

KAĞIT ÜZERİNDEKİ HAKKI HAYATA GEÇİRMEK

Aydınlık Gazetesi, 10 Temmuz 2017

Yıldırım Koç

İşçi ve memur hakları tartışıldığında mutlaka ele alınması gereken bir konu, hakların kağıda geçirilmesiyle, kağıttaki hakların hayata geçirilmesinin iki ayrı aşama olduğudur.

Birkaç örnek bu ayrıma açıklık getirecektir.

Türkiye’de iş sözleşmesiyle çalışanlar (“işçiler”) için haftalık çalışma süresi 45 saattir. Bu sürenin üzerindeki çalışmalar “fazla çalışma” sayılır ve bu ek sürenin ücretinin yüzde 50 zamlı ödenmesi gerekir.

Çevrenizdeki tezgahçılara bakın! Günde ve haftada kaç saat çalışıyorlar? Peki, haftada 45 saatin üzerindeki süreler için zamlı ek ücret alıyorlar mı?

Bankalarımızın bir bölümüne bakın! Bazı bankalarda “iş bitene” kadar çalışılıyor ve ek ücret ödenmiyor.

Birçok işçi İş Kanununu bilmiyor. Elindeki akıllı telefonla binbir numara çekiyor, ancak www.basbakanlik.gov.tr sitesine girerek İş Kanununun en güvenilir son biçimini indirmeyi ve okumayı bilmiyor; veya bu konuyu önemsemeyerek haklarından vazgeçmiş oluyor.

İşçileri bir kısmı bilgisizlikten kağıt üzerinde var olan bu hakkını hayata geçiremiyor, bir kısmı işten atılma korkusundan.

FAZLA ÇALIŞMADA KULLANILMAYAN HAKLAR

Bazı yerlerde işçiye işe girerken imzalatılan iş sözleşmesine, yapılacak fazla çalışmanın ücretinin işçinin ücretinin içinde olduğuna ilişkin bir madde ekleniyor. İşçi de bunu kabulleniyor. Halbuki bu işlerle biraz ilgilenirse, böyle bir metne imza atsa bile, yılda 270 saati ve/veya haftada 5 saat 12 dakikayı aşan fazla çalışma için ücret ödenmesi gerektiğini bilecek.

İşçi fazla çalışma yapıyor, ancak çalışırken bu hakkını talep etmekten çekiniyor olabilir. Diyelim işten ayrıldı. Eğer kanıtlayabilirse, geçmişe dönük olarak son 5 yıllık dönemde yaptığı fazla çalışmanın ücretini alabilir.

Hep hak almaktan söz edilir. Hak almak kadar önemli olan, alınmış hakların kullanılmasıdır. Bunun önündeki engel de bilgisizlik veya hak arandığında işten atılma korkusudur.

KAMU KESİMİNDE MÜTEAHHİT VE TAŞERON İŞÇİLERİNİN KULLANILMAYAN HAKLARI

Sendikalar taşeron işçiliğinden yakınıyor. Ancak kamu sektöründeki taşeron işçileriyle ilgili olarak haklı değiller. Kamu kesiminde çalışan taşeron işçilerine ve hatta daha genel olarak kamu sektöründe ihaleyle yaptırılan anahtar teslimi işlerde çalışan işçilere de çok önemli haklar sağlayan 94 sayılı ILO Sözleşmesi var. Bu sözleşmeyi tamamlayan 1988/13168 (Resmi Gazete:1.11.1988) sayılı Bakanlar Kurulu kararı var.

Bu metinlerin uygulanılacağına ilişkin hükümler 1993 yılında Türk-İş ile kamu işveren sendikaları arasında imzalanan çerçeve protokolüne ve ardından toplu iş sözleşmelerine kondu.

Örneğin, Yol-İş ile Karayolları Gn.Md. adına TÜHİS arasında imzalanan 01.03.1993 - 28.02.1995 dönemi toplu iş sözleşmesinin “İhaleli İşlerde Çalışan İşçiler” başlıklı 137. maddesi 1. fıkrası şöyleydi: "İşveren; 3. şahıslara veya firmalara re'sen veya ihale ve benzeri şartlarla yaptıracığı işlerde 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın (1 milyardan fazla ve enflasyona endeksli) uygulanması ve denetlenmesi konularında gerekli çaba ve çalışmalara yönelmeyi kabul eder."

Hangi sendika kağıt üzerindeki bu hakkın hayata geçirilmesi için girişimde bulundu?

Bir sendikanın uzman kadrosu geçmişte iki kez bu konuda gerekli hazırlıkları yaptı ve konuyu dava açma aşamasına getirdi. Ancak her iki kez de, iki ayrı genel başkanın müdahalesiyle dava açılması engellendi. Niçin önlendiğine ilişkin dedikoduları yazmayayım.

Hak almak zordur; alınan hakkı hayata geçirmek de en az ilk aşama kadar zordur.