

ÜCRETİ ÖDENMEYEN İŞÇİ NE YAPABİLİR?

Aydınlık Gazetesi, 26 Kasım 2013

Yıldırım Koç

Kapitalizm tarihinin üçüncü küresel krizini yaşıyor. İlk küresel kriz, 1873-1896 dönemindeki Uzun Buhran'dır. İkinci küresel kriz, 1929 Büyük Buhranı'dır. Üçüncü küresel kriz de 2008 yılı sonlarında başlayıp, günümüzde de devam eden buhrandır.

Türkiye'de ise, kapitalizmin üçüncü küresel krizinin etkilerinin yanı sıra, emperyalizmin baskı ve sömürsü ve milli ekonomiyi çökerten politikaların yarattığı yapısal kriz yaşanmakta ve derinleşmektedir.

Bu çıkmazın somut yansımaları, Türk endüstrisinin çöküşü ve bankaların, sigorta şirketlerinin, sanayi kuruluşlarının, ulaştırma şirketlerinin ve tarımda geniş toprakların mülkiyetini yabancıların ellerine geçirmeleridir. Türkiye'nin yaşadığı çıkmazın diğer bir yansıması ise, işçi ücretlerinin ve diğer alacaklarının ödenmesinde yaşanan büyük sıkıntılardır.

Borçlanmada Deniz Bitti

BMC ve Fenix Alüminyum işçilerinin sorunları ve eylemleri anımsanacaktır. Bunların yanı sıra onlarca işyerinde ücretler, ikramiyeler, fazla çalışma ücretleri ve işten çıkarılan işçilerin kıdem tazminatları, ihbar sürelerinin ücretleri ve kullanmadıkları yıllık ücretli izin sürelerinin ücretleri ödenmemektedir. Bu sorun her geçen gün daha da yaygınlaşacaktır.

Geçmişte birçok işçi, çalıştığı işyerinde ücretlerin ödenmemesi durumunda örgütlü bir tepki vermek yerine, kolaycı çözüme başvurmuş, kredi kartlarına ve tüketici kredilerine yüklenmişti. Ancak artık bu alanda da deniz bitti. Ayrıca kredi kartı ve tüketici kredisi borçlarının ödenmesi gereken taksitleri, günlük tüketim ihtiyaçlarının ötesinde büyük külfete yol açtı.

Bir dönem ödenmeyen ücretlere örgütlü tepki verilmesini erteleyen borç olanakları, günümüzde ödenmeyen ücretlere daha büyük tepki verilmesinin ana nedenini oluşturmaktadır.

İş Durdurma Hakkı

Yürürlükteki mevzuatımıza göre, ücretleri ödenmeyen işçilerin öncelikle başvurabilecekleri iki yol vardır.

4857 sayılı İş Kanununun getirdiği önemli bir yenilik, işçiler sendikaya üye olsun veya olmasın, ücretlerinin belirli bir süre ödenmemesi durumunda iş durdurma hakkıdır. Bu düzenleme eski hak grevinden daha geniştir; sendika üyesi olmayan veya toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunmayan işçileri de kapsamaktadır. Bu düzenleme eski hak grevinden dar kapsamlıdır; yalnızca ücret ödemelerindeki aksama nedeniyle iş durdurma hakkını tanımaktadır.

İş Kanununun 34. maddesine göre, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde zorunlu bir neden dışında ödenmeyen işçi, çalışmayı durdurabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak çalışmayanlar sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa bile bu eylem bir grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş sözleşmeleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

İkinci yol, işçinin, işverenle yapmış olduğu iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirerek, kıdem tazminatını talep etmesi ve işyerinden ayrılmasıdır. İş Kanununun 24. maddesinin 2. bendinin (e) fıkrasına göre, "İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse," işçi, kıdem tazminatını talep ederek işyerinden ayrılabilir.

Bu durumlarda işçi yine parasını alamayabilir. Bu durumda iş durdurma hakkı Türkiye'nin onayladığı ve doğrudan uygulanırlık kazandırdığı ILO Sözleşmeleri ile güvence altına alınmıştır.

ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin kararlarına göre de, barışçıl olmak koşuluyla, iş durdurma, iş yavaşlatma gibi her türlü grev, yasal olmalıdır.