

KRİZ VE İŞÇİLERİN İŞVERENLERDEN TALEPLERİ

Aydınlık Gazetesi, 1 Ekim 2018

Yıldırım Koç

Ekonomik kriz giderek artan bir hızda derinleşiyor. Krizin etkilerini işletmeler de, işçiler de giderek daha fazla hissetmeye başladı. Bu krizin faturasını kim ödeyecek?

“Krizi yaratanlar ödesin” demek kolaycılık. Böyle bir öneri, işten çıkarılan ve çıkarılacak yüzbinlerce işçinin sorununu çözmiyor. Yüzbinlerce işçi bugün geçim kaygısıyla karşı karşıya. Amaç, işletmeleri batırmak değil; işletmelerde, kriz koşullarında, daha insanca çalışma ve yaşama koşullarının yaratılması.

Enflasyon oranı artıyor ve daha da artacak. Bu koşullarda, işçiler gerçek ücretlerinin düşmesini engellemeye çalışacaklar.

Gerçek ücretlerin düşmesini önleme çabasının öncelikli yeri, işyerleri. İkinci yer ise, devlet ve hükümet politikaları.

Ekonomik kriz, işletmelerin maddi sıkıntılarını artırıyor. Böyle durumlarda işçilerden taviz istenir. Bu tavizler verilmezse işletmenin işçi çıkarmak zorunda kalacağından veya kapanacağından söz edilir.

ŞEFFAFLIK VE YÖNETİME KATILMA

Böyle talepler ortaya çıktığında işçilerin ilk tepkisi, işletme hesaplarının işçilerin temsilcilerine gösterilmesi olmalı. Ekonomik krizde işçilerden fedakarlık isteyen işveren, krizin işletmeyi nasıl etkilediğini işçilerin temsilcilerine tüm açıklığıyla anlatmalı. İşçi temsilcilerinin işletmenin yönetiminde belirli bir ölçüde söz sahibi olması sağlanmalı. Geçmişte çok tartışılan “yönetime katılma”nın ilk adımı, ekonomik kriz dönemlerinde atılabilir. İşletme hesaplarını işçi temsilcilerine göstermekten çekinen bir işverenin iyi niyetinden söz edilemez. Fedakarlık isteyen, bunun zorunluluğunu gerçek rakamlarla anlatmak zorundadır. Bugünkü işçi, 50 yıl önceki işçi değildir; bu hesapları, uzmanların da yardımıyla, rahatlıkla anlayabilir.

İŞ GÜVENCESİ

İşçi ile işveren arasındaki ilişki yalnızca ücret ve yan ödemelerle sınırlı değildir.

Bir başkasına ait işyerinde çalışarak hayatını kazanan ve özellikle önemli miktarda kredi kartı ve tüketici kredisi borcu olan işçinin öncelikli kaygısı, işini yitirmemektir; iş güvencesidir. İşverenlerin, işçilerin yapacağı fedakarlık karşılığında işçi çıkarmayacakları sözleri yeterli değildir. İşyerindeki toplu iş sözleşmesine veya sendikası işyerlerinde işçilerin temsilcileriyle imzalanacak sözleşmelere (takım sözleşmelerine), işçilerin iş güvencesini krizin aşılması sonrasında da artıran hükümler konmalıdır.

ÇALIŞMA DÜZENİ

İşyerlerinde en önemli konulardan biri, çalışma düzeninin biçimlendirilmesinde ve değiştirilmesinde işçilerin de söz hakkıdır. İşçiler fazla çalışma yapmaya zorlanabilecek mi? İşçilerden hafta tatilinde ve genel tatillerde çalışma talep edildiğinde, işçiler buna uymak zorunda mıdır? Kıdem tazminatı hakkı kolayca yakılabilecek midir? Denkleştirme yapılacak mıdır? İşçilerin görevleri işverenin istediği biçimde değiştirilebilecek midir? İşçilerin yıllık izinlerini ne zaman kullanacağına kim ve nasıl karar verecektir? Kriz dönemlerinde işverenlerle görüşmelerde bu konularda da pazarlık yapılmalıdır.

ÇALIŞMA SÜRESİ

İşçi, aldığı ücret karşılığında belirli bir süre çalışır. Haftalık çalışma süresi, yıllık ücretli izin süresi, mazeret izinleri süresi önemlidir. Kriz dönemlerinde ücretler konusunda taviz isteyen işveren, bu konuda da taviz vermeye hazır olmalıdır.

İŞ GÜVENLİĞİ

İşyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları artıyor. Ekonomik krizin etkilerini asgariye indirmeye yönelik pazarlıklarda işçilerin öncelikli taleplerinden biri, bu konuda gerekli önlemlerin alınması ve bu sürece işçilerin etkin katılımının sağlanması olmalıdır.

Önümüzdeki aylarda yüzbinlerce işçinin toplu sözleşmesi gündemde olacak. Ayrıca ekonomik krizden etkilenecek onbinlerce işyerinde sendikasız 15 milyondan fazla işçi çalışıyor. Ekonomik krizin yükünü işçilerin sırtına yüklemeye çalışan işverenler, büyük eylemlere ve belki işletmelerin büyük zarar görmesine sebep olacak. Akıllı işveren, işçi temsilcileriyle masaya oturur ve bu doğrultuda çözüm arar.