

İŞÇİ HAKLARI TEHDİT ALTINDA

Aydınlık Gazetesi, 5 Kasım 2019

Yıldırım Koç

Son iki yazımda, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol'un 29 Ekim 2019 günü yaptığı yazılı açıklamada dile getirdiği taleplerden birini ele almıştım ve bunun işçiler açısından ne büyük bir tehdit ve tehlike olduğunu anlatmıştım. Talep edildiği biçimde belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımı yaygınlaşırsa, kıdem ve ihbar tazminatları, iş güvencesi ve işe iade hakkının ortadan kalktığına dikkat çekmiştim.

Sayın Akkol'un talepleri bununla sınırlı değil. Diğer taleplerinin bazılarını da ele alalım.

DENEME SÜRESİ UZATILSIN

İşçiler işe alındığında genellikle bir deneme süresi uygulanır. 2003 öncesinde deneme süresi 1 aydı; bu süre toplu iş sözleşmesiyle 2 aya çıkarılabiliyordu. 2003 yılından beri deneme süresi 2 ay; bu süre toplu iş sözleşmesiyle 4 aya çıkarılabiliyor (4857/15). Bugünkü uygulamaya göre, "Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir."

Diğer bir deyişle, işveren, deneme süresi içinde işçiyi herhangi bir tazminat ödemediği için işten çıkarabilir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde de işçilerin deneme süresi içinde toplu iş sözleşmesiyle getirilen ek haklardan yararlanamayacağına ilişkin hükümler vardır.

Sayın Akkol şöyle diyor: "Mevcut uygulamada 2 ay olan deneme süresi bireysel iş sözleşmeleriyle 6 ay, toplu iş sözleşmeleriyle en az 12 ay olarak düzenlenebilmeli."

Bu talep, bildiğim kadarıyla, TİSK tarafından ilk kez gündeme getiriliyor. Bu talep gerçekleşirse, ihbar ve kıdem tazminatları ortadan kaldırılacak. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli çalışma süresi 1 yıldır. Deneme süresi 12 aya kadar uzatılabilirse, 11 ay 25 günlük deneme süresi, kıdem tazminatını ortadan kaldırır. Deneme süresinin bu şekilde uzatılması, belirli süreli iş sözleşmesinden çok daha tehlikeli bir uygulamadır. Deneme süresi boyunca iş güvencesi hiç yoktur; işe iade için arabulucuya ve ardından yargıya başvurulamaz. İhbar tazminatı da ödenmez.

DENKLEŞTİRMEYLE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ KALDIRILIR

Sayın Akkol'un taleplerinden biri de denkleştirmeye ilişkin. Şöyle diyor: "2 ay olan denkleştirme süresi üretimin yoğun olduğu sektörlerde ihtiyacı karşılayamayacak seviyededir. Üretimin sürdürülebilirliğinin sağlanması adına geliştirilen bu esnek çalışma modelinde denkleştirme süresi en az 4 aya uzatılmalı ve işçinin onayı koşulu kaldırılmalıdır. Toplu iş sözleşmeleriyle en az 6 ay olarak kararlaştırılabilmesinin önü açılmalıdır."

İş Yasasının 63.maddesinde şu hüküm yer almaktadır: "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. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir."

AKP döneminde mevzuatımıza sokulan bu düzenlemeyle, işçileri belirli bir süre haftada 66 saat çalıştırmak ve daha sonraki haftalarda ortalama haftalık çalışma süresi 45 saat olacak biçimde düşük sürelerle çalıştırarak hiç fazla çalışma ücreti ödememek mümkün. TİSK, denkleştirme süresinin normal olarak dört aya çıkarılmasını, toplu iş sözleşmeleriyle de, turizm sektöründe olduğu gibi 6 aya yükseltilebilmesini ve denkleştirme konusunda işçinin onayının alınması koşulunun kaldırılmasını istiyor. Bu talep de çok ciddi hak kayıplarına yol açacaktır.

İşçi sendikaları konfederasyonlarımız bu konularda gereken tepkiyi göstermeli ve bağlı sendikaları ve bu sendikaların üyelerini bu konularda bilgilendirmeli ve gerektiğinde mücadeleye hazırlamalıdır.