

# ÇİMSE-İŞ, ÜYELERİNİN HAKLARINI NASIL KISITLADI?

Aydınlık Gazetesi, 5 Ekim 2013

Yıldırım Koç

Sendika, işverenle toplu sözleşme imzalar. Bazı haklar alınır; ancak bazı haklar da toplu sözleşmeyle kısıtlanır. Çalışma yaşamıyla yakından ilgilenmiyorsanız, bir sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesiyle üyelerinin haklarını nasıl kısıtladığını bilmezsiniz.

Zekeriye Nazlım'ın genel başkanlığını yaptığı Çimse-İş Sendikası 25 Mart 2013 tarihinde Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası ile bir grup toplu iş sözleşmesi imzaladı. Toplu sözleşme 26 şirkete bağlı ve çoğunluğu çimento fabrikası olan 46 işyerinde çalışan işçileri kapsıyor. Bu işyerlerinde 8 bine yakın işçi çalışıyor.

## Sendika Üyesi Nasıl Hak Kaybeder?

AKP iktidarları döneminde kabul edilen ve halen yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu, işçi aleyhindeki bazı düzenlemelerin ancak toplu iş sözleşmesiyle uygulanabileceğini belirtiyor. Diğer bir deyişle, işçi eğer sendika üyesi değilse, bazı hak kayıplarından kurtuluyor. Eğer sendika üyesi ise, bazı haklarını kaybedebiliyor.

Çimse-İş'in imzaladığı toplu iş sözleşmesi geçenlerde elime geçti.

Bu kadarını beklemiyordum.

Toplu iş sözleşmesinden bazı örnekler vereyim.

Bizim İş Kanununda işçinin kıdem tazminatını ve ihbar süresinin ücretini yakarak işten atma, 25. maddede düzenlenmiştir. Çok kötü bir maddedir. Çimse-İş'in toplu sözleşmesine bu madde aynen alınmış; ancak aynen alınmakla yetinilmemiş, işçinin tazminatsız olarak işten çıkarılmasına imkan tanıyan bir ekleme yapılmış.

Toplu iş sözleşmesinin 35/B/II/h maddesine göre, işçinin "iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranması sebebiyle aldığı yazılı ihtar ve ücret kesilmesi cezalarına rağmen söz konusu kurallara uymaması" durumunda, işçinin kıdem tazminatı yakılmaktadır.

## Bir Sendika Kendi Üyesinin İşten Atılmasını Nasıl Kolaylaştırır?

İş Kanununda işçinin tazminatsız olarak işten çıkarılmasına yol açabilecek durumlar tek tek sıralanmıştır. Kanunun 25/II. maddesinde sıralanan durumlar dışında bir işçinin kıdem tazminatı yakılarak ve ihbar süresinin ücreti ödenmeden işten çıkarılması mümkün değildir.

Çimse-İş'in imzaladığı toplu iş sözleşmesine göre kapsamdaki işyerlerinde iki işçi ve iki işveren temsilcisinden oluşan bir disiplin kurulu kuruluyor. Kurulun başkanı işveren temsilcisi. Oyların eşitliği durumunda başkanın oyu 2 oy sayılıyor.

Toplu sözleşmeye bir de "İşçiler hakkında uygulanacak cezalar" maddesi eklenmiş (M.66). Bu maddede yer alan ve işçilerin kıdem tazminatları yakılarak işten atılmalarına yol açabilecek birçok davranış, İş Kanununda yok. Çimse-İş, İş Kanununda yer almayan birçok hatayı, işçinin kıdem tazminatsız olarak işten atılması için yeterli neden saymış.

Bunlardan örnekler vereyim:

Kendisine verilen işten başka bir işle uğraşmak (bir yıl içinde 2 kez yaparsa)

İşbaşı saatinden başka bir zamanda işbaşı yapmak (2 kez)

İşyerine girip çıkmak için tebliğ edilen yol ve kapılardan başka yerlerden girip çıkmak (2 kez)

Alet, edevat, tezgah, makine, tesisat veya verilen iş üzerinde izinsiz değişiklik yapmak (2 kez)

Yasak olan yerlerde sigara, puro ve benzerlerini içmek veya ateş yakmak (2 kez)

Alet, edevat, tezgah, ekipman veya makineyi kullanım amacı dışında kullanmak (2 kez)

İşinde kayıtsızlık göstermek (bir yıl içinde 4 kez yaparsa)

Sebepsiz şekilde işinin başından ayrılmak (4 kez)

İşbaşında şakalaşmak, işi aksatacak ve arkadaşlarını taciz edecek başka hareketlerde bulunmak (4 kez)

Kendisine ait olmayan dolap, eşya ve edevatı karıştırmak ve görevi ile ilgili olmayan yerlerde dolaşmak (4 kez)

Daha neler var, neler.