

İŞÇİLERİN KULLANMADIKLARI HAKLARI: VARDİYA ÇALIŞMASI

6 Ocak 2025

Yıldırım Koç

Sendikalarla ilk kez 1972 yılı yazında ODTÜ’de öğrenciyken tanıştım. Sendikal camiada “Peygamber Süleyman” namıyla bilinen Süleyman Akkaya’nın inşaat işkolundaki sendikasında, sevgili arkadaşım Hakkı Yazıcı ile birlikte çalıştık. O tarihte inşaatına yeni başlanan ORAN’daki şantiyede işçileri sendikaya üye kaydetmeye uğraştık. O tarihten beri de, bazı istem dışı kesintiler haricinde, işçilerle ve bazı sendikalarla ilişkim sürüyor. Bu nedenle, 50 yıl öncesinin işçisiyle günümüzün işçisini kıyaslayabilme olanağına sahibim.

1970’lerden günümüze işçilerin temel özelliği değişmedi. Esasında, Osmanlı’dan günümüze temel özelliklerde bir değişiklik olmadığını söyleyebilirim. Hemen hemen hepsi son derece uyanık, zeki, kısa vadeli çıkarını çok iyi bilen, şeytana pabucu ters giydirecek kadar kurnaz, adam kullanma konusunda uzman, mecbur kalmadıkça risk almadan “adamını bularak” işini halletmesini bilen, kulaktan dolma bilgiyi çok seven insanlar. Eskiyle günümüzün farkıysa, örgün eğitim düzeyleri ve bilgiye erişim olanakları. Ancak örgün eğitim düzeyindeki ciddi yükselmeye ve bilgiye erişim olanaklarındaki önemli gelişmelere karşın, kulaktan dolma bilgiyle hareket etme özelliği devam ediyor.

Günümüzde, bir sorun çıktığında, “Google”a sorarak çözüm bulduğunu zannedenler çoğunlukta.

Halbuki işi ciddiye alsalar, ellerindeki bilgisayarlar ve telefonlarla, doğru bilgiye erişebilirler.

Peki, doğru bilgiye erişmezlerse ne oluyor?

Aldatılıyorlar, hak kayıplarına uğruyorlar.

Yıllardır işçilerle bu konuları tartışıyorum. Kendi hayatlarıyla ilgili temel konularda işi ciddiye alıp öğrenmelerini sağlamak amacıyla, eksikliklerini ve bu nedenle yaşadıkları hak kayıplarını anlatmaya çalışıyorum. Galiba biraz işe yarıyor. İşyerlerindeki insan kaynakları yöneticileri birer profesyoneldir; işlerini genellikle iyi bilirler. Eğer onların söyledikleri ve önerdikleri sorgulanmazsa, hak kayıplarına yol açabilir. Yerseniz, yedirmeye devam ederler. Ancak eğer bu konuları bildiğinizi gösterirseniz, daha dikkatli olurlar.

Bu konuda bazı örnekler vereceğim.

İlk örneği vardiya düzeninden veya postalar halinde çalışmadan vereyim.

İş Kanununun 69. maddesine göre, postalar halinde çalışma şu şekilde düzenlenmiştir:

“Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

“Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.”

Bir de “Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” vardır.

Vardiya çalışmasında çok sık rastlanan ve işçilerin çok büyük bölümünün farkında olmadığı iki önemli yanlış uygulama söz konusudur.

Birincisi, 24 saatlik çalışmada iki vardiya kullanılması. Diğer bir deyişle, birinci vardiyanın işyerinde 12 saat bulunduktan sonra, ikinci vardiyanın da işyerinde 12 saat geçirmesi. Bu 12 saatlik süre içinde 1 saat ücretsiz ara dinlenmesi zorunluluğu vardır. Her iki vardiya da fiilen 11 saat çalışır.

Birçok işyerinde, bazen veya sürekli olarak iki vardiyayla 24 saatlik çalışma gerçekleştirilir.

Bu uygulama (turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetleri dışında) yönetmeliğe aykırıdır. Yönetmeliğin 4. maddesi şöyledir:

“İşçi Postaları Sayısının Düzenlenmesi

“Madde 4 — İşçi postaları;

“a) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenir. Ancak turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde düzenleme 24 saatte iki posta olacak şekilde yapılabilir.”

Diğer bir deyişle, 24 saat çalışılan işyerlerinde işçiler 3 veya daha fazla sayıda postayla çalıştırılabilir. İki vardiyalı çalışma mevzuata aykırıdır.

İkinci önemli hak kaybı, vardiya değişimlerinde yaşanmaktadır.

Kanuna göre, “postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.”

Bazı sendikaların bağıtladığı toplu iş sözleşmelerinde kanunun öngördüğü 11 saatlik süre 15 veya 16 saate çıkarılmıştır.

Ancak birçok işyerinde vardiya değiştirmelerde işçinin vardiyadan çıktıktan 8 saat sonra yeniden işe gelmesi istenmektedir.

Bu uygulama kanuna aykırıdır. Ancak bazı işyerlerinde bu kanuna aykırı uygulama, işçi lehine bir düzenlemeyle telafi edilmektedir. Bu uygulama, işçinin 8 saat sonra işe başlaması durumunda, normal çalışmasının üç saatlik bölümü için fazla çalışma ücretinin ödenmesidir.

Üç toplu iş sözleşmesinden örnek vereyim:

“Vardiya çalışmalarında her vardiya arasının 15 saat olması esastır. 15 saatten önce çalıştırıldığında işçiye 15 saatlik süresinin içine giren saatler için ücreti fazla mesai olarak ödenir.”

“Vardiya değişimlerinde bir işçi 16 saat geçmedikçe diğer vardiyada çalıştırılmaz. Vardiyalı çalışmalarda işçinin 16 saat dinlenmeden diğer bir vardiyada çalıştırılmaması esastır. Ancak, 16 saat dinlenmeden diğer bir vardiyaya çağrılan veya kendi vardiyasından çıkıp bir sonraki vardiyaya giren işçiye (bu fazla çalışma işçinin kendi hafta tatiline de rastlarsa) kendi normal yevmiyesine ilaveten üç çıplak yevmiye daha olmak üzere toplam dört yevmiye ödenir. Bu fazla çalışma işçinin hem hafta tatiline ve hem de bayram tatiline rastlaması halinde normal yevmiyesine ilaveten dört yevmiye daha olmak üzere toplam beş yevmiye ödenir.”

“Üçlü vardiya sistemi uygulanan yerlerde; işçinin vardiyalı çalışma saatleri arasında en az 16,5 saat zaman aralığı bulundurulur. 16,5 saatin hesabında fazla çalışmalar dikkate

alınmaz. Vardiya dönüşlerinde veya sair zaruri sebeplerle 7,5 saat ara ile vardiyaya çağrılan işçinin sonraki 7,5 saatlik çalışması fazla çalışma sayılır.”

Bir işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinde bu nitelikte düzenleme olmasına rağmen, bu haktan yararlanılmadığına da tanık oldum.

Hakların kağıda geçirilmesi işin ilk aşamasıdır. Kanuna ve toplu iş sözleşmesine geçirilmiş olan hakların hayata geçirilebilmesi ise, bu hakları iyi bilmeye ve bunları uygulatacak güce sahip olmaya bağlıdır.