

**TÜRK-İŞ Haber Bülteni**

**Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu**

Bayındır Sokak No: 10 Kızılay - Ankara | Tel: (0.312) 433 31 25-29 | Faks: (0.312) 433 85 80 - 433 68 09

[**facebook.com/turkiskonfederasyonu**](http://facebook.com/turkiskonfederasyonu)|[**twitter.com/turkiskonf**](http://twitter.com/turkiskonf)| [**www.turkis.org.tr**](http://www.turkis.org.tr/)

**11 MART 2016**

**TÜRK-İŞ’İN KİRALIK İŞÇİLİK KANUN TASARISI HAKKINDA MİLLETVEKİLLERİNE GÖNDERDİĞİ MEKTUP**

64. Hükümet Eylem Planı’nda çalışma hayatıyla ilgili olarak birçok reform ve icraat yer almakta, bunların önemli bir kısmı sosyal taraflarca da desteklenmektedir.

Ancak, 4857 Sayılı İş Kanunu daha tasarı halindeyken tartışmalara neden olan ve bu nedenle çıkan kanunda yer almayan, 2009 yılında yeniden kanuni düzenleme yapılmak istenen ve Cumhurbaşkanı tarafından veto edilen “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Düzenlemesi” **(meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi)** yeniden yasal zemine taşınmak istenmektedir. Bu girişim işçi kesimi tarafında endişeye neden olmakta, sosyal taraflar arasındaki güven duygusunu zedelemektedir.

Geçmişte, sosyal tarafların mutabakatıyla düzenlenmiş olan konular, bugün yeniden gündeme taşınmak istenmektedir. Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ocak 2016 ayında “Güvenceli Esneklik ve Özel İstihdam Büroları” başlıklı gündemle Üçlü Danışma Kurulunu iki kez toplamış ve sosyal tarafları “genel düzeyde” bilgilendirmiştir.

Konfederasyonumuz bu toplantılarda, güvenceli esneklik ve özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi düzenlemeleri hakkındaki endişelerini ve itirazlarını açıkça dile getirmiştir. Bunun sonucu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı’nın talimatı ve sosyal tarafların katılımıyla teknik bir çalışma grubu oluşturulmuş, konunun bu seviyede değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Teknik çalışmalar sırasında Konfederasyonumuz temsilcileri konuya ilişkin çekincelerini gerekçeleri ile birlikte bir kez daha yetkililere açıklamış, ancak herhangi bir ilerleme/iyileşme ve mutabakat sağlanamamıştır. Talep edilmesine rağmen sosyal taraflara yazılı bir taslak da verilmemiştir.

Görüşmeler neticesinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kendi hazırlayacağı bir tasarıyı sosyal taraflara göndereceğini ve ivedilikle yazılı görüş isteyeceğini bildirmiştir. Ancak tarafımıza herhangi bir taslak metin gönderilip yazılı görüşümüz alınmadan, hazırlanan “İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” Başbakanlıkça TBMM’ye sevk edilmiştir.

Kanun Tasarısı Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu’nda görüşülmüş, oluşturulan Alt Komisyonda yapılan kısmi değişikliklerle Komisyon tarafından kabul edilmiştir.

Tasarının önümüzdeki günlerde TBMM Genel Kurul gündemine alınması beklenmektedir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulmasına yasal zemin hazırlayan bu tasarıya yönelik endişelerini somutlaştırmak amacıyla 24.02.2016 tarihinde Bursa’da toplanmıştır. Yapılan değerlendirmeler sonrasında TÜRK-İŞ teşkilatının tasarıya yönelik hassasiyeti ve endişelerinin kamuoyuyla paylaşılması amacıyla imza kampanyaları düzenlemesi kararı alınmıştır. Ülke genelinde 81 ilde 29 Şubat-3 Mart tarihleri arasında düzenlenen kampanya ile toplanan yüzbinlerce imza 17 il merkezinde AK Parti İl Başkanlıklarına teslim edilmiş ve itirazlarımızın dikkate alınması istenmiştir.

TÜRK-İŞ Konfederasyonu olarak, kanun tasarısı gündeme geldiğinden itibaren yol açacağı olumsuzluklar detayları ve gerekçeleriyle her ortamda ifade edilmiş ve tasarının kanunlaşmaması gereği ısrarla vurgulanmıştır.

Gelinen noktada aşağıda vurgulanan hususların bilinmesinde ve sizinle paylaşılmasında, duyarlılık göstereceğiniz umuduyla fayda görülmüştür.

**Sayın Milletvekili;**

Tasarı incelendiğinde esas itibariyle İş Kanununun geçici iş ilişkisini düzenleyen 7. maddesinin gözden geçirilerek yeniden düzenlendiği ve özellikle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulmasının özel istihdam bürolarının (geçici istihdam bürosu) görev alanına dâhil edildiği anlaşılmaktadır.

Hatırlanacağı üzere 4857 sayılı İş Kanununun kabul edilme sürecinde **“işçi kiralama” hariç olmak üzere bilinen tüm esnek çalışma modelleri** kanun kapsamına alınmıştı. Kaldı ki, yine aynı dönemde işverenlerin ihtiyacını karşılamak amacıyla (İş Kanununun şu an yürürlükte olan 7’nci maddesiyle) “holding ya da şirketler topluluğu içinde” geçici iş ilişkisine izin veren bir düzenleme de yapılmış; böylelikle işçinin işvereni değişmeden (işçi ile iş görmek üzere gönderildiği geçici işveren arasında iş sözleşmesi kurulmadan) geçici iş ilişkisi kurulması imkânı getirilmişti.

Tasarı ile getirilmek istenen ise “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi”dir. Diğer bir ifadeyle, getirilmek istenen iş ilişkisinde, işçi, özel istihdam bürosu tarafından iş sözleşmesi yapılarak istihdam edilecek (özel istihdam bürosu işveren olacak) ve bu özel istihdam bürosu, talepte bulunan işverenlere, iş sözleşmesi ile kendisine bağladığı işçiyi hizmet etmek üzere **kiralayacaktır.**

Konfederasyonumuz bu durumu **işçinin kiralanması** (kiralık işçilik) olarak görmekte ve bu sebeple ortaya çıkacak muhtemel sorunlara ilişkin hassasiyet ve endişelerini aşağıdaki noktalarda dile getirmektedir:

1. Tasarıda özel istihdam bürosu üzerinden geçici iş ilişkisi kurulabilecek durumlar sayılarak belirtilmiştir. Bunlardan, askere giden, doğum iznine ayrılan, mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde ve evde bakım hizmetlerinde geçici işçi istihdamına Konfederasyonumuzun bir itirazı bulunmamaktadır. Tam tersi bu alanların sorunlu olduğu düşünülmekte ve çözüm aranılmaktadır. Önerdiğimiz çözüm bu alanlarda “belirli süreli iş sözleşmesi” mekanizmasının geliştirilmesidir.

Ancak tasarı bunu yapmadığı gibi sorunsuz alanlarda da yeni sorunlara zemin oluşturmaktadır. Şöyle ki; tasarıda “işletmenin iş hacminin öngörülemeyen ölçüde artması” ve “Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları” hallerinde de geçici işçi çalıştırılması düzenlenmektedir. Bu haller, denetiminin çok güç olması ve kötüye kullanılarak sürekli bir istihdam vasıtasına dönüştürülmesi olasılığının yüksek olduğu hallerdir. Böylelikle bu işyerlerinde **temel istihdam** biçiminin **kiralık işçilik** olması kaçınılmaz görülmektedir.

“Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları” ibaresi tasarının ilk halinde “Dönemsellik arz eden iş artışları” şeklinde idi. Düzenlemenin belirsizliği, denetiminin zorluğu gibi sebeplerle kötüye kullanılma ihtimali bulunduğu yönündeki itirazlarımız neticesinde “mevsimlik işler hariç” ibaresi eklenmiş ancak bu defa tasarıya yeni bir madde ihdas edilerek İş Kanunun 63 üncü maddesinde değişiklik yapılmış ve iki aylık olan denkleştirme süresi turizm sektörü için dört aya çıkarılmıştır.

Maddenin mevcut halinde sendikal örgütlenmeyi teşvik için bu sürenin toplu iş sözleşmesi ile dört aya kadar çıkarılabileceği ve böylelikle tüm sezonu kapsayabileceği öngörülmekteydi.

Yapılan düzenleme ile artık tüm sezon boyunca toplu iş sözleşmesine ihtiyaç duyulmadan **“denkleştirme”** yapılabilecektir. Maddeye getirilen “bu süre toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir” ibaresinin pratik bir faydası bulunmadığını düşünmekteyiz. Zira ülkemizde yaz veya kış turizm sezonları en fazla dört aydır. Bu değişiklik ile Turizm sektöründeki sendikal örgütlenme zayıflayacaktır.

İş Kanununun 29. Maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde,hiçbir zaman geçici işçi çalıştırılamayacağı düzenleniyordu. Alt Komisyonda yapılan değişiklik ile Kanunun 29. Maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerine işten çıkarma gerçekleştikten sekiz ay sonra geçici işçi çalıştırılabileceğidüzenlendi.

Konfederasyon olarak talebimiz, bu yasağın daha da genişletilmesi ve sendikal nedenle işçi çıkaran işyerlerini de kapsamasıydı. Ancak Alt Komisyon düzenlemeyi daraltmamış aksine süresiz olan kısıtlamayı 8 ay olarak değiştirmiştir.

Diğer bir ifade ile özellikle sendikal nedenle işçi çıkaran bir işverenin 8 ay sonra yüzde 25’lik sınır dâhilinde (veya 10 kişiye kadar küçük işletme ise 5 işçiye kadar) geçici işçi çalıştırabilmesinin yolu açılmıştır.

1. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, iş sözleşmesi, işçiyle özel istihdam bürosu arasında kurulmakta, dolayısıyla iş sözleşmesinden doğan ücret ve sair borçlar ve sosyal güvenlik primleri özel istihdam bürosunun sorumluluğunda kalmaktadır.

İşçinin gönderildiği ve hizmet ettiği işverenin bu konularda sorumluluğu bulunmamaktadır.

Sosyal güvenlik primlerinin tahsili konusunda da aynı durum söz konusudur.

Bu nedenle geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işveren ile birlikte (müşterek ve müteselsil) sorumludur ibaresi tasarıya eklenmelidir.

Ayrıca işçinin özel istihdam bürosunda iş yapmadan beklediği dönemlerde de alacağı ücretin ne olacağı açıkça belirlenmelidir. Bunun bir adım ötesinde işçiye iş bulunamadığında, işçinin iş sözleşmesini “geçerli nedenle fesih edebilmesi” imkânı da getirilmelidir.

Kaldı ki tasarıda, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılacak işçilerin kıdem tazminatları ile yıllık ücretli izinleri hakkında düzenleme de bulunmamaktadır. Bu işçilerin çalışmaları geçici olduğu ve bir yıldan az süreceği için kıdem tazminatına hak kazanmaları ve yıllık izin kullanmaları da mümkün olmayacaktır. Bu nedenle geçici işçilerin çalıştıkları süreyle orantılı olarak kıdem tazminatı alabilmeleri ve yıllık izin haklarını kullanabilmeleri sağlanmalıdır.

1. Her ne kadar Tasarıda, çeşitli olasılıklar için idari para cezaları öngörülmüş ise de esas olan para cezası değil **işçinin korunmasıdır.** Bu nedenle koşullar oluşmadan geçici iş ilişkisi kurulması halinde (idari para cezasının yanısıra) bu şekilde çalıştırılan işçiler **“kanuna aykırı olarak çalıştırıldıkları ilk günden itibaren geçici işverenin işçisi”** sayılmalıdır. Bu düzenleme işçinin korunması ilkesine de uygun olacaktır.

1. Tasarıda, geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olmayacağı öngörülmektedir.

Bu düzenleme isabetli olmakla birlikte, yetersizdir. “Temel çalışma koşulları” ibaresi soyut bir anlam içermekte olup tereddüt halinde tartışmaya ve istenildiği şekilde genişletilip, daraltılmaya müsaittir. Olması gereken aynı işi yapan kişilerin ücret ve sosyal haklarının da aynı olması ve bu durumun madde metninde de açıkça ifade edilmesi gerekir. Aksi hal bizi yine taşeronluk uygulamasındaki olumsuzluklara götürecek, aynı iş için daha az ücret alan bir işçi grubu oluşacak ve bu işçiler mağdur olacaktır.

Bir diğer önemli eksiklik, tasarı gündeme geldiğinden beri belirttiğimiz gibi tasarıda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa ilişkin hiç bir düzenleme ve atıf bulunmamasıdır.

Hal böyle olunca işkolları başta olmak üzere örgütlenme, yetki grev ve sair konular boşlukta kalmaktadır.

**Bu bağlamda en azından geçici işçinin çalıştırılacağı işyerinde toplu iş sözleşmesi varsa işçinin, 6356 sayılı yasada öngörülen yararlanma koşullarını sağlamak suretiyle, çalıştığı işyerindeki toplu iş sözleşmesinin kapsamına girmesini öngören bir düzenlemeye tasarıda yer verilmelidir.**

1. Üzerinde durulması gereken önemli bir husus da; aynı işkolunda çalışan daimi işçiler ile özel istihdam bürosu aracılığı ile istihdam edilen işçilerin, **“ücret”** başta olmak üzere eşit haklara sahip olmalarını sağlamak, suiistimalleri önlemek, SGK ve iş müfettişlerinin denetim ve objektif değerlendirmelerine yardımcı olmak, böylece cezai müeyyide uygulamalarında hukukiliği sağlamak ve özellikle **“emsal ücretin tespitini”** kolaylaştırmak amacıyla (TÜİK görevlendilerek) bir veri tabanı oluşturulmalıdır.

Ayrıca işverenlerin geçici iş ilişkisi ile istihdam edilen **“işçi bilgilerini”** (geçici iş sağlama sözleşmeleri ve sözleşmeye ilişkin bilgileri) en geç takip eden ay sonuna kadar SGK’ ya bildirmesini sağlayacak bir düzenleme de yapılmalıdır.

TÜRK-İŞ olarak öncelikli hedefimiz; çalışanların haklarının ve çalışma hayatının dengelerinin korunmasıdır. Yukarıda arz ve izaha çalıştığımız hususlara ilişkin vereceğiniz olumlu destek tüm çalışanları mutlu edecek ve toplumumuzun yararına olacaktır.