

BEYAZ YAKALI İŞÇİLER VE SENDİKALAR

Aydınlık Gazetesi, 10 Temmuz 2018

Yıldırım Koç

İşçileri “beyaz yakalı” ve “mavi yakalı” diye bölmek adet olmuş. Bir de Türkiye’de pek kullanılmayan “altın yakalı” işçiler var.

Bizde beyaz yakalısı da, mavi yakalısı da İş Kanununa tabidir. İş Kanunu kapsamında olmayıp Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Türk Borçlar Kanununa tabi olan işçi sayısı epeyce azdır.

Ülkemizde yaygın bir hata, özel sektör işyerlerinde bürolarda çalışanları veya daha genel olarak beyaz yakalı işçileri “memur” sanma anlayışıdır. Hatta bazı toplu iş sözleşmelerinde beyaz yakalı işçilerden “memur” diye söz edilir. Halbuki “memur”, yalnızca kamu kesiminde çalışan ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak çalışanlardır.

Günümüzde önemi giderek artan ve çözümü giderek kolaylaşan bir sorun, mavi yakalı işçilerle beyaz yakalı işçiler arasındaki bölünmedir.

BEYAZ YAKALILAR SENDİKASIZ

Özel sektör işyerlerinde çalışan işçilerin yaklaşık dörtte biri beyaz yakalı işçidir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre, 2016 yılında toplu iş sözleşmesi imzalanan işyerlerinde toplam 419 bin işçi çalışıyordu. Bu işçilerin yalnızca 302 bini sendika üyesiydi; 117 bini sendika üyesi değildi. Sendika üyesi olmayanlar içinde mavi yakalı işçi genellikle çok azdır. Diğer bir deyişle, bu 117 binlik kitlenin beyaz yakalı işçi olduğunu düşünebiliriz. 2015 yılındaysa toplu sözleşme imzalanan özel sektör işyerlerinde çalışan toplam 431 bin işçinin yalnızca 307 bini sendika üyesiydi.

Beyaz yakalı işçilerin sendikalara üye olma hakları vardır. Ancak toplu iş sözleşmelerinde “kapsam dışı personel” başlığı altında, sendika üyesi olsalar bile işyerinde imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak pozisyonlar sıralanmaktadır. İşyerlerinin çoğunda, beyaz yakalı işçilerin tümü bu kapsama alınmaktadır. İşverenlerin çok duyarlı olduğu konulardan biri, kapsam dışı personel oranının yüksek tutulmasıdır. Buna karşılık, beyaz yakalı işçilerin sendikaya üye olmaları ve toplu iş sözleşmelerinde kapsam içine alınmaları çeşitli açılardan önemlidir.

İşyerinde örgütlenen bir sendika öncelikli olarak işçilerin yarısından fazlasını üye yapmaya çalışır ve yetki sürecinin ilk adımı olan çoğunluk tespiti için Çalışma Bakanlığı’na başvurur. Bakanlık, bu değerlendirmeyi yaparken, işyerindeki toplam işçi sayısına beyaz yakalı işçileri de dahil eder. Buna göre, beyaz yakalı işçilerin oranının yüksek olduğu işyerlerinde yalnızca mavi yakalı işçileri üye kaydederek yetki almak zorlaşır.

İşyerindeki toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamaz ve işyerinde grev uygulaması gündeme gelirse, grev oylaması istenebilir. Bu grev oylamasında beyaz yakalı işçiler de oy kullanır.

Ayrıca işyerinde işçilerin tümünün birliğinin sağlanması, işverenlerin karşısına daha güçlü bir yapıyla çıkılmasına sağlar.

BİRLİK BUGÜN ÇOK DAHA KOLAY

Eskiden işyerlerindeki beyaz yakalı işçilerin eğitim düzeyiyle mavi yakalı işçilerin eğitim düzeyleri arasında önemli bir fark olurdu. Buna bağlı olarak da, beyaz yakalı işçilerin ücretleri genellikle mavi yakalı işçilerin ücretlerinin epey üstündeydi.

Günümüzde bu fark iyice azaldı. Mavi yakalı işçilerin eğitim düzeyleri epeyce yükseldi. Genel kültür düzeyleri arasında bir fark kalmadı. Beyaz yakalı işçilerinin çoğunun ücreti de artık pek yüksek değil. Ayrıca beyaz yakalı işçilere genellikle fazla çalışma zammı verilmiyor. Diğer taraftan, teknolojik gelişmeye bağlı olarak, mavi yakalı işçilerin toplam işgücü içindeki oranı düşüyor.

Bu koşullarda beyaz yakalı işçilerin sendikalaşmasında, sendikaların da bu kesime önem vermesinde büyük yarar var.