Etkili Sendikacılık Nasıl Olmalıdır?



İnsanlar arasındaki hak ve adalet mücadelesi, dünya döndükçe devam edecek bir süreçtir. En sonunda hesap gününde; kimin haklı, kimin haksız olduğunu söyleyecek ve gereğini yapacak olan da Yüce Rabbimizdir.

Peygamber Aleyhisselam bizlere, bir kötülük gördüğümüzde elimizle, yapamazsak dilimizle düzeltmeye çalışmamızı, bundan da aciz kalırsak, kalbimizle buğz etmemizi emretmiştir.

Sendikalar, hak ve adalet mücadelesinin kurumsal yapılarındandır. Üyelerinin haklarını savunmak ve geliştirmek en temel görevleridir.

Faaliyetlerini yaparken de, ekonomik ve sosyal gerçekliğe uygun, adilane yaklaşımlarda bulunmaları da, topluma karşı olan ahlaki sorumluluklarıdır.

Vur-kaç fırsatçılığı, hep bize bencilliği yerine; sürdürülebilir, makul, dengeli ve diğer grupları da gözetir tavırlar sergilemeleri beklenir.

Yılların birikimi, emek ve gözyaşları ve hatta, canlarından olan insanların sayesinde ulaşılan, sendikal faaliyet haklarının doğru icra edilmeleri lazımdır.

Sözü daha fazla uzatmadan, etkili ve güçlü sendikacılığın nasıl olabileceği ve temel sorunlar hakkında görüşlerimi paylaşmak istiyorum:

- Sendikalar, tabanlarının ve üyelerinin yapısına uygun ve orantılı faaliyetlerde bulunmalı. Taleplerinin ağırlık merkezini üyelerinin yoğunluğu oluşturmalıdır. Çeşitli çıkar beklentileri nedeniyle, asıl tabanlarını ihmal ederek, başka gruplara yaranmaya çalışanların doğru

sendikacılık yaptığı söylenemez.

- Sendika delegelerinin seçimi, şeffaf ve adil şartlarda yapılmalıdır. Herkese ulaşan seçim duyuruları ile, katılımın yüksekliği aranmalıdır. Kapalı kapılar arkasında, kimselere haber verilmeden, önceden hazırlanmış listelerle, sözde seçim tiyatrosu oynayanların alacakları kararlar ipotekli olacağından, bağımsız ve bağlantısız olamaz. Adrese teslim seçilen delegelerden, adrese teslim şakşakçılık ve koşulsuz itaat çıkar.

- Delegelerin tabanı temsil gücü yüksek tutulmalıdır. Belirli şehirlere, etnik gruplara, siyasi görüşlere ve mesleklere dayalı yapılanma ile; tabanı yansıtmayan, suni çoğunluklar kurulmasına müsaade edilmemelidir. Temsil kabiliyeti düşen delegelerin, iradeleri de zayıflayarak, başkalarının güdümünde davranmak zorunda kalacakları bellidir. Sendikacılığı, kendi çevresine menfaat temin etmekten öteye götüremeyen, dar görüşlü ve bencil kişiler yüzünden, insanların güveni sarsılmakta ve birlikte hareket etme kararlılığı kırılmaktadır. Çünkü, çarpık seçilen delegeler içinde, kendi çevrelerinin temsilcilerini göremez ve aidiyet duygularını besleyemezler.

- Sendikaların, özellikle yöneticilik pozisyonları için sıçrama tahtası olarak kullanılmasına fırsat verilmemelidir. İster sağcı olsun, ister solcu, ister ülkücü olsun, ister komünist, her sendikanın ağaları vardır ve bunlar da fırsatını buldukları anda, kendilerini destekleyen siyasi partiden milletvekili olmaya gayret ederler. Şansları yaver giderse Bakan bile olabilirler. Siyasette tepelere tırmanınca da, eş, dost, çoluk-çocuk, damat, akraba ne varsa, kamuda veya kamunun etkisindeki kurum ve firmalarda, en güzel görevlere getirmeye başlarlar. Böylece gariban sendikacılıkla başlayan maceraları, her yere kök salmış hanedanlara dönüşür. Siyasette koltuk bulamayan sendikacılarda, kamuda artık Allah ne verdiyse; Daire Başkanlığı, Genel Müdürlük veya Kurul Üyelikleri gibi, daha mütevazi makamlara geçmeye çalışırlar. Merkezdeki ağalar böyle yapınca, taşradaki beylerimiz boş kalır mı? Onların ne suçu vardır? Onlarda, nerede boşluk bulabilir veya kimlerin koltuklarını kaydırabilirlerse, kurum ve kuruluşların yöneticilik makamlarını işgal etmeye odaklanırlar. Haklarıdır ama, bunca zaman sendikada ne emekler verip, milletin işleriyle uğraşmışlar, toplantı ve bilumum etkinliklerde ağalarla boy gösterip, alkışlar yaparak resimler vermişler. Onlar makamlara gelmesin de, kimler gelsin? Efendim? Ehliyet ve liyakat mı dediniz? Sendikadan dedik ya, daha ne kurcalayıp fitne çıkarıyorsunuz? Fazla konuşmanız hayra alamet olmaz ha, bilesiniz!

- Sendikalar, yönetici atamalarında pazarlık ve iş takipçiliği basitliğine düşürülmemelidir. Eğer bir sendika, hangi yönetici personelini üye olmaya daha çok zorlar veya, tuhaf ta olsa her talebimizi karşılar mantığıyla kulis yapmaya odaklanırsa, ne o sendikadan, ne de o sendikanın desteklediği yöneticilerden fazla hayır gelmeyeceği bilinmelidir. Sendika referansı, ehliyet ve liyakat değerlerinin üzerine çıkarılıyorsa, Peygamber Aleyhisselamın "*İş ehli olmayana verildiği zaman, kıyameti bekle.*" sözüne muhatap olacağımızı da hatırlamamız gerekir.

Sendika yöneticileri ile sendika temsilcileri arasında, pin-pon topu gibi dönen, zoraki ve dışa kapalı ziyaret-etkinlik çemberleri kırılmalıdır. Ne demek istiyorum? Nedense, ilçe ve il sendika

yöneticileri, hep sendika temsilcileri hasta olduğunda veya onların mutlu gün törenlerinde boy gösterir. Yöneticilerin fani üyelerle ilgilenmesi için, ancak medyatik dayak veya ölüm gibi ağır olayların meydana gelmesi gerekir. Verilen resimlerin büyük bir çoğunluğu, yönetici-temsilci arasında dönüyor. Zaten temsilci ve delegeleri de yöneticiler tayin ettiği için; sen, ben, bizim oğlan etkinliklerinden öteye gidemiyorlar.

Sendika yöneticilerinin veya temsilcilerinin makamları ziyaret hastalıklarını da tedavi ettirmeleri gerekir. Elbette, belirli zamanlarda ve gerektiğinde ilgili kurumun yöneticileri ziyaret edilmeli ve üyelerin sorunları hakkında görüşmeler yapılmalıdır. Ama bizim ülkemizde böyle olmuyor. Ankara'daki sendika ağaları zaten ulaşılmaz yüce dağlarda ve meclislerde geziyorlar. Değil ki onlarla görüşmek ve sorunlarını paylaşmak, bir etkinlikte lütfederlerse tokalaşmak bile her faniye nasip olamıyor. Yerel sendika derebeylerimize gelince ise, kurum ziyaretleri bir nevi protokol ağırlığı ile, dik burunlu, kibirli tavırlar içinde, doğrudan yöneticilerin makam odalarına hızlıca geçiş şeklindedir. Nasibiniz olursa ve denk gelmişseniz, girerken ve çıkarken sadece selamlaşır ve tokalaşırsınız. Onun sizi dinlemeye niyeti ve sözde zamanı da yoktur. Siz de ona ayak üstü derdinizi açacak kadar rahat olamazsınız zaten. He he deyip geçersiniz. Zira, defalarca davette bulunsanız da derebeylerimizin size ayıracak vakti ve enerjisi söz konusu değildir. Hem sizin ne faydanız olabilir ki kendilerine? Ne işlerine yarayabilirsiniz? Ziyaretine gittiği kurumlarda, sıradan üyeleri görmezden gelerek, daima yöneticilerin odasında veya kuyruğunda bulunmayı marifet sayan, kibir küpü, ne oldum delisi sendika yöneticilerinden ve temsilcilerinden gına geldi herkese.

Sendika yöneticileri ulaşılabilir, erişilebilir ve konuşulabilir olmalıdır. Sendika yöneticiliğine soyunan insanların; daha anlayışlı olmaları, övgülerin yanı sıra eleştirileri de olgunlukla kaldırabilmeleri beklenir. İletişim bilgilerini gizleyen, sosyal medyada takipçilerini bile seçerek izin veren, kendisine şikayetçi olduğunuz konularda biraz baskı kurunca da, hemen su koyverip bozulan ve sizinle iletişimini temelli kapatmaya niyetlenen tiplerden sendikacı olmayacağı aşikardır. Sendikacıların, en azından hayranlık besledikleri ve bir gün yerlerine geçmeye heveslendikleri siyasetçiler kadar ve aslında çok daha fazla ulaşılabilir ve konuşulabilir olmaları gerekir. Daha da ayrıntı vermenin bir faydası olur mu bilmem. Sendikacıları bilenler, ne demek istediğimi anlamıştır zaten.

Yazdıkça arkası gelen sendika sorunlarını daha fazla uzatmadan, ekleme ve düzeltme hakkımı da mahfuz tutarak, burada tamamlıyorum.

Allah-u Teala cümle işçi ve memur kardeşlerimizi, sararmış ve kuruluş gayelerinden sapmış sendikaların zararlarından muhafaza eylesin. Sendikalarımızın, en gariban üyesinden, en cafcaflı liderine kadar, her konuda adalet ve samimiyet üzere olmalarını da nasip ve müyesser eylesin.

Amin…

Görsel Kaynağı: https://www.touchdynamic.com

EYT Zulmünü Doğuran Nedenler ve Yanlışlar



Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) konusunda mağdur olanları anlamayan ve bir nevi bencil bir talep gibi niteleyerek, aleyhte tavır sergileyen kişilerden birisi de Yeni Şafak yazarı Sayın Ahmet Ünlü'dür.

İktidar yanlısı olarak bilinen bir gazetenin yazarı olduğu için, EYT konusuna hep soğuk davranan iktidar partisinin de görüşlerini yansıtıyor gibi algılanıyor. Kesinlik için değil, algı ve etki açısından ifade ediyorum.

Malumunuz, 23 Temmuz'la başlayan bu hafta TBMM'nin tatile girmeden önce görüşeceği bir torba kanunu var gündemde. Belki vicdanları harekete geçirir ve mazlumların duası karşılık bulur umuduyla çabalıyoruz.

Olumlu kamuoyu oluşturmak için, sayın yazarın 3 Haziran 2018 tarihli yazısındaki görüşlerine karşı, neden EYT zulmü var diye kendisine e-posta metni yazarken, aslında ayrı bir yazı konusu olduğunu fark ederek, buraya yazmayı ve daha geniş kitlelere ulaşmayı istedim.

EYT konusunda ayrıntılı bilgisi olmayan ve işsiz EYT'lerin durumu hakkında empati yapamayan kişilerin EYT taleplerini haksızca, erken emeklilik şeklinde nitelemeleri ve uyanıkça, bencilce bir talep gibi yargılamaları söz konusudur.

İşin doğrusunu bilen ancak, yöneticilere şirinlik yapmak için "*efendim bütçeye şöyle yük getirir, bizi böyle zorlar* " benzeri ifadelerle siyasileri korkutup yönlendiren, kraldan daha kralcı bürokratlarımızı ise, Allah bildiği gibi yapsın. Zulme çanak ve kılıf buldukları için, Allah onları sebep olduklarıyla imtihan ederse hiç şaşırmasınlar.

KEY ödemeleri, engelli ve yaşlı destekleri, komşu ülke sığınmacıları, uzak ülke mağdurları gibi, zulüm ve

mağduriyet söz konusu olduğu zaman yapılmayan bütçe hesapları, nedense EYT söz konusu olduğunda yapılıyor ise burada iyi niyet söz konusu olamaz.

Emeklilikte yaş haddi uygulaması daha önce söz konusu değildi. Kadınlarda 20 yıl, erkeklerde 25 yıl çalışarak prim ödeyenler emekli olabiliyordu. Türkiye'de ortalama yaşam süreleri düşük olduğu için, ilk başlarda anormal bir durum da yaşanmıyordu.

1940'lı yıllarda erkeklerin ortalama yaşam süresi 40, kadınların 36 idi. Zaman geçtikçe bu süreler uzadı. 80'li yıllarda ise 60 yaş bandında ulaştı. Yaşayan emeklilerin sayısının çoğalması SSK başta olmak üzere Bağ-Kur ve Emekli Sandığı bütçelerini zorlamaya başladı. (bakınız: 80 yılda ömrümüz iki katına çıktı)

Sisteme öldürücü darbeyi vuran gelişme ise, 90'lı yıllardaki siyasilerin prim ödemesi eksik kalan kişilere göstermelik bir para yatırmaları karşılığında, kıyak süper emeklilik imkanı vererek, zaten çökmek üzere olan yapıya bir sürü genç emeklinin (kadınlarda 38, erkeklerde 43 yaştan itibaren) katılması oldu.

Sosyal güvenlik kurumlarının kaynaklarını kötü yöneten, gelir sağlamak yerine israf ve yolsuzluk dolu icraatlar yapan beceriksiz bürokratlarda üstüne tüy dikti.

1999 yılında çıkarılan kanunla yapılan yaş düzenlemesi, panikle alınan gecikmiş bir karardır. Aslında, her 5-10 yılda bir ortalama yaşam ömrünün uzamasına uygun olarak, küçük yaş ayarlarının yapılması gerekiyordu. Böylece, kişiler işe başladığında kesin olarak emekli olacağı yaşlarını ve zamanlarını bilebilirdi.

Kanun çıkarıldığı sırada zaten çalışan kişilerin, geriye dönük olarak yaşlarının yükseltilmesi zulme yataklık yapmıştır. Çünkü maç ortasında kural değişimi söz konusudur.

2008 yılında çıkarılan ve Aylık Bağlama Oranlarını dramatik şekilde düşüren kanun da yapılan zulmü katmerlemiştir. EYT'liler primlerini eksiksiz ödediği ve fazlasını da ödemeye devam ettiği halde, hem beklemeye hem de daha az emekli maaşı almaya mahkum edilmiştir.

EYT mağduru Devlet Memurları açısından, yaş bekleme dışında ağır bir mağduriyet yoktur.

İşçi ve esnaf olanlar ise, kelimenin tam anlamıyla köle gibi çocukluklarından itibaren çalışarak bekledikleri emeklilik hakları gasp edildiği için, anormal şekilde yıpranmış ve hayattan bezmiş şekilde yaşlarını beklemektedir.

İnsanlar bundan 20-30 yıl evvel, 12-13 yaşından itibaren çalışmaya başlıyordu. Şimdiki gençlerin okuldu, askerlikti derken, işe başlaması neredeyse 25 yaş civarında oluyor. EYT'lileri yargılarken bugünkü şartları değil, onların çocukluk ve gençliklerini harcadıkları yılları dikkate almak gerekir. Ortalama 30 yıldır çalışıp primlerini tamamen ödedikleri halde, umutla bekledikleri emekliliklerinin gasp edilmesi zulüm değilse nedir?

İşsiz kalan SSK'lı, Bağ-Kur'lu EYT'liler ise, gerçekten acınacak hale gelmiştir.

Çocuklarının düğün ve askerlik gibi önemli işlerini destekleyemeyen, eğitimlerine katkı veremeyen, evlerine ekmek götürmekten aciz bırakılan EYT'liler vardır.

Emekli etmek için EYT'lileri genç gören Devlet kurumları, yeni personel alımında hep 30 veya 35 gibi yaş haddi koymaktadır. Özel sektör ise, yaşlı işçileri mecbur olmadıkça almamaktadır. Kendi vatandaşı olan bu insanların, emeklilik yaşlarını bekleyene kadar iş ve aşlarını garanti altına alamayan devlet otoritesi, açıkça zulüm yapmaktadır.

Çalışamayan EYT'ler için sağlık hizmeti dahi verilmez. Ancak hiç bir geliri ve evi, arabası gibi mal

varlığının olmadığını ispat ederse, 60 TL gibi cüz'i prim ödemesi yaparak sağlık hizmeti alabilir. Sağlığında ve işi varken ailesine ev veya araba alabilmiş olan EYT'liler, o kadar düşük prim ödemeyle kurtaramıyor tabii.

Tekrar etmek gerekirse,

> EYT'lilerin gasp edilen emeklilik hakkının iadesi erken veya süper emeklilik değildir!
> Yaş ortalamasının uzamasıyla, yaş haddi düzenlemesi gereklidir ancak, her düzenleme yapıldığı tarihten sonrasını kapsamalıdır.
> İnanmadığımız bütçe hesapları mutlaka dikkate alınarak, bu zulme devam edilecekse, hem kamuda hem de özel sektörde acilen işe alımlarda yaş haddi uygulaması kaldırılmalı ve yaşlı işsizlerin istihdamı için özel teşvikler çıkarılmalıdır.
> Zulümle abad olunmaz. Mazlumların sesi duyulmalı ve çare üretilmelidir.

Allah yöneticilerimizin ve onları etkileyenlerin kalplerine adalet, merhamet ve empati duygularını daha güçlü şekilde ilham eylesin.

Amin…

Kaynaklar:

– Görsel kaynağı: https://pxhere.com/tr/photo/1046462

– https://www.yenisafak.com/yazarlar/ahmetunlu/emeklilikte-yasa-takilanlarin-sorunu-nasil-cozulecek-2045913

– http://www.radikal.com.tr/turkiye/80-yilda-omrumuz-iki-katina-cikti-1009181/

Ehliyet ve Liyakatten Neler Anlıyoruz?



Bu Yazı Nereden İcab Etti?

Ehliyet ve Liyakatle ilgili bir **önceki yazımdan** sonra, bazı dostlarımdan "*Sadakatte çok önemlidir, onu da unutma* " şeklinde geri dönüşler aldım. Halbuki ben, sadakatin de zaten liyakata dahil olduğuna inanıyordum. Biraz düşününce, Ehliyet ve Liyakat kavramlarına değişik anlamlar yükleyerek kullanabildiğimizi fark ettim. Kendi algıladıklarımı paylaşarak geliştirmek veya yanlış bildiklerimi de öğrenip düzeltmek niyetiyle bu yazıyı derledim.

Aşağıdaki grafik ve ifadeleri her hangi bir kaynaktan almadım. Bu nedenle, varsa eksik veya kusurları da bana aittir. İsabetli oldular ise ne mutlu bana, elhamdülillah diyorum.

EHLİYET Nedir?



Her hangi bir iş veya mesleği profesyonel olarak yapabilme yetkinliğine “ehliyet” diyebiliriz. Yetkinliğin tescil edilebilmesi için, bazı şekil şartlarının sağlanması gerekir. Yukarıdaki şemadan yola çıkarak, kısaca üzerinden geçelim.

Sağlık

Kişinin geçmişteki durumu ne olursa olsun, şimdiki zaman diliminde işini yapabilecek kadar, bedensel ve zihinsel sağlığa sahip olması şarttır. Aksi takdirde, ehliyetin bozulması söz konusudur. Sağlık şartları yeterli olmadığında diğer hiç bir şeyin anlamı kalmaz.

65 yaş ve üzeri yaşlıların alış-satış işlemlerinde doktor raporu istenmesi, yürüme ile yapılabilecek kargo kuryeliği gibi işlemlerde bedensel sağlığın uygunluğunun istenmesi gibi gerekliliklerden söz ediyoruz. Yaşlılıktan dolayı istemsiz el titremeleri başlayan bir Beyin Cerrahı Hocamız, ameliyat yapmaya devam edebilir mi?

Eğitim

Yapılacak iş veya meslek için mutlaka geleneksel veya örgün eğitim alınmalıdır. Usta-Çırak ilişkisi veya kendi kendine uğraşla yapılabilecek sanatkarlık tarzı işler olabileceği gibi, mutlak surette örgün eğitim alınması gereken iş ve meslekler de vardır. Tıp Doktorluğu, Uçak Mühendisliği gibi.

Zorunlu eğitimleri olmayan kişilerin, mesleklerini icra etmesi yasal olarak mümkün değildir.

Deneyim

Kişinin mesleğindeki yetkinliğini gösteren ve derecelendiren bir hususta deneyimi, yani işindeki tecrübesidir. Meslekte ustalık ve çözüm üretebilme yeteneği deneyimle olgunlaşır.

Kariyer gelişiminde, bazı görevlerin verilebilmesi için, asgari deneyim süresi de aranır. Yeterli deneyimi olmayan kişilerin, acemice aldıkları kararlar yüzünden büyük maddi zararlar ve can kayıpları dahi yaşanabilir.

Beceri

Beceri veya kabiliyet, kişinin işini ustalıkla yapabilme yeteneğidir. Bazı insanların becerileri yetmediği için, eğitim ve süre olarak deneyimleri olmasına rağmen, beklenen ustalığı ve performansı gösteremezler.

Mesela, öğretmenlik her kişinin başarıyla yapabileceği bir iş değildir. Bilmek farklı şeydir, bildiğini öğretmek ve başarıyla aktarmak farklı şeydir. Bütün cerrahlar benzer eğitimlerden geçtiği halde, aynı beceriyle operasyon yapamaz. Bazıları daha fazla öne çıkar. Beceri, kişiye özel niteliklerin sonucudur. İş veya meslek için olması zorunlu beceri seviyesine çıkamayanların ehliyeti sorgulanır.

Sürekli Gelişim

Günümüzde yerinde sayan ve gelişmeyen bir meslek neredeyse kalmamıştır. Geleneksel bazı sanatkarlıklar dışında, her işte malzeme ve iş yapış yöntemleri sürekli gelişiyor ve değişiyor.

Mesleğindeki gelişmeleri takip edemeyen ve kendisini güncelleyemeyen kişiler, zamanla ehliyetlerini kaybederler. İşin niteliğine göre bu süre uzun veya çok kısa da olabilir. Mesela, bilişim ve teknoloji dünyasında baş döndürücü bir hız söz konusudur. Birkaç ay içinde sektöre tamamen yabancı kalabilirsiniz.

İlgi ve Alaka

İşine yeterli ilgi ve alakayı göstermeyen kişilerin ürünleri hatalı, eksik veya özensiz olur. İşini sevmeden yapanlar, gereken dikkat ve ilgiyi göstermeyenler yüzünden, iş kazalarının meydana gelme oranları da yükselir. İlgi olmayınca çözüm araştırma ve yeni keşifler olmaz.

İlgi ve merak ilmin motor gücüdür. Ürünlerin Ar-Ge'si, ilgili ve araştırmaya meraklı insanların sayesinde devam eder.

İlgisini kaybetmiş çalışanlar, etraflarına da negatif sirayetlerde bulundukları için, ehliyetleri sorgulanır ve iş ortamından uzaklaşmaları sağlanır.

LİYAKAT Nedir?

Bir iş veya meslek için, olması gerekli fiziksel nitelikler veya somut gelişimler ehliyeti meydana getirir. Yani ehliyet bedendir, sayılıp ölçülebilir niteliklerdir, bir nevi donanım aksamıdır. Liyakat dediğimiz şey ise, bedene katılan ruh ve ona kimliğini kazandıran karakterdir. Liyakat, genel olarak moral değerlerin toplumsal karşılığını en azından asgari ölçülerde sağlama zorunluluğudur.

Kişinin iş yapabilme ehliyeti, emanetin teslim edilmesi için yeterli gelmez. Emaneti taşıyabilecek bir profilde olduğunu da göstermesi veya gözlenmesi gerekir. Liyakati oluşturan alt unsurların sadece

beyanı yetmez, gözlem ve referans araştırmaları ile de teyit edilmesi lazımdır.



Vatanseverlik

Vatanını sevmeyen kişiden, vatandaşa hayır beklenmez. İster kamu ister özel sektörde olsun, vatanseverlik duyguları gelişmemiş kişilerin istihdamı, her zaman tehlikeli ve sorunludur. Çünkü vatanını sevmeyen kişilerin, fırsatını bulduğu anda milletine hıyanette bulunmayacağının garantisi yoktur.

Vatanseverlik olmayınca, mevcut bulunan meziyetler de hıyanet aracı olabilir. Tıpkı 15 Temmuzda halkımıza ateş açan hain pilotlar gibi.

Sadakat

Doğruluk ve dürüstlük zemininde serpilerek gelişen, belirli bir kişiye, gruba veya düşünceye kuvvetle bağlı kalmaya sadakat diyebiliriz. Kişinin eşine, patron veya amirine, ideoloji veya inançlarına olan bağlılığını da sadakatle tanımlayabiliriz.

İnsanlar, test edilmedikleri konularda masum sayılamazlar. Sadakat, kişilerin denendikleri sırada gösterildiğinde değerli ve anlamlıdır. Kendi menfaati için, çalıştığı iş yerine zarar verebilecek olaylara

göz yumanlarla, çıkar ve ikbal karşılığında düşmanla işbirliğine girişen vatan hainlerinin durumu aynı sayılır.

Sadakatinden emin olamadığınız kişiyi, mesleğinde ne kadar ehliyet sahibi de olsa tercih etmekten sakınırsınız. Kişinin yaptığı işle ilgili olarak, maaşını veren patronuna veya memursa amirine karşı değil de, başka insan veya güç odaklarına bağlılık göstermesi sadakat değil, alçakça bir ihanettir.

Güvenilirlik

Sadakatle kardeş bir kavramdır, ancak bazı farklı açılımlara sahiptir. Kişiler yanınızda olduğu sürece sadık kalabilir ama her zaman yanınızda olacaklarına güvenmeyebilirsiniz. Biraz zorlanınca koyverip gidecek tiplerle yola çıkmaktan çekinirsiniz.

İşletmeler veya devlet kurumları, istihdam ettikleri her personel için belirli bir yatırım ve gelecek planlaması yaparlar. Harcanan zamanın ve maddi kaynakların yerinde olma şartlarından birisi de güvenilir insanlarla çalışmaktır.

Önünüze gelen bir CV'den, adayın mütemadiyen iş yeri değiştirdiğini görürseniz, güvenerek sorgulamadan işe kabul eder misiniz?

Güven kavramıyla ilintili başka şeylerde söylenebilir. Şimdilik bu kadarı yeterlidir.

Tevazu

Kibir şeytandandır. Kibir ve gururun yükseldiği kişi de tevazudan, yani alçak gönüllülükten eser kalmaz.

Mütevazi olmayan kişiler, etraflarından ve özellikle mevkice altlarından gelebilecek sinyallere kapandıkları için, kendilerini topluluktan soyutlamış olurlar. Yapıcı geri dönüşlerden mahrum kaldıkları gibi, bu itici halleri nedeniyle düşmanlık kazandıkları için, kendi işlerine de fiilen sabotaj yapmış sayılırlar.

Kibirli hal ve hareketler, diğer tüm meziyetleri gölgeleyen ve her işte ön plana çıkan sinir bozucu engellerdir.

Burnu havada gezen, diğerlerini de aşağılayan veya iş yeri huzurunu bozan tipleri, kimse barındırmak istemez.

Sorumluluk

Aldığı görevin hakkını verebilmek için kişinin sorumluluk bilincine sahip olması beklenir. Sorumluluk sahibi olanlar işini en güzel şekilde yapmaya çalıştığı gibi, kötüye giden durumları da fark ederek, önlem alınması için gerekli yerleri haberdar eder, raporlar verir.

Makamın veya işin aynı zamanda bir emanet olduğunun bilincinde olanlar, en güzel şekilde koruyup vakti gelince teslim etmeyi de bilirler.

Yangın çıksa umursamayıp, yükselen alevden sigarasını yakacak kadar sorumsuz ve gamsız insanlar da var. Sorumluluk duygusu gelişmemiş kişilerin liyakatinden söz edilemez.

Gayretlilik

Bazı insanlar içten yanmalı, kendinden motivasyonlu, harekete geçmek için başkalarına ihtiyaç duymayan azimli kişilerdir. Görevini beklenenin üzerinde yapmaya çalışır ve engellere takılarak hemen

pes etmez. Gayretli insanlara işi verir ve unutursunuz. Yapmak için elinden geleni yapacağına, yapamadığı en kötü durumda ise size dönerek çözüm desteği isteyeceğini de bilirsiniz.

Gayret duygusu olmayan insanlar, her zaman dışarıdan güdülenme bekler. Onurlandıran sözler, maddi ve manevi ödüller beklentisi içinde olur. Yöneticileri bunu anlayıp uyguladığında sorun yok gibi gözükse de, birazcık ihmal edildiklerinde işi gücü dağıtabilirler. Onları sürekli pohpohlamak zorunda kalan yöneticiler fazladan enerji harcayarak yorulurlar.

Her çalışanın yeterli seviyede gayret duygusuna sahip olması ve işini kendiliğinden yapıp ilerlemesi beklenir. Gayretsiz ve tembel insanlar hem işletmelere hem de kurumlara bir yük olacağından liyakatte zayıf kalırlar.

Fedakarlık

Fedakar insanlar, nimet kapıları olan işlerini veya devletteki görevlerini koruyup geliştirebilmek için ellerinden geleni yapmaya çalışır. İşlerini daha iyi yapabilmek için kimse zorlamadığı halde eğitimler almaya, becerilerini geliştirmeye uğraşırlar. Gerektiğinde sosyal ve bireysel zamanlarını da kullanmaktan çekinmezler.

İşlerin ifası sırasında, başkasının yokluğu veya yetersizliğinden kaynaklanan eksikleri de tamamlamaya uğraşır, yeter ki işler aksamasın, hizmetler durmasın derler.

Fedakar insanlara güvenebilir ve darda kaldığınızda kendisinden ödün verme pahasına yardımdan kaçmayacağını bilirsiniz. Liyakat değerlendirmesinde fedakarlık gücünün de dikkate alınması gerekir.

Liderlik

En küçük insan topluluğu olan aileden başlayarak yetkili olunan her grupta yöneticinin sevk ve idare kabiliyeti her şeyi etkiler. Liderlik meziyeti, grupları ikna ile dönüştürmenin, geliştirmenin ve ortak hedeflere doğru iş ve gönül birliği içinde çalışmanın yolunu açar.

Liderler korku ve ceza ile değil, sevgi ve ikna ile güdülemeyi tercih eder. Liderlere güven ve saygı duyulur. Lidere olan inançla risk almaktan ve fedakarlıkta bulunmaktan kaçınılmaz.

Özellikle yönetici durumunda görev alacakların liderlik kumaşının olması mutlaka aranmalıdır.

Takım Oyunculuğu

Lider rolü üstlenenler de aslında üst düzey bir takımın oyuncusu olurlar. Ekip çalışmasına uygunluk ve ortak hareket etme becerisi, kurumun başarı ve performansı açısından çok önemlidir.

Normal çalışanlarında kendilerine verilen rolü başarıyla yapabilmesi, görev değişikliği söz konusu olduğunda hızlıca adapte olabilmesi istenir.

Takım oyuncusu gruptaki yerini ve önemini bilir, kritik zamanlarda arkadaşlarına destek vermekten kaçınmaz. Kendi çalıp oynayan ve uyarılara kulak asmayan tiplerin liyakatinden söz edilmez.

İletişime Açıklık

İster yönetici, ister sıradan bir çalışan olsun, herkesin çevresiyle sağlıklı iletişim kurabilme yeteneği olmalıdır. İletişim kuramayan kişiler ihtiyaç ve beklentilerini ifade edemediği için mağdur ve muhtaç kalabilir. İletişim kazaları, kurumda veya işletmede hizmetin aksamasına, huzurun bozulmasına ve sonu kötüye giden yanlış anlamalara sebebiyet verebilir.

Yöneticilerin konuşulabilir ve ulaşılabilir durumda olması, çalışanlarına güven ve rahatlık sağlar. Gerektiğinde sorunlarını ifade edebilme özgürlüğü, ayrıca bir motivasyon unsurudur.

Ulaşılamaz, laf söz dinlemez kişilerden kimse hazzetmez ve genelde kibirli kasıntılı tipler gibi algılanmasına neden olur.

İyi Niyet

İyi niyetli olmayan kişiler, her olaya bir açık yakalama ve sorun çıkarma azmiyle yaklaşır. Negatif olmak, sürekli eleştirilecek bir şeyler bulmak karakterleri haline gelir.

Niyeti bozuk olanlarla birlikte çalışanlar, sürekli gerginlik duyar ve açık verme endişesiyle kendini kapatmaya, ortamdan soyutlamaya uğraşır. Kötü niyetliler; yıkıcı eleştirileri, başkalarına şikayet için bahane aramaları ve işi yapmaya değil de yapmamaya olan kararlılıkları yüzünden, dipsiz kuyu misali huzur ve enerji tüketirler.

İyi niyetli olmadığı bilinen kişilerin iş başına gelmesi kurum ve işletmeler için bir afettir.

Sosyal Uygunluk

Bazı kişiler diğer tüm şartları taşıdığı halde, nitelikli bazı görevleri üstlenmek için sosyal açıdan uygun düşmezler. Bu halleri geçici veya kalıcı olabilir. Örneğin, bekar veya sürekli evlenip boşanmasıyla ün salmış birisinin, aile konularında etkili ve önemli bir görevi üstlenmesi doğru bulunmaz.

Ana okullarında ve kreşlerde küçük çocuk bakımı da söz konusu olduğu için kadın öğretmenlerin ve görevlilerin olması beklenir.

Yerel yönetimlerde halkın kabul edebileceği, tanıdığı bildiği insanların seçime girmesi sağlanır. İthal yöneticiler genelde kötü karşılanır ve kabul görmez. Kurumların yönetici atamalarında da içeriden gelen ve kurum kültürünü tanıyan, kuruma özel iş süreçlerine hakim kişiler genelde tercih sebebidir. Kurum çalışanlarının uyumu da daha kolay olur.

Sonuç

Ehliyet ve Liyakat kavramlarının basmakalıp kullanımlarından dolayı, zamanla anlam ve kapsam aşınmasına maruz kaldıklarına inanıyorum. Bu kavramların temelinde yatan ifadeleri yeniden parlatmak, ehliyet ve liyakat çatıları altında, daha güçlü bir şekilde göstermeye katkıda bulunmak istedim.

İşletme ve kurumların, yani bütün toplumun yararını gözetmek ve verimliliği arttırmak için, ehliyet ve liyakate azami riayet ederek istihdam sağlamalıyız. Manevi nitelikler yani liyakat var olsa da, ehliyet olmazsa iş üretilemeyecek, hizmet aksayacaktır. Ehliyeti yüksek seviye olsa da, liyakat unsurları yetersiz kalan kişilerden, hayır değil şer işlerin sadır olacağını, en son 15 Temmuzda alçakların kalkışmasında gördük. Nitekim, kamu görevlerinden ihraç edilen kişiler ehliyetlerini değil, liyakatlerini kaybettikleri veya bu yönde kuvvetli şüphe oluştuğu için işlem görmüştür.

Konu görseli olarak seçtiğim bu güzel martının, havada mükemmel şekilde uçup süzülebilmesi için, bir çift kanada ihtiyacı var. Kanatlardan birisi kırık veya tüyleri yolunmuş olursa bunu başaramaz. Ehliyet ve liyakatin kişilerde bir denge içinde bulunduğuna emin olmadan iş ve emanetler teslim edilmemelidir. Yoksa, uçamayan martı misali, faydasız ve hatta zararlı olabilirler.

DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ		Puan - Var/Yok
EHLİYET	Sağlık	
	Eğitim	
	Deneyim	
	Beceri	
	İlgi ve Alaka	
	Sürekli Gelişim	
EHLİYET PUANI / DURUMU		
LİYAKAT	Vatanseverlik	
	Sadakat	
	Tevazu	
	Fedakârlık	
	Güvenilirlik	
	Liderlik	
	Sorumluluk	
	Gayretlilik	
	İyi Niyet	
	Takım Oyunculuğu	
	İletişime Açıklık	
	Sosyal Uygunluk	
LİYAKAT PUANI / DURUMU		
GENEL DURUM / PUAN TOPLAMI		

Yazıda bahsi geçen kavramlardan yola çıkarak, kendi ehliyet ve liyakat değerlendirme tablosunu kurup, var-yok şeklinde veya puanlama usulü aday sıralaması yapmak isteyenler için, yukarıdaki tabloyu paylaşıyorum.

Alt yapısı zaten yeterince güçlü olan ehliyet ve liyakat kavramlarının, eksiksiz anlamlarıyla beraber kullanılması ve insanların tayin ve terfi işlemlerinde bunlara riayet edilmesi temennisiyle, görüş ve dikkatlerinize sunarım.

Faydalı bulanların duasına talibim. Güzel dualarınıza peşinen cümleten amin diyorum...

Görsel Kaynağı:

https://pixabay.com

Sadece Lafta Bıraktığımız Şeyler: Ehliyet ve Liyakat



Bazı kavramlar vardır, çokça lafını eder veya atıfta bulunuruz. Ama icraata dökmek işimize gelmez, ya da gücümüz yetmez ya hani. İşte ehliyet ve liyakatte bunlara en güzel örnektir.

İşimize gelmeyişinin veya gücümüzün yetmeyişinin esas nedenleri, aynı zamanda toplumumuzu yozlaştıran ve içten içe çürüten hastalıklarımızdır. Bu hastalıkları tedavi edemediğimiz için, adalet ve huzur duygusunu gönlümüzde hissedemiyor, emanetin ehline teslim edilmeyişinin doğal sonuçları olarak; yolsuzluk, beceriksizlik, israf ve yetersizlik gibi olumsuzluklar içinde tükenişe gidiyoruz.

En yaygın hastalığımız hemşericiliktir.

Bazı şehirlerin her dönem ve durumda seçkinler arasında tutulduğu, diğerlerinin de eline fırsat geçtiği anda bütün makamları kendi hemşerileriyle doldurduğu, ülkemizin artık kanıksanmış bir yapısıdır. Elit şehirlerin dışında olan ama hasbelkader güçlü bir pozisyona geçen kişiler, etraflarındaki kadro gibi imkanları kendi hemşerilerine peşkeş çekmediği takdirde, hainlikle veya beceriksizlikle suçlanır. Toplumsal dışlanmaya maruz bırakılır ve seçimi söz konusu olduğunda en büyük günahları arasında gösterilerek kara listeye alınır.

Hemşericilik engeline sıkça takılmış birisi olarak, yaşamaktan bıktığım bir sahneyi paylaşayım: İlk defa görüşmeye ve tanışmaya başladığım, önemli bir pozisyondaki kişiye eğitim ve deneyimlerim, yönetimini üstlendiğim projelerim hakkında bilgiler veriyorum. Muhatabım duyduklarını büyük bir memnuniyetle dinliyor ve güçlü bir takım oyuncusu bulmanın sevincini belli ederek, ilgi ve alakasını gittikçe yükseltiyor. İletişimin zirvelerinde gezinirken, aklına o can alıcı soru geliyor!: "*Kardeş bu arada senin memleket neresiydi?*" Cevabım Muş olunca da muhatabım büyük bir memnuniyetsizlik ve hayal kırıklığı içinde –*Ya öyle mi* ?! diyerek buz gibi soğuyor. Az önce yükselen tüm ilgi ve alaka eksilere düşerken, hemen başka kişi ve konulara dönülerek mevzu kapatılıyor. Ben ise görünmez veya zoraki selamlamalarla geçiştirilen ötekiler grubuna geçiş yapmış oluyorum. Başkalarının da yaşayageldiği bu garabeti daha da anlatmaya gerek yok sanırım.

Anormal meslek dayanışması da büyük bir hastalıktır.

Her sektörde veya kurumda genelde baskın ve diğerlerinden açıkça farklı muamele gören meslek

mensupları vardır. O kurumda bir görev söz konusu olduğunda ilgisi, eğitimi ve bilgisi uygun olmadığı halde, tercih edilen hep o meslek sahipleri olur. Yani bir nevi öz evlatlar ile üvey evlatlar muamelesi kurumsal yapının iliklerine kadar işlemiştir.

Mesela, Sağlık Bakanlığı aslında Doktor Bakanlığıdır. Tıp eğitimi almalarına rağmen, sevgili doktorlarımızın görev almadığı bir alan yoktur. Ek ödemenin en büyük dilimleri sadece onlara verilir. Diğer sağlık personeli, idari ve yardımcı hizmetler çok küçük oranlarla yetinmek zorunda kalır. Doktorların ek ödemeleri emekli maaşlarına yansıtılır ama diğerleri buna layık görülmez. Bir kabahat söz konusu olduğunda ne kadar keskin görüş aykırılıkları olsa da mesleki dayanışmaları hemen devreye girer ve koruma altına alınırlar. Doktorların hakkının verilmesi ayrı şeydir, bütün makamların Doktorlara verilmesi ve gelir paylaşımında diğer personelin çok azla yetinmeye zorlanması ayrı şeylerdir. Meramımı anlatabildiğimi umarım.

Benzer şekilde hemen her kurum veya Bakanlıkta öncelikli meslek sahiplerini rahatça görebilirsiniz: Tarım Bakanlığında Ziraat Mühendisleri, Adalet Bakanlığında Hakimler, Aile Bakanlığında Sosyal Hizmet Uzmanları, TSK'da Subaylar, Diyanet İşlerinde Müftüler gibi…

İlgili alanın baskın meslek mensupları oldukları için, haklarını gözetmek adına tanınan ayrıcalıklar zamanla diğer mesleklerin yaşam alanlarını kısıtlayan, kariyer gelişimlerine ket vuran ve tek renkli bir yapıya çeviren, amacını aşmış uygulamalara dönüşmüştür. Hemen her iş ve mesleğin icrasında bir ekip çalışması kaçınılmaz hale gelmiştir. Ekibin bazı üyelerini, maddi ve manevi açıdan diğerlerine göre aşırı yüceltip, ötekileri yok saymanın huzur ve iş barışı sağlamayacağı bellidir.

Particilik hastalığı da içimizde kök salmıştır.

En büyük meziyeti, bir siyasi partinin mensubu veya bir siyasetçinin adamlığı olanlar yüzünden, kurumların uğradığı zarar ve ziyanın hesabı yapılamaz boyutlara ulaşır. Üstelik bu işleri yapan ve sebep olanlardan da genelde hesap sorulamaz. Her iktidar döneminin kendine has adamları olur ve her iktidarın kendi zenginleri oluşur.

Toplum dahi, bu durumu normal görmeye başlayarak, en azından biraz çalışmalarını ve iş yapmalarını bekler. Sevilmeyen particiler aşırı aç gözlü, hep bana ve bize diyen, ulaşabildiği tüm kaynakları ölümüne sömüren tiplerdir. Hem kendi menfaatine çalışan, hem de işini yapan tipler ise kerhen kabul görür ve ötekilere nazaran tercih edilir.

Özel sektörde daha gerçekçi, sonuç ve menfaat odaklı yapılanmaya gidildiği için, sırf partili olmak dışında vasfı olmayan tipler barınamaz. Parti bağlantılarıyla sağlanan imkanlar bittiğinde, kendilerinin de ilişiği kesilir. Kamu tarafında durum daha acıdır. Niteliği düşük, eğitimi ve deneyimi yetersiz kişiler, sırf parti referansıyla iş başına ve yönetime geldiğinde, etraflarında adeta terör estirir ve huzursuzluk kaynağı olurlar. Referanslarına karşı olabildiğince şirin, emir eri ve iş takipçisi olurken; çalışma arkadaşlarına, alt ve üstlerine karşı ise saygısız, açık arayan, kavga çıkaran ve her fırsatta partili kimliğini gözlere sokan ukala tavırlar göstermekten çekinmezler. Kendi yetersizliklerini kavga ve problem üreterek kapatmaya çalışırlar. Üstelik, daha önce parti çalışmalarına katıldıkları için, tüm bu imkanları analarının ak sütü gibi kendilerine helal görürler.

Bir başka hastalığımız çıkar gruplaşmalarıdır.

Belirli bir menfaat anlaşması çerçevesinde gruplaşan kişilerin baskın olduğu iş yeri veya kurumlarda farklı kişilerin yer almasına tahammül gösterilmez ve en kısa süre içinde ya kendilerine biat etmesi ya da çekip gitmesi sağlanır. Saadet zincirlerine ket vurabilecek veya kendilerini açık edebilecek kişilere karşı sistematik mobing uygularlar.

Hemen her kurum veya yapı içinde, işin kaymağını yemeğe azmetmiş, çıkar birliği kurarak belirli süreçleri kontrol etmeye çalışmış olan menfaat odakları kurulmaya çalışılır. Normal şartlarda bir arada olması imkansız görülen kişilerin, çıkar birliği söz konusu olunca yaptıkları iş birliği mükemmel seviyelere çıkabilir.

Örnekler vererek edineceğim düşmanlıklarla boşuna uğraşmak istemem. Etrafına dikkatli bakan herkes benzer yapıları kolayca fark edebilir. Kadrolaşma sürecinde çıkar gruplarının iş birliği etkisi yok sayılamaz bir gerçektir.

Mezhep tutuculuğu da içimizde yer eden bir hastalıktır.

İnsanların işindeki becerisi ve dürüstlüğünden önce, araştırıp yargıladığımız şeylerden birisi de mezhepleri olmuştur. Mezhep farkındalığı masum tercih nedeni sayılmaktan, koyu düşmanlığa kadar değişen bir yelpazede tavırlarımızı ve kararlarımızı etkiliyor. Bu ayrışmayı daha da derinleştirmek ve toplumu bölmek için için özel gayret gösteren, yerli ve yabancı düşmanların organize ettiği projeler, Madımak ve Başbağlar katliamları gibi dehşet olaylara da varabiliyor.

Geçmişte Adalet Bakanlığında yaşandığı gibi, kurtarılmış kurumlara sahip olmak adına mezhep birliğinden başka önemi olmayan kadrolaşmaları ve bunların toplumu geren acı sonuçlarını yaşamamıza rağmen, insanlarımızı en başta alevi veya sünni diye etiketlemekten vazgeçemiyoruz.

Mezhep farklılığı sadece kamu kurumlarında değil, özel sektörde dahi azınlıkta kalan kişiler için sıkıntılı süreçlere neden olabiliyor. Kendimden biliyorum.

İşine saygı gösterip, görevini en güzel şekilde yapmaya gayret eden, mensubu olduğu mezhebin militanlığını yapmayan ve diğerlerini rahatsız etmeyen her kişinin başımızın üstünde yeri olması ve en güzel şekilde çalışabilmesi gerekir. Görev dağılımında, sırf mezhep etkisini dikkate alarak davranmak bizleri zayıflatır ve değerlerimizi yozlaştırır.

Cemaat ve tarikat tutuculuğu bir başka hastalığımızdır.

Laik devlet anlayışının din düşmanlığı şeklinde anlaşıldığı ve uygulandığı zamanlarda, cemaat ve tarikat ehli olmak cidden cesaret isteyen, ancak bu yolun çilesine razı olmuş kişilerin harcı idi. Çok önemli bir gerekçe olmadıkça, mensubu olunan cemaat veya tarikat bilgisi verilmez ve saklanırdı.

Elhamdülillah ülke olarak daha rahat şartlara kavuştuğumuz son yıllarda ise, bırakın saklamayı, neredeyse davul zurna ile her fırsatta ilan edilir ve her ortamda reklam konusu yapılır oldu. İnsanlarımızın kendilerini rahatça ifade edebilmesi ve gönlüne uygun meşru yerlerde bulunabilmesi, elbette güzel bir gelişmedir. Ancak; üye olunan grup marifetiyle, normal şartlarda ulaşamayacağı ve de hakkı olmayan makam ve imkanları istemek kesinlikle meşru değildir.

Cemaat ve tarikat tutuculuğunun ve yayılmacı hırsının en acı sonuçlarını 15 Temmuz'daki alçak FETÖ ayaklanmasında ve öncesinde yaşadık. Tamamen masum kökenli olan ve toplum genelinde saygı duyulan hizmet, şakirt, cemaat, himmet, yardım, paralel gibi kelime ve kavramlar bu hainler yüzünden lekelendi ve söylenmekten çekinilir hale geldi. Alnı secdeli, iyi insan diye, kalıp halinde güvenilen dindar insan modelinin, nasıl canavarlaşabileceğini ve vatanına kast ederek, Hristiyan ve Yahudilerle iş birliği yapabileceğini gösterdiler. Onun için toplumda paranoya başladı ve herkes birbirine şüphe ile bakar oldu.

Önümüzde FETÖ gibi açık bir facia olmasına karşın, bundan ders almadığımız anlaşılıyor. Halen cemaat veya tarikat referansı ile kurum ve Bakanlıklarda yer edinmeye ve kadrolaşmaya çalışanların etkisi devam ediyor.

Cinsiyet ayrımcılığı da bir hastalıktır.

Kadınlar ve erkekler, çalışma hayatı içinde karşılıklı ayrımcılığa ve baskıya maruz kalabiliyorlar. Kadınların yaşadıkları; ücret dengesizliği, cinsel ve psikolojik baskı konularında tavan yapıyor. Erkekler de kadın şiddetine maruz kalabiliyor. Dedikodu ve haksız ithamlarla, rahatsız edici tavırlarla karşılaşabiliyorlar.

Kadınların en çok sömürüldüğü konu, cinsel cazibelerinin satış ve pazarlama aracı olarak kullanılmasıdır. Eğitim ve deneyimlerinden ziyade, fiziksel niteliklerine göre işe alınan, erkek müşteri veya karar vericilerin ikna edilmesi için, olabildiğince cesur ve girişken olmaya zorlanan kadınların hali içler acısıdır.

İşinde yükselebilmek için kadınlığını kullanan düşük seviyeliler olduğu gibi, kullanılmaya zorlanan mağdur ve mazlumlar da vardır.

Önceki yazılarımda da belirttiğim üzere, kadınlarımız çok çok değerli toplumsal kaynaklarımız ve geleceğimizin mimarlarıdır. Onlara, ancak gerekli oldukları meşru yerlerde ve haklarını eksiksiz vererek çalışma imkanı sağlamalıyız. Bütün kadınlarımızı iş hayatına sokarak erkeklerin sosyal rollerini çaldırıp mağdur etmekte, çalışan kadınları sonuna kadar sömürüp ucuz ve kolay iş gücü olarak kullanmakta birer sosyal cinayettir.

Hastalıklarımızın ilacı dinimizde var!

Bizleri en güzel surette yaratarak, dünyaya kulluk imtihanına gönderen Yüce Rabbimiz, maddi ve manevi tüm hastalıklarımızın şifasını da yaratarak bulmamız için yol göstermiştir. Bizi bizden çok daha iyi bildiği için, bunda şaşılacak bir durum yoktur.

Sözlerin en güzeli Kur'anı Kerim'in, Nisa Suresinin 58. Ayet-i Kerimesinde : "*Allah size, emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emrediyor. Doğrusu Allah, bununla size ne güzel öğüt veriyor! Şüphesiz ki Allah hakkıyla işitendir, hakkıyla görendir*." Buyrulmuştur.

Allah'ın Sevgili Kulu ve Elçisi Hz. Muhammed (s.a.v.) Efendimiz de, görevlendirmelerde bulunurken hep ehliyet ve liyakati esas almış, ehil ve layık gördüğü kişi azatlı bir köle bile olsa çekinmeden kararlarını uygulamıştır. Örneğin, Medine-i Münevvere'den sefer, hac ve umre gibi nedenlerle ayrılmak durumunda olduğunda, vekaletini liyakat ölçüsüne göre uygun gördüklerine bırakırdı. Vekilleri arasında Hz. Ebu Bekir gibi bilinen kişiler olabildiği gibi, Hz. Saib b.Osman b. Maz'un gibi Kureyşli, Hz. Sa'd b. Ubâde gibi Medineli, Hz. Zeyd b. Harise gibi azat edilmiş bir köle veya kimi zaman da Hz. İbn Ümmü Mektûm gibi görme engelli bir sahabi olabiliyordu.

Emanet, ehliyet ve liyakat açısından yeterli görmediği Hz. Ebu Zer'in "*Ya Rasulallah! Beni amil (zekat memuru) olarak görevlendirmiyor musun?*" Şeklindeki sualine karşılık, onun yapısını çok yakından bilen Efendimiz elini omuzuna vurarak, "*Ey Ebu Zer! Zayıf bir kimsesin. Bu görev ise bir emanettir. Layık olduğu için onu alan ve gereğini hakkıyla yerine getirenler dışında (bu tür görevler) kıyamet günü rezillik ve pişmanlıktır*" (44 M4719 Müslim, İmâre, 16.) buyurmuştur. Diğer zamanlarda da, bir makama gelmek için aşırı hırs gösterenleri özellikle kabul etmemiş ve "*Vallahi biz, talep eden ve hırslı olan kimseye bu görevi vermiyoruz*"(46 M4717 Müslim, İmâre, 14.) buyurmuştur.

Peygamber Aleyhisselamın "*İş ehli olmayana verildiği zaman, kıyameti bekle.*" (Buhârî, İlim 2) şeklindeki uyarısı, hepimiz için çalması gereken alarm zilleri olmalıdır. Toplumdaki huzursuzluk, gelir ve refah paylaşımındaki adaletsizlik, iş hayatındaki mutsuzluk ve isabetsizliklerin temelinde, yukarıda saydığım ve benzeri hastalıklarımızın yattığını görerek, Allah ve Resulünün emirleri doğrultusunda tedbirler almalıyız.

Çok geç olmadan, çok geç kalmadan...

KAYNAKLAR:

1- Görselin alındığı yer

2- http://kuran.diyanet.gov.tr

3- http://hadislerleislam.diyanet.gov.tr/?p=kitap&i=7.0.219

4- http://hadislerleislam.diyanet.gov.tr/?p=kitap&i=7.0.217