

ŞEKER FABRİKALARINDAKİ TAŞERON İŞÇİLERİNİN SORUNLARI NİÇİN ÇÖZÜLMÜYOR?

Aydınlık Gazetesi, 31 Ağustos 2013

Yıldırım Koç

Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.'ne bağlı 25 şeker fabrikası, 5 makine fabrikası ve diğer işyerlerinde 2011 yılı sonunda 11.999 işçi çalışıyordu. Hizmet alımı yoluyla bu işletmelerde çalışan işçilerin sayısı ise 6042 idi. Çalışan 18 bin işçinin üçte biri, gerçekte asıl işverenin işçisi olması gereken taşeron işçisiydi.

26 Ağustos 2013 günü şeker fabrikalarının birinden bir taşeron işçisi aradı. 3 yıldır taşeron işçisi olarak şekerlerin depolanması işinde çalışıyormuş. Bu süre içinde önce bir taşeron varmış. Daha sonraki yıllarda bu taşeronun oğulları işi almış.

Asıl İşverenin İşçisi Sayılması Gerekir

Bu arkadaşın durumu şöyle:

Şeker depolama işi, şeker fabrikasında yapılan asıl işin bir bölümü. Ancak şeker depolama işi, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş değil.

Şeker depolama işinde işin yönetilmesi, işçilere iş verilmesi, işin düzenlenmesi gibi yetkileri taşeron değil, asıl işverenin görevlileri yerine getiriyor. Şeker depolanması işini yönetenler taşeron veya onun temsilcileri değil, doğrudan şeker fabrikasının yetkilileri ve görevlileri.

Şeker depolama işinde kullanılan araç gereçler taşerona değil, asıl işverene ait.

Şeker depolama işinde hem şeker fabrikasının işçileri, hem de taşeron işçileri birlikte çalışıyor.

Kısacık konuşmada ortaya çıkan gerçekler bunlar.

Bu gerçeklere göre, bu şeker fabrikasında şeker depolama işinin ihalesini alan alt işveren (taşeron) ile asıl işveren (şeker fabrikası) arasında imzalanmış bulunan "alt işverenlik sözleşmesi" hukuken geçerli değil, "yok" hükmünde. Bu sözleşme geçersiz olunca, taşeronun çalıştırdığı işçiler de kendiliğinden asıl işverenin, yani şeker fabrikasının kadrolu işçileri durumuna geçiyor.

Bu İşçinin Hangi Hakları Var?

Eğer taşeron işçileri şeker fabrikasının işçileri sayılırsa, işyerinde Şeker-İş Sendikası ile bu şeker şirketi arasında imzalanmış bulunan toplu iş sözleşmesinin işçilere getirdiği haklardan geçmişe dönük olarak yararlanabiliyor.

Asıl işverenin işçisine dönüşen taşeron işçisinin, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin geçmişte sağladığı haklardan yararlanabilmesi için sendikaya üye olması veya sendikaya dayanışma aidatı ödemesi de gerekmiyor. Yargıtay'ın bu konudaki kararları son derece açık.

İşçi arkadaşına bunları anlattım ve sonra, Şeker-İş Sendikası'nın ilgili şubesinin bu konularla ilgilenip ilgilenmediğini sordum.

Hiç ilgilenmemişler. Halbuki Şeker-İş Sendikası tarafından bu konuda yayımlanan bir kitapta şeker fabrikalarında asıl işin bir parçası iken teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmeyen hangi işlerin taşerona verildiği konusunda ayrıntılı bilgi vardır. (Başbuğ, A., **Alt İşveren İlişkisi ve Güncel Sorunları, Şeker Sanayi Örneği**, 2010)

Şeker-İş Sendikası'nın bu önemli yayınından, şeker fabrikalarında çalışan binlerce taşeron işçisinin gerçekte asıl işverenin işçisi olduğu ve yargıya başvurmaları durumunda geçmişe dönük olarak önemli haklar elde edebilecekleri ortaya çıkıyor.

Ancak anlaşıldığı kadarıyla Şeker-İş Sendikası yöneticileri, nedendir bilinmez, taşeron işçisine önemli haklar getirecek girişimlerde bulunmaktan kaçınmışlar.

Bu durumda taşeron işçilerinin yapması gereken, taşeron mevzuatını iyi bilen, patronlar tarafından satın alınamayacak, patronların tehditlerine boyun eğmeyecek bir avukat bularak, zaman geçirmeden, yargı yoluna başvurmalarıdır.

Bu alacaklarda zamanaşımı süresi 5 yıl olduğundan, gecikilen her gün, bazı alacakların ortadan kalkması anlamına gelir.