

KÖLEÇİ ÇALIŞMA DÜZENİ

KİRALIK
İŞÇİLİK



DiSK/GENEL-İŞ
Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası



**KİRALIK İŞÇİLİK YASA TASARISINA
NEDEN KARŞIYIZ?**

GÜVENCELİ ESNEKLİK NEDİR?

**İŞÇİLERE DAYATILAN YASA
TASARISINDA NELER VAR?**

DİSK/GENEL-İŞ

Adres: Çankırı Caddesi No: 28 Kat:5-9 06030,
Ulus/ANKARA
Tel: 0312 309 15 47
Faks: 0312 309 10 46

Sahibi: Genel-İş Sendikası Adına Genel Başkan
Remzi Çalışkan
Yazı İşleri Müdürü: Cafer Konca
Baskıya Hazırlık: Genel-İş Basın Bürosu
Kapak Tasarım: Cihan Canbolat

Basıldığı Yer: Berk Matbaası
Adres: Özer Han 31/104 İskitler/ANKARA
Tel: 0312 342 19 13

Parayla satılmaz.

Mart, 2016

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|-----------|
| SUNUŞ | V |
| I- ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE UZAKTAN ÇALIŞMA HAKKINDA KANUN TASARISINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME | 1 |
| NEDİR BU GÜVENCELİ ESNEKLİK KAVRAMI VE NEREDEN GELİYOR? | 1 |
| NEDİR BU ESNEK ÇALIŞMA? | 1 |
| VARLIĞI KABUL EDİLEN AMA GÖRÜLMİYEN “GÜVENCE” NEDİR? | 2 |
| NEDİR BU GÜVENCELİ ESNEKLİK? | 2 |
| “GÜVENCELİ ESNEKLİK” TE HOLLANDA VE DANİMARKA MODELLERİ | 3 |
| AVRUPA BİRLİĞİ İSTİHDAM POLİTİKALARINDA GÜVENCELİ ESNEKLİK | 4 |
| AVRUPA’DA GÜVENCELİ ESNEKLİK UYGULAMALARININ SONUÇLARI NE OLDU? | 5 |
| II- TÜRKİYE’DE ESNEK ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ | 7 |
| TÜRKİYE’YE ÖZGÜ ÇARPIK ESNEKLEŞME | 10 |
| III- YASA TASARISI NASIL GÜNDEME GELDİ NE GETİRİYOR? | 11 |
| ESNEKLİK “GÜVENCELİ” OLUR MU? ESNEKLİĞİ TALEP EDEN İŞÇİLER MİDİR? | 14 |
| ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞI İLE İŞÇİ SINIFININ BAŞINA GELECEKLER NEDİR? | 15 |
| IV- YASA TASARISININ İNCELEMESİ | 17 |
| 1- GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNE İLİŞKİN GETİRİLEN DÜZENLEMELER..... | 17 |
| 2- UZAKTAN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN GETİRİLEN DÜZENLEMELER | 20 |
| 3- TURİZM SEKTÖRÜNE ESNEKLİK GETİREN DÜZENLEMELER | 23 |
| 4- YAPTIRIMLARA İLİŞKİN DÜZENLEMELER | 23 |
| 5- ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER..... | 23 |
| V- SONUÇ | 27 |
| VI- KAYNAKÇA | 28 |

SUNUŞ

Hükümetin ve sermayenin işçi sınıfına yönelik saldırıları hız kesmiyor. Çalışma hayatı gün geçtikçe daha kurlsız, güvencesiz ve esnek hale getiriliyor.

İşçi sınıfına yönelik saldırıların bir parçası olan ve Hükümetin eylem planında yer alan kiralık işçi uygulamasına yönelik yasa tasarısı TBMM Başkanlığı'na verildi ve yasa süreci başlatıldı.

Sendikamızın, işçilerin kazanılmış haklarını çok gerilere götüreceğ, çalışma barışını bozacak, kurlsız çalışmayı yaygınlaştıracak, sendikalaşmayı engelleyecek, iş cinayetlerini arttıracak bu yasanın bütününe itirazı vardır. Bu yasa işçi sınıfı açısından kabul edilemez bir yasadır. Her bir maddesi işçi sınıfına yönelik yeni saldırıların zeminini hazırlamaktadır.

Bu görüşlerin hazırlanmasında emeği geçen araştırma uzmanlarına, hukukçularımıza ve basın çalışanlarımıza teşekkür ederiz.

DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulu

I- ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE UZAKTAN ÇALIŞMA HAKKINDA KANUN TASARISINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

NEDİR BU GÜVENCELİ ESNEKLİK KAVRAMI VE NEREDEN GELİYOR?

Avrupa’da uygulanan “Güvenceli esneklik” modeli örnek alınarak getirildiği söylenen yasa tasarısını incelemeyen önce güvenceli esneklik kavramına, uygulamalarına ve sonuçlarına yönelik bir değerlendirme yapmak gerekir.

Kapitalist üretimin tarihsel sürecinde sermaye, emek üzerinde denetimini arttırmak için sürekli arayış içinde olmuş ve bu arayışa hizmet edecek yeni yöntemler geliştirmiştir. Özellikle 1970’li yılların sonu ve 1980’li yılların başından itibaren IMF ve Dünya Bankası’nın yeni liberal politikalarında, sermaye sınıfının da talepleri ile devletin işgücü piyasası politikalarına yönelik koruyucu düzenlemeleri zayıflatılmaya başlanmıştır. Esneklik ve güvencesiz çalışma biçimleri, yaşanan ekonomik sorunların ve işsizliğin çözümü olarak sunulmuştur.

Güvenceli esneklik kavram ve uygulamalarını açıklamak amacıyla öncelikle güvenceli esnekliği oluşturan iki temel kavramı yani esneklik ve güvence kavramlarını açıklamak ve ardından güvenceli esnekliğin içerdiği unsurları ortaya koymak gerekmektedir.

NEDİR BU ESNEK ÇALIŞMA?

Esneklik, kısa bir süre içinde çok az bir maliyet ve çabayla değişebilme veya değişime uyum sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır.

Bu anında değişim özelliğiyle sermaye esnekliği küresel ekonomi koşullarında rekabet güçlerini koruyabilmelerinin yegâne yolu olarak görmektedir. Hızla değişen küresel piyasa ortamında, esneklik özellikle üretim ve istihdama yönelik her türlü sınırlayıcı engeller ile yasal düzenlemelerin gevşetilmesini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, işletmeler açısından esneklik, daha az düzenleme, kuralsızlaştırma ve işe alma ve işten çıkarmanın kolaylaşması anlamına gelmektedir.

Tam zamanlı olmayan ve belirsiz süreli çalışma, esnek çalışma olarak tanımlanmaktadır. Part-time işler, geçici işler, düzensiz işler, öğrenme amaçlı işler, mevsimlik işler gibi düzensiz çalışma biçimleri bu kategoriye girmektedir.

Çalışma yaşamında ve istihdam ilişkilerinde esnekleşme işçiler açısından vahim sonuçlar doğurmaktadır. Esnek çalışmanın sermayeye sağladığı

rekabet edebilme ve daha fazla kar elde etmenin bedelini işçiler ödemektedir. Bu nedenle işçi sınıfı için esneklik, iş güvencesinin kalkması, ücretlerin düşmesi ve çalışma şartlarının kötüleşmesidir.

VARLIĞI KABUL EDİLEN AMA GÖRÜLMİYEN “GÜVENCE” NEDİR?

“Güvenceli esneklik” bağlamında ifade edilen güvence kavramı ile iş güvencesi, istihdam güvencesi, gelir güvencesi ve bütünleştirme güvencesi ifade edilmektedir.

İş Güvencesi, belirli bir işverene bağlı olarak belirli bir işte kalabilme güvencesini ifade etmektedir. Ayrıca, aynı işverene bağlı olarak istihdam koruması ve işinde kalabilme hakkı olarak da ifade edilmektedir.

İstihdam Güvencesi, çalışanların, belirli bir zamanda ve belirli bir işgücü piyasasında istihdam olanağı bulabilme güvencesidir.

Gelir Güvencesi, işçinin öngörülen gereksinimleri, beklentileri ve istemleriyle uyumlu ve uygun bir gelirin sürekliliği olarak ifade edilebilir. İşsizlik, kaza ya da hastalık gibi durumlarda yani herhangi bir ücret ödemesi olmasa da gelirin korunmasıdır.

Bütünleştirme Güvencesi, emeklilik hakkı, doğum izni, gibi hakları içerir. Bunlar özel yaşam ile iş hayatı arasında bir denge kurulmasını içeren güvencelerdir.

Elbette bizler açısından işçinin en büyük güvencesi işçi sınıfının örgütlülüğüdür. İşçi sınıfının en büyük iş güvencesi sendikasıdır, toplu sözleşme yapılabilmesidir, evrensel sendikal haklarıdır.

Güvenceli çalışmak için, sendikal hakların güvence altına alınması, sosyal güvenlik haklarının eksiksiz tanınması, işyerinde ayrımcılığın engellenmesi, işten çıkarmalara karşı etkin koruma sağlanması ve iş zamanının bölünmesinin işçi iradesini esas alan etkin kurallara bağlanması gerekir.

NEDİR BU GÜVENCELİ ESNEKLİK?

Kavram en genel tanımı ile bir yanda işgücü piyasalarının, işin organizasyonunun ve çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesi diğer yandan istihdam güvencesi ve sosyal güvenliğin genişletilmesi anlamına gelen bir işgücü piyasası politikasıdır.

İngilizcede kavramın özgün hali “flexicurity”. Flexibility (esneklik) ve security (güvence-güvenlik) kavramlarının kısaltılmasından oluşan melez bir

kavramdır. Birbirinin olumsuzu olan bu iki kavram, güvence ve esneklik, aslında teoride hep çatışma halindedir. Çünkü sermaye sürekli olarak güvenceyi ötelirken esnekliği artırıp, karını maksimize etme derindedir. Aynı anda hem esneklik hem de güvence artmaz. Biri artıyorsa diğeri azalır. Kıralık işçilik uygulaması söz konusu ise çalışma hayatı artık daha güvencesizdir. Kıdem tazminatı düşerse çalışan daha güvencesizdir.

“İşçi sendikaları güvenceli esneklik kavramını genel itibariyle yeni esnek çalışma biçimlerinin tanımlanmasını ve yaygınlaştırılmasını meşru kılabilecek bir kavram olarak değerlendirmektedirler. Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), 2007 yılında yaptığı bir açıklamada güvenceli esnekliğin mevcut haliyle sorunları çözmekten çok yeni sorunlara neden olduğunu belirterek güvenceli esnekliğin “esneklik bombası” haline gelmesini önlemenin yolunun konuyla ilgili olarak Avrupa Komisyonunun çalışanların haklarını ve güvencelerini garanti etme konusunda sorumluluk almasından geçtiğini dile getirmiştir.”¹

Danimarka ve Hollanda’da 1990’lardan itibaren işgücü politikası olarak uygulanan güvenceli esneklik politikaları bugün Avrupa Birliği istihdam politikasının kilit kavramları arasında yer alıyor.

“GÜVENCELİ ESNEKLİK” TE HOLLANDA VE DANİMARKA MODELLERİ

1990’ların ikinci yarısından sonra yeni liberal politikaların uygulanması için AB, çalışma yaşamına yönelik çok önemli politik kararlarla yapısal değişikliğe gitmiştir. Yeni liberal politikanın getirdiği rekabetçi anlayışla daha esnek çalışma modelleri uygulanmaya başlanmıştır. Güvenceli esneklik kavramı, ilk olarak 1990’lı yılların ortalarında Hollanda’da, Hollanda Esneklik Güvence Yasası’nın (Dutch Flexibility and Security Act) hazırlanması bağlamında yer almıştır. Hollanda bu yasayı işçi aleyhine olan kolay işten çıkarma gibi kuralları da getirerek bir yandan esnek çalışma biçimlerini gerçekleştirmek, diğer yandan esnek işlerde çalışanlar için güvence sağlamak amacıyla çıkarmıştır. Hollanda da güvenceli esneklik uygulamaları, a-tipik ve esnek istihdam biçimleri üzerine odaklanmaktadır. Hollanda modeline bir alternatif olarak görülen Danimarka modeli ise işten çıkarmanın kolaylaştırıldığı “esnekleştirilmiş standart istihdam”, “gelir güvencesi sağlayan işsizlik yardımları” ve “aktif işgücü piyasası

¹ Aktaran M.Atilla Güler.(2015).Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye’de Güvencesiz Çalışma.Çalışma ve Toplum Dergisi.S.164

politikaları”na dayanmaktadır.² Öyle ki “güvenceli esneklik” politikalarında Danimarka İş Kanunu diğer Avrupa ülkelerine örnek teşkil eder niteliğe gelmiştir.

Danimarka modeli olarak ifade edilen, güvenceli esneklik, işgücü piyasasına ilişkin reformların iş ve gelir güvencesini ortadan kaldıracığına yönelik endişeyi ortadan kaldıracak şekilde hem işsizliği azaltması, hem de esneklik ve güvence arasında denge kurması beklenen unsurları içeren bir model olarak ortaya çıkmaktadır.

Danimarka’da işgücü piyasası, yüksek düzeyde dışsal sayısal esnekliği barındırmaktadır. Sosyal ortakların uzlaşmasına dayalı olan Danimarka modeli; sayısal esneklik uygulamaları doğrultusunda;

Esnek kurallara dayanan toplu iş sözleşmeleri, güçlü ve kamu destekli işsizlik sigortası sistemi, işsizlerin mümkün olduğunca kısa sürede çalışma yaşamına dönüşlerini sağlayan kapsamlı eğitim programları olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır.

Bu uygulama “Altın Üçgen” olarak da adlandırılmıştır. İşverenler için işe alma ve işten çıkarmanın kolaylaştırılması, vergi indirimleri ve teşviklerle istihdamın ve yatırımların desteklenmesi ve işsizler için yeni iş bulma sürecinin kolay atlatılması, model kapsamındaki örnek uygulamalardır.

AVRUPA BİRLİĞİ İSTİHDAM POLİTİKALARINDA GÜVENCELİ ESNEKLİK

Güvenceli esneklik kavramı Avrupa Birliği (AB) İstihdam Politikası ve AB Sosyal politikasının son yıllarda en önemli politikasıdır. AB’ye üye ülkelerin ve Türkiye gibi AB’ye üyelik sürecinde olan ülkelerin istihdam ve sosyal politikalarını şekillendirecek olan bu kavram Avrupa İstihdam Stratejisi ile çalışma hayatına sokulmaktadır.

Ekonomik bir birlikteliğin sağlanabilmesi temel amacıyla kurulan Avrupa Birliği’nde istihdam ve işsizlik sorunları, özellikle 1990’lı yıllardan itibaren hızla yükselmeye başlamış ve öncelikli olarak genç işsizliği, uzun dönemli işsizlik ve fırsat eşitsizliği sorunları hızla artış göstermiştir. İşsizlik ve istihdam politikalarının düzenlenmesi amacıyla AB üyesi ülkeler tarafından, işgücü piyasasına ilişkin çözüm getirebilmek ve emek piyasalarında gerekli modernizasyonu sağlayabilmek amacıyla 20-21 Kasım 1997 tarihinde

² Umut Ulukan (2014), Avrupa İstihdam Stratejisinin Peri Masalı: Güvenceli Esneklik. *Disk-Ar Dergisi*. S.54

Lüksemburg’da yapılan olağanüstü bir zirvede “Avrupa İstihdam Stratejisi” oluşturulmuştur.

Ancak Avrupa İstihdam Stratejisi kökenlerine baktığımızda ilk adımın 1992 yılında, yüksek bir istihdam ve sosyal koruma, yaşam kalitesini ve standartlarını artırma, üye ülkeler arasındaki ekonomik ve sosyal uyumu ve dayanışmayı artırma gibi temel ilkeler ve önceliklerin belirlendiği Maastricht Anlaşması ile atılmıştır. Bu Anlaşmanın hemen ardından Haziran 1993’te Avrupa Konseyi büyüme, yüksek rekabet gücü ve istihdama yönelik orta vadeli stratejiyi kapsayan iş gücü piyasasına yönelik eş zamanlı esneklik ve güvence beklentisini içeren “Büyüme, Rekabet, İş Gücü ve İstihdam” isimli Beyaz Defter’i yayınlamıştır.

Beyaz Defter Avrupa’nın karşı karşıya olduğu işsizlik sorununun kaynağını işgücü piyasalarının esnek olmayışına bağlamakta, çözüm olarak ise öncelikle yaşam boyu eğitim, içsel ve dışsal esnekliğin artırılması, bireysel teşebbüsün teşvik edilmesi ve istihdam politikalarında revizyonuna işaret etmektedir. Bu bağlamda AB’nin ihtiyaç duyduğu sürdürülebilir ekonomik büyüme için ekonomik ve sosyal politikalarda bir dönüşümün gerekliliği metinde sıkça vurgulanmaktadır. Bahsedilen bu dönüşüm, AB’nin 1980 sonrasında yeni liberal söylemlerle yeniden şekillenmesini ve bu süreçte AB sosyal politikasının yeniden inşasını nitelemektedir.³ AB’nin önüne aldığı bu yeni strateji “güvenceli esnekliğin” çalışma hayatında yaygın bir şekilde uygulanması olmuştur.

AVRUPA’DA GÜVENCELİ ESNEKLİK UYGULAMALARININ SONUÇLARI NE OLDU ?

Türkiye’de gerek sermaye kesimi gerek hükümet tarafından sıkça referans gösterilen Avrupa ülkelerinde güvenceli esneklik uygulamaları hiç de iç açıcı gözükmemektedir. Türkiye’den daha fazla sendikal özgürlüklerin ve sendikalinin olduğu Güney Avrupa ülkelerinde bile geçici iş ilişkisinin yaygınlaşması işçi sınıfını güvencesiz hale getirmektedir.

Geçici İstihdam Oranı Avrupa’da Artışta

Geleneksel istihdam ilişkilerinden esnek ve güvencesiz istihdam biçimlerine doğru kayış, pek çok durumda ve pek çok ülkede eşitsizliklerin ve yoksulluk

³ Umut Ulukan (2014), Avrupa İstihdam Stratejisinin Peri Masalı: Güvenceli Esneklik. *Disk-Ar Dergisi*. S.55

oranlarının artışıyla ilişkilidir. Yaşanan her kriz dönemi geçici ve güvencesiz işlerin yaygınlaşmasını arttırmıştır.

Hollanda’da 1995 yılında 600 binlerde olan geçici çalışanların sayısı 2014’te 1.5 milyon düzeyindedir. Almanya’da geçici çalışanların sayısı 1995 yılında 3 milyon 285 binler düzeyinde iken 2014’te 5 milyona kadar yaklaşmıştır. Bugün itibariyle Almanya’da 4 milyon 500 binden fazla insanın geçici olarak istihdam edildiği belirtilmektedir. AB üyesi ülkeler içinde belirtilen örnekler sadece birkaçıdır. Genel olarak AB ülkelerine baktığımızda geçici istihdam ve kısmi süreli çalışma biçimleri yaygınlaşmakta ve asıl çalışma biçimine dönüşmektedir⁴.

Güvenceli Esneklikte Örnek Alınan Danimarka’da İşçiler Dışlanıyor

Hükümetin sıkça referans gösterdiği Danimarka modeli, güvenceli esneklik politikaları bakımından göçmen işçiler, vasıfsız işçiler ve sağlık problemi olan işçiler açısından eşitlikçi bir çalışma sistemi getirmemektedir. Yani bu işçilere esneklik politikaları uygulanırken güvence gözetilmemektedir. *“Hollanda ve Danimarka’da esnek çalışma biçimleri ve özel istihdam bürosuna bağlı çalışmanın daha çok işgücü piyasasında dezavantajlı konumda olanları etkilediği, geçici istihdam biçimlerinde çalışanların sürekli/ standart istihdama göre daha kırılgan, güvensiz, az kazançlı koşullarda çalıştığı ve gelecekleri hakkında endişeli oldukları belirtilmektedir”⁵.*

Tüm yukarıda belirtilen rakamlara ve geline düzeye baktığımızda Avrupa’da güvenceli esneklik uygulamaları işçi sınıfı için geçici çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasını doğurmuştur.

4 Aktaran M.Atilla Güler.(2015).Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye’de Güvencesiz Çalışma.Çalışma ve Toplum Dergisi.S.167

5 Umut Ulukan (2014), Avrupa İstihdam Stratejisinin Peri Masalı: Güvenceli Esneklik. *Disk-Ar Dergisi*. S.55

II- TÜRKİYE’DE ESNEK ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

*Türkiye’de sermaye birikimi, ölçek ekonomilerine ya da teknolojik üstünlüklere değil, emek yoğun üretime ve düşük ücretlere dayanmaktadır. Bu birikim rejiminin uygulanabilir kılınması, eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik sistemlerinde gerçekleştirilen yeniden yapılanmalarla ve emeğin toplumsal konumunu geriletmeye yönelik diğer düzenlemelerle sağlanmıştır*⁶

1980’li yılların başından itibaren yeni ekonomi politikaları aracılığıyla tüm dünyada uygulama alanı bulan esnek çalışma biçimleri, güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Türkiye’de uygulamaya konan esnek çalışma biçimleriyle işçiler iş güvencesinden ve sosyal güvenlikten yoksun bir şekilde çalıştırılmaya mahkûm bırakılmıştır. En ufak bir sendikal talep karşısında işsizlik tehdidiyle karşı karşıya kalan işçi sınıfı için esneklik; düşük ücretlerle, örgütlenme hakkından yoksunlukla ve en önemlisi iş cinayetleriyle yaşama hakkını kaybetme riskiyle somutlaşmaktadır.

Kayıt Dışına Bakılırsa Türkiye Oldukça “Esnek”

“Güvenceli esneklik” başlığıyla sunulan kanun tasarılarının temel gerekçesi, Türkiye işgücü piyasasının yeterince esnek olmadığı tespitine dayanmaktadır. Oysa Türkiye işgücü piyasası hali hazırda yüksek kayıt dışı istihdam oranı nedeniyle zaten oldukça esnek bir yapıya hâkimdir. Kayıt dışılık kuralsızlık demektir.

4857 sayılı İş Kanunu ile tanımlanan esnek çalışma biçimleri ile istihdam oranı gün geçtikçe artmaktadır. Kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, telafi çalışma, belirli süreli çalışma gibi çalışma biçimleri her geçen gün artmaktadır.

Güvenceli esnekliğin örnek olduğu ülkeler ve Avrupa Birliği’ne bağlı diğer ülkeler ile karşılaştırıldığında Türkiye’de işsizlik oranı ve özellikle genç işsizlik oranı yüksek, sosyal ve sendikal haklar daha kötü durumdadır.

⁶ Ö. Müftüoğlu ve A. Koşar (der.), Türkiye’de Esnek Çalışma , İstanbul: Evrensel Basım Yayın, 88-99.

Haftalık Çalışma Sürelerinde Türkiye Zirvede

Türkiye’de çalışma süreleri, Avrupa Birliği ve OECD ülkeleri ile kıyaslandığında, Türkiye’nin zirvede olduğu görülüyor. 2014 yılı verilerine göre OECD ülkelerinde ortalama çalışma süresinin çok üzerindeyiz.

Tablo 1: OECD Haftalık Ortalama Çalışma Süresi (2014)

| Ülke | Çalışma Süresi | Ülke | Çalışma Süresi |
|-----------|----------------|---------------|----------------|
| Hollanda | 28,9 | Avusturya | 35,9 |
| Danimarka | 32,5 | Fransa | 36,1 |
| Norveç | 33,9 | İspanya | 36,5 |
| Almanya | 34,5 | Lüksemburg | 36,9 |
| Belçika | 35,3 | Polonya | 39,9 |
| İtalya | 35,5 | Ortalama OECD | 36,8 |
| İsviçre | 35,8 | Türkiye | 49,1 |

Kaynak:OECD(2014). **Average usual weekly hours worked on the main job** . <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS#> ERIŞİM. 15.03.2015

Türkiye’de yakın tarihte “esneklik” adı altında yürürlüğe konulan işgücü piyasası politikalarının ve hem mevcut hem de yolda olan yasaların ortak özelliği sermayenin rekabet gücünü artırmak adına her geçen gün yeni güvencesiz çalışma biçimlerini meşrulaştırmak olmuştur.

Türkiye’de güvencesiz çalışmanın gelişimi, 1980 yılından bugüne kadar geçen yaklaşık 36 yıllık bir süreyi kapsamaktadır. Bunlardan ilki, hiç şüphesiz 24 Ocak 1980 kararlarıdır. Bu kararlar, Türkiye’nin neo-liberal dönüşümünü, yani özelleştirmeleri, güvencesiz çalışmayı, kuralsızlaşmayı başlatan ve yaygınlaştıran sürecin ilk aşaması olarak değerlendirilmektedir

Türkiye’de özel istihdam büroları yasal bir zemine oturtulmadan önce de farklı adlar altında aracılık hizmetleri yürütülüyordu. Farklı bölgelerde hali hazırda var olan ve kökleri geçmişe kadar uzanan, gerek tarım sektöründe ve gerekse de sanayi sektöründe rastlanan aracılık hizmetleri ve “danışmanlık şirketleri” adı altında kurulan bürolar bunların örnekleriydi.

2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu ile esnek istihdamı temel alan ilk yasal düzenleme yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu, Türkiye’de güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması bakımından önemli yasal düzenlemelerden biridir.

4857 sayılı Kanunla ortaya konulan “çalışanı değil sermayeyi korumak” düşüncesidir ve bu Türkiye’de esneklik uygulamalarının önünü açmıştır.

Fazla mesai hakkını ortadan kaldıran denkleştirme uygulaması kabul edilmiş, kısmi çalışma, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma biçimleri getirilmiş, iş güvencesinin kapsamı, 10 kişi ve üzeri işçi çalıştırılan işyerlerini kapsıyor iken, 30 kişi ve üzerinde işçi çalıştırılan işyerleri şeklinde değiştirilerek kapsam daraltılmıştır.

4857 sayılı Yasa’nın 7 ve 90. maddelerinde ise bugün hazırlanan yasa tasarısının zemini oluşturulmuştur. 7. maddede “geçici (ödünç) iş ilişkisi” düzenlenmiş, 90. maddede ise “Özel İstihdam Bürolarının” kurulmasına olanak tanınmıştır. 7. maddede geçici iş ilişkisi, işverene, çalıştırdığı işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredebilme olanağı tanınmıştır. Ancak buradaki geçici iş ilişkisi, işçinin rızası ile belirli bir süreyi kapsamakta ve kalıcı bir nitelik taşımamaktadır.

Yine Yasa’nın 90. maddesindeki düzenleme ve 25 Haziran 2003 tarihinde kabul edilen 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerinin gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulan özel istihdam bürolarınca yapılmasına imkân tanınmıştır. Ancak her iki düzenleme de özel istihdam büroları aracılığı ile işçinin kiralanmasına olanak veren düzenlemeleri içermemektedir. 4857 sayılı Yasada özel istihdam bürolarına iş ve işçi bulma görevi verilmiştir. Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi yoktur. Şimdi yapılan ise geçici iş ilişkisi kurma yetkisini vermektir.

2008 yılından itibaren Türkiye’de güvencesiz çalışmanın yeni biçimlerinin tanımlandığı, mevcut biçimler ise daha yaygın biçimde uygulandığı bir aşamaya geçilmiştir. 2008 krizi sonrası sermaye çevrelerinin 2009 yılında hazırladığı “TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri” başlıklı metinde 4857 sayılı İş Kanunu ile tanımlanan işgücü piyasası esnekliği biçimlerinin yeterli olmadığı belirtilmiştir. Metinde sunulan öneriler; taşeron işçiliğine ilişkin “kısıtlayıcı” şartların yeniden düzenlenmesi, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi yetkisinin verilmesi, belirli süreli iş sözleşmeleri konusundaki düzenlemelerin yeniden ele alınması, kısmi süreli çalışmayı güvenceli esneklik bağlamında düzenleyecek çalışmaların yürütülmesi, çağrı üzerine çalışmanın işverenleri bu yöntemi kullanmaya teşvik edecek şekilde güncellenmesi gibi konular üzerine yoğunlaşmaktadır. Bugün baktığımızda Ulusal İstihdam Stratejisinde de yer alan bu hususların hepsi işçi sınıfının karşısına çıkmıştır.

TÜRKİYE'YE ÖZGÜ ÇARPIK ESNEKLEŞME

Ulusal İstihdam Stratejisi özü itibariyle Hükümetin temel hedeflerinden biri olan işgücü piyasasının daha da esnekleştirilmesi konusunda hazırlanmış olduğu bir strateji belgesidir.

Ulusal İstihdam Stratejisinde esnek çalışmaya geniş bir yer verilmiştir. Stratejinin güvenceli esnekliğe dair yaklaşımı, güvenceli esneklik konusundaki teorik tartışmalarla da tam anlamıyla uyumlu değildir. İşgücü piyasasında esnekliğin ve güvencenin bir arada sağlanabileceği öngörüsüne dayalı olarak istihdam ve gelir güvencesini temel aldığı belirten strateji metni, güvenceli esneklik kavramına ilişkin başarılı olduğu belirtilen Danimarka ve Hollanda modelleri ile de örtüşmemektedir.

Ucuz İstihdam Stratejisi

Strateji hazırlanırken işçi sendikalarının talepleri adeta yok sayılmıştır. Strateji'de esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasına dair hedef, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi göstergeleriyle meşrulaştırılmaya çalışılmaktadır. Stratejide bu konuyla ilgili söylem özetle iki konu üzerinden yoğunlaşmaktadır. Bunlar özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi yetkisinin verilmesi ile Türkiye'de kıdem tazminatının mevcut halidir. Hükümetin ve sermaye çevrelerinin Ulusal İstihdam Stratejisini sunarken dile getirdiği ortak iddia, Türkiye'de işgücü piyasasının "katı" olduğu ve bu katılıktan dolayı istihdamın artmadığı yönündedir. Bu iddia başta Dünya Bankası, IMF ve OECD olmak üzere çok sayıda uluslararası mali kuruluş tarafından da ileri sürülmektedir. İşgücü piyasası "katı" derken kast ettikleri işçilerin yıllardır mücadele ile kazandığı haklarıdır. Bunlar, kıdem tazminatı, sendikal haklar, sosyal haklardır. Kıdem tazminatı konusunda bu miktarın yüksekliği nedeniyle kıdem tazminatının işletmeleri kayıt dışı istihdama yönelttiği öne sürülmektedir. Bu noktada istihdam ilişkilerinin esnekleştirilmesinin anlamı ücret maliyetlerinin düşürülmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun açık ifadesi ise daha ucuz işçiliktir. Bu nedenle Ulusal İstihdam Stratejisi aslında bir Ucuz İstihdam Stratejisidir.

III- YASA TASARISI NASIL GÜNDEME GELDİ NE GETİRİYOR?

Üçlü Danışma Kurulu toplantılarında görüşülen ve 08.02.2016 tarihinde TBMM'ye sunulan, "İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" ile çalışma yaşamına ilişkin iki konuda yapısal değişiklik önerisi getirilmektedir. Bunlardan ilki Özel İstihdam Bürolarına (ÖİB) kiralık işçi çalıştırma hakkı getirilmesidir. İkincisi ise "Uzaktan Çalışma"dır.

Ulusal İstihdam Stratejisi'ne uygun olarak 64. Hükümet programında ve kısa vadeli eylem planında yer alan tasarı "güvenceli esneklik" çalışma modeli çerçevesinde hazırlanmıştır.

Hükümet ve sermaye temsilcileri "Güvenceli esneklik" uygulamalarının hayata geçirilmesi ile birlikte işsizliğin azalacağını, kayıt dışı istihdamın kayıtlı hale getirileceğini söylemektedir. Bunun gerçekleşmesi için ise işletmelerin ekonomik olarak büyümeleri ve uluslararası rekabetin güçlendirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Çözüm için ise özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi ve uzaktan çalışma adı altında evden çalışmayı içeren yeni esneklik uygulamalarının devreye sokulması gerektiğini ortaya koymuşlardır.

Tasarının, amaç ve hedefleri ile bu hedef ve amaçları gerçekleştirmek için önerdiği kurumsal düzenlemeler ne yazık ki tasarıda belirtildiği gibi yeni güvenceler, istihdam artışı ve kayıt dışının azaltmayacağı gibi, güvencesiz ve korumasız işçi sayısını arttıracaktır.

"Güvenceli Esneklik" "çağdaş çalışma ve uzlaşma modeli" olarak sunulmaktadır; oysa bu model işçi sınıfı açısından daha fazla sömürü ve işçi sınıfının savunma araçlarından yoksun bırakılması anlamına gelecektir.

Yasa Hazırlanırken Sendikaların Görüşleri Yok Sayılmıştır

Avrupa'dan örnek alınan "güvenceli esneklik" yasası hazırlanırken Avrupa'da olduğu gibi sosyal diyalog kurularak çıkarılması gereken yasa, sendikalara dayatılmış, sendikaların görüşleri hiçe sayılmıştır. Uzlaşma kültürü oluşturulmadan dayatmacı politikaların bir parçası olarak bu yasa işçi sınıfının önüne çıkarılmıştır.

Ekonomik ve sosyal olarak milyonlarca insanı etkileyecek olan yasa tasarısı hazırlanırken Anayasa ve ilgili Kanun gereğince toplanması gereken Ekonomik ve Sosyal Konsey toplanmamıştır. Hâlbuki 4641 sayılı kanunun 7. maddesinde açık olarak Ekonomik ve Sosyal Konsey'in her üç ayda bir

toplanması gerektiği ifade edilmiştir. Oysa Konsey 2009 yılından beri toplanmamıştır.

Özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verecek bu yasa 2009 yılında da TBMM Gündemine alınmış ve çıkarılan 5620 Sayılı Yasa, Cumhurbaşkanı tarafından "çalışma yaşamını kaosa sürükleyeceğine" dair bir gerekçe ile Meclise geri gönderilmiştir.

Hükümetin eylem planı çerçevesinde yeniden gündeme gelen yasa tasarısı, hükümetin kısa vadeli programı içerisinde yer almıştır. Bu program gereği apar topar Üçlü Danışma Kurulu'nu toplayan Hükümet yapılan görüşmelerde sosyal diyalog kuruluyor görüntüsü vermeye çalışmıştır. Diyalogun değil dayatmanın olduğu üçlü danışma kurulu toplantılarında sendikaların görüşleri yasa tasarına konulmamış, sendikaların görüşleri doğrultusunda yasa tasarısında hiç bir düzenleme yapılmamıştır. Hükümetin bu tutumu TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu görüşmelerinde de devam etmiştir.

Hükümet yasayı bir tür oldubittiye getirmek istemiş hiç bir bilimsel çalışma ve veri sunulmamıştır. Yasa tasarısıyla işsizliğin ve kayıt dışı ekonominin azaltılması hedeflendiği ifade edilmiştir. Oysa ne yasa tasarısının gerekçesinde ne de Komisyon görüşmeleri esnasında bu düzenlemelerin anılan hedefleri nasıl gerçekleştireceğine dair hiç bir değerlendirme ve analiz yapılmadığı anlaşılmaktadır. Kanımızca bu analizler yapıldığında ortaya çıkacak gerçek ile yüzleşmek istenilmemiştir.

Yasa Tasarısı Anayasaya ve Kanunlara Aykırılıklar İçermektedir

İşçilerin kazanılmış haklarını elinden alacak ve işçilerin sömürsünü daha da artıracak olan bu yasa Anayasaya ve kanunlara aykırılıklar taşımaktadır. Yasa Anayasanın "Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti" başlıklı 48. maddesindeki düzenlemeye aykırıdır. Anayasanın bu düzenlemesine göre; "Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir". Oysa tasarı yasalaştığında işçinin özel istihdam bürosuyla yapacağı sözleşmeyle iradesi elinden alınacak, işçinin çalışacağı işvereni, yapacağı işi seçme iradesi ortadan kalkacaktır. İşçinin artı değer sömürsü artacak ve bir insan olma vasfı göz ardı edilerek bir üretim nesnesi olarak değerlendirilmesi sonucu doğacaktır.

Aynı şekilde bu düzenleme, Anayasanın "Devletin Temel Amaç ve Görevleri" başlıklı 5. maddesinde belirtilen kıstaslara da uymamaktadır. Devlet, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, kişinin temel hak ve hürriyetlerinin sınırlandırılması ve engellenmesini önlemekle yükümlüdür. Ancak yapılmak istenen düzenleme ile engeller kaldırılmak

yerine yeni engeller yaratılmakta, yoksul insanların üzerinden para kazanmanın yolu açılmaktadır.

Bu düzenleme aynı zamanda, "Kanun Önünde Eşitlik" başlığı ile düzenlenen 10. madde hükümlerine de aykırıdır, çünkü geçici iş ilişkisi sözleşmesi imzalayan bir işçiyi diğer işçilerden farklı bir statüye sokmakta ve onu emsallerinden olumsuz yönde ayırmaktadır. Bu durum aynı zamandan aynı sınıftan olanları ayırıştırarak ve karşı karşıya getirecektir.

Öte yandan yapılmak istenen düzenleme Anayasanın 49. maddesinde düzenlenen "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir" başlıklı temel düzenlemeye de aykırıdır. Anayasada, "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır" denilmektedir. Ancak yapılan düzenleme hiçbir yönü ile bu temel kurala uymamaktadır. Düzenleme işsizleri korumadığı gibi çalışma barışını da bozmaktadır.

Yine yapılmak istenen düzenleme Anayasa'nın "Ücrette Adalet Sağlanması" başlıklı 55. maddesine de aykırı bulunmaktadır. Çünkü ödünç iş ilişkisinin temelinde emsallerine göre daha ucuz maliyetli işçi temini düşüncesi yatmaktadır.

İşçilerin, özellikle de kiralık işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık hakları ellerinden alınmaktadır. Anayasanın 51 ve 53. maddelerinde tanımlanmış olan örgütlenme ve toplu pazarlık hakları bu yasa tasarısıyla kullanılamaz hale getirilmektedir. Söz konusu kiralık işçilik ve uzaktan çalışma biçimleri işçileri, İş Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun hükümlerinden fiilen yararlanamaz hale getirmektedir.

Yasa Tasarısında Uluslararası Sözleşmeler Gözetilmemiştir

Yasa Tasarısı'nın gerekçesinde söz konusu düzenlemelere esas gösterilen uluslararası sözleşmelere uygunluk sorunu bulunmaktadır. Düzenleme Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin Çalışma Hakkı başlığıyla belirtilen "*Çalışma hakkı, herkesin kendi seçtiği ve girdiği bir işte çalışarak geçimini sağlama imkanına ulaşma hakkını da içerir*" diyen 6. maddesine, Adil ve Uygun İşte Çalışma Şartları başlığıyla ifade edilen, "*herkese adil ve eşit şartlarda çalışma hakkı*" tanıyan 7. maddesine ve Sendikal Haklar başlıklı "*Herkese kendi ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurma ve sadece sendikanın kendi kurallarına tabi olarak kendi seçtiği bir sendikaya*

katılma hakkı tanınır” ifadesinin yer aldığı 8. maddesine açık aykırılık taşımaktadır.

Bu alanda bir diğer uluslararası sözleşme de Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’dır. Söz konusu Yasa Tasarısı, bu sözleşmenin “Adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı (m. 2), Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı” (m. 3); “Meslek ve istihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın fırsat ve muamele eşitliği hakkı” (m. 20); “Çalışanların, çalışma koşullarının ve ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine katılma hakkı” (m. 22); “İşten çıkarılma durumlarında korunma hakkı” (m. 24); “İşverenlerin acze düşmesi halinde çalışanların alacak taleplerinin korunması hakkı” (m. 25); ve “onurlu çalışma hakkı” (m. 26) maddelerine de aykırılık taşımaktadır.

Söz konusu Avrupa Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı da 2007 yılında Türkiye tarafından kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Her iki sözleşme de Anayasamızın 90. maddesi çerçevesinde iç hukuk normları olarak uygulanmak zorundadır.

ESNEKLİK “GÜVENCELİ” OLUR MU? ESNEKLİĞİ TALEP EDEN İŞÇİLER MİDİR?

Dünyada güvenceli esneklik ile istihdamın artırılabileceği, piyasa ihtiyaçlarına cevap verileceği ve aynı zamanda işçilerin güvencelerinin bu çalışma türüne göre düzenleneceği iddia ediliyor. Oysaki emek piyasalarındaki esneklik düzeyi ile istihdam kapasitesi arasında ilişkinin güçlü olduğuna dair kesin bir veri yok. Hatta esnekliğin istihdamı artırmadığını ortaya koyan ampirik çalışmalar da bulunuyor. O halde, esneklik işçi maliyetlerinin düşmesi ve küresel rekabetin sağlanması açısından sermayenin işine yarıyor. AB reformları, IMF programları ile esnekleşmenin dayatıldığı Türkiye gibi ülkelerde ise bu çalışma türü, doğrudan emek istismarını daha da artırıyor. Çünkü Avrupa ülkelerinde istihdam piyasası ve beraberinde devletlerin sunmuş olduğu koruma önlemleri, çalışanların hak ve özgürlükleri ile sosyal güvenlik destekleri ile ülkemizdeki koşullar denk değildir. Hiçbir işçi bu kadar güvensiz ve geleceksiz koşullarda gönül rızası ile çalışmaya razı olmaz.

Hazırlanan yasa tasarısının gerekçesinde özel istihdam bürolarına işçi kiralama hakkının getirilmesinin ana nedeni olarak gösterilen güvenceli esneklikle işgücü piyasasına esneklik işçilere de çeşitli güvencelerin getirilmesinden bahsedilmektedir. Gerekçesi ile dahi çelişen bu yasa tasarısı işçilere yönelik hiçbir güvence sağlamamakta hatta var olan güvencelerini de işçilerin elinden alınmaktadır.

Avrupa'da bile işçi sınıfı açısından vahim sonuçlar doğuran bu uygulamaya yönelik işçilere bazı güvenceler verilmişken bizdeki yasa tasarısında hiçbir güvence yoktur.

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞI İLE İŞÇİ SINIFININ BAŞINA GELECEKLER NEDİR?

Bu yasa ile ;

İş Güvencesi Ortadan Kaldırılmıştır.

Tasarıya bakıldığında kiralananan işçilerin iş güvencesi yoktur. Bunların iş akitlerinin nasıl yapılacağı bile belli değildir. Dünya ortalamalarına göre kiralık işçilerin yılda ortalama çalışma süreleri 3 ay ve daha altındadır. CIETT yani Uluslararası Özel İstihdam Hizmetleri Konfederasyonu verilerine göre bu işçilerin % 54'ü üç aydan daha az çalışmaktalar. Dolayısıyla iş yasasındaki 6 aylık kıdem koşulu dikkate alındığında getirilen yasa tasarısına göre bu işçiler için sürekli bir işin ve iş güvencesinin olmadığı ortadadır. Kıdem tazminatı hakkı ise 1 yıllık çalışma şartı doldurulmadığı için uygulanmayacaktır.

İşçilerin Gelir Güvencesi Ve İstihdam Güvencesi Ortadan Kalkmaktadır.

Yasada işçinin istihdamının devam edeceğine ilişkin hiçbir düzenleme yoktur. İşçi, kiralama işi bitip özel istihdam firmasına döndüğünde ise çalışmaya hazır olmasına rağmen ücret alamayacak, özel istihdam bürosuyla iş akdi askıya alınacaktır. İşçi, yaşamını idame ettirecek bir gelire kavuşmak için zorunlu olarak yine kayıt dışı alana geri dönecektir. Dolayısıyla ortada bir istihdam güvencesi olmayacaktır.

İşçilerin Sosyal Güvenlik Hakları Ortadan Kalkacaktır

Meslek hastalığı ve işçi sağlığı ve güvenliği açısından tasarıda boşluklar bulunmaktadır. Aynı şekilde işçilerin hastalık sigortası hakkından yararlanamama sorunu ortaya çıkmaktadır. Hastalık sigortasından yararlanabilmek için ilk şart hastalık tarihinden önceki bir yıl içerisinde en az 120 gün prim ödemiş olma şartıdır. Yılda 4 aydan az çalışan kiralık işçiler bu haktan yararlanamayacaktır. İşçilerin kiralık olarak çalıştığı süre sona erdiğinde sigorta primleri ödenmediği takdirde hastalık sigortasından faydalanamayacak, tedavi giderleri hem kendileri hem de aileleri için karşılanmayacaktır. Genel Sağlık Sigortasından da çalışmadıkları süreler için prim ödemediği için yararlanamayacaklardır. Bunun nasıl aşılacağı ise yasa tasarısında belli değildir.

Yine bu işçilerin emeklilik haklarına ilişkin düzenleme eksiktir. Bu işçiler yaşlılık sigortası çerçevesindeki haklardan yararlanamayacaklardır. Bir işçinin emekli olabilmesi için 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince hâlihazırda 7200 gün yaşlılık sigortası primi ödenmesi ve 60 yaşına kadar çalışması gerekmektedir. Yine aynı yasaya göre kısmi aylıkla emekli olmak için işçiler emeklilik yaşını doldursalar bile emekli aylığı bağlanabilmesi için 5400 günlük primini doldurması gerekmektedir. 5400 gün şartını kiralık işçinin doldurması zor olacak ve emekli olsa dahi emeklilik maaşı çok düşük olacaktır. Bu yasa tasarısı emekliliği bu işçiler için hayal haline getirmektedir.

İşçilerin Sendikalaşması İmkânsızlaşacaktır.

Bu düzenleme ile geçici çalışan işçi, örgütlenme ve sendikalaşma imkânı bulamayacak, toplu iş sözleşmelerinin getirmiş olduğu haklardan da mahrum bırakılacaktır. İşin geçici ve güvencesiz olması, çalışanlara daha fazla mobbing yapılması ihtimalini de beraberinde getirecek; sonuçta bu işlerde çalışan kişiler emek sömürüsüne ve baskıya daha fazla maruz kalacaklardır.

IV- YASA TASARISININ İNCELEMESİ

1- GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNE İLİŞKİN GETİRİLEN DÜZENLEMELER

1.maddede ödünç işçiliğin (kiralık işçiliğin) hangi hallerde ve hangi işlerde yapılacağı tanımlanmaktadır.

Tasarıda kiralık işçilik ile ilgili yasal sınırlandırmalar getirildiği iddia edilmektedir. "Kiralık işçi" tasarısında hangi durumlarda, hangi sürelerle ve kaç kiralık işçi çalıştırılabileceğine ilişkin bazı koşul ve sınırlandırmalar yer almıştır. Ancak detaylı bir incelemeyle bu sınırlandırma ve koşulların göstermelik olduğu anlaşılmaktadır.

1.maddenin 2. Fıkrası geçici iş ilişkisinin kapsamını belirlemektedir:

"Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile

a) Bu Kanununun 13' üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74' üncü maddede belirtilen hallerde, işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde,

f) İşletmenin iş hacminin öngörülemez ölçüde artması halinde,

g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde kurulabilir.

Mevsimlik Tarım İşçileri ve Ev Hizmet İşçileri Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Değil Türkiye İş Kurumu'na Kayıtlı Olarak Çalıştırılsın!

Bu fıkranın tüm bentlerine ilişkin itirazlarımız bulunmaktadır çünkü bentler halinde sunulmuş olan işler, genel olarak tüm işleri kapsamaktadır. Bu durum, işyerlerinde ayırım yapılmaksızın, tüm işlerin geçici iş ilişkisi çerçevesinde özel istihdam büroları aracılığıyla yapılmasına olanak vermektedir. Yani geçici iş ilişkisi, istisnai bir çalışma biçimi olmaktan çıkarılarak temel bir istihdam biçimi haline gelmektedir. Bu nedenle, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurumsallaştırılmasına karşıyız. Ancak mevsimlik tarım işleri ile ev hizmetlerinde çalışan işçilerin

kayıt altına alınmasını sağlamak üzere Türkiye İş Kurumu aracılığıyla çalıştırılmasını öneriyoruz.

16 Haftalık Analık İznine Çıkan Kadın İşçi Yerine İşçi Kiralanabilecek

Birinci maddenin a bendinde işverenlere işçilerin doğum izinleri halinde, askerlik süreleri boyunca ve iş akitlerinin askıya alındığı her durumda bu işçilerin yerine kiralık işçi çalıştırılabilmesine olanak sağlayan bir düzenleme yapılmıştır. Hastalık, yıllık izin, ücretli ve ücretsiz izin hallerinde, zorunlu olarak silah altına alınma hallerinde, gözaltı ve tutukluluk hallerinde bile bir işyerinde çalışan işçilerin yerine kiralık işçi çalıştırılabilmesi mümkündür. Toplam 16 haftalık analık iznine çıkan kadın işçi yerine, bu süre boyunca işçi kiralanabilecektir. Meclisten geçen son İş Yasasındaki düzenlemeye göre analık izninin sonunda kadın işçi 2, 4 ya da 6 ay süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkına sahiptir. Ayrıca doğumdan sonra ebeveynlerden biri, çocuk ilköğretim çağına girene kadar, tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçebilecektir. Tasarıdaki düzenlemeye göre her iki durumda da işçi kiralama yolu açılmaktadır. Oysa İş Kanunu'na göre işverenlerin belirli süreli iş sözleşmesi ile veya kısmi süreli işçi istihdamı da mümkündür.

Taşeronluktan Bile Daha insafsız Bir Çalışma Geliyor

Birinci maddede yer alan “işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak görülen işlerde kiralık işçi çalıştırılabilmesi” durumu istismara açık bir tanımdır. Bu şekilde bir tanımlama iş hukukumuzda bulunmamaktadır. Söz konusu işlerin neler olduğu belli değildir.

Dolayısıyla işyerleri açısından yardımcı işlerin ve diğer işlerin tamamı ile esas işlerde de belirli süreli iş akdiyle çalıştırılanların kiralık işçiliğe dönüştürülebilmesine imkân tanınmaktadır. Çalışma hakkı, işin sürekliliğinin sağlanması ile gerçekleşebilir. Getirilen bu düzenleme taşeronluğu bile aratacak niteliktedir. Bu düzenleme ILO'nun 158 nolu hizmet ilişkisine son verilmesi sözleşmesine aykırı bir durumdur. Çünkü burada herhangi bir geçici durum tanımlaması yapılmadığı gibi objektif bir neden de aranmamaktadır.

İşverenler İçin Geçici İşçi Çalıştırmak Daha Cazip Hale Gelecek ve İşçi Çıkarmalar Başlayacaktır

Yasaya göre üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde de işçi kiralama söz konusu olabilecektir.

Tasarının gerekçesinde bu tür zorlayıcı nedenler için “sel, yangın ve benzeri doğal afet durumunda veya terör olayları sırasında işletmenin gerekli üretimi yetiştirebilmesi amacıyla” şeklinde bir örnek veriliyor. Ancak zorlayıcı nedenler bunlarla da sınırlı değildir. “Salgın, hastalık, hükümetçe işyerine el konulması, belediyece yol çalışmaları nedeniyle işyerinde çalışmaların durması, ithalat ve hammadde yasakları ile hammadde yokluğu” da zorlayıcı neden olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla zorlayıcı neden kavramı, muğlak ve işverenlerce her zaman istismar edilmeye elverişli bir kavram niteliğindedir.

İşçilerin deprem, sel, su baskını, genel grev gibi hallerde işyerinden ayrıldıklarında tasarıyla işverenlere kiralık işçi çalıştırma hakkı getirilmektedir.

Tasarı ile işletmenin iş hacminin öngörülemeyen ölçüde artması halinde ve dönemsellik arz eden iş artışları hallerinde kiralık işçi çalıştırılmasına imkân sağlanmaktadır. Bu düzenleme ile formel sektör parçalanacaktır. İşverenler için geçici işçi çalıştırmak daha cazip hale gelecek ve işçi çıkarmalar başlayacaktır. Bu açık bir biçimde işverenlere emek sömürsünün kapısını sonuna kadar açmak demektir. Yukarıda belirtilen haller oldukça soyut, bulanık, hukuki olarak objektifliği olmayan durumlardır. Belirlenen süreler, firmaların bu hakkı kötüye kullanabilmesinin önünü açmaktadır. Yıl içerisinde iş yoğunlaşmasına göre düzenleme yapan firmalar doğrudan işçi sayısını azaltarak iş yoğunluğunun düşük olduğu mevsimlerde çekirdek işgücü ile çalışırken daha yoğun olduğu dönemler kiralık işçiler aracılığıyla iş görmeye başlayacaklardır. Bu sürelerle uyulmaması halinde verilen cezaların da yeterli olmaması nedeniyle süre sınırları uygulamada geçersiz hale gelebilecektir.

Kamuda ve Madenlerde Geçici İşçilik Yasak mı?

Tasarının 1. maddesinde belirtilen bu haller Türkiye’de var olan taşeron sistemi görmezden gelinerek yazılmıştır. Çünkü ülkenin her yerini bir kanser hücresi gibi sarmış olan taşeron sistemi ile kiralık işçinin çalıştırılmayacağı söylenen Kamu ve Maden alanında da taşeron şirketler aracılığı ile kiralık işçi çalıştırılabilir hale gelecektir.

Tasarının 1. maddesine göre kamu kurum ve kuruluşlarında geçici iş ilişkisi kurulamayacak, yani kiralık işçi çalıştırılmayacaktır. Ancak tasarıda

taşeron şirketlerde, kiralık işçi çalıştırılıp çalıştırılmayacağına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Tasarı açıkça bir yasak getirmeyerek taşeronda kiralık işçi çalıştırılabilmesine olanak sağlamıştır.

Şöyle ki, gerek mevzuat, gerek yerleşik Yargıtay kararları gereği, hem kamu hem özeldeki taşeronlar, başlı başına bir işyeri ve işveren sayılmaktadır. Dolayısıyla tasarıda yer alan sınırlama, kamu kurum ya da kuruluşu niteliği taşımayan, kendisi ayrı bir işveren olan taşeron şirketleri bağlamayacaktır. Sonuç olarak kamuda taşeron şirketler aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulmasına herhangi bir engel bulunmamaktadır.

Kiralık İşçiler Toplu Pazarlık Hakkından Yararlanabilecek mi?

Komisyon görüşmeleri esnasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bu düzenleme ile bu işçilerin sendikal haklardan yararlanacakları ifade edilmesine rağmen yürürlükte olan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının düzenlemelerine göre bu işçilerin söz konusu haklarından yararlanmaları oldukça zordur.

Yasanın öngördüğü sendikaya üyelik hakkı işkolu esasına dayanmaktadır. Bu işkollarının belirlenmesi de İşkolları Yönetmeliği gereğince NACE REVİZE -2 kodlarına göre yapılmaktadır. Bu kodlara göre söz konusu özel istihdam büroları 10 nolu işkolunda tanımlanmışlardır. Oysa bu işçiler büro faaliyetleri dışında fiilen değişik birçok işkolunda çalışacaktır. Bu bir toplu sözleşme düzeninin tesisi bakımından bir çok imkansızlık içerir.

Bu işçiler geçici olarak kiralandıkları dönemde özel istihdam bürosunun işyerinde çalışmadığı için sayı nisabına dahil edilemezler. Çalışmaları kesintili ve istikrarsız olduğu için bir toplu sözleşme düzenine tabi olmaları da oldukça zordur. Özel istihdam bürolarında bu şekilde kesintili çalışma söz konusu iken bir sendikal örgütlenme de çok olanaklı görünmemektedir.

2- UZAKTAN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN GETİRİLEN DÜZENLEMELER

Tasarı ile Getirilen Uzaktan Çalışma Ne Anlama Gelmektedir?

Söz konusu düzenleme, “iş görme ediminin evde görülmesi” (ev eksenli çalışma) ile “iş görme ediminin teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirilmesi” (tele çalışma) uzaktan çalışma başlığı altında birlikte düzenlenmektedir. Bu yüzden ev eksenli çalışmayı ve tele çalışmayı ayrı ayrı tanımlamak ve değerlendirmek gerekir.

Bu çerçevede, “ev eksenli çalışma” ve “tele çalışma”ya ilişkin değerlendirmeler aşağıda ayrı ayrı sunulmuştur.

a) Ev Eksenli Çalışma:

Ev eksenli çalışmanın özünü, “Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi”nin şu tespiti ortaya koymaktadır:

“Ev eksenli çalışma sosyal güvenceden ve örgütlenmeden uzakta olduğundan maliyetlerini azaltmak isteyen firmaların başvurduğu en önemli yollardan biridir. İşveren işyerinin yer kirasından, elektrik/su giderlerinden; işçilere sunulması gereken servis, sigorta, yemek, tatil, mesai ve kreş gibi temel hizmetlerden kurtulmaktadır”.⁷

Dolayısıyla, ev eksenli çalışmanın talep boyutunu, işverenlerin işgücüne ilişkin maliyetleri düşürmenin ötesinde üretime ilişkin maliyetlerden de kurtulma isteği oluşturmaktadır.

Ev Eksenli Çalışma Çocuk ve Yaşlı Emeğinin Kullanılmasını Doğuracaktır

İş sağlığı ve güvenliği yoksunluğu, çocuk ve yaşlı emeğinin kullanılması, kadınları sosyal yaşamdan uzaklaştırma gibi birçok olumsuzluk bu çalışma biçiminin içindedir. Ev eksenli çalışanlar asgari ücretin altında uzun saatler çalışırken işin bitirilmesi için evde yaşayan çocuk ve yaşlıların da emeği kullanılmaktadır. Özellikle evde iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun olarak çalışan işçiler kimyasalların kullanıldığı üretim süreçlerinde hastalığa ve yaralanmaya maruz kalmaktadırlar. Ev eksenli çalışmada örgütlenme ve toplu pazarlık gibi yasal düzenlemeler yapılmadığı ve gerekli güvenceler sağlanmadığı için sorunludur. ILO’nun 177 Sayılı Sözleşmesi’nin 7’nci maddesi, ulusal yasa koyucunun işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerini evde çalışma için de geçerli kılmakla yükümlü olduğunu, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı getirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ancak, bu sözleşme Türkiye tarafından henüz imzalanmamıştır.

Kısaca belirtmek gerekirse ev eksenli çalışma, esnek ve güvencesiz bir istihdam ve çalışma biçimidir. Bu çerçevede, asıl yapılması gereken, talep boyutuyla, işverenlerin maliyetleri asgariye karı azamiye çıkarmayı amaçlayan, üretim süreçlerini belirsizleştiren ve kuralsızlaştıran

⁷ KEİG.(2014) , Ev Eksenli Çalışanların Sorunları ve Talepleri Neler Raporu. <http://www.keig.org/content/bilgi%20notlar%C4%B1/ev-eksenli-calisma-bilgi-notu%20Haziran%202014.pdf>

yönelimlerine engel olunması; arz boyutuyla da, kadınların istihdama katılımının önündeki her türlü engelin kaldırılması ve nitelikli kadın istihdamının olanaklarının yaratılmasıdır.

b) Tele Çalışma:

Teknolojide yaşanan gelişmeler neticesinde, tele çalışma giderek yaygınlaşmakta; iletişim ve bilişim teknolojileri, hizmetler sektöründeki bazı işlerin uzaktan görülmesini mümkün kılmaktadır. Tele çalışmada, hizmetin üretildiği yer, işverenin işyeri dışında, ev ya da başka bir mekândır ve hizmet üretiminde bilgi ve iletişim teknolojileri etkin biçimde kullanılmaktadır. Özellikle bazı meslek gruplarında tele çalışma, çalışanlar tarafından da tercih edilen bir çalışma biçimi olabilmektedir. Ev eksenli çalışmanın aksine tele çalışma, hem kadın hem erkek işçilerde görülen bir istihdam ve çalışma biçimidir.

Bununla birlikte tele çalışmada da, ev eksenli çalışmada görülen bazı sorunlar yaşanabilmekte; hizmet üretim sürecinin işyeri dışına taşınmasıyla birlikte, çalışma süreleri ve ücretler başta olmak üzere temel işçilik haklarına ilişkin yoğun ihlaller yaşanabilmektedir. Öte yandan, tele çalışma, “bağımlı çalışma” ilişkisini gölgelemek ve dolayısıyla sosyal güvenlik yükümlülüklerinden kurtulmak için de işverenlerce kullanılabilir.

2. madde ile güvencesiz ve esnek çalışmanın bir biçimi olan uzaktan çalışma düzenlenmiştir. Yapılan bu düzenlemenin güvencesizliği ne ölçüde ortadan kaldıracığı tartışmalıdır.

Ev eksenli çalışma temelde kendi hesabına ve parça başı (taşeron/aracıya) çalışma olarak ikiye ayrılır. Yalnızca Türkiye’de değil, dünyada da ev eksenli çalışanların neredeyse tamamına yakını kadınlar oluşturmaktadır. Bu iki temel çalışma biçimi yanında bir ara biçim olarak siparişle çalışma ise kadınların kendileri gibi diğer kadınlarla birlikte yaptıkları parça başı işlerdir. Diğer bir ara biçim ise kadınların evlerinde değil, yine kendi muhitlerindeki bir dükkânda bir aracı için parça başı çalışmasıdır.

Özellikle kadınların yoğun olarak çalıştığı bir istihdam biçimi olan ev eksenli çalışmanın kayıt altına alınması ve denetlenmesi için bu tür çalışmanın kurallarının net olarak belirlenmesi ve firmaların Türkiye İş Kurumu’ndan alacakları izin ile ve Türkiye İş Kurumu’nun gözetimi altında bu faaliyetlerini sürdürmeleri tek çözüm yoludur.

Yukardaki tanıma uygun olarak sürdürülen uzaktan çalışma biçimleri güvenceden ve örgütlenmeden uzakta olduğundan maliyetlerini azaltmak isteyen firmaların başvurduğu en önemli yollardan biri olacaktır.

3- TURİZM SEKTÖRÜNE ESNEKLİK GETİREN DÜZENLEMELER

Yasanın üçüncü maddesi ile yapılan değişiklik üçlü danışma toplantılarında gündeme dahi alınmayan Meclis komisyon görüşmelerinde eklenen bir değişikliktir. Bu madde ile İş Kanunu'nun 63' üncü maddesinde düzenlenen bir esneklik türü olan denkleştirme sistemine istisnai durum düzenlemesi getirilmektedir. Turizm sektöründe yer alan işyerlerinde uygulanmak üzere İş Kanununda düzenlenen iki aylık denkleştirme süresi dört aya çıkarılmakta, toplu iş sözleşmeleri ile bu dört aylık sürenin altı aya kadar artırılmasına olanak sağlanmaktadır. Bu düzenlemenin, Yasa tasarısının gerekçesiyle hiç bağlantısı bulunmadığı gibi turizm sektöründe esnekleştirme getirmek ve işçi haklarını törpülemekten başka bir amaç da taşımamaktadır.

4- YAPTIRIMLARA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

4. maddede yapılan düzenleme ile "İş Kanununda Genel Hükümlere Aykırılık" başlıklı 99. maddesinde bir değişiklik yapılmış ve bu maddede geçici iş ilişkisine aykırılıklar halinde uygulanacak idari para cezaları ayrı bir fıkra olarak düzenlenmiştir.

Belirlenen cezanın miktarı işverenler açısından caydırıcı olmaktan uzaktır. Kötü niyetli uygulamalara karşı adeta bir cezasızlık durumu söz konusudur.

5- ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Özel İstihdam Bürolarının Kurulmasına İlişkin Şartlar Hafifletilmektedir.

7. madde ile yapılan bir diğer düzenleme de ikinci fıkra ile özel istihdam bürolarına şube açma hakkının getirilmesidir. Dünyada uluslararası özel istihdam firmalarının açtıkları şube sayısına baktığımızda burada da bir tekelleşmenin olacağı aşikârdır. Bu nedenle şubeleşmenin kolaylaştırılması uluslararası tekellere büyük olanak sağlayacaktır. Düzenlemede şubelerin görev ve sorumlulukları belirtilmediği gibi, şubelerin hata yapmaları durumunda cezai bir yaptırım da bulunmamaktadır. Bu koşulda, sorumluluğun kimde olduğu belli değildir. Şubelere ilişkin detaylı düzenlemeler yapılmalı ve şube açma ölçütleri katı olmalıdır.

Yine 7. madde de belirtilen internet sitesi üzerinden geçici iş ilişkisinin kurulması engellenmelidir. Özel istihdam bürolarının faaliyetlerini gerçekleştirmeleri için teknik donanım ve uygun bir işyeri zorunluğu getirilmelidir.

Geçici İş İlişkisi Kurulmasındaki Denetim Kaldırılacaktır.

7. madde de belirtilen “Bakanlıkça uygun görülmesi halinde, başvuru tarihinden önce altı ay süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına üçüncü fıkranın (b) bendinde öngörülen teminat miktarının iki katı tutarında teminat verilmesi ve aynı fıkırada sayılan diğer koşulları taşıması şartıyla, Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.” ifadesi denetimin yapılmasını suistimal eden bir maddedir.

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilme şartlarından birisi başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet gösterme şartıdır ancak ilgili maddede belirtildiği gibi teminat miktarının iki katı tutarında teminat verilmesi halinde bu süre altı aya indirilmektedir. Bu durum geçici iş ilişkisi kurulmasında özel istihdam bürolarının iki yıl süresince denetiminin yapılması ve geçici iş ilişkisi kurabilecek konumda olmaları için geçerli olan bir süredir ancak maddi gücü gerekçe göstererek bu sürenin altı aya indirilmesi yetki verme sürecindeki niteliksiz yaklaşımı gösteren vahim bir durumdur.

7. madde de denetimlerin iş müfettişlerine verilmesine yönelik düzenleme, denetimi uygulanabilir olmaktan çıkarmakta, göstermelik hale getirmektedir. Ülkemizde iş müfettişi sayısı oldukça azdır. İş müfettişlerin sayılarının azlığının yanı sıra iş yüklerinin fazla olması, işyerlerinde gerekli denetim yapmalarını engellemektedir. Denetim eksikliği, kayıt dışı ve güvencesiz çalışmayı kolaylaştırarak işçilerin köle düzeninde çalıştırılmasına zemin hazırlamaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na Olağanüstü Yetki Verilmektedir.

Yine 7. maddede Bakanlığın inisiyatifinde olmak üzere özel istihdam bürolarından altı ay kesintisiz faaliyeti olanlara lisans verilebileceği düzenlenmektedir. Bu düzenlemeye göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istediği firmaya lisans verebilecek, istediğine vermeyecektir. Bu da Bakanlığa olağanüstü bir yetki vermekte, gizli bir vesayet kurulabilmesine imkân tanımaktadır.

Özel İstihdam Bürolarına Bol Keseden İhlal Hakkı

Yasanın 8. maddesi ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun izin ve izin iptallerini düzenleyen 18'inci maddesi yeniden düzenlenmektedir. Bu maddeye göre Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi aşağıda belirtilen hallerde derhal iptal edilecek ve iptalden sonra 3 yıl süre ile izin verilmeyecektir.

Özel İstihdam Bürolarına yönelik düzenlenen derhal iptal nedenleri şunlardır: Geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi, olarak belirtilmiştir. Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilen bir özel istihdam bürosu, yasadaki belirtilen farklı ihlalleri iki yıl içinde 6 defadan az gerçekleştirdiği takdirde işçi kiralamaya devam edebilecektir. Yani 2 yıl içinde kayıt dışı işçi çalıştıran, yazılı sözleşme şartına uymayan, işçilerin ücretlerini eksik veya geç ödeyen, eşit davranma ilkesine aykırı davranan özel istihdam büroları toplam 6 ihlale ulaşmadıkları sürece, işçi kiralamayı sürdürebilecektir.

Yine benzer biçimde aynı ihlali 2 yıl içinde toplam iki kez gerçekleştirenler, üçüncü ihlali gerçekleştirmedikleri sürece işçi kiralamaya devam edebilecektir.

Bu düzenlemeyle özel istihdam bürolarına bol keseden ihlal hakkı doğurmuşlardır.

Bazı işçilerden hizmet bedeli alınacak!

9. madde ile özel istihdam bürolarının hak ve yükümlülükleri düzenlenmiştir. maddenin birinci fıkrasına göre özel istihdam büroları aracılık ve geçici işçi sağlama faaliyeti karşılığı olarak işverenden hizmet bedeli alma hakkına sahiptir. Özel istihdam büroları, iş arayanlardan ve geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilerden her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlayamaz ve hizmet bedeli alınmaz. Ancak bu kurala bir istisna getirilmiş ve “Ancak özel istihdam bürolarınca, yönetmelikte istisna tutulan meslekler ve pozisyonlar için hizmet bedeli alınabilir” denilmiştir.

Kıralık İşçiler, Sosyal Güvenliğe İlişkin Haklardan Ancak Fiilen Çalıştıkları Dönemlerde Yararlanabilecekler

Yasanın 9. maddesinin 3. Fıkrası şöyle: *Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7. maddesi saklı olmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir.*

Bu düzenlemeye göre, işçinin sosyal güvenliğe ilişkin haklarından (sigorta primi vb.) özel istihdam bürosu sorumlu olacaktır. Ancak hazırlanan yasada ücret ödeme yükümlülüğünün geçici çalışılan dönemle sınırlı olduğu göz önünde bulundurulduğunda; büronun sigorta primi ödeme yükümlülüğünün de bu dönemle sınırlı olacağı anlaşılmaktadır. Bir başka deyişle kiralık işçiler, sosyal güvenliğe ilişkin haklardan ancak fiilen çalıştıkları dönemlerde yararlanabilecekler; çalışmadıkları dönemler için, örneğin sağlık hakkından yararlanabilmek için (kısmi süreli çalışan işçiler örneğinde görüldüğü üzere) primlerini kendilerini yatırmak zorunda kalacaktır. Yine sigorta primleri çalıştıkları süre ile sınırlı yatacağı için, kiralık işçilerin emeklilik koşullarını sağlamaları da oldukça güç olacaktır. İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için de benzer sorunlar yaşanacaktır. Sonuç olarak, kiralık işçiler, ücret sürekliliğinin yanı sıra sosyal güvenlikten yararlanma bakımından da çok ağır sorunlarla karşı karşıya kalacaktır.

İş Cinayetleri ve Meslek Hastalıklarına Davetiye

Yine dokuzuncu maddede özel istihdam bürolarının yükümlülükleri tanımlanırken 6331 Sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde ortaya çıkan yükümlülüklerin ve hakların nasıl uygulanacağına ilişkin düzenlemeler eksik bırakılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na ilişkin diğer yükümlülüklerden ("denetleme yükümlülüğü", "risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü", "bilgi verme yükümlülüğü", "sağlık gözetimi yükümlülüğü", "işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü") özel istihdam bürosu sorumlu olacaktır. Özel istihdam bürosunun bu yükümlülüklerinin çoğunu yerine getirmesi fiilen imkânsızdır. Dolayısıyla geçici işçiler, sağlıksız ve güvensiz çalışma koşullarına, iş kazalarına, iş cinayetlerine ve meslek hastalıklarına terk edilecektir.

SONUÇ

KÖLECİ ÇALIŞMA DÜZENİ GETİREN YASA TASARISI TBMM'DEN GERİ ÇEKİLMELİDİR!

Tüm dünyada yaygınlaşan esnek çalışma biçimleri işçi sınıfına sermayenin ve hükümetlerin küresel bir saldırısıdır. Güvencesiz çalışma, esneklik ve kurlsızlaştırma ile birlikte işten çıkarmanın kolaylaşması, sendikal hakların zayıflatılması, toplu iş sözleşmeleriyle koruyucu düzenlemelerin ortadan kaldırılması ve sosyal yardımların azaltılmasını kapsayan bir süreçtir. Bu anlamıyla özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulması emeği örgütsüzleştirme stratejisinin bir parçasıdır. Çalışanların sistematik olarak daha güvencesiz hale getirilmeleriyle somutlaşan bir işgücü politikasıdır.

Kayıt dışı istihdamı önleme, işsizliğe çözüm olma, genç ve kadın ve nitelikli işgücüne istihdam yaratma gerekçeleri ile bir ihtiyaçmış gibi sunulan yasa tasarısının temel amacı, çalışma hayatının tamamen esnekleştirilmesi ve kurlsızlaştırılmasıdır. Güvenceli Esneklik diye sunulan yasada sermayeye hareket esnekliği işçilere sıfır güvence vardır. Kayıt dışını engelleme ve istihdam yaratma iddiasındaki bu yasa tasarısıyla kayıt altındaki sektör parçalanacak örgütlü kesim dağıtılacaktır.

Bu nedenle, kölelik koşullarında çalışmaya fırsat yaratacak olan bu yasa tasarısına karşıyız ve derhal Meclisten geri çekilmesini istiyoruz.

KAYNAKÇA

Aktaran Güler M.Atilla.(2015).Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye’de Güvencesiz Çalışma.Çalışma ve Toplum Dergisi.ss.155-190

KEİG.(2014) , Ev Eksenli Çalışanların Sorunları ve Talepleri Neler Raporu. <http://www.keig.org/content/bilgi%20notlar%C4%B1/ev-eksenli-calisma-bilgi-notu%20Haziran%202014.pdf>

Müftüoğlu Özgür. Koşar Arif “Türkiye’de Esnek Çalışma” Evrense Kültür Kitaplığı Birinci Basım Şubat 2014

OECD(2014). Average usual weekly hours worked on the main job . <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS#> erişim. 15.03.2015

Ulukan Umut (2014), Avrupa İstihdam Stratejisinin Peri Masalı: Güvenceli Esneklik. *Disk-Ar Dergisi*. ss.52-63

KİRALIK DEĞİL GÜVENCELİ İŞÇİ!



DISK/GENEL-İŞ
Ulusal Genel İşçi Sendikası

Adres: Çankırı Cad. No:28 Kat:4-9 Ulus-Altındağ/ANKARA Tel: 0312 309 15 47 Fax: 0312 309 10 46
e-posta: bilgi@genel-is.org.tr web: www.genel-is.org.tr