

İŞVERENLERİN TALEBİ İŞÇİYİ KÖLELEŞTİRMEK

Aydınlık Gazetesi, 11 Kasım 2019

Yıldırım Koç

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol'un 29 Ekim 2019 günü yaptığı açıklamada yer alan talepler arasında, daha önceki yazılarımda ele aldığım konulara ek olarak, işçiler aleyhine başka noktalar da bulunmaktadır.

İŞÇİ KİRALAMA UYGULAMASI

"Türkiye'de özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan ödünç iş ilişkisi uygulamasındaki süre ve konu sınırlamalarının kaldırılmasının yararlı olacağını vurgulayan Akkol, bu esnek çalışma modelinin uygulanabilir kılınmasının genel işsizlik sayısının azalmasının yanında vergilendirme bakımından yeni bir alanın oluşmasını da sağlayacağını kaydetti." <https://tr.sputniknews.com/ekonomi/201910291040503613-tiskten-esnek-calisma-onerisi/>

"Ödünç iş ilişkisi" adı verilen uygulama, gerçekte işçi kiralama değildir. Özel istihdam büroları çeşitli işyerlerine işçi kiralayabilmektedir. İş Kanunu, işçi kiralamanın hangi konularla ilgili olabileceğine kısıtlama getirmiştir. Yürürlükteki düzenlemeye göre şu durumlarda işçi kiralana bilmektedir: Doğum yapan kadının kısmi süreli çalıştığı veya ücretsiz izinli olduğu dönemde; işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde; mevsimlik tarım işlerinde; ev hizmetlerinde; işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde; iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde; işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde; mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde.

Sayın Akkol, diğer konularda da işçi kiralana bilmemesini istemektedir.

Yasaya göre, işçi kiralama 4 ay süreyledir. Bu süre, toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. "Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz."

Bu kısıtlamanın da kaldırılması talep edilmektedir.

TELAFİ ÇALIŞMA SÜRESİ

TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Akkol, birçok işverenin, yürürlükteki Yasada 2 ay olan telafi çalışma süresinin kısalığından yakındığını belirterek, "Telafi çalışma süresi 6 aya çıkarılmalı, işçi onayı aranmamalı, çalışılmayan cumartesi günlerinde telafi çalışması yaptırılabilir" talebini gündeme getirdi.

İş Kanununa göre, "Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz." (M.64)

Sayın Akkol'un bu talebi de işçi haklarında bir gerilemeyi amaçlamaktadır.

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Sayın Akkol, "Kısa çalışma ödeneği için belirlenen 3 aylık süre yetersizdir. Kısa çalışma ödeneği süresi en az 6 aya çıkarılmalıdır," görüşünü paylaştı.

4447 sayılı Kanuna göre, “genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. (...) Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. (...) Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ıdır.”

Sayın Akkol, bu sürenin en az 6 aya çıkarılmasını istemektedir. Ancak Kanunda zaten şu düzenleme vardır: “Bu maddede yer alan kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.”

Bu uygulamayla işsizlik sigortası fonundaki para, işverenlerin ihtiyaçlarını karşılamada kullanılmaktadır.