

## **“ İşçi Kiralayana yanında bedava.....”**

4857 sayılı İş yasasının 7 maddesinin değiştirilmesi ve yeni bir madde eklenmesine dair Haziran 2009 tarihinde yapılan değişiklik Temmuz ayında Cumhurbaşkanı tarafından veto edilince yürürlüğe giremedi. Kamuoyunda “Kiralık İşçilik “ olarak bilenen bu yasa teklifi yasalaşamadı ,ancak bazı değişiklikler yapılarak yeni bir teklif hazırlandı. Hükümet tarafından hazırlanan bu teklifin veto gerekçelerini dikkate aldığı ,dolayısı ile yakında yasalaşacağı beklentisi bulunmaktadır. Sonuç olarak yeni yasa teklifi karşısında konfederasyonlar yeniden tepkilerini ortaya koyup, zor olmakla birlikte ortak açıklama da yaptılar.(!)

Şimdi yasa teklifine ve biraz geri planına yakından bakalım.

İş kanunumuz işçilerin bir başka işverene kiralanabileceğini zaten 2003 yılından beri düzenlemişti. Bu kanunun 7 maddesine göre geçici iş ilişkisi işverenin işçisini bir başka işverene kiralaması ve bunun altı aylık süreler içinde toplam olarak iki kere uzatılması ile mümkündü. Bu madde açık olarak işçinin emek gücü alınıp satıldığına göre, devredilmesinde de bir sakınca olmadığı noktası esas alıyordu. Getirilen yeni yasa teklifi ise bu devretme işini biraz daha düzenleyerek özel sektöre yüklemeyi böylece devlete ek bir yük getirmeden işi çözümlenmeyi tasarlamakta . Bu amaç için ile kurulmayan Özel İstihdam büroları rahatlıkla bu amacı da yerine getirebilirler. Esas amaçları olan iş bulma konusunda çok fazla yeterli olmadıkları anlaşılan ÖİB nin işe yerleştirme oranı yüzde bir civarında kalıyordu .Yani ÖİB kanalı ile mevcut işlere iş arayanların sadece yüzde biri yerleştiriliyordu.(Öz-Çetinkaya ;2008) Yasanın çıkması ile bu güne kadar sadece nitelikli işlerle ve üst ve orta düzey yöneticilerin istihdamı ile ilgilenen ÖİB bu yasa değişikliğinden sonra artık nitelik seviyesi düşük işçilerle de ilgilenebilecekti. Aslında işçilerin her zaman satmak zorunda oldukları satmama durumunun açlık ile eşdeğer olduğu bir malı ellerinde bulundurmaları ve ya daha sonra satmak üzere biriktirmeleri mümkün değildi. Ancak insan onuruna yakışan işleri gerçekleştirmek için emek gücünü satmak zorunda kalınsa bile işgücünün devredilmesi,bir başka işverene kiralanmasının işsizliğin azaltılması gayesi ile hazırlandığı teklifin gerekçesinde ifade edilmektedir. . Daima daha ucuz kaynakları elde etmeye çalışan sermayenin üretimi gerçekleştiren işgücünün de ucuz olanını tercih etmesi ve bunu gerçekleştirmeye çabalamasında şaşırtıcı bir durum yoktur. Üstelik işçiyi ucuza kiralanması yanı sıra başka promosyonlarda işverene sunulmaktadır. İşveren yetişmesinde ve eğitiminde hiçbir katkı sağlamadan,işçiyi çalıştıracak, azami 18 ay çalıştırdıktan sonra eski işverenine iade edebilecektir. Eski işveren veya özel istihdam bürosunun işçiyi farklı bir

işverene kiralaması veya yasadaki adı ile onunla geçici iş sözleşmesi imzalaması mümkün olacaktır.

Promosyon sadece bunlarla sınırlı kalmamaktadır. İşverenle yakın temas içinde olan ÖİB su çalışacak işçinin sendikal konulara eğilim taşıyıp taşımadığını ve buna göre iş ararken işverenin bu konudaki hassasiyetlerini dikkate alacak ve işyerinde sendikal faaliyete katılması ihtimal dışı olan işçilerin işe yerleştirilmesini sağlanacaktır.

4857 sayılı İş yasasında düzenlenen geçici iş ilişkisi ÖİB vasıtası ile uygulanmaya farklı bir biçimde sokulmak istenmektedir. Yasanın 7. maddesi ile işçinin yazılı rızası alınması beklenmekte idi. Yani İşveren kiralayacağı işçisine bunu sormak ve onayını almak zorunda iken ,ilave edilen madde bu gerek bırakmamaktadır. Yani ÖİB ye başvuran işçi işe yerleştirme için teklif getiren kendisi olduğu düşünüldüğü için rızaya gerek olmadığı kabul edilmektedir. Yani işçiyi kiralayan işveren konumunda olan ÖİB nun işçiyi kendi malı gibi kabul etmektedir.: “Eti de senin Kemiği de senin”

Şimdi bu yasanın uygulandığı bir çalışma hayatını senaryolaştırırsak, ortaya çıkan film çalışma hayatı açısından korku filmi olarak da düşünülebilir. Çünkü, emeğini kiralamak isteyen bir işçi yaklaşık her 18 ayda bir işverenini değiştirecek böylece farklı işverenleri ve farklı işleri öğrenmek zorunda kalacak. Yasada yapılan son değişiklik ile işyerinde eşit işi yapan diğer işçilerden daha az ücret alamayacak, diğerlerinden farklı olarak yaptığı işi en fazla 18 ay içinde bitirmek zorunda kalacaktır. Tek bir işverenle çalış(a)madığı için tek işveren üstüne biriken bir kıdem tazminatı da olmayacak.

Kısa süreli çalışma sonucunda işçinin işyerinde diğer çalışanlarla bir dayanışma ilişkisi kurabilmesi ve ortak hareketi imkansız hale gelecektir. Buna bağlı olarak kısa süreli kiralandığı işyerinde şayet mevcut ise bir sendikal faaliyete katılması veya sendikalı olabilmesi nerede ise imkansız olacaktır.

Daha ucuza , sendikasız ve pazarlık gücünden yoksun işçi bundan iyisi “ Şam’da Kayısı “ işveren açısından ne dersiniz.?

Kuvvet Lordoglu

Aralık 2009