

Mühendisler ve Hakları

Elk. Elo.Müh. Ömer Karakul
omer.karakul@emo.org.tr

EMO-Genç üyeliği için gelen bir elektrik-elektronik mühendisliği öğrencisi EMO'nun 29 Kasım 2008 İşsizliğe, Yoksulluğa ve Zamlara Karşı Emek, Barış ve Demokrasi Mitingi çağrısından yola çıkarak EMO'nun çok siyasi olduğunu düşündüğünü söyledi. 80 sonrası kuşağının bu en somut temsilcisine sorduğum sorulara aldığım yanıt mühendisliğin geleceği hakkında bilgi vermeye yetti.

Soru-1: Sizce Elektrik ve/veya Elektrik Müh. Bölümü kontenjanları / mezun sayısı nedir?

Yanıt: 1000 civarı,

Gerçekler :

Bölüm	Kontenjan
Bilgisayar Müh.	4054
Elektrik ve/veya Elektronik Müh.	5696

Tablo-1 : Türkiye sınırlarında üniversitelerde bölüm kontenjanları (ÖSYM 2008 verileri)

Soru-2: Sizce yeni mezun bir mühendis maaşı ortalama ne kadardır?

Yanıt: 1500-2000 arası,

Gerçekler : **Çalışan üyelerimizin yaklaşık % 75'i yoksulluk sınırının altında ücret almakta...** (TMMOB Mühendislik, İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu 22-23 Eylül 2007 Sonuç Bildirgesi)

Soru-3: Sence Elektrik ve/veya Elektrik Mühendisi için işsizlik oranı kaçtır?

Yanıt: %10'un altında,

Gerçekler : Meslek alanlarımızda işsizlik yaklaşık olarak % 25'ler sevi-

yesine ulaşmıştır. TMMOB genelinde **yeni mezun olan meslektaşlarımızın % 32,5'i** mezuniyetlerinden sonra bir yıl içinde iş bulamamaktadırlar, iki yıl içinde iş bulamayanlar % 22,4 olup, **kronik işsiz oranı % 18,5**'dir. (TMMOB Mühendislik, İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu 22-23 Eylül 2007 Sonuç Bildirgesi)

İçinde bulunduğumuz ve sonu kestirilemeyen kriz ortamında, rakamların daha da kötüye gittiğini de göz önünde bulundurarak, mesleğimizi çok da güzel günlerin beklemediğini görememek, "İşsizliğe, Yoksulluğa ve Zamlara Karşı Miting" yaptığı için örgütünü eleştirebilmek için Nazım'ın dediği gibi "**hani şu derya içre olup deryayı bilmeyen balıktan da tuhaf**" olmak gerekiyor.

Şimdi, sana sunulan ama gerçek olmayan dünyadan uyanıp gerçeklerle yüzleşmenin zamanıdır. Şimdi yıllardır patronuna yaranma, yükselme adına uzak durarak kendini garantiye alacağını düşündüğün işçi sınıfı ile birlikte seni bu durumlara düşürenlere karşı örgütlenme zamanıdır. Şimdi haklarına, geleceğine, ülkeneye sahip çıkma zamanıdır.

ÇALIŞANLARIN HAKLARI VE İŞ KANUNU

Çalışma hayatında ekonomik demokratik hakların koruması konusunda, anayasanın ve yasaların



çalışma hayatıyla ilgili hakları kullanmasında en örgütsüz kesimini mühendisler oluşturmaktadır. Çoğu zaman bu hakların bilinmemesi ve bu hakları koruyacak örgütlenmenin yaratılmamış olması; mühendisleri işveren karşısında yalnızlaştırmış ve yasaların verdiği haklarını bile çoğu durumda alamaz noktasına getirmiştir.

Bir iş sözleşmesine (belirli ve belirsiz süreli) dayanarak çalıştırılan mühendisler, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabidir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre sigortalı sayılmaktadırlar. Mühendisler her iki yasadaki tanımına göre de işçidir.

YENİ BİR İŞE BAŞLARKEN NELERE DİKKAT EDİLMELİDİR?

Yeni bir işe başlarken dikkat edilmesi gereken en önemli konu iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre süresi bir yıl ve daha fazla olan **iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur**. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde ise işveren işçiye **en geç iki ay içinde** genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren

yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi **en çok iki ay** olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmelerıyla dört aya kadar uzatılabilir.

ÜCRET KONUSUNDA NELERE DİKKAT EDİLMELİDİR?

Ücret ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ödenmemiş ise, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınılabilirsiniz. Bu nedenle **iş sözleşmesi** çalışmadığınız için **feshedilemez ve yerine yeni çalışan alınmaz**, bu işler başkalarına yaptırılmaz. Bu nedenle kişisel kararlara dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemek sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için **mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır**.

Fazla mesai mühendislerin en çok hak kaybı yaşadıkları konulardandır. Günlük ortalama 12 saat ve genelde hafta sonları da çalışma standart bir uygulama halini almış ve fazla çalışma saatlerinin karşılığının alınamaması kanıksanmıştır. Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, **haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar** fazla çalışma kapsamındadır ve fazla çalışma için çalışanın izninin alınması zorunludur. İş Kanunu tarafından belirlenen en doğal haklarımızdan olan fazla çalışma ücreti ise normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir**.

İŞ SÖZLEŞMESİ İPTALİ DURUMUNDA NELERE DİKKAT EDİLMELİDİR?

İş sözleşmelerinin iptalinde genelde mühendisler haklarını aramadan işi bırakmaktadır. Bu bağlamda çeşitli nedenlerden dolayı (tazminat, iş arama süresi, geçerli bir nedene dayandırma gibi) birçok yasal haklarını almadan başka bir iş aramaya başlamaktadır.

Öncelikle çalışanın işten ayrılırken alacağı tüm maddi kazanımlar **işverenin iyi niyeti değil çalışanın yasal hakkıdır**. İşveren veya çalışan iş sözleşmesini iptal etmek istediğinde; çalışan altı aydan daha az süredir çalışıyorsa iki hafta, altı-on sekiz ay arası süredir çalışıyorsa dört hafta önce taraflar birbirine sözleşmenin iptal edileceği bilgisini vermek zorundadır. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında **tazminat (ihbar tazminatı) ödemek zorundadır**. Fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda çalışana bildirim süresinin **üç katı tutarında tazminat ödenir**.

Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan **iş arama iznini** iş saatleri içinde **günde iki saatten az olmayacak** şekilde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye **zorunludur**.

Eğer çalışan **en az bir senedir aynı işyerinde çalışıyorsa** ve işten çıkartılacaksa ihbar tazminatının yanı sıra kıdem tazminatı hakkına da sahip olabiliyor. **Kıdem tazminatı** iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda işçinin yıpranması karşılığı geleceğini güvence altına almak amacıyla ödenen bir tazminattır.

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde **sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile** fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren **bir ay içinde** iş mahkemesinde dava açabilir. Feshin geçerli bir nedene dayandığını **ispat yükümlülüğü işverene aittir**. İşverence geçerli gerekçe gösterilmediği veya gösterilen gerçeğin geçerli olmadığı **mahkemeye** veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine **karar verildiğinde**, işveren, **işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır**. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde **işe başlatmaz ise**, işçiye **en az**

Dünyanın En Tuhaf Mahluku

Akrep gibisin kardeşim,
korkak bir karanlık içindesin akrep gibi.
Serçe gibisin kardeşim,
serçenin telaşı içindesin.
Midye gibisin kardeşim,
midye gibi kapalı, rahat.
Ve sönmüş bir yanardağ ağzı gibi korkunçsun,
kardeşim.
Bir değil,
beş değil,
yüz milyonlarlasın maalesef.
Koyun gibisin kardeşim,
gocuklu celep kaldırıncın sopasını
sürüye katılıverirsin hemen
ve âdeta mağrur, koşarsın salhaneye.
Dünyanın en tuhaf mahlukusun yani,
hani şu derya içre olup
deryayı bilmeyen balıktan da tuhaf.
Ve bu dünyada, bu zulüm
senin sayende.
Ve açsak, yorgunsak, alkan içindeyse eğer
ve hâlâ şarabımızı vermek için üzüm gibi eziliyorsak
kabahat senin,
demeğe de dilim varmıyor ama -
kabahatın çoğu senin,
canım kardeşim!

Nazım Hikmet Ran

dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye **en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir**.

MÜHENDİS VE SENDİKA SENDİKALAR KANUNU Kanun Numarası: 2821

İşveren vekili: İşveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye, işçiyi işe alma ve işten çıkarmaya yetkili olanlara denilir.

İşveren veya işveren vekili dışındaki tüm çalışanlar işçi sendikalarına üye olabilirler.