağı kurumdaki en üst amirlerden oluşturulan 5 kişilik bir kurul tarafından değerlendirilecek, değerlendirmelerini gerekçeli bir yazı ile atamaya yetkili amire sunacaklardır.

Arşiv Araştırmasına ilişkin Düzenlemelerin Taşındığı Hukuki Sakıncalar

- Getirilen düzenleme, kişilerin çalışma hakkı, kamu görevi-

ne girme hakkı, kendi kişiliğini, sosyal varlığını, onurunu koruma hakkına, özel hayatına etki edici niteliktedir. Anayasa Mahkemesi nin bireysel başvuruda verdiği ihlal kararında atıfta bulunulduğu üzere, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihatlarında devletlerin milli güven-lik” gerekçesi ile temel hakları sınırlandıran bu tür müdahalelerinin hukuka uygun olabilmesi için; hukuki güvenlik hakkım güvence altına alan bir kanun ile yapılması yanında, AİHSnin 8/2 maddesinde çizilen çerçeveye uygun olarak demokratik bir toplumda gerekli olması ve getirilen düzenlemenin amacı gerçekleştirmeye elverişli, ölçülü olması unsurlarının da birlikte bulunması gerekir. Ancak 657 Devlet Memurları Kanunu’nun, kamu görevine girmede aradığı şartların neden yetersiz olduğu ve bütün kamu görevlileri için bu düzenlemenin neden gerekli olduğu ortaya konulmamıştır. Demokratik bir toplumda gereklilik unsurunu taşımamaktadır.

- Kayıtlardan toplanan bilgiler ve komisyon değerlendirmelerinin ilgililere bildirilmesi ve gerektiğinde itiraz etmek haklarına ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır.
- Bilindiği üzere arama veyakalama kararları kişi özgürlüğünü sınırlandırıcı işlemlerdir. Ceza Muhakemesi Kanunu uyarınca bu tür tedbirler ancak hakim kararı ile alınabilir. Yasada yer almayan kolluk tarafından aranmaya dair bilgi toplanması yönündeki düzenleme kişihak ve özgürlüğünün güvencelerine aykırıdır.
- Yine kişi hak ve özgürlüklerini sınırlandıracak tahdit” kaydının ne olduğu tanımlanmadığı gibi, böyle bir sınırlama sebebi bütünüyle belirsiz bir düzenlemedir. Yargıç tarafından verilmiş bir karar mı yoksa idari makamlar tarafından yapılan ve kişilerin haberdar olmadığı ve itiraz etme imkanının bulunmadığı işlemler mi olduğu anlaşılmamaktadır. Öngörülebilirlik, belirlilik ve yasallık ilkelerine bütünüyle aykırı bir sınırlama teklif edilmektedir.
- CMK 171. Maddesinin 5. Fıkrası uyarınca kamu davasının

açılmasının ertelenmesine dair kararlar ile CMK

231. Madde uyarınca verilen hükmün açıklanmasına dair kararların arşiv araştırmasına dahil edilmesi, bu müesseselerin getirilmesi amacına bütünüyle aykırıdır. Kaldı ki her iki maddede de bu kararların özel bir si- cilde yer alacağı Cumhuriyet savcısı, hâkim veya mahkeme tarafından istenildiğinde ve yine bu maddelerde- ki amaçlar doğrultusunda kullanılabilmesi özel olarak düzenlenmiştir. Ceza Muhakemesi hukukunda kamu düzenini, insan hak ve özgürlüklerini koruma amacı ile yer verildiği belirtilen düzenlemeler, kamu görevine ilk defa veya yeniden atama işlemlerinde getirilen arşiv araştırması düzenlemeleri ile zımnen yürürlükten kaldırılmaktadır.

- Milli güvenlikle ilgili olmayan kamu görevleri için, kişiler hakkında devam eden ya da sonuçlanmış ceza so- ruşturması ya da kovuşturmasının bulunup bulunmadığı ile so- ruşturma ve kovuşturmadaki olguların araştı- rılması ve değerlendirmede dikkate alınması da demokratik bir toplumda gereklilik ölçütüne, kanunilik ölçü- tüne aykırıdır. Bireylerin temel haklarını sınırlandırabilecek işlemde, hangi olgunun nasıl dikkate alınacağı bütünüyle idarenin takdir yetkisine bırakılmış olup, öngörülebilir değildir. Özellikle günümüzde, en temel haklardan olan ifade özgürlüğü, örgütlenme özgürlüğü gibi haklarını kullanan kişilerin, yıllar önceki facebook paylaşımları, tweetleri nedeniyle haklarında soruşturma, kovuşturma açıldığı dikkate alındığında; mevcut düzenlemelerin AYM nin değinilen kararlarında vurgulanan keyfiliğe karşı yeteri kadar güvenceye sahip olmalarını sağlayacak açık ve detaylı kuralları içermesi” gerekliliğine aykırı olduğu görülmektedir.

Anayasa Mahkemesi Genel Kurulu, Fatih Saraman Başvurusu, Başvuru Numarası: 2014/7256, Karar Tarihi: 27/2/2019

- Yine AYM nin anılan kararlarında vurgulanan kişilerin geçmiş ceza mahkûmiyetlerine ilişkin kayıtlar bakımından hangi suçların kamu görevine girmeye engel olduğu, suçlar arasında herhangi bir ayırım ve derecelendirme

yapılmadığı” yönündeki Anayasaya aykırılık gerekçelerine uygun düzenleme yapılmamış, kişilerin bırakınızcezamah-kumiyetlerini, sürenkovuşturmaların, soruşturmalarınve-hattakapanmışsoruşturmaların bilearaştırılması ve atamaış-lemineesas olacak değerlendirme nedenleriarasında dü-zenlenmiştir.

- Yine AYM nin anılan kararlarında belirttiği; Değişik kanun-lar ile şartlı salıverilmeye, kesinleşmiş mahkûmi- yet niteli-ğinde sayılmayan kamu davasının açılmasının ertelenme-sine ve hükmün açıklanmasının geri bıra- kılmasına ilişkin kararların da güvenlik soruşturmasınınolumsuz sonuçlan-masının bir sebebi olupolmayaca- ğı hususunda hiçbir dü-zenlemeye yer verilmemesi” gerekliliği yerine getirilmemiş, aksi yönde düzenleme yapılmıştır.

Tüm bu sakıncaların yanında kanun, Anayasa’ya ve TBMM İctü-züğü’ne aykırı biçimde yasalaşp yürürlüğe ko- nulmuştur. Kanun teklifinin maddelerine geçilme önerisi 31.3.2021 tarihindeki oyla-mada TBMM Genel Kurulu’nca reddedilmiş, reddedilen kanun tekliflerinin, ret tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe aynı yasama dönemi içinde tekrar verilemeyeceği şeklindeki düzenleme ise yok sayılmıştır.

Yasa düzenlemelerin iptali için ana muhalefet partisi tarafından Anayasa Mahkemesi’ne iptal davası açılmıştır.

Sonucu takip edilmektedir.

Kanunun uygulanmasına yön verecek yönetmelik ise henüz yayım-lanıp yürürlüğe konulmamıştır

UZMANLIK EĞİTİMİ İLE DOKTORA EĞİTİMİNİN BİRLİKTE YAPILMASI

Uzmanlık ve doktora programları lisansüstü eğitimler olup lisansüs-tü eğitim öğretim ve tıpta ve dış hekimliğin- de uzmanlık yönetme-liklerine göre esasları belirlenmektedir. Öte yandan lisansüstü eği-tim öğretim yönetmeliğinin

35. Maddesinin 6. Ve 7. Alt maddelerinde;

- Tezsiz yüksek lisans programları hariç, aynı anda birden fazla lisansüstü program kayıta yapılamaz ve devam edilemez.
- Tıpta ve dış hekimliğinde uzmanlık doktoraya eşdeğer düzeyde olup, bu uzmanlık eğitimleri 26/4/2014 tarihli ve 28983 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Tıpta ve Dış Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliğine göre yürütülür.
- Şeklinde hükümler mevcuttur. Bu durum ile tıpta uzmanlık öğrencilerinin kendilerini akademik yönden geliş- tirmele- rinin önüne geçilmektedir. TUK’un 684 no’lu kararında bu durum ile ilgili:
- Bir uzmanlık öğrencisinin uzmanlık eğitimi sürecinde doktora eğitimi de yapacak olması, uzmanlık eğitimi programını aksatmaması halinde; bir doktora öğrencisinin doktora eğitimi sürecinde uzmanlık eğitimi de yapacak olması, doktora eğitiminin programını aksatmaması halinde mümkün olabilmelidir. Aksi takdirde dok- tora ve uzmanlık eğitiminin eş zamanlı yapılması mümkün değildir.
- Doktora ve Uzmanlık Eğitimi Programlarındaki eğitime dair zaman çizelgeleri çakışmamalıdır. Eğitim program- larında aksama olduğu ya da olacağı hakkında değerlendirme yapıp karar verecek olan o eğitimden sorumlu olan Uzmanlık Eğitimi Program Yöneticisi veya Doktora Program Sorum- lusu’dur. Bu nedenle eş zamanlı doktora ve uzmanlık eği- timi yapılmak istenildiğinde Uzmanlık Eğitimi Program Yöneticisi ve Doktora Program So- rumlusu’nun her ikisi- nin de onayı gereklidir.
- Eş zamanlı doktora ve uzmanlık eğitimi uygulanacağında doktora eğitiminin içeriği (müfredatı) uzmanlık eği- timi verilen daldaki eğitim programı içeriği (müfredatı) ile aynı olamaz.
- Uzmanlık eğitimi öncelikle bir uzmanlık dalında sağlık hiz-

meti sunucusu yetiştirmeyi amaçlayan bir eğitim iken doktora eğitimibir uzmanlık dalı ismi ile anılan bir akademik birim-deverilse bile uzmanlık dalının tümü için kapsayacak şekilde değil belli bir konusu üzerine derinleşerek yoğunlaşmış bir eğitim olmalıdır. Tıp alanında mezuniyet sonrası eğitimin ana akımı uzmanlık eğitimi şeklinde yapılandırılmış iken dış hekimliğinde bunun doktora eğitimi şeklinde tarihsel bir geleneği olduğu görülmektedir. Bu nedenle dış hekimliğinde sağlık hizmeti sunucusu uzman yetiştirmek için yakın zamanda uygulanmaya başlanan uzmanlık eğitiminin doktora eğitiminin yerini alacağı düşünülmemelidir; özellikle dış hekimliğinde olmak üzere tıp ve dış hekimliği alanlarında doktora eğitiminin amaç ve hedefleri özellikle vurgulanarak tarif edilmeli ve doktora eğitiminin araştırma ve akademik personele nitelik kazandırma fonksiyonu korunmalıdır. Doktora eğitimi hakkında düzenleyici otorite YÖK olduğu için bu konuda daha detaylı analiz ve düzenleme yapılmasına gerek duyulduğu YÖK ile paylaşılmalıdır.

Kararları alınmış ve olumlu bir görüş ortaya konulmasına karşın YÖK kesin olarak bu duruma engelleme getirmiştir. Bu durumun asistan hekimlerin anayasal hakları olan eğitim hakkı ve YÖK'ün akademik personel yetiştirme hedefleri ile örtüşmediği görülmektedir. Asistan Hekim ve Genç Uzman kolu olarak bu karara yönelik çalışmalar sürmektedir.

PANDEMİDE GÖREVLENDİRMELER VE AKSAYAN EĞİTİMİMİZ

11 Mart 2020 tarihiyle COVID 19 Pandemisinin ülkemizde görülmesiyle Üniversite ve Eğitim Araştırma hastanelerinin büyük çoğunluğu pandemi hastanesi ilan edilmiştir. Bütün eğitim çalışanları ve elektif işlemler ertelenmiş, bu hastaneler salgına dönük sağlık hizmeti veren kurumlar haline gelmiştir. Bunun sonucu olarak özellikle asistan hekim ve hemşirelerde daha belirgin olmak üzere tüm sağlık emekçilerinin iş yükü artmış, artan iş yükü virüs ma-

ruziyetini de beraberinde getirmiştir. Planlama hususundaki aksaklıklar, görevlendirmelerin önceden haber verilmeden çoğunlukla asistan hekimler üzerinden yapılmasına sebep olmuştur. Pandemi sürecindeki iş bölümünde uzman hekimlerin ve öğretim görevlilerinin daha geri planda bırakılmış bu durum asistanlar üzerindeki iş yükünü arttırmıştır.

Pandeminin ilerlemesiyle birlikte 21 Mart 2020’de yayınlanan 31075 sayılı Resmi Gazete ile asistan hekimlerin kendi branşları dışında görevlendirilmesini engelleyen mevzuat değiştirilmiş ve “Ancak deprem, sel baskını, salgın hastalık gibi olağandışı ve hizmetin normal olarak sürdürülemediği hallerde uzmanlık öğrencileri, hekimlik görevlerini yürütmek üzere eğitim gördüğü kurumun dışındaki aynı il sağlık tesislerine 3 ayı geçmemek üzere görevlendirilebilir. Bu görevlerde geçen süreler eğitim süresinden sayılır.” Cümlesi eklenmiştir. Bu değişiklikte birlikte pek çok asistan hekimin eğitimi aksamıştır.

Asistan hekimlerin yükü pandeminin yaygınlaşmasıyla birlikte artarak devam ediyorken ve görevlendirmelerdeki adaletsizlik sürüyorken 26 Kasım 2020’de yayınlanan 31316 sayılı Resmi Gazete ile TUEY Madde 11/4 bir kez daha değiştirilmiş ve görevlendirme süresinin 6 aya çıkmasını sağlayacak şekilde son halini almıştır. Bu değişiklikte birlikte görevlendirmelerdeki adaletsizlik giderek artmış, asistan hekimlerin aylarca bölümlerinden uzak kalmalarına ve eğitiminin daha da fazla aksamasına sebep olmuştur.

Bu gelişmeler üzerine TTB Asistan Hekim ve Genç Uzman Kolu olarak Tıpta Uzmanlık Kurulu’na 19 Kasım 2020’de yaptığımız başvuruda aşağıdaki taleplerde bulunulmuştur:

- 1) Pandemide asistan, uzman, yan dal hekim, doçent, yönetici, profesör fark etmeksizin eşit süreler ile görevlendirme verilmelidir. Risk grubunda olan hekimler haricinde herkes pandemi ile mücadelede eşit görev almalıdır. Hastanelerde hiç pandemi servisinde çalışmayan hekimler var iken uzmanlık eğitimi alan, birer öğrenci olan asistan hekimler tekrar tekrar görevlendirilmektedir.
- 2) Nöbet ertesi izin haklarını kullanamayan asistanlar, özellik-

le pandemi nöbetlerinde yemek ve dinlenme mo- lası imkanı dahi bulamamaktadır. Covid pozitif ya da temaslı ol- duğu halde 14 günlük izolasyon süreleri dol- durulmadan işe çağırılan asistan hekimlerin 1 yıldır devam edilen sü- reçte eğitim çalışmalarının durumunu tahmin etmek zor değildir. Görevlendirmelerin hekimler arası adaletli yapıl- ması bu sorunlara da kısmen ce- vap olacaktır.

- 3) İllerde pandemi ve temiz hastane dağılımı yapılırken uz- manlık eğitimi vermeyen hastanelerin pandemi has- tanesi yapılması, uzun süre pandemi hastanesi olan kurumlarda- ki asistan hekimlerin eğitimde fırsat eşitsizli- ğinin önüne geçebilmek amaçlı pandemi hastanesi olmayan kurumlara rotasyon/görevlendirme ile çalışma- bilmesi için düzenleme- leryapılmalıdır.
- 4) Tez çalışmalarındaki gecikmeyi önleme amaçlı etik kurulla- rın gerekirse online toplanabilmesi sağlanmalıdır. Özellikle son yıl asistan hekimlerin rotasyon eğitimleri engellenme- meli ve gerekirse nitelikli eğitim alabile- cekleri pandemi hastanesi olmayan bir kurumda rotasyon eğitimini alabil- mesi sağlanmalıdır. Uzmanlık eği- timinin pandemi dolayısı ile uzayıp uzamayacağı kararı asistan hekimin kendini yeterli hissedip hissetmediği beyanına göre verilmelidir.

Pandemi sürecinde asistan hekim eğitimi ve eğitim uzatma süreleri, görevlendirmelere yönelik TUK yaptığımız başvuruya cevaben;

- Pandemi görevlendirmesi yapılan öğrencilere bu sürede kendi kliniklerinde nöbet tutturulmaması. Bu kararla sağlık emekçilerinin hem kendi kliniklerinde hem de pandemi alanlarında aynı zamanda çalıştırılmasının önüne geçilmiş- tir.
- Pandemi görevlendirmelerinin hakkaniyetli yapılması. İmkânlar dahilinde eğitimcilerin görevlendirilen uzmanlık öğ- rencilerinin yanında bulunması. Bu kararla meslektaşları- mız arasındaki kıdem ayrımının sonra ermesinin ve eğitimci- lerin, eğitim alan meslektaşlarımızın yanında olmasının önü açılmıştır.
- Pandemi nedeniyle eğitim süresi uzatılacak öğrencinin ih-

tiyaçları, uzatılacak süre içinde verilmesi planlanan eğitim ya da yapılması gereken rotasyonların neler olduğu hususunun, akademik kurulca her öğrenci için ayrı ayrı önceden değerlendirilmesi. Bu kararlar, eğitim süresinin pandemi görevlendirmeleri nedeniyle altı ay uzatılabileceği yetkisinin eğitim sorumlularınca kötüye kullanılmasının önüne geçilmiştir. Böylece asistanların uzatılan sürede yalnızca işgücü olarak kullanılacağı kaygılarını giderilmeye çalışılmıştır.

Şeklinde yanıt vermiştir.

Tıpta Uzmanlık Kurulu'nun kararları görüş niteliğinde olup, bağlayıcı olmasa da hukuken elimizi güçlendirmiş ve bu alandaki mücadelemizin önünü açmıştır. Pandemiyle mücadele aksamadığı görevlendirmelerdeki adaletsizliğin ortadan kalkması için çabalarımız devam edecektir.

İSTİFA HAKKI ANAYASAL HAKTIR

Anayasa'nın 18. Maddesine ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 4. maddesine göre "Hiçkimse zorla çalıştırılmaz". Maddeye ilişkin Gerekçe'ye göre "Çalışma, iş görme kişinin serbest iradesiyle yüklenildiği bir faaliyet, diğer bir deyimle serbest iradeyle üstlenilen bir yüküdür. Bu yükün kişiye zorla kabul ettirilmesi, kendisinin, iradesi dışında bir faaliyette bulunmaya mecbur bırakılması hem kişi hürriyetiyle bağdaşmayan bir husustur; hem de bu duruma sokulan kişi için bir eziyet teşkil eder. Maddenin ikinci fıkrası Zorla çalıştırma sayılmayacak halleri göstermektedir ve bu sayım sınırlayıcıdır. şeklinde anayasal hak olarak verilmiş bir hakkın keyfi uygulamalarla elden alınmaya çalışıldığı, zaman zaman mobbing aracılığıyla dahi önümüze koyulabildiğine şahit olduğumuz zamanlardan geçsek de istifa hakkı aşağıda belirtildiği üzere net sınırları olan yasalarla korunmaktadır.

Devlet memurlarının istifa hakkı 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 94 ve devamındaki maddelerinde düzenlenmiştir. 94. maddeye göre, "Devlet memuru bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir... Çekilmek isteyen memur yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder. Yerine atanan kimse bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabilir."

94. maddeye uygun olarak istifa ederek görevinden ayrılan kişi altay süreyle yeniden devlet memurluğuna alınmaz. 95. maddede ise olağanüstü hallerde istifa düzenlenmiştir: "Olağanüstü hal, seferberlik ve savaş hallerinde veya genel hayata müessir afetlere uğrayan yerlerdeki devlet memurları, çekilme istekleri kabul edilmedikçe veya yerine atanacaklar gelip işe başlamadıkça görevlerini bırakamazlar." Bu maddeye aykırı davranan kişi bir daha devlet memurluğuna alınmaz.

7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun'da "Deprem (Yer

sarsıntısı), yangın, su baskını, yer kayması, kaya düşmesi, çığ, tasman ve benzeri” olarak tanım yapılmıştır. Afetlerin Genel Hayata Etkililiğine İlişkin Temel Kurallar Hakkında Yönetmelik’te “Meydana gelen veya gelmesimuhtemel olanafetlerin genel hayata etkili olup olmadığına, bu yönetmelikte belirtilen ölçü ve esaslara dayanarak İmar ve İskan Bakanlığınca karar verilir” denilmektedir.

7269 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmelik birlikte değerlendirildiğinde umumi hayata müessir afet olarak ani etkili doğa olaylarının kabul edildiği ancak çeşitli etkenlerle ortaya çıkan salgın hastalıkların bu anlamda afet olarak değerlendirilmediği, yetkili Bakanlığın İmar ve İskan Bakanlığı olarak belirlenmiş olmasından da anlaşılmaktadır.

Sağlık Bakanlığı tarafından 27.10.2020 tarihinde yayınlanan “Personel işlemleri” konulu Genelge’nin 1. maddesinde “Her ne sebeple olursa olsun bu süreçte görevinden çekilme (istifa) talebinde bulunan personelin mezkur talebi kabul edilmeyecektir” denilmiştir. Söz konusu Genelge hükmü medyada “Sağlıkçılara İstifa Yasası” olarak duyurulmuştur.

Bakanlığın yayınladığı Genelge’deki, görevden çekilme (istifa) taleplerinin kabul edilmeyeceği hükmünün bütün bu bilgilere göre değerlendirilmesinde; yasaklanan şeyin çekilme (istifa) değil idarenin bunu kabul etmesi olduğu anlaşılmaktadır. Bir başka anlatımla, devlet memurlarının, çekilme isteğinin idare tarafından kabul edilmesiyle bir aylık sürenin beklenmesine gerek olmaksızın ayrılabilmesi, yaşanan salgın hastalık sürecinde engellenmekte; talepte bulunan sağlık çalışanlarının bir aya kadar daha görevde kalmaları sağlanmaktadır.

Sonuç olarak, yaşanmakta olan COVID-19 salgın hastalığı genel hayata müessir afet kapsamına alınmadığı sürece, bu dönemde devlet memurluğundan ayrılmak mutlak surette idarenin kabulüne bağlı değildir. Devlet memurluğundan çekilmek isteyen sağlık çalışanları çekilme isteğini bildirdikten sonra, bir ay daha görev yaptıkları sonra görevden ayrılabilirler. Yukarıda belirtilen genelgenin geri çekilme durumundaysa 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 94 ve devamındaki maddelerinde düzenlenmiş haliyle devam edecektir.

MOBBING (BEZDİRME)

Sağlık çalışanları için çalışma koşulları gün geçtikçe kötüleşirken, pandemi ile birlikte asistan hekimlere yüklenen sorumluluklar dahadaartmıştır. Buna rağmenasistan hekimlere uygulanan mobbing ve şiddet ne yazık ki azalmamış, tam tersi artmıştır. Her güne yine bir meslektaşımızın hasta/hasta yakınları tarafından sözlü veya fizikselşiddetemaruzbırakıldığı haberiyleuyanıyoruz. Sıra bize ne zaman gelecektiyesoruyoruzkendimize. Tüm bunlar yetmezmiş gibi çalışma ortamında bir de mobbingle yani bezdirmeyele mücadele ediyoruz.

Mobbing ile mücadele edebilmek için, önce onun ne olduğunu öğrenmek gerekir. Mobbinge maruz kalan birey, yaşadığı sorunun ne olduğunu tam anlayamadığı gibi, yaşadığı onur kırıcı davranışları iş arkadaşlarına anlatmaya çekindiğinden, sorunun kendinden kaynakladığını düşünür. Mobbingi tanımlayacak olursak:

Bir iş yerinde; bir kişi veya grup tarafından, hedef seçilen bir kişi/gruba karşı, asıl maksat gizlenerek muhtelif nedenlerle, belirli bir süre, sistemli ve tekrarlanan, insan onuru ile bağdaşmayan, eylem ve işlemlerle yapılan ve mağdurun ekonomik, psikolojik, fiziksel ve sosyal statüsünde olumsuzluklar meydana getiren olaylar bütünüdür.

Tanımdan da anlaşılabilceği gibi anlık öfke ile ortaya çıkan ve süreklilik göstermeyen geçici davranışlar mobbing değildir. Ancak süreklilik halinde olmasa bile mağdur TCK'da suç kapsamına giren bir defaya mahsus fiziksel saldırı, hakaret vb durumlarda da savcılığa suç duyurunda bulunabilir.

Asistan hekimlerin çalışma ortamlarındaki katı hiyerarşik yapı, kariyer rekabeti, iş ortamındaki yoğun stres, şikâyetveya başvuru yolunun olmamasıgibidurumlarmobbinge zeminhazırlayanfaktörlerden bazılarıdır.

Konuşmama, yok sayma, sorulan sorulara cevap vermeme, sürekli sözünü kesme, dışlama, küçük düşürme, öf- ke nöbetleri, yalnızken saldıрма-başka yerde övme, tehdit, şantaj, ima etme, göz dağı verme, kıskırtma, açık arama, lakap takma gibi günlük hayatta maruz kaldığımız birçok davranış sistemli ve tekrarlı halde yapıldığında mob- bing kapsamına girebilir.

Mobbinge maruz bırakılan kişilerde konsantrasyon bozukluğundan, intihar girişimine kadar geniş spektrumda belirtiler görülebilir. Yanimobbing yaşamı tehdit eder!

Peki mobbinge maruz kaldığımızı düşünüyorsak nasıl bir hak arayışına girmeliyiz?

- Yaşadığımız olaylarda; tarih, yer ve olay şahit olan kişiler ile olayla ilgili bilgi ve belgeleri bir yere not etmeliyiz;
- Mobbing idare tarafından verilen anlamsız emirler, görevler gibi davranışlarla uygulanıyorsa bunlara yazılı olarak itiraz etmeliyiz;
- Hem yardımcı olması hem de kanıt oluşturması bakımından gerekiyorsa tıbbi ve psikolojik yardım almamız faydalı olabilir.
- Mobbing yapan amirin kurum içerisinde şikâyet edilmesi gereklidir. Şikâyetle beraber bu amirin Mobbing uygulaması devam ediyorsa Medeni Kanun'a göre "önleme ve tespit davası" açılabilir.
- Ayrıca Hukuk mahkemesinde mobbing yapana karşı yekarsı manevi tazminat davası açılabilir.
- Mobbing süreci işyerinde yalnızlaştırma, değersizleştirme, yıldırma süreci olarak işletildiğinden ekip çalışmasını da parçalamaktadır. Bu nedenle mobbinge karşı ekip arkadaşlarımızla, tabip odamızla birlikte mücadele etmek mobbingi etkisiz kılmanın en önemli yollarından biridir
- Yanlış başvuruların hak kayıplarına yol açabileceğini dü-

şünerek hukuksal süreçlerin sağlıklı yürütülebilmesi için sürecin başından itibaren tabip odası ve sendika işyeri temsilcileriyle iletişim halinde olunması ve odave sendikadan hukuksal destek alınması önemlidir.

Unutmayın!

İlinizde bağlı olduğunuz tabip odaları mobbinge karşı mücadeleye ve destek için her zaman yanınızda.

SAĞLIKTA ŞİDDET

Şiddet olgusu insanlık tarihiyle birlikte ortaya çıkmış olan, birçok bireysel ve toplumsal öge ile birlikte oldukça karmaşık bir yapıya sahip olup tanımlamak ve ortaya çıkarmak oldukça güçtür. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) şiddeti, fiziksel saldırı, cinayet, sözsaldırı, duygusal, cinselveya ırksal taciz olarak sınıflandırmaktadır. Sağlık kurumlarında şiddet; hasta, hasta yakınlar tarafından sağlık çalışanlarına karşı gerçekleştirilen sözel, fiziksel ve ya cinsel saldırı sonucunda meydana gelen durum olarak tanımlanmaktadır. Sağlık ortamındaki şiddet genel olarak hasta ve hasta yakınının isteklerinin yerine getirilmemesi bağlı olarak sağlık çalışanı ile hasta-hasta yakını arasında gerçekleşiyor ol- sa da asıl sorun hasta ve hasta yakını ile sağlık sistemi arasındadır. Uygulanan sağlık hizmetinde gerçekleşen her şiddetin doğrudan hedefi sağlık sistemidir.

Sağlık çalışanlarına karşı şiddet hergeçen gün giderek artmakta ve bu durum sağlık çalışanlarının çalışma moti- vasyonunu düşürmektedir. Şubat 2021’de yapılan bir araştırmaya göre Türkiye’de çalışan hekimlerin %67’si en az bir kere hasta veya hasta yakınlar tarafından şiddete maruz bırakıldığını ifade ediyor. Sağlık sektöründe yaşanan şiddette maruz kalma oranı diğer sektörlerle kıyaslandığında 16 kat daha fazladır. Hasta ve hasta yakınlarıyla en çok etkileşim halinde bulunan grup olan asistan hekimler ise maalesef şiddete daha sık maruz kalmaktadır. Bazı meslektaşlarımız gördüğü şiddet sonrası sadece motivasyon kaybı değil, organ ve iş gücü kaybı da yaşamışlardır.

Pandemi öncesinde sağlık çalışanları için en önemli mesleki risk olan şiddet, pandemi döneminde de artarak sağlık hizmetine ve sağlık çalışanlarına önemli zararlar veren boyutlara erişmiştir. Her yeni güne bir sağlıkta şiddet haberiyle daha uyanırken, sağlık çalışanları kendine “Sıra acaba bana ne zaman gelecek?” sorusunu sorar hale gelmiştir.

İş başındayken şiddete maruz kalmanız durumunda izlemeniz gereken hukuksal algoritma aşağıdaki gibidir:

- 1) Krizin sona erdiğinden emin olun. Bazen kriz durumu bir müddet sonra ya da iş çıkışında yeniden ortaya çıkabilir
- 2) Acil sağlık sorunlarınızı çözün ve bir hekim raporu alın
- 3) Olayı tüm ayrıntıları ile raporlaştırın
- 4) Kamu malına verilmiş bir zarar varsa bu durumu raporda belirtin
- 5) Hazırladığınız raporu görgü tanıklarına açık isim ve adresleri ile imzalatın
- 6) Kriz yönetiminizin sonucu ne olursa olsun durumu ilgili yazılı tutanakla sorumlulara bildirin (Beyaz Kod 1111). Durum kamu davası özelliği taşıdığı için kurumunuzun da başvuruda bulunup bulunmadığını, iş kazası bildirimini yapıp yapmadığını ve diğer yasal süreçleri takip edin
- 7) Devam eden sağlık sorununuz varsa çözümleyin, bedensel ve ruhsal açıdan tıbbi destek alın.
- 8) Bağlı olduğunuz oda, sendika, meslek derneğinin Acil Şiddet Hattı'nı arayarak durumunuzla ilgili bilgi verin
- 9) Kurumunuzca hukuksal süreç başlatılmamışsa hukuksal mücadele için belgelerinizle birlikte Cumhuriyet Savcılığı'na başvurun.
- 10) Çalışma ortamı ve koşulları ile ilgili durumunuzu yeniden değerlendirin

Nisan 2020'de Sağlıkta Şiddet Yasası mecliste kabul edilip yürürlüğe girmiştir. Ancak azalmak şöyle dursun giderek artan sağlıkta şiddet vakaları sadece kanun değişikliğinin bu problemi çözmeye yetmeyeceğini göstermiştir. Sağlık çalışanlarının saygınlığını azaltacak uygulamalardan kaçınılmalı, sağlık çalışanları iletişim becerileri konusunda eğitilmelidir. En önemlisi halka şiddetin bir hak arama

yolu olmadığına dair medya ve siyasiler tarafından kesin ve net mesajlar verilmektedir.

Sağlıkta şiddeti önlemek için önerilerimiz şu şekildedir:

- Sağlıkta şiddeti önlemek için yetersiz veya sağlık çalışanlarının iyalamaktan başkabileşemeyen yasa maddelerinden ve bümaddeleri doğru yaklaşımlardan vazgeçilmeli, TTB'nin sağlıkta şiddet yasa taslağı kabul edilmeli.
- TTB yasa önerisi: Türk ceza kanununa ek madde önerisi için cü bölüme kamu sağlığına karşı suçlar sağ-lık hizmetini engelleme:
 1. sağlık kuruluşlarında çalışan sağlık personeline karşı, sağlık hizmeti sunumu esnasında veya verilen sağlık hizmetinden kaynaklanan nedenlerle cebir, şiddet veya tehdit kullanan kişi, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.
 2. bu fiiller sonucu sağlık hizmeti kesintiye uğramış ise yukarıdaki fıkraya göre belirlenen ceza yarımında artırılır.
- "Müşteri memnuniyeti odaklı" ve sağlık personelinin korunmasında baskı altında tutulduğu günümüz sağlık sistemi yaklaşımına son verilmeli. Koruyucu sağlık uygulamalarına ve kaliteli hizmete önem verilen kolay ulaşılabilir bir sağlık sistemi kurulmalı.
- Şiddete maruz kalan sağlık çalışanı psikolojik ve fiziksel olarak rehabilite edilmeli, şiddet unsuruna ve şiddet yaratan politikalara karşı tüm çalışanlar aynı kararlılıkla ortak mücadeleye etmeli.
- Sağlık çalışanlarının saygınlığını azaltacak uygulamalardan kaçınılmalı (özellikle medya ve siyasiler bu konuya oldukça dikkat etmeli) ve sağlık çalışanlarının itibarı yükseltilmeli.
- Sağlık çalışanları iletişim becerileri konusunda eğitilmeli.
- Halk eğitilerek "şiddet bir hak arama yöntemidir" düşün-

cesiyle mücadele edilmeli.

- İşbaşındaiken şiddete uğramanız durumundabağlı olduğunuz Tabip Odası'na ulaşarak hukuki salvepsiko-lojik destek alabilirsiniz. Biz TTB'li asistan hekimler olarak sağlıkta şiddete "Artık yeter!" diyoruz. Sizi de sağlıkta şiddetkarşıçıkardığımız seseskatmayave bundansonra şiddetin olmadığı, güvenlibir çalışma ortamı hedefiyle yürüttüğümüz ortak mücadelemize davet ediyoruz.

MOBBİNGE VE ŞİDDETE KARŞI YALNIZ DEĞİLSİN!

TTB Asistan ve Genç Uzman Hekimler Kolu'na sosyal medya hesaplarından da ulaşabilirsiniz.

<https://www.ttb.org.tr/kollar/aguh>

Telegramda: <https://t.me/joinchat/KuUCIHJS5W5IMmE0>

Twitterda: @asistanlar

Instagramda: @ttbasistanhekim

ttbasistanhekimvegencuzmankolu@gmail.com

**ASİSTAN HEKİMLERİ
SADECE ORTAK MÜCADELELERİ KURTARIR!**



TTB ASİSTAN VE GENÇ UZMAN HEKİMLER KOLU