

## Çalışma Hayatında Değişim

**Prof. Dr. Ömer DİNÇER**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Gelişmiş ülkelerin en belirgin özelliği kişi temel hak ve özgürlükler konusunda gösterdiği ilerlemelerdir. Yine gelişmiş ülkelerin en önemli ve öncelikli konusu kişilerin ruh ve beden sağlığının korunmasını amaçlamalarıdır. Çünkü günümüzde evrensel çalışma ilkeleri bu hak ve özgürlüklerin geliştirilmesini hedeflemektedir.

Kişisel hak ve özgürlüklerin, demokrasinin, toplumsal refahın gelişmesi ve kesintiye uğramaması için toplumsal işleyişin değişen şartlara bağlı olarak değişim ve gelişim göstermesi zorunludur.

Değişimin temel hedefi ise çalışanların çalışma hayatının iyileştirilmesidir. Türkiye’de ise uzun zamandan beri yaşanan sosyal ve ekonomik sorunlar nedeniyle değişim kaçınılmazdır.

Çağın koşullarına bağlı olarak toplumsal yaşamda ve çalışma hayatında otaya çıkan değişimlere ayak uydurmak için gerekli yasal değişiklikler yapılmalı, ilgili kesimlerle diyalog sağlanmalıdır. Bu doğrultuda sendikal özgürlüklerin genişletilmesi, iş hayatında kadınların mümkün olduğunca işgücüne katılımının sağlanması ve haklarının artırılması ve AB - ILO normları doğrultusunda iş hayatının iyileştirilmesi gereklidir.

Türkiye’de çalışma hayatının iyileştirilmesi ve sosyal ve ekonomik politikaların geliştirilmesi doğrultusundaki bu değişimin sağlanması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı var gücüyle çalışmaktadır. Değişen kadrosu, politikaları ve yapısıyla Bakanlığımız çalışma hayatının da değişmesi için uzun zamandan beri sosyal politikalar üretmekte, çalışma özgürlük ve haklarını genişletecek yasal çalışmalar yapmakta, tüm sosyal taraflarla diyalogunu arttırmaktadır.

Bu doğrultuda, çalışma hayatında yapılan birçok alanda değişiklikler olmasına karşın öne çıkan birkaç konuyu aşağıda ana başlıklar altında inceleyelim.

Çalışanın hak ve özgürlüklerin artırılması günümüz çalışma ilkelerinin temel uğraşısıdır. Bu yöndeki değişiklik yapılacak en önemli alanlardan biri sendikal haklardır. Tarih içerisinde işçilerin işverene karşı haklarını koruma çabalarının sonucu olarak ortaya çıkan sendikal faaliyetler evrensel değerlerce çalışma ve örgütlenme haklarının temelinde demokratik yaşamın bir unsuru olarak görülmektedir. Dolayısıyla hak olarak kabul edilen sendikal faaliyetlerdeki özgürlüklerin genişletilmesi hem Türkiye’de daha iyi bir çalışma hayatı oluştururken çalışma şartlarının AB - ILO normlarına uyumu sağlanacaktır. Bu yöndeki bir değişim aynı zamanda Anayasamızda da değişimi gerekli kılmaktadır.

12.09.2010 tarihli ve 5982 sayılı Anayasa değişikliği ile ilkin Anayasamızın 51 inci maddenin 4 üncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır. Bu fıkra çalışanların ve işverenlerin aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olmalarını yasaklamaktaydı. Bu yasağın kalkmasıyla çalışanların sendika seçimindeki tercihleri artmış, sendikalar karşısındaki özgürlükleri genişlemiştir. Zaten bu yasa 1980 öncesinde gerek Anayasada gerekse yasalarda mevcut değildir. Ayrıca, bu özgürlüğün genişletilmesi ile beraber ILO’nun önemli ilkeleri arasında yer alan “Çalışanların ve işverenlerin herhangi bir ayırım yapılmaksızın ve izin almaksızın sendika kurma ve sendikaya üye olma” ilkesine uyum sağlanacaktır.

Türkiye’de kamu görevlilerine sendikal hakların genişleyerek tanınması günümüz evrensel değerlerde yerini bulan sendikal hakların genelliği, yani tüm çalışanlara ait olduğu düşüncesinin yansımasıdır. Getirilen en önemli değişiklik Anayasamızın 53 üncü maddesinin değişikliği ile sadece toplu görüşme hakkı tanınan memurlar ve diğer kamu görevlilerine **“toplu sözleşme yapma hakkı”** tanınmasıdır. Bunun sonucunda artık kamu görevlileri grev dışında işçilerin sahip olduğu tüm sendikal haklara sahip olacaktır. Ayrıca, bu süreçte uyuşmazlık çıkması durumunda tarafların Uzlaştırma Kurulu’na başvurabileceği, Kurul’un kararlarının kesin ve toplu sözleşme hükmünde olduğu belirtilmektedir. Böylece, Uzlaştırma Kurulu’na verilen yetki ile “mevcut düzenlemedeki Bakanlar Kurulu’nun takdir yetkisi sona erdirilmekte ve toplu görüşme/sözleşme serbestlik ve gönüllü pazarlık ilkelerine uyumlu hale gelmektedir.

Ayrıca, Anayasanın 53 üncü maddesinin 4 üncü fıkrasındaki **“Aynı iş yerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz”** hükmü kaldırılarak taraflara, serbest iradeleri ile çok katmanlı toplu pazarlık yapabilmeleri imkânı tanınmıştır. Çalışma hayatında uzun zamandan beri kısıntı oluşturan alanlardan birisi de 1982 Anayasasından beri hiç değişikliğe uğramamış olan grev ve lokavttır. 54 üncü maddede yapılan düzenlemelerle grev esnasında işçilerin kusurlu hareketleri sonucunda verdikleri zarardan sendikanın sorumlu olduğunu düzenleyen 3 üncü fıkrası kaldırılmıştır. Böylece, yargı kararları ve doktrine uygun olarak sendikanın ve işçilerin sorumluluğu azaltılmıştır. Yine, grev türlerini ve benzeri eylemleri yasaklayan 54 üncü maddenin 7 inci fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece, yasadışı sayılan grevler hükümden çıkarılarak grev yapma özgürlüğü genişletilmiştir.