

İKİ FARKLI KİRALIK İŞÇİLİK VAR

Aydınlık Gazetesi, 5 Mart 2016

Yıldırım Koç

Özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisini veren kanun tasarısına ilişkin açıklamaları ve tartışmaları izlediğimde, bu konuda görüş bildirenlerin çoğunun iki farklı tür kiralık işçilik bulunduğunun farkında olmadıklarını görüyorum.

Özellikle bazı sendikacılar kulaktan dolma bilgiyle açıklamalar yapıyorlar. Sendikacıların büyük çoğunluğu, 4857 sayılı İş Kanununda kiralık işçilik uygulamasının düzenlenmiş olduğunun farkında bile değil.

BİRİNCİ TÜR KİRALIK İŞÇİLİK

Birinci tür kiralık işçilik 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde mevcut ve 13 yıldır uygulanıyor. “Kiralık işçilik istemiyoruz!” diye açıklama yapan sendikacılar bu maddeden habersiz.

Bu maddeye göre, bir işletme, kendi işletmesinde çalıştırdığı bir işçiyi başka bir işletmeye kiralayabiliyor. Kiralama bir defada en fazla 6 aylık süreyle yapılabilir. Bu uygulama iki defa yenilenebiliyor. Diğer bir deyişle, bir şirket, kendisiyle iş sözleşmesi yapmış bir işçiyi, bir başka işletmeye birbuçuk yıllığına kiralayabiliyor. Kiralama karşılığında aldığı para, kiralanan işçiyi ilgilendirmiyor veya etkilemiyor.

Kiralanan işçinin iş sözleşmesi onu kiralayan ilk şirketle. İşçiye, kiralandığı işyerindeki çalışma karşılığında ek bir ödeme yapılmıyor; işçi, iş sözleşmesindeki koşullara göre ücret ve diğer ödemelerden yararlanıyor. İşçinin SGK primlerini ve vergisini, ilk işveren ödüyor.

Bu uygulama zaten var.

Sendikacılar artık bu işi önce öğrenmeli ve sonra da, işçi kiralamanın bu biçiminin İş Kanunundan çıkarılması için mücadele etmelidir.

İKİNCİ TÜR KİRALIK İŞÇİLİK

Bugün gündemde olan tehlike, herhangi bir alanda faaliyet gösteren bir şirketin değil, tek ve asıl işi işçi kiralamak olan bir özel istihdam bürosunun işçi kiralamaya başlamasıdır.

Yargıtay, taşeron işçileri lehine karar verirken, “Türkiye’de işçi temini ihalesi yapılamaz” demektedir. Bir şirket bir başka şirkete işçi kiralayabilir; ancak asıl işi işçi kiralamak olan bir özel istihdam bürosu aracılığıyla işçi kiralanamaz.

TBMM gündemine giren tasarıda, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilmektedir.

Bu düzenlemeye göre, iş arayan bir işsiz, özel istihdam bürosuyla bir iş sözleşmesi imzalıyor. Ancak özel istihdam bürosu bu işçiyi kendisi çalıştırmıyor; başkalarına kir alıyor. Burada, birinci tür kiralık işçilikten farklı bir ilişki söz konusu.

Kapitalizm ücretli kölelik düzenidir.

İşçi, işgücünü kapitaliste değerinden satar. Kapitalist, bu işgücünü üretim sürecinde kullanır. İşgücü veya emekgücü, üretim sürecinde, kendi değerinden daha fazla değer üretir. Üretim araçları mülkiyetine sahip olan kapitalist, aradaki farka (artık-değer) el koyar.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla işçi sömürsünde, işsizlik nedeniyle çaresiz duruma düşmüş olan işçinin ücreti (işgücünün değeri) düşürülür. İşçi simsarlığı yapan büro buradan bir gelir elde eder. Ayrıca sömürü katmerlidir. İşçiyi üretimde çalıştırmak üzere kiralayan kapitalist, işçinin yarattığı artık-değere el koyar. Bunun bir bölümünü de işçi simsarı özel istihdam bürosuna aktarır.

KİRALIK İŞÇİLİĞE TÜMÜYLE KARŞI ÇIKILMALI

Kiralık işçiliğin iki türü de ücretleri ve işgücü maliyetini düşürmeyi, sendikal hakların kullanılmasını engellemeyi amaçlamaktadır.

Sendikacıların yapması gereken ilk iş, önce günümüzde de kiralık işçi uygulamasının bulunduğunu öğrenmektir.

TBMM’deki kanun tasarısı, kiralık işçiliğin sakıncalarını katmerleştirecek düzenlemeler getirmektedir.

Bu tasarıya olduğu kadar, mevcut düzenlemeye de karşı çıkılmalıdır.