



İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi
Journal of the Human and Social Science Researches
[2147-1185]

[itobiad], 2019, 8 (2): 1030/1049

**Sendikaların Güvencesiz İstihdam Süreçlerindeki Tepkileri
Üzerine Bir Çalışma**

A Study on the Responses of Unions in Precarious Employment
Processes

Sinan ACAR

Dr., Bartın Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü

Dr., Bartın University, Faculty of Letter, Department Of Sociology

sacar@bartin.edu.tr

Orcid ID: 0000-0002-5270-542X

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Type : Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Received : 14.03.2019
Kabul Tarihi / Accepted : 17.05.2019
Yayın Tarihi / Published : 12.06.2019
Yayın Sezonu : Nisan-Mayıs-Haziran
Pub Date Season : April-May-June

Atıf/Cite as: ACAR, S. (2019). Sendikaların Güvencesiz İstihdam Süreçlerindeki Tepkileri Üzerine Bir Çalışma. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 8 (2), 1030-1049. Retrieved from <http://www.itobiad.com/issue/44987/539922>

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and confirmed to include no plagiarism. <http://www.itobiad.com/>

Copyright © Published by Mustafa YİĞİTOĞLU Since 2012 - Karabük University, Faculty of Theology, Karabük, 78050 Turkey. All rights reserved.

Sendikaların Güvencesiz İstihdam Süreçlerindeki Tepkileri Üzerine Bir Çalışma¹

Öz

Bu çalışmanın konusu, neo-liberal dönemde kamu istihdam süreçlerinde ortaya çıkan esnek ve güvencesiz istihdam biçimlerine karşı sendikaların bu alandaki temel yaklaşım ve stratejilerinin neler olduğu üzerinedir. Bu noktada kamu sağlık hizmetleri alanında faaliyet gösteren ve aktif olarak örgütlenme faaliyeti yürüten üç büyük işçi sendikasının şube yöneticisiyle derinlemesine görüşmeler yapılmış ve bu noktada sendikaların esnek ve güvencesiz istihdam süreçleriyle alakalı hangi noktalarda benzeştiği ve ayrıştığı konusu üzerinde durulmaya çalışılmıştır. Araştırmada sendikaların esnek ve güvencesiz istihdam biçimlerinin kaldırılması noktasında benzer bir düşünce içerisinde olduğu görülmüştür. Bunun yanında sendikaların çözüm noktasında birbirlerinden farklılaştığı ve diğer sendikaları görmezden gelici ve ötekileştirici bir tutum içerisinde oldukları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Fordizm, Post-fordizm, Kamu Hizmetleri, Güvencesiz İstihdam, Sendika

A Study on the Responses of Unions in Precarious Employment Processes

Abstract

This study aims to examine the basic approaches and strategies of trade unions toward flexible and precarious forms of employment, which emerge during public employment processes in the neo-liberal period. At this point, profound interviews were carried out with the branch managers of three big labor unions, which operate in the field of public health services and actively conduct organization activity and it was tried to find out in what points the trade unions resembled and differentiated regarding the flexible and precarious employment processes. In the study, it was seen that the unions shared a common ground in claiming the cancellation of flexible and precarious forms of employment. On the other hand, it was concluded that the unions stood in different points and displayed an attitude ignoring and alienating other unions in generating a solution.

Keywords: Fordism, Post-fordism, Public Services, Precarious Employment, Trade Union

¹ Bu makale, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Nadir Suğur danışmanlığında tamamlanan "Sağlıkta Dönüşüm ve Yeni İstihdam Biçimleri: Taşeron Sağlık Çalışanları Üzerine Sosyolojik Bir İnceleme" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.



Giriş

Çalışma ilişkileri alanında son 30 yıllık dönemde büyük değişim ve dönüşümlerin ortaya çıktığı bir tarihsel süreç yaşanmıştır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkan refah sistemleri ve rejimlerinin 1970'li yıllardan itibaren etkisini yitirmesi ve yerini neo-liberal ilkelere dayalı bir yapıya bırakması durumu, çalışanların ve sendikaların "Altın Çağ" olarak (Esping-Andersen, 2006) nitelendirdikleri önceki dönemde sahip oldukları güç, ayrıcalık ve kazanımlarını da yavaş yavaş ortadan kalktığı bir süreci ortaya çıkarmıştır. Bu dönemlerle birlikte post-fordist dönemin temel bileşenlerinden biri olan esneklik uygulamaları (Atkinson, 1984; Aglietta, 1979; Lipietz, 1986; Boyer, 1990), istihdam süreçlerinde baskın bir nitelik kazanmaya başlamıştır. Özellikle 1980'li yıllardan itibaren kamu hizmetleri alanlarında ortaya çıkan ve temelde toplam kalite yönetimine dayalı değişimler bu alanlardaki hizmet üretim süreçlerinden, istihdam politikalarına kadar tüm alanları etkileyen ve dönüştüren bir etkide bulunmuştur. Bu dönemlerle birlikte dünya genelinde kamu istihdam süreçlerinde daimi statüde ve kadrolu istihdam biçimi yerini, sözleşmeliliğe ve esnekliğe dayalı bir yapıya bırakmaya başlamıştır (Aslan, 2005; Leschke & Keune, 2008; Eichhorst & Tobsch, 2017). Bu sürece paralel daha önceki dönemlerde istisnai hallerde ve daha çok uzmanlık gerektiren işlerde başvurulan bir istihdam biçimi olan taşeron istihdamı da bu alanlarda görülmeye ve yaygınlaşmaya başlamıştır. Neo-liberal ekonomik politikaların kamu hizmet alanlarındaki hizmet üretim süreçleri ve istihdam politikaları üzerindeki etkilerinin izlenmesi noktasında, sağlık hizmetleri alanının uygun bir alan niteliği taşıdığı söylenebilir. Buradan hareketle kamu personel istihdamında önemli bir yeri olan ve esnekliğe ve güvencesizliğe dayalı istihdamın kamuda en çok görüldüğü alan olması dolayısıyla kamu sağlık kurumlarındaki taşeron sürecine eğilerek bu noktada sürecin önemli bir bileşeni olan sendikaların bu konu hakkındaki düşünce, eylem ve eğilimlerinin tespitine çalışılmıştır. Bu noktada kamu sağlık hizmetleri alanında örgütlü olan ve sayıca en çok üyeyi bünyesinde bulunduran üç büyük sendikanın şube yöneticileriyle bu süreçler hakkında derinlemesine görüşmeler yapılmış ve sendikaların hangi noktalarda benzeştiği ve ayrıştığı konusu üzerinden sürecin eleştirel bir açıdan değerlendirilmesine çalışılmıştır.

1. Dünya Tarihinde Sendikaların Gelişim Süreci

İlkçağ ve Ortaçağ'da köle efendisine karşı tepkisini sınırlı hareket alanı içerisinde ve genelde kaçma (grev) şeklinde yapmaktaydı. Sendikal örgütlenmenin ortaya çıkmadığı ilk dönemlerde emek sermaye ilişkileri, loncalar içerisinde örgütlenen emek ve sermaye temsilcilerinin uyuşmazlık ve anlaşma gibi konularda işbirliğine dayalı bir çerçevede yürüttükleri bir



yapıya sahip idi. Bu yapı, üyelerinin muhtaç duruma düşme ve hastalık durumlarında yardımlarına koşmakta ve böylelikle sosyal ve ekonomik koruma işlevi üstlenmekteydi. Ancak lonca sistemi içerisinde zamanla düzeni kendi lehine çevirmek isteyen sermaye sahipleri dolayısıyla, ücretli sınıflar lonca sistemi dışında kendi örgütlenme faaliyetlerine yönelmiş ve ilk işçi sendikaları ortaya çıkmaya başlamıştır (Barret, 1970: 67). İngiltere, İsveç, Almanya ve Fransa’da Sanayi Devrimi’yle birlikte her geçen gün ağırlaşan çalışma koşulları, çalışanlar arasında hızlıca yükselen sınıf ve dayanışma bilincine yol açmıştır. İşçilerin sendikal hak arama ve örgütlenme süreçleri Sanayi Devrimi’nin akabinde ortaya çıkmış ve belirli evreler halinde gelişerek büyümüştür. Bir sınıf olarak burjuvaziye ilk karşı çıkışlar makine kırıcılığı hareketleriyle başlamış ve süreç içerisinde birçok fabrika ve makine tahrip edilmiştir. 1842 yılında işçiler serbest dernek kurma hakkı kazanınca, birçok iş kolunda yaygınlaşan birlikler (trade unions) sayesinde işverenler karşısında güç kazanmaya başlamışlardır (Engels, 1974: 329; Talas, 1990: 49; Işıklı, 2003: 17). Bu süreçlere paralel batıda sendikal hareketlerin ortaya çıkması ve gelişmesi akabinde ücretlerin bireysel sözleşmeler yerine, toplu sözleşme süreçleriyle belirlenmesi esas alınmaya başlanmıştır. 20. yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren yasal bir nitelik kazanan toplu sözleşme süreci esas itibarıyla yaygınlık ve içerik açısından 19. yüzyıldan pek farklı olmamıştır. Toplu sözleşme sisteminin bütünüyle yaygınlaşmış bir düzenleme biçimi haline alması, özellikle İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra emek ve sermaye ilişkilerinin bütünüyle toplu sözleşme yoluyla yürütüldüğü Fordist dönemde ortaya çıkmıştır. Fordist dönemde sendikal hareketlerin güçlenmeleri yanında önemli bir niteliksel dönüşüm geçirdikleri de söylenebilir. Temelde emek sermaye uzlaşmasına dayanan bu değişim, sendikaların mücadelecilik gelenek ve pratiklerinden taviz vermelerine yol açmıştır. Sendikaların bu niteliksel dönüşümü özellikle emek- sermaye uzlaşmasının bir sonucu olarak, toplu sözleşmelerde öncelikli olarak işletmelerin yönetsel sorunları, çalışma koşulları ve parasal konuların yer aldığı bir yapının ortaya çıkmasına yol açmıştır (Aslan, 2005: 62). Fordist dönemde var olan korporatist üçlü yapı örgütlü işçi sınıfının karar alma süreçlerine katılmasına imkân vererek, sistemle bütünleşmelerine ve bir nevi devletin asıl ordusu haline gelmesine yol açmıştır. Sistem tarafından kabul görmeyen sosyalist partilerle ilişkilerini kesen sendikalar, üyelerini kontrol altında tutabilmek ve var olan güçlerini yitirmemek için birleşmiş bir merkezi federasyon veya konfederasyon çatısı altında birleşme yoluna gitmişlerdir (Topak, 2012: 130). Sendikal hareketlerin Fordist dönemde elde ettikleri güçlü yapının, 1980’li yıllardan itibaren neo-liberal politikalar aracılığıyla sermayenin işgücü üzerindeki tahakkümünün artmasına bağlı olarak güç kaybetmeye ve küçülmeye başladığı yeni bir döneme girilmiştir (Nichols ve Suğur, 2005: 185). 1980 sonrası dönemde küreselleşme sürecinin etkilerinin tüm dünyaya yayılmasıyla birlikte teknoloji tabanında ve ekonomilerin üretim ve düzenleme rejimlerinde meydana gelen değişimler sadece merkez ülkelerde değil, yarı çevre ve çevre ülkelerde de çalışma ilişkilerinde benzer süreçlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. 1990’lı yıllardan



İtibaren geçiş ekonomileri olarak adlandırılan eski Demir Perde ülkeleri, neo-liberal ilkeler ışığında yeni sisteme uyum sağlama yönünde bir sürece girmişlerdir. Bununla birlikte çoğu ülkede, çalışma ilişkilerinde esnek çalışmaya dayalı bir sistem yaygınlık kazanmaya başlamış, sendikaların nitel ve nicel anlamda güç kaybettiği, toplu sözleşmelerin merkezi karakterini yitirdiği ve bireyselleştiği, hükümetlerin endüstri ilişkilerine daha az müdahale ettiği bir süreç ortaya çıkmıştır. Diğer yandan post-fordist dönemde yaygınlık kazanan özelleştirme süreçleriyle birlikte, kamu sektöründe yaşanan istihdam kayıpları ağırlıklı olarak kamu işletmelerindeki mavi yakalı işçilere dayalı olan sendikal yapıların nitel ve nicel anlamda güç yitirmelerine yol açmıştır (Erdoğan, 2012: 55). Sendikaların tarihsel süreç içerisinde geçirdiği değişim ve dönüşüm süreçlerine işaret eden Bauman (2014: 39), değişik türdeki dayanışma ve örgütlülük bağlarının (ne kadar kusurlu ve eksik olurlarsa olsunlar) çalışanlara bu dönemlerde özgüven ve cesaret garantisi ve sığınağı işlevini gördüğünü ve neo-liberal ilkelerin hâkim olmasıyla birlikte en çok zarar gören süreçlerden birinin de bu örgüt ve dayanışma ağları olduğunu belirtmektedir.

2. Türkiye’de Sendikaların Tarihsel Gelişim Süreci

Cumhuriyet öncesi Osmanlı Devleti döneminde batılı tarzda sendikal oluşumlar ortaya çıkmamıştır. Bunun yanında belirli meslek ve sanat mensuplarının ortak hak ve çıkarlarını korumak üzere oluşturdukları örgütler bu dönemlerde etkin olmuşlardır. Osmanlı Devleti’nde dini motifler taşıyan, sosyal ve ekonomik boyutları bulunan meslek kuruluşlarının başında loncalar gelmektedir. Loncalar iktisadi özellikleri yanında, üretim ve ticari faaliyetlerine bazı kural ve müeyyideleri getirmesi, iş kollarında çalışanların haklarının korunması, üyelerine oluşturduğu sandıklar vasıtasıyla sigorta desteği vermesi gibi özellikleriyle komplike bir yapıya dayanmakta idi (Terzi, 2012: 204). Osmanlı İmparatorluğu’nda devletin ihtiyaçları ve zorunlu dışsal süreçler üretimin zanaatçılıktan, fabrikaya doğru taşınmasını zorunlu kılmıştır. Günümüzdeki anlamıyla işçi sınıfı 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren ordunun ve sarayın ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla devlet sermayesiyle kurulan Tophane, Feshane, Beykoz Kundura, Hereke Dokuma fabrikalarında ve yabancı sermayece işletilen deniz ve demiryolları işletmelerinin faaliyete geçmesiyle birlikte ortaya çıkmıştır. Bu durum işçiliğin ortaya çıkışının, Batı’daki gelişmelerin aksine devlet eliyle gerçekleştiğini göstermektedir. Bu durum, sonraki yıllarda yaygın bir kullanıma sahip olan ‘devlet baba’ söyleminin ortaya çıkmasına ve işçi sınıfı örgütlenmesi üzerinde önemli etkileri olan bir realiteye dönüşmesine yol açmıştır (Karakışla, 1998: 28; Akkaya, 2004: 139; Mahiroğulları, 2005: 3). Osmanlı İmparatorluğu’nun son dönemlerinde ortaya çıkan işçi sınıfının kontrol altına alınması noktasında sendikal örgütlenme ve işçi örgütlenmeleri değişik tarihlerde yapılan hukuksal düzenlemelerle yasaklanmıştır. 1845 yılındaki Polis Nizamı ve 1909 Tatil-i



Eşgal Kanunu bu çerçevede düşünülebilir. Hukuki yasak ve engellemeler yanında, lonca geleneğinin egemen olduğu bir toplumsal yapı niteliği gösteren Osmanlı İmparatorluğu'nda geleneksel örgüt yapısından modern örgüt yapısına hemen geçilememiş, zanaat zihniyeti uzun dönemler etkisini göstererek sendikal hareketlerin gelişimini olumsuz yönde etkilemiştir. Bunun yanında 1908 sonrası dönemde sanayileşme ve buna bağlı olarak işçi sayısındaki artışa bağlı olarak İkinci Meşrutiyet'in getirdiği görece özgürlük ortamı çalışanların örgütlenme faaliyetlerine yönelmesine yol açmıştır. 1909 yılında Türkiye çalışma ilişkileri tarihinde o döneme kadar düzenlenmeyen sendikalar, iş uyuşmazlıkları ve grevle konularında çeşitli düzenlemeleri esas alan Tatil-i Eşgal Kanunu bu anlamda ilk kanun olma niteliğindedir. Kanun tüm bağımlı çalışanlardan ziyade kamuya yönelik hizmet veren kuruluşlarda çalışanlarını içermektedir (Makal, 2012: 96). İşçi hareketleri açısından bakıldığında 1894 yılında devlet fabrikalarında kurulan ve ilk işçi örgütü olma özelliği taşıyan Osmanlı Amele Cemiyeti kuruluşunun hemen akabinde kapatılmış, bu nedenle işçiler 1908 yılına kadar grev ve grev dışı eylemlere örgütsüz bir şekilde katılmışlardır. 1872-1922 yılları arasında Osmanlı İmparatorluğu'nda 260 grev olmuş, hiçbir dönem isyana dönüşmemiş ve çalışma hayatıyla ilgili cılız tepkiler olarak kalmıştır (Akkaya, 2004: 140). Osmanlı İmparatorluğu'nda ortaya çıkan işçi örgütlenmelerinin ana çizgileri itibariyle sendika niteliği taşıyan ama dernek çerçevesinde oluşan örgütlenmeler ve sendikal bir nitelik taşımayan dernekler biçiminde ortaya çıkan örgütler (işçi yardımlaşma kurumları gibi) olarak ikiye ayrılabilir (Makal, 1997: 241).

Cumhuriyet döneminde ise kapitalist sisteme eklenme süreci 1923 yılında yapılan İzmir İktisat Kongresi ile başlamıştır. Bu kongreyle birlikte Türkiye Cumhuriyeti'nin liberal ekonomi temelli bir kalkınma stratejisi izleyeceği tüm dünyaya ilan edilmiştir. Bu bakış açısına paralel 1925 yılında sendikal örgütleri ve işçi hareketlerini yasaklayan Takrir-i Sükûn Yasası çıkartılmış ve 1927 yılında çıkarılan Teşviki Sanayi Yasası ile de özel sermaye birikiminin ortaya çıkması ve gelişmesi hedeflenmiştir. 1930'lu yıllardan itibaren dünya kapitalist sisteminin gelişimine paralel Türkiye'de korumacı-devletçi sanayi politikaları uygulamaya konulmuş ve çalışma yaşamına ilişkin ilk İş Kanunu 1936 yılında çıkarılmıştır. 3008 sayılı İş Kanunu'nun takdim konuşmasında söz alan Recep Peker, "yeni iş kanunu sınıfçılık şuurunun doğmasına ve yaşamasına imkân verici hava bulutlarını ortadan silip süpürecektir" şeklinde tanımlayarak hükümetin bu kanundan tam olarak beklentisini ortaya koymuştur (Müftüoğlu, 2004). 1925 yılında çıkarılan Takrir-i Sükûn Kanunu, işçi örgütlenmesi ve hareketinin gelişmesini uzun bir dönem engellemiştir 1933 yılında Ceza Kanunu'nda yapılan değişiklikler, sendikalar konusunda düzenleme yapmayan, ancak grev ve lokavtı yasaklayan 1936 tarihli İş Kanunu, sınıf esasına dayalı örgütlenmeyi yasaklayan 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu gibi düzenlemeler, bu yasal değişikliklerden önceki dönemde işçi örgütlenmeleri ve hareketleriyle ilgili sınırlı gelişmelerin olduğunu göstermektedir (Makal, 1999: 449). Çok partili hayata geçiş süreci ile birlikte devletin 1946 yılında



çıkardığı Cemiyetler Kanunu değişikliğinden sonra işçi ve işveren kesimlerinde sendikal örgütlenme hareketleri ortaya çıkmıştır. Bu kuruluşların faaliyetleri 1947 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu dönemlerden itibaren kanun önünde sendikal örgütlülük yasal hale gelmişse de, uygulamalara getirilen zorluk ve sınırlamalardan (grev hakkının tanınmaması) dolayı örgütlenme ve sendikal faaliyetler dönemin uluslararası normlarının çok uzağında kalmıştır. Genelde devletin kontrolü altında ve çeşitli araçlarla kontrol altında tutulan sendikalar bundan kaynaklı bağımsız bir nitelik kazanamamıştır (Koray, 1992: 168; Makal, 2002: 527). Türkiye’de sendikaların siyaset ve devletle ilişkilerinin kurulduğu, eğilim ve geleneklerinin ortaya çıktığı 1947-1960 yılları, sendika tarihi açısından önem arz etmektedir. Sendikal hareketlerin diğer ülkelerdeki gibi ulusal kurtuluşçu ve ulus-devlet kurucu bir rollerinin olmaması dolayısıyla örgütsel, tarihsel ve nicel zayıflıkları sendikaların kendilerine güven duymalarını zorlaştırmış ve kolayca devlet vesayetine girmelerine ve kendilerine dışsal kaynak aramalarına yol açmıştır (Çelik, 2010: 116). 1952 yılında ilk sendikalar federasyonu olarak Türk-İş devlet desteğiyle kurulmuş ve sonraki dönemlerde Türk- İş’in hükümet ve sistem yanlı tutumundan rahatsız olan bir grup, Türk-İş’ten ayrılarak sol eğilimli ve sınıf tabanlı bir sendikacılık anlayışını benimseyen Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nu (DİSK) (1967) kurmuştur. Milliyetçi cepheden temel alan Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) ise 1970 yılında, İslamcı bir eğilimde olan Hak-İş (Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ise 1976 yılında kurulmuştur (Nichols ve Suğur, 2005: 190). 24 Ocak Kararlarıyla başlayan neo-liberal müdahale biçimlerinin 12 Eylül darbesiyle birlikte iş gücü piyasasının ekonomi dışı süreçlerle (askeri ve yasal) baskı altına alınmasıyla, sendikal faaliyetler yasaklanmış ve ilgili kurumlar kapatılmış, ücretler dondurulmuş ve 1983 yılının sonuna kadar toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi dönemi askıya alınmıştır (Boratav, 2014: 151). Bu noktada dönemin önemli sendikal aktörleri olan DİSK, MİSK ardından Hak-İş ve Türk- İş’e bağlı sendikaların faaliyetleri durdurularak yasaklanmıştır. 1983 yılında Anavatan Partisi’nin iktidara gelmesiyle birlikte çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu ve daha sonrasında çıkarılan Dernekler Yasası ve 2929 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasası gibi düzenlemeler temelde darbeden önce güçlü birer aktör olan sendikaların gücünü kırmak ve sisteme entegre ederek sorun çıkarma potansiyellerini minimize etme amacı taşımıştır (Şenkal, 1999: 264; Topak, 2012: 217). Bunun yanında, 1970’li yıllarda Fordist birikim rejiminin girdiği krizden çıkamaması ve 1980 askeri darbesinden sonra daha görünür hale gelen ve sisteme yerleşme ye başlayan esnek birikim rejiminde, emek rejiminde köklü değişimlerin ortaya çıktığı, emeği koruyucu önlemlerin katılık olarak görülüp esnetildiği, emek sömürsünü arttırmaya yönelik kontrol mekanizmalarının ve kurumsal düzenlemelerin hayata geçirilmesiyle emeğin sermayeye tabiiyetinin arttırıldığı bir süreç ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak 1980 öncesi dönemde



etkin bir gücü olan sendikalar bu dönemden sonra birikim rejiminin ve düzenleme biçimlerinin sisteme yerleşmesiyle birlikte ortaya çıkan işgücü piyasalarının düzensizleştirilmesi, özelleştirme uygulamalarıyla kan kaybetmeye başlamış ve bir dönem sonra varlıklarını korumaya çalışan yapılar haline gelmiştir (Topak, 2012: 231- 301). Fordist dönemde sendikaların görece güçlü ve süreci belirleme yönü post-fordist dönemde gerilemeye başlamıştır. Bu gerilemiş sürecinde özellikle bu alandaki sendikaların kendi aralarında ideolojik olarak ayrışması başlıca özelleştirme, taşeronlaştırma, piyasalaştırma politikalarına birlikte tepki verememelerine yol açmıştır. Bu süreçte bazı sendikaların özelleştirme süreçlerinin sendikalara olumlu yansımaları olacağını dair bir tutum içerisinde olmaları, yaşanan sürece topyekûn bir karşı duruş sergileyememelerine ve genel olarak zayıflama sürecine girmelerine neden olmuştur (Aslan, 2005: 307; Topak, 2012: 298). Bu gelişmeler sonuç olarak, piyasaların liberalleşmesi adına emek kesimini koruyan düzenlemelerin birer birer ortadan kaldırıldığı, bir nevi formel kesimin de enformelleştiği bir süreci ortaya çıkarmıştır (Özar ve Ercan, 2004: 206).

3. Yöntem ve Bulgular

Araştırmada temelde nitel bir yol izlenmiş ve bu noktada kitap, dergi ve internet kaynaklarından yararlanılmış diğer yandan sendika yöneticileriyle derinlemesine görüşmeler yapılarak bu noktada sürecin bütünlüklü bir açıdan anlaşılmasına çalışılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak kamu sağlık hizmetleri alanında istihdam edilen işçilerin örgütlendiği en büyük üç sendika olan Türk-İş, Disk ve Hak-İş konfederasyonları bünyesinde sağlık ve sosyal hizmet işkolları üzerinden örgütlenen T. Sağlık-İş, Dev Sağlık-İş ve Öz Sağlık-İş² sendikalarının tarihsel gelişim süreciyle alakalı kitap, dergi ve internet kaynaklarından yararlanılmıştır. Daha sonra sendika şube yöneticileriyle 2017 yılı Haziran ve Temmuz aylarında derinlemesine görüşmeler yapılarak sendikaların başlıca esneklik ve güvencesizlik süreçleri hakkındaki düşünce ve deneyimlerinin neler olduğu konusunun anlaşılmasına ve sürecin eleştirel bir çerçeveden analiz edilmesine çalışılmıştır.

• Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası (T. Sağlık-İş)

Sağlık hizmetleri alanında faaliyette bulunan işçi sendikalarından ilki olan Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası (T. Sağlık-İş Sendikası) 1963 yılında Türk- İş Konfederasyonu çatısı altında kurularak bu alanda örgütlenme faaliyetine

² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Temmuz 2018 tarihli işçi sendikalarının iş kollarındaki işçi sayıları ve sendikaların bu iş kollarındaki üye sayılarına bakıldığında toplam 14.121.664 işçinin 1.802,155'inin (% 12.76) sendikalı olduğu görülmektedir. Sendika üyesi işçilerin ise 958.618'i TÜRK-İŞ 'e 654.722'si HAK-İŞ'e, 160.568'i ise DİSK'e üyedir. Sağlık ve Sosyal Hizmetler İş Kolunda ise toplam 406,501 işçinin 48,686' sı (% 11,4) sendika üyesidir. Bu iş kolunda örgütlü olan çalışanların ise 28,548'si Öz Sağlık-İş'e, 19,095'i T. Sağlık-İş'e, 538'i Dev Sağlık-İş'e, 411'inin ise Sıhhat-İş'e üye olduğu görülmektedir.



girmiştir. Sağlık- İş Sendikası başlıca Sağlık Bakanlığı ve ilgili birimleri, Üniversite Hastaneleri, Özel Hastaneler ve Huzurevleri gibi alanlarda örgütlenme faaliyeti yürüten ve 17 şubeye sahip bir sendikadır. (<http://www.saglikis.org.tr/tarihce/>). Araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirdiğimiz T. Sağlık-İş Sendikası şube yöneticisi, sendika olarak taşeron çalışmaya karşı uzun yıllardır sürdürdükleri mücadeleleri vurgulayarak, taşeron çalışmanın kaldırılmasının ana talepleri olduğunu vurgulamıştır. Bunun yanında sendika olarak, sağlık iş kolu dışında faaliyet gösteren firmaların sağlık kurumlarında ihale almalarına karşı olduklarını (asıl olarak firmaların ortadan kalktığı ve devletin ana işveren olduğu bir yapının hâkim olmasını istediklerini) belirtmiştir. Ayrıca kurumda istihdam edilen personelin asıl iş- yardımcı iş ayırımına tabi tutulamayacağını, söz konusu çalışanların hepsinin sağlık çalışanı olarak düşünülmesi gerektiği ve bu alanda güvenceli ve kadrolu bir istihdam politikasının gerekliliğini vurgulamıştır.

“Doktorun yanında tıbbi dökümantasyon mezunu ya da çoğu lise mezunu farklı üniversiteler de açık öğretimi bitirmiş 4 yıllık mezunlar şu an. Tıbbi terimleri ezberleyen arkadaşlarımız, yani bu hastanın yatışından, taburcu olana kadar geçmiş o faturalama dönemini epikrizi [hastanın kısa hayat öyküsü, rahatsızlığı ve tedavi süreçlerini içeren dosya] her şeyi bu arkadaşlarımız yapıyor. Hani bu arkadaşlarımız yaptığı için biz sağlık işçisi olduğunu iddia ediyoruz. Mesela ameliyata işte hastayı kim götürür hasta bakıcı götürür, tabii ki bunun sağlık çalışanı olması gerekiyor. Ama işte ihaleyi alan şirketler hangi iş kolundaysa o iş kolunda gözüktüğü için sağlık işçisi olmuyor arkadaşlar çoğu yerde” (T. Sağlık İş Sendikası Yöneticisi).

“Ben burada SGK kurum müdürlüğüyle konuşuyorum, ya müdür bey diyorum siz hiç bu araştırma üniversite hastanesine gidip, ya gel bakalım işte sayın başhekim bey burada çalışan sağlık işçisi, sen nasıl bunu hizmet iş kolunda ya da orman iş kolunda ya da genel iş kolunda gösterirsin diye sordunuz mu diyorum? Ya da o şirkete kardeşim gel, sen burada iş almışsın, iş kolunu değiştir diye bir müdahalede buldunuz mu, yok bizim işimiz değil diyor. Kimin işi bu yani, böyle bir yetkim yok diyor adam, yani bakanlığın bünyesinde olması gerekiyor fakat müdahale yok, açık konuşayım” (T. Sağlık İş Sendikası Yöneticisi).

“Çalışılanlara şöyle olumlu anlamda bir faydası oldu, statü olarak sağlığa geçtiler şu anda zaten geçmiş Ahmet Davutoğlu Başbakanımız bir açıklama yapmıştı taşeronda çalışan herkese kadro vereceğiz diye asıl iş yardımcı iş ayırımı yapmadan. Fakat biz biliyoruz ki yani bu işin tabii hükümet tarafı o da, mesela sendika olarak asıl işi yapanın kadro alacağı inancındayız biz. Bu çalışanların sağlık iş kolunda olması gerektiğini savunuyorduk ve mahkeme kararıyla da aldık, şu an örnek olarak söylüyorum kadro diyelim açıklandı asıl



işçilere kadro verildiği an, üniversite hastanesindeki arkadaşlarım faydalanır, fakat devlet hastanesindeki arkadaşlarımız faydalanamaz, çünkü onlar hizmet iş kolunda gösteriliyorlar. Şimdi kapıcısından, odacısına, bahçıvanından, diğer tüm çalışanlarının sağlık işçisi olduğunu iddia ediyoruz yani bizim sendika misyonumuz da bu şekil, ha bunun mücadelesini yapıyoruz tabii bazı yerlerde kazanıyoruz, bazı yerlerde kazanamıyoruz.”(T. Sağlık İş Sendikası Yöneticisi)

Diğer yandan sendika yöneticisinin sağlık hizmetleri alanındaki farklı istihdam şekillerinin ilerleyen dönemlerde daha da karmaşıklaşacağı ve çatalı bir yapıya doğru ilerleyeceği yönünde olumsuz bir bakış açısına sahip olduğu görülmüştür.

“Bir taşeron şirket sahibi kazanacağına bu arkadaşlarımızı verin bu paraları. Mesela hiçbir insan, hiçbir sağlık çalışanı %100 kapasiteyle çalışamaz yani benim gördüğüm kadarıyla %50 -55’lerde olan çalışma standardını, ama sen buna iyi para verirsen, onu %10 %15 arttırırsın. Şimdi kim istemez fazla para kazanmayı, fazla para verirsen o insandan alacağın verimlilikte artar” (T. Sağlık-İş Sendikası Yöneticisi).

“Şimdi yanlış anlamayın Tayyip Erdoğan’ı biz cumhurbaşkanımız olarak seviyoruz, hakikaten seviyoruz. Yani bizim sendikamızda da her işin genel başkanda gelip bitmesi hoş değil o giderse her şey biter anlayışı. Her tarafta yetmişmiş elemanlarımız olması lazım yani bürokratlarımızın çok iyi olması gerekiyor yani. Bence bu taşeron sorunu Türkiye’de tabii ki öncelikli, inşallah düzeler gözüyle bakıyorum ama hiçbir zaman işçi açısından düzelmemiştir yani gerçekleşme durumu olacağını da öngörmüyorum.” (T. Sağlık İş Sendikası Yöneticisi)

“Bu konuda tecrübelerimizden konuşuyorum bence sağlıktaki farklı farklı kadrolar daha da çatallaşacak ve çalışanlar daha da yalnızlaşacak. Önceki dönemlerde doktorlar bile bizim sendikaya üyeyken şimdi doktorların ayrı bir şey, hemşirelerin ayrı bir şey, personellerin ayrı bir sendika, işte temizlikçilerin şimdi komple ayırmaya çalışıyorlar yani mesela bir hastanede adam taşeron işçi sınıfında 7-8 iş kolunu sokmaya çalışıyor ne olacak o zaman ?” (T. Sağlık İş Sendikası Yöneticisi)

Sendika yöneticisinin istihdam süreçleri hakkındaki düşüncelerine bakıldığında, örgütlenme süreçlerine aktif olarak katılma yönünde bir eğilim içerisinde oldukları ancak bu durumun gerek devlet kurumlarının sendikaları bu noktada sürecin eşit bir öznesi/katılımcısı olarak görmemelerinden, gerekse de çalışanların esnek ve güvencesiz bir pozisyonda istihdam edilmelerinden kaynaklı sendikal örgütlenme süreçlerinden uzak durma eğiliminden kaynaklı engellendiğini düşündüğünü göstermektedir. Bununla birlikte sendika yöneticisinin taşerona kadro noktasında bir çözümün olacağı ancak gelecek yapının sağlık alanındaki çok parçalı ve bölünmüş yapıyı tam anlamıyla ortadan kaldırmayacağı yönündeki öngörüsünün de kısmen doğrulandığı bir



sürecin ortaya çıktığı söylenebilir. Şöyle ki sendika yöneticileriyle görüşmelerin yapıldığı Temmuz 2017 döneminden sonra yapılan yasal düzenlemelerle birlikte uygun şartları taşıyan sağlık çalışanlarının kamuda sürekli işçi kadrosunda istihdam edilecekleri ve bu kadroya da önceki maaş, özlük ve diğer sosyal haklarla geçirilecekleri bir süreç ortaya çıkmıştır. Bu noktada çalışanların bağlı oldukları taşeron firmanın süreçten çıkarılması olumlu bir gelişme olarak yorumlansa da, kadroya geçişlerin mevcut maaş ve özlük haklarıyla olması durumu, çalışanlar arasındaki maddi ve manevi ayrımların (kadrolu, 4/B sözleşmeli, sürekli, hizmet alımı yoluyla çalışma) yeni dönemde de varlığını sürdürdüğünü göstermektedir. Diğer yandan taşeron pozisyonundan, kamuya sürekli işçi kadrosuna geçen çalışanların önceki statülerine nazaran daha güvenceli bir pozisyona geçtikleri ancak diğer (güvenceli pozisyondaki) çalışanlara göre (kadrolu ve sözleşmeli) dezavantajlı konumlarının devam ettiği bir pozisyonda olmaları durumu, sendika yöneticisinin kamu sağlık hizmetlerinde var olan istihdam politikalarının içinde buldukları parçalı ve dağınık yapının yakın dönemde ortadan kalkmayacağı yönündeki öngörüsünün doğru çıktığı şeklinde yorumlanabilir.

- **Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası (Dev Sağlık-İş)**

Sağlık hizmetleri alanında faaliyette bulunan işçi sendikalarından bir diğeri olan Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası (Dev Sağlık-İş) 9 Ocak 1974 tarihinde DİSK çatısı altında kurularak bu alanda sendikal örgütlenme faaliyetine girmiştir. Dev Sağlık-İş Sendikası ülke genelinde bulunan 7 bölge temsilciliği ve şubesiyle sağlık ve sosyal hizmet alanındaki kadrolu ve taşeron işçiler üzerinden sendikal faaliyet yürütmektedir. (<http://www.devsaglikis.org.tr/tarihimiz/>). Araştırma kapsamında görüşme yaptığımız Dev Sağlık-İş Sendikası yöneticisi, diğer sendikaların kendilerini çoğu kez 'siyasi, marjinal, her daim muhalefet için muhalefet yapan' bir sendika olarak görme eğiliminde olduklarını ve bu durumun da taşeron konusu gibi herkesi ilgilendiren bir konuda dahi sendikaların belirli noktalarda ortaklaşmadığı ve birlikte hareket edemedikleri bir sürece yol açtığını belirtmiştir.

"DİSK olarak taşeron sistemine karşı çıkmamızın temel nedeni çalışanların aynı işi yapıp farklı maaşlar alması ve temel iş güvencelerine sahip olmaması durumudur. Mesela Radyoloji mezunu iki çalışandan biri taşeron, alıyor 1500-1600 TL, diğeri kadrolu alıyor 3500 TL. Mesela kadrolular eskiden çalışıyordu günde 5 saat tabi şimdi 7 saat oldu, taşeron çalışıyordu günde 9 saat. Yakın zaman kadar taşeron Radyoloji teknisyenlerinin şua izni de yoktu mesela "(Dev-Sağlık İş Sendika Temsilcisi).

Sendika temsilcisinin yukarıdaki ifadelerinden görüleceği üzere hizmet alımı yoluyla yapılan istihdam şekli, çalışma alanlarında aynı işi yapan ve



aynı eğitim düzeylerine sahip çalışanlar arasında yeni hiyerarşik ayırım ve eşitsizliklere yol açmakta (Özveri, 2008: 11) ve bu süreç çalışma alanlarında var olan çalışma huzur ve barışını bozucu bir etkide bulunmaktadır. Diğer yandan sendika yöneticisi, çalışanların sendikal örgütlenme süreçlerine esnek ve güvencesiz bir pozisyonda olmalarından kaynaklı katılmama eğilimi içerisinde olduklarını ve bu durumun da güvencesizlik süreçlerinin çalışanlar kadar sendikaları da olumsuz anlamda etkilediği bir süreci ortaya çıkardığını ifade etmiştir.

“Evet, biz örgütledik önce oradaki arkadaşları sendikaya üye yapacaktık biz, karar vermişlerdi, ama araya girdiler ve ne yaptılarsa bize üye olacak arkadaşların hepsi gitti Türk-İş’e üye oldular. Mesela 2008 veya 2009 yılında sendikada yöneticilik yaptığı için işten çıkarılan 5 taşeron arkadaş için hastane bahçesinde bir basın açıklaması yapmak istedik ve hastanedeki tüm servisleri gezdik ve tüm taşeron çalışanlara haber verdik. Taşeron çalışanların iş güvencesi olmadığı için, korktukları için, bir kişi aşağı gelemedi. Düşün onlar adına bir eylem yapılıyor, ama onlardan bir kişi yok, bu korku mekanizması, yani bu hayatımızın her tarafında var mesela şu anda da baktığınızda Türkiye’de bir OHAL var. Baskı, ihraç korkusu, KHK korkusu gerek memurlarda gerekse işçilerde, sendikalardan istifa süreçlerini hızlandırdı, bu noktada KESK ve DİSK olarak net duruşumuzdan kaynaklı bizimde bayağı bir üye kaybımız oldu mesela” (Dev-Sağlık İş Sendika Temsilcisi).

Sendika yöneticisinin süreç hakkındaki düşünceleri, endüstri ilişkileri alanında 1980’li yıllardan itibaren ortaya çıkan post-fordist değişim ve dönüşüm süreçlerinin bu alanlarda esnekliğe dayalı üretim ve istihdam biçimlerini ikame etmeye başladığını, aynı şekilde sendikaların da Fordist dönemdeki güç ve canlılıklarını kaybettiği ve güçsüzlüşmeye (Savul, 2012: 137-139) başladığı bir süreci ortaya çıkardığını göstermektedir. Aynı şekilde bu konuda yapılan farklı çalışmalarda da sendikaların yeni dönemlerle birlikte güvencesiz istihdam süreçlerinde hareket alanlarının daraldığı ve bu noktada işlerinin önceki dönemlere nazaran daha da zorlaştığı bir sürecin yaşandığını göstermektedir (Simms, 2010: 46; Keune, 2013: 77). Diğer yandan sendika yöneticisi, sağlık hizmetleri alanının ekip anlayışına dayalı bir hizmet üretim sürecinin olduğunu ve bu noktada bu alanlarda uygulanacak politikalarda, ekip anlayışına dayalı yapının korunması ve sürdürülmesinin gerek sağlık çalışanları açısından gerekse de hizmetlerden yararlanan hastalar açısından önemli ve hayati bir anlam taşıdığını vurgulamıştır. Bunun yanında sendika yöneticisi, kamu sağlık hizmetlerinde uygulama alanına girmeye başlayan ve temelde kamu özel ortaklığına dayalı olarak işleyecek olan Şehir Hastaneleri’nin sağlık hizmetleri alanında var olan sorunları çözmekten ziyade, yeni problemleri getirecek bir nitelikte olduğunu ve bu noktada sendikalara da bu süreçlerde çok iş düştüğünü belirtmiştir.

“Yeri geldiğinde sendikalarda veya sağıktaki yetkililer konuştuğunda sağlık işi ekip işi derler ama şimdi sağlık



sektörüne baktığımız zaman temizlik, güvenlik, sekreterlik, görüntüleme, laboratuvar, hemşirelik hizmetleri çoğu taşeron üzerinde yürüyor, mesela bu hastanedeki tüm personelin % 50'si taşeron firma altında istihdam ediliyor ve bu kabul edilebilir bir şey değil. Şimdi ameliyathanedeki taşeron temizlikçi ameliyathaneyi veya ameliyat masasını temiz tutmadığı zaman veya servisteki hemşire kalifiye değilse veya eleman yetersizliğinden dolayı hastanın ameliyat sonrası takibini iyi yapmadığı zaman hekim ne kadar iyi ameliyat yaparsa yapsın, hastanın oradan enfeksiyon kapması veya tedavi ve takibinin iyi yapılmamasına bağlı durumunda süreçten istenilen başarı elde edilemeyecek belki de hastayı kaybedeceğiz. Yani sağlık ekip işi demekle olmuyor, altını doldurmak lazım" (Dev-Sağlık İş Sendika Temsilcisi).

"Şehir Hastanesi yakın bir zamanda ilimizde de hizmete girecek ve sistem temelde hizmet alımına dayanıyor, bu nasıl olacak ciddi merak ediyoruz. Temizlik birimi ayrı olacak, radyolojik birimi ayrı olacak, laboratuvar birimi ayrı olacak, mesela Türkiye'nin en büyük laboratuvar şirketi İnvitro mesela devlet şu an bu şirketten bayağı iş alıyor. Yarın burada şehir hastanesi açılınca sistemin nasıl işleyeceğine dair net bir süreç yok, tamam taşeronu kadroya alacaksınız ama şehir hastanelerinin temeli özelleştirme ve hizmet alımına dayanıyor, bu nasıl olacak göreceğiz. Çalışanın iş güvencesinin olması gerekiyor ama bu konudaki diğer büyük sıkıntılarımızdan biri de Türkiye'de yoğun bir şekilde görülen işçi ölümleri ve iş güvenliği konusu. Mesela Türkiye'de İş Güvenliği Yasasını ve uygulamasını 2020'ye ertelediler. Çalışan emekçilere mesela iş güvenliğini nasıl anlatacağız, nasıl uygulatacağız. Bir inşaatta çalışan kişiye kemer takma konusunu nasıl benimseteceğiz, hastanede çalışan bir radyoloji teknisyeninin kurşun önlük giymesini nasıl sağlayacağız, düzenli sağlık kontrollerinin yapılmasını aynı şekilde, riskli alanlarda çalışan sağlık personelinin kimyasal gazlar veya maddelerden korunma yöntemleri noktasında gerekli önlemleri ve bilinç kazanılmasını nasıl sağlayacağız gibi birçok konu var. Bu vb. birçok konu, çalışanların uğradıkları maddi kayıplarının kazanılması yanında, emekçi kardeşlerimizin iş güvenliği konusunda kendilerini güvende hissettikleri çalışma ortamlarının yaratılması da önemli bir konudur" (Dev-Sağlık İş Sendika Temsilcisi).

Bu noktada sendika yöneticisinin düşüncelerinden de açıkça görüleceği üzere, refah devletinin güçlü olduğu dönemlerde sağlık hizmetlerinde var olan ekip anlayışına³ dayalı yapının, sağlıkta dönüşüm süreciyle birlikte

³ Atölyeyi zanaatkarın yuvası olarak gören Sennett, bu mekânları insanların yüz yüze ilişkiler içinde otoritenin (ustanın) belirlediği koşullar altında üretim yapılan alanlar olarak nitelendirmektedir. Bir atölyede usta becerileri ve deneyimi sayesinde emir verme hakkı kazanmakta ve bu becerileri öğrenmek ve özümsemek yoluyla da çırak ve kalfalar nezdinde bir



ortadan kalkmaya başladığı ve yerini performans ve rekabete dayalı bir anlayışa bıraktığı ve bu durumun da gerek sağlık çalışanlarını gerekse de hizmetlerden faydalanan kesimleri olumsuz anlamda etkilediği bir sürece yol açtığı söylenebilir (Ünlütürk-Ulutaş, 2011: 67; Elbek, Adaş, 2009: 37). Bu durum sağlık hizmetlerinde istenilen faydayı alma noktasında hizmet üretim sürecinin bütünlüklü bir açıdan ele alınmasının elzem bir nitelik taşıdığını göstermektedir. Diğer yandan Şehir Hastaneleri'nin işleyiş sistemi ve önümüzdeki dönemlerde sağlık sistemi içerisinde daha da yerleşeceği ve merkezi bir hale geleceği gerçeğinden hareket edildiğinde (Güngör, 2012: 10; Öztürk, 2015: 86), hem sağlık çalışanlarını hem de sendikaları zorlu bir sürecin beklediğini söylemek mümkündür.

• Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (Öz Sağlık-İş)

Sağlık hizmetleri alanında faaliyette bulunan işçi sendikalarının en genci olan Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (Öz Sağlık-İş) 27 Şubat 2014 tarihinde kurulmuş ve Hak-İş konfederasyonu çatısı altında sağlık ve sosyal hizmet iş kolunda sendikal örgütlenme faaliyeti yürütmektedir. Sendikanın kısa zaman önce kurulmasına karşın bir yıl gibi bir sürede sağlık ve sosyal hizmet iş kolunda yetkili sendika olmak için gerekli barajı aşmış olması Türkiye'de bu iş kolunda bir ilk niteliği taşımaktadır (<http://www.ozsaglikis.org/tarihce-1-1795>). Öz Sağlık-İş Sendikasının şube yöneticisiyle yaptığımız görüşmede sendika olarak kısa bir süre önce kurulsalar da, sağlık iş kolunda kısa sürede yüksek sayılara ulaşmalarının büyük bir başarı olduğunu vurgulayarak, taşeron kadro sürecinin de bu özverili çalışmalarla birlikte kendiliğinden geleceğini belirtmişlerdir. Öz Sağlık- İş Sendikası yöneticisi sendika olarak kendilerini diğer iki işçi sendikasıyla ayırarak onların sendikacılık anlayışının marjinal ve yapıcı olmaktan uzak bir anlayışta olduğunu ifade etmiştir. Sendika yöneticisinin sendikanın tarihini ve diğer sendikalara göre farklılıklarını anlatırken, muhafazakâr kesimin tarihsel olarak (ayrı bir) önem verdiği olay ve durumlara atıfta bulunduğu ve diğer sendikaları da bu noktada kendilerinin karşısında konumlandıkları bir çerçeve içerisinde değerlendirdiği görülmüştür.

“Sendikaların bir geçmişi vardır, 28 Şubat'ın bir 5'li çetesi vardı, bunların içinde Türk İş'te vardı. Şimdi bir milliyetçilik ve vatan sevgisi var, insanlar çalışanlar her ne kadar taşeron olsa da, her ne kadar hakları yense de, kendi yakınlarına ve ülkesine milletine yapılanları unutmazlar hiçbir zaman” (Öz Sağlık İş Sendikası Yöneticisi).

“Öz Sağlık İş'in misyonu var, adaletidir, gereken uyarılardır, insanların haklarının savunulmasıdır. Yani şimdi Türk-İş ile Hak-İş arasındaki fark şu, biz cam çerçeve indirmiyoruz, masa

saygınlık kazanmakta ve genel olarak bu mekânlar ekip anlayışına dayalı bir üretim örgütlenmesine dayanmaktadır (Sennett, 2009, s. 76).



başında anlaşarak, bağırarak, çağırarak değil yani, hakkı hukuku ne ise karşıdaki de zaten Hak İş'in ne olduğunu biliyor, bu çerçevede biz de işimizi yürütüyoruz. Türk- İş öyle değil, atıyorum kurumun ödeneği yoktur mesela biz yaşadık bayram ödeneği yok dediler, bayramdan sonra ödeyeceğim, eyvallah dedik, bunu kendi üyemize izah edebiliyoruz, köprü görevi yapıyoruz, çünkü onu yapmak zorundayız. Türk- İş öyle değil yok ben hemen gidiyorum işi bırakıyorum yani burada iş barışını sağlamıyorlar, Hak-İş'le ile Türk-İş arasındaki fark bu. Şimdi Öz Sağlık İş olarak hükümetten ne istiyoruz; çerçeve protokolü, asıl iş- yardımcı iş ayrımını kabul etmiyoruz, kadro verilecekse herkese verilsin diyoruz”(Öz Sağlık İş Sendikası Yöneticisi).

“Artık sosyal medya var insanlar bilinçli yani sen burayı farz et ki Türk-İş veya DİSK'in zihniyetiyle gittik, burada kaç tane personel var, bin küsur personel var taşeron. İstifa edelim veya iş bırakalım dediğimizde bu çağrıya kim uyacak, kim bırakacak işi, yüzde biri bırakmaz arkandan 10 kişi bile gelmez, herkes kendi ekmeğinin derdinde. Ha bu ne olur, hükümette ters tepebilir ve taşerona kadro vermeyebilir ”(Öz Sağlık İş Sendikası Yöneticisi).

Öz Sağlık-İş Sendikası yöneticisinin siyasi ve dini bir söylemle kendi sendikal anlayışını tanımlaması ve buna dayalı olarak taşeron sürecine yaklaşması durumu sendika ve siyaset kurumu arasında var olan ilişkilerin, sendikaların söylem ve hareket tarzlarının belirlenmesi noktasında belirleyici ve etkin olduğunu göstermesi noktasında anlamlı bir nitelik taşımaktadır. Bu konuda yapılan başka bir çalışmada, devletin sendikal alanda uzlaşmacı sendikacılığı teşvik eden ve destekleyen diğer yandan mücadelecı sendikacılığı ise marjinalize eden bir anlayışla hareket ettiği ve bazı sendikalıların da buna dayalı bir sendikal anlayışla hareket ettiği görülmüştür (Erdoğan, 2014: 155). Bu noktada Öz Sağlık- İş sendikasının diğer iki sendikaya nazaran daha uzlaşmacı bir sendikal tutum içerisinde olduğu söylenebilir.

Diğer yandan sendika yöneticisi, sendika olarak çalışanlar arasında asıl iş- yardımcı iş ayrımını kabul etmediklerini, hükümet ve Cumhurbaşkanı nezdinde taşerona kadro sözü alındığını ve bu süreçte uzlaşmacı bir tavırla (yıkıp-dökmeyen bir anlayışla) sendikacılık yaparak sürecin nihayete kavuşacağına dair bir beklenti içerisinde olduklarını belirtmiştir.

“Şimdi hasta buraya geldi mi kiminle muhatap oluyor benle muhatap oluyor burada kiminle muhatap oluyor, taşeronla muhatap oluyor. Yukarı hastayı yatıracaksa, kiminle götürüyor taşeron götürüyor, yukarının temizliğini kim yapıyor, taşeron işçi yapıyor, yemeğini kim veriyor, taşeron işçi yapıyor, yatağı değişecekse, taşeron işçi yapıyor hatta hasta taburcu olacaksa güvenlik nezdinde de yine temizlikte çalışan arkadaşlar kapının önüne kadar taksiye kadar bindiriyor. Yani asıl iş yardımcı iş



diye bir şey olmaz, kabul etmiyoruz hepsi sağlık çalışanı bizim için”(Öz Sağlık İş Sendikası Yöneticisi).

“Öz Sağlık İş olarak biz kadroyu Allah’ın emri olarak görüyoruz. Öz Sağlık İş olarak hükümet kadrolularla nasıl çerçeve protokolü yapıyorsa aynı şekilde taşeron işçiye de sunulmasını istiyoruz, çerçeve protokol taşerona da gelirse hem işçi ve sendika taraflarının hem de hükümet tarafının rahatlayacağını düşünüyoruz. Zaten bu süreç, zamanla kadro olayını da otomatikman gündeme getirecek ve kadroya kendi kendine kapıyı açmış olacak”(Öz Sağlık İş Sendikası Yöneticisi)

“15 Temmuz süreci ülkenin gündemini değiştirdi, taşeron rafa kalkmadı, şimdi biz direkt gerek Cumhurbaşkanı’yla gerek Başbakan’la konfederasyon olarak ciddi görüşmeler yapıyoruz. En son 520 bin tane imza toplandı, tamamen hepsi taşerondan, akabinde 300 bin tane anket dolduruldu, taşeron anketi, bunlar cumhurbaşkanının önüne sunuldu. Cumhurbaşkanı bu işi ben kendim çözeceğim sözünü verdi, biraz sabır istedi ama tabi bu sabrı üyelere anlatamıyoruz. Yani bu iş çözülecek. Yani çok çok ne olur kadro verilmediği takdirde hepimiz istifa ederiz, yani başkanlardır, konfederasyondakilerdir hepimiz yani bunlar bir tepki olur yani ”(Öz Sağlık İş Sendikası Yöneticisi).

Bu noktada sendika yöneticisinin (diğer iki sendika yöneticisine nazaran) sendikal anlayış ve farklılıklarını vurgularken Türkiye yakın siyasi tarihinde yaşanan olay ve durumlara sıklıkla referans veren bir dil kullanması ve diğer iki sendikayı bu noktada karşı tarafta konumlandırması dikkate değer bir durumdur. Bu durum, Türkiye’deki sendikal hareketlerin diğer ülkelerdekine aksine mücadelecilik ve kendine özgü bir tarihsel geçmişleri olmadığından kaynaklı kendi içsel dinamiklerindeki ve tarihlerindeki zayıflığı, dışsal kaynak ve referanslarla telafi etme (Çelik, 2010:116) ve bu noktada alanda bir güç ve meşruiyet kazanma ve rakiplerini alanın dışında tutuma taktığı olarak değerlendirilebilir. Diğer yandan sendika yöneticisinin taşeron sürecinin nihayete varacağı yönündeki öngörü ve beklentisinin daha sonraki dönemde ortaya çıkan ve uygun şartları taşıyan taşeron personelin kamuda sürekli işçi kadrosuna geçirilmesiyle durumuyla kısmen de olsa doğrulandığı bir sürecin yaşandığı şeklinde yorumlanabilir. Şöyle ki kamuda taşeron olarak istihdam edilen personelin esnek ve güvencesiz bir pozisyon olan taşeron pozisyonundan çıkıp kamuda kadrolu olarak işe girmesi çalışanların iş güvencesinin arttığı bir pozisyona girmesi noktasından olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Diğer yandan bu şekilde kadroya geçen çalışanların önceki statülerinde aldıkları maaş ve özlük haklarıyla kamuya geçirilmeleri durumu da, çalışanlar açısından yeni dönemde de maddi ve manevi hak kayıplarının olduğu ve bu noktada diğer kadrolu ve sözleşmeli çalışan personellerle aralarında var olan maddi ve manevi ayırım ve eşitsizliklerin devam edeceğini göstermesi noktasında düşündürücü bir nitelik taşımaktadır.



4. Sonuç ve Değerlendirme

Neo-liberal dönemde kamu sağlık hizmetleri alanında ortaya çıkan ve temelde esneklik ve güvencesizliğe dayalı bir istihdam biçimleri bu alandaki çalışanlar kadar sendikaları da ciddi anlamda etkilemiştir. Fordist dönem olarak nitelenen ve İkinci Dünya Savaşı'ndan 1970'li yıllara kadar devam eden süreç gerek çalışanların gerekse de sendikaların "altın çağ" olarak nitelediği bir dönemi ortaya çıkarmış ve bu dönemlerle birlikte hem çalışanların hem de sendikaların süreçten kazançlı çıktıkları bir süreç yaşanmıştır. Fordist üretim biçiminde ortaya çıkan krizin aşılması noktasında ortaya çıkan ve temelde esnek üretime dayalı bir üretimi temel alan Post-fordist dönemle birlikte çalışanların ve sendikaların Fordist dönemdeki üstünlüklerini ve güçlerini yitirdikleri bir dönem ortaya çıkmıştır. Türkiye'deki sendikal hareketlerin daha çok devlet desteği ve dışsal kaynaklar üzerinden kendini var ettiği bir tarihsel geçmişi olması ve buna bağlı içsel dinamiklerinin zayıf olması realitesi (Çelik, 2010) yanında, Post-Fordist dönemde ortaya çıkan gelişmeler de Türkiye'deki sendikaların daha da güçsüzleşmesine yol açmıştır. Bu noktada kamu hizmetleri alanında örgütlü işçi sendikalarının sendikalaşma oranlarına bakıldığında, hem genel iş kolları (%12) düzeyinde hem de sağlık iş kolu düzeyinde (%11) oldukça düşük oranda örgütlenme oranları post-fordist dönemde sendikaların nicel anlamda ne kadar zayıf olduklarını göstermektedir. Araştırma kapsamında görüşme yapılan üç sendika yöneticisinin, taşeron çalışmanın insani olmayan yönü ve mutlaka ortadan kaldırılması gereken bir çalışma rejimi olduğu noktasında görüş birliği içerisinde olduğu, ancak sorunun çözümü noktasında her üç sendikanın da farklı noktalarda durdukları ve diğer sendikaları bu noktada önemli bir bileşen olarak görmedikleri ve bu bakış açısına dayalı bir hareket ve söylem tarzı geliştirdikleri görülmüştür. Kamu hizmetleri alanında var olan düşük örgütlenme oranları yanında sendikaların genel olarak bu alandaki diğer sendikaları yok sayan, ötekileştiren bir tutum içerisinde olmaları durumu da bu dönemlerde sendikaların güç kaybetmesine yol açan başka bir etmen olarak nitelenebilir. Örneğin sendika yöneticileriyle görüşmelerin yapıldığı dönemden kısa bir süre sonra kamuda taşeron pozisyonda olanlardan uygun şartları taşıyanların, sürekli işçi pozisyonunda (önceki maddi hak, ödeme ve ödevleriyle) istihdam edilmeleri durumu, çalışanların düşük maaş ve özlük haklarıyla yeni eşitsizliklere tabi bir pozisyona yerleştiklerini göstermektedir. Bu durum aynı şekilde kamuda taşeron konusuyula alakalı karar alma süreçlerinde, sendikaların yeterince temsil edilmediğini, taleplerinin dikkate alınmadığını ve sendikaların da bu noktada ortak bir tutum ve hareket tarzı üretmediklerini göstermektedir. Bu süreç sonuç olarak, post-fordist dönemde çalışma alanlarında esneklik ve güvencesizlik süreçleriyle daha fazla yüz yüze kalan çalışanların daha güçsüz ve pasif bir konuma sürüklenmesine yol açmaktadır. Diğer yandan bu süreçlerle birlikte sendikaların belirli siyasi angajmanlarla alanda yer bulabildiği, etki gücü



sınırlı ve bağımlı bir sendikal anlayışı alanda hâkim hale getirmektedir. Bu noktada özellikle etnisite, din, kültür, toplumsal cinsiyet gibi süreçlerin sınıf bilincinin oluşması noktasında önemli olduğu, bu süreçlerin temelde toplumsal olarak inşa edildiği ve tarihsel koşullar dikkate alındığında bu etmenlerin sınıf bilincinin oluşması noktasında engelleyici faktörler olarak da rol oynayabileceği söylenebilir. Bu noktada temel meselenin, bu süreçlerin sınıf bilinci ve dayanışmasının oluşması önündeki engellerin (siyasi, dini, ideolojik tartışma ve ayrışmaların) ötesine geçilerek çalışanlar arasında asgari dayanışma süreçlerinin oluşturulması olduğu söylenebilir (Yılmaz, 2013: 367). Sonuç olarak sendikaların dışsal kaynak ve referanslardan ziyade kendi içsel dinamiklerinden hareketle alanda var olmaya çalıştığı ve çalışma alanlarındaki tüm çalışanları ilgilendiren konu ve sorunların çözümünde diğer sendikalarla asgari düzeyde de olsa işbirliği ve ortak hareket etme yönünde bir eğilim içerisinde olduğu bir yapıda olmaları gerek çalışanların gerekse de sendikaların selameti açısından büyük bir öneme sahiptir.

Kaynakça

- Aglietta, M. (1979). *A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience*. London: Verso
- Akkaya, Y. (2004). Düzen ve Kalkınma Kıskaçında İşçi Sınıfı ve Sendikacılık. (tarih yok). Y. Akkaya, N. Balkan, & S. Savran (Dü) içinde, *Neoliberalizmin Tahribatı 2000'li Yıllarda Türkiye 2* (s. 139-165). İstanbul: Metis.
- Aslan, O. E. (2005). *Kamu Personel Rejimi*. Ankara: TODAİE.
- Atkinson, J. (1984). *Flexibility Uncertainty and Manpower Management*. UK: The Institute for Employment Studies.
- Barret, F. (1970). *Emeğin Tarihi* (. (B. Kuzucu, Çev.) İstanbul: May yayınları.
- Bauman, Z. (2014). (2014). *Siyaset Arayışı*. İstanbul: Metis.
- Boratav, K. (2014). *Türkiye İktisat Tarihi*. Ankara: İmge.
- Boyer, R. (1990). *The Regulation School: A Critical Introduction*. New York: St. Martin's Press.
- Çelik, A. (2010). *Vesayetden Siyasete Türkiye'de Sendikacılık (1946-1967)*. İstanbul: İletişim.
- Devrimci Sağlık İşçi Sendikası (2019, 2 Şubat) Erişim Adresi: <http://www.devsaglikis.org.tr/tarihimiz/>
- Eichhorst, W., & Tobsch, V. (2017). *Risk of Precarious Work in the Public Sector*. EU Publications.
- Elbek, O., & Adaş, E. B. (2009). "Sağlıkta Dönüşüm: Eleştirel Bir Değerlendirme". *Türkiye Psikiyatri Derneği Bülteni*, 12(1), 33-44.
- Engels, F. (1974). *İngiltere'de Emekçi Sınıfların Durumu*. İstanbul: Gözlem Yayınları.



- Ercan, F., & Özar, Ş. (2000). "Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye'de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış". *Toplum ve Bilim*, 22-71.
- Erdoğan, I. (2014). " AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılanması ve Kutuplaşma: Hak-İş ve Ötekiler". *Çalışma ve Toplum*(2), 155-174.
- Erdoğan, S. (2012). "Dünyada Çalışma İlişkileri: 1945 Yılından Günümüze Kadar". A. Makal (Dü.) içinde, *Çalışma İlişkileri Tarihi* (s. 54-77). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Esping-Andersen, G. (2006). "Altın Çağ Sonrası ? Küresel Bir Ekonomide Refah Devleti İnkilemleri". A. Buğra, & Ç. Keyder (Dü) içinde, *Sosyal Politika Yazıları* (B. Yakut-Çakar, & U. B. Balaban, Çev., s. 53-101). İstanbul: İletişim.
- Güngör, H. (2012). *Sağlık Sektöründe Kamu- Özel İşbirliği Uygulamaları ve Türkiye İçin Değerlendirme*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı Uzmanlık Tezi.
- Işıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*. Ankara: İmge.
- Karakışla, Y. (tarih yok). "Osmanlı Sanayi İşçi Sınıfının Doğuşu, 1839-1923". (1998). " ". D. Quataert, & E. J. Zürcher (Dü) içinde, *Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sine İşçiler 1839-1950* (s. 27-55). içinde İstanbul: İletişim.
- Keune, M. J. (2013). "Trade union responses to precarious work in seven European countries". *International Journal of Labour Research*, 59-78.
- Koray, M. (1992). *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Leschke, J., & Keune, M. (2008). "Precarious employment in the public and private sectors: comparing the UK and Germany". EEE Policy Brief.
- Lipietz, A. (1986). "Behind the crisis: The exhaustion of a regime of accumulation: A 'regulation school' perspective on some French empirical works". *Review of Radical Political Economics* 18: 13-32.
- Mahiroğulları, A. (2005). *Cumhuriyetten Günümüze Türkiye'de İşçi Sendikacılığı*. İstanbul: Kitabevi Yayınevi.
- Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920*. Ankara: İmge.
- Makal, A. (1999). *Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri*. Ankara: İmge.
- Makal, A. (2002). *Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*. Ankara: İmge.
- Makal, A. (2012). "Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri". *Çalışma İlişkileri Tarihi* (s. 78-109). içinde Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Müftüoğlu, Ö. (2004). "GATS ve Türkiye'de Çalışma Yaşamının Dönüşümü". *Ölçü Dergisi*.



Nichols, T., & Suğur, N. (2005). *Global İşletme, Yerel Emek Türkiye'de İşçiler ve Modern Fabrika*. İstanbul: İletişim.

Öz Sağlık-İş Sendikası (2019, 2 Şubat), Erişim Adresi: <http://www.ozsaglikis.org/tarihce-1-1795>,

Öztürk, O. (2015). "Sağlıkta Neo-Liberal Dönüşüm ve Hak Kayıpları" . M. Koray, & A. Çelik (Dü) içinde, *Himmet, Fıtrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika* (s. 77-99). İstanbul: İletişim.

Özveri, M. (2008). "Alt İşveren: İş Hukukunun Altının Oyulması". *Tes-İş Dergisi*, 109-114.

Savul, G. (2012). "Standart Dışının Standartlaşması: Güvencesiz İstihdam". *Güvencesizleştirme, Süreç, Yanılgı, Olanak* (s. 117-143). içinde Ankara: NotaBene.

Sennett, R. (2009). *Zanaatkâr*. (M. Pekdemir, Çev.) İstanbul: Ayrıntı.

Simms, M. (2010). *Trade union responses to precarious work UK report*. Bargaining for Social Rights (BARSORI) .

Şenkal, A. (1999). *Sendikasız Endüstri İlişkileri, Genel Olarak Dünya ve Türkiye'de*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.

Talas, C. (1990). *Toplumsal Politika*. Ankara: İmge.

Terzi, M. A. (2012). *Türk Devlet Geleneğinde Bürokrasi ve Memur*. Ankara: Sistem Ofset.

Topak, O. (2012). *Refah Devleti ve Kapitalizm 2000'li Yıllarda Türkiye'de Refah Devleti*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası (2019, 2 Şubat), Erişim Adresi: <http://www.saglikis.org.tr/tarihce/>

Ünlütürk-Ulutaş, Ç. (2011). *Türkiye'de Sağlık Üretiminin Dönüşümü*. Ankara: NotaBene Yayınları.

Yılmaz, Ç. (2013). "İşçi Sınıfı Bilinci Üzerine Güncel Yaklaşımlar". *Çalışma ve Toplum*(3), 347-374.

