



Ne iyi ki hayatta her şey değişiyor. Değişmeyen ve yerinde duran hiçbir şey yok. Çocuk serpilip boy atıyor, gencecik bir yüzde kırışıklıklar başlıyor, saç/sakala kırlar düşüyor... Ama insan sadece bedenlen değişmiyor, bedensel değişiklikleri ruhsal ve kültürel değişimler izliyor... Dahası hekimlik serüvenimizi düşünsenize; bir zamanlar kendilerini hekimlere tümüyle koşulsuz teslim eden insanlar artık bizden başka türlü bir hekimlik bekliyor ve talep ediyor. Evet, kuşku yok kültürler de değişiyor.

Her şeyin değiştiği bir ortamda örgütlerimizin değişmemesi mümkün mü? De-

Örgütlerimizin gücünü arttıracak yol ise hem zihniyet hem de işleyiş bakımından örgütlerimizin radikal bir değişime tabi tutulmasından geçmektedir.

ğişmemek, eskisine sıkı sıkıya sarılmak, santim kımlıdamamak her şeyin değiştiği bir ortamda olanaksız. O nedenle örgütlerimiz de değişiyor -tıpkı bizim gibi. Elbette bu değişimden Toraks Derneği de payını alıyor. Varlığı ve bugüne kadar başardıklarıyla hepimizin göğsünü kabartan, Türkiye’de göğüs hastalıkları uzmanlık alanının haklı gururu olan örgütümüz de zamanın değiştirici etkisini derinden hissediyor. Ve yakından hem de yaşayarak tecrübe ettiğimiz üzere olumlu/olumsuz pek çok yönüyle sağlık ortamı da değişiyor. Kuşkusuz değişen bu ortam, hoşumuza gitse de gitmesede de örgütümüzü etkiliyor.

Değişim ve Yeni Durum

Sevgili Ersin Arslan’ın “can alıcı” bir şiddet eylemiyle kaybedilmesi sonrasında gelişen dava süreci daha başlangıç aşamasından itibaren sağlık ortamının değişen yüzünü tarife gerek duyurmayacak biçimde ortaya koydu ve örgütlerimizin bu yeni zemine göre pozisyon almasının önemini hepimize kanıtladı. Gerçekten de bildiğiniz üzere davaya Türk Tabipleri Birliği (TTB) ve Türk Toraks Derneği (TTD)’nin müdahil olarak katılması mahkeme tarafından kabul edildi. Mahkeme TTB’yi tüm hekimlerin meslek birliğinin doğal üyesi; TTD’yi ise sevgili Ersin’in derneğimiz üyesi olması dolayısıyla davaya müdahil olarak taraf saydı. Bu hukuki yorum, meslek alanımız konusunda TTB’yi doğrudan önemli bir taraf kılarken, uzmanlık derneğinin taraf olma hakkını ise üye olma şartına bağladı.

Ama yeni durum bu kadar değil. Çünkü mahkeme çok yerinde bir kararla Sağlık Bakanlığı’nın davaya müdahillik talebini, öldürülen çalışanla Bakanlık arasında sadece “işçi-işveren” ilişkisi olduğu gerekçesiyle reddetti. Ve bu karar, artık kamuda sağlık çalışanlarının her türlü sorunu (özlük hak ve diğer tüm sorunlarında) için iki tarafı var etti: İşveren tarafı olarak Sağlık Bakanlığı, çalışan tarafı olarak TTB (üye olsun olmasın) ve uzmanlık dernekleri (üye olması halinde)...

Dahası hukuk, bu kararıyla sağlık çalışanlarına, sizleri çalıştıran bir yapının sizlerle yaşadığı “çıkarcı çatışması” nedeniyle sizlerin hakları söz konusu olduğunda ancak “karşımızda” olabileceğini ve iktidar karşısında bağımsız olma potansiyeli taşıyan sivil yapılar olan meslek örgütü ve uzmanlık derneklerinin ise çalışanların hakları konusunda onların yanında olabileceğini hükme bağladı.

Kuşkusuz bu yeni durum, bugüne kadar sisler ardına saklanan bambaşka bir zeminin hukuk tarafından da aşikâr hale getirilerek hükme bağlanmasıdır. O nedenle gerek meslek örgütü gerekse uzmanlık dernekleri bu yeni zemini iyi değerlendirmelidirler. Elbette herkesten önce safını ve tarafını bilmesi açısından sağlık çalışanları bu ayrımın farkına varmak ve bu yeni zemine göre haklarını aramak zorundadırlar. O nedenle çalışanlar, haklarını, devletin/iktidarın boyunduruğu altında ona daha fazla kendilerini sevdirecek/yaranarak değil; aksine onun karşısında bağımsız olan örgütlü güçlerine güvenerek ondan alabilirler. Çünkü görelim ki, “baba”mız da değişti ve dünün “babacan” devleti öldü. Elbette bu “ölüm” hali, devlet aygıtının ortadan kalktığı anlamına gelmiyor. Aksine devlet aygıtının da değiştiğini ifade ediyor sadece. Gerçekten de dünün devleti, tıpkı bir “baba” gibi, “çocukları” olan yurttaşlarının eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi ihtiyaçlarını karşılayan yeri geldiğinde onları seven/döven bir yapılanmaydı. Ama bugünün devleti, eski “sosyal” babanın aksine “çıkarcı” bir baba. Yani “çocukları” olan yurttaşlarının eğitimi, sağlığı, sosyal güvenliğinden ziyade kendi çıkarını düşünen, bu alanlara aktardığı paraları kendi “bütçe”sine yük olarak gören ve “çocukları”nı yaptıkları işlerden daha çok kâr etmeye teşvik eden bir “baba”. Hâsılı kelim, bu “çıkarcı” baba, dünün babasının aksine “çocuk”larına toplumsal sorumluluk ve moral değerler aktarmaya çalışmak yerine onları “yırtma”ya kıskırtıyor.

Özetle artık başka bir denizdeyiz...

Gelecek...

Hal böyleyse bugünden sonra bu değişimin farkında olan örgütler çalışanlar açısından geleceğin örgütleri olacaktır. Bunun farkında olmayıp hala

eski dünyada olduğu gibi yaşadığı her sorunda “baba”sına koşup ondan nedamet ve ayrımcılık talep eden ya da “baba” ile göbek bağı kesememiş örgütler/dernekler kısa ve orta vadede çalışanlar açısından tarihin çöplüğüne atılacaktır.

Öte yandan kamu çalışanlarının işvereni olan “bakanlık” denilen yapının duvar, taş ve beton olmadığını biliyoruz. Gerçekten de “bakanlık” demek, iktidar/devlet aygıtının yetki gücünü elinde tutan insanlar demektir. Yani yakın bir zaman önce illerimize atanan ceo’lar ve o ceo’ların altında çalışan/çalışacak ve idari yetkiyi elinde tutacak kişiler -ister hekim olsun ister olmasın- “işveren” olarak bakanlığı temsil etmektedirler. O nedenle çalışma hayatının tüm sorunlarını (şiddet, tatil, dinlenme, anormal hasta yükü, vb.) çözmek için çalışan sağlığı ve iş güvenliği bağlamında mücadele ederek kazanılacak her hakta bu isimler muhatap alınmak zorundadır.

İşte bu yeni ortam nedeniyle sağlık çalışanları, sağlık birimlerinde yaşanan şiddet eylemlerinde ölmek, layıkıyla dinlenebilmek ve insani çalışma ortamlarına kavuşmak için bakanlığın “gölge” örgütlerine değil kendi örgütlerine güvenmek zorundadırlar. Ancak bu noktada hem meslek örgütünün hem de uzmanlık derneklerinin çalışanları gerçekten temsil eden yapılar olması zorunludur. Bu nedenle hem TTB hem de uzmanlık derneği (örneğin TTD) bu farklılaşan zemine uygun bir değişim ve dönüşüm yaşayabilirse önümüzdeki dönemde güçlenecek, aksi halde yaşayamayacak ve yok olacaktır.

Geleceğe projeksiyon yaparsak; bu gerçekçi durumda tek eksiklik çalışanların işveren karşısında en önemli gücü olan sendikaların büyük resme dahil edilmemiş olmasıdır. Elbette bu eksiklik, çalışanların hakları açısından önemli bir sorundur. O nedenle sağlık çalışanları, kendi hayatlarında hak temelli bir savunuculuk yapmak için meslek örgütünü, uzmanlık derneklerini ve bugün itibarıyla oldukça güçsüz konumda olan sendikaları birbirlerine kopmaz bağlarla bağladıkları oranda işveren olan Sağlık Bakanlığı (ve onun temsilcileri) karşısında daha güçlü bir

konuma ve pazarlık etme gücüne ulaşacaklardır. Aksi yöndeki her adımda işveren olan Sağlık Bakanlığı, sağlık çalışanlarını daha fazla sömürme ve ötekileştirme imkânına ulaşacaktır.

Konuşamama Hali ve Kavramlar

Türkiye’deki bu tür gelişmeleri, değişim-dönüşümleri ve özellikle çalışanların örgütlerinin aldığı pozisyonları kişiselleştirmeden irdeleyebilmek



haylice müşküldür. Ancak, her konunun kişiselleştirildiği bu ülkede belki de önce kavramları tanımlamak herkes açısından bir çıkış yolu olabilir. Bu bağlamda örgütsel sorular, sorunlar ve çözümlerine yönelik olarak yol almak için klientalizm kavramı üzerinden yazıyı ilerletmek uygun olabilir.

Klientalizm kavramının kökenini aslında eski Roma’ya dayanmaktadır. Roma döneminde bir yurttaşın koruması altında bulunup ona hizmet etme yükümlülüğüyle bağlanmış olan kişiye *client* (sığıntı ya da yanaşma) denmekteydi. Bu nedenle kavram olarak klientalizm, ağırlıkla himayecilik ve/veya patronaj sistemi anlamında kullanılmaktadır. Ancak her ne kadar klientalizm “yanaşma” bağlamında sıklıkla kullanılsa da, kavram asıl olarak “siyasal otoritenin dağıtım ölçütlerine göre sunulan bir takım hizmetler ya da mallar karşılığında siyasal destek talebinde bulunma”ya karşılık gelmektedir.

Ne acı ki, bu kavramın eski Roma’da ölmediğini ve modern dünyada da şekil değiştirerek devam ettiğini görüyoruz. Örneğin; hangi siyasi iktidar olursa olsun onun yanında olmaya çalışma ve bu “yanaşma” nedeniyle ondan çeşitli statüler ve/veya çıkarlar bekleme/isteme bu kavram altında tanımlanabilecek tutumdur. Bir örnek durumunu ete/

kemiğe büründürelim: Örneğin anti-biyotik yazım kurallarının değişmesi ve sadece “bizim alanımıza” yazma hakkı tanınması için bu yetkiyi elinde tutan kişilere “yanaşma” klientalizmdir. Ya da toplum sağlığı açısından hafif-orta ağırlıktaki KOAH’lı hastaların birinci basamakta tedavi edileceğini rehberlere yazıp, daha sonra KOAH’lı hastaların ve SFT puanlarının sadece bizim alanımızda kalması için iktidara “yanaşarak” KOAH ilaçlarının ve SFT’lerin sadece göğüs hastalıkları uzmanları tarafından yazılmasını/yapılmasını istemek bir klientalizmdir.

Ama biliyoruz ki, klientalizm sadece ödül anlamına gelmemekte, aksine ceza ya da gözdağı verme de bu kavramsal yapı içerisinde kendisine yer bulabilmektedir. Örneğin; çeşitli vasıtalar aracılığıyla kamusal otoriteye “yanaşıp” ondan “aile hekimleri/dahiliye uzmanları sigara bırakma tedavisi uygulamasını, hastalar (puanlar) sadece bize kalsın” isteminde bulunmak başka bir alana ceza uygulaması nedeniyle klientalizmdir.

Dikkat edilirse klientalizmde ayırt edici nokta eşitsizliğin belirleyici olmasıdır. Yani bu ilişki tarzı iki arkadaş arasında yaşanamaz. Aksine bu ilişki mutlaka bir “egemen”in olduğu ve bu egemenin patronaj ilişkilerini var ettiği bir zeminde gelişebilir. Sağlık alanı açısından en somut örnek; uzmanlık derneklerinin egemen güç olarak Sağlık Bakanlığı ya da Sosyal Güvenlik Kurumu ya da yeni “ceo”lara “yanaşması” böylesi sorunlu bir ilişkinin gelişebileceği bir durumdur.

Klientalizm Kötü Müdür?

Elbette kötüdür. Çünkü insan denilen varlıkta var olan asgari onur vasfını da tümüyle yok etmektedir. Çünkü haklara dayalı bir reformun gerçekleşmesini önlemekte, olması gereken ya da gelişecek olan toplumsal baskıyı yok etmekte ya da oluşan baskıyı başka bir mücadele zeminine kaydırarak onun kazanım gücünü engellemektedir. Ve de herkesin hakkı olması gerekecek bir süreci sadece “kendisi” için fayda sağlamaya dönüştürmekte ya da hakın talep edileceği asıl hedefi muğlaklaştırmakta ve belirsizleştirmektedir.

Ancak bu vesile ile sarkacın öte yanına savrulmanın da yanlış olduğunu

belirtmek gereklidir. Yani klientalizme düşmemek için “egemen”le hiç ilişki kurmamak, onu yok saymak ve tüm sorunların çözümünü bilinmez gelecekteki bir güne ertelemek de doğru bir tutum değildir. Dahası bu tutumun anlamı “hayattan düşmek”tir. O nedenle egemenle hiç ilişki kurmayanlar belki klientalizme düşmezler ama aslında hiçbir sorunu da çözemezler. Özetle; bu yazının sorunsallaştırdığı konu egemenle neden ilişki kurulduğu değil, neden ve nasıl ilişki kurulduğudur.

Gündelik Hayat ve Klientalizm

Klientalizm konusunda gündelik hayatta yaşanan sorun ise daha çetrefilidir: Çünkü örgütsel olarak bulunulan alanda (örneğin göğüs hastalıkları alanında) kimileri klientalizmi falan dert etmeden ve de hiçbir etik kaygı gütmeyen egemenlere kendilerini feda edercesine adayabilir ve bu “yanaşma” hali o yapının icraat yapmasına da (örneğin SFT puanının artması) yol açabilir. Dahası o yapı bu “başarısı”nı, tipik bir “icraatın içinden” nevi cinsinden bir tanıtım ve reklam faaliyetine de dönüştürebilir. Daha kötüsü günümüzün “günü kurtaran kaptan” ilkesizliği uyarınca da alanımızdaki büyük çoğunluk ilke, değer, kırmızı çizgi,.. falan demeden o yapıya meyledebilir. Evet, bunların hepsi mümkündür ve dahası bu durum, klientalizm gibi kavramları ciddi önemseyen örgütleri zora ve açmaza sokabilir.

Ama unutmayalım ki; insanların ve örgütlerin değerleri haraç mezat satılık değildir. Aksine o değerler -her ne ise- o örgütü ve o örgütü oluşturan insanları “kuran” kavramlardır. Ancak eğer bir egemen -kim olursa olsun- “üç SFT puanına” sizin örgütünüzün değerlerini sıfırlayabiliyorsa zaten örgütünüzde ve o örgütü oluşturan siz(ler)de sorun var demektir. Çünkü o değer, örgütünüzde ve sizde aslında “değer” haline gelmemiş demektir.

Dahası vurgulandığı gibi klientalizm yapmamak egemenlerle hiç ilişki kurmamak anlamına gelmemektedir. Aksine sizin alanınız için klientalist örgütlerden daha çok emek harcamanızı, egemene “yanaşmadan” ve

kimseden kendiniz için basit çıkarlar ve ayrımcılıklar talep etmeden güçlü bir hak temelli bir savunuculuk yapmanızı gerektirir. Bunun için gecenizi gündüzünüzü örneğin “akalıcı antibiyotik” kullanımı ilkelerini herkes için geçerli kılmanız, 15 milyon tütün kullanan bir ülkede herkesin sigara bırakma mücadelesi yapmasını sağlamanız, doğru biçimde yapılmış bir SFT için harcanan emeğinin karşılığını herkesin almasını başarmanız,.. gereklidir.

Örgütsel Değişim ve Yeniden Yapılanma

İyi ama böylesi “hak temelli” bir savunuculuğu nasıl başaracağız? Herkesin birbirisinin kuyusunu kazmaya ve birbirini yemeye çalıştığı bir “kurtlar sofrası”nda kendi alanımızda hak kayıpları yaşamadan nasıl savunuculuk yapacağız?

Bunu sağlayabilmenin tek yolu örgütlerimizin gerçekten güçlü olabilmesidir. Örgütlerimizin gücünü arttıracak yol ise hem zihniyet hem de işleyiş bakımından örgütlerimizin radikal bir değişime tabi tutulmasından geçmektedir. Gerçektende bugünden sonra “kurtlar sofrası”nda yem olup yok olmamak için çalışanların örgütleri, örgütsel bünyelerindeki çalışanların çoğunluğu gören, çoğulculuğu gözetken, onlarla hiyerarşik değil eşitlikçi bir ilişki kuran ve örgüt içi alanda temsili demokrasinin ötesine geçen yeni bir yapılanmaya dönüşmek zorundadırlar. Ancak bu dönüşüm, çoğulculuğu gözetmek için politikadan/siyasetten uzaklaşmayı, sorunsuz konuları dert etmeyi ve renksiz/tatsız/kokusuz bir yapılanmaya dönüşmeyi gerektirmez. Aksine hak temelli savunuculuk yaklaşımında ve örgütsel olarak her türlü “egemen”le kurulacak ilişkinin amacı ve niteliğinde uzlaşan bir çoğunlukçuluğa ihtiyaç vardır.

İşte bu noktada Türkiye’de her ne kadar kültürel olarak ayrı konumdaymış gibi görünen kişilerin aslında bir çalışan örgütünde aynı safta buluşabileceği fark edilmelidir. Bu nedenle ülkenin kültürel ayrımlarının -gereksiz yere- uzaklaştırdığı insanlar, bugün hak temelli bir örgütsel çatı altında

yeniden bir araya gelmek zorundadırlar. Dahası bu biraraya geliş, birbirlerini tanımalarını ve önyargılarının ne kadar yersiz ve gereksiz olduğunu görmelerini de sağlayabilir. Dahası ve en önemlisi; muhtemelen siyaseten ve desteklediği siyasi parti açısından oldukça farklı ve hatta zıt konumda yer alan insanlar, ilke ve değer temelli bir yönelim dahilinde, çalışanların örgütlerinde “çalışan sağlığı” ve “çalışan hakları” kavramları üzerinden aynı safta buluştuklarını görmenin mutluluğunu da yaşayabilirler.

Özetle; siyaseten kendimizi her nasıl ve nerede tanımlamış olursak olalım; ya her geçen gün işyükümüzün arttığı, şiddetin sıradanlaşarak doğallaştığı, işgüvencesizliğin yaşandığı, mesleğin değersizleştirildiği, çalışma saatlerinin uzatıldığı, tatil hakkının gasp edildiği, sağlık hizmeti yerine puana dayalı hekimlik yapmamızın istendiği bir hayatta toplumsal sorumluluklarımızı, etik ilkelerimizi, örgütsel değerlerimizi unutmadan; çalışana çalışana kırdırmadan; uzmanlık alanlarını birbirine düşürmeden; hak temelli bir savunuculuk çerçevesinde çalışanlardan yana olacağız. Ya da kamu hastane birlikleri ya da performans gibi ticari faaliyetleri örgütleyen ve düzenleyenlerden yana olacağız.

Hayat hiçbirimize başka bir seçim şansı bırakmamaktadır. Bu saflaşmada taraf olmayan, safını seçmeyen veya her iki yerde de olmaya çalışıp korporatist bir örgütsel strateji sürdüren insanlar ve örgütler tarafların hiç birisine yaranamayacak ve kısa zamanda bertaraf olacaktır.

Kartların yeniden karıldığı ve liberalize edildiği bu ülkede artık herkes safının nerede olduğunu açıklıkla görmeli ve adımını ve örgütsel yetkinliğini ona göre geliştirmelidir. Çünkü aksi durumun sağlık çalışanları açısından can güvenliğinin, mesleki bağımsızlığın, özlük haklarının; toplumun da sağlık hakkının yok edilmesi anlamına geleceği/geldiği açıktır.

Umalım ki; örgütlerimizin zihinsel ufku bu yeni hayatı görebilecek yetkinlikte olsun.

Bertaraf olmamak dileğiyle...