

## İŞÇİ HAKLARI NASIL KISITLANACAK ? (EĞER ZAMANINDA TEDBİR ALINMAZSA)

30 Ağustos 2023

Yıldırım Koç

Türkiye ekonomisi Cumhuriyet tarihinin en derin krizinin henüz başlarındadır. Son aylardaki yüksek oranlı fiyat artışlarıyla birlikte, özellikle işçi sınıfı açısından, çok hızlı ve büyük boyutlu bir mutlak yoksullaşma yaşanmaktadır. Ancak bunlar henüz iyi günlerdir. Özellikle 2024 yılı Mart ayındaki yerel seçimlerden sonra normal koşullarda 4 yıl seçim yoktur. Siyasi iktidarın uygulayacağı ekonomi politikasının faturası işçi sınıfına çıkarılmak istenecektir.

İhracatın artırılması, yabancı doğrudan yatırımlarının Türkiye'ye çekilebilmesi ve daha çok turistin Türkiye'ye gelmesi açısından, işçilerin satınalma gücünün ve toplam işgücü maliyetinin düşürülmesi önkoşul kabul edilmektedir.

İşverenlerin talepleri de benzer niteliktedir.

Çalışma hayatı alanında işverenlerin en yetkin ve birikimli örgütü, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'dur (TİSK).

12 Eylül 1980 Darbesi öncesinde TİSK genel kurullarına sunulan çalışma raporlarında yer alan işveren taleplerinin önemli bölümü, Milli Güvenlik Konseyi ve ANAP dönemlerinde hayata geçirilmiştir. Bu talepler için aşağıdaki kaynaklara bakılabilir:

TİSK, *Dokuzuncu Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Nisan 1972*, Ankara, 1972 (sayfalar 40-53, 57, 67, 72-75, 88-89)

TİSK, *10. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Nisan 1974*, Ankara, 1974 (sayfalar 15-19, 43-44, 81-83, 108)

TİSK, *11. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Nisan 1976*, Ankara, 1976 (sayfalar 77, 96-102, 110-113)

TİSK, *12. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Nisan 1978*, TİSK Yay.No.41, Ankara, 1978 (sayfalar 32-36)

TİSK, *13. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Nisan 1980*, TİSK Yay.No.54, Ankara, 1980 (sayfalar 28-35)

TİSK, *13. Olağan Genel Kurul Tutanakları, Yay.No.57*, Ankara, 1980 (Başkan Halit Narin'in konuşması, sayfalar 7-12)

TİSK, ciddiye alınması gereken önemli bir örgüttür. İşverenler çalışma hayatına ilişkin taleplerini TİSK aracılığıyla son derece açık bir biçimde dile getirmektedir. Eğer sendikalar ve genel olarak işçiler, bu talepleri öğrenerek gerekli tedbirleri almazlarsa (ki, genellikle yapmıyorlar), işçi haklarında önemli kısıtlamalar gündeme gelmektedir. 12 Eylül 1980 sonrasında çalışma hayatında TİSK'in talepleri doğrultusunda yapılan düzenlemeler bunun en açık kanıtıdır.

Günümüzde Türkiye'de gelir getirici bir işte çalışanların, resmi verilere göre, yüzde 72'si işçi ve memurdur. Bu verilerde gözükmeyen işçiler, işgücünü satıp işçi olabilmek için çabalayan işsizler ve geçmişte işçi veya memur olarak çalışıp halen emekli olan insanlar da dikkate alındığında, geniş bir tanımla işçi sınıfı, toplumun yüzde 80'inden fazlasını oluşturmaktadır.

İşverenler de ekonomik krizin yaratacağı sorunların farkındadır ve ekonomik krizden yararlanarak işçi hak ve özgürlüklerinde bir kısıntıya gitme çabası içindedir.

TİSK'in 2019 yılı Aralık ayında toplanan 27. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu'nda ve 2022 yılı Şubat ayında yayımlanan *Yeni Nesil Çalışma Modelleri* kitabında işverenlerin işçi hakları ve özgürlüklerine yönelik bazı istekleri ifade edilmiştir.

TİSK'in 2019 yılı Aralık ayında toplanan 27. Olağan Genel Kurulu'na Sunulan Çalışma Raporu'nda işverenlerin çalışma yaşamına ilişkin taleplerinin bazıları aşağıda sunulmaktadır

(<https://www.tisk.org.tr/dokuman/27-28-aralik-2019-27--olagan-genel-kurulu-calisma-raporu-2017-2018-2019.pdf>):

*"İşgücü piyasasını düzenleyici nitelikteki kuralların katılığı giderilmelidir.*

*"Türkiye'deki enflasyon üzerinde gerçekleşen yüksek asgari ücret artışları, işveren maliyetlerini arttırarak ihracatçıları rekabetçilik alanında zorlamaktadır.*

*"Ücretler üzerindeki sosyal güvenlik ve vergi yüklerinin, işsizlik oranlarını negatif etkilemesinin önüne geçilmelidir.*

*"İşgücü piyasası daha esnek çalışma modelleri ile uyumlu hale getirilmelidir.*

*"Yatırım ortamı elverişli hale getirilmelidir. Yatırım yapmaya ve istihdama ilişkin bürokratik formalitelerin azaltılmasına devam edilmelidir.*

*"İşe alma ve işten çıkarma prosedür ve maliyetleri hafifletilmelidir.*

*"Asgari ücret artışları enflasyon hedefleri ile uyumlu olmalıdır.*

*"Ücret artışlarında çalışanın, işletmenin ve işkolunun verimliliği dikkate alınmalı; ücret artışları, verimlilik artışını aşmamalıdır.*

*"İşgücü maliyeti düzey ve artışları, iç ve dış piyasalardaki rakiplerimize göre düşük tutulmalıdır.*

*"Toplu iş sözleşmeleri, işletmelerin değişen koşullara hızla uyumunu sağlayabilecek şekilde esnek hükümler içermelidir.*

*"İlk kez işe girecek genç işçilerin belirli süreli iş sözleşmeleri ile yahut uzatılmış deneme süreli sözleşmeler ile çalışabilmesine imkân sağlanmalıdır.*

*"İş Kanunu'ndaki esneklik düzenlemeleri, madde içeriklerinin sınırlı olması nedeniyle güvenceli esneklik amacının önüne geçmektedir. Bu hususta İş Kanunu'ndaki esneklik hükümlerine işlerlik kazandırılmalı ve yeni bir perspektifle ele alınmalıdır.*

*"Belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa ve/veya kümülatif süresi 24 ayı geçmemek üzere yapılması ve bu süre içerisinde yinelenmesi halinde objektif kriterlerin aranmasına imkân tanınmalıdır.*

*"Deneme süresinin bireysel iş sözleşmeleri ile 3 ay, toplu iş sözleşmeleri ile 12 ay olarak düzenlenmesine imkân tanınmalıdır.*

*"Denkleştirme süresi 4 aya uzatılmalı ve tarafların anlaşması koşulu kaldırılmalıdır.*

*"Toplu iş sözleşmeleri ile denkleştirme süresi 6 aya uzatılabilir.*

*"Telaflı çalışması yapılacak süre 2 aydan 6 aya çıkartılmalı, işçi onayı aranmamalı, çalışılmayan cumartesi günlerinde günlük çalışma süresini aşmamak üzere telaflı çalışması yaptırılabilir.*

*"Kısmi süreli çalışmalarda fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma yasakları kaldırılmalıdır.*

*"Çağrı üzerine çalışmada asgari yirmi saatlik çalışma süresi gibi uygulamayı zorlaştıran kriterler hafifletilmelidir*

*"Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan ödünç iş ilişkisine yönelik kanun ile getirilen konu ve süre sınırlamaları kaldırılmalıdır."*

Çalışma mevzuatını iyi bilmeyenler bu taleplerin işçiler açısından ne büyük hak kayıpları anlamına geldiğini anlamayabilir. Bu taleplerin gerçekleşmesi durumunda işçilerin kazanılmış haklarına ve gelirlerine doğrudan ve dolaylı olarak büyük darbeler indirilecektir.

TİSK'in 2022 yılı Şubat ayında yayımlanan *Yeni Nesil Çalışma Modelleri* kitabında (s.124-126) da benzer talepler tekrarlanmaktadır. (<https://www.tisk.org.tr/dokuman/yeni-nesil-calisma-modelleri-raporu-.pdf>)

2024 yılı Mart ayındaki yerel yönetim seçimlerinin ardından yaklaşık 4 yıllık bir seçimsiz döneme girilecektir.

Bu koşullarda, iktidarın işveren taleplerini dikkate alma olasılığı çok yüksektir. Ayrıca bu talepler, siyasi iktidarın büyük olasılıkla izleyeceği ekonomi politikasına da uygun gözükmektedir.

Umarım sendikalar bu konuda gereken tedbirleri alırlar, üyelerini ve üyeleri olmayan işçileri, yaklaşan büyük tehlike ve tehditler konusunda uyarır ve haklarını koruma ve geliştirme mücadelesine hazırlarlar. Bu büyük görevi yerine getirmezlerse, hayat şartları daha da zorlaştığında, işçilerin ilk hedefi sendikalar ve sendikacılar olacaktır.