

ile hükümet arasında önemli bir çelişki vardır. Ser-mayedar sınıf askeri darbelerden zarar görmezken, politikacılar bu zararı yaşamışlardır. İşçi sınıfı, siya-sal iktidarın, toplumun örgütlenmesi konusundaki olumlu yaklaşımını değerlendirebilir.

Siyasal iktidarın bu konuda vereceği ilk sınav, memurların sendikalaşmasıdır.

Bugün memur sendikaları tüzel kişilik kazan-mıştır, etkinlik göstermekte ve genel kurullarını toplamaktadır. Ancak memur sendikalarının etkin-likleri önüne ANAP iktidarı tarafından konmuş olan idari engeller önemli ölçüde sürmektedir.

Koalisyon Hükümeti işçi sınıfının memur statü-sünde istihdam edilen kesimlerinin varolan hakları-nı tanırsa ve toplu pazarlık ve grev haklarını da kapsayacak biçimde geliştirse ve sözleşmeli perso-nelin sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev haklarını kabul ederse, önemli bir adım atmış olacaktır.

Yasalara iş güvencesi sağlayıcı hükümlerin kon-ması, işsizlik sigortasının getirilmesi ve 12 Eylül sonrasını anti-demokratik mevzuatının kökten değiştirilmesi, sermayenin çıkarlarına karşı, işçi sı-nfının ve ülkemizin çıkarları lehine önemli adımlar olacaktır.

Ancak bunların gerçekleştirilebilmesi, yukarıda ele alınan konularda ciddi tavırlarla ve toplumun örgütlenmesini desteklemekle mümkündür.

## Personel reformu gündemdeyken birkaç öneri

### Bülent SERİM\*

Yeni bir personel reformu çalışmaları son günde-min en önemli konularından birini oluşturmaktadır. Bu çalışmalara katkı amacıyla oluşturulan bu yazıda, ayrıntılara girilmeden, sorunlara ve önerilere yer veril-meye çalışılacaktır.

Erkler ayrımını benimsemiş ülkelerde parlamento-lar yasaları yapar, kuralları koyar. Siyasal iktidarlar politikaları oluşturur. Her ikisini de uygulayacak ve yürütecek olan kamu görevlileridir. Yasalar ve politika-lar uygulayıcılar elinde biçimlenir. Büyük düşünür Konfiçyus'un dediği gibi "Uygulayıcılar erdemli ise yasalara gerek bile yoktur. Ancak uygulayıcılar erdemli değilse bu kez de yasaların yararı yoktur."

Kısaca devlet çarkını döndüren kamu görevlileridir. Bir ülkede güçlü bir devlet, düzenli işleyen bir yö-

netim varsa bunda en büyük pay kamu görevlilerinin-dir. Personel rejiminin düzeni ve iyiliği devlet yöneti-mini doğrudan etkiler.

Personel reformu yeniden oluşturulurken kimi gerçeklerin altının kalın çizgilerle çizilmesi gerekir.

### KAMU ÇALIŞANLARININ SAYISI ABARTILDIĞI KADAR ÇOK MU?

Ülkemizde memur statüsünde çalışanların sayısı (Silahlı Kuvvetler dışında) 1.436.262'dir. Memur statü-sü dışında çalışanların sayısı ise (sözleşmeli statüde çalışanlar ile işçiler dahil) 800.140'tır. (1)

Bu sayılar toplam istihdama oranlandığında, ka-muda çalıştırılanların sayısının abartıldığı kadar büyük olmadığı görülür. Gerçekten ülkemizde bu oran 13.3'tür. Oysa Batı'lı varsıl ülkelerde bu oranın ülkeler ortalamasının % 28.5 olduğu belirtilmektedir. (2)

Bu yüzden yeni rejimin esasları saptanırken perso-nel sayısının çokluğu, etken olmamalıdır. Kuşkusuz, kamu görevlilerinin yeterince çalışmaması, üreketen ol-maması, aralarında iyi bir işbirliği ve işbölümünün bu-lunmaması belli bölge ve yerlere yığılma, yeni perso-nel rejiminin belirlenmesini etkileyen öğeler olabilir.

### MEMURİYET NASIL KURUMSALLAŞTIRILABİLİR?

İdeal bir personel rejimi oluşturulurken, ideal bir kamu görevlisinde bulunması gereken nitelikler gözö-nünde tutulmalıdır. Çünkü bu nitelikler, aynı zamanda rejimi etkileyen özelliklerdir.

- Kanımızca ideal bir kamu görevlisi;
- Demokrasiye ve devlete bağlı,
- Cumhuriyetin temel ilkelerine inanmış,
- Çalışmasını kamu yararına adanmış,
- Tarafsız,
- Dürüst, namuslu, sağlam karakterli,
- Sorumluluk bilincine sahip,
- Bilgili, yetenekli, çalışkan, sağduyulu,
- Bir kişi olmalıdır.

Memuriyet süreklilik isteyen bir kamu görevidir. Bir süreç içinde kurumlaşır. Ne yazık ki ülkemizde bu sü-recin tersine işlediği gözlenmektedir. Başlangıçta,

- Tek istihdam,
- Kariyer-likayat-sınıflandırma,
- Eşit işe eşit ücret,

İlkeleriyle kurumlaştırılmaya çalışılan memuriyet, ilkelerin yitirilmesiyle giderek bozulup yozlaşmıştır.

Memuriyetin kurumsallaşması için "insan" öğesinin yanında iyi bir personel rejimine gereksinim vardır. İstedığınız kadar ideal nitelikleri taşıyan kişileri me-muriyete atayın,

- Eğer atamadan sonra memurun peşini bırakmış-sanız,
- Eğer yükselmesini otomatik sisteme bağlamış, yükselme için kimi özendirici kurullar koymamışsa-nız,
- Eğer emekliliğe memur için kendiliğinden doğan bir hak durumuna getirmişseniz,
- Eğer partizanlığı kamu görevine bulaştırmışsanız, Memuriyetin kurumsallaşmasını beklemek boş bir hayalcilik olur.

(\*) Anayasa Mahkemesi Raportörü

## REJİMİN BOZULMASINA NEDEN OLAN ETMENLER

Türkiye'de bugüne kadar personel reformu olarak gerçekleştirilen düzenlemelerin "reform" niteliği, kuşkusuz tümüyle yadsınmaz. Ne var ki, bu düzenlemeler genelde, ekonomik ve siyasal kriz dönemlerinde gerçekleştirildiğinden ücret iyileştirilmesi ya da dağılan sistemin toplanmasından öteye gidememiştir. 1926, 1929, 1939 1958, 1970, 1982, 1983-1990 düzenlemelerinde bu özelliğin görülmesi olanaklıdır. 1965 yılında çıkarılan 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın gerekçesinde de, devlet hizmeti yürütenlerin statü ayrışmasında, bu konudaki dağınık kurallardan yakınılmıştır. Yasa'nın ilk biçimi bu yakınlmaları sona erdirecek nitelikte düzenlemeler içermektedir. Ne var ki 1992 yılında ulaşılan durum o günden çok ayrımlı değildir.

Personel sistemi siyasal yapı, yönetim, ekonomik sistemle karşılıklı etkileşim içindedir. Örgütlenmeye getirilen engeller, örgütlerin siyasetle uğraşmalarının yasaklanması, gelir dağılımındaki yeğmeler, enflasyon personel sistemini doğrudan etkileyen etmenlerdir. Doğru çözüme ulaşabilmesi için personel reformunun bu sistemlerle birlikte ele alınması en çıkar yol olarak görülmektedir.

Günümüzde sistemi etkileyen temel etmenler şöyle sıralanabilir:

(1) Anayasa'nın yürütmeyi güçlü kılmaya çalışan yapısı ve KHK uygulamaları: Geçmiş 20 yıllık dönemde, türlü politik yaklaşımlarla oluşan personel sisteminin karmaşık yapısı, yine bu dönemde çıkarılan 134 KHK'yle iyice içinden çıkılmaz bir durum almıştır.

(2) Gelir dağılımındaki bozulma: Geçmişe bakıldığında çalışanların ulusal gelirden aldıkları payın izlediği seyir içler acısıdır. Bu pay 1963-1969 döneminde % 21'den 31'e yükselmiş, 1977 yılında doruğa ulaşarak % 37'ye yakın bir noktaya varmıştır. Anılan payda 1980'den sonra hızlı bir düşüş yaşanmıştır. 1988'e geldiğinde ise bu kesimin ulusal gelir içindeki payının % 16.5'a gerilediği görülmektedir.<sup>(3)</sup>

Üstelik, personel giderinin büyük bölümünü oluşturduğu kamu harcamalarının ulusal gelir içindeki payı da abartıldığı kadar çok değildir. Gerçekten, bu pay % 30'larla henüz Kenya düzeyindedir. Gelişmiş Batı'lı ülkelerden ABD, İngiltere ve İsveç'te 1985 yılında bu oranların sırasıyla % 36.5, 47.3 ve 68.5 olduğu belirtilmektedir.<sup>(4)</sup>

(3) İşsizlik: Ülkemizde yaşanan kronik ve yaygın işsizlik, devlet kadrolarının işsizliği azaltıcı yönden kullanılmasına neden olmuştur. Bu da ücretlerin düşük tutulmasının gerekçesi olarak kullanılmasına yol açmıştır.

(4) Enflasyon: Enflasyon çalışanlarla bunların emeklilerinin gerçek gelirlerini sürekli kemiren bir kurtur. 1983 yılına göre 1990 yılında tüketici fiyatları endeksi 19 kat artmıştır. Nominal aylıklardaki artış ise 18 katla buna yaklaşmaktadır. Oysa gerçek aylıklarda artış değil, azalış yaşanmıştır. 1983 yılı 100 olarak alınırsa, 1990 yılında tüketici fiyatları ortalama endeksinin 1913.57, nominal ortalama aylıkların 1813.07, gerçek ortalama aylıkların ise 94.75 olduğu hesaplanmaktadır.<sup>(5)</sup>

Bundan çıkarılan sonuç şudur: Uygulanan ücret sistemi nedeniyle fiyat artışları çalışanların gelirlerine yansıtılmamış, bu kesimin satınalma gücünde azalma olmuş, yani kamu görevlileri yoksullaşma sürecine girmeşlerdir.

(5) Piyasa ekonomisi ve özelleştirme konusundaki belirsizlik: Bu belirsizlik özellikle KİT personel rejiminde çözümsüzlüğü neden olmuştur.

(6) Yetkilerdeki dağınıklık: Maliye ve Gümrük Bakanlığı öteden beri personel konusunda en yetkili kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. 1961'den sonra Devlet Personel Başkanlığı kurulmuştur. Daha sonra örgüt yasalarıyla bakanlıklar, bütçe yasalarıyla da Başbakanlık yetkililer kervanına katılmıştır.

(7) Bütçe yasalarıyla yapılan düzenlemeler: Bütçe yasalarıyla çıkarılma kolaylığı ve her yıl periyodik olarak çıkarılması, personel konusunda kısa erimli çözümler getirilmesine neden olmuştur. Bu, bir yandan konunun daha da karışmasına ve bozulmasına neden olurken, bir yandan da Anayasa'nın 161. maddesine karşın yapılmıştır.

(8) Statü dağınıklığı ve sözleşmeli personel uygulamasının yaygınlaştırılması: Saptayabildiğimiz kadarıyla 62 yasa ya da KHK'de sözleşmeli personel çalıştırılmasına olur veren düzenleme bulunmaktadır. Bunlardan 7'si genel, kalanı kurumsal nitelikli düzenlemelerdir. Kurumsal nitelikli düzenlemelerdir. Kurumsal nitelikli düzenlemelerin 28'inde, üst düzey yöneticilerin kadro karşılık gösterilerek sözleşmeli çalıştırılmalarına olanak sağlanmıştır. Bu uygulama Başbakanlık'tan başlayıp bir çok kamu idare ve kurumlarını kapsamaktadır. Öte yandan sözleşmeli personelin bağlı bulunduğu 35 ayrı esas söz konusudur.

(9) Partizanca atamalar: 1974'den başlayıp 1983'den sonra en üst düzeye çıkan kadrolaşma ve partizanca atamalar Türk Personel Sisteminin bozulmasındaki başlıca etmenlerden biridir. Bu uygulama "devlet memuru" görüntüsünün "siyasi parti memuru" görüntüsüne dönüşmesine neden olmuştur. Yapılan üst düzey siyasal atamalar, suya atılan taşın yarattığı halkalar gibi büyüyerek yayılmış, hizmetli kadrolara kadar yansımıştır.

(10) Ücret karmaşası: Gerek yöneten-yönetilen, gerek sınıflar arasında ücret uçurumları yaratılmıştır. Aylık asıl, yan ödeme ayrıntı olması gerekirken, yan ödemelerin toplamı, birçok görevde aylığı kat kat geçmiştir.

(11) Örgütlenme hakkına getirilen sınırlandırmalar, özellikle kamu görevlilerine sendikalaşma hakkının tanınmaması, personel rejiminin bozulmasına neden olan son etmen olarak gösterilebilir.

İyi bir personel rejimi oluşturabilmek için, önceki rejimin yozlaşmasına neden olan etmenleri iyi saptamak gerekmektedir. Yukarıdaki etmenlere bu yüzden yer verilmiştir. Çözümün bu etmenler gözönünde bulundularak önerilmesi en iyi yoldur. Yalnız önerilere geçmeden önce iyi bir personel rejiminin hedefleri üzerinde kısaca durmak isteriz.

## HEDEFLER

İyi, hatta normal bir personel rejiminin hedefi;  
- Evrensel demokrasinin gerekleriyle etkin yönetimin gereklerini bağdaştıran,

- Bütün iktidarlar için geçerli,
  - Çalışanları,
    - Demokrasiye ve demokratik değerlere bağlı,
    - İnsan haklarına saygılı,
    - Sorumluluk bilinci taşıyan,
  - Bunun yanında çalışanların statü haklarını güvenceye almış,
  - Tek istihdam, kariyer-liyakat-sınıflandırma, eşit işe eşit ücret ilkeleriyle donatılmış,
  - Çalışanlarının satınalma gücünün azılmasına neden olmayan ve onun insanca yaşamasına elveren bir ücret rejimini benimseyen,
  - Çalışmayı özendirme yoluyla, yeteneğe ve başarıya dayalı,
  - Değişimlere aşak uydurabilen bir iç düzene sahip,
- Bir sistem oluşturmaya dönük olmalıdır.

### ÖNERİLER

Bu açıklamalardan sonra sistemde saptayabildiğimiz aksaklıklara göre önerilerimizi sıralayabiliriz. Önerilere satırbaşları olarak yer verilecek, ayrıntılara girilmeyecektir.

1) Personel reformunun gerçekleştirilebilmesinin ilk koşulu, kamu çalışanlarının ulusal gelirden aldıkları payın artırılması yönünde içtenlikli bir iyiniyetin olmasıdır.

2) Kamu görevlilerinin statüleriyle ilgili konuların KHK'lerle düzenlenmesine son verilmelidir.

3) Yeni personel rejimi oluşturulurken önce kamu görevlilerine sendikalaşma hakkı dışında öbür sendikal hakların verilip verilmeyeceği netleştirilmelidir. Örneğin toplu sözleşme hakkı tanınacaksa, yasadaki düşük ücretin, hukuksal ve sosyal statünün belirlenmesi yeterlidir. Öbür parasal haklarla sosyal yardımların saptanması toplu sözleşmelere bırakılmalıdır.

Eğer memurlara toplu sözleşme hakkı tanınmayacaksa, özerk statülü bir **Ücret Araştırma Merkezi** kurulmalıdır. Hatta toplu sözleşme düzeni benimsense bile en düşük ücretin saptanması yönünde yine de böyle bir merkezi gereksinme duyulabilir.

Ücret rejiminin ilkeleri şunlar olmalıdır:

- Eşit işe eşit ücret,
- Eflasyon endeksli ücret,
- Özel kesimle karşılaştırılmalı ücret,
- İnsanca yaşam düzeyi sağlayacak temel ücret.

Ücret rejimi oluşturulurken yönetenle yönetilen ve sınıflar arasında ücret uçurumu yaratılmamalıdır.

Her sınıf için geliştirilen gösterge-ek gösterge tabloları, kademeli katsayı sistemi akla gelen ilk önerilerdir. Ayrıca yan ödeme sistemi de basitleştirilip yine kullanılabilir.

4) Sözleşmeli personel yöntemi geçici ve arizi işlerle uzmanlığın yararlanılacak yerli ve yabancı kişiler için korunmalıdır. Bunun dışında sözleşmeli statüye yer verilmemelidir. Özellikle üst düzey görevlilerin kadro karşılığı sözleşmeli çalıştırılması uygulamasından vazgeçilmelidir.

5) Kamu personeline örgütlenme özgürlüğü tanınmalı, bu konuda Anayasa ve yasalardaki engeller kaldırılmalıdır.

6) Anayasa'nın yönetsel işlemlere yargı yolunu ka-

payan ayrıkısı kuralları ayıklanmalıdır.

7) Günümüzün çağdaş devleti buyurgan omaktan çıkmış, bir hizmet devleti özellik ve niteliği kazanmıştır. Personele buna göre görev verilmeli ve sorumluluk yükletilmelidir.

8) Devlet memurluğunun esasını emekliliğe kazandıran sürekli bir hizmet oluşturmaktır. Ancak emekliliğe ya da yaş sınırına kadar görevde kalabilme hakkı, görevin gereklerini bilgi ve yetenekle yerine getirme koşuluna bağlanmalıdır.

9) Sınıflandırma sistemi yeniden gözden geçirilmelidir. Sınıfların artırılmasından çekinilmemeli, kimi mesleklerin ayrı sınıf oluşturmasına özen gösterilmelidir.

10) Kamu görevlisi için, siyasi iktidarın baskısını ortadan kaldıracak güvenceli bir sistem getirilmelidir.

Gerekliyorsa bir **siyasi kadro** yaratılmalıdır. Bu siyasi kadro yasal haklar merkezi ile kariyer yönetim arasında iletişim, eşgüdüm ve uyum sağlanmalıdır. Ancak bu siyasi kadro çok üst düzeyle sınırlı kalmalı, bunun dışında atamalarda siyasi yaklaşım ortadan kaldırılmalıdır.

11) Özerk statülü bir **Personel Konseyi** oluşturulmalı; bu konsey kamu kesiminde ehliyet, liyakat, eşit işe eşit ücret ve tek istihdam ilkelerinin uygulanmasını denetlemelidir.

12) Emeklilerin durumunun personel reformu çalışmalarını yapıırken, bu çalışmalardan ayrık tutulmasına olanak yoktur. Bu aşamada emeklilerin durumunu güçlendiren düzenlemelere de yer verilmesine; görevlileri emekli olduklarına pişman etmeyen, emekliliği korkulu bir düş olmaktan çıkaran bir sistemin geliştirilmesine özen gösterilmelidir.

13) Bütün bu genel nitelikli önerilerimiz yanında, yasanın oluşturulması sırasında gözönünde bulundurulacak şu özel nitelikli önerilere de yer vermeden geçemeyeceğiz:

Devlet memurluğuna girişte eşit, adil, nesnel ve açık bir yarışma sınavı esas olmalıdır. Hatır-gönül ilişkisi ve siyasi eğilim etkili olmamalıdır. Bu bağlamda merkezi sınav sistemi bir çözüm olarak önerilebilir.

Memurlar bir adaylık dönemi geçirilmelidirler. Adaylar, her kamu görevi için ayrı ayrı belirlenmiş, siyasi iktidardan iktidara değişmeyen, süreklilik gösteren bir hizmet içi eğitime bağlı tutulmalıdırlar. Sonuçta da bir ehliyet ve liyakat sınavına girmelidirler. Adayların sınavda başarılı olmaları memuriyete atanmaları için yeterli olmamalı, aynı zamanda kişilik yapısı, eğilimleri, temsil yeteneği de ölçülmelidir.

Memuriyete atanan kişiye öyle bir personel rejimi uygulanmalıdır ki,

- Özellikleri bozulmadan kalabilsin,
- Zaman içinde değişecek ülke ve dünya koşulları karşısında bilgi ve yetenekleri yerinde saymayıp geliştirebilsin,
- Bütün bunlara uyum sağlayabilsin.

Bunları gerçekleştirecek personel rejiminin hizmet içi eğitime önem vermesi gereklidir.

Ayrıca bunların gerçekleştirilebilmesi için, memurun kendini güvencede görmesi zorunludur. Kuşkusuz tembelliği, "adam sende" ciliği beraberinde getirmemelidir. Sistem memuru çalışmaya özendirmeli ve

yönlendirmelidir.

Memurun sosyal statüsü yükseltilmelidir. Bunun belkide en önemli yolu iyi bir ücret rejiminde yatmaktadır. Yüksek bir sosyal statü ve ücret memura, memurluktan çıkarılması durumunda kaybedeceği çok şey bulunduğunu duyumsatacaktır.

Memuriyette ileryelen yıllar memuru özendirerek önlemlerle donatılmalıdır. Örneğin tavan derecesinin kaldırılması, izin hakkının artırılması, konut olanağının sağlanması, çocukların eğitim giderlerinin yüklenilmesi bu önlemler arasında sayılabilir.

Konu ile ilgili son önerimiz şu olacaktır: Kurallar kağıt üzerinde kalmamalıdır. Bunun uygulamaya dönük bir eksiklik olduğu öne sürebilir. Ancak uygulamayanlara getirilecek yaptırımlarla kuralların uygulanmasının sağlanması olanaklıdır.

#### KAYNAKLAR

- 1- Dr. Cahit TUTUM, "Kamu Personeli Sorunu". 1. Ulusal İdare Hukuku Kongresi, İkinci Kitap-Kamu Yönetimi, Ankara 1990, sy. 569.
- 2- TUTUM, sy. 570.
- 3- Mustafa SÖNMEZ, Türkiye'de Gelir Eşitsizliği, İletişim Yayınları, s. 114.
- 4- TUTUM - sy. 568.
- 5- Cumhuriyet Gazetesi, 19.19.1990.

## İlaç bilgisi üzerine çeşitlemeler

Doç. Dr. İsmail ÜSTEL\*

Bir mesleği diğerlerinden ayıran başlıca özellik, alanındaki bilginin üretiminde ve kullanımında gösterdiği başarıdır.

"Tıbbi Enformatik", sağlık alanındaki her türlü bilginin oluşumundan işlenmesine, iletişiminden kullanılabilirlik kalitesine kadar yayılan bir kavramdır. Bu kavram, konuya, işin felsefesinden teknolojik altyapısına dek uzanan çok geniş bir perspektiften bakmaktadır. Sağlıkçılar, sorunlarına çözüm getirebilen ilaç bilgisine gereksinim duymaktadırlar. Gerek birey ölçeğinde, gerekse toplumsal boyutta düşünüldüğünde, ilaç tedavi planının maliyet-etkinlik ve risk-yarar oranlarının gözününe alınması gerekmektedir. Bu oranların seçeneklerarası kıyaslamaya dayanan bağlı büyüklükler olması, geniş spektrumlu ilaç bilgisine duyulan talebi artırmaktadır. Hedeflenen, konfeksiyon türü değil, ölçüye göre kesilip biçilmiş bilgidir. Bu "terzilik" işleminin üstesinden gelinebilmesi, bilginin özenle seçilmesine titizlikle değerlendirilmesine, gerekmeven kı-

sımların dikkatle ayıklanmasına ve geriye kalanların yeterince sindirilmesine bağlıdır.

İlaç bilgisi doğru, eksiksiz, yan tutmayan ve güncel olmalıdır. Dahası, amaca uygunluk göstermeli, gerek duyulan yerde ve istenen sürede devreye girebilmelidir. Ayrıca, parasal ve diğer maliyetleri kullanıcının kabul edeceği sınırlar içinde kalmalıdır. İlaç bilgisinin ve ilaç bilgi sisteminin kalite güvenliğinin sağlanması döngüsü süreklilik göstermelidir. Diğer bir anlatımla, bilgi kalitesinin nesnel birimlerle tanımlanması (kriter ve standartların belirlenmesi), ayrıntılı biçimde izlenmesi ve düzeltici önlemlerin alınması süreci kesintiye uğramamalıdır.

İlaç bilgisinin temeli, araştırma-geliştirmedir. Buradan hareketle, yazılı-basılı kaynaklar hiyerarşisi (birincil, ikincil ve üçüncül kaynaklar) oluşur. En bilinen ilaç bilgisi pınarları/kanalları ilaç endüstrisi, akademik çevreler ve devlettir. Hekimlere en hızlı ve yoğun biçimde ulaşan bilgi kaynağı, ilaç yapımcılarıdır. Propagandistlerden dergi reklamlarına, değişik yöntemlerle desteklenen bilimsel toplantılardan çokyönlü bağışlara kadar yayılım gösteren bir "promosyon makinası" sürekli çalışmaktadır. Kuşkusuz, ilaç endüstrisi tarafından üretilen ve dağıtılan bilgi, nicelik açısından yeterlidir. Ne var ki, bu tür ilaç bilgisinin niteliği, tüm dünyada zaman zaman tartışma konusu olmaktadır. İlgili yasal kurallara ve özdenetim mekanizmasına karşın, bu alandaki kuşkuların tamamen giderilmiş olduğu söylenemez. Dolayısıyla, ilaç endüstrisi kökenli bilgi karşısında her zaman "temkinli olunmalı" ve yalnızca bu kaynağa "bağımlı kalınmamalıdır."

İlaç bilgisi konusunda karşılaşılan sorunlar şöyle özetlenebilir:

a) Bilginin üretimindeki yetersizlikler, b) Bilginin dağıtımındaki aksaklıklar, c) Bilginin kalitesine ilişkin olumsuzluklar, d) Kullanıcıların bilgiye erişim ve/veya bilginin değerlendirilmesi konusundaki zaman-beceri-edinme gücü kısıtlılıkları. Doğaldır ki, en büyük sorun, "ilaç bilgisinin yaşamsal öneminin kavranamamış olması"dır.

Çağımızda, bilgi patlamasından söz edilmektedir. Hepimiz, insan belleğinin kapasitesini çoktan aşmış olan bir bilgi seli tarafından kuşatılmış bulunmaktayız. Durum, ilaç bilgisi cephesinde de farklı değil. Yaşanılan karmaşanın kargaşaya dönüşümünün engellenmesi, ilaç bilgisinin artık bir uzmanlık dalı olduğunun bilincine varılabilmesi ile olanaklıdır. "İlaç bilgisi uzmanı"nın çalışma alanına neler girer? İlaç bilgisinin üretimi, hedefler doğrultusunda ayıklanması, gereğince işlenmesi, kalitesinin güvenceye alınması eşgüdümленerek sınıflandırılması, özgün sorunları çözümleyecek biçimde yapılandırılması, dağıtım kanallarının belirlenmesi, kullanıcılardan geri bildirim alınması, bilgi sisteminin verimliliğinin iyileştirilmesi, en akılcı açıdan yönetilmesi...

\* Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Öğr. Üy.

Unutmayalım, mesleklere "bilgin kadar konuş!"