



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

10. ÇALIŞMA MECLİSİ

Ankara 2013



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

“10. Çalışma Meclisi”

26-27 Eylül 2013

Bilkent Otel ve Konferans Merkezi / ANKARA



YAYIN KURULU BAŞKANI

Ali Kemal SAYIN

YAYIN KURULU ÜYELERİ

Nurcan ÖNDER

İbrahim DEMİRCAN

Mehmet DOĞAN

Mehmet Yavuz GÜNGÖR

Necla UZ

Özge ÖZTÜRK



BASKI

MİKİ MATBAACILIK San. ve Tic. Ltd. Şti.

Matbaacılar Sanayi Sitesi 1516-1. Sokak No:27

Yenimahalle / ANKARA

Tel: 0312 395 21 28 - Faks: 0312 395 23 49

ISBN 978-975-455-220-1

SUNUŞ

Tüm demokratik haklarda olduğu gibi çalışma hayatının sorunlarını da daha ilk günden çözüme kavuşturmak, en ileri hakları çalışanlarımıza kazandırmak en büyük arzumuz olmuştur.

Bu konuda önümüzde birçok engel ve imkânsızlıklar olmasına rağmen on bir yıl boyunca ekonomideki ve demokratikleşmedeki her gelişmeyi çalışma hayatının tüm unsurlarına yansıtmanın gayreti içinde olduk. Çalışma hayatının her meselesini cesaretle ele aldık. Birlikte müzakere ve istişare ederek diyalog mekanizmasını bugüne kadar başarıyla çalıştırdık ve çok önemli sorunları hep birlikte çözdük.

Endüstri ilişkileri sisteminin tüm aktörleri ile bir araya gelerek sosyal diyalog çerçevesinde çalışma hayatının en sorunlu alanları olan zorunlu tasarruf konusunu, asgari ücretin tespitini, işçi-memur ücret artışlarını birlikte müzakere etmek suretiyle neticeye kavuşturduk Bunun yanında; Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununu sosyal diyalog mekanizmalarını etkin olarak işleterek yaptık.

Ülkemizde uygulanmakta olan birçok sosyal diyalog mekanizması mevcuttur. Bunların başında ise Çalışma Meclisi ile Ekonomik ve Sosyal Konsey gelmektedir. Ekonomik ve Sosyal Konsey, 2010 referandumuyla anayasal bir kurum haline getirilmiştir. Konu ile ilgili yasal düzenlemeyi en kısa sürede yaparak sosyal diyalogu daha da güçlendirmiş olacağız.

Endüstri ilişkiler sisteminin tüm aktörlerini bir araya getiren 10. Çalışma Meclisi, karşılıklı görüş alışverişinde bulunmak suretiyle çalışma hayatına yönelik politikaların belirlenmesinde üçlü sosyal diyalogun oluşması açısından atılmış önemli bir adımdır. 10. Çalışma Meclisi toplantısından çıkan sonuçların, görüş ve önerilerin çalışma hayatının sorunlarını çözmede katkı sunmasını umut ediyorum.

Kitabın hazırlanmasında katkıda bulunanlara teşekkür eder, kitabın sosyal taraflara, bürokratlara ve akademisyenlere faydalı olmasını dilerim.

Recep Tayyip ERDOĞAN
T.C. Başbakanı



SUNUŞ

Çalışma Meclisi, çalışma hayatını ilgilendiren konulara ilişkin sorunların gündeme getirilerek bunlara yönelik politikaların belirlenmesinde endüstri ilişkileri sisteminin tüm aktörlerini bir araya getiren önemli bir sosyal diyalog platformudur.

Bakanlığım boyunca sosyal diyaloga verdiğim önem nedeniyle, çalışma hayatının güncel sorunlarına çözüm odaklı yaklaşımı benimsedik ve karar alma süreçlerinde üçlü sosyal diyalog mekanizmalarını çok etkin bir şekilde işlettik. Sosyal diyalogu esas alan, emek ile sermayeyi birbirini tamamlayan iki unsur olarak gören yaklaşımımız sayesinde çalışma hayatıyla ilgili son derece önemli reformlara hep birlikte imza attık.

Bakanlık olarak, ülkemizde çalışma hayatına dair çözülmeyi bekleyen yapısal sorunların sosyal tarafların aktif olarak katılmadığı bir ortamda çözülmesinin mümkün olmadığı düşüncesi ile öncelikle 16-17 Mayıs 2013 tarihlerinde çalışma hayatının tüm aktörlerinin katılımıyla Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısını gerçekleştirdik. Hazırlık Toplantısında; çalışma hayatının güncel sorunlarını, tüm kesimlerin görüşlerini içerecek şekilde teknik düzeyde tartıştık ve referans niteliğinde hazırlanan raporları Çalışma Meclisine sunduk.

Başbakanımız Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN'ın teşrifleriyle 26-27 Eylül 2013 tarihlerinde yapılan 10. Çalışma Meclisi Toplantısı, yaklaşık 1.400 kişinin katıldığı açılıştan sonra, ülkemiz çalışma hayatının öncelikli sorunları arasında yer alan “Kıdem Tazminatı”, “Alt İşverenlik” ve “Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi” konularında paneller şeklinde gerçekleştirildi.

Üç ayrı panel şeklinde gerçekleştirilen toplantıyı; üniversitelerden, kamu kurum ve kuruluşlarından, sendika ve konfederasyonlardan, meslek örgütlerinden, derneklerden ve ilgili diğer kurumlardan yaklaşık 600 kişi takip etmiştir. Panellerde, akademisyenler ve sosyal taraf temsilcileri görüşlerini ifade etmiş, ayrıca katılımcıların mevcut sorun ve çözüm önerileri tartışılmıştır.

Her üç panel boyunca gerçekleştirilen oturumlarda yapılan tartışmalar ile sosyal taraf temsilcilerinin görüş ve önerilerinin özetlendiği Sonuç Bildirgesi, Bakanlığımız tarafından sunulan hizmetlerin düzenlenmesi ve geliştirilmesinde son derece önem taşımaktadır. Sosyal diyalog kültürünün bir çıktısı olan bu kitabın çalışma hayatının kalitesinin artmasına katkı sağlamasını temenni ediyorum.

Faruk ÇELİK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı



“10. ÇALIŞMA MECLİSİ”

Toplantı Programı

Açılış Konuşmaları

Sayın Faruk ÇELİK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN

T.C. Başbakanı

Sayın Kani BEKO

DİSK Genel Başkanı

Sayın Mahmut ARSLAN

Hak-İş Genel Başkanı

Sayın Ergün ATALAY

Türk-İş Genel Başkanı

Sayın Tuğrul KUDATGOBİLİK

TİSK Yönetim Kurulu Başkanı

Sayın Bendevi PALANDÖKEN

TESK Genel Başkanı

Sayın M. Rifat HİSARCIKLIOĞLU

TOBB Başkanı

1. PANEL: Kıdem Tazminatı

Panel Başkanı:

Prof. Dr. Metin KUTAL (Gedik Üniversitesi)

Panelistler:

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ (Pamukkale Üniversitesi)

Bülent PİRLER (TİSK)

Sarp KALKAN (TOBB)

Niyazi DEMİR (TESK)

Naci ÖNSAL (Türk-İş)

Muharrem ÖZKAYA (Hak-İş)

Üzeyir ATAMAN (DİSK)

Soru-Cevap Bölümü

2. PANEL: Alt İşverenlik

Panel Başkanı:

Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER (Selçuk Üniversitesi)

Panelistler:

Prof. Dr. Talat CANBOLAT (Marmara Üniversitesi)

Erhan POLAT (TİSK)

Müjdat KEÇECİ (TOBB)

Av. Elif Güliz BAYRAM (TESK)

Namık TAN (Türk-İş)

Hüseyin ÖZ (Hak-İş)

Dr. Av. Murat ÖZVERİ (DİSK)

Soru-Cevap Bölümü

3. PANEL: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Panel Başkanı:

Prof. Dr. Toker DERELİ (Işık Üniversitesi)

Panelistler:

Prof. Dr. Murat ŞEN (Melikşah Üniversitesi)

Hakan YILDIRIMOĞLU (TİSK)

Ahmet ŞAĞAR (TOBB)

Çolpan ERDEM (TESK)

Enis BAĞDADIOĞLU (Türk-İş)

Semih TEMİZ (Hak-İş)

Onur BAKIR (DİSK)

Soru-Cevap Bölümü

Toplantı Sonuç Bildirgesinin Açıklanması ve Kapanış



“10. ÇALIŞMA MECLİSİ” TOPLANTISI

1. Gün



“10. ÇALIŞMA MECLİSİ” TOPLANTISI

AÇILIŞ KONUŞMALARI

SUNUCU: Saygıdeğer konuklar; Başbakanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan toplantımızı katılımlarıyla onurlandırmışlardır.

Sayın Başbakanımıza hoş geldiniz, şeref verdiniz diyoruz. (Alkışlar)

Basın mensubu arkadaşlarımıza teşekkür ediyoruz.

(Video izlendi)

Sayın Başbakanımız, saygıdeğer konuklar, basınımızın değerli mensupları; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen 10. Çalışma Meclisi Toplantısı vesilesiyle bir araya gelmiş bulunmaktayız. Teşrif eden başta Sayın Başbakanımız olmak üzere tüm konuklarımızı saygıyla selamlıyor, hoş geldiniz şeref verdiniz diyoruz.

Sayın Başbakanımız, saygıdeğer konuklar öncelikle sizleri Gazi Mustafa Kemal Atatürk ve aziz şehitlerimizin manevi huzurunda saygı duruşunda bulunmaya ve ardından İstiklal Marşımızı söylemeye davet ediyorum.

Saygı duruşu ve İstiklal Marşımız için lütfen dikkat.

(Saygı duruşunda bulunuldu, İstiklal Marşı okundu)

Teşekkür ediyoruz.

Sayın Başbakanımız, saygıdeğer konuklar konuşmalarını yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Faruk Çelik'i kürsüye davet ediyorum.

Buyurun Sayın Bakanım.

FARUK ÇELİK (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı)

Çok değerli Başbakanım, değerli Bakan arkadaşlarım, milletvekilleri, yüksek yargı mensupları, işçi, işveren, memur ve esnaf konfederasyonlarımız ile odalarımızın çok değerli genel başkanları, yöneticileri, bilim adamları, değerli katılımcılar, değerli basın mensupları; 10. Çalışma Meclisi Toplantımıza hepiniz hoş geldiniz. Hepinizi saygıyla selamlıyorum. (Alkışlar)

Çalışma hayatına ilişkin iki gün boyunca çok önemli konuların tartışılacağı, 10. Çalışma Meclisi Toplantımızın başarılı geçmesini temenni ediyorum.

İlk toplantısı 1947 yılında gerçekleştirilen ve bugün onuncusunu gerçekleştirmekte olduğumuz Çalışma Meclisi ülkemizin en önemli sosyal diyalog platformlarından biridir.

Sayın Başbakanım; Hükümet olarak, Bakanlık olarak, Sanayi Devrimi sonrası uzunca yıllar yaşanan emek sermaye çatışmasından yana değil sosyal diyalogu esas alan emek ile sermayeyi birbirini tamamlayan iki unsur olarak gören yaklaşımımız sayesinde çalışma hayatıyla ilgili son derece önemli reformlara hep birlikte imza attık.

Kısaca hatırlayacak olursak İş Kanunu, Sosyal Güvenlik Reformu, 76 milyon kapsam altına alan Genel Sağlık Sigortası, İntibak Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, Memurlara Toplu Sözleşme Yasası, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası gibi çalışma hayatının önündeki engelleri kaldıran birçok düzenlemeyi hayata geçirdik.

Gerek yasama faaliyetleri gerekse toplu sözleşme masasındaki değerlendirmeler ve Asgari Ücret Tespit Komisyonu olarak yapılan çalışmalarda biz yaptık oldu mantığıyla değil, sosyal diyalog çerçevesinde sosyal ortaklarımızla günlerce, haftalarca bıkmadan usanmadan toplantılar gerçekleştirdik ve sonuç aldık.

Bu salonu dolduran çok değerli endüstriyel ilişkilerin tarafları bunun en canlı şahitleridir.

Sayın Başbakanım; çalışma hayatında çözüme kavuşan sorunlar var. Çözüme kavuşan sorunlar yanında önümüzde duran ve sizin “anlaşarak gelin” talimatınız çerçevesinde 6 konu başlığı altında sosyal taraflar ve konunun uzmanlarıyla Mayıs ayında bu meclisin alt yapı çalışmalarını gerçekleştirdik ve şu konu başlıkları ortaya çıktı: alt işverenlik, kıdem tazminatı, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası sonrasında yaşanan ve muhtemel yaşanacak sorunlar, özel istihdam büroları, sendikal örgütlenmenin önündeki engeller ve istihdam politikaları olmak

üzere Çalışma Meclisi alt yapısı çalışmalarında ele alındı. 10. Çalışma Meclisi'nin gündemi, bu çalışma neticesinde oluşmuş oldu.

Değerli Başbakanım, değerli katılımcılar; alt işverenlik 1936 yılından beri bizim sistemimizde olan bir yapı. Yalnız bizde değil dünyanın her yerinde var olan bir yapı. Bu sistem içerisinde, halk arasında taşeron işçi diye ifade edilen işçilerimizin karşı karşıya bulunduğu ciddi sorunlar var. Bunların başında ücret sorunları, çalışma süreleri, izinle ilgili sorunlar, tazminatla ilgili sorunlar ve en önemlisi, özellikle kamuda tanımın net bir şekilde yapılamamasının getirmiş olduğu muvazaalar, muvazaalar neticesinde yargı kararları ve idarenin karşı karşıya bulunduğu sorunlar. Bu şekilde özetlenebilir.

Taraflarla çokça konuştuğumuz için ifade ediyorum bu konu çok daha sürünce mede bırakılacak bir konu değil. Çünkü netice itibarıyla muhatabımız insan, dolayısıyla Çalışma Meclisinin gündeminde olması ve tarafların mutabakatıyla çözüme kavuşturulması tabii ki hepimizin temennisidir, hepimizin dileğidir.

Diğer önemli bir konu uzunca yıllardır tartışılan kıdem tazminatı konusu ki bu konu her defasında gündeme geldiğinde sizin, “Raftan ancak tarafların uzlaşmasıyla indireceksiniz” talimatınız olmasına rağmen, biz defalarca her buluşmamızda bunu tartıştık acaba raftan indirme imkânımız olabilir mi diye.

Şimdi burada da birçok açıdan sorunlar yaşanmaktadır. Kıdem tazminatını hak eden 11 milyon çalışanımız içerisinde yüzde 10'luk bir kesim var. Yaklaşık 1 buçuk milyon işçimiz kıdem tazminatı sorunu yaşamıyor diyebiliriz ama geriye kalan 9 buçuk milyon işçimizin kıdem tazminatıyla ciddi sorunları var.

İşverenlerin de ciddi sorunları var, işverenlerin de yaşadığı sorunlar var. İşverenler diyor ki, OECD ülkeleri arasına baktığımız zaman kıdem tazminatı oranı en yüksek ülkeyiz; işçilerimiz diyorlar ki ben 11 ay çalıştırılıyorum 12 ay çalışmadığım için kıdem tazminatını hak edemiyorum dolayısıyla emeğin istismarı.

Şimdi, bunları görmezlikten gelip, bunlar üzerinde değerlendirme yapmamak ve çözüm bulmamak... Herhalde, Çalışma Bakanlığı'nın bunu yapmaması gerekir diye düşünüyorum. Onun için çalışıp mutlak surette bu meselelere bir çözüm üretmemiz gerekiyor. Önyargımızın olmadığını bütün taraflar iyi bilmektedirler.

Biz bu konuları yalnız işverenlerin toplantılarında değil, aynı konuları işçilerimizin genel kurullarında da konuşuyoruz. Ben Hak-İş'in, DİSK'in, Türk-İş'in Genel Kurullarında da bu konulara açık bir şekilde değindim. Aynı şekilde gerek TÜSİAD'ın gerek TOBB'un gerekse tüm diğer katıldığım toplantılarda da bu konuları açık bir şekilde dile getirdik. Dolayısıyla bu konu, mutlaka bir çözüme kavuşturulması gereken konu başlıklarından bir tanesi.

Özel istihdam bürolarına özellikli olarak bir kesim tarafından kiralık işçi diye ifade edilir. Ama endüstriyel ilişkilerde part-time, yarı zamanlı, kısmi zamanlı emek talebine, işgücü talebine karşı sistemin kapalı olmasının istihdama getirdiği olumsuzlukları dikkate aldığımız zaman, burada istihdam bürolarıyla ilgili istismarı önleyici, kayıtları ve ilkeleri koymak kaydıyla bir açılım getirmemiz gerekiyor. Çünkü, mevsimlik işçilerin, kısmi çalışanların, evde çalışanların sosyal güvencelerden yoksun olduğunu biliyoruz.

Burada kayıt dışılıkla ilgili bir rakam vermek istiyorum. Yüzde 52 olan kayıt dışı istihdam yüzde 37'ye geriledi. Son derece önemli bir gelişme ama halen yüzde 37 olduğu ve bunun bir puanının 700 milyon -eski rakamla trilyon- liralık bir maliyet oluşturduğu dikkate alınırsa, istihdamdaki kayıt dışılık ortadan kalkınca sosyal güvenlik açığı diye bir şeyden bahsetmek de söz konusu olmayacaktır.

Bu derece önemli olan bir konuda biz işçinin istismarını mutlaka engelleyecek, emeğin istismarını engelleyecek ama bu arada doğum yapan bir bayan kardeşimizin yerine üç aylık, beş aylık, dört aylık istihdam esnekliğini sağlayacak bir düzenleme talebini mutlaka masada konuşmamız gerekiyor düşüncesiyle bu konuyu gündeme almış bulunuyorum.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası yürürlüğe girdi. Bu konuda da Sayın Başbakanım, çok yanlış bilgiler veriliyor. İş kazalarında dünyada 3'üncü sırada olduğumuz ifade ediliyor ısrarla.

Bu konuyla ilgili istatistikleri iki uluslararası kuruluş yapıyor; biri Eurostat, diğeri ILO. İkisi de 2007, 2008'den sonra herhangi bir veri açıklamadıklarına göre ve 2007-2008'deki açıkladıkları verilerde 101 ülke olmadığına göre, nereden Türkiye'nin iş kazalarında ölümlerde üçüncü sırada olduğu ifade ediliyor bunu anlamakta gerçekten zorlanıyoruz.

Gerçek rakam bizde var. 2012 rakamı aynen şöyledir: 100 bin işçide Türkiye'de 6 işçi hayatını kaybetmektedir. Bu rakam 100 bin işçide 2002'de 16 işçiydi. 16'den 6'ya gerileyen bir noktadayız ama bu yeterli değildir. Avrupa Birliği 27 ülke ortalaması 3 işçidir, 100 bin işçide 3 işçi ölümü vardır.

2023 hedefi doğrultusunda biz 6 olan sayıyı 3 ve 3'ün altına indirmek için bu yasayı Sayın Başbakanımızın talimatıyla çıkardık. 1 Ocak 2014 tarihinde tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde de yürürlüğe giriyor. İnşallah iş kazalarının daha minimize olduğu bir sürece girmiş olacağız.

Son olarak, sendikal örgütlenmeyle ilgili yasaya değinmek istiyorum. Sayın Başbakanım, eğer sendika yasasına siz bizzat müdahil olmasaydınız -bunu bu heyetin huzurunda söylüyorum ki heyetin başkanları buna şahittirler- Türkiye'de sanal rakamlar devam edecekti. Sanal rakamlardan sendikal mevzuatın değişmesiyle çalışma hayatımızı kurtardık. “3 buçuk milyon efendim, sendikalı işçi var.” Yok, böyle bir şey. “Yüzde 57 örgütlenme var.” Yok, böyle bir şey. O gerçek rakamlara dönüşümüz, bu sendika mevzuatın yürürlüğe girmesiyle gerçekleşmiş oldu.

Eğer sendika yasası değişmemiş olsaydı yetkili 50 sendika yetkisiz hâle düşecekti. Onun için bu yasa son derece önemli kazanımlar getirmiştir çalışma hayatına. Ama eksikliği yok mu? Eksikleri de var.

Şimdi, taraflar hep beraber üç yıllık süreyi gözlemliyor. Yüzde 1'lik baraj süreci var. 2016'nın Temmuz ayında bu yüzde 2'ye çıkacak. Bu durum birlikte çalışmamızın neticesinde 2016'da karara bağlanacak bir konudur. Şu an itibarıyla yüzde 1 ile 44 sendikamız kılı kırk yararak barajı aşmış bulunuyor. Yüzde 2, 2016'da ne getirir onu tabi ki 2015 yılındaki yetkililer çok daha ciddi bir şekilde masaya yatıracaklar. Yine bu toplantılarda gündeme gelecek olan önemli konulardan bir tanesidir.

Netice olarak Sayın Başbakanım, kronik sorunlar ve netameli konular. Bir taraf için mutlaka olması gereken bir konu var masamızda; diğer taraf diyor ki, bu nereden geldi, buna ne gerek var... Bu şekilde 180 derecelik bakış açılarıyla masaya oturduğumuz olmaktadır. Onun için biz çalışanların hakkını koruyan, müteşebbislerin de rekabet gücünü artıran bir sihirli formül arıyoruz. Bu sihirli formülü nasıl buluruz bilemiyorum ama Çalışma Meclisinin amacı da bu sihirli formülü bulabilmektir.

Bir taraftan çalışanın hakkını koruyacağız, diğer taraftan müteşebbisimizin daha çok istihdam için rekabet gücünü kırmayacağız. Bu dengeyi, bu ince ayarı mutlaka bulmamız gerekiyor. Ben inanıyorum ki, Çalışma Meclisinde ortaya çıkacak fikirler bize yol gösterici olacaktır.

Salona girmeden önce, Sayın Başbakanım her kesimin görüşünü ayrı ayrı istediğiniz konusunda beni talimatlandırdınız. Ben, bütün konfederasyonlarımızın, işveren, işçi sendikalarımızın bu konularla ilgili görüşlerini sizlere arz edeceğimi, takdim edeceğimi, bu vesileyle heyetin huzurunda ifade ediyorum.

10. Çalışma Meclisimizin hayırlı neticelere vesile olacak çalışmalar gerçekleştirmesini diliyorum, hepinizi en derin saygılarımla selamlıyorum. (Alkışlar)

SUNUCU- Sayın Bakanımıza konuşmalarından dolayı teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Saygıdeğer konuklar 10. Çalışma Meclisi Toplantısını katımlarıyla onurlandıran Türkiye Cumhuriyeti Başbakanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın kürsüye teşriflerini arz ediyorum. Buyurun Sayın Başbakanım.

RECEP TAYYİP ERDOĞAN (Türkiye Cumhuriyeti Başbakanı)

Çalışma Meclisimizin çok değerli tarafları, işçi, işveren, kamu çalışanları, esnaf örgütlerimizin değerli temsilcileri, saygıdeğer katılımcılar, hanımefendiler, beyefendiler; sizleri sevgiyle, saygıyla selamlıyor 10. Çalışma Meclisi Toplantısının ülkemiz, milletimiz özellikle de çalışma hayatımız için hayırlara vesile olmasını Allah'tan temenni ediyorum.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımıza çalışma hayatının güncel sorunlarını ele almak üzere 10. Çalışma Meclisini topladığı için teşekkürlerimi ifade ediyorum. Çalışma Meclisinin tüm taraflarına, tüm katılımcılara da gerek Mayıs ayındaki hazırlık toplantılarına gerek bugün meclis toplantılarına katıldıkları için, verecekleri katkıları için şimdiden teşekkür ediyorum.

Açıkçası en azından açılış bölümünün tamamında bulunmayı, tüm konuşmacıları dinlemeyi arzu ediyordum. Gün boyunca oldukça yoğun bir programın oluşması, uluslararası temaslarımız, toplantılarımızın olması hasebiyle bunlara yetişmek durumunda kaldığım için maalesef konuşmadan sonra izninizi şimdiden talep ediyorum.

Başta Sayın Bakanım olmak üzere arkadaşlarım iki gün boyunca sizlerle birlikte olacak ve gerek sözlü olarak gerek rapor hâlinde Çalışma Meclisindeki tüm değerlendirmeleri bizlere aktaracaklar.

Ayrıca Çalışma Meclisinin tüm taraflarıyla çeşitli vesilelerle bir araya geliyor, gündemdeki konuları etraflıca değerlendiriyoruz. İnşallah çalışma hayatında, en başından itibaren büyük bir hassasiyetle sürdürdüğümüz bu diyalog ortamı bundan sonra da aynı yoğunlukla, aynı hassasiyetle devam edecektir.

Değerli dostlar çalışma hayatındaki barışı, huzuru, istikrarı, Türkiye'nin hem bugünü hem geleceği için hayati bir unsur olarak gördük ve 11 yıl boyunca da çalışma hayatına çok büyük bir duyarlılık içinde eğildik. Bundan 12 yıl önce kurduğumuz partimizin programının çalışma hayatı bölümüne eğer bakabilirseniz oradan meseleyi çok net, çok gerçekçi olarak ortaya koyduğumuzu göreceksiniz. 11 yıllık iktidarımız boyunca da partimizin programındaki, seçim beyannamelerimizdeki, hükümet programlarımızdaki çalışma hayatı vaatlerine harfiyen uyanın, hedeflerimizi gerçekleştirmenin mücadelesi içinde olduk.

Çalışma hayatında düzenlemeler yaparken son derece hassas bir denge üzerinde ilerlemenin gerektiğini, bunun son derece zor olduğunu biliyoruz ama buna rağmen bu hassasiyeti hep muhafaza ettik.

Bakın, ben bu düşüncelerimi başka vesilelerle de ifade ettim. Bizim kendi öz kültürümüz, kendi geleneklerimiz, kendi tarihi tecrübelerimiz barış ve huzur içinde bir çalışma hayatı inşa etmek için çok zengin bir birikimi özellikle ihtiva ediyor.

İşçi-işveren ilişkilerini inşa etmek için bizim yurtdışından ideolojiler transfer etmeye hiç ihtiyacımız yok. Elbette yeniliklere açık olacağız; elbette yeni gelişmeleri, yeni anlayışları, çağımıza uygun hak ve imkânları kendi insanımıza kazandıracacağız. Tabii ki dünyadaki tartışmaları çok yakından takip edecek, bunlardan kendimize dersler çıkaracağız. Ancak kendi tarihimizde, kendi kültürümüzde özellikle de bizim ahi teşkilatımızda olduğu gibi biz işçi-işveren ayrımını, patron-emekçi ayrımını bir kenara koyacak yol arkadaşlığı kavramı üzerinden ilerlemenin mücadelesi içinde olacağız. Çünkü ne işverensiz ne de işçisiz böyle bir hayat mümkün değil.

Yol arkadaşları bir terazinin iki ayrı kefesinde bulunan iki ayrı taraf değildir. Yol arkadaşları aynı yolda aynı istikamette yan yana yürüyen hem meşakkati hem faydayı paylaşan kader ortaklarıdır. İki insanın her anlamda tıpatıp birbirine benzemediğini biliyoruz. Yetenekler, birikimler, aile, çevre, imkânlar, fırsatlar insanları birbirinden farklı kılabilir. Kimi zengin kimi fakir doğabilir. Aynı köyden hatta aynı aileden yola çıkıp biri işçi biri patron olabilir. Önemli olan emeğini ortaya koyanın, alınının teri kurumadan emeğinin hakkını alabilmesidir. (Alkışlar)

Önemli olan kişinin sermayesini özgürce ortaya koyabilmesi, özgürlük ve güvenlik içinde o sermayeyi kullanabilmesi ve oradan hakkını alabilmesidir. Bu ikilinin veya bu ikisinin iki ayrı taraf gibi, terazinin iki ayrı kefesi gibi, birbiriyle asla uyuşmayacak, uzlaşmayacak bir düşman gibi hareket etmesi çalışma hayatına, ülkeye, millete yarar sağlamaz ve sağlamamıştır.

Aslında emek, sermaye gibi başlıklar bana biraz da yanlış tanımlanıyor gibi geliyor. Emek de, sermaye de, yatırım da, üretim de, tüketim de bunların hepsi insanın birer türevidir. İnsan varsa emek vardır, insan varsa sermaye vardır, insan varsa üretim vardır, tüketim vardır, yatırım vardır. İnsan yoksa bunların hiçbirisi yoktur. Öyleyse hedef insanı, insanoğlunu güçlü kılmamızdır. Adil bir devlete, adil bir hükümete düşen işte bu anlayışı, bu bakış açısını savunmak toplumun tüm kesimleriyle birlikte çalışana, çalıştırana, esnafa, girişimciye, yatırımcıya, sanayiciye, çiftçiye eşit mesafede durabilmektir. Sadece eşit mesafede durmak da yetmez. Adil bir devlet, adil bir hükümet, toplumun tüm kesimleri arasında olduğu gibi, çalışma hayatının kesimleri arasında da barışı, diyalogu, uzlaşmayı sağlayacak mekanizmaları oluşturmak zorundadır.

Hükümet olarak 11 yıldır işte bunun mücadelesini veriyoruz. Diyorum ki acaba biz işçi, memur ayrımını ne zaman ortadan kaldıracacağız? Batı bunu halletti, büyük ölçüde halletti. Türkiye'nin de bunu halletmesi gereğine inanıyorum. Zira işçi, memurun ne aldığına bakıyor, memur işçinin ne aldığına bakıyor, emekli olmadan önce veya emekli olduktan sonra. O zaman gelin oturalım bunu hep birlikte “çalışanlar” başlığı altında toparlayalım. (Alkışlar)

Eğer bunu bu başlık altında toparlarsak bu defa bu iki yanlı iki bakış ortadan kalkmış olacaktır. Orada da sendikalar olacak, ama nedir, işçi memur böyle bir ayrım olmayacak. Sadece hepsini “çalışan”da toplamış olacağız.

Değerli arkadaşlar bakınız, ben şahsen gençliğimden itibaren İstanbul Belediyesinde işçi olarak çalıştım. İşçi olmanın ne olduğunu çok çok iyi biliyorum. Daha sonra özel sektörde de çalıştım, daha sonra işveren de oldum. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı olduğum dönemde bu sefer masanın diğer tarafında işveren sıfatıyla bulundum. İşçilerimizle, sendikalarımızla aynı masaya oturup toplu iş sözleşmeleri imzaladık. Şu anda Türkiye Cumhuriyetinin Başbakanı sıfatıyla da 76 milyonun tamamına bunların içinde çalışana da çalıştırana da eşit mesafedeyim ve sorumluluklarım, yetkilerim dâhilinde adaleti tesis etmekle mükellefim. Bunun için ne gerekiyorsa yaptık ve yapacağız.

Hep söylüyorum, biz hep beraber aynı geminin içindeyiz, aynı yolun yolcularıyız, aynı hedeflere doğru ilerliyoruz. İşçisinin hakkı teslim edilmeyen bir ülke, memurunun hakkı teslim edilmeyen bir ülke gelecek hedeflerine ulaşamaz. Kendisini güven içinde, hürriyet içinde hissetmeyen bir sanayiciyle, işverenle, esnafla, çiftçiyle gelecek inşa edilemez. 2023 hedeflerini biz hep birlikte inşa edeceğiz. 2053 hedeflerinin taşlarını şimdiden hep birlikte döşeyeceğiz, 2071 hedeflerinin yolunu şimdiden birlikte inşa edeceğiz. Sadece çalışma hayatında değil toplumsal her meselemizde ortak aklı öne çıkaracak, ortak hedefler doğrultusunda ortak çözümler üreteceğiz.

Şunu bilmenizi isterim değerli arkadaşlar: Bu ülkede çözemeyeceğimiz hiçbir sorun yoktur ama şunu da bilmek durumundayız: Eğer yumruklar sıkılı olursa el sıkışamayız. Eğer ellerde taş olursa konuşamayız, eğer ellerde molotof olursa, silah olursa, sopa olursa diyalog kuramayız. Sorunları çözmek için en başta birbirimizi duyacağımız, birbirimizi anlayacağımız, hoşgörü göstereceğimiz bir zemini oluşturmak durumundayız. Her meselede ama her meselede slogan atmaya ara verip, sıkılı yumrukları açıp, birbirimize

kulaklarımızı, zihnimizi, hatta gönlümüzü açtığımızda inanın çözemeyeceğimiz hiçbir mesele yoktur.

Sünni vatandaşımın da Alevi vatandaşımın da sorunlarını bu şekilde biz çözeriz ve çözüyoruz. Türk kardeşimin, Kürt kardeşimin, Arap, Laz, Çerkez, Gürcü, Boşnak, Roman ne kadar etnik unsur varsa, tüm kardeşlerimin sorunlarını bu şekilde çözeriz ve çözüyoruz. Gencin de, yaşlının da, çocuğun da, hanım kardeşlerimin de, engellinin de, yoksulun da, çalışanın da, işçinin de sorunlarını, memurun da sorunlarını çözmeyi, inanıyorum ki diyalogla, uzlaşmayla hâl yoluna kavuştururuz. İşçinin de, işverenin de sorunlarını bu şekilde bugüne kadar çözdük ve çözüyoruz.

Bizim sorunlarımızı dışarıdan gelen birileri, özellikle onlar değil, bizzat biz, kendimiz hep birlikte çözebiliriz ve zaten bunu yapıyoruz. Eğer dışarıdan biri gelirse şunu iyi bilelim: İnanın sadece karıştırmak için gelir. (Alkışlar)

Sadece nifak için gelir ki bunu zaten yaşadık, gördük ve görüyoruz. Buna izin vermemeliyiz. Kendi meselemizi kendimiz çözeceğiz. Oturacak, konuşacak diyalogla, uzlaşmayla, ortak akılla, ortak bir zeminde ortak bir noktada buluşacağız. Bu dışarıdan gelenler bize para vermeyecek, alın da bu parayı kullanın demeyecek, bu parayı hep birlikte yine biz üreteceğiz ama taksimatını da adil bir şekilde yine biz yapacağız.

Öyleyse niçin onlardan böyle bir beklenti içerisine giriyoruz. İşte bu beyinler burada. Onların bildiklerini en az benim vatandaşım, benim işçi kardeşim, işveren kardeşim, memur kardeşim de en az onlar kadar biliyor. Niçin onlardan bu noktada bir şey bekliyoruz. Uluslararası toplantılara vs.ler zaten gidiyorsunuz görüyorsunuz neler oluyor neler bitiyor, hepsini sizler de biliyorsunuz bizler de biliyoruz.

Ben özellikle burada şunu ifade etmek istiyorum: Şiddet hiçbir sorunda çözüm yöntemi olamaz. Silah, taş, sopa, molotof, roket atar hiçbir sorunda çözüm yöntemi olamaz. Tam tersine şiddetin olduğu yerde çözüm değil daha fazla sorun olur, sorunlar daha karmaşık olur, daha girift olur.

Şiddet, bir sorun çözme yöntemi olmadığı için değerli arkadaşlar, ne vardır? Sendika vardır. Örgütlenme hakkı vardır, toplantı ve gösteri hakkı vardır, grev hakkı vardır. Şiddet bir sorun çözme yöntemi olmadığı için lokavt vardır. Şiddet bir çözüm yöntemi olmadığı için, altını çiziyorum demokrasi vardır, siyasi partiler vardır, sandık vardır. Şiddeti yedeğine alan, şiddeti öven, şiddetten medet uman siyasi parti en başta kendisini inkâr eder ve çözümün önünde engel

olur. Şiddeti yedeğine alan teşkilat, şiddeti yedeğine alan sendika, oda, birlik en başta kendi varlığını inkâr eder ve çözümün önünde bariyer olur. Şiddetin her türlüünü dışlamalı; her alanda sorunlarımızı, şiddetsiz bir ortamda, diyalogla, uzlaşmayla çözmenin mücadelesi içinde olmalıyız diye düşünüyorum.

Bakınız, ben geçtiğimiz hafta içinde de ifade ettim, eğer imkân olsaydı, eğer şartlar müsait olsaydı 2003'te iktidara geldiğimiz gün Türkiye'deki tüm yasakları ortadan kaldırır, kısıtlamalara son verir, hakları sahiplerine teslim ederdik. Ama çok engelle karşılaştık, çok büyük dirençlerle karşılaştık. Engeli, bariyeri, direnci bir kenara bırakın çok büyük yıkım senaryolarıyla, tahriklerle, kanlı senaryolarla mücadele ettik. Yılmadık, vazgeçmedik ve geri adım atmadık. Bir yandan bunlarla mücadele ettik, bir yandan da kademe kademe hakları teslim ettik. Reformlarımızı yaptık.

Bakın şunu açık açık söylemek durumundayım: Biz sendikaların üzerindeki, örgütlenme özgürlüğünün üzerindeki baskıları kaldırabilmek için demokrasi mücadelesi verirken, 27 Mayıs düzeninin, 12 Eylül, 28 Şubat düzeninin devam etmesi için bu ülkede direnenler oldu. Biz daha ileri demokratik standartlar için mücadele verirken, statükonun hatta devlet içine sirayet etmiş çetelerin yanında saf tutanlar oldu. Türkiye, darbelerin, çatışmaların, kaos senaryolarının bedelini çok ağır ödediği hâlde her kaos senaryosunda ön saf ta yer alanlar, rol alanlar oldu. Hiçbirine aldanmadık. Direnç gösterenlerin bile özgürleşmesini sağlayan yine biz olduk. Siyasi partilerden, sermayeden, medyadan, sendikalardan, yaptığımız reformlara direnç gösterenler oldu ama onların da daha özgür, daha demokratik bir ortamda faaliyet göstermelerini, görüşlerini özgürce ifade edebilmelerini sağlayan biz olduk.

11 yıl öncesine kadar karşısında el pençe divan durdukları hatta selam çaktıkları kurumları bugün eleştirebilenler bunu 11 yıllık reformlarımız sayesinde yapıyorlar. (Alkışlar)

Çünkü tüm dirençlerine rağmen onları da baskıdan, dayatmadan, zulümden kurtaran biz olduk. Daha yakın zamanda kirli bir el, kanlı bir el partimize roket atarla saldırdı. Daha geçtiğimiz hafta aynı kirli kanlı el Emniyet Genel Müdürlüğümüze, polis evine saldırdı. Korkup geri adım mı atacağız? Hayır.

Şimdi ana muhalefet partisinin genel başkanı demiyorum bakın, genel müdürü çıkmış bu saldırıyla ilgili akıl mantık dışı sorular soruyor. Eğer bu saldırılarla ilgili soru soracağı biri varsa o da o kanlı örgüte kol kanat geren, o kanlı örgütle aleni olarak aynı yolda yürüyen kendi milletvekili veya milletvekilleridir, kendi hemşerisidir. Gitsin o soruları ona sorsun cevabını ondan çok aha isabetli bir şekilde alır.

Şiddeti yedeğine alan her kim olursa olsun milletim ona cevabını verir ve göreceksiniz verecektir. Biz bu saldırılardan asla korkmuyoruz, korkmayacağız.

İşte, buyurun cezaevi içinde bile şu anda olan hadiseleri görüyorsunuz. Kaçtılar. Gerçi emniyet teşkilatımız yaptığı operasyonlarla bir tanesi hariç hepsini yakaladı. (Alkışlar)

Aynı şekilde geçen gün yapılan saldırının faillerini de yine aynı şekilde yakaladılar. Birisini etkisiz hâle getirdiler, bir diğerini de yakalayıp şu anda hastanede oda kontrolü altında tutuyorlar. Bu mücadele yılmadan usanmadan devam edecektir. Artık bunlara kol kanat germek bu iktidarda mümkün değildir. Geçmişte bunu yapmış olanlar olabilir ama bizim asla böyle bir şey yapmamız söz konusu olamaz. Türkiye'yi büyütecek, ekonomiyi büyütecek, soframızdaki ekmeği büyütecek reformlarımızı da kararlılıkla yaptık yapıyoruz ve yapacağız.

İşte, pazartesi günü 11 yıllık demokratikleşme sürecinde çok önemli bir aşamay, çok önemli bir dönüm noktasını da kamuoyuna açıklayacağım.

Partimizi kurarken verdiğimiz sözleri, kongrelerimizde verdiğimiz sözleri, şartlar oluştuğu için, imkânlar el verdiği için bir reform paketi hâlinde hayata geçireceğiz. Kimsenin zoruyla değil, kimsenin dayatmasıyla, baskısıyla değil sözünü verdiğimiz için, şartlar oluştuğu için; bu bir yol haritasıydı ve engeller ortadan kalktığı için bu reformlarımızı yapacak, milletimize, ülkemize yeni ufuklar açacağız. Tabii, şu anda duyan duymayan herkes, bu paketin içinde ne var ne yok falan, bakıyorsun bir yerden bir fısıltı duyuyor ve kendilerine göre ekranlarda, gazetelerde yorumlar yapıyorlar. İsabet ettirdikleri de oluyor tabii ama isabet ettiremedikleri de çok şey var. Onun için yapacağımız açıklama belki birçok kesimi de şaşırtabilir.

Bu paket 11 yıllık sürecin devamı bir paket olacak ama asla bir son olmayacak çünkü bu bir matematiksel olay değildir, bir geometrik olay değildir. Bu sosyal, siyasi bir yaklaşımdır, bir pakettir. Dolayısıyla sosyal ve siyasi paketlerin sürekli olarak güncellenmesi esastır ve yapılan da budur.

Şartlar daha da iyiye gittikçe, Türkiye daha da büyüdükçe, kardeşliğimiz daha da güç kazandıkça biz de reformlarımızı hayata geçirmeye, Türkiye'yi büyütmek için ne gerekiyorsa onu yapmaya devam edeceğiz.

Değerli kardeşlerim, değerli dostlarım; demokratik haklar kadar çalışma hayatının sorunlarını da özellikle de daha ilk günden çözüme kavuşturmak, çalışma hayatında en ileri hakları daha ilk günden teslim etmek elbette en büyük arzumuzdu. Ancak takdir edersiniz ki çalışma hayatının sorunlarını çözüme konusunda da 11 yıl boyunca önümüzde engeller oldu, bariyerler oldu, imkânsızlıklar oldu.

Buna rağmen 11 yıl boyunca ekonomideki ve demokratikleşmedeki her gelişmeyi çalışma hayatının tüm unsurlarına yansıtmanın gayreti içinde olduk. Özellikle çalışan kesimlerin geçmişten gelen hak kayıplarını telafi etmek önceliklerimiz arasında yer alıyor.

Bakınız, 11 yıl içinde 5 milyon kişiye yeni istihdam sağladık. Bu çok büyük bir rakam. Bir yandan istihdama yeni katılanlara iş ürettik, bir yandan da işsizlikle mücadele ettik. Artan nüfusa rağmen işsizliği aynı seviyede tuttuk. Hata bir miktar da aşağı çektik.

Ücretleri 11 yıl boyunca ücretleri enflasyona ezdirmedeğimiz gibi geçmişten gelen kayıpları telafi etmenin gayreti içerisinde olduk. Hem ücretleri, hem ücretlilerin alım gücünü artırdık. Şu anda benim işçi kardeşimin de memur kardeşimin de satın alma gücü 11 yıl öncesiyle mukayese edilemeyecek derecede kat be kat fazladır.

Sadece iki örnek veriyorum: Net asgari ücret 11 yıl önce 184 liraydı, bugün 803 lira yani 4 buçuk kat arttı. Artış oranı yüzde 336, reel artış oranı yüzde 68. En düşük memur maaşını 392 liradan aldık 1725 liraya yükselttik. Artış oranı yaklaşık 5 kat.

Bütün bunlarla birlikte, işçilerimizin en çok üzerinde durduğu konu 1 Mayıs olayıdır değil mi? 1 Mayısı bizden önceki iktidarlar niye çözmedi? 1 Mayısı tatil ilan etmeye bugüne kadar hiçbir hükümet cesaret edemedi ama biz çalışanlarımızın taleplerine kulak verdik, şartları hazırladık ve 1 Mayısı tatil ilan ettik. Buna rağmen bu hükümetin bu kararlılığı, bu attığı adım maalesef bütün işçiler, bütün memurlar için söylemiyorum belli bir kesim için iltifat görmedi. Ama müsaade ederseniz, bir gerçeği de söylemek zorundayım; marifet iltifata tabidir. İltifatı olmayan marifet zayıdır. İnsanoğlu da bunu bekler. Fakat biz, tabii bütün bunlara rağmen, “At denize, balık bilmezse Halik bilir.” dedik ve yola devam ettik. Çalışma hayatının her meselesini cesaretle ele aldık. Birlikte müzakere ettik, istişare ettik ve çözüme kavuşturduk.

Bakın, sizler de çok iyi biliyorsunuz müzakere bir tarafın diğerine dayatmasıyla olmaz. Müzakere diyalogla olur, masada kalmakla olur. Müzakere kendi talebini, kendi arzusunu dayatmak değil, karşısındakinin taleplerini de dikkate alarak orta bir yolu bulmaktır. Bir adım atarsın karşıdaki de bir adım atar, karşıdaki bir adım atarsa sen de bir adım atarsın. Sonuçta ortak bir nokta bulunur. Müzakere ve diyalog mekanizmasını bugüne kadar başarıyla çalıştırdık ve çok önemli sorunları hep birlikte çözdük.

Hükümet görevini devraldık. Çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olan zorunlu tasarruf konusunu hemen gündeme taşıdık. Bunu da bu iktidar yaptı. Haftalarca müzakeresi yapıldı. Burada bulunan örgütlerimizin birçoğu o müzakerelerde yer aldı. Kimi zaman işçi taraf itiraz etti, kimi zaman işveren tarafı itiraz etti. Kimi zaman hükümetin itirazları oldu ama ilgili Bakanlarıma talimatı verdim bu işi çözeceksiniz dedim. Bir gece sabaha kadar bir masanın etrafında konuşuldu, görüşüldü neticede anlaşmaya varıldı sabaha karşı sonuç açıklandı. Mesele budur.

13 buçuk kat trilyon lira olarak hem anaparayı hem nemaları hak sahiplerine biz ödedik.

Kardeşlerim, soruyorum, bizden öncekiler niye ödemedi bu paranızı? Onların da bu sorumluluğu yok muydu? Onların da şu anda bir kısmı hâlâ siyaset yapmıyor mu? Hâlâ bunlar siyasetin içinde değil mi? Benim işçi kardeşimin, memur kardeşimin hakkını niçin onlar acaba kendilerine teslim etmediler? Onların maaşlarından kesmek suretiyle gittiler maaş ödemeye kalktılar. Konut edindirme yardımı dediler yine onlardan para kestiler. O da 3 katrilyona ulaştı. Onu da biz ödedik. Bunlar hep bizden önce cereyan etti. Niye onlar ödemedi? Onların böyle bir sorumluluğu yok muydu? Parayı kesen onlar değil miydi? Acaba onlara niçin bu hesaplar sorulmadı? Nereydi sendikalar? Bu hesapları niye sormadılar?

Bakın, biz bu tür talepleri beklemedik. Masamızın üzerinde bunu görünce dedik ki yahu devlet işçisine borçlu olur mu, memuruna borçlu olur mu, arkadaşlar bu işi hemen çözeceksiniz dedik ve anında da bunu çözdük.

Ulus'ta Emlak Bankasının depolarında çuvallar açtırdık ve o evrakları tek tek inceledik, hak sahiplerini tespit ettik ve şu ana kadar da KEY olayında 3 buçuk katrilyon ödeme yaptık. Vatandaş umudunu kesmiş. Benim devletten böyle bir alacağım var mı yok mu; bilmiyor. Biz oradan çıkarıyoruz şimdi, onları arıyoruz buluyoruz senin devletten bu kadar alacağın var, gel al diyoruz. Bir taraftan da duyurularımızı yapıyoruz.

Bununla beraber bizler, aslında unutulmuş bir devlet anlayışıyla, insanı öne çıkarmak suretiyle, önce insan diyerek nerede benim insanım alacağı var, hakkı var bunu bulup çıkaralım kendisine teslim edelim anlayışıyla bunu sürdürüyoruz.

Sosyal Güvenlik Kanununu burada bulunan hemen her teşkilatın katılımıyla beraber çıkardık. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununu, asgari ücretin tespitini, işçi-memur maaşlarını,

bunların tespitini hep birlikte müzakereyle diyalogla çözüme, hamdolsun, bir neticeye kavuşturduk. Bu diyalogu azaltmadan daha da artırarak mevcut sorunlarımızın hepsini de inşallah çözecek, çözüm yoluna koyacağız.

Ekonomik ve Sosyal Konseyi biliyorsunuz. Anayasa değişikliğiyle anayasal bir kurum hâline getirdik. Konseyin yasasının çıkması gerekiyor bunu da hızlandırıyoruz ve salı günü Meclisimiz açılıyor ve inşallah bu yasama yılında bu yasayı da çıkarıp diyalogu inşallah daha da güçlendireceğiz.

Değerli arkadaşlarım; 10. Çalışma Meclisinin gündemindeki altı başlıkta da gerçekten çok çok önemli konular var. İki gün boyunca bunlar konuşulacak, tartışılacak.

Başta da ifade ettiğim gibi Sayın Bakanım olsun, Bakan Yardımcımız, Müsteşarımız olsun Mecliste tartışılan konuları bana getirecekler ve değerlendirmelerimizi yapacağız.

Kıdem tazminatı konusunda gerçi az önce değerli Bakanım da söyledi ama söyleyeceğim son derece nettir. Ben diyorum ki aranızda anlaşın. Bizim açımızdan hiçbir sorun yok, siz aranızda anlaşın biz üzerimize düşeni anında yerine getirmeye hazırız. Biz bu konuda başından beri aranızda bir uzlaşma, anlaşma olmasını bekliyoruz.

Burada tabii bir konuyu daha söyleyeceğim: 11 ay, 10 ay mevsimlik işçi, bunlara biz artık taraf değiliz, biz hakka tarafız. (Alkışlar)

Diyoruz ki, bir işçi bir gün dahi çalışsa o onun kıdem hesabına girmeli. Şimdi yeni hazırlık inşallah onun ödemesini getiriyor. Dolayısıyla bundan sonra yok 11 ay, 10 ay, 6 ay mevsimlik bu yok. Kıdem sürekli çalışıyor. Alt işverenlik ve özel istihdam büroları konusunda da Bakanlığımız zaten uzun süredir çalışmalarını yapıyor. Konu burada da müzakere edilecek. Ekim ayı içinde Bakanımız çözüm önerilerini önümüze getirecek ve biz de gerekli düzenleme için hemen adımları atacağız.

Türkiye'nin huzuru iç barışı, istikrarı hiç kuşkusuz her şeyden önce çalışma hayatının huzur, barış ve istikrarına bağlıdır. Bunu tesis etmek için ne gerekiyorsa yaptık ve yapacağız. Diyalog kanallarını hep açık tutacak, istişareyle, konuşarak, anlaşarak Türkiye'nin ve çalışma hayatımızın her meselesini çözecek, inşallah hep birlikte büyük hedeflere doğru yürüyeceğiz.

Ben bir kez daha 10. Çalışma Meclisinin ülkemiz, milletimiz ve tüm vatandaşlarımız için hayırlara vesile olmasını diliyorum.

Tüm katılımcılara katkı ve destekleri için şimdiden teşekkür ediyorum, yeneden buluşmak, yeniden görüşmek umuduyla her birinize sağlık, afiyet dolu, bereket dolu günler diliyor, şimdiden Kurban Bayramınızı tebrik ediyorum. Hepinizi Allah'a emanet ediyor sevgi ve saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

SUNUCU- Sayın Başbakanımıza konuşmalarından dolayı teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Saygıdeğer konuklar; 10. Çalışma Meclisi Toplantımızı katılımlarıyla onurlandıran Başbakanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan yoğun programı nedeniyle aramızdan ayrılıyorlar.

Bir kez daha programımızı onurlandırdıkları için teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Programımız devam ediyor, toplantımız devam ediyor.

Sayın Bakanımız birazdan aramızda olacaklar ve konuşmalar kısmı devam edecek. Bunları da bilgilerinize arz ediyoruz.

SUNUCU- Sayın Bakanım, açılış konuşmalarına devam ediyoruz.

DİSK Genel Başkanı Sayın Kani Beko'yu kürsüye davet ediyorum.

Buyurun Sayın Başkan.

KANİ BEKO (DİSK Genel Başkanı)

Sayın Bakan, sayın oda başkanlarımızın genel başkanları, sayın vekillerim, konfederasyonlarımızın genel başkanları, sayın akademisyenler, toplantının hazırlanmasında emeği geçen değerli Bakanlık bürokratları ve çalışanları, değerli basın emekçileri, sevgili işçi kardeşlerim ve değerli konuklar; hepinizi Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına sevgi, saygıyla selamlıyorum.

Ancak bize gönderilen davetiyede, öncelikle konfederasyon genel başkanları burada konuşmalarını yaparak başta Sayın Başbakana ve Bakanlarımıza sorunlarımızı iletme heyecanı ile gelmiştik ama programda bir değişiklik oldu.

Ben burada bilinmesi açısından kısaca aldığım notları size ilettikten sonra Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonumuzun dün İstanbul'da yaptığı DİSK Başkanlar Kurulunun çalışma hayatıyla ilgili görüşlerini ve düşüncelerini sizlere iletme istiyorum.

Öncelikle şunu bilmekte fayda var: Tüm yapılan araştırmalarda kamu yönetimi temel kanunu çıkarıldıktan ve daha sonra 4857 sayılı yasa çıkarıldığı

günden bu yana, bizim işçi arkadaşlarımızın işyerlerinde iş kazalarında 11 bine yakın arkadaşımızı kaybettiğimizi yapılan tüm araştırmalarda, evet bağımsız araştırmalar da dâhil; Avrupa'da iş kazalarında ve işçi ölümlerinde birinci duruma geldiğimizi buradan üzülererek ifade etmek istiyorum.

Kesinlikle bizim bu ölen arkadaşlarımızın rakamlarının çok yüksek olmasından mutluluk duymadığımızı, evet bu ailelerin gerçekten çok zor günler yaşadığını ve bu kaybettiğimiz insanların bu toprakların insanları olduğu bilinciyle bunu buradan ifade etmek istiyorum.

Bir başka şey 6356 sayılı yasa. Sendikacı arkadaşlarım burada, çıkarıldığı dönemde, bu yasanın önümüzdeki dönemde eğer 6356 sayılı yasanın barajları devam ederse, grev yasakları devam ederse; 2018 yılında 5 milyona yakın işçi toplu iş sözleşmesi yapacak sendika bulamayacağından dolayı, 5 milyona yakın arkadaşımız önümüzdeki dönemde asgari ücretle çalışmaya kesinlikle mahkûm edilecektir. Yapılan araştırmalar ve kayıtlar böyledir arkadaşlar.

Bir başka şey, sizler de biliyorsunuz, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonumuzun önderliğinde başlayan 1 Mayıs birlik, dayanışma, mücadele gününde biz Taksim'de 1977 yılında 36 arkadaşımızı kaybettik. Türkiye'deki 1 Mayıs birlik, dayanışma, mücadele günü vermiş olduğumuz şehitlerin üzerinde kurulmuştur. Son Taksim olaylarında ise kesinlikle biz; birlik, dayanışma, mücadele günlerini Türkiye'de ve dünyada nasıl kutlandıysa Taksim'de aynı şekilde çiçeklerle, davullarla, şiiirlerle biz de kutlamak istiyorduk ama Taksim herkese açıldı, bir tek açılmayan işçiler kalmıştı. Sadece DİSK için söylemiyorum, orada KESK de vardı, Türk-İş de vardı, Hak-İş de vardı. Biraz sonra buraya gelecek olan sanayici arkadaşlarımız Türkiye'deki sanayinin nasıl güzel bir noktaya geldiğini, Türkiye'deki sanayileşmenin hangi noktalara geldiğini yapılan ihracatların nasıl olduğunu burada anlatacaklar. O yaptığımız ihracatların ve oradaki fabrikaların temelinde unutmayın ki işçi arkadaşlarımızın alın teri var. O insanlara siz 1 Mayıs birlik, dayanışma, mücadele gününde Taksim'i yasaklayamazsınız. Taksim işçilerindir, mutlaka işçilerin kalacaktır. (Alkışlar)

Birlik, dayanışma, mücadele gününde 1 Mayıs kutlamalarında kimin emeği varsa, kim katkı koyuyorsa ben Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına kendilerine teşekkür ediyorum ama işçilerin vermiş olduğu mücadeleyi de, işçilere vermek gerektiğini düşünüyorum.

Sevgili mücadele arkadaşlarım, değerli kardeşlerdim; dün yapmış olduğumuz DİSK'in Başkanlar Kurulunda almış olduğumuz görüş ve düşüncelerini sizlerle paylaşmak istiyorum.

Bugün ve yarın gerçekleştirilecek olan Çalışma Meclisinin Türkiye işçi sınıfı açısından olumlu sonuçlara vesile olmasını dileyerek sözlerime bu şekilde başlamak isterdim. Ancak konu başlıklarına baktığımızda işçiler açısından iyimser temennilerde bulunmanın oldukça zor olduğunu görüyorum. Taşeron, kıdem tazminatı ve özel istihdam bürolarının işçi kiralaması olarak önümüze konan başlıklar çok da yabancı olmadığımız konulardır. Bunlar bir süredir iktidarının ve işveren kesiminin her fırsatta gündeme taşıdığı konular ve bu konular gündeme taşınırken her zamanki gerekçe öne sürülerek, çalışma yaşamını esnekleştirme ve iş gücü maliyetlerini azaltmak.

Türkiye'nin dünya piyasalarında rekabet gücünü kazanması için bunlar şart deniliyor. Ulusal İstihdam Stratejisi ve paylaşılan hedefler hep aynı. Daha esnek emek yasası ve bunu doğal sonucu olarak daha ucuz işçilik. Önümüzdeki saatlerde düzenlenecek panellerde arkadaşlarımız bu saptamalarımızın verilerini delillerini teknik arka planını uzun uzun anlatacaklardır. Bu nedenle ben bu detaylara girmeyeceğim. Sadece önümüzdeki gündemin niteliğine, temel felsefesine dair eleştirileri sıralamakla yetineceğim.

Ben belediye işçiliğinden gelen bir sendikacı olarak lafı dolandırarak söylemeyi sevmem. İstesem de pek beceremem, bu nedenle konfederasyonumuzun görüşünü bir cümle ile özetlemek istiyorum.

İki gün önce Başkanlar Kurulumuzda kesin karara bağlandı ve DİSK olarak daha esnek bir emek piyasası ve daha ucuz işçiliği hedefleyen hiçbir düzenlemenin onay makamı olmayacağımızı buradan bir kez daha ifade etmek istiyorum. (Alkışlar)

Çünkü gittiğimiz her yerde, dolaştığımız her sokakta görüyoruz ki işçi sınıfının, emekçilerin esneyecek bir yeri kalmadı. Biraz daha esnetmek için zorladığımızda, yaşam koşullarını biraz daha aşağıya doğru çektiirdiğimizde o kayış kopar. Biz istesek de kopar istemesek de o kayış kopar arkadaşlar. Bu nedenle işveren ve hükümet temsilcilerine naçizane tavsiyemizdir. Meselelere yaklaşımdaki temel felsefelerini değiştirmeleridir. Aksi hâlde başka toplumsal patlamalarla yüzleşmek kaçınılmaz olacaktır ve her toplumsal patlama için de bir uluslararası komplo teorisi üretmek bu sefer o kadar kolay olmayacaktır.

Peki, meseleye yaklaşımdaki temel felsefeyi nasıl değiştirebiliriz? Bu sorunun yanıtını sayın hükümet yetkililerinin ve işverenlerin gayet iyi bildiğini tahmin ediyoruz. Ama bu toplantıyı izleyen ve izleyecek olan milyonlarca emekçiye de kendimizi daha iyi anlatabilmek için birkaç örnek vermek istiyorum. Toplantının sonrasında bunlar her şeye karşı çıkıyor denmesin diye sizlere çok somut öneriler getireceğiz.

Evet, herkesin mutabık olduğu gibi taşeron çalışanların kıdem tazminatı alamayanların, işsizlerin sorunları var mı? Elbette var. Bu sorunlar karşısında bizim de DİSK olarak oldukça pratik ve hızlı uygulanabilir çözümlerimiz var. Bu çözümler için öyle kapsamlı yasal düzenlemeler falan da gerekmiyor. İşverenin ve hükümetin mevcut yasalara uyması, mahkeme kararlarına saygı göstermesi bile sorunları hafifletecektir.

Üçlü Danışma Kurulumuzda birçok genel müdürümüz orada şöyle bir ifade kullanmıştır sevgili arkadaşlarım: Dediler ki, binlerce, on binlerce taşeron işçilerinin açmış olduğu davalar var biz bu davaları ne yapacağız? Yapacağımız tek şey bu taşeron işçi arkadaşlarımızın açmış olduğu davaların sonuçlarına uymak. Çünkü bunlar bizim mahkemelerimizde alınan kararlar, bu kararları kabul etmekten başka çaremiz yok ve sonuç itibarıyla nerede çalışıyorsa çalışsın taşeron işçilerin kadrolu işçi olması gerekiyor ve biz buna inanıyoruz arkadaşlar. (Alkışlar)

Örneğin taşeron çalıştırmanın kölelik düzenine dönüştüğü bizzat Sayın Bakanımız Faruk Çelik söylemişti. Haklıdır ve hızlı bir çözüm için ekim ayında yasa çıkmasını beklemeye de gerek yoktur. En büyük işveren olarak kamudan sayıları artık milyonlarla ifade edilen taşeron çalıştırmaya son vermekle işe başlayabiliriz.

Mahkeme kararlarına uyabilirsiniz ve asıl işi taşeronu yaptırmaktan vazgeçerek işverene örnek olabilirsiniz. Yeni yasayı tartışana kadar İş Kanununun o meşhur 2'inci maddesine uysanız, bu bizim için yeterlidir.

Görünen o ki bu Kanuna uymak yerine, taşeronu sınırlayan bu Kanun değiştirilmek isteniyor. Türkiye Cumhuriyeti'ni bir taşeron cumhuriyetine dönüştürecek bir düzenleme yapılmak isteniyor. Amaç açık ve net, taşeron işçileri sorunlarını bahane edip işçileri taşeronu mahkûm etmek, amaç işçinin hakkını korumak değil, ucuz ve güvencesiz işçi ordusu yaratmak.

Diğer gündeme geelim; kıdem tazminatı. Bu konu hangi gerekçeyle gündeme geliyor, işverenin işgücü maliyetlerini hafifletmek için. O hâlde bin kere kesinlikle biz buna hayır diyeceğiz. DİSK kıdem tazminatımıza kesinlikle dokunma diyor. (Alkışlar)

Biz emeğin haklarının gasp edilerek işgücü maliyetlerinin düşürülmesine izin vermeyeceğiz. Mesele üç beş kuruş fazla ya da eksik almak değil yani arkadaşlar açık ve net konuşalım, biz bu toprakların insanlarıyız. Eğer kıdem tazminatları kaldırılırsa milyonlarca işçinin kesinlikle iş güvencesi bu ülkede olmaz. Siz bundan sonraki çocuklarınızı düşünün, torunlarınızı

düşünün, bundan sonra kıdem tazminatının olmadığı bir işyerinde hiçbir işçi arkadaşımızın iş güvencesinin olmadığı yerde, milyonlarca arkadaşımız her ay işyerlerinden, işten atılabilirler. Bunu lütfen dikkate alın.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye İşverenler Sendika Konfederasyonu ve TUSİAD 2009’da ortak bir metin yayınladılar ve şu görüşü savundular: Kıdem tazminatı fona devredilsin, işten çıkarılma maliyeti düşürülsün, daha kolay işçi çıkaralım. İşverenin işçiyi kapı önüne koymasının maliyetinden kurtulması demek işçi açısından güvencesiz iş demektir. Bu tutumunuz görüldükten sonra kıdem tazminatında fon uygulamasının sadece taşeron işçiler için geçerli olacağını basından okuduk. Taşerona bağlı çalışan işçilerin kıdem tazminatı almasının önünde hiçbir yasal engel yoktur. Sorun yine yasaların uygulanmaması, hukuksuzluğa göz yumulmasıdır.

Bunun çok basit iki çözümü vardır. Örneğin Bakanlık taşeron işçilerin sendikalaşmasını engellemek için, mahkeme kararlarına uymama tavrından vazgeçmelidir. Yargıtay’a yaptığı yetki itirazlarını geri çekebilir. Merak etmeyin örgütlü bir işçi kıdem tazminatı hakkını yedirmes ve sorun kolayca çözülür.

Bir örnek olsun diye anlatayım; DİSK’e bağlı Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası yıllardan beri sokaklarda, hastanelerde işçi arkadaşlarımızı sendikalı yapabilmek için çalışmalar yaptı ve sonuç itibarıyla 10 bine yakın arkadaşımızı sendikalı yaptık. Bakanlığa başvurduk, bu 10 bine yakın işçi arkadaşımızın sendika üyelikleri kabul edilmedi. Daha sonra da Bakanlık itiraz etti ve sonuç itibarıyla bugün gerçekten işkolunu aşabilecek durumda olan bir DİSK’e bağlı Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası bugün baktığımızda barajın altında.

Özel sektör için de, devlet kesinlikle garanti verebilir. Kıdem tazminatını devlet öder sonra da işverenin peşine düşer. Burada kaynak nereden diye itirazların geleceğini tahmin etmek güç değil ama çözüm var. Yıllardır kesilen işsizlik fonundaki paralarla bankaların hesaplarını şişirerek işverenlere kaynak aktarmak yerine işçilerin mağduriyetlerini gidermeye ne dersiniz?

Açıkça bunun yanıtını tahmin etmek güç değil. Zira bu toplantıdaki üçüncü başlığımız bu gündemin ruhunu ortaya koymaktadır. O başlık özel istihdam bürolarının işçi kiralayabilmesi bizim ifademizle çağdaş köle pazarlığıdır. İşverenin istediği zaman kullanıp istediği zaman kapı önüne koyacağı köleler yaratacaklar. İşçi simsarlarının işçileri kiralayıp ceplerini dolduracakları bir düzenleme. Bu düzenlemeler ile Türkiye’de esnek, güvencesiz çalıştırılan ucuz emek ordusu yaratılacaktır.

Burada bir kez daha uyarıyorum; Sayın Bakanım, sevgili genel başkanla-

rım, sevgili mücadele arkadaşlarım; işsizlik fonu kurulduğu dönemlerde biz gerçekten çok heyecanlanmıştık. İşsiz kalacak olan arkadaşlarımın, işsiz kaldıktan sonra ev kirasının, eğitiminin, kömürünün, mutfak masraflarının işsizlik fonundan karşılanacağından dolayı çok ama çok mutlu olmuştuk. Ama daha sonra ne oldu? Bugün 100 milyara yakın toplanan işsizlik fonunun bakanlıklarda, değişik yerlerde harcanmasını hiç ama hiç doğru bulmuyoruz. İşsizlik fonunun tamamının işten ayrılan, işten atılan arkadaşlarımıza verilmesini istiyoruz.

Bu konuda Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Genel Başkanı olarak gelin işsizlik fonuna hep beraber sahip çıkalım. (Alkışlar)

Sevgili kardeşlerim, değerli arkadaşlarım; bu istihdam büroları dünyanın her yerinde, Avrupa'da da var denecek ama Avrupa'da özel istihdam büroları vasıtasıyla istihdam oranının yüzde 2'yi geçemediği söylenmeyecek.

Önerimiz şudur ki, Avrupa'yı örnek göstermeyin! Eğer Avrupa örnek gösterilecekse, tutarlılık gereği şunlar da söylenmelidir: Türkiye imza attığı örgütlere toplu sözleşme ve grev hakkına dair tüm AB normlarına uyacaktır. AB normlarına uymak demek anayasaya uymak demektir. Türkiye Cumhuriyeti hükümeti bize anayasaya uyacağına söz vermekle işe başlasa dahi sağlıklı bir Çalışma Meclisi kurulabilir, Uluslararası Çalışma Örgütünün normlarına uygun, biz işverenlerle işçiler ve sendikalar olarak bunu kesinlikle yapabiliriz.

Bakın, geçen ay Cenevre'deydim. Diğer sendika genel başkanlarımız da vardı, müsteşar yardımcım da oradaydı. Dünya Sendikalar Konfederasyonu bir eylem düzenledi. 250'ye yakın bisikletli arkadaşımız Cenevre'deki konsolosluklara etkinlik düzenlemişler. Her konsolosluğun önünde, sendikal hak ve özgürlükleri yok sayan konsoloslukların önünde bir eylem yapacaklar, düşünebiliyor musunuz?

Siz şimdi bu toprakların insanlarısınız, Uluslararası Çalışma Örgütüne gittiğinizde orada dik durmalısınız. Yani Uluslararası Çalışma Örgütünün altına atmış olduğumuz imzalara eğer bir sahip çıkarsak, kesinlikle o toplanılara gittiğimizde mutlaka dik durmayı başarabiliriz. Biz Cenevre'ye gittiğimizde Türkiye Konsolosluğunun önünde, Türkiye'deki sendikal hak ve özgürlükler çiğnendi diye, bizim orada ne işimiz var? Bizi buralara mecbur etmeyin ve gelin Uluslararası Çalışma Örgütünün, ILO'nun kararlarını hep beraber uygulayalım. Bizim istediğimiz bu.

Sevgili mücadele arkadaşlarım ve değerli kardeşlerim; Avrupa Sosyal

Şartına konan çekincelerden başlanabilir. Özel istihdam büroları ile ilgili Avrupa'yı örnek göstermeden önce sosyal şartın örgütlenme ve grev hakkı, asgari ücret ve yıllık izinle ilgili maddelere koyduğumuz şerhi kaldırmamız daha da tutarlı olabilir.

Son günlerde yine Bakanlığın açıklamalardan gördüğümüz kadarıyla özel istihdam bürolarının kadınların istihdamı için düşünüldüğü ifade ediliyor. Söylenen şu: kadınlar üç beş çocuk yapacağı için eve hapsolacaklar, onların esnek bir şekilde evden çalışmaları sağlanacak. Türkiye'deki kadınların kendilerine dayatılan bu istihdam ve yaşam biçimini kabul edeceklerini hiç sanmıyorum. Eğer çocuk sahibi kadınların çalışmasını kolaylaştırmak istiyorsak bunun yolu kamunun ücretsiz kreş açmasıdır. Dünyanın her yerinde yaygın kabul gören yöntem budur. Bugün önerilen ise kadına özel, ikinci sınıf bir çalışma biçimidir. Dayatılan budur. Türkiye'de bunun kabul göreceğini hiç sanmıyoruz.

İşsizlere iş bulmanın tek yolu kölelik değildir, olamaz. Türkiye'nin çalışma sürelerinde Avrupa birincisi olduğunu biraz evvel söylemiştim, lütfen tarafsız araştırmalara siz de bakınız.

Sözlerimi tamamlarken hükümete ve işverenlere çağrı yapmak istiyorum. İşçilerde esneyecek hâl kalmadı, biraz da siz esneyin. (Alkışlar)

İmza attığınız uluslararası sözleşmelere uyun ve darbecilerin koyduğu sendikal barajları kaldırın, örgütlenmenin önündeki engelleri kaldırın, tüm çalışanların serbest toplu sözleşme ve toplu pazarlık hakkını güvenceye kavuşturun. Kamu gücüyle yasadışı grev kırılcılığı yapmayın. Çalışma saatlerinde yasal mevzuata uyun. Taşeronda, İş Kanununun ikinci maddesini çiğnemekten vazgeçin. Kıdem tazminatına göz koymayın. Göz koyanları görmezlikten gelmeyin. Anayasaya göre, yasalar üstünde sayılan uluslararası sözleşmelere uyduktan sonra yeni yasaları önerin. Bu gerçek ve yapıcı bir diyalog zemini için daha doğru bir yönetim olacaktır. Aksi hâlde önerdiğimiz her yasa dün sizin için olduğu gibi bugün de bizim için yok hükmünde sayılacaktır. Kolektif haklar için her gün bu kolektif haklarımız budanırken, sendikal özgürlük alanı katı bir yasal düzenlemeyle kısıtlanırken, çalışma yaşamında esneklik önerilerini kabul etmemiz söz konusu değildir.

DİSK'in kırmızı çizgileri, işçi sınıfının insanca yaşam mücadelesinin talepleridir. Bu taleplerden taviz vermek demek DİSK'in kuruluş ilkelerini ve tarihini inkâr etmek demektir.

Sizler -sayın hükümet yetkilileri, sayın bürokratlar ve sayın işveren temsilcileri- DİSK'i gayet yakından tanıyorsunuz. Biz onurlu geçmişine uygun olarak işçi sınıfının haklarını çiğnetmeyeceğiz.

Bu duygu ve düşüncelerle sözlerimi tamamlarken Çalışma Meclisinin başarılı ve işçi sınıfına olumlu sonuçlar üretmesi dileğiyle sizlere tekrar Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına saygı ve sevgiler sunuyorum. Yaşasın işçilerin birliği diyorum, yaşasın işçiler, yaşasın Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu diyorum. Sağ olun, var olun. (Alkışlar)

SUNUCU- Sayın Başkana konuşmalarından dolayı teşekkür ediyoruz.

Sayın Bakanımız yüksek müsaadenize sığınarak, daha beş konuşmacımız var, süreyi aşacağız. Ben Sayın Bakanımızın ve değerli katılımcıların huzurunda bundan sonraki konuşmacıların maksimum 10 dakika içinde konuşmalarını rica ediyorum, aksi takdirde programımızı aşıyoruz. Bir öğle molamız var, öğleden sonra da programımızın ikinci kısmı devam edecek.

Ben sıradaki konuşmacıyı anons etmek istiyorum efendim.

Hak-İş Genel Başkanı Sayın Mahmut Arslan'ı kürsüye davet ediyorum.

Buyurun Sayın Başkan.

MAHMUT ARSLAN (Hak-İş Genel Başkanı)

Sayın Bakanım, işçi ve işveren konfederasyonlarımızın değerli başkanları, meslek örgütlerimizin değerli başkanları, kamu görevlileri sendikalarımızın değerli başkanları, değerli Çalışma Meclisi katılımcıları... Hepinizi Hak-İş konfederasyonu adına saygıyla, hürmetle selamlıyorum, Çalışma Meclisinin hayırlı ve uğurlu olmasını temenni ediyorum.

Sayın DİSK Başkanının konuşmasının akabinde bizim konuşmamıza bir tahdit getirilmesini toplantının belki zamanında tamamlanması açısından doğru buluyorum ama keşke bu daha önceden belirtilmiş olsaydı. Biz de yaklaşık 20 dakikalık bir metin hazırlamıştık, tabii onu okumayacağım, özetleyeceğim. Çünkü bu toplantıda benden sonra da konuşacak çok değerli dostlarımız var. Üstelik bizim adımıza komisyonlarda bizi temsilen bu konuları ayrıntılı bir şekilde anlatacak arkadaşlarımız, uzmanlarımız var. O nedenle ben özetle konuşmamı tamamlayacağım, inşallah 10 dakikada bitirmeye çalışacağım.

Öncelikle olarak Çalışma Meclisinin 9 yıl aradan sonra toplanmış olmasını önemli buluyorum. Sayın Bakanı kutluyorum, teşekkür ediyorum.

Tabii, Çalışma Meclisi, yaşamızda yapılan bir değişiklikle aslında her yıl toplanması gerekiyor ama 9 yıl aradan sonra toplanmış olması bile bence önemli. Çünkü hakikaten çalışma hayatının tartışılıp konuşulacağı çok önemli platformlardan bir tanesi olduğunu Sayın Bakan da ifade etti. Bu önemli. Umarım bundan sonra, hiç değilse her yıl bu toplantıları gerçekleştirme imkânımız olabilir.

Tabii ki Çalışma Meclisinin gündemini birlikte konuştuk, Mayıs ayından başlayarak bu sürecin içerisinde yer aldık ve biraz önce ifade edilen 6 konu başlığı ile ilgili görüşlerimizi ifade ettik. Buradaki üç konunun öne alınmış olması diğer konuların dikkate alınmayacağı, önemsiz olduğu anlamına gelmez. Başka sorunlarımız da var. Bunlardan bir tanesi tabii ki yüksek işsizlik, bizi ilgilendiriyor. Tabii ki kayıt dışılık bizi ilgilendiriyor. Tabii ki bu kayıt dışılığın getirdiği sorunlar bizi ilgilendiriyor. Örgütsüzlük, örgütsüzlüğün yaygınlaşması bizi ilgilendiriyor, iş kazaları bizi ilgilendiriyor. Bunlar da can yakıcı sonuçlar ama bu sorunların yanında, biraz evvel Sayın Bakanın da ayrıntılarını verdiği üç temel konuyla ilgili, bizim bu sorunları da ciddi bir şekilde müzakere etme imkânımız olduğu için bu toplantıyı önemli görüyorum.

Burada şunun altını çizmek istiyorum: Hak-İş Konfederasyonu olarak bu ve buna benzer sorunlarda, başka sorunlarda da biz endüstri ilişkiler sistemimizi diyalog üzerine inşa etme konusundaki kararlılığımızı, gayretimizi, samimiyetimizi, içtenliğimizi sürdürmeye devam ediyoruz.

Mutlaka sorunlarımız var olacak ama bu sorunların çözümü için Hak-İş kendi vizyonunun, kendisine yüklediği sorumlulukla sorunlarımızı öncelikli ve ilk olarak müzakere yoluyla çözmek, karşılıklı oturup konuşmak, çatışma yerine diyalogla, kavga yerine uzlaşmayla sorunlarımızı çözme konusundaki gayretimizi, samimiyetimizi bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da sürdüreceğiz.

Biz kendimize güveniyoruz, bilgi birikimimize güveniyoruz, tecrübelerimize inanıyoruz ve güveniyoruz. Meseleleri masada müzakere yoluyla çözme konusunda kendi bilgi birikimimizden yola çıkarak bu samimi duygularla masada olmaya devam edeceğiz.

Masada olarak, masada kalarak müzakereyi barışçı yollarla çözmek; sorunlarımızı barışçı yollarla sonuçlandırma konusunda gayret etmeye devam edeceğiz.

Tabii ki müzakere tek taraflı olmuyor, diyalog tek taraflı olmuyor, birlikte olmamız gerekiyor. Karşılıklı diyalogu öncelikle konu olarak gündeme getirmemiz gerekiyor. Bu diyalogu monoloğa dönüştürme, tarafları masaya

çağırıp sadece kendi doğrularınızı, kendi inandıklarınızı kabul ettirme gibi bir diyalog mekanizması ne yazık ki yok. Bu empoze oluyor. Biz empoze edilmeden, diyalog kapılarını demokratik şekilde ve çağdaş ülkelerdeki endüstri ilişkiler sisteminin bize sağladığı imkânları kullanarak diyalog yoluyla sorunları çözmeye çalışalım. Eğer bu yolu kapatırsanız o zaman bizim arzu ettiğimiz, istediğimiz ve Sayın Bakanın da ısrarla üzerinde durduğu bu mekanizmaları işlevsiz hâle getiririz.

Sayın Bakanın bu süreçteki özellikle Bakanlığı döneminde diyalog konusuna gösterdiği ilgiyi, bu konudaki samimiyetini kutluyorum. Müzakere yolunun, herkesin her kesimin, Üçlü Danışma Kurulu başta olmak üzere her alanda kendi görüşlerini Sayın Bakana rahat bir şekilde ifade etmesi, bunu tartışması önemli ama yeterli değil. Bunun bir hükümet politikası hâline dönüştürülmesi gerekiyor.

Sayın Başbakan ifade ettiler, Ekonomik Sosyal Konseyi biz anayasal kurum hâline getirdik. 2009 yılından bu tarafa Ekonomik Sosyal Konsey toplanamadı. Ekonomik Sosyal Konsey aslında bu çalışma hayatı aktörlerinin en önemli platformlarından bir tanesi ama ne yazık ki biz bunu toplayamadık. Çalışma Meclisini 9 yıl sonra topladık.

Onun için bu mekanizmaları bence Çalışma Bakanlığının ötesine taşıyıp, hükümetin de bu konudaki sosyal diyalog mekanizmalarına verdikleri önemi gösterir somut adımların atılmasını bekliyoruz ve bunu arzu ediyoruz. Biz bu konudaki çabamızı, gayretimizi Hak-İş olarak sürdürmeye devam edeceğiz.

Değerli katılımcılar; kıdem tazminatı, alt işverenlik ve özel istihdam büroları başlığındaki üç temel konuyla ilgili birkaç hatırlatma yapıp konuşmamı tamamlayacağım.

Kıdem tazminatı konusunda biz Hak-İş olarak 11 milyon 700 bin civarındaki çalışan işçilerin tamamının kıdem tazminatı alabileceği bir mekanizmayı kurmak istiyoruz. Bunun kurulmasını istiyoruz.

Rakamlar, ne yazık ki kıdem tazminatı konusunun sadece ağırlıklı olarak kamuda ve çok az sayıda özel sektörde işlevsel olduğunu gösteriyor.

Sayın Bakan rakamların bir kısmını açıkladı. Benim elimdeki veri 2011 yılında 12 buçuk milyon işçi için çıkış bildirimi verilmiş Sosyal Güvenlik Kurumuna. Bu işçilerin sadece yüzde 10'u kıdem tazminatı alabilecek noktada. Dolayısıyla sistemin ikinci bir bilgisini paylaşayım. Yine zannediyorum 2012 rakamları, aktif olarak çalışan işçilerin 5 buçuk milyonunun bir yıldan daha az çalışma sistemiyle çalıştığını gösteriyor.

Peki, biz sosyal taraflar, sendikalar, Hak-İş olarak, biz sadece üyelerimizin, sadece toplu sözleşme kapsamındaki işçilerin mi kıdem tazminatının müca-delesini yapacağız?

Ülkemizde milyonlarca insan kıdem tazminatı alamamışken, yüksek yargının yükünün yüzde 50'den fazlasını kıdem tazminatı tartışmaları oluşturuyor iken, işçi şikâyetlerinin yüzde 42'sinin kıdem tazminatı ile ilgili olduğunu görerek biz kıdem tazminatının mevcut yapısının devam etmesini isteyebilir miyiz?

Ben bu sorumluluğa katlanamam. Biz Hak-İş olarak, bütün emekçilerin, bütün çalışanların, işçilerin kıdem tazminatı alabileceği bir mekanizmaya ihtiyacımız olduğunu söylüyoruz. Bunu kuramazsanız sadece kamuda kıdem tazminatı sorununun olmadığını bilerek bu sistemi sürdüremezsiniz.

Bugünkü kıdem tazminatı mevzuatımız sürdürülebilir bir sistem değil. İnsanlar kıdem tazminatı almanın hangi zor koşullardan geçtiğini biliyor. Onun için de kıdem tazminatları ödenmiyor. Ödenmemek için türlü mekanizmalar kurulmuş. O zaman bu sistemi devam ettirmek, bu sisteme dokunmayın demek, bu milyonlarca insanın kıdem tazminatı hakkını almaması demektir. Biz cesaretle baştan beri Hak-İş olarak, 1999 yılında kurduğumuz özellikle işçi, işveren ve hükümet nezdinde kurduğumuz bir bilimsel kurul var. Bu kurul 9 kişiden oluşan bir bilim heyetidir. Üç tanesini işçiler, üç tanesini işverenler, üç tanesi de hükümetten oluştu. Bunlar bir kıdem tazminatı çalışması yaptılar ve bu çalışmalar kamuoyuyla paylaşıldı.

Bakın, aradan 15 yıl geçiyor onun için biz kıdem tazminatı konusunda Hak-İş olarak mevcut yapının sürdürülebilir olmadığına inanıyoruz. Bu yapı işçilere kıdem tazminatını ne yazık ki ödetmiyor. O zaman bu sorunu çözmemiz gerekiyor.

Bu sorunun çözümü için biz masadayız, müzakere etmeye hazırız. Sorunun da çözüm yollarından bir tanesi bunun bir fonla, kıdem tazminatı fonuyla çözülebileceği konusundaki baştan beri olan kanaatlerimizdir. Bunun nasıl olacağını, ayrıntıları konuşuruz, ayrıntıları tartışsınız ama ben şunu görüyorum: Türkiye'de bize verilen rakamlardan bir tanesi, işçilerin yüzde 96'sı, yüzde 94'ü kıdem tazminatı alamıyor, işten çıkarılıyor. Yüzde 6'yla biz bu sorunu devam ettiremeyiz. Bu sürdürülebilir bir nokta değil.

Burada kıdem tazminatı konusu tartışılırken Batı'ya referans veren işveren çevrelerimize şunu hatırlatmak istiyorum: Batı'da hem işsizlik sigortası hem kıdem tazminatı yok. Olanlar var ama bizdeki işsizlik sigortası uygulamalarını

Sayın DİSK Başkanı anlattı. Bu işsizlik sigortası yardımlarının gerçek anlamda bir işsizlik sigortası yardımı olmadığını hepimiz biliyoruz. Onun için bence bu kıyaslamaları da doğru yapmak gerekiyor.

Alt işverenlik konusuyla ilgili de Hak-İş Konfederasyonu olarak biz burada 1936'dan bu tarafa devam eden alt işveren kavramının bugün gerçekten artık önu alınamaz, gerçekten toplum vicdanını, çalışanları ciddi şekilde mağdur eden, toplum vicdanını yaralayan bir noktaya gelmiş olması, bu konuyu öncelikle konu hâline getirmiştir. Sayın Bakanın bunu tartışmaya açmasını önemli buluyorum.

Bizim alt işverenlik konusunda somut bir önerimiz var. 1960 yılında darbeden hemen sonra Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ILO'nun 94 sayılı sözleşmesini imzaladı. 1988 yılında da Bakanlar Kurulu Kararı Resmî Gazete'de ilan ediliyor. Bugün 94 sayılı ILO Sözleşmesi yürürlüktedir. ILO sözleşmesi neyi sağlar? Esas işverenin, işyerinde çalışan işçilerin toplu sözleşmesi varsa sözleşme ve ücret ve sosyal haklarının alt işveren işçilerine de uygulanacağını ifade ediyor. Dolayısıyla bu sorunun çözümü için aslında pek çok mevzuata gerek yok. Bugün Hak-İş Konfederasyonu olarak, külliye mevzuatımızdan alt işverenlik kalksın demiyoruz. Bizim 2003 yılında yasa çıkarken de alt işverenlikle ilgili bir yasanın çıkması konusunda mutabakatımız var. Bugün çıkıp alt işverenliğe karşıyız demenin bir karşılığı yok. 1936'dan beri var ama bizim alt işverenlik kavramının gerçekten bugün istismar edilmesini önleyecek bir düzenlemeye geçmemiz gerekiyor. Özellikle kamuda uygulamaların gerçekten şirazeden çıktığını görüyoruz. Onun için alt işverenlik sorununun çözümü konusunda 94 sayılı ILO Sözleşmesi baz alınarak yeni bir sistem, yeni bir anlayış geliştirebiliriz bu konunun çözümü konusunda.

Sayın Bakanın pek çok açıklamalarında alt işverenlere kıdem tazminatı, yıllık ücretli izinler, fazla mesailer vs. verilmediğini ve bunun verilmesi için çalıştığını ifade ediyor. Bu samimiyetine inanıyorum, bu gayretini biliyorum ama bir şeyi ıskalıyor: Alt işveren işçilerinin yargı yoluyla da bu haklarını aldığını biliyoruz. Çünkü bir muvazaalı çalışma var ama esas sorun bu işçilerin sendikal örgütlülüğünün engellenmesi. Çünkü ihale sisteminin getirdiği zorluklar ve engellerden kaynaklı ne yazık ki taşeron işçilerin büyük bir bölümü sendikal haklarını kullanamıyor. O zaman bu sistemi oluştururken, tartışırken bence alt işveren işçilerinin sendikal haklarını kullanabileceği bir mekanizmayı korumak zorundayız. Yasal olarak var ama bu yasalar ne yazık ki uygulanmıyor.

Onun için bence alt işverenlik konusunda, yeni düzenlemelerin içinde, sendikal örgütlülüğü de sağlayacak bir yapıyı birlikte inşa etmemiz gerekiyor. Özellikle özel istihdam büroları konusundaki tartışmalar

yeni değil. Sayın Cumhurbaşkanımız biliyorsunuz yasanın o bölümünü iade etti. Bunun için biz bu konuda ihtiyatlı davranmak zorundayız. Bunu tartışırken Sayın Bakanın ifade ettiği gibi evden çalışma, kısa çalışma vb. çalışmalarda geçici çalışmalarla ilgili mevzuatımızdaki düzenlemelerin eksikliklerini giderelim. Bu konuda biz katı bir tutum içerisinde değiliz; ama özellikle özel istihdam bürolarını sürekliliği olan işleri de içine alacak bir mekanizmayla kurarsanız, Türkiye'de işte o zaman gerçekten felaketin olduğunu görürsünüz. Onun için burada dikkatli olmak gerekiyor. Bunun için de biz çalışmaya, müzakereye hazırız.

Son olarak, bu konuda büyük emeği olan başta Sayın Bakan olmak üzere buradaki Türk-İş'ten, DİSK'ten, Hak-İş'ten arkadaşlarımız çaba sarf etti, büyük bir mücadele örneği ile 6356 sayılı yasaı çıkardık.

Sayın TOBB Başkanının da katkısını unutmayalım. Bu yasa çıkarken şunlar söylenmişti, lütfen Sayın Başbakan Yardımcımızın, Sayın TOBB Başkanımızın ve DİSK Başkanımızın şu sözlerime lütfen kulak vermelerini istiyorum. Bize şu söylendi: eğer sendikalar yasası ile barajı aşağı çekersek hatta sıfır baraj olursa veya yüzde 1 baraj doğrultusunda olursa Türkiye'de kaos olur, işletmelerde kavga çıkar, yoğun bir sendikal furya ortaya çıkar ve Türkiye'nin istikrarına zarar veririz, işletmelerin istikrarına zarar veririz, ihracatımız zarar görür, hatta bazı işletmeler Türkiye'deki faaliyetlerini sonlandırır.

Sayın TOBB Başkanımız, çok iyi biliyorum inanılmaz derecede yüzlerce, binlerce mektup aldı. Bu mektupların bazıları da bize geldi. Diyor ki bir sanayicimiz, bu yasa sıfır barajlı veya düşük barajlı çıkarsa ben işletmemi söküp İran'a götüreceğim. Böyle büyük bir baskıyla karşı karşıya kaldık. Bir geçiş dönemi olarak gördüğümüz bir sistemi inşa ettik.

Peki, ne oldu? Biz yasaı çıkardık 10 ay geçti. 10 ay içerisinde Türkiye'deki sendikal hareket nereden nereye gelmiş bakalım. Yüzde 1 barajı geçmesine rağmen bir tane toplu sözleşme yapamayan sendikalarımız var. Yeni sendikalar kurulmadı. Kurulanlar iki elin parmağını geçmiyor. İşçi sayısı, sendikalı sayısı artmadı.

Bakınız, Ocak ayındaki istatistiklerdeki 1 milyon işçi sendikalı sayımız vardı, yüzde 9'a tekabül ediyordu, Temmuzdaki istatistiklerimiz 8 buçuğa düştü.

Ben buradan şunu ilan ediyorum: Sayın Başkanımız da rahat olsun, Sayın TOBB Başkanımız, işverenlerimizin korkuları, endişeleri, argümanlarının hepsi iflas ediyor. Bugün bunu görmemiz için belki bu geçiş sürecine ihtiyacımız var. Demek ki yüzde 1 barajla Türkiye'de sendikal furya olmuyor. Çünkü yüzde 1 baraj yetmiyor toplu sözleşme yapmak için.

Onun için ben Sayın Bakanımıza, Sayın Başbakan Yardımcımıza, sayın işveren temsilcilerimize çağrı yaptım. Yüzde 1 bile sürdürülebilir olmaktan çok uzak ama bu korkuların, bu endişelerin boşa olduğunu görmek için bu süreci gördük bir yıl. Bence 2016'yı beklemeyle Sayın Bakan, 2016 çok uzak. Hemen Meclis çalışır çalışmaz bu konuyu tekrar gündeme alalım, bu süreci bir şekilde biz işverenlerimizin korktuğu gibi olmadığını, sanayicimizin endişe duymasına gerek kalmadığını, rakamlar burada deyip bu işi bir an önce bence masaya yatırmamız gerekiyor. Çünkü bu sendikal hareketin geleceği için gerçekten çok önemli.

Ben bu duygularımızla süremi de doldurmadım herhalde... Doldu mu? Öyle mi? Peki. Evet, arkadaşımızın da sesine kulak verelim.

Taşeron sorunun çözüldüğü, sendikal hakların sonuna kadar kullanıldığı yeni bir Türkiye'de buluşmak dileğiyle herkese saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

SUNUCU- Sayın Başkana konuşmalarından dolayı teşekkür ediyoruz.

Sayın Başbakan Yardımcımız, Sayın Bakanımız; şimdi de konuşmalarını yapmak üzere Türk-İş Genel başkanı Sayın Ergün Atalay'ı kürsüye davet ediyorum. (Alkışlar). Buyurun Sayın Başkan.

ERGÜN ATALAY (Türk-İş Genel Başkanı)

Sayın Başbakan Yardımcım, değerli Çalışma Bakanım, işçi işveren sendikalarının değerli başkanları, Türkiye Ziraat Odaları, Esnaf Odaları, Odalar Birliğinin kıymetli başkanları, memur sendikalarımızın değerli başkan ve yöneticileri, değerli bürokratlar, sayın milletvekillerim, değerli işçi arkadaşlarım, değerli basın mensupları; hepinizi Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Türk-İş adına, Yönetim Kurulu adına, şahsım adına saygıyla, sevgiyle selamlıyorum. (Alkışlar)

Değerli katılımcılar, değerli misafirler; yıl 1980, ülke nüfusu 44 milyon, sendikalı 2 buçuk milyon. Yıl 2013, ülke nüfusu 76 milyon, sendikalı 1 milyonun altında.

BİR KATILIMCI- Senin suçun bu.

ERGÜN ATALAY (Türk-İş Genel Başkanı)- Benim suçum!

Değerli arkadaşlar; sene 1987, bu ülkenin yüzde 50'si sendikalı. Sene 2000, bu ülkenin yüzde 23'ü sendikalı. Sene 2013, 8,8 sendikalı. Bu da bizim suçumuz.

Sendikalar burada ne kadar suçlu, ülkeyi yönetenler ne kadar suçlu, patronlar ne kadar suçlu herkes kendini bir çek etmek durumunda, herkes kendine bakmak durumunda. Bu verdiğim rakamlar hiç iç açıcı rakamlar değil.

Değerli misafirler, değerli katılımcılar 1946 yılında kurulan, 1947 yılında ilk toplantısı yapılan bir Çalışma Meclisi. Bugün 10'uncusunu yapıyoruz, Sayın Çalışma Bakanına, onun kıymetli ekibine, değerli bürokratlara teşekkür ediyorum. 10 sene sonra olsa da biz burada toplanma imkânı bulduk. Türkiye'nin bütün katmanları burada yani bu işin taraflarının tamamı burada.

Şimdi, benden evvel iki değerli arkadaşım söylenmesi gerekenleri, teşkilatlarının düşüncelerini ifade ettiler. Burası önceden alınmış kararların toplantısı olmamalı.

Önümüzde bir rapor var, Çalışma Bakanlığının 2014-2018 için hazırladığı taslakta 2015 yılında 7 numaralı hedef kıdem tazminatı.

Bu ülkede Sayın Bakanım ifade etti, kıdem tazminatını Mahmut Bey de ifade etti, bu ülkede almayanların sayısını Bakanlık yetkilileri, sendikalar, taraflar hepimiz biliyoruz.

Değerli katılımcılar; bu ülkenin takriben yüzde 80-90 arasındaki çalışanının büyük bölümü de taşeronda çalışan kardeşlerimiz bundan istifade etmiyor.

Bu ülkede çalışanların fonlardan çok canı yandı. Fon dedin mi işçi toplumu tedirgin oluyor, fon dedin mi işçi toplumu sıkıntıya düşüyor, çünkü fonların akıbetini gördük. Görmeye de devam ediyoruz.

Mevcut yapı dursun, almayanlarla ilgili bu yapıyı genişletelim. Almayan arkadaşlarımızla, kardeşlerimizle ilgili büyük bölümü özel sektörde, işini düzgün yapan işverenlerimizle ilgili sendikaların bir sorunu, problemi yok. Onlar kurumsal olmuş, onlar işçisinin tazminatını, senelik iznini, çalışma sürelerini düzenli şekilde uyguluyorlar. Ama bu ülkede bunların sayısı 1 milyonun altında olduğunu ifade ettik değerli katılımcılar.

Bu ülkede 11 milyon örgütsüz çalışan var. Demin feryat eden bir kardeşimiz var. Ne olduğu belli olmayan, bir rakam 700 bin, bir rakam 900 bin. Bunların büyük bölümü tamamına yakını da devlette, kamuda çalışıyor. Aynı işyerinde aynı çatı altında kamu işçisi, bir tarafta taşeron işçisi. Öğlen yemeği yok, servisi yok, ikramiye yok, hasta olmak yok. Böyle bir sistem. Bunun götürülebilir bir tarafı olmadığını yaşayanlar biliyor, biz biliyoruz, bu ülkede çalışan herkes biliyor. Buna bir çare

bulmak lazım. Bunun bir çaresi de bu kıdem tazminatı ile ilgili mevcut var olan yapıyı sıkıntıya sokup değişik bir yola girmenin bir anlamı yok. Onlara yasa açık, sistem açık. Bir çözüm bulmak lazım.

Değerli katılımcılar, değerli arkadaşlarım; yollarda araç kullanmak başka, sanal âlemde bilgisayar üzerinde araç kullanmak başka. Sanal âlemde araba kullanırsanız, arabayı çarptığınız zaman bir daha oynatırsınız; ama yollarda aracı vurduğunuz zaman ya birisini canından edersiniz ya canınızdan olursunuz ya da aracınız hasar görür kaza geçirir. Masada oturup da meselelere böyle bakarsak, biz bu işin altından kalkamayız. (Alkışlar)

Değerli katılımcılar; Başbakan Yardımcımız burada, ben takriben on sene dir Hazine Bakanlığının içine hiç girmedim. Ama ben Demiryol-İş Sendikasının da genel başkanıyım. Sene 2001, KİT genel müdürü bana ifade ediyor, diyor ki; demir yollarını kapatın, maaşları elden verelim size, hiç gelmeye gerek yok diyor. Şimdi demiryollarının geldiği nokta, geldiği durum ortada.

Aynı oranda olmasa da Sayın Bakanım, gene Hazine yetkililerinin bir kısmı diyorlar ki, yahu madene gerek yok. Ben ifade ettim geçen hafta, Sayın Bakanım sizden bir talebim var, ya uzmanlarınızla ya sizinle bir madene gitmek istiyorum. (Alkışlar)

İnanın gitmek istiyorum. Ayın 9'unda oradaydım, maden işçilerinin Sayın Başkanımıza da, size de selamları var. Çelik üretiminin büyük bölümünü maden karşılıyor, yani maden olmadan çelik üretiminin devam etmesi mümkün değil.

Değerli arkadaşlar; 2007'de girdim, 2009'da girdim, 15 gün evvel bir daha girdim. Girmeyenlere özellikle sendikacı arkadaşlara, özellikle devletin tepesinde duran bürokratlara en azından bir iki tanesinin beş senede bir, bir saatliğine, iki saatliğine oradaki ortamı görmesini istiyorum. Oradaki ortamı gördükten sonra özel sektör, kamu... Maden-İş sendikamızın bir araştırması var Sayın Bakanım, iş güvenliği ile ilgili yaptığı bir araştırma. Taşeron işçisi, müteahhide çalışan işçiler kamu işçisinden altı kat, yedi kat daha tehlikeli, ölüm oranı, kaza oranı daha yüksek. Buna bu ülkeyi yönetenler, buna bizler, sendikacılar ortak bir çare üretmek mecburiyetindeyiz.

Biz Çalışma Bakanlığıyla, Sayın Bakanımın ilk döneminde de bu dönemde de sendikalar olarak biz iyi bir diyalog kurduk. Zaman zaman geçmişte biz sendikalar olarak bunun sıkıntısını yaşadığımız dönemler oldu. Şimdi derdimizi anlattığımız, sıkıntılarımızı anlattığımız, zaman zaman çare bulduğumuz zaman zaman da bulamadığımız konular oluyor ama yarın, bugün bu toplantı devam edecek. DİSK'in de, Hak-İş'in de, Türk-İş'in de

yönetimlerimiz, uzmanlarımız bu toplantılara katılacak. Kiralık işçilikle ilgili bu ülke şu anda yabancı işçi cenneti. Belki ne kadar farkındayız, ben bilmiyorum. Bakanlık verilerine baktığımız zaman son on yılda yabancıların en çok çalıştığı dönem bu dönem. Yaşlıya, bebeğe, hastaya yabancı bayanlar bakıyorlar.

Şimdi, kiralık işçilikle ilgili bürolar bundan on sene evvel kurulmuş durumda. İşçi simsarlığı almış başını gidiyor. Adamlar dört gözle bekliyorlar bu yasa çıksa da biz yasal olarak bundan nasıl istifade ederiz.

Sayın Bakanım bununla ilgili sıkıntı var, bununla ilgili çözüm var ama bu kiralık işçiliği gelişmiş Avrupa ülkelerinde olduğu gibi bizim ülkemizde sürdürebilir, uygulanabilir bir imkânı yok. Nasıl şu anda taşerondan sıkıntı çekiyorsak yarın kiralık işçilikten sıkıntı çekeceğiz. (Alkışlar)

Değerli katılımcılar; bizim Türk-İş olarak özellikle örgütlenme ile ilgili sıkıntılarımız, problemlerimiz hat safhada. Buraya gelmeden evvel Kayseri ilinde 14.10.2009 tarihinde Ağaç-İş sendikamız 250 kişilik bir işyerini örgütliyor. Sene 2013 beş sene geçmiş aradan Sayın Çalışma Bakanım hâli ortada, netice yok. Yeni doğan çocuklar beş yaşında oldu, biz bu şekilde nasıl örgütleneceğiz? İşin bir yönü bu.

İşin ikinci yönü, bu ülkede insanlar istediği partiye gidip oy veriyorlar, insanların istediği takımı tutma özgürlüğü var ama sendika örgütlenmesinde aynı bu özgürlüğü yaşayamıyoruz.

İşverenlerimizden kurumsallaşmış olanlara bir lafım yok. Adam kaşımıza gözümüze bakıyor, doğduğumuz bölgeye, ırka bakıyor, oy verdiğimiz partiye bakıyor, boyumuza posumuza bakıyor. Lütfen işçi istediği sendikaya özgürce üye olabilmeli hiçbir baskı olmadan. (Alkışlar)

Türk-İş'ten memnun değil mi, yolu açık olsun Hak-İş'e gidebilir, Hak-İş'ten memnun değil mi, yolu açık olsun DİSK'e gidebilir, ama hiç kimse baskı unsuru kullanmadan siyasi de bürokrat da, işveren de patron da herkes istediği sendikayı seçme hakkını kullanmalı.

Bu baskıyı üç gün daha tutarız, bu baskıyı dört gün daha tutarız, bu baskıyı beş gün daha tutarız, bu baskıyı fazla tutma imkânımız yok.

Değerli katılımcılar; biz sendikaların demokrasiden yana olmak mecburiyetimiz var, özgürlükten yana olmak mecburiyetimiz var. Şu anda etrafımızda Mısır'da, Suriye'de haydi gidin bakalım sendikacılık yapın, haydi gidin patronluk yapın, haydi gidin bakalım siyaset yapın. Herkes iki elinin arasına başını almak mecburiyetinde.

Bu ülkede iyi konuşan sendikacılar var, iyi konuşan siyasetçiler de var ama maalesef iş yapanlar, temsil ettiği insanların hak ve menfaatini temsil edenler, zaman zaman derdini anlatmakta sıkıntıya düşüyor.

Değerli katılımcılar; bir ülkede adalet, bir ülkede güven olmazsa o ülkenin işi zor olur. (Alkışlar)

10 dakikalık süremiz var, Sayın Bakan başta olmak üzere, Sayın Bakanın çalışma arkadaşlarına ve katılanlara Türk-İş adına teşekkür ediyorum.

Hepinize saygı ve sevgilerimi sunuyorum. (Alkışlar)

SUNUCU- Sayın Başkana konuşmalarından dolayı teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Sayın Başbakan Yardımcımız, Sayın Bakanımız, saygıdeğer katılımcılar; şimdi de konuşmalarını yapmak üzere TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Tuğrul Kudatgobilik'i kürsüye davet ediyorum. (Alkışlar). Buyurun Sayın Başkan.

TUĞRUL KUDATGOBİLİK (TİSK Yönetim Kurulu Başkanı)

Sayın Başbakan Yardımcım, Sayın Bakanım, değerli sosyal ortaklarım, Türk-İş'in, Hak-İş'in, DİSK'in değerli başkan ve yöneticileri, değerli Ziraat Odaları Başkanım, değerli Türkiye'nin en büyük organizasyonu olan Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu Başkanım, değerli akademisyenler... Hakkaten benden evvel konuşan üç değerli işçi liderinin konuşmasını dinlerken etkilenmemek, onların ortaya koydukları meselelere yaklaşmamak, bizim için mümkün olmayan bir noktaya geldi.

Türkiye artık sanayi ülkelerinin karşılaştığı meselelerle karşı karşıya. Bugün ülkemiz bambaşka bir ligde oynamaya başladı. Dünya krizi 2008'de başladığı zaman, Avrupa Birliği sıfır büyümeyle geçen beş yılı geçirdi, Amerika negatif büyüdü, Japonya negatif büyüdü. Türkiye ise yüzde 4'ü üst üste olmak üzere yüzde 8'lere, 9'lara varan büyümeler elde etti. Bugün Türk sanayisi dünya sanayisi ile rekabet ediyor. Bugün Türk sanayisi 126 ülkeye sanayi mamulü satıyor.

Şimdiye kadar esamesi okunmayan pazarlarda, ismimizin olmadığı pazarlarda pazar lideri olma durumuna geldik. Bugün bu 126 ülkeye Türk sanayi mamulünü ihraç etmişsek, bu ihracatı benden evvel konuşan üç değerli işçi liderinin sendikalı işçilerinin sayesinde yaptığımızı söylemek istiyorum. (Alkışlar)

Evet, burada Türk işvereni çok büyük hamleler yaptı. Türk işverenin in sanayisinden, inşaatçısına, servis hizmetlerinden, bilgisayar programcısına kadar dünyanın yedi düvelinde koşar hâle geldi. Ama bütün bunların altında Türk çalışanı, Türk mühendisi, Türk işçisi, Türk insanı var.

Tabii, Sayın Başbakan Yardımcım, bunu açıkça ifade etmeliyim ki; siyasi olarak tuttuğunuz yönetimin sağlamlığından dolayı Türk sanayisi dünya rekabetindeki boyutunu büyüttü.

Şimdi, biraz evvel konuştuğumuz konuların temelinde acaba yeterli diyalog var mıydı diye baktık. Hep bunu konuştuk.

Biz Türk işverenleri olarak geçtiğimiz dört yılda, çok değerli Bakanın ortaya attığı felsefeler içinde, Türk çalışma hayatının mühim konularını işbirliği ile hallettik.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasasının çıkmasında Türk işçisinin çabası kadar Türk işverenin in de çabası vardır. Çalışma Bakanlığının çabası kadar TOBB'un da, DİSK'in de, TUSİAD'ın da, MÜSİAD'ın da çabası vardır. Sayın Başbakanın da söylediği gibi biz artık iki kefedede değiliz.

Yaptığımız bu sanayi ihracatını dünyaya yapabilmek için iki şeyi yaptık: Bir, dünya kalitesinde mal ürettik. Yaptığımız mal dünya kalitesinde. Şu gözlüğü imal ediyorsan Türkiye'de, dünya kalitesine yaklaşmamışsa, bu gözlüğü satma hakkınız yok, imkânınız yok. Kimse sizin kaşınıza, gözünüze bakarak malınızı almıyor. Aynı şekilde yaptığınız sanayi mamulün buradaki buzdolabının, arabanın, otobüsün, kamyonun, şunun bunun dünya kalitesinde olmasının yanında, dünya fiyatında olması lazım. Dünya bunu hangi fiyattan pazarlıyorsa bizim de o fiyat rekabeti içinde dünya pazarına girmemiz lazım.

İşte, biz Türkiye olarak şimdiye kadar yapılamaz denilen iki beceriyi ortaya koyduk ve gösterdik. Bunu yaparken çok açık söylüyorum bu kaliteyi de, bu fiyatı da, bu dünya rekabetini de Türk işçi kardeşlerimizin sayesinde yaptık, onlara şükran borçluyuz. (Alkışlar)

Ancak işçimizin bu hakkını teslim etmişken, bazı hakikatleri de söylemeden geçmek istemiyorum.

Kalkınma Planında hükümetimiz çok ciddi bazı felsefeler koydu ve uluslararası rekabeti ve uluslararası gelecek riskleri göz önüne alarak yapmamız gereken hususları ortaya koydu.

Dünya ekonomisi 2008'de bir türbülansdan geçti ama geçen hafta Bernanke'nin ortaya koyduğu dünya para politikasına yeniden şekil verecek

olan Amerikan Merkez Bankasının kararının da, önümüzdeki iki, üç ay içinde Türk piyasaları dahil olmak üzere bütün dünyayı tekrar etkileyeceği ve yeni bir türbülans dalgasının da gelmekte olduğunun da işaretini verdi. Demek ki biz Türk sanayicileri önümüzdeki devrede de çok zor bir piyasada çalışma noktasına geleceğiz.

Bugün dünya işsizlikle uğraşıyor. Yalnız Türkiye değil, Avrupa Birliğinde işsizlik yüzde 9'larda, yüzde 10'larda. Genç işsizlik İspanya'da yüzde 30'lara çıkmış, İtalya'da yüzde 25'lere gelmiş. Diğer küçük ülkelerde çok daha feci durumda ve işsizlik konusu dünyanın bir numaralı konusu. Bu konuda dünya çare bulmaya gayret ediyor.

Bu ayın 5'inde, 6'sında Strazburg'da yapılan dünyanın 20 gelişmiş ülkesinin üst düzey toplantısına TİSK Başkanı olarak katıldım. Buraya yalnız katılmakla kalmadım. Dünyayı sanayi sektörü açısından idare eden Japonya, İngiltere, Almanya, Fransa, Amerika gibi 20 ülkenin yöneticileri arasından dünya istihdam politikasının nasıl gelişeceğini anlatmak vazifesi bana verildi ve Saint Petersburg'da bu konuşmayı ben yaptım. Bir Türk olarak yaptım.

Şansızlığım şu oldu: Bu konuşmayı yapacağım zaman Türkiye Cumhuriyeti Başbakanının da huzurunda bu konuşmayı yapacağımızı farz ediyordum ve konuşmamda da bir Türk olarak bunun iftiharla sunumunu yapacaktım; fakat o sabah Sayın Başbakanımız olimpiyat oyunlarındaki yapılacak seçimler için Arjantin'e hareket etti.

Sayın Başbakanımız gidince Sayın Ali Babacan gittiler, Sayın Ali Babacan gidince Maliye Bakanı gittiler, o gidince ne gazeteci kaldı ne kimse kaldı ben tek başıma kaldım. (Alkışlar)

Bugün seviniyordum yine programa baktığım zaman dedim ki; orada konuşmadım hiç olmazsa bu Çalışma Meclisinde Başbakanın huzurunda bu dertleri anlatacağım, Başbakana hitap edeceğim, bunları söyleyeceğim. Başbakanım da mazeret beyan etti ve gitti; ama lütfetti Sayın Başbakan Yardımcım benim konuşmamda da burada kalma nezaketini gösterdi. Kendisine şükranlarımı sunuyorum.

G20'de şunları söyledim: Kendi adıma değil, Türkiye adına değil, dünya işverenleri adına söyledim: Dünyada iki tane direnme var; bir yatırım, iki istihdam. Dünya durdu. Dünya ülkeleri ciddi bir krizin eşiğinde. İkinci krizlerden bahsetmiyorlar, krizi ağızlarına almıyorlar; ama zorluk ortada.

Üç tane temel çıktı: Bir, istihdamı yapacak artık özel sektördür, teşebbüstür. Onlara istihdam ortamı yaratın ey hükümet başkanları, dedim.

İki, işin temelinde iş yaratmak mecburiyetimiz vardır, dedim. Yatırım ve iş yaratmak yani istihdam yaratmak mecburiyetimiz vardır, dedim.

Üçüncüsü de, demografik problemler dolayısıyla dünya ülkelerindeki göç problemlerini de nazarı itibara alarak bu işi ele almak lazım, dedim.

Orada Sayın Erdoğan yoktu, Obama yoktu, Çin başkanı yoktu ama geri kalan 16-17 tane devlet başkanı vardı. Bunlar yayınlandı ve onlara da söyledim. Orada da beş dakika konuşma imkânım vardı, konuştum.

Dönüşümde de konuşmamı hiç olmazsa kâğıt üzerinde arz edeyim diye Sayın Başbakanıma ve Sayın Ali Babacan'a gönderdim okudular mı okumadılar mı bilmiyorum ama söylemek istediklerimi hiç olmazsa burada bir kez daha söyledim.

Şimdi, işçilerin, kişilerin iş bulmalarını ve potansiyellerini tam olarak kullanacakları, iş yaratmak mecburiyetimiz var. Herhangi bir iş değil. Efendim ben işçiyim, ne iş olursa yaparım; hayır, dünyada durum değişti. Dünyada ehli vukufuk derecesi olan sanayide, bugün özel işler yapıyoruz. Computer edit/dizayn yapıyoruz yani computere dayalı dizayn yapılıyor ve computer edit manufacturing yapıyoruz. Computerle üretimin ortaya çıktığı, robotlarla insanların beraber çalıştıkları bir üretimle dünyayla mücadele ediyoruz. İşte, burada çalışacak işçi kardeşlerimize ve bu işçileri yetiştirecek millî eğitim sistemine ihtiyacımız var.

Millî eğitim sistemimizin kurduğu imam hatiplere bir şey demiyorum Türkiye'de bu kadar imam ve hatibe ihtiyaç varsa, muhakkak vardır; ama Türk sanayi işçisine de ihtiyaç var. Bunu söylemek istiyordum Başbakanıma. (Alkışlar)

Şimdi, yeni devrede bir ilkeden daha bahsedeceğim.

Biraz evvel üç işçi lideriyle benim mücadelede neler çektiğime şahit oldunuz. Üçü de Türkiye'nin en müstesna lideri, kendi teşkilatlarında vurdu mu yeri yerinden oynatan insanlar. Ben onların karşısında tekim. Tabii burada üç işçi lideri 15'er dakikadan 45 dakika konuştu, ben 10 dakikada bütün sözü özetleyeyim. Bu da mümkün değil; bu da eşitliğe aykırı, adalete aykırı. O bakımdan birkaç dakika geçersen kusuruma bakmayın.

Çalışma Meclisinin asıl unsuru dengedir, Sayın Bakanım. Bunu beraber yapacağız. Gel sen de yanıma beraber yapalım, sensiz olmaz. Her yerde beraberiz seninle.

Biz Türkiye'nin işçi haklarının gelişmesine TOBB Başkanımızla beraber, TÜSİAD Başkanımızla beraber gönül verdik. Hakikaten işçi olmadan işveren olmuyor, kalite olmuyor. Sağlam, sıhhatli, düzgün, iyi çalışmış, iyi gıda almış, iyi ücret almış işçi bizim lehimize ve söylediğim sistemin vazgeçilmez parçası. O bakımdan Türk işçi hakları için elimizden gelen gayreti göstereceğiz. Bu göstermelik laf değil, bunu ispat ettik. Bunun için kadınların istihdamına özel imkân verdik. O konuda da bir şeyler söylemek istiyorum.

Şunu söylemeden geçemeyeceğim: Basından öğrendiğimize göre kadın kardeşlerimizin istihdamdaki yerini yüzde 26'dan yüzde 36'lara, 46'lara çıkaralım diye pozitif ayrımcılığa evet derken; bize hiç danışılmadan gebelik izninin 18 haftaya veyahut 20 haftaya çıkarılması için hükümetimizin bir görüşü ve önerisi var. Bunun üzerine tekrar baktım. Acaba işçi kadın kardeşlerimize haksızlık mı ediyoruz Türkiye'de diye. Bazı şeyleri sizlerle paylaşmaya karar verdim.

Biraz evvel çok ismi geçti; AB direktifleri, Avrupa Sosyal Şartı ve ILO sözleşmeleri. Evet, Avrupa Sosyal Şartının kabul etmediğimiz yerleri var; ama kabul ettiğimiz kısımlarında, 14 haftalık süre buralarda geçerli. Biz Türkiye'de 16 haftaya çıkmışız ve doğumdan sonra da 6 ay süreyle kadın işçinin talebi üzerine ücretsiz izin verme mükellefiyeti var. Onun yerine de kimseyi ikame edemediğimiz görevi orada boşta duruyor ve bekliyor.

Dolayısıyla biz burada bir şeyler yapmışız Türkiye'de. Sıfır değil yaptıklarımız, ne yapmış diğer ülkeler bir de ona baktım. Arkadaşlarımın bana çıkardığı listeler şöyle: Fransa'da, İspanya'da doğum izni 16 hafta bizim gibi. Belçika'da 15 hafta; Almanya'da, İsviçre'de, Japonya'da 14 hafta; Kore'de 12,8 hafta; Portekiz'de 12 buçuk hafta; ABD'de, Meksika'da 12 hafta. Bak kadın düşmanlarına, 12 hafta! Ama daha ekstrem şeyler var: İsveç'te 10 hafta, Norveç'te 9 hafta, Avustralya'da 6 hafta.

Doğru oturalım, doğru konuşalım. Biz Türkiye'de kadın istihdamının önünün açılmasını istiyoruz. Nüfusumuzun yüzde 50 küsuru, 50,02'si kadın. Biz iki ayağı koştan bir atlet olarak koşmak istiyoruz.

Kadının istihdamda yer alması şarttır. Erkekler kadar kadınların da, Türk kadınının da yapacağı, Türkiye için çok büyük işlevleri vardır. Gayet tabii bunu yaparken analık vazifesini yapacaktır, eşlik vazifesini yapacaktır, aile bütçesine para götürme vazifesini yapacaktır. Bunu temin etmemiz lazım ama bunu temin ederken de bu dengeleri göz önünde tutmak lazım.

Dolayısıyla Aileden Sorumlu Bakanım burada değil, beni affetsin; ama şu rakamları geçen gün –Nurettin Bey burada mıydı- bir kritik yaptı diye bir şey bilmeden konuşuyor dediler. Ben bu sefer bilerek konuşuyorum. Baktım bunlara, tek tek baktırdım. Baktırdığım şeyleri söylüyorum. Hatam varsa düzeltmeye yine amadeyim.

Kadının işgücüne katılımını yüzde 20’li rakamlarından yüzde 30’lara çıkarmak mükellefiyetindeyiz. Bunun için elimizden gelecek işler var.

Sayın Çalışma Bakanım bu konuda pozitif ayrımcılık konusunda bize yol gösterecektir, bu konuda mutabakatlar yapacağız. Daha da ileri gideyim, kadının hakiki anlamda Türk kadınının dünyadaki yerini de asla küçümsemiyorum. Türk sineması dünya çapına gelmiştir, Türk tiyatrosu dünya çapına geliyor, Türk operası dünyanın her tarafında kabul görüyor, Türk kadınları dünyanın her tarafında kabul görüyorlar. Türk sanayi işçisi olarak da Türk kadını çalışma hayatındaki yerini alacaktır, almalıdır.

Bunu bir tarafa koyarak bir tatsız hususa daha değinmek istiyorum; kıdem tazminatı.

Kıdem tazminatında üç işçi lideri çok haklı olarak, haklılıktan da öte tehditkâr olarak sözlerini şekillendirdiler. Kıdem tazminatından elimizi ayağımızı çekelim, kıdem tazminatına göz dikmeyelim, işverenler olarak buna dokunmayalım buyurdular. Hepsine hürmet ediyorum, görüşleri doğrudur. Ancak yine şayet ülkemiz dünya rekabetine girecekse, şayet dünya rekabetinde bir şeyler yapacaksak; bizim ayağımızda pranga, Avrupa’nın, Amerika’nın, Japonya’nın ayağında Nike, lastik ayakkabıyla aynı koşuya gidemeyiz. Kıdem tazminatını o yüzden istedik ki mevcut hakkı olan, hakkı dolmuş işçilerimizin müktesep haklarına hürmet etmek kayıt ve şartıyla, asla bir günlük haklarını suistimal etmeksizin bütün işçilerin kıdem tazminatına hürmet ederek, bundan sonra işe girecek işçilerde kıdem tazminatı düzenlemesinin OECD ortalamasına çekilmesini istiyorum.

Bunu bugün söylemiyorum, bunu 15 senedir söylüyorum ve 15 sene daha söyleyeceğim.

BİR KATILIMCI-...kıdem tazminatı bu ülkede çalışanların garantisidir. (Alkışlar)

Daha sonra gelecek, işe başlayacak insanların kıdem tazminatını... O gelecek insanlar uzaydan gelmeyecek. Bizim çocuklarımız onlar. Onların geleceğine el koydurmayacağız size. (Alkışlar)

Bu ülkede maaş size, kıdem size, her şey size; ölüm bize, ölüm bize... Bu kadar! (Alkışlar)

TUĞRUL KUDATGOBİLİK (TİSK Yönetim Kurulu Başkanı)- Değerli işçi kardeşim heyecanına, güzel konuşmana teşekkür ederim.

Hakikaten güzel şeyler söyledin. Biz yarın fezadan gelecek işçilerle çalışmayacağız, doğrudur söylediğin evet. Burada kıdem tazminatıyla bütün bu meseleler çözülecekse senin dediğin gibi, yani eskisi gibi eski hamam eski tas kıdem tazminatı kalsın ve böylece de 11 milyon çalışan işçi kardeşimin yalnız yüzde 8'i bu kıdem tazminatını almaya devam etsin diyorsan, bunda bir akıl varsa ben sana hak veriyorum. Ama şunu da dinleyin: Bugün ben size dünyadaki olan bazı gelişmeleri anlatıyorum. Sakin bir biçimde bunu bu Çalışma Meclisinde konuşamazsak nerede konuşacağız diye sorarak görüşümü dile getiriyorum.

(Karşılıklı konuşmalar)

BİR KATILIMCI- Bizi kim konuşacak? Biz hakkımızı alamıyoruz. Bize hak diye verdikleriniz zaten şu anda olan haklarımız. Kıdem tazminatı hakkımız... Diyorsunuz ki kıdem tazminatına karşıyım, Avrupa'daki insanlar şu şekilde mücadele ediyor... Hep beraber kazanalım. Az önce Başbakanımız dedi ki hepimiz aynı gemideyiz. Doğru söylüyor hepimiz aynı gemideyiz ama işverenlerin hepsi güverte tarafında, brandanın altında güneşleniyor; biz de aşağıda kamaralarda... (Alkışlar)

Yaş ortalamasını bir araştırın. Kaç? 55-60. Biz görüyoruz. Ben hastanede çalışıyorum. İnsanların emekli olduğunu görüyorum... Ben buradan Türkiye Cumhuriyetinin milletvekillerine soruyorum, Bakanlarına soruyorum; bizlerin verdiği oylarla geliyorsunuz oraya. Ben soruyorum, Türkiye Cumhuriyetinin hangi kademesinde hangi işçisi milletvekillerimiz gibi iki sene sonra emekliliğini alıyor? (Alkışlar)

Orada konuşmak istiyorum.

TUĞRUL KUDATGOBİLİK (TİSK Yönetim Kurulu Başkanı)- Gel, buyur.

BİR KATILIMCI- Bu şekilde söz aldığım için herkesten özür diliyorum; ama emin olun bizim bundan başka çaremiz yok. Hiçbir şekilde sesimizi duyuramıyoruz. Burada kimseye ukalalık, kimseye kabalık yapmak istemiyorum; ama gerçekten ben 40 yaşına gelmiş bir insanım ama bazı şeyleri anlamakta zorluk çekiyorum. Buradaki herkes benden akıllı olabilir, ben kimseden akıllı olduğumu da düşünmüyorum. (Alkışlar)

Ama ben soruyorum yani bugün bir Çalışma Bakanımız çıkıyor diyor ki; asgari ücret kesilebilir, tamam, bir ay verelim, geçinsin nasıl oluyor biz de öğrenelim. (Alkışlar)

Maliye Bakanımız çıkıyor diyor ki; biz işçilere verilen, memura verilen zammın altından kalkamayız. Tamam, çok güzel ikna oldum, bana şunu da anlat-sın: Milletvekillerine verilen yüzde 150 zammın altından nasıl kalkıyor?

BİR KATILIMCI- Milletvekillerini bırak Allah aşkına! Sen taşeronu anlat.

BİR KATILIMCI- Merak ediyorum şimdi soruyorum. Ben taşeronda çalışıyorum, ben hastanede çalışıyorum, danışma görevlisiyim. Şu andaki mevcut kanunlara göre beni kanunun bu şekilde çalıştırmaya hakkı yok.

BİR KATILIMCI- İşten atarlar seni.

BİR KATILIMCI- Olsun önemli değil, her şeyi göze almışım. Kaybedecek bir şeyim yok ki benim, neyi kaybedeceğim? Zaten kaybetmişiz.

Şu anda mevcut kanunda bize deniyor ki, bilmiyorum ben yanlış mı söylüyorum, bilenler söylesin, ikinci maddede diyor ki; kamu dışarıdan ihale yaparken, temizlik ve güvenlik görevlisi alır, diğerlerini alamaz. Peki, soruyorum: Süreklilik arz eden işler taşeronla yaptırılamaz, ben beş senedir çalışıyorum bu süreklilik arz etmiyor mu?

Ondan sonra beyaz kod uygulaması çıktı, ondan sonra iş güvenliği uygulaması çıktı. Bana orada bıçak çekiyorlar, bana orada silah çekiyorlar ondan sonra ben birinden davacı olduğum zaman hastane idaresi bana diyor ki; kardeşim kendin çözeceksin. Niye? Sen benim personelim değilsin ki. O zaman ben orada niye görev yapıyorum, bu şiddete niye maruz kalıyorum? Bunun sebebini biri bana açıklasın. (Alkışlar)

Biz hepimiz burada inanın ki hepimiz burada aynı bir saat gibiyiz; kimimiz çarkın büyüğüyüz, kimimiz küçüğüyüz, kimimiz yelkovanız, kimimiz akre-biz. İşverenler alttaki insanlar için bir şeyler üretiyor, alttaki insanlar bir şey alamazsa zaten ürettiğiniz mal elimizde kalacak.

Yeter, herkesin yazlığı var, kışlığı var, villaları var, son model arabası var işçinin de bir şeyi olsun ki ürettiğiniz mal alınsın ve yeniden size dönsün.

BİR KATILIMCI- Bravo. (Alkışlar)

BİR KATILIMCI- Kusura bakmayın, herkesten özür dilerim.

TUĞRUL KUDATGOBİLİK (TİSK Yönetim Kurulu Başkanı)- Çok teşekkür ediyorum katkılarından dolayı, sağ olasın.

Değerli kardeşimin söylediklerini benim sathımdan sayın, söylediklerinin de hepsine katıldığımı lütfen kabul edin. (Alkışlar)

Bakın, Türkiye'de alt işveren konusunun ortaya çıktığı ve problem olduğu yer, -Sayın Bakanımın da söylediği gibi, bu değerli kardeşimin de dile getirdiği gibi- kamudadır. Kamunun bazı problemleri vardır, hukuksal problemleri de vardır. Çözümü konusunda Sayın Bakanım bir yol açtı yarın ve öbür gün bunlar konusunda bazı gelişmeler olacaktır.

Yine sıkılmazsanız söyleyeyim: 700 bin kişi...

Süreyi aştım ama süreyi aştırdım. Benim yaptığım demokrasiye teşekkür etmen lazım senin yahu! (Alkışlar)

Bu işverenlere bak işçiyle beraber bir kürsüyü paylaşıyor demiyorsun da bana süreni aştın diyorsun. (Alkışlar) Ben bu kürsüyü değerli kardeşimle paylaşmaktan memnunum.

Biz işverenler işçimizle bugüne geldik, işçimizi dinleyerek, onun sözünü saygıyla anlamak mecburiyetindeyiz. Anlarsak ileri gideceğiz onun için ben sana teşekkür ediyorum kardeşim. Sana da bir şey olursa senin müdafaanı kamuda ben yapacağım. Seni kimse işten atamaz haberin olsun. (Alkışlar)

Şimdi, imalat sanayinde taşeron olarak çalışan, Sayın Bakanlığın verdiği rakamlara göre 48 bin kişi, kamuda çalışan 1 milyon küsur. Dolayısıyla taşeronun, ben özel sektör temsilcisiyim; ama temsil ettiğim kişi, kamunun da bütün sanayi, işveren teşkilatları var. İki tane işveren teşkilatı TİSK'in içinde yer alıyor ve TİSK'in gücü zaten buradan ortaya çıkıyor. İşte, biz burada da kamunun bu meselesini çözmesi için elimizden gelen gayreti göstereceğiz.

Yine söylemeden geçemeyeceğim, Avrupa Birliğine baktırdım, yüzde yirmi beş alt işveren çalışıyor. Talebim şu: Dünya, Avrupa bunu nasıl çözmüşse, nasıl düzenlemişse Türkiye de aynı aklı, aynı mantığı kullanmalıdır diyorum.

Evet, bunu yaparken...

Bir dakika kardeşim. Ben demokratım ama o kadar değil yani her konuşanı buraya çağırmayacağım. Dışarıda konuşursun benimle.

Şimdi, alt işverene, çalışana yalnız kıdem tazminatını fondan verelim geri kalan 11 milyon 800 bin işçi fondan yararlanmasın; bu mümkün değildir.

Böyle bir ikilik yapılamaz. Sayın Bakanım bu konuya bir açıklık getirecektir önümüzdeki günlerde çalışmalarda. Biz Türkiye'de bu meseleyi akıl yoluyla çözmek mecburiyetindeyiz. Çok açık söyleyeyim, bu Çalışma Meclisinin fazileti de budur. Bütün görüşler masaya yatacaktır, bütün görüşleri konuşacağız.

Son sözümü şöyle söylüyorum: Biz Türkiye'nin önümüzdeki devrede de sanayi ihracatı yaparak dünyanın devleriyle, dünyanın en büyük sanayileriyle rekabet etmesinden yanayız. Bunun için gecemizi gündüzümüze katıyoruz. Bunu yaparken de en çok güvendiğimiz husus, Türk sanayisinin en büyük değeri olan, en büyük kuvveti olan Türk işçisidir. Türk işçisine istinat ediyoruz, Türk çalışanına istinat ediyoruz ve bu geminin beraber yolcuları olduğumuzu iddia ediyorum. Dolayısıyla bugün sanayicinin çektiği çile de öyle üst katta oturup limonata içerek tarif edilecek şekilde değil. Bugün de sanayici dünya fiyatından yaptığı bütün işlerle hakiki bir hayat memmat mücadelesi veriyor. Enerji dünya fiyatından Türkiye'ye geliyor, hammadde dünya fiyatından alınıyor.

Türk işçisinin toplu sözleşme gücüne inanıyoruz, toplu sözleşme sistemine inanıyoruz, organizasyon ve sendikalı olmasına inanıyoruz ve bunun için sendikalar kanunu çıkmasında müspet rol oynadık. İşte şahitlerimiz burada, en ön sırada oturan bütün işçi liderleri ve Sayın Çalışma Bakanım ve Çalışma Genel Müdürüm.

Buna devam edeceğiz bundan sonra, fakat buradaki sözlerimizin bazılarının bazı kimseleri rahatsız etmesi hususunu göze alarak, buradan yapılacak kritikleri de sineye çekerek, bunların açıkça medenice görüşülmesini istiyorum, diliyorum.

Şunu diliyorum: Bu ülke bizim, işçisiyle, işvereniyle, çalışanıyla Türk'üyle, Kürt'üyle bu ülke bizim ülkemiz. Biz dünyanın 17'nci büyük ülkesiyiz.

Saint Petersburg'da iftihar ettim. Bu 20 büyük ülke başkanına hitap ederken bir Türk olarak iftihar ettim. Anam hayatta olsaydı, babam hayatta olsaydı o da benimle iftihar ederdi.

Şunu diliyorum: Biz birbirimize istinat edeceğiz. Biz işçiyle işveren et ve tırnak gibiyiz. Birbirimizden ayrılmamıza imkân yoktur. Dün de böyleydik, yarın da böyle olacağız. Meselelerimiz yok mu? Var. Sayın Çalışma Bakanı ve onun çok değerli ekibi sayesinde orta yollar bulacağız.

Birbirimize kızmadan, birbirimize darılmadan, birbirimize küsmeden, bir-birimizin yanağını öperek, bayramını tebrik ederek kendimizi ispat edeceğiz ve ileriye bakacağız.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

SUNUCU- Sayın Başkana konuşmalarından dolayı teşekkür ediyoruz.

Saygıdeğer konuklar; birkaç kelam etmek üzere Sayın Bakanımızı arz ediyorum.

Buyurun efendim.

FARUK ÇELİK (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı)

Çalışma Meclisinin değerli katılımcıları; ben tekrar hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Son derece önemli bir toplantıyı hep birlikte tertip etmiş bulunuyoruz. Emeği geçenlere ben çok teşekkür ediyorum.

Bu kadar önemli bir toplantının, tüm endüstriyel ilişkileri ilgilendiren bir toplantının, belli bir ciddiyet içerisinde gitmesi gerektiğine öyle tahmin ediyorum hepiniz hak verirsiniz. Dolayısıyla, burada kimsenin sözünü kesmek gibi bir şey söz konusu değil; ama burada hatibin sözünü keserek, buradan bir netice elde etmemiz söz konusu değil.

İki, bu toplantı bir slogan toplantısı değil. Biz birbirimize buradan kendi inandıklarımızı, kendi bulduğumuz ortamları ikna ettirme gibi, onlara tasdik ettirme gibi bir nokta değil, öyle bir alan değil. Bu alan, konuları belirlenmiş çalışma hayatının o konular etrafında görüş, aykırı görüş, en aykırı görüş ve çözüm önerilerinin sunulacağı bir platformdur arkadaşlar.

Biz üzüm yemek istiyoruz, biz sorunları çözmek istiyoruz.

Bakınız, taşeron diyorsunuz. Gündemimizde taşeron konusu var. O zaman burada bu ifadeyi kullanarak diyorum ki, bu Çalışma Meclisi toplantısından taşeron konusunu kaldıralım, böyle bir sorun yokmuş diyelim. Böyle bir sorun olduğu için getirmişiz ve birinci sıraya koymuşuz.

Burada yaşanan sorunlar var. “Sesimizi duymuyorsunuz.” Bunu burada söylemeyin. İki yıldır görüşmediğimiz taşeron işçisi kalmamıştır. İki yıldır yaşanan sorunlarla ilgili dillendirmedığımız, emeğin sömürsü kavramına varıncaya kadar söylemediğimiz kelime kalmamıştır, kavram kalmamıştır.

Bunları şimdi bilmeden, çok kolay şu şekilde bir ifade, “milletvekilleri iki yılda emekli oluyor”... Nerede emekli oluyor arkadaş? Kim bu bilgileri yayıyor? Milletvekili aynı işçi gibi süresini dolduracak, yaşını dolduracak, prim gününü dolduracak, iki yıl da milletvekili olursa milletvekili emekli olabilir. Yani sen otuz yıl çalışman gerekiyorsa, milletvekili de otuz yıl çalışacak. Sen otuz yıl prim yatırırıyorsan, milletvekili de otuz yıl prim yatıracak; ama onun artısı iki yıl milletvekilliği olursa, buna ilave olarak o zaman milletvekili emeklisi olabilir. Bir yıl olursa onu da alamayacak. Böyle afakî bilgilerle biz meselelerimizi çözemeyiz.

“Çalışma Bakanı, asgari ücretle geçinilir dedi.” Demedi. Çalışma Bakanı dedi ki, asgari ücretle geçinilir mi? Geçinilir ama asgari ücret, geçim ücreti değildir. Ne dedi? Asgari ücret işçiyi koruma ücretidir. Bundan aşağısını teklif edemezsin ey işveren, demektir. Bundan aşağısını teklifte bulunamazsın. 803 liradan aşağıya işçiye ücret teklif edemezsin diye sosyal koruma ücretidir. Bunun üzerinde veremezsin anlamında değil. Onun için cümleleri yarım yarım alıp değerlendirmek doğru değil.

Hissiyatınızı anlıyoruz, sorun var. Bakınız, taşeronlukta sorun var, kıdem tazminatında sorun var.

Arkadaşlar burada konuşmak kolay o zaman kıdem tazminatını da gündemden çıkarabiliriz. Çünkü 9 buçuk milyon insanın, demek ki çalışmamızın kıdem tazminatı sorunu yokmuş... Bana en az on firma ile ilgili şu anda hem sendikaların hem işçi kardeşlerimin iletmiş olduğu konu var. Çıkarıldılar işten, tazminatını alamıyor. Ben isimleri de verebilirim, önümde isimler de var. Şimdi tazminatını alamıyor, kıdem tazminatını hak etmiş, alamıyor. Hatta firmayı da bulamıyor.

Diyoruz ki acaba emeğin hakkını koruyanlar olarak Çalışma Meclisinin değerli katılımcılarına bu işçinin sürüncemede kalan bu tazminatını, çalıştığı her ay acaba hesabına yatırabilir miyiz, böylece işçinin bu kaybını önleyebilir miyiz? Bakışımız bu. İşveren böyle bakıyormuş, işçi böyle bakıyormuş, işte Başbakanımız gidin uzlaşın dedi, uzlaşın ve emek burada kaybetmesin dedi. Bunu gündeme getirmek yanlış mı? Değil.

Konular rastgele değil. Birçok konuyu çözdük arkadaşlar. Konuşmamızda söyledik, önemli konuları çözdük. Çözülecek konular da var, bunları konuşmamız gerekiyor, diyalog ortamını artırmamız gerekiyor, geliştirmemiz gerekiyor, sorun çözme anlayışından uzaklaşmamamız gerekiyor. Oradan uzaklaştığınız an, o zaman çalışma hayatıyla ilgili olmayan, bu

Bakanlıkla ilgili olmayan, diyalog mekanizmasını kapatmış bir yapı arz eder ki; bu bizim yolumuz değil.

Bakınız, sizin bağlı olduğunuz sendika başkanları çok iyi bilirler, sekiz saat. Sekiz saat on sekiz saat siz yorulursunuz biz yorulmayız dinleme konusunda. Dinleriz ama bilgi sağlıklı olacak, bilgi doğru bilgi olacak, ayakları yere basan bilgi olacak, biz de buna itibar edeceğiz ve çözüme dönük olacağız. Yoksa burada iki cümle ben de söylerim ne olur? Siz bravo falan dersiniz. Bravo da bravonun sonu netice almaktır.

Hepinizden, işçi kardeşlerimden de işverenlerden de rica ediyorum, konu başlıkları önemlidir. Kafa kafaya verelim; ne emek kaybetsin, ne de uluslararası rekabetimiz kaybetsin.. Bir yol bulup, çıkış yolunu bulup, herkes yoluna sağlıklı bir şekilde devam etsin diyorum.

Kusura bakmayın, benim konuşmam da aslında gündemin içinde olmayan bir konuşma; ama buradaki bu ciddiyeti koruyup, daha sonra masa etrafında lokal yapılacak çalışmalarla çıkacak görüşleri hepimizin merak ettiğini de bu vesileyle belirtmek istiyorum.

Tekrar Çalışma Meclisimizin bundan sonraki çalışmalarında başarılar temenni ediyorum.

Söz alan arkadaşlara teşekkür ediyorum.

SUNUCU- Sayın Bakanımıza konuşmalarından dolayı teşekkür ediyoruz.

Saygıdeğer konuklar; şimdi de konuşmalarını yapmak üzere TESK Genel Başkanı Sayın Bendeve Palandöken'i kürsüye davet ediyorum.

Buyurun Sayın Başkan.

BENDEVİ PALANDÖKEN (TESK Genel Başkanı)

Sayın Bakanım, değerli işçi sendikaları konfederasyonu, işveren sendikaları, meslek kuruluşları başkanları, hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Değerli işveren sendikalarımızın başkanı Kudatgobilik ağabeyimiz çok güzel bir giriş yaptı, iyiydi. Biraz piyasayı yumuşattı, ondan sonra kürsüde tabii gerçek talebini dile getirmek için, Bakanımın da söylediği gibi çok fazla irdelenmemiş böyle bir hadise oldu. Ahi haftası bu hafta, her şeyin af olacağı önemli bir hafta. Ahilik, esnafılık zaten iki uyuşmazın arasına girip meseleyi çözen adam demek. Ben de ahi olduğuma göre inşallah ki bunlar olacak.

İşverenleri dinledim şaşırdım, işçi kardeşlerimi dinledim şaşırdım. Memurların problemi aynı. Üçünün de sağlıklı bir şekilde çalışması lazım ki esnaf, zanaatkâr da bundan nemalansın.

Şanssızlığım tabii bu kadar güzel hatiplerden sonra kürsüye gelmek. Benden sonra da bu kürsüleri neşelendirecek değerli kardeşim gelecek.

İşin özünde Sayın Bakanım, birbirimizi çok iyi anlamalıyız, sorunlarımızı tartışmalıyız. Çalışma Meclisi 10 yıl, 9 yıl sonra yapıldı; ama 9 yıl içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmazları yaptı. Onları görelim. Üç kuruluşu bir şemsiye altında topladı; dolayısıyla birçok yeniliklere, çalışma hayatına özen gösterilecek meselelerin hallinde önemli mesafeler kat etti. Eksiklikle, fazlasıyla 9 yıllık sürede birçok şeyler yapılmış oldu.

Gelelim, esnaf ve zanaatkârın meselelerinde de sıkıntılar devam ediyor.

En önemlisi şu: Sayın Başbakanımız hep üç çocuk diyor. Esnaf zaten üç çocuktan aşağısına çocuk yok; diyor ama çalışan kadınlarımızın bu doğum borçlanmasını bir türlü gerçekleştiremiyoruz. Sayın Bakanım dedi ki; makul talepler olursa çözümleri üzerinde de çalışırız, hallederiz.

Bu makul bir talep, Türkiye'nin en önemli sorunu çalışan kadınlarımız gibi yani 4/A'lılar gibi 4/B'lilerin de bu doğum borçlanmasının kabul edilmesi ile ilgili.

İkincisi, Sayın Bakanım biliyorsunuz esnaf, zanaatkâr zor şartlar altında hayatını idame ettiriyor. Bu emekli aylıklarından kesilen sosyal güvenlik destek priminin, bir ara şöyle hafif bir kapı açıldı, bir neşeli haberler vermeye başladınız önü tıkanı, böyle bir şey yok dediniz. Aman onu

gerçekleştir o çok önemli. Zaten aldığımız emekli aylığı nedir ki; onun içinden de yüzde 15 kesiyorsun, dolayısıyla öyle bir aksi durum ortaya çıkıyor ki yanınızda oturan değerli patronumuzun bile maaşı, yanındaki çalışanın emekli aylığından az. Asgari ücretten verdiği zaman bile onun aldığı emekli aylığı, yanındaki çalıştırdığı insandan daha fazla olunca bir haksızlık yaratılıyor.

Makul dedin, makul talepler deyince, Müsteşarım da not alıyor, tahmin ediyorum ki bunlar sırasıyla hallolacak.

Yine Sayın Bakanım, 4/A'lılar 7200 iş gününde, 4/B'liler de esnaf zanaatkâr 9 bin gün. Bizim çalışma saatimizi bir hesap et. Onun için makul talep deyince, Müsteşarım not alıyor, bunu da bir normal aynı çatı altında olan şeyle birleştirin.

Benim istediğim hep makul şeyler. Olması lazım. Norm birliği sağlanan, üç kurumun birleştiği noktada biz de bu haklardan yararlanalım diyoruz. Dolayısıyla Sayın Bakanım bizim taleplerimiz arasındaki en büyük sıkıntı bizim bu emekli aylıklarından kesilen yüzde 15 destek primidir. Bunun yanı sıra, yeniden bu yapılandırmadan borçlanan ama taahhütlerini yerine getiremeyen insanların sıkıntısına bir nebze merhem olacak, tekrar bu barışı sağlayacak. Taksitlendirmelerdeki sıkıntının giderilmesiyle ilgili hem işverene, hem işçiye, hem de esnafa yeniden bir barış sağlarsanız borçlarını öder. Devlete yine en az 3 katrilyon lira bir para gelir ki, bence önemli diyorum.

Ne konuşursan konuş bundan sonra alkış almak zor. Ben de alkışsız işi sevmem. En iyisi hepimize hayırlı günler diliyorum. (Alkışlar)

Bu makul taleplerimizin de değerlendirilmesi Sayın Bakanım... Tamam mı? Edeyim mi? Benden sonra sen varsın. Artık bundan sonrada tabii ki milletin de karnı acıktı, fazla burada tutmak istemiyorum.

Ben de başta Sayın Bakanıma olmak üzere, değerli bu kurumun çalışanlarına, başta Müsteşarın başkanlığında, güzel bu salonların hazırlanmasına kadar emeği geçen herkese teşekkür ediyorum. İnşallah ki bu Çalışma Meclisinin bundan sonraki süreleri kısalsın, meseleleri hallederek inşallah gelir.

Sayın Bakanım Allah'tan da size kuvvet diliyorum. (Alkışlar)

SUNUCU- Sayın Başkana konuşmalarından dolayı teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Sayın Bakanımız, saygıdeğer konuklar; şimdi de konuşmalarını yapmak üzere Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanı Sayın Rifat Hisarcıklioğlu'nu kürsüye davet ediyorum. Buyurun Sayın Başkan.

RİFAT HİSARCIKLIOĞLU (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanı)

Sayın Bakanım, çok değerli başkanlar, değerli katılımcılar, Sayın Müsteşarım; sizleri şahsım ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği adına saygıyla selamlıyorum.

Öncelikle biraz önce Bende başkanın da ifade ettiği gibi, bir hatibin en zor zamanı tam yemek öncesi yapılan konuşma. Onun için de bizim konuşmamız zaten açılış konuşması olduğu için biraz protokolvari olacak. Esas bugünkü ve yarınki tartışmalar için esasını oluşturacak.

Özellikle çalışma hayatının bütün taraflarının tartışmasına, büyük öneme sahip olan bu Çalışma Meclisinin 9 yıl aradan sonra tekrar toplayan Sayın Bakanımıza ki kendi şahsiyetine uygundur, kendisi uzlaşma kültürünü sevdiği için tekrar bizi bir araya getirdiği için kendisine huzurlarınızda hepimiz adına bir teşekkür ediyorum.

Bir alkışlayalım bakalım Sayın Bakanı. (Alkışlar)

Bu platform olmazsa dertlerimizi nasıl söyleyeceğiz? Allah razı olsun ondan ki bizleri bir araya getirebilme erdemini, cesaretini bulabiliyor. Kendisine de teşekkür ederiz.

Özellikle çalışma hayatının düzenlenmesinde mevcut ya da ileri çıkabilecek sorunlar, bu sorunlara çözüm önerilerinin oluşturulması gibi pek çok konu, bu toplantılarda alınmıştır aslında geçmişte. Çalışma hayatıyla ilgili bütün bu konuşmalar, çözümler hep buralarda çıkmıştır.

Ancak bana göre, Çalışma Meclisinin en önemli noktası işveren ve işçi arasındaki çalışma huzurunun sağlanmasında ciddi bir araçtır. Çalışma Meclisi, tarafların taleplerini aracı koymadan açık bir şekilde ifade etmelerine imkân sağlayan bir platform. İki gün boyunca biz bunları tartışacağız burada. Daha önceki Çalışma Meclislerinin de olduğu gibi bu Çalışma Meclisinin de çalışma hayatına büyük katkılar sağlayacağına inanıyorum.

Saygıdeğer konuklar; millî gelirin yüzde 75'ini üreten Türk özel sektörü ve onun başkanı olarak bugüne kadar ülke menfaatine olan her konuda hükümetimizle, sosyal taraflarla, toplumun diğer kesimleriyle ciddi bir işbirliği içinde olduk. Yapılan çalışmalara her türlü ve her düzeyde destek verdik, elimizden gelen katkıyı da sağlamaya çalıştık.

Karma İstişare Komitesi ki, bana Avrupa Birliğinin ne faydası var diyorlar, bence en önemli faydası işçi ve işverenleri bir araya getiren kurumsal bir mekanizma kurarak, bizim birbirimizle konuşabileceğimizi gördük.

Burada Karma İstişare Komitesinde işçi, işveren hep beraber, yakın olarak hep beraber de elimizi taşın altına koyuyoruz. Bu süreçte gördük ki; çalışma hayatının düzenlenmesinde anahtar kelimeler işbirliği ve istişare. Bunların sonucunda ortaya çıkacak olan ortak akıl. Girişimciler, işçiler hepsi aynı gemide birlikte ilerliyoruz ve eğer geri kalırsak da birlikte geri kalıyoruz. Bunu hiç birimizin unutmaması lazım.

Girişimcinin kaybetmesi demek, işçinin kaybetmesi demek; işçinin kaybetmesi demek, işverenin kaybetmesi demek. Ekonominin çarkları işveren ve işçinin birlikteliği sayesinde dönüyor. Nasıl tek elden ses çıkmıyorsa, nasıl tek kanatlı kuş uçmuyorsa bu iki temel aktörden birinin aksadığı bir ekonomide, hareket kabiliyetini kaybeder kardeşim.

Sosyal taraflar olarak çalışma hayatın huzuru ve istikrarını sağlamak için hepimize önemli görevler düşüyor. Başta başkanlara.

Öncelikle empati yapmayı iyi bilmemiz lazım. Her zaman kendimizi haklı görürsek hiçbir sonuç olmaz. Onun için empati yapmasını bileceğiz; yani karşımızdakinin düşüncelerini, haklarını da ortaya koymazsak, o zaman adaleti ortaya getiremeyiz.

İkinci olarak, kırmızı çizgi diye bir şey olmaz. Sadece dinde kırmızı çizgi olur. İnsanların koyduğu kurallarda kırmızı çizgi olmaz. Kırmızı çizgileri kaldırmadan birbirimize yaklaşamayız. Ancak inançlarda olur, her inancın kendi içinde kırmızı çizgisi vardır. Önemli olan bu süreçte konuşabilmek, görüş alışverişinde bulunabilmek. Herkese kapıyı açık tutmak lazım. Her şeyin istişare ve danışma yoluyla, uzlaşma kültürü çerçevesinde ele alınması lazım.

Biliyorsunuz bizim kültürümüzde çok güzel bir söz var; “yapacağın işi ehli ile istişare edene o işin en güzeli nasip olur”. Yapacağın işi, işin ehliyle istişare et diyor. İşte, biz de bunu, Sayın Bakanım da bunu yapmaya çalışıyor burada. Bizim burada bu şekilde hareket etmemiz lazım.

Bildiğiniz gibi, yatırım ve istihdam ülkelerin kalkınmasındaki iki temel unsurdur. Yatırım olmadan üretim düşünülemez. Bu iki unsurun yeterli olmadığı bir ekonomide de zenginlik olmaz. Bu demek oluyor ki, işçi ve girişimci kesimi birbirinden ayrı değerlendirmek mümkün değil.

Şimdi bakıyoruz, biz ülke olarak 2023'te dünyanın en büyük 10 ekonomisi arasına girmek istiyoruz. Bu nedir? Fert olarak, 76 milyon birey olarak, bana ne ifade ediyor? Bana ve 76 milyona ifade ettiği şey şu: Bugün eğer dünyanın ilk 10 büyük ekonomisi içinde olsaydık, bugüne göre tam iki buçuk misli daha zengin olacaktık. Bugüne göre iki buçuk misli daha zengin olmanın hayalini koymuşuz ortaya. Bunu nasıl başaracağız, buna odaklanmamız lazım.

Küresel ekonomide rekabet her gün daha da kızışıyor. Her bir alanda en önemli nokta ekonomideki gelişmeyi ortaya koyuyor. Artık bütün dünya anladı ki zenginleşebilmenin yolu üretmekten geçiyor, üretmeden zengin olabilmek mümkün değil.

Peki, biz rekabet gücü göstergelerinde Türkiye olarak neredeyiz? 148 ülke arasında 16'ncı büyük ekonomiyiz diyoruz, rekabet endeksinde 44'üncü sıradayız. Hem 16'ncı sıradayız hem de 44'üncü sıradayız. İlk ona girebilmek için önümüzde 43 tane ülke var.

Biz kişi başına üretime bakıyoruz. Kişi başında üretimde bizim üretimimiz, 30 bin doların biraz üzerinde üretim yapabiliyoruz; ama rakibimiz Amerika kişi başına üretimi 100 bin dolar, Japonya 90 bin dolar. Benim üç misli önümde ve üstümde...

Zengin olmak istemiyor muyuz hep beraber? Daha fazla zengin olmak istemiyor muyuz Türkiye olarak? O zaman nedir? O zaman bizim kişi başına üretmiş olduğumuz verimliliğimizi, rakiplerimizin eşit seviyesine getirebilmemiz lazım.

Bakın, bugün itibariyle bütün uluslararası çalışmalarda, Türkiye bir tane ilave çivi çakmasa ama verimliliğini Almanya'yla aynı konuma getirirse; ilave bir çivi çakmadan biz dünyanın kaçınıcı büyük ekonomisi oluyoruz biliyor musunuz? 7'nci büyük ekonomisi oluyoruz.

Bugün itibariyle hepimizin geliri tam iki misli artıyor. Demek ki, odaklanmamız gereken yerler var. Bunların başında nitelikli insan kaynağına, eğitime daha fazla yatırım yaparak, eğitime daha fazla inanarak aşabiliriz.

Peki, eğitimde neredeyiz dünyada? Dünyada ilk 200 ülke içerisinde baktığımız zaman dünyanın 16'ncı büyük ekonomisi, eğitimdeki sıralaması 66'ncı ülke. Ancak biz bunu eğitimle yapabiliriz, o dediğimiz rakamlara ulaşabilmek için. Pardön rakamı yanlış söyledim; kişi başına gelirden 66'ncıyız dünyada, eğitimdeki sıralamamız 137.

Şimdi, biz zenginliğimizi artırmak istiyorsak, doğru yerlere vurgu yapıyor olmamız lazım. Mesleki eğitim olmadan bu işin olabilmesi mümkün değil,

açık söyleyeyim. Mesleki eğitimi devlet zihniyetiyle yürütmeye çalışırsak mümkün değil. Dünyada örnekleri var, gençler arasındaki en düşük işsizlik nerede diye bakıyorsunuz, Almanya’da ve Avusturya’da. Niye? Mesleki eğitimde tüm taraflar işin içinde. Taraflar işin içinde. Devletçi zihniyetle değil, tam tersi taraflar işin içinde.

İşte, o maddede, Sayın Bakanımız sağ olsun, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız, İŞKUR, Millî Eğitim Bakanlığımız bunun bir basamağı olsun, örneği olsun diye beraber bir başarı hikâyesi ortaya koyuyoruz mesleki eğitimde. İşte, bunu şimdi esas kurumsallaştırıyor olmamız lazım.

Bunları yapabilirsek, bakın bugün buradaki öğleden sonra, yarın tartışılacak konular, kıdem tazminatı gibi, alt işverenlik sorunu gibi, istihdam büroları gibi konular, eğer zenginleşme söz konusu olduğu zaman bunlar ikinci, üçüncü konu olarak gündemden düşerler.

Sayın Başkanımız, DİSK Başkanımız benim 2009’da TİSK’le, TÜSİAD’la bir açıklama yaptığımı söyledi, ben böyle bir ortak açıklama yaptığımızı hatırlamıyorum. Ama 2004’te bununla ilgili bir açıklamam var başkanım, ben sana onu gönderirim. Ama 2009’da böyle bir açıklama yaptığımı, biraz evvel Tuğrul Bey’e sordum var mı sizle beraber böyle bir açıklamam dedim, böyle bir açıklamamız yok.

Kıdem tazminatı, bakın bu platform işte onun için. Bugün öğleden sonra, esasında işin peşrevini yapıyoruz biz. Esas tartışma için hepimizin uzmanlarının olacağı böyle bir platform var. Herkesin fikrini söyleyeceği platformda, herkes fikrini söyleyecek, bugün öğleden sonra. Yarın alt işverenlik ve istihdam büroları ile ilgili hepimiz görüşümüzü söyleyeceğiz. Buradan ortak akılla çıkıyor olmamız lazım. Birbirimizi anlamadan, ben haklıyım dersek o zaman bir anlaşma söz konusu olmaz.

Bakanın da en büyük üzerinde vurgu yaptığı şey ki; bakın, işverenler olarak açık söyleyeyim işçi kardeşlerime, eğer bugün Türkiye’deki istihdam ve sendikalaşma oranındaki baraj yüzde 10’dan yüzde 1’e indiyse, bunda işverenler olarak büyük bir katkımız var.

Biz alkış beklerken işçi düşmanı ilan ediliyoruz. Bunlar haksızlık. Popülizm bu.

Eğer bu ülkede baraj 10’dan 1’e indirilmesi noktasında, Bakan da diyor ki, uzlaşın gelin, Başbakan da böyle diyorsa işte o zaman da diyeceksiniz ki birbirimize... Marifet iltifata tabidir, dedi Başbakan. Eğer birisi bir adım atıyorsa, sen de ona teşekkür ederim kardeşim, demesini öğreniyor olmamız lazım.

Farkında mıyız biz, Türkiye'nin gayri safi millî hâsılasında imalat sanayinin payı yüzde 25'den yüzde 15'e indi, farkında mıyız onun? İhracat yapıyoruz dedik, yarın imalat sahibinin payı yüzde 15'e indi; kardeşim neyi satacaksın dışarıya? Onun için dertler hepimizin ortak, hepimiz birbirimize yakın.

Şimdi, burada ortak beraber anlaşırsak... Bakın, barış olmadan ticaret olmaz, huzur olmadan ticaret olmaz, ticaret olmadan da zenginlik olmaz. Onun için, önce huzur... Huzur içinde hepimiz katkımızı yapıyor olmamız lazım.

Bir önemli konu da kadının istihdamda yer alması noktasında.. Nüfusumuzun biraz önce söylendi, yüzde 50,2'si kadın; ama kadınların istihdamdaki oranı yüzde 30. Rakiplerimizde nedir dediğiniz zaman minimum yüzde 50, yüzde 60. O zaman kadın istihdamını teşvik etmek lazım, cezalandırmamak lazım. Kadın istihdamını teşvik edecek her türlü projenin alkışçısıyız biz.

Değerli konuklar; unutmayalım beraber daha güçlüyüz. Ortak bir gelecek hayaliyle çalıştığımız sürece daha büyük olacağız.

Yine çok güzel bir söz var diyor ki, “birlikte rahmet ve bereket, ayrılıkta azap vardır”. Bu düsturla hareket ettiğimiz sürece önümüzde hiçbir engel kalmaz.

Bu duygu ve düşüncelerle Sayın Bakanımıza, Çalışma Meclisimizin toplanmasına emeği geçen başta Müsteşarlığımıza teşekkür ediyor, hepinizi saygıyla selamlıyorum. (Alkışlar)

SUNUCU- Sayın Başkana konuşmalarından dolayı teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Sayın Bakanımız, saygıdeğer katılımcılar; birinci panelimiz kıdem tazminatıyla ilgili olacak ve saat 15'te görüşmek dileğiyle diyoruz.

Yemek arasından sonra saat 15'te buradayız ve kıdem tazminatıyla ilgili panelimiz başlayacak.

Bilgilerinize sunuyoruz.

1. PANEL

Kıdem Tazminatı



1. Panel: Kıdem Tazminatı

SUNUCU- Sayın Müsteşarım, değerli katılımcılar. 10. Çalışma Meclisi toplantısının ilk oturumu kıdem tazminatıyla ilgili olacaktır.

Özellikle şunu belirtmek istiyorum: Buraya gelecek olan panelistlerin sunumları esnasında soru sorulmayacak, aradan sonraki bölümde bir soru cevap kısmı var. Bunu sizlerle paylaşmak istedim.

Ben sırasıyla panelistlerimizi davet etmek istiyorum.

Panel başkanımız Gedik Üniversitesinden Prof. Dr. Sayın Metin Kutsal hocamızı davet ediyoruz. (Alkışlar)

Panelistlerimiz, Pamukkale Üniversitesinden Sayın Prof. Dr. Oğuz Karadeniz, TİSK’den Sayın Bülent Pirlar, TOBB adına Sayın Sarp Kalkan, TESK adına Sayın Niyazi Demir, Türk-İş adına Sayın Naci Önsal, Hak-İş adına Sayın Muharrem Özkaya ve DİSK adına Sayın Üzeyir Ataman’ı davet ediyorum. Buyurun efendim.

Panelistlerimiz yerlerini alırken, hazırlıklarını yaparken ben de bu güzel organizasyonun mimarı ve bununla ilgili gerçekten ciddi çalışmalara imza atan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Sayın Fatih Acar’ı konuşmalarını yapmak üzere kürsüye davet ediyorum.

Buyurun Sayın Müsteşarım.

FATİH ACAR

(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı)

Saygıdeğer katılımcılar ben de hepinize hoş geldiniz diyorum, hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Bugün gerçekten bizim için çok anlamlı bir gün. Yıllardır tartışılmasına rağmen bir türlü çözüm bulunamayan çok önemli konuları, çok önemli gündem maddelerini inşallah bu iki gün içerisinde tüm taraflarla bize yakışan bir şekilde tartışarak çözüm önerilerini ortaya koyarak bir çıkış yolu bulmaya çalışacağız. Bu çok önemlidir diye düşünüyorum.

Ben Çalışma Bakanlığı Müsteşarlığına atandığımda birimlerden brifing alıyordum. Çalışma Genel Müdürlüğümüzden brifing alırken dediler ki, bizim yaşamızda böyle bir hüküm var Çalışma Meclisinin her yıl toplanması gerekiyor fakat 9 yıldır toplanmamış, bunu toplayalım mı, toplanması durumunda değişik sıkıntılar olabilir diye arkadaşlarım beni uyar-

dı. Ama sonuçta Sayın Bakanımızın, bizim yetişme tarzımız olayları toz pembe görerek, sıkıntısız, dikensiz birtakım şeyleri çözerek değil sıkıntılı alanları, bizzat o sıkıntıları kendimiz de yaşayarak, işin içine girerek çözmek anlayışı olduğu için arkadaşlara dedim ki 9 yıl sonra biz bu Çalışma Meclisini toplayalım, tüm tarafların görüşlerin alalım, bu görüşler çerçevesinde de çok netameli görülen, çözülmez gibi görülen bu sorunları da inşallah el birliğiyle çözelim.

Türkiye’de tabii ki uzlaşma kültüründe eksiklikler olabilir ama son dönemde 21’inci yüzyıl artık uzlaşma kültürünün hâkim olduğu, tarafların birbirini saygıyla dinlediği ve bir orta yolda buluşabilecek bir alan bulabileceğimiz düşüncesinin ön planda olduğu bir yüzyıl.

İnşallah biz de burada işveren, işçi kesimlerimizin çok değerli temsilcileri ile birlikte bugün öğleden sonra kıdem tazminatı konusunu tartışacağız. Çok değerli iki hocamız var. Biri oturum başkanımız. Bir tanesi zaten bizim Kurumdan sayılır. Hocalarımız bu işin içerisinde olan insanlar. Ben özellikle oturum başkanı hocamızdan şunu özellikle istirham ediyorum: Böyle görüşler söylendi, biz o görüşleri alalım, redakte edelim, görüşler budur; burada kalmasın hocam. Bu tartışmaların, bu görüşlerin sonunda sizlerden biz bir ortak nokta bekliyoruz, orta bir yol bekliyoruz. İşveren ve işçi kesimimizi ortada buluşturabilecek çözüm önerileri bekliyoruz. Yoksa usulen yapılmış bir toplantı benim meslek hayatımda asla sevmediğim bir şeydir. Bir şeyi yapıyorsanız hakkını vererek ve bir sonuç alarak yapın. Aksi takdirde buraya toplanmamızın, bu kadar çok değerli hazirunu buraya toplamanın bir anlamı yok. Onun için ben bu iki gün içerisinde inşallah sizlerden somut, bizim yolumuza ışık olabilecek önerileri beklediğimizi özellikle ifade ediyorum.

Sizlere ve saygıdeğer katılımcılara tekrar en içten selam ve sevgilerimi sunarak oturumu başlatıyorum. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI: Prof. Dr. METİN KUTAL (Gedik Üniversitesi)

Sayın Müsteşar, önce şahsınızda ve yardımcılarınızla beraber size ve tabiatıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına 9 yıl aradan sonra Çalışma Meclisini 10'uncu kez topladığınızdan dolayı sizleri hem kutlamak istiyorum, hem de gerçekten bu anlayışı burada bir kez daha şu anda ifade ettiğiniz için, çok isabetli bir noktaya parmak bastığınız için bu hususu belirtmek istiyorum.

Sabahki toplantıda da anlaşıldı ki Türkiye'nin gerçekten çok önemli sosyal politika sorunları var. Bunlardan sadece üçünü Sayın eski Genel Çalışma Müdürü, şimdi Müsteşar Yardımcısı olan eski meslektaşımız ifade etti. Bunlardan sadece üç tanesinin bu Çalışma Meclisinin gündemime almış bulunuyorsunuz. Muhtemelen diğerleri ve bunlara benzer diğer konularda bundan sonra yapılacak olan Çalışma Meclislerinde ele alınacaktır.

Bunu çok hayırlı bir gelişme olarak kabul ediyorum ve öyle bir toplantıyı düzenlediğiniz için teşekkür ediyorum.

Panelimiz oldukça katılımı yüksek bir panel olacak, yedi arkadaşımız var. Hepsi de gerçekten bu konuda çok donanımlı arkadaşlarımız. Yalnız zaman sıkıntısı içine düşüyoruz hâliyle. Ondan dolayı katılımcı arkadaşlarımıza, panelist arkadaşlarımıza olabildiğince süreye dikkat etmelerini rica ediyorum. Dikkat ederseniz belirli bir süre koymaktan ziyade süreye dikkat etme ricasında bulunuyorum.

Konumuza, bir akademisyen arkadaşımızın sunacağı tebliğle başlayacağız. Bu tebliğ de oldukça kısa sürede bitirilecek. Bitirilmesini temenni ediyorum en azından. Ondan sonra diğer panelist arkadaşlar da görüşlerini ifade edecekler. Panel konuşmaları bittikten sonra 15 dakikalık bir aramız olacak. Ondan sonra da bir saat sizlerin katılımıyla tartışmaları burada devam ettireceğiz.

Efendim, değerli meslektaşına söz vermeden evvel belki panelistlere de yardımcı olur ümidiyle kıdem tazminatı konusu ve Çalışma Meclisleriyle ilgili, Çalışma Meclislerinde kıdem tazminatı konusuyla ilgili kısa bir giriş yapmak istiyorum. Belki panelden sonra tekrar arkadaşlarımızın görüşleri ve sizlerin değerli katkılarınızı aldıktan sonra yeniden bazı noktaları burada getirmek ve bunların sonuç bildirisi içerisinde yer almasını sağlamaya çalışacağız.

Efendim, kıdem tazminatı 60 yıldan beri Çalışma Meclislerinde tartışılmaktadır. 1954 yılında toplanan İkinci Çalışma Meclisinden beri tartışılıyor.

1962 ve daha sonra yapılan Çalışma Meclisi toplantılarına ben de katılma olanağını buldum, ben de bu Çalışma Meclislerinde bulundum. Bunların hemen hepsinde kıdem tazminatı sorunu gündeme gelmiştir. Hatta bazen 1984'te olduğu gibi sadece kıdem tazminatını görüşmek üzere Çalışma Meclisi toplanmıştır.

10. Çalışma Meclisinde de üç gündem maddesinden birisi yine kıdem tazminatıdır. Bunu söylerken panelimizin konusunun ne kadar kritik, ne kadar tartışmaya elverişli, ne kadar Türkiye için önemli bir husus olduğunu belirtmek istiyorum.

Niçin bu kadar önemli? Hemen belirteyim. Elbette her sosyal olay gibi bunun da nedenleri var. Birincisi, bana göre Türkiye'de ortalama ücretler daima düşük kalmıştır. Dolayısıyla çalışanlar, özlemlerini ancak çalışma hayatının sonunda veya içerisinde alabilecekleri kıdem tazminatına bağlamışlardır.

İkincisi, çok tabii başlıklarla söylüyorum, devletin sosyal politikalarında yetersizlikler karşımıza çıkmıştır. Gerçi 1961 anayasasından beri biz her zaman sosyal devlet olduğumuzu söylüyoruz ama maalesef sosyal devlet kendisine düşen görevleri yapamamıştır. Söz gelimi düşük gelir gruplarının konut sorununu çözememiştir. Bundan dolayı kıdem tazminatı özlemleri biraz da bu konut sorunu üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Sadece tabiatıyla konut değil. Türk yasa koyucusu yanlış birtakım tercihler de yapmıştır. Kıdem tazminatını artırırken, işsizlik sigortasının gereksiz olduğunu kanun gerekçelerinde söylemiştir. Bu fevkalade yanlıştır. İş güvencesine, işsizlik sigortasına ihtiyaç yoktur, çünkü kıdem tazminatı vardır şeklinde; nitekim kıdem tazminatını geliştiren yasaların gerekçelerinde bunlar açıkça da ifade edilmiştir. Hâlbuki kıdem tazminatı ayrı, işsizlik sigortası ayrı, iş güvencesi ayrı, nitelikleri ve işlevleri bakımından ayrı kurumlardır. Bunların ayrı ayrı düzenlenmesinde mutlaka zorunluluk vardır.

Nihayet politik nedenler de kıdem tazminatı sorununun daha da çıkmaza girmesine neden olmuştur.

Bir örnek vereyim: 1974 yılında koalisyon hükümetinin protokolüne kıdem tazminatının 15 günden 30 güne çıkartılacağı yazılmıştır. İşin ilginç yanı o zaman işçi sendikalarından bu konuda herhangi bir talep de gelmemişti, tamamen politik nedenlerle böyle bir vaatte bulunulmuş. Onu izleyen 1975 yılında buna dair kanun çıkartılmış ve böylece kıdem tazminatı biraz daha geliştirilmiştir. Buna

1. Panel: Kıdem Tazminatı

mukabil işsizlik sigortası düzenlemesi çok geç kalmıştır. Aynı şekilde iş güven-cesi de çok geç kalmıştır ve maalesef her ikisi de çok yetersiz biçimde Türk hukukuna intikal ettirilmiştir. Dolayısıyla kıdem tazminatı sorunu tartışılırken mutlaka bu çok yakından ilgili olan işsizlik sigortası ve iş güvencesinin de siste-me dâhil olarak ele alınmasında yarar olduğunu düşünüyorum.

Arkadaşlarımla sürelerine daha fazla tecavüz etmemek için hemen sözü tebliğ sunacak olan değerli meslektaşım Oğuz Karadeniz'e bırakıyorum. Buyurun efendim.

Prof. Dr. OĞUZ KARADENİZ
(Pamukkale Üniversitesi)

Değerli hocam çok teşekkür ederim.

Sayın Müsteşarım, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın değerli bü-rokratları, değerli meslektaşlarım, değerli akademisyenler, değerli hocala-rım, işçi ve işveren sendikalarının değerli yöneticileri, değerli uzmanları; sözlerime başlamadan önce ben de hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Kıdem tazminatı konusunda yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri başlıklı tebliğ, alan çalışmasına dayalı bir tebliğ.

Biz niye böyle bir alan çalışmasına ihtiyaç duyduk, öncelikle bundan bahsedeyim.

Ben öncelikle kendimden bahsedeyim. 10 yıl kadar Bakanlık bünyesinde çalıştım, Sayın Müsteşarımızın dediği gibi. Sigorta müfettişliği yaptım, iş müfettişliği yaptım. İşçi ve işverenle sürekli karşı karşıyaydık. Üç buçuk yıl da SSK'da genel müdür yardımcılığı yaptım. Daha sonra da Pamukkale Üniversitesine intisap ettim. Denizli, Türkiye'nin yedinci büyük ekonomi-si. 2009 krizinde benim alt komşumdan tutun da karşı komşuma kadar -alt komşum işçi karşı komşum işveren- herkes bu krizden etkilendi. Sadece evde kalmadı bu iş, bizim işyerimize de gelip sürekli insanlar kıdem tazmi-natı alamadıklarından yakınmaya başladılar, işverenler ödeyemediklerinden yakınmaya başladılar. Sadece bununla da bitmedi sorunlar, adeta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Bölge Müdürlüğü gibi çalışmaya başla-dık. Ama baktık ki olmuyor gerçekten politika yapmak gerekiyor, bu konu-da bir alan araştırması gerekiyor. İnsanlar gerçekten mağdur.

Çok riskli de bir alan bir akademisyen için, çünkü siz bunu öne sürdüğünüzde hemen belli bir kesimin görüşünü savunuyor gibi de algılanabilirsiniz. Ama

biz önce bir alan çalışması yapalım, taraflar ne diyor diye bakalım dedik ve ona göre doğruyu söylemekten çekinmememiz lazım diye düşündük. Sonuçta dünya dönüyor Galileo'nun dediği gibi.

Öncelikle Türkiye'de kıdem tazminatı uygulamasının kapsam ve yararlanma koşulları açısından değerlendirmesine bakalım. Tabii, şu anda SGK istatistikleri buna izin vermiyor ama Çalışma Bakanlığı istatistiklerinden, Çalışma Bakanlığına tabii, İş Kanununa tabii işçi sayısını sigortalı sayısına oranladığımızda yüzde 61,5'i İş Kanununa tabi.

Türkiye'de bizim İş Kanunumuzda 4'üncü madde dediğimiz istisnalar o kadar geniş ki, özellikle esnaf ve sanatkâr yanında çalışanlar İş Kanununa tabi değil. Dolayısıyla yüzde 61,5'i ilgilendiriyor bu kıdem tazminatı. Bu boyutu da var.

Bir yılı doldurmayan işçiler de kıdem tazminatı alamıyor ve sonuçta istifa eden yani sözleşmeyi haksız yere fesheden, İş Kanunu 25/2'den ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranarak, mesela hırsızlık yapan bir işçi kıdem tazminatı alamıyor. Sözleşme belirli süreliyse belirli sürenin dolmasıyla kendiliğinden sözleşmesi sona eren işçiler kıdem tazminatı alamıyor.

Sonuçta şu anda mevcutta peki kıdem tazminatı acaba niye alınamıyor? Alınamama nedenleri; işçi istifa etmiş gösteriliyor, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranmış gibi işten çıkartılabiliyor, nadir de olsa sözleşme belirli süreli yapılıyor. En fazla bunlara rastlıyoruz.

Peki, bunun sayısal dağılımı nasıl? Burada istatistiklerde şunu görüyorsunuz. Bu çok önemli. SGK istatistiklerini de özellikle almadım, çünkü esnaf sanatkârların yanında çalışan sigortalılar da oraya giriyor. Çalışanların yüzde 22'si 2008 yılı itibariyle kıdem tazminatına hak kazanıyor. Yalnız bunların ne kadarının bir yılı doldurup doldurmadığını bilmiyoruz. Bu rakam daha da aşağı düşebilir, yani yüzde 10 civarında olabilir tahminimiz. İşten çıkış istatistiklerine göre işten çıkışların yüzde ellisi istifa gösteriliyor.

Bunlar alanlar. Bir de alamayanlar var. Alamayanlar niye alamıyor, onu sunma koyamadık ama kitabımızda var, isteyenlere kitaptan detayını verebiliriz. Peki, TÜİK istatistiklerine göre acaba işten çıkartılanlar ne kadar? Yüzde 19. İşyerini kapattığı işçi işten ayrılmış yüzde 9, işçinin kendi isteğiyle işten ayrılması yüzde 19.

Hâlbuki Çalışma Bakanlığının istatistiklerine göre yüzde 50. Demek ki arada 30 puanlık bir fark var. Bu işçiler muhtemelen kâğıt üstünde istifa etti gösteriliyor ama çıkartılıyor. Peki, iş mahkemelerine gelen işçi sayısının

1. Panel: Kıdem Tazminatı

çıkarılan işçi sayısına oranı ne? Bu bizim için iş uyuşmazlıklarının oranını veriyor, yani bu hangi aşamada. İşten çıkartılan işçilerin yüzde 2'si sadece mahkemeye başvuruyor. Bu çok düşük bir rakam. Bunu tabii günümüze getirebiliriz, fakat maalesef istatistikler çok yetersiz. Yıllar itibarıyla 2,4, yüzde 2'si 2008'de.

Neden acaba işçiler işverenlerini mahkemeye vermiyorlar? Çünkü eş dost kanalıyla işe giriyorlar. Bakıyorsunuz; Türkiye İş Kurumuna başvurduğunuz mu iş bulmak için, yüzde 13,5'i başvurmuş. TÜİK'in rakamları bunları hane halkı işgücü anketinden hesapladık.

Şimdi, eşiniz dostunuz kanalıyla işe girdiğiniz zaman hiçbir zaman onu şikâyet edemezsiniz. Denetim elemanıyken de karşılaşıyorduk, şu anda Denizli'de hocayken de aynı şekilde karşılaşıyoruz. Peki, yaptığımız alan çalışmasına gelelim.

Alan çalışmasının evreni, İŞKUR'a işsizlik nedeniyle başvuran yeni işten ayrılmış işsizler. Dikkat buyurun, İŞKUR'a işsizlik sigortasını ödeneği için başvurmuş. Biz bunların son üç yılda 600 gün prim ödediğini varsayıyoruz. Bunlar kayıtlı işçiler. Bunlardan 318'ine anket uyguladık ama 292'sini dik-kate aldık, ededik bir kısmını uygun değildi, bütün sorular cevaplanmamıştı.

Detayını verelim: Ortalama işçilerin kıdemi 33 ay. Bir önceki işyerinde 36 ay, daha önceki işyerinde 44 ay.

Peki, burası can alıcı noktası: Son çalıştıkları işyerinde işçilerin yüzde 53,8'i -yalnız bunlar kayıtlı işçiler, işsizlik sigortası ödeneğine başvurmuş olanlar- kıdem tazminatı alamadım diyor. Sonndan bir önceki işyerinde yüzde 69,8'i, ondan bir önceki işyerinde yüzde 73,7'si.

Biz bu anketi yaptığımızda ekonomik krizin etkileri çoktan ortadan kalkmıştı, 2010 Nisan. Bunun yanı sıra yaklaşık 200 kişiyle derinlemesine mülakat yaptık işçilerle ve işverenlerle.

Peki, sektöre göre durum nasıl? Sektöre göre baktığımızda tekstil sektöründekilerin yüzde 51'i alamıyor, inşaattakilerin yüzde 71,4'ü. İnşaat sektörü çok eğreti bir sektör, günlük bir sektör, yevmiyeli bir sektör. Hizmet sektöründekilerin yüzde 58,20'si kıdem tazminatını alamıyor.

Sözleşmenin sona erme nedenleri var burada. Mesela yüzde 28'i istifa etmiş bu nedenle alamıyor. İşveren sözleşme bildirimi feshi yüzde 25, haklı nedenle fesih yüzde 14.

Peki, kıdem tazminatını alamayanların sözleşmesinin sona erme nedenlerine baktığımızda yüzde 34'ü istifa.

İstifaya geleceğiz burası çok önemli. Bunun üstünde durmak istiyorum. İşçinin haklı nedenle sözleşmenin feshi yüzde 17.

Peki, burada sözleşmenin sona erme sebebine göre kıdem tazminatı alamama durumunu görüyorsunuz. En fazla istifa edenler kıdem tazminatı alamıyorlar ama işveren sözleşme bildirimi feshinde de kıdem tazminatı alamama oranı yüzde 31,4'e düşüyor.

Kıdem tazminatı alamama sebeplerine baktığımızda işveren vereceğini söylemiş, işverenin iflası söz konusu, ekonomik kriz yüzde 24,5' i işveren vermek istememiş yüzde 18,9, karşılıklı anlaşma var.

Niye şikâyet etmediniz dediğimiz de işvereni şikâyet istememe var yüzde 45,7. Bunun biraz daha ayrıntısına iniyoruz. İşte Handan hocam ve Kâmil hocam, Hakan hocam, alan çalışmasını yapan diğer hocalarımız burada. Ayrıntısına girdiğinizde ben amcamın oğlu kanalıyla işe girdim mümkün değil şikâyet edemem, sonra mahcup olurum.

Kıdem tazminatı alamadığı zaman başvurduğu yol ne? Bakın, dikkat buyurun Çalışma Bakanlığına başvuru oranı sadece 2. Yüzde 33'ü iş mahkemelerine başvuruyor. Hiçbir şey yapmama yüzde 33,8. Yani alamıyor kıdem tazminatını.

Peki, ödenme biçimi nasıl? Yüzde 60'ı tamamen peşin almış geri kalan çek senetle almış.

Çok ilginç bir şeyle karşılaştık derinlemesine mülakatlarda. İşçinin bir tanesi dedi ki; işveren kıdem tazminatını veremedi, işyeri de iflas etti, malzemelerini aldım, çamaşırlarını aldım, onları satıyorum pazarda. Bir tanesi dedi ki; işveren bana inek verdi karşılığında, ineğini verdi, yoktu başka bir şeyi vereceği ineğini verdi ben de aldım geldim. Aynen de kıdem tazminatının ödendiğini görüyorsunuz. Peki, kaç taksitle ödendi? 9 taksite kadar, 8 taksite kadar çıkıyor taksit sayıları.

Kıdem tazminatı nerelere harcanıyor? Genelde kredi kartı borcu ödemeye, borçları ödemeye veya eve harcanıyor.

Peki, fona devri konusunda görüşleri ne? Yüzde 76,1'i kıdem tazminatı fonunun kurulmasını istiyor ve kıdem tazminatının fona devredilmesini istiyor.

Devlet garantisi altındaki fona ilişkin görüşü de yüzde 80,6. Bunlar, işsizlik ödeneğine başvuran işçiler. Fonda biriken paranın kullanımı da şöyle: Biz istediğimiz zaman çekebilelim diyorlar fondan parayı, bu şekilde fon kurulsun diyorlar.

1. Panel: Kıdem Tazminatı

Peki, işveren kasıt taşıyor mu acaba size kıdem tazminatı vermemekte veya bu konuda uyuşmazlık yaşadığınızda diye soru sorduğumuzda yüzde 65,5'i evet diyor.

Handan hocanın işverenlerle ilgili yaptığı bir çalışma var. Bu işverenler Denizli'de istihdamın yaklaşık yüzde 20'sini oluşturuyor. Çoğunluk büyük ölçekli işyerleri.

Ortalama kıdem süreleri işletmelerin en fazla kıdem süresi sekiz yıl, bunların bir kısmı eski işletmeler, kıdem tazminatı yükleri 73 milyon, işletmenin ortalama kıdem yükü ise 1 milyon 929 bin, işletme başına. İşletmeler burada bize çok ciddi bir destek sağladılar sağolsunlar. Bütün bilançolarını açtılar, bütün hesaplarını açtılar, gizli bilgilerini açtılar ve bunların hepsinin ismi saklı ama istatistikler burada. Pek çok işveren şunu söyledi: Ben fon falan ayıramıyorum, bugün makinelerimi satsam kıdem tazminatını ödeyemem.

Şöyle bir sorun da var vergi hukuku açısından: Ödediğiniz, ayırdığınız kıdem tazminatı karşılığını gelir vergisi ve kurumlar vergisi matrahında gider olarak düşemiyorsunuz, böylelikle bunu sıfır faizli fon olarak kullanıyorsunuz. Bir anda yüz tane işçiyi çıkardığınızda ise, zaten batmış olduğunuz için zarar ettiğiniz için ödediğiniz veya ödeyemediğiniz kıdem tazminatını zaten gelir vergisinden, kurumlar vergisinden düşemiyorsunuz.

Bir işveren şunu söyledi: 2 bin işçi çalıştırıyordu. Küçük bir ofiste bulduk işvereni. "Evimdeki dikiş makinesi bile hacizli, keşke işverenler için de kıdem tazminatı fonu kurulsa, buna sonuna kadar ben destek veriyorum" dedi.

Bir başka sendikalı işçi şunu söyledi: "Benim sendikam bunu istemiyor, ben yasal olarak bunu söylemek durumunda değilim, sendikam istemiyor, sizinle yasal olarak konuştuğumda bunu bu şekilde söylüyorum ama ismimi vermeden konuşayım, kıdem tazminatı fonu kurulması gerekiyor, çünkü biz perişan hâldeyiz, yetmiş bin lira alacağım var, ben ev alacaktım ve işveren bunu ödeyemiyor ben intihar aşamasına geldim diyor."

Bunları görünce biraz daha farklı yaklaşıyorsunuz konuya. İşletmelerin yüzde 51'i kıdem tazminatı fonu kurulsun diyor. 7 işletme kararsız. Kıdem tazminatı tamamen kaldırılсын diyen işyeri 4.

Bu arada gerçekten şunu da söyleyeyim: Çok dürüst işverenlerle karıştık. Zaten dürüst olmayan işveren yok veya sayıca az diyelim. Gerçekten bunu kasıtlı yapan az diye düşünüyoruz en azından. Kasten işçinin hakkını yemek için bunu yapan az diye düşünüyoruz. İşçilerine çalışma haklarıyla ilgili köşe ayıran işverenler var bunların içerisinde.

Fakat şunu söylüyorlar: Ben bugün makinemi satsam bunu karşılayamayacağım. Çünkü yarattıkları katma değer gerçekten çok düşük. Ama hastaneye gidiyorsunuz hastanede kıdem tazminatı ödemekte bir sorun yaşanmıyor, orada bir sorun yok, çünkü yarattığı katma değer yüksek. Eski işletmelerde katma değer yüksek.

Sonuçta emekçi ne söylüyor? Emekçiyle ilgili bir sendikada mülakat yaptık. Detayı kitapta var ama büyük bir çoğunluğu kıdem tazminatı fonunun kurulması yönünde bilgi aktardılar bizlere.

Şunu söyleyeyim: İşçi ve işverende kasti bir ifade görmedik yaptığımız alan çalışmasında, yani en azından görüştüğümüz işverenlerde görmedik ama işsizlik sigortasına başvuran işçilerin çoğunluğunun kasıtlı olduğunu görüyoruz. Bunların arasında bir farklılık var.

Gelelim dünya genelinde kıdem tazminatı nasıl. Handan hoca bunu hazırladı ve güncelledi. 75 ülkeyi inceledi ILO'nun veri tabanından. Sadece 53 ülkede kıdem tazminatı yasa ile düzenlenmiş, 22'sinde kıdem tazminatı yok. Bu arada hem kıdem tazminatı, hem iş güvencesi, hem işsizlik sigortası, hem işsizlik yardımı alan 5 ülke var. Kıdem tazminatı, iş güvencesi, işsizlik sigortası olan 12 ülke vardı ama şu an 22 ülkeye çıktı bu 2013 itibarıyla. Tabii bunlar da diğer veriler.

Kıdem tazminatı fonunu uygulayan ülkeler Avusturya, Brezilya, İtalya, Şili. İşten çıkarma tazminatı fonu uygulayan ülkeler de Güney Kıbrıs Rum Yönetimi, İspanya, Venezuela, Bolivya Cumhuriyeti, Estonya. Daha fazla detayına girmeyeceğim.

Kıdem tazminatı fonu prim oranı ne kadar olacak? Bir kere kıdem tazminatına, sosyal politika akademisyeni olarak şöyle bakıyoruz: Kıdem tazminatı bir haklıdır. Kıdem tazminatından mevcut hâliyle fonun devreye sokulması hâlinde işçilerimizin zarar görmemesi gerekir. Eğer işçiler zarar görmeyecek şekilde bugünkü hâliyle kıdem tazminatı ödenecekse kıdem tazminatının miktarı ne kadar olmalı yani fonda prim oranı ne kadar olmalı diye bir hesap yaptı Doç. Dr. Hakan Aygören. Şu anda aramızda kendisi. Finansman doçenti arkadaşımız. Oranda şu anki eğer ödenecekse yani şu an için ödenen kıdem tazminatı fondan ödenecekse yüzde 5 ile yüzde 6 arası bir prim miktarını ki, biz buna yüzde 5,6 diyoruz. Daha duyarlılık analizleri detaylı başka çalışmalar da arkadaşımız yapıyor, ama yüzde 5,6 civarında olduğunu tahmin ediyoruz. Tabii burada risk primine bağlı her şey. Mevcut durumda yüzde 8,2 ayırmak zorunda işveren. Peki, çözüm ne? Son slayt.

Çözüm: Sosyal diyalog, sosyal diyalog, sosyal diyalog. İşçi ve işveren anlaşmadan gerçekten bu düzenlemenin yapılmaması lazım. Bu Meclis gerçekten çok ciddi bir avantaj. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını kutluyorum ama Bakanlık da bunun bir üyesi. İşçi, işveren ve devlet arasında çünkü üçlü bir yapı var.

Şunu da göz ardı etmeyelim: Sendika üyesi olmayan işverenler var, sendika üyesi olmayan işçiler var. Biz bunu söylemek zorundayız. Tarihe bunu not düşmek zorundayım. Kıdem tazminatının kaldırılmasına tamamen karşıyım, çünkü sosyal politik araçları Metin hocamın dediği gibi o kadar zayıf ki, ücretler o kadar düşük ki, işsizlik sigortası kapsamı o kadar dar ki, muhakkak kıdem tazminatı fonu olmalı ama şekil değiştirmeli diyoruz.

Alternatif olarak sendikalı işyerleri için mevcut sistem korunabilir, yani sözleşmeyle artırılabilir. Eski hakları korumak kaydıyla kıdem tazminatı fonu oluşturulabilir diyorum.

Denizli organize sanayiden ve Pamukkale ile bizim fakültemizden bir resimle sözlerimi bitirmek istiyorum.

Teşekkür ediyorum ilgi ve dikkatiniz için.

PANEL BAŞKANI- Efendim değerli meslektaşım Oğuz Karadeniz'e ben de teşekkür ediyorum. Gerçekten büyük bir kitabı 10-12 dakika içinde bize özetlediler. Arkadaşlara tavsiye ederim. Eksik olmasınlar bana da gönderdiler. Dolayısıyla çok bilimsel bir incelemedir ve tahmin ettiğim ve bilebildiğim kadarıyla bu konuda yapılan ilk ciddi araştırmadır. Kendilerini de o bakımdan tebrik ediyorum.

Prof. Dr. OĞUZ KARADENİZ (Pamukkale Üniversitesi)- Son olarak ben kitabı göstereyim. Elimizde çok sınırlı miktarda var. Getirdik ama maalesef yayınevi çok az verdi. Gazi Kitabevinden çıktı.

Kitap, iş hukukuna ve kıdem tazminatı konusuna yıllarını adanmış olan Prof. Dr. Sayın Metin Kutal hocamıza adandı. Biz kendisine çok teşekkür ediyoruz. Çalışmalarımıza çok büyük katkı verdi kendisi. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Çok teşekkür ediyorum.

Efendim şimdi panelistlere sıra gelmiş bulunuyor. Tabii, programdaki sıraya uymayı düşünüyorum, arkadaşlar da uygun görürlerse.

Yine zamanı Oğuz Bey gibi iyi kullanacaklarını bildiğim değerli arkadaşlarımdan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Bülent Pirlir'de söz. Buyurun.

BÜLENT PİRLER (TİSK)

Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Tabii, kıdem tazminatı konusu gündeme geldiğinde şöyle bir baktığımızda esasında bu konuda gök kubbede söylenmedik hiçbir şey kalmamış durumda. Herkes her şeyi biliyor, işçi kesimi de biliyor, işveren kesimi de biliyor, esasında üniversite kesimi de biliyor. Hocamızın söylediklerini de çok genel sonuçlar olarak biliyorduk ama araştırmaya dayanması çok hoş oldu. O da ayrı bir yaklaşım, tebrik ediyorum o yönüyle de kendilerini.

Şöyle bir sunuşumu dört kısımda değerlendirmeyi düşünüyorum. Biraz hukuki sürece değinmek istiyorum, ikincisi ekonomik analizini yapmak istiyorum kıdem tazminatının, sonra mevcut yasa tasarıları neler getiriyor ve sonuç olarak da bir sonuca bağlamak istiyorum kıdem tazminatı konusunu.

Esasında kıdem tazminatı neredeyse Cumhuriyetin kuruluşuyla birlikte gündeme gelen bir konu, 77 yıllık bir geçmişi var. Şöyle etap etap gidersek, yıllar itibariyle gidersek kıdem tazminatında ne oldu, bu serüvenin satır başları nelerdir, biraz görmemiz gerekiyor kıdem tazminatını daha iyi anlamak için.

Hukuki süreç içerisinde yıl 1936. 3008 sayılı Kanun, şöyle bir hüküm getiriliyor: Fesihlerde beş seneden fazla çalışılmışsa 15 günlük ücret sadece işverenlerce yapılan fesihlerde geçerli olur şeklinde bir ifadeyle müessese bizim hukuk literatürümüze giriyor.

Yıl 1948. Yargıtay Genel Kurulu kararı var. Bu tevhide içtihat kararı. Feshi kimin gerçekleştirmiş olduğuna bakılmaksızın bu ödemelerin yapılacağını söylüyor.

Yıl 1950. 5518 sayılı Kanun, beş yıl çalışma koşulunu üç yıla indiriyor ve bazı teknik detaylarda düzenlemeler yapıyor.

Yıl 1952. 5868 sayılı Kanun. Kapsam işçiler lehine genişletiliyor.

1967 ve 1970 yılları arasında 931 sayılı Kanun çıkıyor bu arada. Bu şekli iptali nedeniyle bu dönem içerisinde mahkeme kararlarıyla kıdem tazminatı düzenlenmeye çalışılıyor.

Yıl 1971. 1475 sayılı Yasa. Yasa diyorum çünkü yıllar geçti, hep kanun kanun dedim artık biraz daha modernleşelim. Yasa. Beş değişiklik söz konusu. Bunlardan en önemlisiyse 1975 yılında olan 1927 sayılı Kanun. Hak

kazanılması için gerekli asgari kıdem yılı bir ve her yıl karşılığı da 30 gün ücretin kıdem tazminatı olarak ödenmesi. Bir de tavan getiriliyor.

Bu ne anlama geliyor? Şöyle bakmamız gerekiyor: Bir geceden bir sabaha işvereninin çalışanına borçları iki katına çıkıyor. Bunun başka hiçbir açıklaması yok.

Yine gelelim yıl 2003. 4857 sayılı Yasa. Fon lafı ve mevzuat uygulaması aynı şekilde devam ediyor. Bunları niye söyledim, bütün bunları, bu geçmişi niye aktardım? Şöyle bakmamız gerekiyor:

Bir, her yeni düzenlemeyle işverenlerin yükümlülükleri artmış. İki, önce 1936 ve 1950 yılları arasındaki uygulamalara baktığımızda önce yaşlılık fonksiyonunu üstlenmiş, yaşlılık sigortası fonksiyonunu üstlenmiş. Üç, 1950'den itibaren de işsizlik sigortası fonksiyonunu üstlenmiş kıdem tazminatı. Dördüncü aşamaya geldiğimizde 1971'den itibaren de iş güvencesi ve yoksulluğa karşı koruma güvencesi fonksiyonlarını üstlenmiş kıdem tazminatı.

Şimdi, yani kıdem tazminatı diye başlanmış, kıdem adı altında, insanların kıdem kazandıkları yıllar itibarıyla korunması amacıyla başlanmış bir tazminat olmuş bir dev. Yaşlılık, işsizlik, iş güvencesi. Peki, kıdem fonksiyonu nerede kaldı diye hiç tartışıyor muyuz? Yok. Sadece bir tek unsurda belki tartışılıyor, kazanılmış yıl unsuruyla tartışılıyor konu. Çünkü öbür fonksiyonları almış, kıdem tazminatı fonksiyonunu tamamen dışına çıkartmış. Farklı bir alana gitmiş o.

Zaten sorun orada başlıyor bu farklı alanlara gitmesinde başlıyor. Bu saydığım fonksiyonlar Türkiye'de işsizlik sigortası ve iş güvencesi kuruldu mu, müesseseler var mı şu anda? 2000 yılında işsizlik sigortası yasası çıkartıldı, 2003 yılında da iş güvencesi yasası Türkiye'de dâhil oldu. Peki, kıdem tazminatı değişti mi? Hayır, olduğu yerinde duruyor.

Biraz da kıdem tazminatı kurulurken çıkan yasanın gerekçelerine göz atmak gerekiyor. Bu da çok önemli. Yıl 1967, 931 sayılı Kanunun gerekçesini okuyorum: Henüz işsizlik sigortasının da kurulmadığı göz önünde tutularak bu konunun sözü geçen sigortanın kuruluşu sırasında tekrar ele alınması. Bir taahhüt, kanun gerekçesindeki taahhüt. Benzer şekilde pek çok kamu otoritesinin vaadi var bu kanunlarla. Bu kadar ortadayken bu kamu otoritesi vaatleri yeni yasalar çıkınca bir şey değişti mi? Hayır.

Peki, geliyorum. Bunlar eski diyenler olabilir, 1967'den bahsettiniz ne alakası kaldı denilebilir, ama 2003 yılı 4857 sayılı Kanunun genel gerekçesini okuyacağım size: "Türk yasa koyucusu –biraz uzun ama müsaadenizle çok

önemli çünkü- iş yasalarında gerekli düzenlemeleri yaparken çağdaş gelişmeler ve normlardan yararlanma yerine mevcut hükümleri geliştirmeyi tercih etmiştir.” Çok güzel bir saptama. “Böylece yeni kanunlara gereksinim kalmayacağı sanılmıştır. Bunun en tipik örneği kıdem tazminatıdır. Politik düşüncelerin de etkisiyle kıdem tazminatı İş Kanununun en uzun maddesi hâline dönüştürülürken bu hakkın kapsamı –altını çiziyorum kelimenin- olağanüstü genişletilmiştir. Böylece işsizlik sigortasının işlevini de ülkemizde kıdem tazminatının üstleneceği düşünülmüştür. Hatta kıdem tazminatının ağırlaştırılmasının iş güvencesine bile etkili olacağı ileri sürülmüştür.”

Bunu yeni kanunumuz söylüyor, daha bunu uyguluyoruz, geçmiş bir kanun değil onu söyleyeyim. Bu Kanunun gerekçesinde kamu otoritesi çok net olarak bize bunları söylüyor. Çok da önemli olduğunu düşünüyoruz. Devam etmeyeceğim. Daha önemli vurgular var.

Baktığımızda benzer ifadelerin kalkınma planlarında, ulusal istihdam stratejisi taslağında ve bunların hepsinde bulunduğunu görüyoruz. Elli yıldır –bu lafı bilerek söylüyorum- kamu otoritesi adeta işverenlere yaptığı haksızlığı dillendiriyor ama açık bir adım atmaktan kaçınıyor. Gözüken bu. Süreci incelediniz. Kamu otoritesi bütün metinlerinde işverenlere diyor ki, evet siz haklısınız ama ben bir düzenleme yapmıyorum. Geldiğimiz nokta bu şu ana kadarki tarihî süreç.

Biraz da ekonomik sürecinden bahsetmek istiyorum. Yine yıl 2010. Dünya Bankası ve OECD Türkiye raporları. Özetle baktığımızda dünyanın en ağır kıdem tazminatı yükünün Türkiye’de olduğu ve bu durumun ülkenin rekabet gücünü, yeni yatırımların gelmesini, kayıtlılığı ve yeni işçi alımını etkilediğini net olarak söylüyor.

Yine yıl 2013. Dünya Bankasının “Doing Business” raporlarına baktığımızda yine dünyadaki en ağır kıdem tazminatı yükünün Türkiye’de olduğunu, Türkiye’deki kıdem tazminatının yirmi yıllık hizmet karşılığı 86,7 haftaya denk gelen bir tazminat ödendiği, Avrupa Birliği ve birçok ülke –zaten söyledi hocamız da- bunun sıfır olduğunu, çünkü böyle bir müessesenin olmadığını, olanlarda ise mukayese edilmeyecek kadar düşük olduğunu söylüyor.

Birkaç tane rakam vereyim. Brezilya’da 33,3 hafta, Rusya’da 8,7 hafta, Hindistan’da 42,9, Yunanistan 24, Almanya 43, Fransa 23. Olmayanları da söyleyeyim: Avustralya, Yeni Zelanda, Singapur, Norveç, Japonya, İtalya –fon olarak var orada- İsviçre, İsveç, Hollanda, Finlandiya, Danimarka, Belçika ve ABD.

Şimdi, bu durum OECD ve Dünya Bankası söyleyince önem kazandı Türkiye’de dikkat ederseniz. Hâlbuki şöyle bir bakın, lütfen bir bakın TİSK’in Genel Kurul raporlarında biz bunları yıllardır söylüyoruz arkadaşlar. 50 yıldır söylüyoruz. Bir türlü algılayamıyoruz. Biz söylediğimizde değer kazanmıyor da niye OECD yahut da diğer kuruluşlar söylediğinde değer kazanıyor bunu algılamakta ciddi şekilde zorluk çekiyoruz. Bunu da vurgulamamız gerekiyor.

Şimdi, birkaç rakamı da bizden verelim madem böyle şeyler geldi. Çok ilginç rakamlar hocam da verdi onun için. Ülke genelinde toplu sözleşme sisteminin potansiyel kıdem tazminatı yükü Temmuz 2012 yılı itibariyle 28,7 milyar lira olarak hesaplanıyor bizim tarafımızdan. Bu rakamı toplu iş sözleşmesi dışında kalan kesimi de dâhil edersek toplam 71 milyar 725 milyon tutarında bir potansiyel kıdem tazminatı yüküyle karşı karşıya kalıyor Türkiye.

Peki, ne anlam taşıyor bu rakam? Böyle rakamlar uçururken bir örnek vermek gerekir. Şöyle söyleyeyim: Bu rakam 2012 yılında merkezî kamu yönetim personel harcamaları toplamı 87,1 milyardır. Neredeyse başa baş potansiyel bir kıdem tazminatı yüküyle Türkiye karşı karşıya.

Ekonomik tablo bu. Sizi rakamlara boğmak istemiyorum ama sonuç itibariyle kıdem tazminatı çok pahalı bir sistem bugün itibariyle. Türkiye üzerinde çok pahalı bir sistem; işçi açısından da, işveren açısından da. Etkisi ne? İstihdamsızlık, haksız rekabet -araştırmada oldukça fazla çıkmış- kıdem tazminatı ödeyen işyeri ile yanında ödemeyen işyeri arasındaki haksız rekabet olarak da rekabet gücü eksikliği, sabit sermaye yatırımlarının aksamaması, kayıt dışı sektöre kaçma olarak rahatlıkla söyleyebiliriz ekonomik anlamda bu yaklaşımları, dengeleri.

Esasında buna baktığımızda demin de hocam söyledi, işsizlik sigortası uygulamaları, kıdem tazminatı ve iş güvencesi müesseseleriyle Avrupa Birliği ülkeleriyle kıyasladığımızda çok hassas dengelerin kurulmuş olduğunu özellikle vurgulamamız gerekiyor. Bir tek Avrupa Birliği değil, diğer rekabet ettiğimiz pek çok ülkeyi de buraya katabiliriz.

Peki, mevcut yasa taslaklarına gelmek istiyorum. 1975 yılından beri bizim hesaplayabildiğimiz kadarıyla on iki tane taslak bulabildik biz, kıdem tazminatı konusunda. En son olarak da Ekonomi Koordinasyon Kurulundan sorulmuş, tarafların da çok fazla bilmemesi gereken bir taslak var ortada öyle gözüküyor. Çünkü bir taslak bu, onu söyleyeyim.

Sayın Başkanım müsaade ederseniz ben taslağı bilerek konuşayım. Bu gazetelere yansıdı, ben taslak hakkında konuşmak istiyorum. Baktığımız üç

tane temel unsuru var taslağın. Çok kısa geçeceğim. Bir fon taslağı bir kere, bunu özellikle vurgulayayım. İki, kıdem priminin işçinin bireysel kıdem hesabına yatırılacağı ve bireysel emeklilik sistemi içinde nemalandırılacağı bir sistem öngörülüyor. Çok basite indiriyorum.

Çok tartışılan fona ilişkin söyleyeceklerim esasında tamamen bu, ama fona ilişkin birkaç şey söylemem gerekiyor. Bir, taslağı hazırlayanların mali ve hazine kökenli olduklarını hemen söyleyebilirim, hatta aktüel olduklarını da söyleyebilirim, ancak sosyal bilim yönlerinin hiç olmadığını söyleyeceğim açıklıkla. İki, sistemde kıdem tazminatının tavanı kaldırılıyor. Rakam veriyorum ben size hemen. Bunun bugünkü değeri 3254 lira civarında bir rakam. Yerine sigorta prim tavanı getiriliyor. Rakam 6.639 lira bugünkü rakam. Küsaratlarını attım.

Zaten önceden şöyle bir şey oluyor: Hocam diyor ki yüzde 5,6 yüzde 6 vs. oran fark etmez. Zaten siz baştan yüzde yüz bir artış yaptıktan sonra bana yüzde 1 de getirseniz hiçbir anlamı yok. Onu anlatmaya çalışıyorum. Siz baştan zaten sistemi yüzde yüz pahalılaştırıyorsunuz. 8,2 değil yüzde 16,5'e çıkıyor bu rakam. Onun üzerinden gelin bu sistemi tartışalım deniliyor. Yok, böyle bir şey. Geceden sabaha 1974 yılında işverenlerin borcunu bir anda 15 günden 30 güne çıkarıp yüzde yüz artırırken bu yaptığınızın ne anlamı var? Aynı şey, hiçbir farkı yok.

Gelelim ikinci konuya. Sistem İtalyan sistemine benzetilmiş, işte 15 yılda bir belli prim ödeme gün sayısının neticesinde paranın yarısı çekilebilir deniliyor. Çok dikkatli onu aktaran arkadaşlar. Bu düşünüldüğü sonuçlar vermeyecektir onu da söyleyeyim. Dediğim gibi mali ve finansal açıdan iyi hazırlanmış ama bazı aktüel dengelerinde bence sorunları var.

Yine bu çerçevede baktığımızda birkaç tane unsurla karşı karşıya. Niye sosyal bilim yönleri eksik dedim? Bir, işverenin İş Kanununda belirtilen geçerli sebep, haksız sebep ne ise işten çıkarması durumunda ne olacak? Çok net bir soru. Fon deniliyor ama bu ne olacak? Disiplin uygulamaları nedeniyle işten çıkarmalar. Biz kıdem tazminatının bu fonksiyonunu çokça işyerlerinde kullanıyoruz ve görüyoruz.

İki, işyerine bağlılık ne olacak? Bir kişi için bu kadar kıdem tazminatı fonuna para yatırırsanız o insan bir kuruluş fazla para buldu mu işyeriyle ilgili bağlılığına bakmadan “turn over”ını geliştirecek. Tabii ki Türkiye’de “turn over”ın bu kadar yüksek olmasını gerektiren hiçbir unsur yok. Fonla, yetişmiş insan gücünün dönüşüm hızını inanılmaz bir hâle getirirsiniz. Bunlar sosyal politikanın gereçleri.

1. Panel: Kıdem Tazminatı

Bir konu daha söyleyeyim. Peki, yasa yürürlüğe girdi benzer tazminatların ihdas edilmesine yönelik olarak herhalde kamu otoritesi bir önlem alacak. Yoksa bir süre sonra karşınızda bütün sözleşmelerde yeni adlar altında ‘veda tazminatı’, ‘Allah’a ısmarladık tazminatı’ olarak bir sürü tazminatla karşı karşıya bırakılacağız. Peki, fonu kurdunuz, güzel de bunları ne yapacaksınız? Bunların cevabı yok bu taslaklarda. İşin garip tarafı bugüne kadar ki taslaklarda da yok. Bunlar çözülmeden işyerinin huzurunu bozucu bir taslakla karşı karşıya olabileceğimizi lütfen düşünün.

Diyorum ya mali yönü gayet iyi, kamuyu koruyan sosyal yönü olmayan yeni bir taslakla yazık ki bütünüyle karşı karşıyayız. Bugüne kadar da böyle oldu.

Peki, bu saydıklarımın sonra fon hakkında ne düşünüyorsunuz demek gerçekten anlamlı olmuyor. Hatta yukarıda saydığım sorulara cevap vermeden bir de prim oranını hadi gelin tartışalım 5,6 mı vs. dediğinizde daha da anlamsız geliyor çok rahatlıkla söylüyorum.

Sonuç itibariyle baktığımızda, -bitiriyorum Sayın Başkan- kıdem tazminatı, hem işçi yönüyle hem işveren yönüyle gerçekten kanayan bir yara hâlinde Türkiye’de. İşçiler bu konuya kazanılmış hak olarak bakıyorlar, işverenler ilave maliyetler olarak bakıyorlar, hükümet önce oy deposuna dokunmama, şimdilerde ise tasarruf oranlarını artırıcı bir meta olarak bakıyor. Yanlış.

Bütün bu unsurları dikkate aldığımızda kıdem tazminatının asıl fonksiyondan tamamen uzaklaştığını, çalışma hayatının her sorununa ilaç, merhem olan bir konu gibi görüldüğünü ve devasa hâle getirildiğini bir kere kabul etmemiz gerekiyor. Çözümler buralarda. Bu nedenle de çalışanların küçük bir kısmı bu haktan yararlanabilmekte ve işverenlerin maliyetleri ciddi ölçüde gerçekten artmaktadır. Bunları görmemiz gerekiyor.

Birkaç unsurla devam etmek istiyorum. Gerçekten Türk sanayini uluslararası rekabette en ağır kıdem tazminatı yükünü taşıdığını -zaman zaman Portekiz önümüze geçiyor bazen biz- düşünüyoruz, ama genellikle Portekiz’in önündeyiz ve Türkiye’nin bir sanayi ülkesi olduğunu, büyürken istihdam yaratmak zorunda olduğunu bir kere unutmamamız gerekiyor.

Dünyanın sanayiye yeniden sığındığı bir dönemdeyiz. Bu çok fazla basınımda, yansımıyor ama birkaç tane örnek vereyim size. ABD rekabet gücü konseyi 2012 yılında çok ciddi bir rapor hazırladı. Rekabet gücünün, ihracatın, pazar payının artması konusunda çok ciddi bir rapor hazırladı.

1. Panel: Kıdem Tazminatı

Burada mevzuatın ve maliyetlerin düşürülmesi, inovasyon, Ar-Ge, verimlilik ve siber alt yapının artırılması tedbirleri var.

Neden? Bunları söyleyeceğim. Bağlayacağım çünkü. Yeniden sanayileşme konusunda da 2013 yılında yine Avrupa Birliğinde böyle bir çalışma var. Bunda da esnek çalışma, istihdam teşvikleri, Ar-Ge var.

En son da geçtiğimiz hafta içerisinde Fransa bir açıklama yaptı, Hollande, bizzat devlet başkanı yaptı. Adı da üçüncü sanayi devrimi, hücum stratejisi diyorlar buna. 34 sanayi sektöründe 3,5 milyar Avro, on yılda 750 bin kişinin istihdamı kaybettiği, 3 buçuk milyar Avroyla anca 450 bin kişiye iş kazandırabileceklerini düşünüyorlar. Hollande, şu lafı söylüyor: “Kalite sadece Almanya değildir, teknoloji sadece Japonya değildir, yenilikçilik sadece Amerika değildir ve rekabet sadece Çin değildir. Üçüncü sanayi devrimi yine Fransa’da gerçekleştirilecektir.”

Dünyanın bu noktaya geldiği bir unsur olarak baktığımızda Türkiye’de işçi, işveren ve hükümetin yeni bir sanayi stratejisi ve büyüme stratejisi içerisinde mali, sosyal ve düzenleyici koşullarını düzeltmeye ihtiyacı var.

Kıdem tazminatı müessesesi de bu düzenlemeler içerisinde başat giden bir unsur. Bunun altını bir kere daha çizmek istiyorum. Bu müessese, işsizlik sigortası ve iş güvencesi hükümleri dikkate alınarak ve kazanılmış haklar korunarak -altını bir kere daha çizeyim bunun, sabahleyin Başkanımız da söyledi- yeniden tasarlanmalıdır ve işletmelerin yükü OECD ortalamalarının seviyesine çekilmelidir.

Teşekkür ediyorum Sayın Başkan. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Evet, teşekkür ediyoruz Sayın Pirler’e. O da yirmi dakikaya yakın bir zaman içerisinde çok önemli bir takım doneleri bizlere işveren açısından bakmak suretiyle verdi.

Efendim zamanı iyi kullanmaya tekrar dikkatinizi çekiyorum ve program uyarınca üçüncü panelist olarak Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği temsilcisi arkadaşımıza sözü bırakalım.

SARP KALKAN (TOBB)

Evet, ismim duyulmadı Sarp Kalkan ben. TOBB Başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu'nun özellikle ekonomi politikaları konusunda danışmanıyım.

Öncelikle Bülent Bey'e teşekkür ediyorum, benim konuşmamdan bayağı zaman kazanacağız çünkü hemen hemen bütün söylediklerine katılıyorum. Engin bir deneyim ve o anlamda da benim işimi de kolaylaştırdı.

Biz buraya gelirken literatüre bakalım dedik, dünyada bu işler nasıl oluyor diye. Kıdem tazminatı dendiğinde de, kıdem tazminatı niye var diye bakalım dedik. Kıdem tazminatının herkesin üzerinde mutabık kaldığı üç tane fonksiyonu var. Birincisi, özellikle gelir güvencesi mekanizmalarını olmadığı ülkelerde ilkel, öncül bir sosyal güvence mekanizmasıdır deniliyor. Bütün literatürü açtığımızda Dünya Bankasından OECD'ye, ILO'nun raporları dâhil hepsinde bu şekilde geçiyor. Eğer -diyorlar- bir ülkede emeklilik sistemi gelişmediyse, bir ülkede işsizlik sigortası yeterince yoksa kıdem tazminatı mekanizması uygulanmalıdır, uygulanmasında fayda vardır. Zaten bizim kıdem tazminatını ülkeye getirdiğimiz 1936'lı yıllar ve o dönemin ekonomik yapısını düşündüğümüzde de o dönemde mantıklı atılmış bir adım.

İkinci fonksiyonu, kıdem tazminatı bir insan kaynakları yönetim aracıdır diyorlar. Çalışanı işyerine bağlamak, çalışandan daha fazla verim almak, çalışanın işyerine daha fazla katkı yapmasını sağlamak için bir tatlandırıcıdır diyorlar. Tabii, bunun aksini iddia edenler de var. Aksini iddia edenler de diyorlar ki, işçinin kıdem tazminatı o kadar birikmiş olur ki, işten kovsanız bile onun için çok bir şey ifade etmez; onun için onun etkisini zayıflatan bir fonksiyonu da vardır diyenler var, ama genel görüş işçiyi işyerine bağlayan, verimliliği artıran bir öge olduğu yönünde.

Üçüncü konu, kıdem tazminatı bir istihdam koruma aracıdır diyorlar. İşten çıkarma maliyetini yükselttiği için işveren için işten çıkarmaları azaltır böylece işçi açısından bir istihdam koruma aracıdır.

Ondan sonra iki tane de -birazdan göstereceğim slaytı- veri sunuyorlar. Bu verilerden birincisi kıdem tazminatının yüksek olduğu ülkeler nasıl ülkeler diye bir grafik gösteriyorlar. Genelde biraz önce saydığım nedenlerle, çünkü kıdem tazminatı olan ülkeler genelde gelişmiş ülkeler ya da orta gelirli, yüksek gelirli ülkeler değil düşük gelirli ülkeler. Sosyal güvenlik mekanizmalarının gelişmemiş olduğu ülkeler, olmadığı ülkeler. Bir eksene kişi başına geliri koyduğunuzda öbür eksene de kıdem tazminatı

yükünü koyduğunuzda ters bir ilişki var. Zengin ülkelerde kıdem tazminatı oranı daha düşük, fakir ülkelerde kıdem tazminatı oranı daha yüksek. Bunun da Türkiye açısından bir mesaj etkisi olması lazım diye düşünüyoruz. OECD ülkelerinin 11 tanesinde hiç böyle bir mekanizma yok. Birazdan grafiğini göstereceğim. Bazılarında da çok düşük. İkinci olarak, üst gelirli ülkeler ne yapıyor diye baktığımızda da onlarda bu sorunu gelir dengeleme mekanizması sorununu özellikle işsizlik sigortasıyla çözmüşler.

Ben dikkatinize bu grafiği vermek istiyorum. Bu OECD'nin istatistiklerinden hem kıdem tazminatı ölçeği... Son yıllarda ölçeğe geçti OECD, oran olarak vermiyor, ölçek olarak veriyor, 0'dan 6'ya. İşsizlik sigortası oranı yani işsizliğin ilk dönemlerinde işsiz kalmadan önceki maaşın ne kadarını alıyor kişi diye bir oran. 31 ülke için bu iki veriye de ulaşabildik. Bu 31 ülkenin tam 18 tanesi şu bölgede.

Bu bölge şunu gösteriyor: Kıdem tazminatı yok, ya da çok az, yüzde 80-85 oranında da işsizlik sigortası mekanizması var. 18 tane ülke ve bizim dünya devlerimiz burada. Güney Kore gibi imrendiğimiz ülkeler, 1980'de aynı yerdeydik de şimdi nasıl aldılar gittiler diye baktıklarımız var, hemen hemen hepsi burada. Almanya'sı burada vs.

Sonra bir ikinci grup ülkeler geliyor, bunlar da yine 80-85 puanında işsizlik sigortası olanlar, az miktarda kıdem tazminatı olanlar. Altta bir grup var İngiltere, Avustralya, onlar işsizlik sigortasında da düşük orandalar yani yüzde 60-65 bandındalar. Portekiz, İspanya, Şili biraz bize yakın kıdem tazminatı ölçeğinde olan ülkeler ve işsizlik sigortası ödeyen ülkeler. En sağda yalnız bir Türkiye. Tek başına kalmış. Niye orada olduğunu hepimizin sorgulaması gereken bir ülke var.

Durumumuz aslında bu. Yapımız da bu. Bundan sonrası nereye gitmemiz gerektiğini de, tek grafik göstereceğim, bu grafik özellikle hepimize yol gösteriyor. Kıdem tazminatını uygulayan ülkeler, fazlaca uygulayan ülkeler var mı? Var ama bizim kadar koruma mekanizması, sosyal koruma mekanizmaları gelişmiş, emeklilik sistemini oturtmuş, işsizlik sigortası sistemini oturtmuş, iş güvencesi mekanizmasını oturtmuş bir ülkede ender ülkelerden biriyiz. Biraz önce zaten hocam gösterdi bu tabloyu.

Peki, biz ne yapmaya çalışıyoruz? Biraz önce Bülent Bey taslaktan bahsetti. Daha kamuoyuna açıklanmaya uygun olmadığı düşünülen taslaktan. İşte, brüt gelirin bir payını -oran olarak, hocamız 5,6 olarak zikretti, ama orası boş şu anda- bir oranını işçi adına bir hesaba yatıracağız, işsizlik sigortasını

biraz işveren payını azaltacağız ki işverene yükü azalsın, ondan sonra hak kazanılan kıdem tazminatı eğer alınmazsa 10 yıl sonra Hazineye devredilecek. Niye Hazineye devrediliyor? O da işçi ve işveren arasındaki bir ilişki. Eğer işçi hakkını 10 yıl boyunca almadıysa herhalde onun geri dönmesi gereken yer bellidir eğer geri dönecekse bir yere. Ondan sonra bir de kanun öncesindeki hak edilmiş kıdem tazminatlarının da fona dönüştürülebileceğiyle ilgili bir ifade var bizim dikkatimizi çeken. Bu cidden çok tehlikeli. Bundan sonrasına ilişkin bir önlem alınsın, bir sistem mekanizma tasarlan-sın da geriye dönük olarak fonlaştırmaya yol açabilecek bir şey cidden iş barışı açısından, işyerinin huzuru açısından ciddi riskler taşıyor.

Bu açıdan baktığımızda dört maddeyle toparlayacağım.

Birincisi, Türkiye sosyal güvence bakımından artık son derece gelişmiş, ilerleme sağlamış bir ülkedir. Emeklilik, işsizlik sigortası, iş garantisi, kıdem tazminatı, ihbar tazminatının tamamının olduğu ender ülkelerden biridir. Bu mekanizmaların hepsinin temeli iyi bir emeklilik sistemi ve iyi bir işsizlik sigortası sistemidir. Bizim kafa yormamız gerekenler işçilerimiz, emekçilerimiz için iyi bir gelecek, gelir güvencesi sağlayacak mekanizmalar işsizlik sigortası ve emeklilik sistemleridir. Bunlar üzerine kafa yormamız gerekir. İşsizlik sigortasını zayıflatmak değil belki daha da güçlendirmek. Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi işsizlik sigortasını kıdem tazminatının yerini alacak mekanizma hâline getirmeyi tasarlamak gerekiyor belki de.

Üçüncü olarak, önerilen yapı kesinlikle kıdem tazminatıyla artık alakalı değildir. Biraz önce Bülent Bey de bahsetti. Aslında önerilen yapı kıdem tazminatının o kıdem, kendi isteğiyle ayrılma durumunda tazminatı alamama, haklı sebeple işten çıkarma durumunda alamama nedenlerini ortadan kaldırdığı için aslında mevcut hâliyle ikinci bir bireysel emeklilik sistemi, kamu eliyle ikinci bir bireysel emeklilik sistemidir baktığımızda. Bu açıdan da bunu artık eğer böyle bir şey olacaksa kıdem tazminatı olarak değerlendirmemek lazım.

Üçüncü boyuttan bahsettim. Sistemin kesinlikle geriye dönük olarak yürütülmesiyle ilgili herhangi bir şey olmaması gerekiyor, tereddüt olmaması gerekiyor. Geriye doğru yürütülmesi demek, tamamen iş barışının kalıcı olarak çökmesi anlamına gelebilir.

Dördüncü olarak da işin maliyeti boyutu var. Oranlardan bahsettim. Türkiye'nin rekabet gücünde ne kadar ciddi sıkıntılar çektiğinden de bahsetti Bülent Bey.

Ben son on yılda kıdem tazminatı reformlarına giden ve bizim tarzımızda reformlar yapan iki üç ülke örneği buldum. Birincisi Şili, 2002 yılında yapmış.

Fona aldığı pay yüzde 2,4. Avusturya 2003'te yapmış, fona aldığı pay 1,54. Kore 2005'te yapmış. İsteğe bağlı olarak ya oraya geç ya burada kal, ya eski sistemde kal ya fona geç demiş. Beş yılda 2010 sonuna kadar fona geçenlerin sayısı yüzde 26'da kalmış. Bu da fonların başarısı açısından bir göstergedir.

Bir de biraz önce açılış konuşmalarında özellikle yüzde 10 kıdem tazminatına hak kazanıldığı söyleniliyor. Aylık karşılığının da kıdem tazminatının yüzde 8,2 olduğundan bahsediliyor. Demek ki efektif olarak işverene maliyeti bu işin binde 8,2; kıdem tazminatı maliyeti. Bazı işverenler bunu yüksek ödüyor bazı işverenler düşük ödüyor ama kıdem tazminatının yarattığı yükün durumu bu. Bunların da hepsinin maliyetinin muhasebesinde biz Türkiye'nin rekabet gücüne, üretim yapma kabiliyetine ne kadar yük yaratıyoruz hepsini gözden geçirmek lazım diye düşünüyorum.

Ben panel başkanına da, bütün panelistlere de çok teşekkür ediyorum. Sağ olun.

PANEL BAŞKANI- Efendim Sayın Sarp Bey'e çok teşekkür ediyoruz.

Gerçekten dokümanlara dayalı bir açıklama yaptılar. Zannediyorum ki bu da bu toplantının bazı sonuçlara ulaşabilmesi bakımından yararlı olacaktır.

Vakit geçirmeden hemen dördüncü panelist arkadaşımıza TESK'in temsilcisi olan Niyazi Demir arkadaşımıza sözü bırakıyorum. Buyurun.

NİYAZİ DEMİR (TESK)

Sayın panel başkanım, Sayın Müsteşarım, değerli işçi ve işveren temsilcileri ve değerli konuklar; önce hepinizi şahsım ve kurumum adına selamlıyorum.

Benden önce çok değerli iki konuşmacı ve işveren temsilcisi -gerek kıdem tazminatının tarihsel gelişimi ve mevzuatı hakkında- sunum yaptılar, bana çok fazla bir laf kalmadı, önce onlara teşekkür ediyorum. Bu nedenle benim konuşmam daha da kısaldı.

Biz esnaf temsilcisi olarak önce olmazsa olmaz bir çizgimiz var. 4857 sayılı Kanunun 4'üncü maddesindeki esnaf istisnası. Biz bunun kalmasını ve korunmasını istiyoruz.

Sebebimiz şu: Esnaf kesimi sermayesinden ziyade, bedeni sermayesine dayalı olarak çalışması dolayısıyla herhangi bir tazminatı ödeme gücünden yoksun. Bunun dışında kamuoyunda yoğun bir şekilde gündemi işgal eden alt işverene bağlı işçilerin kıdem tazminatı alamaması sorunu ise bu sorunun

daha ziyade kamudan kaynaklandığını düşünüyoruz. Bu sorunun kamu ihale kanununun içerisine konulacak bir madde ile giderilebileceğini düşünüyoruz.

Son olarak ise işverenlerin üzerinde kıdem tazminatı yükünün fazla olduğu malumunuz. Bunun biz de OECD ortalamalarına çekilmesini talep ediyoruz ve bu taleple sözlerimi noktalayıp diğer konuşmacı arkadaşlara başarılar diliyorum.

PANEL BAŞKANI--- Evet, arkadaşımıza teşekkür ediyoruz.

Şimdi, üç işçi konfederasyonunun temsilcisi arkadaşlarımıza sıra gelmiş bulunuyor. Enteresan olacağını zannediyorum.

Ben yine program uyarınca önce Türk-İş adına Naci Önsal'ı rica ediyorum.

Naci Bey buyurun.

NACİ ÖNSAL (Türk-İş)

Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Sayın Karadeniz kendisinin de içinde bulunduğu Pamukkale Üniversitesinde genç bir akademisyen grubun yaptığı bir çalışmadan bahsetti. Hepsini yakinen tanıyorum, seviyorum, takdir ediyorum. Gerçekten sistem adına yararlı bir çalışmadır. Sonuç bölümünde Oğuz hoca satır başlarıyla ifade etti, belki noksanları oldu ama sonuç bölümündeki önerilere bütünüyle katılmasam da çalışmayı takdir ettiğimi ifade edeyim.

Çalışmada çok önemli bir tespit var. İşveren kesiminden arkadaşlarımızı dinlerken aklıma geldi yerini buldum. Bir paragrafı size aynen okumak istiyorum. “Kıdem tazminatı uygulamalarının ülkeler arası karşılaştırılmasında çeşitli güçlükler bulunmaktadır. Kıdem tazminatının yasada düzenlenmiş olması veya olmaması toplu iş sözleşmeleriyle uygulanması, kapsamının genişliği veya darlığı, hak etme koşulları vb. değişkenler temelinde ülke örnekleriyle karşılaştırılması, net ve kesin sonuçlar vermemekte veya yanıltıcı olabileceği göz önüne alınarak kesin yargılara varmak mümkün gözükmemektedir.”

Demek ki verilen örnekler, ben de örnek versem, seçerek benim görüşümü teyit edecek örnekler vereceğim, işveren kesimi de aynını yapıyor. O bakımdan örneklerin çok anlamlı olduğunu düşünmek doğru olmaz diye düşünüyorum.

Akademi tarafsızdır, bizler tarafız, akademinin bu konuda ne kadar dikkatli ve temkinli davrandığını görmek öncelikle tarafsız olan insanların yapması gereken iştir.

Bakınız, yıl 1936 yıl 2013. Türk endüstri ilişkileri sistemine kıdem tazminatı kurumunun girişinin 77'nci yılı. Kıdem tazminatının safahatını Bülent Bey anlattı hepimiz bir kere daha hatırladık, hafızamızı yeniledik iyi de oldu, ama şurada bir gerçek var: Bu safahat içerisinde her aşamada işverenler kıdem tazminatından dertlenerek, şikâyet ederek gelmişlerdir. Kıdem tazminatı on beş gün iken de şikâyet ediyorlardı, kıdem tazminatı zaman içerisinde değiştikçe, gelişerek değiştikçe de bu şikâyetlerini sürdürdüler. Bu şikâyetlerde yeni bir yan yok yani, 77 yıllık tekrarlar hâlinde.

Yakın geçmişte Sayın Başbakan işverenlerin düzenlediği bir toplantıda konuşuyordu. İşverenlere hitaben dediler ki, “Bizim iktidarımızda servetlerinizi beş katına çıkarttığınızı siz bana söylüyorsunuz.” ve konuşmalarını sürdürdüler. Demek ki son on yılda Türkiye’de bu kadar dertlenilen kıdem tazminatına rağmen işverenler servetlerini beş katına çıkarabilmiş. Bu on yılda ise devletin resmî kayıtları içerisinde işçilerin ücretlerinin reel olarak gerilediği açık. Kendi araştırmalarımızı kenara koyuyoruz. Demek ki reel ücretler düştüğüne göre kıdem tazminatının reel gücü de veya miktarı da düşüyor demektir.

İşverenlerimiz vergileri yüksek buluyorlar, sosyal güvenlik primlerini yüksek buluyorlar, ücretleri yüksek buluyorlar hatta asgari ücreti yüksek buluyorlar. Şimdi Allah için son on seneye bir bakın, vergide iyileştirme işverene, sosyal güvenlik priminde iyileştirme işverene, teşvikleri yönlendirmeleri, desteklemeleri saymakla bitiremeyiz ama 77 yılın alışkanlığı var şikâyet devam ediyor. Şikâyet devam ediyor ama ortada zengin olan bir işçi yok.

Kıdem tazminatı, başınızı ağrıtmayayım, bizim için, işçiler için işçinin ücretinin bir parçasıdır. İşçinin on üçüncü aylık ücretidir. İşçiye ödenmeyen işverende bırakılan, al sen benden daha iyi kullanırsın buyur değerlendir ama hiç olmadı ben işten ayrılırken hakkımı bana topluca ver dediği ücretidir. Onun için bir yükten falan bahsedilemez. Yük falan yok. İşçinin parasını cebinizde tutup nasıl yük sayarsınız.

İkincisi, işverenler böyle sanki biraz kendilerini hafife alıyorlar gibi oluyor. En iyi hesabı işverenler yapar.

1. Panel: Kıdem Tazminatı

Ücretler üzerindeki hesaplar da ücret büyüklüklerini şöyle bir izninizle hatırlatayım. Çıplak ücret, giydirilmiş ücret ve ücret maliyeti şeklinde. O maliyetin içerisinde kıdem tazminatı vardır yani işverenler ürettikleri mal ya da hizmetin fiyatlandırmasını yaparken maliyet olarak buldukları rakamın içerisinde kıdem tazminatı da vardır. Onun üzerine zam oranlarını koyarlar ve piyasaya sürerler.

Bir bakış açısıyla işverenler kıdem tazminatını tüketiciden alırlar onu da ceplerinde tutarlar. Tüketici deyince çok teşekkür ediyorum bu ön hazırlık raporunda toplumun en büyük kesimi olduğumuz gerçeği ifade edilmiş, çünkü bu gerçeği ifade etmekten de kaçınanlar var. Toplumun en büyük kesimi olan işçiler, emekliler ve aileleri aynı zamanda toplumun en büyük kesimleri olduğu için en büyük tüketicidir. Bir de aldıkları mal ve hizmetlerde kendilerinin işverende bıraktıkları kıdem tazminatı parasını bir kere daha ödeyen bir kitle hâline gelmektedir. Bu bir farklı bakış açısı, yani olaylara tek yandan ve yönden bakamazsınız.

Kıdem tazminatının ödenmesi hâlinde gider yazıldığı, vergi matrahından düştüğü tartışmasızdır. Demek ki ödenilen kıdem tazminatı kadar az vergi ödemektedir işveren. Hangi yük? Hangi yük? Yük yok.

Bakınız, Bülent Bey söyledi, dedi ki potansiyel kıdem tazminatı yükü 71 milyara vardı. Ben biraz daha büyütüyüm çünkü para benim zaten. 11 milyon çalışmamız var mı, işimiz var mı, ortalama kıdemlerinin on yıl olduğunu varsayalım, ücret de kolay hesap olsun, 1.000 lira olsun, ne çıkar? 110 milyar lira işverenler tarafından kullanılmaktadır. İşçilerin işverenlere verdiği bir kredidir, bir borçtur ve faizsizdir.

Birtakım olaylara yaklaşırken görmek istenilmeyen yanlarının olduğunu da hatırla tutmak gerekir. Olabildiğince kısa konuşmak istiyorum.

Dediğim gibi kıdem tazminatına işçi kesiminin Türk-İş'in tavrı bellidir. Çalışma Meclisi hazırlık toplantısı raporunun 45'inci sayfasında "kazanılmış hakların korunmasında mutabakat sağlanmıştır" ifadesi var. Bu kıdem tazminatında kazanılmış bugüne kadar işçinin hakkı olarak birikmişler dursun, bundan sonrası için tartışılabilir anlamındadır. Çok net ve açık söyleyeyim ki böylesine bir mutabakatın içerisinde Türk-İş yoktur. Kazanılmış hakları koruyalım bundan sonra ne olacağını konuşalım.

Lütfen bu raporun son bölümü, bu toplantı sonrasında yazılacak olanda da bu cümle yer almasın, çünkü bu gerçeği yansıtmıyor.

Bakın, bu raporun yine 41'inci sayfasında ' tarafların değerlendirmeleri' başlığı altında Türk-İş temsilcisinin ne söylediği yazılı.

Önce şunu söylemeliyim: Çalışma Bakanlığımız, Çalışma Meclisini toplama-yı düşündüğünü yanılmıyorsam Mayıs aylarında bize bildirdi ve bu bildirimin arkasında da gündeme koymak istediğim konular şunlardır diye sıraladı. Bu konuların içerisinde şu an icra ettiğimiz Çalışma Meclisinin gündeminde olan kıdem tazminatı ve özel istihdam büroları konusu var. Bu iki konuya Türk-İş bu konular üzerinde herhangi bir tartışmaya girmeyeceğini, bu konuların kırmızı çizgisi olduğunu yazılı olarak bildirdi ama gelin görün ne yazık ki gündemin üç konusu da işçi kesiminin üzerinde hassasiyetle durduğu konular oldu. Bunu talihsiz bir seçim olarak değerlendiriyorum.

Alt çalışmaya katılmadık. Sadece bir hukukçu arkadaşımız toplantıya gitti ve toplantının başında kıdem tazminatı konusunda işçi haklarında geriye gidiş içerecek herhangi bir yasal düzenlemeye kesinlikle karşı olduğumuzu ve bu konuda yapılacak düzenlemenin Genel Kurulun aldığı karar uyarınca genel grev nedeni sayılacağını bildirdi.

Kitapta bir hata daha var, bağışlayın beni, Yönetim Kurulunun aldığı karar uyarınca denilmiş, hayır, Türk-İş'in 21'nci Genel Kurulunda Türk-İş Genel Kurulu bu kararı aldı. Yönetim Kurulunun değildir, metinde Yönetim Kurulu denilmiş. İkisi çok farklı. Türk-İş Genel Kurulu yani Türkiye'deki işçilerin temsil bakımından en büyük meclisi oy birliğiyle kıdem tazminatı konusuna olumsuz olacak yaklaşımları genel grev nedeni sayacağını karar altına aldı ve açıkça ifade etti.

Şimdi, kıdem tazminatını gündemde tutmak isteyenler ya 11 milyon işçiyi hafife alıyorlar, ya işçi sendikalarını hafife alıyorlar, ya da bizi sınamak istiyorlar. Bu doğru değil. Bu kadar kritik bir konuda kimse kimseyi sınamasın. Türkiye'nin huzurunu bozmasın, Türkiye'nin ekonomisiyle oynamasın, işçilerin tahammülünü denemesin.

Bu Çalışma Meclisi ümit ve temenni ediyoruz ki kıdem tazminatının bir daha gündeme getirilmemek üzere gündem dışına taşındığı meclis olarak tarihe geçsin, çünkü işçi kesiminin kıdem tazminatına ilişkin vereceği hiçbir ödün yoktur ve vermeyecektir.

Bana göre rapordaki en doğru bölüm 56'ncı sayfada. Metin devam ediyor: "Bakanlığımıza verilen çalışma hayatındaki mevcut ve muhtemel meseleler ve çözüm yollarını araştırmak görevi kapsamında işgücü piyasamızda bir sorun alanı olduğu yukarıda açıklanan kıdem tazminatı konusunda işçi ve işverenlerimizin çözüm önerileri doğrultusunda çalışmalar yapmak en temel görevleri arasında olsa da sosyal ortaklarımızın yukarıda açıklanan

1. Panel: Kıdem Tazminatı

pozisyonlarını değiştirmedikleri muddetçe kıdem tazminatı konusunda Bakanlığın atabileceği herhangi bir adım olmadığı aşıkârdır.”

Evet, Bakanlığın atabileceği bir adım yoktur. Bu aşıkârdır, malumdur. De-diğim gibi bu kadar kritik bir konuda Türk işçisini, Türk sendikalarını de-nemek çok yanlış olur.

Teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Sayın Naci Önsal’a da teşekkür ediyoruz.

On beş dakika içinde o da görüşlerini açıkladı.

Gerçekten sözünü ettiğiniz karar yani genel grev kararı bir Genel Kurul ka-rarına dayanmaktadır. Zannediyorum ki maddi bir yanlışlık sonucu rapora öyle bir şey geçmiş olabilir.

Efendim şimdi panelimize devam ediyoruz. Geri kalan iki konfederasyonun gö-rüşlerini alacağız. Önce Hak-İş Konfederasyonunun görüşlerin sunmak üzere arkadaşımıza söz veriyorum. Programda Mustafa Avcı olarak görünüyor.

MUHARREM ÖZKAYA (Hak-İş)

Sayın Mustafa Avcı, bugün sendikasının grev uygulama kararı nedeniyle Niğde’de olduğundan daha önceden bu iş bölümünü bana devretmişti. Konfederasyon hukuk müşaviri Avukat Muharrem Özkaya olarak sunumu ben takdim edeceğim.

Öncelikle Sayın Başkan, kıymetli hocam, saygıdeğer konuşmacı arkadaş-larım, 10. Çalışma Meclisimizin değerli katılımcıları; hepinizi şahsım ve konfederasyonum Hak-İş adına en derin saygı ve hürmetle selamlıyorum.

Oğuz hocaanın işaret ettiği anlatımlar, slaytlar aşağı yukarı konuşmamızı kolaylaştırdı. Aynı tekrar olan hususların üzerinden geçmeyeceğim, onları atlayacağım.

Ancak bir hususu belki öğleden önceki konuşmalarda, konfederasyon başkanlarımızın sunum konuşmalarından da anlaşıldığı üzere her üç kon-federasyon da kıdem tazminatıyla ilgili tartışmalarda aynı görüşleri be-nimsemiyoruz. Duruşlarımızda farklılıklar var. O nedenle ben Hak-İş Kon-federasyonunun kıdem tazminatına ilişkin görüşlerini sizlere anlatacağım. Hak-İş, olaya şöyle bakmaktadır:

Bir: Bizler, yani bu masanın etrafında olan temsilciler, -Türk-İş, Hak-İş ve DİSK- Türkiye’nin toplu iş sözleşmesi imzalayan en köklü, en büyük

yegâne kuruluşlarıyız, ama bütün bunlara rağmen bizler 1 milyon işçinin temsilcileriyiz resmî olarak. Geriye kalan bizim on katımızdan fazla bir işçi var, henüz onların temsilcileri ve onların adına konuşanlarla ilgili olarak Oğuz hoca bir şey yayınladı biraz önce. Dedi ki, sendikam duy-masın ama ben de kıdem tazminatının fonla ilgili hususlarında olum-lu düşünüyorum diyor. Dolayısıyla hiçbir sendikaya üye olmayan diğer işçilerin fonla ilgili düşünceleriyle ilgili yapılan araştırmalar da buna destek verir nitelikte. O nedenle bizler kendi mahallemizdeki oturan-larla aynı sorunlarla hemhal olanlar, karşı mahalledeki sorunu bilmiyor olabiliriz. Özellikle taşeronda bugün 1 milyondan fazla işçi çalışıyor deniliyor ve bu insanlar kıdem tazminatlarını alamıyorlar. Bırakın kıdem tazminatlarını, yıllık izinler de alınamıyor. Her yıl ihaleleriniz yenileni-yor diyerekten çıkartılmıyor. Aslında bunun çözümü basit, bir Çalışma Bakanlığının genelgesindeydi. Başından beri o işyerinin işçisi olan in-sanların ihaleler yenilense bile yıllık izinlerini kullanabileceklerini söy-leyebilirlerdi ama bugüne kadar bunu yapmadılar.

Yine aynı şekilde İş Kanununu 2'nci maddesi muvazaa olmasa bile asıl iş-verenin kıdem tazminatlarından taşerona düşen kısımdan sorumlu olduğ-u belirtmektedir, bugün bu mevzuat yürürlüktedir, fakat ihale makamları, idareler kendiliğinden bunu vermezler. İşçi ancak gidip dava açarsa alabilir.

Dolayısıyla kıdem tazminatıyla ilgili olarak Hak-İş'in durumu şudur:

Bakınız, o rakamlar, o istatistikler, biraz önceki açıklananlar aşağı yukarı hepimiz aynı şeyi söylüyoruz. Ülkemizde sadece yüzde 20'nin kıdem taz-minatına ulaştığını, yüzde 80'in bu hakkını kullanmadığını söylüyoruz. Dolayısıyla bizler emek örgütleri olarak, potansiyel üye adaylarımızın bu sorunla ilgili olarak onların düşüncelerini, onların bakışlarını ve bu fonun onlarla ilgili olarak bir çözüm olup olamayacağına ilişkin bir şeyler söyle-mek durumundayız. Kıdem tazminatıyla ilgili Oğuz hoca son derece güzel ve ayrıntılı anlatım yaptığı bazı hususları geçiyorum. İflas eden fabrikalarla ilgili olarak bugün Hak-İş'e bağlı Çelik-İş sendikasının işçileri Gebze'de Fen-İş'in önünde günlerdir eylem yapıyorlar. İflas eden fabrika. Bugünkü gazete haberlerinde yine var, işçiler yolu kapatıyorlar fabrikaları iflas ettiği için kıdem tazminatlarını alamıyorlar.

Bu vb. bizim sendikalarımızın Türk-İş'in, Hak-İş'in ve DİSK'in örgütlü ol-duğu birçok işyerinde karşımıza geldi. Denilse ki, kıdem tazminatı birinci alacaktır denilse çözülemez mi? Öyle diyor zaten İcra İflas Kanunu. İcra İflas Kanununun 206'ncı maddesinde diyor ki, "Devlet alacakları ile rehinli

alacaklardan sonra kıdem tazminatı da dâhil birinci alacaktır.” Bu konuşmayı yapacak Mustafa Avcı’nın Radikal gazetesinde yayınlanan güzel bir örneği var. Diyor ki, kasabanızda yüz ekmek çıkartan bir fırın var. Siz de birinci sıradasınız, çıkacak ilk ekmeği siz alacaksınız ama kasabanın muhtarı, eşrafi, yargıcı, kaymakamı, hâkimi toptan alıyor yüz yirmi ekmek. Siz birinci sıradasınız size hiç ekmek yok.

Bugüne kadar arkadaşlar özellikle tekstildeki sendikacı dostlarımız çok iyi bilecekler, fabrikalar leasingli, yani mallar başkasının, ipotekli ve kredili. 500 işçi çalıştıran bir fabrika iflas ettiyse hayrını görün; üstüne bir bardak su için kıdem tazminatlarınızın. Bu sorun bizim hepimizin canını yakıyor. Dolayısıyla burada acaba fon bir çözüm olabilir mi, bununla ilgili olarak?

Bir Avusturya örneğimiz var. Avusturya ile Türkiye’nin kıdem tazminatında paralellikler vardı yani bizde 1 yıl onlarda 3 yıl çalışan vardı. Bu nedenle Avusturya’daki toplam işçilerin, bakınız kayıt dışı meselesini ayırıyorum bir tarafa, bizim ülkemizdeki hep kayıtlı işçiler üzerinden konuşuyoruz, bütün bu konuşmalarımızı, ancak ve ancak 1/3 ü kıdem tazminatına erişebiliyordu. Bizim ülkemizde de bir yıl kıdem şartıyla biraz sonraki şurada dikkat buyurunuz 2011 yılında 11,7 milyon işçinin iş akdi feshedilmiş 5,5 milyonu bir yıldan az. Dolayısıyla yine 2011 yılındaki 11,5 milyon işçinin sadece yüzde 10’u kıdem tazminatı almış.

Bir üst istatistiğe bakalım, Avusturya Sosyal Sigortalar Enstitüsünün araştırmasında 2000 yılında yüzde 15,18 idi kıdem tazminatı alanlar. 2005’te 1,4 milyon işçinin aşağı yukarı yüzde 15, yüzde 16’sına tekabül ediyor yani bir paralellik var.

Ne yaptı Avusturya? Bakınız, Avusturya işçi sendikaları ve çalışanlar derneği önerdi fon kurulsun diye. Yaklaşık üç yıllık müzakerelerin sonunda Avusturya’da 2003 yılında fon kuruldu. Fonun neticesinde OECD rakamlarına göre 2006’da 1/3’ü olan yani 33’in kıdem tazminatına erişimi yüzde 43,19’a ulaştı. Demek ki fon kıdem tazminatına ulaşmada bir yaygınlaşma aracı olabilir.

Ayrıca burada belki de paneli dinleyenler şu sonuca vardılar Başkanım: Dediler ki, eğer paneli dinleyenler her konuşmacıya sen haklısın deseler işveren kesimi bir konuştu ki görmediğimiz bir taslak var. Öncelikle işçi konfederasyonlarına resmî olarak tebliğ edilmiş bir tane taslak var; 2002 yılındaki Bilim Kurulunun hazırlamış olduğu taslak. Onun dışında kıdem tazminatı fon tasarısına ilişkin resmî olarak yapılmış bir taslak yok.

Bugüne kadar bunları sürekli gazeteci dostlarımız yazarlar, hemen Bakan Bey bir beyanat verir; yok böyle bir şey gündemimizde. Ama derler ki, ekonomi troykası hazırlıyor, hazine hazırlıyor, bak ulusal istihdamla ilgili olarak oradaki şu şunlar söyleniyor. Bugün görüyoruz ki konuşulanlar evet oradaki konuşulanlar yazılanlar çizilenler.

Dolayısıyla Hak-İş kıdem tazminatı fonu derken, bugüne kadar bize resmî tebligatlı olarak 2002 yılındaki Bilim Kurulunun kıdem tazminatı fonunun üzerinden konuşuyoruz. Çünkü bize yapılmış şu ana kadar herhangi bir bildirim yok.

Devam edelim: Acaba fon kurulduğunda bizim ülkemizdeki eleştirilerle ilgili olarak fon tıpkı zorunlu tasarruf gibi batarsa ne olacak, kötü yönetilirse ne olacak?

Bugün Sayın Başbakanımız dedi ki, “sendikacılar neredeydiniz, 2001 yılında zorunlu tasarruf batırıldığında, ödenmezken?” Çok iyi hatırlıyorum; Türk-İş’in altındaki bir toplantıda beraber bulunduğumuz yerde dönemin Hazine’den sorumlu Bakanı Recep Önal Bey’di ve dedi ki, sakın aklınızdan bile geçirmeyin zorunlu tasarrufların nakden ödenmesini, ya Türk Telekom olabilir ya da gayrimenkul olabilir dedi. Ama sonra birileri çıktı bu 14 trilyon lira tazminatı nakden ödedi.

Bizim özel sektördeki kıdem tazminatımız batabiliyor da onu göze alıyoruz da devlettekinin batmasını niye göze alamıyoruz? Yani bizim kıdem tazminatları alacaklarımız yurtdışında diyelim bir iş adamımız var kaçak, onun işyerlerinde çalışan işçisiniz, onun fabrikalarında sizin kıdem tazminatı hakkınız saklı kalacak, ona güveneceksiniz ama devleti-nize güvenmeyeceksiniz. Ben bunu kabullenemiyorum.

Dolayısıyla biz; fon yönetiminde işçi, işveren ve hükümetin bulunduğu bir fon yönetiminin daha doğru bir çözüm olduğunu düşünüyoruz.

Arkadaşlar örnekler üzerinde durdular. Bakınız, Çin’de bile kıdem tazminatı var, insaf edin yahu! Bir yıl, hatta bizden daha ileri, altı ay ile bir yıl arasındakilere de kıdem tazminatı var, bir maaş, iş güvencesi var ve işsizlik tazminatı var. Bizim bu otuz günü müzakere etmek, konuşmak böyle bir şey doğru değil. Ülkelerin hemen hemen hepsinde kıdem tazminatıyla paralellikler, herkes kendi bakış açısıyla kurdu.

Peki, iş güvencesi var, ülkemizde iş güvencesi var mı bir soralım. Ülkemizdeki işyeri sayısından sadece 66 bininde iş güvencesi uygulanıyor, 29’un üzerinde çalışan işçi sayımız 6 milyon 800 bin. 6,3 milyon işçi

30'un altında çalışan işyerlerinde. Yani siz düşünebiliyor musunuz, nedir, asıl bir kural vardır. Kural, herkes iş güvencesinden yararlanacak. Sonra buna istisna getirirsiniz ama kardeşim istisna yarısı olur mu? Çalışan 13 milyon işçinin 6 buçuk milyonu işe iade hükümlerinden yararlanabilecek, iş güvencesinden. 6,5 milyonu güvencenin dışında olacak. Böyle bir şey kabul edilebilir mi?

Dolayısıyla Hak-İş iş güvencesinin bütün işçilere uygulanmasından yanadır, kıdem tazminatıyla birlikte olarak düşünüldüğünde. Aynı zamanda bu hadi iş güvencesinin işverenlere bir maliyeti var, ya işsizlik tazminatına ne demeli Allah aşkına?

İşsizlik sigortası fonu Türkiye'nin Merkez Bankasından sonraki en zengin kurumu. 66 katrilyonun üzerinde olan bir kurum. Bugüne kadar işsizlere yani bu fonun sahipleri işçilerden işsiz kalanlara 6,2 ya da 6,4 milyar lira ödeme yapmış, GAP'a 10 milyar lira vermiş.

Şimdi, geldi Sayın Başbakanımız dedi ki, "ey sendikacılar neredeydiniz 2001'de?" Burada hükümet adına bulunan bürokratlara ve diğer siyasilere söyleyeceğim şudur: Arkadaşlar 10 milyar dolarımızı ne zaman ödeyeceksiniz fona, 10 milyar TL'mizi? GAP'a alındı. Dolayısıyla işçilere 6,2 milyar verildi, ancak GAP'a 10 milyar verildi.

2004 yılından bu tarafa hep işsizlik tazminatına ulaşmanın yolları kolaylaştırılsın diye konuşuyoruz, hâlâ konuşuyoruz. Bir dünya torba kanun çıktı, bu torba kanunlarda zaman zaman işçilerin başına torba geçirildi, zaman zaman onların lehine düzenlemeler yapıldı. Bir tanesinde de şu işsizlik tazminatına erişimle ilgili olarak 120 gün fasılasız çalışma ya da efendim oradaki yüzde 40'la ilgili ödenek yükseltilemez miydi? Fonda bu para var. Kaynak da vardı. Buna ilişkin işverenlere de gelen bir maliyet yoktu. Bu illa bir pazarlığın unsuru olarak mı, müzakere edilerek mi düzeltilmeli?

Ben hepinize sabrınızdan dolayı teşekkür ediyorum. Sorular olursa da açıklamaya devam edeceğim. Sağolun. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Arkadaşımıza çok teşekkür ediyoruz.

İsmi ben programa göre okudum. Hâlbuki pek yakından tanıdığım arkadaşımın kürsüde olduğunu bilmiyordum.

Çok teşekkür ediyoruz kendisine ve hemen vaktimizi oldukça iyi kullanıyoruz. Vaktimizi oldukça iyi kullanıyoruz arkadaşlara bu bakımdan da ayrıca teşekkür ediyorum.

Bir arkadaşımız kaldı. DİSK temsilcisi olan Üzeyir Ataman Bey. Ümit ederim kendisi kürsüdedir herhangi bir yanlışlık olmaz.

ÜZEYİR ATAMAN (DİSK)

Sevgili hocam, sayın konuklar; sözlerime başlarken Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına hepinizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum.

Son konuşmacı olmanın avantajları var; birçok şey aktarılmış oluyor ve bazı şeylerin üzerinden kolayca geçiyorsunuz. Ama bir dezavantajı da var bazı şeyler konuşulduğu için birtakım noktalara da takılıyorsunuz ve olmayan yeni bir düzen kurmak zorunda kalıyorsunuz.

Olabildiğince hızlı bir biçimde kıdem tazminatına ilişkin konfederasyonun, DİSK'in uzun yıllardır oluşturduğu birikimi ve kamuoyuna aktardığı yaklaşımı sizinle paylaşmaya çalışacağım.

Biz yıllardır kıdem tazminatı nedir, ne zaman başladı nasıl gelişti, hangi ülkelerde var, dünyada nasıl uygulanıyor diye tartışıp durduk. Bugün görüyorum ki artık herkes bazı konularda hemfikir olmuş durumda. Özellikle işveren kesiminin temsilcilerinin sunuşlarından on yıl, on beş, yirmi yıl, elli yıl önceki yaklaşımlarına göre belli gelişmeler olduğunu tespit ediyoruz.

Ne onlar? Örneğin artık diyorlar ki, kimse itiraz etmiyor, en eski ve yaygın uygulamalardan biri kıdem tazminatı. Böyle denmezdi bize özgü bir şey denirdi. Dünyanın hemen bütün ülkelerinde var olmayan ülke sayısı beş, on işte parmakla sayılır. Bugün artık herkes bunları tek tek örnekliyor oysa biz bundan on beş yıl önce, on yıl önce yok bir sürü ülkede, bizde ekstra bir uygulama olarak var gibi tartışmanın içerisindeydik.

Hele şöyle bir tartışma yapılıyordu: İşsizlik sigortasının iş güvencesiyle birlikte uygulandığı yer yok, bizde işsizlik sigortası ve iş güvencesi geldiğinde kıdem tazminatı mutlaka kalkmalı. Şimdi anlaşıyor ki böyle değilmiş. Dünyanın birçok ülkesinde, çoğunda ülkelerin işsizlik sigortası, iş güvencesi ve kıdem tazminatı birlikteymiş.

Kıdem tazminatı iş güvencesiyle elbette ilişkili, onu güçlendiren bir yanı var, ama anlaşılması gereken bir nokta kıdem tazminatı iş güvencesinin bittiği yani işin sona erdiği yerde başlıyor ve aynı şey değil. Dolayısıyla iş güvencesi geldi kıdem tazminatı kalsın gibi bir yaklaşım hiçbir şekilde tutarlı değil.

Naci Bey çok güzel özetledi, Bülent Pirler de buna uygun değinmeler yaptı. İşverenler örgütsel olarak ve tek tek kıdem tazminatının başladığı günden itibaren buna karşı çıktılar. Sürekli olarak tartışma yapıldı ama anlıyorum ki devlet yeni fark ediyor ve dolayısıyla biraz sonra anlatmaya çalışacağım gerekçelerde sadece son dönemde esneklikler, bilgisayar teknolojisi, üretim vb. yeni gelişmeler dolayısıyla kıdem tazminatına yeni şekil verelim gibi bir yaklaşım var. Biraz sonra bakarız hepsine.

Şunları kabaca inceleyen bir sunum yapmak zorundayım. İş güvencesi ve işsizlik sigortası geldi kıdem tazminatına gerek yok, kıdem tazminatının yükü artıyor, azalıyor, rekabet gücünü nasıl etkiliyor azaltıyor, kıdem tazminatının fonunun gerekçesi ne? ve ne yapılmalı? Bunları size bir yaklaşım içinde sunmak istiyorum.

Bu yaklaşımı da aslında 4857 sayılı Yasanın genel gerekçesinde ifade edilen bir paragrafta vermek istiyorum. Diyor ki, “İşçi-işveren ilişkilerini düzenleyen temel yasa niteliğindeki İş Kanununun izlenen ekonomik, sosyal politikalardan, siyasal gelişmelerden etkilenmesi hatta bunların izlerini yansıtması gayet doğaldır.” Bu çok doğru bir tespittir. Yıllardan beri söylediğimizdir ve karşısında hep şu cevabı aldığımızdır: Bu konular teknik konular, bunlara siyaset karıştırmayın, bunlara sosyal olayları karıştırmayın, bizimle konuşurken kıdem tazminatını teknik tartışın, hukuki bir tanım tartışın, hangi ülkede var yok karşılaştırmayın matematik yapın; böyle cevaplar alarak yıllarca geldik. Ama şimdi çok güzel bir paragrafta diyor ki yasa gerekçesi, bizim konuştuğumuz her şey, iş yasasını düzenlerken ele aldığımız her şey hem ekonomiktir, hem sosyal konudur, hem de siyasal konudur ve üstelik doğrudan doğruya izlenen siyasal tercihlerle ilişkisi vardır.

Demek ki bu değerlendirmeyi yaparken çok yönlü yapmak zorundayız ve ilişki alanlarını doğru kurmak zorundayız. Onun dışında yaptığımız her şey parçalı, kısır ve sınırlı değerlendirme olmanın ötesine geçmeyecek. O zaman önce kıdem tazminatı gibi temel hakların yerleşiminde kritik rol oynayan sendikalaşma oranlarına bakalım.

Türkiye’de sendikalaşma oranı bugün ne yazık ki ilk başladığı yıllardaki orandır. Yüzde 5’tir. Bakanlığın yayınladığı yüzde 9 bunların toplamı. Toplu sözleşme hakkına sahip olmayan, sendikal haklarını kullanamayan tüm üyelikleri ifade eder. Oysa bizim anladığımız anlamda yıllardır Türkiye’de oturmuş sistemde olan sendikalarla doğrudan ilişkisi olan ve sendika üyeliğiyle sürekli olan işçilerin sayısı 650, 660-670 bin civarındadır ve bunun da oranı yüzde 5’tir. Bu oran 1950 yılında sendikalar kanunu çıktıktan sonra Türkiye’de iki yıl, üç yılda ulaşılan oranın aynısıdır. Bulunduğumuz yeri doğru tespit edelim.

Bu noktaya ama yüzde 5'le gelmedik. Arada görüyorsunuz özellikle 1980 öncesinde yüzde 25, 26'lara çıkan, 1990'da yüzde 19 olan, 2000'de yüzde 10 gibi olan ama bugün artık yüzde 5'lere inmiş bir orandan bahsediyoruz.

Türkiye koşulları diye her noktada karşımıza çıkanların bunun Türkiye'nin en önemli koşulu olduğunu ve gelişme sürecinin temel dinamiğini oluşturduğunu herhalde görmesi gerekiyor. Bu sonucun niye doğduğunu herkesin çok ciddi bir biçimde sorgulaması gerekiyor. Başka bir gösterge Türkiye'nin şu andaki konumunu belirlemek için. Sosyal harcamaların ulusal milli gelir içindeki payı diye baktığımızda; Türkiye, Şili, Kazakistan, Sudan Kongo gibi ülkelerin bulunduğu görülüyor. Ne güzel ülkeler değil mi? Yüzde 20-25 aralığında yer alıyor.

Bizim bir şekilde karşılaşma yaptığımız kıdem tazminatı var, yok, bakalım örneklerine, sendikal yapıya bakalım dediğimiz ülkelerin aynı oranlar. Ülkeler var işte orada. En düşüğü yüzde 45-55 arasında seyrediyor. Ne ilgisi var? Çok ilgisi var. Kıdem tazminatının kendisi demek bu, iş güvencesinin kendisi demek bu, işsizlik sigortasının kendisi demek bu, sosyal güvenlik demek bu ve bir göstergeyi bize veriyor.

Başka bir göstergeye bakalım. Karşılaşma yapıyoruz, kıdem tazminatı orada var, burada var, şurada var, hatta bazı ülkelerde yasal olarak yok, sadece toplu sözleşmeyle düzenleniyor. İyi de bu nasıl bir şey acaba?

Türkiye'de sendika üyeliği oranı neyse toplu sözleşmede yer alan işçi oranı da o. Toplam 13, 14 milyon çalışnadın 650 bini toplu sözleşme kapsamında; yüzde 5. Aynı ölçü Almanya'da yüzde 65, İsveç'te yüzde 90, Avusturya'da yüzde 98. Hani fon örnek alımı var ya. Fransa'da yüzde 93, İspanya'da yüzde 83.

Benzer şeyleri mi konuşuyoruz, aynı şeyleri mi konuşuyoruz? Burada olan herhangi bir uygulama doğrudan oraya geldiğinde veya orada olan bir şey buraya geldiğinde aynı sonucu mu verir? Vermez. Vermeyeceği açık.

Demek ki kıdem tazminatının kısır veya başka herhangi bir iş hukuku, iş kanununun konusu olan bir düzenlemenin, iş güvencesinin, işsizlik sigortasının birtakım hakların sadece bir açıdan alıp değerlendirmesiyle herhangi bir sonuca gitmek mümkün değildir, yanıltıcıdır. Naci Önsal benzer bir yaklaşımı alıntıyla vurguladı, aslında anlattığı bu.

Kıdem tazminatı yükü artıyor, şu kadar milyar TL'ye ulaştı. Bülent Pirler diyor ki, bir gecede 15 günden 30 güne çıkardılar, bizi şu kadar batırdılar.

1. Panel: Kıdem Tazminatı

Peki, 1 Ocak 1983'deki asgari ücret, 31 Aralık 1982'de asgari ücretin yedi buçuk katı. 1 Ocak 1983'te en yüksek devlet memuru ikramiyesi falan başka bir göstergeye bağlandı. Devam etseydi o günün ölçülerinde asgari ücret 16 bin 200 liraydı, 120 bin 500 lira olacaktı. Bir gecede 77 bin 500 liraya düştü. O alıp cebine koyduklarını niye söylemiyorlar.

Aynı şekilde devam edelim: Asgari ücretin yedi buçuk katı olan asgari ücret bir gecede asgari ücretin 4,8 katına düştü.

Peki, bugüne bakalım asgari ücret 7 buçuk katı olarak devam etseydi bugün tavan dediğimiz şey 7 bin 700 lira olacaktı. Oysa 3 bin 200 lira. Asgari ücretin üç katına inmiş durumda. Daha nereye inecek? Amaçlanan nedir? Tavan bu. Bunun üstünde ödeme yapılamıyor. Asgari ücretin üç katı. Ve sürekli biçimde inmiş. 30 yıldır yüzde 57 oranında kıdem tazminatı düşmüş durumda. Rakamları somut koyalım.

Bu bir soygundur... Gerçek bundan daha kötü, çünkü asgari ücretin gelişmesine baktığımızda son 30 yılda yüzde 20 gerilediğini görürüz reel anlamda. Sadece fiyat endeksleriyle karşılaştırdığımızda ulusal gelir artışını katmadan. Demek ki asıl kayıp daha fazla. Bu fon nereye gidiyor? Kazananlar kazanıyor.

Gelelim gün meselesine. Efendim 8,2 imiş aylığın, bu da otuz güne denk gelerek hesaplanıyor, işte orada fazla burada eksik. Bugün 2 bin lira net her şeyiyle dâhil alan adam tavandır yani işte ikramiyesi. 3 bin lira alanın 20 günlüktür, 4 bin lira her şey dâhil alan 15 günlüktür kıdem tazminatı ücretine göre. Dolayısıyla ortalama gerçekleşme 30 gün değildir. Birilerine birtakım rakamlar verip 30 üzerinden uluslararası hesaplamalar yapmak yanıltıcıdır. Türkiye'de 30 gün ortalamaya dayalı bir kıdem tazminatı yükü yoktur. En fazla 20 olur. İsteyen istediği yerde hesaplasın.

Şöyle bir şey yapalım: Bakanlık için, gerekçeler için vereceğiz. Esneklik meselesi. Bizde 55 saat fiili çalışma var. Fazla mesai hariç. 45 yok 55. Kayıt dışı yüzde 45, toplu iş sözleşmesi kapsamı yüzde 5, sosyal harcamanın ulusal gelire oranı yüzde 25, iş güvencesi kapsamı 30. İşte arttı, biraz önce arkadaşımız söyledi çalışanların yarıdan azı iş güvencesi kapsamında.

Diğer bir ülkeye bakalım. 38 saat haftalık çalışma var. Kayıt dışı yüzde 5, toplu iş sözleşmesini biraz önce söyledim.

Bütün bunlardan sonra çıkacak diyecek ki burası bozuk. Düzelt kardeşim sen kamusun ve onlar kamu işçisi, kamu hizmeti görüyorlar. Kamu, asıl işte

taşeron çalıştırabilir mi, bu kadar uygunsuz bir şey olabilir mi? Niye yapıyor bunu? Bunların olmaması gerekiyor.

Dolayısıyla ne yapılması gerekiyor son bölüm.

Hocam, izninizle çok kısa. Kazanılmış hak olarak çalışanlar için var olan ne varsa korunmalı. Bu şu değil: Kazanılmış hak sadece bugün çalışanlar için geçerli bundan sonra yeni gelecekler için... Öyle bir şey yok. Kıdem tazminatı bizim için veya başka bir hak bizim için bundan önceki kuşaklarca kazanılmıştır, bugün için ve gelecek için kazanılmış olarak var olması gereken haklardır. Biz kazanılmış hakları böyle anlıyoruz. Yoksa bugün benim için var çocuğum için yok, senin için tuttum... Öyle yapıldı bazı seneler. Böyle bir çelişki olabilir mi? O zaman bu hakların her birisi için verilen mücadelelerin anlamı ne? Herkes kendisi için yararlanacağı üç beş yıl için mücadele yapsın gitsin. Böyle bir şey olabilir mi?

Kazanılmış hak korunması bizim açımızdan mevcut neyse bunun bugünkü ve gelecek kuşaklar için korunması demektir. Bundan sonra gelecekler için değiştirilmesi gerekli değildir. Böyle anlıyoruz.

Kıdem tazminatı güvenceye kavuşturulmalıdır. Alamıyorlarmış! İşte kamu, ödesin sonra da gitsin işverenin ümüğünü sıksın alsın. Onun yerine ben mi geçeceğim? Benden veya başkasından borcu olduğu zaman yapıyor bunu. Kamusal düzen değil mi bu? Adamın hakkı var vermemişler, elinde fonlar var 66 milyar birikmiş orada, gene işçinin birikimi değil. Oradan tazminat garanti fonu kur, ödemeyen işçiler için oradan al öde, git sonra işverenden al. Nasıl alırsan al, senin jandarman var, polisin var, meydanlarda gelip dayak atıyorsun ya. (Alkışlar) Oralarda kahraman, burada niye acizsin bunu anlamak zor. Oralarda canavar, çok aktıfsın, buralarda acizsin niye yani?

Kamu düzenini korumak devletin, kamunun görevi bunu yapacak. Hak kazanmak için ön koşul olan bir yıllık süre kaldırılmalıdır eğer genişlemesi isteniyorsa. Kamuda var olan istihdamı artırmak için kıdem tazminatını yok etmek gerektiği saplantısı terk edilmelidir. Bu saplantıdır. Özellikle kamu yasal boşlukları ve alt işverenlik uygulamasını kullanarak çalışanlara kıdem tazminatı ödenmeme politikasını terk etmelidir ve bu güvencesiz taşeron ve kadrosuz işçi çalıştırma uygulamasına, geçici işçi çalışması uygulamasına son verilmelidir.

Fon uygulaması gibi -yani yahu kardeşim kusura bakma ama özelin batmasını göze alıyorsun da kamunun batmasını niye göze almıyorsun gibi bir gerekçeyle kadar getirip- bizi saplayacak, Türkiye'deki uygulamaları

başarısız olmuş ve iş güvencesi fiili olarak ortadan kaldıracak bir uygulamaya ilişkin değişiklik teklifleri geri çekilmeli, bunlardan vazgeçilmeli. Tüm çalışanlara, işsizlere, emeklilere sendika hakkı tanınmalıdır. Sendikaların bütün çalışanları için ulusal çapta toplu sözleşme yapmasını sağlayacak sistemler geliştirilmelidir ve toplu sözleşme, grev hakkına ilişkin tüm yasak ve sınırlar kaldırılmalıdır.

Son söz: Temel sorun çalışanların temsili, sendikaların kabulü sorunudur. Sendikalar çalışanların, işsizlerin ve emeklilerin tümünün temsilcisi olarak kabul edilmeli ve bu temsili sağlayacak yapılar ve toplu sözleşme süreçleri oluşturulmalıdır.

Demokratikleşme budur, başka bir anlamı yoktur. Başka hiçbir şey demokratikleşmeyi yaratmaz, çünkü ancak bu yolla sosyal taraf olarak gerçek anlamda toplumsal taraflar var olabilir. Bunlar sağlanmadan yapılacak olan her tür, bu tür toplantılar dâhil hepsi, sınırlı etkiler doğurmaktan ve bazıları da sanal olmaktan öteye geçemez.

Beni dinlediğinizi için hepinize çok teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Efendim, Sayın Üzeyir Ataman’a çok teşekkür ediyoruz.

Biraz uzadı, neredeyse iki saate yaklaşıyoruz. Bundan sonra bildiğiniz gibi 15 dakikalık bir aramız var. O 15 dakikalık aradan sonra söz alan arkadaşlara yani sizlere sözü vereceğiz. Onun da birtakım kuralları var onu birazdan açıklayacağım ve ondan sonra panelin ikinci bölümüne sizlerle birlikte geçeceğiz. Şimdi 15 dakikalık bir dinlenme, çay, kahve arası veriyoruz. Buyurun efendim.



KIDEM TAZMİNATI

Soru-Cevap Bölümü



PANEL BAŞKANI:

Prof. Dr. METİN KUTAL (Gedik Üniversitesi)

İkinci bölüme de geç başladığımızdan dolayı bu bir saatlik süreyi de biraz uzatmak mecburiyetinde kalacağız. Soru cevap kısmında bazı ricalarım var, onları sizlere arz etmek istiyorum.

Şu anda bana müracaat ederek söz almış olan 6 arkadaşımız var. Hangi kurumlardan geldiklerini de belirttiler, not aldım, kendilerine söz vereceğim. Bunlara ilaveten size kâğıtlar dağıtıldı öyle anlaşılıyor arkadaşlardan, o kâğıtları da ilgili arkadaşlarımıza iletirseniz onlar bize getirirler. Onları da sıraya koyarız.

Hiç şüphesiz bu kadar önemli bir konuda bu kadar uzman, işin içinde olan kişilerin katıldığı bir toplantıda elbette ki arkadaşlardan birçoğu söz alma ihtiyacını duymaktadır, duyacaktır, bunu gayet doğal karşılıyorum. Ancak sabah-tan beri burada olan arkadaşlarım gerek panelistlerin, gerek sizlerin belirli bir tahammül gücü var. Dolayısıyla söz alan arkadaşlarımızın mümkün olduğu kadar sorularıyla ilgili bir kısa konuşma yapmalarını rica ediyorum. Çünkü panelin sonunda belki bu konuşan arkadaşlarımızın, belki değil muhakkak, cevap vermek ihtiyacını duyacaklardır. O cevapların arasında belki panelde konuşan arkadaşların birbirleriyle ilgili konuşmalara da cevap verme ihtiyacını duyabilirler. Bütün bunları bir araya getirdiğimiz zaman, zamanın ne kadar önemli olduğu gerçeği ortaya çıkıyor. Bu itibarla arkadaşların tümünden, gerek panelist arkadaşlarımdan, gerekse söz alacak olan arkadaşlarımdan bu kurallara uymalarını rica ediyorum. Toplantının gece yarısına kadar uzaması için. Bu hususlara dikkat etmenizi hepinizden özellikle rica ediyorum.

Efendim şimdi soru kâğıtları toplanırken bana şahsen başvuran arkadaşları hemen konuşmaya davet etmek istiyorum. Bunlardan bir tanesi kamu şirketleri adına Adana'dan gelen bir arkadaşımız Halit Önük söz almak istiyor. Kendisini kürsüye davet ediyorum.

Mobil mikrofon varsa... Lütfen çok kısa ve soru ve kime yönelttiğinizi de belirtin gerekiyorsa hangi panelist arkadaş.

HALİT ÖNÜK: Sayın Müsteşar Yardımcım, sayın sendika başkanları, Çalışma Genel Müdürüm ve diğer çalışma arkadaşlarım, katılımcılar; ben Kamu Şirket Çalışanları Derneği Adana Dernek Başkanıyım. Aynı zamanda Türkiye İşçi Dernekleri Federasyonunun Başkan Yardımcısıyım. Taşeronları temsilen katılıyorum. Sendika başkanlarıma teşekkür ediyorum, özellikle Naci Bey'e kıdem tazminatından dolayı, aynen bizim gibi düşünüyorlar.

Bizler kıdem tazminatını eğer geriye dönük haklarımız verilmeyecekse aynen kalmasını istiyoruz. Bütün taşeronlar böyle istiyor.

Diğer bir konu, daha geçen gün, bir hafta önce bir toplantı yaptım, Adana'da Botaş'ta. Firma, çalışan arkadaşlarımızı alıyor bankaya götürüyor, kıdem tazminatını ben size veriyorum diyor, bankaya yatırıyor ve bankamatiğin başında bekliyor. Sayın Müsteşarım bunu özellikle takip etmenizi rica ediyorum. Bankamatiğin başında bekliyor, parayı geri çekiyor ve bana verin diyor. Fakat orada 15-20 tane bayan kardeşlerimiz karşı çıkıyor. Bayanlar bu konuda bizden daha cesaretli. Karşı çıkıyorlar biz böyle bir şey yapmayacağız diyorlar. 5-10 tanesi yapıyor, parayı çekiyor geri veriyor. Bu ne demek oluyor? Kıdem tazminatını ödemiş oluyor.

Diğer bir konu: Millî Eğitimde ve tarım işletmesinde çalışan arkadaşlarımız. Ben sendika başkanlarımdan da rica ediyorum bunu biraz araştırın. Sizler bizden daha bu konulara vakıfsınız, arkadaşlarımızı ben gidip ziyaret ettiğimde; kurum işine geldiği zaman -kurum amirleri- siz yevmiyecisiniz diyormuş ve asgari ücretin altında çalıştırılıyorlar. Sayın Müsteşarım, asgari ücretin altında bu arkadaşlarımız çalıştırılıyor, 650-700 bin lira. Fakat cumartesi pazarı ekledikleri zaman-ben kurum amirleriyle görüştüm- iki yevmiye veriliyor ancak bu şekilde asgari ücreti alabiliyorlar. Bu da aylık sayılmıyor. İşlerine geldikleri zaman evet aylıkçısınız diyorlar işlerine gelmedikleri zaman yevmiyecisiniz diyorlar. Bu arkadaşlarımız kıdem tazminatından nasıl yararlanacaklar?

Yine Millî eğitimde çalışan ben az önce Sayın Müsteşar Yardımcımızla paylaştım bu konuyu, 264 arkadaşımız şu anda işten çıkarılıyor. Çıkarılmadı ama çıkarılacak. Bunlar tazminatını nasıl alacak? Eğer burada duyarlı büyüklerimiz olursa bunun önüne geçebiliriz. Bu arkadaşlarımız altı ay eğitim gördüler. Kalifiye eleman şu anda bunlar. Ev ve kurum hizmetleri kursuna gittiler, sertifikalarını aldılar yani bu işi en güzel şekilde yapabilecek insanlar ve kurum amirleri bunlarla çalışmak da istiyor. Fakat ne yazık ki devreye siyaset giriyor. Ben burada Adana İl Millî Eğitim Müdürünü önce Allah'a sonra Sayın Başbakana havale ediyorum.

Aynen şunu söyledi bana, ben kendisiyle görüştüm: İlk yüz yüze görüştüğümüzde bu arkadaşlarımız mağdur olmayacak dedi, ama ikinci kere telefonla görüştüğümde beni ilgilendirmez dedi. Böyle bir gelişme oldu. Bu arkadaşlarımız kıdem tazminatı hakkını nasıl alacak? Beş yıllık, altı yıllık çalışan.

İkinci bir olay: Türkiye İşveren Sendikasına bir sitemim var. Daha önce bайдan takip ettik. Asgari ücretle çalışanlardan vergi alınmasın dendi ama

ilk demeci veren, bu para bizim hakkımızdır diyen İşverenler Sendikası. Bu arada benim bir de önerim var: Biz 774 lira asgari ücretle çalışıyoruz, biz aldığımız paradan 200 lirasını İşverenler Sendikasına bağışlayabiliriz. Arkadaşlarla böyle karar aldık. İhtiyaçları varsa bunu yapabiliriz.

Teşekkür ediyorum.

PANEL BAŞKANI- Efendim ikinci konuşmacı değerli bir meslektaşımız Prof. Dr. Faruk Andaç. Çağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi.

Kendisinin akademisyen olarak zamanı çok iyi kullanacağını biliyorum. Buyurun.

Prof. Dr. FARUK ANDAÇ- Sayın hocam teşekkür ediyorum söz verdiğiniz için.

Ben her şeyden önce Çalışma Meclisini bu şekilde güzide bir topluluk hâlinde bizi bir araya getiren Bakanlığımıza şükranlarımı arz ederim.

Efendim, ben tabii bu konuyu detayıyla iyi bir şekilde inceleyenlerden birisiyim. Ben kıdem tazminatıyla işsizlik sigortasını sürekli olarak birbirleriyle ilişkilendirenlerle mücadele eden kişilerdenim. Çünkü 1979 yılından bu yana işsizlik sigortasının kurulması için mücadele etmişimdir. Benim doçentlik tezim zaten işsizlik sigortasıdır. 1982 yılında sayın hocam da zaten jürimdeydi. O günden bugüne işsizlik sigortasının kurulmasına bütün gücümle uğraşmışımdır. Ancak tabii 1999 yılında ancak kurulabildi.

1992 yılında özellikle işsizlik sigortasıyla ilgili Çalışma Meclisi kurulmuştur. Ben orada da gene konuşmacı olarak bulunmuştum. Benim kitabım da Türk-İş tarafından İşsizlik Sigortası kitabı olarak 1991 yılında da yayınlanmıştı.

İşsizlik sigortasıyla kıdem tazminatının hiçbir ilgisi yoktur. İşsizlik sigortası, bir kimsenin sigortacılık tekniğine göre işsizlik hâllerinde kendisine yapılması gereken ödemeleri belirleyen bir sigorta şeklidir. Hâlbuki biraz önce Naci Bey'in ifade ettiği gibi kıdem tazminatı işçinin 13 aylık ücretidir.

Neden 13 aylık ücreti olduğunu belirtiyim? 12 ayı işçinin kendi emeğinin karşılığı olan bir ücrettir, bir aylık olan bu ücret de, üretime katkıda bulunmuş olduğu katma değer karşılığıdır. Bu yüzden kıdem tazminatı onun mutlak suretle doğal hakkıdır ve üzerine hiçbir şekilde başka bir şekilde yorumlamamak gerekir.

İşsizlik sigortası uzun zaman kıdem tazminatının gölgesinde kalmıştır ve o yüzden 1999 yılına kadar kurulamamıştır. Artık şimdi gerek kıdem tazminatı ve gerekse işsizlik sigortası farklı farklı iki kavram olarak kalmakta ve bunu

mutlaka sosyal güvenlik kurumları vasıtasıyla paralellik olarak bir fon şeklinde kurulmasında zaruret vardır. Bu fonun kurulması işverenler için de çok çok yarar sağlayacak bir olaydır. Çünkü hiç olmazsa toplu ödemekten kaçınılmaktadır veya işçiyle muhatap olmaktan kaçınılmaktadır. İşçi de aynı şekilde karşı tarafla, işverenle muhatap olmasına gerek kalmadan fondan kendi hakkı olan emeğinin karşılığı değil de priminden emeğinin ücretine ek olarak getirilmiş olan bu karşılığı gidip sigortadan bedel olarak almaktadır.

Sabahleyin Sayın Başbakanımızın bir sözü vardı, ben çok çok değer verdim bu sözüne, dediler ki, memurla işçi arasındaki farklı kaldıracacağız. İşte size bir fırsat. Memur emekli ikramiyesini sosyal güvenlik kurumundan rahatlıkla alıyor o zaman işçi de rahatlıkla gidip kıdem tazminatını fondan alabilmelidir ve böylece o da emekli aylığı gibi kendi kıdem tazminatını rahatlıkla alabilmelidir. Bu şekilde bir katkıda bulunmak istedim.

Saygılar sunarım herkese. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Çok teşekkürler Faruk Bey, çok teşekkürler açıklamalarınız için. Gerçekten çok yararlı oldu.

Diğer bir arkadaşımız İşçi-Der Başkanı Adnan Kondak. Buyurun Adnan Bey.

ADNAN KONDAK (İşçi-Der)- Sayın Başkanım, sayın katılımcılar; biz bu toplantının hazırlık çalışmasına da katıldık.

Hazırlık çalışmasındaki görüşleri aldık. İşverenlerin özellikle orada kendilerini ‘Rezzak’ olarak gördüklerin vurguladık. Çünkü öyle bir şarta yatiyorlar ki efendim onu işveren karşılayamaz, bunu işveren karşılayamaz.

Üretimin ana unsuru işçilerdir. İşverenler bindikleri dalı kesiyorlar, işçileri hukukun dışına illegalliğe itiyorlar.

Bugün burada yapılan konuşmalardan taşeron işçi meselesi üzerine ne sendikaların -kusura bakmasınlar- ne de işverenlerin hiç eğilmediklerini görüyoruz. Taşeron şirketlerde bir trajedi yaşanmaktadır, insanlar aşağılanmaktadır.

Birinci sorum Hak-İş’e gelecektir: Bugün kanuna rağmen ödenmeyen kıdem tazminatlarına fon nasıl garanti olacaktır?

Bugün beni çıkarmak istediğinde, arkadaşlarımı çıkarmak istediğinde taşeron şirketin yaptığı en basit uygulama şudur: İki kişinin yapacağı işi veriyor, iki gün o işi yapmadın mı sen bu işte yetersizsin. İşin aslı nedir? Çalıştığı kurumdan bir amir demıştır ki, benim bir tane yakınım var işe alınacak, bunu işe alacağız buna bir yer açalım. Bu kadar basit mesele.

Toplumda zaten bir ahlak zafiyeti yaşıyoruz. Eğer insanları hukukun da dışına iterseniz burada sosyal barış kalmaz, burada çalışma barışı kalmaz.

Son zamanlarda marka hassasiyeti olan firmaların taşeronluktan vazgeçtiğini görüyorum. Niye? Çalışma barışı diye bir şey kalmıyor ki, işçi sağlıklı çalışmıyor ki.

Biz kıdem tazminatı tartışmaya açıldığında dernek olarak, işçi derneği olarak bu uzmanlık gerektiren bir konu, işçi sendikaları var konunun uzmanları var dedik. Bunlar tartışılmalı, ama biz sadece bizim de hassasiyetlerimizi söyler çekiliriz dedik. İnşallah bu bilirkişi, bu uzman Hak-İş olmaz temennimiz.

Bir işçi sendikasının eğer ki bize karşı tutumu bu ise bizim vay halimize!

DİSK'e, Türk-İş'e gelince, ben 14 senelik taşeron işçiyim, şu anda da taşeron işçiyim, 14 senedir neredesiniz? Benim çalıştığım işyerinde Türk-İş toplu sözleşme imzalıyor. Türk-İş'in toplu sözleşme imzaladığı insan sayısının beş, altı katı taşeron işçi çalışıyor. Sizce bu insanlar diğer insanlardan daha az mı vatandaşlar, daha az mı vatandaşlık görevi yapıyorlar? Bu nasıl bir algı?

İkincisi, taşerona özel kanun çıkarıyorsunuz. O taşeronun artık bize ikinci sınıf demek lafın gelişi olmuş ama orada bir ikinci sınıflık da kalmıyor artık bir marabalık kalıyor.

Başbakanımız işçiyle memuru eşitlemeyi söylüyor, bir yandan da taşerona özel kanun, kamu çalışanına özel kanun, özel sektöre özel kanun. Böyle bir iş yasası nerede var? Bir defa baştan biz bunu insan haklarına aykırı görüyoruz.

Dediğim gibi konu tekniktir, teknik boyutları görüşülecektir. Biz işverenlerin görüşünü zaten biliyoruz, ama bu görüş görüş değil çünkü siz insanları hukukun dışına itiyorsunuz. İlegal çözümler aramaya itiyorsunuz insanları, o sizin marjinal dediğiniz yerlere gönderiyorsunuz insanları.

İşçi sendikalarına gelince, lütfen biz işçiyiz, biz vatandaşız, bu ülkenin vatandaşıyız. Aynı biz de vatandaşlık mükellefiyetlerimizi sizin getirdiğiniz kadar biz de yerine getiriyoruz. Sizi de işçi meselesinde yanımızda görmek istiyoruz.

Türkiye'de son birkaç sene içerisinde dernekleşme vasıtasıyla bu taşeron işçilikte de bir magazinleşme olduğunun da en iyi biz farkındayız, ama bunun da sebebi sizlersiniz. Ben taşeron işçi olarak dernekle uğraşma yoluna niye gideyim? Niye gelip sendikada haklarımı aramayayım? Siz kapılarınızı kapattınız insanlar çare aramaya düştü. Bir kısmı da istismar etmeye düştü. Konu bu kadar basit.

Hak-İş'in şu önerdiği çözümü, nasıl çözüm olarak görüyor ben anlamış değilim. Bir daha da nasıl cevap verirler bilmiyorum.

Hepinize teşekkür ediyorum. Zaman da daraldı. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Teşekkür ederiz Adnan Bey.

Dördüncü olarak söz almak isteyen Taş-İş'ten arkadaşımız Cemal Bilge. Buyurun.

Mümkünse hangi arkadaşta soru sormak istiyorsanız onu da belirtirseniz zaman kazanmış oluruz.

CEMAL BİLGE (Taş-İş)- Sayın Müsteşarım, akademisyen hocalarım. Soru, yaşadığım sıkıntılarım. Ben İstanbul Üniversitesinden, adım taşeron, soyadım köle, çünkü beni böyle çağırıyorlar.

Son on yıldır AKP Hükümetiyle beraber taşeron sistemi iyice yaygınlaştı, legal veya illegal bayağı bir yaygınlaştı. Bizler nasıl iş üretiyorsak, işverenin de üreten işveren olmasını istiyoruz. Maalesef işveren üretmiyor, sadece bizim emeğimizi sömürüyor. Çünkü neden? Taşeron firmanın bir masası var, bir sandalyesi var ve patronları göremiyoruz. Patronlar müteahhit, petrol ofisleri vs. böyle gidiyor.

Bakıyoruz, kıdem tazminatımızı alıyor, çalışma süreleri 50 saat, 60 saat denetlenmiyor, çalışmaya gidiyoruz. Sayın Müsteşarım sizler de biliyorsunuz ama görmezden geliyorsunuz, bölge çalışmaya gidiyoruz, dilekçeyi yazıyoruz bir kişiyle, olmaz beş kişiyle geleceksin bir kişinin dilekçesini kabul etmem diyor bölge çalışma.

Devrimci İşçi Sendikaları DİSK'e bağlı Dev-Sağlık'ın mahkeme kararları var, müfettiş raporları var, biz de dernek olarak SGK'dan İstanbul Üniversitesinden 1.112 kişinin ismini tescilledik SGK'dan. Diyor ki; Bu işçiler taşeron firma işçisi değildir, üniversitenin asıl işçisidir. Hatta ve hatta uygulanmadığı takdirde TCK'nin 250'nci maddesine göre görevi kötüye kullanma suçu teşkil edecektir. Bunu mahkeme söylüyor, SGK söylüyor, müfettiş söylüyor niçin uygulanmıyor Sayın Müsteşarım?

Kıdem tazminatı fona devredilecek diyor, bizler kıdem tazminatının fona devredilmesini istemiyoruz. Çünkü aynı taşeron firmanın patronları gibi bu kıdem tazminatının fona devredilen parasının nereye gideceğini bilmiyoruz çünkü bizler. Bizler aynı kurumda nasıl bir memur 4/B daimi işçi olarak çalışıyorsa biz de onlar gibi aynı eşit hakları istiyoruz. Zaten bu bizim yasada var olan haklarımız. Kıdem tazminatı imiş, bilmem ne fonuymuş, değiştirmeye

gerek yok. Zaten onlar bizim yasal haklarımız, var olan haklarımız. Mesai ücretleri olsun, yıllık izinler olsun, süt izinleri olsun, kreş hakkı olsun bunlar zaten bizim yasada var olan haklarımız ama AKP Hükümeti bunu uygulamıyor Sayın Müsteşarım uygulamıyor. Bunu niçin görmezden geliyorsunuz, duymazdan geliyorsunuz?

Taşeron firmalar son on yıldır ceplerine o kadar çok paralar koydular ki. Ben dilimin döndüğünce konuşuyorum, çünkü ben akademisyen birisi değilim. Lise mezunuyum, hasta bakıcıyım. Benim işim hastayı getirmek götürmek. İşimi on numara yaparım. AKP Hükümetinin de, Bakanımızın da işini on numara yapmasını istiyorum. Başka bir şey istemiyorum.

Son sözüm olarak, özür dileyerek, ben taşeron işçisi olduğum için biraz ağır konuşuyorum. Meclis de kamu olduğu için Sayın Milletvekilleri de bir gün işverenin milletvekili olabilir. Biz taşerondan kurtulmak istiyoruz, kamu da taşeron, Meclis de taşeron olsun o zaman. O zaman hepimiz eşit olalım. Her yer taşeron olsun, kurtulalım bu işten, eşit haklara sahip olalım.

Sayın Müsteşarım özür diliyorum, inşallah beni maruz görürsünüz, çünkü ben yol parasını çalışma arkadaşlarımdan toplayarak buraya geldim; yirmişer milyon. Hatta akşam nerede kalacağımız da belli değil. İnşallah sendika konuk evleri kapısını bize açarlar. İşte on milyon, on beş milyon, otuz milyon oraya vereceğiz akşamleyin kalacağız, yarın tekrar burada olacağız.

Sayın Müsteşarım bizler büyük sıkıntılar içindeyiz. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Efendim yine şahsen başvurmak suretiyle söz almak isteyen bir başka arkadaşımız Konut-İş Sendikası'ndan Alican Kayhan.

Alican Bey'e mikrofonu lütfen verelim.

ALİCAN KAYHAN (Konut-İş)- Sayın katılımcılar, sayın sendika başkanlarım, Sayın Müsteşarım hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Konut İşçileri Sendikası'ndan Alican Kayhan, İstanbul'dan geldim. Aslında Sayın Bakanımız burada değil ama sizlere söyleyelim. Bir milyonu geçkin, bir buçuk milyon konut işçisi vardır, apartman görevlileri. Bu insanların selamları var. Diyorlar ki, bizim kıdem tazminatımıza dokunmasınlar. Zaten 24 saat çalışıyoruz diyorlar.

En ufak şeyde 15 gün içinde kaymakam kararıyla, polis zoruyla sokağa atıyoruz. Bununla ilgili defalarca Sayın Bakanımızdan randevu istedik. Dedik ki, kış günü bakıyorsun adam kaşını gözünü beğenmeyip işine son

verdiği zaman polis geliyor atıyor. Biz de diyoruz ki, buna bir süre konsun, en azından bir süre verilsin. Kışın hiç değilse bu insanlar hem evsiz kalıyor, hem işsiz kalıyor.

Böyle bir sorunumuz var, fakat yıllardan beri arıyoruz bir türlü görüşemedik, derdimizi anlatamadık. Onun için burada çok konuşacağımız şeyler var, dertlerimiz çok ama maalesef zaman kısa onun için tekrar hepinizi saygıyla selamlıyorum.

PANEL BAŞKANI- Çok teşekkür ediyorum Alican Bey.

Yine bizden söz almak için başvuran son arkadaşımız Özel Güvenlik İşverenleri Sendikası'ndan İbrahim Halil Çinpolat.

Evet, buyurun İbrahim Halil Bey.

İBRAHİM HALİL ÇİNPOLAT- (Özel Güvenlik İşverenleri Sendikası)- Öncelikle herkesi saygıyla selamlıyorum.

Biz Türkiye'nin ilk taşeron işveren sendikasıyız, yani arkadaşların bir manada muhatabı biziz, serzenişte bulunan arkadaşların.

Öncelikle şunu belirtmek istiyorum ki, yanımızda çalışan taşeron işçilerin fazla çalışma, resmî tatil gibi sorunları 2010 yılından itibaren ortadan kalkmıştır. Fazla çalışan ücretini alıyor, tatilde çalışan parasını alıyor. Bunu da kendileri biliyorlar zaten. Ayrıca, yıllık izinlerini de kullanıyorlar.

İkinci bir konu evet haklılar, hakları yeniyor, kıdem tazminatından faydalanamıyorlar. Bunun nedenini kısaca açıklayacağım: 1.021 lira brüt asgari ücret. Buna yüzde 3 diğer giderler masraf diye ekleniyor. Bunun içerisinde iş sağlığı güvenliği ücreti, makine ekipman gideri, araç ve yakıt giderleri, yüzde 2 sözleşme gideri yani damga pulu, karar pulu ve kit payı ve yüzde 1 kıdem tazminatı. Tamamı bu yüzde 1'in içinde. Hakkınız yeniyor kabul ediyoruz. Keşke yüzde 6 olsa, 5 olsa, 3 olsa biz de ödesek. Sorun yok öderiz.

Oğuz Bey'e bir sorum olacaktı: 10 yıl bir kamu kuruluşunda çalışan personel firma değişiyor, iki ay bir başka firmada çalışıyor, orada ve o iki ay çalışan firma çalışanı kıdem tazminatından sorumlu tutuluyor. Geriye dönük bunun çözümü nasıl sağlanır, nasıl bu sorun çözülür? Teşekkürler.

PANEL BAŞKANI- Teşekkürler efendim.

Efendim şimdi söz almak üzere bize doğrudan başvuran veya bir form doldurmak suretiyle yazılı olarak başvuran arkadaşları bitirmiş oluyoruz.

Yalnız iki arkadaşımız hariç, çünkü bu arkadaşların belirli bir sorusu yok. Mesela, Servet Yenitürk'ün firma yetkilisi, kıdem demiş ama kıdemin ne-
siyle ilgili ve kime bir soru yönelteceğini belirtmemiş.

Başka bir arkadaşımız Zafer Özkan, İşçi Ölümlerine Son Platformunu
temsilen burada bulunuyormuş. İşçi ölümleri ve çözümleri şeklinde bir
şeyi tabiatıyla kıdem tazminatıyla ilgili mi bu belli değil, bunun açıklama-
sı yok. Onun için yine de panelist arkadaşlarıma bunu duyurmuş olayım.
Bu konuda açıklama yapmak isteyen arkadaşımız varsa yapsınlar.

Evet, şimdi sizlerle ilgili sorular kısmını hem doğrudan başvuranlar bakı-
mından, hem de kâğıt göndermek suretiyle başvuranları tamamlamış bulu-
nuyoruz. Arkadaşlarımıza sorularınızı dağıttım.

Galiba bir el kalkıyor. Arkadaşlarımız soru soracak.

Niçin daha önce yazılı olarak yazmadınız?

Peki, son olarak size söz veriyorum. Lütfen isminizi ve mümkünse sorunuzu
kime yöneltmek istiyorsanız belirtin. Buyurun.

MEHMET ÖZTÜRK- İsmim Mehmet Öztürk. Adana'dan geliyorum. Ben
de Taş-İş Derneği üyesiyim. Öncelikle hepiniz taşeron işçilerin yani bizlerin
sorunlarıyla ilgileniyorsunuz. Bizler dediğimiz zaman işçisi de aynı işvere-
ni de aynı. Hepimiz biriz, ayırım yapamayız.

Benim demek istediğim şu: Şurada işverenlerin bu mantığını ben anlamı-
yorum. Diyorlar ki, kıdem tazminatı fonu oluşturalım bunu devlet yönetsin.
Peki, ben şurada şunu sormak istiyorum: Arkadaş sizin bin tane işçiniz var,
bugün 10 bin liradan 1 trilyon yapar. 1 trilyon size faizsiz sermaye. Bir işçi de
bugün 65 yaşından önce emekli olamıyor, işe aldığınız 25 yaşındaki bir insa-
nın parasını 40 yıl kullanıyorsunuz. Peki, bunun neyinden şikâyetçisiniz ki?

40 yıllık size 40 trilyon para, buyurun kullanın, sıfır faizli. Bunun neyinden
şikâyetçiler onu anlamıyorum. Ben mi yanlış düşünüyorum? Bu işin özeti
bu değil mi? Ben hiçbir yüksek okul okumadım. İnsanların parasının toplamı
bu, işverenin elinde. Ben kendi paramla çalışıyorum ve ay sonu onun belki
de bankaya koyduğumuz ya da herhangi bir işe koyduğumuz minimum
kârını bana maaş olarak veriyor. Ondan sonra da herkes şikâyetçi. En çok
da parayı kendi himaye eden insan şikâyetçi.

Ben bu mantığı çözemiyorum. Bilmiyorum ben yanlış mı düşünüyorum. Siz
bu konularda benden daha tecrübelisiniz. Biz kendi paramızla çalışmaya
raziyiz ama işveren razı değil.

Teşekkür ediyorum.

PANEL BAŞKANI- Teşekkür ederim Mehmet Bey.

Tabii, sizin sorunuzu Bülent Bey’e bırakacağım ama şunu açıklayayım: İşverenler pek fon kurulmasını istemiyorlar. Siz galiba işverenler bunu istiyorlar hipotezinden hareket ettiniz de işverenler etse zaten mesele kalmayacak ama onlar da etmiyorlar.

Evet, çok teşekkürler ediyorum.

Şimdi, değerli arkadaşlarım, panelistlerimden iki ricam var: Birincisi, kendilerine doğrudan doğruya ilettiğim sorulara cevaplar verecekler. Ayrıca, panelden sonra panelistlerin birbirlerine cevap verme hakları doğdu, o konuda da zamanın çok kısıtlanması nedeniyle bu fırsatı bulamadık. Onu da değerlendirerek konuşmalarının sonunda paneldeki diğer arkadaşlarımızın açıklamalarına cevap niteliğinde bazı ufak tefek açıklamalar da yapsınlar rica ediyorum. Her hâlde, zamana riayet etsinler.

Dilerseniz önce yanımdaki akademisyen arkadaşımdan bekliyorum cevapları, çünkü onda bir hayli sorular birikmiş bulunuyor.

Evet, buyurun Oğuz Bey.

Prof. Dr. OĞUZ KARADENİZ (Pamukkale Üniversitesi)- Teşekkür ediyorum hocam.

Göksel Ar, Türk Harb-İş Sendikası işyeri temsilcisi. “Oğuz hoca işten çıkan arkadaşlara iş yasasını bilen var mı diye sordunuz mu acaba” demiş?

Böyle bir soru sormadık, ama işsizlik sigortası ödeneği için başvurmuşlardı, yapılan görüşmelerde... Hatta görüşmeyi yapan arkadaşlarımızdan bir tanesi Gazi Üniversitesi’nde öğrencimiz Melike, yüksek lisans öğrencimiz. Çoğunlukla haklarını bilen kimseler yani eğitim seviyesi yüksek.

Diğer yandan şöyle bir sorun var: İşvereni şikâyet etmek istemiyorum, biliyorum alamadım ama şikâyet etmek istemiyorum. Eş, dost, akraba devreye giriyor. Burada bir geleneksel refah rejimi var. Kurumsal bir düzen yok, Anadolu’da sanayi kentlerinde. Eş dost kanalıyla işe girmiş sonuçta.

Bir diğer soru Emin Ali Karadoğan’ın sorusu, Liman-İş Sendikası’ndan. Özellikle Şili, Brezilya... Ortaya konduğu ülkelerde kıdem tazminatı fonunun olması dikkat çekici değil mi diyor. İtalya’da ve Avusturya’da var. Avusturya’yı ciddi bir şekilde inceledik, özellikle yabancı kaynaklardan. Sanki Türkiye’yi okur gibi oldum bir an. İstifa göstermeler, sözleşme sona ermeden çıkarmalar.

Zincirleme sözleşme yapma, başka işverene devretme sanki Türkiye’yi okur gibi. İstatistikçiler bunu uzun yıllar tartışmışlar, uzun yıllar bilim adamları bu konuda çalışmalar yapmışlar. Bu nedenle bu görüşe tam katılamayacağım. Benim hayalimdeki fon şöyle. Öncelikle şunu belirtelim: Devletin garantisinde işsizlik sigortası gibi bir fon, sosyal güvenlik fonu gibi bir fon, devletin arkasında durduğu bir fon. Bu nedenle oraya bir buçuk değil, gerçek olması gerekeni yazdık 5,6 yazdık. Bu da işverenin hoşuna gitmiyor.

Bizim söylediğimiz sonuçta gerçekten piyasadaki bir sorunun çözülmesi. Sosyal politikayla ilgili sosyal korumaya ilişkin kapsamın genişletilmesi, defacto kapsamının genişletilmesi, fiili kapsamın genişletilmesi. Bizim bütün derdimiz bu. En azından bunu söylemek istiyorum.

Bir diğer soru, özel güvenlik işverenleri derneğinin temsilcisi. Sendika mı? Özür dilerim. 10 yıl bir güvenlik firması almış ihaleyi, sonra anladığım kadarıyla iki ay başkası, yeni işveren almış. Burada tabii İş Kanununa göre devir var mı yok mu, önce bunu incelemek gerekir. Bana göre burada çok açık bir biçimde devir var, ama ondan öte ihale makamının sorumluluğu var. Artık o işçiler ihale makamının işçisi olmuş. Kimin işçisi olmuş? Kamu kurumunun işçisi olmuş.

Bu konuda Yargıtay’ın çok sayıda kararı var. Burada müteselsilen derse eğer, iş hukukçusu hocalarım var onların yanında konuşmak bana düşmez, zincirleme hem size hem de ihale makamına açabilirler, ama ondan öte devir tarihi itibarıyla oluşan borçlarda eski işveren de iki yıl sorumludur devir tarihindeki borçlardan. Bunu da söyleyelim.

Eğer başka sorunuz varsa dışarıda gene alabiliriz. Ben zamanı etkili kullanmak adına devam edeyim. “Kamuda taşeron olarak çalışanların mevcut kanundaki şu anki durumları nedir, yeni çıkan kanunda herhangi bir statüsü olacak mı?”

Esasında bunların tamamı kamunun işçisi. Yargıtay kararları bu konuda çok açık. Bir şekilde yeni bir yasal düzenleme yapılması gerekiyor. Sayın Bakanımız sabahleyin bunun müjdesini verdi. Anladığım kadarıyla bu konuda bir çalışma var Bakanlıkta. Bu durum düzelecek. Bizim kendi kurumumuzda da, kendi üniversitemizde de benzer durumlar var. Ben de taşeron işçilere eğitim verdim hastanemizde. Onlara yasal haklarını anlattık. Hastane kalite yönetim sistemi uyguluyor, dediler ki hocam yasal haklarını anlat. Ben dedim, her şeyi anlatacağım yani siz beni gönderiyorsunuz. Bütün haklarını anlattım. Zaten bizim hastanemiz de bütün haklarını işçilere veriyor yani mahkemelik bir durum bu noktada yok. İzin hakları, kıdem tazminatı hakları. Tabii bunların diğer kamu kurumlarında da bir şekilde teşvik edilmesi gerekiyor.

Son soru: Mustafa Kılıç, Sosyal Güvenlik Kurumundan. Bizim yüksek lisans öğrencimiz Mustafa. Ankara'ya geldi. Sosyal Güvenlik Denetmeni bildiğim kadarıyla: “İşsizlik sigortasıyla kıdem tazminatı birleştirilebilir mi? Birleştirildikten sonra ay itibarıyla hesaplanıp belli bir sigorta süresi aramaksızın bir düzenleme yapılabilir mi?”

Faruk hocamın dediği gibi bunların fonksiyonları çok ayrı. Metin hocamın dediği gibi kıdem tazminatı esasında bir emeklilik ikramiyesi gibi. Ücretin bir parçası. Ben öyle de görüyorum, ama onu aldığı anda işçi evini almalı, çocuğunun eğitim harcaması varsa bunu yapmalı. Bu ciddi bir teminat, ciddi bir garanti onun için. Bunu göz ardı etmemek gerekiyor. Bunların ikisini ayrı tutmak gerekiyor diye düşünüyorum.

Teşekkür ediyorum.

PANEL BAŞKANI- Teşekkür ederim.

Şimdi, hemen sırasıyla Bülent Bey'e sözü vermek istiyorum. Bülent Bey'e bir soru var. Bir de galiba kendisinin açıklaması gereken bir şey var. Buyurun.

BÜLENT PİRLER (TİSK)- Evet, teşekkür ediyorum.

Efendim soru esasında kıdem tazminatıyla ilgili değil, kimden geldiği de belli değil. Onu da söyleyeyim. Soru şu: “Avrupa ülkelerini örnek verdiniz. Ücretleri de kıyaslar mısınız?”

Şimdi, arkadaşlar bu tip kıyaslamalara girdiğinizde çok dikkatli olmanız gerekiyor. Birincisi, bir şeyi kıyaslarsan tam yerine oturtmanız gerekir. Siz o ülkenin kişi başı millî gelirine baktınız mı? Hangi ülkeyi istiyorsanız. Eğer bunları bir arada, satın alma gücü paritelerine baktınız mı? Eğer bir ülkedeki gerçekten 3 lira burası. 3 dolar veriyorsa Türkiye'ye yahut da 3 Avro veriyorsa, o ülke 7 Avro veriyorsa aradaki fark bu. Almanya'yla kıyaslıyorsunuz genellikle yahut da bu ülkelerle kıyaslıyorsunuz. Türkiye keşke Almanya kadar mili gelir üretse de ücretini o kadar verebilse.

Bu aradaki farkı çok iyi görebilmek gerekiyor. Bir şeyi karşılaştırırken kendi değerleri içerisinde olmaktan çok ekonomik çerçevesi içerisinde karşılaştırmak gerekiyor. Ne yazık ki hep bu yanıla düşüyoruz. Asgari ücret hesaplanıyor 600 Avro, 500 Avro. Hayır, bu böyle değil. O ülkenin mili gelirine baktınız mı? O kıyaslamayı yaptınız mı? O ülke keşke verebilse o değeri. Veremiyor. Derdimiz bu. Hep onu anlatmaya çalışıyoruz. Rekabet gücü diye adlandırmaya çalıştığımız unsurlar bunlar tamamen bu unsurlar üzerinden gidiyor.

Birkaç şey daha söylemek istiyorum. Faruk hocama şunu söylemem gerekiyor: Katılıyorum kıdem tazminatı, işsizlik sigortası fonksiyonları ayrı şeylerdir fakat hep şunu söylüyoruz: bunu biz söylemedik devlet söyledi. Biz diyor devlet Türkiye'de işsizlik sigortası olmaması nedeniyle kıdem tazminatını artırdık diyor. Bunu açık açık söylüyor.

Söylemeye çalıştığımız da bu. Gerçekten çok yüksek seviyelere vardı. Evet, işsizlik sigortasının fonksiyonu ayrıdır, kıdem tazminatının fonksiyonu ayrıdır ama Türkiye'de kıdem tazminatına ilave fonksiyon işsizlik sigortası verilmiştir. Bunu kamu otoriteleri, kanunların gerekçeleri uzun uzadıya yazıyor.

Bir şeyi daha söyleyeceğim. Üzeyir arkadaşımız çok güzel şeyleri söyledi ama yine her zaman olduğu gibi cümlelerin sonunu okumadı, benim okuduğum bir cümlelerin sonunu. Şöyleydi bu: Bunun en tipik örneği kıdem tazminatıdır, politik düşüncenin etkisiyle kıdem tazminatı. Sonra diyor ki –ben oraları da okudum işin garip tarafı- böylece işsizlik sigortasının işlemi ülkemizde kıdem tazminatının üstleneceği düşünülmüştür hatta kıdem tazminatı ağırlaştırılması iş güvencesi alanında bile etkili olacağı ileri sürüldü. Bu düşüncelere katılma olanağı yoktur nokta, nokta. Devam edeyim istiyorsanız sonunu söyleyeyim cümlelerin. Diyor ki, “Son yıllarda işsizlik sigortasının Türk sosyal güvenlik sistemi içinde yer alması iş güvencesi alanındaki gelişmeler kıdem tazminatıyla ilgili hükümleri yeni esaslara göre düzenlenmesini zorunlu kılmıştır.”

Cümlelerin sonunu okursan Üzeyirciğim ne demek istediği çok daha ortada. Zorunluluk kıdem tazminatıyla bağlantısı, şeylerle bağlantısı çok net ortada. Sadece o kısmını okursan tabii farklı oluyor. Gazeteciler gibi aradan çekme yapmamak gerekiyor diye düşünüyorum.

Evet, başka şeyleri de söylemek gerekiyor burada. Birkaç tane daha konu vardı onu özellikle söylemek gerekiyor.

Uluslararası veriler. Evet, hocalarımız kıyaslama yapmakta zorluk çekmişler haklılar. Sayın Limoncuoğlu'nun bir başka çalışmasında da aynı vurgu vardır. Doğrudur ama benim bahsettiğim uluslararası veriler benim verilerim değil yahut da hocalarımızın verileri değil. OECD ve Dünya Bankasının verilerini kullanıyoruz. Bunların nasıl standart hâle getirildiğini herkes de gayet iyi biliyor. Bunların eş düzeyde yapıldığını da gayet iyi herkes biliyor. Bahsettiğimiz veriler bizim verilerimiz değil söylemeye çalıştığım sadece biz bu verileri hep konuşturduk, başka

şeyleri söyledik. Kıdem tazminatının yükünün ne kadar fazla olduğu, rekabet gücüne ne kadar engel olduğunu hep anlattık. Fakat biz anlata-mamışız. Ne zaman ki OECD ve Dünya Bankası bu verileri yayınladı denildi ki, aaa, gerçekten yüksekmış.

Söylemeye çalıştığım sadece buydu. Gerçekten veriler Türkiye'de kıdem tazminatı yükünün ciddi bir yük olarak karşımızda duruyor. 86 küsurluk bir hafta ödemesini hiçbir ülke sağlamıyor. Net ortada olan rakamlar.

Birkaç şey daha söylendi: Asgari ücretten vergi alınmaması konusunda bir arkadaşımız bizi kınadı. Ne dediğini söyleyeyim ben, biz öyle bir açıklama-da bulunmadık asgari ücrete ilişkin olarak. Vergi dışında kalmasını da defaatle ilgili olarak fark etmez zaten. Genel Başkanın ne söylediğini gayet iyi biliyorum ben, birlikte çalışıyoruz çünkü. Şunu söyleyeyim: Asgari ücretteki vergi alınmasına ilişkin söylediğimiz şudur: Yıllardan beri de işçi kesimiyle birlikte ortak asgari ücretteki verginin hatta alınmaması gerektiğini defaatle de söyledik, birlikte de imza attık birçok şeye.

Buradaki farkın nereden kime gideceği gibi bir tartışma oldu. Oturur onu da kendi aramızda çözeriz. Böyle bir şeyi zikretmeyiz bile. Kime aittir, kime ait değildir, devletten gelen bir gelirdir ona oturur bakarız. Böyle bir yaklaşımımız dahi yok, böyle bir politikamız bile olmadı, konuşulmadı böyle bir şey.

Onun dışında birkaç tane kanunsuz olaydan bahsetti arkadaşlarımız. Evet, bu kanunsuz olayların kökenine dönüp baktığımızda birazcık şunu irdelemek gerekiyor. İşte, kamu otoritesinin çok güçlü olduğu ve siyasi iradenin çok güçlü olduğu yerlerde istihdam ilişkilerini nasıl yürüdüğüne bakmak gerekiyor. Sürekli eleştirdiğimiz bir konudur ama konumuz olmadığından dolayı girmiyorum şimdi onlara. Gerçekten sorunlu bir alandır orası ve bunları da iyi değerlendirmek gerekiyor.

Son olarak şunu söyleyeyim: Emeklilik fonu mu, kıdem tazminatı mı vs. mi bunlar oturulup konuşulacak şeyler. Bütün anlatmaya çalıştığımız unsurlar burada.

Bir; ben demin fonla ilgili bir sürü engelleyici unsur, yapılamayacak unsuru saymaya çalıştım burada. Gerçekten bunlar engel olacaktır fonun kurulmasına. Şunu söylemeye çalışıyorum: Hiçbir zaman hiçbir konuda şu bizim kırmızı çizgimizdir bunu konuşmayız, grevdir, şudur budur gibi bir yaklaşımda bulunmadık. Her şeyin oturulup konuşulma zamanı ve yeri vardır.

Bizim algılayamadığımız, anlamadığımız işçi kesimindeki olay da budur. Neyin nasıl olacağını daha bilmeden bu bizim kırmızı çizgimizdir, bunun ötesine geçmeyiz anlayışını biz çok doğru bulmuyoruz.

O zaman sosyal diyalogdan ve sosyal barıştan da bahsetmemek gerekiyor. Başka türlü çünkü bunun çözümü yok. Masaya oturduk mu tabii ki her şeyi görüşeceğiz ve geçmişte de bunu defaatle yaptık onu da söyleyeyim. Herhalde bu kadardı. Atladığım bir şey varsa da özür dilerim. Teşekkür ediyorum.

PANEL BAŞKANI- Efendim teşekkür ediyoruz arkadaşımıza. Bülent Bey'e bir soru gelmiş ama Bülent Bey'in bugünkü şeyimizle hiç alakası yok. "İnşaat işçisi olarak toplantıya geldim."

İnşaat tabii en fazla işçi kazalarının, ölümle sonuçlanan iş kazalarının yoğunlaştığı bir alan. Çok da sayıda tabii iş kazası var. Ama bunlar tamamen başka bir platformda ve başka bu konuda yani iş sağlığı ve güvenliği konusunda özellikle iş kazaları konusunda yapılacak bir toplantıda ele alınması gerekiyor. Bunun kıdem tazminatıyla bir ilgisini bulamadım. Nitekim Bülent Bey'e de yönlendirdim ama o da aynı şekilde konu ilgisiz diyor.

Hayır, ama konuyu saptıracağız yani kıdem tazminatı konusunu bırakacağız ölümle sonuçlanan iş kazaları, bunların nedenleri, sonuçları gibi bambaşka bir alana atlayacağız. Çok çok önemli, ona hiç şüphe yok. Hepimizin yüreğini dağlayan fevkalade feci bir durumda Türkiye hiç kuşkusuz ama her toplantının belirli bir konusu var ve amacı var. Hele böyle son saatlerde bambaşka bir konuya geçmek zannediyorum ki pek isabetli olmaz.

Efendim diğer arkadaşlarımıza sözü bırakıyorum. Göremiyorum ama son olarak... Sizde söz sırası.

Size galiba bir soru gelmemiş.

Evet, buyurun Naci Bey, buyurun efendim.

NACİ ÖNSAL (Türk-İş)- Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Hepinizin çok yorulduğunu biliyorum ama bu öyle bir şey ki konu konuyu açıyor. Bir de doğrudan alt işveren işçisi dernekleri temsilcisi arkadaşımızın bir sözü oldu. Bu bakımdan iki konuya değinmek istiyorum.

Bir tanesi sevgili arkadaşım Bülent'e yani bu kırmızı çizgiyi anlayamadığını söyledi. Bu kırmızı çizgiyi biz işverenlerden öğrendik.

Son çıkan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun bütün resmî görüşmelerini ne hikmetse Çalışma Bakanlığımız sözlü ve görüntülü olarak kayıt altına aldı. Bakanlıktan rica etsin Bülent, orada kırmızı çizgiyi kim kaç kere tekrar etti bir hafızasını yenilemiş olur.

Şimdi, alt işveren temsilcisi arkadaşımız Türk-İş nerede dedi. Türk-İş hep olduğu yerde, Türk-İş konumunu hiç değiştirmede, Türk-İş işçilerden yana. Türk-İş üyesi sendikaların üyesi işçileri değil Türkiye'deki tüm çalışanlardan kendisini sorumlu duyan bir kuruluş. Kimseyi ayırt etmez, bütün çalışanların dertleriyle uğraşıyor.

Yarın konuşulacak burada, sizlerde muhtemelen yarın konuşacaksınız Bakanlığımız yaptığı üçlü danışman kurulunda taşeron konusunu gündeme getirdi. Yapmak istedikleri değişiklikleri bize sundu.

Satır başıyla özetleyeceğim. Bir: Hiçbir kural olmaksızın işler alt işveren işçilerine verilebilir. İş Kanunun ikinci maddesindeki çok dertlenen sınırlamalara rağmen bugün kamu kesiminde 600 binin üzerinde, özel sektörde de ona yakın alt işveren işçisi çalışıyor. Bunlar o statüde çalıştırılmaması gereken insanlar. Kanunun arkasına dolanılıyor.

Bir dakika dinle. Ben seni dinledim.

PANEL BAŞKANI- Lütfen diyalogu sormayalım. Toplantıdan sonra görüşebilirsiniz.

NACİ ÖNSAL (Türk-İş)- Bakanlığın yaptığı hazırlık sizlere eğer 1 milyon kişiyse 5 milyon kişi daha katma hazırlığı yani insanları daha kötü koşullarda çalışmaya götürme hazırlığı. Buna sonun kadar karşıyız.

Yarın Türk-İş adına konuşacak arkadaşımız alt işveren konusundaki görüşlerimizi söyleyecek.

Siz dediniz ki ben çok sıkıntı içerisindeyim. Birisi işverenimden yer aç da bizim yakınımızı al dediğinde bana iki kişinin işini yaptırmaya çalışıyor, insan takatini aşıyor, sen verimsizsin diyor beni atıyor onu alıyor. Sen söyledin, söylediğin için de doğrudur.

Şimdi, bakın sendikalarımız o kadar endişe içerisinde ki, Türkiye'de örgütlenmenin önü o kadar tıkalı ki... Örgütlenme nedeniyle insanlar o kadar kolay işlerinden atılıyor ki. Şu anda Türk-İş'in sendikaları alt işveren işçilerini örgütlemekte büyük bir titizlik içerisinde. Niye? Sırf sen işinden atılmayasan diye çünkü örgütleneni işten atıyorlar.

Niye sendika kurmadınız, niye sendikalarınızın şubesi olmadınız, niye pıtrak gibi dernekler kurdunuz? Aynı dertten. Siz de korkuyorsunuz. Bizim sendikalarımızda korkuyor. Niye? Size zarar gelecek diye.

PANEL BAŞKANI- Karşılıklı olmaz kardeşim. Cevap vermeyin.

NACİ ÖNSAL (Türk-İş)- Size zarar gelecek diye. Çünkü size zarar geliyor. Çünkü örgütlediğimiz alt işveren işçileri işten atılıyor. Bunu böyle görmek lazım.

Şimdi, sizi hiçbir çalışmada unutmadık. Son Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanununu yapılırken Ali Kemal Bey de burada, başka arkadaşlar varsa toplantıda onlarda burada, dedik ki alt işveren işçileri taraf işçi sendikasına üye olmak koşuluyla asıl alt işverenle yapılan toplu iş sözleşmesinden aynen yararlansınlar. Bu sizin sorunlarınızın onda dokuzunu çözecek bir öneriydi. Kabul ettiremedik işte Bakanlık burada.

Bizim görevimiz sizin lehinize öneriler bulunmak. Bulunduk da. Kaldı ki söylediğimiz size bağ bağışlamak değildi çünkü bu ülkenin kabul ettiği, bir süre evvel konuşuldu bu toplantıda, 94 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmesi işçiler arasında ücret konusunda ayırım yapamayacağını bir işyerinde çalışan alt işveren işçilerini asıl işverenin işçilerinden daha düşük ücret verilemeyeceğini söylüyor. Ayrıca yine burada iki saat evvel söylendi, 1988 yılında bir Bakanlar Kurulu kararı var, tarihini şu anda hatırlayamadım, tek değildir o Bakanlar Kurulu kararı, iki farklı hükümet zamanında verilmiş iki Bakanlar Kurulu var evet işte buna uygun hareket edilecektir diye. Ama kamu uymuyor ne yapacağız? Türkiye bir hukuk devletiyse haklarımızı hukuk yolunda aramanın dışına mı çıkalım?

Bakın, size somut örnek: Karayollarında 7 bin alt işveren işçisinin muvazaa yapıldığını mahkeme üstüne yüksek mahkeme karara bağladı. Dedi ki bu işçiler asıl işverenin işçisidir. Hâlâ mahkeme kararı yerine getirilmiyor. Hukuk nerede? Hukuk devleti nerede? Yargıtay'ın üstünde bir hukuk merci var mı bu işlerde karar verecek? O karar uygulanmıyor.

Sizle ilgili hiçbir şeyi ihmal etmiyoruz çünkü sizin herhangi bir işçiden farkınız yok. Lütfen bu konuda aldanmayın. Sanki Türk çalışma mevzuatı alt işveren işçilerine bazı hakları vermemiş gibi algılanıyor böyle bir şey yok. Sadece sizin fiilen haklarınız uygulanmıyor. İkisi farklı şey. Tıpkı benim mahkeme kararımın uygulanmaması gibi. Nereye gideceğim ben daha?

Mahkeme haklısın demiş, bu işçi asıl işverenin yani devletin işçisidir demiş ama uygulanmıyor. Şimdi nereye gideceğiz? Hep beraber sokaklara mı döküleceğiz. Gerekirse belki o da olur ama Türk-İş'in alt işveren işçileriyle ilgili unuttuğu hiçbir şey yoktur. Onların hangi sıkıntılar içerisinde hangi koşullarda çalıştığını bilmektedir ve izlemektedir.

Sayın Bakan diyor ki kıdem tazminatlarını alamıyorlar. Kıdem tazminatlarını niye alamıyorlar? Niye kamu olarak 11 aylık alt işveren sözleşmesi yapıyorsun? Yapma. Yapma alsınlar. Kolayı var hiç yeni düzenlemelere gerek yok, kıdem tazminatındaki bir yıl koşulunu kaldıralım çalıştığı süreyle orantılı kıdem tazminatını alır diyelim tüm işçiler, asıl işveren, alt işveren işçileri kaç gün çalışmışsa onun karşılığı kıdem tazminatlarını alsınlar. Bitti mi o sorun? Yapmıyor.

Peki, yıllık iznini kullanamıyor. Yıllık iznini niye kullanamıyor? Bir yıl çalışma koşulu var. Biraz evvel söyledim, sözleşmeyi daha kısa yapıyorsun. Onun da kolayı var, İş Kanununda bir değişiklik yıllık izne altı ayda hak kazanılır de, bitti mi o da?

Yeni arayışlara gerek yok. Bu yeni arayışlar alt işveren uygulamasını genişletmeye yönelik. Bugün 1 milyon kişi çalışıyorsa bunu 5 milyona çıkartma gayreti.

Türk işçi kesiminin bunu kabul etmesi mümkün değil bunu bilmenizi rica ediyorum.

Teşekkür ederim.

PANEL BAŞKANI- Teşekkür ederiz Naci Bey. Galiba son söz Üzeyir Bey'in öyle anlaşıldı.

Ancak daha önce Hak-İş'ten Muharrem ÖZKAYA var. Buyurun lütfen.

MUHARREM ÖZKAYA (Hak-İş)- Öncelikle benden önce verilen cevaplara hiç girmeden alt işveren konusu 15-16 Mayıs'taki bizim oradaki tartışmalarımızda da hazırlık toplantısında da arkadaşlarımızla kamudaki taşeron şirketlerinin dernek yöneticisi arkadaşlarımızla beraberdik. O beraber olduğumuz süre içerisinde de Bakanlıkta dile getirdiğimiz bir hususun karşılığını gördük. O da şu: Eğer siz sendikaların örgütlenmesinin önünde engeller koyar, barajlar koyarsanız o zaman işçiler sendikaların dışında yeni arayışlara ve yeni örgütlenme modellerine girerler.

Nihayetinde şimdi ortaya çıkan taşeron derneklerine ilişkin baktığımızda bana geçenlerde Kütahya'dan derneğin bir davetiyesi geldi. Çalışma Bakanlığının da

katılacağı söylendi. Davetiyede aynen şöyle söylüyor: “Asıl işveren, müteahhit, taşeron işçileri el ele birlikte.” Asıl işveren, taşeron firmanın sahibi ve müteahhit birlikte efendim tartışma düzenliyorlardı.

Şimdi, buradaki hadisenin ucunun nereye kadar gittiğini görebiliyor muyuz? Taşeron şirketlerle ilgili olarak gerçekten yarın dersi anlatacak Talat hocanın da Allah yardımcısı olsun çünkü iş hukukçusunun anlattığı taşeron ile bizim bildiğimiz taşeron aynı şey değil.

Arkadaşlar bakınız, kamuda şu an çalıştırılan 600 binin üzerindeki işçiler İş Kanunun ikinci maddesine göre taşeron olarak kurulan bir alt işveren ilişkisi değildir.

İş Kanununun ikinci maddesinde hatırlarsanız birlikte çalıştığımız o süre içerisinde o sınırlama bizim yoğun itirazlarımız üzerine tekriri müzakere ile konuldu. Asıl işin taşeronu devri için bir tek şart konuldu. Her şey işyerinin ve işletmenin gereğidir, her iş bu nedenle işyeri ve işletme gereği olarak alt işverene verilir. Oraya bir sınır konuldu. Teknolojik bir neden var ise siz alt işverene asıl işi parçalayabilirsiniz. Asıl işinizi teknolojik bir neden yokken alt işverene veremezsiniz.

Sizin durumunuz bir alt işveren ilişkisi değil arkadaşlar. Bu açıkça köle ticareti. Dolayısıyla diyor ki asıl işveren bana bin tane köle bul, bin tane adam temin et. İşçi teminine yönelik bir sözleşme. İşçi teminine yönelik bu sözleşmeyi bir alt işveren olarak o hukuktaki yerleriyle anlatmak ve karşılıklı anlaşmak bu noktada zor.

Gelelim kıdem tazminatıyla ilgili eleştirilerinize.

Bakınız, bir Kara Yolları’ndaki işçi, Köy Hizmetleri’nde ya da efendim İl Özel İdarelerinde, Büyükşehir Belediyelerinde, Orman Genel Müdürlüğü’nde, Devlet Su İşlerindeki kamu işçisi dese ki ben fona karşıyım onu anlarım. Neden? Bir, 25 yıl çalıştıysa 3200 liradan 75 bin lira, 80 bin lira kıdem tazminatını fesihten sora kısa süre içerisinde emeklilik hâlinde alıyor. Onun bir sorunu yok. Kamu işçisi kıdem tazminatını tavandan yakalıyoruz. Hemen hemen tamamında sendikalarımızın örgütlü olduğu işyerlerinde böyle. Ama kaç kişi bu şekil? 300 bin kişi, 400 bin kişi.

Şimdi, siz hem taşeronda çalışıyorum diyorsunuz ondan sonra da bir arkadaşımız kalkıyor diyor ki taşerondaki işçiler bankaya gidiyorlar, bankadan kıdem tazminatını -bu müteahhit kaybetmiş demek ki, yeni bir müteahhit almış o nedenle ayın 31’i ki İŞKUR’a iş çıkışlarını verecek bunların yeni

müteahhit tescillerini yapabilmesi için- bankaya yatırıyor, başında duruyor ve kıdem tazminatlarını alıyor. Sistem böyle.

Daha ilerisi asgari ücret 803 lira ya da 900 lira yemek parasıyla veriliyor, onun sonucunda 50 lira, 30 lira, 40 lira diyor ki sıfır karımla aldım müteahhit bu ihaleyi, işçilerden işe girerken işe çıkarken para alıyor. Dolayısıyla bu husus bir alt işverenlik ilişkisi değil bu bir kanayan yara yani bu bir kölelik ticareti. Dolayısıyla bunu savunmak mümkün değil.

Kıdem tazminatı en çok bu pozisyonda olan arkadaşlara fon acaba çare olabilir mi? Dolayısıyla burada Hak-İş kıdem tazminatı fonuna ilişkin görüşünü oluşturur iken sadece bir şabloncu olarak düşünmek ve buna sloganik olarak itiraz etmiyoruz.

Bunun artıları ne? Bunun artıları kıdem tazminatını yaygınlaştırıyor fon. Avusturya örneğinde görülüyor. Bunun artıları bu.

İki, emekli aylığınızı SSK'dan almıyor musunuz? Prim kesildi yıllarca çalıştınız ve sonunda emekli aylığınızı alıyorsunuz. Devlet bu emekli aylığımı ödemeyecek diye düşünmüyorsunuz. Oğuz hoca da aynısını söyledi, içinde devletin olduğu, prim sistemine dayalı ve bugün itibarıyla 30 gün ücreti tartışmayan bir kıdem tazminatı bugünkü sistemden daha iyidir. Çünkü orada istifa hâlinde de diğer hâllerde de kıdem tazminatına kavuşuyorsunuz.

O nedenle kıdem tazminatı fonunu Hak-İş sadece bugün savunmadı. 2002'de Başbakan Ecevit'in döneminde hatırlanan bilim kurulunda da vardı, 1979'da da vardı. Dolayısıyla kıdem tazminatı fonu meselesi tartışmamız gereken, üzerinde kafa yormamız gereken, acaba daha fazla işçi arkadaşımız kıdem tazminatına ulaşır mı?

Bu şu demek değil: fona devrederken bir, 30 gün 15'e düşün; iki, kazandığımız haklar kaybolsun. Fon hayırlı olsun, böyle bir şey yok, bu sistemi savunmuyoruz.

Peki, teşekkür ederim efendim.

PANEL BAŞKANI- Teşekkür ederim Muharrem Bey çok önemli şeylere değindiniz.

Evet, son söz Üzeyir Bey'in. Buyurun.

ÜZEYİR ATAMAN (DİSK)- Teşekkür ediyorum hocam.

Bir soru var: “Turizm işçilerinin kıdem tazminatı çok düştü, üç buçuk dört aya indi, bu işyerine aidiyet duygusunu yok ediyor oysa bu önemli değil mi?”

Daha uzun süreli bir ilişki ve bunun için sürekli çalıştırılması durumunda kıdem tazminatını hak edecek şekilde var olması bağlılığı artırmaz mı?

Bu tabii kıdem tazminatının var olmasına yol açan nedenlerden bir tanesidir ama onu uygulayan işverenler demek ki başka önceliklere sahip oluyorlar. Bugün Türkiye’de genel olarak bu faktörün oldukça geri plana itildiğini görüyoruz. Bir yandan verimlilik artışından söz ederken öte yandan gerçekten verimliğe karşı yol açabilecek ve çalışanların kendi motivasyonuna dayalı bazı somut adımların başka nedenlerle göz ardı edildiği açık.

Sadece şunu söylemek istiyorum: Biz eğer yüzde 5 sendikalaşma oranının olduğu bir ülkede işyeri toplu sözleşme yoluyla çalışanların sorunlarına çözüm aramaya devam edersek hiçbir şekilde bu sonuçları sağlayamayız, böyle birtakım çaresizlikler içerisinde debelenip durarak devam ederiz.

Yeni yasanın görüşüldüğü ve yasalaştığı dönemde çok büyük bir fırsat kaçmıştır. İşverenlerin büyük muhalefetiyle Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası yeni biçimiyle falan çıkmamıştır. Bu bir yanlıgıdır. 2822 bütün bacakları ve temel sistemiyle olduğu gibi durmaktadır. Üstelik bazı noktalarda daha da geri adım atılmıştır.

Gelişme Sendikalar Yasasına ilişkin düzenlemelerdedir ama toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt haklarına ilişkin olarak yapılan düzenlemeler mevcut hakları daha da geri götürecektir, sendikal örgütlenmeyi daha da geriletecek, işçiyle sendika arasındaki sorunları kendi üyesi dâhil daha da artıracak düzenlemelerdir.

Aynı şekilde sendikasız işçilerle sendikalılar arasında sorunlar yaratacak, sendikalılar ile sendikasız işçiler ilişki kurmasını önleyecek, sendikalının sendikasız işçiler adına onları temsilen ortaya çıkmasını engelleyecek düzenlemelerdir. Ters mekanizmalar kurulmamıştır. Dolayısıyla ortaya çıkan sonucu bu çerçevede içinde bir sistem sorunu olarak değerlendirmekte yarar var.

Sorun sendikaların gerçekten demokratik bir ortam içerisinde çalışanların tümünü artı çalışma potansiyeli olan işsizlerin, artı çalışma sonuna ayrılmış olan emeklilerin tümünü temsil eden örgütler olarak kabul edilmesi, bu üyeliklerin önünün açılması ama yapılacak toplu sözleşmelerde de sendikaya üye olsun olmasın tüm çalışanların işsizlerin, emeklilerin toplu

kapsanacağı toplu sözleşme düzenlerini kurulmasıdır tek çare. O zaman bu tartışmalar bitecektir.

Yoksa burada gerçekten konuşmaların büyük bölümünü üzüntüyle izliyoruz, ne olduğunu görüyoruz. İnsanlar mevcut durumlarını kamu dâhil nasıl mevcut yasalara aykırı uygulamalarla mağdur edildiklerini anlatıyorlar. Bunun sürdürebilir bir yanı yoktur. Burada herkes açıkça bu durumu ortaya koymalıdır ve hiç kimse başka bir gerekçenin arkasına saklanmadan Türkiye'de endüstri ilişkilerinde çalışanların tümünün çağdaş, demokratik özelliklerde bir çalışma yaşamına kavuşması için örgütsel haklarının tanınması noktasına gelmelidir. Başka çıkış yolu yoktur.

Teşekkür ediyorum.

PANEL BAŞKANI- Çok teşekkür ederim Üzeyir Bey.

Efendim, şimdi panelin sonuçları arasında kişisel, ben de zamana uymak suretiyle bir değerlendirme yapmak istiyorum. Yine buna ek olarak sabahki açılış konuşmasında da beklenti ifade edildi, ne olması gerektiği konusunda öneriler de herhalde bizden bekleniyor. Bunda da yine gerek panelist arkadaşlarımdan duyduklarım, onların konuşmalarından ilham alarak biraz da kendi görüşlerimi bunlara eklemek suretiyle maddeler hâlinde zamanınızı fazla almamak için bir öneri paketi sizlere sunmak istiyorum.

Bir defa bugünkü panelimizde ortaya çıkan kanımca birinci sonuç; kıdem tazminatı üzerinde tabii çözüm açısından sosyal tarafların belirli bir formül üzerinde uzlaşmadan oldukça uzak bulundukları şu anda görülmektedir. (Alkışlar)

İki: Bu konuda sosyal taraflar arasında belirli bir uzlaşma kültürünün olmadığı dikkati çekmektedir.

Tabii, bu kültürün olmamasının en önemli nedeni güven duygusunu zedelemesidir. Bu fevkalade önemli. Bakıyorsunuz çok iyi niyetle alt işverenlerin işçilerinin hiç olmazsa kıdem tazminatı açısından önemli sorunlarını çözebilmek için atılan bir adım, hayır bu işçilerin köleleştirilmesi amacıyla yapılan bir girişimdir biçiminde yorumlanmaktadır.

Şimdi, böylece güven duygusunun kesinlikle olmadığı bir ortamda, uzlaşma kültürünün olmadığı bir ortamda kıdem tazminatı gibi Türkiye'nin hayati bir meselesinde çözüm bulmanın fevkalade güç olduğunu huzurunuzda ifade etmek istiyorum ve bunun bu panelin sonucu olarak ortaya çıktığını da belirtmek niyetindeyim.

Üçüncü nokta, kıdem tazminatının mevcut yasal düzenlemesinin yani bugünkü 1475 sayılı yasanın 14'üncü maddesindeki durumu işçiler aleyhine değiştirerek özellikle kıdem tazminatı gün sayısını 30 günden 15 güne indirmek suretiyle ki Dünya Bankasının esas itibarıyla yıllardan beri savunduğu veya önerdiği husus budur, bunun uygulama alanı olmadığı bugünkü panelde ortaya çıkmış bulunuyor. İşçiler aleyhine bir kıdem tazminatı girişimi hazırlığı Çalışma Meclisinin bu amaçla kullanılacağı gibi bir husus benim tespit ettiğim kadar Çalışma Meclisinde göz önüne alınmamıştır. Herkes bugünkü kıdem tazminatı uygulamasından doğan sorunların çözümünün isabetli olacağını söylüyor ama çözüm noktasında hem karşı tarafın görüşlerine karşı çok büyük endişeler var hem de karşılıklı bir güven ortamı yok.

Dördüncü nokta şu: Ülkemizde 60 yıllık süreçten bahsediyorum, hatta 70 küsur yıllık süreçten bahsediyorum kıdem tazminatı geliştirildikçe işçi yararına, uygulama alanı daralıyor. Bunu somut olarak izlemek mümkündür. Hele bizim gibi aşağı yukarı 40-50 yıldan beri bu sürecin içinde yaşayanlar bakımından.

Hatırlıyorum, Üçüncü Çalışma Meclisi 1962'de toplandığı zaman basın işverenleri Çalışma Meclisine bir numaralı sorun olarak kıdem tazminatını getirdiler. Neden gayet basit, çünkü o sırada Millî Birlik Komitesi tarafından çıkartılan ve Kurucu Meclis faaliyete geçmeden evvel kabul edilen son yasa olarak 212 sayılı Yasayı kabul etti, 212 sayılı Yasa ile basın mensuplarına kıdem tazminatı alanında olağanüstü haklar tanındı ve ilk defa 30 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı basın mensuplarına verildi. Basın mesleğinde çalışan tüm hizmet süresinin kıdem tazminatı basın mensubunun çalıştığı gazete işverenine yüklendi. Olağanüstü bir kanun. Bir gecede kabul edilmiş olan bir kanun. Parlamenter bir çalışmanın ürünü değil.

Ne oldu? Bugün kıdem tazminatının en az uygulandığı sektörlerden biri basın işkolu. Yok, kıdem tazminatı yok. Tabii, bu hoş bir şey değil. Değil ama bir gerçek.

Zamanınızı almak istemiyorum. Kıdem tazminatı 1975'te 15 günden 30 güne çıkarıldıktan sonra işverenler bu tazminatı ödememek için çeşitli yollara başvurdular. Aynı yasanın içerisinde kıdem tazminatına bir tavan konulması ve kıdem tazminatının bir fondan karşılanması önerisi işveren kanadından geldi. Bugün işveren kanadı bu önerisine sahip çıkmıyor bu benim eserim değil diyor, bu benim önerim değil diyor.

Eğer kıdem tazminatına bir çözüm bulunacaksa işverenlerin bu değişik tutumları üzerinde de durmak ve bunun nedenlerini de araştırmak lazım.

Niçin 1952’de işverenler aman kıdem tazminatını kuralım dediler, neden 1975’te işverenlerin önerisiyle 14’uncü maddenin sonun bu eklendi, bugün kıdem tazminatını istemiyoruz diyorlar. Sebeplerinin araştırılması lazım yeni yasanın hazırlığı ve bundan sonra yapılacak çalışmalar bakımından.

Beşinci sonuç: Kıdem tazminatının bugünkü uygulaması işverenlere olduğu kadar işçileri de olumsuz yönde etkilemektedir. Bunu arkadaşlar gerek saha çalışması yapan arkadaşlar, gerek konuşma yapan arkadaşlar açıkça vurguladılar.

Söylemeye gerek yok özellikle ekonomik kriz dönemlerinde ağır kıdem tazminatı yükleri işletmelerin iflasına, silinip gitmesine neden oluyor.

Peki, işçiler açısından acaba bugünkü uygulama doğru mu? Sabahleyin örnekler verildi, saha araştırmaları da bunu gösteriyor, yüzde 10 oranında bir işçi memnun, bunu değişmesini istemiyor ama geri kalan büyük bir kitlenin bugünkü kıdem tazminatı açısından durumu feci çünkü kıdem tazminatından hiç yararlanamıyor.

Yararlanamamalarının sebebi işverenlerin yasalara uymaması. Yasanın boşluklarından yararlanmak suretiyle bu mekanizmayı etkisiz hâle getirmeleri.

Söylemeye gerek yok önceden istifa dilekçelerinin alınmasından tutun da istifaya zorlamak, haklı fesih yollarını zorlamak, bir yıllık süre dolmadan işçiyi işten çıkarmak, işçiyi asgari ücretten göstermek belki açıktan, kalan kısmı veriliyor ama asgari ücretten gösteriyor, yan ödemeleri resmî belgelere bağlamamak suretiyle sadece asgari ücretin çok üzerinde ücret almasına rağmen sadece asgari ücretten ve yan ödemeler olmaksızın ödemek, işyeri devirleri nedeniyle kıdem tazminatı ödememeleri vs. yargının ağır işlemesi nedeniyle, gerçi faiz hükümleri filan getirildi 1983’te ama bütün bunlara rağmen demek ki sistem işverenleri böyle birtakım yasa dışı yollara ve aramalara sevk ediyor. Nedenleri üzerinde durmak lazım.

Zamanı iyi kullanmak için ne yapmalı? Sabahleyin denildi, mütemadiyen söyleyeyim, her on yılda bir çalışma meclislerinde bunları tekrar edelim ondan sonra da elimizi kolumuzu bağlayın mevcut duruma eyvallah diyelim yok böyle bir şey. Bundan bir sonuç çıksın dedi zannediyorum Sayın Bakan.

Bunları da başlıklar hâlinde... Zamanımız biraz ilerledi ama birkaç dakika daha sabrınızı rica edebilir miyim? Çünkü önerilere geçmek istiyorum.

Birincisi şu: Dünya uygulamalarından yararlanılmakla beraber bulunacak çözümün ülkemize özgü olması gerekmektedir. Elbette ki Avusturya örneği bize yakın bir örnektir dikkatle incelenmesinde yarar vardır. Güney Amerika ülkelerinin genellikle bize çok benzedikleri söylenilir onların fonla ilgili gelişmelere dikkatle incelenmeli. Ama unutmayalım ki her ülkenin ekonomik sosyal koşulları farklı olduğu gibi ekonomik koşulları özellikle kıdem tazminatı bakımından önemli olduğuna ve farklı olduğuna göre elbette ki bu alanda bulunacak çözüm de Türkiye'ye özgü olacaktır. Bundan sonra yapılacak çalışmalara ışık tutması açısından bunu belirtiyorum.

Çözümün tek taraflı dayatmalar yerine sonuçta sosyal hakların gönüllü katılımı ve uzlaşısı sonunda belirlenmesi gerekmektedir. Bunun için çok sabırlı bir çalışmaya ihtiyaç vardır.

Sayın Bakanlığın, Bakanlık mensuplarının şimdiye kadar yaptıkları çalışmalar beni çok etkiledi. Mayıs ayındaki toplantılarda tutulan tutanakları, elimizdeki kitapları dikkatle inceledim ve çok memnun oldum. Bunlara devam etmek lazım. Bir toplantı yerine beş toplantı gerekirse yapmak lazım. Ne kadar uzarsa uzasin sosyal diyalogların sonunda uzlaş her şeyden daha kıymetlidir.

Bu çözüm ne olursa olsun, fonun kapsamı ne olursa olsun mutlaka kazanılmış haklar korunmalıdır ki bunu da zannediyorum panelistler arasında bir görüş ayrılığı yok. Bunu siyasetçiler de sabahleyin ifade ettiler.

Dördüncü nokta öneri olarak, fon seçeneği üzerinde durulurken düşünülmemlidir acaba kırk yıldan beri fon önerisi gündemdeyken ve zannediyorum sekiz on tane yasa taslağı hazırlanmış iken ta 1975 yıllarındaki koalisyon hükümetlerinden bahsediyorum şimdiye kadar niçin bir sonuç alınamamıştır? Bunların dikkatli bir biçimde incelenmesi ve sonuçlarının ortaya konulması gerekmektedir bu konuda çalışma yapacak arkadaşlar bakımından diyorum.

Başka bir nokta: Fonla ilgili peşin hükümlerden hareket yerine fonun yararı ve sakıncaları bilimsel verilere göre tartışılmalı ve ona göre bir sonuca ulaşılmalıdır. “Fon iyidir!” Hangi fon? Hangi ülkedeki fon? Acaba bu ülkelerdeki fon Türkiye'nin şartlarına uygun mu değil mi? Dolayısıyla böyle peşin hükümleri peşinen terk etmek ve sisteme sıfırdan başlamak suretiyle bütün bunları tartışma masasına koyarak tartışmakta ve bunun sonucunda fonla ilgili birtakım esasları belirlemekte şahsen yarar görmekteyim.

Fon seçeneği üzerinde durulurken fonda biriken paraların amaç dışı kullanılamayacağı kesinlikle sadece hükme bağlanmamalı çünkü 4447’de bu kesin hükme bağlandı ama hükümet yeni bir kanun çıkartmak suretiyle

fonunu parasını aldı bilmem nerelere sarf etti ve bizim bütün kafamızdaki sistem maalesef bozuldu. İşte bunun örneği işsizlik sigortası fonu görüyorsunuz ne kadar. Hem burada bağımsız denetçiler var hem de sürekli olarak 10 milyarı buldu, 15 milyar, 50 milyar, şimdi 90 milyarı geçti. Kimse buna dokunamaz diyorduk dokundular. Güven duygusu kayboldu. Öyle olmaz. Ondan sonra soruna çözüm aradığınız zaman zor bulursunuz çünkü gerçekten işçi kanadı fona karşı ciddi tereddütler içindedir. Bunları da dikkate almak mecburiyetindeyiz.

Biraz garip gelecek ama şu sıralar yeni bir anayasa hazırlığı var belki anayasaya bir hüküm koymak suretiyle, yasa koyucuyu da bağlamak suretiyle fonlara dokunulamayacağı sağlanmalıdır. Bilemiyorum ne dereceye kadar mümkün olabilir.

Kıdem tazminatı üzerinde bir model çalışması yapılırken mutlaka işsizlik sigortası, iş güvencesi ve alt işveren uygulamalarındaki aksaklıklar ve yetersizlikler dikkate alınmalıdır. Evet, bunlar öteden beri söylüyoruz bilimsel açıdan işsizlik sigortasının işlevi başkadır, kıdem tazminatının başkadır, iş güvencesinin başkadır tamam bunda hiç tereddüt yok ama bunlar dirsek teması hâlinde kurumlardır.

Hatta kanaatimce yeni iş kanunu çıkartılırken bu sorunun çözülmesi çok büyük bir fırsattı fakat o zaman işveren kanadını da işçi kanadını da ikna edemedik. İşçilere işsizlik sigortasını, iş güvencesini getirirken kıdem tazminatıyla birlikte bunu ele alıp incelemek ve sonuca varmak büyük bir fırsattı bu fırsatı Türkiye kaçırmıştır.

Fonun yönetim ve denetiminde sosyal taraflara mutlaka eşit söz hakkı tanınmalıdır gerek denetiminde gerek yönetiminde. Fon düzenli aralıklarla bağımsız uzman elemanlar tarafından denetlenmeli ve mutlaka bu denetlemeler kamuoyuna açıklanmalıdır.

Fon devlet güvencesinde olmalı. Bunda da zannediyorum panelist arkadaşlarda herhangi bir itiraz yok. Gerektiğinde fon uygulamasında işçilere mevcut sistemde kalma veya fona geçme seçeneği verilmelidir.

Fon eğer Türkiye'nin koşullarına uygun bir biçimde hazırlanır ve kamuoyuna takdim edilirse bana öyle geliyor ki siyasal iktidar bunu yapma cesaretini gösterebilecektir çünkü birçok ülkede olduğu gibi bizde de birçok işçi, kıdem tazminatını özellikle alamayacak durumda olan işçiler büyük bir ihtimalle fon seçeneği üzerinde duracaklardır ve bunu tercih edeceklerdir.

Bu çalışmalar sonunda gerekirse ve yararlı görülürse fon uygulamasına kademeli bir geçiş sistemi de öngörülebilir. Mesela en fazla sorun yaratan iş kollarından başlamak suretiyle fon uygulamaya konulabilir. Dikkat edin sadece kamuda çalışan taşeronları ve alt işverenleri kastederek bir çözüm değil. Evet, inşaat gibi, basın gibi, turizm gibi bunlarda kıdem tazminatı adeta tarihe karıştı. Dolayısıyla oralardan başlayarak, o iş kollarından başlayarak bir deneme süresi sonunda bir uygulama dönemi sonunda belki diğer iş kollarına bunu teşmil etmek suretiyle kademeli bir uygulama üzerinde de durulabilir. Bu benim önerim ama bunların hepsi doğrudur anlamında bir iddiam da yok onu da belirtiyim.

Bu arada çok önemli bir nokta kayıt dışı ekonomi.

2004 yılında yapılan Çalışma Meclisinde arkadaşlarım hatırlayacaklardır iki madde vardı gündemde; kıdem tazminatı ve kayıt dışı ekonomi. Bunların birbirleriyle ne ilgisi var? Çok ilgisi var çünkü kıdem tazminatının ödenmediği asıl büyük yara orada. Bundan dolayıdır ki alt işverenle ilgili kıdem tazminatıyla ilgili birtakım çözümler aranırken mutlaka kayıt dışı ekonomiyle de çok programlı, çok sistematik bir biçimde savaşmak gerekir.

Yapılan araştırmalar gösteriyor ki eğer –sabahleyin de belirtildi- kayıt dışı ekonomiyi yüzde 30'lardan yüzde 15'lere çekebilirsek ne sosyal güvenlik sisteminde ne maliye sisteminde en ufak bir sorun kalmayacak. Türkiye bambaşka bir atılımın içine girecek. Dolayısıyla kıdem tazminatı konusunda da, kayıt dışı ekonomi ile sistematik bir savaşın başlatılması ve uygulamaya konulması en uygunu olacaktır diye düşünüyorum.

Bu biraz benim şahsi görüşlerim, biraz panelistlerden almış olduğum ilhamla aldığım notlara dayalı olarak bu konuşmayı yaptım. Akşamın bu saatinde panelist arkadaşlarımla büyük bir sabırla burada bekleyerek görüşlerini ifade ettiklerinden dolayı, sorulara cevaplar verdiklerinden dolayı kendilerine sonsuz teşekkürler ediyorum her birisine ayrı ayrı.

Ayrıca söz alan arkadaşlarımız çok güzel noktalara değindiler kendilerine de huzurunuzda teşekkür ediyorum.

Bu saate kadar huzurla bizleri büyük bir sabırla beklediğiniz için sizlere de teşekkürlerimi sunuyorum ve oturumu kapatıyorum.

Teşekkür ediyorum. (Alkışlar)



“10. ÇALIŞMA MECLİSİ” TOPLANTISI

2. Gün



2. PANEL

Alt İşverenlik



2. Panel: Alt İşverenlik

SUNUCU- Çalışma Meclisimizin ikinci gününde ikinci panel vesilesiyle toplanmış bulunmaktayız.

İkinci panelimiz alt işverenlik konulu olacak ve ben paneli yönetecek olan değerli panel başkanımızı Selçuk Üniversitesinden Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer hocamızı davet ediyorum.

Sırasıyla panelistlerimizi davet ediyorum.

Marmara Üniversitenden Prof. Dr. Sayın Talat Canbolat, TİSK adına Sayın Erhan Polat, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği adına Sayın Müjdat Keçeci, TESK adına Sayın Elif Güliz Bayram, Türk-İş adına Sayın Namık Tan, Hak-İş adına Sayın Hüseyin Öz ve DİSK adına Sayın Dr. Murat Özveri'yi davet diyorum.

Panelistlerimiz hazırlanırken, selamlama konuşmalarını yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız Müsteşar Yardımcısı Sayın Ali Kemal Sayın'ı davet ediyorum. (Alkışlar)

Buyurun Sayın Müsteşarım.

ALİ KEMAL SAYIN (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı)

Sayın TİSK Başkanım, oturum başkanım; değerli katılımcılar, herkese günaydın.

Bugün Çalışma Meclisi toplantısının ikinci günündeyiz. Dünkü açılıştan sonra ilk oturumumuzu gerçekleştirdik. Bildiğiniz gibi Çalışma Meclisi hazırlıkları kapsamında altı konuyla ilgili Bakanlık olarak sosyal taraflara öneri sunuldu, görüşleri alındı ve Mayıs ayında altı konu başlığı altında hazırlık toplantısı yapıldı. Hazırlık toplantısı raporlar hâlinde bu toplantıda sizlere sunuldu ve bunlardan bağlantılı üç konu bu yılki Çalışma Meclisinin gündemine getirildi.

Bağlantılı olduğu şundan belli: Dünkü kıdem tazminatı konulu toplantının son yarım saati aşağı yukarı alt işverenlik tartışmasıyla geçti. Muhtemeldir ki bugünkü tartışmalarda da kıdem tazminatı gündeme gelecektir, çünkü bunları birbirinden ayırmamız mümkün değil. Dolayısıyla bu üç konuyla ilgili gündem oluşturuldu. Hatta dünkü tartışmada soruların bir kısmı diğer konularla ilgiliydi. Mesela iş sağlığı ile ilgili ölümlü kazalar konusunda sorulan soruyu oturum başkanı haklı olarak gündeme alıp cevaplandırmadı.

2. Panel: Alt İşverenlik

Diğer konularımızı da raporlar hâlinde sunduk, önümüzdeki yıllarda veya günlerde bunlarla ilgili de toplantılar yapmayı umuyoruz.

Bu üç konuda tabii bizim Bakanlık olarak amacımız ve görevimiz, sosyal tarafları bir araya getirmek. Çalışma Meclisini toplamak Bakanlığın görevi ancak kanun gereği sosyal tarafların da bir görevi var.

Kanuna göre, Çalışma Meclisinin gündemini Bakanlık belirler ama sosyal taraflar da belirlenen gündem konularına ilişkin öneri ve görüşler sunmak durumundadır. Bu nedenle sosyal diyalog ve uzlaşi kültürünün gerçekleştirilmesi üç tarafın katkı sunmasına bağlıdır.

Dünkü tartışmalardan tabii çok istifade ettik, ancak bizler uzlaşi kültürünü geliştirmek için buradayız. Sorunları; Bakanlığı suçlayarak ya da Bakanlığın işçi veya işveren kesimini suçlayarak varabileceğimiz bir sonuç olmadığını düşünüyorum. Sorunlar varsa beraber bunları aşalım anlayışıyla ancak bir yere gelirsek, bir çözüm üretirsek daha çok katkı sağlanır diye düşünüyorum. Bizden istenilen de zaten bu.

Ben kısa bir açıklama yapacağım. Biz bugün öğleden sonraki oturumdan sonra sonuç bildirgesi açıklamayı planladık. Sonuç bildirgesi, Sayın Başbakanımızın dün bizden istediği rapor için de önem taşıyacaktır. En azından hazırlayacağımız rapora katkı sağlayacaktır.

Sonuç bildirgesi için, sağ olsun hocalarımız gönüllü olarak teknik düzeyde buradaki tartışmaları anında bir metne yansıtmaya çalışıyorlar ve daha sonra onları panelistlerimizle sosyal tarafların buradaki temsilcileriyle paylaşıp bir noktaya getiriyorlar, her üç konuyla ilgili. Örneğin dünkü oturumda -burada oturum başkanlarımıza da tabii görev düşüyor- Metin Kutal hocamız kendi oturumuyla ilgili bazı sonuçlar çıkarıp bizlere ışık tuttu. Bunları da dikkate alarak akademisyen arkadaşlarımız raporu hazırlamaya başladılar. Çünkü vakit kaybetmeden bunları hızlıca hazırlamamız gerekiyor. Şu anda zannederseniz kıdem tazminatıyla ilgili sonuç bildirgemiz hazır. Tarafların onayı alındı. Diğer iki konu ile ilgili de, bu toplantılar sırasında hocalarımız raporlarını hazırlayıp panelistlerle görüşecekler ve olabildiğince durumu ortaya koyup, birlikte yapacaklarımızı bir sonuca bağlayıp Sayın Bakanımıza, Sayın Başbakanımıza bir özet olarak sunmayı arzu ediyoruz. Bu kapsamda, saat 17’de sizlerle birlikte, oturum başkanlarımızla birlikte “sonuç bildirgesini” açıklamayı planlıyoruz. Ben bunu hatırlatmak istedim.

2. Panel: Alt İşverenlik

Panelistlere şimdiden başarılar diliyorum. Sayın Başkana ve katılımcılara verimli bir çalışma diliyorum.

Saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

SUNUCU- Sayın Müsteşar Yardımcımıza konuşmaları için teşekkür ediyoruz.

Saygıdeğer katılımcılar; dün -hocam müsaadenize sığınarak- soru-cevap kısmıyla ilgili bir çalışma başlatmıştık. Program esnasında panelistlerimiz hitap ederken aklınıza gelen soruları bize yazılı olarak ve sözlü olarak alırsak soru-cevap kısmı dünkü yapmış olduğumuz uygulamaya benzer bir uygulamayla çok daha hızlı devam edebilir. Dolayısıyla dün sorularımızı yazılı olarak da almıştık. Yazılı olarak söz almak isteyenler panel başkanımıza bunu iletirlerse programımız çok daha hızlı devam eder diyorum ve sözü hocamıza bırakıyorum. Buyurun Başkanım.

PANEL BAŞKANI:

Prof. Dr. HALUK HADİ SÜMER (Selçuk Üniversitesi)

Teşekkür ediyorum.

Sayın Müsteşar Yardımcım, sayın işçi ve işveren temsilcileri, değerli akademisyenler ve Bakanlık çalışanları; 10. Çalışma Meclisinin Alt İşverenlik başlığını taşıyan ikinci panelini izninizle açıyorum.

Öncelikle 10. Çalışma Meclisini toplayan bugün kangren hâline dönüşmüş olan konularını neredeyse tüm sosyal taraflarla birlikte tartışmaya açan, tartışılmasını sağlayan başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Faruk Çelik olmak üzere tüm çalışma arkadaşlarına teşekkür ediyorum.

Çalışma Meclisinden çıkacak sonuçların ülkemiz ve sosyal taraflar açısından da hayırlı olmasını temenni ediyorum.

Ben panelistlere söz vermeden önce Türkiye'deki alt işverenliğe ilişkin mevzuatın tarihî gelişimi hakkında kısaca bilgi vermek istiyorum. Daha sonra süremize ve sıralamaya uygun olarak panelistlerimize söz vereceğim. Türkiye'de alt işverenliğe ilişkin ilk düzenleme 1936 yılında çıkartılan ve Türkiye'nin ilk iş kanunu olan 3008 sayılı İş Kanunu ile yapılmıştır.

Kanunun 1'inci maddesinin 4'üncü fıkrasına göre "İşçiler doğrudan doğruya işveren veya vekil tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığıyla işe girmiş ve bu üçüncü şahısla mukavele akdetmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işverenin mesul olduğu" hüküm altına alınmıştır.

2. Panel: Alt İşverenlik

1945 yılında 4772 sayılı Kanunla Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından işverene yüklediği ödevlerden aracı ile birlikte işverenin de sorumlu olduğu yine hüküm altına alınmış. 1950 yılında 5518 sayılı Kanunla asıl işveren sorumluluğunun müşterek ve müteselsil sorumluluk olduğu düzenlenmiştir.

1963 yılında 161 sayılı Kanunla Uluslararası Çalışma Örgütünün 94 sayılı Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Mütteallik Sözleşmesi onaylanmıştır. Bu önemli bir gelişmedir.

1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu yönünden aracı olarak nitelendirdiği kişileri asıl işverenle birlikte sorumlu tutmuştur.

1967 yılında çıkartılan 931 sayılı İş Kanunu ve bunun iptali üzerine çıkartılan 1475 sayılı İş Kanununun 1'inci maddesi ise şöyledir: “Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde ve eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde beklentilerince çalıştıran diğer işverenin kendi işçilerine karşı o işyeriyle ilgili ve bu Kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlülüklerinden asıl işverenle birlikte sorumludur.”

Yine aynı Kanunun 29'uncu maddesiyle asıl işverenler sorumlu oldukları miktarı hak edişlerinden kesme yetkisi tanınmıştır.

2002 yılında 4734 sayılı Kamu İhaleleri Kanunu ve 4735 sayılı Kamu İhaleleri Kanununda uygulama birliğinin sağlanması için mal ve hizmet alımlarıyla yapım işlerinde Resmî Gazete’de yayınlanan tip sözleşmelerin kullanılacağı hüküm altına alınmış ve 2009 yılında da buna ilişkin yönetmelik yayınlanmıştır.

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanunda alt işveren uygulamasının özellikle geçmiş dönemde yaşanan birtakım kötü uygulama örneklerini gidermek açısından bazı koşullara bağlandığını görüyoruz. Örneğin asıl işin bir bölümünün işletmenin ve işin gereğince teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş olması koşuluyla alt işverene verilebileceği; yine daha önce o işyerinde çalışan kişiyle alt işveren ilişkisi kurulamayacağı, muvazaalı durumlarda alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi gibi kabul edileceğine ilişkin hükümler 4857 sayılı Kanunda kabul edilmiştir.

Daha sonra 2006 yılında bu Kanuna 5538 sayılı Kanuna iki fıkra eklenmiş ve kamu kurum kuruluşları açısından özel birtakım düzenlemeler

2. Panel: Alt İşverenlik

getirilmiştir. Bugün de bu düzenlemelerin bu tartışma konularından birisini teşkil edeceği kanaatindeyim.

2008 yılında 5763 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanununda bir kez daha değişiklik yapılmış ve müfettişlere asıl işveren ve alt işveren ilişkisinde muvazaayı tespit etme yetkisi tanınmıştır.

2008 yılında Alt İşverenlik Yönetmeliği yayınlanmış ve bu Yönetmelikte alt işveren ilişkisinin kurulma koşulları, sözleşmenin yazılı yapılması, sözleşmede bulunması gereken hususlar, alt işverenin işyerinin tescili ve muvazaa incelemesi gibi hususlar düzenlenmiştir.

Son olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda da “Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet yönetimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde iş alan ve işçilerin görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir” şeklinde bir tanım yer almıştır.

Ana hatlarıyla Türkiye'deki asıl işveren alt işveren ilişkisini mevzuat gelişimi böyledir.

Şimdi, süremiz aslında çok daha kısa ama panelistlerin görüşlerin tam olarak açıklayabilmeleri için biraz da inisiyatif kullanmak suretiyle kendilerine on dakika yerine on beş dakikayı geçmemek üzere söz vereceğim.

İlk sözü Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesinin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyelerinden Sayın Prof. Dr. Talat Canbolat’a vereceğim.

Sevgili Talat, Türkiye’de asıl işveren-alt işveren ilişkisini belki de akademik düzeyde çalışan ilk kişidir. 1992 yılında yayınlanan yüksek lisans tezi bu konuya ilişkindir.

Bugün yapacağı açıklamaların hepimiz açısından da çok yararlı olacağı kanaatini taşıyorum.

Evet, Sayın Canbolat söz sizin. Buyurun.

Prof. Dr. TALAT CANBOLAT (Marmara Üniversitesi)

Teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

Sayın Müsteşar Yardımcım, işçi ve işveren kuruluşlarını değerli temsilcileri ve üyeleri, sayın hocalarım, değerli çalışanlar ve katılımcılar; hepinizi saygıyla selamlayarak konuşmama başlamak istiyorum.

Dünkü panelde gelen sorulardan da anlaşıldığı üzere 10. Çalışma Meclisi toplantısının en önemli, en tartışmalı, en hararetli konusu alt işveren olacağı gözüktüyor.

Soruların bir kısmını dün önemli ölçüde tartıştık fakat dünkü sorulardan benim edindiğim intiba, alt işveren ilişkisi -özellikle işçi kesimi tarafından- tam olarak hukuki zemindeki “alt işverenlik” değil, biraz sonra anlatmaya çalışacağım; başta kamu kurum ve kuruluşlarındaki yasaya uygun olmayan uygulamalar sanki yasal alt işverenlikmiş gibi algılanmaktadır. Bu algı nedeniyle işçi kuruluşlarının yasal anlamdaki alt işverenliğe de karşı oldukları buna bir önyargıyla baktıklarını hissettim.

Ümit ediyorum bugünkü oturumda yapacağımız tartışmalar alt işverenliğin daha iyi anlaşılmasına bir vesile olur.

Ünlü filozof Albert Einstein der ki, ön yargıları yıkmak atom çekirdeğini parçalamaktan daha zordur.

Ben elimden geldiği kadar objektif olarak ve Yasal düzenlemeyi esas alarak alt işverenliği anlatmaya çalışacağım. Buradaki sunumum bu zamana kadar hep yayınlarımda ve başka sempozyum ve panellerde yapmış olduğum konuşmalarda söylediğim toparlanmış halidir. Bana tanınan süre içerisinde sıkıştırılmış bir şekilde anlatmaya çalışacağım.

Alt işverenliğe ilişkin İş Kanunundaki düzenleme bu haliyle Türk Hukukuna özgüdür. 1936 yılındaki 3008 sayılı ilk İş Kanunumuz ile yürürlüğe girmiştir. Bilindiği gibi Cumhuriyet kurulduktan sonra temel kanunlar hep başka ülkelerin kanunlarından iktibas edilmiştir. Ancak alt işverenliğe ilişkin işçileri koruyucu bu düzenleme Türk Hukukuna özgüdür. 1980’li yıllara kadar da sorunsuz olarak uygulanmıştır. Çok güzel bir amaca hizmet ediyordu, çok iyi başladık. Hani “Türk gibi başlamak” deyimi var ya onun gibi başladık. Gerçi şimdilerde Türk gibi başla, Alman gibi çalış, İngiliz gibi bitir diyorlar. İyi başladık ancak şu anki düzenlemeden herkes

2. Panel: Alt İşverenlik

şikâyetçi. İşçi kesiminin, işveren kesiminin, hükümetin şikâyet ettiği ve akademisyenlerin de devamlı tartıştığı bir konu haline geldi.

Bunun temel nedenlerini biraz sonra anlatmaya çalışacağım. Ancak yeri gelmişken belirtmek isterim ki; en önemli neden sosyal taraflar arasındaki güvensizlik, uzlaşa kültürünün olmaması ve uygulamada ortaya çıkan sorunların hemen yasal düzenlemelerle çözümlenmek istenmesinden kaynaklanmaktadır. Öyle ki Yargıtay'ın yerleşik kararları dahi kanun metni hâline getirilmiştir.

Kazuistik yöntemlerle kanun yapma tekniği Hammurabi Kanunları'ndan önce dahi terk edilmiştir. Bizler her bir soruna ilişkin ayrı bir madde yazarak sorunlarımızı çözemeyiz. Kanun yapma tekniğinden ayrılmadan, bilimsel temellere dayalı nesnel düzenlemeler yapmamız gerekir.

1936 yılında ilk düzenleme yapılırken Hükümet Sözcüsü Mecliste neden özel bir düzenleme yapılmak istendiğini şu gerekçelerle izah ediyor: Müteahhit veya taşeronların ekonomik yönden daha zayıf durumda olmaları ve üstlendikleri işlerin genellikle geçici nitelikte olması nedeniyle işlerini bitirip başka yerlere gittikleri, bu işlerde çalışan işçilerin bunları arayıp bulmakta ve alacaklarını almakta güçlüklerle karşılaştıkları, bunlara işveren asıl işverenlerin sabit oldukları, ayrıca ekonomik yönden daha iyi durumda olmaları, dolaylı da olsa işçinin emeğinden bunların da istifade ettikleri gerekçesiyle bu işlerde çalışan işçilerin alacaklarının güvence altına alınması için asıl işverenlerin sorumluluğunun kabul edildiği belirtilmiştir.

İşte, bunların takibindeki güçlük nedeniyle zayıf durumda olan bu işçilerimizi korumak için böyle bir düzenleme getiriyoruz. Bununla asıl işin sahibi olan ve orada yerleşik olan kişiyi bu işlerde çalışan işçilerin ödenmeyen haklarından sorumlu tutacağız. Bu kişileri sorumlu tutarken dikkat edin tüm çalışanlardan değil münhasıran o işte çalışan işçilere karşı asıl işvereni sorumlu tutuyoruz. Çünkü bunların emeğinden dolaylı olarak müteahhide iş verenler de yararlanmaktadır. Böylece müteahhide iş verenler işçilik alacaklarından kendileri de sorumlu oldukları için müteahhitlerin sahtekar olup olmadıklarını daha yakından takip edeceklerdir. Diğer taraftan ayrı bir madde ile de asıl işverenlere sorumlu oldukları miktarları müteahhidin hak edişinden kesme yetkisi veriyoruz. Bu hüküm sayesinde bunlar da mağdur olmayacaktır.

1991 yılında yüksek lisans tez çalışması için Köln'e gitmiştim. O zaman Sosyal Hukuk Enstitüsü müdürü olan Prof. Dr. Peter Hanoy'la bu konuyu uzun uzun tartıştık. Bizde böyle bir düzenleme olmasına oldukça şaşırmıştı. Konuşma

2. Panel: Alt İşverenlik

sırasında ısrarla bana bu hükmü nereden aldınız diye soruyordu. Sonunda ben de Türk malıdır diye vurgulayınca müthiş övgülerde bulunmuştu. Avrupa Birliğinde asıl işveren, alt işveren ilişkilerinde bir yönergeye çevirmek için büyük gayretler göstermiştir. Gerçekten çok güzel bir düzenlemeyle başladı.

Sayın hocam Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer gelişim seyrini anlattı. Ayrıntılarına girmeyeceğim.

Asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmenin türü veya hukuki ilişki konusunda bir hüküm yok. Dolayısıyla asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşme genel hükümlere yani borçlar hukukuna tabidir. Özel düzenleme olmadığından sözleşme özgürlüğü çerçevesinde taraflar aralarında istedikleri gibi anlaşma yapabilirler. Sözleşmenin geçerli olması ya da geçersizlik koşulları da borçlar hukukuna tabidir. Ancak hemen belirtmem gerekir ki, geçersizlik hâlleri muvazaa ile sınırlı değildir. Buna rağmen alt işveren konusunda geçersizlik hâli sanki sadece muvazaa imiş gibi tartışılıyor.

Değerli arkadaşlarım geçersizlik hâlleri borçlar hukukunda temyiz kuvvetinden yoksunluk, şahsiyet haklarının ihlali, şekle aykırılık, hukuka aykırılık, ahlaka aykırılık, kamu düzenine veya kanuna aykırılık ve muvazaa gibi hallerdir. Özellikle kanuna aykırılık, kanuna karşı hile ve muvazaa kavramları asıl işveren-alt işveren ilişkisinde sıklıkla karıştırılmaktadır.

Biz hukukçuların hukuki kavramları yerli yerinde kullanmamız gerekir.

Uygulamada Yargıtay'ın 4857 sayılı Kanundan önce çok sık karşılaştığı birçok muvazaalı işlemler Kanun metni haline getirilmiştir. 4857 sayılı Kanundan önce gerçekten de uygulamada birçok muvazaalı işlemlerle karşılaşılırmaktaydı. Bu dönemde alt işverenlere verilebilecek işlerin niteliğine ilişkin düzenleme de yoktur. Asıl işler de hiçbir sınırlama olmaksızın alt işverenlere verilebilmekteydi. Öyle ki işyerlerine gittiğiniz zaman bandın bir tarafında asıl işveren işçisi, karşı tarafında alt işveren işçisi çalışmakta, aynı işi yapan iki işçi arasında ücret ve sosyal haklar yönünden büyük farklılıklar olmaktaydı. İşyerine gittiğiniz zaman hangisi alt işveren hangisi asıl işveren anlayamıyordunuz. Ama kanun bu şekilde bir çalışmayı ve alt işverenlik ilişkisini öngörmüyordu. Alt işverene belirli bir işin devrini öngörüyordu. İşyerine gittiğiniz zaman hangi iş alt işverene devredilmiş ve orada çalışan alt işveren işçilerini görmeniz gerekirken göremiyordunuz. Kayıtlarda alt işverenin bordosunda gösterilen işçilere emir ve talimatlar da asıl işveren tarafından verildiğinden mahkemeler ve Yargıtay haklı olarak bunların çoğunu muvazaalı kabul ederek geçersiz saydı.

2. Panel: Alt İşverenlik

Uygulamada Yargıtay'ın muvazaalı kabul ettiği dosyalarda; Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak haklarının kısıtlanması, asıl işverenin eski işçisinin alt işverenmiş gibi gösterilmesi, işçi alma ve çıkarma yetkisinin asıl işverende bulunması gibi durumlarla sıklıkla karşılaşıldı. Yargıtay da bunları muvazaalı kabul ederek, bu işçiler gerçekte alt işveren işçisi değil, bunlar asıl işverenin işçileridir. Bence de Yargıtay çok yerinde tespitler yapmıştır.

Biz ne yaptık? Yargıtay'ın bu kararlarını kanun metni hâline getirdik.

4857 sayılı Kanundan önce uygulamada ne gibi sorunlar vardı?

1980'li yıllarda aşırı enflasyonist bir ülkeyiz, toplu iş sözleşme görüşmelerinde yüzde 300-500 pazarlıklarla masaya oturuluyor, yüzde 150 gibi artışlarla bağlanıyordu. Bunun üzerine işverenler toplu iş sözleşmesinin getirdiği mali yükümlülüklerden kurtulmanın bir yolu olarak bu alt işverenliği tespit ettiler. Daimi işçi sayısının azaltılması, yasal yükümlülüklerden kurtulmak, sendikal güvenceleri kırmak ve işçilerin bir kısmının toplu iş sözleşmesinin dışına çıkarılması amacıyla muvazaalı alt işverenlikler kurulmaya başlandı.

4857 sayılı Kanun yapılırken Yargıtay'ın muvazaalı olarak tespit ettiği konuları kanun metni hâline getirdik. Hâlbuki kanun metni hâline getirdikten sonra bunlar muvazaa olmaktan çıkarlar. Artık kanunun emredici hükmüne aykırılık nedeniyle geçersizlikten söz edilebilir.

Kanun ne diyor?

“İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez”, verirsen geçersiz.

“Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz”, kurarsan geçersiz.

“Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz”, çalıştırsan geçersiz.

Yukarıdakileri saydıktan sonra “Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler”.

Muvazaanın yaptırımı ile kanuna aykırılığın yaptırımını aynı hukuki sonuca bağlamış. Bu da işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görmesidir.

2. Panel: Alt İşverenlik

Eski Borçlar Kanununun 18. maddesine benzer şekilde 6098 sayılı yeni Borçlar Kanununa göre de “Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır./ Borçlu, yazılı bir borç tanınmasına güvenerek alacağı kazanmış olan üçüncü kişiye karşı, bu işlemin muvazaalı olduğu savunmasında bulunamaz”.

Muvazaanın unsurları; üçüncü kişileri aldatma kastı, görünürdeki işlem, muvazaa anlaşması veya gizli işlemdir. Taraflar görünüşteki işlemin hüküm ve sonuç doğurmasını istemedikleri için bu sözleşme geçersizdir. Buna karşılık gizli işlem şayet şekil şartına tabi ise ancak buna uygun olarak yapılmışsa geçerlilik kazanacaktır. Hemen belirtmek gerekir ki gizli işlemin geçerliliği sadece şekil şartına uyulmuş olmasına bağlı değildir. Yukarıda belirtilen ve tüm sözleşmeler için aranan geçersizlik koşullarının bulunmaması da gereklidir.

Muvazaa, sözleşmelerin yorumuna ilişkin olarak tarafların gerçek iradelerini yansıtmadığı görünüşteki sözleşmeyi istemedikleri, bu sözleşmenin arkasında gizledikleri ikinci bir sözleşmenin bulunduğu durumlar için geçerlidir. Ama tarafların görünüşteki sözleşmeyi istedikleri durumlarda muvazaadan söz edemezsiniz. Bunun arkasında gizli bir işlem yok.

Örnek: Uzmanlık gerektirmediği hâlde asıl işi vermiş, öbürü de almış. Gerçekten vermiş o da gerçekten almış. Burada bir muvazaadan hukuken söz etmek mümkün değil.

İşte, ardından 2008 yılında yayınlanan alt işveren yönetmeliği maalesef hukuka aykırı olarak kanuna aykırılıkları da muvazaa kabul etmek suretiyle düzenlemiş olması son derece yanlış olmuştur. Ardından 3. maddede yapılan değişiklikle müfettişlere masa başında alt işverenlik sözleşmesine bakarak inceleme yapma yetkisi verilmiştir. Muvazaanın tespiti hâkimin keşif yapmasını, delil toplamasını, tanık dinlemesini yani görünüşteki işlemin arkasındaki gizli işlemi ortaya çıkarmasını gerektirir. Bu nedenle de masa başında tarafların vermiş oldukları belgelere dayanarak muvazaa tespiti yapılamaz.

Alt İşveren Yönetmeliği de hukuktaki sözleşmelerin geçersizlik halleri ile muvazaa kavramını tamamen karıştırmıştır.

Ben bu sözleşmeye baktım, sözleşmede işçilerin kıdem tazminatını asıl işveren üstlenmiş veya uzmanlık gerektirmediği halde asıl işin bir bölümünü vermişsiniz, o nedenle muvazaa vardır demek aslında siz bu sözleşmeyi istemiyorsunuz demektir. Oysa tarafların iradesi bu işin verilmesine yönelik ise yani iradeleri örtüşüyor ise muvazaadan söz etmek hukuken mümkün değildir.

2. Panel: Alt İşverenlik

Suçta ve cezada kanunilik ilkesi var. Para cezasına ilişkin 98. maddeye göre “3 üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı on bin Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir”. Dikkat edilirse burada açıkça diğer geçersizlik nedenleri değil, sadece işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi halinde cezai yaptırım öngörülmüştür. Bunun anlamı Kanuna aykırılık hallerinde cezai yaptırım yoktur. Üstelik alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olması halinde değil, bunun muvazaalı olarak tescil edilmesi halinde yaptırım öngörülmüştür. Bu düzenlemeyi isabetli bulmak güçtür.

Zaman baskısıyla ben burada çözüm önerilerine ilişkin olarak birkaç cümle söylemek istiyorum.

Alt işverenliğe ilişkin sorunları çözeceğiz iddiasıyla yapılan her yasal düzenleme sorunu daha da büyümüştür. Bizim tekrar asıl iş, yardımcı iş ayrımını kanundan kaldırmamız lazım. Dünyanın hiçbir yerinde şunları verirsın, bunları veremezsin diye bir sıralama yok. Niye biz asıl işi veremezsin diyoruz? Demin söylediğim nedenlerle.

Öyleyse böyle bir sınırlama yerine asıl işin verilmesinin yaptırımını ayrı, yardımcı iş verilmesinin yaptırımını ayrı kurallara bağlamamız gerekir.

Asıl işini verildiği durumlarda, uzmanlık gerektirmeden verildiği durumlarda sıklıkla sendikal örgütlemeyi kırma, kanundaki düzenlemelere aykırılık ve işçinin daha düşük koşullarla çalıştırılması amaçlandığı için, bizler de asıl işi vermeni engellemiyorum ancak asıl işi verirsın, aynı koşulları sağlayacaksın ve sendikal örgütlenme yönünden de asıl işverenin tabi olduğu işkolunda örgütlenmenin mümkün olması gerekir. Bu sorunları önemli ölçüde çözümleyecektir.

Kanundaki muvazaa denilen ve benim kanuna aykırılık olarak altını çizdiğim, daha önceki çalışanlarla alt işverenlik ilişkisi kurulamaz hükmünün kaldırılması gerekir. Kurulup kurulmaması değil, kurulduğu zamanki sonuçları önemlidir. Daha önce stajını yapmış, altı ay da aynı işyerinde çalıştı diye sırf o kişiyle bir sözleşme yapmanın yasaklanması hukuka aykırıdır. Bakın, kanuna aykırıdır demiyorum. Kanuna aykırılık başka bir şey hukuka aykırılık başka bir şeydir.

Sonra, alt işverenin tanımı yanlış yapılmıştır. Aldığı işte işçilerin tamamını münhasıran çalıştırma zorunluluğu yoktur. Aldığı işte münhasıran işçi de çalıştıran kişi alt işverendir. 100 tane işçi çalıştırıyorsam 95 tanesi münhasıran çalışıyor, 5 tanesi münhasıran çalışmıyor diye bu kişi alt işveren değil mi?

2. Panel: Alt İşverenlik

Aynı 1936 yılındaki ilk kanunda olduğu gibi münhasıran çalışan işçilere karşı alt işverenin sorumluluğu var, münhasıran çalışmayanlara karşı sorumluluğu yok. Ama alt işveren ilişkisinin kurulmasında bunun bir etkisinin olmaması lazım.

Yargıtayın yerleşik kararlarını kanun metni hâline getirilmesini isabetli bulmak güçtür.

Yargıtay bu sorunu zaten kökünden çözmüştü. Muvazaayı kendisi tespit edecek. Bu nedenle demin söylediğim konuların kanundan çıkarılıp kazuistik yöntemden tekrar nesnel, hukuk tekniğine uygun bir düzenleme yapılması gerekir.

Daha önemli bir konu: 1936 yılında birlikte sorumluluk ifadesi kullanılırken, sayın hocalarımız Ferit Hakkı Saymen, Muhammed Vassaf Tolga da kitaplarında diyor ki, birlikte sorumluluk bir üst kavramdır, bunun alt türleri vardır. Bir tanesi de müşterek müteselsil sorumluluktur. Müşterek müteselsil sorumluluk istisnadır. Kanun birlikte sorumluluk derse eksik teselsül anlaşılır. Önce kendi işverenine gider ondan alamazsa asıl işverene gider. Bu nedenle sorumluluk müşterek ve müteselsil olarak kanunda belirtilmesi gerekiyor diyor. 1954 yılında kanun değişikliği sırf bu nedenle yapılıyor. Hiçbir yerine dokunmaksınız birlikte sorumluluk deyimini müşterek sorumluluk olarak ifade ediliyor.

Biz 2003 yılında tekrar birlikte sorumluluğa dönüyoruz.

Bu da kanun yapma tekniği bakımından uygun değil ama hepimiz biliyoruz ki bu müşterek müteselsil olarak uyguluyor. Öyleyse kanun da buna uygun hâle getirmemiz gerekir.

Kamu işyerlerine ayrıcalık tanıyan hüküm kaldırılmalıdır. İşveren işverendir, bunun kamusu özeli olmaz. İkisi de aynı kurallara, aynı kanunlara tabidir.

Alt işverenlik konusunda en büyük sıkıntı kamudadır. Siz kamu muvazaa yapmaz, kamu kanuna aykırılık yapmaz zihniyetiyle hareket edemezsiniz. Nitekim kanuna getirilen bu ayrıcalıklara ilişkin fıkraların kaldırılması gerektiğini düşünüyorum.

Kanunun üçüncü maddesindeki müfettişlere muvazaa incelemesi yetkisi veren ve bunun kesin hüküm olduğunu ifade eden maddenin ben anayasaya aykırı olduğunu düşünüyorum. Anayasa Mahkemesi aykırı görmedi. Bu düzenlemenin de değiştirilmesi gerektiğini düşünüyorum.

2. Panel: Alt İşverenlik

Kanun ve yönetmelikte hukuki kavramlar yerli yerinde kullanılmalı, kanuna aykırılık yerine muvazaa deyiimi kullanılmamalıdır.

Belirli süreli sözleşme, geçici iş ilişkileri bu anlamda yeniden gözden geçirilmesi gerekir.

Özellikle kamu işyerlerinde alt işverenlik adı altında hizmet alımı sözleşmeleriyle kanuna aykırı şekilde yasa dışı istihdam yöntemi aracı olmaktan çıkarılması gerekir.

Çok net söylüyorum kamudaki uygulama alt işverenlik değildir. Kanun kamuda dört tür istihdam yöntemini saymış ve altındaki maddede diyor ki bunun dışında istihdam mümkün değildir, çalıştırılmaz.

İşte, kamudaki durum kanuna aykırı olarak yeni bir istihdam türü olarak uygulanıyor. Mahkemelerde kamu kuruluşlarının savunmalarında sıklıkla; bize genelge gönderildi dendi ki, kadro vermeyeceğiz eleman açığınızı bu yöntemle, yani hizmet alımı yöntemiyle giderin. Ama biz iş hukukunda diyoruz ki alt işverenlik bir işin verilmesidir. Burada iş alan yok, eleman gönder diyor, kadrolu işçiyle birlikte çalıştırıyor, aynı koşullarda çalıştırıyor.

Arkadaşlar, işte çünkü tartışmalardan da anlaşıldığına göre burada söylenenler, işçilerin şikayet ettiği konular alt işverenlik değildir. Bu tamamen yasadışı kanuna aykırı bir istihdam yöntemidir. Bu uygulamadan bir an önce vazgeçilmesi gerekir. Kamu İhale Mevzuatının, İş Kanununa uygun hale getirilmesi gerekir. Tip şartnameler ve hizmet alım ihaleleri İş Kanununa uygun değildir. İş Mahkemeleri bunları geçersiz saymaktadır.

Mahkemelerce alt işverenliğin geçersiz veya muvazaalı olduğunun tespit edildiği durumlarda sadece asıl işverenin sorumlu tutulması kanuna aykırı alt işverenlik uygulamalarının yaygınlaşmasının temel nedenlerindendir. Kanuna aykırılık veya muvazaa hâlinde asıl işverenin yanında alt işverenin de sorumlu tutulması gerekir. Alt işverenler kapı kapı geziyorlar, bu işleri de bana ver, bordronu ben tutayım gibi. Dava olursa ben kanuna aykırı işlem yapmışım ya da muvazaa yapmışım ben işveren değilim, beni sorumlu tutamazsın diyorlar. Mahkemeler de bu durumlarda davaları alt işverene karşı husumet yönünden reddediyor. Hâlbuki hukukun temel kavramlarından bir tanesi kimse kendi muvazaasından yararlanamaz. Alt işverenlerin sorumlu tutulmaması, daha kolay bu yollara yönelmelerine neden oluyor. Hâlbuki kimse kendi muvazaasından yararlanamayacağına göre asıl işverenlerin yanında işçiye karşı alt işverenin de sorumlu tutulması lazım. Bizim amacımız işçiye korumak, sorumlu tutmayarak işçiye korumuyorsun ki.

2. Panel: Alt İşverenlik

Alt İşveren Yönetmeliği kanuna uygun hâle getirilmeli.

Yetersiz mali gücü bulunmayan tüzel kişilerin şirket mallarını kişisel mallarıyla karıştıran üst düzey şirket yöneticisi ve ortaklarının da işçilik alacaklarından kişisel olarak sorumlu tutulması gerekir.

Dün arkadaşlarım söyledi, iflas etmiş bir şey alamıyorum, aradığınız zaman bir bakıyorsunuz yavaş yavaş şirket müdürü şirketin mallarını kişisel hesabına aktarıyor, daha sonra da biz diyoruz ki sadece tüzel kişinin mallarıyla sorumlu. Bunun tespiti hâlinde kişisel mallara da gidilmesi gerektiğini düşünüyorum.

Kamu makamlarının ödenmeyen alt işveren işçilik alacaklarını hak edişlerini kesme yetki ve sorumlulukları sadece üç aylık ücretle sınırlı tutulmaması, tüm işçilik alacaklarından sorumlu tutulması gerekir.

Alt işverenler değişmesine rağmen aynı işyerinde hep aynı işi yapan işçilerin kıdem tazminatı, yıllık izin ücretlerinde tüm hizmet sürelerini dikkate alan ve bu alacakların asıl işveren tarafından ödenmesini güvence altına alan düzenlemelerin yapılması gerekir. Kamudaki temel sorun budur.

Özellikle kamu işyerlerinde kıdem tazminatı ve izin sorunu çözülmelidir. Bu konu önemli bir sosyal yara halini almaktadır. Kıdem tazminatını asıl işverenin üstlenmesi ve bu maliyete göre de ihaleye çıkabilme imkânının tanınması gerekir. Alt işveren işçilerinin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını etkin şekilde kullanmaları için 6356 sayılı Kanunda işkolu tespiti ve örgütlenme hakkı yönünden değişiklik yapılması gerekir.

Kamu işyerlerinde istihdam politikası gözden geçirilmeli, kadrolu personel çalıştırmak yerine kanuna aykırı olarak “hizmet alımı” adı altında geçersiz uygulamalara gidilmemelidir. Daha önemlisi, Kamu İhale Kanunu uygulamalarında İş Kanununun mutlaka dikkate alınması gerekir. İş hukuku kurallarının gözetilmesi gerekir. Bunu kamuya ucuz eleman çalıştırma gerekçeyle izah ediyorlar ancak mahkemelerin bu uygulamayı geçersiz sayması sonucu maliyeti daha yüksek oluyor. Siz mahkemeye gittiğiniz zaman bu kamunun işçisi sayılıyor.

Sabrınız için teşekkür ediyorum Sayın Başkan. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Sayın Canbolat’a çok teşekkür ediyorum. Gerçekten son derece doyurucu bir sunum yaptılar. Hepimiz keyifle dinledik.

İkinci söz hakkını TİSK adına Sayın Erhan Polat’a süresinin 15 dakika olduğunu bir kez daha hatırlatarak veriyorum. Buyurun.

ERHAN POLAT (TİSK)

Sayın hocam, sayın sendika başkanlarımız, sayın konfederasyon başkanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının saygıdeğer yöneticileri ve saygıdeğer dinleyiciler; konu ülkemizde şu anda en güncel hâliyle yer alan bir konu.

Sayın Bakanımızın Çalışma Meclisine bu konuyu taşıması ayrıca bu konuya verilen önemin bir ifadesidir. Kendilerine teşekkür ediyorum.

Tabii, iki muhterem hocam Türkiye’de alt işverenlik mevzuunu Türk çalışma hayatına, Türk çalışma sistemine ve kanunlarına nasıl girdiğini detayıyla anlattılar. Bu konuda ilave edeceğim bir şey olmadığı gibi kendilerine de teşekkür ediyorum.

Müsaade ederseniz ben mevcut uygulamalardaki yaşanan sıkıntıları ve bu sıkıntılardan kaynaklanan mülahazaları değerlendirmek istiyorum.

Sayın hocam ifade ettiler bir defa kamu özel ayrımı yok bu işte. Bir ülkede bir çalışma iş hukuku vardır, çalışanlar tektir ve hepsini ilgilendiren bir kanun olmalıdır. Kamu için ayrı hüküm yazmak... Yazdık ne oldu? Yazdık bir hüküm ifade etmediği ortada, yani bu konuyu kamu için ayrı bir hüküm yazmakla çözemeyeceğimiz kesin. Ama bir de ortada problemler yaşanıyor bu problemleri nasıl çözeceğiz?

Gene sayın hocam ifade ettiler, biz vur derken öldürdük. Özellikle 4857’de alt işverenlikle ilgili hükmü düzenlerken biz işi iyice abarttık. Arkasından alt işveren yönetmeliği çıkarken, -ki ben o çalışmaların içerisinde olan bir arkadaşınızım- bu yönetmelik bu şekliyle çıkar ise bugün yaşanan problemleri orada ayrıntısıyla dile getirdim. O toplantılarda olan arkadaşlarım bunun şahididir fakat öyle uygun görüldü öyle çıkarıldı. Çıkarıldı ne oldu? İşte bugünkü problemleri beraber yaşıyoruz.

İş Kanununun ikinci maddesini yazdığımız ve hocamın da biraz önce söylediği birlikte sorumluluk. Keşke birlikte sorumluluk yerine müteselsil sorumluluk olsaydı. Birlikte sorumluluk gene hocamın ifade ettiği gibi asıl olarak alt işverenin birçok yükümlülüğünü yerine getirmemesini tüm yükümlülüğün asıl işverene kalması sonucunu doğuruyor.

Ben de olsam aynısını düşünürüm, nasıl olsa ben ödemezsem ödeyecek birisi var, nasıl olsa ben iş sağlığı güvenliği tedbirlerini almazsam sorumlu olan

2. Panel: Alt İşverenlik

birisi var. Onun için behemehâl konuşmamın sonuna doğru çözüm önerilerinde ifade edeceğim gibi ifade edeceklerimden bir tanesi de budur muhterem dinleyiciler. Kesinlikle ve kesinlikle birlikte sorumluluktan müteselsil sorumluluğa geçilmelidir. Birinci planda sorumlu alt işveren olmalı eğer onda yerine getirtme imkânı yok ise asıl işverene dönülmelidir.

Bu konuyla ilgili dünya uygulamalarına bakıyoruz. Birçok ülkede evet bu konular düzenlenmiş. Gerek ILO normlarına bakıyorsunuz, Avrupa Birliği normlarına bakıyorsunuz birebir bizdeki gibi böyle bir düzenleme yer almıyor. Mesela, ILO'nun 94 sayılı Sözleşmesinde de işçilerin haklarının güvence altına alınması, garanti altına alınması veya bir alt işverenlik uygulanırken veya böyle bir işlem tesis edilirken işçi haklarının geriye götürülmemesinin esas alınması gerektiği kayda geçiyor.

Almanya'ya bakıyoruz, Almanya bu konularda iş hukuku bakımından en ileri ve en sağlıklı verilerin olduğu ülkelerden bir tanesidir. Oraya baktığımız zaman da bizdeki gibi birlikte sorumluluk söz konusu değil. Alt işverenlik ilişkisini bağımsız bir sonuç olarak ele alıyor ve ayrı bir sorumluluk gerektirir diyor. Ancak Alman iş hukukunda alt işveren ilişkisi ödünç iş ilişkisinde kanuna karşı hile tespit edilmesi halinde o da sadece işçilik haklarını talep edilmesi konusunu esas alıyor.

Biraz önce de söylediğim gibi muhterem arkadaşlar 4857 sayılı Kanundaki bu düzenlemeden sonra ülkemizde alt işverenlik uygulamaları var olan uygulamalar zaten çoğalarak devam etmiştir. Bugün bu noktaya geldi. Aşağı yukarı bugün toplam kamuda 550 bin civarında, 200-250 bin civarında da özel sözleşme alt işveren işçisi olduğu ifade edilmektedir.

Biraz önce de söylediğim gibi gerek kanunun düzenlenmesinden sonra gerekse de alt işverenlik yönetmeliğinde yer alan hükümler, asıl işvereni işin merkezine oturttuğu gibi gerçek manada sayın hocamın da ifade ettiği asıl işveren, alt işveren ilişkisinin kurulmasında tamamen bir cendereye sokuyor.

Bunun neticesi olarak bakıyorsunuz her konu yargıya taşınıyor. Her konuda bir muvazaadan bahsediliyor.

Bu konunun bu noktaya geleceğini hazırlık çalışmalarında yaşamış bir arkadaşımız olarak 2009 yılında Çalışma Bakanlığımızın yetkililerinin, Kamu İhale Kurumunun yetkililerinin, Maliye Bakanlığı yetkililerinin, Hazine Müsteşarlığı yetkililerinin, işveren sendikalarımızdan temsilcilerin, hocalarımızın ve alt işveren çalıştıran, alt işveren ilişkisi kurmuş olan kurum ve kuruluşların temsilcilerinin yer aldığı bir seminer düzenledik. İki gün

2. Panel: Alt İşverenlik

boyunca konu enine boyuna masaya yatırıldı. Doğru, Türkiye’de bir alt işverenlik gerçeği var. Bununla beraber bunun kanuni kısıtlamalarından, özellikle söylüyorum arkadaşlar, Kanun konuyu o kadar dar bir çerçeveye hapsetti ki, o kadar baskı altına aldı ki gerçek manada asıl işveren, alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi neredeyse mümkün olmayacak hâle geldi.

Şimdi bakıyorsunuz, bir işçi alt işveren değişmiş ama aynı işçi aynı işyerinde çalışmaya devam ediyor. Bu muvazaa kapsamına alındı, bu muvazaa sayıldı.

Düşünebiliyor musunuz arkadaşlar bir işyerinizde alt işvereniniz var, alt işvereninizle ilişkinizi koparıyorsunuz fakat alt işvereninizle çalışan sizin işinizi öğrenmiş, işinizi iyi bilen ve işini iyi yaptığına şahit olduğunuz işçiler var. Sizin işinizi sizin kadar tanıyan ve bu işte ehil olmuş insanlar var. Eğer bir önceki alt işverenden sonra yeni alt işveren ilişkisi kurduğunuz şirket veya alt işveren o işçiyi çalıştırırsa efendim bu burada çalıştı, bu muvazaadır. El insaf yani; işin ehli olanın, asıl işverenin takdirini kazanmışın, işi iyi yapanın, işi almanın muvazaayla ne alakası var?

Muhterem arkadaşlar ben bunu Yargıtay üyelerimizle de paylaştım. Sağ olsunlar kendilerini bu konuyla ilgili ziyarete gittiğimde bana çay ikram ettiler. Çay getiren kardeşimiz de alt işveren işçisi. Aynen kendilerine bunu ifade ettim; sizin çayınızı getiren, odanızı temizleyen, hangi evrakınızı nereye koyduğunuzun bilen bir işçinin alt işveren değiştiği takdirde siz yahu bu çocuk bizim güvenimizi kazanmıştır, Yargıtayın giriş çıkışını biliyor, kurallara uyuyor, samimiyetinden sadakatinden ve işinden memnunuz, mümkünse bu çocuğu çalıştır demenizin muvazaa kapsamına alınması doğru mu diye sordum. Ama maalesef bazı kararlarda bu konu muvazaa kapsamında değerlendiriliyor.

Şimdi, muvazaa ve alt işveren ilişkisinde yanlış diye değerlendirilen konulardan bir tanesi de, üzerinde durulması gereken konulardan bir tanesi de asıl işverene sorumluluğu yüklüyorsunuz. Diyorsunuz ki birlikte sorumlusunuz fakat asıl işveren işçinin izne çıkıp çıkmadığını kontrol ediyor ise bunun ücretinin ödenip ödenmediğini kontrol ediyor ise ödenmesine yardımcı olmak için müdahil oluyor ise veya kıdem tazminatının ödenmesine müdahil oluyor ise efendim sen burada işin yönetimini müdahale ediyorsun, orayı sen yönetiyorsun diye bu muvazaa kapsamında değerlendiriliyor. O hâlde asıl işverenin bu olaylara müdahalesini muvazaa sayıyor iseniz kusura bakmayın alt işverenin sorumluluğunu da kaldıracaksınız.

2. Panel: Alt İşverenlik

Eğer sorumlu tutuyor iseniz bırakın hiç olmazsa işçi hakları işçinin bazı maddi veya manevi veya diğer hakları takip edilsin, zayi edilmesin. Bu çelişkinin de ortadan kaldırılması gerekiyor.

Bir diğer konu alt işveren işçisi sayılsın. Niye alt işverenin işçisi sayılsın? Bu kanunu düzenlemelerdeki amaç işçinin hak ve menfaatlerinin zayi olmaması değil mi? İşçinin haklarının garanti altına alınması değil mi? Bunları temin etmek yerine bunların ifasını ödenmesini garanti altına almak yerine işin kolaycılığına kaçıp da asıl işverenin işçisi demek bence uygun değil. Düzenlenmesi gereken konulardan bir tanesi de bu konudur.

Arkadaşlar, gene yaşadığımız konulardan bir tanesi, muhterem hocam da söyledi, şu anda en büyük problem kamuda yaşanıyor ve dava konusu olan olayların yüzde 90'ı veya yüzde 99'a yakını kamuda oluyor.

Saygıdeğer dinleyiciler hocamız uyarıyor süreyi doldurmuşuz. O zaman ben toparlayayım.

Burada muhterem arkadaşlar hepimizin emin olması gereken ve bilmeniz gereken bir olay. Ne bu salondaki insanlardan, konuşmacılardan, taraflardan herhangi birisinin ne de işverenlerimiz çalışan işçilerimizin herhangi bir hakkının zayi olmasına, haleldar edilmesine taraftar değiliz. Bizim hukuk anlayışımızda, inanç anlayışımızda, vicdan anlayışımızda insanların haklarının anında zamanında teslim edilmesini gerektirir. İşçinin hakkının alın terinin kurumadan verilmesini gerektirir.

Öyle bir kültüre sahip olan bir toplumda bu hakların niye kullanılmıyor, niye bunlar isteniyor diye kimsenin buna karşı çıkması mümkün değil ama biraz önce de dediğim gibi işin aslını gözden kaçırmamalıyız.

Alt işverenlik bugün üretim ve rekabeti gerektiriyor. Bakıyorsunuz sadece bizde değil dünyanın birçok ülkesinde özellikle ve özellikle gelişmiş ülkelerin birçoğunda alt işverenlik veya ödünç iş ilişkisi, esnek çalışma gibi çalışma hayatının kavramları uygulanmakta. Bizde de bunların behemehâl uygulanır hâle gelmesi gerekiyor.

Hocam bir kısmına değindi, biz de İş Kanununun ikinci maddesindeki tanım tamamen değişmeli. İşverenler işlerini ihtiyaç duydukları bölümünü alt işverene verebilmeli. Her konu muvazaa sayılmamalı, bunun çerçevesi sağlam belirlenmeli.

Bununla beraber evet biraz önce söylediğimi tekrar ediyorum hiçbir çalışanımızın, çalışan hiçbir arkadaşımızın hakkının kaybolmadan teslimi de gerekiyor.

2. Panel: Alt İşverenlik

Hepinize teşekkür ediyorum. Saygılar sunuyorum.

PANEL BAŞKANI- Evet, Sayın Polat’a ben de teşekkür ediyorum.

Program gereği söz sırası aslında TOBB temsilcisi Sayın Müjdat Keçeci’ye ait. Ancak TESK temsilcisi Elif Hanım’ın Ahilik Haftası nedeniyle bir etkinliğe katılacak olması nedeniyle Müjdat Bey’in de onayıyla bir değişiklik yapıyoruz ve sözü Sayın Avukat Elif Güliz Bayram’a veriyoruz.

ELİF GÜLİZ BAYRAM (TESK)

Çok teşekkür ediyorum. Bilhassa sayın hocama ve Müjdat Bey’e bu anlayışı gösterdikleri için. Sayın Müsteşar Yardımcım, değerli işçi işveren kesimi temsilcisi başkanları ve değerli konuklar; Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu açısından ben konuyu değerlendirmek istiyorum, çünkü bilimsel açıdan hocamız gayet detaylı olarak değerlendirdi, işveren kesimi açısından da Sayın TİSK temsilcisi kendi yaşadıkları sorunları anlattılar. İşçi kesimi temsil eden değerli panelistlerde kendileri açısından bu konuyu ele alacaklardır.

Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu açısından konuyu değerlendirmek söz konusu olduğunda konfederasyonumuzun kısaca temsilcisi olduğu esnaf ve sanatkarları size tanıtlamam gerekir. 5362 sayılı Kanun gereğince esnaf ve sanatkarlar, Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkar meslek kollarına dâhil olup, ekonomik faaliyetini sermayesiyle birlikte bedeni çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir ve sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlarla, vergiden muaf tutulan meslek ve sanat sahibi kimseler olarak tanımlanmıştır.

Bu anlamda baktığımız esnaf ve sanatkarlarımız sanayi ilişkileri içerisinde daha çok işveren grubunda yer aldığını söylememiz mümkündür. Ancak işletmelerinin büyüklüğünü göz önünde bulundurduğumuzda da bunların daha çok mikro işletmelerin sahibi olduklarını söylememiz doğru olacaktır. Çünkü üyelerimizin büyük çoğunluğu, yüzde 90’ından fazlası mikro işletme olarak tanımlanan, 10 kişiden az çalışan istihdam eden ve kazancı yıllık satış hâsılatı veya mali bilançosundan herhangi biri bir milyon Türk lirasını aşmayan mikro işletme statüsündedirler.

Bu anlamda baktığımızda da esnaf ve sanatkar işletmelerinde işçi işveren ilişkisinden ziyade daha geleneksel ilişkilerin olduğunu görüyoruz. Çünkü

2. Panel: Alt İşverenlik

daha çok esnaf ve sanatkârlarımız kendi başlarına veya çıraklarıyla birlikte çalışıyorlar. Çırak sayısı da genel olarak baktığımızda yine toplamda üç çalışanı aşmayan işletmeleri.

Bu anlamda toplam sayıları yaklaşık bir buçuk milyonu aşan esnaf ve sanatkâr işletmelerinin sektörel olarak dağılımına baktığımızda ise, alım satım ve hizmet sektöründe yer alan işletmelerin yüzde 77'sini oluşturduğunu, imalat, bakım onarım sektöründe ise yüzde 23 civarında işletmemizin faaliyet gösterdiğini görüyoruz. Bu imalat, bakım ve onarım işlerini yapan işletmelerimiz de daha çok alt işveren, asıl işveren ilişkisinde alt işveren olarak yer alıyorlar. Hatta alt işverenin de alt işvereni gibi çalışıyorlar. İhaleleri kazanan veya sektörde çalışan firmaların alt işvereni olarak faaliyette bulunduklarını görüyoruz.

Bugün pek çok imalat, bakım onarım konusundaki faaliyette bulunan işletmeler veya bu alanda kurum, kuruluşların ihalelerini kazanan firmaların daha çok esnaf ve sanatkârlarımızın aracılığıyla hizmetlerinden yararlandığını söyleyebiliyoruz. Ancak tabii buradaki ilişki de alt işverenin ilişkisi olarak değil de sanki daha çok alt işverenin de bir alt işvereni varmış gibi tezahür ediyor.

Bugün gerek hizmet gerek imalat sektörde alt işverenlik yadsınamaz bir gerçeklik. Gelişen, değişen ve uluslararasılaşan endüstriyel ilişkiler açısından baktığımızda ülkemizde de bu kavramı yadsınamamız gerektiği ortada. Bu anlamda yapılması gereken asıl işveren ve alt işveren ile işçiler arasındaki ilişkide tarafların hak ve hukuklarını zarara uğratmayacak şekilde tedbirlerin alınmasıdır.

Nitekim İş Kanunumuzun buna ilişkin hükümleriyle, daha önceden tarihçesini sayın hocamın detaylı olarak anlattığı gibi asıl hedeflenmesi gereken ancak uygulamada da sıkıntıların yaşandığı alanların detaylı olarak tespit edilmesi ki, bu Çalışma Meclisi bunun için ilk adımı oluşturuyor. Bunların tespit edilerek sorunların her iki tarafın da uzlaşmasına gidilerek çözümünün sağlanacağı düzenlemeler yapılması, tedbirler alınması yönünde olması gerekmektedir.

Ayrıca kamu sektöründeki sorunu değerlendirdiğimizde de yargı kararlarının idare açısından uygulanması sorunuyla karşılaşıldığı görünüyor. Tartışmalarda daha çok bu ön plana çıkmış.

Yargı kararlarının uygulanması, çelişkili yargı kararlarının belki ortak içtihadı birleştirme kararlarıyla tek bir noktada toplanması, uygulamada

2. Panel: Alt İşverenlik

yaşanan sorunları çözecektir. Yeni yasa çalışmalarında da mevcut yasa sistematığının içerisinde bu sorunların çözümlerinin sağlanması ve sorgulanması gerektiğini düşünüyoruz.

Gerek işçilerin ve gerek işverenlerin haklarının zarara uğratılmayarak işçi, işveren, asıl işveren, alt işveren ilişkisinin sağlıklı kurulmasını ülkemizde çalışma barışını da sağlayarak endüstriyel ilişkilerin sağlıklı bir şekilde işlemesini sağlayacağını, bunun da ülke ekonomisine büyük katkı sunacağını düşünüyor saygılarımla sizleri selamlıyorum.

Tekrar anlayışınız için teşekkür ediyorum.

PANEL BAŞKANI- Evet, biz de özellikle zamanını iyi kullandığı için Sayın Bayram’a teşekkür ediyoruz. Yine Sayın Keçeci’ye de söz hakkını devrettiği için.

Evet, buyurun söz hakkı sizin Sayın Keçeci.

MÜJDAT KEÇECİ (TOBB)

Teşekkür ederim efendim.

Saygıdeğer Çalışma Bakanlığı Müsteşarı, saygıdeğer hocalarım, saygıdeğer işçi temsilcileri, işveren temsilcileri ve bu konuda gönül vermiş ve mutlaka bu işin çözümüne katkı vermek isteyen katılımcılar; hepinize günaydın, teşekkür ederim.

Efendim, ben her şeyden önce Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği adına konuşuyorum ama ben bir üreticiyim, dolayısıyla eli taşın altında olanlardanım. Bu konuyu ve bu kurumu ve bu kurumla ilgili olaylara inanıyorum. Bu konunun çalışma hayatının bir parçası olduğuna inanarak sözlerime başlamak istiyorum.

Alt işveren uygulamaları sadece ülkemizde değil tüm dünyada yaygınlaşan bir üretim yöntemi olarak hızlı bir gelişme göstermektedir. Uluslararası rekabette verimlilik ve maliyet ile birlikte kısa sürede gerektiğinde teslim gibi parametreler için özellikle ülkemizde kayıtlı istihdamın da artışında alt işverenlik önemli bir kurum hâline gelmiştir.

Alt işverenlik uygulaması şirketler için uzman işgücünün esnek şekilde kullanılması ile istihdam kapasitelerinin artırılmasına imkân sağlamaktadır.

Alt işverenliğin işleyişini adeta o işte çalışanları yaptıkları işle uzmanlaştırıyor ve kaliteli işin ellerinden çıkmasını temin ediyor.

2. Panel: Alt İşverenlik

Çok kişinin son yıllarda alt işverenliğin çok konuşuluyor olması yeni bir yasa, yeni bir uygulama gibi geliyor. Hâlbuki moderatör başkanımızın da sabahleyin ifade ettiği gibi 1936 yılından beri 3008 sayılı İş Kanunuyla düzenlenmiş ve uygulanıyor.

Özellikle son yıllardaki zaruret ve sistemin kullanılabilirliği popülaritesini artırmış bulunuyor.

Bugün ülkemizde hem kamuda hem de özel teşebbüste alt işveren müessesesi varlığını sürdürüyor. Sağlıkta, temizlik, güvenlik, dağıtım olmak üzere kamuda 2012 yılında 586 bin kişi, idari ve destek, ulaştırma, madencilik, imalat, inşaat ve diğer konularda olmak üzere 450 bin kişi de özel teşebbüste olmak üzere alt işveren işçisi olarak çalışıyor.

Ben bu sayının daha da büyük olduğuna inanıyorum.

Avrupa Birliği ülkelerine baktığımızda alt işverenliğin daha yaygın ve daha detaylı bir istatistikle karşılaşıyoruz. Avrupa Birliğinin 15 ülkesine baktığımızda 3 buçuk milyon ve 262 bin firmada, diğer 12 üyeye baktığımızda 1 milyon işgücü ve 142 bin işyerinde olmak üzere 4 buçuk milyon işçinin 404 bin işyerinde alt işveren olarak çalışıyor olduğunu görüyoruz.

Görüldüğü gibi alt işveren uygulaması sadece ülkemizde değil tüm dünyada giderek yaygınlaşan bir üretim yöntemi olarak hızlı bir gelişme göstermektedir.

Avrupa Birliğinde son zamanlarda yapılan tartışmalar neticesinde alt işverenliğin kurumsal olarak kaldırılmasının Avrupa Birliğinde üretimi önemli derecede aksatacağı şeklinde önemli tespitleri de çalışma örgütleri ifade etmektedir.

Rekabetin uluslararası boyutu ve hızı karşısında bu gelişmenin devam edeceğine de şüphe bulunmamaktadır.

Özüyle gerek ülkemizde ve gerekse Avrupa Birliğinin alt işverenlik kurumu, halen düzgün ve gerek işvereni gerek işçiyi mutlu eden bir yasal mevzuata ve uygulamada birliğe ulaşmış değildir.

Mevcut yasa ve yönetmelikler iyi niyet ve düşüncelerle çıkartılıyorsa da siyasi iktidarların bazen daha önceki uygulamaları da yok eden, mütenakıs fikirler ve yorumları yönlendiren karışıklıklara da sebep oldukları bir gerçek.

Sayın hocamız çok kapsamlı bir şekilde iyi analizini konuşmasına koydu.

Nitekim Avrupa Birliğinde de ve Uluslararası Çalışma Örgütü nezdinde konuyu bütünüyle ele alan bir düzenleme bulunmuyor.

2. Panel: Alt İşverenlik

Avrupa Birliği ülkelerinde ve Avrupa Birliği düzeyinde çözüme yönelik arayışlar da aynen ülkemizde olduğu gibi devam ediyor.

Sayın Başkanın söylediği gibi özellikle müşterek sorumlulukla ilgili inanılmaz doktrinel tartışmaların devam ettiği bir gerçek.

Alt işverenlik mevzuatında İş Kanununda düzenlenmiş ve yönetmeliklerle de yasanın uygulanmasına ait düzenlemeler yapılmıştır. Ancak gerek yasa ve gerekse yönetmelikler adeta olayın herkese göre farklı algılanmasına sebep olduğu gibi yargıdan da benzer olaylar çok farklı yorumlanarak farklı hükümlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Kötü niyetli ve istismara yol açan alt işveren uygulamalarının önlenmesi ve çözümlerin bulunabilmesi için sosyal tarafların katılımıyla geliştirilmelidir. Ancak bu konuda Sayın Bakanımız Faruk Çelik'in gayretli çalışmaları, tarafların birbirlerine karşı olan güvensiz ve tutarsız davranışları nedeniyle neticelenememiştir.

Şahsen ben de TOBB adına işveren temsilcisi olarak bu toplantılara katıldığımda alınamayan neticelerden hayli üzgünüm. Bu durumda yasayı kullanacaklar uyum sağlayamayınca kullanamayacaklar, bu yasayı yapıyorlar ve sonra hepimiz her şeyden şikâyetçi oluyoruz, bu işin içinden çıkmak için birbirimizi kırıyoruz.

Hâlbuki bizler burada bu masanın etrafında toplanabilen sosyal taraflar olarak neden bu yasanın uygulanışıyla ilgili asgari müştereklerde beraber kalamıyoruz inanın ben hayretler içerisindeyim. Dolayısıyla içimizde gerçekten doktrinel olarak akademik kariyerini bu konuya ayırmış ve gerçekten yetkin ve yetenekli hocalarımızın da yaptıkları analizlerle, yaptıkları çalışmalarla biraz önce gördük dolu dolu, dopdolu bilimsel birtakım gerçekler var. Onların desteğiyle bizim her şeyden önce sosyal taraflar olarak bu konuyu en iyi detaylı şekilde uygulanabilir noktaya getirmemiz lazım.

İş Kanununda iki tane madde ve onu allak bullak eden yönetmelikle biz burada birbirimizle tartışıyoruz. Kanunu iyi niyetlerle çıkardıktan sonra yönetmelikte inanılmaz mütenakıs ve çapraşık fikirlerle işi uygulamayı bugünkü hâle getirmişler.

Ben de bir hukukçuyum ama sayın hocalarımın müsaadeleriyle hukukta bazı kuramlar vardır, bazı genel prensipler vardır. Bunlar belirli yerde uygulanır ve ondan sonra başka bir yerde o uygulanmaz. Bize öğretilen budur.

2. Panel: Alt İşverenlik

Bir muvazaa Borçlar Kanununun genel hükümlerindendir ama bu uygulamada yönetmelikte birileri muvazaayı taraf etmiş.

Bana göre esasında, hocalarımız da bu konuda mutlaka söyleyeceklerdir, böyle bir şey olmaz. Bu kadar her yerinden sallanan bir uygulama için önümüzde yasal kaideler var.

Dolayısıyla her şeyden önce bu yasal kaidelerin, yasaların ve yönetmeliklerin, özellikle yönetmeliğin yok farz edilerek bu işe başlanmasında yarar olduğunu düşünüyorum. Çünkü yönetmelik aklına gelenin akli geldiğinde yazılan hükümler olarak mütalaa ediliyor.

Ben bütün bunları hocalarımız söyledi, arkadaşlarımız anlattı, benim de birtakım tespitlerim var ama bu tespitler hiçbirimizin anlattığı diğerimizin anlattığından farklı değil. Aynı tespitler aynı şekilde burada tekrar ediliyor durumda. Dolayısıyla ben de yasanın ikinci maddesinde, 4857 sayılı İş Kanununun ikinci maddesinde alt işverenin üstleneceği asıl işin işletmenin ve işin gereğiyle teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olması, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınıp bu işçilerin haklarından kısıtlama yapılmaması, asıl işin bir bölümünü alt işverene verildiğinde o bölüme asıl işverene ait işçilerin çalıştırılmaması, daha önce işyerinde çalışan bir işçiyle alt işveren ilişkisi kurulamaması, alt işverenin üstleneceği asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerden olması, işin asıl işverene ait işyerinde görülmesi, üstlendiği iş için alt işvereni görevlendirdiği işçileri sadece bu işte çalıştırabilmesi gerekmektedir.

Üçüncü maddesinde ise ilaveten alt işverenin işyerini tescil ettirmesi, yönetmelikte belirlenmiş şartları içeren alt işverenlik sözleşme yapması, tescilli bu işyerinin çalışma müfettişlerince incelenmesi, inceleme sonucunda muvazaa işlemlerinin tespiti hâlinde gerekçeli müfettiş raporunun işverenlere tebliği, tebliğinden itibaren 6 iş günü içinde işverenlerin itiraz edebilmesi, mahkeme kararının kesin olması ve itiraz edilemeyen bu kararın tescilden sonra alt işçilerin asıl işçilerin işçisi sayılması gibi hükümler var.

Peki, buna karşılık biz bir çözüm öneriyor muyuz? Evet. Diyoruz ki burada bu kurumun çalışabilmesi için hocamın dediği gibi bırakın sözleşmeyi herkes özgürce yapsın.

Bu işin içinde zaten irrasyonel işin gelişmesi ve işin yapılmasına dair bir şey var. Niye kısıtlıyorsunuz, niye bunu daraltıyorsunuz?

2. Panel: Alt İşverenlik

Aksayan taraflarıyla ilgili farklı hükümler getirelim. Toplu sözleşmeyle ilgili aksayan veyahut da ulaşamadığımız hükümler varsa o konuda hüküm getirelim ama bir alt işverenlik, asıl işverenlik varsa bunu bölmeyelim. Alt işverenin üstleneceği işin gereği teknolojik nedenler bunlarla ilgili ayrı ayrı kısıtlama getirilmesi veya birlikte olması gibi bir hükmün bu işin zaten baştan olmayacağına, olmaması gerektiğine dair önemli bir hüküm diye düşünüyorum. Bunların her birinin özellik arz etmesi veya bunların tümünün kaldırılması sayın hocamın da ifade ettiği gibi genel itibarıyla bir Borçlar Kanunu sözleşmesi şekline getirilmesi lazım.

Asıl işler açısından işletmenin gereği veya işin gerekleriyle, bunlarla uğraşmamak lazım. Yardımcı işlerde hiç sınırlamama olmaması lazım.

Daha önce işyerinde çalışanın alt işveren olamayacağı yasağı girişim özgürlüğüne de aykırıdır, kaldırılmalıdır. Niye? Çok bizim işyerlerimizde, bizim işimizden ayrılıp da fabrika kurmuş, işletme kurmuş insanlar var. Madem bu kurumu kabul ediyorsak o adamın da orada bir alt işveren olarak kendisini tescil edip ayrı bir işveren olduğunu ve bununla gelişmesini sağlamasına yetkili kılmak lazım.

Alt işveren ilişkisini muvazaalı sayılması halinde işçilerin asıl işverenin girişiminden beri işçi sayılması haksızdır, dünyada böyle bir uygulama yoktur. Alt ve asıl işveren arasındaki sözleşmenin yönetmeliklerle dikte edilmesi yanlıştır. Muvazaa incelemesini, iş müfettişleri değil yargının yapması gerekir.

Hocam çok doğru söyledi bir hâkim bile kendisine gelen muvazaa ile ilgili günlerce, aylarca kaçınıcı defalar yapacağı duruşmalarla ancak bir muvazaayı ki hukukta en zor tespiti yapılan olaylardandır muvazaa. Çünkü iki taraf her şeyi gizlemiş, sen üçüncüsünü bulmaya çalışıyorsun.

Bunun hiç hukuk kültürü bile olmadığına inandığımız bir müfettişe bırakıp o olayları kesin hüküm hâline getirmek bence hukukla bağdaşacağını düşünmüyorum. Bir de temyiz yolunun açık olmaması bana göre yanlış. Bütün bunlar demin de ifade ettiğim gibi yönetmeliklerle çorba hâline getirilmiş, özellikle muvazaanın da bu konunun içerisinde tarif edilmesi bana abesle iştigal gibi geliyor.

Kısıtlayıcı hükümler kanunda var iken yönetmelikleri tekrar kısıtlama hükümleriyle koyması ayrı bir eksiklik, çünkü kanunda sadece bununla ilgili düzenleme yapılması tarif edildiği hâlde yönetmelikle iş bana göre aşmış.

2. Panel: Alt İşverenlik

Sonuç olarak ben şunları ifade etmek istiyorum: Tek tarafı korumak amacı olmayan ya alt işvereni ya asıl işvereni düzensiz ama özgür bir iş yaşamı yaratmadan kötü niyetli uygulamalardan etkilenmeyerek, bir ihtiyacın gerekliliğinden doğan bu kurumun ekonomimize ve özellikle taraflara faydalar getiren yeni bir yasal düzenlemeye acilen ihtiyaç vardır. Bu konuda biz sosyal taraflara düşen önemli görevler vardır. Bu sorumluluğumuza müdrük, özellikle bu konuya kendisini adanmış Bakanlığımıza yardım etmek ve bu yasanın çıkarılışında birlikte asgari müştereklerde mutabık kalmak dileğiyle hepinize saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Bende Sayın Keçeci'ye süresini aşmadan kullandığı için teşekkür ediyorum.

Böylelikle masanın bir tarafını tamamladık. Şimdi söz hakkı masanın diğer tarafında. Önce Türk-İş temsilcisi Sayın Namık Tan'la başlayacağız. Buyurun.

NAMIK TAN (Türk-İş)

Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Çok değerli katılımcılar, saygıdeğer başkanlar, Bakanlığımızın çok değerli üst düzey yöneticileri, değerli katılımcılar ve kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan değerli uzman arkadaşlarım ve sendikalarımızın değerli çalışanları; bu önemli konuyu dünden itibaren tartışmaya başladık. Alt işverenlik hem kıdem tazminatının bir içeriği olarak bir tartışma konusu oldu, hem öğleden sonra belki buradan yola çıkılarak özel istihdam bürolarına giden bir süreci de beraberinde getirecek gibi gözüküyor.

Masanın sağ tarafı konuşurken gerçekten şunu düşündüm: İş Kanununun ikinci maddesindeki o kıstaslar olmasa, İş Kanunu -5763 sayılı Kanun ile madde 3'e ikinci fıkra ilave yapılmasa, alt işverenlik yönetmeliği olmasa bugünkü tablo nasıl olurdu diye düşündüm sadece.

Çünkü biz bu ölçülere, bu kurallara rağmen eğer alt işverenliği böyle içinden çıkılmaz bir hâle getiriyorsak sağ tarafta yapılan konuşmalarda söz edilen değişiklikler yapıldığında bana göre sendikalar kapanabilir de. Hiç kimse üye kaydedemez. Bu hayatın gerçeği. Bunu ben bir araştırmacı olarak bütün sendikalarımızla, uzmanlarla örgütlenmenin zorluğunu, sorunlarını ve sonuçlarını tartışıyoruz.

Geldiğimiz nokta, işte tekstil sendikamızın değerli genel başkanı aramızda, tekstil sektöründeki işçi sayısına baktığımızda, tekstil sendikamızın

2. Panel: Alt İşverenlik

sendikalı üye sayısına baktığımızda ve toplu sözleşme kapsamına baktığımızda başka bir şey anlatmaya gerek yok. Türkiye'de sendikalar giderek küçülüyor. Neden? İşyerleri küçülüyor. Asıl alt işverenlik işyerlerinin küçülmesinin bir aracı olmuştur ve işçilerin birliğini bozan bir sistem olmuştur. Sadece düşük ücret değil ki. Bir işyerinde haksızlık varsa, bir eylem yapacaksa, bir dayanışma yapacaksa insanlar bir araya gelemiyorlar. Hatta birlikte yemek yemek bile artık neredeyse yok, alt işveren asıl işveren aynı servise binemiyor.

Bana göre çok analiz yapıldı ama sentezleri çok iyi yapmamız gerekiyor. Eğer sağlıklı sentezler yapmazsak Türk çalışma hayatı ve Türk sendikacılığı, endüstri ilişkileri çok daha büyük kaoslara bence gebe. Bunu hiç unutmayalım. Sadece kârlılık, sadece çalıştırma, sadece rekabet, sadece maliyet, bunlar olmaz.

Sayın Erhan Polat çok iyi biliyor, kendisinin bir seminer kitabını okudum. Türkiye Kömür İşletmelerinde bugün itibarıyla üçüncü kişilere verilen işçilerin sayısı kadrolu işçilerin sayısından daha fazla. Bunun neresini savunacağız? Ve hepsi muvazaa. (Alkışlar)

Şimdi, ben alkışlanmak için söylemiyorum bunları. Önemli olan bu yaraya bir çare bulmamız gerekiyor. Pansuman yapmayalım arkadaşlar, biz pansuman yapıp iş hukukunu hepten kendi felsefesinden uzaklaştırdık. Ben üzülüyorum, 35 yıllık bu çalışma hayatının içindeyim gerçekten...

Şimdi, biz ortak çıkarlarda buluşamıyoruz. Hep kendi çıkarlarımızı ön plana atıyoruz. Oysa endüstri ilişkiler sosyal diyalog, ortak çıkar demektir.

Ben zaman zaman Tuğrul başkanına bazı beraber olduğumuz seminerlerde şunu söylerim, sosyal diyalogun fotoğrafı örgütlenmedir, işyerinde sendikanın olmasıdır. Aksi takdirde o işyerinde sosyal diyalog yok. Toplu sözleşmedir.

Dün arkadaşlarımız, Üzeyir arkadaşımız Türkiye'de toplu sözleşme kapsamı, sendikalaşma oranı yüzde 8 buçukla ifade ediliyor, toplu sözleşme kapsamı yüzde 5. Almanya'da yüzde 65, İspanya'da yüzde 83, İsveç'te yüzde 95-100 arasında, Fransa'da yüzde 90.

Bakın, Fransa'da sendikalaşma oranı yüzde 9 ama Fransa'da toplu sözleşme kapsamı yüzde 90. Neden? Teşmil var.

Şimdi, biz ülkemizde kanunumuzda teşmil maddesi var fakat bunu hayata geçirecek mekanizmalar var mı? Çünkü bir teşmilin son sözünü Bakanlar Kurulunun söylediği bir sistemden zaten teşmil olmaz değerli arkadaşlar. Taraflar yapacak bunu. Dolayısıyla Yüksek Hakem Kurulunun istişare

2. Panel: Alt İşverenlik

anlamında verdiği teşmili Bakanlar Kurulu dilediği gibi değiştirme yetkisine sahip olması toplu sözleşme hukukuna aykırı.

Şimdi, alt işveren işçilerini düşük ücretle çalıştırılmasının, korumasız kalmasının bazı yansımaları da var.

Hiç kimsenin belki gündeme getirmediğine ben farklı bir pencereden bakmak istiyorum.

Biz, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Hollanda hükümetiyle birlikte MATRA diye bir projesi vardı. Sayın Ali Kemal Sayın belki hatırlar. O zaman görevde değildi ama.

Burada Hollandalı hocalarımız geldi dediler ki; sizin iş kanununuz sosyal güvenlik hukukuyla hiç örtüşmüyor, yani sosyal güvenlik hukukunuz tam süreli esasa göre düzenlenmiş, iş kanununuz ise esneklik biçimlerini temel almış. İnsanlar nasıl emekli olacak dediler. Fakat bilmedikleri bir şey vardı, o da bizim bildiğimiz bir şey; nasıl aylık bağlanacak.

Değerli arkadaşlar, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu parametreleri değiştirdi.

Hepimizin bildiği, yaşadığı bir soruna vurgu yapmak istiyorum. Emekli aylıkları parametreleri değiştirken aylık bağlama oranı 2,6 ortalama 2'ye düştü yıllık olarak. 360 güne düşen payı söylüyorum. Güncelleme katsayısı yani primlerimizin nemalandırılması millî gelirin yüzde 100 alınırken, sadece yüzde 30'unu yansıtılacağı hükmü getirildi.

Şimdi, asgari ücretle çalışan alt işveren işçisi arkadaşlarımızın diyelim ki emekliliğine üç yıl var, beş yıl var, on yıl var. Eğer on yıl var, on beş yıl varsa daha çok düşecek demektir yani emekli aylıklarını düşüren bir sistem geldi.

Alt işveren işçilerimiz hem düşük ücretle çalışıyor hem emekli aylıklarını düşüren bir hesaplama yöntemi geldi. Bunun da değişmesi gerekiyor.

Bir emekli aylığı yoksulluk aylığı olamaz, muhtaçlık aylığı olamaz. Gelecekte inanın bunları tartışacağız bu salonlarda.

Bir başka boyuta dikkat çekmek istiyorum. İşsizlik sigortasından yararlanan alt işveren işçilerimizin sayısı ne kadar acaba bunu bilebiliyor muyuz? Çünkü biz yararlanma koşullarını hiç değiştirmedik, değiştirmek de istemiyoruz. Fonun büyüklüğünden söz ediyoruz, fonu başka yerlere aktarıyoruz ama işçilerin yararlanmasını ne yazık ki iyileştirmeleri yapamıyoruz.

2. Panel: Alt İşverenlik

2009 krizinde hep birlikte gördük ki küçücük bir değişiklikle, kısa çalışma ödeneğinde yapılan değişiklikle yüz bin işçimizin bu kriz ortamında iş akitleri askıya alındı ve bu şekilde işlerini korudular.

Şimdi, burada küçük bir değişiklik yaptık bunların ödeneklerinde bir iyileştirme oldu ama bir şey daha yapsaydık belki 400 bin kişi daha işini koruyacaktı. O da işsizlik sigortasından yararlanma koşullarını değiştirmedik. Kriz, bütün işyerlerinin kapısına geldi, bütün işçilerimiz iş akitlerinin feshi riskiyle karşı karşıya olmasına rağmen Bakanlık bu konuda daha iyi adım atabilirdi.

Değerli katılımcılar; eğer biz İş Kanununun koruyucu felsefesinden çok daha uzaklaşırsak ve ikinci maddesini 2/6 diye söz edilen işin ve işletmenin gereği ile uzmanlık ve teknolojik gerektiren işlerin eğer bölünmesinin yolu açılırsa o zaman bütün işyerleri taşeron çalıştıran işçi statüsüne dönüşür.

Bir şeyi söylerken hesabımızı iyi yapmamız gerekiyor.

Özel sektöre baktığımız zaman, kamuya baktığımız zaman alt işverenler kendileri bakımından da işçilerin mutsuzluğunu gördükleri zaman kendileri de mutsuz aslında. Ama işte düşük ücret, rekabet etme, verimlilik yani bu kıstaslar bence yerli yerinde kullanılmalı.

Tabi burada en çok kamu ön plana çıktı ama kamusu özelinde olduğu gibi yaşanıyor. Gerçekten kamuda 5538 sayılı Kanunla, İş Kanununun ikinci maddesine 8 ve 9'uncu fıkralar olarak ilave edilen o hükümler gerçekten bir maliye politikasının iş hukukunu yönettiğinin sonucu.

Aslında biz kamuyu, yol gösterici ve doğru seçenekleri gösteren bir kurum olarak biliriz. Kalkınma planları bunları hep bu şekilde vurgulamıştır. Hatta eski kalkınma planlarına katılan arkadaşlarımızın bir bölümü burada, hocalarımız burada, Metin hocam, Toker hocam, orada şu gösterilmişti: Kamu iyi bir örnek olmuştur, özel sektör için iyi de eleman yetiştiriyor denilmiştir.

Aslında özel sektöre yol gösterecek bugünkü kamu yönetimi önce kendine bir çeki düzen vermesi gerekiyor kişisel görüşüm. Çünkü muvazaayı tespit ediyor üst yargı, bunu uygulamayan kamu yönetimi, kamu idarecisi olamaz. Suç işliyor. Peki, bu suçun cezası yok, nereye gideceğiz biz?

Kara Yollarında en son tebliğ edilmiş işverene, başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi olması gerektiği, muvazaa olduğu belli ama bunun icrası yapılmıyor değerli arkadaşlar.

2. Panel: Alt İşverenlik

Burada bir yaptırım gelmesi lazım. Ya onlara bir rücu verilmesi lazım ya onlara hapis cezası başta olmak üzere birtakım yükümlülüklerin gelmesi artık bugünkü uygulamalardan kaçınılmaz olmuştur.

Tabii, biz alt işverende yaşadığımız örgütlenme açısından en büyük sıkıntılardan birisi de toplu sözleşme hakkına erişilememe. Örgütleniyoruz, tescile bakıyoruz büro, tescile bakıyoruz temizlik ama iş hastane. Peki, Sağlık-İş nasıl örgütlenecek? Yaptıkları iş sağlık işi. Dolayısıyla burada Sağlık-İş sendikası çoğunluk tespitini alıyor ama yetki tespitine itiraz oluyor, bu farklı işkolu diye. Bir bakıyoruz temizlik ama bakıyoruz ameliyathanede çalışıyor temizlik işçisi.

O zaman burada biz 6356 sayılı Kanunda fırsatı kaçırdık ama hâlâ fırsat önümüzde duruyor. Orada diyeceğiz ki aynı işkolunda çalışmak koşuluyla o işyerinde asıl işverenin toplu sözleşmesi varsa ya yararlanır ya da o işkolundan sayılır şeklinde bir düzenlemenin getirilmesi gerekiyor. Aksi takdirde alt işveren işçileri örgütlenemez, sendikal haklara erişemez.

Bu da bence 39'uncu maddeye bir ilave yapıldığı zaman bu sorunun çözümüne önemli bir aşama kaydedilmiş gibi olur diye düşünüyorum.

Şimdi, konuşmacılar vurgu yaptı hatta Talat hocam o konuda eleştirisini de yaptı, Kamu İhale Kanunu hizmet alımı sözleşmesi, Belediyeler Kanununun 67'nci maddesi, Posta Kanunu, Devlet Su İşleri Kanunu bunlar İş Kanununu bir noktada böyle dolanıyor arkadan. Böyle bir şey olmaz. Hem muvazaa yapıyorlar, hem suç işliyorlar yargı önünde. Dolayısıyla bu arkadaşlarımızın kadrolu işçi olması gerekiyor. Tek çözüm bu. (Alkışlar)

Değerli arkadaşlar, ben çok sayıda iş müfettişlerimizin raporunu okudum ve çok da mutlu oldum. Arkadaşlarımıza ben huzurlarınızda teşekkür ediyorum. Çünkü onlara kanunla verilmiş bir görevi yapmalarını burada eleştirmek hiç kimsenin hakkı olmadığını düşünüyorum. (Alkışlar)

Çünkü kanun onlara, yönetmelik onlara bu inceleme yetkisini vermiş ve onların kararının kesin olmadığına da gene vurgu yapmış. Yargı yolu açık. İş mahkemesinin verdiği karar kesindir, çünkü biz artık yargıda çok bekleyen, örgütlenme sorunlarını yaşayan bir kesimi temsil ettiğimiz için biz pratik çözümler bulmak zorundayız. İş müfettişlerimiz aslında bu görevi ben size şu şekilde söyleyebilirim: Asıl işin alt işverene verilmesinin gerekip gerekmediği konusu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili bölge müdürlüğünün iznine bağlanmalıdır.

2. Panel: Alt İşverenlik

Ben daha ileri gidiyorum. Çünkü uygulamada tespit etme yerine işin başında tescil deyken tespit etmek bence sorunu yaşatmamak demektir, sorunu yaşamamak demektir ve yargıya çok fazla gitmemek demektir. Dolayısıyla biz tescilleri zaten hileli yapıyoruz.

Tabii, asıl işveren birtakım yasal hükümlülüklerden kaçmak için alt işverene başvurduğunu artık bilmeyen yok. Bu da suç. Yani kanunu hileli bir şekilde kullanarak hem bireysel iş hukukundan hem toplu iş hukukundan demin anlattığım gibi sosyal güvenlik hukukundan, işsizlik sigortasından hepsinden böyle yararlanmanın önünü kesmenin anlamı yok. İşçilerin önü kesilmiştir. Kısaca bunu söylemek istiyorum.

PANEL BAŞKANI- Eğer görüşler ve sorular olursa biraz sonra soru cevap bölümünde alacağız. Sayın Tan konuşmasını tamamlamak üzere.

NAMIK TAN (Türk-İş)- Konuşmamı şu başlıklar altında sonlandırmak istiyorum.

Mevcut İş Kanunumuzun ikinci maddesine, üçüncü maddesine alt işverenlik yönetmeliğine kesinlikle geriye gidişe Türk-İş izin vermiyor. Bu benim görüşüm değil Türk-İş'in bana yüklediği ve bugüne kadar resmî olarak açıkladığı bir görüş. Dolayısıyla biz kural dışı çalıştırmanın artık azalmasını, alt işverenin olabildiğince sınırlandırılmasını ve bir işyerinde üretimin asıl işverenin işçileriyle yapılmasından yanayız.

Bize yakışan da budur. Biz toplu sözleşme masalarında karşılıklı oturduğumuz zaman işin işletmenin gereğini orada konuşabiliriz. Ne kadar zam alacağımızı orada tartışabiliriz. Biz fedakârlığı orada yapabiliriz ama hileli bir şekilde kanunlar yoluyla alt işverenlik uygulamasıyla eğer örgütlenmenin toplu sözleşmenin alanını, yolunu kesersek o zaman Türkiye’de endüstri ilişkileri bana göre çok kötü bir yöne gitmiş olur.

Son olarak da şunu söyleyebilirim ki, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası herkesi bağlar. Anayasamızın 90’ncı maddesi uluslararası sözleşmelerin iş hukuku mevzuatıyla çelişkili veya farklılık göstermesi hâlinde ILO sözleşmelerinin dikkate alınacağını emrediyor. Bu anlamda da 94 sayılı ILO Sözleşmesini bütün işçilerin ücret, sosyal haklar, çalışma koşullarında, sendikal haklarda eşit bir hakka erişmesini öngörüyor ve bence tabii ki bu Çalışma Meclisinde umarım ki alt işverenlerin sorunlarının çözüme kavuştuğu, kıdem tazminatında olsun, ihbarda olsun, işsizlik sigortasında olsun ön koşulların tamamen ortadan kalktığı, bir gün çalışana da hakkının ödeneceği bir sistemin gelmesi ve izinin de kıdem tazminatının da bu şekilde çözüme kavuşacağını ben umuyorum.

Sabrınız ve katkılarınız için çok teşekkür ediyorum. Saygılar sunuyorum.

PANEL BAŞKANI- Sayın Namık Tan’a biz de teşekkür ediyoruz.

Şimdi sözü Hak-İş adına Sayın Hüseyin Öz’e veriyorum.

Buyurun Sayın Öz.

HÜSEYİN ÖZ (Hak-İş)

Sayın hocam teşekkür ederim.

Çalışma Bakanlığımızın çok değerli Müsteşar Yardımcısı ve çok değerli bürokratları, işçi ve işveren sendikalarımızın çok değerli temsilcileri, kıymetli katılımcılar; hepinizi Hak-İş ailesi adına saygıyla selamlıyorum.

Bugün görüşmekte olduğumuz alt işverenlik konusuyla ilgili olarak elbette panelin son kısmında konuşmacı olmak oldukça zor. Zira her iki hocam da akademisyen olarak konuyu enine boyuna bir müzakeresini, açıklamasını önümüze getirdiler. Yine değerli Türk-İş temsilcisi arkadaşımız uygulamada yaşanan sorunlara temas ettiler. Dolayısıyla ben mümkün mertebe tekrara girmeden konfederasyonumuzun konuya ilişkin yaklaşımını sizlerle paylaşmak istiyorum.

Malumunuz olduğu üzere 4857 sayılı İş Kanunumuz 2003 yılı içerisinde yasalasta. Yasalaşmasını takiben yasalaşma dönemi içerisinde tekriri müzakere ile kabul edilmiş olan ikinci maddenin bir fıkrası, özellikle alt işveren ilişkisiyle olmak üzere çok tartışıla geldi, bugün de bu mevzuyu tartışıyoruz.

Tekriri müzakere sırasında “işletmenin ve işin gereğiyle uzmanlık gerektiren işlerin teknolojik nedenlerle alt işverene verilebilmesi” bir bütün hâlinde karara bağlandı. Onun yansıması o gündür bugündür devam ediyor.

O düzenlemenin akabinde 2006 yılı içerisinde özellikle kamu kurumlarının yapmış olduğu istihdamın önünü açmak adına belki bir politik tercih olarak, bir siyasi tercih olarak hükümet ikinci maddenin içerisindeki bu sınırlamayı aşmaya yönelik olarak bir düzenleme yaptı.

Bunun bilinen bir ismi de var tekrar etmemize gerek yok. Bu düzenlemeyle kamu kurum ve kuruluşlarına önemli bir ayrıcalık tanındı.

Yine aynı şekilde 5393 sayılı Belediye Kanunu başta olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarına İş Kanununun ikinci maddesini tamamen yok sayan, ortadan kaldıran ve arkasını dolanan bir kısım düzenlemelerle alt işveren uygulamasına gitme olanağı sağlandı. Bu olanak sağlanırken bu kanunların hiçbir şekilde İş

2. Panel: Alt İşverenlik

Kanununun ikinci maddesiyle uyumu gözetilmedi. Maalesef gözetilmedi.

Şimdi, baktığımızda 4857 sayılı İş Kanununun yasalaştığı günden bugüne ne değişti diye baktığımızda sadece önümüze çıkan kesinleşmiş veya kesin yargı kararları, müfettiş raporlarıyla yapılan tespitler ve alt işverenlik ilişkisini özellikle kamu kuruluşları açısından artık büyük boyutlara ulaştığı ve tartışmanın bile anlamsız olduğu bir durum söz konusu.

2004 yılı içerisinde Belediye Kanunu çıktı, Belediye Kanunun içerisinde her türlü belediye hizmetinin alt işverene verilmesine olanak sağlandı.

Şimdi siz diyebilir misiniz ki İş Kanununun ikinci maddesinde “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren” bir durum var onun için belediyeler bu işleri bu şekilde ihale ediyorlar? Böyle bir şeyi söylemek mümkün değil.

Benzeri düzenlemeler sağlık sektöründe de var. 657 sayılı Kanunda değişiklik yapıldı, orada da var. İl Özel İradesi Kanununda var, yine Maden İşletmelerinde var.

Dolayısıyla bütün bunların sonucunda hükümet bir politik tercih ortaya koydu diye düşünüyoruz. Bu politik tercihin neticesinde kamuda istihdam alabildiğince daraltıldı, kamu kurum ve kuruluşlarının sürekli işçi istihdam etmesinin önü kesildi, norm kadro uygulamaları getirildi, bu norm kadro uygulamaları getirilirken asla kamu kurumlarının ihtiyaç durumları maalesef dikkate alınmadı. O kamu kurumunun başındaki ita amiri ne söylüyorsa onun sözüne itibar edilerek şekli olarak bir norm kadro tespit edildi.

Maalesef bugün baktığımızda kamu kurumlarında norm kadro olarak tespit edilen kadrolar dahi doldurulmamış durumda.

Belediyelerden örnek vermek istiyorum.

Bu 2003 yılı içerisinde İş Kanunumuz yürürlüğe girdiğinde belediyelerde yaklaşık 250 bin civarında kadrolu işçi vardı. Bugün baktığımızda maalesef 80 bin, 82 bin civarında kadrolu işçi var ama aynı şekilde alt işveren uygulamasına baktığımızda 360 bin veya 380 bin, bir rivayete göre de 500 bin civarında bir işçi var. Bu Bakanlar Kurulu veya Çalışma Bakanlığının istatistiklerinde vardır ama çok da böyle net tespit edilmiş rakamlarla karşı karşıya değiliz.

Bugün hükümetin politik tercihinin neticesinde alt işverenlik uygulaması artık bir istihdam şekli hâline gelmiş durumda. Bu istihdam şeklinin elbette ki işverenler yönünden ve işçilerimiz yönünden neticeleri var, sonuçları var.

2. Panel: Alt İşverenlik

Bu sonuçlara baktığımızda bu alt işverenlerin yanında çalışan işçi arkadaşlarımız bireysel olarak kıdem tazminatlarını alamamakta, yıllık izinlerini kullanamamakta, maalesef fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi çalışmaların karşılığı olan ücretlerini alamamaktadırlar. Zira orada da kamu ihale kanunu veya kamu ihale sözleşmeleri kanununa takılıyoruz.

Yine bu arkadaşlarımız aynı zamanda sözde 6356 sayılı Kanunla sonuna kadar kendilerini anayasayla da teminat altına almak suretiyle tanımış olduğumuz sendika özgürlüklerini ve toplu sözleşme özgürlüklerini asla ve asla kullanamamaktadır.

Bunun neticesi olarak bugün alt işverenlik uygulamasıyla kamuda istihdam edilen yaklaşık bir milyon civarında işçi adeta brüt asgari ücretle sürdürülmektedir. Dolayısıyla bu uygulamadan başta kamu idaresi vazgeçmelidir. Neden? Kamu idaresi bu işlemleri yaparken bize şunu telkin etti: Dedi ki; kamuda sürekli işlerde çalışan işçiler verimli değil, bunlara kamu otoritesi iş yaptıramıyor, fazla istihdam var, dolayısıyla kamu otoritesinin inanılmaz bir maliyet yükü var ve kamu otoritesi bu maliyetin altından kalkmıyor. Bu politika ileri sürüldü.

Ancak uygulamaya baktığımız zaman bugün o günün koşullarına göre kamu otoritesinin istihdam ettiği işçi sayısının yaklaşık üç katı kamu otoritesi işçi istihdam ediyor. Ülkenin ekonomik koşullarının iyileştiğini, iş ihtiyacının fazlaştığını dikkate aldığımızda dahi bu istihdam edilen işçi sayısı olağanüstü fazla. O gün çalıştırılmayan sözde sürekli işçiler vardı, bugün işyerine hiç uğramayan işçiler var, bordro işçileri var. Şimdi bunu nereye koyacaksınız, maliyetin ne tarafına yapıştıracaksınız?

Dolayısıyla bu düzenlemenin, 2003 yılı içerisinde yapılmış olan İş Kanununun ikinci maddesindeki düzenlemenin elbette getirdiği sakıncalar var mıdır dediğimizde vardır. İşverenleri rahatsız eden boyutları vardır.

Ben burada işçilerin haklarına toplu sözleşme haklarına özellikle saygı duyan işverenlerimiz açısından asla bir şey söylemek istemiyorum. Zira baktığımız zaman belli işveren örgütlerinde tamamen işçilerimiz toplu sözleşmeli ve sendikalı olarak çalışmaktadır. Ancak yine belli işveren örgütlerimize baktığımız zaman hiçbirinin bir işyerinde toplu sözleşmeli, sendikalı işçi görmek mümkün değil. Niye? İşte bu yasal düzenlemenin bir sonucu olarak önümüze geliyor.

Şimdi, bu alanda değinmek istediğim 94 sayılı ILO Sözleşmesi var.

2. Panel: Alt İşverenlik

Biz, Türkiye Cumhuriyeti olarak 94 sayılı ILO Sözleşmeni 1960 yılı içerisinde kabul etmişiz. Bu 94 sayılı ILO Sözleşmesi, kamu otoritesine yapmış olduğu sözleşmelerde asgari düzeyde işçilik maliyetlerini tespit etme ve hükümler koyma yükümlülüğü getiriyor.

1988 yılı içerisinde Türkiye Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu bu sözleşmenin uygulanmasına yönelik olarak da bir karar almış ve bu karar Resmî Gazete’de yayınlanmış. Ancak bugün baktığımızda ne 94 sayılı Sözleşmeyi tanıyan bir kamu otoritesi var, ne de 4857 sayılı İş Kanununun ikinci maddesiyle onun getirdiği düzenlemeler ve onun akabinde çıkan yargı kararlarıyla kendini bağlı sayan bir kamu otoritesi var. Maalesef, böyle bir şey olamaz. Olmaması gerekir.

Hiçbir hukuk devletinde, o devlet kendi koyduğu kuralı, kendi koyduğu kuralla ortaya çıkan mahkeme kararlarını yok sayamaz. Saymaması gerekir. Hukuk devleti olmak bunu gerektirmiyor.

Hukuk devleti olmak önümüze gelen yargı kararlarına uymayı gerektiriyor.

Şimdi, değerli TOBB temsilcisi İş Kanununun ikinci maddesinde yapılan değişikliğin akabinde 2008 yılı içerisinde üçüncü maddesinde yapılan değişiklikleri haklı olarak eleştirdiler. Onların açısından baktığımız zaman haklılar. Orada muvazaa tespiti hususunda müfettişlerimize görev veriliyor. Bu müfettiş kararları üzerine inceleme neticesinde yapılan tespit mahkemeye işverenler tarafından müracaat edilmesi hâlinde bir kesin mahkeme kararına bağlanıyor ve bu mahkeme kararının temyizi yok. Mahkeme kararı kesin.

Burada eğer bir şeyi eleştirmemiz gerekiyorsa müfettişin yapmış olduğu tespiti eleştirmek doğru bir şey değil. Her şeyden önce Çalışma Bakanlığının müfettişlerinin ben biliyorum ki özellikle hukuk fakülteleri mezunları, işletme, iktisat fakülteleri mezunları yani iktisadi idari bilimler ya da çalışma ekonomisi bölümlerinden mezun kişilerden oluştuğunu biliyoruz. Bu arkadaşlarımız müfettiş yardımcısı olarak göreve başlıyor ve uzun bir süreçten sonra müfettişlik yapıyorlar. Çok değerli Teftiş Kurulu Başkanımız da burada. O kapsamda müfettiş olarak çalışan bir kısım arkadaşlarımız da buradalar. Dolayısıyla onların hukuk nosyonundan yoksun olduğuna yönelik bir ifadeyi kabul etmek mümkün değil. Elbette kendileri buna cevap verebilirler ama ben bunu söyleme gereği duyuyorum. Ben de hukukçuyum, söyleyen arkadaşımız da hukukçu. Burada bir şeyi iyileştireceksek iyileştirilmesi gereken şey yasal düzenlemedir. Yasal düzenlemenin eksikliğini,

2. Panel: Alt İşverenlik

fazlalığını, doğruluğunu tartışabiliriz. Eğer bir yasal düzenleme koymuşsanız bu yasal düzenlemeye uymak durumundasınız ki müfettişler ona uygun olarak tespitlerini yapmakta ve bunun neticesinde de sorun mahkeme önüne gelmektedir.

Peki, sormamız gerekmiyor mu? Müfettiş tespit etti, tamam, müfettiş tespitine itiraz ettiğinizde de önünüze koca koca burada, bu kürsüde de iki tane profesör arkadaşımız var, hocamız var, doçent arkadaşlarımızın, doktor arkadaşlarımızın, profesör arkadaşlarımızın raporlarıyla mahkemeler burada muvazaa tespitlerinin neticesinde davaların reddine karar veriyorlar. Peki, o ret kararlarını niye uygulamadınız? Sormamız gerekmiyor mu bunu? Asıl ayıbımız aslında burada.

Şimdi, eğer ki hükümet buna uymayacaktıysa bu düzenlemeyi yapmamalıydı. 2008 yılında hatırlayacaksınız bu alt işveren meselesinin özellikle Tuzla tersanelerinde milletimizin başına açtığı ciddi musibetler oldu, kömür işletmelerinde benzeri musibetler oldu. Bunların neticesinde 2008 yılı değişiklikleri alelacele hükümet tarafından yapıldı ve alt işveren yönetmeliği çıkartılmak zorunda kaldı.

Bütün bunlara rağmen bugün geldiğimiz nokta, kamu otoritesi bu düzenlemeleri yapmasına rağmen kendisi bu düzenlemelere uymayı reddediyor.

Benim de başımda. Ben de bir hukukçu olarak benzeri muvazaa tespitlerini yaptırdığım işyerleri var. Asıl işverene ihtarname gönderiyorum, diyorum ki bu mahkeme kararına uyman gerekir. Mahkeme kararı gereğince işçilerin toplu iş sözleşmesinden doğal hakları asıl işverenle sendikanın imzalamış olduğu hakları ödemen gerekir ama maalesef bugüne kadar bir netice alamadım.

Sayın Teftiş Kurulu Başkanım da burada, kendisiyle istişare etmek için gittim yani ne yapılabilir bu düzenlemenin akabinde diye. Daha ileri gidilebilir mi? Yok. Kara Yollarındaki arkadaşımız söylüyor, Kara Yollarına dikkat çekin diye. Evet, orada çok ileri düzeyde alınmış kişisel olarak asıl işverenin işçisi olduğu noktasında arkadaşlarımızın tespitler var ama bunlardan da bir netice alınabilmiş değil. Dolayısıyla bu ikinci maddenin uygulaması gerçekten sorunlu, niye? Kamu otoritesi bu ikinci maddeye rağmen asıl işveren, alt işveren ilişkisindeki hiçbir sıkıntıyı tanımıyor. Talat hocamın da söylediği gibi bu düzenlemeyi deldi geçti ve yok etti. Dolayısıyla bugünkü durumda biz alt işveren meselesine yepyeni, ortadaki sorunları ortadan maksimum düzeyde kaldıracak şekilde yepyeni bir düzenleme getirmeliyiz, yepyeni bir çözüm bulmalıyız. Bu çözümü bulamazsak kamu otoritesi alabildiğince alt

2. Panel: Alt İşverenlik

işveren uygulamasını yapıyor biz de sendikalar olarak maalesef bakmak zorunda kılıyoruz.

Biz binlerce arkadaşımızı örgütledik. Bu sefer önümüze 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu çıkıyor. Merkezî hükümet bir politika olarak bir taraftan alt işveren uygulamasını teşvik ederken, öbür taraftan sözde sendika özgürlüğü tanıdığını ifade ederken, 5356 sayılı Kanunla ihale mevzuatıyla da bu işçilerin sözleşmeli olmasını, toplu sözleşme sisteminden yararlanmasını maalesef engelliyor. Bunu da Çalışma Bakanlığımızın çalışmaları sırasında Hak-İş Konfederasyonu olarak defaatle ifade ettik.

Şimdi, orada alt işverenlerin maliyetlerini tespiti anlamında esas alınan kriter brüt asgari ücret Kamu İhale Kanununda. Brüt asgari ücretin dışında ne verilebiliyor? Yol yardımı, yemek yardımı ve yakacak yardımı veya giyim yardımı. Bunların da miktarı belli. Siz toplu sözleşme sistemi için orada örgütleniyorsunuz, işverene çağrı yapıyorsunuz. İşveren aynen bunu söylüyor, “kardeşim tamam, önüme yetkiyle geldiniz de, ben size ne vereceğim, ben ihaleyle aldım, aldığımda kârlılık oranım belli, brüt asgari ücretin üzerinden müteahhit kârı olarak bana yüzde 10 verdiler, yüzde 15 verdiler, ben size ne vereceğim”. O gidiyor, öbürü geliyor, aynı şeyi söylüyor, değişen bir şey yok.

Burada Çalışma Bakanlığımız eğer bu yasal düzenlemenin ortaya çıkartmış olduğu bir kısım sakıncaları gidermek istiyorsa, mutlaka 4857 sayılı İş Kanununun ikinci maddesiyle birlikte, kıdem tazminatı meselesiyle birlikte, kamu ihale mevzuatını ve alt yönetmeliklerini, alt uygulamalarını rehabilite etmek, düzeltmek ve toplu sözleşmeyi 6356 sayılı Kanunla uyumlu hâle getirmek durumunda.

Hocam bakıyor, ben herhalde süremi tamamladım.

Ben bu duygu ve düşüncelerle hepinizi saygıyla selamlıyorum. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Evet, biz de Sayın Öz’e teşekkür ediyoruz.

Son söz DİSK adına Doktor Avukat Murat Özveri’ye ait.

Sayın Özveri süreniz 15 dakika.

Buyurun.

Dr. MURAT ÖZVERİ (DİSK)

Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Herkes yoruldu, salon dinlemekten yoruldu, dolayısıyla son konuşmacı olmanın hem avantaj hem dezavantajlarını kullanarak ben de tekrara düşmeden ana başlıklar hâlinde görüşlerimizi ifade etmeye çalışacağım.

Önce Talat hocamın bir saptamasını izin verirse ele almak istiyorum. Hocam dedi ki; özellikle kamuda yasaya aykırı istihdam alt işverenlik olarak algılanıyor, oysa sizin algıladığınız yani işçi kesiminin algıladığı alt işverenlik olayı yasanın tanımlamış olduğu alt işverenlikle ilgili bir şey değil, bu kanunsuz çalıştırmadır dedi. Hocam doğru mu? Bunun üzerine inşa edeceğim her şeyi çünkü.

Şimdi, hocam kusura bakmayın ama eğer varsa salonda beni düzeltsinler, biz bunun dışında bir alt işveren uygulaması görmedik. Gördüğümüzü alt işverenlik diye tanımlıyoruz.

Teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirdiği için asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi örneğini 1990'dan beri bu işe kafa yoran birisi olarak ben görmedim.

Hocam siz gördüyseniz siz de örnek verin bize biz bu örnek üzerinden hareket edelim ya da bu salonda varsa işveren temsilcisi arkadaşlardan özellikle rica ediyorum, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirdiği için şu asıl işi böldük, şöyle bir iş organizasyonu yaptık da verdik diye bana bir tane örnek versinler. Çünkü bu soruyu yirmi senedir ben soruyorum. Yok.

Bizim gördüğümüz ve algıladığımız bir alt işverenlik var.

Bizim gördüğümüz alt işverenlik, işverenlerin ifadesiyle işin sevk ve yönetiminde kolaylık getiren bir iş organizasyonu yani işverenin yönetim hakkını sınırlandıran, koruyucu mevzuatı ve toplu iş hukukunun getirdiği yükümlülüklerden işverenleri kurtaracak bir özel istihdam biçimi.

Bizim gördüğümüz alt işverenlik sözleşmelerinde, bir sendika hatta derneğe işçi üye olursa iş sözleşmenin bildirimde dâhil gerek kalmaksızın kendiliğinden sona ereceğine ilişkin Toker hocamdan öğrendiğimi söyleyeyim, 1930'lu yıllarda Amerika'da yapılan "sarı köpek sözleşmelerinin" bir benzeri ifadeler var.

Sendikaya girmekle işten çıkartmanın otomatik olarak birbiriyle ilişkilendirildiği sözleşme örneği. Örneğin Marmara Üniversitesi Hastanesinin alt işveren sözleşmesi dosyamda. Elazığ Devlet Hastanesinin alt işveren sözleşmesi dosyamda. Hatta Elazığ Devlet Hastanesinde işçi sendika üyesi olduğu

2. Panel: Alt İşverenlik

için, bu sözleşmeyi işleterek işveren benden izin almadan bir sendikaya üye oldun, imzaladığın sözleşmenin şu maddesi gereği iş sözleşmen münfesihi sayılmıştır diye işçiye ihbarname göndermeye dahi cesaret edebilmiştir.

Bizim gördüğümüz alt işverenler böyle. Bizim gördüğümüz alt işveren sözleşmelerinde, alt işveren işçileri daimi işçiyle aynı kapıdan fabrika kapısına giremez. Bizim gördüğümüz alt işveren sözleşmelerinde, alt işveren işçileri aynı saatte çay molası veremez. (Alkışlar) Bizim gördüğümüz alt işveren sözleşmelerinde, alt işveren işçileri aynı servis aracına binemez. Binerlerse yerleri belidir. En önde beyaz yakalı, onun arkasında daimi kadro, yer varsa alt işveren işçisi oturacaktır, çünkü bu bir tesadüf değildir. Bu bir işgücü piyasasını parçalayarak birini ötekine karşı rakip hâline getirerek, en alttakini ötekileştirerek oluşturulmuş işgücü üzerindeki denetimi maksimize etmeye dönük yeni bir istihdam modelidir.

O yüzden hocam kusura bakmayın, kanuna uygun bir alt işverenlik ilişkisini siz hayatın içerisinde bulamazsınız. Biz de bulunmasını beklemiyoruz.

Böyle bir ilişki kurulduğu için işverenleri de eleştirmiyoruz. Çünkü onlar da referans olarak diyorlar ki rekabet var, küreselleşme var, uluslararası piyasa var. Var oğlu var, gidiyor. İyi de bunun sonu yok. Onlar bu açıdan haklılar da biz de neye kadar, kimle rekabet edeceğiz? 60 sente çalışan Çin işçisiyle mi rekabet edeceğiz? Haftada 65 saat çalışıp önüne konulan hedefi gerçekleştirmede zaman demir çubuklarla dövülen Çin işçisi mi bizim hedefimiz olacak? Nereye kadar rekabet edeceğiz? Ne yapacağız?

Onlar rekabeti önceleyerek, işgücü maliyetlerini düşürmekte haklılarsa o zaman işçi cenahı olarak bırakın biz de emeği koruyacak önlemleri kendimiz üretmekte haklı olalım.

Devlet, Çalışma Bakanlığı lütfen birazcık kenara çekilsin. Örneğin, belgelere dayalı yetki sistemini ortadan kaldırsın, referandumu getirsin. Örneğin, toplu pazarlığın birimini kanunda işletme ve işyeri olarak belirleyip bana dayatmasın, ben gücüm yetiyorsa toplu pazarlığın birimini alt işverenleri de kapsayacak şekilde sosyal taraflarımla yine devletin kaldırdığı, beni özgürleştirdiği grev hakkımın gücüyle masada belirleyeyim.

Sayın TOBB temsilcisi, sözleşme özgürlüğünden bahsetti, evet sözleşme özgürlüğünü birlikte burada oluşturalım. Bu sözleşme özgürlüğünü oluştururken kolektif hakların önündeki engelleri de ortadan kaldıralım, çünkü yanlış yerde tartışıyoruz. Bireysel iş hukuku alanında ne kadar güvence getirirsek getirelim

2. Panel: Alt İşverenlik

geçen hafta yaptığımız alt işveren toplantısında İbrahim Aydın hocamdan öğrendim..... “Ne kadar yasaklama getirirseniz o kadar çok kanuna karşı hileyi doğurursunuz”. O zaman ne kadar bireysel iş hukukunda önlem getirirseniz getirin çözüm olmuyor, çünkü bireysel iş hukuku asgari standartları belirliyor ve orda durmalı. Bunun ötesini kolektif haklar aracılığıyla yapmalıyım. Eğer kolektif haklar aracılığıyla yapacaksam rekabet hukukunun gereğine uygun bir şekilde işletmesini organize edip yeni bir istihdam modeli geliştirip işverenin karşısında ben de yeni bir örgütlenme modelini diliyorsam geliştirebilmeliyim.

Bu örgütlenme modelini geliştirirken de benim grev hakkım, toplu sözleşme yetki sistemim, toplu pazarlık birimime kadar devletin ya bu işçiler çizgiden çıkarsa, ya siyasileşirlerse, ya siyasi iktidarı hedef alan birtakım yerlere giderlerse korkusuyla, kaygısıyla çalışma yaşamımdaki makul sendikalar yaratmaya özgü bir sistemden vazgeçsin, sorunu çözelim.

Eğer sorun sadece işçilik alacaklarıysa, sadece alt işveren işçileri kıdem tazminatı haklarına ulaşamadıkları için, alt işveren işçileri işçilik alacaklarına ulaşamadıkları için bu maddeleri tartışıyor isek yine yanlış yerdeyiz.

Çok basit birtakım örnekler dün de gündeme geldi, yine anımsayabiliriz. Sadece alt işveren işçilerinin değil, bugün Türkiye’de tüm işçilerin alacakları güvencesiz. 14 imtiyazlı alaktan sonra işçi alacağı ancak eğer bir iflas, haciz hâli olur ise gündeme gelebiliyor.

Devlet alacaklarını bir tarafa bırakın ipotekli alacaklar, avukatlık ücreti alacağı, tarafsız arabulucu alacağına kadar 14 değişik imtiyazlı alaktan sonra ancak işçinin alacakları güvence altına alınabiliyor. O zaman değiştirin İcra İflas Kanununu. Bir tek maddeyi değiştirin, işçi alacakları, devlet alacakları dâhil tüm alaklardan önceliklidir, imtiyazlıdır deyin.

Ticaret Kanununda olan gemi alacağını alın İş Kanununa getirin. (Alkışlar)

Nasıl ki gemi yok olmadığı sürece gemi alacağı gemiyle birlikte aynı bir hak olarak üçüncü şahıslara karşı da ileri sürülebilerek devam edebiliyor, o zaman işçi alacağını da işyerine bağlayın. İşyeri kime devredilirse devredilsin işçi alacağı da birinci sıradan o devirle birlikte tekabül etsin gitsin.

Leasing yapıyorsunuz, leasingle finansal kiralama yasasıyla makineleri, teçhizatı hatta fabrikayı leasingleyip koruyoruz, ben işçi alacağına tahsil için gittiğimde icra memuru leasingli malı ayırmak zorunda kalıyorsa işçi alacağı da leasingli gibi olsun. Bir leasing firması kadar da mı hatırı yok işçinin? Onun alacağı kadarını da ayırın. (Alkışlar)

2. Panel: Alt İşverenlik

Hadi leasing yetmiyor, iş eşyaya bağlı borç diye bir kurum var bunu getirin. Yani sorun işçi alacaklarına güvence getirmek ise, alt işverene yönelik ikinci maddedeki kırk yılda bir güvence getirilen sözleşmedeki zorla yaptırılmış yirmi sene tartıştırmak değil, gidin İcra İflas Kanununu değiştirin, gidin Ticaret Kanunundaki benzer kurumları buraya getirin.

Burada da durun, daha fazlasını istemiyoruz. Gerçekten istemiyoruz. Biz işçi cenahı olarak istediğimiz tek şey uluslararası standartlara uygun bir şekilde örgütlenme özgürlüğü, grev hakkı, toplu sözleşme hakkı istiyoruz. Biz arkadaşlarla sendikal rekabeti de birlikte yaparız diyoruz. Karışmayın.

Bilmem işte, işkolu barajlarını kaldırırsak 800 tane, 1000 tane sarı sendika çıkarmış... Sayın Pirlar buradaysa, sık sık soruyorum, sık da dile getiriyor, sarı sendikadan Sayın Pirlar rahatsız olmasın, biz rahatsız olalım. Biz hallederiz onu. Biz sarısını, kızılını, akını hayatın içerisinde üretir yeniden bir araya getirebiliriz. Karışmayın bize. Örgütlenme biçimimizi, şeklimizi biz seçelim. (Alkışlar)

Karışmayın bize. Toplu pazarlık birimimizi sosyal taraflarla biz belirleyelim. İşyeri sendikası mı kuracağız, işkolu sendikası mı kuracağız, işyeri toplu sözleşmesi mi yapacağız, toplu sözleşmenin kapsamına oradaki çalışan tüm alt işverenleri mi alacağız, almayacak mıyız masada kendi gücümüzle belirleyelim.

Eğer bunları yapmayacaksanız, eğer kolektif haklar önündeki engelleri ortadan kaldırmayacaksanız, bunları yapmadan bize bu alt işveren düzenlemesini getirecekse o zaman bize diyorsunuz ki sizi öldürecek olan, sizi asacak olan, sizi idam edecek olana âşık ol, boynunu bük diyorsunuz. Bunu da, buna karşı olacak tavrı da ne DISK'in ne Hak-İş'in ne Türk-İş'in söylemeye hakkının olmadığını düşünüyorum. Buna karşı tavrı koyacak olan şey burada oturan kitleler olacaktır. Onlar bunun cevabını vermek zorunda olacaktır.

Eğer kolektif hakları geliştirmeden siz orada bir “ve”yi “veya” yapıp, İş Kanununun içini boşaltırsanız, bunun yanın da -öğleden sonra tartışacağız- ödünç iş ilişkisi gibi bir başka güvencesiz istihdam modelini getirip bu alana koyarsınız, o zaman size devlet olarak yasaklamanın, sermaye birikiminin önündeki örgütlülüğün getirdiği engelleri ortadan kaldırmanın dışında ben hiçbir görev yapmadım deme medeni cesaretini gösterin, siyasal tercihinizi böyle ifade edin. Ben sermayeden yana açık net bir tercih yapıyorum, Türkiye'nin sermaye birikim modeli içerisinde işgücünü korumayacağım deyin. “Ve”yi “veya” yapmanıza gerek yok. Bu netlikte söyleyin, bunun çünkü başka bir anlamı yok. (Alkışlar)

Kamuda alt işveren meselesine gelince, 1923 Türkiye Cumhuriyeti devleti kurulduğundan beri bir nebze kadar anlayabildiğimiz bir şey vardır;

2. Panel: Alt İşverenlik

evet, sermaye birikim sürecini devlet desteklemiştir. Yumuşattım. Hatta Türkiye'de sermaye birikim süreci devlet eliyle zengin yaratma sürecidir. Buna da eyvallah, buna da bir itirazım yok.

Şimdi, devlette devamlılık esas ama 80 sene de bu devam etmesin. Alt işveren kamuda kaynak transfer etmenin bir aracıdır. Bu nedenle diremiyor, kamuda alt işveren. Belediyelerde bugün hangi siyasi parti gelirse gelsin bugünkü hükümet, ondan önceki, daha ondan önceki de alt işveren aracılığıyla belediyeler kaynak transferi yaparlar. Belediyeler siyasi yandaşların kaynak transferi yapmak için oluşturulmuş kamu tüzel kişileri hâline gelmiştir bu sermaye birikim modeli içerisinde. (Alkışlar)

Bu kadar direnilmesinin nedeni de bu süreci devam ettirebilmektir. Bunu da bir yere kadar hadi anladık, rekabet hukukunu da bir yere kadar anladık ama Türkiye'de ne yazık ki 80 yıldır korumalarla istedikleri her şeyin yasal düzenlenmesi hâline geldiği bir sistem içerisinde sermaye birikimini yapan sermayedarlarımızdan da bir ricamız var; artık ergenlikten yetişkinliğe geçsinler ne olur. Hani ana kuzuları vardır ya analarının dediği sözden asla çıkmazlar, bir şey olduğu zaman karısıyla arası bozulduğu zaman hemen anasına giderler, aile ihtilafları çıkar. Bir türlü ergenlikten yetişkinliğe geçememişlerdir.

Bitiriyorum.

Eğer Türkiye'de de sermaye yetişkinliğe geçip muhatap olarak devletten ayrı, kendi ayakları üzerinde durarak sendikaları muhatap alır ise, işte o zaman sosyal partnerleri olacaktır. Devleti arkana alıp, yasakları arkana alıp sosyal partnerim demek dayatmacılığın üstünü örtmektir.

Bizim sermaye sınıfından da sosyal partner olarak dayatmacılıktan vazgeçip güçleri eşitlenmiş grup olarak bir arada olmayı bekliyoruz ve bundan da iş barışının çıkacağını umuyoruz. Örnekleri olduğunu düşünüyoruz.

Teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Evet, ben de Sayın Özveri'ye teşekkür ediyorum.

15 dakika ara vereceğiz. Daha sonra konuşmacılar sizlerden gelen yazılı sorulara cevap verecekler. Yine sözlü soru sormak isteyenler de yine bize yazılı olarak müracaat edeceklerdir.

Teşekkür ediyorum.

Değerli katılımcılar soru sormak isteyen kişiler için kapı çıkışında kâğıt dağıtılıyor. Lütfen görevli arkadaşlardan soru kâğıtlarını alalım.

ALT İŞVERENLİK

Soru-Cevap Bölümü



PANEL BAŞKANI:
Prof. Dr. HALUK HADİ SÜMER (Selçuk Üniversitesi)

Sözlü olarak soru sormak isteyenler, adını soyadını ve kurumunu yazarak bana iletebilirler.

Teşekkür ediyorum.

Sorularınız elime ulaştı. Ancak bazı soruların muhatabı belli değil. İzninizle kendilerine soruyu kime yönelttiklerini sormak istiyorum.

Halil İbrahim Yılmaz, sorunuzun muhatabı kimdir? Tamam, gelecek ona bıraktım.

Adnan Erdoğan ATO Meclis Üyesi, sorunuzun muhatabı kimdir efendim? Burada mı kendisi?

Ahmet Erteğün ATO Meclis Üyesi, sorunuzun muhatabı kimdir?

Bir başka soru daha muhatap olarak Murat Özveri'ye bunu da ulaştıralım.

Salih Örs, sorunuzun muhatabı kimdir? Murat Bey'e. Murat Bey buyurun.

Bülent Çizmeci, sorunuzun muhatabı kimdir. Talat Hocam. Buyurun Talat Hocam.

Mehmet Öztürk, sorunuzun muhatabı kimdir? Erhan Bey.

Mehmet Yılmaz, İş Teftiş Kurulu Sayın Canbolat'a soru.

Bolat Ankaralı, sorunuz kime yönelik? Sendika temsilcileri. Kime ulaştırayım sorunuzu efendim? Üçü birlikte cevaplasınlar. Ben şöyle ortaya koyayım, herkes soruya bakar ve cevaplandırır.

Bunun dışında söz almak isteyen arkadaşlarımız var.

Yeni sorular geldi.

Alâeddin Gökmen'de soru Murat Bey'e. Murat Özveri'nin reytingleri yüksek.

Murat İnce, sorunuzun muhatabı kimdir efendim? Murat Bey'e. Murat Bey buyurun.

Hüsnü Akyan, sorunuz kime ait, kime yöneltiyoruz? Ortak.

İstiyorsanız görüşünüzü sözlü olarak açıklamanız için iki dakikalık süre verebilirim.

Evet, yazılı sorular bunlar.

Konuşmacılar soruları değerlendirirken sözlü soru sormak isteyenler var.

(Karşılıklı konuşmalar)

Hamza Türkmen muhatabınız Erhan Polat.

Sözlü olarak sorusunu yönetmek ya da bu konuya katkı sağlamak isteyen kişilere söz hakkı vereceğim. Ancak buradaki kâğıtların tamamını göz önüne aldığımız takdirde iki dakikalık süre vermemiz gerekiyor ki programımızı süresinde tamamlayabilelim ve öğleden sonraki programı da aksatmayalım.

Murat Bey bu soru da size gelmiş.

İlk olarak Halit Kayalı, Sağlık-İş Sendikası Genel Başkan Yardımcısı. Talat Hoca'ya ve Murat Bey'e soru sormak istiyor.

Nerede efendim kendisi?

Evet, süreniz sadece iki dakika. Aşmadan...

HALİT KAYALI (Sağlık-İş)- Söz verdiğiniz teşekkür ediyorum.

Tüm konuşmacıları saygıyla selamlıyorum, tüm hazirunu da saygıyla selamlıyorum. İki dakikalık sürem sonuna sorumu soracağım ama iki dakika süre içerisinde tespitlerim var.

PANEL BAŞKANI- Soru da bu iki dakikaya dâhil.

HALİT KAYALI (Sağlık-İş)- İçine dâhil, o dâhil.

Sayın Talat hocamın ve Murat Bey'in değerlendirmeleri son derece dikkat çekiciydi. Ben Türk-İş Konfederasyonuna bağlı Türkiye Sağlık-İş Sendikası'nın Genel Başkan Yardımcısıyım.

Bir eleştirimi dile getirmeden buradan geçemeyeceğim. Murat Bey'in yanında ya da Talat Bey'in yanında mademki biz alt işverenleri konuşuyoruz, keşke bir sandalye daha konulsaydı da bir alt işveren çalışanı orada otursaydı. (Alkışlar)

Burada sorunu birebir yaşayanlardan dernek başkanları burada. Biz sendika başkanlarıyız, federasyon başkanları da burada, bir de birebir bu sorunları yaşayan birileri keşke bu sorunları dile getirseydi.

Murat hocamın tespitlerine şunu ekliyorum: Taşeron çalışanları ihale sonunda işe başlarken boş senetlere imza atarak işe başlıyorlar. Hayatları ipotek altına alınarak işe başlıyorlar.

Sağlık-İş Sendikasının genel başkan yardımcısı bunları niye söylüyor? Çünkü ben altı defa taşeron çalışanı olarak iş akdi feshedilmiş insanım, altı defa mahkeme kararıyla işe iade edilmiş birisiyim. 120 arkadaşımınla beraber sendikal örgütlenme nedeniyle işten çıkartılmış, 4 yıllık arkadaşımı işsiz kaldığı için apartmanın beşinci katında asmış, iki tane geriye yetim insan bırakmış, bu acıları tatmış bir insan olarak bunları konuşuyorum.

Evet, akademisyenlerimiz bu sorunları çok güzel dile getirdiler ama ben şunu söylüyorum: İş Kanununun ikinci maddesindeki o teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin dışındaki işler bölünerek alt işverene devredilemez mevzusunu hallederek, değiştirerek ya da ilgili yönetmeliği değiştirerek taşeron sorununu ortadan kaldıramazsınız.

Ben Talat hocamla, Murat hocama şu soruyu soruyorum: Keşke Sayın Müsteşarım burada olsaydı bu soruyu ona da sorabilseydik. Dün sevgili Sayın Başbakanımız dedi ki bu toplantıyı takip edeceğiz ve sonuçlarından mutlaka ben haberdar olacağım. Buradan ben Sayın Başbakanımın haberdar olmasını istiyorum. Neden? Nedeni şu: Sosyal Sigortalar Kurumu hastaneleri Sağlık Bakanlığına devredildikten sonra bu hastanelerin bünyesinde çalışan dernekler vardı. Bu dernekler hastanelere gelen insanlara galoş verirdi, bone verirdi, çay dağıtırdı. Gelir elde ederlerdi, bu gelir de hastanenin döner sermayesine katkı olurdu. Bir gün Sayın Başbakana bir şikâyet iletildi, denildi ki, Sayın Başbakanım biz hastaneye gidiyoruz burası kamu hastanesi, devlet hastanesi ama bize galoş satıp para elde ediyorlar, bizden para kazanıyorlar. Sayın Başbakan bir hassasiyet gösterdi, kamu hastanelerine giden vatandaşın cebinden gelir elde edemezsiniz, bu dernekler kapatılacak denildi. Alkışladık.

Şimdi, taşeron çalışanların cebinden gelir elde edenlerin kapatılma işlemi ne zaman gerçekleşecek? (Alkışlar)

Sorumu soruyorum: Ben taşeron çalışanı olarak gelip sendika başkanı olmuş birisiyim, o yüzden sabırlarınızı zorladığımı belki biliyorum ama kusura bakmayın, mademki taşeron çalışanları, siz alt işveren diyorsunuz biz taşeron çalışaniyız, bize herkes taşeron dedi. Biz Murat Bey'in dediği gibi arka kapılardan girdik, servislere bindik, koltuk boş kaldıysa oturduk.

PANEL BAŞKANI- Evet, sorunuzu alalım.

HALİT KAYALI (Sağlık-İş)- Yemek pişti kaldıysa yedik.

Kusura bakmayın şimdi bu platformda tam dile getirilmesi gereken yerde bırakın bu sorunu yaşayanlar dile getirsinler.

Murat hocam ve Talat hocam, bu işverenler yani kamu, yani devlet alt işverenlerin işçilere ödeyeceği maaşı veriyor mu? Veriyor. Vergisini veriyor mu? Veriyor. Sigorta primini ödüyor mu? Ödüyor. Yani alt işverenin işçiye ödediği ne kadar ödenek varsa bunların tamamını kamunun cebinden çıkıyor mu? Çıkıyor. Arada bir de alt işveren gelir elde ediyor mu? Ediyor.

Peki, mahkeme kararları sürekli olarak alt işverenin burada aslında etkili ve yetkili bir görevi yoktur, bundan dolayı bu işçiler başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılır demiyor mu? Diyor. Allah aşkına size soruyorum: Alt işveren taşeronlar niye var?

Benim sorum bu. Neden var? (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Peki, teşekkür ediyorum.

Evet, süreyi biraz daha dikkatli kullanmak kaydıyla söz hakkını Bülent Çizmeci'ye veriyorum.

Aynı soruları sormayalım. Bir önceki konuşmacının sorduğu soruları eğer yöneltecekseniz söz hakkını bir başkasına devredelim.

BÜLENT ÇİZMECİ- Sayın Başkanım teşekkür ediyorum.

Bizler burada alt işveren olarak bulunmaktayız. 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarından ihale alarak arkadaşlarımızın bahsetmiş olduğu gibi personeller bizim firmalarımız üzerinden çalıştırılmaktadır. Ancak sadece sorun çalışan arkadaşlarımızda varmış gibi bir toplantı yapılmakta. Sorunun büyüğünü alt işveren olarak bizler çekmekteyiz.

Bizler çalışan arkadaşlarımızın haklarını düzgün alması, sosyal haklarını düzgün alması, yol parası, yemek parası ücreti bunun hiçbirisi bizim firma sahibi olarak inisiyatifimizde bulunmamaktadır. İhaleye çıkan idari şartnamede personele verilmesi gereken ücret, yol parası, yemek parası vs. giderler tespit edilmiştir. Bunun bir tek kuruş altında ödeme yapmak gibi bir şansımız yok. Bundan dolayı çalışan arkadaşlarımızın kamu kurum ve kuruluşlarında iş yapan firmalarda mağdur olması da söz konusu değil. Şundan dolayı değil: Aylık hak edişi aldığımız zaman bir önceki ayın maaşını, vergisini ve sigortasını ödemiş olduğumuzu ibraz ettiğimiz zaman ikinci ayın hak edişini alabiliriz.

Kamu kurum ve kuruluşları çok daha ileriye giderek şartnameye şu hükmü koydular: Ayn birinde faturayı kesersen ayın üçüyle beşi arasında personelin parasını ödersin, ancak benim sana bu parayı ne zaman ödeyeceğim belli değil.

Bizler kamu kurum ve kuruluşlarından hak ediş almadan personelin maaşını ödüyoruz, vergisini ödüyoruz, sigortasını ödüyoruz.

Son zamanlarda birçok belediyede sadece işçi parası ödenmiş, vergi, sigorta ve dâhil diğer giderlerin tamamı şu an belediyenin zimmetinde durmaktadır. Bizler firma olarak vergi ve sigortalarımızı ödeyemediğimiz zaman diğer işlere katılma şansımız yok.

Sayın Başkanım sorununuz o kadar fazla. Demin üstadım dedi ki, keşke bir taşeron işçisi orada otursaydı, keşke onun yanında da biz otursaydık.

Sendika haklarından bahsediliyor, bizim sendikayla oturup toplu sözleşme hakkımız ve yetkimiz yok. Çünkü kamu kurum ve kuruluşlarından fiyat farkı olarak alacaklarımız sabit onun dışına çıkma şansımız yok. Verirsek cebimizden vereceğiz.

Bayram mesai ücretleri şartnamede olmamasına rağmen çalışan arkadaşlarımız mahkemeye gittiğinde sanki patronunu evini temizlemiş beklemiş gibi parasını yargı bana ödetiyor. Gönül istiyor ki daha geniş bir ortamda olsaydı ama firma olarak söylediğim şu: 4734 sayılı Kamu İhale Kanunuyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının alt işverenlikle ilgili hazırlamış olduğu Kanunda bu konuları ele alıp geçmişten gelen kıdem tazminatlarının asıl işveren olan kurumların üzerine bırakılmasıyla ilgili ne tür bir çalışma yapılabilir?

Teşekkür ediyorum.

PANEL BAŞKANI- Arkadaşlar, önümde yaklaşık yirmiye yakın söz alma talebi var ve bütün bunları cevaplarıyla birlikte saat birde tamamlamamız gerekiyor. O yüzden olabildiğince hızlı bir şekilde sorunuzu muhatabına sorarsanız ardından panelistlere de söz hakkı vereceğim.

Sayın Saime Dilmaç, lütfen bir dakikalık süre içerisinde sorunuzu alalım. Buyurun.

SAİME DİLMAÇ- Benim sorum tüm sendika yetkililerine.

Orada bütün sendika yetkilileri konuşuyor ve biz dinliyoruz. Neden taşeron işçi temsilcilerinden o masada bir yetkili yok? Taşeron işçinin en güzel anlatacağı sorunu taşeron işçi temsilcisidir.

Bir önceki çalıştayda da bunu yaşadık, şimdi de burada bunu yaşıyoruz. Neden o masada taşeron işçi temsilcisi yok?

Bu konuyu bizim dışımızda hiç kimse tartışıp çözemez. Alt işvereni biz zaten hiçbir zaman tartışmak istemiyoruz ki. Bunca elimizde yargı kararları varken, bunca muvazaa kararları varken biz hâlâ neden alt işvereni tartışıyoruz.

Bir işveren konuşuyor, bir sendika konuşuyor ama hiçbir taşeron işçi... Burada bana iki dakika söz hakkı vererseniz ben burada on beş yıllık çalışmış, çaktığı çileyi size asla anlatamam. (Alkışlar)

Bu on beş dakika, iki dakika içine on milyon taşeron işçisinin sorununu nasıl sığdıracaksınız? Biz nasıl sorunlarımızı dile getireceğiz?

Hangi sendikacı taşeron işçi federasyonu karşı karşıya geldi taşeron işçi sorununu konuştu?

O masada oturuyorsunuz ama ben isterdim ki gönülden o masada bir taşeron işçi temsilcisi otursun. Sırayı ona da verin, o da ne istediğini anlatsın. Ama biz hep sizi mi dinleyeceğiz? Burada bize büyük bir haksızlık oldu.

Aynı çalıştayda geçende de yaşadık, burada da yaşadık.

Taşeron işçi temsilcisinin o masada olmasını istiyor musunuz arkadaşlar? (Alkışlar)

Bu hassasiyeti gösterin lütfen. On milyon işçi var mağdur olmuş. Ezilmiş, üzölmüş, her şekilde eziyet çekmiş işçinin temsilcisi o masada yoksa ben de iki dakikada burada size hiçbir şey anlatamam.

Teşekkür ediyorum.

PANEL BAŞKANI- Teşekkür ediyorum.

Taşeron işçilerimizin sorunlarını sendikalarımız önemli ölçüde dile getirdiler. Dolayısıyla ben diğer söz talep eden arkadaşımıza geçmek istiyorum.

Halit Önük, KAŞİÇ Genel Başkanı adına söz. Nerede kendisi efendim?

HALİT ÖNÜK- Evet, hepinizi saygımla selamlıyorum.

Sayın Müsteşar Yardımcımız burada, Çalışma Bakanlığı yetkililerine ve bütün büyüklerime anlatmak istiyorum, bizim sorunlarımız çok. Saime Hanımefendinin anlattığı gibi bir dakika bunları anlatmak biraz imkânsız gibi ama üç beş konu başlık olarak ben aktarmak istiyorum.

Siz Sayın Çalışma Bakanı, Başbakanıma aslında bu sorunun gitmesini istiyorum. Dün Sayın Başbakanımız açıklama yaparken hiçbir şekilde taşeron işçisini söylemediler ama şunu söylediler: Ben eline Molotof alanı, cam

kıranı, araba yakarı istemiyorum. Evet, biz bunu yapmıyoruz. Zaten biz taşeron olarak bunu yapmayacağız. Asla bunu yapanları da tasvip etmiyoruz ama hakkımızı da bu şekilde konuşarak almak istiyoruz.

Evet, bir federasyon başkanımızın en azından orada olmasını istiyorduk o masada bizim haklarımızı savunmak için. Tek tek konuşacağımızı bir federasyon başkanımız beş, on dakikayla bunu çözebilirdi, anlatırdı bizleri orada. Sendika başkanlarımız bir nebze anlatıyorlar ama çok fazla değil.

Ben bir şey daha anlatmak istiyorum: Siz bana bir villa verdiniz, 3 milyar maaş verdiniz, ben taşeron olarak çalışıyorum, lüks de bir araba verdiniz ama ertesi günü beni işten çıkarttılar.

Şu anda Adana Karşıyaka Devlet Hastanesinde 70 kişi işten çıkarılacak. Değerli sendikalar, bizim saat ikide Abdi İpekçi Parkı'nda basın açıklamamız var. O zaman bize bir destek verin biz de sizi alkışlayalım, bugüne kadar sahip çıktılar, bugün de bize sahip çıkıyorlar diyelim. (Alkışlar)

Ben dün söyledim yine söylüyorum, BOTAS'ta çalışan üyelerimiz var, derneklerimizin üyesi var, bunları taşeron firma sahipleri bankaya götürüyor, bunların hesabına para yatırıyor ama bunu geri çek diyor, başında bekliyor bu parayı bana geri ver diyor ve yapmayanları onları da bir haftaya kadar firmanın işi sona erdiğinde bunları işten çıkaracaklar.

Bunu da dikkatinize sunuyorum.

Sayın Müsteşar Yardımcımız burada ilgilenirlerse bir telefonla bunu halledebilirler. Bu hukuk dışı bir şey, bunu yapmalarını istemiyoruz.

Yine tarım işinde çalışan arkadaşlarımız var. Ben başlık başlık geçiyorum Sayın Başkanım, fazla uzatmayacağım.

Bunların da ne yevmiyeci oldukları belli, ne aylıklı oldukları belli. Cumartesi ve Pazar günü de çalıştırılıyorlar. Eğer cumartesi-pazar çalışmazsa bu arkadaşlarımız 650 lira gibi bir maaş alıyorlar. Var mı asgari ücretin altında bir maaş almak? Eğer kanunda varsa bizim haberimiz yok. Onu da bize bildirirseniz sevinirim.

Ben fazla uzatmayacağım, birkaç şey daha vardı ama onu da diğer başkanlarımız söyleyecek.

Hepinize saygılar sunuyorum.

Teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Ne kadar uzatırsanız aslında başka arkadaşlarımızın

söz hakkını engellemiş olacaksınız. Çünkü panelistlere de cevap vermeleri için süre tanıyıp saat birde programı tamamlamamız gerekiyor.

Evet, söz almak isteyen bir başka kişi Sayın Hakkı Kızıloğlu.

Kendisi burada mı? Buyurun.

HAKKI KIZILOĞLU- Teşekkürler Sayın Başkan.

TİSK hukuk müşaviriyim. Türkiye dışında tüm dünyada işletmeler tarafından yoğunlukla kullanılan alt işverenlik müessesesinin ülkemiz işyerlerinde mevzuatla kullanılamaz hâle getirmek, sınırlamak, yasaklamak ülkemiz ekonomisi ve istihdam açısından son derece sakıncalıdır.

Bugünkü işsizlik ortamında alt işverenlik uygulamasının yasaklanması değil geliştirilmesi yönünde hukuki düzenlemeler yapılmalıdır.

Teşekkür ederim.

PANEL BAŞKANI- Sayın Cemal Bilgin. Taş-İş-Der. Buyurun.

CEMAL BİLGİN (Taş-İş-Der)- Herkese selam diyorum.

Ben de İstanbul Üniversitesinde hasta bakıcı olarak çalışıyorum. Dün de söylemiştim. Benim sorum TİSK ve TOBB'a olacak, ikisi de cevaplarsa memnun olurum.

Peygamber Efendimiz zamanında cahiliye döneminde kölelik düzeni vardı, köleler efendilerine hizmet ederlerdi. Orada efendileri de o kölelerin yiyeceğini, içeceğini her şeyini karşılardı. Gelelim bu dönemimize, şu anda biz kölelik düzeninden daha da kölelik aşılamasıyla karşı karşıyayız.

TOBB'a ve TİSK'e soruyorum, Hak-İş sendikası da cevaplarsa memnun olurum: size sadece şu kartları gösteriyorum. Bu kartlar benim her üç ayda bir İstanbul Üniversitesinde -orada çalıştığım için örnek veriyorum- firmaların kartları. Bu kartların da aynı firma, bir firma tam dokuz, on tane, firması ama bir kişi sahibi.

Sayın Müsteşarım da görsün. Müsteşarım lütfen bakar mısınız rica ediyorum? Şöyle, herkes görsün bunları.

Benim patronumun sayısını bilmiyorum. Bizim adımız taşeron, soyadımız köle. İsmimizi bile unuttur hâle geldik. Anneciğim, babacığım televizyonda bakıyor, Başbakanım konuşuyor, Çalışma Bakanımız Faruk Çelik konuşuyor, müjde müjde diyor ama biz bir şey diyemiyoruz.

TOBB'dan ağabeyimiz dedi ki el insaf. Ben de size bir şey söylüyorum cevapla-
yın lütfen ama: Bizler de size el insaf ediyoruz, Başbakanımız gibi 'one minute'
diyoruz, 'men dakika dukka' diyoruz, 'kefenin cebi yok' diyoruz. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Peki, teşekkür ediyorum. Süremiz azalıyor.

Adnan Kondak. Adnan Bey'i dün de dinlemiştik. Dün uzun sormuştunuz, lüt-
fen bugün biraz sınırlandırarak sorumuzu yöneltelim.

ADNAN KONDAK- Sayın Başkanım, biz zaten taşeron işçilerin baş-
tan sorunu temsil meselesi, fakat Marmara Üniversitesinden hocamız
konuyu iyi özetledi.

Biz buradan hükümete bir teklif sunuyoruz: Üniversitelerin ilgili birimlerin-
den tarafsız bir heyet kursun, bu tarafsız heyet sağına hükümeti alsın, soluna
işçi temsilcilerini alsın konuya çözüm bulsun bekliyoruz.

Bizim yaşadığımız trajediyi burada anlatmaya kalktığımızda bu bitmez, bu-
raya girmeyelim. İşçiler taşeron işçiler aşağılanıyor.

Ayrıca Sayın Bakanımızın önerdiği taşeron işçi yasası, insanlara ikinci sınıf
demek lafın gelişi olmuş, biz artık ikinci sınıfı da geçtik, ayrı bir taşeron
işçi yasası çıkarmak bu bizleri ayırıştırma, toplumdan ve devlete olan ba-
ğımızı ve güvenimizi koparmaktır, bizi hukukun dışına atma. (Alkışlar)

Biz geçen hazırlık toplantısına bir avukatımızla katıldık. Bu toplantının for-
matı gereği hazırladığımız teknik heyet katılmaya lüzum görmedi. Bunların
içinde bir hoca vardı, iki tane iş avukatı vardı, fakat önerimiz İşçi-Der ola-
rak, dernek olarak ve taşeron işçiler olarak...

Şimdi, arkadaşlar taşeron işçilerin temsil edilmediğini söylüyorlar. Evet, ta-
şeron işçiler temsil edilmiyor, sendikalar yeterince gerek sendika kanunları
gerek ortaya çıkan yeni işçi ve iş profili gereği taşeron işçilerle buluşamadılar.

Sendikaları biz burada hâlâ sorumlu tutuyoruz. Sendikalar her şeye rağmen
taşeron meselesine el atmalıydı, taşeron işçinin yanında olmalıydı. Taşeron
işçi bu kadar dramı yaşarken sendikalar sessiz kaldılar.

Üç ay maaş alamayıp kanunlardan doğan, 34'üncü maddeden doğan iş bı-
rakma hakkını kullanan 600 işçi PTT Başmüdürlüğü önünde iki gün eylem
yaparken bir tane sendika temsilcisinin oraya gelmemesi sendikacılar açı-
sından utançtır. (Alkışlar)

Yerel yönetim işçileri hangi işkolundadır ben sayın hocama soruyorum.
Marmara Üniversitesinden katılan hocama soruyorum: Sayın hocam, biz

yerel yönetim işçileri ne kamu işçisi sayılıyor ne özel işçi, bizim sınıfımız nedir hocam, bizim yerimiz nedir bu süreç içerisinde?

Sayın Bakanımız işine geldiğinde bizi kamu işçileri içerisinde gösteriyor, işine geldiğinde sayının dışında tutuyor. Böyle bir ayırım olmaz. Alın terinin, göz yaşının rengi yoktur. Bir tane işçi kanunu vardır. Bu bile bile işçileri işte bu marjinal tabir ettiği Sayın Bakanımızın arayışlara itmesidir, bizi hukukun dışına atmasıdır.

Benim hükümetten acil talebim şudur: Kıdem tazminatı, alt işverenlik konusu, üniversitelerin ilgili biriminden oluşturulacak bir heyetin ve işçi sendikaları konfederasyonlarını temsilcilerini ve hükümetin, üçünün bir araya gelerek üniversitelerin hakemliğinde acil çözüm bulunmasını istiyoruz.

Yaşadığımız dram katlanılacak gibi değil. Bırakın işçi hakkını insan hakkına uymuyor.

Bitiriyorum, tek kelime Sayın Başkanım.

Üçüncü konu, bundan sonraki panel orada da belirteceğiz, Türkiye'de özel istihdam bürolarına izin verilmesi demek, hükümetin bizi kulluğa mahkûm etmesidir.

Biz kula kul olmak istemiyoruz. Kıdem tazminatı ve alt işverenliğe acil çözüm bulunmalı. Bu üniversitelerin öncülüğünde bu hazırlanmalı fakat Sayın Bakanımız lütfen ve lütfen özel istihdam bürolarını gündemden kaldırınız. Böyle bir utancı Türkiye kaldıramaz. Bunu başka ülkelerde olması Türkiye'de yürüyeceğini gösteremez. Biz yaşadığımızdan bunları biliyoruz. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Çok teşekkür ediyorum.

Sadece bir beş dakika daha sözlü sorulara zaman ayıracağım, soru-cevap kısmına geçeceğiz.

Avukat Mahmut Beylem, kendisi burada mı efendim? Buyurun.

MAHMUT BEYLEM- Çok kısa bir şey söyleyeceğim. Adana Barosu.

Şimdi, buradaki bütün söz alan taşeron işçisi arkadaşlarımdan anladığım kadarıyla tamamına yakını kamu işyerlerinde taşeron olarak çalışıyor.

Biz biliyoruz ki 1960 yılında çıkan 161 sayılı yasayla kabul edilmiş 94 sayılı ILO sözleşmesi var, bunun ikinci maddesi var. Diyor ki, kamuda iş alan yükleniciler varsa o kamu kuruluşunda, yoksa en yakın yerde aynı işkolunda kuruluşu, o da yoksa farklı işkolunda kuruluşu olmasına rağmen aynı mesleği

yapan işçiye ödenen yasalarla ve toplu sözleşmelerle sağlanmış hak ve alacakların altında ücretle çalıştırılmaz diyor.

1985 yılında Kamu İhale Genel Şartnamesi çıktığında aynı düzenlemeyi orada da görüyoruz. Orada da diyor ki, eğer o kamu kuruluşunda çalışan işçiye sözleşmelerle ve yasalarla sağlanan hakların altında ücretle işçi çalıştırılıyorsa ihalesi derhal feshedilir.

Geliyoruz 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesi var, bunu da bir kenara attık.

Şimdi, mevzuatımıza yasada yeri olmayan, yasada hiçbir tanımı olmayan bir hizmet alım sözleşmeleri denilen bir tanım geldi. Buna ilişkin de yasal dayanağı olmaksızın 2009 yılında Hizmet Alım Sözleşmeleri Yönetmeliği, Hizmet Alım Sözleşmeleri Genel Şartnamesi çıkartıldı. Bu yönetmeliğin ve şartnamenin 18'inci maddesine de aynı hükmü aldık biz. Dedik ki, varsa o kamu kurumunda çalışan işçiye sağlanan sözleşmelerle olsun, yasalarla olsun sağlanan hakların altında ücretle işçi çalıştırılmaz. Çalıştırılması demek yüklenicinin sözleşmesinin derhal feshi demektir.

Şimdi, buna bakıyoruz Yargıtayımızın uygulamalarına bakıyoruz. Yargıtayımız kendileri de açıkça belirtiyor, kamuda avukata gerek yok, kamunun avukatlığını zaten biz yapıyoruz diye.

Bu maddelerin, bu yasal düzenlemelerin uygulanmasına yargı da yer vermiyor, hükümet olarak Çalışma Bakanlığı da gerekli denetimi yapmayarak eğer yüklenici işçisine hâlâ asgari ücret veriyorsa, onun ihalesini feshetmiyorsa, gerekli denetimi yapmıyorsa burada suç yukarıların. Yoksa bizim yasal mevzuatımız buna uygun.

Bence Çalışma Bakanlığı her şeyden önce 94 sayılı ILO sözleşmenin uygulanmasına bakmalı. Ayrıca bizatihi bu hükümetin çıkarttığı 2009 yılındaki Hizmet Alım Sözleşmesi Yönetmeliği ve Hizmet Alım Sözleşmesi Genel Şartnamesinin 18'inci maddesinin uygulanmasını sayın hükümet sağladığı takdirde kamu işçilerin sorunlarının kalmayacağı inancındayım.

Teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Önümde daha uzunca bir liste var. Mesela, sadece bir listede ona yakın kişinin ismi var. Önümdeki ilk iki kişiye söz hakkı tanıdık-tan sonra sorulara cevap vermeleri için panelistlere söz hakkı tanıyacağım.

Bunlardan bir tanesi Bolat Ankaralı. Sayın Bolat Bey burada mısınız?

Evet, buyurun.

BOLAT ANKARALI- Sayın Başkan, değerli heyetinizi ve sevgili katılımcıları saygıyla selamlıyorum.

İsmim Bolat Ankaralı, Güvenlik-İş Sendikası Genel Başkanım.

Kamuda 120 bin civarında özel güvenlik görevlisi çalışmaktadır ve bu çalışanların tamamı taşeron işçiler marifetiyle çalışmaktadır. Burada en büyük taşeron işçi gruplarından biri özel güvenlik görevlileridir.

Maalesef bugüne kadar Türkiye'de her zaman olduğu gibi sadece birileri ön plana çıkarılarak günah keçisi ilan edildiler. Her yerde olduğu gibi bugün gene Sayın Bakanımız özellikle ve özellikle şunlardan bahsetti: Kıdem tazminatından. Bu mevzuat düzenlenmeden sanıyorum sadece göstermelik birkaç tane maddeyle sorun çözülmez. Öncelikle bunun üzerinde durmak istiyorum.

Gene geçenlerde özel görevlilerinin maçlarda bunlar taşeron işçisidir arkadaşlar dikkat edin, 35 liraya çalışırken milyonlarca holiganın önüne atıldılar ve kamuoyunda ne oldu biliyor musunuz? Bütün suç bunların üzerine kaldı. Bunların hiçbirini dikkate almadan sorunların çözümünün bulunacağına inanmıyorum.

Bir şey sormak istiyorum sayın hocalarıma ve sendikalarımızın değerli temsilcilerine, kamuda çalışan özel güvenlik görevlileri var. Bir bölümü devlet memuru pozisyonunda çalışıyor. Bu devlet memuru pozisyonunda çalışan arkadaşlarımız 2 bin 3 bin lira arası maaş alıyor. Bu maaşı alırken eğer başlarına bir hâl gelirse, istemeyiz ama ölürlerse şehit sayılıyor, gazi olurlar yararlanırlarsa. Aynı işi yapan, aynı işyerinde çalışan, birlikte çalıştığı arkadaşları taşeron işçisi. Peki, bu ne kadar alıyor? Asgari ücret alıyor.

Bir soru daha burada: Bu adam ölürse ne oluyor? Bu adam ölürse iş kazası oluyor arkadaşlar, yararlanırsa da iş kazası oluyor. (Alkışlar)

Peki, sayın hocam ve değerli sendikalarımızın temsilcileri şuna cevap verelim: Burada muvazaa var mı yok mu? Aynı işi yapıyor ikisi de. Biri 3 bin lira alıyor biri asgari ücret alıyor.

PANEL BAŞKANI- Peki, teşekkür ediyorum.

Bolat Ankaralı söz istemiş ama yazı olarak da sorusunu vermiş, vaktimiz kalmadı, bunun muhatabı kimse ben ona ulaştırayım. Kime ulaştırayım efendim?

Yine, Hüsnü Akyan sorunuzu kime vereyim efendim? Söz hakkı veremeyeceğim süre doldu.

BİR KATILIMCI- Sorumu sözlü olarak vermiştim.

Şimdi, ben burada kimseye sırtımı dönüp konuşmak istemiyorum. Bu konuşma üslubuna da ters. Öncelikle sizleri ve sizleri selamlıyorum. Hepiniz hoş geldiniz.

Dün de çıkmıştık, biraz sorunlarımızdan bahsetmiştik. İnşallah iyi kötü bir çare olacağına inanıyorum.

Burada konuştuğumuz, Başkanım çok özür diliyorum, konuşmacıların hepsi yaklaşık 15'er dakika söz aldı.

PANEL BAŞKANI- Ama bakın...

BİR KATILIMCI- Bir saniye, bir saniye. Benimki o kadar almayacak. Ben 15 dakika almayacağım.

PANEL BAŞKANI- Ama bakın saymak bile bir süre. Lütfen...

BİR KATILIMCI- Hayır, 15 dakika almayacağım. Siz 120 dakika aldınız ben o olmayan bir kişinin söz hakkın alacağım.

Benim yapmak istediğim şurada şu: Hepimiz burada konuşuyoruz, hepimizin sıkıntıları var. İşverenlerimizin var, çalışanların var, hükümetin var. Ben burada kamu temsilcisi Erhan Bey'e sormak istiyorum, Erhan Polat'a, az önce adliyede bir olaydan bahsetmişti kendisi. Adliyedeki insanlara, hâkimlere, savcılara peki bu insanlar çay getiriyor çay götürüyor sizin burada da böyle oluyor, biz bunları tekrardan işe alarak niçin muvazaalı duruma düşüyor, bu çocukları işe almamız suç mu? Ben size söylüyorum, hükümet adına, taşeronlar adına soruyorum, işçiler adına soruyorum, o çocuklar büyüdü asgari ücret şu anda yalnızca bekârlar için.

Benim cebimde şu anda faturalarım var. Bunların hepsi temsili. Şu anda asgari ücret hem düşük... Pazar parasından bahsediyorum, bunun içinde et, süt, yoğurt bu tür şeyler yok. Allah'a çok şükür iyi ki de 12 ayda bir de olsa kurban bayramı var, çocuklarımız o sayede et yiyor...

PANEL BAŞKANI- Bakın, şimdi bu soru sormanın ötesine geçti. Lütfen. Kime sorunuz varsa lütfen sorunuzu yöneltin.

BİR KATILIMCI- Ben burada saygısızlık yapmıyorum, derdimizi size anlatıyoruz.

PANEL BAŞKANI- Bakın, bu soru değil, bu yorum da değil.

Beyefendi sorunuz kime ise...

Şu anda siz başkasının hakkını gasp ediyorsunuz.

Bir dakika sorunuzu sorun lütfen.

Bir dakika sorunuzu sorarsanız arkadaşımıza izin verelim.

(Karşılıklı konuşmalar)

Ama bakın biz size söz hakkı verdik ve sorunuzu sormanızı istedik. Bu iş sova dönüştü.

BİR KATILIMCI- Değerli hazirun, değerli katılımcılar arkadaşımızın yaptığı fevri hareketten dolayı, gölge düştüğünden dolayı çalışanımız adına özür dileriz.

Tabii ki sorunlar vardır, sosyal patlama noktasında şeyler vardır. Bunun yeri burası değildir. Tartışılması gereken noktada bizlerin temsilcisi adına federasyonların temsilcisi adına sadece federasyon başkanım Âdem Kuru'ya bir beş dakika söz hakkı verirsiniz başka da bir şey istemeyiz. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Sadece bu paneli kapatmak için on dakika süremiz kaldı ve konuşmacıların hepsinin önünde de sorular birikti. Bu sorular da sizlerden gelen sorular. Sizin sorularınıza saygı göstermek adına ben Sayın Canbolat'tan başlayarak çok kısa kısa sorulara cevap vermesini istiyorum. Buyurun.

Prof. Dr. TALAT CANBOLAT (Marmara Üniversitesi)- Teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

Sorun gerçekten çok büyük. Farklı boyutları olan bir iş...

PANEL BAŞKANI- Bakın, bugün süreyi uzatmış durumdayız. Öğleden sonra da bu konular tartışılacak. Öğleden sonra da Sayın Başkanınız söz alabilir ve bunları söyleyebilir.

Evet, Canbolat buyurun.

Prof. Dr. TALAT CANBOLAT (Marmara Üniversitesi)- Efendim, burada ifade edilen kamu işyerlerine ilişkin sorunun tebliğimde de söyledim gibi alt işverenlikle bir ilgisi yok. Kamu işyerlerinde alt işverenlik de var. Bu özellikle güvenlik, personel taşıma gibi işlerde uygulanıyor. Ancak burada ifade edilen sorunun temelinde alt işverene herhangi bir iş vermek-sizin, tamamen personel açığını gidermeye yönelik hizmet alımları söz konusu. Bunun İş Kanununa uygun bir tarafı yok. Nitekim mahkemeler de bu tür uygulamaları geçersiz sayıyor. Kamu İhale Mevzuatı ile İş Kanunu arasında bir uyum yok. Yasadışı bu uygulamaya aynı şekilde devam etmenin bir anlamı yok. Ya düzenleme yaparak yasal hale getirilmesi ya da bu uygulamaya son verilmesi gerekir. Daha önce Türkiye'de geçici işçilere

ilişkin örnek bir uygulama da yapıldı. Hatırlanacağı gibi İş Kanununda geçici işçi kavramı yoktur. Kamuda geçici işçi adı altında 10 ay 11 ay işçiler çalıştırılıyordu. Bunların mevsimlik işle de bir ilgisi yoktu. Mahkemeler bunları geçersiz sayıyordu. Bir Kanun çıkarılarak kamuda altı aydan fazla süreyle geçici işçi olarak çalışanlar kadroya alındılar. Burada da aynı uygulama yapılabilir. Kamuda taşeron işçileri kadroya alınarak yasadışı istihdama son verilebilir. Bu çalışma yöntemi yasa dışı bir istihdam yöntemidir, bunların mutlaka kadroya alınması ve kadrolu işçilerle aynı çalışması gerekiyor. (Alkışlar)

Bunlar kadrolularla yan yana bunlar çalışıyorlar, aynı işi yapıyorlar dolayısıyla bu zaten onlara verilmiş yeni bir hak olarak da görmüyorum. Geç de olsa bir hakkın teslimidir, bu onların en doğal hakkıdır diye düşünüyorum.

Marmara Üniversitesi diye de sordukları için arkadaşşıma cevap olsun diye söylüyorum, bir de kamuda ne idüğü belirsiz çalışanlar var. Bir sorun nedeniyle bir soruşturmada önüme geldi, bir ameliyathanedeki olay nedeniyle soruşturma başlatıldı. Ameliyathanede çalışan hemşireleri çağırdık, dört tane hemşire geldi. Birine sorduk dedi ki ben 657'ye tabiyim, birine sorduk ben 2547'ye tabiyim, birine sorduk ben taşeron işçisiyim, birine sorduk ben üniversitenin kadrolu işçiyim dedi. Bir başkasına sorduk, vallahi durumumu ben de bilmiyorum dedi. Nedir durumun? Ben sekiz senedir burada çalışıyorum ama benim işverenim yok. O nasıl oluyor? Üniversiteye bir malzeme alınırken üniversite malzeme alınacak şirkete demiş ki; biz senden bu malzemeyi alırız ama ameliyathanede eleman açığımız var, bize bir tane de hemşire gönder. Şirket de kabul etmiş. Malzeme alınınca şirket bir tane hemşireyi göndermiş. Hemşirenin kadrosu, bordrosu halen gönderen firma tarafından tutuluyor ama sekiz yıldan beri hastanede, diğer çalışanlarla birlikte ameliyathanede aynı şekilde çalıştırılıyor ve devam ediliyor.

Bu sorunun temeli kamuda istihdam politikasının yeniden gözden geçirilmesidir. Aynı işi yapan dört veya beş tane farklı kanuna tabi farklı elemanlarla karşılaşıyorsun. Bunların soruşturma yöntemleri de birbirinden farklı. Bir tanesi memur disiplin yönetmeliğine tabi olacak, bir tanesi kaymakamlığın soruşturma iznine tabi olacak, birisi toplu iş sözleşmesindeki disiplin yönetmeliğine tabi olacak, bir tanesi hiçbir şeye tabi olmayacak işverenin tamamen yetkisinde olacak. Verilen cezalar da birbirinden farklı, ücretler de farklı, her şey farklı.

Tabii, bunu kabul etmek mümkün değil. Bu Türkiye'nin geç kalınmış bir ayıbıdır. Bunun bir an önce düzeltilmesi gerekir diye düşünüyorum.

Bana yazılı olarak gönderilen sorularda Bülent Bey'in kamuda nasıl sorunların çözüleceğini cevaplamış oldum. Soru da aynı şeydi.

Erdoğan Toptaş, “Kamuda çalışanlar lehine açılan davalarda kurumun yöneticilerinin kişisel hataları ve yanlışları nedeniyle onlara bir rücu mümkün mü?”

Evet, sadece onlara değil Kamu İhale Kurumuna müracaat etmek gerekir diye düşünüyorum. Çünkü kamuda ihaleyi kamu kuruluşları Kamu İhale Kurumunun belirlediği tip sözleşmelere göre yapıyorlar, noktasını virgülinü değiştiremiyorlar. Ancak İş Mahkemeleri bu tip sözleşmeleri Kanuna aykırı bularak, bu şekilde çalıştırılan işçileri kamunun işçisi sayıyor.

Daha farklı bir sorun, yine hep sağıktan örnek verildi. Sağlık Bakanlığı bir yazı göndererek bundan sonra güvenlik ücretleri şu fiyattır diyor. Bir önceki ihalede daha yüksekti. Aynı işi yapan arkadaşına sonraki ihalede daha düşük ücret verilmek mecburiyetinde bırakılıyor. Mahkemeye gidince mahkeme işçinin ücretini değiştiremezsin aradaki farkı vereceksin diyor. Şimdi bunu kim verecek. Sonraki ihale şartnamesinde ve sözleşmede birim fiyat düşürülmüş. İhaleyi alan firma, ben bu fiyattan aldım, bu fiyattan da ödedim diyor. Benzer sorunlarla kamudaki yasa dışı uygulamalar giderek büyümekte ve sosyal bir patlamaya doğru gitmektedir. Buna bir an önce çözüm bulunması gerekir.

İş Teftiş Kurulundan Mehmet Yılmaz Bey'in bir sorusu, daha doğrusu bir açıklaması var. Okumam gerekecek çok kısa. “İş müfettişleri muvazaa incelemelerini sözleşme üzerinden masa başında yaptıkların ifade ettiniz. İş müfettişlerinin alt işverenlik sözleşmeleri üzerinde yaptıkları inceleme raporları iş yerindeki tespitlere dayanır. Yüzde 90 muvazaa incelemesi kanuna aykırılık yapılmış. Yargı kararları verirken tayin ettikleri bilirkişilerin büyük çoğunluğu iş müfettişlerinden oluşuyor. Ayrıca kanun ve yönetmelik de yargıya taşıyor. Yargı iptal işlemlerini reddediyor.”

Ben eleştirimi tekrar ediyorum: Her seferinde aynı sorunla karşılaşyoruz. Ben müfettişlere yönelik bir şey söylemiyorum. Orada profesör yazsaydı sözüm profesöre olacaktı, orada doktor yazsaydı doktor olacaktı. Kanunla müfettişlere masa başında inceleme yetkisi verilmiştir. Kanun metni çok açıktır. İş Kanununun 3. Maddesi diyor ki, “Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir”. Bakın burada işyerine ait belgeler incelenerek

muvazaalı işlemin tespitinden söz ediliyor. Şimdi diyorum ki, Evet, müfettişlerimiz çok güzel tespitler yapıyorlar. Masa başı yetkisi verilmiş olmasına rağmen gidiyorlar yerinde inceleme yapıyorlar. Ben müfettişlerin yaptıkları işi ya da raporların içeriğini tartışmıyorum. Benim söylediğim işverenlerin verdikleri belgelere dayanarak muvazaa tespiti yapmanın mümkün olmadığı, ancak buna rağmen Kanunda müfettişlere böyle bir yetki verilmiş olmasıdır. Ben Kanun metnini hukuka uygun bulmuyorum ve eleştiriyorum.

“Doğrudan pazarlamacılar derneği olarak tüketicilere birebir ulaşan pazarlama faaliyetleri yürüten firmaları temsil ediyoruz. 110 bin kişiye istihdam sağlayan 1,8 milyar liralık sektör -kendi sektörünü tanıtıyor- ve bizi taşeron kabul ediyorlar. Biz taşeron değiliz, yaptığımız işin bir meslek kodu da yok, bu yönde nasıl bir düzenleme olur.” diyor.

Bunun için herhalde bana bir 15 dakika daha vermeleri gerekir diye düşünüyorum bu çalışma yöntemini anlatabilmek için. Sorunuzu Bakanlığa iletiriz.

Teşekkür ediyorum.

PANEL BAŞKANI- Erhan Bey, aynı nitelikteki soruları lütfen gruplandırarak birlikte cevap verelim. Buyurun.

ERHAN POLAT (TİSK)- Saygıdeğer hocalarım, dinleyiciler, önce bir konuyu ifade etmek istiyorum. Türk-İş temsilcisi arkadaşımız Namık Bey'in kamu işyerlerinde alt işverenlerde sendika olmadığı beyan etmişti. Ben şu anda övünerek söylüyorum, kamuda çalışan alt işveren işçilerinin bir kısmı sendikalıdır.

Örnek vermemi istiyorsanız Türkiye Taşkömürü Kurumu, örnek vermemi istiyorsanız Türkiye Kömür İşletmeleri, burada çalışan işçilerimiz sendikalıdır ve onlarla, alt işverenleriyle işçi sendikaları toplu iş sözleşmesi yapıyorlar.

TKİ'nin muvazaasını bahsetmişti. Arkadaşlar ne olursunuz belli şeyleri gözden kaçırmayalım. TKİ'de rödevans karşılığı çalışma, alt işverenlik çalışması bu kanunu veya yönetmelikten sonra gündeme gelen konu değildir. Kırk yıldır TKİ rödevans karşılığı işveren çalışması vardır. Bunu da bilgilerinize sunayım.

Diğer konu, biraz önceki arkadaşımızın yaptığı şeyde, burada hiç kimse alt işverende çalışan işçinin veya herhangi bir işçinin burada temsilcisi olmayan işçinin dahi herhangi bir hakkının zayı olmasını veya alacaklarını almasından mutlu olmaz. Hepimiz ondan müteessir oluruz.

Bugün buradaki bu meclisin amacı da çalışan arkadaşlarımız ister alt işveren işçisi olsun iter herhangi bir şekilde çalışan arkadaşlarımız olsun onların bir problemi var ise onların problemlerine çözüm yolu aramaktır. Onun için bu meclisi düzenleyenlere ben tekrar saygılarımı ve şükranlarımı arz ediyorum.

Bunun dışında Sayın Başkanım bana gelen soruların tamamı yazım dışında aynı amaca yönelik.

Arkadaşlarımızın sordukları konu bu konu nasıl çözülecek. “Bizim kamu işçisi olarak sorun çözülür... Evet, alt işverende çalışıyoruz ama asıl işverenin işi süreklilik arz ediyor, bizim işimiz de süreklilik arz etmeli. Kamunun işçisi olmalıyız.”

Bana gelen soruların tamamı arkadaşlar kamu işçisi olmaya yönelik ve kadroya geçmeye yönelik sorular. Bunlar olmadığı takdirde sorunun nasıl çözüleceğinden bahsediliyor.

Biraz önce de arz ettim buradaki bu meclisin amacı herkes fikrini söyledi, burada konuşulanlar değerlendirilir ona göre ne karar alınırsa hepimiz ona saygıyla mükellefiz ama arkadaşlarımızın talepleri kamu işçi olmak. Kamu işçisi olabilmenin yolları bellidir. Kamu işçi alınırken hangi prosedürlerden geçildiği bellidir.

Bu arkadaşlarımızın bir kanunla kamu işçisi olurlar mı? Olursa olur ayrı mesele ama bu şekilde bu arkadaşlarımızın tek seferde bir kanunla kamu işçisi olması dışarıda kamu işçisi olabilmek için bir sürü prosedürden geçen, imtihanlara girip dışarıda kalan arkadaşlarımıza haksızlık olacağını düşünüyorum.

Hepinize teşekkür ediyorum.

PANEL BAŞKANI- Teşekkürler.

Sayın Namık Tan buyurun.

NAMIK TAN (Türk-İş)- Hocam hem yapılan konuşmalardan hem gelen notlardan bir dakikada ben cevaplandırmaya çalışacağım çünkü süremizi bir hayli aştık.

Önce şu düzeltmeyi yapmak isterim: Ben tabii alt işveren uygulamasının kamu işyerlerindeki toplu iş sözleşme haklarını kısıtlayan ihale kanunları olsun, hizmet alımı sözleşmesi olsun ona ayrı bir eleştiri yapmışım ama Türkiye Kömür İşletmelerinde üçüncü kişilere yani alt işveren işçilerinin sayısının kadrolu işçi sayısından fazla olduğuna dikkat çekmişim. Ben bunların toplu sözleşme haklarına kavuşmadığıyla ilgili herhangi bir söz

etmemiştim onu düzeltmek istiyorum. Ama bu örnek çok az kamuda. Doğrudur çünkü bunlar önce bir iş kolu tespiti yaptılar. İki yıl uğraştılar alt işveren işçilerini toplu sözleşme haklarına erişmesi için daha sonra alt işverenler toplu sözleşme yaptılar doğrudur. Aslında taşeron işçileri kamu işyerlerinde bu şekilde işçi çalıştırarak hem düşük ücret hem sosyal hakları kısma hem de bana göre işçilerin özelleştirilmesi. İşyerlerinin özelleştirilmesi değil. Çünkü dolaylı özelleştirme oluyor bir noktada kamu işyerlerinde bu tür çalıştırmaların yaygın bir yere gelmesiyle.

Dolayısıyla bu sorunların ve soruların içerisinde çözüm olarak şunu söyleyebilirim: Farklı kanunlara tabi, Belediye Kanunu, İhale Kanunu, Posta Kanunu, DSİ Kanunu yani sayabiliriz, bu kapsamda çalışan arkadaşlar kadroya geçmeli ve toplu sözleşme yapmaları engellenmemeli.

Yardımcı iş tanımı var İş Kanununun ikinci maddesinde fakat bu tanım bile şu anda bana göre net değil çünkü bir bakıyoruz taşeron işçilerinin büyük bölümü üretim bağlantılı çalışıyor, üretimin içinde. Üretime bağlı yardımcı işler oradan referans almıyor.

Kamuda gerçekten alt işverenin almış olduğu işlere baktığımız zaman uzmanlık var mı, teknoloji var mı üretim bazında? Hayır, o zaman bunlar muvazaa ve kadroya geçmeli. Dolayısıyla ikinci madenin 6'ncı fıkrası, üçüncü maddenin 2'nci fıkrası alt işveren yönetmeliği ve ILO sözleşmesi esas alınarak ve bu arkadaşlar kadroya geçerek toplu sözleşme haklarından yararlanmaları ve bana göre işyerlerinde hem huzurun hem eşitliğin egemen olduğu umarım bu çalışmalardan sonra böyle bir zemin hazırlanır.

Teşekkür ediyorum.

PANEL BAŞKANI- Ben de teşekkür ediyorum.

Sayın Hüseyin Öz'e bir soru gelmişti ama kıdem tazminatıyla ilgili idi. Soru konumuzun dışında o yüzden onu cevaplandırmamayı tercih ettik.

Son sözü Sayın Murat Özveri'ye veriyorum. Yine mümkünse bütün soruları gruplandırarak cevaplandırılabilir.

Dr. MURAT ÖZVERİ (DİSK)- Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Gruplandırımdım, bir grup soru. Alâeddin Gökmen ve Murat İnce nasıl çözülür diye soruyorlar yani ortak paydası o. Birisi, nasıl kadroya alınır, diğeri nasıl çözülür diyen iki soru.

Aslında neden alt işveren sorusunu tersinden alırsanız çözümü de çıkar ortaya. İşin sevk ve yönetiminde kolaylık, maliyette ucuzluk deniliyor. Siz işin sevk ve yönetimini zorlaştırırsanız, örgütlenirseniz bunun anlamı bu, maliyette kolaylıkta iyi toplu sözleşmeler yaparsanız, alt işveren işçinin işverene maliyetini daimi kadrodaki işçinin maliyetinden yüksek hâle getirirseniz eminim değerli dostum Hakkı Bey de bir toplantıda söz alıp, bu kadar da alt işveren olmaz bu yasaklanmalıdır diye bir konuşma yapmak gereği duyacaktır.

İşi tersine çevirmek, işin sevk ve yönetimini zorlaştırıp maliyeti pahalılaştırırsanız genel anlamda söylüyorum bu sorun çözülür.

Burada soru Hüseyin Aylan Bey'in. Teknik bir soru; işten çıkartıldığı zaman muhatap kimdir deniliyor. Bunun üç tane yanıtı var. Son Yargıtay kararları karşısında açıkça söyleyeyim. Eğer asıl iş, kanundaki koşullar olmaksızın bölünerek alt işverene verilmişse, bu iddiadaysanız hem işvereni hem alt işvereni son Yargıtay kararları gereği işe iade davasında davalı olarak göstermek zorundasınız. Eğer iş yardımcı iş ve bir muvazaa iddianız yoksa muhatabınız işe iade davasında alt işveren, muvazaa iddianız varsa yine hem alt işvereni hem asıl işvereni göstermeniz gerekiyor.

Bir diğer soru ilginç bir soru. Adnan Erdoğan Bey, ATO meclis üyesi, “Neden biz sürekli davaları kaybediyoruz? İşçilerin sürekli haklı çıktığına ilişkin bir önyargı var bu nasıl kırılmalıdır?” diyor.

Gereğinden fazla dava kazandığınızı düşünüyorum ben Sayın Erdoğan çünkü...

Ben izah edeyim izin verin. Bir tane dahi kazanmanız bile sürpriz olması gerekir, çünkü 17 yıl çalışan bir işçi halen asgari ücretten bordrolandırılıyorsa yani çift bordroyu bir çalışma sistemi hâline getirmişseniz...

PANEL BAŞKANI- Karşılıklı değil lütfen.

Dr. MURAT ÖZVERİ (DİSK)- Ben soruma cevap vereyim lütfen.

Çift bordro, bugün Yargıtay kararlarındaki ifadeyle çalışma hayatında gerçek ücret olarak verilmediği bilinen bir gerçekliktir diye sosyal bir gerçeklik olarak kabul ediliyorsa, ben işverenim istediğim gibi çalıştırırım diye bu ülkedeki işin düzenlenmesine ilişkin tüm mevzuat bir anda bir tarafa bırakılıyor ise İş Kanununun 37'nci maddesindeki belge düzenleme yükümlülüklerinizin hiç biri yerine getirilmiyor ise; puantajlar, ücret hesap pusulası, fazla çalışmalara ilişkin yönetmelik gereği tutulması gereken belgeler vs. bunların hiçbirisi yapılmıyor ise üç tane işçi, beş tane işçi sendikalı olduğunda aman ben krizdeymişim bunlar üye oldu deyince krize girdiğinizi

anlıyor iseniz ve bu koşullarda halen işveren olarak dava kazanıyorsanız aslında sizi kutlamak gerekiyor. (Alkışlar)

Hiç kazanamamanız gerekiyor bu koşullarda diye düşünüyorum.

Tabii, istisnaları var bu istisnalar da zaten...

PANEL BAŞKANI- Lütfen karşılıklı olarak değil. Dışarıda görüşürsünüz.

Murat Bey devam edelim cevaplara.

Dr. MURAT ÖZVERİ (DİSK)- Görüşünüze saygı duyarım.

Bitiriyorum.

Ben genel olarak konuştum, genel olarak söyledim işverenler açısından alt işveren diye söylemediniz.

Anlatmaya çalıştığım şu: İş Yasasının getirmiş olduğu, alt işverene getirmiş olduğu yükümlülüklerden kaçınmanın kural olduğu bir sistemde dava kazanılmaması, bu arada gerçekten bu kurala aykırı davranıp gerçekten sistemini uygun kullanan alt işverenlerin de arada yanması doğaldır diye düşünüyorum.

Bunlar da çok az. Düşünün bu ülkede kıdem tazminatı alabilenler sadece işçilerin yüzde 10'u. Yüzde 90'ı kıdem tazminatı bile alamıyorsa... Dün belirlendi.

PANEL BAŞKANI- Bakın, lütfen karşılıklı değil. Söz hakkı bitti, sadece şu anda cevap veriyoruz.

Dr. MURAT ÖZVERİ (DİSK)- Son olarak Salih Örs Bey diyor ki, izin verin bu işi sendikalar beceremiyor izin verin biz dernekler olarak örgütlenip halledelim bu işi. İzin sizde, dernekler olarak mı örgütleniyorsunuz, uluslararası hukuku mu kullanıyorsunuz... Konuşmamın başından sonuna kadar bu işin alt işveren işçilerinin daha doğrusu tüm güvencesizlerin kolektif haklarını kullanarak örgütlenip toplu pazarlıkla çözebilecekleri inancındayım. Bu örgütlenmeyi yapabilecek format benim görüşüme göre sendikalardır ve buna yönelik uluslararası hukukun vermiş olduğu bir dizi olanaklar da var yasalardaki olumsuzluklara karşı ama ilkesel olarak da hiçbir örgütlenme formuna karşı çıkılmaması gerektiğini düşünüyorum. Bunlar birer gereksinimin ürünüdürler. Dernekler olarak çözebiliyorlarsa çözsünler. İstanbul'da deri işçilerinin yaptıklarını deri işçileri derneğin yaptıklarını hatırlıyorum, Çorum'da tuğla işçilerinin SSK primlerimiz yatırılсын diye örgütlenip de... Bakın, ücret zammı falan değil, SSK primlerimiz yatırılсын diye bir haftalık etkinliklerini hatırlayabiliyorum.

Tüm bunların demokratik sisteme katkı sunacağı inancındayım.

Rahmetli Nusret Ekin hocamız bize doktorada bir formülasyon öğretmişti. Demişti ki, ‘eğer bir ülke hakkında hiçbir şey bilmiyorsanız, bakın bireysel iş yasası varsa iyi kötü orada sanayi vardır ama politik sistem monarşi olabilir, teokrasi olabilir, faşizm olabilir bunu kestiremezsiniz ama o ülkede özgür toplu pazarlık sistemi varsa gözünüzü yumun o ülkede demokratik bir sistem vardır’ demişti.

Bence Türkiye'nin kaderini belirleyecek olan da özgür toplu pazarlık sistemi eksenindeki alt işveren ya da tüm işçilerin örgütlenme haklarını sağlayıp sorunları çözmesidir diyorum. Hocamı da rahmetle anıyorum. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Teşekkür ediyorum.

Evet, sorulara cevap aşamasını böylelikle tamamlamış olduk. Her panelin sonunda daha doğrusu o panel konusuyla ilgili konuşmaları değerlendirmek ve bir sonuç bildirgesi hazırlamak üzere akademisyenlerden oluşan bir kurul var. Arkadaşlarımız bu panelin sonuçlarını, buradaki görüşleri bir rapor hâline getirip bugün Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına saat 17’ye kadar arz edeceklerdir.

Ancak izin verirseniz kendime de iki dakika süre tanıyarak bu panelin sonucunda konuşmacıları dinleyerek ya da kendi akademik değerlendirmelerimi katarak ulaştığım birkaç sonucu ifade etmeyi yararlı görüyorum.

Asıl işveren, alt işveren konusu tıpkı dün Metin Hocamın söylediği gibi kıdem tazminatında olduğu gibi taraflar arası ciddi bir görüş ayrılığına yol açan, bir anlamda güven bunalımı meydana getiren bir sorun hâline dönüşmüştür. Görülen o ki konunun kıdem tazminatıyla birlikte acil olarak ele alınması ve çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

Konuya ilişkin tespit ve kişisel değerlendirmelerimin bir kısmını maddeler hâlinde sıralamak istiyorum.

İfade etmem gerekir ki bunlar tamamın kişisel kanaatimdir, oturuma yönelik rapor oturum sonunda hazırlanacaktır.

Birincisi şu: Alt işveren işçilerini haklarını gözeterek hem kamu sektöründe hem de özel sektörde devamı sağlanmalıdır. Sorunların olması bütünüyle bu konunun ortadan kaldırılması anlamına gelmemelidir.

Alt işverenlikte yaşanan sorunların çözümüne yönelik gerçekleştirilecek düzenlemelerde kamu ve özel sektör ayrımı kaldırılmalıdır. Bu nedenle İş Kanununun ikinci maddesinde yer alan kamu kesimine yönelik özel düzenlemeler kanun metni içerisinden çıkartılmalıdır.

Alt işverenlik uygulaması mevcut hâliyle örgütlenmeye ilişkin sorunlar taşıdığından Murat Özveri'nin de ifade ettiği gibi örgütlenmeye imkân verebilecek yasal değişiklikler yapılmalıdır.

İş mevzuatıyla özellikle ihale mevzuatı arasında ciddi bir uyumsuzluk bulunmakta ve bu uyumsuzluklar iş mevzuatı esas alınarak giderilmelidir.

Yine alt işverenlik ilişkisinde işçiler lehine kesinleşen yargı kararlarının geçtiği kamu kurumları tarafında gecikmeksizin yerine getirilmelidir.

Anayasada düzenlenen sözleşme hürriyetine uygunluğu tartışmalı olan, daha önce çalışanlarla alt işveren ilişkisi kurulamaz hükmü yine kanundan çıkartılmalıdır.

Asıl işveren, alt işveren ilişkisinin kuruluş koşullarının gerçekleşmesiyle bu ilişkinin muvazaalı olması arasındaki kavram karmaşası giderilmeli ve bu arada Sayın Canbolat'a ben de katılıyorum iş müfettişlerine tanınan muvazaayı tespit yetkisi kaldırılmalıdır.

Alt İşverenlik Yönetmeliği de yukarıda öneriler doğrultusunda gözden geçirilmelidir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının ödenmeyen alt işveren alacaklarının hak edişlerinden kesme yetkisi ve sorumlulukları ücret alacağı dışında diğer alacakları da kapsar biçimde genişletilmelidir.

Alt işverenler değişmesine rağmen aynı işyerinde hep aynı işi yapan işçilerin kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin gibi haklarında tüm kıdem sürelerini esas alan düzenlemeler yapılmalı ve işçilerin bu haklarının kayba uğramaları engellenmelidir.

Belediyeler Kanunu gibi düzenlemelerde kamu kurumları açısından getiriler farklılıklar bir anlamda avantajlar giderilmelidir.

Sonuç olarak alt işverenlik kurumu, kıdem tazminatı, hizmet alımı, kamu ihale mevzuatı ile birlikte bir bütün olarak ele alınmalı ve çalışma hayatının ihtiyaç duyduğu bu kurum alt işveren işçilerini mağduriyetine de yol açan bir yöntem olmaktan çıkarılmalıdır.

Sabırlara dinlediğiniz için teşekkür ediyorum ve saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

Panelist arkadaşlarıma da katılımlarından ötürü teşekkür ediyorum.



3. PANEL

Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi



3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

SUNUCU- Sayın Müsteşarım, değerli katılımcılar, 10. Çalışma Meclisi toplantısının üçüncü oturumu “Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi” ile ilgili olacaktır. Ben sırasıyla panelistlerimizi davet etmek istiyorum.

Panel başkanımız Işık Üniversitesinden Prof. Dr. Sayın Toker Dereli hocamızı davet ediyoruz. (Alkışlar) Panelistlerimiz, Melikşah Üniversitesinden Sayın Prof. Dr. Murat Şen, TİSK adına Sayın Hakan Yıldırımoglu, TOBB adına Sayın Ahmet Şağar, TESK adına Sayın Çolpan Erdem, Türk-İş adına Sayın Enis Bağdadioğlu, Hak-İş adına Sayın Semih Temiz ve DİSK adına Onur Bakır’ı davet ediyorum.

Buyurun efendim.

PANEL BAŞKANI:

Prof. Dr. TOKER DERELİ (Işık Üniversitesi)

Teşekkürle başlayayım her şeyden önce. Nadiren yapılan aralıkları uzun olan Çalışma Meclisi toplantısına benim bir kere daha katılmamı sağladığı için Bakanlığımıza ve Sayın Müsteşar Yardımcıma çok teşekkür ederim.

Saygıdeğer dinleyiciler, bir kısmı meslektaşım, bir kısmı sosyal tarafların temsilcileri, işçi- işveren ve işveren vekili arkadaşlarım hepinize hoş geldiniz diyorum.

Tartışacağımız konular esas itibariyle bir yasal çerçeveye henüz oturmamış ama üzerinde çalışılan, çeşitli girişimler olan bir alan; geçici iş büroları aracılığıyla iş yaratılması yani özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisidir. Daha sonradan gündeme gelmiş ve çok daha yakın bir zamanda özel istihdam büroları sözcüğü başa konarak bu ilişkinin ancak kanuna göre kurulmuş, yasal olarak işleyen özel istihdam büroları aracılığıyla yapılması öngörülmüştür. Yoksa bu işe başladığımız zaman herhangi bir gerçek kişi, tüzel kişi vs. olmadan bile gayet liberal, İngiltere ve Amerika örneği gibi bir sistem düşünülüyordu.

Geldiğimiz aşamada özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi başlığı ile Sicil veya Mercek Dergisinde benim de bir makalem çıkmıştı. Şimdi, ortada bir taslak yok geçmiş taslaklar var, veto edilmiş yasa var.

Sayın Müsteşar Yardımcım beni çağırdığı zaman kendisine bu eksiklikleri söylediğimde “Olsun, sen de bu iş nasıl başladı o açıdan anlatırsın.” dedi. Bir anlamda anılarını anlat demek istedi bana, yani bir başkan olarak birkaç söz söylemek gerekiyor.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Aslında hiç bilmediğim, içinde olmadığım bir konuydu.

Konuya ilgim şöyle başladı: 1990'ların ortalarıydı, bir gün İstanbul Üniversitesi'ndeki odamın kapısı çalındı, bir yabancı içeri girdi. Uluslararası bir araştırma-danışmanlık firmasının Amerikalı uzmanı dedi ki "Türkiye'de İş ve İşçi Bulma Kurumunu ve hizmetlerini özelleştireceğiz. Özelleştirilmesi isteniyor. İŞKUR ile ortak bir projemiz olacak, sizinle de bu konuyu görüşeceğiz".

Bunu işitince tabii devlet tekelinin hâkim olduğu dönemlerde yetişmiş devletçi karakterde birisi olarak ben özelleştirmenin her çeşidine o tarihte karşıyım, tüylerim diken diken oldu. Nasıl olabilir, istihdam hizmetleri nasıl özelleştirilebilir.

İster istemez konuştuk tabii. İŞKUR da benimle görüştü, iletişimimiz var o zamanki genel müdürle. Bir çalışma başlatıldı. O çalışmada kürsüdeki meslektaşlarımdan da yardım aldım. Bir seminer yapıldı, arkasından özel istihdam büroları için taslak hazırlandı. Kuruluş şartları, gerekli koruyucu önlemler, ruhsat koşulları, ruhsatın iptali v.s. Hiçbir şekilde tabii üçlü ilişkisi anlamında bir geçici işçi bürosu, geçici işçi ajansları anlamında bir şey değil. Nitekim bu gerçekleşti. Daha sonra özel istihdam bürolarına ilişkin yasal düzenlemeler yapıldı. Sayısını şu anda bilmiyorum ama dernekleri de var, özel istihdam bürosu dernekleri faaliyette.

2000 yılına geldiğimizde, 2001 veya 2002, o zaman TİSK Başkanı Sayın Refik Baydur'la Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan aralarında bir anlaşma yaptılar. Dediler ki; İş Kanununun önce iş güvencesi, istihdam güvencesi sonra da katı kuralların esnekleştirilmesi için yeni bir iş kanunu yapmak üzere bir bilim kurulu kuralım. Üç tane bilim adamı hükümeti, konfederasyonların her birinden bir kişi toplamda üç tanesi işçi konfederasyonlarını ve üç tane de işverenleri temsil eden bilim adamı bir araya geldi ve bir protokol yaptılar. O protokole göre de sosyal taraflar bu bilim kurulunun oy birliğiyle kabul ettiği maddeleri kabul edeceklerini belirttiler. Bunlar yasa olacak anlamında değil parlamenter sürece girecek, orada değişecek, kaldırılacak falan ama başlangıçta böyle bir çeşit sözleşme yaptılar, bunu imzaladılar.

Bilim Komisyonu dokuz kişilik, Metin Bey, ben, hükümeti temsilen bir başka arkadaş daha, konfederasyonlardan onları temsil eden bilim adamları çalışmaya başladık.

İlk etapta istihdam güvencesi bir sene falan sürdü. O bir yasa olarak çıktı. On işçi kriteri, on ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri şimdiki iş güvencesi hükümlerine çok benzer şekilde bir düzenleme yasaya geçti.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Ondan sonra İş Kanununun hükümlerinin esnekleştirilmesine sıra geldi. 2003'e kadar bir yıl veya iki yıl da o süreç aldı. İstihdam güvencesini içeren ilk yasayı bu yeni esnek hükümleri ihtiva eden yeni düzenlemeye entegre ettik ve 2003 tarihli 4857 sayılı Yasa çıktı.

Bu yasanın hükümleri arasında bunlar düzenlenirken ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği Müktesebatı esas alındı. Bu konuda uzman çok bilim adamı arkadaşlarımız da vardı aramızda, yönergeler de baktık. O dönemde henüz geçici işçiliğe veya dönemsel çalışmaya ilişkin Avrupa Birliği Yönergesi yoktu. Geçici İşçi Yönergesi 2008'de çıkarıldı. Hemen her Avrupa ülkesinde bu çeşit özel istihdam büroları demeyelim ama geçici dönemsel çalışma büroları var. Şimdi arkadaşım onları anlatacak.

Onlardaki hükümlerden esinlenerek o konuyu da düzenleyelim dedik. Bir meslektaşımız da dokuz kişinin üzerinde çalışacağı -taslak hazırlayacağı- maddeleri aramızda paylaştırdı. Sonuçta bu konu, yani geçici işçilik bana düştü. Benim bu işe müdahil olmam bu iş bölümü sonucunda oldu. Sıram gelince ben de kendim bir metin hazırladım, o metin tadil edildi tartışıldı, konuşuldu ve komisyonun hazırladığı taslağa 93'üncü madde olarak girdi. 92'inci madde iş ve işçi bulmaya aracılık idi. Madde diyor ki, iş ve işçi bulma kurumuna aracılık İŞKUR ve özel istihdam büroları tarafından yerine getiriliyor. 93'üncü maddede de Bilim Komisyonunun taslağında mesleki kazanç bağlamında geçici işçi ajansları veya kurumları veya büroları bir buçuk sayfalık bir şekilde yer alıyor. Fena değil, oldu bir şey ama bugün geline nokta göre eksiklikleri vardı.

Mutlaka bir tüzel kişi olması aranmıyor, şimdi konuşulduğu gibi özel istihdam büroları kurulmuş, özel istihdam büroları olacak ve üstüne ekstra birtakım yükümlülükleri yerine getirecek ancak o zaman üçlü ilişki söz konusu olabilir. Geldiğimiz nokta bu ama o zaman 93'üncü madde böyle değildi. Ama oldukça güzel koruyucu hükümler vardı. Örneğin grev aşamasına gelmiş bir işyerinde özel istihdam veya geçici işçi çalıştırılmaz, toplu işçi çıkarma yapılan yerlerde 12 ay içinde yenide işçi alınamaz gibi kısıtlayıcı hükümler, koruyucu hükümler bu taslakta vardı.

Taslağımız tabii oy birliğiyle oluşmadı, her maddede kolay anlaşılmadık ama çeşitli uzlaşmalarla taslak ortaya çıktı ve parlamentoya gitti. Parlamenta gittiğinde sadece bu konu değil birkaç başka konu değişti. Onlardan birisi, Avrupa Birliği Müktesebatında yer alan sendika olmayan işyerlerinde işçi temsilcileri seçilmesi idi. Bunu sendikalarımız istemedi, ona

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

karşı geldiler, kanuna girmede. 4857'ye girmeyen başka maddelerin yanı sıra bir tanesi de geçici işçilik, üçlü ilişki idi.

Ondan sonra gelen süreçte çeşitli nedenlerle işveren teşekküllerinin esneklik istekleri doğrultusunda her yerde bu var, Avrupa Birliği Müktesebatında var, Avrupa Birliği yeni bir yönerge hazırlıyor, Türkiye için de bu bağlayıcı olacak falan diye gündeme geldi bildiğiniz gibi.

Hatırladığım kadarıyla 2008'deki İş Kanununun değişikliğinde 7/A olarak, 7'nci maddenin A fıkrası olarak bir düzenleme yapıldı. Bu düzenleme parlamentoya gitti ama cumhurbaşkanı vetosuyla kaldı.

Veto nedenini de hepiniz biliyorsunuz, gerektiği kadar eşitlik ilkesine, eşit işlem ilkesine yer vermiyor, yeniden düzenlensin biçiminde idi.

Ondan sonraki süreçte hep dışarıdan izliyoruz tabii, kamuoyunda, basında yaygın olarak kiralık işçilik diye geçiyor. Avrupa'da ve dünyada bazı yerlerde çok liberal, Amerika, İngiltere ve Almanya gibi ülkelerde düzenlenmiş, kurallarla pekiştirilmiş devamlı işittiğimiz bir konu oldu. Hükümet de bunu esas itibariyle gündeme getiriyor ve getireceğe de benziyor.

Özel istihdam büroları bu anlamda faaliyet gösteren yerler değil ama onların derneği de başka bazı çevrelerde bu işi artık yasalaştıralım dediler. Birtakım kişiler veya kuruluşlar bu işi yapıyorlar, bir çeşit alt işveren taşeron ilişkisi gibi. İlişkide zora gelince alt işveren ilişkisine dayandırıyorlar veya en azından Borçlar Kanununda ödünç iş ilişkisi var, eski yasa o zaman tabii, onu kullanırız diyorlar. Mahkeme kararları çıktı iki- üç tane. Hatırladığım kadarıyla, Yargıtay mesleki kâr amaçlı bu çeşit faaliyetlerin yasal dayanağı yok, geçersizdir diye hüküm verdi.

Alt işveren ilişkisine veya Borçlar Kanununa dayandırmak işe yaramıyor, Avrupa ülkelerini birçoğunda olduğu gibi mutlaka yasal bir düzenleme yapmak gerekir.

O arada, Avrupa Birliği Yönergesi çıktı ve akabinde aynı konu, Cumhurbaşkanının veto ettiği konu, 6111 sayılı Torba Kanuna girdi, ama o da yine daha çok sağ olsun işçi sendikası ve işçilerimizin lobisi sonucu gündeme gelmedi yani parlamentodan geçmedi.

Bu arada 4857'ye giren ama bu çeşit bir kazanç gayesiyle üçlü ilişkiyi öngörmeyen 7'nci maddemiz geçici işçilik akdi diye geçen 7'nci maddemiz var. O madde hepiniz bilirsiniz esas itibariyle şöyle der: Bir holding bünyesinde veya bir şirketler grubunda işverenler işçinin rızasını almak

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

kaydıyla işçiye ihtiyaç olması hâlinde grup içinde veya holding bünyesi içindeki kardeş işverenlere ödünç verebilirler. Her bir ödünç verme işi 6 aylık süredir. En çok üç kere yenilenebilir yani toplam 18 aylık bir süredir.

Bu eskiden beri yapılmış zaten. Örneğin İş Bankası ve iştirakleri vs, Şişe Cam grubu birbirlerine ihtiyaç hâlinde eleman veriyorlar. Onun düzenlenmesi bildiğiniz gibi 7'nci maddede halen duruyor.

Gelişmeleri anlatırken hazırlanan rapor ona bu anlamda değinmiyor. Bence bir eksiklik çünkü ondaki birtakım kurallar üçlü ilişki konusundaki tasarlara girmiştir. Yani kısıtlayıcı bazı şeyler oraya girmiştir.

Şimdi geldiğimiz noktada, dünden beri buradayım, arkadaşlarımla da konuşuyorum işçi tarafının, sendikalar tarafının temsilcilerinin, kıymetli arkadaşlarının ifadesinden kesin olarak buna karşı oldukları sonucuna vardım.

Şimdi, işte bu Avrupa Birliği yolunda bu yönerge ve bu konudaki işveren istekleri var. Tabii işveren de bu memleketin çocuğu dolayısıyla birçok konuda olduğu gibi onun isteklerine de dikkat edeceğiz. Bir noktada buluşmak lazım.

Ne olacak bilmiyorum. Sayın Müsteşar Yardımcısı -ki ben onun geçici işçisiyim bir anlamda- beni buraya çağırdı işte, bana verdiği konu netameli bir konu, güç bir konu. Nasıl bir sonuç bildirgesi çıkacak inşallah sizin yardımlarınızla değerli bir noktaya gelebilir.

Evet yedi kişiyiz baktım, şimdi diğer seanslardaki usulü izleceğim. Yedi arkadaş, 15'er dakika her bir konuşmacıya vererek hemen ilerleyelim.

Melikşah Üniversitesinden meslektaşım Prof. Dr. Murat Şen birinci konuşmacı olacak.

Arkasından TİSK Genel Sekreteri Hakan Yıldırımoglu, TOBB temsilcisi Ahmet Şağar, TESK'ten Çolpan Erdem, Türk-İş'ten Enis Bağdadioğlu, Hak-İş'ten kadim dostumuz Semih Temiz ve DİSK'ten Onur Bakır.

Her birinize bir 15 dakika...

Prof. Dr. MURAT ŞEN (Melikşah Üniversitesi)

Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Değerli protokol, çok değerli katılımcılar hepinizi saygıyla selamlayarak söze başlıyorum.

Başkanım ifade ettiler hakikaten çok nazik bir konuyu burada sizlerle paylaşacağız, sizlere takdim edeceğiz. Elbette ki bana düşen vazife için akademik yönü.

Az önce yemekten sosyal taraflardan bazılarıyla konuşurken dedim ki: “Özel istihdam büroları konusunda kanaatiniz nedir?”, hocam kesinlikle karşıyız dediler. “Niye karşıyınız” dedim. Karşıyız hocam, kandırılmak istemiyoruz dediler. “Nesi sizi kandırıyor bu düzenlemenin” dedim, bu düzenlemenin içeriğini (sistemi) bilmiyoruz dediler. “Öğrenmek istemiyor musunuz?” dedimde, Yok, masaya oturmayaacağız, sistemi de öğrenmek istemiyoruz, dediler. “Peki, ben öğleden sonra anlatacağım bu konuyu dinlemeyecek misiniz?” dedim, yok hocam huzursuzluk çıkarmayaacağız ama öğrenmeme irademizi de ısrarla devam ettireceğiz, konuyu öğrenmeyeceğiz dediler.

İşte böyle zor bir konu. Zorluk bizim üzerimizde kalıyor tabii.

Tarafların bu kadar keskin olduğu bir konuyu, az önce sayın hocam da söylediler, bizim sizlere takdim etmemiz de son derece zor, bunu baştan ifade etmek istiyorum.

Ben, sosyal tarafların bulunmadığı bir ortamda sadece akademik yönüyle bu konuyu uluslararası bir sempozyumda sunmuştum ama orada sosyal taraflar olmayınca kaygı da yoktu, sadece bilimsel boyutta, akademik görüşlerini özgürce, rahatlıkla paylaşabildik. Ama buranın böyle bir rahatlığı yok, kaygı verici ortamı var, tarafların gerginliği var. İki gündür, hemen hemen her konuşmacı, gerek kıdem tazminatı, gerek alt işverenlik konusunda söz alıyor ama noktayı, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin masaya dahi getirilmesini istemiyoruz diyerek nokt alıyor. Çok nazik bir konu, bıçak sırtı bir konu, herkesin burnundan derin derin nefes aldığı bir konu gibi geliyor bana.

Tabii tarafların, işverenlerin, işçilerin, bu kadar çok keskin bir şekilde bakması gerginlik oluştursa bile söylenmesi gerekenleri de burada söylememiz gerekiyor akademik özgürlük çerçevesinde. Hakikaten ekonominin veya çalışan kesimin ne kadarını ilgilendirecek bir konu, bir oranlama yapılırsa bu kadar gerginliğe ihtiyaç var mı bunların hepsi ortaya çıkarılması gerekir.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

İkinci bir husus da, süre baskısı var üzerimizde, 15 dakika gibi kısa bir sürede zor bir konuyu açıklayabilmek kolay değil. Biz tebliğimizi normal şartlarda hazırlarken 45 dakikaya, bir ders saatine uygun olarak hazırlıyoruz. 100 küsur slayttı benim tebliğim, kısa kısa 50 slayda indirdim, her birine birer dakika gitse 50 dakika yani sadece slaytların kısaca gösterilmesi bile sürenin dolmasına sebep olacak. Ama sizlerle konu hakkındaki en önemli hususları paylaşmak istiyorum ben.

Burada, mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisinin dünyadaki, Avrupa Birliğindeki durumu nedir bunları takdim etmek istiyorum ve nasıl bir ilişki düşünülüyor, arzulaniyor, ne gibi sonuçlar bekleniyor, bunları sizlerle paylaşmak istiyorum.

Hemen belirtmek istediğim bir husus, bu tür üçlü ilişkilerde her zaman için anayasayla teminat altına alınmış olan insan onurunun hiçbir zaman zedelenmeden gerekli yasal düzenlemelerin yapılması gerekeceği hususudur.

Sunumumda öncelikle geçici iş ilişkisinin ne anlama geldiğini, kaç tür olduğunu ve öngörülen geçici iş ilişkisinin hangi şekilde düşünüldüğünü ifade edeceğim. Sonra özel istihdam bürolarıyla olmasının bir farkı var mı buna değineceğim. Bunun olumlu ve olumsuz taraflarını sizlerle paylaşacağım ve sonuç kısmında da birtakım örneklerle, düşüncelerle tebliğimi sona erdirmiş olacağım.

Geçici iş ilişkisi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7'nci maddesinde tanımlanıyor. Az önce hocam da ifade ettiler. Biz ona “meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi” diyoruz. 7'nci maddedeki bu ilişki, üçlü bir ilişki olarak karşımıza çıkıyor: İşçi, işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işveren var.

Az önce hocam onu söylerken belki hızlı geçti ama ben tekrar vurgulamak istiyorum: Bugünkü tebliğimizin konusu olan “mesleki anlamda yani özel istihdam bürolarıyla geçici iş ilişkisi” konusu 4857 sayılı İş Kanunu yasalaştığı esnada tasarıda bulunan bir konuydu fakat Hükümet Türkiye Büyük Millet Meclisine bunu sunarken bu kısmı çıkardı, Meclise sunulmamış oldu. Belki zamanı gelmemişti, şimdi zamanı geldi mi bu da tartışılacak bir husus.

Demek ki Türkiye uluslararası sözleşmelerin dışında bu konuyla 2003 yılında İş Kanunu Tasarısında tanışmış oldu.

İş Kanununun 7'nci maddesinde mesleki anlamında olmayan geçici iş ilişkisi söz konusudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7'nci maddesinde yer alan geçici iş ilişkisi, işçinin, işverenin ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin (işçiyi geçici olarak devralan işverenin) yer aldığı üçlü bir ilişkidir. Buna göre, işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak şartıyla bir işçisini belli

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

durumlarda ve belli süreyle başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredebilmektedir. Bu devir ancak holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya işçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması durumlarıyla sınırlı olarak (numerus clausus) altı ayı geçmemek üzere yapılabil-mekte, gerektiğinde de en fazla iki defa yenilenebilmektedir. Dolayısıyla hiçbir şekilde 18 ayı geçmesi mümkün değil. 18 ayı geçtiği takdirde yaptırımını da yargı tarafından öngörülüyor, artık bu geçici iş ilişkisi değildir deniliyor. Burada işveren ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren arasında yazılı bir “geçici iş ilişkisi (Sözleşmesi)”; işçi ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren arasında ise geçici sözleşme yapılmış olmaktadır. Bununla iş sözleşmesi devredilmemekte sadece işçinin işgörme edimini geçici iş kurulan işverene karşı yerine getirmesi sağlanmış olmakta, işçi geçici iş ilişkisi kurulan işverenin talimatlarına uymak zorunda olduğu gibi kusu-ruyla verdiği zararlardan dolayı da ona karşı sorumlu tutulmaktadır. Kural olarak ücret ödeme, gözetme ve sigorta primlerini ödeme yükümlülüğü işverenin üzerinde olmasına rağmen, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin de bunlardan birlikte sorumluluğu bulunmaktadır. Geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işyerinde grev veya lokavt uygulanıyor ise, kural olarak (geçici) işçinin orada çalıştırılması mümkün değildir; işverenin kendi işyerinde çalıştırması gerekir. Ayrıca geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işyerinde toplu işçi çıkarmaya gitmişse, bu tarihten itibaren ay aylık süre içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi kuramaz. Dolayısıyla eğer bir toplu işçi çıkarma söz konusu ise 6 aylık dönem içerisinde geçici iş ilişkisi kurumuna başvurulamıyor.

Görüldüğü üzere, işveren değişik sebeplerle ya işçiyi işten çıkarmamak için iş temin ediyor veya başka maslahatlarla onun rızasını da alarak birikiminden yararlanılmasını sağlıyor, holding bünyesinde çalışma ve şirketler topluluğunda çalışma gibi. O kişinin yeteneğini, becerisini başka işyerlerinde de göstermesi gibi maslahatlarla bir başka işverene de destek olunuyor o yetenekli işçiyle.

Bu işveren diğer bir işverene, geçici iş ilişkisi kurulan işverene, söz konusu işçinin yazılı rızasını alarak, ona sorarak bu ilişkiyi kuruyor.

Diğer taraftan işçinin kişiliğinde, onurunda herhangi bir zedelenme ol-madığı da gözüküyor. İşçi zaten yazılı rıza veriyor buna, yetenekli olarak görülüyor, bir başka işverene o yeteneklerini iş alanında göstermesi iste-niyor. Örneğin bir bilgisayar sistemini kuruyor veya bir mimari tasarımda bulunuyor.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Burada işçi işverene göreceği işi geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı görüyor aralarındaki geçici sözleşme gereğince. Hatta bu çerçevede kusuruyla verildiği zararlardan da sorumlu tutuluyor. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiyi çalıştırdığı için geçici sözleşme çerçevesinde işveren işçiye talimat verme hakkını elde ediyor.

Kanun koyucu burada işçiyi güvence altına almak için işçinin ücretinden, gözetme borcundan ve sigorta primlerinden işverenle birlikte geçici iş ilişkisi kurulan işvereni de sorumlu tutuyor yani işçinin konumunun bir güvence içerisine alındığı ifade ediliyor.

Diğer taraftan eğer geçici iş ilişkisi kurulan işverenin iş yerinde bir grev ve lokavt söz konusu ise geçici işçi burada istihdam edilemiyor.

Bizim şu an hâlihazırda İş Kanunumuzda bulunan ve üçlü bir ilişkiyi öngören, 7'nci maddeyle düzenlenen mesleki anlamda olmayan yani profesyonel nitelikte olmayan geçici iş ilişkisi bu tür bir ilişkiyi sunuyor. Bu hâlihazırda uygulanan bir sistem.

Peki, gündemimizde olan özel istihdam bürolarıyla kurulan geçici iş ilişkisi nasıl bir düzenleme getirmek istiyor?

Burada tartışılan hususlardan ilki karşımıza bu işçi bir köle midir ki bir başka işverene devrediliyor anlayışı çıkıyor. Yani yasal işverenin kim olduğu sorunu hep tartışmayı çıkarıyor.

Hatta benim taraflardan dinlediğim kadarıyla itiraz edenler de kölelik düzenine karşı çıkıyoruz diyerek buna karşı çıkıyorlar.

Tabii, dünyada bu tartışılıyor. Avrupa Birliğinde özellikle İngiltere ve İrlanda bu konuda biraz farklı görüşler ileri sürüyor. Diğer Avrupa ülkelerinde çok sorun gözüküyor, onlar kabullenmiş gözüküyor. İngiltere ve İrlanda dışındaki Avrupa Birliği ülkelerinde mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisinin kurulabilmesinde işçinin işverenin bu devri yapan kişi olduğu kabul ediliyor.

İrlanda ise bunu hiçbir şekilde kabul etmiyor ve geçici işçilerin gönderildikleri yani devredildikleri işletmenin işçisi sayıldığını, bu kişinin işveren niteliğine sahip olduğunu ifade ediyor. Birinci sorun olarak karşımıza bu çıkıyor.

İkincisi, bu işçinin yine özlük hakları açısından acaba belirli süreli iş sözleşmesiyle mi yoksa belirsiz süreli iş sözleşmesiyle mi çalışması gerektiği hususu bir sorun olarak karşımızda duruyor.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Üçüncüsü de eşit işlem ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı hususu sorun olarak karşımızda duruyor.

Şimdi, az önce sayın hocam söyledi, vakti de çok ekonomik kullanma amacıyla ona değinmeyeceğim ama ülkemizin bu konuda 2009 yılında bir yasa tecrübesi oldu. Meclisten kanunu çıktı fakat Cumhurbaşkanı bunu veto etti, değişik gerekçeler ileri sürdü. Keşke zaman olsaydı da bunlardan da bahsetseydim.

Öngörülen sistemde İş Kanununa 7/A maddesi ekleniyordu ve karşımızdaki slaytta gördüğünüz üzere. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, mesleki anlamda yani profesyonel geçici iş ilişkisi olup, “işçi”, “özel istihdam bürosu” ve “geçici iş ilişkisi kurulan işveren”den oluşan üçlü bir ilişki olarak düzenlenmek istenmiştir. Ülkemizde, ilk olarak 2009 yılında 5920 sayılı Kanunla geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla yapılması düzenlenmiştir. Söz konusu Kanun’la, 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesinden sonra gelmek üzere “7/A” maddesinin eklenmesi öngörülmüştür.

Görüldüğü üzere, yine üçlü bir ilişki var. İşçi özel istihdam bürosuyla bir iş sözleşmesi yapıyor. Bu iş sözleşmesi belirli veya belirsiz de olabiliyor. Özel istihdam bürosu da bir ücret karşılığında -işte asıl onur kırıcı taraf olan belki burası, bunu tolere etmek lazım- bu işçisini geçici iş ilişkisi kurulan diğer bir işverene devrediyor. Zannediyorum taraflardan karşı çıkanlar bunu birinci noktada gerekçe olarak gösteriyorlar.

Bu 7/A maddesiyle getirilen düzenlemede geçici iş gücü talebini karşılamaya yönelik bir düzenleme olduğu ifade ediliyor. Özel istihdam bürosuyla geçici iş ilişkisi kurulan işveren arasındaki ilişkinin yazılı yapılması gerektiği ve en fazla 18 ay olabileceği. Şu an bizim mesleki anlamda olmayan geçici iş ilişkimiz de zaten en fazla 18 ay yapılabiliyor.

Bir sınır daha getiriliyor; bu tür mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisine gidebilmesi işyerinde çalıştırılan işçi sayısının 1/4’ünü geçmemesi şartına bağlanıyor 7/A maddesiyle.

Diğer borçlar aynı şekilde taraflara yükümlülük getirmiş oluyor.

Cumhurbaşkanı bu düzenlemeyi, az önce hocam ifade ettiler, 2008/104 sayılı Avrupa Birliği Direktifinde öngörülen eşitlik esasını, eşit işlem esasını yansıtmadığı gerekçesiyle ve bunun yanı sıra kanunla düzenlenmesi gereken birtakım hususların yönetmelikle düzenlenmesi istenildiğini gerekçe göstererek ve çalışma barışını da bozabileceği hususunu dikkate alarak, aynı zamanda sendikal hakların da güvence altında bulunmadığı hususlarını belirterek veto ediyorlar.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Bundan sonra çalışmada birtakım düzenlemeler yapılıyor. Konuya ilişkin yönetmelik ibaresi kanundan çıkarılıyor, emsal işçi gibi birtakım güvenceler getiriliyor ama bakıyorlar ki sosyal taraflar uzlaşmadan bunun gerçekleşmesi mümkün değil onun için bu teklifi geri çekiyorlar.

Daha sonra işte bizim geçen sene uluslararası sempozyumda da sunduğumuz özel istihdam büroları vasıtasıyla geçici iş ilişkisi yani mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisi Bakanlık tarafından belki sosyal tarafların belki ekonominin gerekleri dikkate alınarak 22.11.2011 tarihinde Bakanlıkta tekrar bir çalışma grubu içerisinde ele alınıyor.

Bu çalışma grubu İş Kanununda birtakım hükümlerin değiştirilmesini arzu ediyor. Söz konusu düzenlemede özel istihdam büroları kuruluyor işveren olarak, bunlara bu yetki veriliyor. Geçici iş ilişkisi kurulması amacıyla büroyla iş sözleşmesi düzenleyen işçiye büro işçisi adı veriliyor ve bu büro işçisini çalıştıran bir işveren var ve işverende çalıştıran işveren arasında da geçici işçi temin sözleşmesi söz konusu.

Orada da yine bir üçlü ilişki söz konusu. Bu düzenlemede, işçiye büro işçisi, işverene özel istihdam bürosu, işçiyi geçici iş ilişkisi çerçevesinde devralan işverene de çalıştıran işveren denilmiştir. Büro işçisi var, o işçiyi çalıştıran daha doğrusu işvereni olan, onunla iş sözleşmesi yapan bir özel istihdam bürosu var, biz buna işveren diyoruz, bu özel istihdam bürosu işçiyi bir ücret karşılığında diğer bir işverene, çalıştıran işveren adı verilen işverene devrediyor.

Özel istihdam bürosuyla çalıştıran işveren arasında geçici işçi temin sözleşmesi var.

İşin niteliği gereği birtakım sınırlandırmalara gidiliyor. Yine ihtiyaç varsa bunun yapılabileceği ifade ediliyor. Sınırlı sayıda belirtilmiş dört husus var. Bunların iş sözleşmesi devam eden işçinin herhangi bir nedenle iş görme edimini yerine getirememesi veya işletmenin iş hacminin öngörülemez şekilde artması hali ile aralıklı olarak gördürülen kısa süreli işler veya iş güvenliği bakımından acil işler veya işletmenin günlük işlerinden sayılmayan işler veya mevsimlik işler olabileceği belirtilmiştir.

Bunun yanı sıra geçici işçi temin sözleşmesinin mutlaka yazılı yapılması gerektiği ifade ediliyor.

Kısa dönemler hâlinde, dört aylık dönemler hâlinde yapılabileceği ve en fazla da 12 ay olacağı yani iki defa daha yenileneceği, 12 ayı aşamayacağı belirtiliyor.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Normal 7/A maddesinde öngörülen sistemden bir farkı da çalıştıran işverene açık iş pozisyonlarını bildirme yükümlülüğü getiriliyor; işyerinde çalıştırılan işçi sayısının 1/5'ini geçemeyecek kadar bir geçici iş ilişkisiyle çalıştırılacak personel olabileceği ifade ediliyor.

Bunun yanı sıra, çalıştıran işverenin tüm çalışma koşulları açısından işyerinde kendi işçisiyle emsal iş yapan büro işçisi arasında ayırım yapamayacağı, büro işçisinin dayanışma aidatı ödemek suretiyle işyerinde toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan emsal işçi ile eşit ölçüde yararlanacağı da belirtiliyor. Özel istihdam bürosu, göndereceği işçinin işvereni sayıldığı için, iş mevzuatından kaynaklanan tüm işçilik haklarının yerine getirilmesinden ve ödenmesinden de sorumlu tutuluyor.

Görüyorsunuz her üç ilişkide de, bir işçinin çalıştığı işverenin işyerinde çalışmayıp bir başka işverene ait işyerinde çalışması söz konusu.

İlk söylediğimizde şu an hâlihazırda yürürlükte bulunan İş Kanununun 7'nci maddesindeki kişi işveren adını alırken, mesleki anlamdaki geçici iş ilişkilerinde artık özel istihdam bürosu karşımıza çıkıyor. Büronun bu işçiyi bir işte istihdam etmeden bir başkasına devri gibi belki insan onurunu biraz zedeleyecek bir tabloyla karşı karşıya kalınmış oluyor.

Süremi doldurduğumu biliyorum.

Hak ve yükümlülüklerinden bahsetmek isterdim ancak zaman baskısı nedeniyle hızlı bir şekilde geçiyorum.

Özellikle söylemek istediğim husus acaba bu geçici iş ilişkisi bacadan düşer gibi mi düştü, ekonominin ihtiyacı mı, bir talep sonucunda mı doğdu? Birinci neden olarak geleneksel nedenler mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisinin yapılması gerektiğini ortaya koyuyor.

Bunun yanı sıra işgücü talebindeki dalgalanmaların da böyle bir müesseseyi gerekli kıldığı ifade ediliyor. Yine işletmenin rekabet gücünü artırmak amacıyla böyle bir düzenlemeye gerek duyulduğu belirtiliyor.

Yine sürekli nitelikteki işe geçişi kolaylaştırma imkanlarının doğabileceği ifade ediliyor çünkü ihbar yükümlülüğü var geçici çalıştıran işverenin.

Bir de çalışma yaşamında dezavantajlı grupların bu yolla daha kolay iş bulabileceği ifade ediliyor.

Yine KOBİ'lere birtakım avantajlar sunacağı belirtiliyor.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Avrupa'da 1965'lerde itibaren uygulama alanı bulan ancak yasal düzenlemelerini 1990'lardan itibaren bulan bir düzeleme bu.

Mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisi uygulamasına geçilmesinin yararları, zararları neler olabilir onlardan bahsedecektim ama zaman darlığı var.

Uluslararası Çalışma Örgütü konuya ilişkin 1997 yılında 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesini kabul ediyor ve bu sözleşme çerçevesinde bu bahsettiğimiz mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisi yolu açılmış oluyor ama Türkiye bunu hâlihazırda onaylamış değil. Yine peşinden 188 sayılı Tavsiye Kararı kabul ediliyor. Bu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 181 sayılı Sözleşmesine destek olması için kabul ediliyor.

Avrupa Birliği de az önce söylediğimiz 2008/104 sayılı direktifi kabul ediyor. Sadece şartlar öngörüyor. Burada güvence öngörülmesi, işçi korunmalı, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmalı, eşit işlem ilkesine uyulmalı, bunlar gerçekleştikten sonra geçici iş ilişkisi söz konusu olabilir diyor.

Yapılan birtakım çalışmalardan bahsetmeyeceğim, zamanım doldu ama benim bu konudaki kanaatimi şu şekilde ifade edebilirim: Mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisi bir kere sosyal tarafların iyice düşünerek, öğrenerek, artısını eksisini masaya yatırarak vereceği bir karar olmalıdır.

İkincisi, az önce bahsedemedim ama ülkenin ekonomisi açısından işsizliğe çözüm üretecek çünkü yeni istihdam alanları yaratacak bir yapıdır, ekonomiye mutlaka katkısı olacaktır.

Diğer taraftan bu husus kabul edilirse mutlaka işçinin onuru zedelenmeden, işçiye birtakım güvenceler sunularak, eşit işlem ilkesi gibi, sendikal haklar gibi, toplu sözleşme gibi birtakım hususlarda güvenceler sunularak yapılmalıdır. Yapılsa bile burada bunun hangi şartlar içerisinde yapılacağı sınırlı sayıda numerus clausus prensibi çerçevesinde yapılmalı, yine süreler çok iyi tespit edilmeli, işçi sayısı sınırı konulmalı, hangi sektörde olabileceği ifade edilmeli, büronun sorumlulukları belirtilmelidir diyorum.

Hepinize saygılar sunuyorum.

PANEL BAŞKANI- Teşekkür ediyorum.

Hemen belirtiyim ki bu Avrupa Birliği ülkelerini çoğunda bu sonuca ulaşmak kolay olmamış. Birçok ülkede yıllar almış onun için ülkemizdeki durumu da o kadar fazla abartmamak lazım. İyi bir düzenleme için zaten Murat Bey önerilerini ortaya koydu.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Ben hemen sözü yine 15 dakikayla sınırlı olmak üzere Sayın Hakan Yıldırımoglu'na veriyorum.

HAKAN YILDIRIMOĞLU (TİSK)

Evet, teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Tüm katılımcıları konfederasyonumuz TİSK ve şahsım adına saygıyla, hürmetle selamlıyorum.

Öğleden sonra, yemeği takip eden bir oturumda konuşmacı olmak zor. Sabrınızı o yüzden fazla zorlamayacağım.

Bir Nasrettin Hoca fıkrasıyla ben başlamak istiyorum. Nasrettin Hoca köy meydanında oturuyor arkadaşlarıyla ve kızını geçerken görüyor elinde testiyle. Su doldurmaya gidiyor. Hemen yanına çağırıyor buraya gel diyor, nereye gidiyorsun? Su doldurmaya gidiyorum. İki tane tokat atıyor, sakın diyor testi kırma. Kız ağlayarak uzaklaşıyor tabii. Arkadaşları diyor ki hocam niye böyle yaptın, daha su doldurmadı, testi kırmadı böyle bir şey yok. Ya kırarsa diyor. Kırmadan önce söylüyor.

Şimdi, ben üzülüyorum ki bu alt işverenlik, kıdem tazminatı iki gündür konuştuğumuz konularda ya kırarsa testi diye bir yaklaşım var. Bu doğru değil. Konulara böyle bakmamamız lazım.

Az önce hocam açıklarken dedi ki daha Türkiye'de uygulaması olmayan bir şeyi konuşuyoruz. Taraflara soruyorum “İstemezük!” diyorlar. Neyi istemediğinizi, niye istemediğinizi söyleyin. Önemli değil. Öğrenmek istiyor musunuz ben anlatayım. Hayır, anlatmayın diyorlar.

Bakın, bu toplantıya gelirken benim başıma gelen bir şeyi anlatayım size.

Toplantını davetiyesi basıldı. Benim adım Hakan Yıldırım olarak yazıldı, Hâlbuki Yıldırımoglu olacak.

Şimdi, burada oturduğum isimlikte TOBB temsilcisi yazıyor, Hâlbuki TİSK temsilcisiyim. Hocam anons ederken ilk defa TİSK Genel Sekreteri dedi, Genel Sekreterimizin yerinde gözüm yok ben MESS Genel Sekreteriyim. Şimdi ben ne yapacağım? Bu yanlışlıklar oldu diye toplantılara katılmayacak mıyım, seminerlere gitmeyecek miyim, darılacak mıyım, küsecek miyim? Yok, olacak. Hatalar olacak. Bizler hataları düzeltmekle mükellef insanlarız, ondan buradayız. Dolayısıyla bir şeye toptan hayır demek mümkün değil. Bir defa bunu söylemem gerekiyor.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Ben 16 yıldır yaklaşık endüstri ilişkilerinin içinde uygulamacı bir insanım. Tabii hocam kanuni tarafını anlattı ama ben uygulama ile ilgili çok bir şey size anlatamıyorum. Neden? Çünkü bunun uygulaması olmadı, bilmiyoruz. Yaklaşık 10 işkolunda ben toplu iş sözleşmesi yaptım muhtelif sendikalarla. O sendikaların başkanları iki gündür burada, hepsiyle hasbıhal ediyoruz, konuşuyoruz. TİSK olarak örgütlü işyerlerini biz temsil ediyoruz.

Bizim işyerlerimizde bu bahsedilen kötü uygulamaların neredeyse hiçbir tanesi yok. Ama anlıyorum ki bu kötü uygulamaların ağırlığı maalesef kamuda gerçekleşen hadiseler ve kamudaki bu uygulamalardan özellikle alt işverenle ilgili uygulamalardan dolayı herkeste bir önyargı gelişmiş. Bunun muhakkak bu toplantı akabinde bir gelişmesi olacaktır diye düşünüyorum ama karşı olmakla bir yere varamıyoruz.

Şimdi, -slaytta vardı onu eğer devreye alabilirlerse- ülkemizde uygulaması yok ama dünyada bunun uygulaması var bundan bahsetmemiz lazım. Bundan bahsetmezsek hiçbir yere gitmemiz mümkün değil. İşte hem ILO Sözleşmesine konu olmuş hem Avrupa Birliği Direktifine konu olmuş.

Çok kısa bir iki tane rakam vereceğim.

Bakın, daha önce hiçbir işte çalışmamış iken veya çok uzun süreli işsiz iken özel istihdam bürosu vasıtasıyla işbaşı yapanlar Almanya’da, 2011 rakamları bunlar; yüzde 60’ı yani o yıl işe girenlerin yüzde 60’ı. Fransa’da yüzde 89’u, İsveç’te yüzde 66’sı ve Hollanda’da yüzde 41’i, o yıl işe giren insanların yüzde 60’ı Almanya’da bu vasıta ile işe girmiş bu insanlar.

Bir sonraki slayta geçebilir miyiz?

Peki, insanlar girdi işe hemen çıkıyorlar mı? Hayır.

Bakın, ikincisi de çok çarpıcı bu rakamların. Bu biraz önce bahsettiğim kişilerden işe girenlerin Fransa’da yüzde 66’sı, İsveç’te yüzde 85’i ve Hollanda’da yüzde 68’i 12 aylık sürenin sonunda istihdamda kalmaya devam etmiş. Özel istihdam bürosu vasıtasıyla bir kere sisteme girenler istihdamda kalmaya devam ediyor. Bunlar yüzde 50’nin fevkalade üstünde neredeyse, demek ki üçte ikisi sistemde kalmaya devam etmiş. Bu vasıta ile tanışmış, çalışma hayatına da devam etmiş.

Zaten bunları bir önceki slayttan hatırlıyorsunuz çok büyük mertebesi daha önce hiç işe girmemiş insanlar.

Bakın, bir staj uygulaması vardı işyerlerinde bilirsiniz hatta son dönemlerde o kadar sıkıntılı ki staj için talebe yerleştirmek, iş bulmaktan daha güç hâle

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

geldi. Staj çok önemli. Niye? İyi bir talebe kendini gösterirse o yerde kalıyor zaten, iş buluyor. Özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi de onun gibi bir vasıta. Buna öyle bakmamız gerektiğini düşünüyorum.

Bir rakam daha vermek istiyorum size.

Bakın, Polonya’da ve İtalya’da özel istihdam bürosunun mevzuata alınıp uygulamaya geçmesini takiben iki-üç yıl içerisinde işsizlik yaklaşık 500 bin kişi azalmıştır, ülkenin işsizliğini yüzde 2 oranında azaltmış. Kayıt dışını da yüzde 2,5 oranında azaltmış.

Şimdi, bizim Türkiye’de en büyük sorunlarımızdan biri işsizlikse ve işsizlik de bizim kalan diğer büyük sorunlarımıza etki ediyorsa biz özel istihdam bürosuna hayır diyebilir miyiz? İşsizliğimizi yüzde 1 azaltacaksa bırakın 500 bini, 50 bin kişiye derman olacaksa, iş bulacaksa bu vasıtayla biz buna niye hayır diyelim.

Dolayısıyla meseleye bu açıdan bakmamız gerektiğini düşünüyorum.

Ha, regülasyon yaparken sakıncaları bertaraf etmek yönünde hükümler koyalım, onlara bir itirazımız yok ama kategorik olarak karşıyım demekle bu işleri çözmek mümkün değil.

Bakın, o zaman ne duruma düşeriz? Bir Nasrettin Hoca fıkrasıyla yine tamamlayacağım.

Nasrettin Hoca arkadaşıyla geç vakit yine evine dönecek, böyle تنها sokaklardan geçiyorlar. İki-üç tane de hırsız bir kapının kilidini eğiliyor. Hocaya diyor ki arkadaşı, “Hocam bunlar ne yapıyorlar burada?” “Boş ver gel gidelim.” “Hocam, bir şey yapıyorlar, ne yapıyorlar?” Baktı hoca olmuyor, “Yahu kemençe çalıyorlar.” Bu sefer diyor ki, “Nasıl kemençe çalıyorlar sesi çıkmıyor.” “Onun sesi yarın çıkar.”

Şimdi, eğer buna hayır, o olmasın, bu olmasın dersek bunun acısı yarın bizden çıkar. Dolayısıyla meselelere bu perspektiften bakmamız gerektiğini ve kategorik olarak itiraz etmeden birbirimizi dinleyip sosyal taraflar olarak bu meseleyi bir an evvel mevzuatımıza kazandırmanın gerektiğini düşünüyorum.

Saygılar sunuyorum.

Teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Çok teşekkürler Hakan Bey. Süreye de çok iyi riayet ettiniz.

Evet, ben hemencecik Sayın TOBB temsilcisine söz vereyim.

AHMET ŞAĞAR (TOBB)

Teşekkür ederim.

Önce Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği adına tüm katılımcıları saygıyla selamlıyorum.

Bugün öğleden sonraki panel konumuz özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi. Bunu mesleki anlamda geçici iş ilişkisi olarak adlandırıyoruz.

Bu konuda biraz önce hem hocam hem de Sayın Yıldırımoglu bilgi verdi, geçmişin üzerinde ve uygulamalar üzerinde değil de yön kapsamında süregelen çalışmalar var.

Bildiğiniz gibi 2001 krizinden sonra Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu diye bir kurul kuruldu. Kurul çerçevesinde 10-11 yıldır istihdamın geliştirilmesi, önündeki engellerin kaldırılması yönünde çalışmalar var ve bu bağlamda da esnekliğin sağlanması konusunda da TOBB, TÜSİAD ve TİSK'in dar çerçevede de olsa, bir komisyon içinde de olsa çalışmalarımız var. Hükümetin de bu konuda çalışmaları var. Birkaç defa gündeme geldi. Toker Hocam da anlattı gelişmeleri. Cumhurbaşkanının vetosu var. Neyse detaya girmeden bu konuda yapılan bir taslak çalışma var, bu taslak çalışmanın tamamı detay üzerine değil de ana konular üzerinde, önemli konular üzerinde biraz bilgi vermek, biraz da değerlendirme yapmak istiyorum.

Özel istihdam büroları konusundaki düzenleme iki açıdan önemlidir. Bir tanesi mevcut esnek çalışma biçimlerinde görülen aksaklıkların giderilmesi ve yeni esnek biçimlerin de yürürlüğe konulması, ikinci düzenleme ile AB yükümlülüğümüzün yerine getirilmesidir.

Bildiğiniz gibi esnek çalışma biçimleri 2003 yılında çıkan 4857 sayılı Kanunla mevzuatımıza girdi. Bunlardan bir kaç tanesini söyleyecek olursak belirli süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, telafi çalışması, alt işverenlik, kısmi süreli çalışma mevzuatımızda uygulanıyor.

Tabii, aradan geçen 10 yıllık sürede bunların mevzuatta yer alması yeterli değil, bunların uygulanmasında da sıkıntılar görüldü. Çoğu tam kapsamlı bir şekilde uygulanamıyor. Zaman zaman bunların aksaklıklarını giderici düzenlemeler yapmak lazım. Bir kısım düzenlemeler bu anlamda yürürlüğe konuldu.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Ben bu son çalışma da yeni bir esnek istihdam biçimi olan geçici iş ilişkisi ve uzaktan çalışma şeklinde düzenlenen taslak üzerinde kısaca bilgi sunacağım.

Avrupa Birliği ülkelerinde bu son derece başarılı bir şekilde uygulanıyor ve istihdama da büyük katkılar sağlıyor. Sayın Yıldırımoglu biraz önce söyledi. Biz TOBB olarak bugüne kadar bu çalışmaları hep destekledik ve bundan sonra da desteklemeye devam edeceğiz.

Tabii, bu özel istihdam büroları ile ilgili düzenleme yapılırken, bu yasal çerçeve belirlenirken işçilerin tüm haklarının yasal anlamda güvence altına alınması ve uygulamalar bakımından da kötü niyetli uygulamalarla mağdur edilmenin önlenmesini de bir zorunluluk olarak görüyoruz. Bu iki unsuru beraber değerlendiriyoruz. Bu taslak çalışmada geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosunun bir işçisini geçici olarak bir başka işverene devrinin kurulmasını öngörülüyor. Yine Türkiye İş Kurumu aracılığıyla izin verilen özel istihdam büroları aracılığıyla yapılacak.

Özel istihdam bürosu bu tür bir ilişkiyi kurabilmek için bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yapacak. Bunu yapmak zorunda. Bu sözleşmeyi yaparak işçisini, iş görme edimini yerine getirmek üzere o işverene devredecektir.

En önemli konu burada, hangi hâllerde geçici iş ilişkisi kurulabilecek bunlar önemlidir.

Bu üç ana başlık altında toplanmış. Bir tanesi bir işçinin herhangi bir nedenle iş görme edimini yerine getirememesi veya işletmenin iş hacminin öngörülemez ölçüde artması hâlidir. Bunu açacak olursak bu aşağı yukarı tüm işletmeler için geçerli. Kadınlar bakımından doğum, erkekler bakımından askerlik olayları örnek verilebilir. Bu tür durumlarda bu ilişki kurulabilecektir taslak çerçevesinde.

İkinci ilişki hâli aralıklı olarak gördürülen kısa süreli işler ile işletmenin günlük işlerinden sayılmayan veya iş güvenliği bakımından ya da mevsimlik işçilerde bu tür iş ilişkisi kurulabilecektir.

Üçüncü grupta da temizlik işlerinde ve evde görülen hasta, yaşlı ve çocuk bakımı hizmetlerinde kurulabilecektir.

Üç ana uygulama alanı var.

Taslağa göre bu konuda üç alan belirlenmiş.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Şimdi, özellikle bu üçüncü alan, temizlik işçileri ve evde görülen hasta, yaşlı ve çocuk bakım işleri çok geniş bir uygulama alanına sahip. Bakanlığın daha önce verdiği rakamlarda birkaç yüz bin kişinin bu şekilde zaten çalışmakta olduğu ifade ediliyor. Özellikle bu son kısımda geniş bir istihdam söz konusu ve evdeki temizlik işlerinde ve hasta bakım işlerinde fiilen de zaten uygulanıyor.

Taslakta birtakım düzenlemeler ve sınırlamalar var, bu sınırlamalardan bir tanesini biraz önce Sayın Hocam da belirtmişti, geçici iş ilişkisine dayalı işçi sayısı toplamın yüzde 20'sini geçmeyecek, beşte birini geçmeyecektir. Bir diğer sınırlama, geçici iş ilişkisi dört ayı geçmeyecektir. Ancak geçici iş ilişkisinin devamına ihtiyaç varsa o takdirde sözleşme toplamda sekiz ayı geçmeyecek şekilde üç defa yenilenebilecektir.

Bir diğer sınırlama, geçici işçi çalıştıran işveren belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramayacaktır yani ikisi arasında en az altı aylık bir süre olacaktır.

Biraz önce belirttiğim üçüncü grupta yer alan kısmi süreli işler, temizlik işleri veya evde görülen hasta, yaşlı bakım işlerinde bu süre kısıtlanması söz konusu değil. Bunu kaldırıyor.

Geçici işçi çalıştıran işverenlerin kendi iş sözleşmesini feshettiği işçisini fesih tarihinden itibaren altı ayı geçmedikçe de geçici iş ilişkisiyle çalıştırılması mümkün değil.

Bunlar işçilerin korunması anlamında getirilen sınırlamalar.

Yine devam ediyorum.

Geçici işçi çalıştıran işveren yükümlülükleri açısından baktığımızda işçiye tabii sözleşme gereği talimat verme yetkisine sahip. Özel istihdam bürosunda çalışan işçiye açık pozisyonları bildirmek zorunda. İş kazası veya meslek hastalığı durumunda bunu özel istihdam bürosuna ya da SGK'ya süresi içinde bildirmek zorunda. Yine çalışma şartları açısından önemli bir konu, işyerinin kendi işçisiyle emsal iş yapan özel istihdam bürosu arasında ayırım yapmayacaktır ikisi arasında. Bu maddiyatlar bakımından çok önemli.

Bir diğer düzenleme de işverenin devir aldığı işi bir başkasına devretmesi. Bu da devir sırasında yazılı rızası almak kaydına bağlanmış. Eğer böyle devir sırasında bir rıza alınırsa özel istihdam bürosunun aracılığı aranmadan yani ona bilgi vermeden başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredebilecektir.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Bu durumda işveren özel istihdam bürosunun yerine geçiyor. Verilen işçi özel istihdam bürosunun işçinin yerine geçmiş oluyor ve bunların hak ve yükümlülüklerine sahip hâle geliyor. Bu şekilde düşünülüyor.

Geçici işi devreden işçinin ücret ödeme yükümlülüğü devam ediyor bu durumda. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işverenle birlikte borç sorumluluğu devam ediyor. Bu şekilde bir yeni düzenleme daha öngörülüyor.

Bitmek üzere. Az vaktim var herhalde.

Sözleşme iki tür sözleşme, işçiyle iş sözleşmesi imzalayacak geçici özel istihdam bürosu ve aynı zamanda da geçici işçi çalıştıran işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi diye iki ayrı sözleşme söz konusu.

Burası önemli bir konu.

Şimdi, sekiz aylık süre öngörülmüştü. Bu sekiz aylık süre öngörüldüğü hâlde, bittiği hâlde yine çalışma devam ediyorsa taslak diyor ki bu tür durumda başlangıcından itibaren geçerli olmak kaydıyla belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş olacaktır.

Bu da yine işçiyi korumak amacıyla getirilmiş bir düzenlemedir.

Özel istihdam bürolarının hak ve yükümlülüklerine çok kısa değinmek istiyorum.

Özel istihdam bürosu aracılık ve geçici iş sağlama faaliyeti karşılığı olarak işverenden bir hizmet bedeli tahsil edecektir. İş arayanlardan ve geçici iş ilişkisiyle çalıştıran işçilerden her ne konuda olursa olsun menfaat sağlayamayacak ve hizmet bedeli alamayacaktır.

Burası önemli bir konu; geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur yani işçi orada özel istihdam bürosunun işçisi konumundadır.

Yine diğer bir şey, devredilen işçi iş sözleşmesinde yer alan ücretlerden daha az alamayacak yani devredildiği yerden işçinin alacağı emsal işinin alacağı ücret, prim ve ikramiyelerden mutlaka yararlanacak, en az onlar kadar alacak, bunu özel istihdam bürosu verecek. Özel istihdam bürosunun sosyal sigorta yükümlülüklerini yerine getirme görevi de yine özel istihdam bürosuna ait.

Bu düzenlemeye uymayan işverenler bakımından idari para cezaları öngörülüyor. Yine uygulamanın denetimi içinde iş müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu personeli görevlendiriliyor.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Son olarak birkaç hususa değineceğim. Üç konu.

Bir tanesi, biz bu çalışmaları başından itibaren söylediğimiz gibi destekliyoruz. Bu çalışmalarda emeği geçenlere de yine teşekkür ediyoruz.

Bir tanesi, geçici iş ilişkisinin süresi 6 ay olarak düzenlenmişti mevzuatta biliyorsunuz, iki defa uzatılmak suretiyle 18 ay.

PANEL BAŞKANI- Siz süreyi kısa mı buluyorsunuz?

AHMET ŞAĞAR (TOBB)- Süreyi 8 ay değil 18 aydan düşürüyor. Sürenin mevcut süreden az olması...

Bu önemli. Belirtmiştim askerlik ve doğum hâllerinde 10-15 aylık işten ayrılma söz konusu. Bu düzenleme bu şekilde 8 aylık çıkarsa bir işe yaramayacak. Belki askerlik ve doğum hâllerine münhasır olmak üzere uzatılabilir.

Bu kadar. Burada kesmek istiyorum.

Teşekkür ediyorum.

PANEL BAŞKANI- Çok teşekkür ediyoruz.

Bu taslağı görmüştüm galiba devam ediyor çalışma.

AHMET ŞAĞAR (TOBB)- Evet.

PANEL BAŞKANI- Çünkü bir iki nokta dikkatimi çekti, benim gördüğüm taslakta onlar yoktu ama teşekkür ederiz verdiğiniz bilgi için.

Şimdi TESK temsilcisi.

Buyurunuz.

ÇOLPAN ERDEM (TESK)

Teşekkür ediyorum.

Çok değerli katılımcılar. Çalışma hayatını ahilik kültürüne göre düzenleyen Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu adına hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Esnaf ve sanatkarın çalışma hayatında ahilik etkisine dair size çok kısa bir bilgi vermek istiyorum.

Ahlak ile sanatın uyumlu bileşimi olarak tarif edilen ahilik Anadolu'da 13'üncü yüzyılın başından itibaren, zenginle fakir, üreticiyle tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ve sağlam ilişkiler kurarak sosyal adaleti geliştirmeyi amaçlamıştır.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Bu amacına sağlam bir teşkilatlanma modeli ve köklü bir eğitim sistemi aracılığıyla ulaşmaya çalışmıştır.

Ahilik 13-19'uncu yüzyıllar arasında Anadolu'da yaşayan halkın sanat ve meslek alanında yetiştirmelerini sağlamış, onları ahlaki yönden geliştirmiş, çalışma yaşamını iyi insan meziyetlerini esas alarak düzenlenmesini sağlamıştır. Bu nedenle iyi ahlakın, doğruluğun, kardeşliği, yardımseverliğin kısacası bütün güzel meziyetlerin birleştiği bir sosyo-ekonomik düzen hâlini almıştır. Fakat Sanayi Devrimi, büyük bir hızla gelişen endüstri, gelişen teknolojiler, dünyadaki pek çok farklı yöndeki değişim önce işçi ve işvereni ve çalışma hayatını etkilerken, ne yazık ki ahilik öğretisini de olumsuz yönde etkilemiştir.

Lakin her ne olursa olsun usta-çırak ilişkisi başka, patron-işçi ilişkisi başkadır.

Günümüzde hâlâ pek çok esnaf ve sanatkâr işletmesinde usta-çırak ilişkisi devam etmektedir. Bu ilişki sadece patron-işçi ilişkisi değil dayanışma, güven duygusu, rehberlik, mesleki eğitim ve işbirliğini de içinde barındırmaktadır.

Bu bağlamda geçici iş ilişkisi bu kesimin ruhuna çok uygun bulunmamaktadır.

Usta-çırak ilişkisinde sosyal bir dayanışma ve ustanın işveren olması durumunda bile çırağı ve kalfayı sosyal anlamda gözetmesi söz konusudur. Daha çok psiko-sosyal fonksiyonları vardır. Fakat gelişen dünyada ve endüstrinin bu yeni hâlinde işletmelerin esneklik ihtiyacını karşılayacak çalışanlar bakımından da gerekli korumayı sağlayacak ve geçici iş ilişkisi sağlamak gerekliliği olduğu da bir gerçektir.

Geçici iş ilişkisini daimi istihdama geçiş, işsizlikte azalış sağlanması, kayıt dışı istihdamın azaltılması, gençlerin, kadınların ve engellilerin işgücü piyasasına katılmaları konusunda olumlu dünya örnekleri ve araştırmalar vardır. Ancak özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması hâlinde primlerin kimden tahsil edileceği, kayıt dışı çalıştırma durumunda ceza ve teşvik sisteminde hangi işverenin muhatap alınacağı hususu da açığa kavuşturulmalıdır.

Ayrıca çalışma haklarının ve koşullarının suistimale uğramaması gerekmektedir. İş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği, ücret, kıdem, ihbar tazminatı, emeklilik hakkı gibi konular netleşmelidir.

Ayrıca özel istihdam bürolarının akreditasyonu, denetimleri, kalite güvencesi gibi konulara da önem verilmesi gerekmektedir.

Konfederasyonumuzun bu konudaki görüşleri bu kadar.

Teşekkür ediyorum.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

PANEL BAŞKANI- Biz de teşekkür ediyoruz. Zamana çok iyi riayet ettiniz. Şimdi, tabii işçi sendikaları sol tarafımda oturuyor haliyle, işverenler sağ kesimi temsil ediyor. Şimdi onları dinleyeceğiz.

Hemen belirtelim ki hem veto edilen kanunun, hem bilim komisyonu taslağının, hem de torba kanunda yapılan düzenlemenin bir de sendikal örgütlenme yönü var.

Geçici işçinin işvereni özel istihdam bürosu olduğu için özel istihdam bürosunda işveren bağlamında bir örgütlenme olacaktır. Sendikacılar bakalım ne düşünüyor o konuda?

Toplu sözleşmeyi de o zaman bu sendika özel istihdam bürosuyla yapacaktır. Bu zor mudur, kolay mıdır, mümkün müdür düşüncelerini almak isteriz.

Sıraya göre sosyal taraflara yasalarımızın ve ILO’nun bir taraf olma ehliyeti tanıdığı konfederasyonlar ve işveren örgütlerine şimdi yenileri de eklendi TOBB gibi veya TESK gibi, bunu tartıştığımız zaman.

İlk sözü Türk-İş temsilcisi Enis Bağdadioğlu’na veriyorum.

ENİS BAĞDADIOĞLU (Türk-İş)

Çok teşekkür ediyorum.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu temsilcisi olarak hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Öncelikle Toker Hocamın panel başkanı olduğu bir toplantıda konuşmaktan dolayı son derece mutluyum, onu belirtmek isterim.

Çalışma Meclisi hazırlık toplantısı kapsamında bu panelin konusu olan raporu hazırlayan uzman arkadaşlara da teşekkür ederim. Gerçekten güzel bir rapor hazırlamışlar. Akademik niteliği yüksek bir rapor, onların emekleri için de teşekkür ediyorum.

Yalnız orada bir ifade var, tabii normal olarak katıyorlar, “sosyal tarafların katılımıyla” yapılan toplantılarda. Raporun İkinci Bölümünde, ilk bölümde değil.

Sosyal tarafların katılımıyla deyince şimdi baktım orada yer alanlara, Türk-İş katılmadı, DİSK katılmadı, Hak-İş katıldı ama tamamıyla karşı çıktı. O zaman burada bir sosyal tarafların katılımı söz konusu olmuyor.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Bunu niye söylüyorum? Çünkü daha sonradan bir şey söz konusu olduğunda düzenleme yapılırken sosyal taraflarla birlikte görüşülerek düzenlenen bu konu deyip düzenlemenin altyapısı hazırlanmış oluyor; yok öyle bir şey.

Şimdi, TİSK adına konuşan Hakan arkadaşım, dedi ki niye hayır deniliyor, daha hiçbir şey yok, nereden çıktı bu, önce bir taslağı görelim. Antep'in bir deyişi, bir deyişi vardır, orada denir ki, "ağzını büzüşünden tavuk diyeceği belliydi".

Taşeron uygulamasını gördük, mevcut uygulamayı gördük şimdi o uygulamaları gördükten sonra burada neler gelebileceğini tahmin edebiliyoruz. (Alkışlar)

Raporun sunuşunda Sayın Bakanın ifadeleri var. Sayın Bakan gayet açık yüreklilikle diyor ki. "Bu yönde bir düzenleme ihtiyacı işveren kesimi tarafından sık sık dile getirilmekte."

Sunuştaki işçi tarafının da hakkını veriyor Sayın Bakan. "İşçi kesimi tarafından kölelik düzeninin bir aracı olarak nitelendirilen geçici iş ilişkisine" yönelik düzenlemelere karşı durulmaktadır tespiti yapılıyor. Ama onunla sınırlı kalsa tamam.

Bir bölüm daha var, diyor ki, "Bu mekanizmaları etkin olarak işletilerek bir düzenleme yapılması için." Bir düzenleme yapılabilir mi arayışı yok.

İlk başta bu ifadenin ne anlama geldiğini çözemedim. Sağ olsun TOBB temsilcisi kanuni düzenlemenin ayrıntılarını anlattı. Döndüm işçi kesimi olarak, işçi konfederasyonları olarak bize geldi mi böyle bir düzenleme? Yok.

Evet, sosyal taraflardan sol tarafta kalanların bilgisi yok ama TOBB temsilcisinin bilgisi var.

PANEL BAŞKANI- Benim de yok. Bana gelmedi bir şey.

ENİS BAĞDADIÖĞLU (Türk-İş)- Sizin yok Hocam.

Sayın Bakanın tespiti son derece doğru bir tespit. Hocam özetledi, 10 yıl önce İş Kanunu konuşulurken konu bugün de gündeme geldi, yeni bir konu değil bu. Bu konu gündeme geldiği zaman daha tasarı halindeyken hani geçici iş ilişkisi gibi yumuşatılıyor, yok öyle bir şey; kiralık işçilik adını doğru koyalım.

Bir müsaade ederseniz bitireyim.

Türk-İş daha tasarı hâlindeyken İş Kanunu Tasarısının tümünün ruhuna ege-men olan esneklik anlayışının uzantısı olarak ortaya çıkan ve a-tipik çalış-maları yasal zemine taşıyan maddelere itiraz etti.

İlkesel bir karşı duruştur bu.

PANEL BAŞKANI- Yasama sırasında mı?

ENİS BAĞDADIÖĞLU (Türk-İş)- Evet, yasama sırasında, daha taslak hâlindeyken.

Bu maddeler arasında özellikle iki kavrama karşı çıktı. Hocam da bahsetti, ön tasarının 92'nci maddesindeki özel istihdam büroları, takip eden 93'üncü maddesinde ise mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi.

Niye karşı çıktık? İşçinin ve emeğin sömürüsüne yol açacağı kaygısıyla karşı çıktık.

İş Kanunu kabul edildiğinde özel istihdam büroları yeni İş Kanununda -Pardon, işverenlerin ifadesiyle çağdaş İş Kanununda- yer aldı. Çünkü biliyorsunuz o dönemlerde işgücü piyasasında esneklik olmadığı için İş Kanunumuz çağdaş değildi, ne zaman ki esneklik maddeleri düzenlendi çağdaş kavramına kavuştu. Ancak mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi kanun metninden çıkartıldı.

Şimdi, sosyal taraflar arasında hatırlayacaksınız o dönemde, hocam da vardır, müzakereler yapıldı. İyi veya kötü uzlaşıldı, el sıkışıldı, bir mutabakata varıldı.

Bu konu yine ve yeniden gündeme getiriliyor. Özel istihdam büroları kanunda aracı büro konumundan geçici istihdam bürosu konumuna getirilmek isteniyor. Hukuki açıdan işçinin asıl işvereni geçici istihdam bürosu olacak. Nasıl bir işverenlik kurumuysa, ortada üretim aletleri yok, sadece üretim aletlerinden bir tanesi olan işçi hazır kıta, depo, özel istihdam büroları işçinin depolandığı yer olarak düşünülüyor herhalde.

Aslında şu an yürürlükte olan İş Kanununun 90'ıncı maddesinde özel istihdam bürolarına izin verildi. Ama iş ve işçi bulmaya aracılık etmeleri için bu izin verildi. Bu konuda, İş Kurumunca ve özel istihdam bürolarınca yerine getirilir denilip karma bir sistem kabul edildi.

Bu amaçla özel istihdam büroları 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda daha detaylı olarak yer aldı. Bununla ilgili de yönetmelik çıktı. Evet, her zamanki hastalığımız. Yasa düzenlenirken uzlaşma olması için düzenleme yapıp çıkar, belirli bir süre sonra yavaştan yavaştan hani kurbağanın haşlanması gibi düzenlemeler başlar. Orası değiştirilir, burası değiştirilir, daha önce müzakere edilip tartışılan konular her bir torba kanunda acaba hangi sürpriz kanunla karşılaşacağız diye bekleyerek değiştirilir.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Şimdi ne denildi? Özel istihdam büroları iş piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak belirli sayıda belirlenecek, koşulları düzenlenecek. Yaptık. Özel istihdam bürolarının gösterdiği gelişime lütfen dikkatinizi çekirim, ülkenin kamu istihdamından sorumlu tek kurumu tarafından özel istihdam bürolarına destek başlıklı bir bildiriyle açıklanıyor. Ülkenin kamu istihdamından sorumlu kurumu özel istihdam bürolarının gösterdiği gelişimi bize internet sitelerinde açıklıyor.

Şu açıklamadan, duyurudan şu önemli bilgileri edindim ben: Özel istihdam büroları kurulmaya başlandığı 2004 yılından bu yana önemli mesafeler kat etmiştir.

İŞKUR, dokuz yıllık süre zarfında 626 istihdam bürosunun açılması için izin vermiştir. Eylül 2013 tarihi itibarıyla 348 özel istihdam bürosu faaliyetini sürdürmektedir ancak izin verilen büroların yarısı yok ortada.

2004-2012 yılları arasında kadın- erkek ayırmıyor, toplamda 272 bin kişi özel istihdam büroları aracılığıyla işe yerleştirilmiş. Ayrıca açıklamada özel istihdam bürolarıyla ilgili yapılan son değişiklikler ve getirilen kolaylıklar konusunda da açıklayıcı bilgiler var.

Aynı piyasada çalışmakta olan bir grubun tespiti bunlar. Şimdi bu kamu-özel işbirliği ve dayanışma göstermesi açısından takdir edilecek bir kurum. Aslında özel istihdam bürolarıyla ilgili bu veriler bu raporda da yer almış.

Özel istihdam büroları tarafından bu dokuz yıllık dönemde işe yerleştirilenlerden 273 bin kişinin 160 bin kişisi ön lisans, lisans, yüksek lisans ya da doktora derecesinde. Beklenen oydu, üst düzey diğer ifadeyle nitelikli eğitilmiş işgücüdür bunlar. İstihdamlarına aracı oldular.

Peki, aynı dönemde devletin istihdam grubunda durum ne? Alınan 2004-2012 arası dokuz yıllık dönemde 1 milyon 709 bini yurt içinde işe yerleştirilmiş, yurtdışında istihdama aracılık edilen de 535 bin kişi. Sadece geçtiğimiz yıl 587 bin kişi İŞKUR tarafından işe yerleştirilmiş. Bunların da yaklaşık 419 bini özel sektörde olmuş. Bu verileri bu vesileyle bir işçi kesimi temsilcisi olarak söyleme zorunluluğu duyuyorum.

Aslında istihdam hizmetleri -Kasım ayında İŞKUR Genel Kurulu da olacak- değişen siyasal, toplumsal, ekonomik ortamı dikkate alarak bütüncül olarak değerlendirilmesi gereken bir olay. İşsizlik sorununu çözerken özel istihdam bürolarıyla işsizlik sorununa katkı gibi bir yaklaşım yanıltıcı olur. Hele ki bu iş bulma, işe yerleştirme, işin özel bürolara terk edilmesi, bunların yaygınlaştırılması, bunu yasalaştırılmasını doğru bulmuyoruz. Devletin istihdam kurumunun etkinliğini azaltacak girişimler karşısında daha duyarlı olması gerekmektedir diye düşünüyoruz.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Aslında kamu istihdam hizmeti, işsizliğin toplumsal ve ekonomik etkilerine ilişkin ortaya çıkan tepkilerin sonucu. 1919'da ILO'nun onayladığı 2 sayılı Sözleşme işsizlik hakkındadır. Özellikle ekonomik kriz döneminde hızla yaygınlaşan işçi istismarına karşı düzenlemeler yapılmıştır. Geçmişte ILO tarafından getirilen uluslararası standartlar hep bu kaygıyla ortaya çıkmıştır. Yeter ki çaresiz insanlar sömürülmesin, mağdur edilmesinler.

Şimdi, küresel gelişme deniliyor, yeni bir yapı getiriliyor. Şimdi denildi ki böyle bir şey söz konusu değil, ne olduğunu görelim. Ne olduğunu bilmiyoruz hocam. Türk-İş tarafından yapılan ve Ferhan Tuncel arkadaşımın da ağırlıklı olarak çalıştığı, “Yeni Kölelik Düzenine Hayır” çalışması var. Biz ilkesel olarak buna karşı çıkıyoruz. Çünkü işgücü arzıyla işgücü talebinin tek bir işverende birleşmesi gibi bir durum ortaya çıkacak. Kamu tekeli ortadan kaldıralım derken bir bakarsınız özel kesim işveren tekeli oluşturulmuş olacak. Kurationsız çalışma ve kayıt dışılık aslında daha da yaygınlaşacak.

Özel istihdam büroları mevzuatının daha da serbestleştirilmesiyle aslında kurationsız çalışma sadece yasal koruma altına alınmış olacak, bir şey değişmiyor. Gerekli iş güvenceleri Türkiye'de var mı çalışanlar açısından? Hayır, yok. İstihdamı artırma gerekçe gösterilerek yeni çalışma biçimlerinin eklenmesini, taşeron uygulamasını gördük, yargıyı da zorladı. Bu tür bir şey iş barışını bozacak yeni uygulamalar olarak gündeme geliyor.

Cumhurbaşkanı tarafından veto edilen yasa tasarısında bu konu ifade edildi. Şimdi, demin vurguladığım hususu tekrar söylüyorum, konunun yeniden ısrarla gündeme getirilmesi ve bu yönde düzenleme yapılmak istenmesi aslında sosyal diyalogu ve dün Metin Kutal Hocamın da ifade ettiği gibi güven duygusunu ortadan kaldıran bir uygulamadır.

Ne yapılması gerekir? Öncelikle yapılması gereken demokratikleşme sürecinin çalışma mevzuatını da kapsayacak şekilde genişletilmesidir.

Raporda rekabet deniliyor, katılık deniliyor... Şimdi ben sadece süratle şu katılığın ne olduğu konusuna değinmek istiyorum.

Hep söylenen olay; raporda da var, Türkiye'de işgücü piyasası katıdır, çeşitli örneklerde var. Ben şu soruları soruyorum: Ülkemizde sosyal güvenlik kapsamındaki işçilerin yüzde 93'ü özel sektörde iş yaratıyorlar. Bunun için teşekkür ederiz ama kayıt dışı istihdam ücretli yevmiyeli kesimde de yüksek ve neredeyse üç işçiden biri kayıt dışı çalışıyor.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Sosyal koruma ücreti olması gereken asgari ücret, özel sektörde çalışan işçilerin, örneğin Aralık 2012 itibarıyla yüzde 43'ünün sosyal güvenlik primine esas geliri asgari ücret, biraz üstü ise yüzde 70'ine denk geliyor. İş gücü piyasasının yüzde 70'inin asgari ücret veya asgari ücret düzeyinde olan bir ülkede işgücü maliyetinin yüksekliğinden, rekabeti etkilediğinden söz etmek mümkün müdür?

Devletin resmî istatistik kurumu asgari ücretin tek bir işçi için net 1025 lira olmasını hesaplıyor, asgari ücret 250 lira altında belirleniyor.

Avrupa Birliği direktifleri deniliyor ama bakıyorsunuz Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartın “Adil Ücret Hakkı” başlıklı çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret haklarına sahip olduklarını tanımayı öngören maddeye ülkemiz tarafından çekince konulmuştur. İşçinin ailesiyle birlikte değerlendirerek ücret belirlenmesine çekince koymuşuz.

Başka nerelere çekince koymuşuz? Şartın 5'inci maddesindeki örgütlenme hakkına. Başka nereye koymuşuz? 6'ncı maddede belirtilen toplu pazarlık hakkına. Başka nereye koymuşuz? Adil çalışma koşulları, en az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlama haklarına çekince koymuşuz.

Şimdi, bütün bunlar dururken biz işgücü piyasasının katı olduğundan şikâyet edeceğiz.

Hocam, bitiriyorum, bir konu daha var.

İş Kanununda haftalık çalışma süresi 45 saat, fazla çalışmayla bu 50,2 saat oluyor, ancak TÜİK resmî verilere baktığım zaman haftada ortalama 50 saatten fazla çalışanların tüm ücretler içindeki payı yüzde 42'dir.

Çalışma sürelerindeki artış da işçilerin gelirine yansımıyor. Artık fazla mesai ödemesi diye bir şey ortadan kalktı, nasıl olsa telafi çalışması ya da denkleştirme süreleri gündeme geldi.

Sendikalaşma oranını sormuştunuz hocam.

PANEL BAŞKANI- Sendikal yapı hakkında ne düşünüyorsunuz?

ENİS BAĞDADIOĞLU (Türk-İş)- Türkiye'deki genel sendikalaşma oranı yüzde 8,88. Toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı kamu dahil 657 bin, özel sektörde istihdam edilen her 100 işçiden sadece 4'ü toplu sözleşmeden faydalanabiliyor.

Şimdi, böyle bir yapıyı kurduğunuz zaman ve de maliyet açısından 500 büyük firmaya baktığımızda toplam satış hâsılatı içinde toplam işçilik maliyeti yüzde 5 civarındadır.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Bu noktada geçici istihdam ilişkisi denilen aslında kiralık işçilik veya kiralık kölelik sisteminde bir sendikalaşmanın olması mümkün değildir.

Müsaade ederseniz ben burada sözlerimi bitireyim hocam, daha fazla sabrınızı taşırmadan ve daha sonra sorular bölümünde görüşlerimi daha ayrıntılı anlatırım.

Teşekkür ediyorum.

PANEL BAŞKANI- Teşekkürler.

Hak-İş adına Semih Temiz.

SEMIH TEMİZ (Hak-İş)

Çok teşekkür ediyorum hocam.

Bu Çalışma Meclisinin ikinci gününün bu saatinde salonda kalıp bizi dinleme zahmetinde bulunan arkadaşların hepsini saygıyla, sevgiyle selamlıyorum.

Toker Hocam özel istihdam bürolarıyla ilgili olarak Türkiye'deki gelişmeyi, Avrupa'daki gelişmeyi özetleyerek geçti.

2002 tahininde Çalışma Bakanı Sayın Mustafa Kalemli'nin zamanında 4857 sayılı İş Kanununun hazırlanması sırasında 9 kişilik Bilim Heyetinin oluşturulmasıyla ilgili olan aşama dâhil kanunun çıkış aşamasına kadar bütün etaplarda bulunan, mesaiye fiilen katılan bir arkadaşınız olarak ben hocamın anlattıklarına ilave detaylarla ilgili bir iki bilgi vermeye çalışacağım.

Hocamın ifade ettiği gibi 9 kişilik Bilim Heyeti, öncelikle çok teşekkür ediyorum kendilerine, çünkü şu anda 120 maddelik 4857 sayılı İş Kanunumuz varsa Türkiye Cumhuriyeti çalışma hayatının bu 9 tane hocamızın çok büyük emeği var bunda. Kendilerine o anlamda teşekkür etmeyi bir borç biliyorum.

Hocalarımın hazırladığı ilk taslakta, biraz evvel hocamın da ifade ettiği gibi 93'üncü maddede, o zaman ödünç işçiydi ismi kanundaki maddenin, ödünç işçi adı altında geçici istihdam büroları, bu kiralama yöntemiyle istihdam bürolarının maddesi düzenlenmiş vaziyetteydi. Mümkün olduğu kadar da, hocam gene ifade etti, o tarihte Avrupa Birliğinin 2008/104 sayılı Direktifi yoktu ama ILO'nun 181 sayılı Sözleşmesi vardı. Türkiye bunu kabul etmemiş olmasına rağmen hocalarımız tabii bir bilim insanı olarak mümkün olduğu kadar 181 sayılı Sözleşmeyi de dikkate alarak bir madde düzenlemişlerdi. Tabii, tam 181'e uygundur değildir tartışması ayrı ama olabildiğince ona uygun bir madde düzenlemişlerdir.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Bu taslak kamuoyuna yansımadan önce yani 4857 sayılı Kanun henüz taslak iken biz de protokole bir şey ilave etmiştik. 9 hocamızın oybirliğiyle kabul ettiği maddeler üzerinde artık tartışma yapmadan yasalaştı, bu işi uzatmayalım anlamında. Biz de ne olur ne olmaz ne olursa olsun hocalarımızın hazırladığı tasarılar sonuç itibarıyla uygulama alanında birtakım sıkıntılar yaratabilir endişesiyle kendilerinden o zaman bunu rica ettik: Dedik ki tasarı kamuoyuna açıklanmadan önce sosyal tarafların uzmanları hem işveren kanadından, TİSK'ten, hem de işçi kanadında üç konfederasyondan, bizimle paylaşırsanız kafamızda takılan şeyleri orada konuşup belki beraberce düzeltme imkânı olabilir. Fakat bu kabul görmemişti o tarihte. Hocalarımız sosyal tarafların önlerinde tartışmayı belki de istemediler. Ona da saygı duymak lazım.

4857'nin Tasarı hali kamuoyuna deklare edildi. Deklare edilir edilmez de hem işçi kesimi tarafından hem de işveren kesimi tarafından eleştiriler başladı. Bu eleştirilerin sayısı çok fazla değil üç- dört madde, bilemedin beş madde idi. Hatta bu eleştirilerden hocalarımızın alındığını da biliyorum o tarihte. Kendilerini kırk defa tenzih ediyor, kırk defa da teşekkür ediyoruz. Çünkü koskoca bir yasanın içinde üç, dört tane maddede eleştiri konusunda da onlar bizi mazur görsünler istiyoruz. Çünkü uygulamacı hayatın içinde olanlar başka yerden bakabiliyorlar meseleye.

Bu maddelerden bir tanesi biraz evvel söylediğim özel istihdam bürolarıyla ilgili madde. Madde tasarısındaki şekliyle bizim tarafımızdan incelendi. İşverenler istiyorsa karşı çıkmamız lazım aslında değil mi? Prensip öyledir bizde. Biz bir şey istiyorsak işverenler karşı çıkar, siz bir şey istiyorsanız biz karşı çıkarız. Bakış olarak hiçbir zaman böyle bir yöntem belirlemedik. Her teklif nereden gelirse gelsin mutlaka tarafımızdan incelenir. Bilimselliğine bakılır, Türkiye'deki uygulamasının ne getirip ne götüreceği incelenir.

O zamanki hocalarımızın hazırladığı bu teklif de tarafımızdan incelendi. İki yönde inceledik. Bir tanesi, ferdi iş hukuku anlamında, ferdi işçilik hakları açısından ne getiriyor ne götürüyor; ikincisi de kolektif yahut da toplu iş sözleşmesi açısından sendikali örgütler anlamında ne getiriyor ne götürüyor diye inceleme yaptık. Bu incelemenin sonunda Türkiye'nin konjonktüründe ve Türkiye'nin sair mevzuatında bunun içinde sendikalar hukuku, toplu sözleşme hukuku da dâhil olmak üzere tamamına baktığımız zaman bu maddenin bir felakete sebebiyet vereceği hususunda endişeye kapıldık.

Biz o tarihteki teklifin tamamındaki madde başlıklarına evet diyen bir konfederasyon olarak tek itirazımız bu maddeye oldu. Bu maddeyi kabul etmedik.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Şimdi, bireysel iş hukuku açısından böyle bir kanun teklifi işçilerin işletme-deki bireysel olarak hangi haklarını ortadan kaldıracak? Türkiye'de onların bir tespitini yapayım müsaade ederseniz.

Şimdi bir kere deneme süresi diye kanunda bir maddemiz var, iki ay yani işveren bir işçisini aldığı zaman iki ay denemeye tabii tutabiliyor, onun geldisine, gittisine, ahlakına, işine, becerisine bakıyor, bunun için iki aylık bir süresi var. Toplu sözleşme ile de biliyorsunuz dört aya kadar yükseltebiliyor. Eğer siz geçici bürodan işçi alırsanız bu süreyi 1,5 yıl yapabiliyorsunuz. Siz artık kanundaki deneme süresini işçiye çalıştıran asıl işveren olarak 1,5 yıla çıkarma şansına sahipsiniz. Kanundaki deneme süresi ortadan fiilen kalkmış oluyor. İşçiler için düzenlenmiş olan bir sözleşme ortadan kalkmış oluyor.

Bunun ispatını da biraz evvel Hakan kardeşim verdi zaten. Almanya'da ilk defa işe giren işçinin yüzde 60'ı bu bürolardan girmiş. Bu ne demek? İlk defa işe giren arkadaşların deneme süresi demek ki bürodaki sözleşmenin süresi olmuş. Bu bir.

İki, belirli süreli hizmet akdi. Biliyorsunuz bizim bu karşı çıktığımız maddelerden bir tanesi de işçiler olarak o tarihte, tasarıda hazırlanmış olan belirli süreli hizmet akdi ile ilgiliydi. Bunu da başardık çok şükür.

Bunu başarırken de, maddeyi değiştirirken de Avrupa'da uluslararası işveren konfederasyonlarıyla, işçi konfederasyonlarının yaptığı bir uzlaşma metnini bulduk. O uzlaşma metnini kanunumuza gerekçe göstererek değiştirmeye muvaffak olduk.

Orada belirli süreli işler yapabilmeniz için belirli olguların olması lazım. Objektif kuralların olması lazım, yahut işin kendisinin zaten belirli süreli olması lazım. Eğer böyleyse belirli süreli hizmet akdi yapabilirsiniz. Değilse belirsiz bir işe belirli süreli hizmet akdi yapmanızı kısıtlıyor. Kanun maddesinde bunu düzenlemiş vaziyetteyiz. Bunun tedbirini almış vaziyetteyiz. İş Kanunumuzda çok şükür düzenlediğimiz sağlam maddelerden bir tanesidir, işçiler açısından baktığımızda.

Ajans kanalıyla işçi çalıştırdığımız zaman bu maddeyi kaldırıyor işveren, çünkü belirli süre hizmet akdiyle çalıştıracığı işçiye ajans üzerinden yapacağı sözleşmeyle yani kiralama sözleşmesinin süresini ayarlayarak belirli süreli hizmet akdiyle çalıştırma imkânının arkasına dolanmış olacak.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Bunun ne faydası var, ne zararı var? Belli bir süre hizmet akdiyle çalıştırdığınız işçiler iş güvenliğine tabi değil, kanunun iş güvenliğiyle ilgili koruma maddeleri belirli süreli hizmet akitlerinde geçerli değil. Dolayısıyla siz işçiler için iş güvenliğini sağlayan maddeleri de ortadan kaldırmış oluyorsunuz bu sayede.

Bunun dışında kıdem tazminatı dâhil ihbar tazminatı dâhil iş sözleşmesini kendi üzerinden yürütmediği için bu risklerin de sorumluluğundan kurtulmuş oluyorsunuz asıl işveren olarak. Bu sayı sizin işyerinizin yüzde 25'ine yansıyacak yani işletmede çalışan işçinin yüzde 25'ini bu yolla istihdam etme imkânı yakalayacaksınız.

Şimdi, bir kere baktık ki bireysel olarak bireysel iş hukuku açısından işçiler için çabaladığımız tekriri müzakere ile parlamentoya yeniden getirmek için çok uğraş verdiğimiz hayati derecede önemli maddeler bu özel istihdam büroları vasıtasıyla ortadan kalkıyor.

Bunu kabul etmek bizim açımızdan o anlamda mümkün değil.

Gelelim düzenleme kolektif sözleşme açısından ne getiriyor, ne götürüyor?

Şimdi, konuyla ilgili uluslararası sözleşme iki tane; birisi 96 sayılı ILO Sözleşmesi, diğeri 181 sayılı ILO Sözleşmesi. 96 sayılı ILO Sözleşmesi Türkiye tarafından kabul edilmiştir. Bu 96 sayılı Sözleşme özel istihdam bürolarına izin veriyor fakat aracı kurum olarak izin veriyor yani bir nevi İŞKUR şeklinde çalışma imkânı veriyor.

Nitekim hocalarımız Türkiye'nin bu kabulünü de bilerek İş Kanunumuza 90'ncı maddeyle bunu koydular. Biraz evvel Enis kardeşim de bununla ilgili detaylı bilgiyi verdi. Türkiye Cumhuriyetinde İŞKUR gibi görev yapan aracı kurum niteliğinde özel istihdam büroları var. Sayısı ciddi şekilde var, işlevleri de şu anda yürüyor. Kiralama şeklinde olan yok, buna izin vermedik dediğim gibi.

Şimdi, 181 sayılı ILO Sözleşmesine, yani kiralama yöntemini barındıran sözleşmeye bakalım. 181 sayılı Sözleşme Türkiye tarafından kabul edilmiş değil. Yani bu şekilde çalışacak olan işçileri koruyucu uluslararası bir sözleşme devletlerin, ona uymaya itibar edecek olan uluslararası sözleşme konuyla ilgili Türkiye tarafından kabul edilmiş değildir. Bir kere, burada bir boşluk var.

İki, 2008'de uygulamaya giren Avrupa Birliği Direktifi var. Bakın, yasalar çalışma hayatında gerek işçiler için gerek işverenler için konuşuyorum, konjonktür dediğimiz konu çok önemli. Bazen konjonktür eser, işverenler

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

bu konjonktörü doğru kullanır, bazen eser işçiler bu konjonktörü doğru kullanır. 2008 yılı Avrupa'da krizin olduğu dönemdir, 2008'e kadar Avrupa Birliğinde 181 sayılı Sözleşmeyle ilgili bir direktif oluşmadı ama 2008 krizi bu direktifi oluşturmuştur Avrupa Birliğinde.

Şimdi, direktifi uygulamaya başlayan otoriteler çok yaygın, çok mükemmel falan... Mutlaka işveren kanadındaki arkadaşlarımız kendi partnerleriyle konuşuyorlar, ondan da memnuniyetle ilgili sonuçlar alıyor olabilirler. Bizde kendi partnerlerimizle konuşuyoruz Avrupa'da. Hiçbir partnerimizden bu bürolar çok güzel çalışıyor, biz de bundan çok memnunuz, harika işler oluyor diye hiç algılamadık.

Bakın, hem 181 sayılı ILO Sözleşmesi, hem de Avrupa Birliği Direktifinin iki önemli maddesi var. Kabul edilen iki önemli maddesi var. Bunların altı çizilmiş vaziyete. Bir tanesi mutlaka işçilerin sendikalaşması ve örgütlenmesine imkânı sağlanacak. Burada çalışanlar örgütlülük haklarını ellerinde tutacaklar, sendikalaşma haklarını ellerinde tutacaklar, toplu sözleşme yapma haklarını ellerinde tutacaklar. Bunu sağlayacaksınız düzenlemeyle.

İkincisi de, esas işyerinde çalışan ve gittikleri işyerinde çalışan işçilerle bir farklılık yaratmayacaksınız, eşitlik sağlayacaksınız. Hem çalışma şartlarında hem çalışma saatlerinde hem de ücretlerinde ve sosyal haklarında eşitlik sağlayacaksınız. Yani büro üzerinden giden işçileri istismar etmeyeceksiniz. Bu ikisi önemli, hem 181'de hem 2008/104'de, bunların altı çiziliyor.

Şimdi, dönüyoruz Türkiye'ye... Bu iki şartı Türkiye'nin kabul ettiğini varsayalım yani 181 sayılı ILO Sözleşmesi Türkiye'de parlamentodan geçti, Avrupa Birliğine ne zaman gireceğimiz belli değil ama belki girdik, Direktifi uygulayacağız. İkisini bile yapsanız Türkiye'de ve buna uygun mevzuat düzenlemeye kalksak bu iki şartın yerine gerilmesi filan mümkün değil. Neden değil? Çünkü bendeki sendikal mevzuat, sendikal örgütlenme mevzuatı ve artı kolektif sözleşme yapma mevzuatı Avrupa'dakinden çok farklı, Batı'yla çok farklıyız biz. Biz işkolu esasına göre sözleşme yapıyoruz, barajlı sistemle yetki alıyoruz ve bunun üzerinden kolektif sözleşme yapma imkânımız var. Onun dışındaki sözleşme yapma haklarımızın hepsi kalktı. Bu evvelki dönemde de böyleydi, bu dönemdeki çıkan yeni yasamızda da maalesef bu şekilde devam ediyor.

Özel büro üzerinden yaptığınız zaman büroda hiçbir iş yapılmayacak. Büroda yapılan iş işverenlerin arzu ettiği kiralananak olan işçileri evlerinden çağırıp oraya göndermek başka bir üretim yok orada, hiçbir şey yok orada. Bu işçiler hangi işçiler? Yirmi işkolunun tamamındaki işçiler. Türkiye Cumhuriyetinde

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

şu anda yirmi işkolu var, yirmi işkolunun tamamındaki işçiler en düz işçiden en yüksek tahsilliye kadar, elektronik mühendislerine kadar herkesi biz bu sistemle çalıştırabiliriz.

Peki, böyle bir büroda büro personeli olarak gözüken işçiler, bu yelpazedeki işçiler, yirmi işkoluna dağılmış olan işçiler hangi işkolunda sayılacak da biz o işkolundaki sendikaya burada yetkiyle ilgili işlem yaptırabileceğiz? Bu Türkiye hukukunda mümkün değil. Bunu yapma şansımız fiilen yok. Kolektif sözleşme yapma şansımız hiç yok. Çünkü bu işçiler zaten büroda durmuyor, bunlar evlerinde. Çağırılıyor, kiralanıyor, arkadaşları çeşitli işyerlerine gönderiyorsunuz. Bunları tek tek evlerinde oturup örgütlenme yapacaksınız da sendikalı yapacaksınız falan bunlar mümkün değil.

Bu işçilerin kolektif sözleşme ve sendikalaşma haklarının olmadığını gösteriyor bu.

Şimdi dönelim bizim sendikaların durumuna. Sendikalarımız da işveren kesimi bu dönem bilhassa Tuğrul Bey ve Bülent Pirler arkadaşımız bir şeyin üstünde çok durdu; kırmızı çizgi. İşyerlerindeki barajlardan yüzde 50+1 benim için kırmızı çizgi, hiçbir şekilde bundan vazgeçmem. Biz ısrarla hem işkolu barajının ortadan kaldırılmasını hem de işyerlerindeki barajların üçte bire çekilmesini istedik sendikalar olarak. Niye üçte bire çekilmesini istedik? Çünkü işyeri tarifimiz genişledi. İşyeri tarifimiz genişleyince, o işverenin bordrosunda gözüken işçi sayısı işyerinde olmayan işçi sayıları çoğaldı. Teknolojinin geldiği sebeplerle beyaz yakalıların sayısı çoğaldı, mavi yakalıların sayısı çok azaldı. Dolayısıyla biz işyerinde artık yüzde 51'i yakalamayı, örgütlenme anlamında çok zorlanmaya başladık.

Sendikacılık geri gidiyor, bunu anlatmaya gerek yok sayıları arkadaşlarımız iki günden beri veriyor burada. Türkiye olmadığı kadar geri gidiyor, yüzde 5'lere düşmüş vaziyette sendikalı işçi açısından. Bu yüzde 5'lerin de yüzde 2,5- 3'ü kamuda. Eğer kamu biraz daha devam ederse bu taşeronlaşma modeliyle zaten o da kalmayacak. İş oraya doğru gidiyor. Biz özel sektörde yüzde 1,5- 2 civarında örgütlü duruyoruz. Üç konfederasyon adına konuşuyorum.

Bu şartlar altında örgütlenme olarak baktığınız zaman mavi yakalılar yani bizim üye yapabileceğimiz ağırlıklı işçilerin büyük bir kısmı taşeronla gidiyor. Taşeronlar vasıtasıyla oraya girme şansınız kalmıyor.

Şimdi, bu modelle de yüzde 25'i daha gidecek yani işletmede çalışan işçinin yüzde 25'i daha bürolardan kiralanma yoluyla alınacak.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Toplu sözleşme yaptığımız bir avuç işletme kaldı, o işletmelerin de işine yarayacak bu model, çünkü diğerlerinin zaten bunlara pek ihtiyacı yok.

Biz büyük işletmelerden de elimizi ayağımızı çekeceğiz.

Sendikaları kapatın toplu sözleşme düzenini de kaldırın kardeşim! Böyle bir şey yapın delikanlı gibi biz de bilelim işimizi yani böyle dolana dolana, yok ede ede gitmenin pratik olarak biz bir faydasını görmüyoruz bu anlamda.

Onun için gerek bireysel hukuk açısından, gerek kolektif hukuk açısından, gerek örgütlenme açısından, gerek toplu sözleşme açısından ILO Sözleşmesini ve Avrupa Birliği Direktifini kabul etse bile Türkiye’de ki bu yapı içerisinde bizim işçi konfederasyonları olarak böyle bir şeye evet deme şansımız hiç yok.

Bu düzen değişmediği müddetçe Türkiye’de bizim buna onay verme şansımız yok. Biz bu ifadeyi Hak-İş Konfederasyonu olarak Sayın Bakanımıza da, bütün yetkililere de açık ve net olarak her zaman söylemeye devam ediyoruz.

Efendim, şimdi işveren arkadaşlarımız durmadan böyle bir talepte bulunuyor. Saygı duyuyoruz talepte bulunurlar, biz de çok talepte bulunuyoruz da bir şey olduğu yok. Onlar da talepte bulunuyor. Onların ki ekseriyetle oluyor bu ara.

Dolayısıyla Hükümet parlamentodaki çoğunluğa dayanarak bunu çıkarabilir. Buna hiçbir şekilde işçi konfederasyonu olarak ben kendime, hepsinin ağabeyi sayılırım, Türk-İş’te çalıştım 12 sene, DİSK’te çalıştım 12 sene, işçi konfederasyonlarının onayını alamayacaklar. Kendileri çıkarırlar mı? Çıkarırlar. Siyasetin böyle yapma hakkı var mı? Var. Demokrasi var, parlamento da var, çoğunluğu elinde tutan böyle bir şeyi uygun görüyorsa Türkiye ekonomisi için, çalışma hayatı için bunu çıkarabilir.

Bunun faturasını da Sayın Başbakanımızın söylediği gibi Türkiye Cumhuriyeti çalışanları sandıkta becerebilirse verir, beceremezse veremez. Bu o işçilerin, çalışan insanların bileceği bir iştir.

Dolayısıyla bununla ilgili bizim söyleyebileceklerimiz bu hazırlık çalışmasını hazırlayan Müsteşar Yardımcısı Sayın Ali Kemal Sayın’a ve bütün arkadaşlara çok teşekkür ediyoruz. Çünkü hakikaten çok güzel bir çalışma, çok güzel bir rapor sundular. Bu raporda her ne kadar hocamın da ifade ettiği gibi bizim 7’nci maddeyi atlamış bulunuyorsunuz. 7’nci madde önemlidir. O açıdan ona da teşekkür ediyorum.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Bir argümanı daha söyleyeyim sözü kapatayım hocam müsaade ederseniz. Şimdi, sahiden biz işverenlerimize samimiyiz. Hiçbir işverenimizin Türkiye Cumhuriyetindeki rekabet koşulları içinde rekabetten yoksun kalmalarını, hele bunu bizim yüzümüzden yapmalarını, böyle bir şeyi kabul etmemiz mümkün değil. İşletmelerimiz olmadan, işyerlerimiz olmadan Türkiye Cumhuriyetinde ne etmek yememiz mümkün ne çoluğa çocuğa götürmemiz mümkün ne de memleketimizin feraha, refaha ermesi mümkün. Dolayısıyla biz bunu farkındayız dolayısıyla onları zora sokacak hiçbir şeye bizim evet dememiz mümkün değil.

Ben mümkün olduğu kadar anlamaya çalışıyorum. Sahiden bir dertleri var da, samimiysek eğer... Biraz evvel söylediğim gibi sendikalar yok olsun, işçileri de perişan edeyim, onları da köle hâline getireyim, böyle bir şeye bizim cevaz vermemiz mümkün değil. Böyle bir şeye evet dememiz de mümkün değil.

Samimi olarak bir sıkıntıları varsa bu sıkıntıları çözebilir miyiz diye kafa yormaya çalışıyoruz konfederasyonda.

Rapora da yansımış, -özel istihdam bürolarıyla ilgili- işverenler bu ihtiyaçlardan dolayı bunu istiyoruz diye yazmış.

Mesela, diyor ki daimi işçinin geçici olarak işe gelemeyeceği ancak iş sözleşmesinin devam ettiği dönem için yıllık izin kullanılması gibi durumlarda ben açayım telefonu büroya. On tane işçi yıllık izne gitmiş bir ay boyunca gelmeyecekler. Yaptıkları iş var işletmede. Bunların boşluğunu doldurmak için açayım büroya telefonu oradan işçi alayım. Bu talep dilekçelerinden bir tanesi. Oysaki kanunda bunu karşılayacak şekilde belli süreli iş sözleşmesi maddemiz var. Böyle bir objektif hâl çıkmışsa işletmede bunu karşılayacak şekilde sen belirli süreli, ne kadar ihtiyacın varsa, bir ay, iki ay ne kadarsa bu sürede işçi çalıştırabilirsin, bunda problem yok. Bu işçiyi çalıştırdığın zaman hizmet akdinin feshiyle ilgili hiçbir riskiniz yok, tazminatla ilgili hiçbir riskiniz yok. Kanunda hükmü var.

Kanunda bu imkânlar varken bunu kullanmayın, illa böyle bir kiralık... Burada size inanmıyoruz, çünkü kanunda bu imkânınız varken bu imkânınızı kullanın. İşine son verilen personelle boş kalan personelin pozisyonu aynı.

Hele şimdi konjonktür çok önemli, bugün memleket işsizlikten kırılıyor. Gerek İŞKUR'a gidin, gerek özel istihdam bürolarına gidin, gerek gazete-ye ilan verin, gerekse hiçbir şey yapmayın bugün büyük işletmelerimizin tamamının insan kaynaklarına inin aşağıya bakın dosyalarına en az beş bin tane müracaat görürsünüz. Adres dosyada bekliyor, müracaat yapmış vatandaş arasınlar beni diye bekliyor. İşveren telefonu açtığı anda istediği

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

zaman istediği kadar işçi bulma imkânına sahip, yani Türkiye'de öyle bir kriz miriz falan da yok.

O zaman da biz diyoruz ki bu talep gerçekten işçilerin haklarını biraz daha geriye götürme ve biraz daha sendikalaşma önünü kapamayla ilgili... Bu anlamda kabul etmemiz mümkün değil.

Bir de işsizliği gideriyor gibi bir söz söyleniyor. Bu romantik kelimeyi de bir türlü anlamamışımdır bu yaşı geldim. İşsizlik böyle düşmez, yani istihdam böyle yaratılmaz. Böyle bir istihdam yaratma yok. Kim konuşuyorsa bunların hiçbirisinin hakikatle alakası yok. İstihdam yaratmanın iki yolu vardır. Bir tanesi, yatırım yapacaksınız, yeni işyeri açacaksınız, yeni hizmet sahası açacaksınız, yeni yatırım yerleri açacaksınız. Bunu yaparsanız orada işçi çalıştırırsanız yeni istihdam yaratırsınız.

İkincisi, mevcut çalışma saatlerini düşüreceksiniz, o işi birden fazla kişiye yaptırmaya başlayacaksınız, yeni istihdam yaratırsınız işçilere.

Avrupa istihdamı böyle yarattı; hem yatırım yaptı, hem de çalışma saatlerini aşağı çekti. Aşağı çekerken 38 saatten, 36 saatten aşağılara çekti. Arta gelen saatlerde de başkalarına iş bulma şansını verdi, istihdamı düzenledi.

Dolayısıyla kesin olarak bu bürolar sebebiyle istihdam artacak; bunlar güzel kelimeler çünkü işsizlik o kadar acı ki. İşsizliği bak gidereceğiz; bu güzel bir sunuş ama doğru değil. Kesin olarak istihdama bir faydası olmaz. Hatta eğitimli işçi istihdamda verimi artırır, yatırım ortamını belki orta ve uzun vadede iyileştirir ama istihdamı artırmaz, azaltır. İyi eğitimli işçi iki kişinin işini yapar. Bunun dışında konuşulan her şey gerçeklere uymuyor.

Hocam bu kadar yeter. Ben zamanımı aştığımın farkındayım.

Çok teşekkür ediyorum beni dinlediğiniz için. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Benim kafamı sendikalar açısından işgal eden bir soru şu: Nihayet yapılmış araştırmalar falan istihdama yüzde 2,5 oranında Avrupa bağlamında bir katkı yaptığını gösteriyor bu çalışma şeklinin. Buna inanıyorum ben, ama çok haklısın yani nispi bir şeydir.

Esas itibarıyla etkisi genel, sendikalar kanunu ve toplu sözleşme kanunu muza göre sendikalar açısından çok daha az önemli olan bu düzenlemeye karşı gösterdiğiniz tepki işçi sendikalarının veya lobi faaliyeti ve önleme, veto ettirme falan gibi yollar karşısında acaba sizin asıl alanınızı yani sendikacılığı ve toplu sözleşme düzenini mevcuttan da geriye götüren yeni

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

6356 sayılı Yasaya aynı şeyi niye göstermediniz?

SEMİH TEMİZ (Hak-İş)- Şimdi, bu yasa niye böyle çıkıyor, bu dönemde niye böyle oluyor konjonktür hocam konjonktür.

PANEL BAŞKANI- Tamam.

Şimdi DİSK sözcüne söz verelim. Vakit daralıyor çünkü giderek. Sayın Onur Bakır.

ONUR BAKIR (DİSK)

Evet, değerli hocam teşekkür ediyorum.

Değerli konuşmacılar, değerli katılımcılar; hepinizi Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına saygıyla sevgiyle selamlıyorum.

Yalnızca bu panelin son konuşmacısı değil bugünün ve iki günlük Çalışma Meclisi etkinliğinin tümünün son konuşmacısı olmak gibi bir talihsizlikle karşı karşıyayım. Hepiniz de çok yoruldunuz. Ben kronometremi de başlattım, hocam 15 dakikalık süreme riayet ederek sunumumu tamamlamaya çalışacağım. Dolayısıyla selamlama faslını çok uzun tutmayıp doğrudan başlığa geçiyorum ama şunu söylemem lazım: Sendikal alanda iki üstadımdan sonra konuşma yapmak benim için de ayrıca zor.

Öncelikle küçük bir not düşelim; dün bir tartışma konusu oldu, DİSK Genel Başkanının konuşmasında işverenlerin kıdem tazminatını işgücü maliyetlerini, işten çıkarma maliyetlerini düşürmek amacıyla kıdem tazminatında değişiklik istediklerini söylemiştik itirazlar oldu. Öyle bir metin belge yok denildi.

Bakınız, belgesiyle getirdim. 2009 yılına ait bir belgedir bu. TİSK, TÜSİAD, TOBB'un ortak belgesidir ve burada açıkça “işten çıkarmaları kolaylaştırmak ve işten çıkarmada maliyetleri düşürmek amacıyla kıdem tazminatında düzenlenme yapılması” talep edilmektedir.

Bu notu düştükten sonra bir not da bundan önceki oturumdaki Talat Hoca'nın tebliğine ilişkin çok kısa bir not düşeceğim.

Kendileri dediler ki “iş müfettişleri kâğıt üzerinden inceleme yapıyor”, ne yazık ki bu doğru bir bilgi değil. Ben doğrudan taşeron işçilerini örgütleyen Sosyal-İş Sendikasında görev yapıyorum. İş müfettişleri muvazaa inceleme taleplerimiz üzerine görevlendirildiklerinde işyerlerine geliyorlar iki gün, üç gün süren hatta bir hafta süren incelemeler yapıyorlar, ardından

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

son derece detaylı ve nitelikli raporlar hazırlıyorlar. Dolayısıyla bu bilgilerin de doğru olmadığının altını çizmek isterim.

Kaldı ki kâğıt üzerinden inceleme yapılacak olsa bile Türkiye'de şöyle alt işverenlik sözleşmeleri var: “150 temizlik işçisi ihalesi.” Temizlik işi ihalesi değil, temizlik işçisi ihalesi.

Kamu İhale Kurumuna böyle ihaleye çıkıyorlar.

Bu insan ticaretidir.

Fransa hukukuna göre Fransız Ceza Kanununda hapis cezasıyla cezalandırılır ama bizde kamumuz insan ticareti yapar.

Bu notu düştükten sonra sunumuma geçiyorum.

Enis Bey zaten vurguladığı için bunun çok üzerinde durmaya gerek yok. Sayın Bakanımız bu belgenin girişine zaten bu toplantının amacının ne tartışma ne mutabakat olmadığını, amacın özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi verilmesi yetkisine dair bir meşrulaştırma zemininin yakalanması olduğunu açıkça koymuştur. Bir düzenleme yapılması için demiştir... Tartışmak, görüş alışverişinde bulunmak, ortak nokta yakalamak, uzlaşma olursa Meclise taşımak değil. Doğrudan Meclise taşımak üzere bu etkinliğin yapıldığını söylemiştir.

Biz de niye bugün buradayız DİSK olarak? Tarihe not düşmek için.

Hemen devam ediyorum.

DİSK'in görüşü nedir? Hızlı geçmeye çalışacağım, çok pardon.

DİSK özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesiyle çağdaş insan pazarlığının kurulmasının insan emeğinin üzerinde bir başka sömürü kanalının yaratılmasının, işçilerin güvencesiz, düşük ücretle insanlık dışı çalışma koşullarına ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden yoksun çalışma koşullarına mahkûm edilmesinin olanağının yaratılması olarak değerlendirmektedir ve DİSK bu düzenlemeye şiddetle karşı çıkmaktadır ve bunu bir kırmızı çizgi olarak değerlendirmektedir.

Neden karşıyız, hep “İstemezük!” diyoruz biz. Bakın, işçi sendikaları ağzını açıyor istemeyiz, istemeyiz. Sayın işveren temsilcileri isteriz dediğimizde veriyor musunuz? Daha iyi iş güvencesi istiyoruz diyoruz, daha iyi bir sendikalar yasası istiyoruz diyoruz, bu taleplerimiz karşılanıyor mu? Hayır, ama biz sanki sadece karşı çıkıyoruz. Aksine biz aynı zamanda istiyoruz, gerektiğinde de karşı çıkıyoruz.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Dünyadan hızla örneklerle değineceğim. Alıntılarım nereden? Sevgili Bakanlık uzmanlarımızın hazırladığı bu şahane rapordan. Özel istihdam bürolarına neden karşı olduğumuzu görmek istiyorsanız bu raporu okuyunuz. Başka bir nedene gerek yok.

Başka bir kaynaktan hiç alıntı yapmayacağım doğrudan karşı olmamızın nedenini bu rapordan alıntılarla özetlemeye çalışacağım.

Eşit muamele ilkesi benimsenmiştir, büro işçilerine ayırım yapılamaz denilse de dünya örnekleri gösteriyor ki, bu raporda var, büro işçileri eşit muamele ilkesine rağmen ayrımcı bir şekilde daha kötü çalışma koşullarında çalıştırılmaktadır. Çalışma koşulları açıkça daha kötüdür ve büro işçilerinin çok büyük çoğunluğu işinden memnun değildir.

İşte, bu yüzden ülkemize bu sistemi sokmak istemiyoruz.

Bu sistem derken özel istihdam bürolarını değil, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesini kastediyoruz.

İş güvencesi, raporda zaten yazıyor. Bu zaten bir güvencesiz bir biçim, biz zaten güvencesizliğe karşı çıkıyoruz. İşte, bu yüzden buna karşıyız. Devam edelim.

Ekonomik ve finansal krizlerde ilk işten çıkarılanlar tahmin edin kim? Büro işçileri. ILO'nun verisine göre, 2008 Mayıs sonrasında 100 bin ila 150 bin kişi arasında büro işçisi işten çıkarılmış.

Çeşitli bilimsel çalışmalar gelir güvencesi sağlanmadan bu tip esnek istihdam modellerinin yaygınlaştırılmasının olumsuz etkilerini gözler önüne seriyor.

Bütün bunlar nerede yaşanıyor? Hep örnek verdiğimiz Batı'da yaşanıyor.

Devam edelim.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği. Büro çalışanları en az bilgilendirilen grup. Hangi konuda? Riskler konusunda. Belçika, Fransa ve Hollanda'da yapılan çalışmalar gösteriyor ki bu işçiler daha fazla iş kazası geçiriyorlar. Belçika'da iki katından daha fazla, Fransa'da genel iş kazası endeksi 1,94; büro işçilerinde 6,10.

Neden mi karşı çıkıyoruz? Ölmek istemediğimiz, meslek hastalığına yakanmak istemediğimiz, sakat kalmak istemediğimiz için karşı çıkıyoruz.

Devam edelim. Ücret, eşit ücret. Bakın, bizim yasalarımız olacak, yasalarda da eşit ücret yazacaklar, eşit muamele yazacaklar, işçi sağlığı iş güvenliğinde eşit kullar uygulanır diyecekler.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Bakalım dünya uygulamasına. Hep dünyayı referans veriyoruz ya, buyurunuz.

Emsal çalışanlar ile kıyaslandığında tüm dünyada büro işçilerinin aldığı ücret daha az. Ne kadar mı? Almanya yüzde 30 daha az. Ne kadar mı? Birleşik Krallık yüzde 32 daha az. Ne kadar mı? Kanada yüzde 40 daha az. Yine rapordan bu verilere ulaşabilirsiniz. Kaynak burası.

Eşit muamele ilkesi ve eşit ücret prensibine rağmen o çağdaş dünyada yaşanan bunlardır.

Sendikalaşma Fransa'da yüzde 0,9, İtalya'da yüzde 1,4, Hollanda'da yüzde 7 -ki en yüksek oran bu- Lüksemburg'da yüzde 5.

Alın size özgür dünya.

Bakın, Ken Loach isimli ünlü bir yönetmen İngiltere'deki özel istihdam büroları gerçeğini bu filmle tüm dünyaya duyurdu. İngiltere'de bakın Türkiye'de değil. Niye karşı çıkıyorsunuz? İşte bu özgür dünya.

Peki, Türkiye'de ne olur değerli katılımcılar? Bir düşünün ne olur, bir düşünün. İngiltere'de yüzde 40 daha az ücret veriyorlar büro işçilerine, bizim memlekette ücret verirler mi? Ben o konuda bile tereddüttüyüm.

İş kazası riski daha fazla. Yahu biz iş kazalarında Avrupa'da birinci, dünyada üçüncüyüz. Meslek hastalıklarını tanısını koyamıyoruz. Özel istihdam bürolarında çalıştırılan işçiler ne olacak? Bütün memleketi Tuzla Tersanelerine çevireceksiniz, işte bu yüzden karşıyız.

İş güvencesi. Yahu zaten güvencemiz yok, üzerine bir de bunu koyalım ne olur sorun?

Diyeceksiniz ki “yönerge koyarız, yasa, yönetmelik, kural, koşul koyar önleriz, niye istemezük diyorsunuz” değil mi? O kadar koşullar koyduk, taşeron uygulamasını engelledik. İş Yasasının ikinci maddesi var, asıl işlerde taşeron çalıştırılmaz, çalıştırılırsa ve diğer muvazaa hâllerinde işçiler başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılır.

Bakınız, Sağlık Bakanlığı kamu işçisi... Bu arada kadrolu işçi demiyorum, işçinin kadrolusu olmaz, memurun kadrolusu olur, kadrolu işçi sözcüğünü özellikle kullanıp kadro yok, çalıştıramıyoruz diyerek gelmeyin lütfen bize. Birinci sınıfta bunu söyleyen bir öğrenciyi dersten geçirmezler.

Kamuda 4555 kamu işçisi var, 120 bin taşeron işçisi var. Hani istisnaydı? Dünyada böyle bir şey var mı? Taşeron, kadronun otuz katı. İstisnası olması gereken

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

otuz katı. Sosyal-İş Sendikasında görev yapıyorum ben, üniversitelerdeki işçileri örgütlüyoruz. Konya Selçuk Üniversitesinde 130 kamu, 2 bin taşeron; Uludağ Üniversitesinde kamu 70, taşeron 2 bin. Bu örnekler devam ediyor.

Bakın, bu haberi özellikle koydum bizim birlikte katıldığımız bir toplantıda taşeronla Devlet Personel Başkan Yardımcısı gibi önemli bir unvana sahip bir kişi, “öğretmenler ve doktorları kamudaki taşeronda çalıştırabiliriz” dedi. Niye itimat etmiyorsunuz, niye önceden hayır diyorsunuz? İşte bu insanlar bu ülkeyi yönettiği için, biz nasıl itimat edelim. Söyleyin lütfen ”öğretmeni, doktoru taşeronda çalıştırırım” diyen Devlet Personel Başkanlığı’nda Başkan Yardımcısı görevini işgal eden biri varken nasıl çekinceli olmayalım, aksini nasıl düşünelim, mümkün değil.

Devam ediyorum, hep çekinceliyiz ya. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çatısı altında yapıyoruz bu etkinliği, Bakanlığımıza da bu organizasyon için teşekkür ediyoruz, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının haberi dahi olmadan bu ülkede Meclisten Türk Hava Yollarına grevi engellemek için grev yasağı getirildi. Biz bugün burada düzenleme yapalım, Çalışma Bakanlığı çatısı altında sosyal diyalog yapalım başkaları başka kanallardan başka araçlarla gitsinler, devam eden bir sözleşmede grevi engellemek için grev yasağı getirsinler ve biz sonra sosyal diyaloga, burada müzakereye güvenelim. Çocuk muyuz?

Devam edelim. Ali Kemal Bey burada, üzerinde bir hafta çalışarak bir işkol-ları yönetmeliği yaptık, çok kavga ettik, çok sıkıntı yaşadık ama en azından asgari de olsa bir mutabakat sağladık. Dedik ki, örgütlü işyerlerindeki örgütlülüğe zarar vermeyeceğiz, ilkemiz budur dedik ve bunu gözettilik. Çok da çaba gösterdik bir yönetmelik çıkardık. Ondan sonra bir yönetmelik değişikliği olacak oldu, Bakanlığımız görüş sordu, görüş bildirdik eyvallah. Sonra bir gün açıyoruz Resmî Gazete’yi, bir bakıyoruz Türk Hava Yollarındaki araç bakım işçileri bir anda metal işkoluna verilmiş. Neden? Hani mutabakatımız vardı, hani sosyal diyalog? Sordunuz mu, söylediniz mi? Neden? Hava-İş Sendikasını zayıflatmak için, grev kırılcılığı yapmak için alın size yönetmelik değişikliği. Sonra da sosyal diyalogdan söz edelim.

Devam ediyorum.

İstihdama karşı mı çıkıyoruz, özel istihdam büroları şart mı istihdam için, başka alternatif yok mu?

Ben bir dakika içinde bu ülkedeki işsizliği yüzde 2’ye düşüreceğimizi iddia ediyorum. Bir dakikada, bir dakikada.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Bakın, OECD’de ortalama çalışma süresi tam zamanlılar için 42,5 saat. AB ortalaması 41,8 saat -tam zamanlı çalışanlar için-. Türkiye 52,9 saat tam zamanlı çalışanlarda haftalık çalışma süresi.

İş Yasasında bir kural var biliyorsunuz, 45 saat çalışma süresi. Değerli iş hukukunda bütün kitaplarından, makalelerinden yararlandığım bütün hocalarım da aynı şeyi söylüyor, 270 saat de yıllık fazla mesai sınırı var. Amacı hem işçinin sağlığını korumak, hem istihdamı korumak. 270 saatten fazla mesai olmasın. 270’i bölün 52’ye 50,2 yapar. Yani bir işçinin bu ülkede maksimum fazla mesaiyle çalıştırılrsa, çalıştırılacağı süre 50,2 saattir. Bunu aşan çalışmalar yasaya aykırı, istihdamı önleyen çalışmalardır.

Son yirmi beş yılın hikâyesi burada. Bugün Türkiye’de her iki kişiden biri 50 saatten fazla çalışıyor. Her iki tam zamanlı çalışandan biri 50 saatten fazla çalışıyor.

Küçük bir hesaplama yapalım bakın. 50-59 saat arası ortalama 5 saat fazla çalışsın, 2 buçuk milyon kişi var 13 milyon fazla mesai eder. Fazla mesai değil, yasa dışı çalışma. 60-71 saatte ortalama 15 saat, 50’nin üzerinde esas alıyorum, 50 sınır ya, çarpıyorum bu rakam 72 saatten fazla. Bu ülkede 1 milyon 250 bin kişi 72 saatten fazla çalışıyor.

Esnek değiliz. Yahu 75-80 saat çalışanlar var bu ülkede, her 10 işçiden 1’i, 1 buçuğu. Esnek değiliz. Değiliz canım ne esneği. Ama işçilerin hepsi esniyor, uyuyamıyorlar çünkü haftada 80 saat çalışıp uyuyamıyorlar çünkü. (Alkışlar)

Bu hesaplamadan yılda 88 milyon saati, 50 saati aşan fazla mesai çıkıyor. Bakın, 45-50 saati de almadım, çalışma saatlerini düşürelim de demedim. Yasaya uyalım, İş Yasasına uyalım.

Bunun sonucu ne olur değerli izleyiciler? Bunu bölün 45’e, Türkiye’de bir günde 2 milyon kişiye istihdam doğar. Değerli hocam yüzde 2’ye falan gerek yok 2 milyon kişiye yarın istihdam doğururuz. Ne yaparsak? Fazla mesainin üzerindeki yani 50 saatin üzerindeki çalışmaları engellersek. Bu olanak var.

Böylece ne olur? İşsizlik bir günde Türkiye’de yüzde 2’ye iner. Var mısınız? Varsanız biz varız.

Bunu nasıl yaparız biliyor musunuz? Denetimle, teftişle değil açın sendikalaşmanın önünü, kaldırın barajları, kaldırın toplu sözleşme, grev hakkının önündeki engelleri.

TİSK üyesi işyerlerinde 50 saatten fazla çalışma var mı? Yok, çünkü fazla mesaisini tıkr tıkr ödüyor hem de yüzde yüz zamlı ödüyor.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Bakın, DİSK temsilcisi olarak söylüyorum, TİSK'in günahı ne? Diğer örgütsüz olan her yer yasa dışı fazla mesai yaptırarak, örgütlü işyerlerinde ödenecek. Engelleyelim, bakın tablo bu. Neyle engelleriz? Sendikayla.

Hocam, iki dakika içinde tamamlıyorum. Hani bir söz vardır; Avrupa'nın bilimini, teknolojisini alalım ama kültürünü almayalım. Bizde durum ne? Avrupa'nın esnekliğini alalım ama sendikal haklarını almayalım. Böyle bir ikirciklilik hâli olabilir mi?

Bunun ötesinde işte zaten var özel istihdam büroları geçici iş ilişkisi, ne yapalım, her yasa dışı uygulamaya kılıf mı uyduralım? Tamam, borç esaretinde çalışanlar var, seks işçileri var bu ülkede yüz binlerce ne yapalım, onlara da mı kılıf uyduralım? Çocuk işçilik var ne yapalım, hadi çocuk işçiliğe de kılıf uyduralım, kayıt dışı çalışmaya da kılıf uyduralım, bütün ihlal edilen tüm haklara kılıf uyduralım. Nasıl olsa var.

Sosyal politika böyle bir şey değildir. Ben bir sosyal politikacı olarak da konuşuyorum. Sosyal politikanın amacı yasa dışı uygulamaları yasal kılıflar uydurmak değildir.

Sendikal haklar Anayasanın 90'ncı maddesi, ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesi, Türkiye'de sendikalaşabilir nüfus son 25 yılda iki katına -7 milyondan 15 milyona- çıktı, toplu sözleşme kapsamındaki nüfus 1 buçuk milyondur, 700 binin aşağısına indi. Sendikalaşma oranı geniş anlamda Aziz Çelik ve Kuvvet Lordoğlu'nun yöntemiyle söyleyecek olursak yüzde 22 idi, yüzde 4,5 oldu. Bu memlekette yüzde 95,5 Haranlı var.

Devam edelim.

Yeni barajlarımız...

Hocam, biz burada DİSK olarak bu yasaya esastan karşı çıktık, ama dinletemedik sözümüzü onu da vurgulayayım. Barajın sıfır olmasını istedik.

Bakın, yüzde 4,5 yüzde 1 ile sekiz sendika baraj altı kaldı. Yüzde 2 ile toplu sözleşme yapan sendika sayısı otuza düşecek, yüzde 3 iş kolu barajı da 23'e düşecek.

Türkiye'de değerli dostlar altı işkolunda yetkili sendika kalmayacak, iki işçiden biri bu barajlar uygulandığında örgütlense bile toplu sözleşme yapamayacak. Sekiz işkolunda sendika tekeli olacak, sendika seçme özgürlüğü olmayacak.

Böyle bir yasa yapıldı? Kim için yapıldı? Biz baraja tümüyle karşıyız ama binde 5'de mesafe kat etmiştik. TOBB istedi. Benim muhatabım TOBB

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

değil, benim muhatabım TİSK. Kavga da etsem, tarihsel olarak uzlaşmaz sınıfsal çatışmada olsa TOBB'u muhatap olarak kabul etmiyorum. Çünkü diyor ki otuzun altındaki işyerlerinde örgütlenirse işten atacağım yasa çıkar. Çıkıyor. Sendika bolluğu olmasın yasa çıkıyor. Bunu kabul etmek mümkün değil.

Bu da Toker Hocamdan bir alıntı. İşveren Dergisinde yazdı Toker Hocam bunu. Eğer ILO'ya AB'ye uyum diyorsanız işkolu barajını kaldıracaksınız. Ha barajları kaldırmayız, Sosyal Şarttaki çekinceyi kaldırmayız, ILO Sözleşmelerini uygulamayız, Yargıtay kararlarını uygulamayız, dinlemeyiz ama ondan sonra dünyada var, dünyada var... Böyle bir dünya yok.

Peki, sonuç ne? Burada çok güzel söyledik, argümanlarımızı savunduk. Bitti mi? Bitmedi. Ne olacak? Biz ne dersek diyelim -çünkü bunun örneklerini yaşadık- er ya da geç bu karşımıza çıkacak.

O hâlde işçi sendikaları olarak yapmamız gereken yalnızca salonlarda esip gürlemek değil esas olarak bu daha başlangıç bunu tartışmak, esas olan mücadeleyle devam etmektir.

Saygılarımla. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Teşekkür ederim.

Şimdi programımıza göre bir ara vermemiz lazım. Biraz sarkma oldu.

Sayın Müsteşar Yardımcım ne dersiniz?

Katılıma, demokrasiye inanıyorsanız benim arkadaşlarım bir ara verelim diyorlar.

Evet, tamam.



ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞI İLE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Soru-Cevap Bölümü



PANEL BAŞKANI:

Prof. Dr. TOKER DERELİ (Işık Üniversitesi)

Evet, süre kısalyor. Bizim gitme zamanımız da yaklaşıyor. Aksi hâlde Bakanlık bizi bir gece daha burada misafir etmek zorunda kalabilir. Maliyetli olur çünkü altı on beşte otobüs gelecek bizi havaalanına götürecek. Bu arada sizin sorularınız, panelde yönelttiğiniz arkadaşların cevapları...

Zaman kısa olduğu için yazılı soru sorulsun istedim... Burada sadece soru soracak arkadaşlar isimlerini yazmışlar. Herhalde öncelik sırasını belirtmek açısından, çünkü soru yok burada sadece isimler var. Yazılı sorular da varmış.

Burada zaman kısıtlılığı dolayısıyla soru soracak arkadaşlara iki, üç dakika verelim, kendilerini tanıtsınlar ve sorularını sorsunlar, soruyu kime yönelttiklerini belirtsinler. Sıraya göre ben başlayayım. Çünkü bir de sonuç bildirgesi yazılacak, onun için de zaman ayırmak gerekiyor.

Sözlü soru, TAŞ-İŞ DER temsilcisi Sayın Cemal Bilgin burada mı?

Buyurun. Ben bunları sıraya koydum. Dediğim gibi çok kısa sorunuzu sorunuz.

CEMAL BİLGİN (TAŞ-İŞ DER)- Evet, Sayın Başkanım bizler İstanbul'dan geldik taşeron işçiler olarak. Ben bir taşeron işçiyim. Ben aslında herkese sormak isterdim ama Hak-İş'e sorum olacak. TİSK, TOBB hep Avrupa'yı örnek veriyor, herkes Avrupa'yı örnek veriyor, onlar Avrupalı bizler ise Müslümanız. Hak-İş'e soruyorum, bizim hâlimiz ne olacak?

PANEL BAŞKANI- Tamam, teşekkür ederiz.

SEMİH TEMİZ (Hak-İş)- Ben söyleyeyim. Şimdi sen taşeron işçi arkadaşlardansın değil mi? Taşeronlardan yani, taşeronların problemleri var.

Şu anda benim bizzat içinde olduğum, görev yaptığım Hak-İş'e bağlı sendika var, özel güvenlikle ilgili barajı geçmiş durumda. Taşeronda çalışan özel güvenlik işçisi aşağı yukarı üç bine yakın da üyemiz var, bunun içine kamu işçileri de dahildir. Henüz toplu sözleşme yapma şansını bir yerde yakaladık. O da bizim konfederasyonda.

Şimdi, bunu sabahki seansta konuşan arkadaşımız kamuda çalışan taşeron işçilerinin niye toplu sözleşme yapıp niye sendikalaşma oranının düşük olduğunu ve sendikaların oraya giremediğini anlattı. Bunu tekrar anlatmaya gerek yok.

Şimdi, şöyle bir çağrı yapıyoruz. Bir kere bu taşeronla ilgili maddenin kanunda düzenlenmesiyle ilgili bizim önerimiz şu: 2006 senesinde Kanunun konuyla ilgili ikinci maddeyi iptal ettiği 7 ve 8'inci fıkralar var. Bir gece ansızın torbayla beraber girdi bu maddeler. Bunlar aslında kamunun niyetini belli etti. Kalanlar da sosyal taraflara rağmen kanunlaştı. Allah'tan diyorum garip kuşun yuvasını Allah yapar, yargı bunları muvazaa kabul ederek kamuda şu anda geldiğimiz sürece geldik taşeron işçileriyle ilgili. Hükümet şu anda içinde bulunduğu kötü yola düştü yani çok sıkıntılı bir yola düştü. İşçiyi kadroya alamıyor, tazminatını ödese çok pahalıya patlayacak, çare arıyor şu anda inşallah bu arayış içinde bulunacaktır.

Önerimiz 7 ve 8'inci fıkralar kaldırılsın. Kanun özel sektörde ne taşıyorsa kamuya da aynısını taşıyın. Kamudaki taşeron işçilerin alınabilmesi için bunu da arkadaşlar anlattı, 94 sayılı ILO Sözleşmesi Türkiye tarafından kabul edilmiş, o sözleşmeye uygun şekilde kamu ihaleleri yapılsın.

Biz bu süreci takip ediyoruz, bu sürecin olması için elimizden gelen gayreti gösteriyoruz.

Bu arada sizlerin mağduriyetinizi önleyebilmek açısından neler yapabiliriz? Kamuda üye yaptığım işyerlerinde bir tek şansımız var, Kamu İhale Kanunu sebebiyle ihale yapıldıktan sonra ihaleyi alan taşeron işverenle toplu sözleşme yapma şansınız olmuyor. Çünkü Kamu İhale Kanununa göre ihalede belirlenen bu işçilik bedellerinin üzerine oynama şansı yok. Kanunda öyle hüküm var. Bu kanundaki hüküm ne kadar Anayasaya uygundur o ayrı bir tartışma ama böyle bir hüküm var. Dolayısıyla taşeronda bile hak elde edemiyorsunuz sözleşme yapma imkânıyla ilgili. O zaman ne yapabiliriz diye düşündük, şöyle bir noktaya geldik: Kamu İhale Kanununda ihaleye çıkan kamu işvereni ihale şartnamesini hazırlarken isterse işçilerin lehine düzenleme yapabiliyor. Derse ki şöyle ihale şartnamesinde burada çalışacak olan işçiler asgari ücretin yüzde 50 fazlasıyla çalışacaklardır. Bunlara yol parası vereceksiniz, yemek parası vereceksiniz, giyim parası vereceksiniz, senede iki tane ikramiye ödeyeceksiniz, şunu yapacaksınız, bunu yapacaksınız. Bu şartla ihaleye çıkıyorum diyecek. İhale şartnamesini böyle hazırlayacak. Bu ihaleye giren taşeronlar da bu ihale şartnamesine işçilerin bu haklarını vereceklerini bilerek ihaleye girecekler kendi aralarında. İşçilerin hakları ihale şartnamesiyle sağlama alınmaya çalışılacak.

Şu anda bunun gayreti içindeyiz. Biz Hak-İş olarak bana bağlı olan bütün taşeron işçilerde ihale şartnamelerini yani bir nevi toplu sözleşmedeki imkânları ihale şartnamelerinde düzenleme için baskı yapıyorum. Asıl

işverene baskı yapıyorum, çünkü işçiler biliyorsunuz zaten değişmiyor. Taşeron değişiyor işçi orada, işçinin kendisi orada çalışıyor. Bu konuda baskı yapıyoruz. Mesafe aldığımızı söyleyeyim ben size. Bu konuda biz ihale şartnamelerini düzenlemeye başlayacağız ama esas yapılması gereken bu mu? Esas yapılması gereken bu değil. Bu geçici bir pansuman. Biz ihale şartnamesiyle bu yolun arkasına geçici olarak dolanabilir miyiz diye bir çaba içindeyiz. Hiç olmazsa şu çektiğimiz çileyi ne kadar düzeltbileceksek, ne yapabileceksek ihale şartnamesiyle bu yolun arkasına dolanabilir miyiz geçici olarak diye bir çaba içindeyiz. Bunda başarılı olmaya başladık, mesafe almaya başladık ama esas olan biraz evvel söylediğim gibi 94 sayılı Sözleşmeye uygun şekilde toplu sözleşme yapacak hâle gelmemizdir.

Bununla ilgili de gayret devam ediyor.

Şimdi, bağırarak, çağırarak, sloganlar falanla filanla mesafe almamız mümkün değil. Ders çalışacaksınız, konuyu bileceksiniz, iyi lobicilik yapacaksınız, iyi dert anlatacaksınız, iktidara dert anlatacaksınız, muhalefete dert anlatacaksınız, bu lobiciliği iyi yapacaksınız. Kim bu işi başarabiliyorsa, doğru yapabiliyorsa orada mesafe alıyor. Biz bunu yapıyoruz.

Hayır, ben sizin şahsınıza söylemiyorum bunu. Öyle yapanlar da var.

BİR KATILIMCI- Taşeron işçisinin sözleşmeden faydalanması için Kamu İhale Kurumunda düzenleme veya teknik şartnamelerde idarelere baskı yaparak, maddeler ekletmek istiyoruz diyorsunuz. Alt işverenlik konusundaki arkadaşlarımızın tepkisi, bizim tepkimiz budur. Ben bütün arkadaşlarım adına özellikle akademisyenlerimizi yürekten kutluyorum. Medeni cesaretlerinden ve alt işverenlik emek sömürsüdür dediklerinden dolayı, bunu aslında sendikacıların demesi gerekirken akademisyenlerimiz diyor, taşeron işçilerinin kadrolu olması gerekir dediklerinden dolayı yürekten kutluyorum.

Bir saniye ben konuşayım Başkanım, ondan sonra.

Biz söz hakkı isterken iki dakikada soruyoruz ama cevaplar beş dakika boyunca geliyor. O konuda lütfen adil davranalım. Soru ikiyse cevap da iki dakika olsun. Bizim almış olduğumuz notlarda, bu yapmış olduğumuz 10. Çalışma Meclisi programı içerisinde aksaklıkların birçoğunu dile getirdik, anlattık ama bunlar ne kadar raporlara geçecek, ne kadar geçmeyecek bizler de sonuç bildirgesinde görüp daha sonra yine tepkimizi bir şekilde dile getireceğiz.

Türkiye Cumhuriyetinin Anayasasında bir karşılığı vardır, tanımı vardır.

Bu tanım diyor ki, Türkiye Cumhuriyeti demokratik, laik, sosyal bir hukuk devletidir. Eğer ki biz bir hukuk devletinde hukukun kurallarını yok sayarak işlem yapıyorsak alt işverenliği tartışmamıza gerek yoktur. Burada tartışılması gereken hukukun, yargının vermiş olduğu kararların neden uygulanmamış olması ve bu insanların hâlâ neden işe başladıkları günden itibaren asıl işverene bağlanmamış olması gerektiğidir.

Bizim alt işverende neyi değiştirmemiz gerekiyor, tek sorun ikinci madde. İkinci maddenin dışında bahsedilen hiçbir madde yoktur ortada. Ama bu maddenin değişmesinden ziyade bizim hukuk devleti olduğumuz Türkiye Cumhuriyetinde bu insanların hakkının verilmesinin tartışılması bizim için de, sendikalar için de, işveren tarafı için de en mantıklı olanıdır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kendi müfettişlerinin raporları ve yargının kararları da alt işverenin asıl işverenleri çalıştığı kurumdur demektedir. Bu kararlar varken ve hukuk devleti varken hâlâ alt işverenlikte ikinci maddeyi değiştirip de muvazaayı kaldıralım diye eğer ki Bakanlık düşünüyorsa, bence de burada hem akademisyenlerin, hem sendikaların, hem işveren tarafının soru işaretiyle bu konuya yaklaşması gerekiyor.

Biz alt işverenliği kabul etmiyoruz. Alt işverenlik emek sömürsüdür diyoruz. Çıkacak fonla beraber kıdem tazminatını kabul etmiyoruz, çünkü işçinin hakkı gasp ediliyor ve bunlara üçüncü gündem maddesi olarak da özel istihdam büroları aracılığı ile geçici işçi çalıştırılmasını konuşuyoruz.

Burada bu olaylar kabul edilebilecek bir şey değildir.

İlk önce Sayın Başbakanın çok güzel söylemiş; sosyal diyalog ve sosyal taraflar. Öncelikle Çalışma Bakanlığı olarak seçmiş olduğunuz sosyal taraflar acaba 10. Çalışma Meclisi Toplantısı için yeterli midir, değil midir? Bunların da burada analiz edilmesi gerekiyor ki seneye 11'inci Çalışma Meclisine aynı hatalarla gidilmesin.

Biz kıdem tazminatı konusunda 10 Ocak tarihinde Sayın Bakanımıza 31 tane sorun saydık. Sayın Bakan ikinci etabında 14 maddeye düşürdü ve iki maddesine biz şerh düştük, itiraz ettik. Bunlardan birincisi kıdem tazminatıdır. Sayın Bakana dedik ki, bizim işçiler olarak çalışmış olduğumuz kurumda hizmetimizin süresi ne kadar? On yıl, on beş yıl, emekli olan var veya üç- beş yıl, Sayın Bakanım çıkarttığınız fonla mevcut çalışan işçilerin hâli ne olacak, kazandığı hakları ne olacak diye sorduk. Sayın Bakanımızın söylediği şu oldu: Bu insanlar çalışmış oldukları süreden fedakârlık edecek ve bu hakkı almayacak. Biz

de dedik ki, Sayın Bakanım; biz devletten zengin değiliz ki fedakârlık edelim, biz ta iki yıl öncesinde kıdem tazminatı fonunda tepkimizi gösterdik.

Bir diğer madde de İş Kanunundaki ikinci maddedir. İş Kanununun ikinci maddesini değiştirip de muvazaayı ortadan kaldırmanın tamamıyla bu sorunun çözüm kaynağı olmayacağını söyledik ve avukatlarımıza, danışmanlara, akademisyenlere hazırlatmış olduğumuz raporu Sayın Başbakan da dâhil olmak üzere, sendikalara ve birçok akademisyenlere defalarca ilettik ve bunların hiçbirisi kabul görmüyor. Bunları eğer ki oturup da Çalışma Bakanlığının müfettişleri bir istişare etse aradaki sorunlar kalkacak. Hem işveren rahatlayacak hem işçi rahatlayacak.

Biz nasıl rahatlayacağız? Eğer ki taşeron işçilik sistemini yani alt işverenlik sistemini Çalışma Bakanlığı içerisinde gündemden çıkartıp tarafları memnun etmek istiyorsak yargı kararları uygulanacak ve çalışan işçiler asıl işverenin elemanı olarak geçmiş haklar da dâhil olmak üzere iş akitleri devam edecektir.

Öğleden önce bir işverenimiz kendilerinin de sorun yaşadığını söyledi. Hakkılar onlar da sorun yaşıyor. Bence ihale yapıp da onların da sorunlarını üsteleme bir anlamı yoktur. Asıl işverene bağlanmamız gerekiyor, böylece işveren de sıkıntı yaşamayacak biz de sıkıntı yaşamayacağız.

Sayın Başkanım, eğer ki istihdam büroları da bu sistem üzerinden Türkiye'de yoğunlaşırsa şu anki yapmış olduğumuz tartışmanın, şu anki yapmış olduğumuz istişarenin, Sayın Bakanın, Sayın Başbakanın sosyal diyaloga verdiği önemin ve sosyal tarafların hiçbir anlamı kalmayacaktır. Emek sömürüsü büyüyerek gidecektir ve burada insanlar hani bu sistem içerisinde bile belki TL anlamında anlamayacağımız derecede rant kapıları varken o sistem döndüğü zaman bu ülkede rant kapıları biraz daha sonuna kadar aralanacak bir sistem gelecektir.

Avrupa'yı örnek alıp da o sistemi getirene kadar 2 bin dolar asgari ücret alanları örnek alalım, Türkiye'ye getirelim. Önce onları uygulayalım. Eğer ki bu sistem üzerinden bir başarı elde edilmediği zaman diğer sistemler üzerine istişareler olabilir.

Ben teşekkür ediyorum, sağ olun.

PANEL BAŞKANI- Evet, arkadaşımızı dinledik, anladık, teşekkür ederiz.

Daha fazla sosyal diyalog ve yargı kararlarının uygulanmasını istiyor.

İşçi-Der adına Adnan Kondak. Sözlü soru. Burada mı arkadaşımız?

ADNAN KONDAK (İşçi-Der)-Sayın Başkanım biz sonunda sorumuzu da

soracağız ancak bu toplantının başından beri ve bu meclisin hazırlık çalışmasında taşeron işçilerinin yeterince temsil edilmediğini düşünüyoruz. Toplantıya katılan sendikaların taşeron işçilerin fiili durumu hakkında yeterli çalışma yapmadan buraya geldiklerini maalesef üzülerək görmüş olduk. Sendikaların bu konuda taşeron işçilerin şu anki fiili durum konusunda daha hazırlıklı gelip bu durumu burada daha iyi ifade etmelerini beklerdik.

Bu konuda Türk-İş Genel Başkanı güzel tespitler yaptı aynen katılıyoruz, fakat biz bunların Türk-İş'ten ve diğer işçi sendika ve konfederasyonlarından takibini de bekliyoruz.

Meclisin açılış konuşmasında Sayın Başbakanımız işçi-memur farkının kaldırılmasını düşünüyorum dedi. Sayın Başbakanımı ben İstanbul'da Büyükşehir Belediyesine aday olduğu günden beri tanıyorum yani takip ediyoruz, bir siyasetçi olarak adalet anlayışına da hâlâ inanıyoruz ama aynı Hükümetin Çalışma Bakanı taşeronlara özel kanun çıkardı.

Sorum da olacak. Sayın TOBB temsilcisi diyor ki, işçinin sosyal hakları güvence altına alınacak. Ben şu an taşeron işçiyim, halen taşeron işçi olarak çalışmaktayım. Çalıştığım işyeri yerel yönetime bağlıdır, sözleşme imzaladım. Gerçi sözleşmenin yarısı boştu orası nasıl dolacak onu bilmiyorum ama birkaç tane sözleşme imzaladım. O şirketten ben sosyal haklarımı alamıyorsam aradaki komisyoncu kurumdan nasıl haklarımı alacağım?

Sayın Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği temsilcisi bunun herhalde bir izahı vardır.

İkinci konu işçilerin sınıflandırılması, işkollarının değiştirilmesi, işyeri niteliklerinin değiştirilmesidir. Sendikal örgütlenme diye bir şey yok. Şu an şirket diyor ki bu İstanbul'da şu kadar şirket var, bunların tamamı beş kişiye bağlı, on kişiye bağlı, benimle takışırsan hiçbir şirkette iş bulamazsın. Bu tehdidi alıyoruz.

Bu tehdide biz boyun eğmiyoruz, eğmeyeceğiz de, insanlar kula kul edilemez. Bugün Sayın Başbakanımız adalet vaadiyle buraya gelmiştir, millete de o güveni vermiştir, o oyu almıştır ama bu çalışmada bir adalet anlayışı göremiyoruz. Burada bir adalet anlayışı yok.

Özellikle biz baştan da dedik kıdem tazminatı gibi konularda sıkıntı var, taraftar bunun üzerinde çalışabilir. Özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisini Türkiye'de uygulamaya koymak ayıbı Ak Partiye yeter hatta artar. Özel istihdam büroları kula kulluktur. İnsanları kula kulluk etmeye mecbur etmektir. Bunun başka bir izahı varsa söyleyin.

Bugün taşeronlaşmaya kamu yararı diyenler, benim çalıştığım kurumda şirketin bir masası, bir kasası var. Çalıştığımız iş ekipmanları kuruma ait, kurum şirkete kiriliyor Sermaye benim, şirket benim alın terim üzerinden komisyon alıyor.

Buradaki kamu yararını biz anlayamadık, bu işin uzmanları bize anlatsınlar nasıl bir kamu yararı var?

Burada kamuoyu taşeronlukta kamu yararı var diye yanıtılıyor. Taşeronlukta bir kamu yararı yok; taşeronlukta emek sömürüsü var, sosyal hakların sömürüsü var.

Toplumun devlete olan güveni sarsıldı Sayın Başkanım. Toplumun adalete, hukuka olan güveni sarsıldı. Siz benim hukuki haklarımı nasıl bir şirkete havale edebilirsiniz? Bu devlet benden nasıl vatandaşlık hakkı bekler?

Kâr zarar hesabından çok daha hassas bir konu olduğunu ve Ak Parti Hükümetinin özellikle ve özellikle özel istihdam bürolarını hiç tartışılmamış sayıp gündemden kaldırma talebimizi sizin huzurunuzda söylüyoruz. Hepinize saygılar.

PANEL BAŞKANI- Evet, teşekkür ederiz. Osman Falcıoğlu, Taşeron İşçiler Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği Başkanı.

Ama şöyle bir şey: Taşeron işçi durumunda arkadaşlarımız var birden çok hepsine söz veririm gerçekten zamanımız yetmeyecek. Taşeron işçiler adına konuşanlarınız oldu... Çünkü çok boyutlu konularla karşı karşıyayız. Herhangi bir boyutuna değinildi, tartışmalar kayda alındı...

BİR KATILIMCI- Sayın Başkanım ben yorum yapmayacağım. Sadece kısa kısa Hakan Bey'e, TOBB temsilcisine ve Hak-İş temsilcisi Semih Bey'e birer sorum olacak.

Ben Hakan Bey'e ve TOBB temsilcisine soruyorum: Bir yakınınız taşeron olarak çalışıyor mu veyahut da kiralık işçi olarak çalışmasına müsaade eder misiniz? Bu kızınız, oğlunuz, yeğeniniz, kardeşiniz olabilir. Ama bu sorularıma mutlaka cevap istiyorum.

Semih Bey'e bir sorum olacak: Kamu kurumlarında belirli sendikalara üye olma hakkı veriliyor, bu konudaki yorumunuzu da alabilir miyim?

AHMET ŞAĞAR (TOBB TEMSİLCİSİ)- Taşeron olarak çalışan yakınım yok, yalnız bunu özel istihdam bürosu diye söylediniz, bir yakınımın sağlık sorunu var, evde bakıma ihtiyacı var. Bunu şu andaki karşılama yolu olarak Sosyal Sigortalar Kurumuna başvuruyor. Bakıma ihtiyacı olan, zor durumda olan kişinin

kızı, işveren numarası alıyor, kayıt oluyor, ondan sonra beyannamesini veriyor. Tabii beyanname vermesi, bilmesi, doldurması mümkün değil bilgisayarla ve internet üzerinden verilmesi lazım. Bir mali müşavirle anlaşıyor, hem mali müşavire para veriyor ve bakımını bu şekilde sağlıyor. Ayrıca izinler, emniyetten izin alıyor, İçişleri Bakanlığından izin alıyor, iki buçuk, üç ay izin alıyor. Ne için? Ailesine baktırabilmek için. Daha ödediği sigorta primlerini söylemiyorum.

Şimdi, bu özel istihdam büroları kanunu çıktığı takdirde, özel istihdam büroları hasta bakım hizmetlerini organize edecektir. Büro, bakıcı kişilerle anlaşacak, sözleşme imzalayacak, onlarla beraber yani o onun işçisi olacak. Ondan sonra ihtiyacı olan kişi o işi temin için gidip özel istihdam bürosundan alacak ve o kişi gelip hizmetini orada yapacak, parasını özel istihdam bürosundan alacak. Sonuçta bakılan kişi sadece neyse ücreti yüz lira, iki yüz lira, üç yüz lira ücretini verecek günlük veya aylık üzerinden. Ne işveren numarası alacak ne mali müşavirle uğraşacak.

Bugünkü Hürriyet'i okuyun, cezası 100 bin lira. Bugün bende size soru soracağım, evine temizlikçi gelen var mı haftada bir, on beş günde? Söylemek istediğim şu, 400 bine yakın mevsimlik işçi var. Mevsimlik işçiler nasıl çalışıyor? Simsar var, simsar bunların hepsini topluyor, ne ücret verdiği belli değil, hangi koşulda çalıştığı belli değil. Bu kanun çıkarsa özel istihdam bürosu mevsimlik işçilerle ona göre kendisi sözleşme imzalayacak, öbür taraftaki sözleşme imzalayacak, bütün hak ve yükümlülükleri onların üzerine yapacak. Burada amaç budur. Bir işletmede bir kadın doğum yaptığı takdirde işverenin yapacağı kıdem tazminatını ödeyip o şekilde gönderiyor yerine başkasını alıyor. Bu sistem olsa sekiz ay, on ay sonra döneceği için başka şekilde o istihdamı koruyacak. Yani bu geçici ihtiyaçların ortaya çıktığı bazı durumlar için tabii. Bana somut olarak örnek verdiği için ben de somut olarak örnek veriyorum.

BİR KATILIMCI- Doğuma giden bir işçi firmasına yazısını yazıyor, resmî doğum iznine gidiyor, teknik şartnameye göre kaç aysa onun izni süresinde bir eleman çalışıyor. Bayanın doğum izni bittikten sonra gelip işe başlıyor. Orada bir bilgi kirliliği olmasın düzeltmiş olalım sadece. Onun için özel istihdam bürosuna gerek yok.

BİR PANELİST- Doğum için 16 hafta alır, 6 ay da ücretsiz izin hakkı var. Eğer o işyerinde çalışan tek bayansa, telefona bakan kişiye onun yerine işveren birini bulmak zorunda.

BİR KATILIMCI- Tamam, birini buluyor getiriyor. İşten çıkartmıyor diğer bayanı.

PANEL BAŞKANI- Şimdi fazla yayılıyor, ana konumuzdan uzağa doğru gidiyoruz.

Semih Bey'e bir soru...

SEMİH TEMİZ (Hak-İş)- Kamuya belli sendikalar giriyor konusunda benim kişisel olarak böyle bir bilgim yok, yani öyle bir ayrıcalık var mıdır yok mudur bilmiyorum. Belediyeleri diğer kamu kurumlarından ayırıyorum. Yaparsa yanlış yaparlar. İşçinin tercihinin herkesin saygı göstermesi lazım.

Biraz evvel arkadaşım söze başlarken Hak-İş olarak taşeron işçiliğe karşı mısınız değil misiniz dedi. Taşeronla ilgili konuşmayı sabahki seansta Hüseyin kardeşim konuştu burada, ben de salonda dinledim. Hükümeti en ağır eleştiren konuşmayı Hüseyin yaptı.

Şimdi, hâlâ Hak-İş buna ne diyor diye soruyorsanız o zaman ya dinlemediniz, salonda yoktunuz ya da Hüseyin'in dediğini anlamadınız. Yani ben salondan çıktığım zaman bütün arkadaşlar Hükümeti en ağır eleştiren sizsiniz diyor.

Bunu da bırakın, bakın şimdi bununla ilgili, bugünkü toplantıyla ilgili çalışma raporu var burada Mayıs ayında yapılmış. İki günlük toplantı yapılmış. Bu toplantılara Hak-İş'ten başka doğru dürüst katılan yok. Bu toplantılarda bizim söylediklerimiz var. Yazılı metin bu, rapordur.

Şimdi, buradan bakarsanız Hak-İş'in ne dediği açık, bundan daha sert çıkış yok, bizden daha sert eleştiren yok ama sonuç itibarıyla parlamento böyle bir şey çıkaracaksa çıkaracak. Bunun bizimle alakası yok.

Biz diyoruz ki, bizi ortak etmeyin, çıkartıyorsanız çıkartırsınız, bunu çıkarttığınız zaman bunun hesabını siyasi iktidar verir, kim çıkartmışsa o verir. Kime verir? İşçiye verir? Nasıl verir? Sandıkta verir. Sandıkta eğer yüzde 50 oy almaya devam ediyorsa Türkiye Cumhuriyetinde yapılacak bir şey yoktur. Bu kadar basit. Ben ne yapacağım yani buna? Biz karşı mı çıkıyoruz? Çıkıyoruz. Bilimsel mi, bilimsel; doküman mı, doküman.

Ben sizleri sihirbaz olarak kabul ediyorum; nasıl geçiniyorsunuz, nasıl o ev yürüyor hakikaten dünyanın hiçbir yerinde bu kadar sihirbazın olduğu bir başka ülke yok. Sihirbaz gibisiniz yani 700 lira, 800 lira ile bu evler nasıl yürüyor hakikaten inanamıyorum. Bunun acısını biliyoruz.

PANEL BAŞKANI- Semih Bey'in söylediği şey şu: ILO bile sosyal diyalogu teşvik ettiği hâlde son tahlilde diyor bunlar zor konulardır, çıkar çatışması. Örneğin barajların kalkması. Taraflar anlaşamayabilir, o zaman

da ILO sözleşmesi bir çeşit anayasadır, buna uymak zorundasın. Hükümet siyasi iradesini kullansın ve bunu yasalaştırsın. Semih Bey bunu söylüyor. Yaptırımı da sizin oylarla iktidara ve Hükümete karşı takınacağınız tavırla...

SEMİH TEMİZ (Hak-İş)- Zaten hiçbir zaman işçi sınıfı olarak memlekette baskı grubu olmayı beceremedik. Ben kırk yıldır bu işin içindeyim üç konfederasyonda da görev yaptım. İşçi sınıfı hiçbir zaman üretimden gelen gücünden dolayı baskı grubu görevini yapamadı. Yapsa, siyasi iktidarlar böyle hareket edemez.

Bu partiyle ilgili konuşmuyorum, bütün süreci konuşuyorum.

(Karşılıklı konuşmalar)

PANEL BAŞKANI- İşte, bu toplantılar hep o amaçlı... Bildirgeler falan çıkacak okuyacaksınız.

Şimdi Mustafa Yahyaoğlu, Devrimci Turizm İşçileri Sendikası buyursun.

MUSTAFA YAHYAOĞLU (Devrimci Turizm İşçileri Sendikası)- Devrimci Turizm İşçileri Sendikası Genel Başkanım ben.

Sayın Prof. Dr. Toker Dereli'ye sormak istiyorum, çok güzel bir espri yaptınız. O espriniz üzerinden ben de bir espriyle, şakayla soruyu sormak istiyorum. Sayın Murat Şen Bey, sağınızda oturuyor işveren temsilcilerinin yanında, bu kendisinin bilinçli bir tercihi mi yoksa bu kaderin bir tecellisi mi? Çünkü üniversitelerimiz tarafsız, bilimsel doğruluğu savunmalı ama işverenler de üniversiteleri, bilim adamlarını kendi yanlarına yedeklemeye çok meraklılar. Yanlışlıkla böyle bir doğru mu oldu acaba bunu merak ettim.

PANEL BAŞKANI- Emin olun öyle bir şey yok.

MUSTAFA YAHYAOĞLU (Devrimci Turizm İşçileri Sendikası)- Bence de öyledir. Ben bilim adamlarına saygılıyım, bilime saygılıyız. Gerçekten emeğin savunucusu bilim adamı var Türkiye'de, bundan da çok gurur duyuyoruz.

İkinci sorum DİSK temsilcisi Sayın Onur Bakır'a: Türkiye'de birçok sorun var mesela bugün 27 Eylül Dünya Turizm Günü ve Birleşmiş Milletler, 1991'de 172 sayılı bir Sözleşme kabul etti. Sözleşme, turizm çalışanlarının çalışma ve yaşam koşullarını iyileştiren diyor. Başka da bir şey yok içinde yani satır başlarını açmamış bile altına. Turizm çalışanlarının çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirin. 20 yıldır birçok siyasi parti iktidar oldu Türkiye'de, hiçbiri imzalamadı bu sözleşmeyi.

Şimdi, işçilerden yana gündeme bir hak geldiğinde bu kadar çekimser duran iktidarla, işverenlerden gelen bu taleplere ve azgın sömürüye dayalı 1980 sonrası bu sürece nasıl bu kadar hevesli, nasıl bu kadar iştahlı saldırılıyor ben bunu anlamadım.

Sanırım duyuyordur sesimi.

Bu noktada Sayın Bakır'a soruyorum, bu düzenleme burada mutabakat çıksa da çıkmasa da geçerse, bunun emeğe yapacağı büyük tahribat, kıralık işçi denilen şey bugün gerçekten neredeyse kölelik düzenine dönmüş. Türkiye'de, güvencesizlik hat safhada, işçiler üç, üç buçuk ay bir işyerinde sürekli çalışamaz hâle gelmişler, bu daha nereye gidecek, bu nereye varacak? Bu sosyal patlamalara sebep olmayacak mı? İş barışı bu kadar önemsiz mi? Üretimde kalite ve sürdürülebilirlik bu kadar mı önemsiz Türkiye'de? Biz maliyetleri sadece bordro maliyetler olarak mı görüyoruz?

İşyerlerinde kırık dökükler, fireler, düşen kalitenin satış fiyatlarına olumsuz etkileri... Bugün turizmde gördüğümüz şey mesela 25 dolara her şey dahil uygulaması. 25 dolara bir İskenderciye gidip İskender yiyemezsiniz. 25 dolara adama viski, rakı sunuyorsun ve ondan sonra kaçak içki operasyonları, gıda zehirlenmeleri, trafikte 8 saat, 16 saat şoförlerin arabanın üstünde kalması, bütün yasaların çiğnenmesi... Böylesine bir denetimsizlik piyasasında emek piyasası diye bir terim kullanılıyor. Emek mal değil ki.

Emeğin piyasası mı olur, ayıptır yahu! (Alkışlar)

Bu ülkede 75 milyon insan yaşıyorsa bunun yüzde 5'i işveren ise yüzde 95'i emeğiyle geçinenlerdir. Bu bürokratlar, bu bilim adamları da dâhil. (Alkışlar)

Bu kurum temsilcileri de dâhil. Ve bu yüzde 5'e bu kadar biat etmenin, bu kadar kul köle olmanın, kendimizi ve geleceğimizi çocuklarımızı teslim etmenin anlamı ne?

Vehbi Koç yanında çorabını götürmek istedi, çocuklarına miras bıraktı bunu, vasiyet bıraktı. İmam müsaade etmedi çorabınızla gidemezsiniz dedi.

O fıkralara ben de böyle bir fıkra eklemiş olayım; çorabınızı dahi götüremediğiniz öbür tarafta bu insanlara bu kadar zulüm edenlere lütfen hizmet etmeyin.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Teşekkür ederiz.

ONUR BAKIR (DİSK)- Aslında cevabı içinde olan bir soruydu ama bir cümleyle nasıl bu oluyor? Şöyle oluyor: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız bizi toplantıya çağırıyor alt işverenlikle ilgili görüşme yapalım diye. Toplantıyla gidiyoruz, bir cümleyle özetleyeyim, DİSK olarak taşeron uygulamasının esasına karşı olduğumuzu, kamu-özel ayrımı olmaksızın tüm işçilerin asıl işveren işçisi olarak çalışmasını savunuyoruz tereddütsüz. Bunu çok net söyleyeyim. Bu talebi toplantıda dile getiriyoruz.

Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı çok açıkça gündemlerinde böyle bir konu olmadığını, taşeron işçilerin kadroya alınmasını düşünmediklerini açıkça ifade ediyor. Bu basına da çıkıyor.

Lütfen alınmayın üzerinize ama bazı taşeron işçi derneklerinin sitelerinde, kimseye söylemiyorum bunu “müjde geliyor, taşeron işçiye kadro, taşeron işçinin yüzünü AKP hükümeti güldürecek” bu haberler oluyor arkadaşlar.

Biz toplantıda diyoruz ki Sayın Bakanım bakın taşeron işçiler kadro istiyor, biz bunu istiyoruz. Kadro sözcüğünü yine yanlış kullandığımızı söyleyerek söyleyeyim yani kamunun işçisi olmak istiyor. Taşerondan kurtulmak kamunun işçisi olmak istiyor ya da özel sektörde ise asıl işverenin işçisi olmak istiyor. Lütfen bu yönde düzenleme yapın, toplumun iradesi bu yöndedir diyoruz. Bakan hayır diyor. Diyoruz ki sandıkta ama bunu hesabını sorarlar, Sayın Bakanımız gülüyor bana diyor ki, “On senedir sormadılar şimdi mi soracaklar?”

Arkadaşlar, şimdi çok özür dilerim lütfen üzerinize alınmayın ama kısmen de alın, Sayın Bakanla bu işi çözemedik, adaletli Başbakanımıza gidersek çözecek miyiz zannediyorsunuz değerli arkadaşlar? Yok, öyle bir dünya.

AKP Hükümetinin resmî politikasıdır taşeronlaştırma, son on yılda on katına çıkarmıştır. Dolayısıyla işçilerimizin öncelikle bu noktada siyasi iradelelerini ortaya koymaları gerekmektedir.

İşte, koymadığımız için değerli Başkanım, gerekli yanıt vermediğimiz için biz orada istersek davul çalalım hiçbir karşılığımız olmuyor.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Teşekkür ederiz.

Bir başka soru bana yöneltmiş: “Mesleki anlamda ödünç iş ilişkisi müessesesinin iş mevzuatına sokulması hâlinde uygulamada İş Kanununun ikinci maddesinin 6 ve 7’nci fıkralarında belirtilen muvazaa kriterlerinin ortadan kaldırılması sonucunu doğuracağı endişesine katılır mısınız?”

İkinci madde alt işveren ilişkisi. İkinci madde mümkün olduğu kadar biliyorsunuz Bilim Kurulu bunu düzenlerken geçmişten gelen tecrübeye dayanarak özellikle sendikal hak ve toplu sözleşme düzenine o yıllardaki taşeron uygulamalarının yaptığı olumsuz etkiyi gidermek için sınırlamalar getirdi. Oldukça daralttı yani alanı. Muvazaa hâli de bunlardan birisi. Ona karşı da yaptırım veya sonuçlar getirdi.

Ödünç iş ilişkisi ayrı bir olay, onun da tabii kriterleri var, yasa onları da koyacak eğer çıkarsa. Taslakta gördüğünüz gibi oranlar var, işte belli alanlarda ihtiyaç diyor, haklarından bahsediyor, kendisinde çalıştırıldığı sürece ödenmeyen ücretinden, evrakin işverende asıl işveren olan büroyla birlikte sorumludur falan diyor. Bunların tabii kötüye kullanılmaması lazım, bunlara uyulması lazım. Bunları örtecek belli düzenlemelerde muvazaa olacaktır. Onu kendi içinde tabii Borçlar Hukukunun genel esaslarına göre dava konusu olacak. Belki hukuken birtakım yeni kararlar ortaya çıkacaktır ama ödünç iş ilişkisiyle çoğu zaman asıl işveren, alt işveren ilişkisini karıştırdık ve bu işi gayri yasal olarak şimdilik yapan firmalar da taşerona ilişkin hükümlere dayandılar, dayanıyorlar. Yanlış tabii.

Nitekim sabah konuşma sırasında söyledim. Ben bazı mahkeme kararlarına rastladım ikisi farklıdır diyor, burada bir yasal olanak yok, yasal düzenleme yok, karşı çıkıyor şimdiki hâldeki ödünç iş ilişkisi uygulamalarına.

KADRİ EROĞLU (Kamu Çalıştıranları Derneği Genel Başkanı)- Hocam, öncelikle tam telaffuz edeyim: Kamu Çalıştıranları Derneği Genel Başkanı, Kütahya'dan hepinize sevgi saygılarımı sunuyorum.

Hocam, şimdi ben bu komisyona bizzat taşeron olarak katılan birisiyim lakin burada bir yanlış anlaşılmayı düzeltmek isterim. Ben komisyonda ses kaydı da alındı bunlar da dinlenebilir; burada biz devletimiz ne derse o olur mantığını ben sürekli söyledim. Neden bunu söyledim? Benim şehirimde 15.782 kişi Kütahya'da özelleştirme ve taşeronlaştırmaya karşı hayır mitingi düzenledi. Hiçbir ulusal basında yer almayan bu mitingde bir şehrin kaderi olağanüstü şekilde değiştirildi. Neden değiştirildi? Çünkü şehrimizin en büyük özelleştirmesi yapıldı ve burada çalışan taşeron arkadaşlarımızın hiçbir hakkı söz konusu değil. İhaleler otomatikman fesholdü, çünkü karşıındaki muhatap devlet işi başkasına bıraktı.

Bizim burada söylemek istediğimiz şey şu: Asla kiralık işçi ve geçici iş ilişkisiyle ilgili özel istihdam bürolarının yanında değiliz. Yanında değiliz derken Sayın Hakan Yıldırımoglu da böyle bir uygulama yok, bir geçilsin

bakalım falan dedi ama dışarıda bize çay hizmeti yapan insan geçici iş ilişkisiyle çalışan insan. Biz kendisiyle birebir konuştuk çünkü.

Burada hepimizin ortak fikri beyan edilirken biz bunu asla kabullenmedik yani böyle bir şey olsun demedik. Sadece devletimiz bunu isterse yapar. Devletimiz bugün yine isterse taşeronluğu da ortadan kaldırır.

Ben taşeron işçiyim efendim alt işveren değilim. Bunun altını da özellikle çizmek isterim arkadaşlar. Ben orada çalışan bir işçiyim. O yüzdendir ki bu geçici iş ilişkisinden doğan özel istihdam büroları ülkemizde ne kadar? Diyelim ki bunlar kuruldu. 333 tane faal olan zaten var. Bu iş ilişkileri var. 372 bin kişi istihdam edilmiş. Peki, bunlar artarsa ne olur? O zaman İŞKUR ne yapar?

Benim sorum burada aslında sizlerden ziyade devletimize.

Teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

HAKAN YILDIRIMOĞLU (TİSK)- Ben bugün ve bundan önceki iki panelde hem alt işverenlikle ilgili hem kıdem tazminatıyla ilgili bölümde şikâyetlerini dile getirenleri dinledim. Herhalde çoğunluğunuz da kamuda çalışan, kamuyla ilgili şikâyetlerini dile getiren arkadaşlarımsınız.

Şimdi, biz özel sektörü temsil ediyoruz ve özel sektördeki birtakım uygulamalardan bahsediyoruz. Hocalarımız anlattı, konuştu, siz söylediniz, bu kamudaki taşeron sistemi işte devletin kadroya alma zorluğu nedeniyle, başka bir yöntemle personel ihtiyacının giderilmesidir. Asıl işveren ilişkisi falan değil. Dolayısıyla siz, biz bunu istemiyoruz, bu kötü dediğiniz şey o değil. Bir defa bunun ikisini birbirinden ayıralım. Özel istihdam bürosu da o değil. O amaca hizmet etmiyor bu başka bir şey. Hükümetimizin, kamunun tasarufuyla sorun hâline gelmiş bir şeyi herhalde bu çalışmalar sonucu çözülür. Temennimiz, umudumuz bu.

İki şeyi birbirinden ayırt etmemiz lazım. İstemiyoruz dediğiniz şey.

Bakın, ben size iki kelimelik bir şey söyleyeceğim, fazla kullanılması sağlığa zararlı, fazla kullanılması yine bütçeye, keseye zararlı ama hepimizin cebinde bu telefonda bir tane var. Hadi yarından itibaren kullanmayalım. Bu artık hayatımıza girdi. 15 sene önce yoktu, kullanıyorsunuz ama.

Şimdi, özel istihdam bürosu da olacak. Bugün olacak, yarın olacak, üç sene sonra olacak. Şimdi bu tür gerçeklerle yüzleşmemiz lazım. Bunlara yok, istemeyiz, şöyledir, böyledir diyerek olmaz.

Bu sizin anlattığınız mesele bambaşka bir konudur. Lütfen bunun ikisini birbirine karıştırmayın. O bir sorundur, haklısınız, herhalde çözülmesi lazım ama onun mecrası biz değiliz. Biz özel sektörü temsil ediyoruz. Benim temsil ettiğim işyerlerinde alt işverenler var, hakkını hukukunu alamayan yok. Bu bahsettiğiniz ilişkiler yok orada. Bunlar başka.

Ha, orada da belki istismar eden, parayı ödemedi giden işveren şudur, budur var ama bu sefer müteselsil mesuliyetten dolayı asıl işveren bunları ödüyor. Lütfen bunun ikisini birbirinden ayırt edelim.

O zaman sabote ediyorsunuz bizim konuşmalarımızı ve söylediklerimizi. Çünkü biz aynı şeyi söylemiyoruz, aynı şeyi konuşmuyoruz. Lütfen bu ikisini birbirinden ayırt edelim. Hayır diyerek değil hakkı, hukuku, kamunun da bunu istismar etmesini, özel sektörün de varsa istismar etmesini önleyecek düzenlemelerle bunları şekillendirelim. Aksi buz üstüne yazı yazmaktır.

Lütfen bunu bu perspektiften değerlendirin.

Teşekkür ediyorum.

PANEL BAŞKANI- Teşekkür ederiz.

Evet, Sayın Adem Kuru, Kamu İşçi Dernekleri Federasyon Başkanı söz hakkı istiyorum demiş, buradaysa buyursun.

ADEM KURU (Kamu İşçi Dernekleri Federasyon Başkanı)- Başkanım, teşekkür ediyoruz bizleri dinlediğiniz için.

Ben soru sormamıştım Sayın Başkan yorum yapmıştım, şimdi sorumu soracağım inşallah.

Öncelikle Hakan Bey'in yorumuna kesinlikle katılmıyoruz. Katılmadığımızı da şu cümleyle beyan edeyim: Eğer zararlı bir madde varsa taşımayabilir...

PANEL BAŞKANI- Sorunuzu sorun.

ADEM KURU (Kamu İşçi Dernekleri Federasyon Başkanı)- Tamam, Sayın Başkan sorumuzu soruyoruz.

Biz kesinlikle ve kesinlikle özel istihdam büroları aracılığıyla istihdam şekline mevcut yapıda zarar gören kesim ve toplamda 10 milyon işçi sınıfıyla karşıyız. Acaba özel istihdam bürolarını yasalaştırdıktan sonraki düzen içerisinde nasıl yürütüleceğinin

detaylarından bahsedilmiyor, kamunun tamamında, özel sektörün tamamında veya evdeki bakıma muhtaç olan insan dâhil olmak üzere hangi statüde ve nasıl yapılacağı şekliyle bir anlatım yok. Burada sadece özel istihdam büroları işveren tarafı kadar ülke içinde ihtiyaçtır diye bir olgu vardır ve Hükümet de, devlet de veya Bakanlık veya bir başka kesim bu istek, talep doğrultusunda bunu ortaya çıkartacaktır mantığı var. Biz bu şekilde istemiyoruz, kabul etmiyoruz.

Yine sosyal diyalogu ön palana çıkararak... Çünkü bugün alt işverenlik uygulamasında yaşanan sorunlara bakınız. 12 ay üzerinden yaşanan sorunları daha çözüme kavuşturmamışken 6 aylık, 8 aylık geçici iş ilişkileri kurup da o insanların hakkını ve emeğinin sorunlarının önüne nasıl geçilmesi planlanıyor bunun cevabını almamız gerekiyor.

Diğer bir husus da...

PANEL BAŞKANI- Sosyal diyalog olmalı.

ADEM KURU (Kamu İşçi Dernekleri Federasyon Başkanı)- Kesinlikle.

Yine Hakan Bey'e soruyorum: Ortada alt işverenlik sorununu çözecek çözüm var. Biz sizin solunuzdaki taraflarla yani işçi tarafıyla bizler bunu anlatıyoruz, hemfikir oluyoruz. Bazen fikir ayrılığı olabilir ama işveren tarafı bu konuya kesinlikle bizim gözlüğümüzle bakmak istemiyor sadece kendi gördüğüyle bakmak istiyor. Nedir sorunun çözümü? Belli, yargı kararı var, mahkeme kararı var. Tek yapılması gereken bizimle beraber devlete ve Bakanlığa baskı kuracak, ortak hareket edecek, sosyal diyalogu önce direkt devletle değil de Bakan Bey'le değil de bizle beraber kuracak. İnanın bu sorunlar direk çözülmüş olacaktır.

Sosyal diyalogu bir de bu noktadan işveren tarafı değerlendirir ve de bizimle beraber hareket ederse sorun çözülecektir.

Son olarak sorumu da söylüyorum: Türkiye Cumhuriyetinde yaklaşık 11 yıllık veya 12 yıllık iktidarda hiçbir kimse KPSS'ye girmeden işe adam alınmadı, şu olmadı, bu olmadı deniyor. Size rakamlarla söyleyelim: AK Parti Hükümetinde 300 bin tane insan, 300 bin kişi ve en son 100 bin tanesi dâhil olmak üzere 4/A kadrosuna, asil kadroya geçirildi.

Kızılay'da çalışanları biliyorsunuz yaklaşık 8-9 bin kişi KPSS'ye dâhil edilmeden ve bu insanlarda hiçbir şart aranmadan Sayın Başbakanın inisiyatifiyle sadece ve sadece asil kadroya geçirildi. Bununla beraber hani 6 aylık çalışanlar, mevsimlik işçilerden bahsettik ya bu 6 aylık çalışanlar da, belediyede

işe girip 6 ay boyunca çalışanları da yine Sayın Başbakanın inisiyatifiyle ve Bakanlıkların önereleriyle bu işi çözdü ve daimi kadroya geçti.

Demek ki taşeron işçilerin on yıllık, yirmi yıllık emekleri de birileri Sayın Başbakana çok iyi anlatsa -bunun makamı Çalışma Bakanlığıdır- emin olun, dün Sayın Başbakan hiç taşeron işçi kelimesini kullanmadı, çünkü konuya vakıf olmadığını düşünüyoruz, emin olun bu konuya vakıf olacak ve bizlerin de asıl işverende çalışmamızı onaylayacağına eminim.

Teşekkür ediyorum.

PANEL BAŞKANI- Evet, Başbakana yöneltirsiniz bu isteği.

Mesut Ulusoy MESS adına söz istemiş.

Çok teşekkür ederiz, sağ olun.

Sorunun muhatabı Çalışma Bakanlığı yetkilileri. Sayın Erdinç Toptaş, Eğitim Hak-Sen Genel Sekreteri.

Çalışma Bakanlığının yetkilileri, temsilcileri var mı şu anda? Yok, şu anda kimse yok.

İstersen sorunu okuyayım ama gene de: “Çalışma yaşamında çalışan işveren paydaşlar olmalarına rağmen neden aracı olarak özel istihdam büroları ile ve alt işveren firmaları devreye konmaya çalışılıyor?” Yani işverenlerle biz muhatabız, kendi işimizi kendimiz hallederiz niye araçlar giriyor? Diyor ki bunun tartışılması ve cevabı çeşitli alt işveren soruları ve tartışmaları sırasında zaten ele alındı ama Bakanlık yetkililerine sormak istiyorsunuz. Onlara artık bir dahaki Çalışma Meclisi demeyeyim ama ilk fırsatta gördüğünüzde lütfen bu soruyu sorarsınız.

Evet, son elimdeki soru. Mehmet Öztürk. Taşeronmuş kendisi.

Taşeron mu taşeron işçisi mi? Taşeron işçisiyle onlara sadece bir temsilciye söz veririz diyorduk, bakın hepinize verdik. “Avrupa’da özel ofisler vasıtasıyla işe giren üçte iki oran ülkemizde bu kadar çalışan hakları ihlal edilirken ne kadar gerçekçi olabilir?”

Ancak yüzde 20 diyor zaten taslak işletme bazında. O işletme çalışanlarının beşte biri kadar olabilir. Bir sınır getiriliyor. Üçte ikiyi anlamadım ben, üçte iki değil.

Ne kadar, ne ölçüde gerçekçi olacağı özel geçici istihdam bürolarına bakış açınıza bağlı. Yararlarından bahsettik, mahsurlarını söyledik, sakıncaları olabilir dedik. Hem TOBB temsilcisi arkadaş hem bizler, Semih Bey ve diğer arkadaşlarım bunlara hep değindik.

Çok teşekkür ederiz arkadaşlar, sağ olun.

BİR KATILIMCI- Bir saniye kayda girmesi için bir cümle söylemem lazım. Enis Bey rapor bize niye gelmedi, taslak bize niye gelmedi diye söyledi de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bize gönderilmiş bir taslak yok, bir kanun tasarısı taslağı yok.

Konuşmamın başında söylemiştim TOBB, TÜSİAD, TESK, TİSK çerçevesinde yapılan çalışmalar var, Üçlü Danışma Kurulu sırasında yapılan çalışmalar var. Bize gelmiş bir taslak yok yani. Kendi aramızda yaptığımızı çalışmalar var.

BİR KATILIMCI- Bu sizlerin yaptığı taslak değil mi? Öyle bir şekilde düzenlediniz ki...

BİR KATILIMCI- Bize gelmiş bir taslak yok.

BİR KATILIMCI- Yani siz açıklama yaparken düzenleme hakkında size bilgi vereyim dediniz. Notlarım arasında öyle var. Ben de merakla dinledim, döndüm arkadaşlara dedim ki bu düzenlemeden, taslaktan sizin haberiniz var mı? Yok.

Sizin ilk çalışmanız.

BİR KATILIMCI- Yani yapılan çalışmalar var.

(Karşılıklı konuşmalar)

BİR KATILIMCI- Neyse, zaten eğer Bakanlık bize taslak sunarsa görürüz ki birebir benzeşecek o taslak yani pek bir şey fark etmeyecek. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Onur Bey buyurun.

ONUR BAKIR (DİSK)- Ben çok kısa yarım dakikada bir şey söyleyeceğim: En son konuşan Taşeron Dernekleri temsilcisinin söylediğine yanıt vermek istiyorum. Onlar hep bizi eleştirdi, ben de onları eleştireyim.

Değerli arkadaşlar Başbakana birisi bunu doğru bir şekilde anlatsa bunu çözer diye düşünmek kendi ayağınıza kurşun sıkmaktan başka bir şey değildir. 4/B'li sözleşmeli personelin kanuna aykırı şekilde bu Hükümet kendi yasalarına, Anayasasını çiğneyip memur olarak alması gerekeni bir sözleşmeli personel olarak aldı, sonra tuttu bu kanuna aykırı düzenlemeden geri döndü onları kadroya geçirdi. Bunu seçim yatırımına çevirdi.

Buradan hareketle size kadro verileceğini umuyorsanız arkadaşlar hayal kırıklığına uğrarsınız, eğer bu yolda yürüyorsanız da kusura bakmayın ama DİSK olarak biz bu yolda yürümüyoruz. Kolay gelsin.

PANEL BAŞKANI- Evet, Müsteşar Bey sonuç bildirgesini hazırlamışlar onu şimdi size sunacak.

Hakkı Kızıloğlu arkadaşımız TİSK hukuk müşaviri söz almak istiyor.

HAKKI KIZILOĞLU (TİSK)- Teşekkürler hocam.

Çok kısa bir yorumda bulunacağım. Geçici iş ilişkisi bir esnek çalışma modelidir. İşgücü piyasasına girmekte zorlanan kesimler için bir fırsattır. Genç işsizlere, ailevi nedenlerle işini bırakan ve bir süre sonra yeniden çalışmak isteyen kadınlara iş deneyimi kazanma ve becerilerini geliştirme imkânı sunar.

Esnek çalışma modelleri ve esnek çalışma süreleri hem işverenlerin, hem işçilerin, hem de işsizlerin yararınadır. Özellikle geçici iş ilişkisi gibi esnek çalışma modelleri ekonomik kriz dönemlerinde krizin olumsuz etkilerinin azaltılmasında uygulanabilecek çok önemli bir araçtır.

Esneklik dinamik işgücü piyasasının olmazsa olmaz koşuludur. Yasalarımızın düzenlenmesi aşamasında işverenler potansiyel suçlu görülerek çok önemli müesseselerin gerçekleştirilmesi ya yasaklanmakta ya da uygulanamayacak şekilde kısıtlanmaktadır. Düzenlemelerin yapılmasında yatırımların ve istihdamın teşviki esas olmalıdır. Çalışanları koruma anlayışımız yasalarımıza farklı yansımakta, çalışanları koruma amaçlı olduğunu zannettiğimiz düzenlemeler sonuçta kayıt dışılığa ve işsizliğe neden olmakta, istihdam oluşturmaktan korkan işverenler yaratılmaktadır.

Teşekkür ederim Sayın Başkan.

PANEL BAŞKANI- Teşekkür ediyorum.

(Karşılıklı konuşmalar)

BİR KATILIMCI- Meslek standardının, meslek tanımının olmadığı bir alanda insanların istihdamını Çalışma Bakanlığına bağlı Mesleki Yeterlilik Kurumu faaliyette değilken bunu nasıl yapmayı hedefliyorsunuz?

Hâlihazırda mesleklerin standardı yok bu memlekette. Sadece taşeronda değil tüm sağlık alanları ve mesleklerin hiçbirinin algoritması oluşturulmuş durumda değil. Bunlar yapılmazken nasıl istihdam bürolarıyla bu insanları çalıştıracaksınız? Ahmet'in yerine Mehmet'i... Tıpta eğitimi yarım bırakan hemşireyi siz alana nasıl sokacaksınız?

Bugün İstanbul'da çalışan insanların özel bürolardakilerin yüzde 80'i bu şekilde. Yani istihdam alanı falan yaratmıyor burası. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Tabi, buyur çünkü sana yöneltildi.

BİR PANELİST- Şimdi, meslek standardı yok dersenez eksik bilgi olur. Yayınlanmış meslek standartları var. Bir bakın araştırın.

BİR KATILIMCI- Sağlıkta hangi mesleğin standardı var hocam?

BİR PANELİST- Bakın, beyefendi sağlık diye konuşmuyorum, yayınlanmış meslek standartları yok diyorsunuz. Türkiye'de yayınlanmış meslek standartları var.

PANEL BAŞKANI- Evet, tamam.

EMİRALİ KARADOĞAN- (Liman-İş Sendikası)- Yanlış okumuşsam isminizi özür dilerim.

Buyurun.

TİSK temsilcisine mi yöneltiyorsunuz?

EMİRALİ KARADOĞAN- Evet, sorum TİSK temsilcisine. Gerçi bunu TOBB da cevaplayabilir. İşin açıkçası biraz evvel arkadaşlar sürekli dile getirdiler. Ben sendika uzmanı olarak buradayım ama aynı zamanda bir sosyal politikacıyım. Sendikalarla ilgili zaten konfederasyon temsilcilerimiz gereğini söylediler. Ben biraz daha bu işin sosyal politika yönünden bir iki bir şey söyleyip sorumu soracağım müsaadenizle.

Öncelikle arkadaşlar biraz evvel söylediler Anayasadaki temel ilke açıklanırken, niteliği açıklanırken demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olduğu çerçevesinden hareket etti. Biz bakıyoruz neredeyiz? Demokratik diyoruz ama demokratikleşmemiz herhalde bitmemiş ki sürekli bir paketler çerçevesinde hareket ediyoruz. Demek ki orada bir eksikliğimiz var. Nereye geliyoruz? Bu sefer hukuk devletine geliyoruz, hukukta bakıyoruz neredeyiz, bir türlü yargı kararları uygulanamıyor. Demek ki hukukumuzda da bir sıkıntı var. Bu sefer ne oluyor? O zaman bu mecliste Adalet Bakanlığının da bir temsilcisi olması gerekiyordu. Belki bu konuda bize yardım etmesi gerekiyor. Tıkandığımız nokta bu. İş hukukçularımız var ama bunu asıl muhatabı olan demek ki Adalet Bakanlığı, yargı sistemi.

Peki, nereye geliyoruz? Sosyal. Asıl bana göre tıkandığımız yer burası zaten. Devletin sosyal niteliği yok edildi. Sosyalin olmadığı bir yerde sosyal diyalogdan nasıl bahsedebiliyoruz? Sosyal diyalogdan bahsedebilmemiz için diyalog diyoruz karşılıklı bir denge var diyoruz. Karşımdaki insanı ben kendimle eşit görürsem ancak dengeli bir şekilde onunla diyalog kurarım.

Örgütlenme düzeyimiz belli, yüzde 5'lerde. Hangi diyalog, hangi güçle ben bunu oluşturacağım?

Ben soruma geçiyorum. Biraz daha psiko-sosyal yönden bir kişilikle ilgili sorular olacak bunlar. Özel istihdam bürolarında istihdam edilen kişinin gittiği yerdeki 18 aydan bahsediyoruz, en fazla 18 ay çalışacak, emeklilik yaşını da düşünüyoruz... 65 yaşına kadar çıkacak kademeli. 21 yaşında 22 yaşında askerden geldi bu arkadaş, kaç tane işyeri değiştirecek? Atıyorum, 45 yaşına geldi, 45 yaşından sonra hangi istihdam bürosu beni alacak başka bir işyerine gönderecek? Artı, ben geliyorum benim şimdi anayasal hakkım kişisel, ekonomik ve sosyal durumumu geliştirmek ve devlet de bununla ilgili önlem almak zorunda, ben geliyorum 20 yaşında çaycı olarak örneğin bir yerde işe başlıyorum, 18 ay gidiyorum çaycılık yapıyorum, geliyorum tekrardan beni başka bir yere gönderiyor tekrardan çaycı oluyorum.

Şimdi soruyorum: Emeklilik yaşının buna etki ettiği bir süreçte siz bunların psiko-sosyal etkilerini düşündünüz mü? Toplumun geleceği açısından toplumu aşındıracağı özellikle de kişilik aşındırması yapacağı kişiler üzerindeki etkilerini bunları da hesaba kattınız mı?

Teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

PANEL BAŞKANI- Teşekkür ediyorum.

HAKAN YILDIRIMOĞLU (TİSK)- Emirali Bey demek ki bizi çok iyi dinlememişsiniz, çünkü burada üç tane slaytta sadece rakam ve istatistik verdik. O istatistikte de özel istihdam büroları aracılığıyla iş hayatıyla tanışanların neredeyse yüzde 60'ının yani üçte ikisinin kalıcı istihdama geçtiğini söyledik. Bu özel istihdam büroları insanların bir iş hayatıyla tanışmalarının bir vesilesi yoksa sizin dediğiniz gibi devamlı... Avrupa'daki emsaller bunlar. Bizim hedeflediğimiz, bizim düşündüğümüz, önerdiğimiz bu şekilde bir istihdam bürosu modeli. Anlatabiliyor muyum? Yoksa üç ay burada çalışsın, dört ay orada çalışsın, beş ay orada çalışsın değil.

Staj örneği verdim, stajyerler giriyor girdiği yerde kendini sevdireyor, işini iyi yaptığını verimliliğini ispatlıyor ve orada çalışmaya devam ediyor. Yoksa orada staj yapıyor, oradan oraya gidiyor falan böyle bir model değil. Dolayısıyla meseleye böyle bakıyoruz.

Bakın, bir kere daha söylüyorum: Sayın Müsteşarımız da geldi, şimdi

kategorik olarak itirazların her şeye itirazın nedeni kamudaki alt işveren modelinin yarattığı sorunlar. Ama bunun çözüm yeri biz değiliz. Bunların hepsine, özel istihdam bürosu olmasın, öteki olmasın, beriki olmasın diye de bunlar çözülemez. Lütfen meselelere bu açıdan da bakın.

Onda bir haklılığınız varsa onu muhakkak kamu otoritesi yerine getirecek ama özel istihdam bürosu olmayınca sizin sorununuz çözülmeyecek. Bu başka, çünkü özel istihdam bürosuyla hedeflenen şey başka.

Bakın, bir şey söyleyeyim: Siz sadece kendi mağduriyetinizden bahsediyorsunuz. Şimdi, benim bir işyerim var 900 tane işçi çalıştırıyorum Bilecik gibi bir yerde. Sezonluk üretim yapan bir yer yani yılın 12 ayında 900 kişiyi istihdam etmesi mümkün değil. Belli dönemde azalıyor üretimim. Belirli süreli istihdam yapamam bu adamlarla, alt işveren ilişkisi kuramam. Niye? Muvazaa unsuru. Bunlarla özel istihdam bürosu olmasın. Peki, ne olacak? Her sene bu işveren 400 kişiyi çıkarıp 5 ay sonra geri alacak. Onu da yapmasın zincirleme akit olsun. Peki, ne yapsın bu işveren? Kapatsın mı bu işi?

Ne oldu biliyor musunuz? 1000 kişilik işyeri kapandı. 500 tanesi Haziran ayı sonu itibariyle işten çıktı, kalan 500 tanesi de Aralık itibariyle çıkıyor. İşyerinin adını da verebilirim isteyene dışarıda.

Dört tane tırla Romanya'ya taşındı bu işyeri. Bu hak mıdır adalet midir? Doğru mudur?

BİR KATILIMCI- ...insan pazarlıyorsun hocam... Emek sömürüsü yapıyorsunuz...

PANEL BAŞKANI- Ama şimdi birtakım ithamlara geçiyorsunuz.

Burada mümkün olduğu kadar bilimsel bir çalışma yapılmak isteniyor. Ben burada tartışmaları ve paneli sonlandırmak durumundayım, herkese teşekkürler, iyi akşamlar diliyorum.

SUNUCU- Değerli hocam çok teşekkür ediyoruz. Sağ olunuz.

Soru-cevap kısmı tamamlandı.

Saygıdeğer konuklar. Birazdan Çalışma Meclisi toplantısının sonuç bildirgesi kısmına geçeceğiz.

10. ÇALIŞMA MECLİSİ

Sonuç Bildirgesinin Açıklanması ve Kapanış



SUNUCU- Sayın Müsteşarımız Fatih Acar Bey'i, Müsteşar yardımcılarımızı, panelistlerimizi, konfederasyon temsilcilerimizi sonuç bildirgelerini açıklamak üzere sahneye davet ediyorum.

Buyurun Sayın Müsteşarım, arzu ediyorsanız sizi şöyle hocamızın yanına alalım ve konfederasyon temsilcilerini alalım. Katılımcı panelistlerimizi de sahneye davet edelim; Sayın Müsteşarımız sonuç bildirgesini açıklayacaklar.

Buyurun.

FATİH ACAR

(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı)

Evet, çok değerli saygıdeğer katılımcılar... Ben de bu güzel iki günün sonunda sizleri tebrik ederek ve çok önemli bir çalışma yaptığımızı ve bu çalışma sonuçlarını da biraz sonra açıklayacağımızı ifade ederek tekrar teşekkür ediyorum.

Gerçekten, dokuz yıl aradan sonra bu kadar nitelikli, kaliteli, bize yakışan şekilde bir 10. Çalışma Meclisi toplantısını gerçekleştiriyor olmak da son derece önemlidir diye düşünüyorum.

Hakikaten, hem sunumlarıyla bize katkı verenler açısından hem de bizleri, buradakileri dinleyenler açısından, son derece büyük bir olgunlukla iki günü geçirmiş olduk ve bu iki günün sonunda da biraz sonra sonuç bildirgesini açıklamış olacağız.

Bu sonuç bildirgesi, Çalışma Bakanlığı olarak bizlere ışık tutacaktır. Tabii, bu bildirgenin herhangi bir yasal olarak bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Bu Çalışma Meclisinde iki gün boyunca gündeme gelen önemli konularla ilgili sonuç niteliği taşıyan ve bize çalışmalarımızda yol gösterecek önemi ipuçları veren tespitler yer alacaktır. Yani bunlar yasal olarak zorunlu olan hususlar değildir; ama yasa düzenleyicilere, 10. Çalışma Meclisinde bu konular değerlendirilmiş ve size bir yol haritası sunulmuştur, şeklinde yardımcı olma niteliği taşıyacaktır.

Ben bu vesileyle, panel başkanı hocalarımıza çok teşekkür ediyorum; İstanbul'dan, diğer illerimizden, uzak yerlerden geldiler. Panelistlerimiz de, iki gün boyunca bizlere katkıda bulundular, sağ olsunlar... İşçi, işveren sendikalarımızın çok değerli temsilcilerine ve ilk gün bizi hakikaten onurlandıran Sayın Başbakanımız başta olmak üzere devlet erkânımıza da çok teşekkür ediyorum.

10. Çalışma Meclisi: Sonuç Bildirgesinin Açıklanması ve Kapanış

Siz değerli katılımcılar, iki gün boyunca bizlerle beraber oldunuz, sizlere de çok teşekkür ediyorum.

İnşallah ülkemiz açısından, milletimiz açısından faydalı bir çalışma yapmış olduğumuzu düşünüyorum. Tarihe not düşme anlamında da 10. Çalışma Meclisini biz ayrı bir sayıyla, özel sayıyla tüm taraflara ulaştırmış olacağız. İnşallah hayırlı olur temennisiyle konuşmamı tamamlıyorum.

Eğer bildirge hazırsa hızlı bir şekilde Müsteşar Yardımcımız tarafından okunacak.

Sizlere de sunuyoruz. Buyurun.

BİR KATILIMCI- ...

FATİH ACAR (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı)- Teşekkür ederiz, ama şimdi neden böyle bir şey oldu onu da anlayamadım gerçekten; çünkü yukarıda ilgili sendikamızın temsilcisi ile görüştük bunları ve mutabakata vardık. Kaldı ki, bunlar dediğim gibi bağlayıcı nitelikte olan şeyler değil. Bir saate yakın yukarıda tartıştık ve nihai metin hâline dönüştürdük.

Bu saatten sonra gelip arkadaşımızın bu şekilde bir açıklama yapması bizi gerçekten üzmüştür onu da ifade edeyim; ama önemli değil not da alabiliriz.

Buyurun, Ali Kemal Bey.

ALİ KEMAL SAYIN
(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı)

(Aşağıdaki Sonuç Bildirgesi okundu.)

10. ÇALIŞMA MECLİSİ SONUÇ BİLDİRGESİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 26-27 Eylül 2013 tarihleri arasında Bilkent Otel Konferans Merkezinde 10. Çalışma Meclisi Toplantısı gerçekleştirilmiştir. Başbakan Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Faruk ÇELİK, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Başkanı Sayın Rifat HİSARCIKLIOĞLU, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) Genel Başkanı Sayın Bendevi PALANDÖKEN, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Tuğrul KUTADGOBİLİK, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Başkanı Sayın Ergün ATALAY, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) Genel Başkanı Sayın Mahmut ARSLAN, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Genel Başkanı Sayın Kani BEKO ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Sayın Fatih ACAR'ın katılımlarıyla gerçekleşen ve yaklaşık olarak 1.400 kişinin katıldığı açılış konuşmalarının ardından, ülkemiz çalışma yaşamının öncelikli sorunları arasında yer alan üç ayrı konuda paneller düzenlenmiştir.

10. Çalışma Meclisi Toplantısı kapsamında düzenlenen panellere katılan sosyal taraflar ile akademisyenler; “kıdem tazminatı”, “alt işverenlik” ve “özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi” konularındaki mevcut sorunlar ve çözüm önerileri hakkındaki görüşlerini katılımcılar ile paylaşmıştır. Panelleri, üniversitelerden, kamu kurum ve kuruluşlarından, sendika ve konfederasyonlardan, meslek örgütlerinden, derneklerden ve ilgili diğer kurumlardan yaklaşık 600 kişi takip etmiştir.

10. Çalışma Meclisi Sonuç Bildirgesi Hazırlama Komisyonu, her üç panel boyunca gerçekleştirilen oturumlarda yapılan tartışmalar ile sosyal taraf temsilcilerinin görüş ve önerileri doğrultusunda aşağıdaki değerlendirmelere yer vermiştir:

1. PANEL: “KIDEM TAZMİNATI”

Birinci panelin başlığı, çalışma yaşamının tartışmalı alanlarından biri olan kıdem tazminatıdır.

Panel başkanının açılış konuşması ile başlayan toplantıda; kıdem tazminatının mevzuatımızdaki yeri, diğer ülke uygulamaları, ülkemiz uygulamasında yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri, panelistler ve katılımcılar tarafından etraflıca tartışılmıştır.

Bu panel kapsamında yapılan tartışmalar ile katılımcıların görüş ve önerileri doğrultusunda yapılan değerlendirmelere aşağıda yer verilmiştir:

Tespitler:

1. Mevcut kıdem tazminatı uygulaması çeşitli sorunlarla karşı karşıyadır.
2. Mevcut sorunların sosyal tarafların ortak katılımıyla çözülmesi sosyal barış açısından ivedilik arz etmektedir. Ancak, sosyal taraflar arasında ciddi bir güven sorunu ve görüş ayrılığı yaşandığı görülmekte olup, bu durumun öncelikle giderilmesi zorunluluk taşımaktadır.
3. Mevcut sistemde, çeşitli yasalardan kaynaklanan birçok düzenleme nedeniyle işçilerin kıdem tazminatı kapsamının dışında bırakıldığı, sistem içinde kalanların bile kıdem tazminatına her koşulda ulaşamadığı, bunun da sosyal devlet ve eşitlik düşüncesinde sorunlara yol açtığı görülmektedir.
4. Alt işveren işçilerinin sistem içinde ciddi mağduriyet yaşadıkları görülmektedir.

Öneriler:

1. Mevcut kıdem tazminatı uygulamasında bazı işçi gruplarının çeşitli yollarla bu haktan yoksun bırakıldığı, bu tazminatlardan yararlanma durumunda ise, hukuken ve fiilen kıdem tazminatına ulaşamadığı, dolayısıyla karşı karşıya kalınan sorunların çözümü için düzenlemeye gidilmesi zorunluluk arz etmektedir.
2. Yapılacak olan düzenlemede getirilecek çözümün görünüm şekli ve içeriği sosyal taraflar ve ilgili devlet merciine ait olmak kaydıyla, özellikle alt işveren işçileri ile diğer mağdur işçi gruplarının eşitlik temelinde hak kaybına uğramaları önlenmelidir.
3. Benimsenecek çözümler için, diğer ülke örnekleri dikkatle taranmalı,

yararlı olabilecek kıyaslamalar yapılmalıdır. Bu kıyaslamalar esnasında, örnek ülkenin/ülkelerin kendilerine özgü dinamikleri dikkate alınmalı, ancak Türkiye'nin sosyo-ekonomik ve kültürel yapısına uygun düzenleme yapılmalıdır.

4. Sorunun çözümü için yapılacak çalışmalarda, hem sosyal tarafların hem de devletin konunun uzmanlarından oluşan çalışma gruplarıyla önce kendi içinde değerlendirme yaparak somut çözüm önerileri oluşturması, böylece yapılacak düzenlemelere bilimsel zemin hazırlanması gerekmektedir.
5. Tüm sosyal tarafların ve devletin katılımıyla hazırlanan düzenlemeler kamuoyuna deklare edilmeli, tüm ilgili kesimlerin görüş ve değerlendirmelerine sunulmalıdır.

2. PANEL: “ALT İŞVERENLİK”

İkinci panelin başlığı, endüstri ilişkileri sistemimizde önemli bir yeri olan ve tartışmalara konu olan alt işverenlik ilişkisi ile ilgilidir.

Panel başkanının açılış konuşması ile başlayan ikinci toplantıda; alt işverenlik ilişkisinin mevzuatımızdaki yeri, ülkemiz uygulamasında yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri, panelistler ve katılımcılar tarafından etraflıca tartışılmıştır.

Bu panel kapsamında yapılan tartışmalar ile katılımcıların görüş ve önerileri doğrultusunda yapılan değerlendirmelere aşağıda yer verilmiştir:

Tespit ve Öneriler:

1. Taraflar, ilke olarak alt işverenliğin çalışma hayatının bir gerçeği olduğunu kabul etmektedir.
2. Kamu kesiminde alt işverenlik uygulamaları, 94 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi esas alınarak ıslah edilmelidir.
3. Alt işverenlik ilişkisinde işçiler lehine kesinleşen yargı kararları dikkate alınarak çözüm yoluna gidilmelidir.
4. Alt işverenlerin değişmesine rağmen işyerinde çalışmasını sürdüren işçilerin, kıdeme bağlı alacakları tüm çalışma süreleri göz önünde bulundurularak hesaplanmalıdır.
5. İş Kanununun 2. maddesine 2006 yılında eklenen 8. ve 9. fıkralar kaldırılarak, kamu kesimine yönelik çözüm üretilmelidir.

6. Alt işverenlik ile ilgili dolaylı yasalar (sosyal güvenlik, kamu ihalesi, belediye kanunu vb. diğer yasal düzenlemeler) İş Kanununa uyumlu hale getirilmelidir.
7. Alt işveren işçilerinin korunmasıyla ilgili olarak İcra ve İflas Kanununda gerekli değişiklikler yapılmalıdır.
8. Alt işveren işçilerinin örgütlenme ve toplu pazarlık sorunlarını çözmeye yönelik yasal değişiklikler yapılmalıdır. Sözleşme türlerinde ve toplu pazarlık biriminin belirlenmesinde alt işveren işçilerinin toplu iş sözleşmesi hakları korunacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.
9. Alt işverenlik ilişkisinin geçersizliğine yol açan hukuka aykırılıkların tümü dikkate alınmalı, konunun sadece muvazaa ile sınırlı tutulmasından vazgeçilmeli, tüm hukuka aykırılıkların geçersizliğe yol açacağı şeklinde düzenleme yapılmalıdır.

3. PANEL: “ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞI İLE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ”

Üçüncü panel, özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi hakkında düzenlenmiştir.

Panel başkanının açılış konuşması ile başlayan son toplantıda; geçici iş ilişkisinin mevzuatımızdaki yeri, diğer ülke uygulamaları, ülkemiz uygulamasında yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri panelistler ve katılımcılar tarafından etraflıca tartışılmıştır.

Bu panel kapsamında yapılan tartışmalar ile katılımcıların görüş ve önerileri doğrultusunda yapılan değerlendirmelere aşağıda yer verilmiştir:

Tespitler:

1. Taraflar arasında mutabakatın olmadığı gözlenmiştir.
2. İşveren tarafı, işgücü piyasasını genişleteceği, dezavantajlı gruplara istihdam fırsatı yaratacağı ve işgücü piyasası esnekliğini destekleyeceği gerekçesiyle geçici iş ilişkisinin uygulamaya geçirilmesini savunmaktadır. Bu yolla, işgücü piyasasına ilk kez girenler ile kadınlar, gençler ve uzun süreli işsizler gibi istihdamda ciddi zorluklar yaşayan grupların tecrübe edinmesi ve istihdam edilebilirlikleri artacaktır.

- İşçi tarafı ise, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi uygulamasına kategorik olarak karşı çıkmaktadır. Çalışanların haklarını koruyucu düzenlemeler getirilmiş olsa dahi, özellikle alt işverenlik müessesesinde yaşanan kimi kötü uygulamalar nedeniyle, aynı olumsuzlukların (kıdem tazminatı, iş güvencesi) geçici iş ilişkisinde de yaşanacağı kaygılarını belirtmişlerdir.

Öneriler:

- Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi düzenlemesi yapılmadan önce, bu istihdam biçiminin avantajları ve dezavantajları konusunda çalışanlar ve sosyal taraflar bilgilendirilmelidir.
- Geçici iş ilişkisine izin verilmesi halinde düzenlemelerin yaratacağı olası sorunlar belirlenmelidir. Bu konuda Uluslararası Çalışma Örgütü normları ile Avrupa Birliğinin 2008/104 sayılı Direktifi çerçevesinde özellikle aşağıdaki hususlar dikkate alınmalıdır:
 - Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisine izin verilmesi halinde, işçilerin sosyal güvenlik hakkı ve örgütlenme hakkının kullanılmasını sınırlandıran dezavantajların ortadan kaldırılmasına yönelik tedbirler alınmalıdır.
 - Ücretler ve çalışma şartları açısından belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiler dikkate alınmalı ve aynı işi yapan işçilerle eşit muameleye tabi tutulmalıdır.
 - İşverenlerin geçici iş ilişkisi kurmaları, esneklik gereklilikleri de göz ardı edilmeksizin, sektör, süre ve yenileme sayısı gibi bazı özel şartlarla sınırlandırılmalıdır.
 - Geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin mesleki eğitimlerine, çalıştırılmadıkları süredeki haklarına (ücret, sosyal sigorta primi v.s) yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.
 - Geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalışan işçilerin ucuz işgücü olarak suistimal edilmeleri önlenmelidir.
- Geçici iş ilişkisi çerçevesinde işçi sağlayan istihdam bürolarının yetkilendirilmesi ciddi bir prosedüre tabi olmalı ve sigorta primi, vergi gibi mali yükümlülüklerini yerine getirmiş ve getirme yeteneğine sahip firmalara bu yetki tanınmalıdır. Bu yeterliliklere sahip olmayan firmalara bu yetki tanınmamalıdır.
- Geçici iş ilişkisi sağlayan istihdam bürolarının denetlenmesi konusu özel olarak ele alınmalıdır.

FATİH ACAR

(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı)

Ali Kemal Bey’e teşekkür ediyorum.

Saygıdeğer katılımcılar, bilindiği gibi, Çalışma Meclisi toplantısına sunulmak üzere belirlenen gündem konularının ele alındığı hazırlık toplantısı 16-17 Mayıs 2013 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezinde (ÇASGEM) yaptık ve yaptığımız bu hazırlık toplantısının sonuçlarını raporlar haline getirilerek 10. Çalışma Meclisine sunduk.

Söz konusu toplantı için; sendika ve konfederasyonlar, kamu kurum ve kuruluşları, meslek odaları, sivil toplum kuruluşları, özel sektör temsilcileri, bilim dünyası, basın mensupları, siyasi partiler ve milletvekilleri davet edilmiş, neticesinde arzu edildiği gibi ciddi bir ilgi ve geniş katılım olmuştur.

10.Çalışma Meclisinde, her üç panele başkanlık eden değerli akademisyenlerimiz ile çalışma hayatımızın vazgeçilmez unsurları olan sosyal ortaklarımızın temsilcileri, her bir konu hakkındaki kurumsal görüşlerini dile getirmişlerdir. Katılımcıların ortak görüşleri kadar, farklı bakış açılarının da tespit edilmesi gözetilmiş; tüm katılımcıların görüşünü almayı mümkün kılan ve herkese ve soru sorma hakkı veren bir yöntem takip edilmiştir.

Panel başkanları ve akademisyenlerden oluşan “Sonuç Bildirgesi Hazırlama Komisyonu” tarafından kaleme alınan “10. Çalışma Meclisi Sonuç Bildirgesi”ne panelistler ile salondan söz alan katılımcıların konu hakkındaki görüşleri dengeli bir şekilde yansıtılmıştır.

Bakanlık olarak, çalışma hayatını ilgilendiren konularda sosyal taraflarla işbirliği ve etkin sosyal diyaloga önem vermekte, üçlü sosyal diyalog mekanizmalarını etkin kullanmakta, endüstri ilişkileri sisteminin tüm aktörlerinin görüş ve önerilerini almaya özen göstermekteyiz.

Biliyoruz ki, başarılı sosyal diyalog yapıları ve süreçleri; önemli ekonomik ve sosyal sorunları çözmeye, iyi yönetimi teşvik etmeye, sosyal ve ekonomik barış ve istikrarı geliştirme potansiyeline sahiptir.

Ülkemizdeki en önemli ve geniş kapsamlı sosyal diyalog mekanizmalara-

rından biri olan Çalışma Meclisini toplarken de bu bakış açısıyla yola çıktık ve tüm kesimlerin görüşlerini almaya azami özen gösterdik. İşçi ve işveren kesimi için önem taşıyan konuların tartışılmasını, endüstri ilişkileri sistemimiz açısından olumlu ve umut verici bir gelişme olarak görmekteyiz.

Çalışma hayatında karşılaşılan sorunlara sosyal diyalog aracılığıyla çözüm üretmek ve Bakanlığımız politikalarının oluşturulmasına katkı sağlamak amacıyla gerçekleştirilen 10. Çalışma Meclisi toplantısına katılımlarınız ve katkılarınızdan dolayı hepinize teşekkür eder, saygılar sunarım.



FOTOĞRAFLARLA 10. ÇALIŞMA MECLİSİ





Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN
T.C. Başbakanı







Sayın Faruk ÇELİK
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı







Sayın Rifat HİSARCIKLIOĞLU
TOBB Başkanı





Sayın Bendeve PALANDÖKEN
TESK Genel Başkanı





Sayın Tuğrul KUDATGOBİLİK
TİSK Başkanı





Sayın Ergün ATALAY
TÜRK-İŞ Genel Başkanı





Sayın Mahmut ARSLAN
HAK-İŞ Genel Başkanı





Sayın Kani BEKO
DİSK Genel Başkanı





Sayın Fatih ACAR

ÇSGB Müsteşarı

Kıdem Tazminatı Panelinin Açılışı



Kıdem Tazminatı

Panel Başkanı ve Panelistler



Sayın Ali Kemal SAYIN
ÇSGB Müsteşar Yardımcısı
Alt İşverenlik Panelinin Açılışı



Alt İşverenlik
Panel Başkanı ve Panelistler



Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi
Panel Başkanı ve Panelistler



Sayın Fatih ACAR
ÇSGB Müsteşarı
Kapanış Konuşması



Sayın Ali Kemal SAYIN
ÇSGB Müsteşar Yardımcısı
Sonuç Bildirgesinin Okunması



Panel Başkanları ve Panelistler

10. ÇALIŞMA MECLİSİNDEN KARELER



Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN (T.C. Başbakanı), Sayın Ali BABACAN (Başbakan Yardımcısı),
Sayın Rifat HİSARCIKLIOĞLU (TOBB Başkanı)



Sayın Başbakanın Toplantı Salonuna Girişi

10. Çalışma Meclisinden Kareler



Toplantıdan Bir Kare



Toplantıdan Bir Kare



Soru-Cevap Bölümü - Bir Alt İşveren İşçisi



Soru-Cevap Bölümü - Bir Alt İşveren İşçisi

10. Çalışma Meclisinden Kareler



ÇSGB Müsteşarı, Çalışma Genel Müdürü ve Alt İşveren İşçileri



ÇSGB Müsteşarı, Müsteşar Yardımcısı ve Çalışma Genel Müdürlüğü Personeli



ÇSGB

T.C
ÇALIŞMA ve SOSYAL
GÜVENLİK BAKANLIĞI
Çalışma Genel Müdürlüğü

İnönü Bulvarı No: 42
06510 Emek/ANKARA

Tel : 0(312) 296 63 23
0(312) 296 63 24

Fax : 0(312) 212 07 81