

SENDİKALARIN GÖZÜNDEN KAÇAN TEHLİKE

Aydınlık Gazetesi, 26 Nisan 2016

Yıldırım Koç

Sendikalar bazen kapılarını çalan tehlikenin farkında değil.

Bakanlar Kurulu, 8 Şubat 2016 günü İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısını TBMM Başkanlığı'na sundu. Bu düzenlemede, İş Kanununda zaten var olan kiralık işçilik uygulamasının kapsamının genişletilmesi öngörülüyor. Öngörülen düzenleme, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisinin verilmesi.

Birçok sendikacı, yaptığı açıklamada, Türkiye'de 2003 yılından beri işçi kiralamanın ve özel istihdam bürolarının varlığının farkında olmadığını gösterdi. Daha önceki yazılarımda bu konuda örnekler vermiştim.

Kanun tasarısı komisyonlara gitti ve TBMM genel kurulunun gündemine girdi.

Sendikacılar yine açıklamalar yapıyorlar.

Ancak önemli bir noktayı yine atlıyorlar.

TBMM Başkanlığı'na sunulan tasarıya komisyon görüşmeleri sırasında bir madde eklendi. Bu madde önemli bir hak kaybını içeriyor. Ancak sendikacılardan bu konuda henüz bir tepki gelmedi. Eklenen maddenin farkında değil.

DENKLEŞTİRME BELASI

İş Kanununa göre, haftalık çalışma süresi 45 saattir. Bu süreyi aşan çalışma "fazla çalışma" sayılır ve bu sürenin ücreti yüzde 50 zamlı olarak ödenir. Toplu iş sözleşmeleriyle bu oranı yükseltmek mümkündür.

Ancak AKP iktidarı 2003 yılında "denkleştirme" diye bir uygulama getirdi.

İş Kanununun 63. maddesinin 2. fıkrası şöyle: "Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir."

Bunun anlamı şu: İşçiyi bir hafta 66 saat (günde 11 saatten 6 gün) çalıştırabilirsiniz. Bir sonraki haftadaki çalışma süresi 24 saat olur. Ortalama 45 saati bulduğundan, işçinin 66 saat çalıştığı haftada 45 saatin üstündeki çalışmalar için yüzde 50 zamlı fazla çalışma ücreti ödemezsiniz.

Ortalama alınan süre iki hafta değil de iki ay olunca, bir ay boyunca işçiyi haftada 66 saat, sonraki ayda haftada 24 saat çalıştırıp, zamlı fazla çalışma ücretinden kurtulursunuz.

Eğer sendikayla anlaşırsanız, ortalama alınan süreyi iki aydan dört aya çıkarabilirsiniz.

Çimse-İş'in imzaladığı toplu iş sözleşmesinin 18. maddesi şöyledir: "İşçilerin çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Günlük çalışma sürelerinin tespiti işverene aittir. İşveren, haftalık normal çalışma süresini, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Denkleştirme süresi 4 aydır. Bu halde, 4 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz."

DENKLEŞTİRME SÜRESİ ARTIRILYOR

Diyelim turizm işkolunda faaliyet gösteren bir işverensiniz. Mayıs-Ağustos dönemindeki tam kapasite çalışıyorsunuz. İşçilerden de haftada 45 saatin üstünde çalışmasını istiyorsunuz. Ancak fazla çalışma ücretinin zamlı olması sizi ürkütüyor.

Ne yaparsınız? Mart-Haziran ve Temmuz-Ekim dönemlerinde denkleştirme yaparım; sezonu beş kuruş fazla çalışma ücreti ödemedem kapatırım.

TBMM genel kurulunda bekleyen kanun tasarısına komisyonda eklenen hüküm turizm sektöründe denkleştirme süresini artırmaktadır: "Turizm sektöründe 4 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar artırılabilir."