



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](https://www.facebook.com/turkiskonfederasyonu)

twitter.com/turkiskonf

www.turkis.org.tr

13 MAYIS 2016

TÜRK-İŞ YÖNETİMİ KAMUOYUNDA KİRALIK İŞÇİLİK OLARAK BİLİNE YASANIN VETO EDİLMESİ İÇİN CUMHURBAŞKANLIĞINA YAZILI BAŞVURUDA BULUNDU.

6 Mayıs 2016 tarihinde TBMM’de kabul edilen özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasını sağlayan yasanın (KİRALIK İŞÇİLİK) Anayasamızın 89 ve 104 üncü maddeleri uyarınca tekrar görüşülmek üzere TBMM’ne geri gönderilmesi için Cumhurbaşkanlığına yazılı başvuruda bulunuldu.

Sayın Cumhurbaşkanımız,

64. Hükümet tarafından açıklanan Eylem Planı’nda yer verilen çalışma hayatı ile ilgili düzenlemelerin birçoğu sosyal taraflar tarafından desteklenmekte ve olumlu bulunmaktadır. Ancak, esnek çalışma modelleri arasında yer alan ve fevkalade tartışmalı bir konu olan ödünç iş ilişkisinin anılan eylem planı kapsamında gündeme getirilerek kanunlaşması Konfederasyonumuz ve tüm işçi kesiminde telafisi mümkün olmayan bir endişe yaratmıştır.

Endişemizin kaynağı olan düzenleme TBMM Genel Kurulunda 06.05.2016 tarihinde 6715 kanun numarası ile kabul edilen ve şu an incelemeniz için yüce katınıza sunulan “İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”dur. Bu kanun ile Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Düzenlemesi (meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi müessesesi) artık mevzuatımıza girmiş bulunmaktadır.

Şu an yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu TBMM de kabul edildiğinde “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi” hariç, bilinen tüm esnek çalışma modellerini kapsamıştır. Kanun kapsamında olmayan yegâne esnek çalışma modeli, o dönemki kanun tasarı taslağında “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç İş İlişkisi” başlığını taşıyan 93 ‘üncü madde hükmü idi. Kanunlaşma aşamasında TÜRK-İŞ’in “Böyle bir uygulamanın işçi simsarlığına yol açacağı, istihdamın tanziminde disiplini bozacağı ve işçinin alabildiğine sömürülmesi sonucunu doğuracağı, işsizlik oranı dikkate alındığında iş bulma vaadi ile işsizlerin istismarı kaçınılmaz olacağı, sendikal örgütlenmeyi engelleyeceği, toplu sözleşme hakkından yararlanmayı kısıtlayacak, grev hakkının kullanımını etkisiz hale getireceği” mahiyetindeki itirazları sonucunda bu madde tasarıdan çıkarılmıştı.

Aradan geçen yıllar içerisinde konu bazı kesimlerce sürekli gündemde tutulmaya çalışıldı ve nihayetinde 2009 yılında yine benzer şekilde özü itibarıyla mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisini düzenleyen 5920 sayılı “İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası

Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” tarafımızın tüm itirazlarına rağmen TBMM’de görüşülerek kabul edildi. Bu gelişme üzerine Konfederasyonumuz son çare olarak Cumhurbaşkanlığından kanunun yeniden görüşülmek üzere meclise gönderilmesini talep etti.

Bu talebimiz olumlu bulunarak 5920 Sayılı Kanun, 1. Maddenin Türkiye Büyük Millet Meclisince bir kez daha görüşülmesi için geri gönderildi. TBMM konuyu yeniden görüştü ve veto edilen maddeyi kanun metninden çıkardı. Daha sonrasında veto edilen madde yeniden düzenlenerek TBMM Plan ve Bütçe Komisyonuna havale edildi ancak bu defa da konunun sosyal taraflar arasında gereğince müzakere edilmediğinden bahisle tasarı iade edildi ve böylelikle konu çalışma hayatının gündeminden çıkmış oldu.

Aradan geçen altı yıldan sonra 26.01.2015 tarihinde “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” adı altında konu yeniden TBMM gündemine getirilerek ilgili komisyonlarda görüşüldü ancak TBMM Genel Kurulunda görüşülmeden kadük oldu.

Tam bir yıl sonra 8 Şubat 2016 tarihinde, yukarıda arz ve izah etmeye çalıştığımız kiralık işçilik bu defa çok daha ağır hükümler içerecek şekilde TBMM ne gönderilerek kanunlaşması sağlandı.

Sayın Cumhurbaşkanımız,

Sunulan bu kanunun işçi lehine bir kanun olmadığını düşünmekteyiz. Çalışma barışını bozacak düzenlemeleri içermektedir.

Bu kanun ile çözümlenmek istenen sorunların tamamı mevcut İş Kanunumuzda detaylı olarak bulunan hükümlerle sağlanabilecektir. İş Kanunumuzda önemli bir sözleşme modeli olan ve İş Kanununun 11 ve 12 inci maddelerinde düzenlenmiş bulunan “belirli süreli iş sözleşmesi” zaten bu tür durumlar için çözüm üretmek amacıyla vaz edilmiştir. Bu işlevsel maddeyi görmezden gelerek işçilerin yıllarca mücadele ederek kazandıkları mevcut haklarından geri düşürebilecek bir kanun çıkarılması büyük üzüntü yaratmıştır.

Konfederasyonumuz yıllardan bu yana bu türden bir düzenlemenin yol açacağı olumsuzlukları detayları ve gerekçeleriyle her ortamda ifade etmiş olmakla birlikte; nasıl ki işçi hak ve menfaatlerini tüm gücü ile korumaya çalışıyorsa, ülke ihtiyaçlarını ve menfaatlerini de o oranda düşünmekte, ülke sorunlarına da aynı hassasiyetle yaklaşmaktadır.

Konfederasyonumuz bu düşünceden hareketle var olan şartlar ve ülke menfaatlerini gözönüne alarak, huzurunuzda bulunan kanunun sadece 1 ‘inci maddesinin (a), (b) ve (c) bentleri ile sınırlanan halleri kapsamak üzere (münhasıran Doğum, Analık, Askerlik, Ev hizmetleri ve Mevsimlik Tarım İşlerinde) özel istihdam bürosu aracılığı ile işçi istihdamının uygun olabileceğini ancak bu istihdam modelinde de istihdam edilecek işçilerin özlük ve işçilik haklarını güvence altına alabilmek bakımından;

- Koşulları oluşmadan geçici iş ilişkisi kurulması (muvazaalı işçi çalıştırma) halinde -idari para cezasının yanısıra- bu durumda çalıştırılan işçilerin “ilk günden itibaren geçici işverenin işçisi” sayılması,
- Özel İstihdam Bürosu ile Geçici İşveren arasında “müşterek ve müteselsil sorumluluk esas” benimsenmesi,
- İşçilerin özel istihdam bürosu bünyesinde işçi olarak buldukları süre boyunca fiilen çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın “ücret garantilerinin” sağlanması,

Koşullarının sağlanması halinde bu tür bir iş ilişkisinin yasal düzenleme kapsamında değerlendirilebileceğini açıkça ifade etmektedir.

Meclis görüşmeleri öncesinde ve sırasında bu görüşlerimiz tüm yetkili makamlar nezdinde dile getirilmiş, bir kısım taleplerimiz kabul görmüştür.

Ancak tüm iyileştirme çabalarına rağmen huzurunuzda bulunan 6715 sayılı Kanunun 1 nci maddesi ile değiştirilen 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (f) bendi olan; “işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde” ile aynı maddenin (g) bendi olan “Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde” şeklindeki düzenlemelerde geçen “öngörülemeyen şekilde artış” ve “dönemsellik arz eden iş artışı” ibarelerinin denetiminin çok güç olması ve tanımlarının muğlak olması nedeniyle kötüye kullanıma açık olduğu düşünülmektedir.

Konfederasyonumuz uzun yıllar içinde işverenlerin ucuz ve sendikasız işgücü sağlamak için esas işi dahi bölerek taşeron işçisi kullanma eğiliminde olduklarını net bir şekilde anlamış ve bu hususu engelleyebilmek için elinden gelen tüm gayreti sarfetmeyi kendisine ödev bilmiştir. Bu ibareler altında gerçekleşecek olan geçici iş ilişkisinin de aynı amaçla kullanmak istenmesi kaçınılmaz bir sonuç gibi görülmektedir. Bu nedenle kanunda yer alan bu ibarelerin tanımlanması ve geçici iş ilişkisinin hangi hallerde kurulacağını net bir şekilde ifade edilmesi gerekmektedir.

Sayın Cumhurbaşkanımız,

Size sakıncalarını arz etmeye çalıştığımız gelecekte çalışma barışını sıkıntıya sokacak gelişmelere açık bulunan ve işçileri tedirgin eden bu kanununun bahsettiğimiz hükümleri başta olmak üzere Anayasamızın 89 ve 104 üncü maddeleri uyarınca tekrar görüşülmek üzere TBMM’ne geri gönderilmesini arz ve talep ederiz.

Saygılarımızla,