

"asla yalnız
yürümeyeceksin"

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
KURULTAYI**



SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET EMEKÇİLERİ SENDİKASI

TİS KURULTAYI
25 - 26 Nisan 2015 / ANKARA



SES

SAĞLIK ve SOSYAL HİZMET EMEKÇİLERİ SENDİKASI

2016 - 2017
Toplu Sözleşme Taleplerimiz

TİS KURULTAYI
25 - 26 NİSAN 2015 - ANKARA

İÇİNDEKİLER

SES Merkez Yönetim Kurulundan.....	3
SES Eş Genel Başkanı İbrahim KARA.....	9
KESK MYK Üyesi Fatma ÇETİNTAŞ.....	11

KAVRAMSAL TARTIŞMA

Toplu Sözleşme Ancak Güçlü Örgütlülükle Başarılı Olabilir	15
<i>Özgür MÜFTÜOĞLU</i>	
Toplu İş Sözleşmesi Toplumsal Cinsiyeti De Görmek Zorunda.....	22
<i>Nevra AKDEMİR</i>	
TİS'in Kavramsal, Pratik Yeniden İnşası	30
<i>Menderes TUTUŞ</i>	
Verimlilik Paylaşılmaz, Paylaşılsa Verimlilik Olmaz!.....	36
<i>Gaye YILMAZ</i>	
Bir Kez Daha "Bu Yasalar Bizi Öldürüyor" Demenin Zamanıdır	46
<i>Murat ÖZVERİ</i>	

KONUK KONUŞMALARI

<i>Özgür BOZKURT</i>	56
<i>Hande ARPAT</i>	57

2016 - 2017 TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TALEPLERİMİZ

Sağlık Çalışanlarının Sağlığı ve Güvenliği	59
Çalışma Koşulları	63
Sosyal Haklar	69
Toplumsal Cinsiyet	73
Ücretler	77
Yönetime Katılma ve Demokratikleşme	81
Sağlık ve Sosyal Hizmet Sunumu	83

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE GREV HAKKI MÜCADELEYE KAZANILMIŞ HAKLARDIR

SES Merkez Yönetim Kurulundan

Sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin güvencesi için, toplumun sağlık güvencesi için daha güçlü bir mücadeleye...

Sendikal haklar, emekçilerin kararlı mücadelesi sonucu evrensel insan hakları ve özgürlükleri ile ilgili belgelerin neredeyse hepsinde yer alan temel haklar haline gelmiştir.

Temel insan hakları içerisinde yer alan sendikal haklar, özgür biçimde örgütlenme, toplu sözleşme yapma ve grev hakkını kapsamaktadır. Kamu emekçileri de dahil olmak üzere bütün çalışanların toplu sözleşme yapma hakkı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 8 temel sözleşme arasında saydığı 98 sayılı Sözleşmesinde yer almaktadır. Benzer biçimde 87 sayılı ILO sözleşmesiyle de grev hakkı düzenlenmiştir. Grev ve toplu sözleşme özü itibariyle kolektif haklardır ve emekçilerin ancak yan yana durarak haklarını elde edebileceği gerçeğine işaret etmektedir. Sendikalar, toplu sözleşme ve grev hakkının kullanımı açısından kilit örgütlerdir.

1927'de ILO, grev hakkının varlığını ve sendika özgürlüğüyle doğrudan ilişkili olduğunu açıkça kabul etmiştir ve o günden beri de işverenler, grev hakkının sınırlanması ve koşullara bağlanması için uluslararası düzeyde faaliyetler yürütmektedirler. 2012 ve 2013'teki ILO konferanslarında işverenler, grev hakkından başlayarak işçi haklarına karşı yeni saldırı hamlelerine kalkışmışlar ve bu saldırılar 2014 yılındaki ILO Konferansı'nda İşveren Grubu tarafından daha da tırmandırılarak Konferans çalışmalarını engelleyecek düzeye varmıştır.



SES Eş Genel Başkanı Gönül ERDEN

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

Gerçek bir toplu sözleşme hakkını güvenceye alan grev hakkıdır ve grev hakkından yoksun bir toplu sözleşme mantığı emekçiler açısından kabul edilemez. Sendikamız SES ve konfederasyonumuz KESK, binlerce emekçinin fiili ve meşru mücadelesiyle kurulmuş ve kurulduğu günden bu yana da toplu sözleşmenin bir hak, grevin ise emekçilerin en önemli silahı olduğunu vurgulamış; sendika- gerçek toplu sözleşme yapma ve grev hakkını birbirinden ayıramaz haklar olduğu gerçeğinden hareketle mücadelesini bu çerçevede şekillendirmiştir. Bu nedenle hükümetin sendikamız ve konfederasyonumuz üzerindeki baskı ve hukuksuz müdahaleleri giderek artmakta ve hükümet yanlısı sendikalara her türden destek sunulmaktadır. Devletin bu saldırılarının en önemli sonucu haklarımızdaki gerileme ve devlet karşısında kamu emekçilerinin güçsüzleştirilmesi olmuştur.

Emekçilerin çıkarlarını, sosyal haklarını, istihdam durumlarını, çalışma koşullarını, iş güvencelerini birbirinden farklılaştıran uygulamaların hepsi, esnekleşme, savaş politikaları, otoriterleşme, emekçileri dar talepler etrafında farklılaştırma, ayrımcılık ve yok sayma politikalarının hepsi özünde emekçilerin kolektif gücünü parçalayarak onları etkisiz, zayıf işverenlerin ve devletin karşısında güçsüz duruma getirme çabasının ürünüdür. Bu politikaların sağlık ve sosyal hizmetler alanına yansması ise bu alandaki kurumları ayırıştırma, mekanları farklılaştırma- performansa göre ücretlendirme - taşeronlaşma- angaryanın artması bunlara bağlı olarak da meslek grupları arasında talep farklılaşması, örgütlenmenin farklılaşması ve emekçiler arasında parçalanmanın yaygınlaştırılması olarak karşımıza çıkmaktadır. Emekçilerin temel mücadele araçları olan sendikalar ve toplu sözleşme ise yandaş sendika ve örgütlerle işlevsiz kılınarak anlamsızlaştırılmaktadır. Bu durum emekçiler açısından kabul edilebilir bir durum değildir. Bu nedenlerle sendikaların, elbette mücadeleciler sendikaların, tarih boyunca en önemli işlevi emekçilerin örgütlülüğünü ve kolektif gücü büyütme ve onları işverenler ve devlet karşısında güçlü ve söz sahibi kılmaya çalışmak olmuştur. Bu bağlamda grev hakkı, toplu sözleşme hakkının ayrılmaz bir parçasıdır ve üretimde asıl olarak işverenin değil emekçinin söz sahibi olduğunu ortaya koyar.



AKP Hükümetiyle birlikte sendikal haklar, sosyal haklar, reel ücretler ve çalışma koşullarında son derece önemli gerilemeler yaşanmış ve güvencesiz çalışma norm haline getirilmiştir. Kamuda sağlık

ve sosyal hizmetler alanında derinleşen taşeronlaşma bugün her meslekten sağlık ve sosyal hizmet emekçisini tehdit eder duruma gelmiştir. Emekçilerin çalışma koşulları son derece kötüleşmiş, ölüm ve yaralanmalar tırmanışa geçmiştir. Özellikle kadın emekçiler, iş yerlerinde her türden saldırıya açık halde çalışmaya zorlanmış, uzun saatler çalışma tüm emekçiler için adeta kural haline gelmiştir. Sosyal haklar budanmış, reel ücretler artan yaşam pahalılığı karşısında erimmiştir. Emekçiler arası dayanışma hiyerarşi ve rekabete dayalı çalışma ile bitirilmeye çalışılmış, emekçiler neredeyse tüm karar alma mekanizmalarından dışlanmışlardır.

Tüm bu saldırılar, kamu hizmetlerinde de önemli dönüşümler eşliğinde ilerlemiştir. Sendikamız SES ve konfederasyonumuz KESK'in yürüttüğü mücadelenin önemli bir ayağı da herkes için erişilebilir, ücretsiz, nitelikli, anadilinde kamu hizmeti talebidir. Biz kamu emekçileri açısından, ürettiğimiz hizmetin niteliği ve erişilebilirliği ile kamu emekçilerinin çalışma ve yaşam koşulları birbiriyle doğrudan ilişkilidir. Ürettiğimiz hizmet toplumun istisnasız tümünü ilgilendirir ve hizmetin niteliği ve erişilebilirliği toplumun refah düzeyinin asli belirleyicisidir. Kamu emekçilerinin güvencesizleştirilmesi süreci ile kamu hizmetinin metalaştırılması süreci birbirinden ayrı ele alınamaz. Bu nedenle bizler için toplu sözleşme, emekçilerin haklarının korunması ve geliştirilmesi kadar halkın nitelikli, ücretsiz, erişilebilir ve anadilinde sağlık ve sosyal hizmet hakkının sağlanması için de mücadele demektir.

Bu bağlamda toplu sözleşme taleplerimizi ifade ederken, kamu emekçilerinin talepleri ile toplumun sağlık ve sosyal hizmet hakkı arasındaki bağı daha görünür kılmak ve bu talepler etrafında toplumun farklı kesimlerinin birlikte mücadelesini güçlendirmek nümüze koyduğumuz görevlerden biri

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

olmuştur. Bu vurguyu da “toplu sözleşmede muhatap toplumdur” diyerek ifade ettik.

Diğer bir yandan, önümüzdeki dönemin mücadele programının temel başlığını emekçiler için “güvencesizlik” oluştururken, sağlık ve sosyal hizmetler alanı için de bu durum geçerlidir. Bu güvencesizliğin ise aynı zamanda toplumun “sağlık güvencesizliği” anlamına geldiğini biliyoruz. Bu nedenle de önümüzdeki dönem sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin taleplerinin savunulması, aynı zamanda “Toplumun Sağlık Güvencesi”ni de savunmak anlamına gelmektedir.

Sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin bugünkü talepleri ile toplumun sağlığı güvencesi arasındaki bağı daha açık olarak ortaya çıkarmak sendikamızın dikkat çektiği noktalardan biridir.

- **Ücret Güvencesi-Toplumun Sağlık Güvencesi;** Emekçilerin ücretinin performansla belirlenmesi, performans artırılması için gereksiz müdahale sayıların artmasına neden olmaktadır. Daha fazla cerrahi müdahale, daha fazla tahlil, mr-tomografi vb. demek tüm bu işlemler insan sağlığının olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla performans ve performansa göre ücretlendirmenin kaldırılması talebi, aynı zamanda nitelikli sağlık hakkı talebini de içermektedir.
- **İstihdam Güvencesi-Toplumun Sağlık Güvencesi;** Emekçilerdeki gelecek güvencesizliği ve buna bağlı olarak ücretlerin düşüklüğü ve zamanında ödenmemesi, fazla çalışma sağlıklı bir hizmeti sunmanın önünde engeldir. Sağlığı etkileyen temizlik vb. işlerin taşeronlaşması ile bu işler önemsiz görünmeye başlanmıştır. Taşeron firmaların çalışanların ücretlerinin zamanında ödememesi, angarya işler yaptırarak fazla çalıştırması temizlik işlerini olumsuz etkilemekte ve bu durum sağlık ortamını olumsuz etkilemektedir.
- **Çalışma koşullarının güvencesi-Toplumun Sağlık Güvencesi;** Taşeronlaşma, fazla çalışma, performansa bağlı olarak artan işlemler sayısı sağlık ortamını sağlıklı kılmaktadır. Yaşanan uygulamalar sağlığını düzeltmek için sağlık kurumlarına gelen topluma faydadan

daha çok olumsuz etki yaratmaktadır. Aynı zamanda sağlık çalışanların sağlığını da tehdit etmektedir. Bu duruma bağlı olarak gelişen yoğun hastane enfeksiyonları hastaları tehdit etmektedir. Sağlık çalışanların her geçen gün sağlığı bozulmakta ve tanınmıyorsa da meslek hastalıklardan ölenlerin sayısı artmaktadır.

- **Mekan güvencesi-Toplumun Sağlık Güvencesi;** Kamu Hastane Birlikleri ile beraber her an çalışanlarının yeri değiştirilmektedir. Uzun süredir gündemde olan ASM'lerdeki nöbet uygulaması ve TSM'lerdeki zorunlu görevlendirmeler de gönüllüğe dayanmadığı için çalışanlar açısından kabul edilemez bir durumdur. Bir taraftan halkın her an değişen sağlıkçılarla karşılaşması bir iletişim kopukluğu yarattığı gibi, buna bir de sağlık çalışanın sürgün sonucu görevi zoraki yapması iletişimi olumsuz etkilemektedir. Sağlık hizmetlerinde iletişim en önemli etkidir. Bunun ortadan kalkması ciddi bir sıkıntı yaratmaktadır. Ayrıca Kampüs hastaneleri ve şehir merkezlerindeki hastanelerin şehrin dışına taşınması ulaşım açısından ciddi sorunları barındırmaktadır. Toplumun sağlık hizmetine ulaşımının önünde engeldir.

Sonuç olarak başarılı toplu sözleşme yapmak için haklı olmak yetmez, kamu emekçilerinin örgütlü gücünü ve birlikte hareketini sağlamak; aynı zamanda toplumun da desteğini kazanmak gerekir. Sendika üyelerinin ve üye olmayan emekçilerin sınıf bilinci, hak mücadelesinde deneyimli, kararlı ve inatçı duruşları, ancak yanyana gelerek ve birlikte durarak hakların korunup geliştirilebileceğine ilişkin farkındalıkları ile sürekli bir mücadele hattını örmekle mümkündür. Sağlık ve sosyal hizmet emekçileri geçmişten devralarak bugüne getirdiği mücadele sonucu oluşan tarihsel birikime sahip çıkarak ve şu ana kadar kendi mücadelesi ile ortaya çıkardığı direniş geleneği önümüzdeki sürece cevap olacağını göstermektedir. Ayrıca ürettiği hizmetin özelliği toplumsal oluşunun ve toplumla birlikte bir mücadeleyi yürütme olanaklarını barındırmaktadır.

Esas olan sürekli ve kararlı bir mücadeleyi geliştirmektir.

Toplu iş sözleşmesi sürecine hazırlanırken bu iradeyi gördük;

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

12 Aralık 2014 tarihinde yaptığımız Tüzük ve Program Kurultayında hazırlık sürecine ilişkin bir kararlaştırma yaşandı.

Nisan 2015 tarihinde TİS Kurultayı kararı alındı.

Ocak 2015 sonu itibarıyla çalışmalar başlatıldı.

Merkezi TİS Komisyonu oluşturuldu.

Şubat ayında çıkarılan Afiş ile yerelerde hazırlık startı verildi.

İş yerlerinde tüm emekçilerin katılımını sağlamak için "5 sorun 5 çözüm" değerlendirme formlar hazırlandı. Ve şube/temsilciliklere gönderildi. İşyerlerinde toplanan değerlendirme formları şube/temsilciliklerde oluşturulan komisyonlar tarafından raporlaştırılarak genel merkeze gönderildi. İşyerlerinde toplantılar yapıldı.

Ayrıca bazı şubelerimiz yerelerinde geniş katımlı TİS çalışmaları yaparak sürece hazırlanmıştır.

TİS Kurultayı şube/temsilciliklerde gelen 55 arkadaşımızın katılımı ile beraber, Dev-Sağlık İş, Gıda İş ve TTB'den de temsilcilerin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Kolaylaştırıcı sunumlardan sonra 6 atölyede yapılan tartışmalar sonrası taleplerimiz netleştirilmiştir.

TİS süreci işyerlerinden başlayarak sağlık ve sosyal hizmetleri ile ortak taleplerimizi belirledik. Taleplerimizi elde etmek için mücadeleyi de işyerlerinden başlayarak ortak yürüteceğiz. Yalnızca emekçilerin ortaklaşması yetmez, aynı zamanda taleplerimizi ortak olduğu bariz olarak görülen toplumla da mücadeleyi ortaklaştırması gerekir.

Önümüzdeki dönem bizi zorlu bir süreç bekliyor.

Hepimize kolay gelsin.....



SES EŞ GENEL BAŞKANI İBRAHİM KARA

Sayın konuklar, sevgili mücadele arkadaşlarım,

Hepinizi Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Genel Merkezi adına saygıyla selamlıyorum.

Sendikal hak ve özgürlüklerin sürekli geriletmeye çalışıldığı, kazanılmış haklarımızın bir bir elimizden alınmak istendiği bir

sürecin içerisinde geçiyoruz. Neoliberal çalışma koşulları ile iş güvencesi, işyeri güvencesi, ücret güvencesinin ortadan kalktığı, sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin itibarsızlaştırıldığı, sağlığın piyasalaştığı süreçte herkese sağlık-güvenli gelecek mücadelesi yürütmeye çalışıyoruz. Parçalanmışlığa, her türlü baskıya, zora ve yandaş sendikalara rağmen...



İşte böylesi bir süreçte, “asla yalnız yürümeyeceksin” şiarıyla toplu sözleşmeye hazırlanıyoruz. Kuşkusuz, kuruluş sürecimizden bugüne taşınan ana taleplerimizden birisi, grevli toplu sözleşmeli sendika hakkı talebidir. Bu talebin yanı sıra işyerlerimizden başlayarak buraya getirdiğimiz ve bu iki gün burada yürüteceğimiz tartışmalarla somutlaştırıp kamuoyu ile paylaşacağımız taleplerimiz olacaktır. Bu taleplerimiz, sendikalarımızın kurulduğu günden bugüne taşınan sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin taleplerinin güncel halinin yanı sıra, halkın sağlık ve sosyal hizmet hakkına ulaşımının önündeki tüm engellerin ortadan kaldırılması için birlikte oluşturduğumuz taleplerimizdir. Burada gerçekleştireceğimiz etkinlikle, taleplerimizi ve mücadele araçlarımızı tekrar gözden geçireceğiz.

Bu sürece nasıl hazırlandığımızı sizlerle paylaşmadan önce 2013 yılında imzalanan toplu sözleşme sürecine ilişkin birkaç hatırlatmada bulunmak istiyorum. 2013 yılında yapılan toplu sözleşme sürecinde hükümet ve AKP hormonuyla büyüyen Memur-Sen 2.270.573 kamu emekçisini temsilen 1.152

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

taleple toplu sözleşme masasına oturdu ve 28 talepte mutabakat sağlandı. Emekçilerden kaçırılarak kapalı kapılar arkasında imzalanan mutabakat metni ile kamu emekçileri tarihinde ilk kez enflasyon farkı alamamış oldu. İşte bu rezaletin ortakları bugünlerde birbirlerine diyet borcu ödüyorlar.

Sendikamız, 2015 yılı toplu sözleşme sürecine işyerlerinden başlayarak hazırlandı. Şubat ayında işyerlerinde tüm sağlık ve sosyal hizmet emekçilerine “acil olan beş sorun ve beş çözüm öneriniz nedir” diye sorduk. İşyerlerinde toplantılar düzenledik. Mart ayının ortalarından Nisan ayının ortalarına kadar illerde çalışmalar yürüttük. İşyerlerinden gelen öneriler toplandı ve yine illerde toplantı, çalıştay, panel vb. etkinlikler düzenlenerek taleplerimiz il düzeyinde ortaklaştırılmaya çalışıldı. Bugün de bu kurultayda, illerden gelen talepler ile eylem-etkinlik önerilerinin ortaklaştırılması sürecini tamamlayacağız. Taleplerimizi sadece sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin talepleri olarak değil, toplumun talepleri olarak da ele alacağımızı ve toplu sözleşme sürecini toplumla sözleşme sürecine evrilterek yolumuzda yürüyeceğimizi buradan ifade etmek istiyorum. Sendikal hak ve özgürlükler mücadelesine sunacağı katkıya olan inancımla kurultay çalışmalarında emeği geçen tüm arkadaşlarıma sizlerin huzurunda teşekkür etmek istiyorum ve katılımcıları SES Genel Merkezi adına bir kez daha selamlıyorum. Hoşgeldiniz, onur verdiniz.



KESK MYK ÜYESİ FATMA ÇETİNTAŞ

Değerli katılımcılar ve sevgili mücadele arkadaşlarım öncelikle hepinizi KESK Yürütme Kurulu adına sevgi ve saygıyla selamlıyorum. 2015 toplu sözleşmelerine giderken mücadelemize katkı koyacak bu önemli çalışmadan dolayı sendikamız SES'e teşekkür ederek başlamak istiyorum.



Değerli arkadaşlar, bilindiği üzere ülkemizin altında imzası olan uluslararası sözleşmelere ve evrensel sendikal normlara aykırı düzenlemeler içeren 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu 2001 yılında yürürlüğe girdi. Grev hakkımızı yasal teminat altına almak bir yana, örgütlenme ve sendika hakkını kısıtlayan, dayattığı toplu görüşme sistemi ile kamu emekçilerinin ekonomik, sosyal haklarında son sözü bakanlar kuruluna bırakan söz konusu yasanın bu haliyle çıkmaması için konfederasyonumuz çok mücadele etti.. Ancak özellikle bizim dışımızdaki konfederasyonların "bir yaşamız olsunda nasıl olursa olsun" şeklindeki anlayışının da etkisiyle kamu emekçileri 11 yıl boyunca demokrasi ve özgürlüklerle bağdaşmayan bu yasaya tabi olarak çalışma ilişkilerini sürdürdü.

Öte yandan 4688 sayılı yasanın sendikal hak ihlallerine kaynaklık eden içeriği sadece Türkiye'de değil, uluslararası alanda da eleştirilere konu oldu. Her yıl yayınlanan ILO örgütlenme özgürlüğü ve uzmanlar komitesi raporunda 4688 sayılı yasanın 87, 98, 151 sayılı İLO sözleşmelerini ihlal ettiği defalarca vurgulandı.

Diğer taraftan kuruluşundan bugüne kamu emekçilerinin grev ve toplu sözleşmeli sendika hakkını savunan konfederasyonumuz 4688 sayılı yasanın yasakçı, sınırlayıcı kalıplarına karşı fiili ve meşru mücadelesini kararlılıkla yürüttü. Pek çok eylem ve etkinliğin yanı sıra, kimi zaman da hükümetin son

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

sözü söylediği toplu görüşme masasında hükümeti ve oyun ortakları olan diğer konfederasyonları baş başa bırakarak yasanın işlevsizleşmesinde büyük bir rol oynadı.

Özellikle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinde sendikalarımızın ve konfederasyonumuzun lehine ardı ardına sonuçlanan davalar yasakçı, sınırlayıcı 4688 sayılı yasanın uluslararası arenada da teşhir olmasını sağladı. Özellikle yerel yönetimler iş kolundaki bağlı sendikamız TÜM-BEL-SEN tüm yasak ve sınırlamalara rağmen üyeleri adına toplu sözleşmeler imzaladı ve hayata geçirdi.

Kamu emekçilerinin hak ve çıkarlarını karşılamaktan çok uzak olan yasaya karşı sürdürdüğümüz mücadeleler ve artık mevcut durumun sürdürülemezliği nedeniyle siyasi iktidar 2012 yılında ilgili yasada kimi düzenlemelere gitmek zorunda kaldı. Bu konuda da aslında başından beri iki farklı görüş mevcut oldu. Birinci görüş siyasi iktidar ve onun emek mücadelesi içindeki Truva atı konumunda olan sendika ve konfederasyonlar özüne ve ruhuna yasaklama ve sınırlamaların hakim olduğu 4688 sayılı yasada tadilatlar, makyaj düzenlemeler yapmanın yeterli olacağını savunan yaklaşım oldu. Başından beri bu görüşe karşı mücadele eden konfederasyonumuza göre ise bu yasanın tadilatla düzeltilemeyeceği, evrensel sendikal hak ve özgürlükler temelinde yeni bir yasa için bir an önce ilgili düzenlemelerin yapılması şeklinde oldu. Ancak tüm itiraz ve engelleme mücadelelerimize rağmen 2012’de gerçekleşen değişiklikler siyasi iktidar ve yandaş sendikaların anlayışı doğrultusunda gerçekleşti.

Yeni düzenlemelerin kamu emekçilerinin hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme noktasında bir yenilik getirmedeğini anlamak için uzun süre beklemek gerekmedi. 2013 yılında yandaş konfederasyonun altına imza koyduğu satış sözleşmesi ile geniş kesimler KESK’in itirazlarının haklılığını bir kez daha görmüş oldu.

Grev hakkını da içeren özgür bir toplu sözleşme hakkını yasal güvenceye kavuşturma mücadelesi bizim açımızdan elbette oldukça önemlidir ve sürdürülecektir. Ancak geldiğimiz noktada bize yeni bir TİS ufkunun gerektiği gerçekliği de ortadadır. Kamu personel rejiminin tümünden değiştirilmesinin hazırlıklarının hızlandığı, Kanun hükmünde kararname ve birbiriyle

uzaktan yakından ilgisi olmayan konuların içine atıldığı torba yasalarla çalışma yaşamının alt üst edildiği, yandaş konfederasyonlarla yapılan mutabakatlarla mücadele örgütlerinin bertaraf edildiği bir süreci yaşıyoruz. Bütün bunlara karşı inatla mücadeleyi sürdüren sendika ve konfederasyonumuzun payına düşen ise daha çok baskı, sürgün ve saldırı maalesef.

Siyasi iktidarın sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda attığı adımları daha da hızlandırmak ve kamusal alanı tümenden tasfiye etmek ve sınırlı iş güvencemizi de ortadan kaldırmak için sürdürdüğü saldırılar karşısında parçalanmış emek sürecini karşılayabilecek bir yeni örgütlenme modeli de dahil tartışmak ve pratiğini açığa çıkarmak, TİS taleplerimiz etrafında kesintisiz ve karalı bir mücadeleyi örmek, bunun için öz savunmamızı, fiili ve meşru mücadelemizi yükseltmek emekçiler açısından tek gerçek çıkış yolu olarak önümüzde duruyor. Başaracağımıza olan inançla hepinizi tekrar konfederasyonumuz KESK adına selamlıyor ve bu önemli çalışmayla açığa çıkacak katkı için tekrar teşekkür ediyorum.



KAVRAMSAL TARTIŞMA

Sınıf Hareketi Mücadelesinin Bir Aracı Olarak Toplu İş Sözleşmesi

Modaratör

Aylin AKÇAY / SES Genel Hukuk ve TİS Sekreteri

Konuşmacılar

Özgür MÜFTÜOĞLU / Marmara Ün. Öğretim Üyesi

Nevra AKDEMİR / Toros Ün. Öğretim Görevlisi

Menderes TUTUŞ / Dev Sağlık İş Eğitim Uzmanı

Gaye YILMAZ / Boğaziçi Ün. Öğretim Görevlisi

Murat ÖZVERİ / Hukukçu



TOPLU SÖZLEŞME ANCAK GÜÇLÜ ÖRGÜTLÜLÜKLE BAŞARILI OLABİLİR

Özgür MÜFTÜOĞLU

Uzun zamandır SES ile bir çalışma yapmamıştık. Tekrar birlikte olduğumuz için çok mutluyum. Konuşma olanağı verdiğiniz için çok teşekkür ederim.

Bu çalışmaya davet edilirken, TİS'in ne anlama geldiği konusunda genel bir çerçeve çizmem istenmişti. Emekçilerin işverenlerle bir masaya

oturup, çalışma koşullarını birlikte belirlemeleri anlamına gelen TİS'in ortaya çıkma nedenlerini ve emekçiler için anlamını anlatabilmek için kısaca tarihsel sürece değineceğim ama hızla bugüne geleceğim.

Yalnız önce şunu söyleyeyim sürem sınırlı. Dolayısıyla konuşmam sırasında eksik bıraktığım birçok konu olacaktır. Eksik bıraktığım yerleri, sizin sorularınız üzerinden tamamlayabileceğimi umuyorum.

TİS ya da daha kapsayıcı bir ifadeyle toplu pazarlık, metalaşmış emek gücünün sermayeye toplu bir biçimde pazarlanması anlamına gelir. TİS'in tarihçesinin çok eskilere gittiği ve ilk toplu pazarlık örneklerinin Anadolu topraklarında gerçekleştiği yönünde rivayetler vardır. Kütahya'da seramik işçileriyle 16. ve 17. yy'larda toplu sözleşme yapıldığı söylenmektedir. Bundan daha önce de İstanbul'da hamalların, amelelerin ve değişik melek erbabının ücretleri için toplu sözleşme yapıldığı yönünde bilgiler mevcuttur. Bu istisnai örnekler bir tarafa biz burada kurumsal bir yapı olarak toplu pazarlık, TİS sistemine değineceğiz. Emek ve sermayenin tamamen birbirinden ayrıştığı, emek gücünün metalaştığı ve sermayenin emek üzerinde tahakküm kurmasına dayanan kapitalist üretim sistemi TİS'in ortaya çıktığı koşullarını hazırlamıştır.



2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

Kapitalist üretim sisteminin emeği tahakkümü altına alarak üzerinden artı-değer (sömürü) elde etmesine dayanması; emekçinin, kendi emek gücüne yabancılaşması yani üzerinde hiçbir söz hakkına sahip olamamasını gerektirmektedir. Yani emekçiler, emek gücünü bir süreliğine işverene satmaktadır, ancak ne kadar süre, ne kadar ücretle, hangi koşullarda çalışacağı konusunda hiçbir söz hakkına sahip değildir.

Emekçilerin emeklerine yabancılaşması ve tamamen işverenin tahakkümü altına girmesi emeğin sınırsız biçimde sömürüsüne ve beraberinde de “vahşi kapitalizm” olarak tarif edilen emekçi kesimlerin sefalet içinde olduğu bir dönem yaşanmıştır. 18.yy sonları 19.yy başlarına denk gelen bu süreçte emekçiler, yaşadıkları sefaletten bireysel çabalarıyla kurtulamayacaklarını, tam tersine diğer emekçilerle rekabet ettikçe sömürünün daha da derinleştiğini görmüşlerdir. İşte bu noktadan itibaren emekçiler, rekabetin yerine dayanışma içinde olmanın ve çıkarları ortak bir sınıf olarak sermayeye karşı örgütlü mücadele etmenin sömürüye, sefalete karşı çözüm olabileceği bilincine ulaşmaya başlamıştır. Burada özellikle altı çizilmesi gereken, emekçilerin bir sınıf bilinci içerisinde mücadeleye yönelmesinin temel nedeninin kendi emeği üzerindeki tahakkümü ortadan kaldırarak sömürüye ve sefalete son vermek istemesidir.

İşçi sınıfını 19.yy’da mücadeleye yönelten nedenler bugün de geçerlidir. Emek gücünü satarak yaşamını sürdüren örneğin bir hekimin, bir sağlık personelinin örgütlenerek mücadele etmek istemesi, tıpkı 19.yy’daki bir sanayi işçisi gibi kendi emeği üzerinde söz hakkını elde edebilmek içindir.

Tarihsel süreçte emekçilerin sınıf düşüncesi üzerinden örgütlenmesi ve mücadelesinin en etkili aracı sendikalar olmuştur. Sendika çatısı altında emekçilerin mücadelesinde en etkili yöntem ise üretimden gelen gücün kullanılması yani grevdir. Üretim sürecinde emeği değersiz göstererek üzerinde egemenlik kurmak isteyen sermayeye ve kapitalist düzene karşı verilebilecek en etkili cevap, emek gücünün üretimden çekilmesidir. Emek katılmadığında üretim süreci duracak ve kapitalizmin varlık koşulu olan sermaye birikimi sağlanamayacağı görülecektir. Bu gerçeğin emekçi tarafından anlaşılması, örgütlü işçi sınıfının üretim süreciyle birlikte kapitalist toplum düzenini de değiştirme gücüne sahip olduğunu da gösterecektir.

Emekçilerin sendikaları aracılığıyla, grevi bir mücadele yöntemi olarak kullandığı 19.yy ikinci yarısından itibaren, işçi sınıfı sistem üzerinde tehdit oluşturmaya başlamış ve bir takım tavizler vererek burjuvazi işçi sınıfının bu tehdidini savuşturmak istemiştir. Böylece işçi sınıfı bugüne kadar taşınmış olan hakkı elde etmeye başlamıştır. Esas itibariyle işçi sınıfı mücadelesindeki temel amaç tam anlamıyla özgürleşmek; yani toplumsal yaşamın içerisinde bir üretim sürecinde emeğin tahakkümünden tamamen kurtulmak ve kendi iktidarını yani sosyalizmi kurmaktır.

İşçi sınıfının kapitalist sisteme yönelik tehdidi karşısında burjuvazi, işçi sınıfını devrim ve sosyalizm düşüncesinden uzaklaştırmak için sistem içerisinde ekonomik ve siyasal taleplerini karşılayacak tavizler vermiştir. Bu bağlamda bir taraftan işçi sınıfına kendi partilerini kurmak ve seçme, seçilme hakkı verilirken diğer taraftan da sendikalar tanınmış ve emekçilerin sendikaları aracılığıyla üretim sürecinde söz sahibi olmalarını sağlayacak toplu pazarlık, TİS hakkı yasal düzenleme haline getirilmiştir. Kapitalist sistem içinde koşullarının iyileşmesini sağlayacak siyasal ve ekonomik haklar karşılığında işçi sınıfı, 19.yy sonlarından itibaren kendi iktidarını kurma perspektifinden yani Marksizmden uzaklaşmaya başlamıştır.

İşçi sınıfının üretim sürecinde söz hakkını kullanabilmesini sağlayan ve çalışma koşullarını iyileştirmenin amacı olarak görülen TİS, büyük fabrika düzenine standart çalışma düzenine dayanan Fordizmin 20.yy başlarında egemen üretim biçimi haline gelen sayesinde yaygınlaşmaya başlamıştır. 2. Dünya Savaşı sonrasında talep yönlü Keynesyen politikaların uygulanması, Doğu blokunun güçlenerek kapitalizm üzerindeki tehdidi arttırmasıyla birlikte örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı uluslararası norm haline gelmiştir.

Osmanlı'dan bu yana işçi haklarına yasaklayıcı ve baskıcı bir zihniyetle yaklaşan Türkiye, BM'ye üye olmak için imzaladığı ILO'nun temel normları çerçevesinde 1946 yılında sendikalaşma yasağını kaldırmıştır. 1947 yılında çıkartılan 5018 sayılı sendikalar yasasıyla birlikte grev hakkı içermeyen bir toplu pazarlık düzeni getirilmiştir. Ancak grev hakkını içermeyen TİS düzeni emekçilerin üretim sürecinde söz hakkı elde etmelerini sağlamamış, haklarını koruyup geliştirmeleri için yetersiz kalmıştır.

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

Türkiye’de grevsiz TİS, 1960 darbesine kadar yürürlükte olmuştur. Dönemin birikim rejiminin gereği olarak kapitalist ülkelerde uygulanan örgütlenme özgürlüğü ve grevli TİS hakkını da içeren çalışma düzenini ve ekonomi politikalarını uygulamayan DP hükümetine karşı 27 Mayıs darbesi gerçekleştirilmiştir. Darbenin ardından 1961 Anayasası grevli toplu sözleşme hakkını tanıırken, 1963 yılında çıkartılan 275 sayılı yasa bu hakkı düzenlemiştir. Grevli toplu sözleşme hakkının elde edilmesinin ardından hızla gelişen özel sanayi kuruluşlarında sayıları giderek artan işçiler, ekonomik ve sosyal hakları için örgütlenmeye ve grevi bir mücadele aracı olarak kullanmaya başlamışlardır. 1963-1970 arasındaki dönemde işçi hareketi, grevli toplu sözleşme hakkını kullanarak önemli kazanımlar elde etmiştir.

1960’ların sonlarında kapitalizmin tekrar krize girmesiyle birlikte Fordist üretim biçiminin geçerli olduğu Keynesyen ekonomi politikalarına dayanan ve sosyal devlet anlayışını içeren birikim rejimi sona ermiştir. Bunun yerine sermaye birikiminin kapitalist üretim sisteminin en ilkel dönemlerinden işçi sınıfı hareketinin bir tehdit haline gelmesine kadar süren esnek üretim biçimlerine ve neoliberalizm adı altında liberal ekonomi anlayışına geri dönmüştür. Böylece 18.-19. yy’daki çalışma yöntemlerine yani mutlak sömürüye geri dönüşle birlikte sendikalar ve toplu pazarlık sistemi de artık baş belası olarak görülmeye başlanmıştır. Artık küresel rekabet gerekçe gösterilerek uluslararası normlardan, (örneğin ILO’nun 1945’te bir Philadelphia bildirgesinde emeğin bir meta olmaktan çıkartılmasını savunan çerçeveden) geri adım atılmış, gerek ILO gerekse AB gibi sosyal yönü ileri olduğu düşünülen yapılarda, işçiyi korumak yerine işçiler için güvencesizlik anlamına gelen esnek çalışma biçimleri meşrulaştırılmıştır.

1960’lı yılların sonlarına ortaya çıkan kriz, diğer kapitalist ülkeler gibi Türkiye’yi de etkilemiştir. Bunun en çarpıcı örneği, 15-16 Haziran olaylarına neden olan yasal düzenlemelerin ortaya çıkmasına da neden olan sendikal hak özgürlüklerin sınırlandırılması girişimidir. Bu baskıcı girişim 15-16 Haziran 1970’deki işçi eylemleriyle engellenmiştir; ancak bunun ardından işçi sınıfını hedef alan 12 Mart 1971 darbesi gelmiştir. Darbe kısa bir süre sendikal hak ve özgürlükleri askıya almışsa da başarıya ulaşamamıştır. 1973 sonrası yıllar Türkiye’de işçi sınıfı hareketinin yükseldiği, grev silahının etkili biçimde kullanıldığı bir dönem olmuştur. Bu dönemde yürütülen sınıf mücadelesi

sayesinde tüm dünya krizdeyken Türkiye’de reel ücretler arttırılmış, kıdem tazminatı gibi yeni haklar geliştirilmiştir.

12 Eylül askeri darbesi ile beraber tıpkı 1970’lerin başlarında Şili ve Arjantin’de olduğu gibi Türkiye’de de işçi sınıfı baskı altına alınmış, DİSK kapatılmış, TİS düzeni askıya alınmış, grevler yasaklanmıştır. 1982 Anayasası ve 1983 yılında çıkartılan 2821 ve 2822 sayılı yasalarla birlikte emekçilerin üretim sürecinde söz sahibi olmalarını sağlayan tüm kolektif haklar baskı altına alınmıştır. Kolektif hakların ortadan kaldırılması emekçilerin bireysel haklarını da kullanılamaz hale getirmiştir. Örneğin bu dönemde iş yasası değişmemiştir; ama örgütlenme olanağı bulamayan emekçiler, kayıt dışı alanda kural dışı biçimde çalıştırılmıştır. Bunun sonucu olarak da Türkiye’de 80’li yıllarda kayıt dışı ekonomi ve istihdam yaygınlaşmış; güvencesiz hale gelen emekçilerin reel ücretleri düşmüş, sosyal hakları ve çalışma standartları kötüleşmiştir.

1983 çıkartılan darbe yasalarının yerini 2012 yılında 6356 sayılı yasa almıştır. Ancak darbe döneminin üretim sürecinde emekçileri baskılamayı esas alan anlayış bu yasada da devam etmiştir.

Kamu emekçileri yönünden baktığımızda sendikalaşma hakkı ilk olarak 1965 yılında tanınmıştır. Ancak bu kullanılamamıştır. Kamu emekçileri hareketi 1989 Bahar Eylemleri ile birlikte de yükselmiş ve bugün KESK’i oluşturan mücadele hattı oluşturulmuştur.

Sonuç olarak şunu söylemek gerekir ki: İşçi sınıfının, emekçilerin, yani kendi emeği ile geçinenlerin bireysel olarak bir hak elde edebilmesi bu sistem içerisinde mümkün değil. Bir Cem Yılmaz değilseniz, Dembaba falan gibi bir futbolcu değilseniz emek gücünüz üzerinde pek bir söz hakkına sahip olamazsınız. Dolayısıyla ister işçi ister memur, ister mavi yakalı ister beyaz yakalı olun tarihsel süreçte edindiğimiz tecrübe bize örgütlü olmadan emek gücümüzü pazarlarken diğer emekçilerle dayanışma içinde mücadele etmeden herhangi bir kazanım elde edemeyeceğimize dir.

1980’li yıllarla birlikte bireycilik öne çıkartılmış, sendikalar adeta terör örgütü olarak ilan edilmiştir. Grev hakkının büyük ölçüde engellendiği bu süreçte toplu iş sözleşmeleri işlevsiz hale gelmiştir. Öte yandan sermaye ve devlet kendilerine güdümlü sendikalar yaratarak emekçileri denetimleri altına almaya

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

çalışmışlardır. Türkiye’de de gerek 6356 sayılı yasayla işçi sendikaları gerekse 4688 sayılı yasayla kamu emekçileri, devletin ve sermayenin güdümündeki sarı sendikaların taraf olduğu TİS'lere mecbur bırakılmışlardır.

TİS'ler toplumun büyük bir kesimini oluşturan, emeğiyle geçinen kesimlerin özgürlüğü için son derece önemlidir. Çünkü üst yapıdaki güç ilişkilerinin de belirlendiği alt yapıda yani üretim ilişkilerinde demokrasi ancak güçlü bir sendikal örgütlenme ve TİS ile sağlanabilir. Örneğin bir hastanede demokrasinin sağlanabilmesi, o hastanedeki emekçilerin TİS aracılığıyla yönetime demokratik biçimde katılımıyla gerçekleşebilir. Kendi iş yerinde demokratik katılım olanaklarına sahip olamayan bir emekçinin toplumsal yaşamın diğer alanlarında da demokratik katılımı mümkün olamaz. Esas olan yer üretim sürecinde demokrasinin sağlanmasıdır. Bu toplumda da demokrasiyi beraberinde sağlayacaktır. Haklar ve özgürlüklerde bu şekilde birlikte gelişecektir.

Son olarak şunu belirtmek isterim: İş yerinde demokrasinin sağlanmasında vaz geçilmez olan TİS'in işlevsel olabilmesi için üç temel koşulun yerine getirilmesi gerekir.

1- TİS'e taraf olacak sendika ya da sendikaların, devletten ve sermayeden bağımsız olması.

2- Sendika içi demokrasinin işlerliği: Sendika devletten ve sermayeden bağımsız olabilir ama bürokratikleşmişse, yani işyerinde işçinin, üyenin düşüncesi TİS'e yansımıyorsa; yukarıdaki bir avuç sendikal bürokratin belirlediği sözleşme oluyorsa bu bir anlam ifade etmez. Bu açıdan, yapılan anketler biraz önce de söylendiği gibi değerli çalışmalardır, ama bunların demokratik, katılımcı bir yöntemle yapılması gerekir. TİS'in içeriği belirlenirken sadece üyenin değil, işyerindeki sendika üyesi olsun olmasın ya da başka sendikaya üye olsun olmasın işyerindeki tüm emekçilerin demokratik katılımı son derece önemlidir; bu TİS masasında sendikanın gücünü de arttıracaktır. Yani TİS'te emekçilerin talepleri yerine getirilemediğinde buna karşı yürütülecek örgütlü birleşik bir mücadele sağlanması gerekir.

Bu açıdan SES tarafından gerçekleştirdiğiniz kurultaya diğer sağlık emekçilerinin ve sağlık örgütlerinin katılıyor olması birlikte örülmesi anlamında çok önemlidir.

3- Grev hakkının olması ve kullanılabilmesi. Eğer yoksa veya kullanılmıyorsa, mücadele yöntemi aracınız elinizden alınıyorsa ve siz bunu gerçekten kullanamıyorsanız, mesele bu mücadelenin yasal olması değil, sizin bunu kullanıp kullanamamanız. Dolayısıyla bunu sağlayacak gerçekçi anlamda bir grevi örgütleyebilecek bir gücü yerine getirebiliyorsanız TİS'i hakıyla savunmak mümkündür.

Son noktada son söz olarak şunu söylemek isterim: Bugün kamu emekçilerinin karşısına TİS (miş) gibi getirilen getirilen karşımıza getirilen bu hakkın sulandırılmasından öte bir şey değildir. TİS ancak güçlü örgütlülükle başarılı olabilir. Masaya ne kadar güçlü oturursanız talepleriniz o kadar yerine getirilir. Dolayısıyla sendikaların bunu süreçte etkili biçimde yer alması gerekir. Elbette TİS, işçi sınıfının tek mücadele aracı değildir. Bugün geçerli yasal mekanizmalar içerisinde TİS, fiilen bir hak alma mekanizmasına dönüştürülemezse pek bir anlam ifade etmeyecektir. Bu durumda yapılması gereken TİS süreçlerini mücadelenin gündeme getirildiği, örgütlendiği, işyerinde belirlenen taleplerin gündeme alındığı bir hale dönüştürülmesidir. Fiili olarak işyerlerinde talepleri ön plana çıkarmak, biraz önce yine sözü edilen sarı sendikaların yaptığı TİS'i açıkça deşifre etmek, talepleri ortaya koymak ve birlikte o mücadeleyi örgütleyebilmenin bir aracı olarak kabul etmek gerekir diye düşünüyorum. Dediğim gibi eksikler çok. Daha sonra isterseniz tamamlayabilirim. Teşekkür ederim.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TOPLUMSAL CİNSİYETİ DE GÖRMEK ZORUNDA

Nevra AKDEMİR

Ben buradaki konuşmam için sadece ücret ve iş koşulları ile sınırlı bir çerçeve değil, onların dayandığı her alana dair bakım emeğinin patriyarkal kapitalizm içerisindeki konumu ve bir toplu iş sözleşmesinin de aslında bunun içerisinde nasıl bir dönüşüm yaratabileceğine dair sorular sormaya yönelik bir çerçeve hazırladım. Toplu iş sözleşmesinden, özellikle de sağlık emeği üzerindeki çalışma ve ücret koşullarını, iş mekanının nasıl düzenleneceğini belirleyecek bir toplu iş sözleşmesinden bahsediyorsak, elbette çok daha geniş bir perspektiften bakmamız gerekiyor ve SES'in de çok iyi bir şekilde söylediği gibi toplumla sözleşmeyi öne çıkartan bir yapıyı düşünmemiz gerekiyor diye düşünüyorum.



Türkiye'deki kadın emeğinin durumuna dair çeşitli hatırlatmalarda bulunarak ondan sonra bunu toplu iş sözleşmesi ile bağlamaya çalışacağım. Neden kadın emeğinin durumuna dair birkaç şey söylemek istiyorum, çünkü Türkiye'deki tek feminize olmuş bir sektör sağlık sektörü. TÜİK tarafından belirlenen verilere göre 2015 Ocak itibari ile sağlık alanında kayıtlı istihdamın yüzde 67'si kadın; buna en yakın olan eğitim sektörü, yüzde 51. Buna diğer yakın olan sektör sigorta ve finans sektörü, yüzde 46 ve tarım sektörü aslında en feminize olan sektör olarak bilinir fakat kayıtlı çalışanların sadece yüzde 44'ü kadın. Böyle olunca, sağlık sektöründen bahsediyorsak, kadın emeğinden bahsetmeksizin, etnisiteden bahsetmeksizin, mekanın yeniden düzenlenmesinden bahsetmeksizin ve bir patriyarka tanımını koymaksızın, kadın emeğinin özgün koşullarından bahsetmeksizin sağlık emeğinden bahsetmek sanıyorum imkansız.

Peki nasıl bir bağ kurabiliriz burada? Daha henüz bir işe başvurmak için birtakım belgeleri elinize almış olmanız gerekiyor. Nedir bu belgeler, bir yerden mezun olmanız gerekiyor buranın mümkünse uygun bir yer olması gerekiyor, dolayısıyla diplomanızı almanız gerekiyor. Diplomanızın dışında birtakım sertifika belgeleri almanız gerekiyor. Hemşire emeğinden bahsediyorsak, doktor emeğinden bahsediyorsak, teknik personelden bahsediyorsak. İşte işe girerken be belgeler, diğer rakiplerinizi elememiz konusunda avantaj sağlayacak değerler oluyor. Biz bir CV ile başvuruyoruz, bu CV aslında bizim niteliklerimizin tamamını standardize ediyor: "Bunu biliyoruz, şunu biliyoruz, ötekini orta derecede biliyoruz". Böylelikle CV'leri karşılaştırıyor bir hastane ve siz bu CV üzerinden, yani "ölçülebilir becerileriniz" üzerinden bir işe girmiş oluyorsunuz. Böylelikle daha ilk etapta ben emek gücümü satarken, emek gücümü bir diğeriyle karşılaştırırken aslında soyut emeğimi karşılaştırmış oluyorum. Beden olarak, Nevra olarak karşılarına çıkmıyorum. Öncelikle bir CV olarak karşılarına çıkıyorum. Bu da beni, bir başkası ile ikame edilebilir kılıyor her zaman için. Bir tabip olarak da, bir hemşire olarak da, teknik personel olarak da bir başkasıyla ikame edilebilir kılıyor. Dolayısıyla ben o CV'mi güçlendirmek için, diğerleri ile rekabet edebilmek için daha fazla sertifika kurslarına gidiyorum, İngilizcemi geliştiriyorum, başka diller öğreniyorum, işle ilgili başka sertifikalar alıyorum. O CV gittikçe kabarıyor, ama kabardıkça da şu sonuçla karşılaşıyoruz: o kadar çok CV var ki ellerinde, bakıyorsunuz buna göre bir ücret belirleniyor. Demek ki biz sadece bir CV ile başvurmuyoruz, o CV üzerinde yazan becerilerin bir karşılığı var ve o karşılık da ücret olarak belirleniyor. Ve bizler bir ücret ile o işe girip girmemeye karar veriyoruz.

Peki burada ücret nasıl belirleniyor? Aslında burada karşımıza tam da arz talep koşulları çıkıyor. Benim becerilerimde olan ne kadar fazla insan başvurursa ücret o kadar düşüyor; ne kadar az kişi başvurursa ücret yükseliyor. Bu durum bireysel sözleşmeler için geçerli; yani eğer sendikam yoksa ve eğer ben tek başıma sözleşme yapıyorsam ve kendi becerilerimi bu firmaya satıyorsam, karşıma çıkan şey bu. Dolayısıyla ben tabii ki şunu istemem: başkalarıyla rekabet ediyorsam eğer, benim becerilerimde başkaları olsun istemem ki yüksek ücret alabileyim. Bu durum ise, aramızdaki rekabeti de artıran, dayanışma ilişkilerini de ortadan kaldıran bir sürece dönüşüyor.

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

Peki tıp fakülteleri ve diğer sağlık meslek okulları bu kadar çok mezun veriyorken, özel sektör eğitim kurumları giderek artıyorken benim becerilerim de CV'de dökülür birtakım şeylere dönüşüyor. Oysa tıp böyle bir alan mı? Hayır! Tıp insanın sağlıklı kalması, hastalıkların yok edilmesi üzerinden, insanların sağlıklılaştırması üzerinden kendini var eden bir alan. Dolayısıyla tıp alanından bahsediyorsak, aslında tıp alanının piyasalaşması ile birlikte hastalıkların da olması gerekiyor ki tıp sektörü kendini sürdürsün. Dolayısıyla hem tıbbileştirme amacı ile tıba uygun bir eğitim formasyonunun gerektirdiği bir alan. O halde, benim görebildiğim kadarıyla burada karşımıza birkaç şey daha çıkıyor: O işe başlarken siz en iyi nasıl insan yetiştireceğiniz üzerine bir rekabete girmiyorsunuz aslında, daha başlarken ücretinizi en yüksek noktaya çekebilecek birtakım becerilerimiz var diye bir rekabete giriyoruz. Daha işe girerken aslında amaç daha fazla ücret elde edebilmek. Ve çalışma koşullarımız bunun ardından geliyor değil mi? Pazarlıklarımıza oturduğumuzda çalışma koşullarımızı konuşuyoruz. Daha işe girerken hastane patronları bize şöyle bir şey söylüyor: Biz hasta geldiği an, her gerektiği an seni burada bulmak isteriz, buralar tertemiz olacak vs. Dinlenme hakkınızın olmadığı, sürekli işin dayatıldığı, hatta eve gittiğinizde de işi düşüneneceğiniz, dijital teknolojik unsurların da karşımıza çıkarttığı iş uzantılarından da bahsediyorlar. Her an kendini işe adayan bir çalışma koşulu yaratmaktan bahsediyorlar. Performans sistemi bunun içine giriyor, dolayısıyla ne kadar fazla hasta bakarsanız o kadar çok ücret alacağınız bir sisteme doğru evriliyor bunlar. Bunun da dışında çalışma saatleri o kadar esniyor ve farklılaşıyor ki, belli bir gündelik hayatın rutinini bile kuramayacağımız, gündelik hayatımızı işletmek, mesela arkadaşlarımızla buluşmak, "aile" hayatınızı devam ettirmek, çocuklara bakmak üzere bir zaman bile neredeyse oluşturamayacağımız bir hayat ritmi dayatılıyor denilebilir. Dolayısıyla bizim aslında karşımıza çıkan şey hem çalışma koşullarıyla, hem de ücretle beraber oldukça geniş bir hayat ritmi. Çünkü ücretli olarak çalıştığımız yerden bize verilen programa göre hayatımızı belirliyoruz haliyle.

Peki burada karşımıza cinsiyet meselesi çıkıyor. Mesela erkeksek, işe ayırabileceğimiz zaman biraz daha fazlalaşiyor, kadınsak bir patriyarkal pazarlık içerisinde çalışabiliyoruz. Önce ev işini doğru düzgün yapacağız, önce çocuklara bakacağız, eğer ev işi ve çocuk bakımını doğru düzgün yapamaz,

bunları ihmal edersek zaten çalışma hakkımız da elimizden alınabiliyor. Çünkü bu patriarkal sistem içerisinde kadınların önceliği ev içindeki işleri organize etmek. Dolayısıyla kadınların ve erkeklerin bu işlere ayırdıkları zaman da oldukça farklı bir şekilde karşımıza çıkıyor. Mesela, TÜİK istatistiklerinde Ocak 2015 dönemi için şöyle bir oran karşımıza çıkıyor: ortalama çalışma süresi erkekler için 58 saatmiş (haftalık çalışma süresi 45 saat hatırlayalım), kadınlar için ortalama çalışma süresi 50 saat. Peki, başka bir istatistiğe bakalım: bu da 2007'de TÜİK tarafından yapıldı, 2014'de tekrar yapılacağı yapılmadı ya da bize açıklanmadı: zamanın nasıl kullanıldığına dair bir anket. Erkeklerle ve kadınlara sormuşlar, çalışmayan erkekler hanehalkı ve ev bakımına ne kadar zaman ayırıyorlar? Bir saat 12 dakika çıkmış ortalama. Kadınlara bakmışlar: çalışmıyorlarsa eğer, hane halkı ve ev bakımına ne kadar zaman ayırıyorlar, beş saat 43 dakika çıkmış. Peki çalışan erkeklerle bakalım? Tam 43 dakika hane halkı ve ev bakımına ayırmışlar. Çalışan kadınlara bakalım; 4 saat 3 dakika ayırıyorlar. Şimdi bu durum, bizim çalışma hayatındaki eşitsizliğimizin çalışma hayatındaki süre kullanımımızın zaten anahtar noktası. Çünkü toplumsal iş bölümü bizim çalışma koşullarımızı da kadınlar açısından belirliyor, erkekler açısından da tersinden belirliyor. Yani erkeklerle işte daha fazla zaman harcayabilmek için bir "konfor" sağlıyor. Kadınların da evdeki işleri yürütebilmeleri ve ancak yetenekleri uygunsa, aldıkları ücret evdeki işleri başka bir kadına devretmeye yetiyorsa, annelerine yakın oturacak kadar şanslılarsa, işlerine kolaylıkla gidecek mesafede yaşıyorlarsa eğer, işte ancak o zaman çalışabilmelerini sağlıyor. Bakın kaç tane koşul saydık. Dolayısıyla bir toplu iş sözleşmesinden ve çalışma koşullarımızdan bahsediyorsak toplumsal cinsiyeti görmek durumundayız

Peki bu farklılık nasıl ortadan kalkardı? Toplumsal cinsiyet açısından birbirimizden farklıyız. Eve toplumsal cinsiyet biyolojik cinsiyetin bir uzantısı ama toplumsal olarak belirlenen bir hal. Peki bu hal çalışma hayatına bu kadar domine, bu kadar belirleyici olmak zorunda mı? Aslında hayır. Her iş yerinde bir kreş olsaydı, eğer işyerinde süt izinlerinin kolaylıkla kotarılabileceği alanlar olsaydı, eğer kadınların ve erkelerin yaptıkları işler cinsiyete göre değil de gerçekten beceriye göre belirlenseydi, bu kadar domine eden bir durumdan bahsetmezdik. Tabii burada bahsettiğimiz toplumsal cinsiyetin önerdiği beceri

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

anlayışı değil. Çünkü bizler işyerinde ne yapıyoruz diye bakıyoruz, yine ev işlerinin uzantısı işlerde daha fazla eğilim gösteriyor. Mesela bir hekimin odasına girdiğinizde masası pisse ya da dağınıksa ayıplanır, ama bir erkek hekime kolaysa yapın. Veya hemşirelerden özellikle kadın olanların temizlik gibi bir rolleri de vardır. Peki erkek hemşirelerin var mıdır böyle bir rolleri? Hayır. Hasta bakımına baktığımızda toplumsal cinsiyet rollerinin birfiil işletildiğini görüyoruz. Demek ki toplumsal cinsiyet rollerimizin sanki bizim özsel olarak, yani doğuştan gelen yeteneklerimizmiş gibi bizim işlerimizi yönlendirdiğini görüyoruz. Sadece zaman kullanımı değil, işin kendisini de niteliğini de yönlendiriyor.

Peki bir başka mesele, esneklik dayatılıyor önümüze. Esneklik derken, nasıl bir esneklik dayatılıyor? Sizlerin performans olarak karşınıza çıkan, nöbetlerde belki daha fazla görebildiğimiz, işin niteliğinin de çeşitli nedenlerle değiştirildiği, belki bir serfitika alarak bölüm değiştirdiğiniz, belki aslında işiniz olmayan şeyleri de yapmak zorunda kaldığınız birkaç çeşit esneklik dayatılıyor. Yani sadece ücret esnekliğinden, sadece zaman esnekliğinden bahsetmiyoruz. Aynı zamanda bizler, yapmak zorunda olduğumuz işlerin de esneyiverdiğini, birden bire sermayedarın ya da devletin ihtiyacına göre dönüşüverdiğini görüyoruz. Bizi birden bire başka bir noktaya konumlandırıyolar, nerede ihtiyaç varsa oraya. Normalde bir başkasını işe alıp o işi yaptırmaları gerekirken bir bakıyoruz ki biz iki kişinin, olmadı üç kişinin becerebilsek dört kişinin işini yapıveriyoruz. Ama ücretlerimizde bir değişiklik oluyor mu? Olmuyor. Zaten ücrette bir değişiklik olsa, zaten size yaptırmazlar bunları başka birini alırlar.

Bunların tamamı aslında bir güvencesizliği de beraberinde getiriyor. Esneklik denilen şey aslında belki de bazen kötü bir şey olmayabilir. Yani eğer işimizi gerçekten kendi vaktimize kendi hayat ritmimize göre ayarlayabiliyorsak kötü bir şey değil bu. Fakat bu, sermayedarın kendi ihtiyaçlarına göre belirlediği ve düzenlediği bir zaman ritmi olduğu için bize güvencesizlik olarak yansıyor. Biz belirlemiyoruz aslında, sanki biz belirliyormuşuz gibi yapıyorlar, sanki işçi belirliyormuş gibi bu esneklik süreci kurtarılmaya çalışıyorlar. Ama ne kadar çalışacağımızı, kimin için çalışacağımız, ne kadar süre ile çalışacağımızı ve nerede çalışacağımızı o işin kendisini belirleyen kişi, yani sermayedar belirliyor, devlet hastanelerindeyse oradaki devletin üst düzey bürokrati belirliyor. Dolayısıyla

bizler çalışma mekanı olarak başkasının belirlediği bir iş sürecinde, başkasının belirlediği bir lokasyonda, başkasının belirlediği bir mekansal düzenek içerisinde çalışıyoruz. Tam da bu noktada, başkasının belirlediği düzeneklerle çalışıyor olduğumuz için, yani bu konuda söz hakkımız olmadığı için, bu konudaki söz hakkımız örgütlenmediğimiz sürece de elimizden çok daha fazla alınacak olduğu için çok daha fazla riske açık hale geliyoruz. Karaşi hastalığı ilk defa pratisyen hekimlerden üçünü öldürdü. Nedir Karaşi hastalığı; uzun çalışma koşullarına dayanmak için arkadaşlar çeşitli ilaçlar, performansı artıran ilaçlar alıyor, bunun karşılığında vücut artık tükeniyor ve ölüyor. Tükeniyor ve bedensel olarak bir yıpranmayla karşılaşılıyor. Veya tükenmişlik sendromu, inanılmaz derecede fazla. Veya bağımlılık, neden sağlık emekçilerinde bağımlılık daha yüksel, ilaca yakın oldukları için mi? Hayır.

İşte bunların tamamı çalışma koşullarının güvencesizliği ile beraber, bir şeyi daha beraberinde getiriyor, çalışma koşullarının güvencesizliği artıran, pekiştiren, bizim o kalbimizdeki sızıyı artıran, çalıştığımız noktada çalışmanın yabancılaştırmanın bir acıya, fiziksel bir acıya dönüşmesini sağlayan şey ney? İşsizlik, çünkü dışarıda kırk tane daha senin yerine gelmek isteyen var diye işaret ediyorlar bize. İşte tam o CV'ler devreye giriyor burada, kısır döngüye giriyoruz. Kendimize mi zaman ayıracağız, kendimizi mi geliştireceğiz, işte mi zaman harcayacağız, işi mi geliştireceğiz, işi daha mükemmel mi yapmaya çalışacağız? Kimin için? Hangi inisiyatife bağlı olarak bunu yapacağız? Veya bizi inisiyatifler dışında koruyacak bir şey var mı? İşte tam bu noktada sermayedarlar şikayet ediyor. Neden? İşgücü piyasalarının katılığı diye terminolojik olarak ifade ettikleri bir şeyden. Bizi kolayca işe alıp kolayca işten çıkartmıyorlar ya, işte bundan şikayet ediyorlar. Çünkü kıdem tazminatımız var arada, ihbar tazminatımız var, işten çıkarmak için haklı fesih nedenleri olmalı. Yani bizi aynı zamanda işe bağımlı kılan ama sermayedarı da bizim çalışmamızdan kolay kolay vazgeçemeyecekleri, ancak hukuksuzluk yaparak -o da kolay aslında ama- kapı dışarı atabilecekleri biz düzen söz konusu ve bundan şikayet ediyorlar. Yani istiyorlar ki aynı bir makine gibi insanı da, insan bedenini de, emek gücünü de, istediği kadar çalıştırıp istediği kadar kullansın, istediği zaman kullanmasınlar. Bunun tıp alanında olduğunu düşündüğümüzde, toplumsal sözleşme tam bu noktada yerli yerine oturuyor. Çünkü sağlık emekçilerinin bu koşullar altında

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

çalıştığını düşünecek olursak, vaat ettikleri sağlığı nasıl sunacaklar? Sağlık hizmetlerini nasıl yerine getirecekler? Üç dakikada bir doktor bir hastanın kanser mi yoksa herhangi bir başka hastalığa sahip olup olmadığını nasıl anlayacak? Hatta giderek giderek daha da hızlı bakması isteniyor hastaya. Dolayısıyla burada, bizim yaptığımız işin niteliğinin de bozulduğunu ve düştüğünü görüyoruz. Peki burada karşımıza çıkan şey vasıfsızlaştırma mı? Aslında ben bu kavramı beğenmiyorum. Bence vasıf yeniden inşa ediliyor; yeni koşullara göre, yeni birikim koşullarına göre ve o vasfın kendisi giderek piyasa değeri düşük hale getiriliyor. Ne demek bu? Vasfınız ne olursa olsun ücret giderek düşüyor. Çünkü rekabet var. Vasıf, burada ne yazık ki sağlık emekçilerinin vasfını kullanamayacağı kadar dar alanlara sıkıştırılmış hizmetle karşımıza çıkıyor.

Sadece bu da değil, bir de borçlanma var karşımızda. Bu kadar güvencesizlik, bu kadar düşük ücretler, hayatımızın ritmini devam ettirebilmek için, kirayı ödeyebilmek, çocukların okul taksitlerini ödeyebilmek için, ulaşımı sağlayabilmek için giderek kredi kartına yükleniyoruz. Olmadı ev satılıyor, olmadı daha önce tarımla bağlantısı olanların tarımla bağlantısı koparılıyor, bir şekilde mülksüzleştiriliyor bu insanlar; hem kentsel dönüşümle kentlerde, hem kırdaki politikalarla kırdaki. Dolayısıyla biz daha fazla AVM'lere ve marketlere bağımlı hale geliyoruz bu sistemin içinde. Dolayısıyla da giderek daha fazla borçlanıyoruz. Borçlandıkça, bu güvencesizliği görmemize rağmen giderek ağır çalışma koşullarını daha fazla kabul eder hale geliyoruz. Peki bunlar bizim karşımıza oldukça kökten, oldukça radikal, oldukça geniş perspektifle, hem kapitalizmi hem patriyarkayı bir arada, hem etnisiteyi bir arada görmemiz gereken bir süreç yaratıyorsa eğer, o halde bir toplu iş sözleşmesi de sadece ücretten bahsedemez.

O halde toplu iş sözleşmesi sadece çalışma sürelerinden dar bağlamda bahsedemez. Çünkü sosyal güvenlik sistemleri ve sosyal haklar giderek daha fazla metalaşırken, eğitim ve sağlık hizmeti giderek daha fazla piyasaya sunulan bir mal haline gelirken, bu döngü içerisinde ücretlerimizin düşmesiyle beraber borçlanma eğilimimiz artacak, çünkü hayat giderek daha pahalı hale gelecek, yani bizim yeniden üretimimiz giderek daha fazla bir bütçe gerektiriyor olacak. Tüm bunlar bir de şöyle bir eğilim beraberinde getiriyor: Sağlık kampüsleri inşa

ediliyor şimdi. Sağlık kampüsleri ne demek? Kent içindeki lokasyonu oldukça değerli (rant değeri) binaların satılarak şehir dışında bir başka alana bu binaların taşınması, tabii binanın değil bina içindeki varlıkların ve değişken sermaye olan işgücünün taşınması ve dolayısıyla buradaki varlıkların, yani kent içindeki hastane alanlarının satılması. Bir süredir karşımıza çıkan şeylerden birtanesi de bu. Bunların sağlık emekçilerine de, hastalara da doğrudan etkisi oluyor aslında. Nasıl? Kent içinde kalanlar sadece özel hastaneler, kent dışına çıkanlar daha çok nispeten daha az paranın ödendiği devlet hastaneleri olduğu için sağlık emekçileri de kent dışına doğru taşınmak durumunda kalıyor veya hastalar da kent dışına o hastanelere doğru taşınmak zorunda kalıyor. Dolayısıyla kentsel dönüşümün bu boyutu, yani sağlık kampüsleri oluşturulması boyutu hem ulaşım açısından hem de bizlerin nerede çalışacağımızı belirleyebilmek açısından da önemli bir sorun alanını teşkil ediyor. O halde bir toplu iş sözleşmesinin çok daha geniş birtakım unsurlarla beraber düşünülmesi gerekiyor derken, aslında tüm bu birebir yaşadığımız sorunları hiç de ayırmadan, hiç de özel alan- kamusal alan; özel alan- işyeri ayrımı yapmadan bir arada bir süreç olarak değerlendirilmesi ve bu toplu iş sözleşmesinde yer alması oldukça kritik geliyor bana.

TİS'İN KAVRAMSAL, PRATİK YENİDEN İNŞASI

Menderes TUTUŞ

“Toplu İş Sözleşmesi” (TİS) karşısında bugünün devrimci sendikal tutumu, *Toplu İş Sözleşmesi'nin kavramsal ve pratik yeniden inşası* olmalıdır. Bu, salt, TİS sınırlarına daralmış bir zorunluluk değil, işçi sınıfı hareketinin yeni kuruluş döneminin *kurucu* görev ve sorumlulukları arasındadır.



İşçi sınıfı hareketinin yeni kurucu dinamikleri giderek yaygınlaşan mevzi çatışmalar içinde kendini gösteriyor. Sınıf savaşmaları kırlarda ve kentlerde “yeni görünüm” altında yaygınlaşıyor. Eski çatışmalar yerini yeni çatışmalara bırakıyor. Uzun bir geri çekilme döneminden sonra işçi sınıfı hareketi yeniden ivme kazandı. Yeni bir sendikal hareketin kuruluşunun koşulları olgunlaştı. Türkiye işçi sınıfı hareketi yeni sendikal kuruluşun görev ve sorumluluklarını yerine getirebilecek birikime, cesarete ve kararlılığa sahiptir. Daha fazla beklemek ya da işi ağırdan almak *elverişli hareket noktasının kaçırılmasına*, inisiyatifin sermaye iktidarlarına teslim edilmesine yol açacaktır.

Emek hareketinin devrimci geleneğinin birikimini bugünlere taşıyan yeni kuşakların TİS konusunda sınıfsal, politik, ahlaki ve yöntembilimsel tutumumuz ne olmalıdır? Kuzeydoğu Amerikan yerlilerinin çömlekçi ustalarının devrimci geleneği yolgösterici derslerle dolu.

Kuzeydoğu Amerikan yerlilerinin devrimci ustalık geleneği:

“Başka bir denizin öte kıyısında, bir başka çömlekçi geçkin yaşlarında işten el çekiyor.

“Gözleri buğulanıyor, elleri titriyor artık, veda vakti geliyor. O zaman başlangıç töreni gerçekleşiyor: Yaşlı çömlekçi genç çömlekçiye çıkardığı en iyi işi sunuyor. Kuzeydoğu Amerika yerlileri arasında gelenek böyle emrediyor; giden sanatçı ustalık eserini başlayan sanatçıya teslim ediyor.

“Ve genç çömlekçi bu mükemmel küpü izlemek ya da örnek almak için saklamıyor, onu yere vuruyor, bin parçaya ayırıyor; sonra parçaları toplayıp kendi kiline katıyor.”

Eduardo Galeano, *Yürüyen Kelimeler*

Biz de TİS dahil bütün sendikal hareket birikimini, sendikal yapı ve geleneklerimizi paramparça edip kendi kilimize, yani yeni bir kuruluş döneminin kurucu harcına katmalıyız.

Yeni kurucu zeminin temel dinamiklerini şöyle özetleyebiliriz:

I. SERMAYELEŞTİRME KARŞITI HAREKETLER

AKP iktidarının üçüncü dönemiyle neoliberal kapitalizm yerleşik bir sistem haline geldi. “Neoliberal dönüşüm” ana hatlarıyla tamamlandı. Bu dönüşümle, Türkiye toplumu, yalnızca, finansal sermaye egemenliğine bağımlı hale getirilmiyor; buna karşı giderek yaygınlaşan halk direnişleri de ortaya çıkıyor.

Buradan “hak mücadelesi”, “halk direnişleri”, “özsavunma hareketleri” doğuyor.

Emegücünün yeniden üretim alanlarının metalaştırılmasına karşı *halk direnişleri* ve *özsavunma hareketleriyle* giderek yaygınlaşıyor. Eğitim, sağlık, barınma, enerji, su, gibi temel toplumsal gereksinimlerin metalaştırılmasına, kentlerin ve doğanın yağmalanmasına karşı *hak mücadeleleri*, sınıf savaşımının genel, bütünsel ve tarihsel koşullarını oluşturuyor.

II. GÜVENCEİSLİK EKSENLİ İŞÇİLEŞTİRMEYEN DOĞAN HAREKETLER

Tarihin en büyük işçileştirme (proleterleştirme) dalgası yaşıyor. Geniş halk katmanlar hızla güvencesiz işçi kitlelerine dönüştürülüyor. Doğrudan ücretlendirme ilişkisinin doğrudan parçası haline getirilemeyen (işçileştirilemeyen) halk katmanları da ucuz ve güvencesiz proleterleşme baskısı altında tutuluyor. Bu temelde *güvencesizlik eksenli işçileştirme*, bugünün işçi sınıfının karakteristik özelliğini oluştururken, güvencesizleştirme ve işçileştirme, *çözülen halk katmanlarının kaderini işçi sınıfının kaderiyle ortaklaştırıyor*.

“Toplu sözleşme kısır döngüsü”ne hapsedilen geleneksel sendikal hareketin iyice yetmezliğe düşürüldüğü bu tarihsel saldırganlık evresinde, aslında, *işçi sınıfının toplumsallaşma derecesi ve toplumsal gücü artıyor. Toplumsal sorunlar proleterleşiyor*.

Güvencesiz/taşeron işçi hareketi

Güvencesizliğe karşı mücadele, yeni tarihsel evresinde işçi sınıfı hareketinin temel gelişme kanalını oluşturuyor. Güvencesiz işçiliğin simgesi haline gelen *taşeron işçiler*, madende, sağlıkta, enerjide, karayollarında, kamuda “imkansız!” denilen özgün sendikalaşma deneyimleriyle sınıf savaşımının en ileri cephesini sürülüyor. Geleneksel sektörlerin taze kuvvetleri olarak yerleşik sendikal kalıplara sığmıyor.

Ölümcül işlerde yeni sendikal alan

Madencilik, inşaat, tersane ve tekstilde (slikozis) ölümcül işlerde ömrünü tüketen güvencesiz işçiler, hukuksal davalarla, platformlarla sesini yükseltiyor; *işçinayetleri, nesnel olarak, muhatabı devlet olan yeni bir sendikal mücadele alanı yaratıyor*.

Geleneksel sendikal harekette yeni ‘sendikal’ direniş taktikler

Yaygın güvencesizlik kuşatmasıyla iyice güçten düşürülen yüksek vasıflı *geleneksel sanayi işçileri*, hapsedildikleri *toplu sözleşme kısır döngüsünü* her gün biraz daha zorluyor. Gıda-tekelleme, cam, metal, hava, yol, tekstil işçileri, toplu

sözleşme düzeneklerinin tıkanıdığı yerde fiili gelişme kanallarına başvuruyor. “Metal Fırtına”nın da gösterdiği gibi, toplu sözleşmesi düzeneklerinin bizzat politik iktidar tarafından felç edildiği yerde, işçi hareketi, doğrudan *militan kitlesel halk direnişi formunda* ortaya çıkıyor.

Yüksek vasıflı mesleklerde arayışlar

Hızla çözülmeye uğrayan *yüksek vasıflı mesleklerde*, hekimler, mühendisler, avukatlar, gazeteciler, sinema sanatçıları *güvencesizleştirmeye ve mesleki vasıfsızlaştırmaya* karşı meslek odaları ve sendika çatıları altında harekete geçiyor. Meslek odaları sendika gibi, sendikalar meslek odası gibi çalışıyor.

Çiftçiler ve ücretli tarım işçilerinde sendikalaşma

Finansal sermaye egemenliğine bağımlılığı derinleşerek güvencesizleşen *ücretli tarım işçileri* ve yeniden-köylüleşen üretici *çiftçiler*, özgün tarım-çiftçi sendikaları ve derneklerle kırlarda sınıf savaşımına girişiyor. Havanın, suyun, toprağın sermayeleşmesine karşı yaygınlaşan HES-RES karşıtı mücadele platformları, kırlarda sınıf savaşımının içeriğini genişleten birleştirici direniş kanallarına dönüşüyor.

Kürt proletaryası

Kırlisavaş ve tarımsal yıkım politikalarından kopan Kürt/göçmen işçiliği henüz kendine *özgün bir sendikal gelişme kanalı* bulamasa da işçi sınıfının temel bileşeni haline gelmiş bulunuyor. Sendikal bölünme ve işçi sınıfında şoven dalganın yükselmesi sorunu olarak yaşıyor.

Kadın işçi militanlığı

Kadın işçi militanlığı, kırlardan kentlere, Kürt hareketinden hak mücadelesine işçi sınıfı hareketinin bütün görünümünde sürükleyici/kurucu bir özne olarak *yeniden tarih sahnesine* çıkıyor.

Hareketin yolu: Birleşik sınıfsal/sendikal hareket

Bugün mevzi çatışmalar halinde yaygınlaşan bu hareketler, sınıf savaşımının yeni gelişme yolunu gösteriyor. Bu yolda sınıf hareketinin

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

içeriği zenginleşirken, mücadele alanları genişliyor. Sınıf savaşımının yeni özneleri, yeni örgütsel biçimler altında ve yeni hareket tarzlarıyla mücadeleye katılıyor. Meslek odalarıyla sendikalar, ilerici toplumsal muhalefet örgütleriyle tarım işçileri-çiftçiler, üniversitelilerle hak özneleri etkileşime giriyor. Ancak henüz kapsayıcı *birleşik sınıfsal/sendikal hareket* biçimine bürünmüş değil. Zaten devrimci sendikal görev de budur.

'Masa da masaymış ha!'

İşte tam da yeni bir *sendikal kuruluşa doğru* giderken, bu kuruluşun toprağını zenginleştiren emek hareketi militanlarıyla TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ'nin yeniden inşasını tartışıyoruz. İşçi sınıfı hareketinin yaratıcılıklarla dolu tarihsel birikimini yeni kuruluşun harcına karıştırıp yeni yollar açmak için mücadele ediyoruz. "Toplu İş Sözleşmesi"ne yeni bir içerik kazandırarak yeniden etkin bir sınıfsal silaha dönüştürmek için uğraşıyoruz. Yeni dinamiklerle buluşturma çabamızdayız.

Bu çabalar doğrultusunda, bir arayışın ve kuruluşun gereği olarak, örneğin bugün "Toplu İş Sözleşmesi Masası" kurulduğunda "masa"ya:

Dün "*sınıf-dışı*" olarak görülen ve bugün sınıf hareketinin kurucu dinamiklerini üreten hareketleri koymalıyız.

Ölümcül işlere karşı yükselen işçi/halk direnişlerini koymalıyız.

Kadın işçi militanlığını, kadın cinayetlerine direnişleri koymalıyız.

Kürt proletaryasının özgün sınıfsal-politik-ulusal taleplerini, en alt katmanlardaki ezilmişliğe karşı direnişleri koymalıyız.

Asgari ücreti toplumca belirleme "hareketi"ni koymalıyız.

İşçi sağlığı ve işyeri güvenliği mücadelesini koymalıyız.

Mesleki vasıfsızlaştırmaya karşı meslek onurunu yükselten hareketleri koymalıyız.

Güvencesiz işçi hareketlerini koymalıyız.

Eğitim, sağlık, barınma, bezlenme, ulaşılabilir temiz su hakkı için yükselen halk direnişlerini; meclislerini, komitelerini, platformlarını koymalıyız.

Örneğin Ankara’da sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin toplu sözleşme masasına, sağlıktaki bütün emek-meslek örgütleri ve halk örgütlenmeleri ile birlikte hastaneler havzasının kesintisiz, birleşik mücadele hattını koymalıyız!

Yani, kısaca, birleşik-tek bir sendika gibi işleyen, işçi sınıfının sınıfsal-sendikal-politik hareketini koymalıyız.

Şairin dediği gibi, “Masa da masaymış ha!”

Denecek ki bütün bu yeni dinamikler *nitelikli bütünsel sınıf hareketleri* olarak var mı!?

Hayır yok! Sorun da burada. Bunlar *kendiliğinden* bir hareketin gelebileceği en ileri noktaya *kendiliğinden* geldi zaten. Birleşik politik işçi sınıfı hareketi için daha ileri politik-sınıfsal-sendikal bir müdahaleye gerek var ve bunun da tam zamanı!

VERİMLİLİK PAYLAŞILMAZ, PAYLAŞILSA VERİMLİLİK OLMAZ!

Gaye YILMAZ

Günümüzde hemen hemen bütün emek süreçlerinin temel belirleyeni haline gelmiş olan verimlilik kavramı literatürde ilk defa mineraloji biliminin kurucusu sayılan G. Agricola'nın 16. yüzyılın ortalarında yayımlanan "De Re Metallica" (1556)adlı eserinde kullanılmıştır. Kavramın asıl anlamını kazandığı üretim tarzı ise



sanayi devriminin başlangıç olarak kabul edildiği kapitalizmdir. Agricola'dan sonra, Fizyokratların 18. yüzyıldaki çalışmaları ile kavram görece daha açık bir anlam kazanmaya başlamıştır. Klasik iktisadın da benimsediği verimlilik tanımı Ricardo ve Smith tarafından da kullanılmıştır. 1883'te Le Litre, prodüktiviteyi Fizyokratların kullanımına benzer olarak "üretme özelliği" (faculty to produce) şeklinde tarif etmiştir.

Verili tanımlara göre, verimlilik statik değil, dinamik bir ölçüdür. Zira, verimliliğin ölçümü için belli bir üretim döneminde (saat, gün, hafta, ay ve yıl gibi) üretime katılan her bir faktörün birimine düşen üretim miktarının ölçülmesi ve değişik dönemler arasında faktör verimliliğinin birbirleriyle karşılaştırılması gerekmektedir. Diğer yandan verimlilik denince akla öncelikle ve neredeyse yalnızca emek gücünün geliyor olması da bir tesadüf değildir. Zira makine, teçhizat ve benzeri diğer sabit varlıkların oluşturduğu sermaye faktörü (sermayenin değişmeyen kısmı) artı değer üretimine konu olmadığı için verimlilik hesaplarına da dahil değildir.

Gerek Türkiye ve gerekse dünyanın diğer ülkelerinde özellikle 1990'lardan itibaren başat bir ölçüm/değerlendirme birimi olarak kullanılan "performans" kavramı da verimlilik ile sıkı sıkıya bağlıdır. Emek süreçlerinde sermaye gruplarının dile doladığı ve sürekli olarak gündemde tuttuğu tatiller, mola

süreleri, hastalık dolayısıyla yaşanan iş kayıpları, mutlak çalışma zamanları, işe gelip giderken yolda geçen süreler gibi tartışmaların gerisinde hep emek verimliliği hesapları vardır. “Bir üretim miktarı ile, o üretimi gerçekleştirmek için kullanılan etmenler (emek gücü, ham madde, enerji v.b toplamı) arasındaki oran” şeklindeki tanımlamanın bir gereği olarak üç temel faktör verimlilikte öne çıkmaktadır: girdi miktarı, çıktı miktarı ve zaman. Emek gücü açısından düşünülecek olursa verimliliği arttırmak için üretimde kullanılan emek gücü (girdi) miktarının, yani çalışan sayısının azaltılması gerekecektir. Elbette bunun tek başına yapılması yetmez, yanı sıra bu sayısı azalmış emekçi ile ya aynı miktarda ya da daha fazla miktarda üretim (çıktı) yapılması hedeflenir. Kuşkusuz bu üretimin belirlenen ve sürekli olarak kısaltılan bir zaman dilimi içinde bitirilmesi amaçlanır. Verimlilik tartışmasının başat aktörü emektir, ancak bu emeğin mutlaka üretken bir formda istihdam ediliyor olması gerekmektedir.

Tam da bu noktada emeğin üretken olan ve üretken olmayan olarak sınıflandırılan iki biçimine bakılmasında yarar vardır. Bu biçimlendirme tamamen sermaye açısından yapılmış olup, emeğin kendi özellikleriyle hiçbir ilişkisi bulunmamaktadır. Üretken emek, ücret karşılığında çalışan, çalıştığında artı değer üreten, dolayısıyla ürettiği nesnede küçük bir zümre için değil tüm insanlık açısından bir yararlılık hali, yani bir kullanım değeri barındıran ve üretimin sonucunda yarattığı metasının değeri piyasada belirlenen bir emek türüdür. Bu tanımlama üzerinden üretken olmayan emeği tarif edecek olursak: ücret karşılığında ya da ücret almaksızın çalışan, ama çalıştığında artı değer üretmeyen, dolayısıyla yaptığı üretimde tüm insanlık için bir yararlılık, bir kullanım değeri barındırmayan, çalışmasının sonucunda da bir meta yaratmayan bir emek türüdür. Her iki emek türünü bir örnek üzerinden göstermeye çalışalım: Diyelim, haftalık ihtiyaçlarınızı karşılamak için bir markete gittiniz, alışveriş sepetinizi alıp standlar ve raflar arasında dolaşmaya başladınız, neye ihtiyacınız varsa yağ, peynir, yumurta, süt, deterjan vs. alıp sepetinize koydunuz. Çıkış noktasına geldiğinizde kasalar ve kasiyerler vardır, kasiyer sizin ürünlerinizi elektronik makineden geçirir, sizden nakit para ya da kredi kartı alır, paranızın üstünü verir, ürünlerinizi poşete koymanıza yardım eder ve marketten çıkarsınız. Bir hafta boyunca aldıklarınızı tamamen tüketirsiniz, öyle ki birebir aynı ürünleri tekrar almak için bir hafta sonra aynı markete

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

gidersiniz. Bir hafta önce yaptıklarınızı aynen tekrarlıyorsunuz, aynı ürünlerden, aynı miktarlar ve aynı markalardan alıp sepetinizi doldurursunuz. Fakat çıkış noktasına geldiğinizde bir değişiklik yapıldığını, kasaların ve kasiyerlerin olmadığını görürsünüz. Başkaları ne yapıyor diye baktığınızda herkesin kendi ürününü poşete koyup evine gittiğini görürsünüz, siz de öyle yaparsınız. Para ödemek, paranın üstünü almak, kredi kartı kullanmak yoktur. Eve geldiğinizde –sırf aradan kasa ve kasiyerler çıktığı için- aldığınız ürünlerin miktarında azalma, kalitesinde bozulma ya da tadında kötüleşme olmadığını fark edersiniz. Çünkü kasiyer tarafından harcanan emek bir yararlılık, daha doğrusu tüm insanlık açısından bir yararlılık yaratmaz. Tam da bu nedenle kasiyer emeğinin devreden çıkması eve getirdiğiniz ürünlerden aldığınız haz veya faydayı azaltmaz. Çünkü bu emek sadece sermaye sınıfı için bir yarar sağlar, çünkü sermaye sınıfı için üretilmiş metaların paraya dönüştürülerek yeniden üretim sürecine dahil edilmesi gerekir. Ama market sahibi kasada görevlendirdiği bir elemanı geçici olarak marketin buhanesinde de çalıştırabilir. Bu elemandan hayvan gövdeleri halinde gelen etleri küçük parçalara ayırması, kıyma, köfte, bonfile yapıp paketlemesini isteyebilir. Bu tüm insanlık için yararlı olan işi görürken üretken biçimde çalışan emek, bir süre sonra tekrar kasaya geçtiğinde üretken olmayan konumda çalışacaktır. Dolayısıyla üretken olma ve olmama hali emek açısından değil sermaye açısından yapılmış bir tanımlamadır ve “sermaye için üretken olan emek”; “sermaye için üretken olmayan emek” tanımlaması daha doğrudur. Verimlilik tartışması açısından ise, sermayenin bu iki emek biçiminden esas olarak artı değer üreten üretken emekçilerin verimliliğiyle ilgilendiğini bir kez daha belirtmemiz gerekir. Bu bağlamda piyasa koşullarında çalıştırılan tüm mühendisler, eğitimciler ve sağlıkçıların, genel kanının aksine üretken emekçiler olduğunun da altını çizmemiz gerekir.

Diğer yandan emek süreçlerinde verimliliği arttırmanın genel sonuçları şöyle özetlenebilir:

- a) Piyasada işsizliğin artması
- b) Emek yoğunluğunun artması ve dolayısıyla iş cinayetlerinin / kazaların artması
- c) Tatil ve molaların ücret hesabına dahil edilmemesi ve yalnızca fiilen iş başında geçen süreler için ücret ödenmesi

- d) İşte kalmanın bir ön şartı olması dolayısıyla, verimlilik yarışının emekçiler üzerindeki yabancılaşma ve sınıf kardeşleriyle rekabet etme etkilerini arttırması
- e) Emekçilerin fiziksel performansını etkileyen işe geliş gidiş sürelerinin, yani yolda geçen sürelerin kısaltılması için kentlerin dönüştürülmesi ve emekçilerin mevcut yaşam alanlarının üretim noktalarına doğru süpürülmesi

Nucor, öylesine yoğun bir üretkenlik kültürü yaratmıştır ki, 5 işçi diğer çelik şirketlerinde 10 işçinin yaptığı işi yapar ama toplamda onların sadece 8'inin aldığı kadar bir ücret alır! Bu vizyona hayat veren işçilere uygulanan ücret politikasıdır. Öyle ki Şirketi verimli ve dolayısıyla başarılı kılan da, bu, istihdam edilmeyen 10-8= 2 işçinin emek gücüne eşit olan tasarruftur.

NUCOR'un Ücret Politikasına göre:

- Taban saat ücreti sektör ortalamasının yüzde 25 ila 33 altındadır.
- İnsanlar 20 ila 40 kişiden oluşan ekipler halinde çalışır; her ekibin üretkenlik sıralamasında kaçınıcı olduğu her gün ilan edilir.
- Üretkenlik hedeflerini tutturana veya geçen bütün ekiplere ekip üretkenliği temelinde, taban ücretin yüzde 80 ila 200'ü kadar haftalık ikramiye ödenir.
- İşe beş dakika geç kalsanız, o günkü ikramiyenizi alamazsınız.
- Geç kaldığınız süre 30 dakikayı bulursa, o haftalık ikramiyenizi de kaybedersiniz.
- Eğer makinalardan biri bozulur ve üretim kesintiye uğrarsa, ikramiye hesaplamasında bu atıl süre dikkate alınmaz (Harward Business Review, 2002)

Yukarıdaki aktarımda verimliliğin genel yansımalarından işsizlik ve ücret etkilerini görmek mümkündür. Emek yoğunluğunun artması, tatil ve molaların azaltılması, mutlak iş sürelerinin uzatılması ve emekçiler arasında rekabet ve yabancılaşmayı tetikleyen yansımalarla ilgili olarak yine Harward Business Review'den aktardığımız aşağıdaki bölüm sermayenin emek verimliliğiyle ilintili olarak ne denli rafine stratejiler ürettiğini ele vermektedir.

Muhteşem kuruluşlar şöyle bir şeyin farkına vardılar: “En önemli varlığınız insanlardır” biçimindeki eski deyiş yanlıştır; en önemli varlığınız “doğru” insanlardır. Mesele, bütün insanları kendi temel değerlerinizi paylaşan insanlar olarak eğitmeniz meselesi değildir. Gerçek mesele, sizin temel değerlerinizi zaten paylaşan insanları bulmak ve o değerleri, onları paylaşmayanların ya işe alınmalarına asla fırsat vermeyecek veya alınsalar bile kendi kendilerini tasfiye etmelerini sağlayacak derecede güçlü bir biçimde dayatan katalitik mekanizmalar yaratmaktır.

Verimliliği düşük işçileri işten çıkaran genellikle yönetim değil, işçilerin kendileri olur! Bir seferinde ekip üyeleri, tembellik yapan bir çalışma arkadaşlarını fabrikanın dışına kadar kovaladılar. (HBR, Durumu Tersine Çevirmek, 2002)

Yukarıdaki alıntının son paragrafında sözü edilen durum verimliliğin tatil, mola ve işe hazırlık süreleriyle, özetle üretimde hız ve zaman faktörüyle ne kadar ilintili olduğunu görünür hale getirmektedir. Performans ve verimlilik baskıları öylesine artmıştır ki işçiler kendi sınıf kardeşlerini bile düşman gibi algılamaya, kendi aralarında çalışkan ya da aylak gibi ayrışmalar oluşturmaya başlamıştır.

Gerek buraya kadar anlattığımız bölümde genel olarak, gerekse Harvard Business Review’den alıntıladığımız emek süreçleri örnekleriyle verimlilik ve üretkenlik olayının esas olarak ve yalnızca hizmet üretimi dışında kalan, elle tutulabilen gözle görülebilen metalarla ilintiliymiş gibi bir yanılsama yaratmış olma riskine karşı şimdi biraz da hizmet üretimi ve hizmet emeğinin kapitalizm içerisindeki konumlanışına bakalım.

Hizmet Emeğinde Verimlilik Tartışmaları:

Daniel Bell verimliliği özetle «daha azla daha çok üretme sanatı» olarak tanımlıyor. Ancak Bell’e göre verimlilik sadece sanayi toplumuna özgü bir kavram! (Bell, D.: 126, 1973). Gerçekten de hizmet emeğinde verimliliğin söz konusu olmadığına dair oldukça yaygın bir görüş bulunmaktadır. Örneğin Baumol’un «*maliyet hastalığı*» olarak bilinen ünlü tezi de pek çok hizmette imalat sanayine oranla çok daha zayıf verimlilik gelişmesi olduğu varsayımına dayanmaktadır (Baumol, J.:1967). John Dolvik ise senfoni orkestrası örneğini

vererek benzer bir pozisyon almıştır. Analizine “bir senfoni orkestrasından daha hızlı bir performans göstermesini istemek mümkün mü?” sorusuyla başlayan Dolvik (2001:19)., verimlilik kavramının tanımını tamamen göz ardı eden bu yanlış sorunun cevabını da kendi vermektedir: “hayır, hiçbir klasik müzik eseri normal süresinden daha kısa sürede performe edilemez, eğer edilirse özgünlüğünü kaybeder ve bambaşka bir şeye dönüşür”. Oysa verimlilik, birim zamanda birim emek gücü tarafından üretilen çıktı miktarındaki artışın girdi miktarına oranı ile ölçülür. Dolayısıyla tanımda geçen birimler her bir özgün durum için değişecektir. Söz konusu olan bir senfoni orkestrası ise, önce bu orkestranın ideal performansının ayda tek bir konser ile sınırlı olduğunu düşünelim. Ama orkestranın özelleştirilmesi halinde eğer satın alan şirket orkestra üyelerine ayda beş konser verdirmeye başlarsa ve bu sayı sürekli olarak artarsa senfoni orkestrasının verimliliği artmış olacaktır. Dolayısıyla kuşkusuz bir eseri daha hızlı çalarak değil, ama aynı eseri veya çeşitli eserleri bir aylık birim zamanda tekrar tekrar çalan ve bu performanslarının değeri piyasada belirlenerek toplumsallaşan (soyut emek) bir senfoni orkestrasının verimliliği pek ala arttırılabilir.

Gerçekten de bir üretimde verimliliğin söz konusu olmaması ancak o üretimde değer üretilmemesi, yani birikimin olmaması halinde mümkün olabilir. Buna karşın Dünya Yatırım Raporuna göre başka ülkelere ihraç edilen hizmetler 2009’da 90-100 milyar \$ arasındadır; ancak firmalar arasındaki hizmet ticareti de dikkate alındığında bu rakam 380 milyar \$’a ulaşmaktadır (UNCTAD, 2011, 137). Dolayısıyla acaba bizim “üretim” kavramından anlamamız gereken şey sadece sonucunda elle dokunulabilen ürünler ortaya çıkan süreçler mi olmalıdır? Örneğin inşaat sektöründe sermaye birikiminin söz konusu olduğu herkes tarafından bilinen bir durumdur, çünkü inşaat üretiminin sonucunda ortaya gözle görülebilen, elle tutulabilen binalar çıkmakta, bu binalar piyasada satışa konu olmakta ve ardından sermaye birikmektedir. Ancak bütün inşaatların ilk aşaması hafriyat yapmakla, yani binanın temeli için gereken büyüklükte bir çukur açmakla başlar. Bu iş doğası gereği ortaya bir şey koymayı değil ortada olmaması gereken bir şeyi ortadan kaldırmayı, toprak kütlelerini çekip almayı gerektirir. Bu gerçekliğe karşın hafriyat işi ücretli işçiler tarafından yapılır ve barınma tüm insanlık için yararlı bir faaliyettir, tam da bu nedenle hafriyat işçileri sermaye açısından üretken olan emekçilerdir ve bu yüzden verimlilik baskılarına birincil derecede maruz olan işçilerdir. Ama görülen, dokunulabilen

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

bir üretim değildir onların yaptıkları. Temizlik işçilerini alalım, onlarda da benzer bir durum vardır. Aslında ortaya bir ürün koymazlar, ama ortada olmaması gerek kiri, pisliği ortadan kaldırdıkları için tüm insanlık açısından bir yararlılığı temsil eden bir faaliyettir yaptıkları. Aynısı sağlık emekçileri için de geçerlidir, sağlık emeğinin işi -estetik cerrahi gibi istisnai disiplinler dışında- insanlarda olmaması gereken hastalık halini gidermektir ve aslında sağlık emeği de ortaya dokunulabilen, görülebilen bir üretim sonucu koymaz. Bu nedenle başta hekimler ve hemşireler olmak üzere sağlık emeği de verimlilik ve performans baskılarına maruz kalmaktadır, tıpkı Pamela Lewis Dolan (2014) tarafından belirtildiği gibi:

«Zaman bir hekimin en önemli kaynağıdır! Pek çok hekimin ücreti büyük ölçüde baktığı hasta sayısına ve zamanını ne kadar etkin kullandığına bağlıdır. Bu yüzden hekimler verimliliklerini arttırmak ve zamanlarını daha etkin kullanmak zorundadır»

Sağlık hizmetlerinin metalaşması her ne kadar sıradan insanlar için normal bir durummuş gibi algılansa da doğrudan insan bedeni üzerinde çalışması gereken sağlık emekçileri açısından durum diğer metalaşma örneklerinden oldukça farklıdır. Öyle ki verimlilik ve performans baskıları yüzünden bugün dünyada mevcut meslekler içinde en yüksek intihar vakası hekimlerdedir. Genel nüfusun intihar yüzdesi 1-2 iken; hekimlerde bu oran yüzde 2-4 civarında, yani dünya ortalamasının iki katı kadardır. Genel nüfusta intihar eğilimi kadınlarda 1'e 4 ile daha yüksektir. Ancak hekimlikte intihara teşebbüs eden kadın ve erkeklerin sayısı aynıdır ki bu da bize sağlık emeğindeki intihar vakalarında etkili olan faktörün, örneğin toplumsal cinsiyet yerine doğrudan bu sektörün emek süreçleri olduğunu söylemektedir. İntihar vakaları sonrasında yapılan araştırmalar iş stresi, aşırı iş yükü, ağır ve uzun süren çalışma koşulları, özetle verimlilik baskılarının başat nedenler arasında olduğunu göstermektedir (New Health Guide, 2014).

Mevcut baskılara rağmen özellikle hekim ücretlerinin yüksekliğini bahane ederek sağlık sermayesi sağlık alanında hızla bir yedek işgücü ordusu üretebilmek için yeni stratejiler üzerinde çalışmaya başlamıştır:

«Hekimler çoğunlukla en yoğun çalışan meslek sahipleridir. Çünkü sağlıkla ilgili her şeyi en iyi kendilerinin yapabileceğine inanırlar! Bu doğru olsa bile,

daha düşük ücretli, daha az eğitilmiş kadroların da yapabileceği işleri hekimlerin yapması israftır! Bu nedenle bu işler az eğitilmiş fakat yine de nitelikli olan ucuz işçilere gördürülmelidir!» (Turton, 2014)

İlk başta makul ve masum görünen bu önermenin arka planındaki niyet ise verimliliği arttırmaktır. Kurguya göre eğer hekimler sadece başkalarının yapamayacağı işleri yaparsa ve geri kalan görevleri daha az eğitim alanlara bırakırsa baktıkları hasta sayısı artacaktır! Bu yaklaşım tüm sağlık bakımı alanına uygulanırsa sağlık sektörünün genel verimliliği hızla yükselecektir! Akademik alandan yapılan katkılar bu niyetleri daha da berraklaştırmaktadır. Örneğin Goodman'a göre (1980) temel kaygı, hekimlik lisans eğitimi ve diplomalarının tıp piyasalarında yenilikçiliği sınırladığı, hastane ve sağlık kurumları personelinin ise esnek istihdamını kısıtladığı ve engellediği şeklindedir. Dolayısıyla bu yaklaşıma göre tıpta lisans eğitimi, tıbbi pratikte heterojenliği hızla yok etmek suretiyle sağlık hizmetlerinin kalitesini düşürücü bir etki yapmaktadır (Svorny, 2004: 283-284). Tıp alanının organik aydınları bununla da kalmamaktadır. Örneğin Kessel (1958'de ve 1970'de) tıpta lisans zorunluluğunun hekimlerin kazancını tüketiciler pahasına arttıran bir etken olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde Folland, Goodman ve Stano da (2001) tabip odalarını kast ederek örgütlü tıbbın hekim arzını sınırlayıcı bir baskı ve nüfuz etkisine sahip olduğunu belirtmektedir. Genel kanı ise "son 15-20 yılın verilerinin tıp fakültesi kayıtlarının artık piyasa güçlerine cevap verecek karakteristikler taşıdığını gösterdiği...tıp eğitiminin tekeli ve komplocu meslek örgütlerinin denetiminde olduğuna dair eski görüşe bugün inanmak için pek bir sebep kalmadığı" (Svorny, 2004:284, 285) şeklindedir.

Bu çalışmanın başında verimlilik artışının emek süreçlerine yansımalarına değinmiş ve işe gidiş gelişler sırasında yolda kaybedilen zamanların ücrete hesabına dahil edilmemekle birlikte emek gücünün verimliliğini azaltıcı etkilerinin kentsel dönüşümle bertaraf edilmekte olduğunu aktarmıştık. Sağlık alanında da mesafeler uzaklaştıkça da verimlilik azalmaktadır. Bu yüzden hastaların merkezlere gelmesi yerine, merkezlerin hastalara gitmesi gibi "yeni" buluşlar geliştirilmektedir! Mobil Sağlık İşçileri eğitilmekte ve donanımları arttırılmaktadır. Öyle ki artık hemşireler haftasonu hatta geceleri bile erişilebilen sağlık kadroları haline getirilmektedir. Böylece sektörde verimliliğin inanılmaz boyutlara yükseldiği aktarılmaktadır (Global Services, 2015).

Sonuç Yerine:

Genel olarak verimlilik tartışmalarına odaklanan bu çalışmada, kavramın tanımı, uygulamadaki görünümleri ve işçi sınıfına yansımaları ele alınmıştır. Kapitalizme özgü olan ve asıl anlamını da sanayi devrimiyle birlikte bulan verimlilik kavramı esas olarak üretken emekçileri hedeflediği için çalışmada sermaye açısından üretken olan ve üretken olmayan emek formları da betimlenmeye çalışılmıştır. Hizmet sektörünün yükselişe geçtiği 1970'li yıllarla birlikte, özellikle de hizmet emeğinin artı değer üretip üretmediği bağlamında verimlilik tartışmaları önemli bir mihenk taşı konumuna gelmiştir. Her ne kadar artı değer üretiyor olmak emekçiler açısından alkışlanmayı ve ödüllendirilmeyi hak eden bir durum olmasa da; ya da tersinden düşünülduğünde artı değer üretmeyen (üretken olmayan emek) emekçi olmak cezalandırmayı gerektiren bir durum olmasa da bu ayırımın yapılması özellikle sınıf tartışmalarındaki bulanıklığın giderilmesi açısından gerekli ve önemlidir. Gerçekten de sınıfsal aidiyetlerin netleştirilmesinde emeğin sermaye tarafından hangi işlere, hangi formlar altında sürüldüğünün hiçbir önemi yoktur. Dahası, sermayenin hızla kurtulmaya çalıştığı ve bu nedenle elektronik buluşlarla ikame etmeye çalıştığı daha ziyade üretken olmayan emek türleridir. Örneğin paketleme hizmetlerinin pek çok yerde tüketicilere yaptırılıyor olması, bankacılıkta eskiden üretken olmayan emekçilere gördürülen işlerin artık ATM'lere terk edilmiş olması, paralı köprü ve yol geçişlerinde elektronik düzeneklerin gişe hizmetlerinin yerini alması vb. son yıllarda çok yaygınlaşan pek çok pratik kapitalist üretim süreçlerinde üretken olmayan emeğin üretken olana oranla çok daha savunmasız durumda olduğunu doğrulamaktadır. Dolayısıyla, zenginlik yaratan bir faaliyete katılmıyor olsalar da üretken olmayan emekçiler de sömürüye maruzdur ve işçi sınıfının asli unsurlarıdır. Bu bağlamda tıpkı eğitim ve mühendislik hizmetlerinde de olduğu gibi sağlık emeği de metalaşma süreçlerinin başladığı yakın zamana kadar devlet kurumlarında üretken olmayan emek konumunda istihdam edilmekteydi ve belki de sırf bu nedenle kamuda çalışanlar için örneğin "işçi" demek yerine "emekçi" kavramı kullanıma sokuldu. Bu farklı isimlendirmenin bile arkasında sınıf tartışmalarındaki bulanıklığı görmek mümkündür. Nitekim bugün pek çok eleştirel çalışmada "kamu emekçileri proleterleşiyor" başlıklı tartışmalara rastlanmaktadır. Bu başlıktan da anlaşılacağı gibi, kamuda çalışanlar –bence

çok yanlış bir şekilde- daha önce üretken olmayan formda çalıştıkları için işçi sınıfından sayılmamışlardır. Hizmetlerin piyasaya açılmasının ardından ise sermaye bu kez de hizmet emeğinin verimliliğini tartıştırmaya başlamış ve Andre Gorz'un aslında hüznle elveda dediği proleteriyaya zemin oluşturacak bir sonuca varılması için uğraşmıştır: hizmet emeğinin verimliliği artırılmaz, hizmet emeği değer üretmez, sanayi işçisi zaten buharlaşmıştır, öyleyse sınıfsal ayrımlar gereksizleşmiştir. Bu çalışmada ise emek gücü verimliliği ekseninde bu tezin tam tersinin gerçekliği gösterilmeye çalışılmış, hizmet işçileriyle birlikte işçi sınıfının çok daha genişlediği gösterilmek istenmiş ve bu yeni süreçte başta hekimler olmak üzere tüm sağlık çalışanlarını ve örgütlerini bekleyen güncel tehditlere ışık tutulmaya çalışılmıştır.

Son olarak, bu çalışmanın başlığına dönecek olursak, Avrupa'da sendikaların verimlilik artışlarından pay almaya çalışan girişimlerine yanıt olarak verimliliğin kapitalizme ve emek sömürüsüne özgü olduğunu, paylaşılmasının mümkün olmadığını ve tıpkı şüirde de belirtildiği gibi paylaşıldığında ortadan kalkacağını bir kez daha hatırlatmakta yarar vardır: Yalnızlık Paylaşılmaz, Paylaşılsa Yalnızlık Olmaz (Asaf, Ö) Verimlilik Paylaşılmaz, Paylaşılsa Verimlilik Olmaz...

Kaynakça:

- Harward Business Review, 2002 "Durumu Tersine Çevirmek" MESS Yayınları
- Dolan, L. Pamela, 2014 "Time is money: 4 ways to manage practice productivity, organize staff" <http://medicaleconomics.modernmedicine.com/medical-economics/content/tags/efficiency/time-money-4-ways-manage-practice-productivity-organize-st?page=full>
- New Health Guide, 2014 "Highest Suicide Rate by Profession" <http://www.newhealthguide.org/Highest-Suicide-Rate-By-Profession.html>
- Folland, S., A. C. Goodman, and M. Stano, 2001 "The Economics of Health and Health Care" Upper Saddle River, N.J., Prentice Hall
- Svorny Shirley, 2004 "Licensing Doctors: Do Economists Agree?" Econ Journal Watch, Volume 1, Number 2, August 2004, pp 279-305.
- Global Services, 2015 http://www.globalservices.bt.com/uk/en/industries/health/improving_the_productivity_of_your_people#

BİR KEZ DAHA “BU YASALAR BİZİ ÖLDÜRÜYOR” DEMENİN ZAMANIDIR

Murat ÖZVERİ

Konuşmama yanıtını istediğim bir soruyla başlamak istiyorum. Bugün bir kanun çıksa, dese ki “25.04.2015 tarihinden itibaren doğurma özelliği olan insanlar erkektir, doğuramama özelliği olanlarda kadındır”. Böyle bir yasa çıkarılsa ne olur? Nevra hocanın verdiği rakamlar anında tersine döner mi? Örneğin bugün doğurma



yeteneği olmayanların ev hizmetlerine ayırdıkları süre 43 dk; kanun çıkınca bu süre tersine dönüp hemen 4 saate çıkar mı? Çıkmaz mı? “Çıkmaz, sadece söz değişir” diyorsunuz. Ama yanılıyorsunuz. Bu ülkede 40 yıldır, adamlar oturuyorlar ve diyorlar ki “Doğurma özelliği olanların bundan sonra kadın diye adlandırılacaktır” diye bir yasa çıkartalım. Ve ilginçtir yasadan sonra o güne kadar doğurma özelliği olmayanlar doğurmaya çalışıyorlar. 40 senedir doğurmaya çalışıyorlar. Peki nasıl mı oluyor bu? Bakın nasıl oluyor.

Milli Güvenlik Kurulunda grev hakkı tartışılırken Kenan Paşa diyor ki; “kömür ve petrol ülkenin enerji kaynaklarının başında gelir. Kömür de grev olursa enerji etkilenir. Aşağı yukarı bütün sektörler enerjiye bağlı. Mesela bu sefer petrolde grev olanaklı desek, demiryolu taşımacılığı ne olur. Trenlerin bir kısmı mazotla çalışıyor, o da durur. Elektrik santrallerinin birçoğükömürle çalışıyor”. Nerdeyse tüm sektörleri sayıyor ve ondan sonra diyor ki, “zaten birçok grev de milli güvenlik kurulunun kararlarıyla ertelenmiştir. Petrolde alınan grev kararları hep ertelenmiştir. Sonra zaten yüksek hakem kuruluna gidecek, bu gibi yerlerde de grev yapamıyorlar, bu yüksek hakemin önüne gelecek öyle değil mi diyor. Niye vereyim ki grev hakkı, gerek yok diyor. Zaten erteliyoruz” diyor.

Şimdi bakın, sizi gülümseten bu olayı biz 40 yıldır yaşıyoruz. Türkiye’de kimse etkili bir grevi yapamıyor. Son metal grevinin yasaklanmasında

hükümetin gerekçesine bir bakın; ekonomi çok önemli bir milli güvenlik gerekçesidir. “Eğer ekonomi zarar görürse milli güvenlik de zora girer” deniyor. Tıpkı Kenan Evren’in mantığı gibi. Nedir bu mantık? “Bunlar birbirine bağlı şeylerdir. Bunları yasaklamazsak ekonomi durur. O zaman öyle bir grev hakkı verelim ki, bu kapsamda grev yapıldığında bu hizmetlerin hiçbirisi zarar görmesin, bunun adına da grev densin.” Bunlar böyle bir grev tanımı yaptılar bize. Şimdi Allah için soruyorum, bunun “doğurma yeteneği olanlara erkek denilsin” demekten ne farkı var. Farkı şu, bu tanıma uygun olarak 40 senedir sendikalar “doğurmaya” çalışıyorlar, grev yapmaya çalışıyorlar. Yapılan grevleri de ne yazık ki görüyoruz.

Başka örnekler de vereyim. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa hüküm koyuyorlar. Diyorlar ki “4C’li: Bir hizmet akdine bağlı olarak çalışan, işçi olmayan personel”. Hukuk fakültesi 1.sınıftan beri derler ki “hizmet akdinin, işçi tanımının da bağımlı çalışmak hukuken ayırt edici unsurdur”. 4/C’de de de tipik bir bağımlı çalışma söz konusudur. 4/C ile çalışanlar hizmet akdinin unsurlarının tamamını taşıyorlar. Taşıdıklarını da kendileri kabul ediyor, ama “bir hizmet akdine bağlı olarak çalışan, işçi olmayan” personel diye tanım yapıyor.

Başka bir örnek daha: Belediyelerin birleştirilmesine dair bir kanun çıkarıyorlar, kanuna bir hüküm koyuyorlar. Diyor ki; “birleşen belediyeдеki toplu sözleşmenin uygulanması, devralan belediyenin encümeninin onaylanmasına bağlıdır”. Yani 2 belediye birleşecek, A belediyesinde ben TİS’te yüzde otuz zam almışım, B belediyesi ile birleşiyorum. B Belediyesinde de yüzde 10 zam var. Encümen toplanacak, “yüzde 30 zam sana çok yüzde 5 e düşürdüm” diyebilecek. Düşürmüştür de, örnekleri var bunun. Yani 40 yıldır “doğurma yeteneği olanlara erkek denir” diye yasa yapmakla yetinmeyip, bu yasaları kabul ettirdiler ve gördüler ki ne kadar çok böyle yasa çıkartılırsa insanlar da bu yasalara uygun davranmaya çalışıyor.

Bunları şunun için anlatıyorum. Hiç kimse ne kamu çalışanları, ne işçiler açısından bu ülke toplu sözleşme hakkının olduğu, toplu sözleşme özerkliğinin olduğu, Türk endüstriyel sistem içerisinde sendika hakkının olduğunu ileri dahi süremez.

Şimdi Menderes’in verdiği örneğe gelirse, bu 40 senelik sözü ve bu sözden oluşan çatıyı yere vurup parçalamamız gerekir. 12 Eylül’de darbe yapıldığı gündeki mantıkla hukuk aynen devam ediyor. Ve her çıkardıkları kanunda

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

var. PTT AŞ ye ilişkin kanun çıkarıyorlar. Diyorlar ki PTT AŞ personeline 4857 sayılı iş kanunu uygulanmaz, 657 sayılı DMK nunu uygulanmaz. 399 sayılı KHK uygulanmaz. Sözleşmeli personele ilişkin hükümler uygulanmaz. Peki ne uygulanır? PTT AŞ çalışanlarının özlük haklarını PTT AŞ Yönetim Kurulu belirler. Rekabet,için işgücü piyasasında esnekliğe uyum sağlamak için. Bu anlattıklarımın hepsi kanunda var, hepsi yürürlükte. Ve herkes PTT AŞ personeli, sendikalar dahi bu kanunlara uyum sağlamaya çalışıyorlar. Bu kadar keyfi midir? Bu kadar basit midir? Bu kadar her istenilen kanun olabilir mi? Torba kanun rezaletlerini yaşıyoruz. Bunun bir kıstası, bir ölçüsü yok mu? Yani kapitalist sistem içerisinde dahi hukukun görece bir özerkliği yok mudur? Ne olursa kanun denir? Engels'in bir sözü var, Mealen söylüyorum; "Hukukun bir sınıfın saf çıkarlarını bire bir yansıtması nadir görülür. İstisnadır. Görüldüğü yerde adaletsizlik olur. Hukukun sistemi meşrulaştırabilmesi için görece bir özerkliğinin olması lazım. Kendince bir denge kurması lazım. Bu denge bozulursa bu bir adaletsizliktir." Diyor. Engels'te yanılıyor. Ben iddia ediyorum ki özellikle kolektif haklar alanında bizdeki yasalar tam da bir sınıfın saf billurlaşmış çıkarlarını hayata geçirmek için akla, mantığa, Türkçeye, bilime, o hakkın varlık nedenine aykırı bir şekilde formüle edilmiştir. İşte size Kenan Paşanın konuşması, işte 4/C ye ilişkin kanun, işte belediyelerin birleştirilmesine ilişkin kanun.

Peki ne olabilir? Biraz daha geriye gitmem gerekiyor. Herkes, olayları bulunduğu yerden hareketle açıklayabilir. Bir iktisatçı insanlığın gelişim tarihini iktisadi bir takım olgular üzerinden, bunları nirengi alarak açıklayabilir, özetleyebilir. Doğaldır. Biz de yaparız. Bizim açımızdan da insanlığın gelişim tarihinde nirengi noktası olan belli şeyler vardır. Bir sıçrama yapar. Bunlardan bir tanesi sözleşme özgürlüğüdür. Sözleşme özgürlüğünde de asıl sıçrama noktasına bakmak için, önce sözleşme nedir ona bir bakalım. Siz gidersinin kız istersiniz oğlunuza, onlar da verirler, parmağına yüzük takarsınız, düğün gününü de 2 ay sonraya belirlersiniz. Millet hayırlı olsuna gelir, nişanlanır. Bir hukukçuya sorarsanız herhalde ön akit yaptınız deriz. Nikah memuru önünde imza atarsınız. Evlendik dersiniz. Hukukçu der ki "evlilik akdini gerçekleştirdiniz". Dolayısıyla bizim dilimiz biraz daha farklı, o yüzden sözleşme derken ne anlamamız gerektiğini, neyi anlattığımızı açıklamalıyım ki, anlaşılabilir olabileyim. Çok genel ifade ile sözleşmeyi şöyle tanımlarız: "2 veya daha fazla kişinin aralarında bir hukuki ilişki kurmak, var olan bir hukuki

ilişkiyi değiştirmek, var olan bir hukuki ilişkiyi ortadan kaldırmak için iradelerin buluşması sonucu oluşan irade uyuşmasına en genel haliyle sözleşme denir". İki ya da daha fazla irade olacak, bu iradeler bir hukuki işlem yapmak konusunda uzlaşmış olacak, hukuki işlem hukuk üzerinde bir değişiklik yapacak. Ya yapılanı değiştirecek, ya da ortadan kaldıracak. Ya yeni bir kurul oluşturacak. Biz bunlara da hukuk işlemleri diyoruz. Sözleşmeler de hukuki işlemdir.

Peki 2 veya daha fazla olacak olan kişiler kim? Buradaki özne kim? Tarihin belli bir aşamasında her özgür kişi Roma hukukunda böyle başlar, sözleşme yapma hakkına sahiptir. Kölelere bu hak yok. Yabancılar yok. Şimdi "her özgür kişi" öznesinin "herkese" dönüşmesi bizim açımızdan bir sıçramadır. Sanayi devrimi ile birlikte sözleşme özgürlüğü dediğimiz ve pozitif anlamda yaptığımız şey herkesin (18 yaşını doldurmuş olacak, fiili ehliyeti olacak vs) irade açıklaması yaparak iradelerini uzlaştırıp hukuki işlem yapması büyük bir sıçrama ve özgürlük alanı yaratmıştır.

Herkes bir irade açıklaması yaparak her konuda hukuki bir işlem yaratabilir mi? Bunun da bir sınırı var mıdır? Bu sınırdaki yapılan değişim ya da özgürleşme de bizim için oldukça önemlidir. Örneğin 1791 yılına kadar herkes ticaret yapamazdı. Fransa'da halen yürürlükte olan bir kanun çıktı. "Herkes istediği ticaret, meslek, sanat ve zanaatla uğraşmakta özgürdür". 1791'den önce böyle bir özgürlük yok. Siz istediğiniz alanda zanaatkar olamıyordunuz. Kapitalizmin serbest ve bağımlılaştıracağı iş gücüne olan gereksinimi böyle bir yasayı çıkardı. Ve sözleşme özgürlüğü ile birlikte kapitalizm de bir özgürlüğe kavuştu. Sistemin dokunulmaz alanı sözleşme özgürlüğü oldu. "Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" in hukuktaki karşılığı "bırakınız sözleşsinler". Yeter ki irade özgürce dile getirilsin. Sözleşme özgürlüğü ile taraflar iradeleri de baskı, cebir, şiddet, hatta ayağa düşürülmeden özgürce ifade edilmesi koşuluyla her alanda istedikleri hukuki işlemleri yapsınlar. 19. yüzyıl liberalizminin hukuk alanındaki özgürlük tanımı bu. Bu özgürlük sanayiye geldiği zaman, fiili eşitsizliklerin üstünü örten bir hukuki perdeye dönüştü. Adam örgütlenmek istiyor. Deniliyor ki "hayır". Sen tek yapacaksın sözleşmeyi. Neden? Örgütlenirsen işverene karşı baskı yaparsın, İşverenin irade özgürlüğünü sınırlandırırısın. 1936 yılına kadar sendikalar Amerika'da emek tekeli oluşturdukları için yasayla değil mahkeme kararı ile yasaklandı. İngiltere'de sendikacılar sadakat yeminine aykırılıktan dolayı içeri atıldı, örgütlenme hakkını kullandıkları için değil. Dediler ki, "İngiliz vatandaşı sadece kraliçeye sadakat yemini yapabilir. Siz örgütlenerek

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

kendi aranızda da birbirinize dayanışma içinde olacağınıza ilişkin yemin ediyorsunuz, söz veriyorsunuz; bu kraliçeye olan sadakat borcumuza aykırıdır” ve içeri atıyorlar. Sözleşme özürlüğü tıpkı mülkiyet hakkı gibi dokunulmaz kılınıyor.

Sözleşme özgürlüğüne itiraz nereden geldi? İşçilerin gücü, hukuka dayalı şiddetin karşısında her kırıldığında, hukuka dayalı şiddet kazanmış gibi görünse de aslında hukukun kendisini tartışılır kılmıştır, ve işçi önderleri “yasalara uymak bizi öldürüyor” diye bağırmağa başlamışlardır. “Yasaya uyarsak acımızdan ölüyoruz. Yasalara uymak bizi öldürüyor” dediği andan itibaren sözleşme özgürlüğüne kolektif bir itirazın dile gelme aşamasıdır. Bu aşama, hukuk sisteminde sözleşme hukuku alanında ikinci sıçrama noktasıdır. İşveren ekonomik olarak güçlüdür. Güçlü işverenin karşısında tek tek güçsüz olan işçilerin bu güçlerini bir örgüt çatısı altında bir araya getirip bu örgüt üzerinden işverenle pazarlığa oturarak güçlerini eşitlemesine toplu sözleşme hakkı denir. Tek tek sözleşmelerde olan irade özgürlüğünün bir sendika çatısı altında topluca kullanılması, topluca bir irade açıklamasında bulunulmasına ise toplu sözleşme özerkliği denir. Bu iki şeyi yaratan olgu klasik sözleşme özgürlüğünün fiili eşitsizlikleri meşrulaştırmanın, üzerini örtmenin dışında hiçbir işe yaramamasıdır. Bireysel iş yasaları asla işçilere kazanım getirmedi.

Bireysel iş yasaları ile işçilere getirilen güvence yargılama sisteminde o kadar uzamıştır ki, işverenler “mahkemeye gittin de ne oldu bak, süründün. Alabileceğin 3-5 kuruştur” demenin dışında hiçbir hak kazanım getirmemiştir. Dolayısıyla 19.yy ile bugün arasında değişen hiçbir şey yok.

Değişikliği yaratan sıçramayı yaratan şey toplu sözleşme hakkı ve özerklidir. Yani tek başına irade açıklamaya ilişkin özerkliğini topluca kullanımına olanak sağlayan bir özerklidir. Bu sözleşme hakkı biraraya gelerek, örgütlenerek bir şey yapmaktır. Buradaki iradeye dikkat edin. İradenin özgür olması, muhatabınıza karşı iletiyor olması lazım. Tek başına benim irade açıklamam sözleşme hukukunda nedir? Varsa kişisel yeteneklerimdir. İşverene derim ki “Ben çok iyi vida sıkırım. Saniyede şu kadar vida sıkırım, , benim iş gücümü satın al” derim. Beni, bunu söyleyebilecek rakiplerimden daha avantajlı kılacak özelliklerim neyse bunu koyarım. Bu bireysel anlamda irade açıklamamdır. Satın alır ya da almazlar. Peki kolektif irade açıklamasında işverene ne denir? İşverene “benim irademi kabul etmezsen o zaman ben toplu

eylem hakkımı kullanırım” denir. Yani toplu eylem hakkıyla donatılmamış bir kolektif iradenin toplu sözleşme özerkliği hukuken yok demektir. Eğer bu eylem hakkını içermiyorsa, orada kolektif irade özgürleşmemiştir. Kolektif iradenin özgürleşmediği yerde güçlü işverenin karşısında senin güç olman zaten söz konusu değildir. Kolektif irade eylem, yani grev hakkıyla kendini görünür kılar, özerkliğini ilan eder. O nedenle de tüm iş hukukçuları sendika -toplular sözleşme ve grev hakkını birinin varlığı diğerinin varlığını koşullandıran haklar olarak tanımlarlar. Lütfi Duran Hoca bunu Siyam İkiizlerine benzetir. Birinin yaşaması için öbürünün olması zorunludur. Dolayısıyla sendika, grev ve toplu sözleşme haklarından herhangi bir tanesi yoksa diğer ikisi zaten yok demektir. Hukuken de, sosyolojik anlamda da, kolektif irade oluşmuyor ise toplu sözleşme hakkı ve toplu sözleşme özerkliği hukuken yok demektir.

Peki bu kolektif irade Türkiye’de oluşabiliyor mu? Ne dediler, adına toplu görüşme dediler. Görüşüyorsunuz, tutanak tutuyorsunuz, gidiyor bir başka otorite bunu onaylıyor, kanun çıkıyor, ondan sonra hayata geçiyor. Bunun adına da özgür toplu pazarlık deniyor. Bu tam da “doğurma özelliği olmayı doğurma özelliği ile tanımlamak, onun da buna inanıp doğurmaya çalışmasıdır”. Şu anda kamu sendikaları doğurma özelliği olmayan insan türünün doğurmaya çalışması uğraşı içerisinde oldukları toplu pazarlık yapıyoruz derken. Çünkü kolektif iradeyi ortaya çıkaracak, yani muhatabına ulaştığında hukuki sonuç doğuracak, hukuki işlem yaratma gücünde bir irade açıklayabilme, kolektif iradeyi var edebilme olanakları yok. Bunun olmadığı yerde ben de doğuramıyorum, doğurma özelliğim yok, bu kadar basit.

Gelelim işçi sendikalarına, orada bu ne kadar yapılabilir? Biraz önce sıraladık. Sendikanın sendika olabilmesi için üç temel koşul vardır: 1)-Sendikalar işverenden bağımsız olacak. 2)-Sendika siyasal iktidardan bağımsız olacak. 3)-Sendika seçme özgürlüğünün bulunduğu koşullar, işçinin kendi iradesine dayalı olarak, işverene karşı etkili bir güç kullanabilen bir örgütlenme olacak. Bu üç unsurdan birisi yoksa sendikaların saflığı ilkesi yoktur. ILO standartlarına göre de ortada sendika yoktur. Peki bu standartlara göre değerlendirdiğimizde, bana bu standartlara uygun bir işçi sendikası gösterebilir misiniz? Birkaç tane küçük sendikanın dışında gösteremezsiniz. Önümdeki kitap 1960’tan 2009’a kadarki toplu sözleşme sisteminin alandan irdelenmesidir ve özeti şudur: Özellikle 1980’den sonra Türkiye’de işverenler ya da kamusal otoritelerden icazet almadan bir işçi sendikasının örgütlenip bir toplu sözleşmenin tarafı

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

olarak, işverenin karşısında etkili bir güç olması mümkün değildir. İşveren ya da kamu otoritesi değilsen, bir sendika toplu sözleşme yetkisine itiraz ederse, bu yetkinin alınabilmesi için geçen ortalama süre 406 gündür. 406 gün sonra yetkisi olan ama üyesi kalmamış bir sendika kaçınılmazdır.

Burada toplu sözleşme politikasını tartışacaktık değil mi? Önce toplu sözleşme hakkını elde etmeyi bir tartışmak gerekir. Yok bu hakkınız. Diyelim ki; “arkadaş doğruma özelliği olan insan türüne kadın, olmayana da erkek denir. Erkeklerin doğurmaya çalışmasıyla bu iş yürümez kesinlikle. İnsanlığın soyu tükenir. Onu doğurma özelliği olanlara bırakalım. Bu alanı aktörlerine uygun, doğasına uygun yeniden düzenleyelim”. Bunu deme günüdür. Her şeyi yeniden kurmak durumundayız. İşkolu sendikacılığından tutun, konfederasyon yapısından tutun, toplu sözleşme hakkı özelliğini yeniden kazanmak durumundayız. Son bir örnek vereceğim. Tuvalet kağıdı üretiminin durdurulduğu için açtığım bir davada, şöyle bir soru soruyorum “tuvaleti kağıdı üretimini durdurmakla milli güvenlik arasında bir bağlantı kuramadım. Siz nasıl kurdunuz?” Kendimce de alay ediyorum. Danıştay Savcısı bana ciddi ciddi cevap veriyor. “Olayları çarpıtıyorsun sen avukat, ideolojik davranıyorsun.” Çünkü diyor, “orada sadece tuvalet kağıdı üretilmiyor ambalaj kağıdı da üretiliyor. Eğer ambalaj kağıdı üretilmezse mamül mallar ambalajlanamaz, ambalajlanmaza ihraç edilemez, ihraç edilemezse döviz girmez, eğer döviz girmezse TSK’nun gereksinim duyduğu silah ve teçhizatlar alınamaz, milli güvenlik tehlikeye girer.” Böyle bir hukukun olduğu yerde size çizilen yasal çerçevenin içinde toplu pazarlık yürütüp de hak alacağınızı düşünüyorsanız tebrik ederim sizi. Erkekler doğuracak demektir. O zaman yeniden kuruluş aşamasına döneceksek, karşımızda devasa bir yasal sistem var. “Bu yasalar bizi öldürüyor” demek zorundasınız. Bu yasalar bir sınıfın salt çıkarını formüle edebilmek için akla ,mantiğe, Türkçeye aykırı bir şekilde formüle edilmiş yasalardır. Dolayısıyla “ben bu yasaları tanımıyorum, ben referans olarak hukuku alıyorum” demek gerekir. Referans olarak hukuku alıyorum dediğiniz andan itibaren uluslar arası hukukun vermiş olduğu olanaklar meşruiyetinizin kaynağı olacak. Ama uluslar arası hukuk da alın size ne güzel haklar diye bir şey vermeyecek. Diyor ki uluslararası hukuk: “hak için toplu eylem suç değildir”. Yasalarla sınırlı olan anlayışla hiç kimse hak alamaz. Dünyanın hiçbir yerinde de böyle haklar alınmadı. Çerçeveyi çizen uluslar arası sözleşmeler, hakkı tanımlar. Uluslar arası sözleşmeler ve Anayasa’nın 90.maddesine göre uluslararası sözleşmeler

ve bu sözleşmeleri uygulamakla görevli organların vermiş olduğu kararlar iç hukukta bağlayıcıdır. Bunun bağlayıcılığını anlatabilmemiz için belki 6-7 sene geçmesi gerekir ama, önce bunu yargılanabilir kılmanız lazım hukuk tanımında bir iş yapacaksak. Yapmayacaksanız o zaman bunları unuttun. Ve bir ölçü koyun deyin ki “akla, mantığa, vicdana aykırı olan her şey hukuka aykırıdır.” Tersten tanımı “hukuk akla, mantığa ve vicdana uygun olandır” bitti. Bu kadar basit bak ne kadar özgürleştik. Ne avukata ihtiyacınız var, ne savcıya ihtiyacınız var, ne başka şeye ihtiyacınız var. Eylemin, etkinliğin varlık nedeni akla, mantığa ve vicdana uygun. Bu ülkenin kanununda “haftalık çalışma süresi 45 saattir” yazıyor. Türkiye’de yatırım yapılmasına ilişkin 10 neden diye hazine.gov.tr’de “haftalık çalışma süresi 52.2 saattir” yazıyorsa, hemen altında “Türkiye’deki işçiler OECD ülkeleri içindeki en az izin alan işçilerdir, yılda hastalandıkları süre sadece 6.4 gündür” diyorlarsa, “en iyi eğitilmiş kalite işçimiz var” diyorlarsa; daha yeni Maliye Bakanı “bin beş yüz lira asgari ücret işçiye zulümdür, biz henüz daha katma değeri yüksek üretim yapamıyoruz” diyorsa, biz bunu açıkça ucuz işçilik üzerinden rekabet üstünlüğünü sağlamak zorundayız itirafıdır diyorsa o torbanın içini doldurmak için neden yok.

Bazı milatlar vardır, bunlardan biri 4 Ocak 1980’dir; Türkiye’nin fay hattının değiştirildiği bir tarih. Meşhur 24 Ocak kararları, özeti ucuz işçilik üzerinden rekabet üstünlüğünü sağlamaya yönelik bir model yaratmaktır. Ucuz işçiliği yaratabilmeleri için 1963’ten bugüne kadar örgütlü işçi hareketinin örgütlülüğünü ortadan kaldırmaları gerekiyordu. Etkisizleştirilecek, pasifize edecek, hatta o örgütlülüğü kontrol edecek yeni bir örgütlülük modeli yaratılması gerekiyordu. Makbul sendikalar ile bu dizayna başladılar. O dizayna karşı Haziran ayında toplu sözleşme kamu koordinasyon kurulu oluşturuldu. Bu da ikinci milattır. Toplu iş sözleşmelerinde işverenin otoritesini sınırlandıran ne kadar idari madde varsa, bu maddelerin toplu sözleşmeden ayıklanmasını ilke kararı aldılar. Tüm bu kararlara o günün işçi hareketi ciddi bir grev dalgasıyla yanıt verdi. 1980 Eylül’üne kadar grevde geçirilen gün, tarihi anlamında Türkiye’de grev hakkının olduğu günden itibaren doruk yaptığı yıldır. Sermaye darbeyi yaptı 12 Eylül ile. 1 Nolu bildiri: darbe yaptık dediler. 2 nolu bildiri: siyasi partilerin toplu pazarlığı askıya alındı dediler. 3 nolu bildiri: kıdem tazminatlarına tavan sınır getirdiler. Hemen bir yasa çıkardılar Yüksek Hakem Kurulu’nu kurup, kamu düzenine, milli güvenliğe, genel asayişe aykırı ne kadar toplu sözleşme hükmü varsa hepsini toplu sözleşmenin içinden

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

ayıkladılar. Tam bir oligarşik sendikal yapı, tam bir makbul sendikalar. Bu makbul sendikaların ne kadar makul olduklarına ilişkin Sadık Şide'nin Milli Güvenlik tutanaklarında bir lafı var: Şide'nin güvenlik kurumuna nadir olarak itiraz ettiği durumlardır. Sendikacıların 3 dönemle sınırlı seçilmesine ilişkin yasağı esnetmeye çalışıyor. Kenan Paşa'ya diyor ki; "bizi tasfiye ederseniz yerimize kimin geleceğini bilemezsiniz. Biz bunları hiç değilse kontrol altında tutuyoruz. Gelenler belki tam tersini yapacaktır. Bu kadroları harcamayın." Bu kadar açık, devletin Milli Güvenlik Kurulu resmi tutanaklarında var. Varlık nedenini işçi hareketini kontrol etmek olarak tanımlayan bir sendikal yapı. Bu yapının yasal dayanakları 2821, 2822 ve 6356 ve sizin 4688. Bunlarla bir yere varılamayacağını anlamamız gerekir.

Vuralım her şeyi kuralım, yeniden kuralım. Yine kadınlar doğursun, erkekler erkek olsun Ama 4 saat çalışsın ev hizmetlerinde. Orada eşitlenelim. Burada yasa konuşuyoruz. Hem toplu sözleşme hakkı var, hem özerkliği var deyip, hem de önergelerin birleştirilmesi kanununda toplu sözleşmede kararlaştırılmış olan bir hakkı belediye encümen kararına bağlamasınlar. Çünkü toplu sözleşme özerkliğinin, bireysel sözleşme özgürlüğünden farkı şudur: Bireysel sözleşme özgürlüğünde, sözleşmenin hükümleri sözleşen taraflara bağlıdır. Ama toplu sözleşme özerkliğinin olduğu yerde, siz bu özerklikle sadece meclise ait olan yasama yetkisini, çalışma alanıyla sınırlı bir şekilde ve Anayasa'ya dayanarak devralırsınız. Toplu sözleşme hükümlerinin ayırt edici özelliği üçüncü kişileri de bağlayan objektif hukuk kuralları olmasıdır. Yani yasa niteliğinde olmasıdır. O nedenle bu özerk alan çizilir ve imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi yasa niteliğinde olduğu için mutlak barış ve düzen işlevinin yerine getirileceği kabul edilir. Bir toplu sözleşme yürürlüğü süresi içerisinde taraflar bir kez mutakıp kalmışlar, her iki tarafın da bu mutabakata uyduğu koşullarda işçi tarafı endüstriyel eylem hakkından vazgeçmiş, mutlak barış işlevini, barış üzerinden de üretim sürecinin kendini yeniden üretilmesini kapitalizmi son tahlilde kabul ettiğinin açıklamasıdır. Bu bir uzlaşıdır. Ne zaman toplu sözleşmenin yürürlük süresi biter bu yükümlülükler biter, düzen bozulur. Düzenin yeniden oluşturulup barışın yeniden sağlanması yeni bir toplu sözleşmenin konusu olur. Hiçbir düzen bozulmadan olmaz. Düzeni bozacak bir şeyler lazım. Düzeni bozan kolektif iradenin görünür olmasıdır. O iradenin olmadığı yerde bu haklar yoktur.

Konuk Konuşmaları

Konuşmacılar

Özgür BOZKURT

Dev-Sağlık İş Örgütlenme Uzmanı

Dr. Hande ARPAT

TTB Merkez Konsey Üyesi

Özgür BOZKURT

Sağlık ve sosyal hizmet alanında her zaman yanı başımızda olan Sağlık ve Sosyal hizmet Emekçileri Sendikası'na bizi TİS genel kuruluna davet ettiği için sendikam Devrimci Sağlık İş adına teşekkür ediyorum.

Sağlık ve sosyal hizmet alanında hep birlikte kolektif emeğin birer parçası olarak toplumsal sağlık hizmeti üretiyoruz. Farklı statülerde çalışmamıza rağmen çoğu zaman aynı sorunlardan muzdarip oluyoruz. Sağlık iş kolu en riskli çalışma alanlarından bir tanesi. Özellikle psikolojik yıpranma ve ağır çalışma koşulları itibarıyla en zor alanlardan bir tanesi. Her gün onlarca işçi arkadaşımızı iş cinayetlerinde kaybettiğimiz Somayı ,Ermeneği ,Torunları yaşadığımız bir dönemde öncelikli olarak işyerlerimizde hep beraber İSiG meclisleri kurmamız gerektiği kanaatindeyim. Türkiye'nin en eski Tıp fakültelerinden Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde bile taşeron işçiler koruyucu aşı yapılmadan her an hastalık kapma riski ile burun buruna çalışıyor.

Sağlık alanı mesleklerin parçalanması ve statü farklılıklarının yaratılması açısından fazlaca bölünmüş bir alandı.2014 Eylül ayında çıkan torba yasa ile Hastanelerde çalışan sağlık işçilerini 5 ayrı iş koluna bölerek parçaladılar. Sağlık alanında mücadele eden emek ve meslek örgütlerinin bu parçalanmışlık karşısında birlikte mücadele etmekten başka çareleri yoktur.

Güvencesiz ve esnek çalıştırma sağlık alanını kuşatmış durumda. En son Hacettepe Üniversitesinde taşeron hemşire alımı yapmaya niyetlenildi SES'in müdahalesi ile geri adım atmak zorunda kaldılar. Güvencesizleştirme ve esnek çalışmaya zorlama bir dönemin el üstünde tutulan sağlık meslek alanını itibarsızlaştırmakta, bunun sonucu olarak da sağlık emekçilerini şiddetle başa bırakmaktadır.

SES'in yaptığı bu çalışmanın bizleri bir araya getirmesi, sağlık emekçilerinin sorunlarına temas etmesi ve toplumsal sağlık hizmeti üretimi açısından fazlaca faydalı buluyorum. TİS kurultayını saygıyla selamlıyorum.

Hande ARPAT

Burada TİS için emek veren tüm emekçi arkadaşlarımızı selamlarım; burada bulunmak büyük mutluluktur, onurdur.

Bugün sağlıkta dönüşüm Programı'nın çökmüş olduğundan bahsedebiliriz. Bu çöküntü sonucu alanımızda en aktif mücadele Alanları birinci basamak ve asistan hekimlerin dinamiği gibi görünmektedir.

Bu mücadeleleri geleneğimize uygun şekilde büyütmek, örgütlemek hepimizin görevidir. Bunun yanında, kürsüde söz alan arkadaşların da belirttiği gibi, toplu sözleşmeyi bizler bir süreç olarak görürüz. Bu süreçte sağlık emek mücadelesini yükseltmeyi Önümüze koyarken, yeni teknoloji Dünyasının sunduğu olanakları da kullanmalıyız. Özellikle genc emekçilerin çok sık kullandığı sosyal medyayı TİS Sürecinde Yaygın ve etkin bir şekilde kullanmayı planlamalıyız. Bu Sürecin tüm sağlık emekçileri için verimli geçmesini diliyor, emek veren tüm arkadaşlarımızı da selamlıyorum.



2016 - 2017

Toplu İş Sözleşmesi Taleplerimiz (Atölye Çalışmaları Sonuçları)

Çalışan Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Taleplerimiz

- √ Çalışma ortamları bizi öldürüyor
- √ İş kazası yoktur; alınmayan önlemler sonucu yaşanan “cinayetler” vardır
- √ Çalışan sağlığı önlemlerinin alınması “maliyet” değildir
- √ İnsan hayatı üzerine kar-zarar hesabı yapılamaz

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



1. Sağlık ve sosyal hizmetlerle ilgili işyerlerinin tehlike sınıflandırılmasında en üst düzey tehlike durumunu gözetilerek, tüm işyerleri bu tehlike sınıfında kabul edilsin; işçi sağlığı ve güvenliği hizmetleri bu kapsamda yürütülsün.
2. Sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının sağlığı ve güvenliği kapsamında tehlike kaynakları ve riskler belirlensin. Risk değerlendirme sürecinde sağlık emekçilerinin ve sendikaların katılımı sağlansın. Sağlık ve sosyal hizmet emekçileri çalışma ortamı ve emek süreci ile ilgili risk değerlendirmeleri için gerekli eğitimleri alabilsin.
3. İSG (İşçi Sağlığı ve Güvenliği) Kurulları demokratikleştirilsin; bu kurullara sendikalar ve meslek örgütlerinin katılımı sağlansın; özellikle sağlık hizmetleri açısından riskli birim ve komitelerin (enfeksiyon kontrol, radyasyon güvenliği, tesis güvenliği, hasta güvenliği vb.) bu kurullarda yer alması sağlansın. Kurullarda kadınlara mutlaka yer verilsin. İşçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken önlemler toplumsal cinsiyet bakışı ile değerlendirilsin ve kadına yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ivedilikle oluşturulsun.

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

4. İşyerlerinde kurulacak işçi sağlığı ve güvenliği birimleri için Personel Dağılım Cetveli'nden kadro istihdam edilsin ve yerinde sağlık ve güvenlik hizmetleri anlayışı öne çıkartılsın. Dışarıdan hizmet satın alınmasın.
5. İşverenin İSG biriminin yapılandırılması; risk değerlendirmelerinin yapılması; İSG eğitimlerinin tamamlanması; işe giriş ve periyodik muayenelerin yapılması; uygun işe yerleştirme; işyeri ortam ölçümlerinin yapılması; iş kazası, meslek hastalığı bildirimlerinin ve kök neden analizlerinin yapılması; tüm İSG önlemlerinin alınması; tıbbi izlem ve tedavi edici hizmetlerin sağlanması vb. bir an önce yaşama geçilmesi sorumlulukları hızla yerine getirmesi için gerekli düzenlemeler yapılsın. İşverenin bu sorumlulukları yerine getirip getirmediği denetlensin.
6. Sağlık çalışanlarının sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm kişisel koruyucu donanımların-KKD (önlük, maske, gözlük, ayakkabı vb.) işveren tarafından sağlansın; KKD çalışılan birime ve yapılan aktivite ile uygun nitelikte olmasının sağlansın
7. Başta 112 acil sağlık hizmetlerinde yaşanan trafik kazaları sonucu ortaya çıkan trafik cezalarının şoför olarak çalışanlara ödetilmesi olmak üzere, iş nedeni ile meydana gelen hasar ve zararların çalışanlar tarafından karşılanması yönteminden vazgeçilsin ve zararların işveren tarafından karşılanması için gerekli düzenlemeler yapılsın.
8. Tüm sağlık ve sosyal hizmet emekçileri için eşit yaklaşım öne çıkartılsın. Eşit işe eşit ücret uygulansın, çalışma sürelerinde ve sosyal haklarda eşitlik sağlansın, tüm sosyal haklar herhangi bir kısıtlama olmaksızın güvence altına alınsın ve barınma, ulaşım, eğitim, çocuk bakımı vb. hizmetler eksiksiz olarak düzenlensin.
9. Performansa dayalı, esnekleştirilmiş ve güvencesiz çalıştırma kaldırılınsın, artan üretim hızı ve iş yoğunluğu karşısında çalışanların korunacağı önlemler alınsın ve sistematik mobbinge dönüşen üretim baskısı ortadan kaldırılınsın. Bu kapsamda; görev tanımına uygun istihdam sağlansın, uygun

sayı ve nitelikte kadrolu istihdam sağlansın, ilgili alanda eğitim sürecini tamamlayanların eğitimlerini tamamladıkları alanda istihdamı sağlansın ve çalışanlara mekan güvencesi sağlansın;

10. Özel sağlık ve bakım/rehabilitasyon sektöründe çalışma koşulları düzeltilsin.
11. Sosyal hizmetlerde özellikle evde hizmet verilmesi durumunda çalışan güvenliğinin sağlanması için gerekli düzenlemeler yapılsın. Sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının yoğun şekilde yaşadığı tükenmişlik sendromunun azaltılması için en az yılda bir kez çalışanlara yardımcı olacak hizmetler planlansın ayrıca motivasyonu arttırmak için ikramiyeler verilsin.



2016 - 2017

Toplu İş Sözleşmesi Taleplerimiz (Atölye Çalışmaları Sonuçları)

Çalışma Koşulları ile İlgili Taleplerimiz

İŞ GÜVENCESİ, İŞYERİ GÜVENCESİ, ÜCRET GÜVENCESİ VE CAN GÜVENCESİ İSTİYORUZ

- ✓ **Taşeron çalışma yasaklansın, taşeron çalışanlara kadro sağlansın**
- ✓ **Fazla çalıştırma yasaklansın**
- ✓ **Sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarına fiili hizmet zammı ödensin**
- ✓ **Personel eksikliği kadrolu çalışanlar alınarak giderilsin**
- ✓ **Meslek tanımları ve standartları yeniden belirlensin**
- ✓ **Her tür yönetici baskısına son verilsin**

ÇALIŞMA KOŞULLARI



1. Çalışma koşulları emekçiler tarafından belirlensin. Bunun sağlanması için gerekli mekanizmalar oluşturulsun.
2. Güvencesiz çalışmanın tüm biçimleri ortadan kaldırılsın; iş güvencesi, işyeri güvencesi ve ücret güvencesi sağlansın.
3. Taşeron çalışma yasaklansın, taşeron çalışanlara kadro sağlansın.
4. Tüm sağlık çalışanları sağlık hizmeti sınıfına alınsın. Bu düzenleme yapılana kadar yardımcı hizmetler sınıfında çalışan personelden fiilen genel idari hizmetler sınıfının işlerini yapanlar genel idari hizmetler sınıfı kadrosuna alınsın.
5. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında çalışan çocuk eğitimcilerinin kadrosu genel idari hizmetler sınıfından çıkartılarak sağlık hizmetleri sınıfına alınsın.
6. Haftalık çalışma süresi 35 saati geçmeyecek şekilde düzenlensin, fazla çalıştırma yasaklansın.
7. Radyoloji ve nükleer tıpta çalışanların mesai saatleri günde 5 saat olarak düzelensin. Bu alanlarda çalışan emekçilerin radyasyona maruz

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

- kalmamaları için gerekli tüm önlemler alınsın; hastaya ayrılan sürenin yeterli olabilmesi için uygun çekim sayılarının belirlenmesi. 10. Başta asistan hekimler olmak üzere kesintisiz 36 saate varan çalışma yasaklansın, kesintisiz çalışma dokuz saati geçmeyecek şekilde düzenleme yapılsın.
8. Öğlen dinlenme arası kullanılmayan yerlerde mesai saatlerinin düzenlenerek mesai bitim saatinin bir saat önceye çekilmesi uygulaması zorunlu hale getirilsin, keyfi uygulamalar engellensin.
 9. Sağlık ve sosyal hizmetler bütünlüklü olarak riskli birim olarak değerlendirilmeli ve tüm sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarına fiili hizmet zammı ödensin.
 10. 5 yıl riskli birimde çalışan personelin yeri çalışanların ve örgütlerinin içinde yer aldığı kurullar tarafından değerlendirilip değiştirilsin.
 11. Toksik-sitotoksik ilaçların hazırlanmasında görev alan eczacıların yıpranma tazminatı ödensin.
 12. Meslek tanımları ve standartları alanda örgütlü sendikalar ve emek örgütleri ile meslek gruplarının temsilcilerinin de katılımı ile yeniden belirlensin. Meslek tanımlarındaki muğlak kavramlar ve esnek tanımlamalar ortadan kaldırılsın, mesleklerin sınırları net olarak belirlensin.
 13. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında çalışan meslek guruplarının meslek tanımları ve meslek sınırları alanda örgütlü sendikalar ve meslek örgütleri ile yeniden yapılsın; "sosyal çalışma görevlisi" adı altında yapılan tanımlama ve görevlendirmeler iptal edilsin; sosyal çalışma görevlisi adı ile meslek guruplarının kendi görevleri dışında çalıştırılmalarına neden olan düzenlemeler iptal edilsin.
 14. Günlük yapılması gereken işlerin (muayene, hasta bakımı vb) mesleklere ve birimlere göre standartı oluşturulsun, bu standartların dışında çalıştırılma yasaklansın.
 15. Personel yetersizliğinin tespiti için alanda örgütlü sendikalar ve meslek örgütleri ile ortak çalışma yapılsın; personel eksikliği kadrolu çalışanlar alınarak giderilsin, ataması yapılmayan sağlıkçıların atamaları yapılsın.
 16. Yıllık izinler iş günü üzerinden hesaplansın.

17. Yıllık izin ve hastalık izni kullanımında maaş, döner sermaye, ek ders ve özel hizmet tazminatlarından herhangi bir kesinti yapılmamasın.
19. Taşınma durumunda yılda bir defayı geçmeyecek şekilde 3 günlük izin düzenlensin.
19. Refakat izni kullanımının önündeki bürokratik engeller kaldırılmalı.
20. Nöbet sonrası izinlerin kullanılmasının önündeki engeller kaldırılmalı.
21. ASM'lerde çalışanların izne çıkmak için yerlerine bakacak hekim/hemşire bulmalarını gerektiren düzenleme kaldırılmalı, ASM'lerde izin kullanımı şartları yeniden düzenlensin.
22. Şua izni, yıllık izin, mazeret izni ve hastalık izinlerinin kullanılmasını önündeki engeller kaldırılmalı.
23. Engelli, hamile, yeni doğum yapmış, hastalık raporu olan sağlık emekçileri ile 15 yıl görev yapmış sağlık emekçilerinin gece çalışma/nöbet uygulamasına tabi olmayacakları yönünde düzenleme yapılmalı.
24. ASM ve TSM çalışanları için düzenlenen angarya çalışmalar cumartesi nöbetleri, acil nöbetleri ve adli tabip nöbetleri kaldırılmalı.
25. Bir aile hekimine düşen nüfus 2500 kişi ile sınırlandırılmalıdır.
26. Birinci basamakta çalışan sağlık emekçilerine yönelik oluşturulan Aile sağlığı elemanı tanımlaması kaldırılarak, sağlık emekçilerinin "eleman" olarak tanımlanmasından vazgeçilsin, aile sağlığı hemşiresi, aile sağlığı ebesi vb. gibi tanımlamalar kullanılmalı.
27. ASM'lerdeki sınıflandırma ve esnek çalışma kaldırılmalı.
28. ASM'lerde çalışan sözleşmeli aile sağlığı çalışanları kadroya alınsın.
29. ASM'lerde çalışan emekçilere yönelik keyfi uygulamalar ve belirsizliklere dönüşen ceza puanı cetveli alanda örgütlü sendikalar, meslek örgütlerinin katılımı ile yeniden düzenlensin.
30. Çalışma ortamlarının sağlıksız koşulları ortadan kaldırılmalı, dinlenme odalarının her bölümde bulunması zorunlu hale getirilsin, çalışma

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

ortamlarının fiziki koşulları bilimsel görüşler doğrultusunda ve yine o bölümdeki emekçilerin görüşleri doğrultusunda düzenlemeler yapılsın.

31. Hekimlere, diğer sağlık çalışanına ve taşerona göre ayrıştırılmış yemekhane uygulamasına son verilsin; statü ve istihdam biçimi ayrımı yapılmadan yemekhaneler tüm emekçilerin ortak kullanacağı ortak yemekhaneler olarak düzenlensin.
32. Hizmet içi eğitimler ihtiyaçlar doğrultusunda ve nitelikli olarak düzenlensin; hizmet içi eğitimler mesai saatleri içinde yetkin eğitimler tarafından verilsin.
33. Bilimsel kongrelere katılımın önündeki engeller kaldırılınsın, katılımlar desteklensin ve giderleri karşılansın.
34. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı birimlerde yetkili kişiler tarafından süpervizyon uygulamalarının yapılması sağlansın.
35. Tüm çalışanlara kendi mesleklerinde lisans tamamlama hakkı tanınsın.
36. Çalışanların eğitim aldıkları ve yetkin oldukları alan/birimlerde çalıştırılmaları sağlansın. Cezalandırma ya da ödüllendirme olarak yapılan görevlendirmeler engellensin.
37. Hemşirelik mesleğinde branşlaşma uygulaması gerçekleştirilsin; hemşirelerin kendibransları dışında çalışmayazorlanmalarının engellenmesi için gerekli düzenlemeler yapılsın. 43. Mobbingin engellenmesi için örgütlü sendika ve meslek örgütlerinin yer alacağı mekanizmalar oluşturulsun, mobbingi uygulayanlar ve önlem almayarak çalışanları korumayanlar için etkin yaptırımlar düzenlensin.
38. Çalışanlara yönelik yapılan her tür yönetici baskısına son verilsin; bu uygulamaları yapanlar için etkili yaptırımlar oluşturulsun.
39. Hiçbir yasal dayanağı olmayan, keyfiyete dayalı ve çalışanlara baskı aracı olarak kullanılan kurum içi yer değişiklikleri ve kurum dışına yapılan geçici görevlendirmeler engellensin. Geçici görevlendirmelere sendika, oda, dernek ve çalışanların içinde yer aldığı bir kurul tarafından karar verilsin. Kurulun kararı olmayan her görevlendirme sürgün olarak değerlendirilip bu duruma göre muamele yapılsın.

40. Vatandaş ile sağlık emekçisini karşı karşıya getiren, sağlık emekçilerini itibarsızlaştıran ve sağlık emekçisine yönelik şiddeti haklı gösteren uygulamalardan, söylemlerden ve politikalardan vazgeçilsin.
41. Sağlık ve sosyal hizmet emekçisine yönelik şiddet uygulayanların en ağır şekilde cezalandırılacağı düzenlemeler yapılsın.
42. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği kaldırılınsın; atama, tayin ve mazeret tayinlerinde çalışanlar aleyhine olan düzenlemeler kaldırılarak yeni yönetmelik sendikalar ve meslek örgütlerinin katılımı ile oluşturulsun; mevcut yönetmelik nedeniyle yaşanan mağduriyetler giderilsin.
43. Devlet Personel Kanununda değişiklik yapılarak, sosyal hizmet kuruluşları da yatılı bakım hizmeti veren kuruluşlar arasına eklensin.
44. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı olarak çalışan sosyologların 2012 yılında çıkartılan Kanun nedeniyle karşı karşıya kaldıkları 1 derece hak kaybının giderilmesi için gerekli düzenlemeler yapılsın.



2016 - 2017

Toplu İş Sözleşmesi Taleplerimiz (Atölye Çalışmaları Sonuçları)

Sosyal Haklar İle İlgili Taleplerimiz

- ✓ **Tüm emekçilere hijyenik ve kaliteli yemek hizmeti sağlansın**
- ✓ **Tüm emekçilere ücretsiz servis hizmeti sağlansın**
- ✓ **24 saat açık, ücretsiz, nitelikli, anadilinde kreş hizmeti sağlansın**
- ✓ **Farklı kalemlerde yapılan ödemeler artırılsın**

SOSYAL HAKLAR



1. Tüm çalışanlara lojman sağlanabilmesi için gerekli planlamalar yapılsın, yeterli konut ihtiyacı giderilene kadar kira yardımı düzenlensin
2. “Aile” tanımı değiştirilerek, yerine “hane” kavramının düzenlensin; “aile yardımı” altında düzenlenmiş olan yardımların da “hane yardımı” olarak değiştirilsin, bu kapsamda boşanmış ve çocuğuyla yaşayan kadınların da hane olarak kabul edilsin ve bu kapsamdaki tüm yardımlardan yararlınsın.
3. Sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin çalışmayan eşine 60 gösterge rakamının temel ücret katsayısı ile çarpımından oluşan hane yardımı ödeneği verilsin; her çocuk için yaş sınırı ve cinsiyet farkı gözetmeksizin gösterge rakamlarının temel ücret katsayısı ile çarpımından oluşan miktar kadar hane yardımı verilsin.
4. Sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin geçimini sağladığı üvey çocukları ve mahkeme kararı ile evlat edindiği çocukları için de hane yardımı verilsin.
5. Sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin bakmakla yükümlü olduğu engelli veya sürekli tedavi gerektiren bir rahatsızlığı olan çocuğu veya bakmakla yükümlü olduğu kimse varsa, onlar için ek bir yardım düzenlensin.
6. Boşanma durumunda hane yardımı mahkeme kararı ile çocuğun velayetinin verildiği eşe yapılsın.

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

7. 7 saat çalışma yapılan işyerlerinde öğle yemeği; vardiyalı çalışılan yerlerde akşam yemeklerinin katkı bedeli alınmadan verilmesi için gerekli düzenlemeler yapılsın; yemek verilmesi mümkün olmadığı durumlarda yiyecek yardımı ödensin, yemeklerin kaliteli olması ve denetimi için gerekli düzenlemeler yapılsın, yemek hizmetleri kamu eliyle yürütülsün.
8. Stajyer öğrencilerin yemek hizmetlerinden yararlanması önündeki engeller kaldırılınsın.
9. Evlenen ya da bakmakla yükümlü olduğu çocuğu evlenen çalışanlara iki aylık tutarında evlenme yardımı yapılsın, hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenmesi sağlansın.
10. Mesleğe yeni başlayanlar için bir defaya mahsus olmak üzere, işe girişini takiben alacağı ilk aylıkla birlikte aylığının iki katı kadar mesleğe başlama yardımı ödensin.
11. Çalışanların görev yaptığı yerde doğal afet olması ve doğal afetten zarar görülmesi hallerinde, temel ücretin iki katı tutarında doğal afet yardımı ödeneği verilsin.
12. Çalışanların eşi, çocuğu veya bakmakla yükümlü olduğu anne ve babasının ölümü halinde, temel ücret tutarında; çalışanın kendisinin ölümü halinde, sağlığında bildirimde bulunduğu kimseye, eğer bildirim vermemişse eşine, çocuklarına çocukları yoksa anne baba veya kardeşlerine temel ücret tutarının 3 katı kadar ölüm yardımı ödeneği verilsin. Ölüm yardımı ödeneği hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödensin.
13. Tüm çalışanlara yılda iki kez nakdi olarak giyecek yardımı yapılsın, giyecek yardım miktarı göstermelik olmaktan uzak, ihtiyacı karşılayacak şekilde düzenlensin. Mesleğe yeni başlayanlar için giyecek yardımı bir yıllık peşin ödensin. Çalışma koşullarına göre kıyafet giymek zorunda olan çalışanların giyecek yardımından ne şekilde yararlanacağını düzenleyen Giyecek Yönetmeliği örgütlü sendika ve meslek örgütlerinin katılımı ile ihtiyacı karşılayacak şekilde ve eksikleri gidermek üzere yeniden düzenlensin.

14. Eylül ya da Ekim aylarında, temel ücret katsayısının 600 ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda yakacak yardımı yapılır.
15. Sağlık ve sosyal hizmet emekçilerine bir yılda iki ikramiye ödensin.
16. Çalışanların işyerine ulaşımı için ücretsiz servis hizmeti sağlansın, servis hizmetleri kamu eliyle sağlansın. Ücretsiz servis hizmeti sağlanmayan yerlerde işveren çalışanların belediye otobüslerinden ücretsiz yararlanmasını sağlansın. Servis tahsis edilmeyen (vardiyalı çalışanlar) ya da belediye araçlarından ücretsiz yararlanma olanağı sağlanmayan yerlerde bulunduğu yerdeki ulaşım araçları bedelleri kadar yol ücreti ödensin. Gece vardiyasında çalışanlar için servis hizmeti sunulması zorunlu hale getirilsin.
17. Çalışanların yararlanabileceği misafirhane, dinlenme tesisi, lokal, kamp ve eğitim tesisleri gibi tesisler artırılsın. Bu tesislerden tüm çalışanların kadro derece ve unvanına bakılmaksızın yararlanması sağlansın.
18. Misafirhanelerden yararlanmada öncelik geçici olarak görevlendirilen çalışana verilsin, geçici görevle misafirhanede kalan çalışandan misafirhaneden ücretsiz yararlınsın.
19. Sağlıklı bir dinlenme olanağı için yılda bir kez tatile çıkılan ayın ücretiyle birlikte, alınan ücrete eşit tutarda dinlenme yardımı ödensin.
20. Sağlık vesosyal hizmet emekçilerinin yaptığı kamu hizmeti zorunlu askerlik görevi olarak sayılsın.
21. 24 saat açık, nitelikli, anadilinde eğitim ve bakım hizmeti veren, ücretsiz kreşler açılsın. Kreşler 0-3 yaş çocuk grubunu da içerecek şekilde düzenlensin. Bu kreşlerden istihdam biçimi ve meslek ayrımı olmaksızın tüm emekçilerin yararlanması sağlansın.



2016 - 2017

Toplu İş Sözleşmesi Taleplerimiz (Atölye Çalışmaları Sonuçları)

Toplumsal Cinsiyet Taleplerimiz

- ✓ **8 Mart resmi tatil ilan edilsin**
- ✓ **Ayrı bir Kadın Bakanlığı kurulsun**
- ✓ **Eşit işe eşit ücret sağlansın**
- ✓ **Ücretli doğum izni 6 aydan 1 yıla çıkarılsın**
- ✓ **24 saat açık, nitelikli, anadilinde, ücretsiz kreşler açılsın**
- ✓ **Yönetim kademeleri için pozitif ayrımcılık ilkesi gözetilerek kadın kotaları koyulsun**

TOPLUMSAL CİNSİYET



1. 8 Mart ücretli tatil ilan edilsin.
2. Acilen Kadın Bakanlığı kurulsun.
3. 50 bini aşkın nüfuslu yerleşim birimlerinde, transların da yararlanabileceği en az bir kadın sığınağı/yaşam evi, 10 bini aşkın nüfuslu yerleşim birimlerinde en az bir danışma merkezi, her 20 bin kadın için bir tecavüz kriz merkezi açılsın.
4. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe hazırlansın. Sağlık ve sosyal hizmetlere ilişkin bütçeler toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir mantıkla; kadın emekçilerin ve kadınların tüm haklarını gözetken bir anlayışla hazırlansın.
5. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tüm işleyişi toplumsal cinsiyet eşitliği ve adalet temelinde yeniden yapılandırılsın, bu yeniden yapılandırmada sendikalar ve meslek odalarının yanı sıra hak temelli kadın ve LGBTİ örgütleri de içersin.

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

6. Huzurevleri, kadın sığınma evleri, çocuk destek merkezleri başta olmak üzere tüm sosyal hizmet birimlerinde sunulan hizmetler toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten ve ayrımcı olmayan bir anlayışla düzenlensin. Bunun için bu alanlarda çalışanlara düzenli eğitimler verilsin.
7. Sağlık ve sosyal hizmet eğitimi veren kurumlarda ve hizmet içi eğitimlerde, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık önemli bir başlık olarak ve tüm diğer derslere içerilmiş biçimde yer alsın.
8. Haftalık çalışma süresi en fazla 35 saat olacak şekilde düzenlensin.
9. Eşit işe eşit ücret sağlansın! Aynı işi yapan sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin statü, cinsiyet vb. nedenlerle ayrımcılığa uğraması kabul edilemez. Asgari ücret genel fiyat artışlarına karşı sağlam biçimde korunan ve vergi alınmayan, insanca yaşamı mümkün kılan düzeye getirilsin.
10. Olumsuz çalışma koşullarından erkeklere göre daha yoğun etkilenen kadın sağlık ve sosyal hizmet emekçileri için özel önlemler alınsın. Angarya ortadan kaldırılsın, uzun saatler boyunca çalışma uygulamasına son verilsin.
11. En çok kadın sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin mağdur edildiği mobbing ve tükenmişlik sendromu gibi sorunların çözümü için hem sendikaların hem de bu alanda faaliyet yürüten hak temelli örgütlerin içerildiği çözüm üretme merkezleri oluşturulsun. Bu çözüm üretme merkezlerinin çalışma biçimi ve ilkeleri toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde düzenlensin.
12. İş yerlerimizde kadın sağlık ve sosyal hizmet emekçilerine yönelik şiddeti ortadan kaldırmak için gerekli önlemler alınsın ve bununla ilgili özel birimler ve başvuru masaları kurulsun.
13. Yönetim kademeleri için pozitif ayrımcılık ilkesi gözetilerek kadın kotaları koyulsun.
14. İş yerlerinde sağlık ve sosyal hizmet emekçilerine yönelik din, etnisite, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği, engellilik, yaş vb. kaynaklı ayrımcılık biçimlerine yol veren tüm uygulamalar kaldırılsın, ayrımcılıkla mücadele için başvuru masaları oluşturulsun.

15. İş yerlerinde kadın bedenine ve üreme sağlığına olumsuz etkisi olan çalışma biçimlerine son verilsin. Risklerin ortadan kaldırılması için gerekli düzenlemeler ivedilikle gerçekleştirilsin.
16. 183 nolu Annelik Koruma Sözleşmesi hükümet tarafından tanınsın ve uygulamaya konulsun.
17. Uluslararası sözleşmelerde yer alan kürtaj, doğurganlık ve diğer cinsel hakların ayrımsız biçimde hayata geçirilmesi sağlansın.
18. Ücretli doğum izni 6 aydan 1 yıla çıkarılsın. Çoğul gebeliklerde doğum ve süt izinleri artırılsın. Doğumdan sonraki bir yılda da süt izni uygulaması düzenlensin.
19. Kadın sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin ücretsiz doğum izni süresinde kademe atlama ile ilgili tüm süreçlerinin herhangi bir kayıp oluşturmadan devam etmesi sağlansın.
20. Annelik deneyimi olan kadın sağlık ve sosyal hizmet emekçileri için esnek çalışma değil erken emeklilik düzenlensin.
21. 24 saat açık, nitelikli, anadilinde eğitim ve bakım hizmeti veren, ücretsiz kreşler açılsın. Kreşler 0-3 yaş çocuk grubunu da içerecek şekilde düzenlensin. Bu kreşlerden istihdam biçimi ve meslek ayrımı olmaksızın tüm emekçilerin yararlanması sağlansın.
22. İşe yerleşme ve işe alım süreçlerinde kadın istihdamının gözetilmesi için yasal düzenleme yapılsın.
23. Çalışma alanlarının fiziki koşulları, kadınların özel ihtiyaçları gözetilerek düzenlensin.

2016 - 2017

Toplu İş Sözleşmesi Taleplerimiz (Atölye Çalışmaları Sonuçları)

Ücretlerle İlgili Taleplerimiz

- ✓ **Performansa dayalı ücretlendirme sistemi kaldırılsın**
- ✓ **Her türlü ek ödeme emekli keseneğine yansıtılsın**
- ✓ **İnsanca yaşayacak bir ücret sağlansın**
- ✓ **Asgari ücret artırılsın**

ÜCRETLER



1. Performansa dayalı ücretlendirme sistemi kaldırılınsın.
2. Temel ücret belirlenirken 4 kişilik bir hanenin geçim standardı esas alınsın. Temel ücret belirlenirken; eğitim giderleri, çocuk bakım ücreti, konut edinme, sağlık giderleri vb. başlıklar hariç olarak belirlensin.
3. Temel Ücret; birim saat alınarak belirlensin. Alt sınır (20 saat) ve üst sınır (35 saat) belirlensin.
4. Milyonlarca çalışanı ilgilendiren asgari ücret TİS temel başlıklarında yer alsın.
5. Her türlü ödeme emekli keseneğine yansıtılsın.
6. Maaş bordroları herkesin anlayacağı şekilde, kalem sayıları azaltılarak sadeleştirilsin.
7. Fazla çalışma kapsamına giren gece nöbeti katsayısı 3 ile, hafta sonu mesaisi 2 ile ve bayram günlerinde mesai 4 birim saat çarpılarak ödensin.

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

8. Aynı iş tanımını içinde olanlar göreve başladıklarında aynı ek gösterge ile işe başlatılsın.
9. TİS görüşmelerinde artan milli gelirden refah payı ve yüksek enflasyon neticesinde eriyen maaşlarımıza enflasyon farkı ödenmesi için gerekli düzenleme yapılsın.
10. 4C statüsünde istihdam biçimi kaldırılınsın; bu tür istihdamlarda çalıştırılan emekçilere aynı işi yapan diğer istihdam biçimlerinde çalıştırılan emekçilere ödenen ek ödemeler ödensin.
11. Maaşla beraber yatması gereken taban aylık ve ek döner sermaye ödemelerinin zamanında yatırılması sağlansın.
12. Emeklilik ikramiyeleri her çalışılan yıl için hesaplansın, her türlü sınırlama kaldırılınsın.
13. Kurumlar arasındaki ücret dengesizliği ortadan kaldırılınsın. Özellikle sosyal hizmet emekçilerinin ücretlerinin diğer kurumlardaki emsalleri ile aynı ücreti almaları için gerekli düzenlemeler yapılsın.
14. Özellikle sosyal hizmetler için kalkınmada öncelikli illerde çalışan personele özel hizmet tazminatı, kademe ilerlemesi gibi haklar düzenlensin.
15. Genel idari hizmetler sınıfında olup işletme, istatistik, iktisat, kamu yönetimi vb. alanlarda üst öğrenim tamamlayanların üst öğrenim hakkından yararlanmaları için gerekli düzenlemeler yapılsın.
16. Radyoloji teknisyenlerinin acil farkları acilde çalışanlarla aynı düzeye getirilsin.
17. Fiilen riskli birimde çalışıp resmi olarak o isimde birim olmaması durumunda çalışanlar bu farkı alamıyor ve mağdur ediliyor. Bu nedenle, riskli birim, özellikli birim farkı ve acil birim farkı alınması için fiilen yapılan işin dikkate alınması için gerekli düzenlemeler yapılsın.

18. Genel idari hizmetler sınıfında olup memurluktan önce SSK'lı çalışılan sürelerin memurluğa sayılması ve hizmet birleşimi yapılarak kıdem, derece ve emekliliğe yansıtılması için gerekli düzenlemeler yapılsın.
19. Stajyer öğrencilerin ücret alabilmeleri önündeki engeller kaldırılınsın ve ücretler artırılsın.
20. Sosyal hizmetlerde çalışan meslek elemanları 5395 sayılı kanun gereği suça sürüklenen ve mağdur çocukların ifadelerinde görevlendirilmekte, bu görev karşılığı verilen ücret hakim takdirine bırakılmaktadır. Ücretler hem düşüktür hem farklılık göstermektedir. Bu görevlendirmelerde ücretlerin düzenlenmesi, artırılması ve hakim takdirinden çıkartılarak kesinliğe bağlanması sağlansın. ASPB tarafından verilsin.



2016 - 2017

Toplu İş Sözleşmesi Taleplerimiz (Atölye Çalışmaları Sonuçları)

Yönetime Katılım İle İlgili Taleplerimiz

- ✓ **Her kademedeki yöneticiler doğrudan emekçiler tarafından seçilsin**
- ✓ **Örgütlenme önündeki her tür engel kaldırılsın**
- ✓ **Sağlık ve sosyal hizmet alanlarının demokratikleşmesi için gerekli mekanizmalar kurulsun**

YÖNETİME KATILMA VE DEMOKRATİKLEŞME

1. Sağlık ve sosyal hizmet alanının demokratikleşmesinin en önemli adımı bu alanın toplumsallaştırılarak iktidarın ve hiyerarşinin yok edilmesidir. Sağlık ve sosyal hizmet alanında her kademedeki yöneticilerin doğrudan emekçiler tarafından



seçilebileceği demokratik bir seçim sistemi oluşturulsun, seçilen yöneticiler belirli bir süre sınırı ile görevde bulunsun ve gerektiğinde süreleri dolmadan da yine emekçiler tarafından geri çağrılabilme mümkün olsun, sendika, dernek ve odalardan temsilcilerin de sürece katılımı sağlansın. Yönetim kademeleri için pozitif ayrımcılık ilkesi gözetilerek kadın kotaları koyulsun.

2. Sağlıkta ve sosyal hizmet alanında neo-liberal dönüşüm politikaları ile birlikte gerçekleştirilen dönüşümler ve özelleştirmelere son verilsin. Herkes için parasız, ulaşılabilir, nitelikli, eşit ve anadilinde sağlık ve sosyal hizmet sunumu sağlansın.
3. Kamu emekçilerinin örgütlenme ve politika üretmelerinin önündeki her tür engel kaldırılsın, ifade özgürlüğü sınırlandırılmasın. Tüm çalışanlar toplu sözleşme hakkında hiç bir kısıtlama olmaksızın yararlanabilsin.
4. Sağlık ve sosyal hizmetlerde demokratikleşmenin gerçek anlamıyla sağlanması için sağlık ve sosyal hizmetler ilgili politika belirleme süreçlerine emekçiler ve örgütleri ile birlikte tüm toplumun dahil edilmesi için gerekli mekanizmalar oluşturulsun.



5. Sağlık ve sosyal hizmet alanında iktidarın ve idarecilerin baskısına, farklı meslek ve istihdam gruplarının arasında var olan her türden hiyerarşiye son verilsin.

2016 - 2017

Toplu İş Sözleşmesi Taleplerimiz (Atölye Çalışmaları Sonuçları)

Sağlık ve Sosyal Hizmet Sunumu İle İlgili Taleplerimiz

- ✓ **Herkese ücretsiz, erişilebilir, nitelikli ve anadilinde sağlık hizmeti**
- ✓ **Sosyal hizmet sakada değil, haktır. Kamusal, ayrımsız, ücretsiz, eşit, nitelikli ve anadilinde sosyal hizmet**
- ✓ **Katkı katılım payları kaldırılсын**
- ✓ **Sağlıkta Dönüşüm programı iptal edilsin**
- ✓ **Performans sistemi kaldırılсын**

SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET SUNUMU

1. Sağlık hakkının herkes için ücretsiz, erişilebilir, nitelikli ve anadilinde olması sağlansın.
2. Sağlık alanında uygulanan performans sistemi kaldırılınsın.
3. Dünya Sağlık Örgütünün bir hastanın muayenesi için belirlediği süre 20 dakika. Dünya Tabipleri Birliği ve Türk Tabipleri Birliği tarafından da sağlık hizmetinin nitelikli sunumu için hasta başına ayrılması gereken sürenin en az 20 dakika olması gerektiği belirtiliyor. Avrupa ülkelerinde de, hasta başına 20 dakika ayrılması kuralına uyuluyor. Türkiye'deki sağlık sisteminde de bu standarda göre planlama yapılması; hastalara ayrılan sürenin kısaltmasına sebep olan başta performans sistemi olmak üzere tüm kısıtlayıcı uygulamaların kaldırılması gerçekleştirilsin.
4. Vergiye ek olarak ikinci vergi anlamına gelen GSS primi kaldırılınsın.
5. Fark ücreti, ilave ücret adında cepten yapılan ödemelerin tümü kaldırılınsın.
6. Sağlık Uygulama Tebliğleri ve yapılan sık değişikliklerle yararlanacağımız sağlık hizmetleri her geçen gün azalıyor, daraltılıyor. Sağlık Uygulama tebliğleri ile yapılmış olan tüm sınırlandırmalar iptal edilsin.
7. Tamamlayıcı sigorta ve özel sigorta gibi sağlığın paralı uygulamaları olan tüm biçimler ortadan kaldırılınsın.
8. Sağlık sigortası kapsamı dışında bırakılan sağlık hizmeti, tıbbi malzeme, tanusal işlem, tedavi girişimleri, otelcilik hizmetleri vb. kapsamında alınan ücretler kaldırılınsın. Sağlık hizmeti, hiç bir kısıtlama ve sınırlandırma getirilmeden ücretsiz bir hizmet olarak düzenlensin.
9. Sağlıkta Dönüşüm Programı adı altında yapılan düzenlemelerle tasfiye edilen koruyucu sağlık hizmetleri halkın sağlığını korumayı amaçlayan yeni sağlık politikaları ile yeniden hayata geçirilsin.
10. Halktan 11 kalemdede alınan katkı katılım paylarının tamamı kaldırılınsın.
 - a- Telefonla randevu için 4.5 lirayı bulan harcama
 - b- aile hekimliğine muayene olup reçete yazıldığında 3 TL
 - c- Muayene için 5-15Türk lirası

2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz

- d- Reçete için 3 Türk Lirası
 - e- Eşdeğer ilacın en ucuzunun yüzde 10'u
 - f- İlaç bedelinin yüzde 10-20'si
 - g- İlaç kutusu başına ek 1 Türk Lirası
 - h- Tetkik parası
 - i- Öncelikli tetkik parası
 - j- Özel hastane işlemlerinde liste fiyatından % 200'e ulaşan oranlarda ödeme
 - k- İstisnai hizmetle hastaneye göre değişim otelcilik ücretleri ödemeleri kaldırılmalı.
10. Sosyal hizmetlerin kamusal bir hizmet olarak sunulması, ihtiyaç duyan herkesin ayrımsız şekilde, ücretsiz, eşit, nitelikli ve anadilinde hizmete ulaşması sağlansın.
 11. Sosyal hizmet bir lütuf değil, haktır. Sosyal hizmeti "yardım", "sadaka" ve "lütuf" haline getirilmesi uygulamalarına son verilsin.
 12. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Deniz Feneri Derneği ile 17 Nisan 2015 tarihinde imzalanan işbirliği protokolü iptal edilsin.
 13. Sağlık, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve çalışma alanı olmak üzere var olan tüm ayrımcı uygulamalara son verilmesi, dil, din, etnisite, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği, cinsiyet, yaş, engellilik, T.C. vatandaş olma gözetmeksizin herkesin tüm haklardan sorunsuz biçimde faydalanması için gerekli düzenlemeler yapılsın.
 14. Anne-çocuk ve kadın sağlığı konusundaki tüm hizmetlerin özellikle de koruyucu sağlık hizmetlerinin vatandaş olan/olmayan ayrımı gözetmeksizin herkes için ücretsiz, erişilebilir ve anadilinde verilmesi sağlansın.
 15. Savaş nedeni ile ülkemize gelenlerin sağlık sorunlarının çözümü için gereksinim olan yerlerde birinci basamak sağlık hizmeti kurumları açılsın, sağlık hizmetlerinde faydalanmanın önündeki tüm ayrımcı uygulamalar kaldırılmalı.Hizmetlerin alımında dilden kaynaklı engellerin kaldırılması için çalışmalar yürütülsün.



2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz





2016 - 2017 Toplu Sözleşme Taleplerimiz



**GREVLİ TOPLU SÖZLEŞMELİ SENDİKA
İNSANCA YAŞAYACAK ÜCRET
İNSAN ONURUNA YAKIŞIR ÇALIŞMA KOŞULLARI
SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET EMEKÇİLERİNİN GÜVENCESİ
TOPLUMUN SAĞLIK GÜVENCESİ**

Tüm sağlık ve sosyal hizmet emekçilerine fiilli hizmet zammı verilsin

Ek ödemeler 2 katına çıkarılarak emekliliğe yansıtılsın. Maaşlarımızın açıkl sınırı kısmı vergi dışı bırakılsın, artan kısmı %15'lik vergi dilimine tabi tutulsun

Sağlıkta şiddet üreten sağlık politikaların vazgeçilsin. Sorumlular açığa çıkarılsın

Sağlıkta performansa dayalı ücretlendirme kaldırılsın

Meslek tanımları ve standartları yeniden belirlensin

Taşeron çalışma yasaklansın, taşeron çalışanlar kadroya alınsın

24 saat açık, ücretsiz, nitelikli, anadilinde kreşler açılsın

Her tür baskı, sürgün, mobbing durdurulsun

Katkı katılım payları kaldırılsın

Herkese ulaşılabilir, ücretsiz, nitelikli anadilinde sağlık ve sosyal hizmet sağlansın

