

KANUNDIŞI KİRALIK İŞÇİ UYGULAMASI

Aydınlık Gazetesi, 7 Mart 2016

Yıldırım Koç

Hakların kağıda geçirilmesi ve kağıttaki hakların hayata geçirilmesi iki ayrı bir süreçtir. Haklarınızı bilmezseniz veya haklarınızı hayata geçirmek için risk almayı ve bedel ödemeyi göze alamazsanız, bu haklar kağıt üzerinde kalır. Sonra da yakınıp durursunuz.

Türkiye’de işçilerin çok büyük bölümü, çalışma koşullarının belirlenmesinde en önemli belge olan İş Kanununu okumamıştır. Eğlendirici veya kulaktan dolma bilgilerin aktarıldığı televizyon programları, İş Kanununu okumaktan ve çalışmaktan daha çekicidir.

İşçilerin büyük çoğunluğu haklarını bilmeyince, bazı sendikacılar işçi aleyhine ve kanuna aykırı düzenlemeleri toplu iş sözleşmelerine bile yerleştirebilmektedir.

1985 YILINDA KİRALIK İŞÇİ

Karabük Demir Çelik İşletmesi 1985 yılı Mayıs ayında 105 işçi kiralamak üzere bir ihale açtı. İhaleyi, Santes Sanayi Tesisleri İnşaat ve Montaj A.Ş. kazandı. Yol-İş Sendikası bu uygulamaya karşı çıktı ve cumhuriyet savcılığına suç duyurusunda bulundu.

Tekel Gn.Md.’nün 1986 yılı Şubat ayında açtığı işçi temini ihalesi de tepki çekti. Tekgıda-İş Sendikası bu girişime karşı çıktı.

Her iki girişim de engellendi.

HİLTON’DA KİRALIK İŞÇİ UYGULAMASI

Ancak her sendika böyle davranmıyor.

Oleyis Sendikası’nın Ankara Hilton (Hilton Enternasyonel Otelcilik A.Ş. Ankara Şubesi) ile imzaladığı ve 1.1.2012-31.12.2014 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinde kanundışı bir işçi kiralama uygulaması söz konusudur.

İlgili madde şöyledir:

“M.16: Ajans firmadan temin edilen (extra) işçiler: Bir ajans firmadan (taşeron) temin edilen ve bu ajans (taşeron) firma kadrosunda yer alarak işyerinde hizmet veren işçilerdir. Bu işçiler, Otelin ziyafet (banket) operasyon, genel alan temizliği ve bulaşikhane bölümlerinde çalıştırılabilir. Bu bölümlerin dışında Sendika ile mutabakat sağlanmadan ajans firmadan (taşeron) işçi çalıştırılmaz. Banket operasyonunda belirli bir günde yaşanan talebi karşılamak için işveren ajanstan extra işçi çalıştırma yolunu seçebilir. Ancak bu durum, o iş için uygun olabilecek tüm çağrı usulü çalışanlar o gün için hali hazırda çalışıyor olduklarında geçerli olacaktır. Genel alan temizliğinde halihazırdaki durum devam eder ve bu bölümde 3 vardiya halinde olmak üzere ajanstan 10 extra işçi çalıştırılabilir. Bulaşikhane bölümünde ise gece temizliğinde görevlendirilmek üzere ajanstan 5 işçi çalıştırılabilir.”

BU UYGULAMA KANUNDIŞIDIR

Bu maddeye göre, Hilton oteli bir “ajans firma”dan işçi kiralamaktadır. Kiralanan işçiler “ajans firma”nın kadrosundadır ve otelde çalıştırılmaktadır.

Bu “ajans firma” bir taşeron değildir. Otel, asıl işin bir bölümünü oluşturan “ziyafet operasyon, genel alan temizliği ve bulaşikhane” bölümündeki işleri bir taşeronla yaptırmamakta, “taşeron” adı altında işçi temini yapmaktadır.

Bu “ajans firma”, özel istihdam bürosu da değildir. Ayrıca yürürlükteki mevzuata göre, özel istihdam bürolarının işçi kiralaması yasaktır. Bu şirketin yaptığı, kanuna aykırıdır.

Hilton da kanundışı bir biçimde işçi kiralamaktadır.

Bu uygulamanın Hilton dışındaki bazı oteller için de geçerli olduğu belirtilmektedir.

Oleyis’in imzaladığı bu toplu iş sözleşmesi de kanunun ihlali anlamına gelmektedir.

İşçilerin kağıt üzerindeki hakkı, Oleyis’in de katkılarıyla ihlal edilmiş durumdadır.

Bu biçimdeki hak ihlallerine ses çıkarmayanlar, yeni hak kayıplarının altyapısını oluşturmaktadır.

Mevcut hakkı korumanın ve yeni hak almanın, önemli riskleri kabullenmeyi ve bedelleri ödemeyi gerektirdiği bir dönemdeyiz.