

YERSENİZ YEDİRİRLER

13 Mart 2022

Yıldırım Koç

Geçenlerde bir özel işyerinden bir beyaz yakalı çalışan (işçi) aradı. İşyerinde örgütlü bir sendika var. Ancak beyaz yakalılara işveren tarafından söylenen, sendikalaşma haklarının olmadığı. Bir arkadaşından telefonumu almış. Sendikalaşma haklarının olup olmadığını sordu.

Arayan kişi büyük olasılıkla üniversite mezunu bir beyaz yakalı. Örgün eğitim düzeyi yüksek, elinin altında bilgisayar ve akıllı telefon olan bir kişiden ne beklersiniz? Bu konuda Anayasaya ve ilgili kanunlara bakması ve bir karara varması. Böyle yapmamış. İşin kolayına kaçmış.

Bu arkadaşla önce işyerindeki beyaz yakalı işçilerin durumunu konuştuk. Son döneme kadar, mavi yakalı işçilerden daha iyi ücretler alıyorlarmış. Ancak son yıllarda imzalanan toplu iş sözleşmeleri ve son aylarda yüksek enflasyon oranları nedeniyle, mavi yakalı işçilerin gerisine düşmüşler. Ayrıca toplu iş sözleşmesinde çeşitli yan ödemeler varken, beyaz yakalı işçilere yalnızca ikramiye ve yemek veriliyormuş. Toplu iş sözleşmesindeki diğer yan ödemeler beyaz yakalı işçilere uygulanmıyormuş. Ayrıca fazla çalışma ücreti de almadıklarını, özellikle yılın belirli dönemlerinde epeyce süre fazla çalışma yaptıklarını anlattı.

İşyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinin büyük bölümünde, beyaz yakalı işçiler (büro çalışanları, teknik personel, vb.) toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılır. Bunun anlamı, bu kişilerin sendikaya üye olmaları durumunda bile işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanının olmamasıdır. Yapılması gereken, toplu iş sözleşmesinin kapsam dışı personele ilişkin maddesinin değiştirilmesidir. Ancak işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde "kapsam dışı personel" olarak belirlenmek, kişinin sendikalaşma hakkının bulunmadığı anlamına gelmez.

Telefonla arayan kişiye, sendikaya üye olmasını ve ardından sendika yöneticileriyle görüşerek, bir sonraki dönem toplu iş sözleşmesinin kapsam dışı personel maddesinin değiştirilmesini istemesini önerdim.

Teşekkür etti. İşverenin kendilerine yıllardır sendikalaşma haklarının olmadığını söylediğini tekrarladı ve "yemişiz" dedi. Gerçekten de yerseniz, hiç acımazlar, yedirirler.

Bir başka işyerinden arayan bir işçi de, mevsimlik işçi olduğunu, çalıştığı işyerinde bir sendikanın yetkili olduğunu, ancak işveren yetkililerinin kendilerine, "mevsimlik işçi oldukları için sendikaya üye olma haklarının bulunmadığı"nı söylediğini anlattı.

İş sözleşmesinin belirli süreli mi, belirsiz süreli mi olduğunu sordum. Bilmiyordu. Bir arkadaşıyla görüşüp yeniden aradı. Belirli süreli iş sözleşmesi imzalatmışlar. Esasında çalıştığı işyerinde belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılmasının İş Kanununun 11.maddesine aykırı olduğunu anlattım. Ayrıca, ister belirli süreli, ister belirsiz süreli olsun, ister mevsimlik, ister daimi işçi olsun, işe başlar başlamaz sendikalaşma hakkının bulunduğunu söyledim.

Benzer bir durumla deneme süresinde çalışan işçilerle ilgili olarak karşılaşmıştım. Bazı işverenler, deneme süresinde çalışan işçilerin sendikalaşma hakkının bulunmadığını söyleyerek, bir sendikanın yetkili olduğu işyerindeki işçilerin sendika üyeliğini ve böylece yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını erteleyebiliyorlar. Halbuki sendika üyeliğinin deneme süresiyle de bir bağlantısı yok. İş Kanununa göre, deneme süresi bireysel iş sözleşmelerinde 2 aya, toplu iş sözleşmelerinde de 4 aya kadar uzatılabilir. İşverenin gerçektir ifadesine kanan işçi, deneme süresi bitene kadar sendikaya üye olmazsa, önemli bir hak kaybına uğrayabiliyor.

Günümüzde birçok işçi, yürürlükteki mevzuatta yer alan haklarını bilmiyor. Hakların kağıt üzerine geçirilmesi bir aşamadır, kağıtta yer alan hakların hayata geçirilmesi ayrı ve bazen daha zor bir aşamadır. Ancak ikinci aşamanın gerçekleştirilebilmesinin önkoşulu da, bu haklardan haberdar olmaktır. Türkiye’de ne yazık ki milyonlarca işçi, onların çalışma koşullarının belirlenmesinde kullanılan temel metin olan 4857 sayılı İş Kanununun farkında değil, bu kanunun son biçimine ve ilgili yönetmeliklere nasıl erişebileceğini bilmiyor. Halbuki, elinin altındaki akıllı telefona www.mevzuat.gov.tr yazsa, önüne gelecek sayfada istediği kanunun en son ve en doğru biçimine

ücretsiz olarak erişebilir. Yönetmelikler için de aynı imkan var. Zorlaşan hayat şartları, bu kanunları ve yönetmelikleri iyi öğrenmeyi, kanunlardaki hakları bilerek kullanmayı gerektiriyor. Yoksa size yalan yanlış bir şeyler söylerler. Siz de kendi haklarınızı gerektiği gibi öğrenmediğinizden söylenene inanırsınız. Yersiniz. Yerseniz de hiç acımazlar, yedirmeyi sürdürürler.