

# AB'DE VE ILO'DA İŞÇİ SİMSARLIĞI

Aydınlık Dergisi, 2 Ağustos 2009

Yıldırım Koç

Türkiye'ye işçi simsarlığını getiren 5920 sayılı Yasa, TBMM'de 26 Haziran 2009 günü kabul edildi.

5920 sayılı "İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"un 1. maddesi, 4857 sayılı İş Kanununun kiralık işçilikle ilgili 7. maddesine bir ekleme yaparak, işçi simsarlığı düzenlemesini getirdi. Ancak Cumhurbaşkanlığı 9 Temmuz 2009 tarihinde 5920 sayılı Kanunun 1. maddesini bir kez daha görüşülmesi talebiyle TBMM Başkanlığı'na geri gönderdi. Basına yansıdığına göre, AKP Merkez Karar ve Yönetim Kurulu toplantısında bu konu ele alındı. Bakan Babacan, kiralık işçi düzenlemesine ilişkin maddenin önemli olduğunu ve yasalaşması gerektiğini söyledi.<sup>1</sup>

Cumhurbaşkanlığı'nın 9.7.2009 tarihli "bir daha görüşülmesi" yazısında, AB mevzuatına gönderme yapılarak, ilgili yönergede "istihdam ve çalışma şartlarında eşitlik esasının sağlanması ve dolayısıyla bu eşitliği bozacak uygulamaların yasaklanması yönünde hükümler" bulunduğu belirtilmekte, 5920 sayılı Yasada bu konunun eksik bırakıldığı ileri sürülmektedir. Ancak Cumhurbaşkanlığı yazısında teknik bir hata vardır. Yazıda, "Avrupa Parlamentosu'nun 2008/104/EC sayılı Direktifi" ifadesi kullanılmaktadır. Halbuki 19 Kasım 2008 tarihinde kabul edilen ve Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde 5 Aralık 2008 günü yayımlanan yönerge (direktif), "Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliği Konseyi"nidir. Kötü bir çeviri olan "direktif" kavramı yerine, daha yaygın biçimde kullanılan "yönerge" kavramı da daha doğrudur.

Bu yönergede işçi simsarlığı kabul edilmektedir. Amaçlanan ise işçi simsarlarının kiraladığı işçilerin çalışma koşullarının diğer işçilerden daha kötü olmamasını sağlamaya çalışmaktır. Yönergenin giriş bölümünün 14. fıkrasında şu ifade yer almaktadır: "Geçici aracı işçileri için uygulanan temel çalışma ve istihdam koşulları, en azından, bu kişilerin aynı işi yapmak için kullanıcı işletme tarafından işe alınmaları durumunda bu işçiler için uygulananlar kadar olmalıdır." Yönergenin 5. maddesinin 1. fıkrasında da bu ilke yinelenmektedir.

Dikkat edileceği gibi, Avrupa Birliği'nin parçasını oluşturan 27 ülke için bağlayıcı olan bu düzenlemede, işçi simsarlığı kabul edilmektedir.

Bu konuda bir de ILO'ya bakalım.

Bir süre önce bir Konfederasyon Başkanı bir televizyon kanalında yaptığı konuşmada, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 181 sayılı Sözleşmesinin kiralık işçiliği yasakladığını ileri sürdü.

Bu iddia da tümüyle yanlış. Bu sendikacıya ya yanlış bilgi vermişler, ya da kendisi, "burası Türkiye'dir; yerlerse" diye düşünmüş olsa gerek.

Tam tersi söz konusu.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1997 yılında kabul edilen 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi'nin 1. maddesi 1 fıkrasının "b" bendi, işçi kiralınmasına izin vermektedir.

Kiralık işçilik konusu ("contract labour") Uluslararası Çalışma Örgütü Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 1997 ve 1998 yıllarındaki toplantılarında bir sözleşme taslağı olarak ele alındı. Ancak işverenlerin ve bazı hükümetlerin karşı çıkması üzerine, kiralık işçilik konusunda özel bir sözleşme kabul edilemedi.

Uluslararası Çalışma Örgütü Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 2003 yılında yapılan 91. Toplantısına sunulan "İstihdam İlişkinin Kapsamı" raporunda kiralık işçilik konusu ayrıntılı olarak incelendi.

Uluslararası Çalışma Konferansı toplantılarına katılan sendikacılarımız mutlaka bu raporu almışlar, okumuşlar, incelemişler ve değerlendirmişlerdir. Herhalde aradan geçen 6 yıl nedeniyle yaptıkları bu bilimsel çalışmaları unuttular ki yasa çıkana kadar sesleri hiç çıkmadı.

<sup>1</sup> Akşam Gazetesi, 22.7.2009.

Bu raporun 37-51. sayfaları “Üçgensiz İstihdam İlişkileri” başlığını taşımakta ve çeşitli ülkelerdeki kiralık işçilik uygulamalarını incelemektedir.

İşçi simsarlığı aracılığıyla işçi kiralanması, ABD’de ve Avrupa Birliği’nin bazı ülkelerinde son on yıllarda artarak uygulanmaktadır. Yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, ABD’de işgücünün yaklaşık yüzde 2,3’lük bir bölümü (günde yaklaşık 3 milyon kişi), işçi simsarı özel istihdam büroları aracılığıyla kiralanmaktadır. Avrupa Birliği’nin bazı ülkelerinde de kiralık işçilikte benzer bir orandan söz edilebilir. Buna karşılık Japonya’da bu uygulama yenidir.

Ayrıca, işçi kiralama yalnızca ulusal düzeyde sürdürülen bir uygulama değildir. İsviçre merkezli Adecco, ABD merkezli Manpower, Hollanda merkezli Vedior ve Randstad şirketleri, uluslararası düzeyde etkinlik gösteren işçi simsarı özel istihdam bürolarıdır.<sup>2</sup>

Cumhurbaşkanlığının kiralık işçiliğe ilişkin düzenlemeyi bir defa daha görüşülmek üzere geri göndermesi sorunu çözmemiştir. Tehdit kapıdadır. Akıllıysanız tedbir alırsınız. Akıllı değilseniz dövünürsünüz veya sizi döverler.

---

<sup>2</sup> ICEM, **Contract-Agency Labour, A Threat to Our Social Standards**, Brüksel, 2004, s.16-18. Bir örnek olarak Portekiz’deki uygulama için bkz. Böheim, R. – Cardoso, A.R., **Temporary Agency Work in Portugal, 1995-2000**, IZA Discussion Paper Series No.3144, Bonn, 2007.