

Çağrı üzerine çalışma ve çalışma süresinin düzenlenmesi



YILDIRIM KOÇ

Yeni İş Kanunu tasarı taslağının getirdiği yeni düzenlemelerden biri, düzenli çalışma saatlerine ve haftalık çalışma süresine sahip olmadan, işverenin çağırdığı zaman işe gidildiği bir uygulamadır. Bu uygulama, otelcilikte, havayolu ulaştırıcılığında ve bazı diğer işyerlerinde halen sınırlı biçimde görülmektedir. Ancak mevcut İş Yasası'nda böyle bir düzenleme yoktur.

Çağrı üzerine çalışma da işçiyi köleleştirecek bir uygulamadır. Örneğin, Ahmet garsondur. Evinde veya cep telefonu aracılığıyla işverenin kendisine ulaşabileceği bir yerde bekler. İşveren ona ne zaman ihtiyaç duyarsa, kalkar gider, çalışır ve yalnızca çalıştığı sürenin ücretini alır. Bu uygulama çeşitli işkollarına da yaygınlaşabilir. Örneğin, Karayolları Gn. Md. işçileri kışın kar mücadelesi yaparlar ve kar yağmadığı zaman, çalışmaya hazır biçimde işyerinde beklerler ve bu süre için kendilerine ücret ödenir. Çağrı üzerine çalışma uygulaması kabul edilirse, Karayolları işçileri artık işyerinde değil evlerinde veya kendilerine ulaşabilecek bir başka yerde bekleyecek ve bu bekleme süresi için ücret almayacaktır. Kar yağdığında ve kar mücadelesi gerektiğinde, gerekli sayıda işçiyeye telefon edilecek, onlar da işyerine gelip kar mücadelesine başlayacaktır. Kendilerine ancak fiilen çalıştıkları süre için ücret ödenecektir.

Yeni İş Kanunu tasarı taslağı bu konuda yalnızca iki kısıtlama getirmektedir. İşveren, işçiyi haftada en az 10 saat çalıştırmakla yükümlüdür ve işçi fiilen çalıştırılmazsa kendisine haftada 10 saatlik ücret ödenir. İkinci kısıtlama, işçinin işe çağırılması durumunda en az 3 saat çalıştırılma zorunluluğudur.

İşçiyi köleleştirecek bu düzenlemeye de kesinlikle karşı çıkılmamalıdır.

İş Kanunu tasarı taslağındaki diğer bir olumsuzluk, haftalık çalışma süresinin günlere dağılımıyla ve günlük çalışma süresiyle bağlantılıdır.

1475 sayılı İş Kanunu'na göre, haftalık çalışma süresi 45 saattir ve bu süre, haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır (madde 63). Günlük normal çalışma süresinin üstündeki çalışmalar da fazla çalışma kabul edilir ve bu ek sürenin ücreti yüzde 50 zamlı olarak ödenir (madde 35). Fazla çalışma ücreti birçok toplu iş sözleşmesinde yüzde 75 veya yüzde 100 zamlıdır.

Yeni İş Kanunu tasarı taslağında artık haftalık çalışma süresinin günlere eşit olarak dağıtılması uygulaması ortadan kaldırılmaktadır. Böyle bir yasal düzenleme ortadan kalkınca, işveren, işçiyi işe alırken günlük çalışma süresinin günlere dağıtımını istediği gibi dayatabilmektedir. Tasarıya göre, "haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 12 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, bir aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Bir aylık denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile üç aya kadar artırılabilir" (madde 65).

Bu düzenleme kabul edilirse, işçinin çalışma düzeni ve sosyal hayatı işverenin arzusuna bağlı olmakta ve "fazla çalışma" adı verilen uygulama fiilen ortadan kalkmaktadır.

Bu uygulama da işçiyi köleleştirmeye yöneliktir ve buna da kesinlikle karşı çıkılmalıdır. ●