

# KIRALIK İŞÇİLİK GELİYOR

Aydınlık Dergisi, 6 Ekim 2002

Yıldırım Koç

Yeni İş Kanunu tasarı taslağında getirilen yeni bir düzenleme, “ödünç iş ilişkisi”dir (Madde 8). Bu düzenleme çalışma mevzuatına yeni sokulmaktadır. Yıllardır belirli çevrelerde tartışılan bu önerinin diğer ve daha açık adı “kiralık işçilik”tir.

Bu uygulamada bir işçi bir işveren tarafından istihdam edilmektedir; ancak bir başka işverene kiralanmaktadır. Örneğin, Ahmet bir dozer operatörüdür ve bir işçi kiralama şirketiyle hizmet akdi yapmıştır. Bir aylığına dozer operatörüne ihtiyaç duyan bir inşaat şirketi bu işçi kiralama şirketine gelir ve ondan bir aylığına bir dozer operatörü kiralar. Ahmet, bu inşaat şirketine gidip bir aylığına çalışır. Ahmet ücretini işçi kiralama şirketinden alır. İşçi kiralama şirketi ise, inşaat şirketinden çok daha fazla bir gelir temin eder. Burada çok açık bir ek sömürü söz konusudur.

Bu konu yeni İş Kanunu tasarı taslağında şöyle ifade edilmektedir: “İşveren (ödünç veren), rızasını almak suretiyle bir işçiyi başka bir işverene (ödünç alan) iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak verdiği ödünc iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu halde iş sözleşmesi ödünç veren işverenle devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini ödünç alan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Ödünç alan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir. Ödünç veren işverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder.” (Madde 8/a)

Bu uygulama dünyanın bazı ülkelerinde vardır ve “esneklik” adı altında işverenlerce savunulmaktadır. Ancak bu uygulama işçiyi köleleştirmeyi amaçlamaktadır.

İşçi kiralama ve kiralık işçilik uygulamasının diğer bir olumsuzluğu, grevkıracılığına yol açmasıdır. Kendi istihdam ettiği işçiler greve giden bir şirket, bir işçi kiralama şirketinden işçi kiralarak grevkıracı olarak kullanabilmektedir.

Bu durum yeni İş Kanunu tasarı taslağında şöyle düzenlenmiştir: “Ödünç alan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında onun yanında çalışmayabilir.” (Madde 8/b)

İşsizliğin böylesine yaygınlaştığı ve grev sırasında kiralık işçilik uygulamasının açıkça yasaklanmadığı koşullarda, hangi kiralık işçi “çalışmayabilme” hakkını kullanabilir?

9 öğretim üyesinin hazırladığı yeni İş Kanunu tasarı taslağının en önemli olumsuzluklarından biri, işçiyi köleleştirici “ödünç iş ilişkisi” veya daha açık ve yalın ifadesiyle, “kiralık işçilik” ilişkisidir. Bu uygulamaya kesin ve kararlı bir biçimde karşı çıkılmalıdır.