

DOSYA/GÖZLEM VE GÖRÜŞLER

TAŞERON SAĞLIK İŞÇİLERİ İÇİN GREV HAKKININ BAĞLAMAMI

Arzu ÇERKEZOĞLU*

Özet

Yasalara göre grev, ancak toplu sözleşme sürecinin bir enstrümanı olarak ve ancak devletin çok sıkı denetimi ve iznine bağlı olarak kullanılabilir. "Yasal grev hakkı" açısından taşeron sağlık işçilerinin tek sorunu "sağlık işçisi" olmak değil. "Taşeron işçisi" olmak, "yasal toplu sözleşme hakkının" dışına atılmak demek. Taşeron şirketler üzerinden çalıştırılan sağlık işçileri, "hizmet alımı" yönteminin, emeği ucuza getirmenin "hileli işlemi" olarak kullanıldığı tipik bir durumdur.

Biz Devrimci Sağlık-İş Sendikası olarak stratejik amacımızı, "taşeron hizmet alımı" yöntemiyle işçilerin ücret ve çalışma koşullarının "üst işveren ile alt işveren arasındaki bir ticari pazarlık ve ticari sözleşme" olarak belirlenmesini önlemek olarak belirledik. Böylece taşeron şirket işçilerinin çalışma koşullarının tanziminde sendikamızla asıl işverenler arasında fiili "müzakere masaları" nı kurmuş olduk. Bu müzakere masalarını toplu pazarlık ve giderek toplu sözleşme masaları haline getirme mücadelemizi ise halen sürdürüyoruz

"Toplu sözleşme hakkı", işçinin "emek gücünün "sahibi" sayıldığı bir dünyaya aittir. İşçi, taşeronlaştırılmış bir işte çalışmakla emek gücünün sahibi olma hakkını yitirmektedir. Dolayısıyla Anayasal bir hak olan toplu sözleşme ve grev hakkınızı kullanabilmeniz artık "zulme karşı isyan hakkı" kapsamında olacaktır.

Anahtar Sözcükler: Grev, taşeron işçi, toplu sözleşme, sağlık çalışanı

The Context Of Right To Strike For Subcontractor Health Care Workers

According to the law, the strike can only be used as an instrument of collective contract process, and only be used depending upon a very strict control and permission of the state. Being "health care worker" is not the only problem of the subcontractor health care workers in terms of "legal right to strike". Being "subcontractor worker" means to be thrown out of "legal right to collective contract". Health care workers employed through subcontractor companies is a typical case in which the method of service procurement is used as "fraudulent process" of getting the cheap labor.

As Revolutionary Union of Health Care Workers, we have determined our strategic aim as to prevent determining the wage and working conditions of the workers as "a commercial bargain and a commercial engagement between the employer and the subcontractor" through the method of "subcontractor service procurement". Thus, we have found actual "moot-tables" between our union and real employers in the regulation of working conditions of subcontractor company workers. We are still continuing our struggle to change these moot-tables gradually into collective contract tables.

"Right to collective contract" belongs to a world in which the worker is regarded as the "owner" of labor power. Worker loses the right to being the owner of labor power through working in a subcontracted work. Therefore, being able to use your right to collective contract and to strike which is a constitutional right will be within the scope of "the right to revolt against tyranny".

Key words: Strike, contract labor, collective contract, health care worker

*Dev Sağlık İş Genel Başkanı

“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 denetimi 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.

Diğer yandan ülkemizde toplu sözleşme kapsamı içinde olan işçilerin sayısı, (Temmuz

2009’dan bu yana sendikal istatistikler yayınlanmadığı için net olarak bilinmiyor) ancak 500 bin dolayında olduğu tahmin ediliyor. Oysa SGK verilerine göre ülkemizde ücretli olarak çalışan nüfus 15 milyon dolayında. Yani işçilerin yalnızca %3’ü yukarıda sınırlarını belirttiğimiz “grev hakkı”na sahip olma “lüksünü yaşıyor”. Söz konusu %3, ezkaza greve gitmesi halinde, sadece patronlarla ve hükümetle değil, kendisini kuşatan %97’nin manipüle edilmiş tehdidiyle de baş etmek zorunda kalıyor.

Bu nedenle artık her yıl ancak 10-15 işyerinde grev uygulaması görülebiliyor.¹

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!

Hak grevi ve genel grev yasalara girmediği; grev uygulaması üzerindeki, grevi imkansız hale getiren denetimler, sınırlamalar, yasaklar ile patronlara üretimlerini sürdürebilmeleri için tanınan yasal olanaklar kaldırılmadığı sürece, işçiye işvereni karşısında “güvence” sağlayacak bir yasal “grev hakkı”nın varlığından söz edilemez.

Yani “Anayasa’nın 90. maddesi” uygulanıp, “usulüne göre imzalanmış uluslararası sözleşmeler iç hukuk hükmü” kazansa dahi, “grev hakkı”nın ülkemizde varolabilmesi için uluslararası sözleşmelerin kapsamadığı oldukça geniş bir alanın, yasa koyucu tarafından, işçi talepleri doğrultusunda doldurulması gerekiyor. Aksi takdirde “cihaz”, gündelik pratikte grev hakkını kadük etmek için bir “kıyım makinası” gibi çalışıyor.

“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

nezinde yetki aldı, toplu sözleşme masasına oturdu ve patronu dize getirip istediği sözleşmeyi kabul ettirdi... Yaptığı sözleşmeyi uygulatma 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!

Dolayısıyla, taşeron işçisi ile taşeron patronu arasında bir toplu sözleşme ilişkisinin kurulabilmesi gerçekten de fiilen olanaklı değil.

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 alınamaz, 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"nın kazanabilmesi için bir mücadele stratejisi oluşturmaktı.

Biz ikinci yolu seçtik. Stratejik amacımızı, "taşeron hizmet alımı" yöntemiyle işçilerin ücret ve çalışma koşullarının "üst işveren ile alt işveren arasındaki bir ticari pazarlık ve ticari sözleşme" olarak belirlenmesini önlemek olarak belirledik. Birçok kamu hastanesinde "taşeron hizmet alımı" usulünün hileli çalıştırma yöntemi olduğunu kanıtladık ve hukuki sonuca bağladık. Bu mücadelemizin ürünü de aldık. Mücadelelerimiz sonucunda, artık bir üst işverenin işinde, başka şirketler üzerinden de olsa, aralıksız olarak çalışan bütün işçiler için kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin uygulamasının getirilmesini sağladık. Böylece taşeron şirket işçilerinin çalışma koşullarının tanziminde sendikamızla asıl işverenler arasında fiili "müzakere masaları"ni kurmuş olduk. Bu müzakere masalarını toplu pazarlık ve giderek toplu sözleşme masaları haline getirme mücadelemizi ise halen sürdürüyoruz.

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. Hükümet ve kamu işveren örgütleri, Dev Sağlık İş'te örgütlenen taşeron sağlık işçilerinin mücadelesi hakkında "dertleşerek", taşeron şirketler üzerinden çalıştırılan işçilerin güvencesiz çalışma koşullarını "yasallaştırmaya" çalışıyorlar.

Ancak hükümet ve "kamu işveren örgütleri"nin "asıl işin taşeronlaştırılabilmesi" yoluyla buldukları

bu "yasal formül"ün bir büyük kusuru var: Formül, sağlık hizmetindeki "yardımcı işlerin taşeronlaştırılması"nın yüze göze bulaşmasından sıyrılmak için sağlık hizmetinin bütününe taşeronlaştırmayı öngörüyor. Böylece iktidar sağlık emekçilerine şunu söylemiş oluyor: "Biz yalnızca yardımcı sağlık hizmetleri sınıfının ücretlerini ve çalışma koşullarını 'ihaleyle' belirlemekle kalmayacağız, temel sağlık hizmetleri sınıfınınkileri de bu yolla belirleyeceğiz!"

Bu girişimin nasıl karşılanacağı sorusunun yanıtını, taşeron sağlık emekçilerinin mücadelesinin başlangıç noktasında bulabilmemiz olanaklıdır. Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası, yola çıkarken, işçilerin ücret ve çalışma koşullarının "üst işveren ile alt işveren arasındaki bir ticari pazarlık ve ticari sözleşme" olarak belirlenmesini önlemeyi amaçlıyordu. Dolayısıyla, "yasaya karşı hile"nin "yasa" haline getirilmesi, bizim mücadele amaçlarımızda bir değişiklik meydana getirmeyecektir. Yalnızca, emek gücümüzün bizim dışımızda kurulan "ihale salonlarında" satılmasını önlemeye yönelik mücadelemizi güçlendirmemiz, militanlaştırmamız gerektiği anlamına gelecektir.

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 "toplu sözleşme hakkı", işçinin "emek gücünün "sahibi" sayıldığı bir dünyaya aittir; oysa "taşeron işçiliği" ile işçiye empoze edilen dünyada, işçi kendi 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. Dolayısıyla "taşeron hizmet alımı"nın "asıl iş" kavramını ortadan kaldıracak biçimde genelleştirilmesi, toplu sözleşme hakkının topyekün ortadan kaldırılması anlamına gelecektir ki, bu durumda taşeron sağlık emekçilerinin Anayasal bir hak olan toplu sözleşme hakkının gasp edilmiş olacağı ortadadır. 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 bağlar. 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 hakkınızı kullanabilmeniz artık "zulme karşı isyan hakkı" kapsamında olacaktır.

DİPNOT

1 "İleri demokrat" AKP hükümetinin kullanılamayan bu grev hakkını bile "çok" gördüğü ise bir başka gerçek. AKP, "hizaya girmeyen" ve grev hakkını kullanmaya doğru giden Hava İş'i cezalandırmak ve tüm sendikal hareketi "te'dip etmek" için, havacılık iş kolunda grevi topyekün yasaklayan bir düzenlemeyi geçtiğimiz hafta jet hızıyla yasalaştırdı.