

KADROLU İŞÇİ KURTULUYOR MU?

Aydınlık Gazetesi, 1 Aralık 2014

Yıldırım Koç

Taşeron işçilerinin umudu “kadroya geçmek”tir.

Türkiye’de kamu kesiminde bugüne kadarki uygulamaya bakılarak, “kadrolu işçi”nin güvencesinin olduğu zannedilir.

Bu işsizlik denizinde “kadroya geçen”in gemisini kurtardığı düşünülür.

Karayolları Gn.Md. işyerlerinde çalışan işçilerden de, kadroya geçirilmeleri karşılığında 70-80 bin lira alacaklarından vazgeçmeleri isteniyor. Hatta bazı yerlerde alacaklardan vazgeçmeleri için “feragatname”ler bile hazırlanmış.

Halbuki, kamu kesiminde çalışan yüzbinlerce taşeron işçisinin çok büyük bölümünün hem kadroya geçme, hem de geçmişe dönük olarak onbinlerce lira toptan para alma hakkı var.

Hükümet, bazı sendikaların işbirliği ile, bir işçinin hayatta hiçbir zaman elde edemeyeceği bu toplu parayı ödememek istiyor.

BÖYLE PAZARLIK OLMAZI!

Peki, eğer hükümet, “alacağı 70-80 bin lira toplu paradan vazgeçeni kadroya geçiririm” dese, bu akıllı bir pazarlık mı?

Ben olsam kesinlikle reddederim. Bana bunu öneren eğer bir sendikacı ise, ona da aklıma gelen bütün bedduaları ederim.

Bizim İş Kanununu bir parça bilen kişi, Türkiye’de “kadroya geçme”nin fazla bir anlamının olmadığını bilir. “Kadroya geçmek” iş güvencesi sağlamaz. Yürürlükteki kanunlarımıza göre, taşeron işçisinin iş güvencesi neyse, “kadroya geçmiş” işçinin iş güvencesi de o kadardır.

Tekrar edeyim. Kanunlarımıza göre, taşeron işçisinin iş güvencesi ile kadrolu işçinin iş güvencesi arasında hiçbir fark yoktur.

İş Kanunumuzun ünlü 25. maddesi var. İster kadrolu işçi, ister taşeron işçisi olun, aşağıdaki hataları yaparsanız, anında tazminatsız olarak işten atılırsınız.

İşverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü yahut bir ayda üç işgünü işe gelmeyen işçi tazminatsız olarak işten atılır.

İşçi işyerinde herhangi bir eylem yaparsa, diğer bir deyişle, “yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar ederse,” tazminatsız olarak işten atılır.

İşçi, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine veya işverenin başka bir işçisine sataşır; örneğin, bir başka işçiyle kavga ederse, tazminatsız olarak çıkarılır. Esasında işverenin hizmetindeki bir işçi gelip ona sataşır, olay çıkarır ve işçi aleyhine bir tutanak tutulursa, yine aynı uygulama yapılır.

İşçi bir uygulamaya kızıp, işveren yahut işverenin aile üyelerinden birine küfrederse, tazminatsız olarak kapının önündedir.

İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi ve işyerindeki makinelere, tesisata veya başka eşya ve maddelere otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyeceği derecede hasara ve kayba uğratması durumunda, tazminatı yanar.

DAHA NELER VAR, NELER!

Bunlar 4857 sayılı Kanununun 25. maddesinde yer alan düzenlemelerin yalnızca bir bölümü. Bunların yanı sıra başka durumların ortaya çıkmasında da, işçi, tazminatsız olarak atılır.

Bu değerlendirme yapılırken, kadrolu işçi misiniz, taşeron işçisi misiniz diye bir ayırım da yapılmaz.

Kadroya geçirilmenin getirisi az, riski büyüktür.

Ayrıca zaten hem kadroya geçirilmek, hem de kişi başına 70-80 bin lira almak Yargıtay kararlarıyla kesinlik kazanmış olan haklardır.

Bu haklarını kullanmaktan çekinen varsa, onun bileceği iştir. Ancak en azından neyin karşılığında neden vazgeçtiğinin hesabını iyi yapmasını öneririm.