

SENDİKALAR İŞÇİLERE NASIL ZARAR VEREBİLİR?

Aydınlık Gazetesi, 17 Mart 2014

Yıldırım Koç

Sendikalar genel olarak işçi haklarını korumanın ve geliştirmenin bir aracıdır. Ancak günümüzde Türkiye’de sendikalar bazen işçi haklarını geriye götürmenin bir aracı olarak da kullanılır. Bu uygulamalar çok yaygın değildir; ancak yine de bu konuda uyanık olmak gerekir.

Üç Yıllık Sözleşme ile Haklar Kısıtlanabilir

Türkiye’de yürürlükte bulunan mevzuata göre, bir işyerinde bir toplu iş sözleşmesi imzalandı mı, bu toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu dönemde işçilerin tek taraflı yeni hak talebinde bulunması olanaklı değildir.

Ancak sendika ile işverenin anlaşması durumunda toplu iş sözleşmesi değiştirilebilir. Diğer bir deyişle, kötü bir sendikanın veya bir sendikanın kötü yöneticilerinin bir işyerinde kötü çalışma koşullarıyla imzaladığı üç yıllık bir toplu iş sözleşmesi, bu üç yıllık süre boyunca çalışma koşullarının işçiler lehine değiştirilmesinin önünü kapatabilir. Hatta böylece işyerinde geçmişten beri uygulanan bazı haklar azaltılabilir.

Bazı sendikaların toplu iş sözleşmesinde ikinci ücret cetveli (skalası) adı altında aynı işi yapan bazı işçilere düşük ücret verilmesini kabul etmesi de benzer bir uygulamadır. Örneğin, Yol-İş Sendikası’nın Karayolları Gn.Md. adına kamu işveren sendikası TÜHİS’le imzaladığı toplu iş sözleşmelerinde aynı işi yapan işçiler arasında, 1.3.2005 tarihinden önce girenlerle bu tarihten sonra girenler arasında önemli bir ücret farkı vardır.

4857 sayılı İş Kanununa göre, işçinin fazla çalışma yapması, hafta tatili ve genel tatillerde çalışması işçinin rızasına (onayına) bağlıdır. Ancak bu rıza, toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla peşin olarak verilebilir. Eğer peşin rızanın verildiği durumlarda işçi geçerli bir mazereti olmaksızın fazla çalışma yapmaktan kaçınırsa, kendi adına bağlanmış bir sözleşmenin hükümlerini yerine getirmediği için, tazminatsız olarak işten çıkarılabilir bile.

Fazla Çalışma Ücreti Fiilen Kaldırılabilir

İş Kanununa göre haftalık çalışma süresi 45 saattir. Bu süre, işçinin onayıyla, günlere eşit olmayan bir biçimde bölüştürülebilir. Toplu iş sözleşmeleriyle haftalık çalışma süresinin günlere farklı biçimde bölüştürülmesine olanak sağlanabilir. Böylece işçi bir gün 11 saat, ertesi gün 5 saat çalıştırılabilir ve bu çalışma sırasında fazla çalışma ücretine hak kazanmaz.

İş Kanununa göre, işverenlerin işçileri fazla çalışma ücreti ödemediği çalıştırmasının yollarından biri, “denkleştirme”dir. Bu düzenlemeye göre, işçinin onayıyla, iki aylık süre içinde haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saat kalması koşuluyla, bazı haftalarda çalışma süresinin fazla çalışma ücreti olmaksızın 66 saate kadar çıkarılması olanaklıdır. Toplu iş sözleşmeleriyle bu uygulamaya izin verilebildiği gibi, denkleştirme süresinin iki aydan dört aya çıkarılması da olanaklıdır.

İş Kanununa göre işe yeni giren işçilerin deneme süresi 2 aydır. Toplu iş sözleşmeleriyle bu sürenin 4 aya çıkarılabilmesi mümkündür.

Bazı toplu iş sözleşmelerinin eki olan disiplin yönetmelikleriyle işçilere çeşitli cezalar verilmesi ve hatta kanunda yer almayan davranışlara ilişkin yaptırımlar getirilmesi söz konusudur.

Ayrıca bazı sendikalar, işverenle açık bir biçimde işbirliği yaparak, işyerindeki kötü çalışma koşullarına tepki gösteren veya daha iyi çalışma koşulları talep eden işçilerin işyerinden çıkarılmasını veya işletmenin başka işyerlerine sürülmesini sağlamaktadır.

İşçinin işyerinin değiştirilmesi konusunda kanunda bazı önemli güvenceler vardır. Toplu iş sözleşmeleriyle işçinin işyerinin geçici veya sürekli olarak değiştirilmesini kolaylaştırıcı düzenlemeler getirilebilmektedir.

İş Kanununa göre, işçinin kusuru nedeniyle işveren tarafından tazminatsız olarak işten çıkarılabilmesi, olayın işveren tarafından öğrenilmesinden sonraki 6 işgünlük süre içinde olanaklıdır. Çok az sayıdaki toplu iş sözleşmesinde, bu süre 6 işgünden 15 güne çıkarılmıştır.