



ÇUVALA SIĞMAYAN MIZRAK:

İŞÇİNİN HAKLARINA, ONURUNA ve SAĞLIĞINA BİR SALDIRI OLARAK KİRALIK İŞÇİLİK YASASI

Onur BAKIR
Sendika Uzmanı

TTB-Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi Yayın Kurulu Üyesi

Giriş

Bu çalışmanın temel amacı 2016 yılı Mayıs ayında yürürlüğe giren kiralık işçilik yasasını incelemek ve kiralık işçiliğin muhtemel sonuçlarını ele almaktır. Bu çerçevede öncelikle 2003 yılından bu yana kiralık işçilik ile ilgili süreç ele alınacak, yasanın tarihsel arka planı kısaca aktarılacaktır. Yasal düzenleme ışığında kiralık işçiliğin nasıl işleyeceği özetlendikten sonra yasada işçi kiralamaya ilişkin öngörülen koşul, kural ve “sınırlamalar” ayrıntılı olarak incelenecek; Türkiye’de kiralık işçiliğin ilerleyen dönemde hızla yaygınlaşması için yasal ve fiili koşulların neden ve nasıl mevcut olduğu tartışılacaktır. Bizzat AKP hükümeti tarafından da kabul edilen “suiistimal” konusu da bu çerçevede ele alındıktan sonra, kiralık işçilerle imzalanacak iş sözleşmeleri ve bunların sonuçları masaya yatırılacaktır. Akabinde kiralık işçilerin ücretleri, işçilik hakları, çalışma koşulları, sendikal hakları ve sosyal güvenlik hakları incelenecek; kiralık işçiliğin işçi sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkileri Dünya örnekleri ışığında analiz edilecektir. Kiralık işçiliğin bir bütün olarak işçi sınıfı üzerindeki muhtemel etkilerinin de ele alınacağı çalışma, kiralık işçilik ve kiralık işçiliğin ardından yaşama geçirilmesi planlanan çalışma yaşamına ilişkin diğer değişikliklere karşı ne yapılması gerektiğine ilişkin değerlendirmelerle tamamlanacaktır.

Bu çalışma boyunca “İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”; “kiralık işçi yasası” olarak anılacak, yasada yer alan “geçici işçi” kavramı yerine “kiralık işçi” kavramı tercih edilecektir.

Yasanın Tarihsel Arka Planı

AKP, iktidara geldiğinden bu yana kiralık işçiliği yasalastırmak için elinden geleni yaptı. Kiralık işçilik, 2003 yılında hazırlanan yeni İş Yasası tasarisında yer aldı. Ancak Meclis görüşmeleri sırasında kiralık işçilik düzenlemesi tasarıdan çıkarıldı. Bununla birlikte 4857 sayılı İş Yasası’nda özel istihdam bürolarının kurulabilmesi ve iş ve işçi bulmaya aracılık yapabilmesinin yasal dayanağı oluşturuldu ancak bürolara işçi kiralama (mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma) yetkisi tanınmadı. Böylece İş-Kur’un bu alandaki tekeli kırıldı ve özel şirketler, özel istihdam bürosu adı altında, çalışma yaşamında faaliyet gösteremeye başlarken, AKP, sermaye çevreleri ve bürolara bir sonraki adımda kiralık işçilik düzenlemesine yer verileceği sözünü verdi.

Kiralık işçilik AKP’nin gündeminden hiç düşmezken, 26 Haziran 2009 günü TBMM’de kabul edilen 5920 sayılı Kanun ile kiralık işçiliğin yasal dayanağı hazırlandı. Ancak bu kanun, dönemin Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından yeniden görüşülmesi için TBMM’ye geri gönderdi. Böylece bu yasa da kadük kaldı. AKP hükümeti bu aşamadan sonra kiralık işçiliği bir toplumsal mutabakat ürünü olarak pazarlamak üzere harekete geçti. 2013’ten itibaren gerçekleştirilen Üçlü Danışma Kurulu toplantıları ile Çalışma Meclisi toplantılarının ana gündemlerinin birini kiralık işçilik oluşturdu. Ancak hükümet, işçi ve işveren örgütlerinin temsilcileri ile yapılan toplantılardan mutabakat çıkmadı. Ancak AKP hükümeti, işçi örgütlerinin çoğunun karşı çıktığı işveren örgütle-



rinin ise destek verdiği kiralık işçiliği, 2015 yılı ocak ayında bir torba kanun tasarısı içinde yeniden Meclise sevk etti. Tasarının Komisyon çalışmaları tamamlansa da, 7 Haziran seçimlerine kadar tasarının Genel Kuruldan geçirilmesi mümkün olmadı.

İki seçimin ardından yine tek başına iktidar olan AKP, 2016 yılı eylem planı içinde kiralık işçiliği 21 Mart 2016'ya kadar yasalaştırma yönündeki iradesini ortaya koydu. Tasarı 2016 yılı Şubat ayında Meclis'e sevk edildi. Meclis görüşmelerinin ardından tam adı "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" olan kiralık işçilik yasası 6 Mayıs 2016 tarihinde Meclis'te kabul edildi, 20 Mayıs 2016 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girdi.

2016 yılı itibariyle Türkiye'de izinli ve faaliyeti devam eden özel istihdam bürosu sayısı 437. Yasanın 7. maddesine göre özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurabilmesi (işçi kiralayabilmesi) için İş-Kur tarafından yetkilendirilmesi gerekiyor. Yasanın yürürlüğe girmesinin ardından yasada aranan koşulları sağlayan özel istihdam büroları, işçi kiralayabilmek için İş-Kur'a başvuruda bulunmaya başladı. 2016 yılı Haziran ayı ortalarından itibaren koşulları sağlayan özel istihdam büroları yetkilendirilmeye başlandı.

Kiralık İşçilik Sistemi Nasıl İşleyecek?

Yasa maddeleri ve yasanın genel çerçevesinden hareketle kiralık işçilik sistemi şu şekilde işleyecek. İşverenler, özel istihdam büroları ile "işçi sağlama sözleşmesi" yapacak. Özel istihdam büroları, "iş sözleşmesi" yaptığı kiralık işçileri, "işçi sağlama sözleşmesi" yaptıkları işverenlere, sözleşmede öngörülen süre boyunca kiralayacak. Kiralık işçiler, kiralandıkları işyerinde, kiralandıkları süre boyunca çalışacak. Kiralık işçilere, emir ve talimatı kiralandıkları işveren verecek; kiralık işçiler bu doğrultuda iş görecektir. Yani işveren yetkileri işçinin kiralandığı işyerindeki işveren tarafından kullanılacak.

Bu üçlü ilişki çerçevesinde işverenler, özel istihdam bürolarına "hizmet bedeli" ödeyecek. Özel istihdam büroları, bu hizmet bedeli içinden kendi kar payını ayırdıktan sonra işçilere, işçilerin kira-

landıkları dönemle sınırlı olmak üzere, ücret ödeyecek ve işçinin sigorta primini yatıracak. Kiralanma dönemi sona erdiğinde, işçilerin kiralandıkları işyeri/işveren ile bir ilişkisi kalmayacak ve işçiler özel istihdam bürosuna geri dönecek. Bir başka deyişle, kiralık işçilerin işvereni özel istihdam büroları olacak; işçiler ücretlerini ve sigorta primlerini özel istihdam bürosundan alacak; ancak kiralandıkları dönemde fiili işverenlik yetkileri işçiyi kiralayan işveren tarafından kullanılacak.

İşçi Kiralamanın "Koşulları"

Yasaya göre işçilerin kiralanması ancak yasada öngörülen hallerde mümkün olacak. Yasanın 1. maddesi ile İş Kanunu'nun 7. maddesine eklenen hüküm uyarınca:

"Özel istihdam bürosu 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 Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hallerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,

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 hâlinde,

f. İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,

g. Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde kurulabilir"

Yasaya göre yukarıda sıralanan koşulların birinin varlığı halinde işçi kiralanabilecek. Yasayı savunanlara göre, bu koşullar, kiralık işçiliğin yaygınlaşmasını engelleyecek ve kiralık işçilerin daimi işçilerin yerini almasını önleyecek. Bu koşullara uyulup uyulmayacağı bir yana bu koşullar, kiralık işçilik oldukça geniş bir zemin hazırlıyor. Bir başka deyişle söz konusu koşullara uyulsa dahi, kiralık işçilik son derece yaygın bir biçimde uygulanabilecek.



Yasa uyarınca, mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetlerinde herhangi bir koşul aranmaksızın işçi kiralanabilecek. Böylece; “Sayıları 500 bin civarında olan mevsimlik tarım işçileri, özel istihdam büroları tarafından kiralanabilecek. Mevsimlik tarım işçiliğindeki dayışbaşlarının yerine bürolar geçebilecek. Kiralık işçiliğın sınırsız uygulanabileceğı bir diğeri alan ise ev hizmetleri olacak. Temizlik, hasta, yaşlı ve çocuk bakımı, bahçivanlık, kâhyalık gibi ev hizmetlerinde çalışan ve sayıları 150 binden fazla olan ev işçileri de ‘sınırsız kiralık işçilik’ ile karşı karşıya olacak.”(1) Mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetlerinde herhangi bir sayı ya da süre sınırı söz konusu olmayacak.

Yukarıda (a) fıkrasında belirtilen koşul da kiralık işçiliğın yaygın bir biçimde uygulanması için önemli bir dayanak oluşturuyor. Şöyle ki bu hüküm uyarınca, analık izinlerinde ve iş sözleşmesinin askıda olduğı hallerde kiralık işçi çalıştırılabilecek. Analık iznine çıkan kadın işçi yerine, bu süre boyunca işçi kiralanabilecek. Yine yakın dönemde Meclis’ten geçen torba yasa uyarınca, analık iznin sonunda “yarım çalışma” ve/veya “yarım zamanlı çalışma” hakkının kullanılması halinde de işçi kiralama yoluna gidilebilecek. İş sözleşmesinin askıya alındığı diğeri hallerde (askerlik, hastalık, gözaltı, tutukluluk, ücretsiz izin vb.) iş sözleşmesi askıya alınan işçi yerine kiralık işçi çalıştırılabilecek. Bu durumda işçilerin kiralama süresi, iş akdinin askıya alınması süresi ile sınırlı olacak. Örneğın kadın işçi 16 haftalık analık iznine ayrıldığında yerine 16 aylığına işçi kiralanabilecek.

(D) fıkrasında belirtilen “İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işler”, için yasanın gerekçesinde “yeni bir yazılım geliştirilmesi, teknik bakım ve onarım gibi ihtiyaçların ortaya çıkması, belirli süreli proje işleri” gibi örnekler veriliyor. Dolayısıyla bu hüküm, işyerinde rutin olarak yapılmayan tüm işlerin kiralık işçilere gördürülmesine olanak sağlıyor. Bu durumda, işçi kiralama süresi en fazla 4 ay olacak. Ancak bu süre 8 ayı geçmemek üzere iki defa yenilenebilecek. Böylece bir tür “4+4+4” sistemi ile kiralık işçiliğın süresi 1 yılı bulabilecek.

(E) fıkrası uyarınca, “İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde

etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde” işçi kiralanabilecek. Böylece işçi sağlığı ve güvenliğinin bizatihi kendisi, işçi sağlığına zararlı bir istihdam biçimi olan kiralık işçiliğın gerekçesi olabilecek. Yasanın gerekçesinde “üretimi önemli ölçüde etkileyen 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 değil; şöyle ki “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 ediliyor. Bir başka deyişle işverenler doğal afetleri bile fırsata çevirip ‘üretimim düştü’ deyip dilediğince işçi kiralayabilecek” (1). Yine bu durumda da süre bakımından “4+4+4” sistemi uygulanabilecek.

Koşullar arasında en dikkat çekici ve uygulamada işverenlerin elini en çok güçlendirecek olan ise (f) fıkrasında düzenlenen, “İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeden şekilde artması hâli”. Zira Türkiye’de özellikle ihracata yönelik üretim yapan imalat sektörü başta olmak üzere birçok sektörde, ortalama hizmet üretim kapasitesinin kiralık işçiliğı gerektirecek ölçüde ve öngörülemeden şekilde arttığını iddia eden işverenler, kiralık işçiliğe başvurabilecek. “Öngörü” kavramı hukuksal anlamda objektif bir ölçüte bağlanamayacağı için işverenlerin bu düzenlemenin sınırlarını zorlaması şaşırtıcı olmayacak. Daimi işçi istihdamının her geçen gün daha da sınırlı tutulduğu koşullarda, bu hükümden hareketle, kiralık işçiliğın dizginsiz bir biçimde yaygınlaşması şaşırtıcı olmayacak. Bu koşulda da, süre bakımından “4+4+4” sistemi uygulanacak.

(G) fıkrası uyarınca “Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde” de kiralık işçi çalıştırılabilecek. Yasanın gerekçesinde “gerçekleşmesi önceden öngörülen, bayram öncesi şeker üretimi ve paketlemesi” örnek gösteriliyor. “Bayram şekeri” gibi naif bir örnekle örtülmeye çalışılan gerçek ise çok daha farklı. Bu koşul (gerekçe), turizm ve inşaat gibi yılın belli mevsimlerinde ciddi iş artışları yaşanan sektörlerde kiralık işçiliğın yaygın



ve yoğun bir biçimde kullanılmasına olanak sağlayacak. Bu koşulda, işçi kiralamanın süresi 4 ayla sınırlı olacak.

“Süre sınırlamaları” ile bir noktanın altını çizmekte yarar var. Yasaya göre, “Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz”. Yani yasa işveren için genel bir sınırlama getirmiyor; sadece “aynı iş” için yeniden kiralık işçi çalıştırabilmesi için 6 aylık bir bekleme süresi öngörüyor. Örneğin otomobil üreten bir fabrika, (a) markasına yönelik sipariş artışından hareketle “kapasite artışı”nı gerekçe göstererek, 100 işçiyi 4 aylığına kiraladığında ve 4'er aylık iki uzatma ile toplamda 1 yıllığına çalıştırdığında; aynı markanın üretimi için yeniden işçi kiralayabilmesi için 6 ay beklemesi gerekecek. Ancak (b) markasına yönelik sipariş artışı söz konusu olduğu takdirde, “aynı iş” değil “farklı bir iş” söz konusu olacağı için 6 ay beklenmesi gerekmeyecek. Bir marketten örnek verecek olursak, kasiyer olarak çalışmak üzere 4 aylığına işçi kiraladığında, yeniden kasalarda işçi kiralınması için 6 ay beklenmesi gerekecek; ancak mal kabul, müşteri hizmetleri ya da reyonlarda kiralık işçi çalıştırılması için 6 ay beklenmesi zorunlu olmayacak. Sözün özü, yasada öngörülen süre sınırı ve süre sonunda “6 ay bekleme” koşulu bu şekilde kolayca aşılabilecek.

Kaldı ki yukarıda sıralanan koşulların birden çoğunun aynı anda söz konusu olması halinde; işverenler birden çok gerekçeye (koşula) dayanarak işçi kiralayabilecek. Örneğin yaz aylarında müşteri sayısı artan bir otel, dönemsellik arz eden iş artışı nedeniyle işçi kiralayabileceği gibi, o sırada analık iznine çıkan bir işçisi yerine de işçi kiralayabilecek. Yine örneğin işveren bir bakım-onarım işinde “aralıklı olarak gördürülen iş” gerekçesiyle işçi kiralama yoluna gidebileceği gibi; iş güvenliği bakımından acil olan bir işi gerekçe göstererek de kiralık işçi çalıştırabilecek.

Sayı Sınırı Gerçekten Var mı?

Basında yer alan haberlerde, “kiralık işçi sayısının işyerindeki işçi sayısının yüzde 25'ini geçemeyeceği” gibi yanlış bilgiler yer aldı. Oysa yasa sadece bir durumda, sayı sınırı getiriyor. Yasanın birinci maddesine göre, “işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurul-

masını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde” çalıştırılacak kiralık işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemeyecek. Dahası 10 veya daha az işçi çalıştıran işyerlerinde, bu sayı 5'e kadar çıkabilecek. Yani sayı sınırı sadece (f) fıkrası bakımından söz konusu. Diğer tüm hallerde (a'dan g'ye kadar, f hariç) herhangi bir sayı sınırı söz konusu değil. Örneğin 100 işçisi olan bir otel, “dönemsellik arz eden iş artışı”nı gösterip yazın 4 aylığına 1000 kiralık işçi çalıştırabilecek.

Koşullar Uygulanabilir mi, Denetlenebilir mi?

Yukarıda ayrıntılarıyla açıklamaya çalıştığımız üzere kiralık işçiliğe ilişkin yasanın getirdiği sınırlı “sınırlamalar”, kiralık işçiliğin son derece yaygın bir biçimde uygulanmasına engel teşkil etmiyor. Belki bundan daha da önemlisi, (1) işverenlerin ve özel istihdam büroların bu sınırlama ve koşullara uyup uymayacağı; (2) sınırlama ve koşullara uyulup uyulmadığının nasıl ve ne kadar denetlenebileceği; (3) uyulmadığı takdirde uygulanacak yaptırımlar ve bu yaptırımların kiralık işçiliği yasada öngörülen sınırlarına çekip çekmeyeceği.

Birinci sorunun yanıtı kanımızca oldukça açık. Nasıl taşeronlaştırmaya ilişkin İş Yasası ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde öngörülen kural, koşul ve sınırlamalara uyulmadıysa; kiralık işçiliğe ilişkin getirilenlere de uyulmayacak. Kâğıt üzerinde söz konusu yasal düzenlemelere uyuluyormuş gibi yapılırsa, fiilen işverenler ve büroların kendi kuralları hüküm sürecek. Muvazaalı (hileli) taşeron ilişkileri yetmiyormuş gibi; muvazaalı kiralık işçilik uygulamaları Türkiye'nin dört bir yanını saracak. Kiralık işçilik adım adım daimi istihdamın yerini alacak.

Tam da bu noktada ikinci soru gündeme geliyor. Esasında bu soruya yanıt vermek için taşeronlaştırmaya ilişkin sınırlama ve koşullara uyulup uyulmadığının ne kadar denetlenebildiğine bakmak yeterli. Taşeronlaştırmaya ilişkin denetim iş müfettişleri ve yargı eliyle yapılıyor. Kiralık işçilikte de aynı durum söz konusu olacak. Taşeron ilişkilerine dair iş müfettişlerinin yaptığı yüzlerce inceleme, mahkemelerde görülen binlerce dava söz konusu. Bunların çoğunda taşeron ilişkilerinin muvazaalı (hileli) olduğu, işverenlerin ve alt işverenlerin (taşeronların) yasal düzenlemelere uyma-



diği tespit edildi. Teftiş ve davalarla tespit edilebilen yasa ihlalleri, buzdağının sadece görünen kısmı. Türkiye'deki bütün taşeron ilişkileri gerçekten objektif biçimde incelenebilse çok ama çok büyük çoğunluğunun yasa ihlalleri ve hukuk dışı uygulamalarla örüldüğü görülecek.

Benzer bir durumun kiralık işçilik için de söz konusu olacağını söylemek, kehanet olmasa gerek. Yasa ile daha da esnetilen esnek bir istihdam biçimi, işverenler ve bürolarca uygulamada esneyebileceği son sınırına kadar esnetilecek. Sayıları ancak yüzlerle ifade edilebilen iş müfettişleri eliyle etkin bir denetim yapılması olanaklı olmayacağı gibi yıllar sürece davalar da çare olmayacak. Üçüncü sorunun yanıtına gelecek olursak, nasıl taşeronlaştırmada bunca teftiş raporu ve yargı kararına rağmen hukuksuzluk hüküm sürmeye devam ettiyse, öngörülen yaptırımlar caydırıcı olmadıysa; kiralık işçilikte de tarihin tekerrür etmesi sürpriz olmayacak. Geline noktada taşeron sorunu nasıl içinden çıkılmaz bir hal aldıysa, taşeronlaştırmadan çok daha büyük bir sorun yumağı kiralık işçilik bakımından söz konusu olacak.

İş Yasası'nın 2. maddesi taşeron ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespiti halinde taşeron işçilerinin asıl işverenin işçisi sayılması gibi son derece ağır ve net bir yaptırım öngörüyordu. Kiralık işçilikle ilgili yasal düzenlemelerde böyle bir yaptırım olmadığının altını çizmekte yarar var. Yani kiralık işçiler ne kadar hileli, yasa dışı çalıştırılırlarsa çalıştırılırlar, kiralandıkları işyerinin işçisi haline gelebilecekler.

Kiralık İşçilik ve Suiistimal Meselesi

Kiralık işçilikle ilgili yasal koşul, kural ve sınırlamalara uyulmayacağına ilişkin öngörülerimizin "abartılı" olduğunu düşünen olursa; bu konuda yasa koyucunun da benzer endişeleri olduğunu not düşelim. Öyle ki, Yasa, kamu kurum ve kuruluşlarında kiralık işçi çalıştırılmayacağını söylüyor. Yasanın gerekçesinde ise kamuya getirilen bu yasağın gerekçesi şöyle ifade ediliyor: "... kamu hizmetlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve kamu sektöründe geçici iş ilişkisi kullanımının suiistimale açık olması sebebiyle, kamu kurum ve kuruluşlarında ... geçici işçi çalıştırılmayacağı hüküm altına alınmıştır".

Yasa koyucu (AKP diye de okumak mümkün) kamuda kiralık işçiliğin suiistimale açık olduğunu ve bu nedenle kamuda kiralık işçi çalıştırılmaya-

cağını söylüyor. Kelimelerin kifayetsiz kaldığı yer burası olsa gerek! "Bu durumda şu sorular kaçınılmaz olarak gündeme geliyor: Amacı kamu yararı sağlamak olan, devletin idare ve denetimindeki kamu kurumlarında dahi kiralık işçilik suiistimale açıksa; amacı kâr sağlamak olan özel sektör işletmelerinde bu ihtimal, bu tehlike söz konusu değil midir? Devlet kendisinden endişe ettiği bir konuda, kâr etmekten başka bir gayesi olmayan özel sektöre nasıl güvenebiliyor?" (2). Soruları çoğaltmak mümkün, ancak anlaşılana o ki, kamuda sayısız kanuna aykırı, muvazaalı taşeron ilişkisine imza atan, taşeron batağından kendini kurtaramayan AKP hükümeti, kamu bakımından bir de kiralık işçilik cephesini açmaktan, çok sayıda davayla karşı karşıya kalmaktan ve siyasi olarak sorumlu tutulmaktan çekiniyor. Ancak bu sorumluluğun altına girmeye neden çekindiğini açıklarken de, kiralık işçiliğe ilişkin bir gerçeği kendi ağızıyla itiraf ediyor.

Tam da bu noktada, kiralık işçiliğin doğası gereği bir suiistimal, bir istismar, bir kötüye kullanma biçimi olduğunu; kiralık işçiliğe ilişkin yasal düzenlemelere uyulmasının bu gerçeği değiştiremeyeceğini vurgulamak isteriz. Bununla birlikte, iş mevzuatının en katı uygulandığı ülkelerde bile kiralık işçiliğin nasıl suiistimal edildiğini, yasal düzenlemelere nasıl uyulmadığını bizzat Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırladığı rapor gözler önüne seriyor. Çalışma koşullarında eşitlik ve eşit ücret kuralı gibi en temel koruyucu hükümler, kâğıt üzerinde kalıyor (3, 4).

Nasıl Bir İş Sözleşmesi?

Yasanın özel istihdam bürolarına sağladığı bir diğer kolaylık ise iş sözleşmelerine ilişkin getirilen esneklik. Şöyle ki, yasa iş sözleşmesinin türüne ilişkin bir düzenleme getirmediği için büroların kiralık işçilerle hem belirli süreli hem belirsiz süreli iş sözleşmeleri yapmasına ve hangi sözleşme biçimini tercih ederse etsin işçileri iş güvencesinden ve en temel işçilik haklarından yoksun bırakmasına olanak sağlıyor.

İş Yasası'nın 11. maddesine göre "Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanmasına veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst



üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir". Büro ile işverenler arasında imzalanan "işçi sağlama sözleşmesi" belirli süreli olacağı yani "belirli süreli bir iş" söz konusu olacağı için İş Yasası'nın aradığı "objektif koşul" karşılanmış olacak; böylece bürolar kiralık işçilerle belirli süreli iş sözleşmeleri yapabilecek. Öte yandan, bürolar ile işverenler arasındaki işçi sağlama sözleşmelerinin belirli süreli olması, "esaslı bir neden" teşkil edeceği için bürolar, kiralık işçilerle üst üste belirli süreli iş sözleşmeleri yapsa da bu sözleşmeler geçerli olacak ve belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyecek. Bir başka deyişle yasanın kurgusu ve kiralık işçiliğin doğası, İş Yasası'nın belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin getirdiği koşul ve sınırlamaları kolayca aşabilecek. Bu durumda şöyle bir tablo ortaya çıkabilecektir:

"Diyelim ki, bir istihdam bürosu, (A) marketle bir kasiyer için 4 aylığına geçici işçi sağlama sözleşmesi yaptı. Büro da kasiyer ile 4 aylık belirli süreli iş sözleşmesi yapacak. 4 ayın sonunda her iki sözleşme de sona erecek. Bu sözleşme bittikten hemen sonra ya da bir süre sonra istihdam bürosu, (B) marketle yine bir kasiyer için 4 aylığına sözleşme yaptığında, işçiyle yine 4 aylık belirli süreli iş sözleşmesi yapabilecek. Diyelim ki büro, bu şekilde, 10 yıl boyunca, işçiyle, her yıl dörder aylık ikişer sözleşme imzaladı. Yani 10 yılda işçi ile 20 farklı belirli süreli sözleşme yaptı ve işçiyi toplam 80 aylığına (6 yıl 8 ay) 20 farklı markete kiraladı.

İşçi bu şekilde 10 yıl çalışsa bile, hiçbir zaman 'belirsiz süreli iş sözleşmesine' sahip olamayacak. Bu nedenle artık büro işçi ile yeni sözleşme yapmadığında (yani fiilen iş ilişkisi tümüyle sona erdiğinde), işçi ne kıdem tazminatı alabilecek, ne de ihbar tazminatı. İşçi, belirli süreli sözleşme ile çalışacağı için İş Yasası'nın sağladığı iş güvencesinden hiçbir zaman yararlanamayacak, işten çıkarıldığında ya da sözleşmesi yenilenmediğinde işe iade davası açamayacak. İşçinin iş güvencesi, büronun iki dudağının arasında olacak. Büro, her zaman 'Seninle yeniden sözleşme yapmam' diyerek işçiyi tehdit edebilecek, işçiye kötü çalışma koşulları ve düşük ücret dayatabilecek. Sözün özü işçiyi gönlünce, dilediğince sömürme olanağına sahip olacak!" (4).

Özel istihdam bürosu ile kiralık işçi arasında "belirsiz süreli iş sözleşmesi" yapılması halinde de çok farklı bir tablo söz konusu olmayacak. Çünkü söz konusu belirsiz süreli iş sözleşmesi, klasik bir iş sözleşmesinden farklı olacak. Şöyle ki, yasanın genel kurgusu gereği ve yasada aksi yönde bir hüküm yer almadığı için özel istihdam bürolarının işçilere ücret ve sigorta primi ödeme borcu, işçileri kiraladıkları süre ile sınırlı olacak. Yani işçi belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilse dahi, süreklilik arz eden bir çalışma, ücret ve sosyal güvenlik haklarından yoksun olacak. Dünya örneklerinde görüldüğü üzere özel istihdam büroları ile kiralık işçiler arasında "çağrı üzerine çalışma" prensibine dayalı belirsiz süreli iş sözleşmeleri imzalanabilecek. Bu durumda işçi "istihdam ve ücret" garantisi olmamakla birlikte, özel istihdam bürosuna iş sözleşmesi ile bağlı hale gelecektir.

Yasanın 1. maddesinde yer alan "Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez" hükmü de yukarıdaki tespitimizi doğrular niteliktedir. Öte yandan bu hüküm, büroların belirsiz süreli iş sözleşmeleri, bir tür "yasal pranga" olarak da kullanabileceğini gözler önüne sermektedir. Bu hükme göre, uzun yıllar bir büroda kiralık işçi olarak çalışan bir işçinin kiralanmadığı için haklı fesih hakkını kullanıp kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilmesi için üç aya kadar bir süre boyunca hiç kiralanmamış olması gerekecektir. Kiralık işçi, bu koşul gerçekleşmeksizin işten ayrıldığı takdirde, kıdem tazminatı hakkından yoksun olacaktır.

Söz konusu yasal pranganın bir diğer boyutunu bürolar ile kiralık işçiler arasında imzalanacak belirli süreli iş sözleşmelerine konulacak "cezai şart" niteliğindeki maddeler oluşturacaktır. Bürolar, sözleşmelere kiralık işçilerin çağrıldıkları halde işbaşı yapmaması halinde ciddi tutarlarda cezai şart ödemeleri yönünde maddeler koyacak; böylece kiralık işçileri her an işbaşı yapmaya hazır bekletme olanağına sahip olacaktır. Böylece, belirsiz süreli iş sözleşmeleri, işçilerin bürolara adeta prangalanmalarını sağlayan bir işlev görebilecektir.



Ücret, Çalışma Koşulları ve İşçilik Hakları

Daha önce de belirttiğimiz üzere yasanın genel kurgusu gereği özel istihdam büroları, kiralık işçilere, onları kiraladıkları dönemle ücret ödeme yükümlülüğüne sahiptir. Bir başka deyişle, kiralık işçiler, sürekli bir istihdamın yanı sıra düzenli ücret hakkından da yoksundur. Öte yandan kiralık işçiler, “eşit ücret” hakkına da sahip değildir. Kiralık işçilik tasarısı Meclis’e sevk edildiğinde, tasarının 7. Maddesinde yer alan “eşit ücret kuralı”, tasarının Meclis Komisyonlarında görüşüldüğü sırada, sermaye örgütleri ve özel istihdam bürolarının yürüttüğü yoğun lobi faaliyetleri neticesinde tasarıdan çıkarılmıştır. Böylece özel istihdam büroları, kiralık işçileri asgari ücrete mahkûm edebilecektir. Öte yandan kiralık işçiler, özel istihdam bürosunun işçisi oldukları için, kiralandıkları işyerinde toplu iş sözleşmesi olsa bile bu toplu iş sözleşmesinden de yararlanamayacak; toplu iş sözleşmesinin sağladığı mali haklardan faydalanamayacakları için özellikle sendikalı ve toplu iş sözleşmeli işyerlerinde kiralık işçiler ile daimi işçiler arasında ciddi ücret uçurumları ortaya çıkacaktır.

Çalışma koşulları bakımından ise tasarı aşamasında yer alan açık “ayrımcılık yasağı” (eşitlik ilkesi) yine Meclis mesaisi sırasında tasarıdan çıkarılmış; yasanın 1. maddesinde “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 olmaz” şeklinde bir hüküm benimsenmiştir. Bu hüküm muğlak ve farazi bir nitelik taşıdığı gibi, kiralık işçilerin kiralandıkları işyerindeki daimi işçiler ile eşit çalışma koşullarına sahip olmasını zorunlu kılmamaktadır. Özetle ifade edecek olursak, ücrette olduğu gibi çalışma koşulları bakımından da eşitlik ilkesinden vazgeçilmiş; kiralık işçilerin daha düşük ücretler, daha düşük haklar ve daha ağır ve eşitsiz çalışma koşullarında çalıştırılmaları mümkün kılınmıştır.

Öte yandan kiralık işçilik sistemi, bir taraftan işçilerin temel işçilik haklarına hak kazanmasını zorlaştırırken ya da imkânsız hale getirirken, bir taraftan da işçilerin bu haklarını talep etmeleri ve fiilen kullanmalarını da güçleştirmektedir. Örneğin

kiralık işçiler, düzenli olarak çalıştırılmayacakları için yıllık izne hak kazanmak için gereken 1 yılı daha geç dolduracaktır. Yıllık izne hak kazanan bir kiralık işçinin bir işyerine kiralandığı dönemde yıllık iznini fiilen kullanması ise oldukça güçtür. Öte yandan daimi işçilerin İş Yasası’ndan kaynaklanan temel haklarının yaygın biçimde ihlal edildiği koşullarda, güvenceden tümüyle yoksun olan kiralık işçilerin haklarını talep etmeleri de olanaklı gözükmemektedir. Örneğin fazla mesai yapan ya da ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan bir kiralık işçi, bu çalışmasının karşılığı büro tarafından ödenmediği ve hakkının peşine düştüğü takdirde, büro tarafından bir daha kiralanmama riskini de almak zorunda kalacaktır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, kiralık işçiler, kiralandıkları işyerlerinde daimi olarak istihdam edilmekle umuduyla yoğun ve ağır çalışma koşullarını ve sömürüyü kabullenebilecek; kendilerini gösterebilmek adına hem kendi aralarında hem de daimi işçilerle rekabete girme eğiliminde olabilecektir. Böylece kiralık işçilik, hem kiralık işçilerin hem daimi işçilerin çok daha yoğun biçimde sömürülmesi için işverenlere büyük bir olanak sağlayacaktır.

Sendikal Haklar

Yasada kiralık işçilerin sendikal haklarına ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamakta; kiralık işçilerin hangi işkolundaki sendikalara üye olabilecekleri belirtilmemektedir. Dolayısıyla yürürlükteki İşkolları Yönetmeliği’ne göre “İş bulma acentelerinin faaliyetleri” ile “Geçici iş bulma acentelerinin faaliyetleri” 10 sıra numaralı “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkolunda yer aldığı için, özel istihdam büroları tarafından istihdam edilen kiralık işçiler, bu işkolundaki sendikalara üye olabilecektir. Bir başka deyişle, işçiler meslekleri, fiilen yaptıkları iş ya da kiralandıkları işyerinin işkolundan bağımsız olarak, 10 no’lu işkolundaki sendikalarda örgütlenebileceklerdir. Böylece kiralık işçiler, kiralandıkları işyerinin dahil olduğu ve/veya kiralandıkları işyerindeki işçilerin örgütlendiği sendikalara üye olamayacak (kiralandıkları işyerinin 10 no’lu işkolunda faaliyet göstermesi istisnası hariç); böylece kiralık işçiler ve daimi işçilerin ortak örgütlenmesi ve mücadelesi olanaklı olmayacaktır. Daha önce de belirttiğimiz üzere kiralık işçi-



ler, kiralandıkları işyerinde toplu iş sözleşmesi olsa bile bundan yararlanamayacaktır.

Kâğıt üzerinde kiralık işçilerin sendikalara üye olma hakkı olsa da, iş ve istihdam sürekliliği ve güvencesinden yoksun olan kiralık işçilerin sendikalara üye olma ihtimalinin son derece düşük olduğunu söylemek mümkündür. Sendikal haklar ve örgütlülüğün Türkiye’den daha iyi olduğu ülkelerde de kiralık işçilerin sendikalaşma oranlarının düşük olması bu öngörümüzü destekler niteliktedir. Şöyle ki, kiralık işçilerin sendikalaşma oranı Fransa’da yüzde 0,9; İtalya’da: yüzde 1,4-1,7; Hollanda’da yüzde 7; Lüksemburg’da ise yüzde 5’tir (3).

Öte yandan bir özel istihdam bürosunda toplu iş sözleşmesi için gereken üye yoğunluğuna ulaşılması ise imkânsız görünmektedir. Şöyle ki işyeri niteliğindeki özel istihdam bürolarında çalışan işçilerin yüzde 50’sinden en az bir fazlasının, işletme niteliğindeki bürolarda çalışan işçilerin ise yüzde 40’ının aynı sendikaya üye olması halinde toplu iş sözleşmesi için aranan yoğunluğa ulaşılabilir. Türkiye’de olağan işyerleri ve işletmelerde dahi bu oranlara ulaşamadığı için sendikal örgütlenmelerin toplu sözleşme aşamasına ulaşamadığı gerçeği göz önünde bulundurulduğunda, özel istihdam bürolarında toplu iş sözleşmesi imzalanması fiilen olanaklı gözükmemektedir. Bir başka deyişle kiralık işçilerin sendikal örgütlenme vasıtasıyla hak ve ücretlerini iyileştirmesi de mümkün olmayacaktır.

Sendikal haklara ilişkin değinilmesi gereken bir diğer nokta kiralık işçilerin, grev kırıcı olarak kullanılıp kullanılmayacağıdır. Yasanın 1. maddesine göre grev ve lokavtın uygulanması sırasında kural olarak kiralık işçi çalıştırılmayacaktır. Ancak uygulamada bu kurala uyulmaması kiralık işçilerin grev kırıcı olarak yaygın bir biçimde kullanılması şaşırtıcı olmayacaktır.

Sosyal Güvenlik Hakları

Türkiye’de sosyal güvenliğe ilişkin temel haklar, düzenli ve sürekli prim ödenmesi esasına dayanmakta; birçok temel sosyal güvenlik hakkından yararlanabilmek için belli bir süre sigortalı olma ve belli bir prim gün sayısı kadar prim ödeme koşulları aranmaktadır. Ancak geçici istihdam esasına göre çalıştırılacak olan kiralık işçilerin sigorta primleri sadece kiralandıkları süre için öde-

necektir. Sigorta primleri düzenli olarak ödenmeyen kiralık işçilerin, sosyal güvenlik haklarından yararlanması da ya çok güç ya imkânsız olacaktır.

Bu durumun en somut örneği emeklilikte yaşanacaktır. Zira kiralık işçilerin emeklilik için gereken asgari prim gün sayısını doldurması çok daha zor olacaktır. Özveri’nin belirttiği üzere, yılda altı ay çalışan kiralık işçinin 7 bin 200 gün primi doldurması için tam 40 yıl çalışması gerekecek; emekli olmak kiralık işçiler için hayal haline gelecektir (5). Sağlık hakkından yararlanma bakımından da benzer bir tablo söz konusu olacaktır. Kiralık işçilerin GSS primleri sadece çalıştırıldıkları süreler için yatırılacağı için, iki kiralanma dönemi arasında 100 günden fazla işsiz kalan kiralık işçiler gelir testi yaptırmak ve aile içinde kişi başına düşen aylık gelir asgari ücretin üçte birinden fazla ise GSS primi ödemek zorunda olacaktır. Böylece düzenli ve yeterli gelir olanağından yoksun olan kiralık işçiler sağlık hakkından yararlanabilmek için ceplerinden prim ödemek zorunda kalacaktır.

İstihdam sürekliliğinden yoksun olan ve kiralanmadıkları dönemde gelirinden de mahrum kalacak olan kiralık işçiler için “işsizlik ödeneği” büyük önem taşıyor. Ancak kiralık işçilerin, işsizlik ödeneğinden de yararlanmaları da pratik olarak mümkün gözüküyor. “Çünkü işsizlik ödeneğinde iki ayrı prim koşulu var:

1) Son 3 yıl içinde 600 gün prim, 2) Son 120 gün kesintisiz prim. Kiralık işçilerin büyük çoğunluğu son 3 yıl içinde 600 gün (20 ay) prim koşulunu sağlayamayacakları için işsiz kaldıklarında işsizlik ödeneği de alamayacak. 4 aydan az süreli sözleşmelerle çalıştırılan kiralık işçiler de, son 120 gün kuralına takılabilecek. Bu iki koşul üst üste konulduğunda, kiralık işçilerin büyük çoğunluğu için işsizlik ödeneği alabilmek neredeyse imkansız hale gelecek. Diyelim ki, kiralık işçi hasbelkader bir defa işsizlik ödeneğine hak kazandı ve hak ettiği süre boyunca ödenek aldı. Kiralık işçinin bir daha işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi için en az 600 gün priminin daha yatması koşulu aranacak” (6).

Kiralık işçi olarak çalıştırılan bir kadın işçinin analık halinde “analık ödeneği” niteliği taşıyan geçici iş göremezlik ödeneği alabilmesi de son derece güç. Şöyle ki; “Analık ödeneği için iki koşul birden aranıyor: 1) Kadın işçinin analık iznine



ayrıldığı tarihte sigortalı olması, 2) Son 1 yılda 90 gün priminin yatmış olması. Her şeyden önce, gebe bir işçiyi hiçbir işveren kiralamak istemeyeceği için, analık ödeneğine hak kazanmak zaten olanaklı görünmüyor. Bu yetmezmiş gibi, kadın işçinin analık iznine ayrıldığı tarihte (gebeliğin 32. haftası) sigortalı olması gerekecek. Örneğinin gebeliğinin 6. ayında sözleşmesi biten bir kadın işçi, yaklaşık 1,5 ay içinde sigortalı iş bulamazsa; gebeliğinin önemli bir bölümünde çalışmış olsa bile analık ödeneği alamayacak. Bu durumda, emzirme ödeneği de ödenmeyecek” (6).

Sosyal Güvenlikten İşçi Sağlığına

İşçinin hem genel hem mesleki sağlığı bakımından en önemli sosyal güvenlik haklarından biri, hastalanan işçinin hasta olduğu ve çalışmadığı dönemde işçiye “geçici iş göremezlik ödeneği”nin ödenerek işçinin gelir kaybının önlenmesi. Zira hastalanan ve belli bir süre çalışmaması gereken bir işçinin, rapor olarak istirahate ayrılması ve gerekli tedaviyi alması için, işçinin bu süre zarfında gelirden yoksun kalmayacağını bilmesi büyük önem arz ediyor. Aksi takdirde işçi hastalansa dahi, gelirden yoksun kalmamak için hasta olduğu halde çalışmaya devam etme eğilimi gösterebiliyor. Tam da bu noktada kiralık işçilerin de bu eğilimi göstereceğini söylemek mümkün.

Çünkü Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'na göre, hastalanan işçinin SGK'dan “geçici iş göremezlik ödeneği” alabilmesi için son 90 gün priminin ödenmiş olması gerekiyor. Geçici ve kısa süreli sözleşmelerle çalıştırılacak olan kiralık işçilerin önemli bir kısmının “son 90 gün prim” kuralına takılması kuvvetle muhtemel gözüküyor. Rapor almak gelir kaybı anlamına geleceği için, kiralık işçiler, hastalansalar bile rapor almaktan imtina edebilecek ve çalışmaya devam etmek zorunda kalabilecek. Bu durumda işçinin genel sağlık durumu daha da kötüleşeceği gibi hastayken çalışan işçilerin iş kazası yaşama riski de daha da artacak. Böylece sosyal güvenlik haklarına erişim sorununun, işçi sağlığı ve güvenliği üzerinde ağır ve olumsuz sonuçları da olacak.

İşçi Sağlığı ve Kiralık İşçilik

İş güvencesi ile işçi sağlığı arasında doğru bir orantı mevcuttur. Güvencesiz istihdamın işçi sağlığı

ve güvenliğini olumsuz etkileyen temel parametrelere biri olduğunu gösteren çok sayıda çalışma mevcuttur (7, 8, 9). Dolayısıyla güvencesiz istihdamın kendisi işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik en büyük tehdittir. Özellikle de işçi sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmamasının temel eğilim olduğu; işçilerin ancak talep ve örgütlü mücadele yoluyla işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini aldırabildiği Türkiye gibi ülkelerde; güvencesiz biçimde istihdam edilen işçilerin mesleki sağlık ve güvenlik bakımından en riskli grubu oluşturduğunu söylemek mümkündür.

Tam da bu noktada en güvencesiz istihdam biçimlerinden biri olan kiralık işçilik -hem de yukarıda açıkladığımız yasal çerçeve içinde- Türkiye'de işçi sağlığı ve güvenliğini son derece olumsuz etkileyecek, iş kazaları ve meslek hastalıklarını daha da artıracak, işçi cinayetlerini daha da çoğaltacaktır. Kiralık işçiliğin işçi sağlığına yönelik bir tehdit olduğunu bizzat kiralık işçilik yasasını çıkaran AKP hükümeti de kabul etmektedir. Öyle ki yasanın 1. maddesine göre yer altında maden çıkarılan işyerlerinde kiralık işçi çalıştırılmayacak. Yasanın gerekçesinde bu yasak, “İş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olan yer altında maden çıkarılan işyerlerinde sektörel sınırlamaya gidilmiştir” şeklinde gerekçelendiriliyor. Soma'da 301 işçinin hayatını kaybettiği toplu işçi katliamının yarattığı toplumsal infial göz önünde bulunduran AKP iktidarı, madenlerde yaşanabilecek yeni işçi cinayetlerinde “kiralık işçilik” üzerinden sorumlu tutulmaktan çekindiği için, yer altı madenlerinde bir yasak öngörüyor. Ancak AKP, en az yer altı madenleri kadar iş kazası riskinin yüksek olduğu sektörlerde kiralık işçiliğe izin veriyor; tabiri caizse yangına körükle gidiyor.

'İşteki İlk, Yeryüzündeki Son Gün'

Şüphesiz kiralık işçilik, tüm sektörler bakımından işçi sağlığını doğrudan etkileyen bir faktör. Özellikle, kiralık işçilerin çalıştıkları sektör ve işyerlerinin sürekli değişiyor olması; iş kazası riskini doğrudan artırıyor. İşçilerin işe ilk girdikleri, işe ve işyerine adapte oldukları, işyerindeki riskler ile işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini öğrendikleri ve içselleştirdikleri dönemde, iş kazası geçirme riskinin daha yüksek olduğu şüphe götürmez bir gerçek. Örneğin SGK 2014 yılı istatistiklerine göre



2014 yılında işçi cinayetlerinde yaşamını yitiren işçilerin yüzde 55,3'ünün son işyerindeki çalışma süresi 1 yıl veya 1 yıldan daha az (10). Kiralık işçilerin sürekli olarak iş, işyeri ve hatta sektör değiştireceğini, aynı işyerinde en fazla bir yıl çalışabileceğini göz önünde bulundurduğumuzda, kiralık işçiliğin işçi sağlığı üzerinde ağır ve yıkıcı etkileri olacağı daha da net görülüyor. Öyle ki, kiralık işçiliğin en yaygın olduğu ABD'de, bu gerçeği, ABD Çalışma Bakanlığı Mesleki Sağlık ve Güvenlik İdaresi Eski Başkanı David Michaels şu şekilde ifade ediyor: *"Bir işçinin işteki ilk günü, yeryüzündeki son günü olmalı. Çoğunluğu geçici işçi olan eğitimsiz işçilerin yeni bir işe başladıktan çok kısa süre sonra öldürüldüklerini görüyoruz. Bu durum son bulmak zorunda"* (11).

Öte yandan Dünya örnekleri de kiralık işçilerin, daimi işçilere göre çok daha yüksek oranlarda iş kazası geçirdiklerini gözler önüne sermektedir. Şöyle ki bizzat Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan rapora göre:

- Büro işçileri, riskler hakkında en az bilgi verilen çalışan grupları arasındadır.
 - Belçika, Fransa ve Hollanda'da yapılan araştırmalar, büro işçilerinin diğer işçilere kıyasla daha fazla iş sağlığı ve güvenliği risklerine maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır.
 - Belçika'da büro işçileri için iş kazası riski diğer çalışanlar için olan riskin iki katından fazladır.
 - Fransa'da oluşturulan iş kazaları endeksinde, ortalama iş kazası oranı 1,94 iken, büro işçileri için bu oran 6,10'dur (3).
- Yine birçok çalışma ve araştırma da benzer sonuçlara işaret etmektedir:
- İtalya üzerine yapılan bir çalışmada kiralık işçilerin iş kazası geçirme oranının, daimi işçilerin iş kazası geçirme oranının 4,41 katı olduğu tespit edilmiştir (12).
 - Almanya ve Hollanda'da kiralık işçiler istihdamın yüzde 3'ünü oluştururken, iş kazalarının yüzde 13'ünü kiralık işçiler geçirmektedir (13).
 - Finlandiya'da temel sektörlerde iş kazası sıklığı düşme eğilimi gösterirken, kiralık işçiler için iş kazası sıklığı artmaktadır (13).

Sonuç olarak işçi sağlığı ve güvenliğinin Türkiye'ye nazaran görece daha iyi olduğu birçok ülkede durum böyle iken, Türkiye'de çok daha olumsuz bir durumun ortaya çıkacağını bugünden söylemek mümkündür...

Yasada İşçi Sağlığına İlişkin Düzenlemeler

Yürürlükteki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile uygulamadaki İSİG sisteminin, işçi sağlığı ve güvenliği bakımından yetersiz, işlevsiz ve birçok bakımdan çok sorunlu olduğu şüphe götürmez bir gerçektir. Bu yetmezmiş gibi kiralık işçilik yasası, kiralık işçiler bakımından bu sorun yumağını daha da çözülmez hale getirmektedir. AKP iktidarının işçi sağlığına verdiği değer, yasanın konuya ilişkin düzenlemelerinde bir kez daha görülmektedir. Yasanın 1. maddesi ile eğitim verme ve önlem alma yükümlülüğü işçiyi kiralayan işverene verilirken; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan doğan diğer yükümlülükler (ör. denetleme yükümlülüğü, risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü, bilgi verme yükümlülüğü, sağlık gözetimi yükümlülüğü, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları oluşturma yükümlülüğü) yasanın 9. maddesi ile özel istihdam bürolarına verilmiştir. Böylece zaten doğru düzgün işlemeyen bir sistem tümüyle paramparça edilmiştir. Fiilen özel istihdam büroları tarafından yerine getirilmesi mümkün olmayan, ancak işçiyi kiralayan işveren tarafından ifa edilebilecek birçok yükümlülük bürolara verilmiş, işveren yükümlülükleri bilimsel ilkelere, hukuka, akla ve mantığa aykırı biçimde ikiye bölünmüş, işçi sağlığı ve güvenliğinin bütüncüllüğü ilkesi göz ardı edilmiştir.

Sonuç olarak, kiralık işçiliğin en ağır ve yıkıcı etkileri, işçi sağlığı ve güvenliği alanında görülecek; iş kazaları artacak, meslek hastalıklarının önlenmesi ve tespiti daha da güç hale gelecektir. Kiralık işçilik bir yandan iş kazalarını artırırken bir yandan da iş kazası geçiren işçiler, sosyal güvenlik primleri düzenli olarak yatmayacağı için ilgili sosyal güvenlik haklarından da yararlanamayacaktır. Örneğin malullük aylığı bağlanması için aranan 10 yıllık sigortalılık ve en az 1800 gün prim koşulunu sağlayamayan kiralık işçiler, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle malul kalsa bile malullük aylığı



hakkından mahrum olacaktır. Bir başka deyişle işçileri sağlığından edecek, sakat bırakacak ve hatta öldürecek olan kiralık işçilik sistemi işçileri ve yakınlarını temel sosyal güvenlik haklarından da mahrum bırakacaktır.

Kiralık İşçilik Sadece Kiralık İşçilerin Sorunu mu?

Almanya'da yaşanan süreç, bu soruya somut bir yanıt vermeyi daha kolay hale getirmektedir. Şöyle ki, Almanya'da IG Metall Sendikası tarafından yapılan bir araştırma, şirketlerin kiralık işçiliği acil personel ihtiyaçlarını gidermek için değil, kalıcı veya uzun dönemli sözleşmelerle işçi istihdam etmekten kaçınmak ve ihtiyacı kiralık işçiler yoluyla gidermek amacıyla kullandığı göstermektedir. Kiralık işçilik, işçilerin ücretlerini düşürmek için bir araç olarak kullanılmaktadır, örneğin BMW 2011 yılında Leipzig'deki fabrikasında çalışan işçileri kiralık işçi bürosu üzerinden yeniden kiralarak ücretlerini yüzde 40 düşürmeyi başarmıştır (15).

Almanya örneğinin de gösterdiği üzere kiralık işçilik, kiralık işçi olsun ya da olmasın işçi sınıfının ortak sorunudur. Her şeyden önce bugünün tüm daimi işçileri yarının kiralık işçi adayıdır. Kiralık işçilik yasası, işverenlere kendi işten çıkardıkları işçilerini 6 ay geçtikten sonra özel istihdam büroları üzerinden kiralamaya olanağı sağlamaktadır. Almanya'da BMW Fabrikası'nda yaşananların Türkiye'de çok daha yaygın biçimde yaşanacağını şimdiden söylemek mümkündür. Kaldı ki işverenlerin işçileri "ölümü gösterip sıtmaya razı etmesi", kiralık işçiliği bir tehdit olarak kullanarak işçilerin hak, ücret ve taleplerini baskılaması da şaşırtıcı olmayacaktır.

Öte yandan kiralık işçilik, tüm işçi ücretleri üzerinde aşağıya çekici bir etkide bulunacak, sendikal örgütlenme ve ortak mücadeleyi daha da zorlaştıracak, çalışma yaşamını daha sağlıksız ve güvencesiz hale getirerek tüm işçiler ve emekçiler üzerinde olumsuz etkilerde bulunacaktır. Dünya örneklerinden de hareketle söyleyecek olursak kiralık işçilikten en olumsuz etkilenecek grupların başında gençler, kadınlar ve göçmenler gelecektir.

Uluslararası Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu'nun 2016 yılı raporuna göre Dünya genelinde özel istihdam büroları tarafından istihdam

edilen geçici işçi sayısı 67,2 milyondur, bu rakam küresel istihdamın yüzde 1,6'sına denk gelmektedir, birçok Avrupa ülkesinde bu oran daha yüksektir (örneğin İngiltere'de yüzde 3,9, Hollanda'da yüzde 2,7, Fransa ve Belçika'da yüzde 2) (16). Ancak Türkiye'de –yukarıda detaylı bir biçimde tartıştığımız üzere- kiralık işçiliğin çok daha yüksek oranlarda görülmesi ve taşeronlaştırma örneğinin de işaret ettiği üzere bir istisna olmaktan çıkarak kural haline gelmesi kuvvetle muhtemeldir. Son olarak belirtmek gerekir ki, kiralık işçiliğin kurumsallaştığı birçok ülkede özellikle genç işçiler kayda değer bir kısmı çalışma yaşamına özel istihdam büroları üzerinden kiralık işçi olarak adım atmaktadır. Örneğin "Almanya'da 2010 Haziran'ında yapılan bir araştırmaya göre yaratılan yeni istihdamın %53'ünü kiralık işçiler oluşturmaktadır" (16). Dolayısıyla kiralık işçilik aynı zamanda işçi sınıfının yeni üyelerinin terbiye edildiği, disipline edildiği, güvencesizliğe alıştırıldığı bir mecra olarak da işlev görecektir.

Sonuç

Köleliğe karşı diren işçi!

Kiralık işçilik yasası, modern köleliğe giden yolun en temel yapı taşlarından biridir. Sırada kıdem tazminatı hakkının fona devredilerek yok edilmesi, Ulusal İstihdam Stratejisi çerçevesinde esnek istihdam ve çalışmanın daha da yaygınlaştırılması, kamuda "Özel Sözleşmeli Personel" adı altında taşeronu bile rahmetle aratacak yeni bir istihdam biçiminin oluşturulması ve Kamu Personel Rejimi Reformu ile kamu emekçilerinin iş güvencesinin yok edilmesi vardır. Emekçilere yönelik Cumhuriyet tarihinin en ağır saldırı hamlesinin durdurulması ve geriletilmesi işçi sınıfının ortak örgütlenmesi ve mücadelesi ile mümkündür. Aksi takdirde Türkiye işçi sınıfını çok daha karanlık günler beklemektedir...

Kaynaklar

1. Bakır O. "Yer gök kiralık işçi olacak", Günlük Evrensel Gazetesi, 19.02.2016, <https://www.evrensel.net/haber/272965/yer-gok-kiralik-isci-olacak> (04.07.2016).
2. Bakır O. "Kiralık işçilikte suistimal itirafı", Günlük Evrensel Gazetesi, 20.02.2016, <https://www.evrensel.net/haber/273028/kiralik-iscilikte-suistimal-itirafi> (04.07.2016).



3. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. “Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu”, 2013.
4. Bakır O. “İşçi geçici, sömürü kalıcı”, *Günlük Evrensel Gazetesi*, 21.02.2016, <https://www.evrensel.net/haber/273218/isci-gecici-somuru-kalici> (04.07.2016).
5. Özveri, M. “Kiralık işçi yasa tasarısının açmazları”, *Günlük Evrensel Gazetesi*, 17.02.2016, <https://www.evrensel.net/yazi/76004/kiralik-isci-yasa-tasarisinin-acmazlari> (04.07.2016).
6. Bakır, O. “Kiralık işçilik: Ne sağlık, ne sosyal güvenlik”, *Günlük Evrensel Gazetesi*, 22.02.2016, <https://www.evrensel.net/haber/273219/kiralik-iscilik-ne-saglik-ne-sosyal-guvenlik> (04.07.2016).
7. Boya, F.Ö ve I, Y. “İş Güvensizliđi ve Sağlık Araştırmaları”, *Mesleđi Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2006; 27: 45-48.
8. Koşar, L. ve Atılgan, G. “İşsizlik Çalışanların da Sağlığını Bozuyor!”, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2005; 24: 13-20.
9. Belek, İ. “Esnek İstihdam ve Sağlık”, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2006; 28: 6-9.
10. T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu. “2014 İstatistik Yıllığı”, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (01.07.2016).
11. Occupational Health and Safety Administration. https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=NEWS_RELEASES&p_id=23640 (01.07.2016).
12. Fabiano, B., Currò, F., Reverberi, A.P. & Pastorino, R. “A statistical study on temporary work and occupational accidents: Specific risk factors and risk management strategies”, *Safety Science*, 2008; 46: 535–544.
13. Institute for Work & Health (Toronto), “Understanding The Management Of Injury Prevention And Return To Work In Temporary Work Agencies (Final Report)”, 2014: 14
14. https://www.iwh.on.ca/system/files/documents/maceachen_et_al_final_report_july_2014_injury_prevention_and_return_to_work_in_temporary_work_agencies.pdf (01.07.2016).
15. Korkmaz, E, E. “Kiralık İşçi Büroları: İşçi Sımsarılığı Virüsü”. *DİSK-AR Dergisi*, Kış 2014: 74-83.
16. International Confederation of Private Employment Services. “Economic Report 2016”, <http://www.ciett.org/economicreport2016/enabling-work.html> (01.07.2016). ●

