

SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET
EMEKLİLERİNİN

**ÜCRET REJİMİ
NASIL OLMALIDIR?**



Bizler emeği ile geçinenler olarak, emek gücümüzün değeri karşılığında bir ücret talep ederiz. Emek gücünün değeri, emekçinin yeniden üretimi için gerekli olan ve ertesi gün işe yine aynı potansiyel ile gitmesini sağlayacak geçim araçlarının kitlesi ile ölçülür. Emeğimiz karşılığında aldığımız ücretin alt sınırını zorunlu yaşam gereksinimlerimiz; üst sınırını ise sınıf mücadelesi belirler.



SGK'nin Eylül 2023 verilerine göre 15.751.971 emekli, çalışırken ele geçen toplam ücretin ancak yüzde 40'ını almaktadır. 2003 yılında en düşük 4a emekli maaşının asgari ücrete oranı 1,47 olup bu oran en düşük emekli maaşının asgari ücretin 1,5 katı olduğu anlamına gelmektedir. 2023 yılının ikinci yarısında ise bu oran 0,66'ye geriledi. Yani, en düşük emekli maaşı asgari ücretin üçte ikisine karşılık gelmektedir. Emekliler son 20 yılın bu durum SGK verilerine göre emekliler son 20 senede en kötü dönemi 2023 yılında yaşamışlardır. Ülkemizde emeklilik maaşı ile çalışırken alınan maaş arasındaki fark hiçbir zaman bu kadar açılmamıştır. Tüklenen, yıpranan sağlık emekçileri emeklilikte açlık sınırında bir maaşla geçinmek zorunda kalma korkusuyla emekli olmaktan imtina etmek zorunda kalıyorken "ilave ek zam" uygulaması ile emeklilik hayalleri bitirilmiş ve mezarda emeklilik dayatılmıştır.

Bugün tüm koşullar mevcut ücret rejiminin değişmek zorunda olduğunu göstermektedir. Bizim istediğimiz ücret rejimi; çalışırken ve emeklilikte insanca yaşam koşullarına yetecek ücret uygulamasıdır.

En üst hukuk normumuz olan;



Anayasa Madde 55:

"Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır."

Anayasa Madde 128

"Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir"

"Sağlıkta dönüşüm", "beyaz reform" gibi halkın ve emekçilerin yararına olmayan programlar; kamu personel rejimindeki değişikliklerle özellikle sağlık emekçilerinin ücretlendirme modelinde de ciddi değişimler gerçekleştirildi. Yıllar içinde temel ücretler düşük tutulurken döner sermaye, ek ödeme, taban/tavan ödeme, teşvik gibi birçok güvencesiz ve emekliliğe yansımayan, iş barışını bozan parça parça performans dayalı ücretlendirme modeline geçildi. 2024-2025 yıllarını kapsayan toplu sözleşme de ise "ilave ek zam" denilen temel ücrete ve emekliliğe yansımayan hiçbir sosyal devlette karşılığı bulunmayan "bize özgü bir kavram" daha üretildi.

4-a, 4-b, 4924 gibi unvanlarda çalışan emekçiler aynı işyerinde aynı işi yapmalarına rağmen ücretlerinde ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Hatta kamu sağlık ve sosyal hizmet kurumlarında işçi ve memur olarak aynı işi yapan çok sayıda personel olmasına rağmen ücret ve özlük hakları bakımından birbirinden farklı işleme tabi tutulmaktadır. Bu durum iş barışını da bozmaktadır. Kamu sağlık ve sosyal hizmet kurumlarında çalışanların tamamının aynı istihdam modeli ve ücret rejimine tabi olduğu bir sistemi savunmaktayız. Sosyal, kültürel, ulaşım vb. nedenle gidilmek istenmeyen (mahrumiyet bölgesi olarak tanımlanan) bölgelere dair özendirici tedbirlerle (ücret, özlük ve sosyal haklara dair) istihdam eksikliğinin giderilmesi gerektiğini talep etmekteyiz.

Kamu emekçileri içinde en düşük temel ücretlere sahip iş kolumuz emekçileri, gelirlerini biraz arttırmak için yıllık izin, bayram, hafta sonu tatili gibi izinlerinden ve dinlenme haklarından feragat ederek fazla mesaiye ve nöbet tutmaya zorlanmaktadır. İş yükü, hasta yükü ve nöbet yükü altında ezilen sağlık emekçileri, sırf teşvik ödemeleri normal servislere göre daha fazla olan yoğun bakım, acil gibi öncelikli servislere çalışmak için bile torpil aramaya başlar hale gelmişlerdir.

İş kolumuzdaki en düşük ücreti alan çalışanın emekliliğe yansıyan temel ücreti en az 3 asgari ücret seviyesine yükseltilmelidir. Bunun üzerine; yapılan işin riski ve niteliği, eğitim durumu, hizmet yılı gibi kriterler eklenerek giydirilmiş ücret belirlenmelidir. Bu temel ücret modeli yardımcı hizmetler sınıfı, idari hizmetler sınıfı, sağlık hizmetleri sınıfı ve her meslek için ayrı ayrı belirlenmelidir. Yani hizmetliden profesörüne kadar temel ücretler net bir kriterle bağlanmalı ve üstüne yukarıda yazdığımız kriterler ile giydirilmiş ücretler belirlenmelidir. Tüm ücretler emekliliğe yansıtılmalıdır.

Temel ücret dışındaki sabitleme dışında; temel ücret artışına yönelik tartışmalar, özlük hakları, sosyal haklar, demokratik hakların tamamı toplu sözleşme masasında belirlenmelidir. Oysa toplu sözleşme masaları göstermelik bir hal almıştır. 7 dönem (14 yıl) boyunca yetkilendirilmiş sendika ve ortağı sarı sendika sürekli hükümet ile anlaşma yapmakta ve emekçileri sefalet ücretlerine teslim etmektedir. Oysa biz sendikal örgütlenmenin en önemli kazanımının Toplu Sözleşme olduğunu biliyoruz. Bu sendikalar yüzünden TİS'te anlamsız bir hale gelmiştir. TİS'ler satış sözleşmelerine döndüğü yetmezmiş gibi iktidar her seferinde tek taraflı ücret belirlemeleri ile TİS masasını da özellikle anlamsız hale getirmektedir.

TİS masalarında hükümet ne öneriyorsa hatta bazen hükümetin önerdiğinden bile daha düşük zamlara bu sendikalar imza atmaktadır. Dolayısıyla ücretler tek taraflı olarak belirlenmektedir. Hatta zaman zaman artan enflasyon ve hayat pahalılığı karşısında talepler ve yürütülen mücadele karşısında zorlanan hükümet adına sadece Cumhurbaşkanının iki dudağı arasından çıkan lütfet ile ücret artışları belirlenmektedir. Toplu sözleşmenin olduğu bir sistemde tek taraflı ücret, özlük ve demokratik haklar belirlenemez. Enflasyon, hayat pahalılığı ve olağanüstü dönemlerde toplu sözleşme masasının tarafları tekrar bir araya gelmek ve yeni bir pazarlık süreci işletmesi gerekir. Bu nedenle de; 4688 sayılı sendika yasası GREV'li ve özgür pazarlığı içerecek tarzda değiştirilmelidir.