

ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
POLİTİKALARI KURULU

POLİTİKA NOTU
MAYIS 2025

2025 KAMU TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

ANALİZ VE DEĞERLENDİRME



GİRİŞ

2025 yılı kamu kesimi toplu iş sözleşmesi görüşmeleri, yaklaşık 600 bin kamu işçisini kapsayan zorlu bir pazarlık süreci olarak gündeme gelmiştir. İşçi sendikaları (TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ) hükümete sundukları ortak teklif ile kamu işçilerinin ücret artışları ve sosyal haklarının yanı sıra çalışma yaşamını derinden etkileyecek yapısal talepleri de dile getirmektedir. Bu talepler arasında öne çıkanlar şunlardır: sendikal hakların genişletilmesi, kıdem tazminatı tavanının kaldırılması, "eşel mobil" (enflasyona endekli ücret artışı) sisteminin geri getirilmesi, vergi dilimi adaletsizliğinin giderilmesi ve 4/D'li işçilere tayin hakkı tanınması. Bu taleplerin ne derece yerinde olduğu ve hayata geçirilmeleri halinde çalışma hayatına ve kamu personel rejimine olası etkileri siyasi ve teknik bir bakışla değerlendirilmelidir.

İşçi kesimi, yıllardır yüksek enflasyon ve gelir dağılımındaki bozulma karşısında alım gücünü koruyacak önlemlerin eksikliğinden şikayetçidir. 2022'de gerçekte %85'i aşan enflasyon sonrası ücretlerin erimesi, çalışanları ağır vergi yükü ve hayat pahalılığı kışkırtarak bırakmıştır. Nitekim Türkiye'de işgücü ödemelerinin milli gelir içindeki payı 2019'da %31,3 iken 2022'de %23,6'ya kadar gerilemiş; buna paralel olarak sermayenin payı %42,7'den %48,1'e yükselmiştir. İşgücü ödemelerinin cari fiyatlarla Gayrisafi Katma Değer içerisindeki payı 2023 yılında %32,5 iken bu oran 2024 yılında %37,9 oldu. Bu veriler, son yıllarda emeğin milli gelirden aldığı payının yıllardır ciddi anlamda artış göstermediğini ve mevcut politikaların yarattığı adaletsizlikleri ortaya koymaktadır. Saadet Partisi, emekten yana bir politika geliştirmek ve çalışanların bu haklı taleplerine sahip çıkmak durumundadır. Aşağıda, başlıklar halinde söz konusu taleplerin arka planı ve olası etkileri analiz edilmiştir.

SENDİKAL HAKLARIN GENİŞLETİLMESİ

Türkiye'de sendikal haklar, özellikle kamu kesiminde uzun süredir tartışma konusudur. 12 Eylül 1980 darbesinin mirası olan kısıtlamalar büyük ölçüde devam etmektedir. Kamu görevlileri sendikaları, 4688 sayılı Kanun uyarınca toplu sözleşme yapabilir de grev hakkından mahrumdur. Mevcut sistemde memur sendikaları uyuşmazlık durumunda taleplerini ancak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na götürebilmektedir. Uluslararası normlara göre ise toplu pazarlık ve grev hakkı çalışanların temel hakkıdır. Nitekim Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları, Türkiye'de kamu görevlilerinin toplu sözleşme ve grev hakkına sahip olduğunu defalarca vurgulamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri de devlet memurlarının örgütlenme ve pazarlık hakkını güvence altına almaktadır.

Öte yandan, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında örgütlenen kamu işçileri (işçi statüsündeki kamu çalışanları) yasal olarak grev hakkına sahip olsalar da pratikte bu hakkın kullanımı birçok engelle sınırlanmıştır. Mevzuattaki kısıtlamalar şu şekilde özetlenebilir:

- **Grev Yasakları ve Sınırlamalar:** Yürürlükteki hukukta, toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığı dışındaki tüm grevler yasadışıdır. Dayanışma grevi, genel grev gibi eylemler açıkça yasaklanmıştır. Bu tür "yasal olmayan" grevlere katılan işçiler için işten çıkarma, tazminatsız fesih gibi ağır yaptırımlar öngörülmektedir. Ayrıca grev kararı almak ve uygulamak bürokratik prosedürlere bağlanmış; grev oylaması ve 60 günlük süre sınırlaması gibi koşullar, fiilen grev yapmayı zorlaştırmıştır.
- **Stratejik Sektörlerde Grev Yasağı:** Mevzuat, bazı sektörlerde grevi bütünüyle yasaklamaktadır. Banka hizmetleri, petrokimya, doğal gaz üretimi, şehir içi ulaşım gibi

alanlarda grev hakkı kanunen yoktur. Ayrıca Milli Savunma Bakanlığına bağlı işyerlerinde çalışan işçiler ile genel kolluk, cezaevi görevlisi gibi bazı kamu çalışanlarının greve gitmesi yasaktır. Bu yasaklar ILO'nun 87 ve 98 no'lu sözleşmeleri ışığında orantısız ve hak ihlali niteliğindedir.

- **Grev Erteleme Yetkisi:** Hükümete, "genel sağlık veya milli güvenlik" gerekçesiyle her türlü grevi erteleme (fiilen iptal etme) yetkisi tanınmıştır. Bu kapsam belirsiz gerekçe, geçmişte cam, maden, metal gibi pek çok sektördeki yasal grevin ertelenerek engellenmesine yol açmıştır. Yeni dönemde de siyasi otoritenin bu yetkiyi kullanması, grev hakkının özünü zedeleyen bir uygulama olarak eleştirilmektedir.

- **Sendikal Barajlar:** 6356 sayılı Kanun, toplu sözleşme yapabilmek için sendikalara işkolunda %1 üyelik barajı (2018 sonrası %2) ve işyeri düzeyinde %50+1 çoğunluk şartı getirmektedir. Özellikle özel sektörde sendikalaşma oranının %14 civarında (kayıtlı işçiler içinde) olduğu düşünülürse, %1-2'lik işkolu barajı bile yeni sendikaların önünü kesmektedir. Mevcut büyük konfederasyonlara üye olmayan sendikalar yüksek baraj nedeniyle toplu pazarlık haklarını kullanamamaktadır. Ayrıca yetki tespiti sürecinin uzun bürokratik itiraz prosedürlerine tabi olması (işveren itiraz ederse yıllarca mahkeme süreci) sendikalaşmayı caydırmaktadır.

Yukarıdaki kısıtlar, sendikal hakların genişletilmesi talebinin ne kadar önemli ve yerinde olduğunu göstermektedir. İşçi sendikaları ve muhalefet, 4688 sayılı Kanun'da grev hakkının tanınması, 6356 sayılı Kanun'da grev yasaklarının gözden geçirilmesi ve baraj oranlarının düşürülmesi gibi reformları gündeme getirmektedir. Bu yönde atılacak adımlar, Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası sözleşmelere de uyum sağlayacaktır. Pozitif etkiler olarak, sendikal hakların genişletilmesi toplu pazarlık gücünü artıracak, çalışanların

işverene karşı korunma mekanizmalarını güçlendirecektir. Grev hakkının olması, çoğu zaman fiilen greve gitmeye bile gerek kalmadan masada daha dengeli bir uzlaşma sağlanmasını mümkün kılar; çünkü işveren tarafı da masadaki riskleri gözetecek hareket eder. Bu durum kamuda da endüstriyel demokrasiyi geliştirebilir ve iş barışını uzun vadede pekiştirebilir.

Olası olumsuz etkiler konusunda ise iktidar karnadı genellikle kamu hizmetlerinin aksamaması gerekçesini öne sürmektedir. Özellikle sağlık, ulaştırma gibi alanlarda grev serbestisi, hizmet kesintilerine yol açabilir. Ancak bu alanlarda dahi asgari hizmet düzenlemeleri ile vatandaş mağduriyeti önlenip, çalışanların hak arama özgürlüğü sağlanabilir. Ayrıca daha güçlü sendikal haklar, kamu işverenin (devletin) işçilik maliyetlerini artırabilir; zira sendikalar daha yüksek ücret ve hak mücadelesini etkin sürdürebilecektir. Bunun bütçeye etkisi olmakla birlikte, gelir dağılımı adaletinin sağlanması ve çalışan memnuniyetinin artması uzun vadede sosyal faydayı yükseltecektir.

Sendikal hakların genişletilmesine dair atılacak adımlar şunlardır:

- **4688 Sayılı Kanun'da Değişiklik:** Kamu görevlilerine grevli toplu sözleşme hakkı tanınması.

Toplu pazarlık sürecinin Hakem Kurulu yerine özgür pazarlık ve gerekirse grev ile tamamlanması memur sendikalarının talebidir. Bu değişiklik Anayasa'nın 90. maddesi gereği iç hukuktan üstün sayılan ILO sözleşmelerine uyum için de gereklidir.

- **6356 Sayılı Kanun'da Reform:** Grev erteleme yetkisinin sınırlandırılması veya kaldırılması

Grev yasaklı sektörlerin (örneğin bankacılık gibi hayati tehlike yaratmayan alanların) listesinin daraltılması, ayrıca sendikal işkolu barajının makul bir seviyeye (örneğin %1'in altına) indirilmesi ya da tamamen kaldırılması

ması, böylece rekabetçi ve çoğulcu sendikal yapının teşvikinin sağlanması gereklidir. Bu sayede özellikle özel sektörde sendikalaşma önündeki yapay engeller azaltılacaktır.

- **Toplu Pazarlık Sürecinin Özgürleştirilmesi:** Mevcut yasalar toplu sözleşme prosedürünü katı takvimlere bağlamaktadır. Tarafların özgür iradeyle belirleyebileceği bir pazarlık süreci yerine 60 günlük resmi süre sınırlaması vardır. ILO denetim organları, toplu pazarlık prosedürlerinin taraflarca serbestçe belirlenmesi gerektiğini vurgular. Bu kapsamda, toplu pazarlık takvimini esneten ve süreyi tarafların ihtiyaçlarına göre uzatabilen düzenlemeler çalışma barışına katkı sağlayabilir.

Saadet Partisi, sendikal hakların genişletilmesini demokrasi ve özgürlükler söylemiyle birleştirerek savunmaktadır. Ayrıca, hak arama özgürlüğünün engellenmesinin Anayasa'nın ruhuna aykırı olduğu, güçlü sendikaların olduğu bir ülkede ücretli kesimin refahının da artacağı vurgulanmalıdır. Zira sendikal haklar sadece çalışanların değil, genel ekonomik dengelerin (iç talep, verimlilik, iş barışı) iyileşmesine hizmet eden bir araçtır.

VERGİ ADALETİ VE DİLİM ADALETSİZLİĞİNİN GİDERİLMESİ

Yüksek enflasyon ortamında ücret artışları kâğıt üzerinde gerçekleşirken, gelir vergisi dilimleri sabit kaldığı için çalışanların eline geçen net ücret yıl içinde giderek düşmektedir. Türkiye'de uygulanan artan oranlı vergi tarifesi maaşlara enflasyon zammı gelse bile, yıl ortasında bir üst vergi dilimine geçilmesiyle net maaş artışını geri almaktadır. Bu durum emekçiler tarafından "vergi dilimi adaletsizliği" olarak adlandırılmaktadır. Örneğin 2024 yılında birçok işçi Ocak ayında ücretinin bir kısmı üzerinden %15 gelir vergisi öderken, yılın son çeyreğinde %20-%27'lik dilimlere girmiş ve net maaşı düşmüştür. Yani devlet, enflasyonun zorladığı bir dönemde ücret artışlarının bir bölümünü vergi olarak geri çekmiştir. Aynı durum 2025 yılında da çoğu işçi için üçüncü çeyrekte itibaren gerçekleşmeye başlayacaktır. Hatta 60.000 ve üstünde net ücreti olanlar için bu durum ikinci aydan itibaren başlayacak ve sene başında 60.000 ücret alan bir kişi Mart ayında 58.400, sene sonunda da 53.600 TL ücret alacaktır. Bu durumda Temmuz ayında kamu işçileri ve memurlar için verilen enflasyon



farkının bu sene alınan bu vergi artışını karşılayamama ihtimali bulunmaktadır.

Vergi adaletsizliği, sadece dilimlerin düşüklüğü değil, aynı zamanda vergi yükünün büyük kısmının ücretli kesimin sırtına binmesi anlamında da kullanılmaktadır. Türkiye’de vergi gelirleri içindeki dolaylı vergilerin payı OECD ortalamasının çok üzerindedir ve doğrudan vergiler içinde de en büyük yük ücret gelirlerinden alınan gelir vergisidir. Nitekim 2022’de ücret geliriyle geçinen işçilerin ödediği gelir vergisi 83,3 milyar TL iken, tüm şirketlerin ödediği kurumlar vergisi 78,6 milyar TL’de kalmıştır. Bu çarpıcı istatistik, vergi sisteminin “az kazananlardan az, çok kazananlardan çok vergi alınır” ilkesini tersine çevirdiğine işaret etmektedir. Milyarlarca lira kâr eden holdingler vergi affı ve istisnalarla efektif düşük vergi öderken, bordrolu çalışanlar yıl içinde artan oranlarla vergi rekortmeni yapılmaktadır.

Sendikaların vergi adaleti talebi, öncelikle gelir vergisi dilimlerinin enflasyona göre artırılması ve ücretliler için vergi oranının düşürülmesi yönündedir. 2025 toplu sözleşme sürecinde işçi sendikaları, vergi dilimlerinin %15’e sabitlenmesini açıkça masaya getirmiştir. Hatta TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ’in ortak çerçeve protokol teklifinde, işçilerin gelir vergisi oranı %15’i aşarsa aşan kısmın işverence karşılanması (yani net ücretin yıl boyu aynı kalması) önerilmiştir. Bu öneri kabul görürse, kamu işçileri Aralık ayında da Ocak ayındaki net ücreti alabilecek, enflasyon kadar vergi dilimi kaynaklı kayıp yaşamayacaktır. Saadet Partisi olarak bir üst vergi dilimine geçişte adalet sağlanması için ilk dilim tutarının ciddi oranda yükseltilmesini savunmaktayız. DİSK-AR’ın Aralık 2024 araştırmasına göre, 2024’te 110 bin TL olan ilk dilim tutarı, yeniden değerlendirme oranı ve milli gelir artışı dikkate alınarak 2025’te en az 237 bin TL olmalıdır. Bu düzeltme yapılırsa, işçiler yılın çoğunu %15 diliminde geçirebilecek ve ancak çok daha yüksek gelirlerde %20’ye girecektir. Dolayısıyla “bracket creep” denilen vergi dilimi sürünmesinin önüne geçilecektir.

Vergi adaletinin sağlanmasının olumlu etkileri başlıca şunlar olacaktır:

- **Çalışanların Alım Gücünün Korunması:** Vergi kaynaklı net ücret kaybı önlenirse, işçilerin enflasyon karşısındaki durumu bir nebze iyileşir. Örneğin bir işçi yıl içinde fazladan 5-10 bin TL net kazanç sağlayabilir ki bu, temel ihtiyaç harcamalarında can suyu etkisi yapar. DİSK-AR hesaplamaları, asgari ücrete tanınan vergi istisnasının kapsamı genişletilseydi 2024’te işçi başına 14-15 bin TL daha fazla net gelir kalacağını ortaya koymuştur. Vergi adaleti, iç talebi canlandırır; düşük ve orta gelirli kesim elde edeceği ekstra geliri büyük ölçüde tüketime yönlendireceğinden ekonomi çarkları hızlanır.

- **Gelir Eşitsizliğinin Azalması:** Mevcut sistemde ücret geliri elde edenler hem gelir vergisi hem yüksek dolaylı vergilerle çifte yük altındadır. Vergi dilimi adaletinin sağlanması, ücretli kesim aleyhine bozulan dağılımı düzeltir. Ücretli çalışan, enflasyon üzerindeki vergisel dezavantajdan kurtulursa, sermaye kesimi ile arasındaki makas bir ölçüde daralır. Kaba bir örnekle, 2022’de işçi kesiminin milli gelirden aldığı payın dip yapmasında vergi dilimlerinin düşük tutulmasının da payı vardır; 2023’te dilimlerin güncellenmesiyle işgücü payı %24,7’den %29,7’ye yükselmiştir. Bu durum doğru politikalarla emeğin milli gelirdeki payının yeniden artırılabilirliğinin göstergesidir.

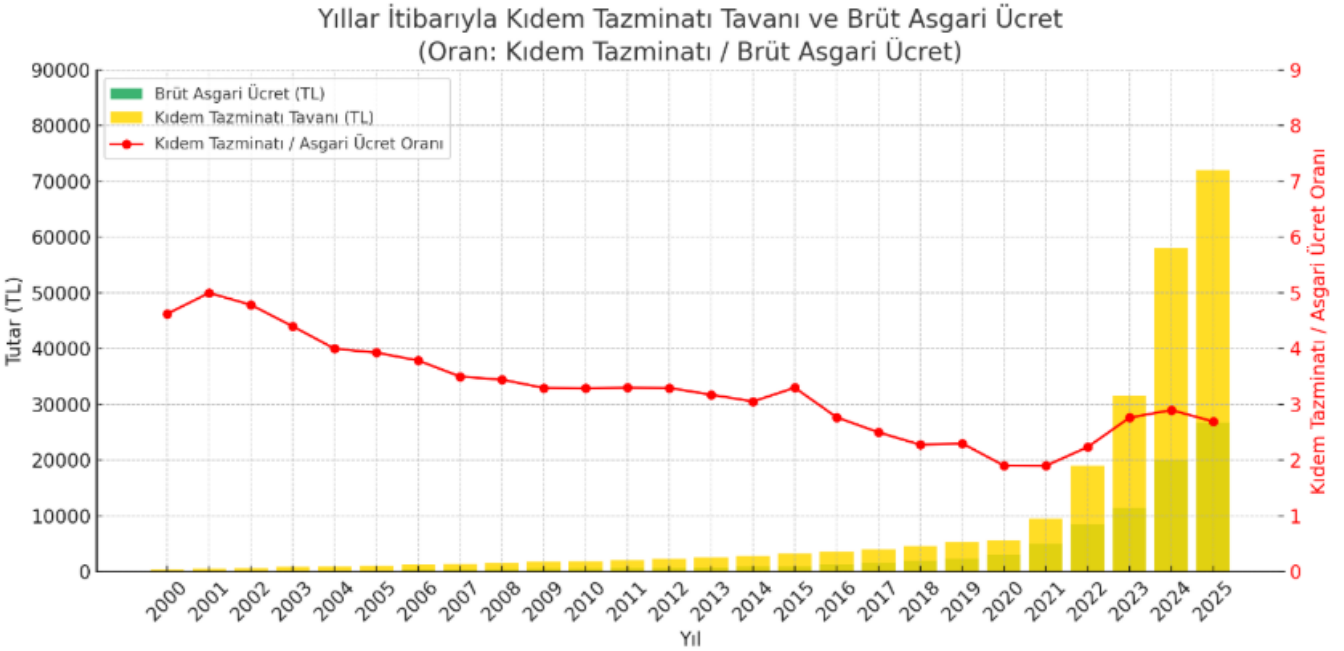
- **Kayıtlı Çalışmanın Teşviki:** Yüksek vergi kesintisi, bazı işverenleri ve çalışanları kayıt dışı ödeme yollarına itmektedir. Vergi yükü makul düzeylere çekilirse, kayıtlı istihdam cazibesi artar. Bu da uzun vadede sosyal güvenlik prim gelirlerini bile artırabilir. Yani vergi politikasında ücretli lehine bir düzenleme, orta vadede daha geniş bir vergi tabanını sağlayarak kamunun gelirini de stabilize edebilir.

Olası olumsuz etkiler ve eleştiriler ise şu şekilde özetlenebilir: Birincisi, kamunun vergi geliri azalacağı için bütçe açığı riski doğabilir. Özellikle %15 tek oran uygulaması, yüksek gelirli çalışanlara da indirim getireceği için vergi adaletini savunan bazı ekonomi çevreleri tarafından tersine progresif (yüksek gelire oransal daha fazla avantaj) olarak eleştirilebilir. Bizler bu bu eleştiriye karşı, servet vergileri ve kurumlar vergisi gibi diğer kalemlerden tahsilat artırılarak telafi yapılmasını önermekteyiz. Örneğin büyük şirketlere tanınan vergi muafiyetlerinin gözden geçirilmesi, vergi tabanının genişletilmesiyle, ücretlilere nefes aldırırken bütçe açığını büyütmemek mümkündür.

İkincisi, vergi dilimlerinin yüksek oranda artırılması veya sabitlenmesi, enflasyonla mücadelede gevşeme olarak yorumlanabilir. Hazine, otomatik enflasyon vergisi niteliğindeki dilim mekanizmasını bırakırsa, ücretlerin yükselişi enflasyonu körükleyebilir mi? Bu noktada eşel mobil talebiyle de bağlantı kurulmaktadır. Ancak Türkiye örne-

ğinde, vergi dilimi adaleti daha çok enflasyonun emekçiler üzerindeki ikincil etkisini nötralize etmeye yöneliktir. Zira ücret artışları enflasyonun sebebi değil, sonucudur; dolayısıyla bunun vergisel düzenleme ile dengelenmesi enflasyonist bir politika sayılmaz.

Saadet Partisi, **“ücretliden değil, rantiyeden vergi”** şeklinde özetlenebilecek bakış açısına sahiptir. Vergide adalet, toplumun geniş kesimlerince kolaylıkla benimsenebilecek bir taleptir. Örneğin, “Asgari ücretten vergi almayacağız, çalışanların maaşlarını vergi dilimi oyunuyla eritmeyi durduracağız” vaadi 2023 seçimlerinde muhalefetin dile getirdiği bir sözdü ve halen geçerlidir. Bu yönde somut yasa teklifleri (örneğin Gelir Vergisi Kanunu’nda ilk dilimi belirleme yetkisinin enflasyon oranına bağlanması, Cumhurbaşkanı’na tanınan dilimleri daha düşük belirleme yetkisinin kaldırılması gibi) hazırlanarak güven verici bir politika seti sunulabilir.



Yukarıdaki grafik, yıllar itibarıyla kıdem tazminatı tavanının brüt asgari ücrete oranını göstermektedir. Kırmızı çizgi ile gösterilen katsayı, 2002’de 4,8 düzeyindeyken 2023’te 1,9 ve 2025 itibarıyla 1,8 seviyesine inmiştir. Yeşil sütunlar asgari ücretin, sarı sütunlar ise kıdem tazminatı tavanının yıllık tutarını göstermektedir. Bu düşüş, kıdem tazminatının alım gücünün ve işçinin korunma düzeyinin yıllar içinde ciddi biçimde eridiğini ortaya koymaktadır.

KAMU-ÖZEL FARKI VE PERSONEL REJİMİ

Türkiye’de kamu personel rejimi, memurlar (657 sayılı DMK), kamu işçileri (4857 sayılı İş Kanunu) ve sözleşmeli personel gibi farklı statülerden oluşan çok parçalı bir yapıdır. Bu yapıda özlük hakları ve güvenceler açısından kamu-özel sektör çalışanları arasında önemli farklar bulunmaktadır. 2025 toplu sözleşme taleplerini değerlendirirken, söz konusu isteklerin kamu ve özel sektör arasındaki dengeye etkisini gözetmek gerekecektir.

Kıdem Tazminatı Sistemi ve Tavanın Kaldırılması: Kıdem tazminatı, Türkiye çalışma hayatının temel güvencelerinden biridir. İşçiler, her bir hizmet yılı için 30 günlük giydirilmiş ücret tutarında kıdem tazminatına hak kazanırlar. Ancak 1980 sonrası getirilen bir düzenleme ile ödenecek kıdem tazminatı tutarına bir tavan sınırı konmuştur. Bu tavan, yıllar içinde memur maaş katsayılarına endeksli olarak belirlenmekte ve ne yazık ki enflasyon veya ücret artışları oranında yükseltilmemektedir. Sonuç olarak özellikle yüksek ücretli ve uzun kıdeme sahip işçiler için kıdem tazminatı fiilen yarıya düşmüş durumdadır.

2002 yılında brüt asgari ücret ortalama 236 TL iken kıdem tazminatı tavanı 1.146 TL idi (yaklaşık 4,8 katı). Bugün brüt asgari ücret 26 bin TL civarındayken, kıdem tavanı sadece 46.655 TL’dir (1,8 katı). Yani AKP iktidarının 22 yılı sonunda işçi lehine olan bir hak yarı yarıya törpülenmiştir. Bu erozyon, tavanın belirlenme yönteminden kaynaklanmaktadır: Tavan tutarı, genellikle en yüksek devlet memuru maaşına endeksli olduğundan, asgari ücretteki hızlı artışa ayak uyduramamıştır. DİSK-AR verileri, 1978’de kıdem tazminatı tavanının asgari ücretin 7,5 katı olduğunu, 2000’lerde 3-4 kat bandında seyrettiğini ve 2023’te 1,8 kata düşerek tarihî düşük seviyeyi gördüğünü ortaya koymaktadır.

İşçi sendikaları ve muhalefet, “kıdem tazminatı tavanı mutlaka kaldırılmalıdır” diyerek bu adaletsizliğe dikkat çekmektedir. Kıdem tazminatı, işçi-

nin yıllar boyu emek vererek hak ettiği bir birikim güvencesi olarak görülmelidir. Oysa mevcut tavan uygulaması nedeniyle, özellikle kamuda veya büyük işletmelerde çalışan daha kıdemli işçiler hak ettikleri tazminatın ancak bir kısmını alabilmektedir. Örneğin 20 yıl çalışmış ve son ücreti brüt 60 bin TL olan bir işçi, normalde 1200 bin TL kıdem hak ederken, tavan yüzünden alacağı tutar $\sim 46.7k \cdot 20 = \sim 933$ bin TL ile sınırlanmaktadır. Sonuçta işveren lehine bir maliyet sınırı, işçi aleyhine bir hak kaybı söz konusudur.

Kıdem tazminatı konusunda bir diğer tartışma da hükümetin zaman zaman gündeme getirdiği “Kıdem Tazminatı Fonu” önerisidir. AKP hükümeti, mevcut sistemde işçilerin önemli bir kısmının (özellikle özel sektörde sık iş değiştirenlerin) kıdem tazminatı alamadığını öne sürerek bireysel hesaplara dayalı bir fon sistemi planlamıştır. Bu fonda her ay işveren belli bir kesinti yapacak, işçi ayrıldığında fondaki birikimini alacak, böylece işverenin toplu ödeme yükü kalkacaktır. Ancak sendikalar bu teklife şiddetle karşı çıkmıştır. Zira fon sistemi, işveren üzerindeki “işten çıkarma maliyeti”ni azaltacak, iş güvencesini zayıflatacak ve ileride fon gelirlerinin başka amaçla kullanılması riskini doğuracaktır. Ayrıca fon sisteminde dahi tavan uygulamasının sürüp sürmeyeceği belirsizdir. Sadet Partisi bu konuda net bir tutum almış, işçinin rızası hilafına yapılacak bir düzenlemeyi kabul etmemektedir. Geçmişte de fon girişimleri işçi muhalefetiyle rafa kalkmıştır.

Kıdem tazminatı tavanının kaldırılmasının olumlu etkileri: Her şeyden önce bu adım, adaletin tesisi anlamına gelecektir. Aynı işyerinde, aynı süreyle emek vermiş iki çalışandan sadece ücreti yüksek olanın tazminatının kısıtlanması adil değildir. Tavanın kalkması, eşit işe eşit hak prensibini güçlendirir. Özellikle kamu kesiminde yıllarca hizmet etmiş işçiler emeklilikte hak ettikleri toplu ödemeyi tam alırsa, bu onların emeklilik yaşamındaki refahına katkı yapar (kıdem tazminatı çoğu işçi için ev sahibi olma, borç kapatma imkânı sağlayan bir kıdem birikimidir). Öte yandan, özel sektörde de vasıflı işçilerin bağlılığı artabilir, çünkü haklarının koru-

nacağını bilirler. Gelir dağılımı açısından, kaldırılan tavan belki doğrudan alt gelir grubuna bir fayda sunmaz gibi görünse de uzun vadede genel emek standartlarını yukarı çeker. İşverenler, tüm işçilerin tazminatını ödemek zorunda olacağını bilerek bütçeleme yapar ve bu maliyeti işçinin hakkı olarak kabullenirler. Bu da emek maliyetinin gerçek düzeyde hesaba katılmasını sağlayarak dürüst bir iş piyasası oluşturur.

Olumsuz etkiler ve endişeler: Tavanın kaldırılması, başta kamuda olmak üzere işverenlerin maliyetini artıracaktır. Özellikle kamuda yüksek ücretli işçiler azınlıkta olduğundan bu etki sınırlı kalsa da genel bir ilke değişikliği söz konusudur. Özel sektörde ise örneğin bankacılık, enerji gibi iyi ücret veren sektörlerde uzun yıllar çalışanlar için işverenler daha büyük kıdem ödemeleriyle karşılaşabilir. Bu durumda, bazı işverenlerin işçileri 1 yıl dolmadan işten çıkarma gibi yollara başvurma riski olabilir (zira bilindiği gibi kıdem tazminatı hakkı 1 yıl çalışmadan sonra doğuyor). Bu riski bertaraf etmek için, Partimizin önereceği bir diğer politika iş güvencesinin güçlendirilmesi olmalıdır. 4857 sayılı Kanun'daki 30 işçi ve 6 ay kıdem şartına bağlı işe iade hükümleri genişletilerek, küçük işyerlerinde de keyfi işten çıkarmanın önüne geçilebilir. Yani kıdem tazminatı hakkı korunurken, işverenin bundan kaçınmak için işçiyi kolayca işten atması zorlaştırılmalıdır.

Ayrıca, kıdem tavanının kaldırılması tek başına yeterli değil, kıdem tazminatı miktarının enflasyon karşısında korunması da önemlidir. Bugün 30 günlük kıdem formülü sabit olsa da ücretler enflasyonla aşındığı için reel olarak işçinin 1 yıllık emeğinin karşılığı daha az değer etmektedir. Yüksek enflasyon dönemlerinde kıdem tazminatına ek refah payı veya benzeri uygulamalar da tartışılabilir. Bu açıdan "eşel mobil" talebi, sadece aylık ücretleri değil kıdem gibi birikimli hakları da kapsayacak biçimde yorumlanmalıdır.

Tayin Hakkının Tanınması: Kamu personel rejimindeki bir diğer önemli fark, tayin/yer değiştirme hakkıdır. Memur statüsündeki kamu görevlileri,

belirli mazeretlere dayalı olarak (eş durumu, sağlık durumu vb.) kurum içinde veya kurumlar arası nakil isteyebilmektedir. Her ne kadar uygulamada kısıtlar olsa da, 657'li personelin coğrafi mobilitesi mümkündür. Oysa 4/D statüsündeki sürekli işçiler için böyle bir hak mevzuatta yoktur. 2018'de 696 sayılı KHK ile taşeron şirketlerden kadroya geçirilen on binlerce işçi, asıl işverenleri olan kamu kurumlarında sürekli işçi kadrosuna geçmiş ancak yer değişikliği (tayin) yasağına tabi kılınmıştır. Bu işçiler, kadrolu memur mesai arkadaşlarıyla yan yana çalışırken, eş durumundan ötürü başka ile gidememekte, aile bütünlüğü bozulmaktadır. Özellikle sağlık bakanlığı, üniversiteler, adliyeler gibi her ilde teşkilatı olan kurumlarda çalışan işçiler için tayin yasağı mağduriyet yaratmaktadır.

Sendikalar bu konuda uzun süredir baskı yapmakta ve çözüm arayışındadır. Nihayet 2023 yılında bazı toplu iş sözleşmelerine konan hükümlerle, becayiş (karşılıklı yer değiştirme) imkânı sınırlı da olsa getirilmiştir. Örneğin aynı unvanda aynı kurumda çalışan iki sürekli işçi, anlaşarak yer değiştirebilmektedir; fakat bu çözüm çok sınırlı sayıdadır ve 2 yılda bir kezle kısıtlanmıştır. Tayin hakkının tanınması talebi, 4/D'li işçilere de memurlar ile eşit hakların verilmesi yönünde bir adımdır. Bu hem insani hem de anayasal bir gereklilik olarak sunulmaktadır: Aile bütünlüğünün korunması, çalışma hakkının coğrafi kısıt olmaksızın kullanılabilmesi gibi temel ilkeler söz konusudur.

Tayin hakkı talebinin muhtemel etkileri: Olumlu açıdan bakıldığında, bu hakkın tanınması işçilerde aidiyet duygusunu artıracak, kamuda personel rejiminin eşitlik ilkesine uygunluğunu sağlayacaktır. İşçiler, kadroya geçirilirken verilen sözlerin tutulmadığını düşünmektedir. Partimiz, "İşçiye üvey evlat muamelesine son" gibi sloganlarla bunu gündeme taşıyabilir. Tayin imkânı olan bir işçi, ailesinin bulunduğu yere kavuşabileceği için psikolojik motivasyonu artar, bu da iş verimine olumlu yansır. Kurumlar arası geçişler, personelin daha çok talep ettiği yerlere kaymasını sağlayarak aslında verimlilik artışı da getirebilir (örneğin doğu illerinde ailesi olan bir işçinin batıda kalmak iste-

memesi, zaten verimsiz çalışmasına yol açabilir; tayin hakkı ile doğru insan doğru yerde çalışır).

Bu talebin getirebileceği zorluklar da yok değildir. Özellikle kalkınmada öncelikli bölgelerde personel eksikliği yaşanabilir, zira herkes büyükşehirlere veya memleketine gitmek isteyebilir. Bunu dengelemek için nasıl ki memurlarda kura ve hizmet süresi şartları uygulanıyorsa, işçilerde de belirli bir çalışma süresini tamamlama ve kritik birimlerde yerini bulacak ikame personel koşulu aranabilir. Ayrıca tayin hakkı, kamu işçilerinin mevcut sözleşme yapısını da etkileyecektir. Her bakanlık kendi işçisini istihdam ederken, kurumlar arası geçişlerin düzenlenmesi için yönetmelik değişiklikleri gerekecektir. Bu yönetilebilir bir konudur; nitekim özelleştirme sonucu kamuya geçen işçiler için geçmişte benzer nakil düzenlemeleri yapılmıştır.

Kamu-özel farkı bağlamında tayin hakkı tartışılırken, özel sektörde böyle bir kavram olmadığı unutulmamalıdır. Özel sektörde çalışan biri iş değişikliği yapmak isterse istifa edip başka bir işverene girer; ancak bu durumda kıdem tazminatı hakkını kaybeder. Kamu işçileri ise devlet bünyesinde kalıp sadece il veya kurum değiştirmek istemektedir. Bu nedenle, tayin hakkı tanınırsa kamu işçileri için ekstra bir imtiyaz gibi görülebilir. Ancak kamuda memurların ve sözleşmeli personelin yıllardır bu hakka sahip olduğu düşünülürse, işçiler açısından bu imtiyaz değil, eşit hakların iadesi olacaktır. Saa-det Partisi olarak "Kamuda aynı çatı altındaki tüm çalışanlar için adil bir personel politikası" ekseninde bu talebi sahiplenmekteyiz.

Yukarıdaki talepler, kamu kesiminde çalışan işçilerin haklarını önemli ölçüde iyileştirmeyi hedeflemektedir. Bu iyileştirmeler, özel sektör çalışanları için de örnek teşkil edebilir. Örneğin kamu işçilerine vergi yükü hafifletilirse, özel sektörde sendikalar benzer uygulamalar için mücadele verecektir. Yine kamu öncülüğünde bir eşel mobil düzeni gelirse, büyük şirketler de benzer enflasyon korumalarını işçilerine sunmak zorunda kalabilir. Bu açıdan muhalefet politikaları, sadece kamuda değil genelde emeğin lehine bir dönüşüm başlatma

potansiyeline sahiptir. Ancak hükümet kanadı ve işveren çevreleri, özel sektöre olası etkiler üzerinden bu adımlara direnç gösterebilir. "Kamuda bu kadar hak verilirse özel sektör rekabet edemez, herkes kamuya girmek ister" argümanı dillendirilebilir. Bu noktada vurgulanması gereken, kamudaki istihdam koşullarının iyileştirilmesinin, özel sektörü de standart yükseltmeye zorlayacağı ve toplamda ülke çapında iş kalitesini artıracığıdır. Aksi halde bir yarışı aşağıya doğru yaşamış oluruz ki son yıllarda zaten asgari ücret civarına sıkışan ücret skalası bunun kanıtıdır.

"EŞEL MOBİL" SİSTEMİNİN GERİ GETİRİLMESİ

Yüksek enflasyon dönemlerinde ücretlerin alım gücünü korumak için geçmişte Türkiye'de uygulanmış olan "eşel mobil" sistemi (Fransızca échelle mobile: hareketli ölçek) yeniden gündeme gelmiştir. Eşel mobil, ücretlerin enflasyon oranına endeksli olarak belirli periyotlarda otomatik artışını öngören bir düzenleme olup, özellikle 1970'lerin sonunda ve 1997-1998 yılları ile 2001 krizinde ülkemizde kullanılmıştır. 1997 yılında, Necmettin Erbakan liderliğindeki 54. Hükümet döneminde, kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde aylık bazda uygulanan eşel-mobil sistemi hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda, 1997 yılının ilk altı aylık döneminde kamu işçilerinin ücretlerine ortalama %84,4 oranında zam yapıldı. Takip eden dönemde ise ücretlerin her ay gerçekleşen enflasyon oranında artırılması kararlaştırılarak eşel-mobil uygulamasına geçildi. Bu sistem, 1997-1998 yıllarını kapsayan toplu iş sözleşmesi süresi boyunca geçerli oldu.

Memur maaşlarında ise 1 Ocak 1997 tarihinde %30 oranında bir artış yapıldı. Bunu takiben, Nisan 1997'de alınan ek bir kararla, yine 1 Ocak 1997 tarihinden geçerli olmak üzere, 31 Aralık 1996 tarihinde yürürlükte olan memur maaşlarına %18 ila %40 arasında değişen oranlarda ek zam gerçekleştirildi. Yılın ikinci yarısında ise, 1 Temmuz 1997 tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde memur maaşlarına %35 oranında yeni bir zam yapıldı.

Bu dönemde uygulanan ücret politikaları, enflasyona karşı kamu çalışanlarının alım gücünü korumaya yönelik önemli adımlar arasında yer aldı.

2000'li yılların başında, kamu görevlilerinin maaş artışlarına ilişkin bütçe kanunlarına konulan hükümlerle, eğer enflasyon hedeflenen zammı aşarsa aşan kısım kadar ilave zam her ay yapılması kuralı getirilmişti. Örneğin 2001 yılında, memurlar Ocak'ta %10 zam aldıktan sonra, Nisan, Mayıs, Haziran aylarında gerçekleşen enflasyon oranlarında maaşlarına otomatik artışlar yapılmıştır. Aynı şekilde Eylül-Aralık 2001'de de aylık enflasyon farkları maaşlara yansıtılmıştır. Bu sayede çalışanlar Temmuz'u beklemeden enflasyon karşısındaki kayıplarını telafi edebilmiştir.

Günümüzde benzer bir mekanizmaya ihtiyaç olduğu sendikalarca dile getirilmektedir. Zira enflasyon resmi olarak düşse de halen %50'ler düzeyinde seyretmekte ve 6 ayda bir yapılan toplu sözleşme zamları daha ikinci aydan erimeye başlamaktadır. Eşel mobil sisteminin geri getirilmesi, özellikle kamu kesiminde yılın her ayında alım gücünün korunması demektir. Memur sendikaları 2022'de yaşanan ani enflasyon sıçraması sonrasında hükümete "Temmuz'u beklemeden aylık enflasyon farkı ödeyin" çağrısı yapmış, ancak mevcut toplu sözleşme mekanizması buna izin vermemiştir. Büro Memur-Sen gibi bazı sendikalar açıkça "Eşel mobil uygulaması ile her ay maaşlara enflasyon oranında zam yapılmalıdır" diyerek teklif sunmuştur. Yine işçi sendikaları cephesinde DİSK, asgari ücret başta olmak üzere ücretlerin enflasyona karşı korunması için benzer bir talebi savunmuştur.

Eşel mobil sisteminin avantajları ve dezavantajları şöyle değerlendirilebilir:

Olası avantajlar:

- **Reel Ücretlerin Korunması:** En bariz faydası, çalışanların maaşlarının enflasyon karşısında erimemesidir. Türkiye gibi enflasyonist ekonomilerde 6 ay hatta 1 yıl beklenen dönem zamları, gerçekleşen enflasyonun

gerisinde kalmakta ve ciddi reel kayıplar oluşmaktadır. Eşel mobil sayesinde, enflasyon yükseldikçe ücretler aynı ay içinde veya bir sonraki ay otomatik yükselir; böylece hayat pahalılığı anında telafi edilir. Bu, özellikle düşük gelirliler için kritik bir korumadır çünkü enflasyon en çok onların temel tüketimlerini vurur.

- **İç Talebin ve Çarkların Sürekliliği:** Ücretler düzenli artış gösterirse, çalışanlar alım güçlerinin düşeceği endişesiyle harcamalarını kısmak zorunda kalmaz. Piyasada talep canlı kalır, esnaf ve sanayici de öngörülebilir şekilde üretimini sürdürür. Bir anlamda eşel mobil, enflasyon-devalüasyon sarmalında ücretlileri korurken ekonominin durgunluğa girmesini de engeller. 1978-1979'da ve 2001'de uygulanmasının ardındaki nedenlerden biri de budur: Toplumun alım gücünü belirli bir seviyede tutarak sosyal istikrar sağlama çabası.

- **Gelir Dağılımının Korunması:** Enflasyon, sabit gelirliler aleyhine, fiyat artışlarından kazanç sağlayan kesimler (örneğin stokçular, varlık sahipleri) lehine sonuçlar doğurur. Eşel mobil ile ücretler sürekli ayarlandığında, enflasyonun gelir dağılımını bozucu etkisi minimize edilir. Örneğin 2021-2022 döneminde enflasyon patladığında ücretlerin sabit kalması, emek geliri payını 2019'dan 2022'ye 7,7 puan düşürdü. Eğer o dönemde eşel mobil olsaydı, işçi kesiminin milli gelirden aldığı pay muhtemelen aynı kalacak, sermayenin lehine bu dramatik kayma yaşanmayacaktı.

Olası dezavantajlar ve kaygılar:

- **Enflasyonist Sarmal Riski:** Eşel mobil eleştirilerinin başında, bunun bir fiyat-ücret sarmalına yol açabileceği gelir. Yani fiyatlar arttıkça ücretler artacak, ücretler arttıkça maliyetler ve talep üzerinden fiyatlar tekrar artacak, böylece enflasyonun kronikleştiği bir kısır döngü oluşacaktır. Türkiye'nin geç-

miş deneyimlerinde bu tartışma yaşanmıştır. 1970'lerde yüksek enflasyon döneminde denenmiş eşel mobil, 1980 askeri darbesi sonrası terk edildi. 2000'lerin başında geçici olarak uygulandı, enflasyon düşünce tekrar kaldırıldı. Günümüzde ekonomistlerin bir kısmı, enflasyonu kökten düşürmeden eşel mobilin kalıcı çözüm olmayacağını savunabilir. Bu görüşe göre, asıl yapılması gereken sıkı para ve maliye politikalarıyla enflasyonu tek haneye indirmek, ücret ayarlamalarını olağan takvimine döndürmektir.

- **İşveren Maliyetleri ve Bütçe:** Eşel mobil, özellikle kamu bütçesine yük getirebilir. Memur maaşları ve kamu işçi ücretleri yıl içinde öngörülenden fazla artacağından bütçe disiplinini zorlayabilir. Özel sektörde de işverenler her ay işçilik maliyetinin artmasıyla karşılaşacaklarından, bunu fiyatlara yansıtma veya istihdamı azaltma yoluna gidebilirler. Bu durumda küçük işletmelerin zorlanacağı, işsizlik riskinin doğabileceği argümanı gündeme gelebilir. Ancak burada dengeleyici bir unsur, kredi ve teşvik politikalarıyla geçiş sürecinin yönetilmesidir. Ayrıca eşel mobil mekanizması, enflasyonun makul seviyelere indiği anda kendiliğinden durdurulabilir (nitekim 2003'te enflasyon düşünce maaşlar eski sisteme dönmüştür).

- **Enflasyonun Nedenine Odaklanma:** Eşel mobil bir sonuçla mücadele yöntemidir, nedeni ortadan kaldırmaz. Enflasyonun asıl nedenleri; para arzı, döviz kuru dalgalanmaları, maliyet şokları vb. konulardır. Eğer ekonomi yönetimi enflasyonu kontrol altına almakta başarısız olursa, eşel mobil sadece semptomları yönetir, hastalığı tedavi etmez. Muhalefet bu gerçeği göz ardı etmemelidir. Eşel mobil talebini savunurken, aynı zamanda enflasyonla mücadelede kararlılık mesajı vermeli, "Bu çözümü geçici olarak uygulayıp en kısa sürede tek haneli enflasyona ulaştığımızda normale döneceğiz" diyebilmelidir.

Sonuç olarak, "eşel mobil" sistemi Türkiye koşullarında siyasi olarak işçi ve memur kesiminin güçlü bir talebidir. Bu talep son derece yerinde ve haklı olmakla birlikte, uygulanması ciddi planlama gerektirir. Muhalefet, iktidara geldiğinde Merkez Bankası ve TÜİK ile eşgüdümlü döviz sepetini de içeren bir otomatik endeksleme mekanizması kullanılabilir. Örneğin enflasyon hedefini aşan kısım kadar, her üç ayda bir ilave zam formülü getirmek bir ara çözümdür (buna benzer bir formül 2023 memur toplu sözleşmesinde 6 ayda bir enflasyon farkı + ilave refah payı şeklinde kısmen vardır). Eşel mobilden kasıt, enflasyon %50 ise ücretin de %50 artırılmasıdır – ancak burada enflasyonun hangi endeksle ve hangi periyotta alınacağı kritiktir. 3 aylık, 6 aylık hatta aylık endekslemeler mümkündür. Türkiye'de geçmişte aylık endeksleme yapılmıştır. Günümüzde de yüksek enflasyon dönemlerinde aylık endeksleme, düşük enflasyon dönemlerinde normal düzene geçiş şeklinde hibrit bir model tasarlanabilir.

Bu noktada, "Eşel mobil geri gelecek" derken halkın anlayacağı şekilde, "Maaşlarınızı enflasyona ezdirmeyeceğiz" mesajı vurgulanmalıdır. Bu söylem, iktidarın güven kaybı yaşadığı en önemli konulardan biri olan hayat pahalılığı hususunda topluma umut verecektir. Aynı zamanda, ekonomide rasyonel politikalara geçilerek enflasyonun düşürülmesinin nihai hedef olduğu da altı çizilmelidir. Eşel mobil, kriz döneminin geçici kalkanı olarak sunulmalı, kalıcı bir enstrüman olacağı izlenimi verilmemelidir; aksi halde ekonomik aktörlerin enflasyon beklentisi hep yüksek kalabilir.

GELİR DAĞILIMI ÜZERİNDEKİ ETKİLER

İşçi sendikalarının 2025 toplu pazarlık sürecinde öne sürdüğü taleplerin tümü, aslında gelir dağılımındaki adaletsizliği gidermeye ve emek gelirlerinin milli gelirden aldığı payı artırmaya yöneliktir. Son yıllarda uygulanan politikalar sonucunda zengin ile yoksul arasındaki fark açılmış; emeğin payı azalırken sermayenin payı artmıştır. Yukarıda belirtilen OECD standartlarının tersine, Türki-



ye’de vergi yükü dahi emekçiler üzerine yıkılmış durumdadır. Bu koşullar altında, sendikal hakların genişlemesi, vergi adaletinin sağlanması, kıdem tazminatı ve tayin hakkı gibi iyileştirmeler hayata geçirildiğinde toplumsal gelir dağılımında önemli iyileşmeler beklenebilir.

Sendikal hakların genişlemesi doğrudan gelir dağılımını etkileyen bir faktördür. Çünkü güçlü sendikalar, ücret pazarlığında çalışanlara daha yüksek pay kazandırır. OECD verileri, sendikalaşmanın yüksek olduğu ülkelerde ücret eşitsizliklerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Türkiye’de

sendikalaşma oranının düşük ve toplu sözleşme kapsamının sınırlı olması, ücretlerin genel seviyesini baskılamaktadır. Örneğin asgari ücret civarında milyonlarca çalışan varken, vasıflı-vasıfsız ücret makası oldukça dardır. Bu, aslında sendikal mücadelenin zayıflığının bir sonucudur (toplu pazarlık olsaydı, vasıf farklılıkları daha fazla ücret farkı getirebilir, genel ücret ortalaması yükselirdi). Talepler hayata geçer ve sendikalar özgürce örgütlenip grev yapabilirse, özel sektörde de ücretler yukarı yönlü baskılanacaktır. İşverenler, sendikasız kalsa dahi işçileri elde tutmak için sendikal sektördeki artışlara yakın zam yapmak zorunda kalabilir. Bu durum genel ücret seviyesini ve dolayısıyla emeğin milli gelirden aldığı payı artırır. 2024’te emeğin payının %32,5’den 37,9’a çıkmasında asgari ücret artışları (ki bunlar fiilen devlet tarafından belirlendi, bir nevi sendikal baskı yerine politik karar) etkili oldu. Gerçek bir sendikal güçlenme ile bu pay daha da yükselebilir.

Vergi adaleti sağlandığında, düşük ve orta gelir gruplarının elinde daha fazla harcanabilir gelir kalacaktır. Bu da fakirden zengine gelir transferi yapan dolaylı vergilerin etkisini nispeten azaltır. Örneğin net 10 bin TL maaş alan bir işçi, yılın son üç ayında vergi nedeniyle 1.000 TL kaybetmeyecek ve bunu gıda, giyim harcamasına yönlendirebilecektir. Bu 1.000 TL belki bir şirketin kasasına kâr olarak gitmeyecek ama esnafın geliri olacaktır. Toplulaştırırsak, vergi dilimi adaletsizliği nedeniyle her yıl işçiler milyarlarca TL fazladan vergi ödüyor. Bu tutar kamuya gidiyor gibi görünse de aslında sık sık borç faizi veya sermayeye teşvik olarak dönüyor. Vergi adaleti, dolaylı yoldan zenginden yoksula doğru gelir transferini mümkün kılar. Örneğin servet vergileri artsa kamu geliri düşmez ve işçinin vergi yükü azalır; böylece kamudan aldığı hizmet (eğitim, sağlık) artmasa bile cebindeki para artacağı için refahı yükselir. Bu, gelir dağılımı Gini katsayısını olumlu etkiler (daha düşük Gini, daha eşit dağılım demektir).

Kamu-özel farkı bağlamında, kamu işçilerinin haklarının iyileşmesi, aslında özel sektör çalışanlarının da dolaylı menfaatindedir. Tarihsel olarak Tür-

kiye’de kamu çalışanları özellikle 1970’lerde yüksek ücret artışları aldığıında, özel sektör işçileri de bunu emsal göstererek benzer oranlar talep edebilmiştir. 1980 sonrası uzun süre bu denge tersine dönmüştü; özel sektörde (özellikle örgütlü büyük işyerlerinde) daha yüksek ücretler, kamuda mütevazı artışlar vardı. Son yıllarda ise kamuda yapılan refah payları ve seyyanen zamlarla bazı alt kademe kamu işçilerinin ücreti, özel sektörün üstüne çıkmaya başladı. Ancak genel olarak kamu-özel ücret makası ciddi bir konu değildir, esas mesele genel ücret seviyesinin düşüklüğüdür. Talepler hayata geçerse, kamu işçisi biraz daha fazla kazanacak, özel sektör işçisi de bundan esinlenerek talepte bulunacaktır. Sonuçta genel ücret düzeyi yukarı kayacak, gelir dağılımında emeğin lehine bir kayma olacaktır. İşveren kesimi bu durumdan rahatsız olsa da Türkiye ekonomisinin artık “ucuz işgücü cenneti” olma stratejisinin sürdürülebilir olmadığı ortadadır. Nitelikli ve verimli bir ekonomi, çalışanlarına hak ettikleri payı veren bir ekonomi olmak zorundadır. Aksi halde beyin göçü, genç nüfusun yurtdışında daha iyi koşullar araması gibi olgular hızlanacaktır.

Eşel mobil uygulamasının gelir dağılımına etkisine gelirsek: Eşel mobil, enflasyonun fakirleştirici etkisini yok eden bir kalkan olduğu için, enflasyon dönemlerinde gelir dağılımını korur veya iyileştirir. Enflasyon dönemlerinde sabit gelirli (işçi, memur, emekli) hızlı fakirleşir, varlık sahipleri ve fiyat belirleme gücü olan kesimler (örneğin büyük şirketler) durumlarını korur. Eğer ücretler enflasyona endekslenirse, bu fakirleşme durur. Tabii enflasyonun kendisi gelir dağılımını bozucu bir vergidir; eşel mobil bunu iade eder. Bu mekanizma sayesinde toplumsal kesimler arasındaki uçurum derinleşmez, orta direk erimez. Ancak eşel mobil olmayan koşullarda, örneğin 2021-2024’de olduğu gibi, orta sınıf yoksullaşır, yoksullar açlığa yakın hale gelir.

Kıdem tazminatı tavanının kaldırılması da gelir dağılımına incelikli bir etki yapar. Doğrudan düşük gelirlileri etkilemese de orta-üst gelirli emekçilerin (örneğin uzman işçiler, teknikerler, ustabaşlar,

mühendis kökenli işçiler vb.) hak ettikleri mablağı alması, bu grubun sermaye sınıfına geçişini geciktirir veya önler. Ne demek istiyoruz? Kıdem tazminatı aslında emeğin ileriki yıllara devredilmiş ücretidir. Bu tazminat tam ödenirse, işçi sınıfı içinde kalır ve belki küçük bir girişimci olarak bile olsa o parayla bir yatırım yapabilir (ev almak da bir yatırımdır, kafe açmak da). Ama ödenmez veya kısmen ödenirse, o para işverenin kasasında kalır, yani sermayeye eklenir. Dolayısıyla tavanın kaldırılması, emeğin hak ettiği birikimin yine emeğe kalmasını sağlar, sermayeye transferini engeller. Bu, sınıflar arası gelir dağılımı açısından olumlu bir adımdır. Makro ölçekte etkisi sınırlı olsa da ilkesel düzeyde emeğin gelirden aldığı payı yükselten bir sonuç verir.

Tayin hakkının gelir dağılımına doğrudan etkisi yoktur; ancak dolaylı olarak aile bütünlüğü sağlanan işçinin eşi çalışmıyorsa iş bulabilir, aile fertlerinin iş imkânları artabilir. Örneğin eşi kamuda hemşire olan bir 4/D’li işçi, eşinin tayini çıkamadığı için ayrı kalıyorsa, kendisi de başka bir yerde iş arayamamaktadır. Tayin hakkı gerçekleştiğinde, belki eşi özel sektörde bir iş bulur, haneye giren gelir artar. Bu tür mikro etkiler toplamda belirgin olmasa da sosyal refaha katkı yapar.

Genel çerçevede, kamu işçilerinin taleplerinin karşılanması, Türkiye’de uzun süredir bozulan emek-sermaye dengesini bir nebze emeğin lehine çevirecektir. Bu da gelir dağılımı göstergelerine olumlu yansıtacaktır. Gini katsayısı, yoksulluk oranları gibi istatistikler, ücret artışları ve vergi iyileştirmeleriyle aşağı yönlü hareket edecektir. TUIK verilerine göre 2023’de Gini katsayısı 0,42 ile son yılların en kötü seviyelerinden biriydi; 2024’te bu durum değişmemiştir. Talepler tam anlamıyla hayata geçerse bu göstergelerde kalıcı iyileşme beklenebilir.

SONUÇ VE POLİTİK ÖNERİLER

2025 yılı kamu toplu sözleşme sürecinde gündeme gelen sendikal haklar, vergi adaleti, kıdem tazminatı, eşel mobil ve tayin hakkı gibi talepler, Türkiye’de emekçi kesimin yıllardır biriken sorunlarına çözüm arayışının ifadesidir. Bu talepler yerinde ve meşrudur; zira ekonomik göstergeler, mevcut düzenlemelerin çalışanlar aleyhine sonuçlar doğurduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Saadet Partisi, bu talepleri sadece bir toplu pazarlık mevzusu değil, toplumsal adalet ve demokrasi mücadelesinin bir parçası olarak görmektedir.

Son tahlilde, kamu işçilerinin 2025 toplu sözleşme talepleri, Türkiye’nin çalışma hayatında daha adil, daha demokratik ve daha insanca bir düzen kurulmasına yönelik önemli adımlardır. Bu taleplerin hayata geçmesi, sadece 600 bin kamu işçisini değil, dolaylı olarak milyonlarca özel sektör çalışanını ve ailelerini de olumlu etkileyecektir. İktidarın “bütçe disiplini” adı altında emekçiye yük bindiren politikalarına karşı, “önce emekçi, önce adalet” diyen bir yaklaşım benimsenmelidir.

