

GÜVENCESİZ SAĞLIK EMEKÇİLERİ VE SENDİKAL MÜCADELE DÜZLEMİNİN DÖNÜŞÜMÜ

Arzu Çerkezoğlu

Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası (Dev Sağlık-İş) Genel Başkanı

Kamusal Sağlık Hizmetlerinin piyasalaştırılması, kamusal sağlık hizmetinin ticari mal haline getirilmesi, hizmet kurumlarının işletmeye dönüştürülmesi, hizmet organizasyonunun ise bir “iç piyasa” oluşumu üzerinden kurulması gibi temel bileşenlerden oluşuyor. “Sağlıkta Dönüşüm Programı” adı verilen bu süreç, sağlık hizmetini üreten emeği de dönüştürüyor. Kamusal Sağlık Hizmeti üreten emekçinin “gelir karşılığı hizmet üreten”, artık değer ve dolayısıyla kar üretmeyen emeği, ücret karşılığında işgücünü satan, artık değer ve kâr üreten işgücüne dönüşüyor.

Sağlık emekçisinin emeğinin işgücüne dönüşümü, sağlık emekçisinin güvencesiz işçilik koşullarında istihdam edilmesinin de temelini oluşturuyor.

Büyük bir çoğunluğu “taşeronlaştırma” yöntemiyle gerçekleştirilen güvencesiz istihdam, güvencesiz sağlık emekçilerini “insanca yaşam ve çalışma koşulları” için sınıf mücadelesine yönlendiriyor. Ancak Türkiye’deki sendikal örgütlenmeye ilişkin yasalar ve diğer hukuksal mevzuat, alt-ışverenlik ilişkisi altında çalıştırılan işçilerin toplu sözleşme düzenine adapte edilmesine fiilen izin vermiyor. Bu nedenle taşeron şirketler aracılığıyla istihdam edilen sağlık emekçilerinin “insanca yaşam ve çalışma koşulları” için çalışma ilişkilerinin “toplular sözleşme düzeni” içine alınması mücadelesi, sağlık hizmetinde alt-ışverenlik ilişkisinin ortadan kaldırılması için mücadele olarak gelişiyor. Bu ise, “Sağlıkta Dönüşüm Programı”nın temel dayanaklarının ve dolayısıyla programın kendisinin ortadan kaldırılması anlamına geliyor.

Güvencesiz sağlık emekçilerinin “insanca yaşam ve çalışma koşulları” için verdikleri sendikal mücadelenin iyileştirici sonuçları, “piyasacı” siyasi irade ile “Sağlık Hakkı Mücadelesi” veren güçler arasında bir güç dengesi kurulabildiği noktada ortaya çıkıyor. Dev Sağlık-İş’in Adana Balcalı Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nden başlayarak geliştirdiği mücadelelerdeki mevzii ilerlemelerin, güvencesiz işçiler, kamu çalışanları, hekimler, hasta ve hasta yakınlarının sağlık hakkı mücadelesi bağlamındaki güç birliklerinin seviyesiyle doğru orantılı olduğu görülüyor.

Güvencesiz sağlık emekçilerinin bugünkü mücadelesi, “tüm emekçilere tek ve eşit statü” hedefine ulaşmaya yöneliyor. Böylece bir yandan güvencesiz işçilerin, sağlık emekçilerinin tarihsel kazanımlarının dışında tutularak daha kötü çalışma koşullarına mahkum özel bir “ikinci sınıf emekçi” grubu oluşturması önlenmeye çalışılırken, diğer yandan güvencesiz sağlık emekçileri aracılığıyla “kadrolu” sağlık emekçileri etrafında oluşturulan “güvencesizlik kuşatması” parçalanmaya çalışılıyor. Kolayca görülebileceği gibi güvencesiz sağlık emekçilerinin bugünkü mücadelesi, toplu sözleşme sürecine odaklı geleneksel sendikal mücadele düzleminde ciddi farklılıklar içeriyor.

Güvencesiz emekçilerin sendikal mücadele düzlemi ile geleneksel sendikal mücadele düzlemi arasında görülen bu farklılaşmaları somut mücadele örneklerinden de izlemek olanaklıdır. Son 10 yıllık sendikal örgütlenme süreçlerinde yaşadığımız baskılar, işten çıkartmalar karşısında geliştirilen eylemler, direnişler ve grevler bu-

nun örnekleridir. Haksız ve hukuksuz biçimde, sendikal nedenle işten çıkartmalar karşısında ilki Adana Çukurova Üniversitesi Balcalı Hastanesi'nde olmak üzere, İstanbul Okmeydanı Hastanesi, Koşuyolu Hastanesi, Taksim İlk Yardım Hastanesi, Adana Numune Hastanesi, Kocaeli Üniversitesi Hastanesi gibi pek çok üniversite ve devlet hastanesinde çok önemli mücadele deneyimleri yaratan fiili direnişler yaşandı. Kazanımına sonuçlanan tüm bu direnişlerin ortak özelliği, taşeron sağlık işçileriyle hastanedeki tüm çalışanların ortak mücadelesinin ve sağlık hizmeti üretilen hastanelerimizde halkla buluşmanın sağlanabilmiş olmasıdır.

Bir başka önemli süreç ise, AKP'nin "Sağlıkta Dönüşüm Programı"na karşı başta Türk Tabipleri Birliği, Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES) ve diğer sağlık örgütleriyle ortak düzenlenen eylem ve etkinlikler, grevlerdir. Son yılların etkili grevleri, sağlık alanında sağlık hakkı mücadelesi ekseninde gerçekleşti.

Yeri gelmişken, sendikal hak ve özgürlüklerin ortadan kaldırılması anlamına gelen güvencesizlik açısından taşeron sağlık işçileri özelinde, grev hakkının kullanımına ilişkin birkaç saptamayı ve tartışmayı da paylaşmak isteriz.

Taşeron Sağlık İşçileri İçin Grev Hakkının Bağlamı

"Taşeron işçilerin grev hakkı var mı?" Bu soru, taşeron şirketler üzerinden çalıştırılan sağlık işçilerinin eğitim çalışmalarında sorduğu soruların başında gelir. Soru, kendilerine taşeron patronlarının ve hastane idarecilerinin "haber verdiği" bir "felaket" in aslını astarını sormayı amaçlamaktadır. Patron veya Hastane Müdürü öyle bir tonla onun "grev hakkının olmadığını" söylemiştir ki, "sendika bile gelse bir şey yapamaz" dır!

Doğru elbette: Kağıt üzerinde sağlık işkolunda grev hakkı yok; sağlık işkolu, şimdiki "grev hakkı" kapsamı içinde olsa bile, taşeron şirketler üzerinden çalıştırılan işçilerin, yasada belirtilen toplu sözleşme ve grev hakkından yararlanabilmesi zaten mümkün değil.

Öyleyse taşeron patronları ve müdürleri haklı mı? "Sendika bile gelse onlar için bir şey yapamaz" mı? Sendikal örgütlenme düzlemi, taşeron sağlık işçisi için bir "çıkılmaz sokak", sendikal mücadele alanı bir "umutsuz vak'a" mı?

Ya da tersten söylersek, "taşeron sağlık işçisi", "kadrolu maden işçisi" olsaydı "grev hakkı"na sahip olabilir miydi, grev hakkını bir "savunma silahı" olarak kullanabilir miydi?

Türkiye'de "grev hakkı" hukuken yok hükmünde. Yasalara göre grev, ancak toplu sözleşme sürecinin bir enstrümanı olarak ve ancak devletin çok sıkı denetim ve iznine bağlı olarak kullanılabilir. Bakanlar Kurulu, herhangi bir grevi "genel sağlık ve ulusal güvenlik üzerindeki bozucu nitelikleri" gerekçe göstererek erteleyebilir. Yani grev hakkını işçiler ancak "sendikaları" aracılığıyla ve toplu iş sözleşmesi süreci sırasında, hükümet izin verirse kullanabilir. Bu sınırların dışında grev hakkının kullanılması "yasadışı grev" olarak tanımlanıyor, işveren için iş sözleşmesini "haklı fesih" gerekçesi sayılıyor ve hapis cezasıyla cezalandırılıyor. Dolayısıyla, mevcut "grev hakkının" bir "savunma aracı" olarak anlamı, zaten yok mertebesinde. Maden işçisi için de yok, belediye işçisi için de yok, sağlık işçisi için de yok!

"Yasal grev hakkı" açısından taşeron sağlık işçilerinin tek sorunu "sağlık işçisi" olmak da değil. "Taşeron işçisi" olmak, "yasal toplu sözleşme hakkının" dışına atılmak demek. Çünkü taşeron işçilerinin ücretleri ve çalışma koşulları, "taşeron hizmet alımı" ihalelerinin teknik şartnameleriyle belirleniyor.

Olmaz ama (!), varsayalım ki taşeron şirket işçileri bir sendikada örgütlendiler, sendikaları taşeron şirket nezdinde yetki aldı, toplu sözleşme masasına oturdu ve patronu dize getirip istediği sözleşmeyi kabul ettirdi... Yaptığı sözleşmeyi uygulama ihtimali yok. Çünkü taşeron hizmet alımının mali şartlarını belirleyen “muhammen bedel”e sonradan imzalanan sözleşmelerle bir ekleme yapılabilmesi olanaklı değil. Bu durumda, söz konusu taşeron şirket, ortaya çıkan ücret zammı ve sosyal hakları daha önce belirlenmiş olan ihale bedelinden karşılayabiliyorsa karşılayacak; karşılayamaz ise de ihalenin şartlarını yerine getiremediği için işi bırakacak!

Bu nedenle taşeron işçilerinin sendikal mücadelesinin başlıca konusunu, “taşeron hizmet alımı” usulünün yaygın bir biçimde, işçilerin toplu sözleşme hakkını ellerinden almayı, işçileri güvencesiz çalışma koşullarında çalışmaya mahkum etmeyi hedefleyen bir “hileli işlem” olarak uygulandığını kanıtlamak ve bu hileli işlemi iptal ederek, taşeron işçilerinin asıl işverenin işçileri olarak tescil ettirmek oluşturuyor. Taşeron şirket işçileri, asıl işverenin işçisi sayılmak suretiyle toplu sözleşme müzakerelerini asıl işverenle yürütme ve sonuçlandırma imkanını bulabilirler.

Taşeron şirketler üzerinden çalıştırılan sağlık işçileri, “hizmet alımı” yönteminin, emeği ucuza getirmenin “hileli işlemi” olarak kullanıldığı tipik bir durumdur. Bu yöntemle, yıllardır aynı işyerinde aynı işlerde çalıştırılmakta olan işçilere “asgari ücret” ve “sıfıra yakın sosyal hak” dayatılabiliyordu. Bir-iki yıllık ihalelerle o şirketten bu şirkete geçirilen işçiler, her şirket değişiminde kıdemleri sıfırlandığı için kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin haklarından dahi yararlanamıyorlardı.

Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası olarak taşeron işçiler arasındaki ilk örgütlenmelerimizde, taşeron işçiliğinin bu açmazlarını gördük ve bir seçimle karşı karşıya geldik. Birinci yol, geleneksel sendikalar gibi davranmaktı. Geleneksel sendikalar, “taşeron işçileri için toplu sözleşme yapılamaz, dolayısıyla bunlardan aidat alınmaz, sürekli bir örgütlülük temeli oluşturulamaz” diyorlar ve giderek büyüyen işçi sınıfının bu “kanseri dokusuna” dokunmamayı seçiyorlardı. İkinci yol ise, geleneksel sendikaları ölüme mahkum eden bu bürokratik bakış açısının üzerine kalın bir çarpı çekmek ve bu işçi kitlesinin “sendikal örgütlenme, grev ve toplu sözleşme hakkı”nı kazanabilmesi için bir mücadele stratejisi oluşturmaktı.

Biz ikinci yolu seçtik. Birçok kamu hastanesinde “taşeron hizmet alımı” usulünün hileli çalıştırma yöntemi olduğunu kanıtladık ve hukuki sonuca bağladık. Ama neo-liberal iktidarların (ve tabii ki bugünkü AKP iktidarının) taşeron hizmet alımı usulünün bu biçimde sınırlandırılmasından hoşnut olduğu söylenemez. Bu nedenle, neo-liberalizmin bildiğimiz ikiyüzlülüğüyle “taşeron işçilerine müjdeler vererek”, bugüne dek mücadele ederek sağladığımız ilerlemelerin hukuki temelini ortadan kaldıran yasa hazırlıklarının gündeme getirildiği görülüyor.

İşte bu noktada “üretimden gelen gücümüzü”, emek gücümüzün fiyatının “ihale salonunda” ve “YÖK veya Sağlık Bakanlığı birimleri ile taşeron şirket patronları arasındaki ticari pazarlıklarla” belirlenmesine karşı kullanmamızın gerekli hale geleceği bir gerçek. Ancak taşeron sağlık işçileri olarak “üretimden gelen gücümüzü” “grev silahı” olarak ne zaman, nerede, ne ölçüde ve nasıl kullanacağımızı “yasanın tanımladığı” çerçevede belirleyemeyeceğimiz de bir başka gerçek.

Çünkü “toplular sözleşme hakkı”, işçinin “emek gücünün “sahibi” sayıldığı bir dünyaya aittir; oysa “taşeron işçiliği” ile işçiye empoze edilen dünyada, işçi kendi

IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu

emek gücünün sahibi değildir, onun “emek gücünün sahibi”, o emeği asıl işverene (onun adına değil, kendi hesabına) “satan” taşeron patronudur. İşçi, taşeronlaştırılmış bir işte çalışmakla emek gücünün sahibi olma hakkını yitirmektedir.

Bilindiği gibi, grev hakkı ve grev yasağı da toplu sözleşme hakkına bağlanmış bir hak veya yasaktır; toplu sözleşmede uzlaşmazsanız grev yaparak uzlaşmayı zorunlu hale getirmeye çalışırsınız veya grev yapmanız yasak olduğu için bir aracı kurum, her iki taraf adına toplu sözleşme bağtılar. Oysa toplu sözleşme hakkının bulunmadığı bir durumda ne grev hakkı ne de grev yasağı (ve bu yasağın zorunlu hale getirdiği bir hakem kurulu) bulunmaktadır. Dolayısıyla Anayasal bir hak olan toplu sözleşme ve grev hakkınızı kullanabilmeniz, artık “zulme karşı isyan hakkı” kapsamında olacaktır!