

# ÜNİVERSİTELERDE HEKİM İSTİHDAMINDA DİNAMİKLER: MEVCUT DURUM, SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Dr. Osman HAYRAN\*, Dr. Hasan BATİREL\*\*

Konunun hemen başında vurgulamak gerekir ki üniversitelerin sağlıkla ilgili birimlerinin temel işlevi sağlık hizmeti vermek değil, sağlık hizmeti verecek insangücünü olabildiğince nitelikli şekilde ve yeterli sayıda yetiştirmektir.

Bu yazıyı hazırlamaya başladığımızda Türkiye'deki üniversitelerde hangi ünvanla kaç hekim çalıştığına ilişkin bir dökümü, çeşitli yerlerle görüşmemize rağmen ne yazık ki bulamadık. Belki biz bulamadık, belki de böyle bir döküm hiç olmadı... Yazının kantitatif veriler yerine kalitatif değerlendirmelere dayanan konusu nedeniyle bunun üzerinde durmak istemiyoruz.

Türkiye'de resmi istatistiklere göre 1993 yılı itibarıyla 61.050 hekim bulunmaktadır. Bu hekimlerin %43.1'i uzman hekim, %56.9'u pratisyen hekimdir. Hekimlerin çalıştıkları kurumlara göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Tabloda da görüldüğü gibi tüm hekimlerin %15.6'sı üniversitelerdedir. Bu oran Anayasa gereği ülkenin sağlık hizmetlerini yürütmekle sorumlu olan Sağlık Bakanlığındaki hekim oranından sonraki en yüksek orandır. Bunun anlamı nedir?.. Az mıdır, çok mudur?.. "Gelişmiş" ya da "Gelişmekte olan" ülkelere kıyasla iyi midir?.. Kötü müdür?..

Bu soruların cevabı uzun araştırmaların ve tartışmaların konusu olabileceğinden burada değinmek mümkün değildir. Bu tablonun ortaya koyduğu gerçek ülkemizdeki her 6 hekimden birisinin üniversitelerde istihdam edildiğidir. Her hekimden birinin iş edinme umudunu ilgilendiren kadroların belirlenmesi, bu kadrolara atanma ve istihdamda rol

oynayan etkenler üzerinde durulacaktır.

Üniversitelerde hekim istihdam edilebilen başlıca birimler şu şekilde sıralanmaktadır:

1. Tıp Fakülteleri,
2. Üniversite Hastaneleri
3. Sağlık, Spor ve Kültür Daire Başkanlığına bağlı öğrenci ve personel sağlık merkezleri.

Tıp Fakültelerinde 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu hükümlerine tabi olarak araştırma görevlisi, uzman, öğretim görevlisi, yardımcı doçent, doçent ve profesör ünvanları ile öğretim elemanı statüsünde hekim istihdam edildikten başka, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak çeşitli ünvanları taşıyan hekimler (sayıları az da olsa) çalışabilmektedir. Bu birimlerde yabancı öğretim elemanları ve uzmanlık öğrencilerinin özel statüde istihdamı da söz konusudur.

Üniversite Hastaneleri, doğrudan rektörlüklere bağlı birimler olup sağlık bilimleri ile ilgili fakülte ve yükseköğretim kurumlarının eğitim-araştırma-uygulama merkezi işlevini yerine getirmektedir. Buralarda çalışan hekimler doğal olarak Tıp Fakültelerinin öğretim elemanlarıdır. Ancak, ender de olsa 657 kadrosunda hekim istihdamı söz konusu olabilmektedir.

Sağlık, Spor ve Kültür Daire Başkanlığına bağlı öğrenci ve personel sağlık merkezleri, üniversite öğrencileri ile personeline sağlık hizmeti sunan rektörlüğe bağlı birimlerdir. Buralarda rektörlük kadrolarında hekim atanabilmektedir. Atanan hekimlerin eğitim-öğretim ve araştırma yükümlülükleri yoktur, ancak öğretim elemanı statüsündeki hekimlerin zaman zaman buralarda görevlendirilmesi mümkündür.

\* Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Prof. Dr.

\*\* Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı.

Tablo 1 :

	Sağlık Bakanlığı		SSK		Üniversite		Diğer kamu		Özel		Toplam
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı
Uzman	9697	36.8	3630	13.8	4690	17.8	1580	6.0	6725	25.5	26322
Pratisyen	23463	67.6	2906	8.3	4863	14.0	2102	6.1	1394	4.0	34728
Toplam	33160	54.3	6536	10.7	9553	15.6	3682	6.0	8119	13.3	61050

Kaynak : T.C. Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistikleri - 1993, Yayın No. 564, Ankara, Kasım-1994, s.28.

Özetle, üniversitelerdeki hekim istihdamının odağında Tıp Fakülteleri ile 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu yer almaktadır. Bu nedenle hekim istihdamının dinamiklerini ortaya koyabilmek için bu kanundaki kadroların kullanımına ilişkin hükümler ile Tıp Fakültelerinde çeşitli ünvanlarla görev yapan hekimlerin istihdam kriterlerini gözden geçirmekte yarar vardır.

Ülkemizdeki üniversitelerde çeşitli ünvanlarla ve çeşitli statülerde hekim istihdamı söz konusudur. "Öğretim Üyesi" terimi Yardımcı Doçent, Doçent ve Profesörleri kapsamaktadır. "Öğretim yardımcıları" ile kastedilenler ise, araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve okutmanlardır. Bu elemanların tümü için kullanılan ortak terim ise "öğretim elemanları"dır. Dolayısıyla, hekimler, üniversitelerde öğretim üyesi veya öğretim yardımcısı olarak istihdam edilebilmektedir.

#### Her Düzeyde Kadro Belirlemesi:

Üniversitelerin öğretim elemanı kadroları (Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent, Öğretim Görevlisi, Araştırma Görevlisi) merkezi planlama ile Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) tarafından belirlenmektedir. Yüksek Öğretim Kurulunun görevlerinin sayıldığı 2547 sayılı yasanın ilgili maddesinde şöyle denilmektedir:

"Madde 7 - f) Üniversitelerin ihtiyaçlarını, eğitim-öğretim programlarını, bilim dallarının niteliklerini, araştırma faaliyetlerini, uygulama alanlarını, bina, araç, gereç ve benzeri imkanlar ve öğrenci sayılarını ve diğer ilgili hususları dikkate alarak; üniversitelerin profesör, doçent ve yardımcı doçent kadrolarını dengeli bir oranda tesbit etmek."

Bu görevin yerine getirilme biçimini açıklamak için çıkarılan 78 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 4. ve 5. maddeleri öğretim elemanları kadrolarının bir üniversite içinde ilgili anabilim dallarına dağılımı ile üniversitelerde serbest bulunan öğretim elemanları kadroları ile herhangi bir nedenle boşalacak kadroların kullanma izni verilmesi yetkisini YÖK'e vermiştir.

Kadro belirleme süreci, rektörlüklerin, üniversitedeki çeşitli birimlerin görüşleri ve talepleri doğrultusunda belirledikleri kadro ihtiyaçlarını YÖK'e iletmesi ve YÖK'ü Maliye Bakanlığı ve Başbakanlıktan görüş alarak kullanılacak kadroları belirlemesi şeklinde işlemektedir.

Üniversite içerisinde çeşitli birimlere dağıtılan bu kadroların daha sonra ihtiyaçlar ve görüşmeler ile üniversite içi değişimi söz konusu olabilmektedir.

Şöyle ki, Tıp Fakültesinin ihtiyacı olan ancak elinde bulunmayan herhangi bir eleman kadrosu, örneğin eğer Eczacılık Fakültesinde var ve kullanılmıyor ise, her iki Fakülte Yönetim Kurullarının kararı, bu kararların Üniversite Yönetim Kurulunca onayı ve YÖK'e bildirilmesi ile Eczacılık Fakültesinden Tıp Fakültesine aktarılabilir. Bir birim içerisinde bulunan kadroların yer değiştirilmesi konusu ise daha esnek. Örneğin, Tıp Fakültesinin bir anabilim dalının ihtiyacı olan bir kadro, yönetim kurulu kararı ile başka bir anabilim dalından kaydırılabilmekte, bu durum YÖK'e onay için sunulmaktadır.

Sonuç olarak her düzeydeki kadro ihtiyacının belirlenmesinde ve kullanımında, planlamaya ve objektif ölçütlere dayanan bir sistemin varlığından söz etmek mümkün değildir. Bunun gerekliliği - gereksizliği, yararları - sakıncaları ayrıca tartışılabilir. Ancak bugün için yürüyen sistem budur.

Yasal açıdan özellikle öğretim üyesi grubunu oluşturan Profesör, Doçent ve Yardımcı Doçent kadrolarının belirlenmesi YÖK'ün görevleri arasındadır. Bu kadrolara atama yetkisi aynı yasanın ilgili hükümleri ile rektörlere bırakılmıştır. Atamalar için belirlenen yollar şöyledir:

Yardımcı Doçentliğe atama:(2547 sayılı yasa Madde 23)

"a. Bir üniversite biriminde açık bulunan yardımcı doçentlik, isteklilerin başvurması için rektörlükçe ilan edilir. Fakültelerde ve fakülteye bağlı kuruluşlarda dekan, rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokullarda müdürler; biri

*o birimin yöneticisi, biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör veya doçent tesbit ederek bunlardan adayların herbiri hakkında yazılı mütalaa isterler. Dekan veya ilgili müdür kendi yönetim kurullarının görüşünü de aldıktan sonra önerilerini rektöre sunar. Atama rektör tarafından yapılır."*

Maddeden de anlaşılacağı gibi yardımcı doçentliğe atama yetkisi rektörde olmakla birlikte asıl belirleyici olan dekan ya da müdürün önerisidir. Nitekim, uygulamada, ilan edilen kadrolar, genellikle daha önceden belirlenen adaylar için ilan edilmektedir. Daha önce fakülte ya da yüksekokul ile hiç ilişkisi ve tanışıklığı olmayan bir adayın gazete ilanını görerek başvurup atanması pek söz konusu olmamaktadır.

Doçent ünvanını almış kişilerin üniversitedeki doçentlik kadrosuna atanması yasal olarak şu şekilde olmaktadır:

(2547 sayılı yasa Madde 25)

*"a. Bir üniversite biriminde açık bulunan doçentlik kadrosu, rektörlükçe, isteklilerin başvurması için kadroların devamlı veya kısmi statüleri belirtilerek ilan edilir. Müraacaat eden adayların durumlarını incelemek üzere rektör tarafından varsa ilgili birimin yöneticisi, en az biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör tesbit edilir. Bu profesörler, adaylar hakkında ayrı ayrı mütalaalarını rektöre bildirirler. Rektör, bu mütalaalara dayanarak, üniversite yönetim kurulunun görüşünü de aldıktan sonra atamayı yapar."*

Buradaki uygulamada genellikle izlenen yol aday belirlendikten sonra kadronun ilan edilmesi ve durumu inceleyecek profesörlerin bazan adaya da danışılarak ilgili dekan tarafından rektöre bildirilmesi şeklindedir. Ancak gerek doçent gerekse profesör atamalarında rektörlerin kesin bir atama gücü bulunmaktadır.

Profesörlük kadrosuna atama şu şekilde belirlenmiştir: (2547 sayılı yasa Madde 26-b)

*"2. Üniversitelerde veya yüksek teknoloji enstitülerinde profesörlük kadroları boşaldığında rektörler boşalan kadroları ve o kadro ile ilgili olarak adaylarda aranacak nitelikleri, kadronun devamlı veya kısmi statüde olduğunu da belirterek ilan ederler.*

*3. Profesörlük kadrosuna başvuran adayların durumlarını tesbit etmek için üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunca en az üçü başka üniversitelerden veya yüksek teknoloji enstitülerinden olmak üzere ilan edilen kadronun bilim alanıyla ilgili en az beş profesör seçilir. Bu profesörler her aday için ayrı ayrı olmak üzere birer rapor yazarlar ve kadroya atanacak birden fazla aday varsa tercihlerini bildirirler. Üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunun bu ra-*

*porları gözönünde tutarak alacağı karar üzerine rektör atamayı yapar."*

Aslında yasanın ilgili maddelerine bakıldığında profesör, doçent ve yardımcı doçent atamaları için belirlenen yolların oldukça objektif ve net olduğu, daha sağlıklı bir yol önermenin mümkün olmadığı görülmektedir.

Üniversitelerde hekim istihdamına olanak sağlayan diğer kadrolar olan öğretim görevlisi, araştırma görevlisi ve uzman kadrolarına atamalar da yasa gereği rektörün onayı ile olmakla birlikte, bu atamalarda dekan, müdür, hatta anabilim dalı başkanının öneri ve görüşlerinin bir ağırlığı ve önceliği vardır.

Bu kadrolara atamalar 2547 sayılı yasada şu şekilde düzenlenmiştir:

Öğretim görevlileri

Madde 31-

*(...) ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile (...) istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler.*

Tıp fakültelerindeki öğretim görevlileri kadroları genellikle uzman hekimlerin istihdam edildikleri kadrolar olmakla birlikte ihtiyaç duyulan herhangi bir eleman için bu kadroların kullanılması mümkün olabilmektedir. Öğretim görevlisi kadrosundaki kişi derslere girebilmekte ve ders yükünü doldurduğu takdirde ek ders ücreti alabilmektedir. Dolayısıyla, bu kadrolar hem ekonomik yönden hem de ileriye dönük olarak çekiciliği olan kadrolardır.

Araştırma görevlileri, uzmanlar...

Madde 33-

*"a. Araştırma görevlileri, ilgili anabilim veya ana-sanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar.*

*e.. Uzman, (...) atanmaları veya sözleşme ile görevlendirilmeleri; ilgili yönetim kurullarının görüşü alınarak fakültelerde ve fakülteye bağlı birimlerde dekanın, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının öneri ve rektörün onayı ile en çok iki yıl için yapılır..."*

Uygulamada Tıp Fakültelerindeki araştırma görevlisi kadrolarına Tıpta Uzmanlık Sınavını (TUS) kazanarak gelen kişilerin atamaları yapılmaktadır. Bu kadrolara atanan kişi genellikle bir yıl için atanmakta

ve her yıl bitiminde süre uzatılarak, Tababet Uzmanlık Tüzüğünde belirtilen süreyi doldurana kadar kadroyu kullanması sağlanmaktadır. Ancak tüzükte belirtilen süreler bazan ilgili kurullarca uzatılabilmekte, örneğin 4 yıllık uzmanlık süresi için kişinin 5 yıl araştırma görevlisi kadrosunda tutulması mümkün olabilmektedir, uzmanlık süresinin 4 yıl olarak belirlendiği bir branşa TUS'u kazanarak başlayan aday bu uygulamadan bazan rahatsız olabilmektedir. Öte yandan 4 yıllık süreyi 5 yıl olarak uzatan karar şartlar nedeniyle bir süre sonra tekrar 4 yıla indirilebilmekte kendisini 5 yıla ayarlamış aday için yeni bir rahatsızlık kaynağı olabilmektedir. Aslında Tababet Uzmanlık Tüzüğü ile belirlenen süreler adayın yasal hakkı olan sürelerdir ve adayın yasal yollara başvurması durumunda bu hakkı tanımlandığı şekilde alması mümkündür. Ancak, zaten zor bir yarış sonucu uzmanlık eğitimini yapma hakkını elde eden adayların bu uygulamalardan rahatsız olsalar bile yasal yollara başvurmadığı görülmektedir.

Son yıllarda TUS'ta pek tercih edilmeyen ve uzun süre boş kalan çeşitli bilim dallarının araştırma görevlisi kadrolarının TUS dışında kullanımı da yaygınlaşmıştır. Örneğin herhangi bir anabilim dalında doktora yapma hakkını elde eden kişi, araştırma görevlisi kadrosuna atanabilmektedir. Öte yandan bu kadroların hekim olmayan, idari görevde bulunan kişiler için kullanıldığı da görülmektedir.

Yukarıda sayılan maddelerden anlaşılacağı gibi Yardımcı Doçent, Öğretim Görevlisi, Araştırma Görevlisi ve Uzman kadrolarına atamalar süreli olup, süre dolusunda kişinin yeniden atanmaması yani işini kaybetmesi söz konusu olabilmektedir. Süreklilik, Profesörler ve Doçentler için geçerlidir. Bu durumun farklı şekillerde ele alınması mümkündür. *Süreli atanmanın iş güvencesini ortadan kaldırması nedeniyle sakıncalı olduğu söylenebileceği gibi, kişilerin verimli ve mesleğinde ilerlemeye yönelik bir çalışma temposu yakalaması açısından motivasyon kaynağı olduğu da söylenebilir.*

Kişisel görüşümüze göre, verimlilik ve gelişme açısından bu tür kadrolara atamalar süreli olmalı ve her süre bitiminde kişinin durumu yeniden değerlendirilmelidir. Hatta bu uygulamada Profesör ve Doçentler için de geçerli olmalıdır. Başka bir deyişle üniversitedeki kadroların kullanımı mutlaka verimlilik esasına dayanmalı, çok iş üreten ile az iş üreten arasında iş güvencesi hatta ücret açısından fark bulunmalıdır. *Bu, herhangi bir devlet kuruluşu için de geçerlidir ancak, üniversite için özellikle gereklidir.*

#### SONUÇ VE ÖNERİLER:

Üniversitelerde asıl amaç, hekim yetiştirmek, eğitim-öğretim ve araştırma olduğundan, bu-

ralardaki hekim istihdamını sağlık hizmetleri sunmaya yönelik olan hekim istihdamından farklı şekilde ele almak gerekmektedir.

Üniversitelerde hekimlerin istihdam edilebildikleri kadrolar diğer kamu kurum ve kuruluşlarına kıyasla çok farklılık göstermektedir. Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent, Öğretim Görevlisi, Araştırma Görevlisi, Uzman sıfatı ile 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununda belirtilen bazı kadrolara hekim atanmasının yanısıra 657 sayılı yasa kapsamındaki hekimlerin de üniversitede bazan eğitim-öğretim, bazan da sağlık hizmeti amacıyla istihdamı mümkün olabilmektedir.

Gerek kadro ünvanlarının çeşitliliği, gerek atama süreç ve yetkisinin çeşitliliği, gerekse farklı yasal kanalların bulunması nedeniyle üniversitelerdeki hekim sayı ve dağılımına ilişkin derli toplu bir istatistik bulunmamaktadır. Hatta üniversitelerde ileriye yönelik insangücünü de planlamayı hedefleyen "stratejik plan" kavramı son birkaç yıldır ifade edilen bir kavram olup pek az üniversitenin stratejik planı bulunmaktadır.

Kurulduğu yıllarda tüm eleman planlamasını merkezden yapan Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK), bugün de kadroların dağıtım ve kullanımı konusunda birinci derecede sorumlu ve yetkili olan merkezi örgüttür. Ancak, YÖK tarafından üniversitelere verilen kadroların, üniversitenin kendi koşullarını dikkate alarak farklı biçimlerde kullanması söz konusu olabilmektedir. Söz gelimi, YÖK'ten sağlanan özellikle Profesör, Doçent ve Yardımcı Doçent kadrolarının kullanımında rektörler büyük ölçüde inisiyatif sahibi iken, Öğretim Görevlisi, Uzman ve Araştırma Görevlisi kadrolarının kullanımında Fakülte Dekanları ya da Yüksek Okul Müdürleri söz sahibi olabilmektedir. Bir Tıp Fakültesi Dekanı, "A" Anabilim Dalı için planlanmış olan bir araştırma görevlisi kadrosunu gerektiğinde "B" Anabilim Dalı için, hatta bazan idari personel için kullanabilmekte, buna yasal kılıf bulabilmektedir. Hatta üniversitenin çeşitli birimleri arasında her türlü kadronun aktarımı mümkün olabilmektedir.

Bu yapılanma içerisinde, hangi birimde ne kadar eleman istihdam edileceği konusunda "stratejik planlama" ilkeleri yerine yönetici kademeler ile olan kişisel ilişki ve dostluklar belirleyici olmaktadır. Bu durum kuşkusuz doğru değildir, ancak doğruyu gerçekleştirmek için ya tepeden inmesi "ben yaptım oldu" yaklaşımı, ya da her düzeyde akılcı-gerçekçi planlama, verimlilik ve katılımcılık ilkeleri ile donanmış bir yönetim anlayışı gereklidir.

Tıp Fakültelerindeki hemen her Anabilim Dalı, eleman sayısının fazlalığını bir tür güç ve önem göstergesi olarak algıladığından, "işyükiüne göre kadro"

veya "uzmanlığa göre kadro" değil, "olabildiğince fazla kadro" ve "adama göre kadro" mantığı ağır basmaktadır. Rektörle ilişkileri iyi olan dekanlar daha fazla kadroya sahip olabilmekte, dekanla ilişkileri iyi olan Anabilim dalları da benzer yolla daha fazla istihdam imkanına sahip olabilmektedir.

Aynı büyüklükteki iki Tıp Fakültesinin benzer Anabilim Dallarında çok farklı sayılarda hekim bulunabilmekte, gene aynı büyüklükteki iki Fakültenin birisinde gözlenen bir oran (örneğin: Pediatrist/Ürolog) diğerinde çok farklı hatta tam tersi olabilmektedir. Aslında çelişki ve düzensizlik gibi görünen bu farklılıkları Üniversitelerin "Eğitim-Öğretim ve Araştırma Kurumları" olmaları yanı sıra "Özerklikleri" ile de açıklamak mümkündür. Gelgelelim bu farklılıkların söz konusu olduğu bu kurumlar devlet tarafından kurulan, finanse edilen ve yönetilen üniversitelerdir. Yani buralardaki kadroları belirlemede üniversitenin kendi ekonomik gücü, araştırma kapasitesi ya da piyasadaki rolü değil devletin bütçe ve kadro olarak ayırdığı payların rolü söz konusudur. Yani herhangi bir üniversitenin Tıp Fakültesinin bir Anabilim Dalındaki eleman sayısının benzerlerinden farklı/fazla oluşunu, o fakülte'deki eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetlerinin farklılığı/fazlalığı ile açıklamak her zaman mümkün değildir.

Sağlık Bakanlığının sağlık kuruluşları için geçerli olan (ancak bugüne kadar hiç kullanılmayan) bölgeye özgü sağlık sorunları, hizmet kullanımı, epidemiyolojik ve demografik faktörlere dayalı insan-gücü planlaması, birincil görevi sağlık hizmeti üretmek olmayan Tıp Fakülteleri için zaten geçerli değildir. Tıp Fakültelerinde bu anlamda bir planlamanın temelinde hizmetin niteliği yanı sıra, öğrenci sayısı/öğretim elemanı, ders yükü/öğretim elemanı, araştırma-yayın faaliyetleri/öğretim elemanı gibi ölçütlerin bulunması gerekir.

Son yıllarda politik nedenlerle üniversite sayısında hızlı bir artış olmuştur ve olmaktadır. Aslında ülkemizdeki okullaşma oranını, hekim başına düşen nüfus oranını dikkate aldığımızda ve gelişmiş ülkelerle kıyasladığımızda gerek üniversite sayısında gerekse hekim yetiştiren Tıp Fakültesi sayısındaki artışları normal hatta sevindirici karşılamak gerekebilir. Ancak bu artışların ülkenin kaynakları ve öncelikleri ile uyduğuna, akılcı ve gerçekçi bir planlamanın sonucu olduğunu söylemek mümkün değildir. Artışın temelinde "politikacıların seçim bölgelerine bir üniversite ve Tıp Fakültesi isteği" ile "hekim başına düşen nüfus oranını Avrupa Topuluğu ülkeleri düzeyine getirmek" emeli yatmaktadır.

Oysa üniversite ve hele hele Tıp Fakültesi açılmasına karar verilir iken fiziki alt yapı, öğretim ele-

manı, mali kaynaklar, eğitim-öğretim için gerekli araç-gereç ihtiyaçları göz önünde tutulmalı, hekim sayısı arttırılmaya çalışılır iken ülkemizin sağlık sorunları, hizmet kullanımı, epidemiyolojik ve demografik özellikleri dikkate alınmalıdır.

Sonuç olarak;

1. Üniversitelerde her düzeydeki hekim ihtiyacını ilgili birimler, istihdamını ise sempatik ilişkiler belirlemekte, merkezi karar ile düzenleme yapılmaktadır.

2. Kadro belirlemeye ve atamaya ilişkin mevcut mevzuat son derece objektif ve yeterli görünmekle birlikte uygulamayı yapanların kişisel eğilim ve tercihleri belirleyici olabilmektedir ki, bu sorunun çözümlü insan kalitesinin artışı ile ilgilidir.

**Özetle:**

1. Üniversite ve Tıp Fakülteleri sayısındaki artış politik istekler,

2. Hekim sayısındaki artışı gerçekçi olmayan hesaplar,

3. Üniversitelerde hekim istihdamındaki dengeleri yöneticiler arası sempatik ilişkiler, belirlemektedir.

Türkiye gibi sorun ve önceliklerin fazla, kaynakların ise sınırlı olduğu bir ülkede bu tür belirleyici faktörlerin son derece sakıncalı olduğu ortadadır.

**Öneriler:**

Üniversitelerin, özellikle de Tıp Fakültelerinin devlete yük olan birer KİT haline dönüşmesini önlemek için:

- Eğer devletçi-merkeziyetçi yapılanma sürdürülecek ise akılcı ve gerçekçi planlamalar ile üniversite açılmasına, hekim sayısının ne olacağına ve hekim istihdamına karar verilmelidir. Bu kararlar verilir iken konuyla ilgili kurum ve kuruluşların olabildiğince geniş katılımları sağlanmalı, görüşleri dikkate alınmalıdır. Tıp eğitim ve öğretiminin kalitesi etkin şekilde denetlenmelidir. Büyük kentler dışındaki Tıp Fakülteleri, nitelikli öğretim elemanı ve hekimin tercih edebileceği çekici özelliklere kavuşturulmalı, bu amaçla desteklenmelidir.

- Ya da tıp eğitim-öğretimi ve hekim istihdamı konusunda devlet temel politikaları belirleyerek düzenleyici ve denetleyici olmalı, gerisini serbest piyasa koşullarına bırakmalıdır.