



ANKARA ŞUBESİ

KİRALIK İŞÇİLİK, TAŞERONLUK VE KIDEM TAZMİNATI PANELİ

E-KİTAP



8 Nisan 2016-ANKARA

ISBN: 978-605-01-1024-1



“KİRALIK İŞÇİLİK, TAŞERONLUK VE KIDEM TAZMİNATI”

*10 Nisan 2007 Tarihinde Aramızdan Ayrılan Üyemiz, Değerli
Büyüğümüz Halil Eker Anısına...*

1.Baskı, Ankara-Eylül 2016
ISBN: 978-605-01-1024-1
EMO Yayın No: GY/2017/680

TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesi
İhlamur Sokak No:10 Kat:2 06640 Kızılay Ankara
Tel: (312) 231 44 74
Faks: (312) 232 10 88
<http://www.ankara.emo.org.tr>
E-Posta: ankara@emo.org.tr

Dizgi

TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesi



SUNUŞ

Elektrik Mühendisleri Odası'nın 18. Dönem Yönetim Kurulu Üyeliği, 19, 20, 21, 22, 23 ve 24. dönemlerde EMO Onur Kurulu Üyeliği görevinin yanı sıra EMO Ankara Şubesi 6. ve 7. Dönem Yönetim Kurulu Üyeliği görevlerini üstlenen Halil Eker anısına düzenlediğimiz “Kıralık İşçilik Taşeronluk ve Kıdem Tazminatı” konulu panelin bant çözümlerinden oluşturduğumuz kitabımızı sizlerle paylaşıyoruz.

Panelin yöneticiliğini EMO Ankara Şubesi Yönetim Kurulu Yazman Üyesi Alaattin Ali Yolcu yaparken DİSK Genel İş Sendikası Araştırma Dairesi Müdürü Dr. Özgün Millioğulları, DİSK Sosyal- İş Sendikası Uzmanı Onur Bakır, KESK Eğitim- Sen Eğitim Uzmanı Dr.Erkan Aydoğanoglu konuşmacı olarak katıldı.

Kitabımızda önsöz yerine değerli Hocamız Aziz Çelik'in “**Kıralık İşçilik: Güvencesizliğin Dibi ve 10 Soruda Özel İstihdam Büroları Ve Kıralık İşçilik**” makalelerine yer verdik. bize bu olanağı tanıyan sevgili hocamıza teşekkür ederiz.

Çalışanların bitmek bilmeyen sorunu olan ve her hükümet döneminde farklı şekillere sokularak karşımıza çıkarılan “Kıralık İşçilik ve Taşeronluk” konularında konunun uzmanlarının görüşlerinin aktarıldığı kitabımızı keyifle okumanızı dileriz.

EMO Ankara Şubesi
22. Dönem Yönetim Kurulu

KİRALIK İŞÇİLİK: GÜVENCESİZLİĞİN DİBİ*

 **AZİZ ÇELİK**

Özel istihdam büroları aracılığıyla işçi kiralamak, işçi komisyonculuğu yasal hale geliyor. Teknik adı “özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi” (temporary agency work) olan ve kamuoyunda haklı olarak “kiralık işçilik” ve “işçi simsarlığı” olarak tanımlanan uygulamayı yasalastırmayı hedefleyen tasarı, 8 Şubat 2016 tarihinde hükümet tarafından Meclis’e sunuldu.

Bilinen istihdamın sonu

Özel İstihdam Büroları (ÖİB) aracılığıyla geçici iş ilişkisi bildiğimiz anlamda istihdam ilişkisinin sonu demek. Bilindiği gibi iş hukukunun temel kurumlarından biri olan iş ilişkisi/iş sözleşmesi işçi ile işveren arasında kurulur. İşçinin bağımlı çalışmayı, işverenin ücret ödemeyi kabul ettiği sözleşmeye iş sözleşmesi adı verilir. İş sözleşmesi tarafların işçi ve işveren olduğu iki taraflı bir ilişkidir. İş sözleşmesinde işçi ile işveren arasında ücret, iş görme, gözetim borcu ve bağımlılık ilişkisi söz konusu. ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisiyle birlikte iş sözleşmesi üçlü bir yapıya dönüşüyor. İşçiyi çalışacağı işverene kiralayan ÖİB işveren haline dönüşürken, işçiyi çalıştıran işveren iş sözleşmesinin tarafı olmaktan çıkıyor. Böylece halen iş bulmaya aracılık eden ÖİB’ler, işçi kiralayan işverenler, modern işçi simsarları haline dönüşüyor.

Esnek istihdam biçimlerinin en güvencesiz ve belirsizi olan kiralık işçilik uygulaması uzun zamandır dünyanın gündeminde. 20. yüzyılın ilk yarısında özel iş bulma bürolarının iş bulmaya aracılığı yasaklanırken ve bu konuda kamu tekeli getirilirken, yüzyılın sonlarına doğru neoliberalizmin artan etkisiyle özel istihdam bürolarının iş bulmaya aracılığı ve işçi kiralamasının önü açıldı. Türkiye’de de ÖİB’lerin iş bulmaya aracılık etmesine ilişkin yasak 2003 yılında kaldırıldı, 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu yasası ile yasal zemini hazırlandı. Halen Türkiye’de 438 özel istihdam bürosu faaliyet yürütüyor. Bu büroların sadece iş bulmaya aracılık etmesi mümkün. ÖİB’lerin işçi kiralaması yasak olmasına rağmen, uygulamada pek çok ÖİB yasa dışı bir şekilde işçi kiralama uygulaması yapıyor.

İşçi kiralama konusu uzun zamandır Türkiye’nin gündeminde. 2009 yılında bu yönde hazırlanan ve üç işçi konfederasyonun karşı çıktığı

* <http://www.birgun.net/haber-detay/kiralik-iscilik-guvenesizligin-dibi-103420.html> adresinden alınmıştır.



kanun, dönemin Cumhurbaşkanı Gül tarafından “işçinin emeğinin istismarı, insan onuruna yakışmayan durumların doğmasına yol açabilir” gerekçesiyle veto edildi. Ancak konu hem sermaye örgütleri hem de hükümet tarafından sürekli gündemde tutuldu ve nihayet asgari ücretin 1300 TL yapılmasının ardından işverenlerin bu yöndeki taleplerine uygun olarak tekrar gündeme getirildi. Tasarı ile kiralık işçiliğin yasalaştırılması hedefleniyor. İş hukukun temel ilkesi olan işçiyi koruma ilkesi terk edilerek işletmeyi ve işvereni koruma esasına geçiliyor.

İşçi simsarlığı

Tasarıya göre kiralık işçi uygulaması nasıl işleyecek? Teknik ayrıntılara girmeden sadeleştirerek anlatalım: İş arayan işçiler ve işçi arayan işverenler ÖİB'lere başvuracak. ÖİB işveren ile işçi sağlama (kiralama), geçici işçi ile de iş sözleşmesi imzalayacak. İşçiyi çalıştıracak olan işveren işçi kiralama sözleşmesi karşılığında ÖİB'ye bir bedel ödeyecek. ÖİB bu bedelden işçinin ücretini ödeyecek ve bir bölümünü ise komisyon olarak alacak. Geçici işçiyi çalıştıran işveren iş hukuku bağlamında işveren olmayacak, ancak işçiye talimat verebilecek. İşçinin ücreti ve sosyal hakları ile vergi, sosyal güvenlik ve benzeri diğer ödemeleri ÖİB tarafından ödenecek. ÖİB'nin işveren olarak yükümlülüğü işçinin kiralık çalıştığı süreyle sınırlı olacak.

Tasarı ile işçi kiralama uygulaması çok geniş çerçevede ele alınıyor. Hamilelik, askerlik, yıllık izin ve hastalık hallerinde işçinin iş sözleşmesinin askıya alındığı durumlarda bu hallerin devamı süresince, mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde ise süre sınırı olmaksızın kiralık işçilik uygulaması yapılabilecek. Ancak uygulama bunlarla sınırlı değil. İşletmenin iş hacminin öngörülemeyen ölçüde artması nedeniyle, dönemsel iş artışları ve aralıklı olarak gördürülebilecek işlerde de kiralık işçi çalıştırılabilecek. Bu hallerde yapılacak kiralık işçi uygulaması ise dört ay geçmeyecek ancak iki kez yenilenebilecek. Dolayısıyla sekiz ay süreyle kiralık işçilik uygulaması yapılabilecek. Aynı iş için altı ay geçmedikçe uygulama tekrarlanmayacak. Ancak bu ifade oldukça muğlak ve aynı işyerinde farklı bir iş için uygulamanın sürekli hale gelmesine yol açabilir. Kiralık işçi sayısı toplam işçi sayısının dörtte birini geçemeyecek. Ancak on veya daha az işçi çalıştırılan işyerleri için on işçiye kadar kiralık işçi çalıştırılabilecek. Bir diğer ifadeyle küçük işyerleri adeta kiralık işçi cenneti haline gelecek.

Neden kiralık işçilik?

Tasarıda kiralık işçi uygulaması için öngörülen hallerin bir kısmında geçici işçi çalıştırılması zorunluluğu olduğu söylenebilir. Nitekim kiralık işçilik gerekçelendirilirken işletmelerin çeşitli nedenlerle ortaya çıkan dönemsel işgücü açığı ileri sürülüyor. Peki, bunun için yeni bir esnek çalışma biçimine ihtiyaç var mı? İş yasasının 11 ve 12. maddeleri belirli süreli iş sözleşmesini (geçici işçilik) zaten düzenlemektedir. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işverenler geçici işçi çalıştırabilmektedir. Özellikle yıllık ücretli izin ve hastalık hallerinde, yeni bir sipariş alınması durumunda, iş hacminin aniden artması hallerinde işverenler (belirli süreli) geçici işçi çalıştırabiliyor. İş yasası bu konuda yeterince esnek. Belirli süreli işçi çalıştırmak mümkün iken yeni bir esnek-güvencesiz çalışma biçimine neden gerek duyuluyor? İşlevleri aynı olsa da belirli süreli işçi çalıştırılması ile kiralık işçilik arasında temel bir fark var. Belirli süreli işçi onu çalıştıran işveren ile iş sözleşmesi yaparken, kiralık işçi ile onu çalıştıran işverenin bir iş ilişkisi yok. Tıpkı leasingle bir makine kiralar gibi işçi kiralanıyor. İşçiye kiralayan işverenin işe alma, işten çıkartma, iş sözleşmesi yapma, sendika, toplu iş sözleşmesi, tazminat vb. konularla hiçbir ilişkisi kalmıyor. Bütün bu “netameli” işler ÖİB tarafından yapılıyor. Dolayısıyla işverenler için müthiş bir sayısal esneklik ve işgücünün kolay ikame edilmesi söz konusu oluyor. Örgütsüz ve kolay ikame edilebilir yeni bir çevresel işgücü katmanı ortaya çıkıyor. İşverenler işçi sorunları ve işçi haklarıyla uğraşmak zorunda kalmıyor. Bir diğer ifade ile iş ilişkisinin kurulması ve iş sözleşmesi özelleştirilmiş oluyor.

İşçileri ciddi sorunlar bekliyor

Kiralık işçilik yeni bir güvencesiz işgücü katmanının ortaya çıkmasına ve ciddi sorunlara yol açacak. Bu sorunlardan en önemlisi işçi alacaklarının ödenmesi ve ayrımcılık olacak. Geçici işçi çalıştıran işverenin ücret ödeme borcu olmayacak. Geçici işçinin ücretini ÖİB ödeyecek. Mevcut iş ilişkisinde dahi ciddi işçi alacakları sorunu yaşanırken, ÖİB aracılığıyla ücret ödenmesinin yeni mağduriyetler yaratması kaçınılmaz. Tasarıda işçi kiralayacak ÖİB’lerin 200 asgari ücret tutarında teminat yatırması öngörülüyor. Bürosu dışında başkaca bir malvarlığı zorunluluğu olmayan ÖİB’ler işçi alacaklarını ödemezse ne olacak? Bu teminat neye yetecek? ÖİB’nin iflas etmesi, faaliye-



tine son vermesi vb durumlarında işçi alacakları ne olacak? Kiralık işçilerin sosyal güvenlik haklarında da ciddi sorunlar yaşanacak. Sadece çalıştıkları süreler için prim ödeneceğinden, işçinin emekli olması neredeyse imkânsız veya çok düşük prim gün sayısı ile sefalet ücreti düzeyinde emekli aylığı alabilecekler. Kiralık işçilerin çalışmadıkları sürelerde kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanmalarında da ciddi sorunlar ortaya çıkacak. Bir diğer sorun ise işsizlik sigortasından yararlanamamak olacak. Düzenli çalışmayacakları için işsizlik sigortasının koşullarını yerine getirmekte zorlanacaklar. Bir başka sorun ise kıdem tazminatı. Bu konuda tasarıda hiçbir açıklık yok. Kiralık iş ilişkisi belirli süreli iş ilişkisine benzediği için kıdem tazminatından yararlanmaları mümkün gözüküyor.

Kiralık işçi örgütsüz işçi

Kiralık işçileri bekleyen en büyük tehlike sendika, toplu pazarlık ve grev haklarının kullanılamaması olacak. Kiralık işçilerin kâğıt üzerinde sendika hakkı olduğu şüphesiz, fakat bu hakkın kullanımı neredeyse imkânsız. Kiralık işçilerin hangi işkolunda örgütleneceği belirsiz. ÖİB'nin tabi olduğu işkolu mu, fiilen çalıştıkları işkolu mu? ÖİB'nin tabi olduğu işkolu ise sendikalar burada nasıl örgütlenecek? İşyeri ve işletme yetkisinde hangi işçi sayısı esas alınacak? Toplu iş sözleşmesi kiminle imzalanacak? Toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olamayacağı için dört ay süreyle kiralanacak işçi nasıl toplu sözleşmeden yararlanacak? Grev hakkı nasıl kullanılacak? Bu sorulara onlarca soru eklemek mümkün. Mevcut iş sözleşmesi kapsamında çalışanların sendikalaşmasının büyük bir sorun olduğu ülkemizde kiralık işçilerin sendikalaşması ve toplu sözleşmeden yararlanması hayal.

10 SORUDA ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE KİRALIK İŞÇİLİK*

 **AZİZ ÇELİK**

Kiralık işçilik olarak bilinen Özel İstidam Büroları (ÖİB) aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasına olanak veren yasa tasarısının yakında TBMM Genel Kurulunda görüşülmesi bekleniyor. Yıllardır gündemde olan ve büyük tartışmalar yaratan kiralık işçilik eğer yasalaşırsa çalışma hayatında ciddi sorunlar yaratacak ve güvencesiz çalışmayı yaygınlaştıracak. Tasarının son haline ve komisyon raporuna buradan ulaşılabilir. Bu yazıda kiralık işçiliği çeşitli yönleri ile ele alacağım.

1) Kiralık işçilik nedir ve mevcut iş ilişkisinden farkı nedir?

Özel İstihdam Büroları (ÖİB) iş ve işçi bulma hizmetinin kar amaçlı bir faaliyet haline gelmesinin ürünüdür. ÖİB'ler iş bulmaya aracılıktan ve işçi kiralama faaliyetinden kazanç elde eden kuruluşlardır. ÖİB'ler önceleri iş bulmaya aracılık ederken, iş ve işçi arayanları buluştururken, zamanda işçi kiralayan kuruluşlar haline geldiler. Bugün ÖİB'ler iki temel alanda faaliyet yürütüyor. Birincisi iş ve işçi bulmaya aracılık diğeri ise geçici iş ilişkisi kurmak (işçi kiralamak).

Kiralık işçilik esnek istihdam biçimlerinin en güvencesiz ve belirsiz. Bildiğimiz, mevcut iş ilişkisi bir tarafında işçinin diğeri tarafında işverenin olduğu iki taraflı bir ilişkidir. Bu ilişki işçinin bağımlı çalışmayı, işverenin ise ücret ödemeyi ve işçi gözetmeyi kabul ettiği bir iş sözleşmesine dayalıdır. İşçi işverene bağımlı çalışır, işverenin işi ve işçiyi sevk ve idare yetkisi vardır. İşyeri işin yapıldığı yerdir. Bu sözleşme belirsiz süreli (ucu açık) olabileceği gibi belirli süreli (geçici) de olabilir. İşçi yararına olan iş sözleşmesi belirsiz süreli (ucu açık) iş sözleşmesidir. İş hukukunda belirli süreli sözleşmeler (geçici işçilik) istisnaidir.

Kiralık işçilik de geçici bir çalışma türü olmakla birlikte belirli süreli sözleşmeden esaslı farklılıklar gösterir. Kiralık işçilik bildiğimiz iş sözleşmesinin sonudur. Kiralık işçilik sözleşmesi iki değil üç taraflıdır. Bu ilişkiye üçgen iş sözleşmesi de denmektedir. ÖİB ile işveren arasında işçi sağlama sözleşmesi yapılırken, işçi ile ÖİB arasında iş sözleşmesi kurulmaktadır. ÖİB yasal olarak işveren statüsünde olmakla birlikte işçiyi çalıştıran bir başka işverendir. ÖİB işçiyi bir başka işverene kiralamaktadır. ÖİB işçi ile bir tür kira sözleşmesi

* <http://t24.com.tr/yazarlar/bilinmeyen/10-soruda-ozel-istihdam-burolari-ve-kiralik-iscilik,14369> adresinden alınmıştır.



yapmaktadır. İşçi bir başka işveren için çalışmakta ancak ve ücret ve diğer haklarından yanında çalıştığı işveren değil ÖİB sorumlu olmaktadır. ÖİB işverene işçi sağladığı için bundan kazanç, komisyon elde etmektedir. Böylece işçiyi çalışacağı işverene kiralayan ÖİB işveren haline dönüşürken, işçiyi çalıştıran işveren iş sözleşmesinin tarafı olmaktan çıkmaktadır.

2) “Güvenceli esneklik” mümkün mü?

Kıralık işçilikle ilgili meclise sunulan yasa tasarısının gerekçesinde uzun uzun “güvenceli” esneklikten dem vuruluyor. Çalışma hayatını daha da güvencesiz hale getirecek “kıralık işçilik” uygulaması bir güvenceli esneklik harikası olarak sunuluyor. Güvenceli esneklik kavramı tipik bir oksimoron örneği. Birbiriyle ilgisiz, hatta zıt kavramların birlikte kullanılmasına oksimoron deniyor. Örneğin ıslatmayan su, yakmayan ateş, köşeli daire, demokrat diktatör gibi...

Güvence ve esneklik de biri birine zıt ve çelişik iki kavram. Çalışma hayatında esnekliğin arttığı yerde güvence azalıyor veya tersi oluyor. Çalışma hayatında güvence işverenin sevk idare yetkisinin ve keyfililiğinin sınırlanması ile mümkün. Aynı anda hem esneklik hem de güvence artmaz. Biri artıyorsa diğeri azalıyordur.

“Güvenceli esneklik” kavramının özgün hali flexicurity. Flexibility (esneklik) ve security (güvence-güvenlik) kavramlarının kısaltılmasından oluşan melez bir kavram. Danimarka ve Hollanda’da 1990’larda ortaya çıkan flexicurity kavramı. Avrupa Birliği istihdam politikasının da kilit kavramları arasında yer alıyor. Öncelikle kavramın Türkçe çevirisinde bir sorun görünüyor. Türkçeye pozitif ve propagandif bir şekilde güvenceli esneklik olarak çevrilen kavramın doğru karşılığı “esnek güvence” olabilir. Ancak “güvenceli esneklik” daha olumlu bir çağrışım yaptığı için tercih ediliyor.

Esnek güvencenin AB istihdam politikalarında güvence ve esneklik arasında yeni bir denge oluşturmayı hedeflediği ileri sürülüyor. Avrupa Komisyonu’nun esnek güvence yaklaşımı esnek iş düzenlemeleri ile çeşitli işler arasında geçişkenliği güvence almak arasında bir denge kurma iddiasını taşıyor. Flexicurity yaklaşımında iş güvencesi kavramı yerine “istihdam güvencesi” kavramı konuluyor. Böylece işin güvencesi yerine bireyin kişisel özellikleriyle istihdam edilebilmesi, işten atıldığında yeni işler bulabilmesi yaklaşımı benimsiyor. İşten çıkarmalar kolaylaştırılıyor. Bu yolla daha çok ve daha iyi işler

yaratılacağı iddia ediliyor. Ancak uygulamada güvencelerin azaldığı ve esnekliğin-güvencesizliğin arttığı bir model olarak ortaya çıkıyor.

3) Kiralık işçiliğe neden ihtiyaç duyuluyor?

Kiralık en güvencesiz ve esnek çalışma biçimi olarak biliniyor. Bu çalışma biçiminde işverenin işçinin çalışmasından doğan tüm sorumlulukları ÖİB tarafından üstleniliyor. İşçi tıpkı leasing ile kiralanmış bir makine gibi kiralanarak çalıştırılıyor. Kiralık işçilik işçi sorunlarını dışsallaştırmayı, üçüncü tarafa yüklemeyi hedefleyen yeni yönetim stratejilerinin bir ürünü. Güney Afrikalı Bir Ulaşım Şirketi Yöneticisi bu durumu “insanları istihdam etmek bizim işimiz değil” şeklinde açıklıyor. Böylece istihdam konuları şirketin işinden ayrılmış oluyor. Yeni yönetim stratejinde bu durum için “ineği satın almak niye? senin olmadan da ipleri elinde tutabilirsin” ifadesi kullanılıyor.

Böylece hızla ikame edilebilen çevresel bir işgücü oluşturuluyor. Bu kiralık işgücü son derece hızlı bir sayısal esneklik olanağı tanıyor. İşten çıkarmanın hızı artıyor ve maliyeti düşüyor. Kiralık işçi emsallerine göre daha ucuza çalıştırılıyor. Kiralık işçinin örgütlenmesi çok daha zor olduğu için sendikal haklardan, toplu iş sözleşmesinden yararlanmasında greve gitmesi mümkün olmuyor. İşverenler işçi çalıştırmak yerine adeta leasing yoluyla makine kiralar gibi işçi kiralamakta, iş ilişkisinin bütün hukuksal prosedür ve yüklerinden kurtulmaktadır. Diğer bir ifadeyle iş sözleşmesi ve işçi sorunlarını onlar adına bir başka şirket üstlenmekte ve adeta kendilerine sıfır sorunlu bir insan kaynakları hizmeti vermektedir. Böylece sayısal esneklikte müthiş bir artış sağlanmaktadır. Özel İstihdam Bürolarının temel işlevi, “çevresel” yani kolay ikame edilebilir işgücü temin sağlamak. Böylece iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi zayıflatılıyor bunun yerine işi ve işletmeyi koruma esası alıyor.

4) Dünya’da kiralık işçilik uygulaması nasıl?

Kiralık işçilik İngilizce’de temporary agency work veya agency work (büro aracılığıyla geçici işçilik) olarak ifade ediliyor. Güvencesiz çalışma biçimlerinin en yenisi olarak bilinen kiralık işçilik son 20 yıl boyunca artmaya başladı. Kiralık işçilik uygulamasına çalışma ilişkilerinin güvensizleştirilmesine paralel olarak dünyanın çeşitli ülkelerinde rastlanıyor. 2013 yılında dünya çapında 40.2 milyon işçi özel istihdam büroları aracılığıyla kiralık işçi olarak istihdam edildi. Kiralık işçilik uygulamasına Kuzey Amerika ve Asya Pasifik bölgesi başı



çekiyor. ABD’de 11 milyon, Çin’de 10.8 milyon ve Avrupa’da 8.7 milyon kişi kiralık işçi olarak istihdam edildi. Kiralık işçilik uygulamasının halen toplam istihdam içindeki payı sınırlı gözüküyor. Ancak kiralık işçilik sektörünün büyüme hızı endişe verici. 1996 yılında dünyada kiralık işçiliğin toplam istihdama oranı 0.5’in altındaydı. Günümüzde ise dünya istihdamının yüzde 1.6’sı kiralık işçilikten oluşuyor. Bu oran ABD’de yüzde 2.1, Avrupa’da ise 1.7. 2013 yılında sektörün büyüme hızı 9.6 olarak gerçekleşti. Bunun anlamı kiralık işçilik sektörünün istihdam içindeki payının önümüzdeki yıllarda artmaya devam edeceğidir. Kiralık işçilik sektöründe ciddi bir tekelleşme var. Dünya’da 260 bine yakın özel istihdam bürosu olmasına karşın piyasanın yüzde 45’i aralarında Adecco, Randstad ve Manpower’ın olduğu 10 büyük şirketin elinde.

Kiralık işçilerin yüzde 52’si üç aydan kısa süreli çalışıyor. Bu yüzden kiralık geçici işçiler permanently temporary (daimi geçici) olarak da anılıyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan “Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi” Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu (2013) kiralık işçilerin diğer işçilere göre oldukça dezavantajlı koşullarda çalıştıklarını göz önüne seriyor. Rapor, pek çok ülkede, mevzuatta “eşit muamele” ilkesi benimsenmiş olsa da büro çalışanlarının aynı işi yapan emsal çalışanlarla kıyaslandığı zaman daha kötü şartlarda çalışma koşullarına sahip olduklarını belirtiyor. Rapor, kiralık işçilerin iş güvencelerinin olmadığını ve krizden en olumsuz etkilenen grubun bu işçiler olduğunu vurguluyor. Fransa, İspanya, Hollanda ve Almanya’da işçilerin özel istihdam büroları aracılığıyla uzun süreli geçici sözleşmelerle işe alınması sayesinde bu ülkelerde işten çıkarma aşamasında ödenmesi gereken tazminatlardan işverenlerin kurtulduğu, iş güvencesine dönük yasaları atlattıkları tespit edilmiştir

Rapor, pek çok ülkede “eşit ücret” ilkesi benimsenmiş olsa da, uygulamada emsal çalışan ile kıyaslandığında kiralık çalışanlarının daha az ücret aldıklarına ilişkin bilgiler olduğunu vurguluyor. Örneğin, Almanya’da, büro çalışanlarının aldıkları ücretin emsal çalışanlarla kıyaslandığında yüzde 30 az olduğu gözlenmiştir. Birleşik Krallıkta, ücret farklılıkları kiralık çalışanlar ile ilgili getirilen en önemli eleştiridir. Kanada’da yapılan çalışmalar da, büro çalışanlarının emsal çalışanlara kıyasla yüzde 40 daha az ücret aldıklarını ortaya koymaktadır. Kiralık işçiler arasındaki sendikalaşma oldukça düşüktür. Örneğin, Fransa’da büro çalışanları arasında sendikalaşma oranı sadece yüzde 0,9; İtalya’da yüzde 1,4-1,7; Hollanda’da yüzde 7 ve

Lüksemburg’da yüzde 5’tir.

5) Kiralık işçilik konusunda ILO ve AB standartları neler?

20. Yüzyılın ilk yarısında özel iş bulma bürolarının iş bulmaya aracılığı yasaklanırken ve bu konuda kamu tekeli getirilirken, yüzyılın sonlarına doğru neoliberalizmin artan etkisiyle özel istihdam bürolarının iş bulmaya aracılık etmesinin ve işçi kiralamasının önü açıldı. 1919’da kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) aynı yıl kabul ettiği 2 sayılı sözleşme ile resmi ve parasız iş bulma hizmetinin sağlanmasını güvence altına aldı. Böylece işçilerin özel iş bulma bürolarının elinde yaşadığı mağduriyetlerin önüne geçilmek istendi. ILO’nun 1934 yılında kabul ettiği 34 sayılı sözleşme ile ücretli iş bulma bürolarının kapatılması ve iş bulmaya aracılıkta kamu tekeli getirmesi kabul edildi.

Ancak bu yasak 2. Dünya Savaşı sonrasında gevşetildi. ILO 1949 yılında katı bir denetim altında ücretli istihdam bürolarının kurulmasına olanak tanıyan bir sözleşmeyi kabul etti. 1997 yılında kabul edilen 181 sayılı sözleşme ile özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisine aracılık etmesi konusunda kurallar belirlendi. Türkiye’nin henüz onaylamadığı bu sözleşme ile ILO özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin hangi koşullarda kurulabileceğini belirledi.

181 sayılı sözleşme, özel istihdam büroları aracılığıyla çalışacak geçici işçilerin toplu sözleşme düzeni içinde çalışabilmelerini, sendikal haklara sahip olabilmelerini, ayrımcılığa maruz kalmamalarını, devletin uygulamanın kötüye kullanılmasını önleyici tedbirler almasını ve işçi ve işveren örgütlerinin bu sistemin oluşturulması ve denetiminde yer almasını öngörüyor. 2008/104 sayılı AB yönergesi de özel istihdam büroları ile geçici iş ilişkisi konusunda bir çerçeve oluşturuyor. Bu yönergenin en önemli yönü bu şekilde çalışacak işçilere yönelik eşit işlem zorunluluğu ve ayrımcılık yasağı. AB yönergesine göre geçici işçilerin temel çalışma koşulları, aynı iş için işveren firmaya başvurup işe alınan kadrolu işçiler ile aynı olmalı. Ancak uygulamada bu normların gerçekleşmediği ve geçici-kiralık işçilerin yeterince korunmadığı biliniyor. Bir diğer ifadeyle ILO ve AB mevzuatında yer alan sınırlamalar kağıt üzerinde kalıyor.

6) Türkiye’de özel istihdam büroları ve kiralık işçilik?

Türkiye’de de ÖİB’lerin iş bulmaya aracılık etmesine ilişkin yasak



2003 yılında kaldırıldı 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu yasası ile yasal zemini hazırlandı. Halen Türkiye’de 438 özel istihdam bürosu faaliyet yürütüyor. Bu büroların sadece iş bulmaya aracılık etmesi mümkün. ÖİB’lerin işçi kiralaması yasak olmasına rağmen uygulamada pek çok ÖİB yasa dışı bir şekilde işçi kiralama uygulaması yapıyor.

İşçi kiralama konusu uzun zamandır Türkiye’nin gündeminde 2009 yılında bu yönde hazırlanan ve üç işçi konfederasyonunun karşı çıktığı kanun dönemin Cumhurbaşkanı Gül tarafından “işçinin emeğinin istismarı, insan onuruna yakışmayan durumların doğmasına yol açabilir” gerekçesiyle veto edildi. Ancak konu hem sermaye örgütleri hem de hükümet tarafından sürekli gündemde tutuldu ve nihayet asgari ücretin 1300 TL yapılmasının ardından işverenlerin bu yöndeki taleplerine uygun olarak tekrar gündeme getirildi.

7) Kiralık işçiliğe gerek var mı?

Tasarıda kiralık işçilik gerekçelendirilirken işletmelerin çeşitli nedenlerle ortaya çıkan dönemsel ve belli olgulara bağlı işgücü açığı ileri sürülüyor. Peki bunun için yeni bir esnek çalışma biçimine ihtiyaç var mı? İş yasasının 11 ve 12. maddeleri belirli süreli iş sözleşmesini (geçici işçilik) zaten düzenlemektedir. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işverenler geçici işçi çalıştırabilmektedir. Özellikle yıllık ücretli izin ve hastalık hallerinde, yeni bir sipariş alınması durumunda, iş hacminin aniden artması hallerinde işverenler (belirli süreli) geçici işçi çalıştırabiliyor. İş yasası bu konuda yeterince esnek!

Belirli süreli işçi çalıştırmak mümkün iken yeni bir esnek-güvencesiz çalışma biçimine neden gerek duyuluyor? İşlevleri aynı olsa da belirli süreli işçi çalıştırılması ile kiralık işçilik arasında temel bir fark var. Belirli süreli işçi onu çalıştıran işveren ile iş sözleşmesi yaparken, kiralık işçi ile onu çalıştıran işverenin bir iş ilişkisi yok. İşçiyi kiralayan işverenin işe alma, işten çıkartma, iş sözleşmesi yapma, sendika, toplu iş sözleşmesi, tazminat vb. konularla hiçbir ilişkisi kalmıyor. Bütün bu “netameli” işler ÖİB tarafından yapılıyor. Dolayısıyla işverenler için müthiş bir sayısal esneklik ve işgücünün kolay ikame edilmesi söz konusu oluyor. Örgütsüz ve kolay ikame edilebilir yeni bir çevresel işgücü katmanı ortaya çıkıyor. İşverenler işçi sorunları ve işçi haklarıyla uğraşmak zorunda kalmıyor.

8) Kiralık işçilik işsizliği azaltır mı?

Esnek ve kiralık işçiliğin milyonlarca iş yaratacağı yönünde yaygın bir propaganda var. Hürriyet'te yer alan bir habere göre, Amerika ve Avrupa'da yaygın bir şekilde kullanılan geçici iş ilişkisinin uygulamaya geçtiği ülkelerde ilk 5 yıl içinde işsizlik oranını yüzde 2 azalttı, Türkiye'de de yasalaşmasıyla milyonlarca kişiyi işsizlikten kurtaracak!

Bu iddianın en hızlı savunucularından biri ise Maliye Bakanı Mehmet Şimşek 15 Şubat 2016'da yaptığı açıklamada esnekliği işsizliğin çözümü olarak sundu. "Türkiye reform yapmadan işsizlik oranını yüzde 10'un altına kalıcı olarak zor çeker. Reformla işgücü piyasasını daha çok esnek hale getirmemiz. Bugün Amerika'da işgücü piyasası son derece esnektir ve işsizlik şu anda yüzde 5'in altına doğru gidiyor. Avrupa'da işgücü piyasası esnek değildir ve işsizlik oranı yüzde 10'nun üzerinde seyrediyor. Bu kadar açık ve net bizim işgücü piyasasını daha esnek kılacak reformlar yapmamız lazım." Sanırsınız esneklik işsizliği çözen mucize bir ilaç.

Kiralık işçilik uygulamasının iş güvencesini azalttığı bir gerçek. Peki kiralık işçilik uygulamasının işsizlik oranlarını düşürme yönünde bir etkisi olmuş mu? Kiralık işçilik gerçekten istihdam artışı sağlıyor mu? Yoksa mevcut güvenceli istihdamı mı kemiriyor? Son 10 yılın işsizlik verilerine baktığımızda buna dair bir işaret söz konusu değil. 2004 yılında AB 28 ülkelerinde yüzde 9.3 olan işsizlik oranı 2014 yılında 10.2'ye yükselmiş. Kiralık işçilik ve esnekliğin daha yoğun olduğu ABD ve İngiltere'de ise aynı dönemde işsizlik oranları sırasıyla yüzde 5.5 seviyesinden 6.2'ye, yüzde 4.7'den 6.2'ye yükselmiş. Veriler ortada esnek istihdamın ve kiralık işçiliğin işsizliği azaltmadığı çok net biçimde görülüyor. Kiralık işçiliğin kriz döneminde de bir yararı olmamış.

Kiralık işçilik işsizliği düşürmüyorsa ne işe yarıyor? Esnek ve kiralık istihdamla sağlanan artış düzenli-güvenceli istihdamın kemirilmesinden oluşuyor. Esnek ve kiralık işçilik istihdamı artırmıyor, yeni iş yaratmıyor ancak iş gücü piyasasının kompozisyonunu değiştiriyor. Diğer bir ifadeyle emeğin sermayeye olan maliyeti ucuzluyor, işler güvencesiz hale geliyor ve çalışma eğretiliyor. Sonuçta sermayenin işçilik maliyetleri düşüyor. İşçinin yaşam kalitesi, ücreti ve iş kalitesi düşüyor. Kiralık işçilik masallarının özü budur.

9) Tasarı neler getiriyor?

Tasarıya göre kiralık işçi uygulaması nasıl işleyecek? İş arayan işçiler ve işçi arayan işverenler ÖİB'lere başvuracak. ÖİB işveren ile işçi



sağlama (kiralama), geçici işçi ile de iş sözleşmesi imzalayacak. İşçiyi çalıştıracak olan işveren işçi kiralama sözleşmesi karşılığında ÖİB'ye bir bedel ödeyecek. ÖİB bu bedelden işçinin ücretini ödeyecek ve bir bölümünü ise komisyon olarak alacak. Geçici işçiyi çalıştıran işveren iş hukuku bağlamında işveren olmayacak ancak çalışması sırasında işçiye talimat verebilecek. İşçinin ücreti ve sosyal hakları ile vergi, sosyal güvenlik ve benzeri diğer ödemeleri ÖİB tarafından ödenecek. ÖİB'nin işveren olarak yükümlülüğü işçinin kiralık olarak çalıştığı süreyle sınırlı olacak.

Tasarı ile işçi kiralama uygulaması çok geniş bir çerçevede ele alınıyor. Hamilelik, askerlik, yıllık izin ve hastalık hallerinde işçinin iş sözleşmesinin askıya alındığı durumlarda bu hallerin devamı süresince, mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde ise süre sınırı olmaksızın kiralık işçilik uygulaması yapılabilecek. Ancak uygulama bunlarla sınırlı değil. İşletmenin iş hacminin öngörülemeyen ölçüde artması nedeniyle, dönemsel iş artışları ve aralıklı olarak gördürülebilecek işlerde de kiralık işçi çalıştırılabilecek. Bu hallerde yapılacak kiralık işçi uygulaması ise dört ay geçmeyecek ancak iki kez yenilenebilecek. Dolayısıyla sekiz ay süreyle kiralık işçilik uygulaması yapılabilecek. Tasarıya göre aynı iş için altı ay geçmedikçe uygulama tekrarlanmayacak. Ancak bu ifade oldukça muğlak ve aynı işyerinde farklı bir iş için uygulamanın sürekli hale gelmesine yol açabilir. Kiralık olarak çalıştırılacak işçi sayısı toplam işçi sayısının dörtte birini geçemeyecek. Ancak on veya daha az işçi çalıştırılan işyerleri için beş işçiye kadar kiralık işçi çalıştırılabilecek. Bir diğer ifadeyle küçük işyerleri adeta bir kiralık işçi cenneti haline gelecek.

10) Kiralık işçiliğin yaratacağı sakıncalar neler?

Kiralık işçilik uygulaması işgücü piyasasında yeni bir güvencesiz işgücü katmanının ortaya çıkmasına yol açacak ve ciddi sorunlara yol açacak. Bu sorunlardan en önemlisi işçi alacaklarının ödenmemesi olacak. Geçici işçi çalıştıran işverenin ücret ödeme borcu olmayacak. Geçici işçinin ücretini ÖİB ödeyecek. Mevcut iş ilişkisinde dahi ciddi işçi alacakları sorunu yaşanırken, ÖİB aracılığıyla ücret ödenmesinin yeni mağduriyetler yaratması kaçınılmaz. Tasarıda işçi kiralayacak ÖİB'lerin iki yüz asgari ücret tutarında teminat yatırması öngörülüyor. Bürosu dışında başkaca bir mal varlığı zorunluluğu olmayan ÖİB'ler işçi alacaklarını ödemezse ne olacak? İki yüz asgari ücret tutarında teminat neye yetecek? ÖİB'nin iflas etmesi, faaliyetine son vermesi vb. durumlarında işçi alacakları ne olacak?

Kiralık olarak çalışan işçilerin sosyal güvenlik haklarında da ciddi sorunlar yaşanacak. Sadece çalıştıkları süreler için prim ödeneceği için, bu şekilde çalışan işçinin emekli olması neredeyse imkansız veya çok düşük prim gün sayısı ile sefalet ücreti düzeyinde emekli aylığı alabilecekler. Kiralık işçilerin çalışmadıkları sürelerde kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanmalarında da ciddi sorunlar ortaya çıkacak.

Kiralık işçiler açısından bir diğer sorun ise işsizlik sigortasından yararlanamamak olacak. Düzenli çalışmayacakları için işsizlik sigortasından yararlanma koşullarını yerine getirmekte zorlanacak olan kiralık işçiler işsiz kaldıkları sürelerde ciddi sıkıntı çekecekler. Bir başka sorun ise kıdem tazminatıdır. Bu konuda tasarıda hiçbir açıklık yok. Kiralık iş ilişkisi belirli süreli iş ilişkisine benzediği için kıdem tazminatından yararlanmaları mümkün gözüküyor.

Kiralık işçileri bekleyen en büyük tehlike ise sendika, toplu pazarlık ve grev haklarının kullanılamaması olacak. Kiralık işçilerin kağıt üzerinde sendika hakkı olduğu şüphesiz fakat bu hakkın kullanımı neredeyse imkansız. Kiralık işçilerin hangi işkolunda örgütleneceği belirsiz. ÖİB'nin tabi olduğu işkolu mu, fiilen çalıştıkları işkolu mu? ÖİB'nin tabi olduğu işkolu ise sendikalar burada nasıl örgütlenecek? İşyeri ve işletme yetkisinde hangi işçi sayısı esas alınacak? Toplu iş sözleşmesi kiminle imzalanacak? Toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olamayacağı için dört ay süreyle kiralanacak işçi nasıl toplu sözleşmeden yararlanacak? Grev hakkı nasıl kullanılacak? Bu sorulara onlarca soru eklemek mümkün. Mevcut iş sözleşmesi kapsamında çalışanların sendikalaşmasının büyük bir sorun olduğu ülkemizde kiralık işçilerin sendikalaşması ve toplu sözleşmeden yararlanması hayal.

Kiralık işçilik taşerondan daha kötü bir uygulama. Çünkü asıl işverenin yükümlülüğü yok. Alt işveren (taşeron) ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu iken kiralık işçilikte böyle bir sorumluluk yok. Kiralık işçilik çalışma hayatında en alttakiler demek.







Alaattin Ali YOLCU (Oturum Başkanı)- Devlete taşeron işçi alacaklarını söylüyorlar, ama Maliye Bakanlığı yine bunları üçer yıllık sözleşmelerle bağlıyor ve “3 yılda bir yenilenecek” diye gündeme geliyor. “Maaşları yine şu anda aldıkları gibi devam edecek” diye söyleniyor. Bu konuda uzman arkadaşlarımızın bilgi ve yorumlarını bizimle paylaşmalarını bekliyoruz, her uzman arkadaşımıza 20’şer dakikalık süre vereceğiz.

Onur Bakır hocamız, yurtdışında olduğu için -ani bir görevi çıktı-katılamadı, ama konuşmasını video şeklinde gönderdi, önce o sunumu izleyeceğiz.

ONUR BAKIR (DİSK Sosyal-İş Sendikası Uzmanı)- Herkese iyi akşamlar. Öncelikle başarılı bir panel ve etkinlik olmasını diliyorum.



Tabii başta bir özrü sunmam gerekiyor: Aslında bugün bu panelde ben de konuşmacı olarak fiziken sizlerle birlikte olacaktım, ama sendikanın bir yurtdışı toplantısı nedeniyle Ankara’da olamayacağım için, böyle bir ara çözüm üretmiş olduk. Dolayısıyla yanınızda olamadığım için özürlerimi sunuyorum öncelikle.

Bu etkinliğin başarılı geçmesini temenni ediyorum. Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesi’ni de ayrıca tebrik etmek lazım; çünkü mühendis, mimar, şehir plancısı hareketine emek vermiş eski üye ve yöneticilerine yönelik, onları anmak için, onların anılarını diri tutmak için bu tür etkinlikleri yaptığını daha önceden de biliyorum. Dolayısıyla bugün anısına etkinliği gerçekleştirdiğimiz Halil Eker’i de sevgi ve saygıyla anmak istiyorum. Şu an salonda sizlerle birlikte olan tüm ailesine, yakınlarına, mücadele arkadaşlarına bir kez daha sevgilerimi, saygılarımı iletmek istiyorum.



Bugünkü panelde benim anlatacağım başlık, taşeron işçiler, Türkiye’de taşeronlaştırma ve son dönemde hükümetin taşeron işçilere yönelik açıkladığı yeni yasal düzenleme. Bu başlıkla birlikte, ayrıca Meclis’te görüşmesi devam eden kiralık işçilik konusu ve yine işçi sınıfının en önemli gündemlerinden biri olan ve yakında bir yasa taslağının Meclis’e iletilmesini beklediğimiz kıdem tazminatı konusu da panelin başlıkları arasında.

Türkiye’de taşeronlaştırma özellikle son 10 yılda hızla yaygınlaştı. AKP hükümetinin iktidara geldiği dönemde yaklaşık 400 bin olan toplam taşeron işçi sayısı, bugün itibarıyla 2 milyonu bulmuş durumda. Kamuda kesin bir rakam olmamakla birlikte, hükümet yetkililerinin yaptığı açıklamalara göre 720 bin civarında taşeron işçi çalışıyor. Özellikle son yıllarda İş Yasası’na aykırı bir biçimde taşeron uygulamalarına başvuruldu. Taşeron işçiler, İş Yasası ve Alt İşverenlik Yönetmeliği’ndeki kurallara aykırı bir biçimde çalıştırıldığı için, işçilerin ve sendikaların açtığı çok sayıda dava var. Muvazaa dediğimiz, İş Yasası’na aykırı, hileli, hukuka aykırı taşeron ilişkilerini tespit eden çok sayıda müfettiş raporu ve bu raporları kesinleştiren yargı kararları var.

İş Yasası’nın 2. maddesi gereği, eğer bir taşeron uygulamasının ilişkisini muvazaalı, yani kanuna ve mevzuata aykırı olduğu tespit edilirse, işçiler işe ilk girdikleri tarihten itibaren asıl işverenin işçisi sayısı sayılıyorlar. Bunu kesinleştiren, dolayısıyla kâğıt üzerinde taşeron işçi gözükten işçilerin aslında kamunun kendi işçisi olduğunu ispatlayan, kesinleştiren çok sayıda mahkeme kararı mevcut, ama AKP hükümeti bu kararları uygulamadı. Ancak özellikle bir yandan muvazaa kararları, bir yandan taşeron işçilerin ve bazı mücadeleci sendikaların ısrarla sürdürdükleri mücadele ve hak arama süreçleri neticesinde, kamudaki taşeron uygulaması sürdürülemez hale geldi ve hepimizin malumu olduğu üzere, bir önceki seçim öncesinde hükümet, taşeron işçilere kadro vaadinde bulunmak mecburiyetinde kaldı.

Aslında ilk etapta hükümetin yaptığı açıklama, asıl işlerde çalışan

işçilere kadro verileceği yönündeydi. Bir asıl iş-yardımcı iş ayrımından bu noktada söz etmek gerekir. Asıl iş, bir işyerinde yürütülen, işyerinin asıl amacını gerçekleştirmeye yönelik hizmet ve faaliyetlerdir. Yardımcı iş ise, işyerinin asıl faaliyet amacı içinde yer almayan, ama asıl işin yapılmasına bağlı olarak ortaya çıkan ihtiyaçlar neticesinde gördürülen işlerdir. Örneğin bir metal fabrikasındaki asıl iş, diyelim ki otomobil fabrikasıysa, otomobil üretimidir, otomobil üretimini gerektiren tüm aşamalar asıl iştir. Ancak örneğin işyerinin temizliği, güvenliği, yemekhanesi gibi işler, yardımcı iş sayılmaktadır.

Hükümetin açıkladığı vaat de kamuda asıl işlerde çalışan işçilerin kadroya, kamuya alınacağı yönündeydi. Ancak seçimden sonra Başbakan Davutoğlu bir açıklama yaptı; bu açıklamayı aynen sizlerle paylaşmak istiyorum: Davutoğlu dedi ki, *“Asıl işlerde çalışan personelimizi kadroya alıyoruz. Yardımcı işlerde çalışan kardeşlerimizi de kadroya almayı kararlaştırdık. İster asıl iş olsun, ister yardımcı iş olsun, dışarıda kalan tek bir taşeron işçisi kalmayacak.”* Yani hükümetin vaadinin kapsamının genişletildiğini, asıl işlerde çalışan işçilerin yanı sıra, yardımcı işlerde çalışan işçilerin de kadroya alınacağını, dışarıda tek bir taşeron işçinin dahi kalmayacağını söyledi.

Başbakanın bu açıklamasından daha 24 saat geçmeden, Maliye Bakanı Naci Ağbal, tam aksi yönde bir açıklama yaptı. Yine aynen Bakanın açıklamasından aktarmak istiyorum: Bakan dedi ki, *“Dolayısıyla 720 bin kişi sayı olarak ifade edilse de bunlardan sadece bu koşulları yerine getirenleri alacağız.”* Tabii bu cümle öncesinde Bakan, çok sayıda, birazdan sizlerle paylaşacağım koşulu açıklamış oldu ve ardından 720 bin taşeron işçinin değil, sadece bu koşulları yerine getiren taşeron işçilerin alacağını söyledi. Ardından sözlerine şu şekilde devam etti: *“Bu statüye atanan kişiler, emekli oluncaya kadar sürekli istihdam edilecek gibi bir değerlendirmeden ziyade, sözleşmeleri yenilenecek.”* Yani Başbakan, *“Dışarıda kalan tek bir işçi olmayacak”* dedi, Maliye Bakanı bunun aksini söyledi. Başbakan, işçilerin kadroya alınacağını söyledi; Maliye Bakanı, kadroya değil, birazdan detaylarını paylaşacağımız özel



sözleşmeli personel statüsüne geçirileceklerini ve emekli oluncaya kadar çalışma, güvenceli, kadrolu, sürekli bir çalışmanın olmayacağını, sözleşmelerin yenileneceğini ifade etmiş oldu.

Eğer demokratik bir ülke olsaydık, olağan koşullarda ya açıklaması Maliye Bakanı tarafından yalanlanan Başbakan istifa ederdi ya da Maliye Bakanı tarafından yalanlanan Başbakan, Maliye Bakanını istifaya davet ederdi. Ancak her ikisi de olmadı, hâlâ Başbakan da Maliye Bakanı da görevde, ama tüm Türkiye'nin malumu olduğu üzere Maliye Bakanı, Başbakanın yaptığı açıklamayı açıkça yalanlamış oldu.

Maliye Bakanı, Başbakanın *“Kimse dışarıda kalmayacak”* açıklamasına rağmen çok sayıda koşul sıraladı. Sadece şimdi sayacağım tüm koşulları sağlayan işçiler kamuya alınmaya hak kazanacak. Kamuya kadrolu olarak alınmayacaklar, özel sözleşmeli personel olarak alınacaklar, ama özel sözleşmeli personel olarak alınabilmesi için de şimdi sayacağım koşulları sağlıyor olacaklar.

Kimler dışarıda kalacak, kimler hak kazanacak? Dışarıda kalacakları söyleyelim: Maliye Bakanının yaptığı açıklamaya göre, 1 Kasım 2015'ten sonra işe girenler kapsam dışında olacaklar. Emekçi işçiler, yani emekli olmuş, emekli aylığı bağlanmış, hâlihazırda taşeronda çalışmaya devam



eden işçiler kapsam dışında olacaklar. Emekliliğe hak kazanıp henüz emekliye ayrılmamış, emeklilik başvurusu yapmamış, çalışmaya devam eden işçiler yine kapsam dışında olacaklar. Yılda 12 aydan az çalışan işçiler kapsam dışında olacaklar, yani yılda 3 ay, 6 ay, 9 ay çalıştırılan taşeron işçiler kamuya alınmayacaklar. Özellikle örneğin Milli Eğitim Bakanlığında yılda 10 ay çalıştırılan taşeron işçiler var, birçok kurumda mevsimlik çalıştırılan taşeron işçiler var. Bu işçiler yılda 12 aydan az çalıştıkları için, yine kapsamda olmayacaklar. Kısmi zamanlı çalışan, part-time çalışan işçiler kapsamda olmayacak, sadece tam süreli çalışan işçiler kapsamda olacaklar.

Kamuda farklı ihale türleri var. Bu düzenleme, sadece personel çalıştırılmasına dayalı ihalelerde çalışan işçileri kapsayacak. Ancak anahtar teslim ihalelerde, yani götürü ihalelerde çalışan işçiler kapsamda olmayacak. Bu anahtar teslim ihale kuralı, aslında 10 binlerce, belki 100 binlerce işçiyi kapsam dışında bırakacak. Örneğin kamu kurumlarının yemekhanelerinde çalıştırılan işçiler için anahtar teslim ihale yapılıyor, yani bir hizmet alımı gibi değil, yemek temini gibi gösteriliyor. Dolayısıyla ihale, personel çalıştırılmasına dayalı bir ihale değil, anahtar teslimi ihale oluyor ve bu ihaleler kapsamında çalıştırılan işçiler kapsamda olmayacak. Karayollarında, madenlerde, birçok kamu kurumunda bu tür anahtar teslimi ihaleler var, bu ihalelerdeki işçiler kapsamda olmayacaklar.

Yine daha önce kamuda taşeron işçi olarak çalışıp, yasanın çıkacağı tarihte fiilen çalışmayan işçiler de kapsamda olmayacak. Diyelim ki yasa 1 Mayıs tarihinde çıktı, 29 Nisan'da işten çıkarılmış işçiler kapsamda olmayacaklar. İşten çıkarılıp işe iade davası açmış olan işçiler, davalarını kazanmışlarsa, ancak işbaşı yaptırılmamışlarsa, yine kapsam dışında olacaklar. Dolayısıyla fiilen yasanın çıktığı tarihte çalışmayan işçilerin de başvuru yapma hakkı dahi olmayacak.

Bir başka koşul, memuriyete atanma koşulunu taşıma, yani Devlet Memurları Kanunu uyarınca memuriyete atanma koşulunu taşımayan



işçiler de kapsamda olmayacak, kamuya alınmayacak. Birkaç örnek verelim: Örneğin ilkokul mezunu olmayanlar memuriyete atanamıyorlar; oysa onbinlerce ilkokul mezunu olmayan taşeron işçi var, yıllardır kadro ümidiyle bekleyen işçiler ve bunlar kapsamda olmayacaklar. Yine belli suçlardan hüküm giymiş işçiler, memuriyete atanma koşulunu sağlamadıkları için kapsamda olmayacaklar.

Memuriyete atanma koşulunu yerine getirirler dahi, kamu kurumları ayrıca kendi mevzuatlarında belli koşullar belirlemiş iseler, kurumların kendi koşullarını taşımayan işçiler de kapsamda olmayacak. Örneğin bazı kurumlarda asgari lise mezuniyeti şartı, yabancı dil bilme koşulu gibi ek koşullar var. Yani genel memuriyete atanma koşulunu taşıyor olabilir işçi, ama alınacağı kamu kurumunun kendi koşullarını taşımıyorsa, yine kapsam dışında kalacak.

Bir başka mesele, güvenlik soruşturmasından geçemeyen işçiler de kapsam dışında olacak. Yani memuriyete atanma koşulunu sağlıyor olsa dahi, hükümetin, kamu kurumlarının yapacağı güvenlik soruşturmasıyla “sakıncalı piyade” sayılacak olan işçiler de başvuru dahi yapamayacaklar, yapsalar dahi başvuruları işleme konulmayacak.

Bir işçi, bütün bu koşulları yerine getiriyor olsa dahi, kurumların yapacağı sınavlara girecek. Yani bir başka koşul, kurumların, her bir kamu kurum ya da kuruluşun yapacağı sınavlarda başarılı olmak. Kurumların yapacağı yazılı ve sözlü sınavlarda başarılı olmayan işçiler de ne yazık ki kamuya alınmayacaklar.

Altını çizmek istiyorum; kurumlar sadece yazılı sınav yapmayacaklar, aynı zamanda sözlü sınav da yapabilecekler. Sizlerin de tahmin edeceği üzere, bu sözlü sınavlar, mülakatlar, işçilerin elenmesi için, hükümetle aynı siyasi görüşte olmayan, farklı mezhep ya da ulusal kökeni olan işçilerin bu şekilde kapsam dışı bırakılması tesadüfi olmayacak, yani bir kadrolaşma aracı olarak da bu düzenleme kullanılabilir.

Bir noktanın daha altını çizmek lazım: Diyelim ki bir kamu kurumunda

1.000 işçi çalışıyor; örneğin bir devlet hastanesinde 1.000 işçi çalışıyor. Süreç nasıl ilerleyecek? Yasa çıktıktan sonra, işçiler bu devlet hastanesine başvuruda bulunacaklar. Ardından hastane, bu başvuruları inceleyerek, işçilerin bu koşulları taşıyıp taşımadığını inceleyecek ve kaç işçiye ihtiyaç duyduğunu belirleyecek. Yani bugün 1.000 işçi çalıştırıyor olabilir, ama Maliye Bakanlığına, *“Ben 750 pozisyon istiyorum”* diye başvuruda bulunabilecek. Dolayısıyla kurumlar, işyerinde fiilen çalışan taşeron işçi sayısı kadar değil, daha az sayıda işçi için Maliye Bakanlığına başvuruda bulunabilecek. 1.000 işçinin olduğu bir yerde, hastane, Maliye Bakanlığına 750 pozisyon için başvurursa 250 işçi zaten otomatikman kapsam dışında kalıyor olacak.

Bu yetmezmiş gibi, Maliye Bakanlığı, kendine yapılan başvuru sayısından daha az sayıda pozisyon verebilecek. Aynı örnekten gidecek olursak, 1.000 işçi varsa, Maliye Bakanlığına kurum, bu örnekte hastane 750 işçi için başvurmuşsa, Maliye Bakanlığı isterse 500 işçi pozisyonu da verebilecek. Yani yüzlerce, binlerce işçinin kurumların belirleyeceği sayı ve Maliye Bakanlığının belirleyeceği sayının altında kalması halinde kapsam dışında kalacağını da vurgulayalım.

Bir başka kapsam dışı kategorisi de belediyelerde ve il özel idarelerinde çalışan işçiler. Belediyelerde çalışan işçiler kamuya alınmayacaklar; sadece belediyelerde bağımsız taşeron şirketlerde çalışan işçiler, belediyeye bağlı şirketlere geçirilebilecekler, ama kamunun işçisi olmayacaklar. Kamuya alınma koşulları bu şekilde cereyan edecek.

Peki, bütün bu koşulları yerine getiren işçiler, kamuya nasıl alınacaklar? İşçiler kadro istiyor, işçiler güvence istiyor, ama kamuya özel sözleşmeli personel olarak alınacaklar. Yani ne işçi olacaklar ne de memur olacaklar; ne işçilik haklarından ne memurluk haklarından yararlanabilecekler. Güvenceleri olmayacak, 3 yıllık sözleşmeyle çalıştırılacaklar. 3 yılda bir sözleşmeleri yenilenecek, her 3 yılda bir işten atılma endişesi ve kaygısını yaşayacaklar; örneğin performanslarından memnun kalınmazsa, 3 yılda bir işten çıkarılabilecekler. Dediğim gibi, ne işçi ne de memur olacakları



için, ne işçilerin ne de memurların haklarından yararlanabilecekler; ne işçi ücreti ne de memur ücreti alabilecekler. İşçi sendikalarına üye olamayacaklar, ancak memur sendikalarına üye olabilecekler.

Bir örnek verelim: İşçiler, mevcut taşeronda aldıkları ücret neyse, bu ücretle kamuya geçirilecekler. Yani taşeronda asgari ücret alıyorsa, asgari ücretle kamuya geçirilecek. İşçinin ücret artışları, Memur-Sen’le hükümet arasında yapılan, adına toplu sözleşme dedikleri, ama toplu sözleşme niteliği taşımayan, toplu görüşmeye göre belirlenecek. Örneğin 2017’nin başında alınırlarsa, ücret artışları 2017’nin ilk 6 ayı için yüzde 4, ikinci 6 ayı için yüzde 3 olacak. Dolayısıyla asgari ücretin biraz üzerinde ücret alacaklar. Ancak kendisiyle aynı işi yapan kadrolu işçi, ücretinin dışında yılda 4 ikramiye, sosyal yardım, birçok hak alabilecek, ama kamuya özel sözleşmeli personel olarak alınacak olan işçiler, emsali olan, aynı işi yaptıkları işçilerin toplu iş sözleşmesinden, 4 ikramiyesinden, sosyal haklarından yararlanamayacak. Sadece 4/B’li sözleşmeli personelin yararlandığı bazı haklardan yararlanabilecek. Dolayısıyla aynı işi yapan işçiler arasında yine ücret uçurumu devam edebilecek. Yine işçi sendikalarına üyelik olmadığını, üye olamayacaklarını, işçi sendikalarının imzaladığı toplu sözleşmelerden yararlanamayacaklarını bir kez daha vurgulayalım.

Bir başka mesele şu: Maliye Bakanı açıkça ifade etti; geçmişe dönük hak talep edenler, yani muvazaa kararı olup emsali olan kamu işçisinin ücretini almak için alacak davası açmış olan işçilerden “*Ya davandan vazgeç ya da alınmayacaksınız*” denilecek. İşçilere hem mevcut davalarından vazgeçmeleri hem gelecekte dava açmamaları için feragatname imzalatılacak, ancak bu koşulla alınacaklar.

Kıdem tazminatı ne olacak; kıdem tazminatı bir belirsizlik içinde, “yanacak” demek doğru olmaz. Ancak kıdem tazminatını ya ödeyip kamuya alacaklar ya da kıdem sürelerini özel sözleşmeli personel olarak çalışacakları süreye ilave edecekler. Emeklilik bakımından işçi sayılacaklar.

Kamuya alınmayacak, kapsam dışında olacak işçilerin durumu ne olacak; akıbetleri belirsiz olacak. Muhtemelen 2016'nın sonuna kadar tüm işçiler, taşeron işçi olarak çalışacaklar. Büyük ihtimalle 2017'nin başında bir kısmı kamuya özel sözleşmeli personel olarak alınacak, ama kapsam dışında kalacak olan işçiler, büyük ihtimalle artık taşeron şirketlerin sözleşmeleri yenilenmeyeceği, ihaleleri yenilenmeyeceği için, işsiz kalabilecekler. Dolayısıyla taşeron işçilerin taleplerini karşılamaktan uzak, son derece kapsamı daraltan bir düzenlemeyle karşı karşıyayız.

Bir başka önemli nokta; bu özel sözleşmeli personel statüsüyle hükümet, kamu personel rejiminde yapmak istediği değişikliğin ilk adımını yapıyor, yani ne işçi ne memur sayılan, güvencesi olmayan, tümüyle kamunun iki dudağının arasına bırakılmış; çalışma koşulları, hakları hükümetin inisiyatifine terk edilmiş bir yeni sözleşmeli çalışma biçimi, bir yeni personel istihdam statüsü getirilmiş olacak. Dolayısıyla bu düzenlemeye karşı önümüzdeki aylarda taşeron işçilerin ve mücadeleci sendikaların kayıtsız şartsız tüm taşeron işçilere kamuda güvenceli iş olanağı verilmesi için mücadele etmeleri, emekten yana olan tüm güçlerin de bu mücadeleye destek olmaları gerekiyor.

Hükümet, taşeron işçilere verdiği sözü tutmazken, kiralık işçilik vasıtasıyla bize taşeronluğu aratacak bir düzenlemeyi yaşamaya geçirmeyi amaçlıyor. Bir yandan da kıdem tazminatı hakkını yok ederek, tümüyle işçilerin en önemli güvencesi olan kıdem tazminatı hakkını fiilen ortadan kaldırarak güvencesiz bir çalışma yaşamını inşa





etmeye çalışıyor. Dolayısıyla saldırıların yoğunlaştığı bir dönemdeyiz. Dilerim önümüzdeki dönemde hem taşeron işçilerin hakları için hem kiralık işçiliğe karşı hem kıdem tazminatı hakkını korumak için hem de diğer öngörülen, ulusal istihdam stratejisinde vücut bulan güvencesiz istihdam biçimlerine karşı güçlü bir mücadeleyi hep birlikte örebiliriz.

Değerli dostlar; siz bu videoyu izlerken, ben çok uzaklarda olacağım. Dolayısıyla sorularınız varsa yanıtlayamayacağım, ama Özgün ve Erkan, benim yaptığım sunumla da ilgili sorularınız varsa yanıtlayacaklardır. Onlara soruları yanıtlamalarını rica ediyorum ve başarılı bir etkinlik diliyorum.

Görüşmek dileğiyle, teşekkürler.

OTURUM BAŞKANI- Onur Bakır hocamıza online sunumu için teşekkür ediyorum.

İkinci konuşmacımız, Özgün Millioğulları Kaya, DİSK Genel İş Sendikası Araştırma Daire Müdürü.

Özgün Millioğulları Kaya, 1980 yılında Ankara’da doğdu. 2002 yılında Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden mezun oldu. 2006 yılında Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalında “*Türkiye’de 1960-1980 ve 1980-2005 Dönemlerinde Grev Hareketlerinin Karşılaştırılması*” başlıklı teziyle yüksek lisansını tamamladı. 2015 yılında aynı bölümde “*Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikal Tutumları ve Sendikaya Bağlılıkları Üzerine Bir Alan Çalışması*” başlıklı doktora tezini vererek mezun oldu. 2003-2005 yılları arasında Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde danışman olarak çalıştı. 2005 yılında DİSK Genel İş Sendikası’nda uzman olarak çalışmaya başladı. 2014 yılından itibaren de aynı sendikada Araştırma Daire Müdürü olarak çalışmaktadır. Fişek Enstitüsü Vakfı Yönetim Kurulu üyesi yapmaktadır. Çalışma yaşamı ve sendikalara ilişkin yayımlanmış makaleleri bulunmaktadır.

Buyurun.

ÖZGÜN MİLLİOĞULLARI KAYA (DİSK Genel İş Sendikası Araştırma Daire Müdürü)- Öncelikle ben de herkese “hoş geldiniz” demek istiyorum.

Elektrik Mühendisleri Odası’nın mücadelesine değer katan ve hayatını bu mücadeleye adayan Halil Eker’i ben de saygı ve sevgiyle anarak başlamak istiyorum.

Bu tür toplantıların, bu tür panellerin yaşadığımız bu kötü süreçte oldukça önemli olduğunu düşünüyorum. Ben size kısaca kıdem tazminatı üzerine bir sunuş yapacağım. Maalesef bugün burada sunuş yapan herkes, birbirinden daha karamsar bir tablo çizecek, ama bir yandan da bilinçlenmemiz ve önümüzdeki süreçte karşımıza gelecek yeni tehditlere karşı etrafımızı bilinçlendirmek ve bu alanda mücadele etmek için önemli olduğunu düşünüyorum.



Benim anlatacağım konu, kıdem tazminatının fona devredilmesi. Kıdem tazminatını anlatırken, dünyada kıdem tazminatının ufak bir gelişiminden bahsetmek istiyorum; çünkü Türkiye’yle çok paralel gittiğini ve kıdem tazminatı hakkına çok uzun yıllardır sahip olduğumuzu vurgulamak için dünyadan başlayacağım.

Dünyada kıdem tazminatı 1800’lü yıllarda uygulanmaya başlanmış, yaklaşık 130 yıllık bir geçmişi olan dünyanın en yaygın tazminat şekli. İlk olarak 1889’da Almanya’da, Zeiss Fabrikasında uygulanmaya başlamış. Daha sonra 1932 yılında ILO raporlarında kıdem tazminatının uygulanması için ülkelere tavsiye kararlarının alındığı görülüyor ve ikinci



Dünya Savaşı'ndan sonra da dünyada giderek yaygınlaşmaya başlıyor.

Ülkemizde bu hak, yaklaşık 80 yıllık bir mücadelenin sonucunda var olmuş ve var olmaya devam ediyor. İlk olarak çok ilginç, 1936 yılında 3808 sayılı İş Kanunu'yla 5 yıllık kıdemi olan işçilere 15 günlük ücret tutarında bir kıdem tazminatı ücreti verileceği belirtilmiş. Yıllar içerisinde bu hak giderek geliştirilmiş ve 1975 yılına geldiğimizde, 5 yıllık kıdem 1 yıla düşürülüyor. Tabii ki süreç içerisinde, 1950'de 3 yıla düşürülüyor, ondan sonra 3 yıldan 1 yıla düşürülüyor ve ücret tutarı 15 günden 30 güne çıkarılıyor.

Yalnız bu süreç, (maalesef ülkemizde her şeyin olduğu gibi) 12 Eylül askeri darbesiyle giderek geri dönmeye başlıyor. 1980'de alınan 24 Ocak kararlarıyla ülkemizde yeni neoliberal politikalar gündeme geliyor; sendikal ve siyasal alana dönük engellemeler, baskılar hayata geçmeye başlıyor. Kıdem tazminatı da bundan payına düşeni alıyor.

Daha önce, 80 öncesi dönemde kıdem tazminatı tavanı üzerine sadece 1975'te bir düzenleme varken, tavan miktarı neredeyse asgari ücretin 8 katı iken, 80 darbesinden sonra, 82'de çıkan bir yasayla 3 katına düşürülüyor. Daha önce çalışanlar, işçiler, kıdem tazminatında yüksek bir oran alırken, 80 darbesinden sonra ilk yapılan şey, kıdem tazminatının tutarını düşürme yönünde oluyor.

Ben, kıdem tazminatının şöyle genel bir tanımını yapmak istiyorum: Kıdem tazminatı, işçinin işyerinde çalışması karşılığında çalışırken hak kazandığı ve işyerinden ayrılırken aldığı kendine özgü bir ücrettir. İşçi için ne anlama geldiğini sorarsanız, iş kaybına karşı bir gelir güvencesidir öncelikle. İşten çıkarmaya karşı bir iş güvencesidir; çünkü kolayca işten çıkarılmayı engelleyen bir koruma mekanizmasıdır. Üçüncü olarak da uzun dönemli, nitelikli işçinin veya niteliksiz işçinin tam zamanlı ve uzun dönemli istihdamını koruyan bir yasal düzenlemedir.

Peki, ülkemizde bu kıdem tazminatı neden rahatsızlık verdi, hangi rahatsızlıktan dolayı kıdem tazminatının kaldırılması tartışılıyor?

Aslında bu tartışmanın kökenine baktığımızda, 1950'lere kadar gidiyor. İşverenler, sürekli kıdem tazminatının kendileri için bir yük olduğunu, kendilerine ciddi bir maliyet unsuru yarattığını, rekabet edilebilirliğini azalttığı gerekçeleriyle ve farklı gerekçeler sunarak, işçileri düşündüğünü ileri sürerek kıdem tazminatının aslında fona devredilmesi değil de kaldırılmasını istiyorlar.

Bu tartışmalar, 2000'li yıllarda giderek alevlenmeye başlıyor. Hatta 2003 yılında çıkarılan yeni İş Kanunu'nun geçici 6. maddesinde, kıdem tazminatının fona devredileceği ve devredilene kadar da eski İş Kanunu'ndaki kıdem tazminatıyla ilgili maddenin korunacağı belirtiliyor. Yine 2002 yılında kıdem tazminatının fona devriyle ilgili bir tasarı hazırlanıyor. 2012 yılında ve 2014 yılında ulusal istihdam stratejilerinde kıdem tazminatının fona devredilmek istendiği ve bunun nasıl bir niteliğe sahip olacağına yönelik metinlere ulaştık.

En son 2014 yılında yayınlanan Ulusal İstihdam Stratejisi'nde şöyle söyleniyor: İstihdam üzerindeki mali yükleri azaltmak, işletmelerdeki finansal öngörülebilirliği artırmak ve iş gücü hareketliliğini hızlandırmak ve bununla beraber istihdamı artırmak amacıyla kıdem tazminatının fona devredilmesi gerektiği belirtiliyor.

Peki işverenler, neden kıdem tazminatını fona devretmek istiyor? Biz DİSK olarak -DİSK'te çalışıyorum aynı zamanda- toplantılara katıldığımızda, TİSK, TÜSİAD, TOBB sürekli bu sayacağım 5 maddeyi bize söylüyorlar, kendi yayınladıkları dergilerde de bu var. İşgücü maliyetleri yüksek olduğu için, rekabet edemediklerinden yakınıyorlar, kıdem tazminatı tutarının ülkemizde çok yüksek olduğundan şikâyetçiler. Ödeme konusunda sorunlar yaşanıyor, özellikle iflas ve icra noktasında işçilerin kıdem tazminatını alamadığı; hatta Çalışma Meclisi toplantılarında, 2011 yılında 12.5 milyon kişi işten çıkarıldığı halde, bunun sadece yüzde 10'unun kıdem tazminatı aldığı için, bu fona devredilirse yüzde 100'e ulaşacağı iddia ediliyor.



Bir diğer gerekçeleri şu: İşsizlik sigortası ve iş güvencesi uygulandığı için, artık kıdem tazminatına gerek olmadığına söylüyorlar. Bir diğer gerekçe de birçok ülkede kıdem tazminatının olmadığı, sadece bizim ülkemizde olduğu, yasaların çok katı olduğu gibi işverenler tarafından söylenen, gerçek olmayan şeyler var.

Bizim yaptığımız araştırmaya göre, söylenilenin aksine, kıdem tazminatı, bugün birçok ülkede uygulanan en yaygın tazminat. 183 ülkenin yüzde 83'ünde kıdem tazminatı var, sadece yüzde 7'sinde kıdem tazminatı yok. Ama bunun olmaması demek, kıdem tazminatının olmadığını göstermiyor. Bizim ülkemizde sendikalaşma oranları o kadar düşük ki, bunun da ötesinde, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısının çok düşük olması, işçilerle ilgili her türlü hakkın yasal mevzuatla düzenlenmesine yol açıyor. Örneğin kıdem tazminatı hakkı İsveç'te, Fransa'da, Hollanda'da, Danimarka'da, Belçika'da kıdem tazminatı yasayla düzenlenmemiştir, ama toplu iş sözleşmeleriyle kıdem tazminatı hakkı düzenleniyor.

Şöyle ki: Sendikalaşma oranı, örneğin Fransa'da yüzde 7.7 olmasına rağmen, toplu sözleşme kapsamından yararlanan işçi sayısı yüzde 96.9. İkisi arasında şöyle bir farklılık var. Bir toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısını gerçek sendikalaşma oranı olarak algılıyoruz; çünkü sendikanın sağlamış olduğu faydalardan yararlanması için bir de toplu iş sözleşmesi gerekiyor. Sendikalı olmanın en önemli araçlarından biri toplu sözleşmedir. Demek oluyor ki, sendika oranı düşük olsa bile, toplu sözleşme kapsamının yüksek olması, yasal düzenlemeye gerek olmadan, işçi haklarının işçi-işveren arasında bir şekilde düzenlenebildiğini gösteriyor.

Dünyada birçok ülkede toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı her zaman daha yüksektir. Türkiye'de mesela Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı rakamlarına göre sendikalaşma oranı yüzde 12, ama bunun içerisinde kayıtdışı çalışanlar yok. Biz kayıtdışı çalışanları eklediğimizde, bu yüzde 9.9'a düşüyor. Ancak toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı çok ilginç,



yüzde 6, oldukça düşük, yani dünyanın tam tersi.

Bu örneği şöyle vermek istiyorum: İyi bir sendikal örgütlülüğün, iyi bir sendikalaşma düzeyinin olduğu ülkelerde, aynı zamanda işçilerin hak ve sorumlulukları korunuyor ve düzenleniyor, her şeyi yasaya bırakmaya da gerek olmuyor.

Kıdem tazminatıyla ilgili olarak işverenler, “*Artık işsizlik sigortası var, ne gerek var?*” veya “*İş güvencesiyle ilgili düzenlemeler var, ne gerek var?*” diyorlar bizlere. Ancak, yaptığımız bir araştırmada, dünyanın birçok ülkesinde hem işsizlik sigortası var hem de iş güvencesi düzenlemesi, artı kıdem tazminatı var. Türkiye’deki iş güvencesi düzenlemesinden, işsizlik sigortası düzenlemesinden daha ileri düzenlemeler var, hatta çok geride olduğumuzu söyleyebiliriz. Türkiye’de iş güvencesi, 30 işçinin çalıştığı işyerleri için geçerli; 6 ay süreli çalışması ve belirsiz süreli iş sözleşmesi olması gerekiyor. Mesela Almanya’da hiçbir sınırlama yok, yani daha ileri düzeyde; aynı şekilde işsizlik sigortasından yararlanma koşulları bizden hem uzun hem de koşulları daha hafif.

Ülkemizde süreç içerisinde her şey var, ama her şeye ulaşmanız o kadar zor ki... İşsizlik sigortasıyla ilgili yapmış olduğumuz çalışmada, AKP’li yıllarda, yani 2000’den 2014 yılına kadar işsizlik sigortasından yararlanan işçi oranı yüzde 10. Bu fon, mesela daha çok AKP’nin festivallerine, GAP projelerine, seçim çalışmalarına aktarılıyor. Yani fonlar var, ama fonların nereye aktarıldığı, kimler tarafından kullanıldığı, zaten bilinen bir gerçek.

Peki, nasıl bir fon sistemi öneriyorlar? Şöyle bir fon sistemi öneriyorlar: Dünyada sadece 4 ülkede olan bir fon sistemi öneriyorlar; Şili, Avusturya, Kore ve İspanya. Bu ülkelerde bireysel hesaba dayalı bir kıdem tazminatı fonu kurulmak isteniyor. Bu fon, kıdem tazminatı fon sistemleri içerisinde en güvenilir olmayanı. Nasıl işleyecek? Aynı bireysel emeklilik sigortası gibi, işverenler sizin adınıza bir fona para yatıracak. Emeklilik şirketleri gibi, bireysel emeklilik sistemi gibi, yani



fondaki değerinizi kendiniz işletebileceksiniz, ama istediğiniz zaman kullanamayacaksınız. Örneğin şimdiki yasal mevzuatta bir yıl çalışma koşuluyla kıdem tazminatı alabiliyorken, çeşitli yasa tasarıları var, ama tam olarak bir yasa tasarısından bahsedemiyorum. Ancak 2012’de hazırlanan yasa tasarısında örneğin “15 yıl” diyordu; bir başka haberde “10 yıl” diyordu. Yine, bir yıl çalışmanızın karşılığında kıdem tazminatını artık alamayacaksınız.

Bununla beraber, eski düzende kıdem tazminatı tutarınız hesaplanırken (giydirilmiş ücret diyoruz) 30 günlük giydirilmiş ücret, bütün giderleriniz bu hesaplamanın içerisinde vardı. Nasıl; yakacak yardımı, giyim, yani maaşınızın üstüne yapılan her türlü ek kıdem tazminatı hesaplanmasında önemliydi, giydirilmiş brüt ücreti kullanıyordu. Ancak bu fona devredilirse, artık böyle bir hakkınız kalmayacak. Hatta kıdem tazminatının fona devredilmesinde 2 tane yöntem tartışılıyor.

Öncelikle şimdiki sisteme göre, 30 günlük giydirilmiş ücret, bir yıllık maaşınızın yüzde 8.3’üne denk geliyor. Bize önerilen bir fon örneğinde, işverenin ödediği prim tutarının yüzde 3 veya 4’e düşürülmesi planlanıyor ve bu hesaplama ile neredeyse yarı yarıya kıdem tazminatı bitiyor. İkinci öneriyse, kıdem tazminatı bugün 30 gün üzerinden değil, 15 gün üzerinden ödenmesi isteniyor. Örneğin 10 yıl çalışan bir asgari ücretli, işten ayrıldığında, 16 bin 345 TL kazanırken, bunu 15 güne düşürürlerse,



yarı yarıya kıdem tazminatı tutarı düşüyor ya da prim oranını yüzde 3'e düşürürlerse, 15 günden de az, neredeyse yüzde 60 oranında kıdem tazminatınız düşmüş olacak. Bir de bunları fonlara devredecekler, fonlar nasıl yatırım yapacak; bu fonlara devredildiğinde bir devlet garantisi olacak mı, kimler yönetecek, bu fon nasıl kullanılacak? Yani siz 10 yıl boyunca paranızı çekemeyeceksiniz, yine hükümetin gelir kaynağı haline mi gelecek? Bizim için kıdem tazminatı önemli, biz bunu anlatırken, işçinin ödenmemiş ikramiyesi, ödenmemiş ücreti, emeklilik ikramiyesi; çünkü bizler memurlar gibi değiliz, çalışmamız sonunda bir emeklilik ikramiyesi almıyoruz. İşçilerin tek aldığı şey, kıdem tazminatı; bu açıdan kıdem tazminatının çok hayati bir önemi var.

İşçiler ne kaybedecek? Genel olarak toplamak gerekirse, işçilerin artık böyle kıdem tazminatı hakkı olmayacak ve işveren, işçiyi istediği gibi kolayca işten çıkarıp atabilecek. Eskiden uzun dönemli çalışanları işverenler atmak istemiyordu; çünkü kıdem tazminatı tutarı yüksekti, aslında bu da bir iş güvencesi yaratıyordu. Şimdi artık fona devrettiği için, işçiyi işten attığında bir ücret ödemek zorunda kalmadığı için, kolayca işçiyi işten atıp geri alabilecek.

Kıdem tazminatının olmaması birçok şeyi de engelleyecek; sendikal hak ve özgürlükleri de, sendikalaşmayı da engelleyecek. İşçinin sürekliliğinin olmaması, sendikalaşmayı da engelleyen bir şey; çünkü bir gün orada çalışacak, bir gün burada çalışacak. Zaten ülkemizde işsizlik ciddi bir boyutta, sendikalaşma ciddi anlamda zedelenmiş. Biraz sonra Erkan Bey'in anlatacağı gibi, özel istihdam büroları geliyor. Taşeron ayrı bir sorun, çünkü sözleşmeli personeli de sendikalı yapmakta sıkıntı yaşayacağız.

Biz toplu sözleşmelerle kıdem tazminatı tutarını artırabiliyorduk; 30 gün değil, 45 gün yapabiliyorduk, bu hak da ortadan kalkacak. Artık fona devredildiği için, işverenle böyle bir sözleşme yaparken, kıdem tazminatı tutarını artırma gibi bir hakkımız olmayacak ve toplu sözleşmeler bu noktada etkisizleştirilecek. Primler yatmazsa, işveren primi yatırmazsa



ne olacak; bu konu da belirsiz ve giydirilmiş ücret artık önemini kaybedecek.

Peki, ne yapmalı? Öncelikle bizim talebimiz, kıdem tazminatının hiçbir şekilde ne fona ne başka bir şeye devredilmesinin tartışılmasını bile kabul etmiyoruz, yani DİSK olarak kabul etmiyoruz ve bu konuda da yıllardır bir mücadele veriliyor. Ancak şöyle ilginç bir nokta var: örneğin ulusal istihdam stratejisinde bu konu tartışılmasına rağmen, şu an bu kanunun sıcak bir gündem olduğunu söyleyemem. Ancak her sene bir kere geliyor bize, biz de her sene geldiğinde, yaklaşık 3-4 yıldır “*Kıdem tazminatını fona devrettirmeyeceğiz*” eylemleri yapıyoruz. Sanırım bu bir kamuoyu oluşturma çabası ve bir gecede de biz ne yaparsak yapalım, çıkaracaklar.

Ancak buna karşı da bizim şöyle bir talebimiz var: Biz bir yıllık şartın da artık kaldırılmasını istiyoruz; tüm işten ayrılan işçilerin hiçbir şart aranmadan kıdem tazminatı almasını istiyoruz. Tavanın kaldırılmasını istiyoruz; bu 1980’de getirilen sınırlamaların kaldırılması ve kişinin gerçek brüt ücret üzerinden kıdem tazminatı tutarını almasını istiyoruz.

Eğer kıdem tazminatının ödenmesi konusunda işverenler sorun yaşıyorsa, icra ve iflas gibi durumlarda sıkıntı varsa, devletin bu konuda sosyal devlet ilkesini kullanarak işçilerin haklarını korumasını istiyoruz ve kanunda geçen ücret garanti fonu gibi bir fona devrederek bir garanti altına almasını istiyoruz.

Son söz olarak da emeğin kazanılmış haklarına yönelik her türlü mücadelede ortak mücadelenin oldukça önemli olduğunu söylemek istiyorum.

OTURUM BAŞKANI- Özgün Millioğulları’na teşekkür ediyoruz.

Konuşma sırası Erkan Aydoğanoğlu’nda. Sayın Aydoğanoğlu’na sözü vermeden önce kısa özgeçmişini okumak istiyorum: KESK Eğitim-Sen Eğitim Uzmanı Dr. Erkan Aydoğanoğlu 1977 Ankara doğumlu. Ankara



Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde 1999'da lisans, 2002'de yüksek lisans, 2009 yılında da doktorasını tamamladı. 14 yıldır Eğitim-Sen Genel Merkezinde eğitim uzmanı olarak çalışıyor ve 2007'den bu yana Evrensel Gazetesi'nde köşe yazarlığı yapıyor. “*Sınıf Mücadelesinde Sendikalar*”, “*İşçi Sınıfı Tarihi*” ve “*Fabrikada Emek Denetimi*” başlıklarında yayınlanmış 3 kitabı var. “*Dünyada ve Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisi*”, “*Kapitalizmin Krizi*”, “*Sendikalar ve İşyeri Örgütlenmesiyle Emek Süresinin Dönüşümü*” gibi konularda sendikal eğitim kitapları ve makaleleri bulunuyor. Emek süreci, emek tarihi, sendika-siyaset ilişkisi ve sendikal örgütlenme konularında eğitim çalışmaları yapıyor.

Sizi dinliyoruz hocam.

Dr. ERKAN AYDOĞANOĞLU (KESK Eğitim-Sen Eğitim Uzmanı)- İyi akşamlar. Ben de herkese sabırla dinledikleri için teşekkür ediyorum.

Konu başlığımız, güvencesizlik ve kiralık işçilik. Hükümetin tedirginliği olmasına karşın, düzenlemeyi yasalaştırmak konusunda bir ısrar var. Kıdem tazminatı konusunun mevcut tartışıldığı şekliyle gündeme geleceğini düşünmüyorum. Ancak kiralık işçilik hayata geçtiği zaman, kıdem tazminatını fona devretmeye gerek kalmayacak, çünkü kıdem tazminatı diye bir şey kalmayacak.

Sunumumda yöntem olarak tümdengelim yöntemini kullanmayı tercih ediyorum, yani bütünden parçaya doğru gitmek. Aslında bizim yaşadığımız, emek sürecinin dönüşüm süreci. Bu süreç sadece AKP ile başlamadı. Hani söze başlarken genelde “AKP Hükümetiyle beraber” diye bir klasik cümle açılışı vardır, bu hataya düşmemek lazım; bence yönetsel olarak kapitalist sistemle, üretim ilişkileriyle bağını asla göz ardı etmemek gerekiyor.

Emek sürecinin dönüşümü dediğimiz zaman, emek sürecinin, yani işçilerin birbiriyle, üretim araçlarıyla ve üretim araçları sahipleriyle kurduğu her tür ilişkiden bahsediyoruz. Önceden belirlenmiş birtakım



hedefler doğrultusunda, yani hiçbir şey kendiliğinden olmuyor; mesela AKP istedi diye olmadı bunlar. Başka bir parti olsaydı, yine benzer içerikte gündeme gelecekti.

Emek sürecinin dönüşümünden kastımız, çalışma hayatının sermayenin dönemsel ihtiyaçlarına uygun olarak esnek, kuralsız ve güvencesiz bir içerikte yeniden düzenlenmesi ve yeniden yapılandırılması. Buradaki amaç ne; güvenceden güvencesizliğe doğru bir dönüşüm.



Peki, tabuta ilk çivi kim çaktı? Tabuta ilk çivi 24 Ocak 1980 kararlarında 3 kişi tarafından çakıldı. Birisi, 1979'da Dünya Bankası'nda uzman yardımcısı olarak çalışırken Türkiye'ye gönderilen genç, yakışıklı bir uzman.

Kim olduğunu bilen var mı içinde; Kemal Derviş. Kemal Derviş 1979'da 24 Ocak kararlarının taslak metnini hazırlayanların arasındadır. İkinci önemli kişi, o dönem Devlet Planlama Teşkilatı'nda Başkan olan Turgut Özal. Üçüncü önemli kişi de Adalet Partisi Genel Başkanı ve dönemin azınlık Hükümeti Başbakanı Süleyman Demirel. Bu üçünü anmadan geçmeyelim.

24 Ocak 1980 kararlarıyla Türkiye, iç pazarı koruyucu ekonomik modelden dışa açık, yabancı sermaye akışına ve borçlanmaya dayalı yeni bir ekonomik modele geçti. Hani o küreselleşme dedikleri, o sermaye için sınırların tamamen açıldığı, ama emek için yüksek bariyerlerin, sadece ülkeler arasında değil, aynı ülke içinde farklı bölgelerde de oluşturulduğunu gördük.



İkinci önemli aşama Dünya Ticaret Örgütü öncülüğünde 1995 yılında imzalanan ve ilk Çok Taraflı Yatırım Anlaşması olarak bilinen Hizmet Ticareti Genel Anlaşması. Türkiye Cumhuriyeti devleti, 1995'te Çiller-Karayalçın Hükümeti zamanında bütün kamu hizmetlerinin yüzde 46'sını özelleştireceğini taahhüt etmiştir. 2000'de ise Ecevit Hükümeti zamanında eğitim de taahhüt listesine eklenmiştir. Dolayısıyla Türkiye'deki kamu hizmetlerinin yüzde 80'i zaten şu anda özelleştirme sürecinde. Sağlık alanında yaşananları hepiniz biliyorsunuz, eğitimde ise zaten durum ortada.

Üçüncü önemli dönem, AKP iktidarı dönemidir. GATS Anlaşması imzalandı, ama uygulanamadı. Neden; çünkü koalisyonlar vardı, tek parti iktidarı gerekiyordu. 2001'de tek parti iktidarından önce Kemal Derviş yine Türkiye'ye geldi. Kendisini sosyal demokrat olarak tanımlayan birisidir; Türkiye'ye verdiği zarar Tayyip Erdoğan kadar vardır, açık söyleyelim. Çünkü Tayyip Erdoğan ya da AKP Hükümeti, 2008 yılına kadar Kemal Derviş'in IMF ile, Dünya Bankasıyla beraber hazırladıkları "Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı"nı harfiyen uygulamıştır. 2007'ye kadar biliyorsunuz büyüme oranları çok iyiydi, bütün göstergeler olumluydu. Bu durum elbette dünyadaki konjonktürle de ilgili. Ama bu sürecin bedelini işçi sınıfı ve yoksul halk kesimleri çıkarılan yasalarla, özelleştirmelerle ödemek zorunda kaldı.

Türkiye'de özelleştirmeler 1986'da başladı, 2016 yılındayız. Aradan 30 yıl geçmiş ve özelleştirmelerin yüzde 90'ını tek başına bu Hükümet yaptı. 94 yılında sadece KİT'lerde 700 bin işçi vardı, şimdi 50-60 bine düştü. Kamu işçilerinin sayısı da 250 bin civarında.

Burada hedef ne? Büyük resme bakacağız dedik ya, büyük resim şu: güvencesiz çalışma. Bugün az çok insanlar güvenceli çalışma şansına sahip olanlar, şunu hep gözetmek zorundalar: Onların çocukları ya da sizlerin çocukları, eğer böyle giderse, asla sizin çalıştığınız, şikâyet ettiğiniz şu koşullarda bile çalışma imkânını bulamayacaklar. Belki her biri birer özel istihdam bürosundan ihaleyle kiraya verilen insanlar



olacak.

Güvencesiz çalışmanın iki boyutu var; güvencesizlik ve istikrarsızlık. Bizde nasıl tartışılıyor, sendikalar genellikle konuyu “iş güvencesi” boyutuyla sınırlı tutuyor. Oysa sorun sadece iş güvencesi değildir. Evet, en önemlisi odur, ama gelir güvencesi ve hiç gündeme gelmeyen sosyal güvenlik güvencesi de önemli başlıklardır.

Türkiye’de kısmi süreli çalışmada hedef kitle kadınlardır, yani sigortası kısmen yatan bir kadının emekli olması için 70 yıl çalışması gerekiyor. Bunu hesap etmek zor bir şey değil, yani kadınları ve gençleri özellikle burada hedef alıyorlar, bu iki kesim şu anda güvencesiz istihdam açısından temel hedef durumunda.

Kıralık işçilik konusunu bir karikatür ile anlatmak gerekirse, gördüğünüz gibi inekle çiftçi ile sözleşme imzalayacak. İnek diyor ki, “Süt meselesini anladım, benim işim süt üretmek, ama bu sözleşmede etimden de faydalanabileceğiniz yazıyor.” İşte kıralık işçilik böyle bir şey; etinden, sütünden, yününden, kılından, tüyünden, her şeyinden yararlanmayı sağlayacak bir sistem. İşçileri fiziki olarak yaşamını devam ettirecek kadar düşük ücretle köle gibi çalıştıracak bir sistem. Bakın, çiftçinin cevabına “Orası önemli değil, her sözleşmede yazan rutin laflar” diyor. Türkiye’deki taşeron şirketlerin yüzde 80’i siyaseten AKP’lidir. “Taşeronluğu kamuda vesairede kaldıracacağız” diyorlar, öyle bir şey yok.

Taşeron şirketlerin önemli bir bölümü siyaseten iktidardan beslenen ve karşılıklı birbirini besleyen mekanizmalar, bunlar böyle kolay kolay kaldırılmaz. Özel sektörde çalışan taşeron işçileri için herhangi bir değişiklik öngörülüyor zaten.



İşçi simsarlığının tarihçesine bir bakalım. Amerika ve İngiltere’de göçmen işçiler, yani o ülkenin dilini bilmeyen işçileri simsarlar -ki işçi simsarlık bürosudur bunlar, özel istihdam bürosu dememek lazım- tarafından fabrikalarda çok düşük ücretlerle, hani bugün Suriyelilerin yaşadığı gibi... Eskiden Kürtler bu şekilde çalıştırılırdı şimdi Suriyeliler geldi, ücretler daha da düştü. Böylece kendi içinde bir rekabet mekanizması yaratıldı. Bu durum İngiltere’de zamanla kurumsal hale geliyor ve diyorlar ki, *“Şirket kuralım, onun üzerinden yapalım bu işi, yani büro sistemi üzerinden.”*

ILO’dan, Uluslararası Çalışma Örgütü’nden bahsedildi. Uluslararası Çalışma Örgütü, sanıldığığının aksine, emeği koruyucu bir örgüt değildir. Ne zaman kurulmuştur: 1917 Ekim Devriminden sonra, 1919 yılında kapitalizmde emeğin standartlarını kapitalizme uygun hale getirme ve kısmen de onu belirleyecek bir kurum haline gelmiştir. Bu sosyal diyalog belasını başımıza saran ILO’dur; işçi-işveren-devlet işbirliğini başımıza saran ILO’dur. Yani ILO’nun sınıfsal olarak analizini yaptığımız zaman, emekten çok, kapitalist sistemin aslında devamı için çalışan bir kurum olduğunu görürsünüz. Nitekim ILO özel istihdam büroları ile ilgili bir sözleşme hazırlayarak *“Çağın koşulları bunu gerektiriyor”* demiştir.

Mecelle’yi duydunuz mu, bilmiyorum; Osmanlı’nın medeni kanunu 1876-1926 yılları arasında yürürlükte kalan Mecelle’dir. Yani Cumhuriyet’te de 3 yıl devam etmiştir. Mecelle’de çalışma süresi, sabah güneşin doğuşundan akşam batışına kadardı. Orada ecirlerle yapılan “icare akdi” diye bir akit vardı, yani köle-efendi ilişkisi kurulmuştu. Ecir, emeğini bir ücret karşılığında kiralayan demek. Ecrin ücret anlamı da var, birçok anlamı var, aynı zamanda eziyet, zahmet demek. Hani “ecri misil” diye kullanılır, emsal ücret denilir, günlük dilde de kullanılır. Oradaki kiralık işçilik bireyseldi, burada kurumsal hale geliyor.

Kiralık işçilik, modern köle pazarı kurulması, bir çeşit insan ticaretidir. İşçinin kiralınması falan değil, -hatta bakan da diyor, *“Kiralık işçi demeyelim, çok ayıp”* diye- işçinin pazarlanmasıdır, köle ticaretidir,



açık söyleyelim. İşçi de zaten ücretli köledir.

Hedef kitlesi kim? Hedef kitlesi herkes değil. Birinci hedef kitlesi göçmenler, ikinci hedef kitlesi gençler, üçüncü hedef kitlesi kadınlar. Bakın, Maraş'ta Suriyelilere kamp kuruluyor, değil mi? Kampın hemen yanına organize sanayi bölgesi yapacak TOKİ. Neden; ucuz emek, ucuz işgücü. Çünkü emek ne kadar ucuz olursa, kâr oranı o kadar yüksek olur. Emek kapitalizmde değişken sermayedir. Türkiye'de zaten çalışma süresi fiilen 59 saati aşmış durumda, oysa daha yüksek. 59 saat, OECD'nin tespit ettiği rakam. Kanunda ne yazıyor? 45 saat! Gidin sorun taşeron işçilere, günde kaç saat çalışıyorlar diye, alakası yok.

Madenlerde, tarımda “dayı başı”, “çavuş” sistemi vardır, bilirsiniz. “*Madende yasak, kiralık işçi olmayacak*” diyor kanun. Olmasına gerek yok, zaten daha beteri var, ilerleme usulü var madenlerde. Soma neden oldu? İşçilere “hadi hadi hadi...” denilerek baskı yapılıyor onlar da sürekli kazıyor, 10 metre kazdı, asgari ücret; 15 metre kazdı, 100 lira fazla; 20 metre kazdı, 100 lira fazla. Ne oldu; o hırs, o “hadi hadi sistemi” facia ile sonuçlandı, 301 maden işçisi bile bile ölüme gönderildi.

Gözden kaçan önemli bir nokta var: Türkiye'de şu anda 400 küsur özel istihdam bürosu faaliyet yürütüyor ama bunların çoğu nitelikli işgücü. Örneğin “Adecco” diye bir uluslararası özel istihdam bürosu vardır, 20 milyon çalışanı vardır dünya üzerinde. Arjantin menşeli bildiğim kadarıyla. Mesela şirketler genel müdür alacaklar ya da yüksek pozisyonda bir eleman alacaklar; oraya başvururlar. Yabancı dil bilecek vesaire kriterlerle hiç muhatap olmaz personeller, gelir oradan istihdam eder. O eleman ya da bizde gelecek şekliyle kiralık işçilik şöyle bir sistem olacak: Mesela Elektrik Mühendisleri Odası; Elektrik Mühendisleri buraya üye, değil mi? Yarın Elektrik Mühendisleriyle ilgili bir özel istihdam bürosu kurulabilir, hiçbir engel yok. Öğretmenler, öğretmenlerle ilgili olana; hemşireler, hemşirelerle ilgili olana; doktorlar, doktorlarla ilgili olana, mühendisler de mühendislerle ilgili olana, böyle bir sistem içine girebilir. İhale usulüyle işletmeler oradan talep eder ve en düşük fiyatı



kim verirse -taşeron sisteminde de öyle değil mi?- onun üzerinden çalıştırabilirler. Bugün için yok, ama yarın olabilir.

İşyeri neresi olacak? Siz diyelim ki bir fabrikada Elektrik Mühendisi olarak çalışıyorsunuz; sizin işyeriniz o fabrika değil, bağlı olduğunuz özel istihdam bürosu. Bütün alacaklarınız, sigortanız, primleriniz, ikramiyeniz, her şeyiniz oradan ödenecek. İşten mi atılacaksınız; kıdem tazminatınızı çalıştığınız fabrika değil, özel istihdam bürosu ödeyecek. Mühendissiniz, örgütlendiniz diyelim, bir sendikaya üye oldunuz. Mesela sendikal örgütlenme yapacak bir sendika; işyerinde değil, gelecek, özel istihdam bürosunda örgütlenecek. O hangi işkolunda; ticaret, büro, güzel sanatlar. Geçmiş olsun... Benim bulunduğum işkolunda, yani ben Sosyal-İş üyesiyim aynı zamanda. Böyle saçma bir sistem getiriyorlar.

Burada amaç ne? Bir sürü madde sayılmış. Türkiye’de işe yerleştirme kamusaldır. Anayasa’da der ki, *“Devletin görevi, vatandaşına iş sağlamaktır, onun geçimini sağlamaktır.”* Bu görevi kamusal olarak, İŞKUR aracılığıyla yapılan bu görevi özelleştirecek, yani İŞKUR’u tasfiye edip, piyasalaştıracak.

Bir de şu karikatüre bakalım: Adam *“Bizim taşeron firmadan başka bir taşeron firmaya hayli iyi bir paraya transfer oldum.”* diyor, karısı tamamlıyor *“Yani satıldın!”*, olayın özü budur; emek bir metadır, alınır, satılır ve bir mal ne kadar çoksa, o kadar ucuz olur. Bu kapitalist iktisadın temel kuralıdır. Mal derken, burada meta anlamında söylüyorum elbette. Bu taşeron firmayı siz kiralık işçilik olarak okuyun, çünkü taşeron yavaş yavaş ona gidiyor ve bu sistem hayata geçtiği zaman, taşeronda çalışan işçiler, *“Çok şükür, taşeronda çalışıyoruz, Allah razı olsun bizi taşerona alanlar, iyi ki kiralık işçi değiliz”* diyecekler. Yani beterin beteri bir düzenleme ile karşı karşıyayız. Yasaya yazmışlar, *“Şunlar kiralık işçi olacak, şuralarda kiralık işçi çalıştırılması yasak”* diye, bunun hiçbir önemi yok. Çünkü kapitalizmde belirleyici olan piyasanın yasalarıdır.

Taşeron çalışma belediyelerde ilk gündeme geldiğinde, *“yüzde 10’unu*



geçmeyecek” dediler, bugün belediyelerde kadrolu işçiler azınlık haline geldi. Bunların AKP’lisi, CHP’lisi, MHP’lisi, HDP’lisi fark etmiyor. Ben Diyarbakır’da da çalışma yaptım; çünkü Kamu İhale Kanunu vesaire, bunların hepsi çok komple düzenlemeler. O yüzden bu düzenlemeleri bilmek önemli.

Peki, dünyadaki durum ne? Dünyada en çok kiralık işçilik uygulanan sistem Hindistan -Hindistan’ın da toplumsal yapısını biliyorsunuz, nasıl koşullarda çalıştıklarını anlatmaya gerek yok- Amerika’da yine yüksek bir oranda. Ancak esas dikkat çekici nokta şurası; kiralık işçilik ile ilgili toplam cironun yüzde 41’i Avrupa Birliği’nde. Yüzde 57’si 30 yaşın altında gençlerden oluşuyor, yani sizlerin çocukları, gelecek açısından potansiyel hedef durumunda.

Peki, eğitim durumları nedir bunların? Eğitim durumu orta öğretim altı olanlar, ki Türkiye’de bu çok ciddi bir rakama tekabül ediyor. Kiralık işçi bürolarında çalışan işçilerin ücretleri, normal bir işyerinde çalışan işçi ücretlerinden en az yüzde 30 daha düşük. Mesela Almanya’da yüzde 30’dur, hükümet müjdeler veriyor; memura mükde, işçiye mükde, bazıları da inanıyor. Emin olun, taşeronda her şey netleşti, hâlâ taşeronda çalışan işçilerin yarısından fazlası, kendisinin kadroya alınacağını sananların sayısı hiç de az değil.

Güvenceli istihdam-güvencesiz istihdam, benimle bunun arasında olacak ve şu anda korunmaya çalışılan şey, güvenceli sistemin kuralları. Tam zamanlı mı çalışacak, yarı zamanlı mı; kayıtlı mı, kayıtdışı mı; sürekli belli bir işte mi, yoksa gündelik ve değişik işlerde mi çalışacak? Amerika’da böyle bir sistem var; bir kişi 3-4 işte çalışır, parça parça, esnek çalışmanın en yoğun olduğu ülkelerden birisi ABD’dir. Çalışma saatleri düzenli mi olacak, düzensiz mi, -hani çağrı üzerine çalışma, özellikle kadınlar için, mekândan, işyerinden koparan bir şey- yıl boyunca mı, mevsimlik mi; tek bir işyerinde mi, birden çok işyerinde mi? Sosyal güvenlik hakkından tam mı yararlanacak? Bunu çoğu kişi atlıyor, ama burası çok önemli. İşçi 65 yaşında emekli olacak. 65 yaşında emeklilik

mümkün mü?

Ben 14 yıldır bu işi yapıyorum bu kadar seri yalan söyleyen bir iktidar görmedim. Yani daha öncekilerin hepsini toplayın, bunların yalanlarına yetişemez. Söyledikleri 2 laftan 3'ü yalan; dikkat edin, 2 lafından 3'ü yalan! Ne diyoruz; doğru bilgilendirme yapılması gerek. Kim yapacak doğru bilgilendirmeyi; sendikalar yapacak, işçi sınıfının örgütlü güçleri yapacak. Böyle güzel etkinliklerin yapılması, bunlar önemli ve anlamlı şeyler, ama ilgi de olacak bunlara, o da önemli, bunu da belirtmek lazım. Taşeron işçiler söylüyor, *“Hocam, biz ne yapacağız?”* Dedim ki, *“Size yazmak için elimde reçete yok, ama siz önce hakkınıza sahip çıkacaksınız.”*

Bir kere kıdem tazminatı dâhil, bütün kazanım şartları sala pazarlık konusu yapılmamalıdır. Güvenceli çalışma, her türlü güvencesiz istihdam biçimlerine bir kere son verilmelidir. Taşeron, sözleşmeli, geçici, bunların hepsi kaldırılmalı tek bir istihdam biçimi benimsenmelidir.

Bununla ilgili bir fıkra anlatayım: Fıkranın konusu şu; aynı işi yapıyor, aynı emeği harcıyor, hepsi aynı, ama birisi 3 bin lira, diğeri bin lira ücret alıyor. Bu durumu çok iyi anlatan bir fıkra;

Önce bir yasal uyarı yapalım: Bu fıkradaki kişi ve kurumlar tamamen hayal mahsulüdür, gerçek kişi ve kurumlarla herhangi bir ilişkisi yoktur. Bir hayvanat bahçemiz var. Hayvanat bahçemizin sağ tarafında aslanların kafesi, sol tarafında maymunların kafesi bulunuyor. Maymunların kafesinden bir maymunun başka





bir hayvanat bahçesine nakli gerçekleşiyor. O sırada Afrika’da yeni bir aslan türü yakalanmış ve diyorlar ki, *“Türkiye’ye getirelim, bizim hayvanat bahçesinde sergileyelim”* *“Tamam”* diyorlar, getirecekler ama aslanı koyacak yer yok. Diyorlar ki, *“Şu giden maymunun yerini düzenleyelim, aslanı oraya yerleştirelim.”* *“Tamam”* diyorlar, aslanı maymunların kafesinin olduğu tarafa yerleştiriyorlar. Hayvan bakıcısı geliyor, hayvanlara günlük yemeklerini vermek için. Aslan neyle beslenir? Etle! Aslanların önüne etleri koyuyor hayvan bakıcısı, aslanlar büyük bir iştahla yemeye başlıyor. Geçiyor karşı tarafa, maymunların yemeklerini verecek, sepetten muzları çıkarıyor ve önlerine koyuyor. Yeni gelen aslanın yanına geliyor. Aslan’a bakıyor, elindeki kâğıda bakıyor, birkaç dakika duraksıyor ve sepetten muzları çıkarıp aslanın önüne koyuyor. Aslan diyor ki, *“Bakıcı arkadaş, sen hasta mısın? Ben aslanım, etle beslenirim, sen bana niye muz veriyorsun?”* Bakıcının cevabı; *“Valla aslan arkadaş, bendeki kayıtlara göre sen maymun kadrosunda gözükyorsun, bu muzu yiyeceksin.”*

Hepimiz emekçiyiz, hepimiz aslanız, hepimiz işçi sınıfının parçasıyız, ama devlet ne yapıyor; bazılarımıza “maymun muamelesi” yapıp

muz yedirmeye çalışıyor. Yani bazılarımız et yerken, bazılarımıza muz yedirmek istiyorlar. Ne diyoruz; bunların hepsi kaldırılmalı. Kıdem Tazminatı Fonu, taşeron çalışmamış, esnek çalışma, kiralık işçilik vb düzenlemelerden derhal vazgeçilmeli!

Sermaye ve hükümet bu dönemde hiç olmadığı kadar avantajlı maalesef. “Kurt puslu havayı sever” sözünü hatırlayalım, memleketin hali ortada; savaş





koşulları, çatışmalar, siyasi kaos, patlayan bombalar. Ankara’da bile 3 tane patlama yaşandı peş peşe. Şam, Ankara’dan daha güvenli şu anda. Gerçekten de öyle, neredeyse o hale gelmiş durumda ve Bağdat’tan sonra ikinci sıradaymış dünyada, en çok ölümlerin yaşandığı ülkeler bakımından.

Bir de sendikalara bir şeyler söylemek lazım. Genelde sendikaların tarzı şu: Üyelerini ilgilendiriyorsa bir şeyler yapıyorlar, ilgilendirmiyorsa çok fazla harekete geçmiyorlar. Belki DİSK’i bunun biraz dışında tutarız, ama örgütlü-örgütsüz herkesin, çünkü sendikalar sınıfın örgütüyse, hepimizin çıkarları için hareket etmek zorundalar.

Son olarak, her fabrikadaki, her işyerindeki bu kıdem tazminatı, yani “beni ilgilendiriyor- ilgilendirmiyor” meselesi olduğuna bakmadan, Türkiye’deki herkesi ilgilendiren konular bunlar. Belki mevcutlara dokunmayacaklar, ama arkadan gelecek kuşaklar için haklara ve kazanımlara sahip çıkmak, mücadele etmek gerekiyor. Herkese güvenceli iş, güvenceli gelecek talebini yükseltmek gerekiyor bu dönemde. Ayrım yapmadan, siyasi ayrımlara girmeden işçi sınıfının birleşik mücadelesini örmek dışında şansımız yok. 1 Mayıs’ı da bu talepler etrafında kutlamak anlamlı olacaktır. Dinlediğiniz için teşekkür ederim.

OTURUM BAŞKANI- Erkan hocaya da renkli sunumu için teşekkür ediyoruz.

24 Ocak kararlarında Kemal Derviş’in olduğunu biz de bilmiyorduk, onu öğrendik. Turgut Özal’ı, Süleyman Demirel’i çok iyi biliyoruz, ama o zaman gençmiş herhalde. 1999’da da tekrar geldi Kemal Derviş, yine düzenledi ve AKP iktidarı onun programını devam ettirdi.

Arkadaşlar; uzman arkadaşların sunumları bitti. Sizlerden de soru alalım, uzmanlarımıza sorularınız var mı?

SALONDAN- Bu sendikaları birazcık açabilir misiniz? Bir de diyorsunuz ya, sendikasız olan işçiler var. O işçilerle uğraşacak insanları nasıl



toparlarız? Teşekkür ederim.

OTURUM BAŞKANI- Buyurun.

SALONDAN- Soru değil de Erkan hocamın sunumuna bir ilâve yapmak istiyorum. Bizim Ezgi hocayla incelediğimiz uluslararası raporlarda, dünya genelinde kiralık işçilikte yüzde 43 kadın, yüzde 57 erkek. Ortaöğretim yüzde 54 oranında, ama yükseköğrenimin oranı da çok yüksek, yüzde 25 oranında dünya genelinde kiralık işçilik var ve bu bizi de çok yüksek oranda etkileyen bir şey, bunun Türkiye'ye yansımansı daha fazla olacaktır. Yüzde 25'i bir aydan az çalışıyor, yüzde 29'u 1-3 ay arasında, yüzde 48'i de 3 aydan fazla çalışıyor. Bunlar da aslında Özgün hocamın anlattığı Türkiye'deki işgücünün kiralık işçilik geldiğinde daha da çarpık ilişkiye dönüşeceğini gösteriyor. Yani bu oranlarla birlikte hem etkisini daha iyi incelemek, analiz etmek gerektiğini düşünüyorum, sadece bir ek yapmak istedim.

Teşekkür ederim.

ERKAN AYDOĞANOĞLU- Geçen yıl 14 milyon kez giriş çıkış olmuş...

OTURUM BAŞKANI- Buyurun.

SALONDAN- Benim iki sorum olacak. Biri, toplusözleşmeli olmayan sendikalılar, bu statü nasıl oluyor? Sendikalı olup da toplusözleşmeli olmamak, bu statüyü biraz açabilir misiniz? İkincisi de kafama takılan nokta şurası: Aynı işi yapıp, özel sözleşmeli statüsünde gösterip farklı ücret almanın hukuksal yanı nasıl tamamlanıyor, neye dayandırılıyor? Çünkü ücret eşitliği ilkesi var. Bu engelleri nasıl aşmayı planlıyorlar?

Teşekkürler.

OTURUM BAŞKANI- Buyurun.

SALONDAN- Özgün hocam, kıdem tazminatının fona devredilmesinden bahsetmişti, bir katkı vermek için söyleyeceğim.

Geçenlerde Maliye Bakanı Naci Ağbal bir açıklama yaptı; bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’de olmasının yıldönümü müymüş, neymiş, onunla ilgili bir değerlendirme yapmıştı. Şu anda devletin yüzde 25 prim desteği var. 10 yıllık sistemi incelediklerinde şöyle bir şey çıkmış: Vatandaş 100 lira prim yatırıyor, 25 lirayı devlet veriyor. Onlar fonda değerlendiriliyor, sizin de kıdem tazminatının gideceği yol olarak tariflediğiniz şey. Bu 125’i vatandaşın hak kazanması gerekir, o ilk 5 yıllık süreçten sonra; fakat bakıyorlar, bu kamu fonları yüzde 8 kaybediyor, yani 125 lira alması gerekirken, 117 liraya düşüyor. Aslında devlet katkısı olmasa, vatandaş 100 lira yatırırken 92 liraya düşecek. Artı Türk Lirasının uluslararası piyasalardaki güveninin kaybedilmesi vesaire hesaba kattığınızda, gerçekten çok ciddi bir değer kaybı var. Dolayısıyla aslında kıdem tazminatı da benzer şekilde fonlara devredildiğinde, kamu fonlarında değerlendirileceği için, kazanma şansının düşük olduğunu söyleyebiliriz, çok riskli bir şey. Kıdem tazminatının başına gelecek olan, böyle bir şey diye düşünüyorum.



Almanya’daki kıdem tazminatı uygulamalarından bahsettiniz. Kiralık işçiliğin de çok yaygın olduğunu söylemiştiniz, ama bildiğim kadarıyla çok ciddi bir işçi sınıfı mücadelesi de devam ediyor orada, hatta bu ay içinde geniş katılımlı bir eylem yapılacaktı Almanya’da.

ERKAN AYDOĞANOĞLU- Fransa da ayakta mesela...

SALONDAN (Devamla)- Fransa’da “Gece Ayaktayız” Hareketi, ayrıntısını çok okuyamadım, ama orada da özellikle birkaç yıl önce banliyölerde başlayan hareket çıkıyor ve Erkan hocamın söylediği gibi, direkt gençlere yönelik bir saldırı olduğu için, ağırlıklı olarak gençler, 30 yaş altı şu anda sokakta.



Erkan hocam, sunumunun başında emek sürecindeki dönüşümden bahsetti. Sonuçta bu emek sürecindeki dönüşüm, Türkiye’deki kapitalizme özgü bir dönüşüm değildir, dünyadaki dönüşüme dair bir yanı da vardır. Zaten Avrupa’da 2008 yılından bu yana devam eden ciddi bir kriz ortamı var, kapitalizmin krizi var. Yani dünyada hem kıdem tazminatına hem kiralık işçiliğe dair bu konudaki saldırılar ne durumda? İkincisi, bu konudaki saldırılara karşı mücadele ne durumda? Sonuçta var olan mücadele pratikleri, bize bir şekilde fikir verir en kötü olasılıkla.

O anlamda bilmediğim için soruyorum; bu konuda da bilginiz varsa, paylaşırsanız sevinirim.

Teşekkür ederim.

OTURUM BAŞKANI- Son bir soru alalım.

Buyurun.

SALONDAN- Sorum Özgün hocaya: Dünyadaki sendikalaşma durumuyla ilgili, toplusözleşmenin artan oranda düştüğü, Türkiye’de düştüğü, yani bununla ilgili biraz birbirimizi suçladık.

Bununla ilgili işçileri aydınlanmaya çağırmak, sendikalaşmayla mı uğraştırmak gerekir, üye yapmak mı gerekir, yoksa insanları bu duyarsızlıktan, kendine duyarsızlıktan kaynaklı suçlamak mı gerekir? Siz bir sendikacısınız, burada kendinizde de suç bulmak gerekli mi?

Teşekkür ederim.

OTURUM BAŞKANI- Teşekkürler.

ÖZGÜN MİLLİOĞULLARI KAYA- Ben tam olarak sendikacı değilim, sendika emekçisiyim. Sendikacılar profesyonel oluyorlar, seçimle geliyorlar; biz sendika adına çalışan insanlarız, yani ücretli emekçiyiz.





Ben de Sosyal-İş Sendikası'nda örgütlüyüm, ben de sendikalıyım, benim de toplu sözleşmem var. Sendikada çalışıyorum, ama sendikalıyım.

Türkiye'de sendikaların gidişatı çok iyi gözüküyor. Mücadeleci sendikalar var mı, var; konfederasyonlar var mı; var. Ancak süreç içerisinde, özellikle 1980 sonrası süreçte Türkiye'de ciddi anlamda sendikalar, işçi sınıfı ve bu mücadele alanında bir uçurum var. Bir şekilde ben sendikacıların da hatalı olduğunu düşünüyorum; yeteri kadar işçi sınıfına derdimizi, tasamızı anlatamıyoruz. Ancak şu da bir gerçek: Bizim örgütlenme alanımız da çok daralmış. Örneğin Hak-İş, AKP'li yıllarda üye sayısını neredeyse 10 kat artırarak gidiyor.

Türkiye'de şöyle bir problem var, biraz aslında yasal mevzuattan da kaynaklı: İşkolu sendikacılığı kötü bir şey, yani o kadar çok baraj var ki, alana giremiyorsunuz, özel sektörde örgütlenemiyorsunuz. Erkan hocam daha iyi bilir, Türkiye'de sendikal hareket kamu sektörü ağırlıklı gitmiş. Özel sektörü örgütleyen bir sendikal hareket, aslında gerçek işçiye ulaşan bir sendikacılık demek. Biz biraz Türkiye'de kolaya kaçmışız, benim gördüğüm kadarıyla; belediyelere gitmiş, kolay olanı örgütlemişiz, özel sektöre çok girmemişiz. Özel sektör uzaklaşmış, yabancılaşmış, kendi başının çaresine bakmaya başlamış gibi geliyor bana.

Ne yapılabilir? Tabii ki mücadele edilebilir, ama ben mücadelenin sadece bir basın açıklaması ve eylemliliklerle olacağına inanmıyorum. Ortak bir mücadeleyi de örgütlemek gerekiyor. Giderek gücümüz azaldı. TMMOB, TTB, KESK, DİSK sürekli bu dörtlü eylem yapıyor. En son yaptığımız o etkinlikteki katliamdan sonra kimseyi alana çağırıyoruz, tedirginiz, sorumlu hissediyoruz, alanda da bir koru yarattılar bize. İşçi sınıfına ulaşamıyoruz; çünkü işçi sınıfını öyle bir parçaladılar ki, aynı işyerinde farklı koşullarda çalışan işçiler var ve biz sendika olarak sizin dediğiniz gibi, eşit işe eşit ücret hakkını bile talep edemiyoruz, öyle yasal mevzuatla sınırlamışlar. Her şeyi bir şeye uydurarak gidiyor. Biraz savunmasızız, biraz sürece adapte olamıyoruz.



Şunu söyleyeyim: Mesela TÜRK-İŞ’in örgütlülük düzeyi, sendikalar içerisinde yüzde 79, Hak-İş’in yüzde 20, DİSK’in yüzde 10. Yani bizim üye sayımız ve bize yönelik saldırılar da gittikçe ağırlaşıyor. Bizim örgütlü olduğumuz Sosyal-İş Sendikası yakında kapanacak neredeyse; çünkü yüzde 1 barajını aşamıyor. Yani bizi barajlarla, işkolu, işyeri barajlarıyla da bir sıkıştırma, her alanda sıkışmışız.

Sendikalar ne yapmalı? Bence sendikalar, Lenin’in de söylediği gibi, işçi sınıfının okulu olmalı, mücadele etmeli, daha çok alanda olmalı. Kendini değiştirmeli, çünkü çok geleneksel bir sendikacılık yapımız var. Daha mücadeleci olmalı ve daha çok işçiyle beraber, çünkü Türkiye’de sendikal hareketin de sorunları var. Bu genel olarak Türkiye’de kitle örgütlerinin sorunu, yani meslek haline geliyor her iş, hep aynı kişiler; siyasette de görüyoruz, sendikalarda da görüyoruz. Belki bu zincirleri kırmak için önemli şeyler var, yani zincirlerin kırılması gerekiyor ya da değişmesi gerekiyor. Bunu değiştirecek olan da aslında işçi sınıfının değişen yapısı; gençler, beyaz yakalılar, taşeronlar...

Mesela taşeron örgütlenmesi, bize acayip dinamizm kattı, bizi zorluyorlar, bu çok güzel bir şey; kötü bir çalışma alanı, ama sendikal hareketi zorluyorlar, bu güzel bir şey aslında, bir mücadele ruhu getiriyorlar. Çünkü biz iyice alıştık, *“Bu kadarı bize yeter”* anlayışı, koruyucu bir sendikacılık anlayışı var.

Toplusözleşme kapsamı dediğimiz zaman, bazı işkollarında teşmil dediğimiz, bir işkolunda yapılan toplusözleşme, işkolundaki diğer işçiler için de uygulanan bir hal alıyor. İlla sendikalı olman gerekmiyor, teşmil yoluyla o işkolundaki bütün işçileri kapsayabiliyor. O yüzden de toplusözleşme kapsamı daha önemli diyorum. Yani sendikacılık oranı yüksek bile çıksa, eğer sendika toplusözleşme yapmıyorsa, sendika ne işe yarayacak? Tamam, belki hukuksal hizmetlerinden yararlanır, eğitim alır falan, ama bizim temel talebimiz, işyerinde mücadeleyi işçi adına kazanmak için bir şeyler yapabilmek. Teşmil ve toplusözleşme kapsamı, ikisi birbirinden ayrı ve iyi bir toplusözleşmenin diğer işçileri



de kapsayan bir şekilde genişletilmesi gerekir.

Teşekkür ederim.

OTURUM BAŞKANI- Buyurun.

ERKAN AYDOĞANOĞLU- Ben sendikaları konuşmaya çalışırsam, 2 saat konuşurum, onu söyleyeyim. Ancak şunu söyleyebilirim: İlk sendikalar ortaya çıktığında, erkek olacak, en az 5 yıl işçilik yapmış olacaksın. Sanki sanırsın, Rotary Kulübüne ay da Mason locasına almaya çalışıyor işçiyi. 1860'lara kadar bu böyle devam etmiş. Şimdi de benzer durum var; elit kesimi örgütlemiş sendikalar, taşeronları saymazsak, elitist bir sendikacılık var.

SALONDAN- Şöyle bir şey söyleyeyim: 22 tane madde saydılar Sakarya'nın göbeğinde bunları kazanmak için mücadele verilecek. Bu 22 maddeyi kazanabilecekler mi? Sendikasında çalışma yok, ötekinde yok, berikinde yok. Sosyal-İş'i ben çok iyi biliyorum; Sosyal-İş'in içinde öyle arkadaşlar var ki, Hacettepe'de Sosyal-İş'e muhalefet oldular. Ama yine bir şey yapmadılar, hatta geldiler, dediler ki, "Buradan çıkalım." "Yok" dedim, "Sosyal-İş'in içinde devam edin kardeşim."

ERKAN AYDOĞANOĞLU- Oradaki temel şey şu: Sendika mevzuata göre mi iş yapacak? Siz hukuk dediniz ya... Bakın, Tekel direnişi olmasaydı, 4/C'liler Anayasa Mahkemesi'nden o kararı çıkarttıramazlardı. Sınıf mücadelesi yükseldiği zaman, işçi sınıfının lehine, ama bugün olduğu gibi baş aşağı, dibe doğru bir yarışın olduğu ortamda başat değildir.

Sendikalarla ilgili çok fazla söylenecek bir şey yok, zaten sendikalar işi sınıfının çok az bir kesimi, bir azınlık hareketine dönüşmüş durumda. Yani işkolu sendikacılığı değil bunun şeyi; işkolu sendikacılığı kitlesel, 19. Yüzyılın ikinci yarısında kitleselleşmesinde önemli bir rol oynamıştır, ama sonra barajlarla vesaireyle tırpanlanmıştır, onu söylemek lazım.

Arkadaşımızın söylediği şey önemli; birçok mücadele var. Avrupa'da şöyle



bir şey var: Avrupalı da yapıyor bunu, ama kitabına uyduruyor. Mesela orada kısmi süreli çalışma çok yaygınlaşmış durumda, ama inanır mısınız, orada kısmi süreli çalışanlar, bizde tam süreli çalışanlardan daha yüksek ücret alıyor. Ücret derken, ben şeyi diyorum, kıdem tazminatı olmasın Türkiye’de arkadaşlar, ama İsviçre’deki çalışma koşullarını getirin, ücret koşullarını, kıdem tazminatı da sizin olsun, biz esnek de çalışırız. Öyle bakmak lazım meseleye. *“Ben 8 saat çalışacağım.” “Hayır, 6 saat çalışmak istiyorum.” “Arkadaş, kadınlar 6 saat çalışsın, ama ücreti tam alsın, sigortası tam yatsın, bunu savunun”* diyorum bizim sendikacılara. Şimdi 11-12 saat çalışıyor insanlar, biraz buna bakmak lazım. O yüzden dediğiniz doğru.

Sendikal mücadelenin işyeri temsilcileri üzerinden genelleşmesi lazım, yani işyerine inmesi lazım; sendika bürolarında değil, fabrikada, işyerinde, oradan yükselecek. Sendikal hareketin yeni bir inşaya ihtiyacı var. Yoksa, iyi sendikacılar çıkar, güzel konuşurlar, güzel laf yaparlar. Kani Beko güzel konuşur mesela, bizim Başkan, ama konuşmayla iş olmuyor. Size bir örnek vereyim: 79’da Dersim’de iki tane devrimci kahveye gidiyorlar, propaganda yapacaklar. Biri başlıyor konuşmaya; *“Revizyonizm, kapitalizm, oportünizm”*, iki lafından birisi yabancı kelime. Köylünün birisi diyor ki, *“Bu çocuğa bayılıyorum, çok güzel konuşuyor.”* Yanındaki diyor ki, *“Ne anladın?” “Hiçbir şey anlamadım, ama çok güzel konuşuyor.”* Biz güzel konuşana değil, iş yapacak insana ihtiyacımız var.

İkincisi, ben işçiye kızdım, işçiye kızarım, kızılacak noktası var, ama esas kabahatin büyüğü sendikada. Ancak işçi de burada hiç şey değil, faydacı, çıkarıcı; çünkü karşılaşıyoruz, biliyoruz, görüyoruz. Sistemin o bireyci ideolojisinin vesaire, tabii kabahati yok, ama...

ERKAN AYDOĞANOĞLU- Dediğim örnek önemli; o kadar yazıldı, çizildi, hâlâ işçilerin yarısından fazlası, hiç alakası olmayan işçiler kadroya alınacağını sanıyor hâlâ. Sana inanmıyor, gidiyor Başbakanın lafına inanıyor, *“Yok, sen yalan söylüyorsun”* diyor. Eleştirdiğim nokta burası,



işçilik yapmayalım tartışırken. İşçilik, işçinin her söylediği doğrudur, her yaptığı doğrudur şeklinde gidersek, içinden çıkamayız. Bakın, Van'daki İŞKUR işçileri, geçenlerde biz misafir ettik, hepsi AKP üyesi; yarısı HDP'ye oy vermiş, ama AKP üyesi. Neden; çünkü işe girmek için AKP'ye üyelik şartı gerekiyor, böyle bir sistem. Hangi birini konuşsak, elimizde kalacak.

Son olarak, bu “*güvence ve esneklik*” sözünü tartışmayı unuttum. “*İşte iş, işte güvence*” diye bir kamu spotu dolaşiyor. Bana soruyorlar, “*Hocam, güvenceli esneklik olur mu?*” Ben de diyorum ki, “*Sıcak buz olursa, güvenceli esneklik olur.*” Bu oksimorondur, asla bir arada olamaz güvence ve esneklik. Bu kavramı kim getirdi; Uluslararası Çalışma Örgütü. ILO'nun işlevini iyi görmek lazım, kapitalistlere iyi çalışıyor. Dolayısıyla bunlar bizim sorunlarımız. Yine o beğenmediğimiz sendikalardan bir şeyler çıkacak. DİSK'in çabası önemli, ama Hak-İş Başkanı kıyameti koparıyor taşeron konusunda...

ÖZGÜN MİLLİOĞULLARI KAYA- Bir de şunu söyleyeyim: Gittiğimiz bir toplantıda, gerçekten bizden başka itiraz eden yok. En azından bazen diyorum ki, galiba deli gömleği giymiş gibiyim. Bir saygı uyandırıyorsun, bir farklı ses veriyorsun. Bir bakıyorsun, memurlar dışarı çıkınca, “Teşekkür ederiz.” Yine de böyle şeyler önemlidir, ama tabii ki mücadele yükseltilmeli. Kıdem tazminatının bu kadar ileriye gitmesinde mutlaka bu mücadelenin önemli payı vardır.

ERKAN AYDOĞANOĞLU- TÜRK-İŞ'in tutumu orada tabii belirleyici, ciddi bir şeyi var, kamuda da öyle. Ama nasıl örgütleniyor; Türk Metal'i biliyorsunuz, benim arkadaşım çalıştı Türk Metal'de uzman olarak.

ÖZGÜN MİLLİOĞULLARI KAYA- Hem işe giriyorlar hem sendikalı oluyorlar aynı anda.

ERKAN AYDOĞANOĞLU- Koç Grubu mesela ailece CHP'den gelirler, köken olarak, çünkü Cumhuriyet'in ilk burjuva yaratma projelerinden birisidir, sonra AKP'li oldular, Mustafa Koç rahmetliden itibaren, onlara



daha yakın durdular. Geçenlerde Ali Koç, *“Hiçbir hükümet, bu hükümet kadar destek sunmadı”* diye açık açık söyledi. Ali Koç’un kapitalizm eleştirisi meşhurdur, biliyorsunuz.

Sunumda da anlattım, en olumsuz gelişmede bile asla felaket tellallığı yapmamamız lazım. Burası önemli; çünkü işçi korktuğu zaman iyice geri çekiliyor. Bir umut verici, bir ışık görmesi gerekiyor insanların. Maalesef o kadar kötü şeyler yaşadık ki son 6-7 ayda, hangi birisini sayalım; patlamalardan tutun, çatışmalarda kaybettiğimiz insanlar, siviller, çocuklara kadar... Bu olumsuzluklar, hayata umutla bakmamızı engellememeli. Nazım’ın dediği gibi, biz ne zaman kaybederiz; vazgeçtiğimizde, geriye düştüğümüzde. O yüzden ben umutluyum, açık söyleyeyim; Türkiye’de potansiyel var. Gezi’yi yaşamıştır bu memleket, eminim çok daha iyilerini de görecektir, ama ne zaman, işte onu bilemiyoruz.

Teşekkür ederim.

OTURUM BAŞKANI- Konuşmacı arkadaşlara teşekkür ediyoruz.

Ben kısaca bir iki şey söylemek istiyorum: Gerçekten işçiler için veya hepimiz için çalışma koşulları gitgide zorlaşıyor. Çocuklarımız için, torunlarımız için iyi bir gelecek yok, ama hocamızın dediği gibi de umutsuz olmayacağız, umutlu olacağız. Mutlaka bir ucundan tutmak zorundayız. Hem şimdi çalışma koşullarında çalışan olarak hem yarın çocuklarımız için bir gelecek sunmak adına beraber, örgütlü çalışmaya devam edeceğiz.

Katıldığınız için teşekkür ediyorum. Sabırlarınız için teşekkür ediyoruz.