

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

SAĞLIK, AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER KOMİSYONU

TUTANAK DERGİSİ



3'üncü Toplantı
23 Şubat 2016 Salı



(TBMM Tutanak Hizmetleri Başkanlığı tarafından hazırlanan bu Tutanak Dergisi'nde okunmuş bulunan her tür belge ile konuşmacılar tarafından ifade edilmiş ve tırnak içinde belirtilmiş alıntı sözler aslına uygun olarak yazılmıştır.)

İÇİNDEKİLER

I.- GÖRÜŞÜLEN KONULAR

II.- KARARLAR

A) ÇALIŞMA ESASLARINA İLİŞKİN

1.- İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın (1/597), görüşmelerinin alt komisyon metni üzerinden yapılmasına ilişkin karar

III.- KANUN TASARI VE TEKLİFLERİ

A) KANUN TASARI VE TEKLİFLERİ

1.- İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı (1/597) (Alt Komisyon metni)

IV- USUL HAKKINDA GÖRÜŞMELER

1.- Komisyonun çalışma usul ve esasları hakkında görüşmeler



T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 2

23 Şubat 2016 Salı

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 16.12

BAŞKAN: Vural KAVUNCU (Kütahya)

BAŞKAN VEKİLİ: Celil GÖÇER (Tokat)

SÖZCÜ: Mehmet Ali PULCU (İstanbul)

KÂTİP: Mahmut KAÇAR (Şanlıurfa)

BAŞKAN – Sayın Bakan, sayın Komisyon üyeleri, çok değerli bürokratlar, basın mensupları ve sivil toplum kuruluşlarımızın ve sendikalarımızın değerli temsilcileri; toplantı yeter sayımız vardır. Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun 26'ncı Yasama Dönemi, Birinci Yasama Yılı, 3'üncü Toplantısını açıyorum.

Gündemimizde (1/597) esas sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı bulunmaktadır. Bilindiği üzere, Komisyonumuz 16 Şubat 2016 tarihli 2'inci Toplantısında konunun daha ayrıntılı olarak ele alınabilmesi için bir alt komisyon kurulmasına karar vermişti. Alt komisyon 17-18 Şubat 2016 tarihlerinde çalıştı. Komisyonunda 9 milletvekilimiz davet edilmişti, aynı zamanda meslek örgüt temsilcileri ve sendika temsilcileri iştirak ettiler.

Ben bu çalışmaları, özverili çalışmaları nedeniyle özellikle Alt Komisyon Başkanımız Sayın Mahmut Kaçar'ın şahsında tüm katkı veren milletvekillerimize, meslek örgütü ve sendika temsilcileri arkadaşlarımıza çok teşekkür ediyorum.

II.- KARARLAR

A) ÇALIŞMA ESASLARINA İLİŞKİN

1.- İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın (1/597), görüşmelerinin alt komisyon metni üzerinden yapılmasına ilişkin karar

BAŞKAN – Alt komisyon, çalışmaları sonucunda kabul ettiği metin ve muhalefet şerhleriyle birlikte hazırladığı raporu Komisyonumuza sundu. Şimdi, görüşmelerin söz konusu alt komisyon metninin esas alınarak yürütülmesi için bir karar almamız gerekiyor, bu kararı değerli üyelerimizin kanaatine sunacağım.

Görüşmelerin alt komisyon metni üzerinden yürütülmesini oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

III.- KANUN TASARI VE TEKLİFLERİ

A) KANUN TASARI VE TEKLİFLERİ

1.- İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı (1/597) (Alt Komisyon metni)

BAŞKAN – Şimdi, alt komisyon metninin tümü üzerindeki görüşmelere geçiyoruz. Ancak görüşmelere geçmeden önce, tümü üzerindeki görüşmeler kapsamında ben ilk sözü Alt Komisyon Başkanı Sayın Mahmut Kaçar'a veriyorum.

Buyurun Sayın Kaçar.

MAHMUT KAÇAR (Şanlıurfa) – Sayın Bakanım, çok değerli milletvekili arkadaşlarım; Sayın Başkanımızın da ifade ettiği gibi Komisyonumuzun aldığı karar doğrultusunda oluşturulan alt komisyon çalışmalarını 17-18 Şubat 2016 tarihlerinde yaklaşık on bir saat süren bir çalışma neticesinde tamamlamış ve konuyla ilgili alt komisyon raporunu Komisyon Başkanlığımıza sunmuştur. Ben bu çalışmada gerçekten çok ciddi emek veren, katkı veren çok değerli milletvekili arkadaşlarıma ve sunumlarıyla bizleri bilgilendiren sivil toplum örgütlerimize, sendikalarımıza teşekkür ediyorum.

Komisyonumuzun iki günlük yaklaşık on bir saat süren çalışmaları neticesinde gerek yasanın yasama tekniğine aykırılıkla ilgili, usulle ilgili düzeltmeler ve gerekse de yasada esasla ilgili çok önemli değişiklik önerileri verildi ve kabul edildi. Ben özette özellikle esasla ilgili yapılan değişiklikler noktasında Sayın Bakanım, müsaadenizle bir iki bilgi paylaşmak istiyorum.

1'inci maddesinde kabul edilen önergeyle geçici iş ilişkisinin kurulamayacağı iş yerlerinden olan toplu işçi çıkarılan iş yerleri için daha önce süresiz olarak öngörülen yasak sekiz ayla sınırlandırılmış, böylece bu manada oluşabilecek suistimaller de engellenmiş oldu.

Yine, diğer bir önergeyle, bir düzenlemeyle 10 ve daha az işçi çalıştıran iş yerlerinde tasarıyla öngörülen 10 işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurma olanağı 5 işçiyle sınırlandırılmıştır. Böylece geçici iş ilişkisinin kurulabileceği alan daraltılmıştır.

Yine, yapılan bir değişiklikle işverenin geçici işçi için sağlayacağı temel çalışma koşullarının doğrudan istihdam durumunda sağlanacak olanlarla aynı olması koşulunu belirleyen ve 2008 tarihli Avrupa Birliği Direktifi'nin 5'inci maddesine uygun olarak tasarlanan yeni bir fıkra maddeye eklenmiş. Bu değişikliğe koşul olarak aynı konuyu düzenleyen (9)'uncu fıkranın ilgili bendi madde metninden çıkarılmıştır. Yani, özette geçici işçinin çalıştığı iş yerinde daha önce emsal olarak ifade edilen ancak yasadaki cümlelerdeki muallaklıktan dolayı geçici işçi aleyhine kullanılabilir olan hususların bertaraf edilmesi amacıyla eşitlik ilkesi de dikkate alınarak bu konuda Avrupa Birliği direktifleri merkeze alınarak ve Avrupa Birliği direktifinin tercümesine hiç virgülüne dahi dokunulmadan aynı şekilde yasa metninde yer almıştır. Böylece temel çalışma koşullarının aynı olması noktası garanti altına alınmış ve daha önce Anayasa Mahkemesinin iptal gerekçesi, Cumhurbaşkanının veto gerekçesi de dikkate alınarak Avrupa Birliği direktifleri doğrultusunda geçici işçi olarak çalışan emekçinin hakkını korumaya yönelik olarak -ücret dâhil- bir Avrupa Birliği direktifi madde metnine dercedilmiştir.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa : 3

Yine, 5'inci maddede yapılan bir değişiklikle geçici iş ilişkisini kurma yetkisi verilecek özel istihdam bürolarının alınması öngörülen teminat miktarının büronun iş yapısı, iş hacmi, faaliyet alanı ve şube açıp açmaması gibi hususlar değerlendirilerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 10 katına kadar artırılabilmesi düzenlenmiştir. Böylece işçileri korumak ve özel istihdam bürolarının faaliyetlerini mevzuata uygun yürütmelerini sağlamak amaçlanmıştır. Ayrıca özel istihdam bürolarının kendi isteğiyle aracılık faaliyetine veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi kapsamındaki faaliyetlerine son vermesi veya özel istihdam bürosunun aracılık faaliyetlerinin iptal edilmesi hâlinde bu faaliyetleri için alınan teminattan öncelikle işçi alacaklarının ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Burada iki temel önemli düzenleme var. Bunlardan birincisi, özel istihdam bürolarının vereceği teminatın yeterli olmadığıyla ilgili genel bir eleştiri ve yaklaşım vardı. Biz, bu teminatın 10 katına kadar -ki çok ciddi bir artış bu- artırılması noktasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetki veren, böylece ileride oluşacak problemlerde işçinin alacaklarını garanti altına alınacak yüksek bir teminatın önü açılmış oldu.

Yine, diğer önemli bir husus, daha önce yasa tasarısında işçi alacakları ve diğer borçlar birlikte sayılırken burada bir problem hâlinde veya özel istihdam faaliyetinin çalışmalarına son vermesi hâlinde bir teminattan birinci öncelik olarak işçi alacaklarını merkeze alan bir değişiklik kabul edildi.

Bunun dışında, yine madde metninde özellikle yasa yazım tekniği noktasında yapılan bazı hatalar düzeltilmiş oldu.

Ben tekrardan, sözlerime son verirken gerçekten çalışma hayatı açısından son derece önemli bir yasa tasarısında yaklaşık on bir saat gibi uzun bir süre çalışan, bu konuda emek veren çok değerli milletvekili arkadaşlarıma, bu konuda katkı veren sivil toplu örgütlerimize ve komisyon çalışanlarımıza çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Ben de teşekkür ediyorum Sayın Kaçar.

Şimdi vekillerimize söz vermeden önce Sayın Bakanımıza söz vermeyi...

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Ben gerçekten, Sayın Bakana söz vermeden önce usul üzerine bir söz almak istiyorum.

BAŞKAN – Peki buyurun.

İki dakika.

IV.- USUL HAKKINDA GÖRÜŞMELER

1.- Komisyonun çalışma usul ve esasları hakkında görüşmeler

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Sayın Bakan, değerli milletvekili arkadaşlarım, değeri hazırım; hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Evet, kırk dakika gecikmeli de olsa çalışmalarımıza başlayabildik. Bu aslında bizim bu Komisyonunda pek alışık olduğumuz bir durum değil ama çalışmalara başlamış olmamız da bizim için önemli.

Değerli arkadaşlar, biz başından beri bu yasaya kategorik olarak karşı olduğumuzu hep ifade ettik. Gücümüz yettiğince bu yasaya karşı durmaya devam edeceğimizi açıkça ifade ettik. Bu yasayı yasalaştırırsanız bile bunu Anayasa Mahkemesine götüreceğimiz ve işçilerin haklarını korumaya devam edeceğimizi defalarca dile getirdik ancak tabii ki parmak gücünün de farkındayız. Bu yasanın tamamını engellemiyor isek acaba verilen zararı nasıl azaltırız noktasında bir alt komisyon istemiştik. Sayın Kaçar'ın tespitlerini dikkatle dinledikten sonra ne kadar isabetli bir karar verdiğimiz herkes takdir etmiştir umarım. Onun deyimiyle "Önemli değişiklikler yaptık, âdeta tasarının dokunulmadık bir yeri kalmadı." diyor. Teşekkür ediyoruz yani sivil toplumun, muhalifetin yararlı eleştirileri bakın yasaya nasıl yansımış. Bizim de arzu ettiğimiz şey buydu. Bizim alt komisyon istediğimizi bundan sonra da lütfen bu şekilde değerlendiriniz. Bloke etmek gerekli olur ise burada da bloke edilebilir, zaman zaman yapılır, İç Tüzük'ün bize verdiği haklar kullanılır, önerge üstüne önergeler verilir, konuşmalar yapılır, sevimsiz bir hâle gelir. Amaç, saftır, temizdir. Bu yasaya biz karşıyız kardeşim ama iktidar "Çıkaracağım." diyor. Bir siyasi sorumluluk istiyor, eyvallah. Bu siyasi sorumluluğu taşıyan en az zararı vermesini sağlamak da bizim görevimiz. Bütün çabamız, bütün niyetimiz budur.

Ben emeği geçen herkese çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Sayın Atıcı, teşekkür ediyorum.

III.- KANUN TASARI VE TEKLİFLERİ (Devam)

A) KANUN TASARI VE TEKLİFLERİ (Devam)

1.- İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı (1/597) (Alt Komisyon metni)

BAŞKAN – Sayın Bakan, buyurun efendim.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun çok kıymetli Başkanı ve çok kıymetli üyeleri, saygıdeğer milletvekillerimiz, burada bulunan sivil toplum örgütlerinin ve sendikaların çok kıymetli temsilcileri, kamu bürokrasinin çok değerli mensupları ve yine basınımızın çok değerli temsilcileri ve bu yasanın serencamını burada takip etmek isteyen çok kıymetli katılımcılar; öncelikle tekrar ifade etmek isterim ki bu çalışmanın hem çalışma hayatına hem Türkiye Büyük Millet Meclisine, Komisyonumuza ve ülkemize hayırlı ve uğurlu olmasını temenni ediyorum.

Gerek on üç saat süren Komisyon çalışmamızda gerekse hemen akabinde gerçekleşen alt komisyon çalışmamızda buradaki bütün paydaşlarımızın, katılımcıların ortak gösterdikleri gayrete teşekkür ederek sözlerime başlamak istiyorum.

Elbette ki bu çalışma, yani bu kanun tasarısı, ifade etmek istiyorum ki Türkiye'de çalışma hayatına çok ciddi bir katkı sağlayacaktır. Ancak, yine ifademiz şudur: Özellikle dünyada, Avrupa'da, gelişmiş ülkelerde, gelişmekte olan ülkelerde bu kanun tasarısının etkilediği kesim, etkileyeceği kesim çalışma hayatı içerisine oranla çok yüksek bir kesim değildir. Sabahtan itibaren de hem çalışma hayatının unsurlarıyla bir arada Çalışma Bakanlığında ciddi bir çalışma gerçekleştiriyoruz. Sivil toplum örgütlerimizle,

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 4

sendikalarımızın değerlendirmeleriyle ve bu konudan etkilenecek tüm paydaşlarımızla birlikte tekrar çalışıyoruz. Dün üst komisyonda yaptığımız değerlendirmeler gibi bu konudaki çalışmaların tümüne açığız. Bizim buradaki temel hesabımız şudur: Bugün Türkiye'de çalışma hayatının içerisinde bulunan kayıt dışılığı mümkün olduğunca azaltmak istiyoruz. Bu rakamı yüzde 52'lerden yüzde 32,6'lara kadar getirdik reformlarla, kanunlarla ortaya koyduğumuz kararlılıkla birlikte. Ve bugün bu tartıştığımız süreç içerisinde kayıt dışında kalan ve tam anlamıyla söylemek istiyorum ki kayıt içine alabileceğimiz ve bunu sağlayarak da hem ülkemize hem de çalışma hayatına büyük bir katkı sağlayabileceğimiz bir süreci yürüttüğümüz iddiasındayız bugün.

Bir taraftan işçi işveren ilişkilerinde, bir taraftan bizim ulusal istihdam stratejimiz çerçevesinde ve diğer taraftan da geleceğe ait özellikle istihdam politikalarımızın daha pozitif etkilenmesi çerçevesinde bu adımların fayda getireceğini düşünüyoruz. Elbette ki farklı görüşler ve farklı düşünceler olacaktır. Biz de bu farklı görüşlerin ve farklı düşüncelerin çerçevesinde adım atmakla yükümlüyük. Bizim Bakanlığımız sosyal diyalog mekanizmasına önem veren ve bu sosyal diyalog mekanizması çerçevesinde bunu yürütmekle mükellef olan bir Bakanlıktır. Bu sosyal diyalog mekanizması içerisinde sadece bizim paydaşlarımız yok, Türkiye'de yaşayan herkes var yani 78 milyon insan var; siyaset mekanizması var, işveren mekanizması var, işçi mekanizması var, belki ilgisi olan, ilgisi olmayan sivil toplum örgütleri var, üniversiteler var. Bu konuda kimin fikri varsa bizim sosyal diyalog mekanizmasının içerisinde. Tanımlanmış var, tanımlanmamış var ama ifade etmek istiyorum ki biz bunlardan azami derecede bir katkı alarak bunu gerçekleştirmeye çalışıyoruz. En son dahi cumartesi sabah İstanbul'da bu konuyla ilgili çalışmış öğretim üleriyle bir araya geldik, onların değerlendirmelerini aldık, onların katkılarını aldık ve onların bu konudaki görüşlerini ve düşüncelerini almaya çalıştık, arkadaşlarımız bir gayret ortaya koydular.

Ve şunu söylemek istiyorum: Değişen maddeler konusunda özellikle Alt Komisyon Başkanımız Mahmut Kaçar Bey değerlendirmelerini ortaya koydu. Belki bizim de önerebileceğimiz bir iki değişiklik daha söz konusu olacak. Burada bizim temel yaklaşımımız bellidir. Evet, her çıkarılan yasadın ve kanundan endişe eden kesimler olabilir. Acaba bunun ucu nereye gider diye bir düşünce de söz konusu olabilir. Bizim görevimiz bunu toplumun ortak malı yapmaktır ve bunun için bir gayret sarf ediyoruz ve bunun esas çıkış noktasının hedefe varabilmesini temin etmektir.

Geçen toplantıda yapmış olduğumuz değerlendirmeleri tek tek burada ifade edecek değilim ama şu çok açıktır ve nettir ki burada özellikle kayıt dışısını azaltmak, şu anda mevcut kayıt dışında bulunan çalışma anlayışını kayıt içine alabilmek, bunu gerçekleştirebilmek için kesinlikle ILO ve AB normlarına uymak, bunu mevcut İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanunu çerçevesinde gerçekleştirmek ve yine en önemli meselelerden bir tanesi, özellikle geçici iş ilişkisinin çalışma hayatı içerisinde istismar edilerek daimî iş ilişkisinin yerine ikame edilmesini önlemek ve burada iş-yaşam dengesini kurmak ve, yine, istihdam alanını geliştirmek, yani istihdam oranını geliştirmek ve bu konuda iş hayatına adım atmakta zorlananlara bu anlayışı sağlayabilmek, artı, Türkiye'nin, özellikle çalışma hayatında esneklik getirerek -çok nettir- Türkiye'nin çalışma hayatının koşullarını geliştirerek ülkemizin rekabet koşullarını bir şekilde daha iyi bir noktaya getirmek ve iyileştirmek. Ve bunları sağlamaya yönelik bir çalışmayla huzurlarınızdayız. İnaniyorum ki... Geçen komisyondan da hep birlikte istifade ettik, hem bizler hem bu masanın etrafındaki çok değerli milletvekillilerimiz ve bunu izleyenler. Hem de, yine, alt komisyonda da çok önemli çalışmalar oldu; üst komisyonda daha önce tespit ettiğimiz birçok çalışmayı alt komisyonda, bir şekilde, gerçekleştirebilme fırsatı ortaya çıktı, bütün masanın etrafı açısından da. Ve şimdi de, inşallah, üst komisyonun, yani, daha doğrusu Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun çalışmaları çerçevesinde de bu yasanın, Türkiye Büyük Millet Meclisine sevk edilmeden önce, inşallah, son değerlendirmesini birlikte yapacağız.

Şunu samimiyetle söylemek isterim ki: Biz sabahtan beri de bu konuda katkı vermek isteyen herkesle birlikte, yine, ciddi bir çalışma gerçekleştirerek buraya geldik. Yani, belki yarım saatlik gecikmemiz oradan kaynaklandı, bizi başlatsın. On dakikalık gecikmemiz de buraya girerken, sabahleyin gelmemiz gereken Türkiye Büyük Millet Meclisindeki grup toplantısına bu sebeple gelemememizden kaynaklanan... Anadolu'nun çeşitli yerlerinden gelen vatandaşlarımızla bir arada olmaktan kaynaklandı. Tabii, bu, inşallah, bu Komisyonumuzun çalışmalarına hayır olarak yansacaktır. Tekrar, ilerleyen süreç içerisinde değerlendirmeleri yapmak suretiyle, inşallah, bir sonuç alırız.

Biraz önce Mahmut Bey belirtti: Hem 1'nci maddedeki değişikliği tam anlamıyla AB normlarına ve AB direktiflerine uydurduk; daha sonra, özellikle, birçok kotamız vardı, kotalarımızdan bir tanesi de 10 kişinin altında çalışmaya yönelik bir değerlendirmeydi, onda 10 kişi ve 10 kişinin altındakine artı 10 daha verilmişti, bunu 5'e düşürdük; ve, yine, özel istihdam bürolarının özellikle taahhüt ettiği teminat miktarlarının yükseltilmesi oranını Çalışma Bakanlığına yönelik bir anlayışa bıraktık; bir de, flu bir alan vardı, yani, işçi çıkarmalardan kaynaklanan "Bir daha bu, geçici işçi çalıştıramaz." gibi, geleceğe ait bile belirsizlik içeren sürece bir nihayet verdik, verildi. Ve bunların her birisi burada bir değerlendirmeyle gerçekleşti. Belki alt komisyonun da çalışma yaparken endişe olarak dile getirdiği ama tam anlamıyla karar verilemediği bir iki meselenin de burada tartışılarak bir noktaya ulaşabileceği kanaatini taşıyorum.

Tekraren, Sayın Başkanın şahsında, bütün Komisyon üyelerimize, kıymetli milletvekillerimize ve burada bulunan, bu çalışmanın içerisinde bulunan tüm katılımcılara saygılarımı sunarak Komisyon çalışmalarımızın hayırlara vesile olmasını temenni ediyorum.

BAŞKAN – Sayın Bakanım, teşekkür ediyorum.

Değerli milletvekillerimiz, şimdi, Komisyon üyelerimizden söz isteyenlere sırayla söz vereceğim.

Buyurun.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Teşekkür ediyorum.

Sayın Başkan, Sayın Bakan, değerli milletvekilleri, Bakanlığımızın değerli bürokratları, değerli basın mensupları, bu Komisyonunda emek veren değerli çalışanlar; öncelikle hepinizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 5

Öncelikle, alt komisyon kurulmasının ne kadar yararlı olduğunu çok uzun tartıştık ve ne kadar yararlı olduğunu gördük. Sanırım, hep birlikte bunun keyfini de yaşadık. Bu toplantı başlamadan önce sayın milletvekillerimizle sohbet ederken, aslında bütün komisyonların çalıştırılmasının ne kadar yararlı olduğunu, milletvekillerinin -farklı düşünceler bile- birbirlerini tanıma konusunda vesile olduğunu burada gördük.

Burada sosyal tarafları dinledik; bu sosyal tarafların görüşlerini aldık. Cumhuriyet Halk Partisi olarak şunu gördük: Yani, bizim bu konuyla, bu yasa tasarısıyla ilgili düşüncelerimizin ne kadar haklı olduğunu bir kez daha alt komisyonda da gördük çünkü bütün sosyal tarafların -işveren kesimi hariç- bizim tezlerimize uygun görüşleri olduğunu gördük.

Ben, öncelikle, Alt Komisyon Başkanı Mahmut Kaçar'a teşekkür etmek istiyorum. Gerçekten, çok özveriyle, saatler boyunca, sabırla bizi dinledi. Ve ona da arkadaşlarım adına çok teşekkür ediyorum.

Sayın Başkan, öncelikle, Sayın Bakan da yasa tasarısıyla ilgili, kısa da olsa, görüşlerini dile getirdi. Geneline ilişkin kısa bir giriş yapmak istiyorum bu yasa tasarısıyla ilgili. Daha önceki toplantılarda da ifade ettim ama bir kez daha bunları belirtmek istiyorum. Belki bu söyleyeceklerim, en azından maddeler tartışılmadan önce, vicdanlarımızda bu düzenlemeleri yeniden değerlendirmemize yol açar diye düşünüyorum.

Şimdi, iğnizden, tabii, belki bizim, Cumhuriyet Halk Partisi olarak bu konuda çok uzun konuştuğumuzu söyleyebilirsiniz ama benim -on bir yaşından beri çalışma hayatı içinde olan, işçi olan birisi olarak- vicdanım rahat değil ve onun için bunları bir kez daha söylemek zorundayım.

Sayın Başkan, esasen, bu yasa özünde özel istihdam bürolarına işçi kiralama hakkı ile "uzaktan çalışma" adı altında evde çalışmayı getiriyor. Aslında buradaki amaca baktığımız zaman, ne kadar güzel olduğunu söyleyebiliriz. "Güvenceli esneklik" deniyor ve böylelikle Türkiye'de işsizliğin azaltılacağı, kayıt dışı çalışanların kayıt içine alınacağı, bu yolla istihdamın artacağı, firmaların büyüyeceği, üretimin artacağı, uluslararası rekabetin artacağı, Avrupa ülkeleriyle rekabet edilebileceği vurgulanıyor.

Yani, bunu ilk toplantımızda da söylemişim. Yeni istihdam alanları açmadıktan sonra, mevcut, daralan istihdam alanlarıyla bunları yapabilmeyen mümkün olmadığını Maliye Bakanımız da söylüyor aslında "Yeni istihdam alanları açmamız gerekir." diye. Yeni istihdam alanları açılmadan bu gerekçelerle çalışma hayatını düzenlemek, bu gerekçelerle işsizliği azaltmak, bu gerekçelerle kayıt dışılığı azaltmak çok mümkün görünmüyor. Tasarayı incelediğimizde, bu gerekçelerin hiç birinin gerçekçi olmadığını da görüyoruz. Sırayla buna değinmek istiyorum kısaca.

Bir: Diyor ki "güvenceli esneklik." Acaba bu gelinen noktada, önerilen tasarıda güvenceli esneklik var mı? Ne yazık ki yok. Güvenceli esneklik, iş gücü piyasasına esneklik uygulamaları getirirken aynı zamanda işçilere, çalışanlara çeşitli güvencelerin de getirilmesini öngörür. Bu güvenceleri sırasıyla belirtirsek belki daha açık anlatabiliriz, yani, bu konudaki düşüncelerimizi.

Olması gereken ilk güvence iş güvencesidir. Tasarıya baktığımız zaman, bu işçilerin iş güvencesi yoktur. Bunların iş akitlerinin nasıl yapılacağı bu tasarıda belli değildir; bir firmaya kiralandıklarında ne kadar süre çalışacakları belli değildir.

Dünya ortalamalarına göre kiralık işçilerin yılda ortalama çalışma süreleri üç ay ve daha altındadır. Yani, dünyada bu konuda profesyonelleşmiş birçok ülke olduğunu görüyoruz ama orada da en fazla ortalama üç ay ve daha altında olduğunu görüyoruz. Bunu biz söylemiyoruz, yani, ben bunu kendi araştırmalarım içinde değerlendirmiyorum; bu Uluslararası Özel İstihdam Hizmetleri Konfederasyonu'nun verilerine göre bu işçilerin yüzde 54'ü üç aydan daha az çalışmaktadır. Dolayısıyla, bizim iş mevzuatımıza göre, getirilen yasa tasarısı, bu işçilere yönelik "iş güvencesi" dediğimiz akdin feshe karşı korunması, yani, işe iade hakkı nasıl uygulanacak belli değil burada, hatta yok. Kıdem tazminatı bir yıllık çalışma şartı doldurulmadığı için uygulanmayacaktır. Biliyorsunuz, altı aydan önce, az çalışırsanız ihbar tazminatı alamazsınız; altı ay çalışmadığı için ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır, iş güvencesi olmayacaktır.

İkinci güvence ise istihdam güvencesidir; yani, birisi iş güvencesi, ikincisi istihdam güvencesidir. İşçinin istihdamının devam edeceğine ilişkin hiçbir düzenleme bu tasarıda yok. İşçi kiralama işi bittiğinde, özel istihdam firmasına döndüğünde ise, çalışmaya hazır olmasına rağmen ücret alamayacak. Birisini dört ay bir yere gönderdi, işi bitti orada, tekrar özel istihdam bürosuna döndü; eğer özel istihdam bürosu ona ikinci bir iş veremiyorsa, burada bir istihdam güvencesi olmadığı için ücret de alamayacaktır. Özel istihdam bürosuyla iş akdi askıya alınacaktır. İşçi, yine, eski kayıt dışı alanına geri dönecektir. Dolayısıyla, ortada bir istihdam güvencesi olmayacaktır. Nasıl kayıt dışı güvence? Çünkü dört aylık bir süre sonunda eğer özel istihdam bürosu ona iş veremiyorsa -bunun kirası var, geçinecek, sonuçta ödemesi gereken borçlar var, çocuğunun çocuğunun giderleri var- ne yapacak? Özel istihdam bürosundan iş bulamazsa gene kayıt dışına kaçacak bu, doğal olarak. Bu da gelir güvencesidir, yani, üçüncü güvence olarak bu benim söylediğim gelir güvencesidir.

Öncelikle, kiralık olarak bir firmaya giden işçinin ücreti ne olacak? Yasa tasarısına göre, şirket bu işçiye asgari ücret ödeyebilecektir. Peki, bu işçinin fazla çalışma, izin, çalışma süresi, sosyal hakları ne olacaktır? Bu hakları o iş yerindeki işçilerden farklı olabilecektir. Bu alt komisyonda bu konuda bir değişiklik yapıldı, yani, temel çalışma koşullarının o iş yerinde çalışmış olan diğer işçilere de uygulanacağı yorumu getirildi ama burada gene bizim tereddüdümüz var bu konuyla ilgili. "Temel çalışma koşulları" diyor. "Temel çalışma koşulları", işte, hangi saatte işe başlayacak, hangi saatte gidecek, ara dinlenmeleri nedir gibi bu tür şartları içeriyor. Burada bir ücret yok, yani, o çalıştığı iş yerindeki emsal işçinin ücreti ya da onların sosyal haklarını nasıl alacağına ilişkin bir belirsizlik var burada. O konuyla ilgili bir netlik yok. Ancak burada işverenin hangi işçisinin emsal... Yani, burada bir işçi kiralandı. Peki, o iş yerinde işveren hangi işçiyi emsal alacak eğer aynı şartlarla çalıştırılacaksa? Bununla ilgili de bir şey yok. Dolayısıyla, gittiği iş yerinde gelir güvencesi sıkıntılı.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 6

Peki, bu işçi özel istihdam bürosuna dönünce ne olacak? Öncelikle, herhangi bir ücret alıp almayacağı belli değil. Bu dönemde, sosyal güvenlik açısından, primleri yatmayacak, genel sağlık sigortası primleri yatmayacak. Yılda geçici olarak dört ay çalışan bir işçinin normal emekli olabilmesi için çalışması gereken... Yani, tam altmış yıl çalışması gerekiyor bu şekliyle çalışırsa. Yani, 65 yaşını doldursa dahi bu kişi emekli olamayacak. Kısmi emekli olmak isterse, beş bin dört yüz gün prim ödeme şartını yerine getirmesi lazım. Ancak o da kırk beş yıl sonra emekli olacak. Yani, bu düzenlemeyle bir işçinin emekli olabilme şansı da ortadan kalkıyor.

Dördüncü güvence ise yaşam dengesi. Burada, yasa tasarısına göre bu işçilerin çalışma koşullarının, eğitimlerinin hem kiralandıkları firmalar açısından hem de özel istihdam bürosunda geçen dönemler için düzenlenmesi gerekir. Yasa tasarısı, gittikleri iş yerlerinde ne tür çalışma koşullarına sahip olacaklarını da belirtmiyor. Ticari bir sözleşmenin konusu hâline getiriyor. Alt komisyonda bir düzenleme yaptık bununla ilgili ancak bu da yeterli değil. Bunların sendikalaşma hakkı, toplu sözleşme hakkı ortada yok. Servis hizmetlerinden yararlanıp yararlanmayacağı belli değil; işçilerin değişik kentlere gönderilip gönderilmeyeceği belli değil.

Yani, örneğin, şimdi, ben burada dört ay çalıştım, dört ay sonra özel istihdam bürosuna gittim, beni İstanbul'a ya da Ankara'ya, İzmir'e gönderdiler. Yani, bu konuda ailevi durumu nasıl olur? Bunun insani bir durum olmadığı açık. Bunların güvence altına alınması gerekiyordu; bunlarla ilgili de hiçbir düzenleme yok.

Yani, görüldüğü üzere, yasa tasarısı tam esneklik sağlarken sıfır güvence üstüne kurulmuş. Dolayısıyla, Sayın Başkan, burada bir güvenceli esneklikten bahsetmek mümkün değil. Peki, öyleyse, bu yasa tasarısının arkasında ne var? Bunun arkasında, 64'üncü Hükümet Programı'nda, Eylem Planı'nda, Ulusal İstihdam Programı'nda belirttiğimiz "İş Gücü Piyasasında İşçi Haklarına Katılım" olarak görülüyor bu anlayış. Yani, böyle, ne kadar esnek bir çalışma modeli olursa istihdamın o kadar artacağı, kayıt dışının kalkacağı gibi bir anlayış var. On üç yıldır bu ülkeyi yönetiyorsunuz, birçok tedbir alındı, yani bu söylediklerinizle bunların olmayacağını, yani yeni iş yerleri yaratmadan bunların olmayacağını bilmeniz gerekir. Ama bununla ilgili tam tersi bir uygulamayla, tam farklı olumsuzluklarla karşı karşıya geleceğiz.

Tabii, burada büyük bir rant var, bunu en başından beri defalarca söylüyoruz, o rant da özel istihdam bürolarının sağlayacağı rant. Çünkü bu yeni bir şey değil. Dünyada 2014 yılındaki yaklaşık 425 milyar dolar bununla ilgili ve Türkiye'de de şimdiye kadar kurulmuş 438 tane, 440'a yakın özel istihdam bürosu var ve burada da yabancı sermayeli şirketlerin olduğunu da biliyoruz. Yani emeğin burada yabancı şirketlerin hizmetine açılması ve orada bir mal gibi satılmasına ilişkin bir düzenleme. Yani burada sermaye için ayrıca dikensiz bir gül bahçesi yaratması anlayışı var.

Ayrıca işletmelerde çalışanların yasal hakları çerçevesinde ortaya çıkan iş gücü kayıplarını telafi etme anlayışınız var. İşletmede her daim çalışsın, üretim yapsın, ölen ölür kalan sağlar bizimdir anlayışı var. Yani iş yerindeki bir işçi hastalansa bile -belki maddeler geldiğinde bunu tekrar konuşacağız- bir rapor almaktan bile imtina edecektir, yani hasta hasta çalışma yoluna gidecektir. Çünkü böyle hastalanıp rapor aldığı zaman yerine özel istihdam bürosundan birisi geldiği zaman bir daha belki o kadrolu işçinin tekrar o iş yerine dönüp dönmeme konusunda da bir sıkıntı olacaktır.

Tabii, belki tepki göstereceksiniz ama iş yerindeki acil hâllerde ve zorlayıcı durumlarda işçi kiralanmasına gidilebilmesine ilişkin düzenleme tam da bu anlama geliyor, yani acil hâllerde... Çünkü yasayla geliyor, 4857'de olsun, 6331'de olsun, iş sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili yasalarda olsun hangi hâllerde işçinin iş yerinde çalışmayacaklarını belirtiyor. Yani o yasayla o hâllerde bile -yangın, sel, deprem gibi, bunlara madde olarak geleceğiz, "Burada işçi çalıştırılmaz." deniyor ama- özel istihdam bürolarından o işçi çalışmazsa ben özel istihdam bürolarından işçi çalıştırırım şeyi var, bunu da çok vicdani olarak görmüyoruz.

Değerli milletvekilleri, "Bu düzenleme işsizliği önleyecek." deniyor. Şimdi, soruyorum size: Yatırım yapılmazsa, yeni istihdam olanakları sağlanmazsa işsizlik azalır mı? Yeni fabrikalar açılacak ki istihdam artsın. Bunu ben söylemiyorum, Antalya'da düzenlenen G-20 zirvesinde siz bunun altına imza attınız, aynı böyle bir metin vardı, istihdam nasıl sağlanır diye, bununla ilgili bir metin hazırlandı ve sizin Bakanlığınız bu metnin altına imza attı. İşsizliği azaltmak için yapılması gereken, yeni yatırımları, kamu yatırımlarını hayata geçirmektir. Eğer siz ülkenizi sermaye için güvenilir olmaktan çıkarmışsanız, savaş ortamına, terör ortamına eğer sokulmuşsa bu ülke, "Komşularla sıfır sorun."dan bütün komşularla soruna dönmüşse bu ülkede ne yaparsanız yapın uluslararası sermayeyi getirmek mümkün değildir. İşte, turizmle ilgili teşvikler açıklandı, göreceksiniz, turizmle ilgili o teşviklerden dolayı burada ne turizmcilerin sorunu bitecek ne de bu açılan teşviklerden dolayı buraya yığınlarca, geçen yıldan daha fazla turist gelecektir. Çünkü her şeyden önce...

Bu ülkede 7 Hazirandan önce halka sorulduğunda, bir anket yapıldığında "Birinci problem ne?" dendiğinde ekonomi, işsizlik olarak dile geliyordu ama bugün anket yapıldığında, halkımıza sorduğumuzda, kamuoyu yoklaması yaptığımızda bugün birinci sorun güvenlik olarak geliyor. Yani işte geçen gün Komisyonda otururken burada bir patlama sonucu -hemen dibimizde 500 metre karşı sokakta- 28 tane yurttaşımız katledildi. Yani bu ortamda siz hangi teşvikleri verirsiniz verin burada böyle turizmle ilgili yaptığınız teşviklerin bir çözüm getirmeyeceği ortada.

Bir de "Kayıt dışılık önlenecek." deniyor bu teklifle, bu tasarıyla. Şimdi, iki tane soru soracağım size: Birincisi, özel istihdam bürosu olarak bir işçiyi kiraladınız, işçi dört ay çalıştı, asgari ücret aldı, sonra iş bitti, geri geldi, başka bir iş çıkmadı, buna para verecek misiniz? Yok. Peki, bu adam ve ailesi neyle geçinecek? O yıl içerisinde çalıştığı için gelir de almış olacak, dolayısıyla genel sağlık sigortası primlerini ödemek zorunda kalacak, ayrı bir yük gelecek, hem kendisi hem de eşi ve çocuklarınınkini de dâhil buna. Bu durumda bu insanlara yaşamak için kayıt dışı çalışmak zorunda kalacaklar. Dolayısıyla ortadaki durum sadece, sizin kayıt dışını azalttığınıza dair istatistiklerle her tarafta konuşmanızla yarayacak ama gerçekte böyle bir durum olmayacak.

"Mevsimlik tarım işçilerini kayıt altına alacağız." diyorsunuz. Öncelikle bu konuda 2011 yılında 6111 sayılı Kanun'la bunları esnaf yaptınız. Yani bunlar kendileri gidip BAĞ-KUR'lu oldular, biliyorsunuz bu geçici tarım işçileri, mevsimlik tarım işçileri diyelim.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa : 7

Şimdi, bu düzenlemeyle, özel istihdam bürolarıyla tekrar bunları işçi statüsüne getireceksiniz. Yani birisi Borçlar Kanunu üzerindendi, şimdi Sosyal Güvenlik Kurumu üzerinden yapacaksınız. Bunlara ilişkin Çalışma Bakanlığının öncülüğünde birçok bakanlığın da katılımıyla mevsimlik tarım işçilerine yönelik büyük proje başlattınız. Tarımda aracılık sistemini ve yönetmeliğini çıkarttınız. Devlet bütçesinden bu projeye büyük miktarda para aktardınız. Şimdi, bunların ne sonuç verdiğini açıklamadan, başarılı olup olmadığının hesabını vermeden mevsimlik tarım işçilerini özel istihdam bürolarının inisiyatifine teslim ediyorsunuz. Zaten sömürülen mevsimlik tarım işçilerinin daha fazla sömürülmesine bu kanunla zemin hazırlıyorsunuz.

Bu firmalar, yani bu özel istihdam büroları daha ucuz çalışacak olan Suriyelileri çalıştırırsa ne olacak? Yani biz bu Suriyeliler meselesini açtığımızda hep şu tepkiyle karşılaşıyoruz, "Siz Suriyelilerin gelmesine karşı mısınız?" diyorsunuz. Ya, bununla, benim söylediğimle Suriyelileri burada misafir etmemiz arasında uzaktan yakından bir alakası yok. O insani bir durum, sonuçta onlar canlarını kurtarmak için bu ülkeye gelmişler, elbette ki onlara kapımızı açacağız. Benim söylediğim "Niye bunlar geldi?" yle uzaktan yakından alakası yok. Buradaki mevzu, Suriyelilerin de bir emek sömürüsü içinde daha kötü durumlara sokulmasına işaret ediyor. Yani burada Türk vatandaşlarımız, Türk işçileri sömürülüyorlar ama işsizliğin getirmiş olduğu o yoğunluktan dolayı, bu işsizlikten dolayı onlar daha çok sömürülüyorlar. Yani asgari ücretin çok altında, çok sağlıklı olmayan koşullarda çalışıyorlar. Çünkü onların yapacak bir şeyi yok, onlar canlarını kurtarmak için gelmişler ve hayata tutunmak için de çok insani olmayan koşullarda ve çok az ücretlerle çalışmaya bile razılar. Benim işaret ettiğim olay bu. Bunların önünü açılıyorsunuz ve bundan faydalanan fırsatçılar var. Yani mafyanın, yeraltının bu konuda türemeye başlamış olmasının bizde somut delilleri var. Yani bu konuyla ilgili bizde şikâyetler var. Özellikle burada Urfa milletvekillilerimiz, Sayın Fakıbaba -uzun yıllar Belediye Başkanlığı yaptı orada- biliyor, Alt Komisyon Başkanımız Urfa Milletvekiliyiz, onlar da biliyorlar, Hatay da böyle. Bununla birlikte büyük bir insani sorun ortaya çıkacak. Bununla ilgili bir tedbir yok Sayın Başkan. Kaçakçılık artacak, bununla ilgili bir çözüm yok. Yani sosyal yardımlarla mı bu insanlara bakacağız? Yani sonuçta Türkiye'deki 1 milyona yakın Türk vatandaşını mevsimlik tarım işçisi olarak hep beraber görüyoruz: Urfa'dan kalkıyor, Diyarbakır'dan, Mardin'den geliyorlar, Karadeniz'e gidiyorlar, Adana'ya gidiyorlar, çaya gidiyorlar, fındığa gidiyorlar, pamuğa gidiyorlar, 1 milyondan fazla bu konuda çalışan Türk işçisi var. Yani zaten 20 milyona yakın yurttaşımızın -Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının açıklaması- sosyal yardımlarla hayata tutunmaya çalıştığını ve yardım yaptığımızı açıklamıştık, yanlış olan budur.

Aytuğ Bey de söyledi, yani biz, içindeki maddelerin temeli değişse bile, istediğimiz gibi olsa bile maddenin bütününe karşıyız, karşı olmamızın nedeni işçinin kiralanması bir özelleştirme, özel istihdam bürolarına devredilemez. Bunu en başından beri söylüyoruz, bununla ilgili İŞKUR var ve İŞKUR'un Türkiye'de örgütlü bir yapısı var, özerk bir yapısı var, imkânlar var ve bu konuda istisnaları önleyecek bir kurum hâline getirilebilir. Her ne kadar bu mevcut iktidarın lehine birtakım çalışmalar yapıyorsa da biz buna razıyız. Yani İŞKUR teşkilatını daha güçlendirelim, onun eksiklikleri varsa onları düzeltelim ama bu özel istihdam büroları gerçekten Türkiye'deki çalışma hayatına konacak bir dinamittir Sayın Başkanım. Yani bu birçok Anayasa maddesine de aykırı, madde madde geldiğimiz zaman bunları da söyleyeceğiz. Bunun bütününe karşı olduğumuzu burada bir kez daha ifade etmek isterim.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Sayın Akkaya, çok teşekkür ediyorum.

Hem alt komisyonda verdiğiniz katkılar hem de burada söylemiş olduğunuz kaygıları çok dikkatle dinledik, Sayın Bakanımız da aynı dikkatle dinledi. Ümit ederim, o kaygıları giderecek yönde önlemler de dercedilir ve hayırlı bir sonuç elde edilir.

Sayın Yıldırım, zannediyorum sizde değil mi efendim?

BEHÇET YILDIRIM (Adıyaman) – Evet.

BAŞKAN – Bir de, ilk kayıt olduğu için, kayda geçmesi açısından isim ve bilgi verirken seviniriz.

Buyurun.

BEHÇET YILDIRIM (Adıyaman) – Behçet Yıldırım, Adıyaman Vekiliyim, çocuk hekimiyim.

Keşke bu yasa halkın yararına olsa, en çok savunması gereken insan benim ama maalesef bu yasaya katılmam mümkün değil. Çünkü Adıyaman ırgat şehri, ben biraz sonra Adıyaman'ın sorunlarına da değineceğim, bu yasaya neden karşı olduğumu da açıklayacağım. Alt komisyona seçilmiştim, geçen hafta alt komisyona girememenin nedeni de -kayıtlara geçmesi açısından söylüyorum- Sur'da bir vahşet yaşandı. Bu konuda Başkanım, ben sizi de bilgilendirdim, Sağlık Bakanını da bilgilendirdim –gidelim- 24 Ocakta ben sizi aradım Başkanım. Bu vahşet bodrumunda 200'ün üstünde cenazeden bahsediliyor. Bunlar için ben geçen hafta Siverek'e gitmiştim. Adıyamanlı bir gençimiz yaşamını yitirmişti, üniversite öğrencisiydi, sivil bir vatandaştı ve AKP'nin en fazla oy aldığı Sincik ilçesinde bir genç, 20 yaşlarında, üniversite öğrencisi. Bu vatandaştı aldık Sincik'in İnlice beldesine götürdük, orada Diyanetin resmî imamları "Biz bunun cenaze namazını kılmayız." gibi bir şey söylediler, böyle bir sorunla karşılaştık. Keşke bunlar yaşanmasa, keşke bunlar şey olmasa.

Bunları anlatmamın nedeni kesinlikle siyasi bir şey değil. Geçen hafta niye alt komisyona katılmadığımı belirtmek için bunları söylüyorum.

Şimdi, bu alt komisyonda olsaydım benim de söyleyeceğim çok şey vardı. Az önce söyledim, gerçekten Adıyaman bir ırgat kenti, ırgat şehri olarak anılır. Zamanında -GAP- büyük bir proje yapıldı. Sayın Turgut Özal, rahmetli Turgut Özal "Müjde Adıyamanlılar müjde, bundan sonra Çukurova'ya, Adana'ya pamuğa gitmeyeceksiniz, Urfa'ya pamuğa gideceksiniz." gibi bir çözüm getirdi. Bu yeni yasayla da ırgatlara bir şey getireceğinizi sanmıyorum. Pratikte bunları görmek lazım. Pratikte şu anda hepimiz seçim boyunca taşeronlaşmaya karşı tavırlar belirledik, bütün siyasi partiler, burada mevcut olan tüm siyasi partiler, tüm sivil toplum kuruluşları taşeronlaşmaya karşı tavır geliştirdi ama maalesef bu taşeronlaşmayı daha da yasal hâle getiren bir yasadır.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 8

Hükümet bu yasa tasarisını getirirken Avrupa Birliği mevzuatından bahsediyor ancak hesabına geldiği zaman Avrupa mevzuatı ama işçiye, emekçiye gelince kendine göre yeni yeni uygulamalar yapıyor. Avrupa Birliği mevzuatının bütünlüğüyle yaklaşılmaması gerekir, bu geçici çalışmayı, özel istihdam bürolarını son tahlilde deneyecek en büyük mekanizma yargıdır. Avrupa Birliği mevzuatı çerçevesinde işleyen bir yargı mekanizması var mı? Türkiye’de maalesef biz bunu göremiyoruz. Her şeyimiz millî, hatta millî vekil isterken bile bu durumu nasıl açıklayacağız? Avrupa Birliği bu düzenlemeyi getirirken bütün kurumlarıyla beraberdir ama Türkiye’ye bakıyoruz, sendikalaşma oranına, gittikçe sendikalaşma oranının çok düştüğünü görüyoruz.

Özel istihdam büroları işçi alımları konusunda bir özelleştirme faaliyetidir. Bu duruma yasallık kazandırılmıyken sosyal devlet ilkesine açıkça aykırı bir düzenleme ve ülkenin millî durumu göz önüne alındığında nasıl bir uygulamayla karşılaşılabileceğimizi görmek için kâhin olmaya gerek yok.

Esnek çalışmayı da daha çok ev kadınlarına yönelik bir iyileştirme olarak görüyorum. Ama maalesef kadınlar için en büyük mevki sadece çocuk doğurma, analık gibi bir değer veriliyor, kadınların istihdama katılması için yapılan bir şey yok, daha da... Eğer kadınların gerçekten çalışmasını istiyorsak istihdamı artırmamız lazım. Bunun, bürolarla mürolarla olacak, esnek şeylerle olacak bir olay olduğunu düşünüyorum.

Sayın Bakanım burada bir sürü bilgiler vermiş, rakamlar vermiş, ben bunlarla fazla zamanınızı almak istemiyorum çünkü geçen hafta bunlar konuşuldu.

Ayrıca, yasa tasarisının iş bulmaya değil işçi bulmaya yönelik bir düzenleme olduğu anlaşılmaktadır ama biz istiyoruz ki sosyal devlet iş bulsun. Buradaki, daha çok geçici iş düzenlemeleriyle devamlı, sürekli bir iş güvencesi değil; devamlı, güvencesiz, sürekli işçi bulmaya ilişkin bir düzenlemedir. Ekonomik bağımsızlığı olmayan, tek sermayesi alın terinden ibaret işçi, işveren karşısında özel istihdam büroları aracılığıyla baskı altına alınmaya çalışılmaktadır. Milyonlarca insanı ilgilendiren ve milyonlarca insanı bütün bir yaşam süresi boyunca etkileyecek bir yasa tasarisının görüşmeleri yapılıyor bu Komisyonunda, o nedenle bu görüşmeler yapılırken ciddi manada emekçi kesimle samimi bir empati kurmak gerekir. Ben şunu da iddialı söylüyorum: Sayın Bakan az önce söyledi sendikalarla görüşüğünü, inanın bu Komisyondaki vekil arkadaşlarımızdan daha çok sendikaların, daha çok sivil toplum kuruluşlarının görüşü alınsa çok daha yerinde olur diye düşünüyorum.

Taşeronlaşmayı kaldıracakları yönünde bütün siyasi partilerin seçim vaadi varken özel istihdam büroları olarak yeni bir taşeronlaşma durumuna geliyoruz. Özel istihdam büroları sendikalaşmayı... Ya da bazı sendikaları adres gösterecektir. Bu yasa tasarisı geçsin, bakın, Mediste gündeme gelecektir özel istihdam bürolarının işçilere iş karşılığı belirli sendikaları adres gösterme mevzuatı. Bu özel istihdam büroları bir anlamda sendikalaşma noktasında işçi üzerinden bir baskı mekanizmasına dönüşecektir ki pratikte de bunu görüyoruz. Ben otuz yıllık devlet memuruyum, Sağlık Bakanlığında çalıştım, inanın sağlıkta çok şey özelleşti, laboratuvarlardır, yemektir, temizliktir... Bir temizlik firmasına eleman almak için mevcut iktidardan -AKP için demiyorum, AKP’den önce de iktidarlar vardı- referansla bir temizlik işçisi alınıyordu. Bu daha da kötüleşecektir, bu daha da büyük baskılara neden olacaktır. Diyebiliriz ki bu yasada düzenlenecek asgari ücreti işçinin hesabına yatırıp bir miktarını işçiden elden alan taşeronlar var. Evet, biz buna Adıyaman’da şahidiz. “Asgari ücret veriyorum.” diyor ama yarısını işçiden tekrar alıyor. Bunu ispatlayabiliriz. Bu yasayla özü itibarıyla, dayıbaşı Mehmet Amca özel istihdam bürosu açacak yani haksız kazanca, emekçinin sömürülmesine yasal bir kılıf bulunacaktır.

Bu yasa tasarisı çok şey götürüyor. Ben özellikle bu özel istihdam yasasını kiralık işçi düzenlemesi olarak değerlendiriyorum. Bu kiralık işçi düzenlemesinde neler var, neler yok; kısaca bunları söyleyip son vermek istiyorum. Kadrolu çalışma bitecek, kıdem tazminatı fiilen ortadan kalkacak, özel sektör taşeronlaşmanın önünü açacak, istihdam büroları işçi kiralayacak, sendikalaşma bitecek, istihdam bürosu işçinin emeği üzerinden kâr sağlayacak, kiralık işçi mesaisiz ve izinsiz çalıştırılacak, kiralık işçinin sigortası kesik kesik yatacak, kiralık işçinin emekliliği zorlaşacak, işçinin yasal güvencesi ortadan kalkacak, haftalık ve yıllık izin hakkı ortadan kalkacak, işçinin sürekli çalıştığı bir alanı olmadığı için uzmanlaşamayacak, işçi-çırak ilişkisi bitecek, emekçi meslek sahibi olamayacak, iş kazaları artacak, işçinin düzenli bir iş yeri olmadığı için düzenli zam alamayacak, işçinin kazancı hep asgari ücret düzeyinde kalacak.

İş yeri hekimliği yapmış bir hekim olarak da bunu söylüyorum, gerçekten bunun tek elden yönetilmesi gerekir. Az önce diğer hatip arkadaşın belirttiği gibi, İŞKUR’un yetkilerinin artırılması, İŞKUR’un iyi şekilde denetlemesi, adilane düzenlemelerle... İŞKUR’un elinde, yine de iktidara yönelik bazı işçi alımları oluyor, buna da razıyız ama bunun, şu andaki İŞKUR’dan çok çok daha kötü sonuçlar doğuracağı kanaatindeyim.

Teşekkür ediyorum hepinize.

BAŞKAN – Peki, teşekkür ediyorum.

Sayın Demirtaş, buyurun efendim.

ÜNAL DEMİRTAŞ (Zonguldak) – Sayın Başkanım, Sayın Bakanım, Komisyonun değerli milletvekilleri, değerli basın mensupları ve sivil toplum örgütlerinin değerli temsilcileri; hepinize en içten sevgi ve saygılarımı sunuyorum.

Öncelikli olarak Sayın Başkanımıza da alt komisyon kurulması noktasında göstermiş olduğu destekten dolayı teşekkürlerimi sunuyorum. Gerçekten alt komisyon kurulmasını ısrarla istemiştik, bunun da gerekçesi olarak, açık olarak -Avrupa Birliği direktifleri gereğince- sosyal tarafların bunu derinlemesine konuşup tartışması gerektiğini düşünmekteydik ve bu şekilde de son derece yararlı ve faydalı oldu diye düşünüyorum. Alt komisyonunda birçok sendika temsilcisi, işveren temsilcisi ve konunun sosyal tarafları görüşlerini açıklıkla ifade ettiler ve bizim çekince koyduğumuz birçok konu tam, yeterli, istediğimiz gibi tartışılmasa bile büyük oranda tartışılmış oldu ve bundan dolayı tekrar teşekkürlerimi sunuyorum Sayın Başkanım.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 9

Tabii, biz -az önce Yakup Başkanım da ifade etti, sayın vekilim de ifade etti- tasarının tamamına karşıyız çünkü bu tasarının sosyal taraflarla görüşülmesi esnasında da anladık ki toplumda bu yasanın çıkması konusunda bir mutabakat yok, taraflar bu konuda mutabakata varmamış durumda ve bu yasanın bu şekilde çıkmasıyla doğuracağı birçok olumsuz sonuç var. Bu olumsuz sonuçların giderilmesi noktasında elbette alt komisyon esnasında bazı ufak tefek önergelerle değişiklikler yapıldı ama bunların yeterli olmadığı çok açık ve net bir şekilde ortaya çıktı. Bu görüşlerimizi de biz muhalefet şerhimizde ifade ettik ama burada bazı konuları tekrar açıklama ve ifade etme gereği hissediyorum. Şimdi, bu konularla ilgili görüşlerimi kısaca size ifade edeceğim.

Şimdi, burada kanunun sınırlandırmaları var. İşte, nedir bu sınırlandırmalar? Birincisi: 10 kişiden daha az çalıştıran iş yerlerinin tamamını kapsıyor, 10 kişiden daha fazla çalıştıran yerlerin de yüzde 25' i idi ama önergeyle bu 5 ve altına düşürüldü. Bu olumlu bir gelişme.

Yine, ikinci sınırlandırma: Maden iş yerlerinde ve kamu iş yerlerinde bu kiralık işçiliğin yapılamayacağı yönünde bir sınırlandırma söz konusuydu. Bu alt komisyon görüşmeleri esnasında hem sivil toplum örgütlerinin hem de bizim ifade ettiğimiz bu konudaki bazı çekinceler vardı. Ben özellikle, burada tehlikeli ve çok tehlikeli iş yerleriyle ilgili çekinceleri ifade etmek istiyorum çünkü baktığımızda, bu tabii ki çok geniş kapsamlı bir yasa, ilk hâliyle yaklaşık 10 milyon gibi bir insanı, çalışanı ilgilendiren bir yasa, tabii, aileleriyle birlikte 30 milyon, 40 milyon gibi bir rakama tekabül ediyor, Türkiye toplumunun neredeyse yarısını etkileyebilecek bir yasa sonuçları itibarıyla.

Burada tabii, kayıt dışılığın kayıt içine alınmak istendiği ifade ediliyor. Yine, Komisyon görüşmeleri esnasında Bakan Yardımcımız da ifade etti, TÜİK verileri de bunu doğruluyor, Türkiye' deki kayıt dışı çalışan sayısı kayıt içi çalışan işçilerin yüzde 33' ü oranında. Yani 12 milyon 800 bin civarında kayıtlı işçi söz konusu, çalışan söz konusu; bunun da yüzde 33' ü yaklaşık 4 milyon 200 bin civarında çalışana tekabül ediyor, işçiye tekabül ediyor. Bu gerçekten çok yüksek bir oran ve 2016 Türkiye'si' ne yakışmayan bir oran. Dolayısıyla, elbette ki bu yasadaki amacın kayıt dışısını kayıt içine almak olduğu ifade ediliyor. Tabii ki, bu kayıt dışısını kayıt içine alma noktasında biz de gereken desteği vermeye hazırız ama bu yasanın bu hâliyle kayıt dışı nasıl kayıt içine alınacak bu pek anlaşılabilir değil yani güzel sözlerle... Tamam, kayıt dışısını kayıt içine alalım, 4 milyon 200 bin vatandaşımızı sosyal güvenlik şemsiyesi içine alalım, yine işverenimize vergi yükümlülüğü getirelim ve bu şekilde bu insanlarımızın bir güvencesi olsun, hani "güvenceli esneklik" diye ifade edilen çalışma biçimi olsun ama bu nasıl yapılacak? Bu nasıl yerine getirilecek? Alt komisyon çalışmalarında da ifade etmiştik, özellikle tarım iş yerlerinde çalışan çalışanlarımız için, işçilerimiz için bu nasıl yerine getirilecek? Evlerde çalışan kişiler için nasıl yerine getirilecek? Ya, bununla ilgili bir açıklama yok. Bu soru bizim hâlâ kafamızda büyük bir soru işareti olarak duruyor çünkü bu çalışan insanlara baktığımızda, vatandaşlarımıza baktığımızda, bu vatandaşlarımızın, özellikle tarımda çalışan bu vatandaşlarımızın gerçekten bir dayıbaşı sistemiyle çalıştıkları ortada ama bu "dayıbaşı" dediğimiz kişiler gerçekte de fiilen aslında "aile reisi" dediğimiz kişiler; eşini, çocuklarını, akrabalarını, dayı çocuğunu, hala çocuğunu, teyze çocuğunu 20 kişilik, 30 kişilik gruplar hâlinde özellikle Güneydoğu Bölgemizden başka alanlara, işte, Adana'ya, Çukurova'ya, Karadeniz'e veya Antalya'ya, değişik yerlere, işte, Ege'ye götüren insanlar. Yani bu insanlar nasıl kayıt içine çekilecek, bu insanlar nasıl özel istihdam bürolarına giderek buralarda kaydolacaklar? Bu, bu kanundan maalesef çok anlaşılıyor. Yani bu insanları güvence altına alabilecek bir sistem bu kanunla bence ortaya konulmamış.

Şimdi, bakıyoruz Türkiye' deki iş yeri sayısına, 1 milyon 750 bin civarında kayıtlı iş yeri var. 1 milyon 750 bin civarında kayıtlı iş yerinde çalışan sayısı ise yaklaşık 12 milyon 800 bin gibi bir rakama tekabül ediyor. Şimdi, bu 12 milyon 800 bin çalışanı ve çalıştığı iş yeri olan 1 milyon 750 bin iş yerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişleri denetliyor ve bunların sayısı da baktığımızda yaklaşık 1.550. Şimdi, 1.550 müfettişin çalıştığı bir kurum olan Çalışma Bakanlığında bunların da bir kısmı iş yerlerini, özellikle altını çiziyorum, kayıtlı olan iş yerlerini, tehlikeli ve çok tehlikeli iş yerlerini sadece ve sadece yaklaşık 700-800 tane "teknik müfettiş" dediğimiz yani makine mühendisi, maden mühendisi, inşaat mühendisi gibi, konunun uzmanı olan, iş yerini iş güvenliği açısından denetleyen müfettişlerden oluşturuluyor. Diğer, geriye kalan "sosyal müfettiş" dediğimiz, iş yeri kayıtlı mı, değil mi veya iş yerinde çalışan işçiler SGK'ya bildiriliyor mu, bildirilmiyor mu, bu işçiler yıllık izin ücretlerini alıyorlar mı, almıyorlar mı, işte, hafta tatilleri kullanılıyor mu, kullanılmıyor mu gibi konuları inceleyen sosyal müfettişlerin sayısı da yaklaşık yine 700-800 civarında bir rakama tekabül ediyor. Şimdi, siz 700-800 sosyal müfettişle daha kayıt içi olan 1 milyon 750 bin iş yerini denetleyemezken... Çünkü bir hesaplama yapılmış, bir müfettişe bir iş yerini ikinci kez denetleyebilmesi için yedi yılda bir süre geliyor yani yedi yılda bir ancak bu iş yeri denetlenebiliyor, kayıtlı iş yeri denetlenebiliyor. Peki, siz 4 milyon 200 bin kayıt dışı çalışan işçinin olduğu iş yerini bu müfettiş kadrosuyla nasıl denetleyeceksiniz? Şimdi, denetimin olmadığı bir yerde işçileri bu şekilde kayıt içine almak mümkün olmaz çünkü denetim olacak, ceza mekanizması getireceksiniz, birtakım tedbirler alacaksınız ki kayıt dışındaki işveren korkacak, devletin gücünü hissedecek "Ben kayıt içine gireyim diyecek." Bakın tekstil iş yerlerinde -Türkiye'nin sosyal bir yarısı- başörtülü hanımlarımız merdiven altı dediğimiz iş yerlerinde çalıştırılıyor. Bakın bunlar çok önemli durumlar. Burada 4 milyon 200 bin çalışanı bu yasayla -altını çizerek ifade ediyorum- kayıt içine almanız mümkün değil. Bu insanları kayıt içine alma şansınız mevcut müfettiş yapısı ile, mevcut iş ve çalışma koşulları altında bana göre sıfır. Dolayısıyla, bu amacın bu yasayla gerçekleştirilemeyeceği çok açık ve net ortada.

Öte yandan, bu, sınırlandırma yaptığımız iş yerlerinin bir tanesi maden iş yerleri. Bu olumlu bir yaklaşım, buna saygı duyuyorum, gerçekten olumlu bir yaklaşım ancak maden iş yerleri çok tehlikeli iş yeri sınıfında. Bakın, maden kazalarındaki artış nedeniyle belki bu öngörülmüş ama maden iş yerlerinin dışında, inşaat iş yerleri, kimya ve işte buna benzer birçok tehlikeli, çok tehlikeli iş yerleri var. Buradaki iş kazalarına baktığımızda, bakın, 6331 sayılı Yasa getirildi, AK PARTİ, AKP iktidarı döneminde, gayet güzel bir düzenleme. 6331 sayılı Yasa ile iş sağlığı ve iş güvenliği ortak birimleri oluşturuldu, bütün iş yerlerine A sınıfı, B sınıfı,

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 10

C sınıfı olmak üzere iş güvenliği uzmanları alma zorunluluğu getirildi, bunlar bu iş yerlerini denetliyorlar. Ama bakıyoruz 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası amacına ulaşmış mı Sayın Bakanım? Ben geçen de Çalışma Bakanlığının bütçesi görüşülürken de Plan ve Bütçe komisyonunda benzer rakamları vermiştim. Şimdi, bakıyoruz, 6331 sayılı İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Yasası'nın çıktığı yıl olan 2012 yılında iş kazalarında 878 işçi yaşamını yitirmiş. 2013 yılına geliyoruz, yani bu yasa çıkmış, tamam, altyapısı uygulanmaya başlanmış, birtakım iş güvenliği müfettişleri iş yerlerinde çalışmaya başlamışlar, bakıyoruz 2013 yılında iş kazaları artış göstermiş, 2013 yılında 1.235 işçi yaşamını yitirmiş. 2014 yılına geliyoruz, cumhuriyet tarihinin rekoru kırılmış, 2 rekor birden kırılmış, bir yılda ölen işçi sayısı ve iş kazasıyla birlikte bir iş kazasında en fazla ölen işçi sayısı 301 işçi, Soma'da 301 işçimiz yaşamını yitirmiş. Toplamda 2014 yılında, bizdeki verilere göre, 1.886 işçimiz yaşamını yitirmiş, iş cinayetine maruz kalmış. 2015 yılı verilerine bakıyoruz, yine 1.730 işçi yaşamını yitirmiş. Çalışma Bakanlığının verilerinde bir kısmı düşük gösteriliyor, bunun sebebi de şu: Tarım sektöründe çalışan, kamyon kasalarında, traktör römorklarında iş yerlerine giderlerken yaşamını yitiren işçiler bu verilere alınmıyor. Oysa bu da hem hukuki olarak hem kanuni olarak iş kazasıdır. Bu işçilerimiz de kamyon kasalarında, traktör kasalarında iş yerlerine giderken yaşamlarını yitirmeleri nedeniyle iş kazasına maruz kalmışlardır. Böyle bir rakam ortaya çıkıyor, yani on üç yıllık AKP iktidarınız döneminde 15 bin civarında işçimiz yaşamını yitirmiş. Avrupa'da 1'inci, dünyada 3'üncüyüz.

Bakın, Sayın Bakanım, bunun en büyük sebeplerinden birisi, yıllardır bu tür konuları inceleyen birisi olarak söylüyorum, Türkiye'de yaygınlaşan taşeron sistemidir. Yani işçilerin asıl işverenin işçisi değil de yasaya aykırı şekilde taşeron işçisi olarak çalıştırılmasıdır. Yani "yardımcı işler" dediğimiz, yemek, güvenlik, efendime söyleyeyim, yol gibi işlerde değil de asıl işte çalıştırılmalarından doğan iş kazaları ve denetimlerin de yetersiz olmasıdır. Şimdi, bu yasayla diyoruz ki: Geçici iş ilişkisi kuracağız ve işveren de özel istihdam bürosu olacak.

Geçen alt komisyon esnasında da sorduk hem bakan yardımcımız hem de müsteşarımız açıklıkla ifade ettiler, geçici iş ilişkisiyle özel istihdam bürolarının işçilere taşeronlara da kiraya verilebilecek, taşeron şirketlere de kiraya verilebilecek. Şimdi, bakın, asıl tehlikeli olan tehlikeli olan sonuç bu. Asıl işverenle işçi arasında normalde başka kimsenin girmemesi gerekir. Yani üretimi yapacak olan asıl işverenle üretime yardımcı olacak olan işçi arasında, emek arasında başka birisinin girmemesi gerekiyor. Ama burada işte "taşeron uygulaması" dediğimiz asıl işveren-alt işveren ilişkisinden doğan taşeron girdiğinde çıkan işçi cinayeti tablosu bu. Yani on üç yılda 15 bin işçimiz yaşamını yitirmiş, binlerce işçimiz sakat kalmış, meslek hastalığına maruz kalmış. Rakamları söylemek istemiyorum, her yıl yüz binlerce iş kazası oluyor, kolunu kaybeden, uzvunu kaybeden -yani sadece iş cinayeti olarak bakmayalım meseleye- sakat kalan, özürülü kalan birçok işçimiz oluyor.

Şimdi, biz taşeron uygulamasına karşı çıkarken taşeronun taşeronu olabilecek, geçici iş ilişkisiyle orada istihdam edilecek özel istihdam büroları ortaya çıkıyor. Yani işçi ile işveren arasında ikinci bir kişi daha konuluyor, özel bir tüzel kişi olabilecek olan özel istihdam bürosu konuluyor. Yani şu anda işçi ile işveren arasında taşeron varken işçi ile işverenin arasında taşeron ve özel istihdam bürosu, ikisi birlikte girecekler. Bu ne demektir? İşte, bu tam anlamıyla işçinin güvencesiz kalması demektir, iş cinayetlerine davetiye demektir.

O zaman da söylemiştim, belki biraz incitici oldu ama Sayın Bakanım, sizden önce bakanlarımız maden ocaklarında çok işçi cenazesi beklediler hem Çalışma Bakanımız hem Enerji Bakanımız. Bakın, bu yasayla daha çok işçi cenazesini hem sizler hem bizler maden ocaklarında ve ağır, tehlikeli ve çok tehlikeli iş yerlerinde beklemek zorunda kalırız, daha çok işçi ailesinin, eşinin feryatlarını dinlemek zorunda kalırız. Öncelikli olarak devletin temel görevlerinden birisi -Anayasa'da da açıklıkla ifade edilmiş- önce biz insanın yaşamını koruyacağız, insanın vücut bütünlüğünü koruyacağız. Şimdi, bu yasayla maalesef "Daha çok iş cinayetine davetiye çıkartılıyor." diye büyük bir endişemiz var.

Şimdi, tabii, burada baktığımız zaman bir geçici iş ilişkisinden bahsediliyor. Geçici iş ilişkisinin işvereni de özel istihdam bürosu ama zaten bu arazi durumlar ortaya çıktı. Yani bir işveren bir yerden sipariş aldığı anda, örnek veriyorum, işte bir fabrika, sanayi tesisi düşünelim, orada 1.500 işçi çalışıyor ama patron güzel pazarlama yapmış, Almanya'ya bir mal ihraç edecek ve dolayısıyla geçici bir dönem söz konusu. Burada, işte 300 ekstra işçiye ihtiyacı var. Şimdi, bu kanunla getirilmek istenen şeylerden birisi geçici iş ilişkisi kurularak özel istihdam bürosundan bu işçi temin edilecek ve o şekilde, o 300 işçiyle patron siparişini yetiştirecek ve bu şekilde ihracat artacak, istihdam artacak diyoruz.

Ama bakın, İş Kanunu'nun 11'inci maddesinde işverene böyle bir hak var zaten, belirli süreli iş yapma hakkı var. Bir ihale aldığında ihaleyi götürebilecek belirli süreli iş sözleşmesi veya bir sipariş aldığında siparişle sınırlı kalmak kaydıyla... Çünkü öngörülebilir, yani 300 işçi ekstradan alarak o işi ne kadar sürede yapabileceği belli. Onunla ilgili belirli süreli iş sözleşmesi yapabiliyor zaten, yani bunun için özel istihdam bürosundan bir işçi kiralamasına gerek yok. Belirli süreli iş sözleşmesiyle bunu yapabiliyor. Bakın ben maddeyi okuyayım size: "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hâlde sözleşme belirsiz süreli sayılır." diyor 11'inci madde. "Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında belirli süreli iş sözleşmesi yazılı olarak yapılabilir." diyor. Şimdi, böyle bir imkân varken bu yasayla bunu getirdik diyoruz. Bence iki hüküm birbiriyle çelişiyor. Yani buradan işverene, belirli süreyle iş sözleşmesi yapması gereken işverene bir fırsat sunuyoruz. Yani kötü niyetli olduğunu düşünürsek, ben olsam ne yapardım işveren olarak? Böyle bir işçiyi giderim kiralarını. Niye kendi bünyemde çalıştırırım ve sözleşme yapayım? Çünkü kendi bünyemde çalıştırırsam birtakım yasal yükümlülükler benim sırtımda kalıyor ama kiralık olarak çalıştırırsam yükümlülükler olduğu gibi özel istihdam bürosuna geçiyor. Dolayısıyla, iş üretiminden doğan kârı elde edecek olan işveren bu yükümlülüklerinden, 4857 sayılı Yasa'nın kendisine yüklemiş olduğu yükümlülüklerden kurtuluyor, bunu da önemli buluyoruz.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 11

Yine, burada bir başka konu, iş yeri tanımında bir sorun var. Yani iş yeri tanımına baktığımız zaman "Üretimin yapıldığı yer iş yeri." deniliyor. Bakın, üretimin yapıldığı yer iş yeri "Mal üretiminin veya hizmet üretiminin yapıldığı yer iş yeridir." deniliyor ama özel istihdam bürosunun iş yeri, bürosunun olduğu yer, sandalye, masanın olduğu yer, üretimin yapıldığı yer değil. Dolayısıyla, bu, İş Kanunu'nun 2'nci maddesinde belirtilen hükümle de çelişiyor. Yani iş yeri kavramı bu yasayla değişmiş oluyor ve İş Kanunu'nun, 4857 sayılı Yasa'nın sistematiğini de temelinden sarsacak bir ifade bu. Bence burada iş yerini 4857 çok iyi tanımlamış, üretimin, mal üretiminin ve hizmet üretiminin yapıldığı yer olarak tanımlamış. Bu şekilde özel istihdam bürosu iş yeri değildir, sadece sandalye, masanın olduğu, işçi ile işveren arasında pazarlığın yapıldığı bir yer gibi aslında değerlendirmek gerekiyor.

Bu şekilde ben sözlerimi tamamlamak istiyorum. Tabii, özel olarak da yine maddelerde değerlendirmeler yapacağız. Bazı iyileştirmeler yapıldı, dediğim gibi, Sayın Başkanım ama bu konularda da bence boşluklar var, açıklar var. İşçiyi koruyucu düzenlemelerin...

Düzeltiliyorum, bir şey daha aklıma geldi. İşçi ile özel istihdam bürosu arasında yapılacak olan sözleşmede hiçbir sınırlandırma yok. Alt komisyon görüşmeleri sırasında bunu öğrendik. Yani işçiyi güvence altına alacak, özel istihdam bürosuna karşı onu koruyacak ve iş ilişkisini düzenleyecek sözleşmenin içeriğiyle ilgili hiçbir madde yok. Yani bu sözleşme yazılı mı yapılacak, sözlü mü yapılacak? Bakın, "Belirli süreli iş sözleşmesi yazılı yapılır." diye açık bir hüküm var 11'inci maddede. Ama sizin getirdiğiniz tasarıda özel istihdam bürosuyla kiralanacak olan işçi arasında hiçbir sözleşmeye sınırlandırma konulmamış, sözleşmenin nasıl yapılacağı da belli değil. Yazılı mı yapılacak, sözlü mü yapılacak veyahut belli bir sınırlandırma konulacak mı? Yani özel istihdam bürosu bu kişiyle altı ay mı sözleşme yapabilecek, üç ay mı yapabilecek, bir yıl mı yapabilecek, hiçbir şey yok. Tamamen o, aç kalmış işçiyi, eşini ve çocuğunu geçindirmek zorunda kalan işçiyi özel istihdam bürosunun tekeline bırakabilecek olan bir boşluktur bu. Burada özel istihdam bürosunun tekeline bırakmayalım, insafına bırakmayalım. Bu sözleşme de gerekirse burada kanunun emredici hükümleriyle düzenlensin. Buna da bazı sınırlandırmalar getirilsin diyorum.

Saygılar sunuyorum Başkanım.

BAŞKAN – Sayın Demirtaş, teşekkür ediyoruz.

Alt komisyonda da verdiğiniz katkılar neticesinde tabii ki işçilerimizin alın teri ve hakları kutsal. Bununla ilişkili maddelerde de bu önerilerinizi dile getirirsiniz ve tekrar komisyonun değerlendirmelerine tabi tutarız.

Sayın Yiğit, buyurun.

ALİ YİĞİT (İzmir) – Sayın Başkan, Sayın Bakan, değerli arkadaşlar; öncelikle geçtiğimiz hafta yaşadığımız acı olayların son bulmasını temenni ediyor, şehitlerimize ve hayatını kaybedenlere Allah'tan rahmet, yakınlarına başsağlığı diliyorum.

Çok önemli bir süreçten geçiyoruz. Gerçekten ülkemiz, milletimiz tarihinin en vahim tehditlerinden birisini yaşamaktadır. Bu tespit sizin, bizim değil, hepimizin malumu olduğu bir tespittir. Nitekim, bundan önceki Cumhurbaşkanı Sayın Abdullah Gül bir açıklamada bulunmuştu: "Yakın tarihimizin, hatta cumhuriyet tarihinin en zor günlerinden geçiyoruz. Türkiye, içeride ve dışarıda çok büyük tehditlerle karşı karşıyadır. Bütün bunların üstesinden gelebilmek, sağduyuyla hareket edebilmek için istişare, diyalog ve dayanışmanın şart olduğunu görüyorum." demişti. Çünkü, ülkemizin geleceğiyle ilgili her vicdan sahibi yurtsever insanın yüreğinde çok derin kaygılar, korkular ve endişeler yatmaktadır.

"Peki, bu günlere nasıl geldik? Neden biz kendi coğrafyamızda bile tecrit edildik? Bu dönemin siyasi sorumluları kimlerdir?" tartışmalarına girmek istemiyorum. Elbette bunu tarih yazacaktır ama biz Cumhuriyet Halk Partililer olarak üzüm yemek derdindeyiz. Onun için diyoruz ki, büyük sıkıntılar yaşıyoruz, biz çözemsek bizim yaşadıklarımızın belki de daha büyüğünü gelecek nesiller ve çocuklarımız yaşayacak.

Ekonomik sorunlarımız var, ekonomik güçlüklerimiz var; geçmişte de vardı, belki gelecekte de olacaktır ama bu sorunlar, bu sıkıntılar içeride ve dışarıda yaşamakta olduğumuz derin sıkıntının ve ayrışmanın karşısında hiçbir anlam taşıyor. Ne yazık ki, Türkiye kendi içinden derin bir ayrışmaya doğru sürükleniyor, derin bir çatışmanın tohumları bilinçli olarak ekiliyor.

Bu topraklardan, insanlarımızın barış içinde, huzur içinde, devletine güvenerek, hukuka güvenerek kardeşçe yaşama hakkının yavaş yavaş ortadan kalkmaya başladığına tanık oluyoruz. Ülkemizde bugün, ne yasamanın gücünden ne yargı bağımsızlığından ne de basın özgürlüğünden söz etmek mümkündür. Bugün, bizim, acilen hukukun üstünlüğünü tesis etmeye ihtiyacımız vardır; şiddeti, terörü siyasi hayattan tasfiye etmeye ihtiyacımız vardır. Tabii, bunların hepsinden daha önemli olarak Türkiye'nin barışa ihtiyacı vardır. İşte böyle bir ortamda, çalışma hayatı açısından çok önemli değişiklikler içeren, sonuçları yeni bir çatışma ortamı doğuracak olan bu bir oldubitti tasarısı için toplanmış bulunuyoruz. Ben tasarıyla ilgili değerlendirme yapmadan önce, malumunuz olan bazı bilgileri takdirlerinize sunmak istiyorum:

TÜİK'in 2014 Raporu'na göre Türkiye'de bireyler arasında gelir dağılımı incelendiğinde, en zengin yüzde 10'luk grubun geliri ile en yoksul yüzde 10'luk kesimin geliri arasındaki fark 12,6 kattır.

Türkiye 34 OECD üyesi ülke arasında 12,6 katlık gelir farkıyla 5'inci sırada yer alıyor, Avrupa Birliği üyesi ülkeler arasında ise 1'inci sıradadır.

Gelir dağılımı eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik hiçbir bir adım atılmadığı gibi, tam tersine bazı muafiyetlerle uçurum daha büyümektedir.

DİSK'e bağlı Genel-İş'in TÜİK'in istatistiklerine göre hazırladığı raporda, ülkemizdeki çocuk nüfusunun yüzde 5,9'unu çocuk işçilerin oluşturduğu, hem çalışıp hem okuyan çocuk işçi sayısının da yüzde 63,6 arttığı görülmektedir.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 12

Millî gelirin 10 bin dolara çıktığı ve dünyanın en gelişmiş yirmi ekonomisi arasında yer aldığı iddia edilen ülkemizde, yoksulluk ve çocuk işçiliği azalacağına ne yazık ki artmaktadır.

Türkiye nüfusunun yüzde 15'i yoksulluk sınırının altında bir yaşam sürmektedir.

Türkiye'deki vergi adaletsizliğinden yakınmayan hiç kimse yoktur. Avrupa Birliği ülkelerinde dolaylı vergilerin ortalaması yüzde 27 iken Türkiye'de bu oran yüzde 69 civarındadır. Türkiye, vergi adaletsizliği bakımından Avrupa Birliği ülkeleri içinde sonuncudur.

Hâlen ülkemizde yardım yapılan hane sayısı Eylül 2015 itibarıyla 2 milyon 745 bin 213'tür, yardım yapılan sayısı ise 8 milyon 608 bin 968'dir yani Türkiye gittikçe fakirleşiyor arkadaşlar.

Böyle bir yapının içine bir de çalışma barışını ortadan kaldıracak, fakirleşmeyi ve köleliği yasal zırhla kutsayacak düzenlemeyle karşı karşıyayız. Bakınız, Şubat 2015'de Uluslararası Özel İstihdam Hizmetleri Konfederasyonu tarafından yayınlanan bir rapora göre, 2013 yılında dünya genelinde 60,9 milyon işçi özel istihdam büroları aracılığıyla iş gücüne dâhil olmuştur, bunlardan 40,2 milyon kişi özel istihdam büroları işçisidir. Bu oran 2012 yılına göre yüzde 9,6 oranında artmıştır. Özel istihdam büroları işçileri, Amerika Birleşik Devletleri'nde iş gücünün yüzde 21'ini, Japonya'da yüzde 2'sini, Avrupa'da ise yüzde 1,7'sini oluşturmaktadır. Dünya genelinde bu oran 1,6'dır. Kiralık işçi açısından en büyük pazar 11 milyon kişiyle Amerika Birleşik Devletleri'dir, bu ülkenin ardından 10,8 milyonla Çin gelmektedir. Bu alanda 2,4 milyon kişiyle Japonya 3'üncü sıradadır. Dünya genelinde yaklaşık 260 bin özel istihdam bürosu bulunmaktadır. Bunlardan 62.500 tanesi doğrudan işçi kiralamaktadır ve bu firmalara bağlı 236 bin şube bulunmaktadır. Bu şirketlerde toplamda 1,66 milyon kişi personel olarak çalışmaktadır. Bu sektörde toplam hasılat 415 milyar dolardır, kiralık işçi firmaları ise 282 milyar dolardır. Bu sektördeki satışların yüzde 68'lik kısmı kiralık işçi bürolarının gelirlerinden oluşmaktadır.

Kiralık işçi olarak çalışanların sadece yüzde 43'ü kadındır, yüzde 57'si ise erkektir. Yine, kiralık işçilerin yüzde 40'ı 25 yaş altında, bu işçilerin yüzde 66'sı ise 30 yaş altındadır. Dolayısıyla, genç işsizliğin azatılması adına ortaya atılan bu kiralık işçilik işçilerin bu tür atipik istihdam alanından çıkamadığını ve düzenli işlere yönelemediğini de göstermektedir.

Benzer şekilde, kiralık işçilerin eğitim düzeylerine bakıldığında da, kiralık işçilerin sadece yüzde 26'sı yükseköğrenim mezunudur. Bu işçilerin yüzde 54'ü ortaöğretim mezunu, yüzde 20'si ilköğretim mezunudur. Nitelikli iş gücü sadece yüzde 22, orta nitelikli iş gücü yüzde 45, nitelsiz iş gücü yüzde 33 oranındadır. Bu verilerin de söylenildiği gibi nitelikli iş gücü ihtiyacının karşılandığı söyleminin gerçekçi olmadığını, firmaların genellikle nitelsiz işler için işçi kiraladığını göstermektedir.

Almanya'da yapılan bir araştırmaya göre yaratılan yeni istihdamın yüzde 53'ünü kiralık işçiler oluşturmaktadır. Kiralık işçi uygulamasının gelişmesi şirketlerin kadrolu işçilerini işten çıkartıp kiralık işçi büroları üzerinden yeniden kiralamasına dahi neden olmaktadır. Öte yandan, Avrupa Birliği'nin güvenceli esneklik yaklaşımı "kazan-kazan" stratejisiyle veya pozitif toplamlı oyun kavramlarıyla özgün bir sosyal uzlaşma modeli olarak ortaya atılmaktadır.

Güvenceli esneklik uygulamalarını farklı ülke örnekleri üzerinden incelediğimizde, bu uygulamanın esneklik tarafının gerçekleştiğini ancak güvence ayağının söylem düzeyinde kaldığını görmekteyiz.

Avrupa Birliği'nin katı iş gücü piyasası düzenlemelerine sahip oldukları ve bu nedenle güvenceli esneklik uygulamaları konusunda daha sıkı çalışmaları gerektiği söylenen Güney Avrupa ülkeleri, iş gücü piyasalarındaki dönüşümün etkilerini incelemek açısından oldukça önemlidir.

Güvencesiz istihdamın en yüksek olduğu Avrupa ülkelerinden olan Portekiz'de bu istihdam biçimi son yirmi yıllık süreçte çok ciddi bir artış göstermiştir. Güvencesiz istihdam biçimlerinde çalışanların çoğunluğunu 15-24 yaş aralığındaki gençler oluşturmaktadır. 5,5 milyon aktif çalışanın 2,1 milyonu güvencesiz çalışma koşullarında istihdam edilmektedir. Toplam istihdamın yüzde 40'ını oluşturan bu kesimin toplu pazarlık sistemi dışında kalması Portekiz işçi sınıfının sosyal şartlarını daha da kötüleştirmiştir. Güvenceli esneklik söylemi son yıllarda İtalya'daki tartışmaların da eksenindedir.

Avrupa'da gönülsüz olarak part-time işlerde çalışanların üçte 2'sinden fazlasının düşük ücretli, verimsiz, kariyer gelişiminden yoksun ve güvencesiz işlerde çalışması, güvencesizliğin yaygın bir eğilim hâline geldiğini ve aslında güvenceli esnekliğin ne anlama geldiğini göstermektedir.

Güvenceli esneklik yaklaşımının hedefinde kadınlar olan bir diğer söylemi iş ve aile yaşamı dengesidir. Kadınlar açısından ise bu denge çoğu zaman güvencesiz işler ile görünmeyen emek arasında kurulan bir denge anlamına gelmektedir.

Bütün bu gerçekler göz önünde kaynayan işçi sınırlarını ve emeğin bir mal gibi alınıp satılmasını yasal hâle getiren bu düzenleme, tüm işleri ve iş kollarını kapsar nitelikte genişdir. Hiçbir iş ya da iş kolu istisna edilmemektedir. Bu yeni düzende işçilerin işverenlerden korunması mümkün değildir. İşçiler fiilen örgütlenme ve grev haklarından mahrum edilmektedir.

Yasa tasarısıyla, emeklerinden başka sermayesi olmayanlar ağılıkla imtihan edilecekler ve Türkiye daha da fakirleşeceklerdir. Gelir dağılımı eşitsizliği daha da artacak, uçurum daha da büyüyecektir, çalışma barışı bozulacaktır.

Her şeyden önemlisi, biz yasa yapıcıların en önemli görevi, ülkeyi huzur, refah ve barış ortamı içinde büyütmek olmalıdır, yeni çatışma ortamlarına sürüklemek değildir. Gelin, bu güç zehirlenmesinden kurtulalım. Biz, Türkiye'nin içine sürüklendiği bu karanlık ortamın, kaosun, içine sürüklendiğimiz cumhuriyet tarihinin en büyük krizinin farkındayız.

Uzlaşma ve diyalog içinde bütün enerjimizi, ülkemizin karşı karşıya olduğu tehditleri bertaraf ederek, içeride ve dışarıda karşı karşıya olduğumuz onca sorun varken, acilen çözülmesi gereken onca konu varken gerçekten yeni sorunlar doğuracak, çalışma yaşamını olumsuz etkileyecek tasarının geri çekilmesini talep ediyorum.

Hepinize teşekkür ederim.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 13

BAŞKAN – Teşekkür ederiz Sayın Yiğit.

Söz talebi Tur Yıldız Biçer Hanım'a ait gözüküyor.

Buyurun efendim.

TUR YILDIZ BİÇER (Manisa) – Teşekkür ederim Başkanım.

Sayın Bakan sanırım çıktılar. Şimdi, çok uzun konuşmayacağım. Ben Manisa Vekiliyim. Dün akşam Soma'da yaşadığımız bir olayı aktarmak istiyorum size.

Soma'da yine tabii özel bir şirkette altmış dört gün önce 32 işçi işten atılmıştı, bunların biri emekliliğine dört ay kalmış bir işçi, birisi de altı ay kalmış bir işçi. Altmış dört gündür onlar şirketin önünde oturma eylemindelerdi. Tabii, 32 kişiden bir kısmı eylemi bitirdi bir şekilde, son kalan 5 kişi hâlâ oturma eylemindelerdi ve bunlar orada oturmasınlar diye günde birkaç kere gözaltına alınıyorlar gözaltı kurallarını da ihlal etme pahasına. Yalnızca orada olay çıkmasını diye gözaltına alınıp geri getiriliyorlardı. Dün, bunlardan sonra 2'si şirketin önündeki yüksek gerilim hattının direğine çıkarak intihar girişiminde bulundular. Bilmiyorum, belki haberiniz var ya da yok. Komisyonumuzla alakalı olduğu için sizinle paylaşmak istedim.

Şimdi, yaklaşık yedi saat süren çabamız sonucunda bir şekilde ikna olarak oradan indiler, ama verilen sözlerin yerine getirilmesi de zor gibi görünüyor, çünkü böyle bir eylemden sonra maden işçisi olarak Soma'da işe girmeleri benim kanaatimce çok zor. Yani bu sözler yerine getirilmediği sürece, birkaç gün içinde nasıl sonuçlanır bilemiyorum.

Tabii, bizim haberimiz olur olmaz hem Kaymakam Beyi hem de bütün yetkilileri; emniyet kuvvetlerini, itfaiyeyi, ambulansları yönlendirdik ve elektrik akımını bir an önce kestirdik ama bu olayı şundan dolayı anlatıyorum: Durumun ciddiliğini ve vahametini anlatabilmek açısından, gerçekten işçiler çok işsiz ve çok çaresizler, yani ölümü göze alacak kadar çaresizler.

Bizim bu tasarıdaki endişelerimiz, tabii, insanlarımızın bu işsizliğini, çaresizliğini, iş güvencesizliğini daha da derinleştirilmesi açısından. Bu açıdan çok ciddi endişelerimiz var. Yani bu tasarı, yalnızca işsizleri bir şekilde bu bürolara kayıt yaparak işsizlik oranlarını düşük göstermeyi hedefliyor diye düşünüyorum. Yani biraz "Dostlar alışverişte görsün." mantığıyla hazırlanmış bir tasarı olarak görüyorum.

Yine bir cümle paylaşacağım sizinle, Manisa dediğim gibi bu iş kazalarında çok acı deneyimleri olan bir kent. Çökelek köyünde Temmuz ayında 15 işçinin traktör kasasında ölümüyle sonuçlanan bir iş kazası gerçekleşmişti, 13'ü kadın, 1'i 14 yaşında çocuktu. Herkes "işçi ölümü", "işçi ölümü" diye anlatırken bu kazayı, Çökelek köyünün muhtarı şöyle demişti: "Ölenler keşke işçi olsalar." Yani işleri bile yok. "Aslında bu işsiz ölümü, yani 15 işsiz ölümü." demişti.

Bu tasarıya, işçi statüsünde bile olmanın belki lüks olacağı günleri getireceği endişesiyle karşı çıkıyoruz.

Bilmiyorum duygularımı, düşüncelerimi ifade edebildim mi?

Çok teşekkür ediyorum sizlere.

BAŞKAN – Teşekkür ederiz.

Buyurun.

MEHMET İLKER ÇİTİL (Kahramanmaraş) – Sayın Başkanım, Komisyonumuzun kıymetli üyeleri, Bakanlığımızın kıymetli bürokratları; ben öncelikle herkesi buradan selamlıyorum ve gerek ana komisyonumuzda gerekse alt komisyonumuzda katkısı olan tüm arkadaşlarımıza da teşekkür ediyorum.

Evet, ben milletvekilim gibi uzun konuşmayacağım, sadece bakış açısı önemli diyorum ve bakış açısı kazandırmak, kendi bakış açımı ifade etmek açısından birkaç cümle sarf etmek istedim.

Özellikle hem ana komisyonumuzda hem daha sonra üç gün boyunca çalıştığımız alt komisyonda ve sonrasında, bugün, genelde eleştiriler hemen hemen aynı.

Arkadaşlarımız tümünden karşı yahut maddelerin hemen hemen hepsine karşılar ve söz aldıklarında aynı konulara değiniyorlar. Sanki kalıcı işçiler geçici işçiye çevriliyor, kalıcı iş ilişkisi özellikle geçici iş ilişkisine çevriliyor, kalıcı işçilerin hakları gasbediliyor gibi bir bakış açısı var. İşte, "Yıllık izin ne olacak?", "Çıkınca ne olacak?" "Tekrardan özel istihdam bürosuna devrolunca maaşı ne olacak?" gibi...

Biliyorsunuz, özellikle kadınlara, gençlere, iş yerlerinde askere giden yahut belli bir süre askıya alındığı durumlarda ve mevsimlik tarım işçilerine, ev hizmetlerine ve şu ana kadar kayıt altında olmayan gençlerimize, bayanlarımıza iş imkânı sağlanmış oluyor; sadece iş imkânı sağlanmakla kalmıyor, yine kayıt altına alınma, sosyal güvenceye kavuşma durumları oluyor.

Tabii ki yıllık izni hak edebilmek için bir yılı doldurmak gerekiyor. Süreye dikkat ederseniz, zaten adı üstünde "geçici iş ilişkisi" ve bir yılı doldurmadığı için böyle bir şey söz konusu olamayacak.

Çıkınca ne olacak? Zaten girerken bu özel istihdam bürolarının vesile olmasıyla işsizken işçi statüsüne giriyor ve işsizken iş kazanmış oluyor, hem kayıt altına alınıyor hem de sosyal güvencelerine kavuşmuş oluyor.

Yine, toplu iş sözleşmesi gibi, buna benzer birtakım eleştiriler oldu.

Yine, daha önce söz alan vekillerimizden bir tanesi alt komisyona giremeyişinin sebebini, Güneydoğu'da teröristlere yapılan operasyonların yapıldığı alanlarda bulunma şeklinde ifade etti. Biz de alt komisyondaydık, biz de geçen hafta şehit olan 22 yaşındaki gencimizi dün toprağa verdik. Ben, hem o gencimiz, askerimiz, hem şu ana kadar vatan toprağını canlarıyla, başarıyla savunan ve şehit olan tüm asker ve polisimize, geçen hafta Ankara'da patlama sonucu hayatını kaybeden tüm vatandaşlarımıza Allah'tan rahmet, yakınlarına başsağlığı diliyorum ve şu an hastanede tedavi altında olan vatandaşlarımıza, askerlerimize, polislerimize de acil şifalar diliyorum.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 14

Yine, Güneydoğu'da ve yurdumuzun dört köşesinde operasyon yapan, emek veren tüm güvenlik güçerimize de Allah'tan kolaylıklar diliyorum.

Evet, bu arada yine söz alan, alt komisyonda yer almayan milletvekillerimizin de bir kısım eleştirileri oldu "STK'lardan görüş alınmadı, milletvekillerinden, bizden görüş alınmadı." diye. Bu, özellikle alt komisyonda olan arkadaşlarımızın üç gün boyunca geç saatlere kadar olan çalışmalarına haksızlık olur diye düşünüyorum, çünkü hem bizler hem eleştirel yaklaşan milletvekillerimiz, ayrıca sivil toplum örgütlerimiz, hem ana komisyonda ilk başta ve daha sonra alt komisyon üyeleri olarak bizler de sözünü kesmeden dinledik, geniş geniş anlatma fırsatları oldu. Ben kendilerine teşekkür ediyorum hem milletvekillerimize hem STK üyelerimize, çünkü bir kısım fikirlerinden gerçekten faydalandık, önergelerle birlikte eksik olan yahut katkı olarak düşündüğümüz görüşleri de aldık, onları da zaten Komisyonun takdiriyle kabul ettik, sizlerin de huzuruna o amaçla sunmuş oluyoruz.

Yine, vekillerimizden bir tanesi, "İş yeri mal ve hizmet üretilen yerdir." ifadesini kullandı. Doğru, evet, o şekilde, fakat şu an bizim mevzuatımıza, kanunlarımıza bu kanun tasarısı da kanunlaştığı vakit yeni terimler geliyor. İşte, "güvenceli esneklik" gibi, "geçici iş ilişkisi" gibi, "özel istihdam bürosu" gibi, "uzaktan çalışma" gibi. Zaten uzaktan çalışma da mal ve hizmet üretiminin iş yeri dışında, işverenden uzak bir ortamda, evinde ya da teknolojik gelişmeler sonucunda iletişimin esas alındığı noktada mal ve hizmet üretimini konu aldığı için, kanunlaştığı vakit yeni terimler de iş hayatımıza, gündemimize girmiş olacak.

Bir de yine kanunda birtakım şeylerin olmadığı, eksik olduğu şeklinde suçlamalar var, daha doğrusu eleştiriler var.

Biliyorsunuz, kanunda her şey tüm ayrıntılarıyla yer almayabilir, genel ifadelerle kanun çıkarılır, açıklanmasına ihtiyaç duyulan kısımları da yönetmeliklerle, yönergelerle, genelgelerle açıklanır.

Ben, neticede kanun tasarısını desteklediğim için, ayrıca her maddede uzun uzun görüş belirtme ihtiyacı şu an için duymuyorum.

Tekrardan emeği geçen tüm arkadaşlarımıza, gerek Komisyonda gerek alt komisyonumuzda, muhalefetiyle, STK'larıyla, herkese ayrı ayrı teşekkürlerimi iletiyorum, inşallah bu çalışmamızın da hayra vesile olmasını diliyorum.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Ben teşekkür ederim. Sağ olun efendim.

Buyurun.

AHMET SELİM YURDAKUL (Antalya) – Sayın Başkan, Sayın Bakan ve değerli milletvekilleri, değerli Komisyon üyeleri; ülkemiz hakikaten bir yangın yeri ne dönmüş vaziyette.

Ben, ilk başta, geçenlerde kallesçe bir terör saldırısı sonucunda şehit olanlara ve Güneydoğu ve Doğu Anadolu'da, tüm ülkemizde şehit olan tüm vatan evlatlarımıza Allah'tan rahmet diliyorum. Türk milletinin başı sağ olsun.

Şimdi, geçen gün -yanlışsa Bakan düzeltebilir- Sayın Çalışma Bakanı, 1,5 milyona yakın taşeron olduğunu ifade etti; benim bilgilerime göre bu sayı 750 bin ile 1 milyon arasında değişiyor. Bu taşeronlar içerisinde 2015 yılı rakamlarına bakarsak, Sağlık Bakanlığı içerisinde 140 bin taşeron mevcut.

Şimdi, geçenlerde Plan ve Bütçe Komisyonunda Sağlık Bakanlığı bütçesi görüşülürken, Sağlık Bakanı 2016 yılı için şu kadro planlamasını elime tutuşturdu ve oradaki kadro planlamasında 9 bin kadro, 4.600 geçen yıldan kalan kadrolu sayı, 2.600 sözleşmeli ve 10 bin taşeron olmak üzere toplam 26.200 kişinin alınacağını söyledi Sağlık Bakanlığına.

Şimdi, hatırlıyorum, sayın AKP, hem 7 Haziranda hem de özellikle 1 Kasım seçimlerinde taşeronlaşmayı kaldıracağını, hatta bu taşeronlarımıza kadro vereceğini ilan ettiler.

Şimdi, ben o zaman sormak istiyorum Sayın Sağlık Bakanı ve Sayın Çalışma Bakanına veyahut da AKP Hükümetine: Madem taşeronları kaldıracaksınız, onlara kadro vereceksiniz, o zaman niçin Sağlık Bakanlığına 10 bin taşeron işçi alıyorsunuz? Bunu nasıl açıklıyorsunuz? O zaman, siz doğruları söylemiyorsunuz, dolayısıyla vatandaşlarımızı kandırıyorsunuz. O zaman, bunu çıkın, izah edin lütfen.

Sağlık Bakanlığında çalışan taşeron işçilere kadro vereceğinizi ilan ettiniz, ancak buna rağmen, hâlâ 2016 yılı kadrosunda 10 bin taşeron işçi alacağınızı söylüyorsunuz. O zaman insanları mı kandırıyorsunuz, yoksa biz mi yanlış anlıyoruz? Buna, lütfen, hem Sağlık Bakanlığı hem de Çalışma Bakanlığından cevap istiyorum.

Şimdi, bunun yerine isterseniz şöyle yapalım: Bakın, aynı atanamayan öğretmenlerde olduğu gibi, kendi alanında eğitim almış, donanımlı, tam 300 bin yardımcı sağlık personeli var. Bu gençler okumak için ne zorluklara katlanmışlar, onların anneleri babaları neler çekmişler biliyor musunuz? Belki siz bilmiyorsunuzdur Bakanım ama eğitimin güçlüğü, o okulları okumak, kazanmak o kadar zordur ki, onun masraflarını hiç söylemiyorum. Şimdi, o gençlerimiz atanamadığı için inanın psikolojik bozukluklar içerisine girmişler, hatta bazıları kötü yollara gitmişlerdir.

Ben, buradan, hem Sağlık Bakanlığına hem de size sesleniyorum: Aynı, atanamayan öğretmenlerde olduğu gibi, bu atanamayan 300 bin yardımcı sağlık personeline de bir müjde verin, en azından onlara da bir başlangıç yapın. En azından bir umut doğar, bu gençlerimizin psikolojileri düzelir, aileleri rahatlar, bunlar kötü yollara gitmezler. Gelin, buradan bir başlangıç yapın.

Biz, Milliyetçi Hareket Partisi olarak, Sağlık Komisyonuna, bu Komisyona da bu gençler için kadro teklifi de verdik, tabii, gündeme gelmeyeceğini tahmin ediyorum ama ben buradan gündeme getiriyorum.

Şimdi, bütün bunları değerlendirdiğimiz zaman, bakıyorum ki özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verdiği zaman esnek fakat güvencesiz bir çalışma ortamı yaratmış oluyoruz. Ben bu konunun uzmanı değilim, bir tıp doktoruyum ama bu yasanın işçilerin lehine olduğunu kesinlikle düşünmüyorum. Hele de şu anda AKP Hükümetinin uygulamış olduğu politikalar çerçevesinde değerlendirdiğimiz zaman, bu işçilerin aleyhine olduğunu düşünüyorum.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 15

Beni dikkatle dinlediğiniz için teşekkür ederim.

BAŞKAN – Sayın Yurdakul, teşekkür ediyorum.

Şimdi, Sayın İrgil’de söz sırası. Önce hoş geldiniz Komisyonumuza.

Buyurun efendim.

CEYHUN İRGİL (Bursa) – Sayın Bakan, Değerli Başkanım, değerli Komisyondaki üyeler ve milletvekili arkadaşlarım, değerli misafirler; hepinizi saygıyla selamlarım.

Arkadaşlarım birçok şeyi söyledi, o teknik konulara çok girmeyeceğim ama ben hep gençliğimde merak ederdim, bu acımasız, bu vicdandan yoksun kanunları kim hazırlıyor, nasıl hazırlanıyor bunlar diye. Bu kanun bu kadar acımasızken ve hepimiz de eğitim almış insanlarken ve yaşlarımız da aynı olduğuna göre, çoğumuz orta halli ve yoksul insanların okuduğu çocukları bizler ve neler yaptıklarını biliyoruz ailelerimizin ve ülkedeki işsizlik boyutunu, sömürü düzenini ve bu insanların emeklerinin nasıl sömürüldüğünü görüyoruz. Bu varken ve üstelik biraz önce bütün konuşmacılar da bahsetti, taşeron konusunda bütün partiler söz vermişken ve seçim öncesi çok ciddi ve büyük vaatlerde bulunmuşken şimdi bu yasa nasıl geliyor gerçekten merak ediyorum. Bu yasayı buradaki insanlar hazırlamış olamazlar. Bu yasa başka bir üst akıldan geliyor olmalı. Sizin de içinde olduğunuzu düşünmüyorum, anlayamıyorum çünkü biraz önce dinliyorum hepinizi, sayın milletvekili arkadaşım orada ne dedi: “Üç gün defalarca vurguladık.” Bakın, üç gün fazla emek harcamışsınız, defalarca o emeğinize takdir istiyorsunuz değil mi? Çok güzel bir şey bu.

MEHMET İLKER ÇİTİL (Kahramanmaraş) – Takdir istemedik ama öncesi de var arkadaşların...

CEYHUN İRGİL (Bursa) – Yok, güzel bir şey bu, çok güzel bir şey bu, ben de size saygı duyuyorum ama bakın, o üç gün emeği herkes vurguladı defalarca. Bu insanlar o emeği bile gösteremiyorlar, çalışmıyorlar. İşsizlik kadar insan onurunu ve özgüvenini örseleyen başka bir sorun yok. Siz bunu daha iyi bilirsiniz ailelerinizden, çevrenizden. E şimdi, bizim İŞKUR gibi bir kurumumuz var; birçok yerde örgütlü, binaları var, çalışan insanlar var. Yani niçin İŞKUR’un içerisinde özel, bu konuyla ilgili alanlar oluşturulmazken, mazhar oluşturulmazken veya bu konuda personel yapısı oluşturulmazken veya onlara bu görev verilmeden neden ayrıca İŞKUR’un dışında...

İSMAİL TAMER (Kayseri) – İŞKUR’da çalışan kaç kişi biliyor musunuz? İŞKUR’da da insanlar çalışıyor.

CEYHUN İRGİL (Bursa) – Tamam, sonuçta iş ve işçi bulma kurumlarında çalışan binlerce insanımız varken niçin ayrıca bir taşeron sistemi oluşturuyorsunuz ya da ayrı bir patronaj oluşturuyorsunuz? Onu anlamak mümkün değil.

Ayrıca, her zamanki gibi yasa karmaşık, muallak ve tartışmaya açık. İşte gene insanlar yüzlerce tartışmaya düşecekler, ihtilaf düşecekler, avukatlara gidecekler. Biz burada anlayamıyoruz, birbirimize anlatmakta zorluk çekiyoruz. Aynı şeyi okuyoruz, bak, biz başka şey anlıyoruz, siz başka şey anlıyorsunuz. Yüzlerce dava konusu olacak. Kaldı ki o insanlar - biraz önce milletvekili arkadaşım Sayın Demirtaş’ın dediği gibi- eğer sözleşmesi de olursa -kaldı ki siz de fark ettiniz, sözleşme de yok bu insanların arasında- yani bunlara nasıl göz göre göre... Hepimiz aynı şeylerden geçtik. Nasıl buna göz yumuyorsunuz onu anlayamıyorum.

Her zamanki gibi teknik olarak da sıkıntılı bir kanun. Bu kanun bir modern kölelik kanunu. Bu kanun maraba yasası. Direkt olarak maraba yasası. Burada arkadaşlar söyledi. O yüzden üstünden çok detaylı geçmeyeceğim. Biraz önce de milletvekili arkadaşımın dediğine katılıyorum. Aynı şeyleri tekrar etmenin faydası yok. Ama insan işte söyleyemezse gönül razı değil, mutlaka dile getirmek istiyor. İş güvencesi yok. Biraz önce siz de söylüyorsunuz. Bir yıldan kısa olacağı için bu insanların ne tatili var, ne izni var, hiçbir şeyi yok. Kıdem tazminatı yok, ihbar tazminatı yok. Siz daha buradaki, Meclisteki çalışan insanların, Meclisteki birçok çalışan personelin bile iş güvencesinin olmadığını, taşeron sistemi içinde sömürüldüğünü bildiğiniz hâlde, ki bizim danışmanlarımızın, danışman kadrosundaki insanlarımızın bile kadroları ve güvenceleri yokken, siz daha bunu sağlayamamışken, siz neden bahsediyorsunuz, bu insanlara nasıl ulaşacaksınız? Bir arkadaşım çok güzel söyledi. Bu tasarı iş bulma tasarısı değil; bu tasarı ucuz ve güvencesiz işçi bulma tasarısı. Bu tasarı aslında bir işçi kiralama. Yani düşünün insan kiralamaktan, insan emeğini sömürmekten bahsediyoruz. Bu yasa, direkt olarak yeni ağaları, yeni Zübükleri, yeni aracı patronları yaratma tasarısı. Düşünün, bu basit. Görmüyor musunuz bu tasarıyla kurulduğunda, oluştuğunda özel istihdam bürosu dediğiniz şeyler nedir sizin Allah aşkına? Dayıbaşlarının, ağabaşlarının ve ustabaşlarının... Ben babamdan biliyorum. Benim babam inşaat ustasıydı. Biz çocukken hatırlıyorum lisede, belli yerlerde inşaat işçileri birikirdi sabahleyin pazara, arabayla biz orada beklerdik hep -hatırlıyorum- tatil günlerinde. Babam ve insanlar beklerlerdi; o gelen ustabaşlarının, ağabaşlarının, dayıbaşlarının arabalarına atlamak için uğraşırlardı. İşte o da bir sözleşme. Bir günlüğüne sizi alıp götürüyor, bir günlüğüne. Arada ne sözleşme var... Akşam emeğinizi, ekmeğinizi verecek mi, yevmiyenizi verecek mi, vermeyecek mi o bile belli değil. Bu yasa tasarısında söyleyin ne fark var?

Yani biz hepimiz vicdanlı insanlar değil miyiz? Yani sizler de hekim olarak, insan olarak bu sıkıntıyı görmüyor musunuz? Bu Komisyonun bu anlamda sorumluluğu var. Sayın Başkanım, Sayın Bakanım, buna bir tek “Bunu İş ve İşçi Bulma Kurumu organize eder.” deyin kaldırırsanız aradan ağaları. Yani bu ağalara, bu dayıbaşlarına ne gerek var? Belli ki bunlar bu işçilerden komisyon alacak, bu işçileri sömürecek. Belli değil mi bu? Yani bu apaçık ortada. Yani, çok teknik tabirlerle konuşarak artık birbirimizi yormanın anlamı yok. O yüzden ben o teknik şeylere girmiyorum. Çünkü biraz önceki milletvekili arkadaşlarım, bu işin uzmanı olan sendikacı eski genel başkan yardımcımız gayet güzel anlattı. Ama şu var: Bu işçilerin mesela emekli olma şansı yok. Sayın Vekil, siz böyle bir şeyi kabul eder misiniz? Yıllık izniniz yok, ihbar tazminatınız yok, kıdem tazminatınız yok, emekli olma şansınız yok, toplu sözleşme yok, grev yok, sendikal haklar yok. Bu nedir? Yani burada iş gücü piyasasına esneklik yoluyla istihdam oluşturma çabası diyorsunuz. İnsan pazarlama piyasasının bir modeli bu.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 16

Ben bir şey daha söyleyeceğim. Bu "esnek çalışma" kavramını kadınlar için büyük bir müjde, büyük bir nimet gibi sunuyorsunuz. Arkadaşlar, siz de biliyorsunuz, bu, kadınlar için orta ve uzun vadede hazırlanmış en büyük tuzaktır. Esnek çalışma modelinde kendinizi o patronların yerine koyun, iş yerlerinin yerine koyun, hanginiz bu esnek çalışma koşullarındaki kadınların çalışma koşullarını kabul edersiniz? Çoğunuz göreceksiniz, işçiler çıkarılmaya başlanacak. Benim yaşadığım şehirde, milletvekili olduğum şehirde, Bursa'da bu ay 5.200 kişi işsiz kaldı, fazladan. Yılın başından beri 22 bin kişi işten çıkarıldı, şu anda sadece asgari ücretten beri. Bakabilirsiniz, araştırabilirsiniz. Siz de biliyorsunuz, sizde en fazla milletvekili niçin kullanılıyor? İş bulmak için. Siz, kendi üstünüzdeki iş bulma yükümlülüğünü, bunun için kurumlar oluşturma, oluşmuş kurumu kullanma sorumluluğunu ağabашlarına, insan tüccarlarına ve köle ticareti yapan insanlara devrediyorsunuz. Özü budur bunun.

Ve bu yasa bir gün çıktığında ki bu yasa bir gün Mecliste onaylanırsa, gelecekte çocuklarınızdan, torunlarınızdan utanacaksınız. Çünkü neden? "O yasaya ben imza attım." diyenler bundan utanmalıdır. Ben bir insan olarak, bir vekil olarak, işçi bir ailenin çocuğu olarak asla böyle bir yasanın... Bir insanın, bir babanın, çocuklarına ekmek götürmeye çalışan bir insanın köle tüccarlarına teslim edilmesini veya orada ofis denen şeylerle -adı ofis onların- siz kaç kişiyi... Burada milletvekilim çok güzel söyledi. Kaç tane tarım işçisinin dayıbaşıyla oturup çay içtiniz, kaçınız? Biliyor musunuz nasıl o insanlar sömürüyor? Öğleyn önlerine bir ekmek bir de helva bir de bir bardak su koyup helvayla, ekmekle akşama kadar o insanlar çalışıyorlar. Yapmayın arkadaşlar! Siz bunları bildiğinizi, siz halkın içinden geldiğinizi, milletin iradesini temsil ettiğinizi söylüyorsunuz, o millet bizim milletimiz mi, sizin milletiniz mi ya da o milleti biz biliyorsak siz niye bilmiyorsunuz, sizin o bildiğiniz milletse bizim gördüğümüz millet kim? Özü bu.

O yüzden ben kesinlikle bu yasaya bir şekilde çekidüzen verilmesini, eğer çıkacaksa hiç olmazsa İŞKUR'un bu sistemin içine dâhil edilmesini... Ne var İŞKUR yapsın bu ofisleri, onlar kursun? Zaten çalışan memurlarımız yok mu? Onlar insanları sömürmez çünkü memur, denetlenebilir bir durumda. Bu ağaları kim denetleyecek? Siz şu andaki patronları denetleyebiliyor musunuz ki bu ağaları insan tüccarlarını, köle tüccarlarını denetleyebileceksiniz? O yüzden bu iş, bu yasa, İş Yasası'nı da -biraz önce sayın milletvekilinin de söylediği gibi- işçi haklarını da sulandırmaktadır ayrıca. Kaldı ki o İş Yasası'ndaki bir tek 11'inci madde de bile bu yasanın bütün geçici çalışma şekillerini karşılayan usuller mevcut. O zaman niye getiriliyor bu yasa? Onu gerçekten merak ediyorum.

Bunun dışında, yine de söylüyorum bir daha, bir daha üstüne vurgu yaparak: Bu yasa, insan pazarı, insan ticareti başlatacaktır. Dayıbaşlarının taşeron yapıldığı bir sistemdir bu. O yüzden ne olur, lütfen, buna, bir insan olarak, hekim olarak, vekil olarak, hepimiz bu işin içinde yaşayan sendikacı olarak itiraz ediniz, bir şekilde bunun düzelmesini sağlayınız.

Ben, tekrar, emek harcayan, burada vicdanını ortaya koyup bu yasanın değişmesi için çaba harcayacak arkadaşlarıma şimdiden teşekkür ediyorum. Bu çaba için gereken hassasiyeti gösteren, daha olgun ve daha insani bir boyuta gelmesi için çaba harcayan ve bu konuda gayretini ortaya koyan Komisyon Başkanımızı -arkadaşlarımızdan dinledim gayretini- kutluyorum. Sayın Bakanın da bu konuda, yeni bir bakan olarak, topluma... Yani ilk çıkardığınız yasa tasalarından biri bu olmasın Sayın Bakan. Bununla gelecekte siz de çocuklarınızdan utanacaksınız. O yüzden bu yasa maraba yasasıdır. Tekrar söylüyorum: Bu yasa kölelik yasasıdır. Bu yasaya asla izin vermeyin.

Teşekkür ederim.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Ama çocuklarımızı katmayın Allah aşkına!

CEYHUN İRGİL (Bursa) – Böyle. Çocuklarımıza hesap vermeyecek miyiz? Bir şey söyleyeceğim, siz Bakan olunca çocuğunuz gurur duyuyor da, çocuklarımız biz milletvekili olunca gurur duyuyor da niçin yaptığımız kötü eylemlerden çocuklarımız utanmasın? Utanacaklar tabii.

İSMAİL TAMER (Kayseri) – "Kötü eylem" diye hemen şey yapmayın.

CEYHUN İRGİL (Bursa) – Neyse ya da bu yasadan.

BAŞKAN – Sayın İrgil, teşekkür ediyorum. Bütün görüşleriniz kayda alındı.

CEYHUN İRGİL (Bursa) – Bizim görüşümüz bu Sayın Bakan.

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Ama onu görüş olarak söyleyin de "kötü eylem" diye hemen peşin hükümlü olmayın.

CEYHUN İRGİL (Bursa) – Evet, görüş olarak söylüyorum.

BAŞKAN – Efendim, farklı görüşler olabilir.

Sayın İrgil, sonuç olarak sizin kendi görüşünüze göre belki böyle bir sonuç çıkacağı düşüncesindediniz ama ben şuna eminim ki, burada, masa etrafında olan herkes işçilerimizin hakları konusunda son derece hassas. Belki farklı yöntemler izleniyor olabilir ama herkesin böyle bir iyi niyet içerisinde olduğunu da kabul etmemiz gerekiyor.

Sayın Kurt, buyurun efendim.

LÜTFİYE İLKSEN CERİTOĞLU KURT (Çorum) – Sayın Başkanım, Sayın Bakanım, vekil arkadaşlarım; ben de hepimizi saygıyla sevgiyle selamlıyorum. Şehitlerimize Allah'tan rahmet, ailelerine sabir diliyorum.

Sayın vekillerimizle birlikte çalışmaktan hakikaten çok keyif aldık. İstişarelere hep açtık, bunları da beraber paylaştık. Ben farklı düşünmek durumunda olduğumuzu söylemek istiyorum. Çünkü bu, dünyanın Avrupa'da da uygulanan, bir sözleşmeyle, ILO'yla da kabul edilen bir sistem olup o "kölelik" veya "kiralama" kelimelerini reddediyorum. Bunun, daimî işçiliğe ya da daimî işçi-işveren ilişkisine götürecek bir ara dönem olduğunu, insanların birbirlerini tanıma ve istişare sürecini doğuracağını düşünüyorum. Özellikle mevsimlik tarım işçileri örneği, evde çalıştırılan ya da hepimizin de çalıştırdığı, temizlikte veya çocuk, hasta bakımındaki işçilerimizin

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 17

kayıt altına alınarak güvencelerini ve yaşam şartlarının iyileştirilmesi olarak görüyoruz. Evet, kamunun İŞKUR'u var, İŞKUR zaten var ve olacaktır. İŞKUR'un bundan sonraki sürecinde inovasyon ve AR-GE'ye yönelik çalışmalar yapması gerektiğini düşünüyorum.

Katkılarından dolayı tüm vekil arkadaşlarıma ve Komisyon arkadaşlarıma teşekkür ediyorum. Sağ olun.

BAŞKAN – Sayın Kurt, teşekkür ediyorum.

Sayın Pulcu, buyurun efendim.

MEHMET ALİ PULCU (İstanbul) – Teşekkür ederim.

Efendim, ben de dış hekimiyim, AK PARTİ'liyim. Alt komisyonda da arkadaşlarla beraber çalıştık. Ben de bütün gayret gösteren arkadaşlara teşekkür ediyorum.

Lisede, üniversitede genellikle münazara kollarında oldum. Biz Sayın Akkaya'yla, Sayın Demirtaş'a aralarda gittim dedim ki: Çok güzel tenkitleriniz var işçiler, emekçiler lehine fakat bu tenkitlerin bazısını o kadar ileri götürüyorsunuz ki dolayısıyla ciddi tenkitlerin altı biraz boşalıyor. Mesela örnek vereyim: “Dört aylık işçiyi alacaksınız, adam oraya yerleşecek, ev kuracak, dört ay sonra diyeceksiniz ki sizin işiniz bitti, bu işçilere yazık değil mi?” Buna benzer ifadeler kullandı. Şimdi, dört ay işe giren bir işçi, bir yer kiralayıp evini dayayıp döşüyorsa onun -hepimiz doktoruz- öncelikle bir doktor kontrolünden geçmesi lazım çünkü adı üstünde, dört aylık işçi. Yani geçici işe alındığını biliyor. Şöyle ilerletiyorlar: Dört ay sonra tekrar iş değişti, memleket değişti, yer değişti. Bu tenkitlerimiz teoride doğru gibi gözükmeyle beraber biliyoruz ki hepimiz, yanlış itirazlar. Bu yasanın suistimale uygun düşecek yerlerini rehabilite ederek geçirmemiz gerektiği kanaatini paylaşıyorum. Şimdi diyorlar ki, yine Sayın Demirtaş'tan söyleyeyim. İsim vereyim çünkü bu tartışmalara o gün katıldık. “Memleketin ihtiyacı olan kalıcı istihdamdır.” Şimdi biz desek ki bu yasayla, biz özel irtibat büroları, istihdam büroları aracılığıyla kalıcı istihdamı çözeceğiz diye iddia etsek bu tenkit haklı olur yerden göğe kadar. Sizin de bizi yerden yere vurmanız lazım. Fakat zaten bu yasanın öyle bir iddiası yok. Yani kalıcı istihdamı çözeceğiz demiyoruz. İstihdamı kayıt altına alacağız, bu işe yarayacaktır diyoruz. İki, kayıt dışılığın tamamını çözeceğiz diye iddia etsek, özel istihdam bürolarıyla -desek ki- kayıt dışılığın tamamını bir formül bulduk ki çözüyoruz. Böyle bir iddiamız olsa yine sayın katılımcılar yerden göğe kadar haklı olurlar bize itiraz etmekte fakat sadece yasa şunu getiriyor. Zaten yapılmakta olan faaliyetleri kayıt altına alacağız, bunu murat ediyoruz. Dolayısıyla burada bir yalancılık, sahtekârlık söz konusu değil. Dayıbaşılığını da çok duyduk. “Bu dayıbaşılığını yasal hâle getirmek.” İtirazı da kâğıt üzerinde çok güzel durmakla beraber, sayın arkadaşlar, şunu demiş oluyorsunuz: Dayıbaşılığını bırakın, kalsın. Bir sistem oluşmuş, bir gelenek oluşmuş, alan alsın, veren versin, bunları kayıt dışına niye alalım. Bir tek kör kuruşa ihtiyacımız olduğu dönemde bütün işçilerin işe başladıkları anda kayıtlı olmaları, sosyal güvenceye katılmaları açısından buna ihtiyacımız var. Bir örnek vereyim. Benim oğlum 16 yaşında. Elhamdülillah ihtiyacı olmadı hiç ama annesiyle konuştuk, dedik onu bir iş yerine verelim de hayatın ne kadar zor olduğunu anlatsın, biraz para pul kazansın, mesalli işe gidip gelmeyi öğrensin. Bir özel istihdam bürosu olsaydı ben oğlumu oraya yollardım, girdiği andan itibaren kayıtlı olurdu, o işlere bakardı, hangisi diye bir tercih hakkında bulunurdu. Öyle yapmadık, şöyle yaptık: Bir arkadaştan rica ettim, dedim onun maaşını ben şu kadar vereceğim; siz veriyormuş gibi yapın, benden aldığını bilmesin, siz de ona bir ödemede bulunmayın. Niçin? Çünkü onlara ekstra bir işçi olarak gelecek, bizim delikanlıya göz kulak olun, sonra beni haberdar edin. Güzel, arkadaşlar, bunu böyle idare ettiler. Kayıt dışı bir işçi çalıştırmış oldular. Onun etinden, sütünden faydalanmalarını biz istemiştik ama resmî sisteme girmedi arkadaşlar.

Ev işlerine gelince... Hanımefendi ayrıldı buradan, çok şaşırılmışım, o zaman söz almak istemiştim ama şimdi muhakkak söylemek isterim. Şöyle bir itirazı oldu: “Siz niçin hanımların evde çalışmasını istiyorsunuz? Çünkü hanımları eve hapsedmek istiyorsunuz. Dolayısıyla evde istihdam hanımları eve hapsedmektir ama bunu kötü niyetle yapmıyorsunuz, AK PARTİ'lilerin bilinçaltı böyle çalışır.” Şiddetle kınıyorum, reddediyorum. Hanımefendi burada olsaydı, eğer bilinçaltı meselesine -burada çoğumuz doktoruz, hepimiz Freud'u, Jung'u biliyoruz- buraya girersek çok sıkıntılı şeyler çıkar. Onun için istirhamım Sayın Bakanım.

Bir de Sayın İrgil, kendisinin davranışı, tarzı çok efendi, çok benim şimdiye kadar izlediğim dönemde takdir edilesi bir beyefendi hepimizin olduğu gibi. Fakat bu insan tüccarlığı ve kölelik... Bu bir jargondur, güzel ama yerinde kullanılmazsa bir şey ifade etmez. Hepimiz milletvekiliyiz, bizden iş talepleri oluyor arkadaşlar. Ben kendisini tanıdığım arkadaşlara referans oluyorum. Kendimi hiç de köle ve tüccar gibi görmüyorum, onlara şöyle de demiyorum: “Arkadaş, bak, sen işçisin, orada da bir işveren var, ben araya girmem, kusura bakma, bana gelme. Bana gelmek istiyorsan önce Sayın Akkaya ve Demirtaş'a git, onlar bu konuda benim ehil olup olmadığımı söylesinler. Şaka söylüyorum, kusura bakmazsanız.

Dolayısıyla arkadaşlar, insanların işe başvururken kendilerine kolaylaştırıcı bürolara müracaat etmelerine bir bahis yoktur. Ama ben de şu konularda endişelerini haklı gördüğüm için, bir sürü sivil toplum kuruluşlarından arkadaşlar geldiler ve çok ufuk açıcı, ciddi meselelere değindiler; cezaların artırılması konusunda, bu büroların suistimal edilmesi konusunda, o önerileri dikkate aldık.

Bir de burada konuşmacı arkadaşlar -tenkitlerin altını boşaltan üslubun biri de bu- bu meseleyi AK PARTİ dünyada hiç bulunmamış bir uygulamayı bulmuş, çıkarmış, zorla ortaya getiriyor gibi.

Bu 425 milyar dolar meselesine gelelim. Ben sayın vekil arkadaşlarıma sorayım.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – 415 olacak, onu düzeltelim.

MEHMET ALİ PULCU (İstanbul) – 415 milyar dolarlık ciro neyi gösterir bize? Şimdi, bir bakış açısından suistimali ve işçi sömürsünü, bir bakış açısından işleyen bir sistemi gösterir arkadaşlar. “60 milyon işçi” dediler, demin rakamları verdiler. Avrupa'da, Amerika'da uygulanan bir sistem. Dolayısıyla dünyanın bulmuş olduğu, kullandığı... Orada şöyle bir tenkit var, ben de ona katırım: “Hukuki mevzuatla desteklenmezse suistimal olabilir.” Suistimal arkadaşlar, her yerde oluyor.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 18

Yasanın karmaşıklığı meselesine gelince... Ben uluslararası ilişkiler okuyan arkadaşlara şunu çok sordum: Bana Amerikan Başkanlık seçimlerini, Allah aşkına, sana istediğin kadar zaman, iki saat kullan, anlat; senatörler nasıl seçiliyor, oradan alt seçimler oluyor, oradan valilik seçimleri oluyor, falan. "Ya ağabey anlatırım ama bunu anlatan hocalar da çok fazla bilmezler." dedi. Şimdi, bir argüman. Buradan yola çıkarak ABD Başkanlık seçimi arkadaşlar çok karmaşık, dolayısıyla bunu uygulamayalım diyecek miyiz, yoksa işleyen de bir sistem, ne yapacağız?

Dolayısıyla yasalar karmaşık gözükabilir, uzmanların dışında çok anlaşılabilir fakat burada oturduk, bu meselenin aksayan tarafları meselesinde çok ciddi müzakereler yaptık. Benim de Komisyondan ricam, yasanın tatsız yönleri konusunda rehabilite edip –ki bir sürü önergelerle arkadaşların da yardımlarıyla düzeltmeler yaptık- dünyada uygulanan, Avrupa Birliğinde eli kusura yıldırmayan ve derli toplu uygulanırsa kayıt dışılığı da engelleyecek ve istihdamı da kısmen artıracak bu meselenin geçmesi makul, uygundur.

Şöyle bir tartışma var Sayın Başkan, öyle bitireyim: Bu da devlette Eflatun ile Sokrates ile talebesi arasında geçiyor. Adamin biri Sokrates'e geliyor, diyor ki: "Ya arkadaş, sen güçsüz olduğun için 'yasa' filan diyorsun, güçlü olsaydın yasa çıkarma yetkin kalmıyor. Niçin? Çünkü normu biz koyarız, güçlüler koyar." O da diyor ki: "Hayır. Güçsüzlerin hakkını kim gözütecek? Yasa lazımdır. Ona göre aşkın bir yerden yasa gelir. Yasa üstünde uzlaştıktan sonra senin gücünden ben kırparım, güçsüzün gücüne de güç katılır."

Dolayısıyla şu eski jargon da doğru değil: İşçi hakkında çıkartılacak her düzenleme işveren lehine, işçiyi sömürmedir. Bu, arkadaşlar, bir dönem işe yaramış bir söylemdi, vakti geçmiştir. Bunu çok ideolojik söyleyince, az okumuş yani liseyi bitirmiş insanlar bile buna eskisi kadar itibar etmiyorlar. Fakat maalesef bir neoliberal sistemin içindeyiz, orta ölçekli bir ülkeyiz, bütün iktisadi normları kurma kabiliyetimiz, imkânımız yok. Bu tür düzenlemelerle inşallah artı değerimiz, artı gelirimiz artar. Geçen de söylemişim, tekrar söylüyorum, her türlü artı değer arkadaşlar artı zamanı bize verir, artı zaman da bu meseleleri daha ciddi, daha derli toplu düşünmemizi sağlar.

Onun için, ben, tenkidi olan arkadaşların tenkitlerini, makul, anlaşılabilir ve bizi de heyecanlandıracak şekilde tutmalarını hassaten rica ediyorum. Yoksa bunu "Dört ay sonra işçi işini kaybeder ve işsiz kalırsa ne yapacağız?" söylemine geldiği zaman ben de oluşan psikolojisi şudur: Ya, bu arkadaş bu tenkitleri iyi niyetle yapmıyor, o zaman biz yasayı her hâlükârda öyle de, böyle de geçirelim. Bunu itiraf ediyorum çünkü çok ciddi tenkitlerin yanında gayriciddi tenkitler arkadaşlar doğru değil, Meclisin yüce vasfına ve sıfatına da layık olmuyor diye düşünüyorum.

Onun için, katkı veren bütün arkadaşlara ve bizi uyaran arkadaşlara teşekkür ederek sözlerime son veriyorum. Sağ olun.

BAŞKAN – Sayın Pulcu, teşekkür ediyorum.

Size söz vermiştik ama...

MEHMET İLKER ÇİTİL (Kahramanmaraş) – Birkaç maddeye çok kısa değineceğim.

BAŞKAN - Kısa istirham ediyorum.

Buyurun.

MEHMET İLKER ÇİTİL (Kahramanmaraş) – Sayın Başkanım, Sayın Bakanım, Komisyonumuzun katkı veren kıymetli üyeleri; ben tekrar sizleri selamlıyorum.

Benden sonraki konuşmacı vekilimizin birkaç maddeyle alakalı dile getirdiği konulara değinmek istedim. Yine, bahsettiğim gibi sanki kalıcı bir işçinin bundan sonraki süreçte hakları üzerinden alınıyor, geçici iş ilişkisi kuruluyor ve hakları gasbediliyor bakış açısı sanki oluştu yine.

Bir de, "ucuz işçilik" deyimini gündeme geldi. Şu an kayıt dışı olan, biraz önceki saydığımız gibi mevsimlik tarım işçileri olabilir, ev hizmetlerinde çalışan işçi olabilir. Yine, işçinin askerlik hizmeti hâlinde veya iş sözleşmesinin askıda kaldığı durumlarda yahut olağanüstü bir iş hacminin olduğu durumlarda, maddelerin hepsinde bir geçicilik durumu var ve şu ana kadar ki, biraz önce vekilimiz de ifade etti, işte, "daybaşı" dendi yahut kayıt dışı olarak çalışan işçilerin şu anki durumunu bizzat vekilimiz de dile getirdi. Sanki şu an kayıt dışıyken sömürülüyor da kayıt altına alınıp sosyal güvenceye kavuşunca sömürülecekmiş, az ücret verilecekmiş gibi bakış açısı oldu. Bilakis, devam eden askerlik görevini yaparken, işte askere giden yahut geçici olarak askıya alınanlar dâhil çalıştığı müessesede "ucuz işçilik" gibi bir tabir yerine bilakis ücret dahil diğer muadil olan işçilerle birlikte aynı hakları haiz olacak bu Avrupa Birliği direktifi doğrultusunda, onu hatırlatmak istedim.

İkincisi: "İşçileri özel istihdam büroları sömürecek, komisyon alacak." dedi milletvekili arkadaşımız. Hayır, orada özellikle özel istihdam bürolarının işçiler üzerinden herhangi bir şekilde, adı ne olursa olsun, bir komisyon ya da para alma durumu söz konusu değil, sadece aracılık işlemleri için. İşte, fotomodel, teknik direktör yahut çok farklı şekilde istihdam edilecek, daha doğrusu aracılık faaliyetleri için ücret alınabiliyor. Ben onu bir daha açıklamak istedim.

Yine "Sağlık Bakanlığımızla alakalı bir taraftan tüm sağlık çalışanları, daha doğrusu taşeron olarak çalışanlar kadroya alınacak fakat bu süreçte yeniden taşeron işçisi alınacak." ifadesi oluştu. Şu an bakanımız ve bürokratlarımız daha ayrıntılı çalışıyorlar bildiğim kadarıyla. "Asıl işçi" tanımı yapıp ne kadarı bu taşeron olarak çalışan işçilerimizin ne kadarlık bir kısmı kadroya geçecek, onu ilerleyen süreçte göreceğiz. O yüzden, asıl işçi tanımına göre bir kadroya geçiş söz konusu olacağı için, kendisi de zaten "Ya ben yanlış anlıyorum yahut yanlış anlatılıyor." ifadesi konuştuğu için kendisinin yanlış anladığı şeklinde bir durum ortaya çıkmış oldu. Şu an daha o süreç gelişmeden, kadroya geçme işlemi olmadan önceden peşin söylenmiş bir cümle oldu.

Ben bunları özellikle ifade etmek istedim.

Teşekkür ediyorum.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 19

BAŞKAN – Sayın Çitil, teşekkür ediyorum.

Sayın Tezcan, buyurun.

YILMAZ TEZCAN (Mersin) – Sayın Başkanım, Sayın Bakanım, değerli Komisyon üyesi arkadaşlarım, bürokrat arkadaşlarımız, STK'dan temsilci olan arkadaşlarımız, değerli katılımcılar, değerli basın mensupları; ben de bu kanun maddesinin, kanunumuzun hayırlara vesile olmasını temenni ediyorum. Sözlerime başlamadan önce, özellikle Ankara'da 28 vatandaşımızın ölümüne neden olan terör olaylarını ve ülkemizde çukur terörüyle cinayet işleyenleri lanetliyorum. Ölen vatandaşlarımıza, şehit olan kardeşlerimize, asker ve polisimize, güvenlik güçlerimize Allah'tan rahmet diliyorum, yaralı olan kardeşlerimize de acil şifalar temenni ediyorum.

İş Kanunu'yla ilgili bu kanunun hazırlanmasında özellikle emeği geçen Değerli Sayın Bakanımıza, değerli bürokratlara ve tüm uzman arkadaşlarımıza ayrı ayrı teşekkür ediyorum. Daha sonra alt komisyon metnini hazırlayan, çalışan değerli arkadaşlarımıza, değerli milletvekili arkadaşlarıma da en kalbî şükranlarımı, teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Değerli arkadaşlarım, tabii, Mersin deyince, öncelikle Mersin'in bir tarım ili, tarım şehri, narenciye şehri olduğunu ifade etmek istiyorum. Narenciyenin, limonun yüzde 50'den fazlası Türkiye'de Erdemli bölgesinde üretilmekte, dolayısıyla tarım işçilerinin, narenciye işçilerinin sorunlarının ne olduğunu çok yakından bilen bir milletvekili olarak sözlerime devam etmek istiyorum ve hatta ilkökula, lise yıllarında ve tıp fakültesi 3'üncü sınıfa kadar bir tıp fakültesi talebesi olarak narenciye işlerinde çalışan, limon kesen, çavuşun ne olduğunu, dayıbaşının ne olduğunu bilen bir milletvekili olarak tasarıyla ilgili fikirlerimi ifade etmek istiyorum.

Şimdi, Mersin'de özellikle narenciye işçilerinin hangi sıkıntılarda yaşadığını, hangi sıkıntılarda çalıştığını hepimiz biliyoruz. Tarsus'tan tutun Erdemli'ye kadar, Silifke'ye kadar, Bozyazı, Aydıncık, Anamur'a kadar ve yukarıda, Toroslarda Gülnar ve Mut ilçemize kadar, Çamlıyayla ilçemize kadar Mersinli hemşehrilerimizin özellikle tarımla geçindiğini, gerek narenciye gerek muz gerek se meyve, sebze üzerine çalışarak geçimlerini sağladıklarını hepimiz biliyoruz ve gerçekten tarımla uğraşan insanlarımızın emeklerini taştan çıkardıklarını gören ve şahit olan bir milletvekiliyim.

Değerli arkadaşlarım, şimdi haberlerde hepimiz seyretmişizdir, görsel ya da yazılı medyada; tarım işçileriyle alakalı olarak pek çok habere şahit olduk. Örneğin, ben sizlerle müsaade ederseniz birkaç tanesini paylaşmak istiyorum.

15 Kasım 2015 tarihli bir haberde “Mersin'de korkunç kaza, 23 tarım işçisi yaralandı.” “Mersin Tarsus'ta tarım işçileri kaza yaptı, 30 yaralı.” “Mersin'de tarım işçilerini taşıyan minibüs kaza yaptı, 16 işçimiz yaralandı.” “Mersin Tarsus'ta tarım işçilerini taşıyan minibüs kanala uçtu, 9 işçimiz yaralandı.” “Mersin Silifke ilçesinde tarım işçilerini taşıyan minibüs freni patlaması sonucu kaza yaptı, 1 ölü, 6 işçimiz yaralı.” “Mersin Erdemli ilçesinde narenciye paketleme fabrikası yatakhaneinde çıkan yangın sonucu 3 işçimiz öldü, 6 işçimiz yaralandı.”

Bunları sadece Mersin ölçeğinde örnek veriyorum ama Türkiye ölçeğine baktığımız zaman bu rakamın ne kadar büyük olduğunu hepimiz mülâhaza edebiliriz, düşünebiliriz. Türkiye'nin pek çok ilinde, ilçesinde tarım işçileriyle ilgili, geçici işçilerle ilgili kazaları, sıkıntıları, sorunları muhalefet partilerindeki değerli milletvekili arkadaşlarımız olmak üzere, AK PARTİ'li milletvekili arkadaşlarımız da açık açık ifade ettiler. Bu konuda hepimiz hemfikiriz. Çok ciddi insan kaybı, insan gücü, sağlık kaybı ortada. Bir sağlıkçı olarak, bir hekim, akademisyen, bir arkadaşınız olarak bu yaralı olan kardeşlerimize baktığımızda hemen hemen tamamının belki de sağlık güvencesi yok. Bir kısmı sağlık güvencesi olmadığı için evde, kendi kendine tedavi olmaya çalıştı; çoğu kısmı devletin vermiş olduğu imkânlarla hastanelerde tedavilerini yaptırıldı. Ancak bu kazalarda acaba ne kadar oranda uzuv kaybı meydana geldi, ne kadar oranda iş kaybı meydana geldi? Bu işçilerimizin sağlıklarıyla alakalı kaç tanesi sakat kaldı? Bunların da ayrı ayrı istatistiklerini çıkarıp uzun uzun tartışabiliriz, uzun uzun konuşabiliriz. Bunları çok iyi düşünmemiz gerekiyor.

Bu manada baktığımızda, İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı haklı gerekçelerle hazırlanmış. Bu işçilerimizin, tarım işçilerimiz başta olmak üzere, geçici işçi istihdamıyla alakalı olarak bu vatandaşlarımızın ve kardeşlerimizin hak ve hukukunu koruma noktasında sahiplenecek, eli ayağı düzgün, mantıklı, akıllı, çok önemli bir düzenleme.

Biz demiyoruz ki, değerli arkadaşlarım, her kanun mükemmeldir; mutlaka eksiklerimiz vardır, mutlaka kısa olan, eksik kalmış olan, düzeltilmesi gereken birtakım kanun maddeleri, tasarılar, maddeler vardır. Bu gözle baktığımızda, biz, değerli muhalefet milletvekili arkadaşlarımıza özellikle alt komisyona sevk ettikten sonra yapmış oldukları bu düzenlemedeki katkılarından dolayı teşekkür ediyorum.

Bu İş Kanunu'yla alakalı olarak, daha önce Sayın Bakanımızın da örnekleriyle açıkladığı, bir kez daha, ben, özellikle bunu, ülkemizde özel istihdam bürolarıyla alakalı bazı rakamları sizlerle paylaşmayı, tekrar ifade etmeyi önemli görüyorum.

Özel istihdam büroları ülkemizde ilk defa 2003 yılında mevzuata girmiş. 2003 yılından önce özel istihdam bürolarıyla alakalı herhangi bir mevzuat yayınlanmamış. Dolayısıyla, AK PARTİ Hükümetinin kurulmasıyla birlikte, 2002 yılından günümüze kadar çalışmamızın, işçilerimizin, bütün vatandaşlarımızın hak ve hukukunu koruma noktasında çok ciddi düzenlemeler yapıldı, yapılmaya da devam ediyor.

Ülkemizde İŞKUR tarafından yetkilendirilmiş hâlen 430 özel istihdam bürosu bulunmaktadır. Bu bürolar sadece işe yerleştirmede aracılık hizmetlerinde bulunuyorlar. Bu bürolar 2015 yılında 11.914 işçiye, 2004-2015 yılları arasında ise toplam 254.113 işçiyi işe yerleştirmiş. 2015 yılında işe yerleştirilen işçi sayısı 880.194'tür. İŞKUR tarafından ise 2002-2015 yılları arasında 4 milyon 376 bin işçi işe yerleştirilmiştir. Bu rakamları hepimiz biliyoruz değerli arkadaşlar.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 20

Şimdi, biz diyoruz ki: Bırakalım bu yasal düzenlemeleri, bu düzenlemeler geçmesin, işçilerimizin kamyon üstlerinde gene trafik kazalarıyla uzuvları kaybolsun, trafik kazaları sonucu hayatları heba olsun, çocukları yetim kalsın, öksüz kalsın istiyorsak, dayıbaşı sisteminin devam etmesini istiyorsak, tamam kaldıralım, bu kanunu geçirmeyelim. Ama bu yasal düzenlemeyle, değerli arkadaşlarımız, gençlerin, kadınların ve iş gücü piyasasına ilk kez girenlerin istihdam olanaklarının artırılacağını söyleyebiliriz.

İş gücü piyasasında güvenceli esneklik sağlanacak. Kayıt dışı çalışan işçilere yasal koruma ve örgütlenme imkânı sağlanacak. İş gücüne katılım oranları artırılacak. Uzun süreli işsizlik azaltılmış olacak. İş ve yaşam dengesinin uyumlu olması, işverenlerin rekabet güçlerinin artırılması sağlanmış olacak.

Değerli arkadaşlarımız, özetle, tasarı maddelerinde özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulacak geçici iş ilişkisinin hangi durumlarda ve nasıl olacağı düzenlenecektir. Bir istihdam biçimi olarak uzaktan çalışmanın düzenlenmesi öngörülmektedir. 1'inci maddeyle yapılan düzenleme nedeniyle mevcut sözleşmelerin uygulamada kesintiye uğramaması amacıyla geçiş hükmü öngörülmektedir.

Özel istihdam bürosu tanımının değiştirilmesi ve kapsamına geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti eklenmesi öngörülmektedir.

Özel istihdam bürosu ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin hangi hâllerde iptal edileceği ve iptal kararlarına karşı itiraz yollarının düzenlenmesi öngörülmektedir.

Ayrıca, özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi faaliyeti kapsamındaki yükümlülükleri ve kaçınması gereken hususların düzenlenmesi öngörülmektedir.

4904 sayılı Kanun'daki mevzuata aykırı veya izinsiz iş ve işçi bulma faaliyetleri için öngörülmüş idari yaptırımların yeniden düzenlenmesi öngörülmektedir.

Değerli arkadaşlarımız, bilimsel verilerle baktığımızda -sözlerimi toparlıyorum- böyle bir düzenlemenin kaçınılmaz olduğunu hepimiz görüyoruz. Tabiri caizse topu taca atmanın bir manası yoktur. Ortada bir hasta var ve bu hastanın bir şekilde tedavi edilmesi gerekiyor. Bu gözle baktığımızda, tarım işçilerimiz olsun, geçici iş istihdamıyla alakalı çalışan vatandaşlarımız olsun, bunların haklarının bir şekilde yasal bir zemine oturtulması gerekiyor.

Yörüklerde bir tabir var: "Göç gide gide düzülür." Bunu hepimiz biliyoruz. Bu kanun çıktıktan sonra ben biliyorum ki mutlaka eksik tarafları olacak. Bu tasarı çıktıktan sonra ilerleyen zamanlarda başka türlü düzenlemeler gelecek. Ama bir ışık yakmak lazım. Bir deniz feneri olup bu konudaki düzenlemeye destek verilmesi gerekiyor.

Ben sözlerimi tamamlarken hepimizi saygıyla sevgiyle selamlıyorum.

BAŞKAN – Sayın Tezcan, çok teşekkür ediyorum.

Herhâlde Sayın Demirtaş'ın ilave etmek istediği konular var.

Buyurun efendim.

ÜNAL DEMİRTAŞ (Zonguldak) – Sayın Başkanım, biz, tabii, vekillerimizin bizim görüşerimize yönelik eleştirilerinden biz de faydalanıyoruz. Gerçekten bizim de farklı bakış açıları noktasında biz de değerlendirmeler yapıyoruz ama iki konu var, onu özellikle ifade etmek istiyorum bize getirilen eleştirel bakış açısında.

Biz elbette kayıt dışını kayıt içine almak istiyoruz, almamız gerekir. Yani sosyal devlet ilkesi bunu gerektirir zaten. Öyle olması gerekir. Bu hedefe yönelik bir çalışma olduğunu elbette memnuniyet ve mutlulukla karşılız bu hedef gerçekleştiğinde. Az önce rakamları ifade ettim. TÜİK verilerine göre 4 milyon 200 civarında kayıt dışı çalışan işçi var ve bunu da ağırlıklı olarak tarımda çalışan işçiler, evlerde çalışan, temizlik hizmetlerinde çalışan insanlar olarak örneklendirmiş kanun.

Buna bir itirazım yok ama şu kısmı anlayamadık, bu kanundan da bu çıkmıyor: Bu kayıt dışı çalışan insanlar durup dururken özel istihdam bürosuna mı gidecekler veya özel istihdam bürosu bu kayıt dışı çalışan insanları bulup tespit edip "Gelin kardeşim, size iş bulacağım" mı diyecek? Yani bu sistem nasıl çalışacak? Kulağa hoş geliyor, çok güzel. Kamyon kasalarında ölmesinler... Biz de aynı şeyi söylüyoruz, sizden farklı düşünmüyoruz. Amacımız bu insanları kayıt içine almak. Ama bu insanları nasıl kayıt altına alacağız bu yasayla? Bu yasanın içeriğinde bu yok.

Neden yok? Denetim mekanizması yok. Bakın, örnekleri verdim size. 1.550 iş müfettişi var. Bunun 700-800'ü zaten iş güvenliği yönünden denetliyor tehlikeli ve çok tehlikeli iş yerlerini. Geri kalan 700-800 iş müfettişi 1 milyon 750 bin kayıtlı iş yerini dahi denetleyemiyor şu anda. Ve siz 4 milyon kişinin çalıştığı bir kayıt dışı sektörü kayıt içine almaya çalışıyorsunuz.

Şimdi, kayıt içi niye var? 4857 sayılı Kanun'un getirmiş olduğu yükümlülüklerden kurtulmak için var. Yani adam diyor ki, işveren: "Ben, kardeşim, işçinin kıdem tazminatını vermeyeyim, ihbar tazminatını vermeyeyim, diğer yasal haklarını vermeyeyim, fazla çalıştırırım, köle gibi çalıştırırım, aynı zamanda Sosyal Güvenlik Kurumu primlerini ödemeyeyim." Bunun için var.

Şimdi, siz dayıbaşı olsanız... Zaten dayıbaşı dediğiniz kişi de tarım sektöründe özellikle aile reisi. Eşiniz, çoluğunuz çocuğunuz, akrabalarınızdan oluşan bir şey oluşturmuşsunuz ve domates tarlasında, patates tarlasında, pamuk tarlasında, fındık tarlasında bu işçiler çalışıyorlar. Siz bu insanları, bu fındık tarlasında, domates tarlasında, pamuk tarlasında çalışan insanları nasıl kayıt içine alacaksınız? Gideceksiniz bir baskın mı yapacaksınız? Domates tarlasında çalışıyor bu insanlar. O dayıbaşı dediğimiz, aile reisi dediğimiz kişi bunları götürmüş oraya, anlaşmış işverenle ya da özel istihdam büroları bu işverenleri mi bulacak? Yani tarım işveren, onlar da ağırlıklı olarak yine köy insanları, köylüler yani. Onlar da neticede tarımdan geçimini sağlayan köylerde, kırsalda yaşayan insanlar. Buğday tarlalarından ekmeğini çıkaran köylüleri bulup da yani patron yerine koyup da o getirdiği işçilerle bunları özel istihdam bürosu nasıl bir araya getirecek? Ben bunu merak ediyorum. Bu yasada bununla ilgili bir tek madde var mı? Bence yok. Ben baktım göremedim.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 21

Yani kayıt dışı kayıt içine almak istiyorsanız önce, kayıt dışı işyerlerini denetlemeniz lazım. Bakın, denetleme mekanizması olmadan, ceza mekanizmasını kurmadan bu, kâğıt üzerinde kalır. Güzel hedef, aynı hedefi biz de destekliyoruz. Ama bu mekanizmayla... Mekanizma oluşturulmamış. Yani şunu mu diyecek? Bu kanun çıktı, domates işçisi "Vay ne güzel. Bizim için kanun çıktı. Ben koştura koştura özel istihdam bürosuna gideyim de kaydolayım da kayıt içine gireyim." mi diyecek? Veya bu iş yapan işveren koştura koştura "Ben yükümlülük altına gireyim, sigorta da ödeyeyim, bahsettiğimiz fazla çalışma ücretlerini de ödeyeyim, bu şekilde maliyetlerimi iki kat artırayım." mı diyecek? Yani nasıl aradaki bağı kuracaksınız? Kayıt dışı, adı üzerinde. Kaçıyor adam. 4857 sayılı Yasa'nın kendisine yüklemiş olduğu yükümlülüklerden kaçıyor. Güncel tabirle, bu kümesin dışında olan tavukları kümesin içine nasıl getireceksiniz? Burada bunun cevabı yok bu maddede. Yani bu samimi bir eleştiri. Açık ve net. Samimi bir eleştiri. Sorunu çözecek bir şey yok burada.

Bakın, buradaki bizim ikinci olarak, temel olarak eleştirdiğimiz nokta şu: Zannediliyor ki biz kayıt dışı işçilerin kayıt içine alınmasına karşı çıkıyoruz. Az önce sayın vekilimiz öyle bir ifade kullandı. Tam tersine, biz bu kanunla kayıt içinde çalışan 12 milyon 800 bin işçinin, bu yolla, 4857 sayılı Yasa'nın güvencelerinden yoksun bir şekilde kayıt dışına itileceğini söylüyoruz.

Nasıl bunu söylüyoruz? Bakın, taşeron sisteminden örnek verdik size. AKP iktidara geldiğinde 2002 yılında 350 bin taşeron işçisi vardı arkadaşlar, şu anda 1,5 milyon.

Bakın, iş hukukunda, iş ilişkilerinde temel olan, asıl olan işçiyle işverenin direkt buluşmasıdır, araya taşeron gibi başka birtakım şeylerin girmemesidir; bu temeldir. Yani üretimi yapacak olan üretimden elde edilecek olan kârı cebine indirecek olan işverendir, üretime de emeğiyle destek verecek olan da, bunun karşılığında da ücretini alacak olan ve yasal haklarını alacak olan da işçidir. İşverenle işçinin arasına taşeron girmiş. Sizden önce girmiş bu. 70'li yıllardan gelen bir şey bu. Asıl işveren, alt işveren ilişkisi.

4857 sayılı Kanun da açıkça bunu ortaya koymuş ve sınırlanmış aslında. Diyor ki 4857 sayılı Kanun: "Asıl işi bölerek alt işverenlere veremezsin." Ama uygulamaya bakıyoruz, asıl iş bölerek alt işverenlere verilmiş. "Teknik ve teknolojik nedenler dışında işi taşeronlara veremezsin." diyor. Yine "Yardımcı işler dışında hiçbir işi taşeronlara veremezsin." diyor. Ama bakıyoruz uygulamaya, asıl iş olduğu gibi bölünerek alt işverenlere verilmiş.

Neden asıl işveren alt işverene bunu veriyor? 4857 sayılı Yasa'nın yükümlülüklerini ortadan kaldırmak amacıyla.

Bakın, öyle şeyler var ki ben kendi seçim bölgemden örnek vereyim. Karadeniz Ereğli' de öyle bir olayla karşılaştık ki, 2006 yılında işçi işe girmiş, bir alt taşeronda girmiş, üç ay sonra iflas etmiş, bir başka taşerona geçmiş, 2009'a kadar 6-7 taşeron değiştirmiş işçi ama yaptıkları iş asıl iş, kaynak işi yani gemi sanayisi sektöründe bu iş yeri, asıl iş ve kaynak işi. İşveren neden bunu bu hâlde getirmiş? Çünkü iş yeri 1.700 kişinin çalıştığı bir iş yeri, sendika istemiyor ve kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi yasal haklarını, fazla çalışma gibi ücretlerini ödememek için bunu kullanıyor. Şimdi, bizim size anlatmak istediğimiz temel kaygımız şu: Bu yasayla işverenin eline yani asıl işçisiyle üretim yapmak zorunda kalan, 4857 sayılı Kanun'a göre bu şekilde işçilerin haklarını vermek zorunda kalan işverenin eline geçici güvenceyle, esnek istihdam politikasıyla, özel istihdam bürosuyla bir hak veriyorsunuz. Yani 4857 sayılı Yasa'yı, hükümlerini asıl işverenden kaçırıyorsunuz, asıl işverenin eline böyle bir silah veriyorsunuz. Bunu önleyecek mekanizmalar burada yok, kötüye kullanımı engelleyecek mekanizmalar yok, onu anlatmaya çalışıyoruz. Yoksa derdimiz... Kayıt dışındaki işçiyi kayıt içine alalım, hep beraber destek de verelim, hiç öyle bir sorunumuz yok. Kayıt içindekini kayıt dışına çıkarmaya çalışacak işverenler, onu anlatmaya çalışıyoruz.

Saygılarımla.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum.

Ben kendime söz istiyorum.

Efendim, şimdi, İstanbul' da komşumuz vardı; bir aile, geçim derdindeler, çocuklarına bir şey yetiştirecekler ve yaptıkları, evlere iş dağıtan bir firmadan bir iş getiriyorlar, bir malzeme var, akşama kadar onu takıyorlar, akşam da çuvala götürüyorlar ve ona göre belirli bir ücret alıyorlar. Bunu zannediyorum yirmi senedir yapıyorlar. Eğer bu sistemin içinde olmuş olsalardı belki bugün bu sistemden dolayı o ev hanımının emekli olma imkânı doğmuş olacaktı. Şimdi, nasıl kayıt içine alınırı, nasıl fayda getiriri ve ne ihtiyacı olduğunu onun için anlatmaya çalışıyorum.

Evimizde yardımcı bir hanım çalıştırmayan herhâlde yoktur. Şimdi, onlara biz ne diyoruz? İşte, haftada bir gün, iki gün gel diyoruz. O hanımefendi de kendine göre bir düzen tutuyor, başka evlerde de kendine göre düzen tutup ayın otuz gününü belirli günler tatil yapmak kaydıyla bölüştürüyor ve değişik yerlerde çalışıyor. Şimdi, biri dese ki size: "Efendim, bu geçici iş ilişkisini kurmayın. Siz işçinin hakkını yemiş oluyorsunuz. Siz otuz gün, üç yüz altmış beş gün bu işçiyi evinizde istihdam etmek zorundasınız." Bizzat diyebilirsiniz ki: "Ya, benim bu kadar bir ihtiyacım yok. Benim ondan istemiş olduğum iş budur." Aynı böyle, bazen özel sektörün de dünyadaki gelişen değişik ekonomiler, değişik üretim tekniklerine bağlı olarak bu tarzda bir talebinin söz konusu olduğunu biliyoruz. Şimdi, bir esnek çalışma modeliyle alakalı konuyu kabul ediyor muyuz etmiyor muyuz? Yani öncelikle böyle bir ihtiyacın olduğunu kabul etmemek kanımca gerçekle bağdaşan bir durum değil. Mesela ben şunu çok iyi anlayabiliyorum: Bu iş ilişkisini kurarken işçilerimizin haklarını, bu kayıt içine alınmalarını en iyi düzeye getirecek önlemleri almak için birtakım düzenlemeler yapalım, bu gayet makul, mantıklı, zaten bunu konuşuyoruz ama şunu anlayamıyorum: Yani biz bütün değişiklikleri yapmış olsak bile, madde içindeki her şeyi koysak bile "Biz gene de karşıyız." cümlesi benim çok kabul edebileceğim bir cümle değil.

Şimdi, kayıt altına almak ya da iş güvenliği konuları yahut taşeronla ilgili konular, iş denetimleri... Evet, iş denetimiyle alakalı ülkemizde bir sorun var mı? Var. Elimizdeki müfettişler belli, ancak belli koşullardaki şikâyetlere bağlı olarak ciddi denetimler yapılıyor. Peki, biz bu kanunu çıkarmasak o zaman bu iş denetimiyle alakalı konularda bir iyileştirme yapmış olacak mıyız ya da

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 22

kanunu çıkarmış olsak iş denetimine negatif bir unsur ya da olumsuz bir faktör mü getirmiş olacağız? Yani bu sorunların tartışılma platformu zannediyorum ki bu kanunla öngörülen iş ilişkisini kurmakla çok yakından ilintili değil. Kaldı ki bu güvence hususunda yani bir işçinin orada herhangi bir oranın iş güvenliği kurallarına uygun olmayan bir çalışma yöntemi olduğu takdirde yahut da Sosyal Güvenlik Kurumunun sosyal güvenceleriyle ilişkili birtakım sıkıntılar, kural dışlıklar yaşadığı takdirde bunlarla ilişkili bir denetim ve bununla ilişkili cezalandırma yöntemleri var. Yani burada diğer işçiler hangi durumlarsa bu işçilerin de aynı şekilde aynı güvenceyle burada hareket edeceğinden şüphemiz yok.

Yani bununla ilişkili özel istihdam bürolarının görevi de şu: Şimdi, bizim orada organize var, 20-30 tane fabrika var. Bu fabrikalar nasıl işçi alıyorlar şu anda? Çeşitli yerlere ilan ediyorlar ve çoğunlukla da birtakım araçlar devreye giriyor. Hani çokça şikâyet ediyorsunuz ya "İşte, şu geliyor, bu araya giriyor, vesaire." diye, işte bu noktada biz istiyoruz ki yani bu araçların bir kuralı, bir nizamı, kontrol edilebilir, denetlenebilir bir durumu olsun, Avrupa standartlarında olsun ve Uluslararası Çalışma Örgütü standartlarında olsun, bunun adı da Uluslararası Çalışma Örgütünün belirlediği istihdam bürolarıdır. Bu şekilde işçi yerini bilecek yani bununla ilişkili bir başka aracı -veya adına ne koyarsanız koyun, dayıbaşıdır- başka bir yer yerine kurumsal, bununla ilişkili denetlenebilir, hakları aranabilir, gerektiğinde, hakkı yenildiği takdirde çeşitli şekillerde izale edilebilecek, devletin teminata el koyup da hakkını verebileceği bir sistem içerisine dâhil olmak isteyecek. Tabii, bu bir kültürdür, bir anda olmaz. Ama tarım işçisi örneğinde olduğu gibi tarım işçisi eğer doğrudan bu noktada bir işverenle şu anda temas hâlinde olduğu zaman bununla o zaman mı haklarının yenilme ihtimali daha yüksek oluyor? Yoksa, bir özel istihdam bürosunda girdiği zaman bunun alacağı para belli, bir asgari alacağı para belli, bununla ilişkili sosyal güvencenin uyması gereken kurallar belli yani burada biz bu araçların denetlenebilir bir duruma gelmesini istiyoruz. Zaten cari olan şu anda bu araçlar kontrolsüz bir şekilde istiyor, istesek de istemesek de. İnternet'e girin bugün, bakın yani orada bir sürü iş bulma firmaları var. Bu iş bulma firmaları şu anda hangi kontrol mekanizmasına çalışıyor ya da o İnternet sitelerinde? Bunu tamamen önleme imkânımız var mı? Yani burada aralarında nasıl bir para alışverişi vardır, nasıl karşılaşıyor, hangi koşullarda? Bunlar tamamen denetimsiz bir şekilde gidiyor. Onun için bence tartışmaların zeminini böyle bir ihtiyacın olup olmadığı noktasında -ki bize göre var- böyle bir ihtiyaç varsa dünya işçi standartları, Uluslararası Çalışma Örgütü standartları nedir, burada hakları nasıl korunur, bu mertebede ve bu zeminde yürütülmesinde yarar var diye düşünüyorum.

Teşekkür ediyorum.

Sayın Akkaya, buyurun efendim.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Teşekkür ediyorum.

Sayın Bakanım, Sayın Başkanım; şimdi, özellikle sayın milletvekillerimizin görüşlerini dinledikten sonra ne kadar haklı olduğumuzu bir kez daha gördük. Gerçekten çok teşekkür ediyorum.

"Niçin?" dersiniz -yani Sayın Bakanım da hazırladığınız yasa metninin AKP'li milletvekilleri tarafından yeterince okunmadığının da burada kanıtı, ispatı oldu. Niçin? Diyor ki Sayın Pulcu: "Örneğin dört ay gidecek, ondan sonra işim var mı, yok mu diye bakacak." Şimdi, maddenin metnine baktığımızda "güvenceli esneklik" deniyor ve Avrupa'dan şeye... Bizim derdimiz de bu, güvenceli esneklik. Güvenceli esneklik nedir, ilk önce onun kavramını bir şey yapmak lazım. Yani buradaki sorun, getirilen düzenlemede çalışan işçilerin özel istihdam bürosunda bile olsa güvencesinin her koşulda olmadığı ortaya konuyor. Biz bunu madde madde Biraz sonra maddelere geçtiğimiz zaman da bunları madde madde koyacağız, yoksa güvenceli esneklikle getirilen düzenlemelerin birbiriyle alakası yok, kaldı ki Avrupa'dan da örnek veriyorsunuz. Ben uluslararası sendikalarda da görev yapmış birisiyim, birçok şeyden burada saatlerce size Avrupa'da hangi ülkeden istiyorsanız örneklerini de verebilirim, o deneyimlerimizden. Akademisyen değilim ama yani yaşadığım ve içinde bulunduğum ortamlar neticesinde o tecrübelerimi de buraya aktarabilirim ve orada da bakın, daha önce de söylemişim, güvenceli esnekliğin 4 kuralı vardır, onun karşılığı da 4 yaptırımı vardır. Bunlar olursa birbiriyle paralel bir anlamı taşır, olmazsa hiçbir anlamı yoktur ve işçilerin her aşamada istismar edilmesine çok açıktır.

Kaldı ki Sayın Bakanım, AKP döneminde çıkartılmış bazı yasa düzenlemelerinin de sayın milletvekillerimiz tarafından bilinmediğini de hayretle burada izlemiş oldum. Mesela tarımda dayıbaşıklıkla ilgili söylüyorsunuz. Biliyorsunuz 2011'de 6111 çıktı, 2011'deki 6111'de tarımda aracılık işleri getirildi. Yani orada aracılık işleri getirilirken orada o mevsimlik tarım işçilerinin kendi namı hesabına çalışmasıyla ilgili bir yönetmelik vardı ve onlar BAĞ-KUR'lu olarak o güvencelerini sağlayacaklardı. Yani onlar sosyal güvenceden yoksun derken çok doğru değil. Ha, BAĞ-KUR'lu olmalı, işçi mi olmalı, o ayrı bir tartışma konusu olabilir ama sonuçta 2011 yılında bu mevsimlik tarım işçilerinin sosyal güvenceye alınmasıyla ilgili bir yönetmeliğimiz çıktı. 6111 sayılı torba kanundan sonra getirilen düzenlemeyle.

Ha, buradaki sorun şu: Biz en baştan beri şunu söylüyoruz: Mesela 5510'un geçici 5'inci maddesinde ev işlerinde -Sayın Başkan da söyledi- çalışan var mıdır? Evet, vardır ama üç günden fazla çalıştığı zaman onların sosyal güvenlik kurumlarıyla ilgili bağlantısının kurulmasına yönelik 5510'un ek 5'inci maddesinde de çıktı. Yani buradaki olay, aslında bu konuyla ilgili bazı yasal düzenlemeler var ama AKP'li milletvekili dostlarımızın bu yasal düzenlemelerden bihaber olduğunu görmekten gerçekten üzüntü duyuyorum.

Şimdi, buradaki sorun nedir biliyor musunuz? Sayın Bakanım, birçok konuda yasal düzenlemeler var. En baştan beri iddia ettiğimiz bir konu var, denetim yok. Yani siz çıktığınız zaman bunu nasıl şey yapacaksınız? Bakın, ben size bir şey okuyacağım, başını okumuyorum, başını sonra okuyacağım: "Bugüne değin çalışma barışını, çalışma hayatında hakkaniyete ve insan onuruna yakışır çalışma ortamlarının tespit ettirilmesini esas aldık. Evrensel standartlarda ve uluslararası taahhütlere uygun, kaliteli ve güvenceli bir çalışma hayatını tam olarak tesis etmeyi hedefliyoruz. Diğer alanlarda olduğu gibi çalışma hayatının merkezine de insanı koyuyoruz.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 23

Çalışan kesimlerimizin iş sağlığı ve güvenliği kendi başına bir değer olduğu gibi verimli ve katma değeri yüksek bir üretimin yapısının da ön şartıdır." Ne diyor? Bu Adalet ve Kalkınma Partisinin 64'üncü Hükümet Programı'ndaki bununla ilgili şeyi, kendi metninizin içindekini okudum ben size. Burada ne diyor? "Güvenceli bir çalışma..." Yani güvenceli esnekliği de güvenceli hâle getiriyor. Şimdi madde madde şey yapacağız. Ben bütün maddelere girersem herhâlde bütün maddeleri okumuş olurum, onun için madde geldiğinde izninizle bunları söylemek istiyorum.

Şimdi, kavramın en bilinen, referans gösterilen tanımına göre güvenceli esneklik, iş gücü piyasalarının iş organizasyonunun ve çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesi, diğer yandan istihdam güvencesi ve sosyal güvenliğin genişletilmesi anlamına gelen bir iş gücü politikasıdır bu alan. Şimdi, uluslararası bahsediyorsunuz, en başta da birinci gün de aynısını söylemiştim: Bir, esneklik. Şimdi, 4 temel esneklik var Sayın Bakanım. Dışsal yani sayısal esneklik: Yani işe alma ve işten çıkartmanın kolaylaştığı ve esnek iş sözleşmelerinin kullanımını içeren. İki, iç sayısal esneklik: Fazla çalışma, esnek süreli, part-time, geçici çalışma, alt sözleşme ilişkileri gibi firmaların piyasa değişimlerine ayak uydurmalarını sağlayan düzenleme. Üç, işlevsel esneklik: Firmaların çalışanlarının yetkinliklerini farklı işlerde kullanabilmesi ve değişen iş gereklilikleriyle çalışanlarının yetkinliklerinin uyumlaştırılabilmesi yeteneğini kapsamaktadır. Dört, son olarak da ücret esnekliği: Genellikle performansa dayalı veya sonuç odaklı ücret farklılaştırılmasını tanımlamaktadır. Bunlar esneklikle ilgili kavramlar. Peki, güvenceyle ilgili kavram nedir bunun karşılığında? Diyoruz ya, bizim itiraz ettiğimiz nokta, burada esneklik kavramları ön plana alınmış ama güvenceyle ilgili bir yaptırımları yok. Zaten kanunun başından sonuna kadar tartıştığımız her bir maddenin karşılığı güvencesizlikle ilgili yani bunu temel olarak öyle almanız lazım. Ne diyor? Bir, iş güvencesi. İki, istihdam güvencesi. Üç, gelir güvencesi. Dört, iş ve değer, özellikle ailevi sorumluluk ve bir arada yürütebilme anlamına gelen "iş yaşam devresi" kavramıyla tartışılan bir güvence olarak sunuluyor. Yani Avrupa'dan örnek verdiğimiz zaman... Bakın, ilk önce bu iş Japonya'da başlamıştır, Amerika ve İngiltere'ye gitmiştir. Oraya baktığımız zaman bu 4 kavram üzerinde gidiyor ve Danimarka ilk, esas uygulamanın başladığı yerdir. Küçük ülke olduğu için, öbür ülkelere göre aklıma gelmediği için söylemedim ama ilk bu sistemin yani özel istihdam bürolarının başlangıç yeri Danimarka'dır ve orada da bugün tartışılır hâle gelmiştir bu. Onun için, buradaki olay esneklik yani güvenceli esneklikle ilgili kaygılar olduğunu söyledik.

Bir de alt komisyonda, Sayın Başkan, "Katkılarınızdan, desteklerinizden dolayı teşekkür ederiz." dedi. Hayır, bizim alt komisyonda, Sayın Bakanım, bu konuyla ilgili en ufak bir katkımız, bir desteğimiz de yoktur. Biz sadece şunu söyledik: Bütün taraflara teşekkür ettik, en başta da bir alt komisyon kurulmasının yararlı olduğunu söyledik, sosyal tarafları dinledik.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – O da bir katkı.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – O bizim için bir katkıydı. Onu önerdik ama bu gelen değişikliklerde, önerilerde bir imzamız da yoktu, bir katkımız da yoktu çünkü yasanın temelini karşıyız. Ha, diyeceksiniz: Çarşı her şeye karşı gibi. Hayır, Cumhuriyet Halk Partisi her şeye karşı olduğundan değil yani burada gerçekten bu esneklik, güvencesiz esneklik getiren bir durum söz konusu. Biz bu işin, emeğin bir meta hâline getirilmesine ve özel sektöre devredilmesine de baştan karşı olduğumuzu söylemişim.

Maddeler geldiğinde de bunlarla ilgili tek tek daha detaylı neler olduğunu da burada açıklayacağım.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Peki, Sayın Akkaya teşekkür ediyorum.

Efendim, tümü üstünde aslında görüşmelerin ikinci defa tekrarı bu aslında. Sayın Pulcu, onun için -biraz daha istihdam ederek ikinci sözü alıyorsunuz.

Buyurun efendim.

MEHMET ALİ PULCU (İstanbul) – Teşekkür ederim.

Ben sayın beyefendiye önemli eleştirileri, katkıları, Komisyona teşekkür ettiğimi zaten söyledim. Hatta alta önemli eleştirilerin yerlerine gayriciddi eleştirile çok koymazsanız daha dinlenir olur dedim. O bakımdan teşekkür ediyorum. Konuya da çok hâkim olduğunuz belli ama genel bir meseledir Sayın Bakanım ve Sayın Başkanım.

Üstadın biri resim ustası olmuş, demiş: "Usta bana artık icazet ver de ben bunları satayım, para kazanayım, ben de şöhret..." "Olur evladım ama bir hakkın kaldı." demiş. "Nedir?" "En güzel resmini yap, gece bir yere as, kamunun yerine, altına da şöyle bir yazı koy 'Beğenmediğiniz yerlere çarpı koyun.'" Tabii, sabahleyin gitmiş adam, resmin tamamı çarpılı. Üstada demiş: "Kimse beğenmedi." "Tekrar bir resim yap. 'Beğenmediğiniz yerlerin yerine daha iyisini yandaki boşluklara yapın.' diye yaz." Ertesi gün hiç kimse bir işaret koymamış. Dolayısıyla, kanunun eksikliklerine dikkat çekmek ve suistimal edilecek yerlere dikkat çekmek konusunda hassasiyetleri çok iyi anlıyorum ama onun dışındaki uzatmalar konusunda benim bir itirazım var, o kadar.

İş yeri konseptine gelince, ona da müsaade ederseniz... "İş yeri kavramsallaştırması tamamen değişecek." diyor sayın vekil. İş yeri kavramsallaştırması arkadaşlar, özel istihdam büroları yüzünden değil, hepimiz biliyoruz ki iş konsepti değiştiği için değişiyor. İş, kol gücünden beyin gücüne evriliyor. Amerika'da Colorado'da üniversitede bir arkadaşım var. "On beş senedir neyi tartışıyoruz?" diyor. Üniversite yetkili bürosu tartışıyor. Üniversite kavramı tamamen değişiyor. Mimarının esas olduğu kampüs alanının önemli olduğu yerde, öğrencinin kitabı bulamadığı yerde kampüsler gerekliydi, kitap da orada, hoca da orada ama şimdi bütün bilgiye ulaşılan bir yerde kampüs ihtiyacı kalacak mı? On beş senedir arkadaşlar Amerika'da tartışılan bir şey. Dolayısıyla, hepimiz biliyoruz ki artık kreatif işler iş yerlerinde yapılmayacak.

Salih Memecan'la bir yerde görüşmüştük. "Ben fikri buluyorum. Bir yerde yapılıyor, buluruna ulaştırıyorum." diyorum. Şimdi, biz Salih Bey'i buraya getirsek, iş yeri kavramı konseptince "Arkadaş, senin bir tane büron olacak, orada çizeceksin." Desek, bize der ki: "Delî misiniz arkadaşlar?" Dolayısıyla, bu uzaktan ve esnek eğitim modeli öyle veya böyle gündemimize gelecek, bizim

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 24

zorlamamızla değil, var olan sistem olarak... Dolayısıyla, sistemin eksiklikleri yönündeki bütün katkılarınız için hakikaten çok teşekkür ediyorum. Sendikalarından da çok çok önemli katkılar aldık ama burada çıkıp "Bunun tamamına karşıyız Sayın Başkan." gibi, "Çünkü bu işçinin düşmanı bir yasadır." gibi laflara da iştirak etmediğimi belirtiyorum.

Bilahare uzun görüşmelere devam ederiz.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Efendim, teşekkür ediyorum.

Şimdi ben sivil toplum kuruluşları ve sendikalarından söz isteyen arkadaşlarıma kısa birer söz vereceğim.

Sorduğumda DİSK temsilcimiz, HAK-İŞ, TÜRK-İŞ temsilcimiz ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Başkanımızın söz talebi vardır.

Başka var mıydı efendim? Yok.

Peki, o zaman ben şunu istirham ediyorum: İlk görüşmeleri yapmıştık geçen hafta. Alt komisyonda da bu konuları geniş olarak tartıştılar. Tekrar olmadan, kısa bir şekilde bu konuşmaları özetini itibarıyla vermek istedikleri mesaj ve bilgileri bize kısa bir not hâlinde kaydetmelerini özel istirham ediyorum. Anlayışları için şimdiden teşekkür ediyorum.

Hemen ilk başta Sayın DİSK yetkilisi Faruk Özdemir ilk söz isteyen.

Buyurun efendim.

DİSK TEMSİLCİSİ FARUK ÖZDEMİR – Teşekkür ederim.

Sayın Başkan, öncelikle teşekkür ediyorum. Biz de çok yararlandık fakat başlangıçtaki sınırlandırmanıza ne kadar uyabileceğim onu bilmiyorum ama uymaya büyük gayret göstereceğim.

Birincisi: Sayın Başkan, son konuşmacı sayın vekillerimiz kavramsallaştırmadan bahsettiler, biraz da oradan girmek istiyorum, ona ihtiyaç olduğunu düşünüyorum.

Sayın Başkan, bizim hukukumuzda üç tür hak var işçiler, çalışanlar bakımından: Bireysel haklar, kolektif haklar, bunlarla bağlantılı olarak üçüncü haklar denilirse de ama gene de kavramsallaştırma adına sağlık ve sosyal güvenlik hakları. Bizim hukukumuzda bir çalışanın bireysel, kolektif ve sosyal güvenlik haklarını kullanabilmesi iki şeye bağlı: İş yeri kavramına, iş kavramına ve bunlarla bağlantılı olarak yapılan sözleşmenin niteliğine bağlıdır. Bizim hukukumuzun temelini oluşturan, daha doğrusu iş hukukunun en önemli kanunu olan 4857 sayılı Kanun'un sistematüğinde işçilerin sahip olacakları haklara iştin ulaşılır. Önce bir işin tanımı yapılır, denilir ki: İş, eğer niteliği itibarıyla otuz günden çok sürüyorsa sürekli iştir ve bu işlerde iki tür sözleşme yapılır. Bir: Süresi belirli sözleşme, süresi belirsiz sözleşme. Çok bahsedildi ama vurgulanmasına ihtiyaç var. Süresi belirli sözleşme belirli koşullarda ancak yapılabilir, kanun koyucu oraya bir kısıt getirmiştir işçilerin haklarının korunması adına. Türkiye'de sözleşme hürriyeti vardır ama işçi lehine, işçi yararına ilke gereği süresi belirli sözleşmelerde kısıtlama getirilmiştir. Somut işin durumu bu tür sözleşme yapmanı gerekli kılacaktır.

Şimdi, Sayın Başkanım, bizim bireysel haklar bağlamında iş ve o işe dayalı olarak yapılan sözleşmeyle bir, senelik dinlenme hakkınız, ihbar tazminatı hakkınız, kıdem tazminatı hakkınız, işsizlik sigortasından yararlanma koşulları ve iş güvencesi hükümleri bu bireysel hakların tanımlanmasına bağlı. Burada yapılan sözleşmenin niteliğine göre bu beş temel haktan ya yararlanırsınız ya yararlanamazsınız.

Kolektif haklarda da sendika üyesi olma hakkı, toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı, iş yeri ve iş kolu tanımlı bir iş yeri iş koluna bağlıdır. Eğer tanımlı bir iş yeriniz ve bu iş yerinizin girdiği iş kolu belirsizse hiçbir hâl ve şartta toplu iş sözleşmesinden yararlanamazsınız, sendika üyesi olamazsınız.

Bizim sistemin çatısı kuvvetli. Bakanlık bürokratlarımız da burada, Sayın Bakanımız da burada. Biz bütün herkesin emeğine büyük saygı duyuyoruz. Ancak somutta Sayın Bakanla yüz yüze geleyim, bu tartışmalarda somut olarak özel istihdam bürosunun kayıt dışılığı nasıl azaltacağını tek bir örnekle ikna edilmek istiyorum; bu bir.

İki: Bu düzenlemede kapsanacak işçiler bahsettiğim bireysel ve kolektif haklarını nasıl kullanacak, tek bir işçi? Buna bir izahat istiyorum çünkü biz de bu alanın içindeyiz. Çok güzel buyurdunuz, özel örnekler, ev işçileri, oraya da bir iki bir şey söyleyeceğim.

Şimdi, Sayın Başkan, özel istihdam bürosu üzerinden kiraya verilen işçi, süresi belirli bir iş sözleşmesiyle çalışacak, süresi belirli olduğu için ihbar tazminatı olmayacak, seneyi doldurmadığı için kıdem tazminatı olmayacak, seneyi doldurmadığı için yıllık ücretli dinlenme hakkı olmayacak, süresi belirli olduğu için iş güvencesinden yararlanamayacak, altı yüz gün prim yatırmadığı, son yüz yirmi günü kesintisiz ödemediği için büyük ölçüde işsizlik sigortasından da yararlanamayacak.

Tekrar kolektif haklara gelince: Orada ciddi bir felaket var. Özel istihdam bürosunun... Herhangi bir sendikanın orada toplu iş sözleşmesi yapması mümkün değildir bu yasal mevzuata göre. Çünkü özel istihdam bürosu eve de işçi gönderecek, otomobil fabrikasına da işçi gönderecek, büroya da işçi gönderecek, belediyeye de işçi gönderecek, diyelim ki temizlik işlerinden işçi gönderecek, belediyeyi, kamu kurumunu kenara atıyorum. Şimdi, bu işler, bu dört iş kolu... Ya, siz bizim sistemi tersyüz edip "özel istihdam bürosu iş kolu" diyeceksiniz -onu da bir iş hukukçusu duysa kesinlikle bana sıfır verir- ya "özel istihdam bürosu iş kolu" diye bir şey yaratacaksınız ya da bunların bir sendika üyesi olması ve toplu iş sözleşmesinden yararlanması mutlak anlamda mümkün değil, mutlak anlamda çünkü iş yeri ve iş kolu tanımına girmiyor.

Şimdi, şu denilebilir: "Biz kayıt işçiliği yevmiyeli çalışan..." Zaten en alttaki insanlar bu alanla ilgili olacak. "E, bunlar sendika üyesi olmasın..." Bu denilemeyeceğine, denilmediğine göre, bu kanunun mantığı içerisinde bu nasıl olacak? Çok samimi söylüyorum, bu tartışılacak kanun hem kanun tekniği açısından hem bizim iş hukuku bağlamı açısından son derece tartışmalı bir durum. Biz

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 25

zorlanıyoruz yani buna sirayet etmekte, bu kanunu anlamakta zorlanıyoruz. Eğer niyet, bizim var olan, yüz yıla yaklaşmış, seksen yıllık kazanımlarımızı tersyüz etmekse -ki bunun da olmadığını biliyorum- o zaman, peki, bu zorlama neden? Hangi ihtiyaçtan dolayı? Tekrar bir soruyla ortaya atın.

Bizim ülkemizde insanlar yevmiyeli çalışabilir Sayın Başkanım, kısmi süreli çalışabilir, günde iki saat; üç aylık, süresi belirli sözleşmeyle çalışabilir; taşeron iş verebilirsiniz. Peki, özel istihdam bürosu üzerinden işçi kiralınması hangi ihtiyacı karşılayacak? Avrupa'da kayıt dışılığı azalttığı ve istihdamı tek kişi artırdığına dair veri yok. Verileri tartışmaya hazırız, buradayız.

İki: Sayın Başkanım, biz elbette ki ev işlerine giden, dayıbaşılık sistemi altında ezilen sistem üzerinde tartışalım. Demin burada da söylendi, bizim söylemek istediğimiz şu: Özel istihdam bürosu üzerinden kiraya verilen işçinin sözleşmesinin niteliği daha yazmıyor, nasıl bir sözleşme yazılıyor? Ancak, şöyle tanımlanıyor, diyor ki: "Özel istihdam bürosunun işverenle yaptığı işçi temin sözleşmesi -dolaylı olarak, notunu aldım- bu sözleşme olacaktır. Yani, işçiyle direkt sözleşme yapılmayacak. İşçi temin sözleşmesi burada var: "Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur." Yani, dolaylı.

Şimdi, Sayın Başkanım, özel istihdam bürosu işçiyi kiraya vermek yerine bu iş ve işçi bulma işlerinde aracılık etse daha doğru olmaz mı? Bu bahsedilen kaygılar, sorunlar iş ve işçi bulma işlerinde, temin işlerinde ortadan kaldırılmayıp da kiraya verilmede nasıl kaldırılacak?

Şimdi, Avrupa'dan örnek veriliyor. Avusturya'da çok ciddi bir biçimde kısıtlandılar; Almanya'da çok büyük tartışma var; İspanya'da, bazı ülkelerde yasak. Hatta şunu söylüyorum: Şimdi, Avrupalılar köleci bir geçmişe sahip. 1980'li yıllarda "En Alttakiler" diye bir film yapıldı. Oraya giden Türk işçileri... Bir nükleer atık temizlenecek, Alman yurttaşlarını çalıştıramıyorlar, özel istihdam büroları aracılığıyla Türkleri buldular. Film yapıldı "En Alttakiler" diye. Bunlar göçmen işçiler için bunu yaptılar, onu da sınırlı tutuyorlar. Çok şükür, bizim nüfusumuz iyi yani biz de dışarıdan 15-20 bin göçmen işçi getirsek hadi onları "En Alttakiler" gibi bir çalıştıralım, çok da canımız yanmaz diyelim. Bu Avrupa'daki sistem alan olarak sınırlandırılmıştır, sektör olarak sınırlandırılmıştır, sayı olarak sınırlandırılmıştır. Bizde hangi sınırlandırma var? "Kamu kurumları" diyor, "maden" diyor ama görüyoruz ki arka planda taşeron işçileri de özel istihdam bürosundan işçi kiralayacak. Geldi, Tarım Bakanlığına, Sağlık Bakanlığına iş yapan taşeron işçi kiraladı. İşte, kamuda çalışacak özel istihdam, kiralık işçi, taşeron üzerinde çalışacak.

Fransa'da mesela... Bahsediliyor Avrupa, o zaman Avrupa'yı tek tek ortaya koyalım. Elbette ki var, Fransa'da teşmil sistemi var. Fransa'da sendika üyesi olmak önemli değil, çıkar teşmil, bir toplu iş sözleşmesinden ülke genelinde 5 milyon işçi yararlanır, İsveç de herkes sendika üyesi olabilir. O da bizdeki gibi iş kolu da değil, istediğin sendikaya üye olursun, çok rahat toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirsin.

Yani, bizim sistemimizde, toplamda buna bakınca bu bir ikame yasası olacaktır Başkanım. Kayıt dışılık kayıt içi istihdamın yerine geçecektir. Kayıt içi tasfiye edilecek, özel istihdam bürosu aracılığıyla buralarda işçiler çalıştırılacak.

Son, mesela, şunu söyleyeyim Sayın Başkanım: Deniliyor ki: "10 işçiyeye kadar 5 işçi özel istihdam bürosu aracılığıyla çalıştırılıyor." Hesap yaptım, 1 milyon 125 bin 5 veya daha altında işçi çalıştıran iş yeri var. 1 milyon 100 çarpı 5, 5 milyon 500 bin işçi eder. Bu kuruluş cümlesi bile o kadar... Dense ki: "çalışan işçi sayısının yarısı" burada razıyım. 1 kişi de çalıştırsa 5'e kadar, 5 kişi de çalıştırsa 5'e kadar işçi kiralayabilecek. 1 milyon 125 bin iş yeri var bu sayıda ve teorik olarak 5,5 milyon işçi sadece 5'i, diğer dörtte 1'i de 8 milyon 400 de öyle var, 2 milyon. Dolayısıyla, 7 milyon insanı ilgilendiren bir kanun. Biz bu tarafına bakıyoruz.

Altını çiziyorum, ev hizmetlerinde, mevsimlik işlerde, İŞKUR güçlendirilsin, özel istihdam büroları işçi kiraya vermesin; bir sertifika sistemi geliştirsin, iş ve işçi bulma işlerine aracılık edilsin. Bizim burada karşı çıktığımız, bu işçi kiralaması uygulaması aynen taşeron gibi üç beş yıl içerisinde sistemin tamamına yansiyacaktır. Yargıtay otuz yıldır, özellikle son on yıldır -Bakanlık bürokratları çok iyi bilir- işçi teminini yasaya aykırı bulduğu için muvazaalı işler muamelesi yapar, "Ana işverenin işçisidir." der. Yani bunun Yargıtayla da konuşulması lazım.

O sebeple, tekrar, bir cümleyle Sayın Başkanım: Bu, bizim var olan mevcut sistemimizi tersyüz ediyor, biz anlamıyoruz; yani bu hangi ihtiyaca cevap verecek, bize böylesine ağır bir -anlatabildim mi- baskı yapacak, bütün haklarımızı ortadan kaldıracak böyle bir yasa neden getirilmiş, bunu anlayamıyoruz. Yoksa, tek tek bütün sorun alanlarını konuşmaya biz hazırız.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Efendim, ben de teşekkür ediyorum Sayın Özdemir.

Efendim, hem yasama faaliyetlerimize katkı anlamında hem de bir yemek arası için bir saat ara vereceğiz 20.20'ye kadar.

Daha sonrasında, söz hakkı isteyen HAK-İŞ, TİSK ve TÜRK-İŞ'in temsilcileri de inşallah konuşacaklar.

Sayın Bakanımızın Üyeler Lokantasında bir yemek ikramı var, bütün misafirlerimiz, bütün milletvekillerimiz Üyeler Lokantasında yemeğe davetliler efendim.

Peki, afiyet olsun.

Kapanma Saati: 19.20

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 26

İKİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 20.50

BAŞKAN: Vural KAVUNCU (Kütahya)

BAŞKAN VEKİLİ: Celil GÖÇER (Tokat)

SÖZCÜ: Mehmet Ali PULCU (İstanbul)

KÂTİP: Mahmut KAÇAR (Şanlıurfa)

BAŞKAN – Sayın Bakanım, sayın üyeler, sayın arkadaşlar; ara vermeden önce sendikalarımızı ve sosyal taraflarımızı dinliyor idik. Söz isteme sırasına göre HAK-İŞ temsilcisi Sayın İbrahim Aydın'ı da kaldık.

Buyurun efendim.

HAK-İŞ KONGRESYONU TEMSİLCİSİ İBRAHİM AYDINLI – Teşekkür ederim.

Sayın milletvekilleri, değerli katılımcılar; öncelikle şunu belirtmeliyim ki burada üye olan birçok milletvekili doktor, her sorduğumda “Tıppçıyım, tıppçıyım...” Bir hukukçu olarak gerçekten kendilerini takdir ediyorum, kanunlar, mevzuatlarla ilgili, hatta buna ilişkin teknik birtakım hukuki bilgileri gayet güzel özümsemişler. Tabii, yıllarca belki bu tür komisyonlarda görev aldıkları için bu anlamda gerçekten güzel değerlendirmeler de yapıyorlar; bunu belirtiyim. Herhâlde ben bir hukukçu olarak tıp dalında konuşamam, konuşursam komik olur, kendilerini bu anlamda da takdir ettim.

Şimdi, özellikle alt komisyonun son olarak önümüze koyduğu metne ilişkin gerek uygun bulduğumuz tespitleri gerekse eksik bulduğumuz veya yerinde bulmadığımız tespitleri ortaya koymadan önce bir giriş yapmam istiyorum.

Bendeniz doçentlik çalışmasını -burada özellikle sendika temsilcileri bilirler- Türkiye’de ilk defa çok detaylı bir şekilde taşeron üzerinde yaptım. Doçentlik çalışmam şu anda 4’üncü baskıda ve çok ilgi gördü, “Alt İşverende Muvazaa Sorunu.” Şimdi, orada rastladığım bir tespitten yola çıkmak istiyorum. 1925’te kurulan Ankara Hukuk Mektebi... Biliyorsunuz, 1933’te Türkiye üniversal sisteme geçmek istediğinde birçok Alman hocadan yararlanmış. Bunlardan biri de Ankara Hukukta Ernst Hirsch dediğimiz -rahmetli oldu kendisi- çok meşhur, Yahudi kökenli bir Alman hukukçu. Bu kıymetli hocamız Hamide Topçuoğlu’nun “Hukuk Sosyolojisi” kitabına bir ön söz yazmış. Ben o ön sözü satır satır okudum, hatta oradan alıntılar yaptım bu eserime. Orada şöyle diyor Hirsch: “Hukuktaki her yasak ya da her engelleme kendisiyle beraber hilesini getirir.” Biliyorsunuz, bizde de bir söz vardır, yasaklar caziptir, cezbeder insanları, onun ihlali anlamında. Şimdi, şöyle, konuya ilişkin buna bir örnek verecek olursak: Türkiye’de -biliyorsunuz- Türkiye İş Kurumu kurulduğundan beri iş ve işçi bulma faaliyeti bu kuruma verilmiş ve tekel nitelikteydi. Son yıllarda bu tekel meselesi biraz daha esnekleştirildi, bazı alanlarda özel istihdam bürosu faaliyetlerine izin verildi ama buna rağmen, bu kuruma rağmen, bu kanuna rağmen, bu yasaya rağmen Türkiye’de fiilî bir durum var ve bunu hepimiz biliyoruz; hem sanal ortamda hem fiilen birçok işçi pazarının oluştuğunu görüyoruz, aracılık hizmetlerinin oluştuğunu görüyoruz. Zaten bunu da hemen hemen hem muhalefet partisi Komisyon üyeleri hem iktidar partisi Komisyon üyeleri dile getirdiler, bu konuda hepimiz hemfikiriz.

Yani, kısacası, özellikle özel hukukta... Çünkü işçi ve işveren ilişkisi bir özel hukuk ilişkisidir, hatta artık Türkiye’de işveren dendiğinde özel sektör anlaşılmaktadır. Bu anlamda, işçi çalıştıran kesim olarak devlet ciddi anlamda küçülmüştür. O hâlde, buraya devlet işçi çalıştırıyor olarak değil, özel sektör işçi çalıştırıyor olarak bakmakla, bu fikriyat üzerinden hareket etmekle aslında bu kanunun değerlendirilmesinin daha sağlıklı bir şekilde yapılacağı kanaatindeyim. Bu nedenle, bu kanunda, evet, güvenceler getirelim, bazı yaptırımlar getirelim ancak sayın meslektaşımın da geçen Komisyon toplantılarında konuştuğu gibi, akan bir nehir var, bu nehrin önüne biz ne kadar bent yaparsak yapalım, o nehrin suyu aktıkça bu bendi aşacaktır. Netice itibarıyla, burada kanun değerlendirmesini bu minvalde yapmamız gerektiğine inanıyorum.

Ha, bunun yanında, buraya bizi davet eden, özellikle, sadece sendikanın fikirlerini değil, sizin fikirlerinizin de bizim için önemli olduğunu söyleyen HAK-İŞ’e de çok teşekkür ediyorum ben. Bu anlamda, her zaman teklif sendikacılığı yaptığımıza da inandığım için geçen Komisyon toplantısında “yandaş” şeklindeki bir nitelermeyi de burada kesinlikle kabul etmiyoruz çünkü öyle olsaydı, bizim gibi tamamen uzman olan iş hukuku hocalarına burada HAK-İŞ kendini temsil ettirmezdi. Bunu da açıkça belirtmek isterim.

Şimdi, öncelikle, alt komisyon tarafından kabul edilen metnin uygun bulduğumuz tespitlerini ortaya koymaya çalışalım. Birinci olarak, hemen hemen herkesin üzerinde hemfikir olduğu 10 ve daha az işçi meselesinde, burada bu rakamın 5 işçiye düşürülmesi bence yerinde bir düzenleme, değişiklik olmuş; bunu belirtmek isterim. Bunun yanında, 200 katı yani asgari ücretin 200 katı teminatın 10 katına kadar çıkarılması hususunda bizzat bakana yani ilgili bakanlık ki burada Çalışma Bakanına yetki verilmesi de çok yerinde. Neden bunu söylüyoruz? Çünkü, Sayın Bakanın da özellikle muhalefetten gelen tepki üzerine, daha doğrusu haklı tepki üzerine, kendisinin de “Evet, bu işçi alacaklarının öne alınması lazım, öyleydi zaten ama burada yanlışlıkla yazılmış.” demesi üzerine yapılan değişiklik burada yerli yerine oturmakta. Yani, özel istihdam bürolarına bağlı işçilerle ilgili herhangi bir işçi alacağına ilişkin problem çıktığında, bu problemin büyük oranda giderilmesi anlamında, bir defa bu özel istihdam bürosu şirketlerinin güçlü şirketler olması lazım. Yani, bunlar bizim hayal ettiğimiz gibi sadece asgari sermayeyle kurulabilecek şirketler değil çünkü şirketler hukukuna baktığınızda, bugün 10 bin, 50 bin gibi rakamlarla ifade edilen yani bu kadar sermayemiz varsa şirket kurabiliyorsunuz. Değişik şirket türleri açısından söylüyorum. Çok da detaya girmeyeyim çünkü ticaret hukukçusu değilim. Dolayısıyla, burada şirketin göstereceği teminatın yapacağı işe göre yani iş hacmine göre 200’ün 10 katı herhâlde -2 bin mi yapıyor, değil mi, matematikçi değilim ama- 2 bin

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 27

yapıyor. Bu da asgari ücretle çarpıldığı zaman önümüze çok ciddi bir rakam çıkıyor. Yani, netice itibarıyla, evet, burada işçilerin çalışırkenki güvencesini sağlamak esastır ama "Ortaya bir kaza meydana geldiğinde yani bir tazminat söz konusu olduğunda yani artık işler sona erdiğinde peki ne yapacağız?" sorusuna, kanun koyucunun burada Bakanlığa 10 katı bir yükseltme takdir hakkı vererek gerçekten bunun ciddi anlamda önüne geçileceği kanaatindeyiz.

Şimdi, bunlar tabii bizim olumlu bulduğumuz değişiklikler. Burada üzerinde eksik bulduğumuz veya mutlaka eklenmesi gereken yerler dediğimiz tespitler üzerinde de yine ayrıca durmak isterim.

Şimdi, şu konunun hepimiz farkındayız: Bu ilişki normal bir ilişki değil yani burada eğreti dediğimiz veya atipik olarak adlandırabileceğimiz bir ilişki var. Yani, neticede burada bir işveren kendi işçisini kendi işinde çalıştırmıyor, aslında alt işveren konusunda da aynı ilişki türü var fakat buradaki biraz daha karmaşık çünkü alt işveren konusunu biz şöyle veya böyle ülke olarak çözdük. Hatta bir Alman hukukçusu bana dedi ki: "Çok güzel çözüm getirmişsiniz, bizde de bu alan ortaya çıkmaya başladı, sizin çözümünüzden yararlanabiliriz." Yani, hep Almanlardan alacak değiliz, onlar da biraz bizden alsınlar bu anlamda. Bu ilişkinin eğreti olması, atipik olması bu ilişkiye yönelik güvencelerin daha sağlam bir şekilde ele alınmasını gerektiriyor çünkü netice itibarıyla, tipik ilişkide gerekli olan kurumlar, gerekli olan mevzuat düzenlemeleri zaten bizde fazlasıyla var yani hiç kimse Türk iş hukukunun işçiyi korumadığını söyleyemez. Gerçekten Avrupa ülkelerine baktığımızda... Özellikle Almanya'da doktora yapmış meslektaşım yanımda olduğu için daha güvenli konuşabiliyorum. Gerçekten bizde işçiyi koruyan bir iş hukuku var. Her ne kadar 2003 yılında yürürlüğe girmiş olan "güvenceli esneklik" adı altında önemli değişiklikler geldi ama hepimiz de bunu söyledik, bunların Türkiye'de çok uygulamasının olmadığını görüyoruz. Telafi çalışması olsun, bunun gibi kısa çalışma ödeneği olsun, yani netice itibarıyla bunlar pansuman tedavilerdir bir yerde. Dolayısıyla ana ilişki üzerinde bunlar çok etkili olmadı.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Hocam "Alt işvereni çözdük." mü dediniz, ben mi yanlış anladım? "Taşeronu çözdük." mü dediniz, ben mi yanlış anladım.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU TEMSİLCİSİ İBRAHİM AYDINLI – Hayır hayır, çözdük derken...

AYTUĞ ATICI (Mersin) – "Alt işvereni, o konuyu çözdük, Avrupa bizden örnek alıyor." dediniz de...

HAK-İŞ KONFEDERASYONU TEMSİLCİSİ İBRAHİM AYDINLI – Şöyle çözdük: Ortaya çıkardığı hukuki sorunu çözme anlamında söylüyorum. Yoksa...

Şimdi, alt işverende, alt işveren işçilerinin ücretleri ödenmediği takdirde alt işveren işçilerinin dava hakkı anlamında söylüyorum. Yani çözme derken, onların kadroya alınması... Bunlar biliyorsunuz siyasi kararlar gerektiren şeyler.

Şimdi, burada özellikle eksik olarak gördüğümüz husus şu, bunu bürokrat arkadaşlarımıza da ben dile getirdim: Özel istihdam bürosu ile özel istihdam bürosu aracılığıyla işe yerleştirilen işçi arasındaki ilişkinin tam tanımlanmaması. Evet, burada tanımlama çalışmaları var. Örneğin, üç taraflı bir ilişkinin yazılı olacağı hususu var ve üç taraflı ilişkinin isimlendirilmesi de yapılmış. Yani geçici işçi istihdam sözleşmesi gibi veyahut da özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki ilişkinin bir iş sözleşmesi olduğu söylenmiş. Bunlarda sıkıntımız yok, ancak buradaki iş sözleşmesinin sürecine ilişkin bazı eksiklikler var. Yani burada bir defa SGK girişi özel istihdam büroları üzerinden yapılacak. Bunda herhangi bir tereddüt var mı? Yok. Yani netice itibarıyla işçi iş sözleşmesi yaptığı özel istihdam bürosunda değil, burada kurduğu iş ilişkisinden doğan ifa yükümlülüğünü veya edim yükümlülüğünü nerede yerine getirecek? Bir başka işverenin iş yerinde yerine getirecek. İşte burada sıkıntı doğuyor. Çünkü o gittiği iş yerinde ortaya çıkan bir iş kazası veyahut da orada yine işçinin uğrayacağı bir mağduriyet nasıl çözülecek? Evet, biz burada ne demişiz: "Özel istihdam bürosuna, o işçiyi çalıştıran işveren özel istihdam bürosuyla neye anlaşmışsa o parayı ona gönderir, o da o hesaptan işçinin SGK' sını öder, stopajını yapar ve ücretini verir." Bunda bir sorun yok. Fakat bir iş kazası yaşandığında ortaya çıkacak olan maddi ve manevi tazminat davaları kime karşı açılacak? Şimdi, bu konuda alt işveren-asıl işveren ilişkisinde biz bunu kanunen bir çözüme kavuşturmuşuz. Neden? Çünkü kanunun 2' nci maddesinin 6' ncı fıkrasına... Herhangi bir muvazaa olmasa bile doğrudan doğruya böyle bir işçi gerek alt işverene gidebiliyor gerek asıl işverene gidebiliyor yani herhangi birine tüm haklarının ödenmesi anlamında dava açabiliyor. Ha, asıl işveren bunu ödedikten sonra alt işverene "Benim işçim değil ama kanundan dolayı ödemek zorunda kaldım." diye rücu ediyor.

Şimdi, burada birbirine benziyor anlamında söyleyemiyorum ama kıyaslayacak başka bir kurum yok şu anda mevzuatımızda. Onun için, bu eksikliği giderme anlamında, bir defa burada geçici işçi istihdam eden işverene de bazı yükümlülükler getirmek lazım ki kanun da bazı yükümlülükler getirmiş. Nedir o? "Eğitimi verecek." diyor, "Sosyal hizmetler varsa, onlardan yararlanılacak." diyor, yine "İş kazası ya da meslek hastalığı meydana gelirse -5510' un 14' üncü maddesine göre- bildirimlerini yapar." diyor, evet, çok güzel. Pekâlâ, iş kazası sonucunda ortaya çıkacak olan bu tür... Bunlar büyük davalar yani neticede 22 yaşında vefat eden bir işçi için hesaplanan tazminat 1 milyon liraya yaklaşıktır Türkiye'de şu anda. Bu da bizim yargının bu anlamda ne kadar ileri gittiğini gösteriyor. Tazminatların yüksekliği bu anlamda insan hakları açısından da önemli bir aşamadır. Dolayısıyla bu kadar büyük bir parayı biz özel istihdam bürosuna mı yükleyeceğiz? Özel istihdam bürosu da şunu diyecek: "Evet, bu benim işçim, doğru." Fakat eğitim verme ve buna ilişkin tedbirleri alma açısından da bu kanun kimi yükümlü tutuyor? Geçici işvereni yükümlü tutuyor. E, geçici işveren ile bu işçi arasında bir iş ilişkisi yok. Neye dayanarak dava açacağız? Haksız fiile dayanarak ancak dava açabilirsiniz. Haksız fiile dayanarak dava açmanızın da birçok dezavantajı var. Yani bir defa, bizim bu ilişkiyi mutlaka sağlam bir temele oturtmamız lazım. Neticede bütün bu anlattıklarımız iş hayatında ortaya çıkması çok muhtemel olaylardır.

Tabii, burada geçici işverene yönelik, özellikle Sayın Müsteşarımız burada, kendisine bunu iletmişimde, "İş Kanunu' nun 99' uncu maddesine yapacağımız bir ek teklifle bunu halledebiliriz. Yani neticede buna bir para cezası uygulayabiliriz." dedi. Evet, idari yaptırımlar açısından aslında bence doyurucu yaptırımlar var fakat işçinin bu tür olaylarda nereye başvuracağı, neye göre başvuracağı

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 28

yani sorumluluk temelini oluşturulması çok önemli. Bakın, eğer bunu yapmazsak olayı yargının içtihat aklına bırakırız ve yargının da bu anlamda ne yapacağı belli olmaz demeyeyim, çünkü bu aşırı bir ifade olur. Çünkü Türkiye’de şu anda iş yargısında üç tane daire etkin, 7, 9 ve 22. Aynı olayda üçü de farklı karar verebiliyor. Onun için, burada istenmeyen sonuçlar ortaya çıkmaması anlamında bu düzenlemenin mutlaka yapılması gerekir diye düşünüyorum.

Burada üzerinde durmamız gereken bir başka husus şu: Evet, dediğimiz gibi, bir gerçeklik var, bunun kayda alınması lazım, bu konuda taraftarız. Kanunun gerçekten bu alandaki mevzuatı mutlaka düzenlemesi lazım. Ancak 7’nci maddedeki bu ilişkinin kurulması için gerekli olan bazı özellikler var “mevsimlik tarım işi”, “ev hizmetleri”, “dönemsel iş artışları” şeklinde isimlendirmeler var. Yine “Askı hâli durumlarında, askı hâli boyunca böyle bir istihdam yoluna gidilebilir.” deniyor, tamam, bunlarda sıkıntı yok. Belki bazı eklemeler yapılabilir, özellikle iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, gerçekten gerekli olan işler için yasak getirilebilir ama peki, bunlara uyulmadığında? Mesela ev hizmeti diye aldı adam, ev hizmeti yaptırmıyor, mevsimlik tarım işçisi diye aldı ama başka bir iş yaptırmıyor. Çünkü alt işverende bunlar çok yaşandı. Neden? Çünkü hastane temizlik işçisi diye aldı, röntgen teknisyeni bizzat istiyor zaten. Diyor ki: “3 röntgen teknisyeni getireceksin, şu kadar yardımcı hemşiren olacak...” Ama temizlik firması üzerinden bunları istihdam ediyor ve temizlik işinde çalıştırmıyor, asıl işte çalıştırıyor. Aynı şey burada da ortaya çıkabilir.

Peki, bunu nasıl önleyebiliriz? Bunu önlememizin en temel yolu şu: Evet, burada bir para cezası getirebiliriz. Hatta bu konuda aldatmayı asıl yapan özel istihdam bürosu değildir. Özel istihdam bürosu kendine gelecek olan talebe bakar. O talebin yerinde olup olmadığını kim denetleyecek? Burada kısa çalışma ödeneğinde Bakanlığın bir denetimi var biliyorsunuz, hatırlayalım, sayın işverenler bunu daha iyi bilir, aynı denetimi burada getirebiliriz, birinci sistemi bu şekilde kurabiliriz. En önemlisi ise, burada hukuk sistemini kim dolanmak istiyor? Geçici işveren. O zaman geçici işverene burada bir hukuki yaptırım... Bakın, para cezası değil. Çünkü para cezasını işveren satın alabiliyor. Yani “attığı taş ürküttüğü kurbağa” meselesi ise bunu, bu riski satın alabilir ve bu yola gidebilir. Neticede burada bütün işverenler töhmet altında kalıyor o hâlde. Türkiye’de biz biliyoruz ki o kadar iyi niyetli işverenler var ki -davalarda ben rastlıyorum- ona rağmen, hatta davaları kaybeden işverenler var.

TİSK DANIŞMANI CENGİZ DELİBAŞ – Kazanan yok ki!

HAK-İŞ KONFEDERASYONU TEMSİLCİSİ İBRAHİM AYDINLI – Var var.

O zaman da burada biz, bir defa işverenleri de temize çıkarma anlamında bu yolu kötüye kullanan işverene mutlaka hukuki bir yaptırım getirmeliyiz. Bu ne olabilir? Aynı alt işverendeki gibi, “Kardeşim, sen bu işçiyi kanuna uygun olarak almadığın için, bu işçi için özel istihdam bürosuyla “İmza tarihinden itibaren bu işçi senin işçin sayılır.” diyerek bütün işçilik haklarını onun üzerine yükleyebiliriz eğer bu ihtiyacı karşılamaksa.

TİSK DANIŞMANI CENGİZ DELİBAŞ – Y apmayın...

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Oldu olacak sopa gösterin arkadaşlar. Yani nedir, hücum ettiniz?

HAK-İŞ KONFEDERASYONU TEMSİLCİSİ İBRAHİM AYDINLI – Bir dakika, ben bir konuşayım.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Benim de hoşuma gitmeyen şeyler söyledi ama ben dinliyorum sükunetle.

BAŞKAN – Efendim, dinliyoruz.

Buyurun Hocam.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU TEMSİLCİSİ İBRAHİM AYDINLI – Şimdi, bu konuda kanunda “emsal işçi” kavramı yine çok tartışıldı. Emsal işçiyi ilgili aslında yine tasarıda çok güzel bir değişiklik yapılmış, “emsal işçi” yerine “İşveren kendisi doğrudan işçiyi alsaydı ne öderdi veya ne çalışma koşulu uygulardı?” ölçütü getirilmiş. Bence bu daha yerinde bir ölçüt çünkü diğer ölçüt çok tartışmalı. Çünkü “Emsal işçi nedir?” dediğimizde birçok sorunla, farklı farklı alternatiflerle karşılaşabiliyoruz.

Son olarak, toplu iş hukuku açısından ben konuşmak istiyorum.

Öncelikle şunu belirtelim: Artık, iş hukuku karşıtlık ilişkisi içinden çoktan çıkmıştır. Tabii Türkiye birçok yönden geriden gittiği için dünyadaki şartlara göre, biz hâlâ sendikal mücadele olarak -özellikle işçi sendikaları için bunu söylüyorum yani çuvaldızı kendimize batırıyoruz- hâlâ karşıtlık ilişkisi üzerinden... Yani benim mesela şu kavramlar hiç hoşuma gitmiyor: İşte “Köle pazarı kuruluyor.”, “Kunta Kinteler var.” Yani bunlar artık gerçek hayata çözüm üretmiyor arkadaşlar. Neticede burada iş yeri varsa işçi var, işçi varsa iş yeri var. Yani partner ilişkisi üzerinden bizim olayı ortaya koymamız lazım. Bugün işletmeler ve iş yeri olmadığı zaman, istihdam alanları daraldığı zaman sizin iş kanunlarınız işçilere dünyanın en yüksek haklarını verse ne olacak ki? Ortada bir işletme yok, iş yok, çalışan işçi yok. Bu haklar sizin için sadece övünç meselesi olur uluslararası alanda. Dolayısıyla işverenin ve işletmelerin de ödeyebileceği, makul düzeyde, onların tamamen ekonomik mahvına sebebiyet vermeyecek işçi hakları burada daha gerçekçidir. Netice itibarıyla, işverenlere verilecek idari para cezasından tatalım yine aynı şekilde hukuki yaptırımların içeriğinin de buna göre düzenlenmesi lazım yani bir dengeyi burada tutturmamız gerekiyor.

Sendikal örgütlenme anlamında bir zorluğumuz var. Zorluğumuzun temel nedenini başta söyledim. Çünkü bu ilişki eğreti bir ilişki. Yine diğer sendika temsilcileri de söylediler, bir özel istihdam bürosu işçilerini şu anda mevcut 20 farklı iş kolundaki işe gönderebilir. İş kolları neden var? Çünkü iş kolunda kurulan sendikaların yaptığı toplu iş sözleşmeleri o iş kolundaki çalışma sorunlarına değindiği için sadece o iş koluna ilişkin sıkıntılar giderilmeye çalışılıyor. Şimdi böyle bir özel istihdam bürosuyla siz tek bir toplu iş sözleşmesini nasıl yapacaksınız? Çok zor. Yani, adamın elinde 15 tane iş koluna giren işçi grupları var, bunların hepsini ayrı ayrı üniteler şeklinde mi toplayacaksınız veya burada “grup iş yerleri toplu iş sözleşmesi” gibi bir sözleşme mi üretmemiz gerekiyor?

Benim teklifim şu: Bir defa burada 21’inci bir iş kolu... Çünkü başka türlü bu işin içinden çıkamayız. Örgütlenmenin gerçekleşmesi anlamında, işverenlerin karşılarında bir işçi sendikası görmeleri açısından. Çünkü bu bir büro işi değil bakın. Hep bunu

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 29

savunuyoruz "Bu büro işi, burası büro, işçiler buraya başvuruyor, karşı tarafla anlaşırıyor ." gibi. Evet, öyle gözüküyor ama burası bir iş yeri. Burada iş yerinin flulaştığı falan da yok. Burada tam tersi, iş yeri belirginleşiyor. Şu andaki durum itibarıyla kayıtlı olmayan, özellikle benim üniversitenin merkezi Ulus'ta ben her sabah görüyorum, hem Rüzgarlı tarafında hem Hacı Bayram tarafında böyle yığınla insan var. Bunların hepsi sabahleyin iş bekliyorlar ve bunların iş yerleri neresi, o belli değil. Bu kanunla iş yerinin yeri belirlenecek. Yani iş yeri numarası olan bir mekân var artık karşımızda; denetlenebilir, idari para cezası uygulanabilir bir şirket var karşımızda ve bunlar sıradan şirketler de olmayacak kanun eğer bu şekilde -tabii daha mükemmel de çıkarılabilir ama- çıkarsa. Dolayısıyla, burada sendikaların örgütlenmesi anlamında yeni bir iş kolu ihdasının daha sağlıklı olacağı düşüncesindeyim. Ayrıca, bunlar için ayrı bir toplu sözleşme türü... Çünkü bizde şu anda iş kolu toplu iş sözleşmesi gibi çerçeve anlaşması var, iş yeri var, işletme var, bir de grup iş yerleri var. Bunlar için belki grup iş yerlerinin farklı bir türü denebilir veya ayrı bir isim konabilir. Böyle bir toplu iş sözleşmesi eğer 6356'da yapılırsa, bu değişiklikler yapılırsa bu sistemin ben sağlıklı bir şekilde işleyeceği kanaatindeyim.

Çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Sayın Aydın, biz de teşekkür ediyoruz.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Sayın Bülent Pirlar, söz sırası sizde efendim.

Buyurun.

TİSK GENEL SEKRETERİ BÜLENT PİRLER – Teşekkür ediyorum.

Sayın Başkan, Sayın Bakan, değerli milletvekilleri; efendim, çok yeni bir konu gibi zaman zaman gündeme getiriliyor bu konu ama çok eski bir konu esasında. Ama buradaki bütün konuşmaları dinledikten sonra -üzülerek söylüyorum bunu- şöyle bir intibaya kapıldık ne yazık ki: İşveren olmasaydı daha rahat olacaktı herhâlde. Yani o intibayı da burada ne yazık ki vurgulamamız gerekiyor. O kadar işveren aleyhine laflar duyduk ki gerçekten inanamadım.

Şimdi, ikinci konu da şu: Birazcık bu sistemi irdelememiz gerekiyor çünkü çok yanlış şeyler de söyleniyor. Bir kere şunu vurgulamamız gerekiyor: OECD ülkelerinin hepsinde uygulanan ve bir tek Türkiye'de uygulanmayan bir sistemden bahsediyoruz. Birinci söyleyeceğimiz bu. İkinci söyleyeceğimiz, Avrupa Birliği ülkelerinin tamamında uygulanıyor. Üçüncü söyleyeceğimiz, Avrupa ülkelerinin 27 tanesinin 20'sinde hiçbir sınır olmaksızın uygulanıyor. Çünkü "Sınırlar var." denildi, şudur budur ama hiçbir sınır olmaksızın uygulanıyor.

Gelelim başka şeylere: Bir de işte Avrupa Birliğini -ki bu hazırlanan taslağa da yön tutmuştu- 2008/104 sayılı Geçici İş Direktifi vardır. Şimdi, efendim, bu direktif işçi ve işverenlerin, oradaki işçi ve işverenlerin ortak imzasıyla çıkar. Yani şunu vurgulamaya çalışıyorum: Oradaki ETUC'tur işçi kesimini temsil eden kuruluş, işveren kesimini temsil eden kuruluş ise BusinessEurope'tur. Hatta Komisyona da gitmeden bu ikisi anlaşılırsa resmî gazetede bu direktif olarak yayımlanır. Ama burada bir üçlü anlaşma olmuştur, Komisyon da dâhil olmak üzere. Yani üç işçi konfederasyonumuzun şu anda üyesi olduğu ETUC bu direktife imza atmıştır. Bir diğer yönü de bu, gerçekte bu.

Şimdi, bununla ilgili olarak da şunu söylememiz gerekiyor: Yine bazı veriler verildi, bu konuda Avrupa kurulmuş bu şeyle ilgili olarak, bu geçici istihdamla ilgili işçi konfederasyonu... Bakın, onların bu konudaki verilerine bir şey söylemeyeceğim ama şöyle bir sorun var: Buranın başkanının yaptığı bir açıklama var, bizim kendi toplantımızda işçi temsilcisinin. Diyor ki: "Esneklik koşullarını, özellikle özel istihdam acentelerinin geçici iş ilişkisini reddetmek, cep telefonu teknolojisini reddetmekle eş anlamlıdır." Bizim toplantımızda söyledi bunu ve işçilerin başındaki kişi söylüyor yani bir işveren de söylemiyor.

Şimdi, birkaç konu daha var, burada vurgulamak gerekiyor çünkü çok önemsiyoruz bunu. Deniliyor ki: "İş Kanunu'muzun, 4857'nin 11, 63, 64'üncü maddeleri..." Hatta, 2'nci maddesi taşeronla, alt işverenle ilgili bir konu; 11'inci maddesi belirli süreli hizmet iş sözleşmeleriyle ilgili; 63 denkleştirme süreleriyle; 64 telafi süreleriyle ilgili... Şimdi, bunlar esneklik hükümleridir İş Kanunu'muzun. Hocam da demin biraz bahsetti bundan. Peki, uygulanıyor mu, uygulanabiliyor mu? Deniliyor ki: "Bu olmazsa işte bakın belirli süre bir hizmet akdi var." Soruyorum: Uygulanıyor mu? Biz bütün şeyleri, kayıtlı sektörü temsil eden bir kuruluşuz TİSK olarak. Benim iş yerlerimde uygulanamıyor. Genellikle AVM'leri bana örnek gösteriyorlar bu konuda, onların uygulama biçimlerini de biliyoruz. Kanununda da bir kısmında sorunlar var ama kayıtlı sektör olarak şunu söylüyorum: Bu üç madde de esasında esneklik varmış gibi olan maddeler, esnekliği olan maddeler değil. Burada söylenmedi, onu da söylememiz gerekiyor: Varmış gibi madde olunca, işte 2'nci maddedeki taşeron maddesine bütün herkes yüklendi, özel sektör hariç, onu da söyleyeyim. Oraya da bir geçici madde getirildi, işte ilave yapıldı "Kamudaki sözleşmeler bundan hariçtir." diye. Ondan sonra buraya yüklenildi yüklenildi... Çünkü hocamın söylediği bir tabir var: "Bir dere akıyor, onun önüne sürekli engel getiriyorsunuz, o bir yerlerden kaçıyor." Bir tek o açık kapı, İş Kanunu'nda bu vardı ve bunun üzerine yüklenildi, ondan sonra yargı kararları da çıktı. Bunun böyle olacağını da biliyorduk. Onun için özel sektörde, yargının, tabii olup da bu konuda muvazaa görmüş çok az iş yeri vardır, net olarak söylüyorum bunu. Yani esneklik olarak adlandırılan İş Kanunu'muzdaki maddelerin hiçbiri uygulanamadı, uygulanmaya çalışıldığı anda da yarıdan dönüyor, zaten kaybediyoruz o davayı. Belirli süreli hizmet akitleri filan adı var, kendisi yok, "miş" gibi maddelerdir efendim. Bunu açıklıkla burada vurgulamamız gerekiyor.

Geldik bir başka konuya: Türkiye'de işe girerken ne yapıyoruz? Peki, ona bakmamız gerekiyor. Zaten çok kritik bir konu bu. Yani mevcut çalışanları mı koruyacağız, yeni işe gireceklere mi yön vereceğiz? Esasında yapılan tartışmaların özünde bu yatıyor. Yeni kişileri mi çalıştıracacağız, işe girmesine müsaade edeceğiz yoksa mevcut çalışanları daha da mı koruyacağız? Söylenildi demin yani hocamın da ifadelerinde gayet güzel vurgulandı. Yani Türkiye'deki koruma sistemleri... Her ne kadar çoğu kişi tarafından kabul

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 30

edilmese de OECD verilerine göre söylüyorum: Portekiz'den sonra OECD ülkeleri arasındaki -son uygulamalarla yer değiştirdik- en katı mevzuat Türkiye'de var. Bunu beğeniriz beğenmeyiz, OECD verilerini söylüyorum. Yani "Esneklik yok." diyor OECD efendim.

Şimdi, bizim mevzuatımıza baktığımızda işe girerken ne geçerlidir, nasıl işe alırsın insanları? Ben size hemen söyleyeyim, bazen kızılıyor ama ben yine açık açık söyleyeceğim: Hamili kartım yakınımıdır; birinci yöntem bu. İkinci yöntem, siyasi yakınlık. Üçüncü yöntem, İŞKUR. Baktığımızda, bu üç yöntemin dışında başka yöntem olarak bir tek şey var: Büyük şirketlerin İK servislerine yapılan başvurular. İlk üçünü aldığımızda hiçbiri eğitim vermez; hamili kartı yakınımıdır, siyasi yakınlık ve İŞKUR, hiçbiri eğitim vermez. Bir tek İK'larımız, büyük şirketlerin İK'ları eğitim verir. Bir de diyoruz ki şimdi: "Özel istihdam acentelerini getirirseniz bu müessese olarak işe alımda eğitim verecektir." Sistem bunu getiriyor yani kapalı bir sistemi biraz aralamaya çalışıyoruz ama işe girerken Türk mevzuatında ne yazık ki her şey kısıtlanmış, girdikten sonra da zaten başka katılımlar var. Yani deniliyor ki: "İşe kimse girmesin Türkiye'de." Peki, bir tercihtir bu. Çalışanları daha çok koruyalım, bir tazminat daha getirelim, olur, ekonomi nasıl kaldırırsa olacak bunlar efendim ama kaldıramıyor ekonomi artık.

Birkaç maddemiz daha var.

Kusura bakmayın, ben biraz uzun konuşacağım çünkü işçi kesiminin iki temsilcisi -zaten demin şöyle baktım- hesabıma göre yaklaşık kırk beş dakikaya yakın konuştular. Ben de TÜRK-İŞ'in de... O kadar konuşmayacağım, merak etmeyin Başkan ama biraz şey yapacağım.

BAŞKAN - Otuz dakika efendim.

TİSK GENEL SEKRETERİ BÜLENT PİRLER – Yok, bir kişi sadece otuz dakika konuştu.

Gelelim diğer maddelere. Şimdi, endüstri ilişkileri sosyal diyaloga dayanan bir denge rejimi. Emin olun, biz bu dengenin bozulmasını kesinlikle istemiyoruz ama ne yazık ki Türkiye'de siyaseten yapılan müdahaleler sonucunda genellikle bozuluyor bu tip mekanizmalar. Ama, sosyal diyaloga da oluşturma görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımıza aittir ki biz işçilerle de zaten çok sıklıkla görüşüyoruz, yıllardır da bu sosyal diyalog mekanizmasını işletmeye çalışıyoruz. Ben teşekkür ederim. Son dönemlerde Sayın Bakanımızın bu konuda, hem asgari ücret konusunda hem bu konuda hem diğer konularda göstermiş olduğu sosyal diyalog anlayışı nedeniyle de gerçekten teşekkür ederiz çünkü sosyal diyalogun anlamına yakışır bir şekilde bir süreç işletilmeye çalışılıyor. Bu da bizim sosyal taraflar olarak çok üzerinde durduğumuz ve gerçekten önemseydiğimiz bir konu.

Yalnız yine konuşmalardan şu anlaşılıyor: Bakın, bir milletvekilimiz saydı -ki bizim yayınımdır o- 1980'li yıllardaki tanımlardan girildi; işte iç esneklik, dış esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği şeklinde. Efendim, 17 tane esneklik türü vardır. Deminden beri bahsettiğimiz konu, 17, Türk mevzuatında da 5 tanesini... Girmeden zaten, 3 tanesi var; taşeron maddesi tıkanıp, hiç işlemiyor, onu da saymayın, 1 tane de bu madde esneklik olarak girecek. Uluslararası literatüre bakarsak işte 17'den 5'i, bir de şimdi uzaktan çalışma geliyor; 5 tanesini de düşersek geride esasında 12 tane daha esneklik türü var. Şimdi, bunu niye söylüyorum, onu da söyleyeyim: Çünkü bunlar 1980'li yıllardaki tanımlar. Tanımlar esneklikte çok değişti. Bunu özellikle vurgulamak istiyorum çünkü hâlen esnekliği tartışırken, güvenceli esnekliği tartışırken işte birçok ülkeye atıfta bulunuluyor. Şimdi bir şey söylemek istemiyorum bunlara ilişkin ama lütfen o ülkelerin de örneklerini iyi inceleyelim, sadece böyle söylemek istiyorum.

Şimdi, bu çerçevede, bu sosyal diyalog ihtiyacıyla gerçekten gayet iyi gidiyor ve şu anda da bir ihtiyaca cevap buluyor. Demin 17 taneyi anlatmak istememin sebebi şu: Esnekliklerin 17 türünden sadece 1 tanesine öyle bir işlev yüklemeye çalışıyoruz ki mucizevi ilaç olsun; kayıt dışı sektörü kaldırsın, her türlü korumayı alsın, yok böyle bir şey. Yani bu iddiada bulunmak bile yanlış oluyor. Yapamazsınız çünkü bir sistemdir bu. "Sadece 1 tanesini getirerek bütün kayıt dışısını yok edelim." diye bir iddiaya girmek zaten yanlış, yanıltıcı, böyle bir beklenti de yanıltıcı. Bunun da altını çizmek gerekiyor.

Efendim, şu çok önemli, artık şunu bir görmemiz gerekiyor: Rekabet sadece ekonomik alanda yapılmıyor artık, hatta ekonomik rekabet araçları bitti, bunu bir görmek gerekiyor; dünya rekabeti artık sosyal ölçütlerde yapıyor. Bunu çok iyi görüp de hareket etmemiz gerekiyor. Sosyal ölçütlerin yüksekliği bir kriter olabilir ama ülkenin ekonomisinin gelişmişliğiyle orantılı olması gerekir. Bütün dünya bunu uyguluyor ama ne yazık ki bunu göremedik.

Tabii, burada sevindirici bir olay oldu demin, ona çok sevindim: "Mucizevi ilaç değil." dedik ama DİSK temsilcimiz çok güzel bir şey söyledi, dedi ki: "Yaklaşık 5 milyon kişi istihdam edilecek." Keşke olsa, bütün işsizliğimizi bitireceğiz. Yani, bu dediğinize o kadar yürekten katılıyorum ki Türkiye'de işsizlik kalmıyor! Bu kadar açığımız var zaten, bunları tamamen bitiriyoruz.

Birkaç konu daha var efendim. Gelelim, bu niye ihtiyaç, onu özellikle söylemek istiyorum. Şimdi, yetmiş bir iş gücümüz çok fazla değil, gerçekten genç bir nüfusa sahibiz ve bu gençlerin gerçekten istihdama kazandırılmaları için özel istihdam acenteleri sadece bir araçtır, mucize tedavi filan değildir ama önemli bir araçtır ve Türkiye'de de söylenen, işte, sömürü, şudur budur, bütün bunları birazcık kenara koyarak gitmek gerekiyor çünkü bu tip laflar yanlış diye düşünüyoruz. Bunu sistem olarak gençlerin işsizliğini giderecek bir çare ama kısmi bir çare olarak görmemiz gerekiyor. Başka esneklik araçları da gelirse, evet, o zaman güvenceli esneklik kapsamında mucizevi bir ilaçla karşı karşıya kalacağımızı rahatlıkla söyleyebilirim.

Mesela, çok yakın bir süre önce kadınlarımızın doğum sonrası haklarını düzenleyen bir yasa çıktı. Esasında, baktığımızda, kadınlarımızın doğum sonrası izinlerine girdiğimizde, eğer bu müesseseyi, geçici istihdam müessesesini ortaya koymazsak yani bu yasa çıkmazsa kadınların istihdamını sağlamakta gerçekten zorlukla karşılaşacağız. Bunu da unutmamak gerekiyor. Birbirleriyle çok iç içe olan bir yasadır bu diye düşünüyoruz.

Yasayla ilgili yine şunu söylememiz gerekiyor: İş sağlığı ve güvenliği açısından da bazı teklifler geldi. Şimdi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası var. Hatırlarsanız 2012 yılında İş Kanunu'ndaki bütün iş sağlığı ve güvenliği maddeleri kaldırıldı, bu

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 31

yasaya, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'na hepsi iletili. Şimdi, buraya ayrı tedbirler getirmeye çalışırsanız bu kanunun bütünlüğünü bozacaksınız çünkü bu 6331 sayılı Yasa, hem kamunun hem de çalışanların bütün haklarını kapsayan bir yasadır. Buraya, bu kanuna münhasır bir şey getirdiğinizde sadece bu kanuna yönelik iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri getirmiş olursunuz. Yoksa 6331'de zaten bunların birçoğunu kapsayan tedbirler de olduğunu ifade etmek istiyorum. Bu konuda da çok hassas olduğumuzu vurgulamamız gerekiyor.

Son iki şey söyleyeceğim: Bir işveren düşünün -ki işverenlerin genellikle nasıl gözüktüğü, o da bizim hatamız, demek ki gerçekten kötü bir imajımız var, üzülerek söylüyorum bunu- bir özel istihdam acentesinden, buradaki şeylere göre, bir anda iş hacminde bir genişleme oldu. Kanunun gerekçelerinden bir tanesini söylüyorum. Buraya bu genişlemeyi karşılamak üzere özel istihdam acentesinden eleman alacağız. Kimi alırsız efendim? Oradaki milyarlık makinelerimiz dururken tutup da en ucuzunu, hiç eğitim görmemiş mi alacağız biz? Yapmayın lütfen ya. Tam tersi, en eğitimlisini alacağız biz buraya, bu eğitim vermiş kişilerini alacağız. Bu rekabet içerisinde en iyi eğitimi kim veriyorsa ondan alacağız, başka alternatifimiz yok çünkü. Ben o üretimi oradaki işi bilmeyen ellere nasıl teslim edebilirim? Hiç düşünüyor muyuz bunları?

Son olarak bir şey söyleyeceğim Sayın Başkan, kusura bakmayın ama yani gerçekten bu konu öyle yerlere gidiyor ki algılamakta zorlanıyoruz. Uluslararası Çalışma Teşkilatı... Şimdi bir şapkamı çıkardım, öbür şapkamı takıyorum. Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yönetim Kurulu Üyesiyim efendim. Bütün bu hakları düzenleyen teşkilat da, işçi işveren ilişkilerini düzenleyen teşkilat da Uluslararası Çalışma Teşkilatıdır, kısa adı ILO. Bunun bütçesinin yüzde 24'ünün sadece geçici süreli işlerde yapılan istihdama ayrıldığını bilir misiniz efendim,? Ha, bu kadar kötüyse, bu kadar sömürü düzeniyse ILO da mı insanları sömürüyor? Yahut da bu kadar kötüyse ETUC denilen teşkilat, işçi teşkilatı işçilerinin gözüne bakarak bunun altına imza mı atıyor? Yani, endüstriyel ilişkileri gerçekten bir dengeleyici midir? Ama, dengeleri de oluştururken -lütfen ve lütfen- tarafların sadece birinin sözlerine değil, iki tarafın da sözlerine bakarak hareket etmek galiba çok daha doğru bir yöntem olacaktır.

Arz ettim Sayın Başkan, teşekkür ederim.

BAŞKAN – Sayın Pirlar, teşekkür ediyorum.

Bu anlamda, sendikalarımızdan TÜRK-İŞ temsilcisi Sayın Enis Bağdadıoğlu'na söz vereceğim.

Sayın Bağdadıoğlu, kayıt için lütfen önce kendinizi tanıtır.

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIÖĞLU – Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Enis Bağdadıoğlu, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu temsilcisiyim.

Oldukça verimli bir çalışma yapılıyor, çeşitli görüşler var, çeşitli yönleriyle ortaya konuldu. Elbette bizim de söyleyecek sözlerimiz var.

Şimdi, yasa bize ne zaman geldi? İşte, 8 Şubat günü Meclise sunulduğu zaman kesin hâliyle görme imkânı bulduk gerekçesiyle birlikte. Böyle bir tasarı hazırlandığı zaman ben önce gerekçesine bakarım. Gerekçesine baktıktan sonra madde düzenlemelerine bakarım. Gerekçesinde ilk dikkatimi çeken, güvenceli esneklik. Şimdi, güvenceli esneklik çok tartışılan bir konu. İşveren kesimi açısından olaya farklı yaklaşıyor, takdir edersiniz ki işçi kesimi olaya farklı yaklaşıyor.

Güvenceli esneklik... İşçi ne ister? Güvenceli çalışma ister yani ücretinin, sağlığının, sosyal güvenliğinin ve örgütlenme hakkının güvence altına alınmasını bekler. Bu tasarıdaki düzenlemelere baktığımda, ilk baktığım olay bunu ne ölçüde karşıladığı yönündeydi çünkü yeni bir çalışma biçimi getiriyor. Şimdi, gerekçede şöyle bir ifade var: "İstihdamın korunması, tek bir işverene bağlı olmadan çalışmanın sürdürülmesi." İşte, kiralık işçiliğin temelinde yatan olay bu. Belirli bir yere sabit kalmaktan dolayı nerede iş bulursa oraya gidecek. Bu bizi şu noktaya götürüyor: İş, ücretli açısından önemli çünkü istihdam edilirse bir ücret alıyor ve bu ücretle ailesinin ve kendisinin geçimini sağlıyor. Ama, olay sadece bu boyutuyla değil çünkü yaptığı iş insanın kişiliğini biçimlendiren bir olgu. Toplumla aidiyetini istihdamla sağlıyor. Toplum içindeki kabulü "Nerede çalışıyorsun, hangi iş yapıyorsun, nereye gidiyorsun..." Kiralık işçilik düzenlemesinde bunların hepsi ortadan kalkıyor. Nerede, hangi iş yerinde, ne zaman, nasıl çalışacağı konusunda bir belirsizlik söz konusu. Peki, ifade edildi, denildi ki: "Biz istihdamı önceliyoruz bununla." Şimdi, hepimiz biliyoruz ki istihdam yeni bir iş yaratılması sonucu olur. Var olan çalışma ilişkilerini değiştirerek istihdamı artırmak mümkün değil. İstihdamın adı değişir, çalışma ilişkileri değişir. Biz bu yasayı çıkararak istihdamı artırmıyoruz. Belirsiz süreli çalışan bir işçi yerine belirsiz süreli, part-time çalışan iki kişi kâğıt üzerinde istihdamı artmış gibi gösterir ama gerçekte aslında bir istihdam artışı söz konusu değildir, bu sanal bir artıştır. Buradan nereye geliyorum? ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) "decent work" diye bir kavramı var, insana yakışır iş... Bizim istihdamdan anladığımız, herhangi bir iş değil, temel hak ve özgürlükleri kullanabileceği, aldığı ücretle insan onuruna yaraşır, kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayacak bir ücret. Avrupa direktifinden önce, Avrupa direktiflerine kaynak olan genişletilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na bakmak lazım. Burada ücret hakkının temelinde işçinin kendisiyle birlikte ailesinin geçimine, insan onuruna yakışır bir ücret alması söz konusu. Burada dikkati çeken başka bir şey daha var: Orada da çalışma ilişkileri belirlenmiş oluyor genişletilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda. Hani her şeye atıfta bulunuluyor ama, işte, Avrupa'da kiralık işçilikle ilgili direktif var -2804- ama genişletilmiş sosyal şartlarda örneğin haftalık çalışma süresinin düşük olduğu, yıllık izin en az dört hafta olduğu şeklinde düzenlemeler var. Maalesef, Türkiye de o konuda çekince koymuş sendikal örgütlenmede olduğu gibi.

Şimdi, yasaya baktığımız zaman, bir konuya daha değinmek istiyorum. OECD üyesi ülkeler içinde en katı iş mevzuatına tabi ülke, işte, Portekiz, Türkiye. Bu bir şehir efsanesi, yok öyle bir şey. Türkiye'de mevzuat katı filan değil. Uygulamaya bakıyoruz, kayıt dışı istihdamın Avrupa'da en yüksek olduğu ülkelerin başında Türkiye geliyor. Çalışma saatleri açısından bakacak olursanız, işte, haftalık çalışma saati kırk beş saat, fazla çalışmayla geleceği belli bir şey var. Çalışanların yüzde 42'si elli saatin üzerinde çalışıyor, elli

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 32

beş saatin üzerinde çalışıyor ve çalışma saatleri çok yüksek. Çalışanların önceden üçte 1'i, yüzde 40'a varan oranı asgari ücret seviyesinde ücret alıyor gözüküyordu. Son asgari ücret artışından sonra bu, yüzde 70-80'e ulaştı. Şimdi buradan nereye geleceğim? Emsal ücret olayına geleceğim. Siz bir iş yerinde kiralık iş yerinde "emsal ücret" dediğiniz zaman, aslında bunun adı asgari ücrettir. Asgari ücretin üstünde bir ücret almak söz konusu değildir. Düzenlemede yapıldığı zaman, emsal ücret, yerine alınan işçinin aldığı ücret olması gerekirken böyle bir düzenleme yok. O zaman ne oluyor? Kıdemi en düşük olan -ki genellikle asgari ücret oluyor- asgari ücrete mahkûm bir çalışan kitlesi çıkıyor ve bunun ücretinin bir şekilde artırılması mümkün değil. Bir anlamda, ömür boyu asgari ücrete mahkûm bir yapı ortaya çıkıyor.

Şimdi, ücret ödeme yükümlülüğüne baktığınız zaman -o alt komisyon çalışmalarında çıkarılmıştı, sanırım yeniden konulacak- sadece özel istihdam bürosu yükümlü kılınıyor asgari ücretin altında kalmamak şartıyla. Zaten asgari ücretin altında ücret verilmesi yasamıza göre aykırı fakat öyle bir noktaya gelindi ki asgari ücretle çalışıyor olmak bir imtiyaz hâline geldi. Niye? Çünkü kayıt dışı istihdamın bu kadar yüksek olduğu bir yerde gerçekten asgari ücretle çalışmak bir imtiyaz hâlinde kabul ediliyor oldu.

Ücret ödenmemesinin bir yaptırımı var mı yani denetimi nasıl sağlayacağız biz emsal ücret ödeniyor mu, ödenmiyor mu diye? Biz var olan yapıda asgari ücretin ödenmesini bile, uygulanmasını bile sağlayamazken bu konuda büyük sıkıntı olacak. Ücret ödenmemesinin yaptırımı var mı? Var. Özel istihdam bürosunun yetkisini iptal edersiniz. Asgari ücretin 200 katı kadar bir şey yani bunun anlamı 200 asgari ücrettir. 10 katına kadar yeni düzenleme getirildi, 2 bine kadar çıkarılacak. Uygulamada bunun ne kadar kapsayıcı bir koruma sağlayacağı konusunda büyük bir risk var çünkü birlikte sorumluluk yok. Şimdi, taşeron uygulaması 2003 yılında 4857 sayılı Yasa'yla uygulandığında, tartışmaları çok iyi hatırlıyorum "Efendim, biz sanayiciyiz. Bizim temizlikle, bizim yemekle, bizim ulaşım, bizim güvenlikle herhangi bir işimiz söz konusu değil, bırakın biz kendi işimiz olan sanayiyle, yatırımlarla uğraşalım, bu işlerle uğraşmayalım." denildi ve yasa o şekilde düzenlendi. Yardımcı işlerde hizmet satın alması söz konusu olabilirdi fakat uygulamaya döndüğümüzde biz gördük ki asıl iş yerinde 17, 18, 19 tane taşeron firma verildi ve işler parçalandı ve muvazaa ortaya çıktı. İşte bugünkü taşeron sisteminin gerisinde geçmişte dikkate alınmayan o düzenlemenin sonucu ortaya çıktı. Bizim endişemiz kiralık işçilik düzenlemesinin taşeron uygulamasını aratacak noktaya gelmesi çünkü taşeron sisteminde bir birlikte sorumluluk söz konusuydu, alt işveren almadığınızı asıl işverenden alma ihtimaliniz vardı, bu ortadan kalkıyor; kiralayan işverenin herhangi bir sorumluluğu söz konusu olmuyor, birlikte bir sorumluluk söz konusu değil. Sigorta primi yatmadı, eksik yattı, çalışan günler eksik bildirildi. Nedir yaptırımı? Eğer sonradan dava açarsa alabilir. Hangi şartlarda dava açabilir? Dava açmak demek yeniden iş bulamama riskini beraberinde getirebilir. İş hukukunun koruyucu hükümlerini burada beklemek mümkün değil.

Kolektif iş hukuku açısından baktığınızda, sendika olayı. Yasaya göre iş yerinde toplu iş sözleşmesi tarafı işveren işçisine mahsus ama kiralık işçilikte asıl iş yerinin işçisi değil. Onun için o iş yerinde bir toplu iş sözleşmesi var ise kiralık işçinin ondan faydalanması mümkün değil, dışarıda kaldı. Peki, özel istihdam bürosu üzerinden sendika üyesi olarak ücretinin belirlenmesi mümkün mü? Hayır, mümkün değil. Nasıl sendikalaşacak? 21'inci iş kolu acaba olur mu? Buradaki işçi sayısını kim belirleyecek, nasıl belirleyecek, belli değil.

Emsal işçi -demin de söyledim- sendikasız işçi olacak çünkü o düzenleme yok yani yerine istihdam edilen işçinin çalışma şartlarına sahip olacak diye bir düzenleme söz konusu değil.

Devam ediyorum. Çalıştığı iş yerindeki sayıya dâhil değil kiralık işçilik. Bunun ne sakıncaları olacak? Engelli, eski hükümlü çalıştırma söz konusu olduğunda 30'uncu maddedeki sayıyı ortadan kaldırmak mümkün çünkü gereken sayıyı kiralık işçilikle dengeleme imkânına sahip. İş güvencesi kapsamında 30 işçinin altına rahatlıkla düşebilir. İşte 28'de tutar, 7 tane de geçici işçi alır, iş güvencesi kapsamının dışında kalabilir.

Bir başka olay var ki çok önemli. İşçi sağlığı, güvenliğine ilişkin kimi hükümlerde kiralık işçi çalıştığı iş yerindeki sayıya dâhil olmadığı için bizim iş kazalarını önlemeye yönelik olarak 6331 sayılı Yasa'da getirdiğimiz birçok yaptırım bu sayede ortadan kalkmış olacak. En azından, o yaptırımın işçi sağlığı açısından çalıştığı iş yerindeki sayıya dâhil edilmesi yönünde bir düzenleme yapılması isabetli olacaktır diye düşünüyorum.

Kiralık işçi olarak çalışanın ihbar, kıdem, yıllık izin hakları tartışmalı çünkü kıdem tazminatında süreyle orantılı bir sorumluluk söz konusu değil, izin hesabında, bir yılın hesabında nasıl alınacağı belli değil çünkü belirli süreli bir iş olduğu zaman sözleşmenin feshinde bir kıdem tazminatı fesih hakkı, işe iade davası gibi düzenlemeler söz konusu değil. O zaman da eşit işlem sorumluluğu ortadan kalkıyor işverenin.

Düzenlemeye baktığınız zaman aslında "a", "b", "c" diye nitelendirilmesi mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde, bakım hizmetlerinde, askerlik hizmetleriyle ilgili -bu düzenleme- sadece bunlarla sınırlı kalmış olsaydı, bu şekilde bir düzenleme gündeme getirilmiş olsaydı, o zaman gerçekten asıl kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu bu alanlarda bu çalışmayla kayıt dışılığı gidermek, kayıt dışı oranını düşürmek söz konusu olabilirdi ama özellikle sanayide uygulamaya dönük bu uygulamaların Türkiye'de zaten parçalı olan iş gücü yapısını daha da parçalı hâle getirecek bir yapıya dönüştüreceği gibi -tıpkı taşeron uygulamasında olduğu gibi- bir endişe taşıyoruz işçi kesimi olarak. Çünkü özel istihdam büroları mevzuatının daha serbestleşmesiyle kayıt dışılık sadece yasal koruma altına alınmış olacak.

Bir konuya da değinmek istiyorum. Aslında İŞKUR'a da haksızlık etmemek lazım çünkü son dönem İŞKUR'un çalışmalarına baktığımız zaman özellikle aktif istihdam politikaları konusunda yürüttüğü çalışmalarla önceden kamuda işe yerleştirme söz konusuydu ama ben verilere baktığım zaman özel kesimde de işe yerleştirmede çok olumlu adımlar atıldığını gördüm. Bence İŞKUR'un bu alandaki çalışmalarının teşvik edilmesi, önünün açılması, kamunun istihdam hizmetlerinde işe yerleştirme hizmetlerine daha fazla

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 33

İmkân tanınması, bu konuda, istihdamın artırılması konusunda kiralık özel istihdam bürolarından beklenebilecek faydanın İŞKUR tarafından rahatlıkla yerine getirilebileceği inancını taşıyorum.

Benim genelle ilgili belirtmek istediğim hususlar bunlar.

Teşekkür ederim Sayın Başkan.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyorum ben de.

Sayın Bakanım, konuşmalardan sonra...

TİSK GENEL SEKRETERİ BÜLENT PİRLER – Bir düzeltme yapabilir miyim? Bir yanlış anlaşılma olmuş, çok kısa...

BAŞKAN – Peki, çok kısa efendim çünkü bu tarzda bir usulümüz yok.

TİSK GENEL SEKRETERİ BÜLENT PİRLER – Biliyorum Sayın Bakanım ama İŞKUR'la ilgili söylediklerimin yanlış anlaşıldığını düşünüyorum. Şu açıdan: Zaten İŞKUR'la iş birliği yapan kuruluşlardan bir tanesiyiz. "GAN" diye bir organizasyonumuz var, Küresel İşbaşında Eğitim Ağı Türkiye ayağını da oluşturduk. İŞKUR'dan bu eğitimi verenlere gerçekten İŞKUR'un sağladığı imkânlar çok mükemmel seviyede, bunu da söylememiz gerekiyor. Ben sadece işe girişler bakımından söyledim, yoksa İŞKUR'un kötü çalıştığı vesaire diye bir şeyi kesinlikle kastetmedim. Hatta şöyle söyleyeyim: Kamu kuruluşları arasında son dönemlerdeki en başarılı kuruluş olduğunu da rahatlıkla söyleyebilirim burada.

BAŞKAN – Peki, teşekkür ediyorum.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Sayın Başkan...

BAŞKAN – Sayın Atıcı, geneli üzerinde mi efendim?

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Sayın Bakana söz vermeden önce hem bir iki sorum olacak...

BAŞKAN – Peki, buyurun efendim.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Sayın Bakan, söz almadan önce birkaç soru soracağım çünkü hakikaten önemli tespitler yapıldı.

Öncelikle HAK-İŞ temsilcisi, değerli öğretim üyesi, doktorların bu konuya çok hâkim olduğunu söyledi, eğer ironi yapmadıysa iyi bir tespittir çünkü biz doktorlar pratik düşünürüz.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU TEMSİLCİSİ İBRAHİM AYDINLI – İroni değil.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Evet, yani ironi olmadığını söylediniz, konu kapanmıştır benim için. Teşekkür ederim. Ama biz teknik konular üzerinden değil, hekim kimliğimizle de değil Sayın Hocam... Bize her gün gelen yüzlerce telefon bize çok şey öğretiyor. Telefonu sadece kulağınızla dinlerseniz teknik çalışır kafa, yüreğinizle de dinlerseniz o zaman kafa başka türlü çalışıyor bizde. Hem kulakla hem yürekle dinlerseniz de ister istemez mecbursunuz Türkiye milletvekili olarak bütün sorunları -kendi komisyonunuzla ilgili en azından- bilmeye. Sonra, giderseniz, kapı çalarsınız -burada bulunup da kapısını çalmadığımız çok az iş yeri vardır- gider, bunları ararsınız, bulursunuz ve kendinizce, kendi dünya görüşünüzün açınızdan -bizim için sosyal demokrat bakış açısıyla- çözüm bulursunuz ve ondan sonra da burada konuşursunuz. Kayıtlar da gösterir ki, diğer arkadaşlar da hakkımızı teslim eder ki iyi tespitler yaparız. O açıdan da teşekkür ederim size bunları söylediğiniz için.

Şimdi, çok net bir soru soracağım. Sayın Müsteşarım, belki teknik olarak siz bana daha iyi cevap verebilirsiniz eğer Sayın Bakan uygun görürse. Diyelim ki siz bir özel istihdam bürosu açtınız, bu istihdam bürosuna beni aldınız işçi olarak. Gönderdiniz, ben üç ay bir yerde çalıştım, sonra beni gönderecek bir iş bulamadınız -ben sizin personelinizim, üç ay gittim- oradaki iş bitti, geldim. Ben sizin personeliniz olarak maaş almaya devam edecek miyim? Ne kadar süre devam edeceğim? Özlük haklarım ne olacak? Bu konu benim kafamda biraz karışık. Benim iş akdimi askıya mı alacaksınız, yoksa ben orada otururken bana maaş mı ödeyeceksiniz? Ben onu tam olarak öğrenmek istiyorum.

Şimdi, özel istihdam bürolarının Avrupa Birliği örneklerini verdi değerli işveren temsilcisi arkadaşımız. "AB'de hiç sınır uygulanmıyor, OECD'de şöyle yapılıyor." filan dedi. Kendi penceresinden haklı ama şunu değerlendirmek lazım: Yani, fili tanımlarken bir tarafından tutarsanız olmaz. Avrupa Birliğini bütün müktesebatıyla eğer ele alırsanız o zaman orada işçiye, hukuka bakış açısı ile Türkiye'dekini herhâlde mukayese edemezsiniz. O nedenle buradaki anlayışı, Türkiye Cumhuriyeti devletinde, bu coğrafyada yaşayan insanların durumunu Avrupa'yla özdeşleştirirkeniz, "Avrupa bunu yapıyor, biz de yapalım..." Hayır, çok cuk oturmuyor ama Avrupa domuz da yiyor, biz de mi yiyeceğiz? Yani, ne ilgisi var? Avrupa yapabilir, o müktesebatı, inancı ona göre; benimki değil. Onun da işe, işverene, bağımsız yargıya, demokrasiye bakış açısı çok farklı, özümsemiş, onun için bazı şeyleri yapıyor, diyor ki: "Nasıl olsa benim anlayışım böyle, bizde bir şey olmaz." Ama biz, onu, o öyle yaptı diye aldığımız zaman sıkıntı oluyor. O yüzden bizim söylemlerimizdeki sömürü -işverenlerin söylediği gibi- yanlış bir ifade değil. İşverenlerin önü açılmalı. Bakın, bunu her defasında söylüyoruz. İşverenler Türkiye Cumhuriyeti'nin çok değerli ve çok ihtiyacı olan kesimidir. İşveren ne istiyorsa devlet imkânıyla yapılmalıdır. İstihdam eden, üreten, para kazandıran, vergi veren insanlardır bunlar. Bir tek şartımız var CHP olarak: Çalıştırdığınız işçinin emeğini sömürmeyeceksiniz kardeşim -nokta- onun dışında bizim iktidarımızda dileyin bizden ne dilerse -dileyin- yeter ki işçinin hakkını verin, emeğini sömürmeyin; bir tek kırmızı çizgimiz burasıdır. Şimdi, hani dediniz ya: "Biz çok değerli makineleri bu insanlara mı teslim edeceğiz?" En kıdemlisini... Tabii ki doğal ama bizim burada en çok karşımıza çıkan konu 10 kişiden az işçi çalıştıran yerlerdir. Alt komisyonda sanıyorum bu 5'e düşürüldü. Burada, paketlemede çalışacak olan, mandalina, portakal, limon toplayacak olan, pamuğa gidecek olan, ev işine gidecek olan insanlar sizin anlattığınıza uymuyor, sizin dediğiniz kalifiye elemanı siz zaten bulamazsınız özel istihdam bürolarında, mümkün değil. Ama öyle bir noktaya gelecek ki o özel istihdam büroları, siz işçilerinizi

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 34

tazminatını, ihbarını verip çıkaracaksınız -çok kalifiye olmayanları- oradan geçici işçi alacaksınız. Bunu da yapmak çok mantıklı sizin pencerenizden, çok da doğal karşılamak lazım. Biz eğer bunu buradan geçirirsek bunu bu şekilde yapacaksınız.

TÜRK-İŞ'in de mesela "İŞKUR iyi çalışıyor." demesiyle ilgili... Yani, hakikaten umarım öyledir, umarım o şekildedir ama İŞKUR'un nasıl çalıştığını... Sayın Bakanım, hatırlarsanız, geçen toplantıda sizinle bir tartışmamız olmuştu benim İŞKUR'a yazdığım yazıyla ilgili. Şimdi, her taraftan cevap geldi Sayın Bakanım. İŞKUR'un bize yazdığı cevap 17 Şubat'ta. İlgi tutmuş benim yazımı 29 Aralık'ta yani bir buçuk aydan daha fazla. 15 Aralık'ta yazmışım ama iki ayda İŞKUR bana cevap vermiş. Ne zaman biliyor musunuz? Biz tartıştık ya burada, hemen ertesi gün cevap geldi. Sayın Bakanım, gelen cevapta sorduğum... Şimdi size vereceğim, inanın siz de kızacaksınız bu yazıyı yazana. Ya, bir milletvekili birçok soru sormuş, Allah rızası için birini cevaplamaz mısınız? Vereceğim, yazılar burada. Bir tane, bir tek tane... Varsa bir tanesinin cevabı ben özür dileyeceğim. Şimdi, bakın, biz demişiz ki size: "Türkiye genelinde 2015 yılında İŞKUR tarafından ücreti ödenen toplam kaç geçici işçi çalışmıştır?" Ya, bunun cevabı yok mu sizde, niye vermiyorsunuz? Demişiz ki: "2014 yılında kaç kişiye ödediniz? Hangi ilçelerde kaç tane geçici işçi çalıştırdınız?" Ya, bunun rakamı yok mu Sayın Bakanım, niye gizliyorsunuz? Niye vermediniz? 2014, kaç tane çalıştırdınız? Sonra, dönmüşüm, kendi seçim bölgem Mersin'de 2015'te ilçelere göre, aylara göre dağılım istemişim sizden yani İŞKUR ne yapıyor görmek istemişim. Bunun da nedeni şuydu, burada yazamadığım, utandığım: 25 mevcudu olan bir okula 12 müstahdem atandı. Bunlar çok dikkat çektiği için son zamanlarda özellikle orman bölge müdürlüğüne yüzlerce işçi alınıp "Siz gidin, ormana yayılın, çalışın, yatın." dendiği konusunda çok ciddi geri bildirimler aldık, çok ciddi. Bak, ben bunlara iddia diyorum yani ben gittim, bunları tespit ettim demiyorum. Bir iddia var, vatandaş açıkça söylüyor, diyor ki: "Ya, Hocam, bir okulda 12 tane müstahdem olur mu Allah aşkına?" Olmaz. Peki, ben de size diyorum ki: Ya, böyle bir iddia var Sayın Bakan, bana bu rakamları verin. Üstelik de bunlar sadece seçim zamanında üç aylığına alınmış insanlar. Hani, İŞKUR "Çok güzel işler yapıyor." filan diyor ya arkadaşınız. Ya, gerçekten İŞKUR benim ya, senin olduğu kadar benim de. Biz bütün bu işi İŞKUR'a yıkmaya çalışıyoruz. İŞKUR'u güçlendirelim. İŞKUR gerçekten benim işçi kurumum olsun, iş kurumum olsun, benim, hepimizin olsun istiyorum ama eğer iktidarın arpalığı konumuna geliyorsa -bugün AKP, yarın CHP- o zaman burada bir yanlışlık var. Bütün bunlara rağmen, diyorum ki size: Bakın, bu iktidarın arpalığı hâline gelme olasılığı olduğu hâlde biz İŞKUR'u koruyalım çünkü düzeltiriz. Öbür türlü, özel istihdam bürolarından biz gerçekten çok endişeliyiz, gerçekten çok sıkıntımız var.

Şimdi, bu sorduğum sorular çerçevesinde eğer beni aydınlatırsanız arkadaşlar, memnun olacağım.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum.

Sayın Demirtaş, buyurun efendim.

ÜNAL DEMİRTAŞ (Zonguldak) – Ben de bir iki nokta var, onlara temas etmek istiyorum Sayın Başkanım.

TİSK Genel Sekreterimiz Sayın Bülent Pırlar'ı teşekkür ediyorum çünkü işveren bakış açısını çok net bir şekilde ortaya koydu.

Burada temel amacınız, yasanın temel amaçlarından birisi olarak kayıt dışı çalışan işçilerin kayıt içine alınması olduğu ifade ediliyor ve bunlara da işte güvenceli esneklik sağlayarak o şekilde bir yöntemle istihdama kazandırılmaya deniliyor. Yani TÜİK verilerine göre 4 milyon 200 bin civarında kayıt dışı çalışan işçinin kayıt içine alınması ifade ediliyor. Ama, bakıyoruz, kayıt dışı çalışan hiçbir temsilci burada yok. Yok çünkü kayıt dışı. Şimdi, yasayı savunan TİSK'e bakıyoruz, ben eminim, tamamı kayıt içidir. Belki üyelerinden Sosyal Güvenlik Kurumu primini asgari ücretten gösterip üzerini elden ödeyen bir kısım vardır belki bir ihtimal ama baktığımızda, hepsi kayıt içi çalışan işçiler.

Yine, işçi tarafına bakıyoruz, yaklaşık 1 milyon 300 bin kayıt içi çalışan işçiyi temsil ediyor 3 konfederasyonun temsilcileri. Ama, yasanın amacı, kayıt dışını kayıt içine almak. Şimdi, Sayın Genel Sekreter Bülent Bey şunu ifade etti: "Biz iş hukukundan, 4857'nin içinde bulunan mekanizmalardan, hukuki araçlardan faydalanamıyoruz. Mesela, belirli iş sözleşmesiyle ilgili biz bir fayda elde edemiyoruz." dedi. Aslında hiçbir engel yok. Bakın, bir örnek vereyim: İhaleli işlerde -belirli sürelidir- ihaleye giren iş adamı, şirket, süresi belirli bir şekilde iş alır, bu isterse kara yoluyla ilgili olabilir, isterse inşaatla ilgili olabilir, isterse başka bir şeyle ilgili olabilir, hiç önemli değil, devletten ihaleyi alan bir şirket "Belirli sürede ben bu işi bitireceğim." diye ifade ettiği için belirli süreli işçi çalıştırma imkânına sahip. İnşaat işlerinde, köprü, yol gibi işlerde mümkün. Bunu ben uygulamada zaman zaman gördüm. Ancak, şöyle bir durum söz konusu: Yani belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırsa bile bu tür işverenler 4857 sayılı Yasa'nın kendisine yüklemiş olduğu yükümlülüklerden kurtulamıyor. Burada sorun bu. Biz şunu ifade ediyoruz yani Bülent Bey de zaten bunu açıklıkla itiraf etti bana göre, "Biz taşeronlukla bunu aslında aşmaya çalıştık. Elimizde bir taşeronluk mekanizması vardı, işverenler bunu aşmaya çalıştı ama olmadı. Açık sadece taşeronlukta vardı, oraya yüklenidik, bütün işverenler oraya yüklenidik." dedi. Şimdi, ben işte konuşmaların başından beri -belki dördüncü, beşinci gün bugün- aynı şeyi ifade etmek istiyorum, işverenler bir açık arıyor. Aradıkları açık da 4857 sayılı Yasa'nın yükümlülüklerinden kurtulma açığı. Şimdi, buna karşı, eğer sosyal bir devletse Türkiye Cumhuriyeti devleti, Anayasa'sında yazan sosyal bir devletse bu açık arayan işveren karşı bir mekanizma üretmelidir. İşte, bu yasayla, bu çıkacak olan yasayla, çıkması muhtemel yasayla işverenin eline bir açık kozu veriyoruz çünkü maddeler çok açık. İşçi tamamen özel istihdam bürosunun işçisi olacak, üretimi yapan, üretimden kâr elde eden işverenin işçisi olmayacak. Yani 4857 sayılı Yasa'nın asıl işverene yüklemiş olduğu yükümlülüklerden bu yolla kurtulacak işverenler. Yani nasıl işverenler? Açık arayan işverenler. Dürüst, namuslu, kayıt içi çalışan, işçinin hakkını veren, yasalara bağlı olan işverenlerin başımızın üzerinde yeri var, onlara destek verelim ama burada açık arayan bir işveren anlayışı var. Neden açık arıyor? 4857 sayılı Yasa'nın getirmiş olduğu yükümlülüklerden kurtulmak isteyen bir işveren anlayışı var. Onun için, neden güvenceli esneklik isteniyor? Yani işçi esneklik istemiyor, kısa süreli çalışmak istemiyor yani işveren neden bunu istiyor, işte bunu iyi bir sorgulamak lazım.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 35

Peki, kayıt dışındaki işçileri kayıt içine nasıl alacağız? Bu soru havada kaldı, bu soru cevaplanmadı. Dolayısıyla, kayıt içindeki işçilerin özel istihdam bürolarında çalıştırılmasına yönelik... Yani şu anda mevcut 12 milyon 800 bin işçi var kayıt içinde çalışan. Yani özel istihdam bürolarına bunlar nasıl devredilecek? Bir şekilde işte bir formül bulunacak diye düşünüyorum. Bu bir açıktır, neticede 4857 sayılı Yasa'nın kapsamından kurtulmasına yönelik bir açıktır.

Yine baktığımız zaman, bu tabii, Avrupa Direktifi noktasında getirildi önümüze ama elimde bir şey var. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Strasbourg, 3 Mayıs 1996 tarihinde imzalanmış, bizde de 9 Nisan 2007 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş. Şimdi, bakıyoruz, bu kanun tasarısı bu Avrupa Sosyal Şartı'ndaki hükümleri taşıyor. Yani, şimdi, bu maddelere baktığımız zaman, burada tabii, Anayasa'nın 90'ıncı maddesi gereğince bu artık iç hukukta yürürlükte, iç hukuk hükmü hâline gelmiş. İşte, birtakım maddeler var, bakın, adil çalışma koşulları hakkı. Şimdi, yazıyor, diyor ki: Haftalık çalışma süresinin aşamalı olarak azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatleri sağlamayı taahhüt etmişiz. Ücretli resmî tatil imkânı sağlamayı taahhüt etmişiz. En az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı taahhüt etmişiz. Burada birçok madde var. İş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında maddeler kabul etmişiz. Denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamayı kabul etmişiz. Yani böyle birçok madde var, çalışanların lehine yapılan düzenlemeler var ama baktığımızda, bu yasayla bu imzalamış olduğumuz Avrupa Sosyal Şartı'nın hedeflediği ve kabul ettiğimiz hükümleri yerine getirme şansımız yok. Dolayısıyla, birbiriyle çelişen hükümler var. Bunu özellikle ifade etmek istedim.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Sayın Demirtaş, teşekkür ediyorum.

Sayın Bakanım, konuşmalar üzerine söz almak ister misiniz?

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Ben söz istemiştim ama olmadı mı?

BAŞKAN – Efendim, şu anda geldi.

Buyurun.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Çok teşekkür ediyorum.

Tabii, tarafları dinledik, özellikle burada bir an kendimi Sayın Bülent Pirlar konuşurken, bir ara Asgari Ücret Tespit Komisyonunda da görev almıştım TÜRK-İŞ'i temsilen, orada işçi temsilcisi pozisyonundaymışım gibi gördüm. Yani orada genellikle, Asgari Ücret Tespit Komisyonunda işçi, işveren ve sendikalar vardır ama her zaman hükümet ile işverenin dediği ortaya çıkar. Yani buradaki konuşmalardan da -Bülent Pirlar'ın- onu anladım çünkü Hükümet de o şekilde konuştuğu için ancak Asgari Ücret Tespit Komisyonundaki durumuma düştüm.

Tabii, özel istihdam bürolarıyla ilgili olay ilk defa değil. Daha, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1919'da Washington'da yapılan 1'inci toplantısında işçilerin iş bulmasıyla ilgili bir karar alındı. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda -1919 yılında- işsizlik hakkında sözleşmeyi kabul etmiştir. Sözleşmeyi onaylayan her ülke resmî, parasız iş bulma bürosu sistemi kurulmasını öngörmüştür o 1'inci toplantısında. 1929'daki ekonomik buhranda, o işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde işçi sınırları ortaya çıkmış ve işçilerin o zaman iş bulma adıyla işçi büroları, özel istihdam büroları tarafından nasıl sömürüldükleri ortaya çıkmış. Orada yeni bir kanunla gene 1933 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kongresinde paralı, ücretli bu özel istihdam bürolarının kapatılmasına karar verilmiş ve taraflar da bunu o zaman imzalamışlar. 1994 yılında gene Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kongresinde bu sefer değişen koşullarla özel istihdam bürolarının açılmasıyla ilgili, hayata geçirilmesiyle ilgili bir tavsiye kararı alınmış. Burada işçi haklarının da korunması yönünde böyle bir karar alınmış. O kararla birlikte, o kararda hem 181 sayılı Sözleşme ve onu tamamlayan 188 sayılı Tavsiye Kararı da 1997 yılında kabul edilmiş. Şimdi, 181 sayılı Sözleşme'yle emek piyasasının dinamizmini sağlamada kamu istihdam bürolarının yanında özel istihdam bürolarının da faaliyetine izin verilerek istihdam hizmetlerinin kalitesinin artırılması hedeflenmiş. Bu kapsamda, istihdam hizmetlerinin kalitesini artırmak için kamu istihdam büroları ile özel istihdam büroları arasında iş birliği öngörülerek işçilerin ve iş arayanların istismarına karşı bireysel ve kolektif hakların korunması gereğinden hareketle özel istihdam bürolarının hizmetleri karşılığında her ne suretle olursa olsun işçilerden ücret alamayacakları belirtilmiştir. Zaten, bizim burada bazı mesleklerde özel istihdam bürolarının işçilerden para alıp almayacağı yönünde bir kaygımız da var. Biraz önce Bülent Pirlar "kaliteli işçi alacağız" derken özel istihdam bürolarının bunu istismar edip etmeyeceğine ilişkin kaygılarımız da var.

Bunun yanı sıra, özel istihdam büroları ile kamu istihdam bürolarının tanımına yönelik yeni kıstaslar belirlenmiş ve özel istihdam bürolarının nitelsiz ve işçi aleyhine faaliyette bulunmalarını önleyici düzenlemeler getirilmiştir. Sonuç olarak, bu sözleşmeyle değişim sürecindeki emek piyasasının gereksinimlerine cevap vermek amaçlanmıştır, güzel. 10 Mayıs 2000'de yürürlüğe giren 181 no.lu Sözleşme'ye 27 ülke imza atmış ama Türkiye henüz imzacı değil. Sayın Bakanım soruyorum, bu özel istihdam büroları yasallaştığında 181 sayılı Sözleşme'yi de imzalayacak mısınız? Onu Meclise getirecek misiniz?

Niçin soruyorum? 181 no.lu Sözleşme işleyen emek pazarında esnekliğin önemini vurgulayarak özel istihdam bürolarının iyi işleyen emek pazarında rol oynayabileceğini tanımakta, ancak, işçilerin korunmaya ihtiyaçları olduğuna da vurgu yapmaktadır. Kiralık işçilerin de örgütlenme hakkı ve toplu sözleşme yapma hakkı olduğunu belirtmektedir. Yani doğal olarak, eğer uluslararası yasalardan bahsediyorsak, o hâlde özel istihdam bürolarıyla ilgili uluslararası sözleşmelerin de eş zamanlı olarak Meclise gelip uygulanmasında yarar vardır diye düşünüyorum.

Tabii, bir de Sayın Bakanım, hazır buradayken, bu konunun dışında başka bir konu, bir bilgi geldi, onunla ilgili bir bilgi vermek istiyorum. Özellikle, bu, asgari ücret uygulamasından sonra belediyelerde çok büyük sıkıntılar var. Belediyeler ve hastaneler kendi bütçeleriyle, biliyorsunuz, idare ediliyorlar ve burada, asgari ücretin artışından dolayı... Üstelik AKP'li bir belediye, elimizde belgesi

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 36

de var, Çekmeköy Belediyesi, güvenlik görevlilerinin iş akitlerini feshediyorlar, gerekçe olarak da "asgari ücretin artışından doğan nedenlerle" diye. Hükümet olarak iyi bir iş yaptınız, özel sektörde maliyet artışları biraz olsun işverene yansımın diye ona bir destek verdiniz. Kamuda, genel bütçeye bağlı kamu işletmelerinde de bu konuyla ilgili bir sıkıntı yok ama belediyelerde böyle bir sıkıntı var. Nasıl var? Belediyeler diyelim ki 2015 Temmuz ayında ihaleye çıktılar, üç yıllık sözleşme yaptılar fakat asgari ücret yüzde 30 arttı ve sonuçta belediyelerin işçilik maliyetleri de asgari ücretten dolayı artmış oldu. Bu konuyla ilgili, kapsam dışı kaldığı için uygulamalarınız, belediyeler ekonomik olarak zor durumda kaldılar ve o gerekçeyle işçi çıkarıyorlar. Ben burada belediyeyi suçlamıyorum, belki gerekçe olarak öyle yazmış olabilir ama bu bütün belediyelerde büyük bir sıkıntı. Bununla ilgili...

Bir de geçen memurlarla ilgili, iş kollarıyla ilgili bir yönetmelik yayımlandı. Biliyorsunuz, şu anda Mecliste bulunuyoruz ve Mecliste de çalışan personel var. Bunların sendikalaşmasıyla ilgili bir problem yok. İşte, Anayasa Mahkemesinden sonra Çalışma Bakanlığı bu konuyla ilgili bir düzenleme yapacaktı ama gördüğümüz, burada 4/C, 4/B ve milletvekili danışmanları var. Bunların hangi iş koluna girdikleri ve sendikalaşıp sendikalaşmamasıyla ilgili herhangi bir belirsizlik yok. Bunlar memur sendikalarına mı üye olacaklar, yoksa işçi sendikalarına mı üye olacaklar? Bunlarla da ilgili bir belirsizlik var. Bununla ilgili de bir bilgi verirseniz sevinirim.

Teşekkür ediyorum şimdilik.

BAŞKAN – Efendim, artık Sayın Bakana...

TİSK GENEL SEKRETERİ BÜLENT PİRLER – Ama efendim, burada ağır bir ithamla karşı karşıya kaldık, müsaade ederseniz bir şey söylemek istiyorum.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Karşılıklı olursa ben de devam ederim o zaman.

BAŞKAN – Şimdi, Sayın Pirlar, maddelerde de görüşeceğiz. Böyle bir yöntemiimiz yok.

TİSK GENEL SEKRETERİ BÜLENT PİRLER – Ama Sayın Başkanım, çok önemli bir şey. Özür dileyerek söylüyorum, biz işverenler olarak bu ülkenin vatandaşıyız ve çok açıklıkla söylüyorum, bizim bir açık arayışımız... Kanunlara da bire bir uyarız, herhangi bir açık arayışımız vesair olamaz, kanunları da sonuna kadar uyguluyoruz.

BAŞKAN – Peki, efendim.

TİSK GENEL SEKRETERİ BÜLENT PİRLER – Bizi böyle kanunsuzlukla itham etmeyi gerçekten yadırgıyoruz.

BAŞKAN – Peki, efendim.

Evet, Sayın Bakanım, buyurun...

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Hayır, hangi kanunsuzlukla ben itham etmişim, onu anlamadım.

BAŞKAN – Efendim, karşılıklı olmasın.

Sayın Bakanım, buyurun efendim.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Saygıdeğer Başkanımız, çok kıymetli milletvekillerimiz ve bu Komisyonun çalışmalarını takip eden çok kıymetli katılımcılar; öncelikle tartışmalardan ve her birinden istifade ettiğimizi ifade ederek sözlerime başlamak istiyorum.

Bu dünyanın bir problemi var, problemi hepimiz takip ediyoruz. Birincisi, bir istihdam problemi var. Artık istihdam politikaları belki dünyanın uzun zamandan beri tartıştığı para politikalarından çok daha önemli bir noktaya gelmiş durumdadır ki onun için, gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkeler para politikalarıyla ilgili değerlerini açıkladıklarında, rasyolarını, parametrelerini ortaya koyduklarında hemen yanında istihdam politikalarıyla ilgili ve istihdam çıktılarıyla ilgili değerlerini de açıklamaktadırlar. Bunu hem bir zorunluluk olarak, bunu hem de bir sorumluluk olarak görüyorlar çünkü yaşadığımız dünyada sadece biz yokuz. Uluslararası doğrudan yatırım bu ülkede arttığı zaman hepimiz mutlu oluyoruz ama bundan kırk yıl önce, eli yıl önce bu başka türlü değerlendirilebiliyor idi. Ama bugün, bunun getirdiği katma değerlerle birlikte ülkemize çok ciddi katkıları olduğunu ve ciddi bir kaynak oluşturduğunu kabul ediyoruz ve uluslararası doğrudan yatırımın ülkemize gelmesi için ülkemizde birçok düzenlemeler yapılıyor. Hatta 2004'te başlayan Avrupa Birliği süreci içerisinde, iktidarıyla muhalefetiyle bütün siyasi partiler bu tip değerlendirmelerin altına hep imza attılar.

Buradaki derdimiz şu: Genç bir nüfusuz, Avrupa'nın birçok ülkesinden genciz, nitelikli bir nüfus hâline gelmek istiyoruz ve esas itibarıyla ekonomiyi büyütme ve kalkınmayı sadece iktidardaki parti olarak biz değil, Türkiye'de bütün düşünenler, bütün siyaset yapmak isteyenler, siyaset yapanlar ortaya koyuyorlar. Bunların hiçbirisinde yalnız değiliz. Haa, farklı yol, farklı yöntemler ortaya konulabilir ama şu çok açık ve net: 2015 yılında 2 milyon 50 bin civarında açık işin, İŞKUR'a müracaat edilen açık işin ancak 889 binini karşılayabiliyoruz. Bu şu: Bir yerde açık iş var, bir yerde istihdam bekleyen insanlar var ve sadece bizim değil, dünyadaki gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerin ve az gelişmiş ülkelerin temel problemi olarak, iş ile işçiyi buluşturma konusunda bir problematik ortada duruyor.

Bunun yanı sıra başka bir şey daha var; geliyoruz, kişi başına gelir seviyeleri yükseliyor, dünyada da yükseliyor, bizde de yükseliyor ve bu gelir seviyeleri yükselirken insanların iş-yaşam dengelerinde pozitif artışlar söz konusu oluyor. Daha fazla seyahat etmek istiyorlar, daha fazla kendilerine vakit ayırmak istiyorlar, daha fazla gezmek istiyorlar, daha fazla ömür boyu, hayat boyu öğrenmek içerisinde olmak istiyorlar. Bütün bunlar insanların beklentileri ve insanların yaşam biçimlerini, standartlarını yükseltmeye yönelik ortaya attığı adımlar.

Yine, bunun yanı sıra bilim, bilişim dünyası, bilgi toplumu bize bir şeyler dayatıyor. Dayattığı açık, diyor ki: Elinize bu kadar malzeme verdik, altyapınız bu kadar kuvvetli, hâlâ niye kayıt dışılığı tespit edemiyorsunuz? Burada da sorgulanıyor; sadece biz değil, dünya sorgulanıyor. Bütün bu rekabet ortamı içerisinde şimdi yapmamız gereken, bizim kendi içimizdeki süreci en iyi şekilde yönetmemizdir. Ulusal istihdam politikası olarak oluşturduğumuz mesele, şu çok nettir ki, sadece AK PARTİ'nin temel politikalarından

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 37

oluşan bir hedefler bütünü değildir; bu, Türkiye'nin hedefi. Eğitim, istihdam; biz bunu kendimizden çıkarmış değiliz, dünya bunun üzerinde. Dünyada sadece biz insanları sosyal korumaya almıyoruz, bütün gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkeler alıyor ve temel problem, sosyal korumadaki insanları mümkün olduğunca istihdama sevk edebilmek.

Üç: Tüm bunlarla birlikte, kırılğan gruplar, özel politika gerektiren gruplar sadece bizim ülkemizde yok; bütün ülkelerde var ve bunlara ait politika geliştirmek sadece bizim işimiz değil, bütün ülkelerin işi.

Ve yine, çalışma hayatındaki katılıkların giderilmesi, ülkelerin rekabet güçlerinin artırılması ve insanların istihdama adım atabilmelerini temin edecek kolaylıkların ve önceliklerin getirilmesi de sadece bize ait bir şey değil. Bütün dünya bunları haldir haldir yapıyor zaten, yapmaya çalışıyor.

Ve bizim ortaya koyduğumuz süreçler bizim bugün icat ettiğimiz süreçler de değil. On yıllardır tartışılan, birçoklarının etki analizleri ortaya çıkan ve açık olarak, açık toplumların kendi tartışmaları sonucunda oluşan bir sonucu buraya getirdik biz, başka bir şey de yapmadık.

Ve bir şey daha söyleyeyim: Burada ben bu işin başından itibaren söylüyorum, burada çok büyük bir devrim gerçekleştiriyor değiliz. Burada çalışma hayatının içerisinde şu anda kayıt dışı olarak bulunan bir meseleyi kayıt içine alabilmek ve istihdama bir nefes daha verebilmek için -tamamen bu, istihdama bir nefes daha verebilmek için- çalışan insan sayısının biraz daha artmasını temin edebilmek için bir adım atmaya çalışıyoruz. Rakamlar belli, yüzde 1 ile yüzde 3 arası, bırakın yüzde 4 arası olsun. Bizim buna hangi sene ulaşabileceğimizi de biz henüz bilmiyor değiliz, bunu uygulayarak göreceğiz. Yani en yüksek marj Avrupa'da 1,8; 1,9'larda, Amerika'da 2,2'lerde; buna ne zaman ulaşacağımızı da bilmiyor değiliz. Bu, bütün çalışma hayatının dengesini altüst edebilecek kadar korkutan ve ürküten bir süreç değil. Bu da ortada duran bir vakıa.

Yine, şunu ifade etmek istiyorum: Bu yasa hazırlanırken dikkat edilen en önemli parametre, bu masanın etrafında bütün insanların, işverenlerimizin, işçilerimizin ama herkesin "Acaba bu yasada çalışanlara bir haksızlık yapılabilir mi?" Ben bunu geçen sefer de söyledim, ben ağaç kovuğundan falan çıkmış değilim, ben de bir ananın babanın evladım; işverenler ağaç kovuğundan çıkmış değil, işçiler ağaç kovuğundan çıkmış değil. Bunu burada defalarca tartışıyoruz. Niye tartışıyoruz? Tam da bu sebepten dolayı tartışıyoruz, bu sistem de bunun için böyle oturuyor.

Burada özellikle şunu ifade etmek istiyorum ki: Bu yasayla ilgili bizim en temel hassasiyetimiz, "Acaba burada bir istismar olur mu?" endişesidir. Ama şunu ifade etmek istiyorum: Bütün sosyal taraflarla konuşuyoruz. Hâlâ masamızın etrafında -bunu açık yüreklilikle söylemek istiyorum- "kiralık işçi" diye bir tanımlama geliyor. Kiralık araba duydum, kiralık bisiklet de duydum ama bir insanı "kiralık işçi" diye tanımlamanın ben son derece yanlış olduğunu düşünüyorum. Herkesin kendi adına siyasi bir fikri olabilir, herkes fikrini söylüyor zaten özgürce masanın etrafında ama "kiralık işçilik" diye bir tanımlama, "kiralık işçi" diye bir tanımlamayı ben inanın bu meselenin özünü işin başından beri buluşturamıyorum.

Yine, şunu ifade etmek istiyorum: Siyaset; iş yaparsan eksik de yaparsın, hata yaparsın; iş yapmazsan eksik de yapmazsın, hata da yapmazsın; bu kadar basit. Biz 52'den 32,6'ya kadar getirdik kayıt dışını, bunun altına indirmeye çalışıyoruz. Artık var olan parametrelerin dışında ve var olan yolların dışında birtakım yolları hep beraber yapmalıyız. Yarın siz iktidar olursunuz, bu avantajdan siz istifade edersiniz -yani kayıt dışı istihdamın sürekli aşağıya düşmesinden- veya bir başka siyasi parti iktidar olabilir. Yani bunu inanın bazen rolleri değiştirmek istiyorum. Yani biz orada oturalım, acaba biz aynısını mı söyleriz?

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Biz hazırız Sayın Bakanım.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Ona eminim.

LÜTFİYE İLKSEN CERİTOĞLU KURT (Çorum) – Halk hazır değil, yapacak bir şey yok.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Şimdi, burada çok net bir şey var: Güvenceli esneklik. Şimdi, bu yasa başından itibaren şunu ifade ederek anlatmaya çalışıyorum: Bu yasa kendi adına salt, sadece bu kanunların içerisinde lamba gibi asılı bir yasa değildir. Bu yasa 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın güvencesi altındadır. Bu yasa 4857 sayılı İş Kanunu'nun tamamen güvencesi altındadır ve bu yasa 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun güvencesi altındadır. Bu yasa biz ayrı bir yere koymuş değiliz, bütün değerlendirmeler ve bütün yorumlar bunun üzerinden yapılacak diye bir şey söz konusu değil. Her birimiz 14 milyon çalışan insanın nasıl çalıştığı ve çalışma koşulları üzerindeki bir değerlendirmeyi bugün bu masada belki az yapıyor. Ama, maksimum rakamı 250 bin, 300 bin, 350 bin olabilecek bir şeyle ilgili, acaba nasıl bir değerlendirme ve teftiş ortaya çıkacak diye... Hepimiz teftiş... Hayat böyle bir şey zaten. Yanlış araba süren... O zaman bir insan yanlış araba sürecektir diye ehliyetini aldıktan sonra trafiğe mi çıkmasın? Nasıl yanlış araba sürenin kendi adına bir denetleyicisi söz konusuysa, kurallarıyla, kanunlarıyla, denetmenleriyle, halkıyla, medyasıyla, basınıyla, iletişimiyle nasıl böyle bir şey söz konusuysa bu alanın da tamamında bu söz konusudur.

Burada biz daimî bir işçilik kurmuyoruz ki biz burada geçici bir işçilik bir kuruyoruz. Bundan ne murat ediyoruz? Bundan, bir -demin dediğim gibi- istihdamın nefes almasını murat ediyoruz. İşte, bir kamyonun üzerinde 50-60 kişi gidiyor. Ne murat ediyoruz? Bunları...

Güvence nedir? Güvence bunları sosyal güvenlik sisteminin içine almaktır. Güvence nedir? Bunların hastanelere rahat gidebilmesini temin edebilmektir. Güvence nedir? Ortaya çıkan, piyasa rekabetinden kaynaklanan bir sonuçla birlikte bunların artık kamyon kasasında değil, bunların bir servis minibüsü içerisinde bir yerden bir yere nakledilebilmesinin sağlanmasıdır. Güvence nedir? Bunun İş Kanunu içerisindeki muhafazasını, korumasını sağlayabilmektir? Güvence nedir? Bir iş yerine müracaat ettiği zaman oradaki sendika yetkilisinin "Selamünaleyküm, aleyküm selam, hoş geldin, biz buradayız." dediğinde, oradaki meseleyle onu

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 38

bütünleştirebilmesidir. Güvence nedir? Bir taraftan özel istihdam bürosunun, bir taraftan da geçici iş yerinin ona güvence sağlayabilecek, iş sağlığı ve güvenliği sağlayabilecek kayıt sisteminin içerisinde bulunabilmesidir. Güvence nedir? Parasını kanununun ve hukukun oluşturduğu bir sistem içerisinde alabilmesidir.

“Efendim, bu geçecek.” E, nereye geçecek, nasıl geçecek, nasıl daimî işçinin yerine geçecek? Biraz önce arkadaşlarımızdan birisi de ifade etti. Şimdi, bir taraftan gençler çalışmak istiyorlar. Bunlar daimî çalışacak diye bir şey söz konusu değil, üç ay çalışabilir, dört ay çalışabilir, beş ay çalışabilir.

Ben geçen gün de bu masada ifade ettim, şimdi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olmam hasebiyle de, daha önce siyasetin içerisinde sürekli bulunmam hasebiyle de her zaman insanların sordukları sorular şudur: “Ben nasıl ve ne zaman emekli olacağım? Ben şurada tarım işçiliğinde çalıştım, ben bunu nasıl saydırabilirim, beni değil de ailemi saydılar, annemi saydılar, babamı saydılar? Ben şurada şu saatte çalıştım, acaba bunu ispat edebilir miyim?”

Şimdi, bu yapısal sorunları ortadan kaldıracak, az da olsa yapısal sorunları ortadan kaldıracak bir düzenleme getirmeye çalışıyoruz. İnanın ki burada biz de çok baktık, tartışıyoruz da, bakmaya da çalışıyoruz hâlâ. Burada acaba bir problem var mı?

Ben kategorik karşılığı kabul ederim, bunu siyasi olarak, bir tavır olarak da bulurum, bu da yanlış bir şey değil. Yani, kategorik bir karşılık olabilir, bunu başta konuştuk zaten. Ama, burada bunun sürekli zararlarını anlatabilen bir anlayışın bize fayda gösteren tarafını da aramıyor değilim.

Ama, inanın, burada sabah yaptığımız toplantıda bir iki maddede, o da, acaba bu da böyle anlaşılabilir mi... Ama, çok net söylüyorum, birçoğu duplikasyon. Yani, İş Kanunu'nda var, buraya da koyalım; koyalım. 6331'de var, buraya da koyalım; koyalım. Ama, bu kadar siyaset kurumunun yaptığı bir hadiseye veya üzerinden geçtiği, defalarca geçtiği bir hadiseye bir güvensizlik de telkin etmemeliyiz.

Ha, şu var: Yani, burada ortaya konulan bütün değerlendirmeler maddelerde zaten teknik olarak da konuşulacak, daha netleşecek her şey, göreceksiniz. Ben çünkü yaklaşık bir aydır, bir buçuk aydır sürekli karşılaştığım herkese şunu söylüyorum: Bunun ILO ve AB normlarına aykırı bir tek tarafını rica ediyorum, bir tek tarafını. Ben bunu Hükümetimize de sundum. Yani, bir tek tarafını rica ediyorum. Sonra, şöyle bir şey yok: Çalışma hayatı sürekli kapı arkasında “Acaba nasıl kazık atarım?” diye bir şeyin içerisinde değil, işçi açısından da böyle, işveren açısından da böyle ve bizler daha fazla bunu -bir hocamız söyledi, çok da güzel söyledi- bir araya getirebilecek anlayışı koymakla mükellefiz, zaten bu böyle, bizim geleneklerimiz de böyle, göreneklerimiz de böyle.

Tabii ki bu değerlendirmeler yapılacak, hiç bunlardan müteessir de değiliz, zamanından, zemininden, saatinden de müteessir değiliz. Ama, burada bizim beklediğimiz, bunda eğer bir aksak veya eksik taraf söz konusuysa, esasını bozmadan, esasını kaybetmeden bir değişiklik yapılması gerekiyorsa biz ona talibiz. İlk geldiğimiz günden beri şey yapıyoruz çünkü bu çok taraflı bir şey. Bu, sadece bilişim dünyasına ait ve herkesin istifade edebileceği bir hadise değil ki sosyal bir hadise bu, onun için her tarafın kendi adına değerleri var, düşünceleri var, bu da olacak zaten, ama biz katkı bekliyoruz. Bakın, tekraren söylüyorum, maddelere geçeceğiz, tekrar katkı bekliyoruz.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – HAK-İŞ'in dediğini hemen yapalım Sayın Bakan.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Tekrar katkı bekliyoruz. Yani, maddelere geçtiğimizde hepsini tartışacağız ve hepsini konuşacağız. Sabahleyin konuştuğumuz işler oldu, sabahleyin getirilen işler oldu, onların üzerinde “Şu şöyledir, bu böyledir.” dedik, ben söyledim, siz de vardınız, daha öncekinde de sizler de vardınız. Mevsimlik işçiler, mevsimlik işler buradan geçti gitti. Şu soruyu sormak isterim: “Mevsimlik işler...”

Bakın, kıymetli milletvekilleri, şu yasanın, şu oluşturduğumuz yasanın tamamından 3 kat daha fazla bir etkisi olur bu mevsimlik işlerin. Ama, burada bir tek kişi mevsimlik işlerle ilgili bir tek söz söylemeden buradan geçmiş gitmiş. Biz arkadaşlarımızla bunu tartıştık, sabahleyin de söyledim: “Eğer mevsimlik işlerde böyle bir hadise ortaya koyarsak bu bambaşka noktalara gider, biz bunu yönetmekte zorlanabiliriz. Gelin, bunu ‘mevsimlik tarım işçileri’ yapalım.” diye, bunu biz söyledik, bunu biz getirdik. Neden? Biz de hem buradaki dengeyi, biraz önce Sayın Pirlar'ın söylediği, hocalarımızın söylediği bu dengeyi iyi bir şekilde muhafaza etmek zorundayız, bu bir hayat çünkü çalışma hayatı. Buradaki endüstriyel ilişkileri biz bozamayız, biz bozmak istesek de piyasa da bunu bize bozdurmaz, doğa da bunu bize bozdurmaz, böyle bir yapı içerisinde değil burası. Ufak bir yanlışlık yapıyorsunuz, her taraf ayağa kalkıyor, gazetecisi, köşe yazarı, ekonomisti, sanayi odası, esnaf odası, sendikası, örgütleri, herkes; çok doğal, açık toplumdayız biz.

Onun için şunu söylemek istiyorum: Teknik olarak maddelerin her birinde inanın ki yapılacak birçok değerlendirme olacaktır, daha açığa kavuşacağı kanaatini taşıyorum, daha gönüllerin rahat olacağı kanaatini taşıyorum ve bu çok uzun zamandır tartışılan, çok doğaldır ki gradusu da yüksek çünkü bunu muhalefet partisi milletvekili arkadaşlarımız da defaatle söylüyorlar, bir cumhurbaşkanından veto yiyerek dönen bir yasanın üzerinde herkesin titiz davranmasını da biz olağan ve normal karşılıyoruz. Doğru bir şeydir yani herkes titiz davranacak ama inanın ki bu konuşulanın etkisi kadar çalışma hayatına çok büyük bir... Ben geçen gün de bu sözü söyledim, “10 milyon” dedi Sayın Demirtaş yani keşke 10 milyon olsa dedim, keşke 10 milyon insana iş bulabilme imkânı olsa. Öyle bir kapasitesi yok bu işin, olmayacak da yani en azından şu anda olmayacak.

Tekrar, Sayın Başkana, sayın milletvekillerimize -özellikle bu Meclisin ilk döneminde belki de en çok tartışılan, en çok konuşulan yasalardan birisi oluyor, Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu da buna şahit oluyor- öncelikle sabrınız için çok teşekkür ediyorum.

Tabii, benim serencamım şu: Pazar sabah dokuz, gece saat bire kadar başka bir toplantıda olduk. Pazartesi sabah itibarıyla başladık, Bakanlar Kurulu ve ardından dün akşam EKK'ya girdik, gece yarısına kadar EKK sürdü. Bu sabahtan itibaren başka

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 39

programlar ve şimdi yine devam ediyor. Ama, mümkün olduğunca, başlayın, tüm konsantrasyonumuzla beraber burada söylediklerinizin önemini bilerek cevap vermeye çalışıyoruz, Allah yardımcımız olur, memleketimize de hayırlı olur. Başkanımıza tekrar çok teşekkür ediyorum.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Bakanım, benim sorularımı cevaplamadınız, biri Müsteşar, birisi İŞKUR'la ilgili.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Tek tek hepsine cevap vereceğim.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Sayın Müsteşar Bey mi cevap verecek?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Evet, tek tek hepsine arkadaşlarımız...

Özür diliyorum, maddelere geçtiğimiz zaman, özellikle İŞKUR Genel Müdür Vekilimize, Müsteşar Beye, Çalışma Genel Müdürümüze, Müsteşar Yardımcımıza, özellikle teknik konularda tek tek cevap verilmesi hususunu kendilerine söyledim, bu konuyu da biraz önce cevap vermeleri...

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Bekleyeceğiz.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Hiç açık bir şey kalmaz, bunu memnuniyetle arkadaşlarımız cevaplandırıcaklardır.

BAŞKAN – Sayın Bakanım, yoğun temponuzu işittik ama Bakan olmak da kolay değil, Allah kolaylık versin.

Tasarı üzerinde önemli görüşmeler yaptık, ben çok teşekkür ediyorum.

Böylece, tasarının tümü üzerindeki görüşmeleri tamamladık.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Şöyle: Yani, tasarının tümü üzerindeki görüşmeleri tamamladık ama usulen soru-cevap kısmında biraz da konunun dışına çıkacak bir iki sorumuz var, soru-cevabı kısaca yapabilirsek tamamlamış oluruz.

ALİM TUNÇ (Uşak) – Şu maddelere bir geçelim ondan sonra.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Maddelere geçince daha teknik olacak.

BAŞKAN – “Biraz evvel sanki sorularımız var.” demiştiniz Sayın Atıcı.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Sorularımı sordum.

BAŞKAN – Not aldılar.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Not aldılar, cevap verecekler. Tümü üstündeki konuşmalar bitti, maddelere geçeceğiz, eğer izniniz olursa...

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Oylayalım, sonra şey yapalım.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Olur, olur, ondan sonra da olur yani maddeler başlamadan önce. Benim 4 tane sorum var Sayın Bakana, kendi Bakanlığıyla ilgili, onları kısaca sorayım, yorum yapmadan direkt bana yazılı cevap da verebilirler, şart değil cevap vermesi.

BAŞKAN – Peki. Soru soracaksınız değil mi Sayın Atıcı?

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Ben sorularım sorayım, kayıtlara geçireyim, ondan sonra Sayın Bakan arzu ederse yazılı da cevap verebilir.

Sayın Bakan, çok teşekkür ediyorum.

Kısaca hemen sorularımı soracağım Bakanlığınızla ilgili. Daha önce Bakanlığınızın bürokratlarıyla, Sağlık Bakanlığıyla da görüşmeler yaptık, siz de konuyu biliyorsunuz. Bu “CPAP cihazları” denen cihazlar... Bu uyku -apnesi- bozukluğundaki insanların mağdur olduğunu size söylemişim. Uyku apnesini yaşayan insanlar bu cihazı kullandıklarında sık sık maalesef elektrikler kesildiği için ölümlerle karşı karşıya kalıyorlar, bunlara kesintisiz güç kaynağı lazım. Sağlık Bakanlığı diyor ki: “Çalışma Bakanlığı bize bir görüş sorarsa biz hemen cevabımızı vereceğiz.” Eğer ilgili biriminiz Sağlık Bakanlığına bir görüş sorarsa Sağlık Bakanlığının görüşünün hazır, size hemen verecek.

İkinci sorum şu: Bu akciğer kanseri tedavisi konusunda bir SUT değişikliği yapıldığı ve “Sigara içenlere ilaç verilmeyecek.” gibi bir algının oluştuğunu görüyoruz toplumda. Ya, bunun bir geçerliliği, gerçekliği var mı hakikaten, ben merak ediyorum. Olmadığını ümit ediyorum ama kamuoyunda böyle bir algı oluştu ister istemez bütün basın yazdı. Ona bir açıklık getirirseniz memnun olurum.

Üçüncüsü: Bu emeklilikte yaşa takılanlarla ilgili herhangi bir çalışma var mı, planlanıyor mu? Çünkü hakikaten insanlar ciddi şekilde infial hâlinde yıllardır bizi arıyorlar. Bu konuda bir şey var mı?

Son sorum da şu: Bu asgari ücretteki artışla ortaya çıkan bu isteğe bağlı sigorta ve BAĞ-KUR'luların prim artışları can yakar düzeye geldi, hakikaten vatandaş sıkıntıda. Yani, bu asgari ücretteki artış olumlu bir şey elbette, biz bunu Anayasa Mahkemesine götürmeyeceğimizi söyledik ancak bunun getirdiği müteselsil prim artışları hakikaten vatandaşta sıkıntı yarattı. Bu konuda bir çalışma var mı? İster şimdi cevap verin ister arkadaşlar yazılı cevap versinler.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Birer cümleyle cevap vereyim konuyla alakası yok çünkü bunların.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Efendim, yazılı da verebilirsiniz nasıl uygun görürseniz.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Bu uyku apnesi konusunda arkadaşlarımızla görüştük, Sağlık Bakanlığına gerekli şeyi yazıyorlar.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 40

İki: Akciğer kanseri tedavisiyle ilgili bunu siz çok daha iyi bilirsiniz, hekimsiniz, ben hekim değilim ama bu endikasyonla ilgili bir şey. Yani, doktorlar diyorlar ki: "Bu ilaç sigara içenler için bir fayda sağlamıyor." Sağlık Bakanlığının böyle çıkardığı bir süreç var, biz de ona ayak uydurup uydurmamayı şey yapıyoruz ama bu arada kimsenin de...

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Tek ilaç için değil mi bu?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Tabii, tek ilaç için.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Genel o...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Tabii, tabii, kesinlikle böyle bir şey, tam tersi...

LÜTFİYE İLKSEN CERİTOĞLU KURT (Çorum) – O prospektüsünde özellikle yazıyor, prospektüsünde tek yazıyor.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Prospektüste yazan o ilaçta var.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Tabii tabii.

BAŞKAN – Endikasyon dışı onay isteyebilir...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Aynen.

Onun dışında...

LÜTFİYE İLKSEN CERİTOĞLU KURT (Çorum) – Ona tek ilacın prospektüsü...

Kusura bakmayın Sayın Bakanım.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Buyurun.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Hemen eczacımız da ne güzel konuşuyor.

LÜTFİYE İLKSEN CERİTOĞLU KURT (Çorum) – Prospektüsünde özellikle yazılmalı da onun için.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Tamam, o ilacın dışındakiler bir sorun değil.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Yok. Ama orada da Sağlık Bakanımızla da konuştuk yani bunu bir tartışma meselesi hâline getirmeye gerek yok. Yani bu kadar iş yapıyoruz, doktorlarımız da burada biraz hassasiyet gösterirlerse sorun aşılır zaten.

Üçüncüsü: Emeklilikte yaşa takılanlarla ilgili geldiğim günden itibaren söylüyorum; biz bir reform yaptık ve bu reformu devam ettiriyoruz. Erken emeklilik, üzgünüz, böyle bir çalışma yapamıyoruz. Yani bunu vatandaşlarımıza yönelik olarak da söylüyoruz.

Dördüncüsü: Evet, yaklaşık 440 liradan 568 liraya çıktı. Yani yüzde 34,5 üzerinden hesaplanıyor biliyorsunuz. Bu, asgari ücrete bağlı olduğu için çıktı. Aslında biz bu asgari ücret artışından sonra kendi içimizde çok tartıştık "Acaba, birçok şeyin asgari ücrete bağlı olduğu sistem devam etmeli mi etmemeli mi?" diye. Ama netice itibarıyla böyle bir karar... Sadece esnafın kendi primleri değil, birçok mesele asgari ücretin artışından etkilenecek devam ediyor.

Burada biz, özellikle "BAĞ-KUR'lu" olarak nitelendirdiğimiz kesimle ilgili bir çalışma yapıyoruz ama bu çalışma, sadece onların primlerinin düşürülmesine yönelik bir çalışma değil. Yapısal bir çalışmayı arkadaşlarımız hazırlıyorlar. Önümüzdeki günlerde bunu getirecekler, biz de çalışacağız. Burada şu anda bize de hem sivil toplum örgütlerinden hem de esnaf teşkilatlarından, ziyaret ettiğimiz esnafardan çok geliyor ama şunu ifade etmeliyim: 660 bin civarında esnafılık yapan emeklimizin, 1 Ocak 2015 ile bugün arasında yüzde 57'lik bir artış sağladık emekli maaşlarına, BAĞ-KUR emekliimize.

Bir daha söylüyorum: 1 Ocak 2015 ile bugün arasında yüzde 57'lik yani buna sosyal güvenlik destek primlerinin kesilmesi dâhil, ek zam oranları dâhil yüzde 57'lik...

AYTUĞ ATICI (Mersin) – İyileştirme...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – ...bir iyileştirme yaptık.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Buraya da bir müjdeli haber çıkar mı, BAĞ-KUR'luya?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Yani yüzde 57'lik bir iyileştirme yaptık, toplam yüzde 57'lik. Bu çok önemli bir süreç.

Tabii, bütün bunların içerisinde takdir edersiniz ki sosyal güvenlik sistemimizin -ben Bakan olduğum günden beri de aynı konuya işaret etmeye çalışıyorum- gelir ve gider dengesi bizim için önemlidir çünkü bizim esas yapmamız gereken -tüm siyaset mekanizması olarak söylüyorum- bugün elde ettiğimiz konformizmi yani insanımızın yaşadığı konforu -şu anda hastanelerde elde ettiği- geri götürmemek, yükseltmektir. Daha konforlu, daha standardı yüksek bir hâle taşıyabilmek konusunda bir iddia ortaya koyduk. Onun için de gelir-gider dengesine bakmak durumundayız ve erken emeklilik de bence bu makasta değerlendirilmeli, BAĞ-KUR'la ilgili prim meselesi de bu makasta değerlendirilmeli.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – "Bakacağız." diyorsunuz.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Arkadaşlarımız daha yapısal bir süreç için çalışıyorlar. Örneğin, genel sağlık sigortasıyla ilgili de yapısal bir süreç için çalışıyoruz. İnşallah, önümüzdeki günlerde bunları paylaşacağız.

Çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Sayın Bakan, teşekkür ediyorum.

Tasarının tümü üzerindeki görüşmeleri tamamladık.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 41

Şimdi, alt komisyon metninin maddelerine geçilmesini oylarınıza sunacağım: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

1'inci maddenin görüşmelerine başlıyoruz.

İŞ KANUNU İLE TÜRKİYE İŞ KURUMU KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TASARISI

MADDE 1- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 7- Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverene geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

a) 13 üncü maddenin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddede belirtilen hallerde, işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde,

f) İşletmenin iş hacminin öngörülemez ölçüde artması halinde,

g) Dönemsellik arz eden iş artışları halinde,

kurulabilir.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hallerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hallerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hallerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ay geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

29 uncu madde kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz.

Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.

Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

Geçici işçi çalıştıran işveren;

a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.

b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmekle ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerde saklamakla yükümlüdür.

c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhal, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.

d) Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.

e) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.

f) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamaz.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 42

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi halinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.

Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.

İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde de, geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir. İşçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işveren ile birlikte sorumludur. Dördüncü, beşinci, onikinci fıkralar ve dokuzuncu fıkranın (a), (d) ve (g) bentleri ile (e) bendinin birinci cümlesinde düzenlenen hak ve yükümlülükler bu fıkra göre kurulan geçici iş ilişkisinde de uygulanır."

BAŞKAN - 1'inci madde üzerinde iki tane önergemiz vardır.

Maddenin geneli üzerinde söz talebi yok ise önergeleri okutacağım, işleme alacağım ve söz taleplerini alacağım.

1'inci madde birinci önerge için buyurun.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Başkanlığına

Görüşülmekte olan İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın 1'inci maddesi ile değiştirilen 4857 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinin ikinci fıkrasının (g) bendinde yer alan "Dönemsellik" ibaresinden önce "Mevsimlik işler hariç" ibaresinin; on birinci fıkrasının başına ise "Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur." cümlesinin eklenmesini; on dördüncü fıkrasının son cümlesinin ise aşağıdaki şekilde değiştirilmesini arz ve teklif ederiz.

"Dördüncü, beşinci, onuncu, on üçüncü fıkralar ve dokuzuncu fıkranın (a) ve (f) bentleri ile (d) bendinin birinci cümlesinde düzenlenen hak ve yükümlülükler bu fıkra göre kurulan geçici iş ilişkisinde de uygulanır."

Mehmet Ali Pulcu
İstanbul

Mehmet İlker Çitil
Kahramanmaraş

Alim Tunç
Uşak

BAŞKAN – Efendim, konuşacak mısınız, gerekçe mi?

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Önce bize bir bilgi versinler de ne olduğu konusunda kim şey yaptıysa ya da Hükümet bilgi verirse...

BAŞKAN – Tamam.

Sayın Kaçar, buyurun.

MAHMUT KAÇAR (Şanlıurfa) – Sayın Başkanım, Sayın Bakanım, çok değerli milletvekili arkadaşlarım; bu önergeyi, özellikle özel istihdam büroları üzerinden kurulacak geçici iş ilişkisinin istismar edilebileceği alanları bertaraf etmek adına son derece önemli bir önerge olarak değerlendiriyorum çünkü "mevsimlik işlerde" dendiği zaman ve "dönemsellik arz eden iş artışlarına" dendiği zaman, "dönemsellik" in neyi kapsayıp neyi kapsamayacağıyla ilgili ileride istismara yol açabilecek bir boşluk olarak değerlendirilebilir.

Bu manada dönemsellik arz eden iş artışlarıyla ilgili maddede "mevsimlik işler hariç" ibaresinin eklenmesi, bunun kanunun asıl amacına hizmet edecek dar bir çerçevede bu tür geçici iş ilişkisi kurulmasına imkân sağlayacak olması açısından son derece önemli. Böylece, bu tür, bu yasadan faydalanarak yasanın ruhuna aykırı bir şekilde geçici iş ilişkisinin daimî iş ilişkisinin yerine geçmesini sağlama ihtimali olan bir alanı da kapatmış oluyoruz bu vesileyle. Bu, bu manada önemli.

Diğer bir bölümde ise "işveren" tanımlamasıyla ilgili yasada bir netliğin olmadığı noktasında bazı yaklaşımlar ve eleştiriler oldu. Ki takdir edersiniz, "işveren" in tanımının net olmadığı bir yaklaşımda ileride oluşabilecek olan gerek hukuki problemlerle ilgili gerekse de sorumluluk ve yükümlülüklerle ilgili de bir muğlaklık sonucuna bizi taşıyacak. "Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur." şeklindeki bir cümle eklenmesi, bu manada hem çalışanların hak ve hukukunun korunması noktasında hem de ileride oluşabilecek olan hukuki problemlerde sorumluluk ve yükümlülüğü net bir şekilde tanımlaması açısından önemli.

Bu değerlendirmeye birlikte önergenin kabulü noktasında bir yaklaşım içerisinde olduğumu ifade ediyor, hepinizi saygıyla selamlıyorum.

BAŞKAN – Sayın Akkaya, bu önerge üzerinde mi konuşacaksınız efendim söz aldınız, yoksa kendi önergenizle mi ilgili?

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Hayır, benim öyle bir şeyim yok. Zaten başta yazıyordu o mevsimlik işçilerle ilgili. Çok bir anlamı olmuyor yani çok yeterli bir şey değil.

BAŞKAN – O zaman Hükümete soracağım.

Önergeye katılıyor musunuz efendim?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Biz önergeye katılıyoruz.

BAŞKAN – Hükümetimizin katıldığı önergeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

İkinci önergeyi okutuyorum:

TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Başkanlığına

Görüşülmekte olan (1/597) sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın 1'inci maddesinin kanun metninden çıkarılmasını arz ve teklif ederiz. 23/2/2016

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 43

Sayılarımızla

Yakup Akkaya
İstanbul

Ünal Demirtaş
Zonguldak

Tur Yıldız Biçer
Manisa

Ali Yiğit
İzmir

Aytuğ Atıcı
Mersin

Çetin Arık
Kayseri

BAŞKAN – Efendim, konuşacaksınız herhâlde, gerekçe değil değil mi?

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Evet.

BAŞKAN – Buyurun.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Sayın Başkan, Sayın Bakanım, değerli milletvekilleri; biz bu 1'inci maddenin geri çekilmesini önergemizde belirttik çünkü temel olarak maddenin getirdiği değişiklik, özel istihdam büroları eliyle ödünç işçilik ilişkisinin kurulabilmesinin yolunun açılmasıdır. Maddedeki esas değişiklik, hangi işlerde ve genel anlamda hangi hâllerde ödünç işçiliğinin yapılabileceğine dairdir.

İlk önce esas eksiklik, bu işçi kiralamanın tanımının yapılmamış olmasıdır. Bu yeni iş akdi biçimiye öncelikle bunun tanımı yapılmalıdır. Zaten HAK-İŞ'in saygıdeğer temsilcisi de bu tanımlarla ilgili konuştu, tespitleri de çok yerinde ve doğrudur. Bu tanımın yapılması lazımdır. Literatürde buna "çok taraflı iş ilişkisi" veya "üçlü iş ilişkisi" deniliyor. Yapılması gereken ilk şey, bu tanımın iş hukukuna girmesidir. Bu yapılmadan düzenlemeler yapılırsa yasal anlamda çelişkiler ve sorunlar ortaya çıkacaktır. Özünde bu ilişki bir ticari sözleşme midir yoksa bir iş sözleşmesi midir? Bu olmadan her şey eksiktir, sorunludur.

Bu maddeyle ilgili ikinci sorun, ödünç işçiliğinin hangi hâllerde ve hangi işlerde yapılabileceğinin tanımlandığı ikinci fıkradır. Bu fıkranın (a) bendinde, işverenlere, işçilerin iş akitlerinin askıya alındığı her durumda bu işçilerin yerine kiralık işçi çalıştırılabilmesine olanak sağlayan bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, işçi iki gün dahi hastalansa bile yerine kiralık işçi çalıştırılabilecektir. Buna göre, işçi yıllık izne çıkarsa yine yerine kiralık işçi çalıştırılabilecektir. Buna göre, işçi, İş Kanunu'ndaki ölüm, doğum gibi ücretli izin alırsa yerine kiralık işçi çalıştırılabilecektir. Buna göre, işçi zorunlu olarak silah altına alınırsa yerine kiralık işçi çalıştırılabilecektir ve tutuklanırsa -geçici olarak da olsa- yerine kiralık işçi alınabilecektir.

İşsizliğin bu kadar yüksek düzeyde olduğu bir ülkede işverenlere böyle hak verilmesi durumunda, işçi hastalansa bile işini kaybetmemek için işyerinden ayrılmayacak, hasta hasta çalışmaya devam edecek, bu da iş cinayetlerine -bize göre- davetiye çıkaracaktır.

Bu "askı hâlleri" ibaresinin kaldırılması zorunludur. Bu hâller işverenlere kiralık işçi çalıştırma hakkını doğurmamalıdır. İş Kanunu'ndaki işçi haklarının fiilen uygulanmaması sonucunu ayrıca bu uygulama doğuracaktır.

İkinci fıkradaki bir diğer düzenleme ise mevsimlik tarım işlerinde kiralık işçi çalıştırılabilmesine yönelik düzenlemedir. Öncelikle bu düzenleme "güvenceli esneklik" kavramıyla çalışmaktadır. Hatta, genel gerekçede bu durum açık bir biçimde belirtilmiştir.

Daha ziyade niteliksiz işgücünün olduğu bu işlerin kiralık işçilik kapsamına alınması demek, sömürünün, işçi simsarlığının yeniden hortlatılması demektir. Özellikle, 15 Ocak 2016 tarihli Geçici Koruma Kapsamında Bulunanların Çalışma İzinleri Hakkındaki Yönetmelik ile bu düzenleme birleştiği takdirde, piyasada, Suriyeli göçmen işçileri mevsimlik tarım işçisi olarak çalıştıran bir sürü firma türeyecektir çünkü bu Yönetmelik'e göre bu işlerde herhangi bir sınırlama olmaksızın göçmen işçi çalıştırılabilecektir.

Yine, 5510 sayılı Kanun'un ek 5'inci maddesiyle mevsimlik tarım işlerinde çalışanlar "kendi hesabına çalışan kimse" olarak tanımlanmış, sosyal güvenceleri de bu şekilde belirtilmiştir ancak burada getirilen düzenlemeyle bu kişiler doğrudan işçi statüsüne sokulmaktadır. Dolayısıyla, tarımdaki aracılık işlerine yönetmelikle getirilen kısıtlamalardan kurtulmuş olacaktır ancak işçi simsarları bu alanda sömürü oranlarını, ücretleri ve benzeri işçilik haklarını da geriye götürecek düzenlemeler yapabileceklerdir.

Sayın Başkan, Sayın Bakanım; burada kesinlikle değiştirmemiz gereken durumlardan birisi de ikinci fıkranın (d) bendinde belirtilen işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak görülen işlerde kiralık işçi çalıştırılabilmesidir.

Bu işlerin neler olduğunu, bunun bir tanımı olup olmadığını alt komisyon görüşmelerinde Hükümet yetkililerine sorduk, cevap: "Kanunun gerekçesinde var." oldu. "Yeni bir yazılım geliştirilmesi..." Şimdi, gerekçeye baktığımız zaman, bu gerekçede yeni bir yazılımdan bahsedildi; "teknik bakım ve onarım işleri" olarak tanımlandı. Ama burada hukukçulara sormak lazım. Yani, burada -gerçi bizim Ünal Bey var ama- bürokratlardan hukukçularımız var mı, bilmiyorum. Alt işverene verilen işler bu kapsamda mıdır burada? Süreksiz işler bu kapsamda mıdır? Belirli süreli işler bu kapsamda mıdır? Güvenlik işleri bu kapsamda mıdır? Temizlik işleri, yemekhane işleri bu kapsamda mıdır? Bunun cevabı, anladığımız kadarıyla, "Evet."tir, bunların hepsi bu kapsamda görülüyor. Yani, işletmeler, hâlihazırda, istisna tutulan iş akitlerinin ve sözleşmelerin yerine kiralık işçi çalıştırılabilecek hem ücret hem de iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden kurtulmuş olacaklardır.

Sayın Bakanın, bizim "kiralık işçi" tabirinden çok memnun olmadığını biliyoruz ama bir işçinin bir yerden bir yere ücret karşılığında gönderiliyor ve onun üzerinden özel istihdam büroları para kazanıyorsa, bu, işçi üzerinden kazanılmış bir paradır, bu da kiralamanın net, açık bir ifadesidir. Yani, çok yanlış bir tabir kullanmadığımızı burada bir kez daha ifade etmek isterim.

Dolayısıyla, bu tür sözleşme biçimlerini belirsiz süreli sözleşme yerine kullanmak zaten oldukça sıkıntılıyken, şimdi, kiralık işçilik yoluyla bunu da ortadan kaldırmak, aslında, iş yerleri açısından, yan işlerin ve diğer işlerin tamamıyla, esas işlerde de belirli süreli iş akdiyle çalıştırılanların kiralık işçiliğe dönüştürülmesine imkân tanımaktır. Bu durum, aslında, muvazaalı sözleşmeler açısından geçerli olduğu gibi, alt işverenlik mekanizmasını da ortadan kaldırmaktadır.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 44

Çalışma hakkının gerçekleşmesinin, işin sürekliliğinin sağlanmasının zorunlu kılması nedeniyle de asıl olanın belirsiz süreli iş sözleşmeleri olduğu, iş sözleşmesinin sürekliliğinin sağlanmasının çağdaş iş hukukunun amaçlarından birisi olduğu da unutulmamalıdır. Nitekim, İş Kanunu' muza göre alt işveren, bir iş yerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu iş yerinde aldığı işte çalıştıran işverendir. Bu tanımlamanın ardından, geçici iş ilişkisi ile alt işveren ilişkisi arasında, her şeyden önce, sözleşme taraflarının amaçları ve aradaki ilişkinin doğuracağı sonuçlar açısından önemli farklılıklar vardır bize göre.

Geçici iş ilişkisinde asıl işverenin bir diğer işverene, işçinin de rızasını almak koşuluyla, geçici bir süreyle işçi vermesi söz konusuysen alt işveren ilişkisinde işveren bir başka işverene ait iş yerinde belirli bir iş almakta ve bu iş için görevlendirdiği işçileri sadece bu iş için o iş yerinde çalıştırmaktadır. Görüldüğü üzere, alt işveren ilişkisinde asıl amaç işçi vermek olmayıp iş almaktır. İş alındıktan sonra işçilerin o işte çalıştırılmaları söz konusudur.

Bu konuda bir diğer fark ise, alt işverenin işçilerine karşı asıl işverene bir yönetim yetkisi ve talimat verme yetkisi mevcut değilken geçici iş ilişkisinde talimat verme yetkisi işçiyi geçici süreyle alan işverene aittir. Bu farklılıklar temel farklar olup, alt işveren ile asıl işveren arasında yapılmış olan sözleşmenin çeşidine göre de geçici iş ilişkisiyle olan farkları daha belirgin hâle getirmektedir.

Örneğin, yapılmış olan sözleşme eser sözleşmesi ise, asıl ve yardımcı işler dışında bina yapımı veya onarımı gibi bir işi üstlenen işveren "alt işveren" olarak nitelenmeyecektir. Aralarındaki sözleşmeyi eser sözleşmesi olarak kabul edersek, aralarındaki farklılıklara şu farkı ekleyebiliriz: Bir eser sözleşmesinde işi yapan kişinin yaptığı işte hiçbir kusurun olmadığına dair eser sahibine karşı garanti yükümlülüğü varken geçici iş ilişkisinde işverenin böyle bir garanti sorumluluğu mevcut değildir. Fakat geçici işverenin de verdiği işçinin aranılan niteliklere sahip olduğuna dair bir sorumluluğu da, bununla birlikte, mevcuttur.

Getirilen bu düzenlemeyle hepimizin üzerinde önemle durduğu, taşeronluktan bile daha kötü bir durum bu yolla devreye sokuluyor doğal olarak. İş hukukunda veya herhangi bir kanunda böyle bir kavramın olmadığını biliyoruz.

Bu düzenleme 2015 yılında getirilen Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nda bulunmamaktaydı. Ayrıca, bu durum AB direktifine ve ILO Sözleşmesi'ne de aykırı bir durumdur çünkü burada herhangi bir geçici durum saptaması yapılmadığı gibi, objektif bir neden de aranmamaktadır.

Söz konusu maddenin ikinci fıkrasının (e) bendinde yapılan düzenlemeyle, iş güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde işverenlere kiralık işçi çalıştırma hakkı getirilmektedir.

"Acil işler ne?" diye bir araştırdım. İş güvenliği bakımından acil işlere baktığımızda, 6331 sayılı Kanun'da, İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelikte bunların sayıldığı görülüyor. "Acil durum, çalışanlar, müşteriler, ziyaretçiler veya halk arasında ölüm ve ciddi yaralanmaya neden olabilecek veya işin durmasına, faaliyetlerin aksamasına, fiziksel veya çevresel olarak zarar görmesine, tesisin mali yapısının bozulmasına ve toplum içinde itibarının düşmesine neden olabilecek, plan dışı, istem dışı gelişen olaylardır." diye tarif ediliyor. Bunlara örnek vermek gerekirse, yangın, deprem, tehlikeli madde olayları, sel, su baskını, aşırı soğuk veya aşırı sıcak, sabotaj, ana tedarikçi kaybı, ham madde girişinin durması, toplumsal olaylar ve patlama, acil durumlar olarak tarif edilebilir. Bu tür hâllerde iş yerinde can güvenliğinin ortadan kalkması muhtemeldir ve bu nedenle iş yerinde çalışmanın durdurulması düzenlenmiştir bu yasa gereğince. Örneğin, Soma'da meydana gelen iş cinayeti sonrasında 301 işçinin öldüğü o iş kazası, iş cinayeti acil bir durumdur. Bu tür hâllerde kiralık işçilerin çalıştırılabileceğini belirtmek, gerçekten, hangi akıldan çıkmıştır, yani, çok merak ediyoruz. Siz 6331'le ilgili bu geçici iş ilişkisi ya da kiralık işçilik düzenlemesinde 6331 sayılı Kanun'un da bunlara uygulanacağını söylüyorsunuz ama, sonuçta, bu tür acil durumlarda, ihtiyaç hâlinde, o işçilerin kiralanmasına, özel istihdam bürolarından alınmasına bir engel teşkil etmiyor. Yani, aslında işçiyi zorlayıcı bu tehlikeli işlerde çalıştırmaya yönelik de bir durum ortaya çıkıyor.

ALİM TUNÇ (Uşak) – Madende yok zaten öyle bir şey.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Var, madende de var.

ALİM TUNÇ (Uşak) – Madende çalışmaz. İstisnai olarak kadro...

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Madende şöyle çalıştırılabilir: Muvazaa olabiliyor burada. Çünkü şöyle: Bu redevansla ilgili, kiralandığı zaman... Biliyorsunuz, sonuçta dışarıdan bir özel sektör kir alıyor redevans işlerine ve sonuçta o bir şirket üzerinden - Soma'da olduğu gibi- yapıyor. Bu, şirket üzerinden yapıldığı için, orada bu saydığımız gerekçelerden dolayı bir işçi azaldığında, o özel şirket olduğu için orada kiralık işçi alabilir. Kamuda, şu Mediste bile bu şekilde kiralık işçi çalıştırılmasının önünde hiçbir engel yok çünkü sonuçta hizmeti satın alan farklı bir firma olduğu için onu çalıştırabilir, yani, onu engelleyici bir şey yok.

Yani, zorlayıcı bir sebep. Yani, önceden öngörülmeyen ve kaçınılmayan, kusurdan uzak, tarafların dışından gelen yangın, deprem, sel baskını gibi doğal afetler veya yasama ve yürütme organının kararları ve işlemleri ile savaş gibi sosyal olaylar nedeniyle iş yerinde faaliyetlerin durması oluyor. Yani, buralarda bile iş yerinin faaliyetlerinin durması durumunda, orada çalışan işçiler çalışmıyorlar ama dışarıdan bu işleri tamamlayıcı işçiler alınabilir. Hatta, grev hâlindeyken bile, yani, çünkü grev hâlinde çalışmıyor ama... Geçen gün alt komisyonda da konuştuk bunu Sayın Bakanım. Çünkü kiralık işçinin o iş yerine önceden girdiğini varsayalım; dört aylık olarak geliyor, çalışmaya başlıyor. Toplu sözleşme görüşmelerinin devam ettiği bir süreç içinde, grevin hangi süreç içinde çıkacağı belli. Altı iş günü önceden işverene bildirimde bulunmak kaydıyla sendika orada greve çıkabiliyor. Daha önce işbaşı yapmış, orada geçici iş ilişkisiyle çalışan birisinin bu iş yerinde çalışmayacağına ilişkin bir hüküm yok. "O grev uygulaması sırasında çalışmaz" diyor, yani "Alamazsın." diyor orada. Greve çıkarsa o zaman çalışmaz ama ondan önce çalışmış olanla ilgili bir şey yok. Ayrıca, grev dışı kalacak personelle ilgili. Bu, biliyorsunuz, işte, yasayla belirlenmiş. Daha önce sendika ile işveren tarafından

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 45

anlaşıyor ve ilan ediliyor. Eğer bir itiraz olursa, sonuçta mahkeme burada tarafları buluşturuyor. Yedekleri de belli oluyor onun. Yedeklerden de bir sorun, problem olursa... O arada, diyelim ki, kapsam dışı kalmış personel var, işçi personeli var; onlardan birisi bu nedenlerden dolayı rapor almış, izin almış ya da -ne bileyim- herhangi bir boşluk doğmuş, onun yerine de alabilmeyle ilgili herhangi bir engel görünmüyor yasal düzenlemenizle.

Sayın Başkan, Sayın Bakan, değerli milletvekilleri; söz konusu maddenin ikinci fıkrasının (e) ve (f) bentlerinde düzenlenen, işletmenin iş hacminin öngörülmeyle ölçüde artması hâlinde ve dönemsellik arz eden iş artışları hâllerinde kiralık işçi çalıştırılmasına imkân sağlayan düzenleme de oldukça yanlış bir düzenlemedir. Bu düzenlemelere işçi sendikaları da karşı. Kaç gündür burada işçi sendikalarını da dinledik. Çünkü bu düzenlemeler iş yerindeki çalışma barışını, çalışanların haklarını doğrudan ortadan kaldırıcı düzenlemelerdir. İşverenlere oldukça geniş haklar tanırken işçilerin İş Kanunu'ndan ve toplu iş sözleşmelerinden kaynaklarından haklarını ortadan kaldırıcı bir etki yaratmaktadır. Her iki durum da iş yerleri ve işverenler açısından düşünülen ve firmanın büyümesiyle ilgili bir durumdur. Böyle durumun ödünç işçilikle tanımlanmasının ve firmalara bu olanağın verilmesinin, genel gerekçedeki ana amaç olarak düşünülen ve deklare edilen "işsizliğin azaltılması" hedefinin tam zıttında bir etki yaratacağını düşünüyoruz. Firmalar, bu nedenle, işçi sayısını düşürecekler, işsizlik artacaktır. Maliyetleri azaltmayı düşünen bir işveren her daim iş yerinde kısıtlı çekirdek bir iş gücü bırakacak, pazar dalgalanmasına göre kiralık işçilerle yoluna devam etmenin imkânını kendinde bulacaktır. Bu durum ne güvenceli esneklik anlayışıyla bağdaşır ne de Avrupa'da uygulanan özel istihdam büroları aracılığıyla anlaşılabilir. Bu, açık bir biçimde, işçinin istismar edilmesinin bir sonucudur. Bu durumlar oldukça soyut, bulanık, objektifliği olmayan durumlardır. AB direktiflerine açık aykırılık taşımakta ve 2015 yılında getirilen kanun tasarısında olmayan durumlardır. Bu nedenle de bu düzenlemenin de madde metninden çıkartılması gerekir.

Sayın Başkan, Sayın Bakan, değerli milletvekilleri; 1'inci maddenin üçüncü fıkrasında da, yukarıda belirttiğimiz işlerde ve hâllerde kiralık işçiliğe ilişkin süre sınırlaması getirilmektedir. Ancak bu süre sınırlamasının getirilmesi, AB direktifinde belirtilen "geçicilik" ve "objektiflik" unsurları ile "hakkın kötüye kullanımının engellenmesi" ilkelerine de açık aykırılık teşkil ettiği gibi, 2009 yılındaki veto gerekçelerindeki eleştirileri de gidermekten uzaktır. Yani, 2009 yılında Sayın Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün veto ettiği gerekçeler burada ortadan kaldırılmamıştır. Öncelikle mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde hiçbir süre sınırı konulmaması anlaşılır gibi değildir. Bu işlerin tamamen kiralık işçiler eliyle götürülmesinin önünü açmaktadır. Özellikle tarımdaki firmaların özellikle mevsimsel olarak çalışması nedeniyle, bu sektörleri doğrudan işçi simsarlığına terk etmektedir. Bu sektörlerde ücretlerin düşüklüğü de göz önüne alınırsa, vahşi bir pazarın ortaya çıkması kaçınılmazdır. Öte yandan, işletmeler için belirlenen süreler de firmaların bu hakkı kötüye kullanabilmesinin önünü açmaktadır. Yıl içerisinde iş yoğunlaşmasına göre düzenleme yapan firmalar doğrudan işçi sayısını azaltarak iş yoğunluğunun düşük olduğu mevsimlerde çekirdek iş gücüyle çalışırken, daha yoğun olduğu dönemler kiralık işçiler aracılığıyla iş görmeye başlayacaklardır. Birçok sektörde bu durum yaşanacaktır. Örneğin, turizm sektöründe nisan-ekim ayları arasında iş yoğunlaşması veya sezon dönemi olmaktadır. Geri kalan altı ayda ise firmalar düşük sayıda işçiyle çalışmaktadır. Dolayısıyla firmalar bu yöntem aracılığıyla gayet basit bir yöntemle işçi ücretlerini düşürerek çalışabileceklerdir. Olan işçilerin haklarına olacaktır, bu alanda hiçbir örgütlenme ve toplu sözleşme kalmayacaktır. Sanayi ve hizmetler sektöründe de buna değişik örnekler verilebilir.

Yine 4'üncü fıkrada ise koruyucu bir düzenleme yapılmış gibi gösterilmesine rağmen bir hak gasbı daha yapılmaktadır. Kamu iş yerleri için ve maden iş yerleri için kiralık işçi çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Bu iş yerleri için alt komisyon görüşmelerinde basit bir soru sordum: Bu iş yerlerinde alt işverenler var. Bu alt işverenler kiralık işçi çalıştıracaklar mı? Cevabını bakan yardımcısı verdi, "Evet, çalıştıracaklar." O zaman ne anlamı kaldı bu yasağı koymanın? Kamu iş yerlerinde yaklaşık 1,2 milyon taşeron işçi çalışmasına rağmen kadrolu işçi sayısı yaklaşık belediyeler de dâhil 400 bin kişidir, dolayısıyla kamu iş yerleri de dolaylı olarak kiralık işçiliğe açık hâle getirilmektedir. Gerekçede kamu iş yerleri için bu yasağın getirilmesinin nedeni suistimala açık olmasıdır. Yani biraz önce kamuda ya da madenlerde çalışıp çalışmayacağına ilişkin -tutanaklara da bakabilirsiniz- sayın bakan yardımcısının alt komisyonunda çalıştırabileceğine dair bir bilgi verdi size.

ALİM TUNÇ (Uşak) – Taşeronlarla ilgili söylemişti.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Bakarsınız tutanaklardan, görebiliriz.

Gelelim madenlere, Soma'yı, Ermenek'i, Kozlu'yu daha unutmadık. Şimdi, burada diyorsunuz ki, bu iş yerlerinde de özellikle redevans uygulaması olmayan özel madenlerde taşeron çalıştırmaya ilişkin bir yasak yok. Bu nedenle bu madenlerle de kiralık işçi çalıştırabilecekler. Asıl yapılması gereken bu taşeron işlerinde de bu çalıştırmayı yasaklamaktır, bu da yetmez.

Buradan bir kez daha soruyorum: AB ülkelerinde gemi adamları, hava yollarında çalışanlar, basın sektöründe çalışanlar, kiralık işçilik kapsamında mı? Değil. Yani AB'de gemi adamları da hava yollarında çalışanlar da basın sektöründe çalışanlar da kiralık işçilik kapsamında değiller. Gemiilerde, uçaklarda, basın sektöründe çalışanlar özel olarak korunuyor. Niye bunların çalışma koşulları farklı? Onun için hepimiz biliyoruz bunların çalışma koşullarını. Bu yüzden özellikle bu işlerin kapsam dışına çıkartılması gerekmektedir, bu da yetmez. İş cinayetlerinin yüksek olduğu inşaat ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmeler de bu kapsam dışına dâhil edilmelidir.

Söz konusu maddenin 5'inci fıkrasında 6356 sayılı Yasa gereğince grev ve lokavta katılan işçilerin yerine kiralık işçilik çalıştırılmayacağı düzenlenirken yasanın 65'inci maddesinde belirtilen greve katılmayan işçilerin çalışma haklarını ortadan kaldırıcı bir düzenleme yaparak bu hâllerde bu işçilerin yerine kiralık işçi çalıştırılabileceği belirtilmektedir. Oysa bu düzenlemenin amacı iş yerinin devamlılığını sağlamaktır. Bu hâli bile iş gücü maliyetini düşürme aracı olarak tanımlanmış olan bu düzenleme aslında işverenlere gizli bir hak daha vermektedir. İşverenler grev kararı alındıktan sonra işçi kiralamaya giderse ne olacaktır? Bu sorunun cevabı burada yoktur.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 46

Grev kararı alınmış bir iş yerinde -ki grev kararıyla grev uygulama kararı farklı farklı tanımlardır- kiralık işçiler çalışmaya başladıkları takdirde bu işçiler grev esnasında çalışmaya devam edecekler midir, bunun ilgili de net bir cevap yoktur. Yine grev esnasında zorunlu işler için ayrılan işçilerin yerine neden dışarıdan işçi alınmasına olanak tanınmaktadır?

Şimdi, Sayın Bakanım burada da bir ciddi olay var. Şimdi, grev kararı almakla grev uygulama kararı almak arasında yaklaşık altmış günlük bir fark var. Yani burada grev kararı alındıktan sonra böyle kiralık işçi alınıp alınmayacağına ilişkin henüz bir şey yok, yani bu düzenlemeye göre alınabilir, bu da büyük bir sıkıntı yaşatacaktır.

Değerli milletvekilleri, Sayın Bakanım, Sayın Başkan; maddenin 6'ncı fıkrası ise işletmenin iş hacminin artması durumunda çalıştırabilecek kiralık işçi sayısında bir sınırlama getirmeye çalışılmış, ancak bu sınırlamanın kendisi de sorunlu bir hâl almıştır. 10'dan fazla işçi çalıştıran iş yerlerinin tamamı için yüzde 25'lik bir sınır getirilmiştir ki bu sınır oldukça büyük bir rakamdır. Bu oran iş yerindeki örgütlenmeyi doğrudan etkileyecek bir orandır. İş yerinin iş gücü maliyetlerini düşürmek adına yapılan bu düzenleme işçinin örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını kullanılmaz hâle getirecektir. 6356 sayılı Yasa gereğince iş yerinde yetki alabilmenin koşulunun asgari yüzde 50 olduğu bir ortamda yüzde 25 kiralık işçi çalıştırma hakkı getirmek doğrudan toplu pazarlık hakkını ortadan kaldırma anlamına gelir. Dahası, 10'dan az işçi çalıştıran iş yerlerine alt komisyonda getirilen "5 işçi çalıştıranla iş yerleri" olarak değiştirilmesi de bize göre bir anlam ifade etmemektedir. Burada çalışan ve büyük çoğunluğu örgütsüz olan işçi kitlesinin ücret ve diğer haklarını uygulanmaz hâle getirecektir. Türkiye'de iş yerlerinin büyük çoğunluğu 10'dan az işçi çalıştırmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumunun 2015 yılı kasım ayı istatistiklerine göre 1 milyon 361 bin 063 iş yerinin 6'dan az işçi çalıştıran iş yerleri olduğunu belirtmektedir. Bu bütün iş yerlerinin ki bu 1 milyon 736 bin 990'dır, yüzde 78,3'ünü karşılıyor. Yani bu sizin Sosyal Güvenlik Kurumunun tespit ettiği bir rakamdır. Yani iş yerindeki kurulu işletmelerin yüzde 78,3'ü 6 kişiden daha az çalışan iş yerleridir. Bu iş yerlerinde yaklaşık 3 milyon işçi çalışmaktadır. Bu iş yerlerinde sayı sınırı olmaksızın kiralık işçi çalıştırılması resmen burada çalışan işçiler açısından bir yıkım anlamına gelecektir.

Sayın Başkan, Sayın Bakan, Komisyonumuzun değerli üyeleri; maddenin 8'inci fıkrasının d) bendi de oldukça sorunlu bir durum yaratmaktadır. Bu bende göre "çalışma koşulları açısından işçisiyle emsal iş yapan geçici işçi arasında esaslı bir neden olmadıkça ayırım yapamaz" hükmü muğlak bir ifadeydi, bu önergeye de aykırıydı. AB yönergesi ödünç işçinin iş ilişkisinde çalışma süresini, fazla mesaiyi, ara dinlenmesini, gece çalışmasını, izinleri, tatil günlerini, ücretini, gebe ve emziren anneler ile çocuk ve gençlerin korunmasını, kadın erkek eşitliğini ve cinsiyet, cinsel tercih, etnik köken, din, dünya görüşü, özürüllük veya yaşlılık nedeniyle yapılacak ayrımcılığın önlenmesi tedbirlerini ilgilendiren tüm şartların esaslı çalışma koşulu oluşturduğunu, sınırlı sayı prensibi olarak saymıştır. Yönergedeki gibi sınırlı sayı prensibine tabi bir sayımın isabetli olmadığı kabul edilebilecek hükümde işçinin ücret, iş sağlığı ve güvenliği, mesleki eğitim, çalışma süresi, fazla mesaisi, ara dinlenmesi, gece çalışması, izinler, tatil günleriyle diğer esaslı çalışma koşullarından söz edilerek kapsayıcı bir içeriğe yer verilmesinin yerinde olduğunu düşünüyordum. Bu konuda önemli bir değişiklik yapıldı, bunu değerli buluyoruz ancak yeterli değildir. Burada eksik bırakılan bir husus da istihdam bürosunun ödünç verdiği işçisi hakkında uygulaması gereken somut koşulların tespitiyle ilgilidir. Tespit, ödünç alan geçici işveren iş yeri esas alınarak yapılacaksa da bu hangi usulle cereyan edecektir.

Belirli süreli iş sözleşmeleriyle ilgili İş Kanunu'nun 12/3'te emsal işçi iş yerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İş yerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde o iş kolunda şartlara uygun bir iş yerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır ve kısmi süreli iş sözleşmesiyle ilgili 13/3 maddede de emsal işçi iş yerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İş yerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde o iş kolunda şartlara uygun iş yerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır hükümleri bulunmaktadır. Görüldüğü üzere hem İş Kanunu hem de çıkarılması öngörülen hükümde emsal kişi baz alınmıştır. Oysa ki yönerge madde 5'te kişi değil ödünç iş ilişkisinin şartları dikkate alınarak işçinin çalıştığı iş baz alınmıştır. Belirli ve kısmi süreli sözleşmelerde uygulanması gereken çalışma şartlarının belirlenmesinde karşılaşma ölçütü olarak aynı iş yerinde belirsiz ve tam süreli çalışan işçinin dikkate alınması amaca uygundur. Ödünç iş ilişkisinin arazi işçi ihtiyacını karşılanması amacıyla kurulabileceği göz önünde tutulduğunda iş yerine aynı veya eşit değerdeki iş için yeni alınan bir işçi bulunmasının zor ve her zaman mümkün olmadığı anlaşılır. Çünkü ödünç iş ilişkisinin iş yerindeki olağan iş sürecinin dışında arazi bir iş kurulduğu durumda geçici işverenin aynı ve eşit değerdeki bir işçisi olduğundan söz etmek güçtür. Bu ilişkinin, örneğin kadın işçinin doğum nedeniyle bir yıl ücretsiz izne gitmesi gibi somut bir işçinin geçici süreyle ikamesi amacıyla kurulduğu ihtimallerinde ise geçici işverenin aynı ve eşit değerdeki bir işte çalışan işçisi vardır. Ancak bu işçinin hayatın olağan akışı gereği yeni alınan bir işçi olması çok düşük bir ihtimal olacaktır. Bu nedenle dikkate alınması gereken koşulların tespitinde kişinin değil işin baz alınması gerekir. 2008/104 sayılı AB yönergesindeki ölçüt ile paralel hâle getirilmesi uygulamada yargıyı meşgul edecek önemli bir tartışmayı baştan sona erdirecektir. Buna göre, ödünç işçinin esaslı çalışma koşullarının aynı işte ödünç iş ilişkisi çerçevesinde değil de ödünç alan işveren tarafından belirsiz süreli iş sözleşmesiyle işe alınmak suretiyle çalışsaydı uygulanacak şartlardan daha az olmayacağını vurgulanması gerekirdi, esasen doğrusu da budur. İşçinin fiilen görev yapacağı işi baz alan bu ölçüt objektiftir, kapsayıcıdır, amaca uygundur ve uygulamada daha çekişmeye neden olacaktır. Bu fıkranın uygulanmasının denetiminin nasıl yapılacağı da diğer bir sorundur ayrıca. Bu kapsamda çalıştırılan işçiyle özel istihdam büroları arasındaki iş ilişkisinde ve işçiyle hizmet verdiği geçici işveren arasındaki ilişkide bu kanunun 5'inci maddesi uygulanması gerekir. Özel istihdam bürosu geçici işverenin 5'inci maddeyi ihlal eden eylemlerinden sorumlu olmalıdır. Madde, işçinin ücret, çalışma süresi, fazla mesai, ara dinlenmesi, gece çalışması, izinler, tatil günleri, iş sağlığı ve güvenliği, meslek eğitimi ile diğer esaslı çalışma koşulları aynı işe geçici işveren tarafından belirsiz süreli iş sözleşmesiyle alınsaydı sağlanacak koşullardan daha az olamaz şeklinde

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 47

düzenlenmelidir. Yani buradaki ifade ettiğimiz nokta, eğer bunlar yapılamazsa bu doğum için izne çıkmış bir kadın çalışanın doğumdan sonra aynı iş yerinde işe başlama şansı olmayacaktır burada, çünkü bir yol açılmış olacaktır. Eğer bu dikkate alınırsa yaptığı işin karşılığında çalışıyordu hangi ücreti alıyordu? Çünkü sonuçta işçi raporlu, işçi doğum iznini almış ya da kısa süreli bir tutukluk hâli olmuş, olmasaydı onlar çalışacaktı. Çalıştığı için de onlara o ücretler verilecekti. Öyle durumlarda ondan daha az ücret verilmeleri bundan sonraki süreçte istismlara yol açacaktır, yani bunların önüne geçilmesi lazım.

Sayın Başkan, değerli milletvekilleri; bu maddeyle ilgili son sorun ise 10'uncu fıkradaki geçici işçiyle özel istihdam bürosu arasındaki sözleşme konusudur. Bu sözleşmenin neleri içereceği, asgari olarak taşıması gereken yükümlülükleri belirtmemiştir. İşçiyi koruyacak asıl düzenleme burada yapılmalıdır. İşçinin boşta geçireceği süreler için ücretini nasıl alacağı, hangi asgari ölçütlerin korunacağı, işçinin çalışma koşulları, sosyal güvenlik hakları burada tanımlanmalıdır. Bu durum asıl güvencenin sağlanacağı bölümdür. Ancak ne yazık ki burada hiçbir asgari norm, güvence tanımlanmamıştır. Bu eksikliğin giderilmesi gerekir. Aksi hâlde Anayasa'ya, uluslararası sözleşmeye ve AB yönergesine de aykırı bir durum asıl burada ortaya çıkmaktadır.

Yani yukarıda saydığımız bütün bu nedenlerle kanımızda madde metninin kanundan çıkartılmasına yönelik verdiğimiz önerenin kabul edilmesi en doğru olan olacaktır diyorum.

Hepinize teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

BAŞKAN – Sayın Akkaya, teşekkür ediyorum.

Önerge üzerinde ikinci konuşmacı Sayın Demirtaş.

Buyurun efendim.

ÜNAL DEMİRTAŞ (Zonguldak) – Sayın Başkanım, değerli milletvekilleri; ben önce bir önceki önerge konusunda bir şerh düşmek istiyorum, onu önce ifade etmek istiyorum. “Mevsimsiz işler hariç” ibaresinin ilave edilmesini olumlu buluyorum, doğru bir şeydir, sınırlandırmaktadır çünkü yasa kapsamını. Ancak “Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur.” cümlesinin eklenmesini ise son derece yanlış buluyorum. Şundan dolayı yanlış buluyorum: Burada net bir şekilde böyle bir ibare geçirerek asıl işverenlerin taşeron uygulamasıyla başaramadığını bu kanunla başaracağımız ortaya çıkıyor, başarılıacağı ortaya çıkıyor. Çünkü burada sadece “Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur.” dersek asıl işverenin yükümlülüğünü tamamen ortadan kaldırmış oluyoruz ancak şimdi, baktığımız zaman, işçiye emir ve talimat veren asıl işveren, üretim yapan asıl işveren, kârı elde eden asıl işveren ama asıl işveren bu işçiye karşı işveren değil. Peki, sorumluluk kimde? Sorumluluk özel istihdam bürosunda. Yani netice itibarıyla, bu, daha önceki görüşlerimizde de ifade ettik iş hukukunun temel ilkelerini tamamen ortadan kaldıran bir ibareymiş gibi gözüküyor. Yani “işveren” tanımının “iş yeri” tanımının değiştiğini gösteriyor bu. 4857 sayılı Yasa'yı temelinden sarsan bir durum diye değerlendiriyoruz. Dolayısıyla, onun özellikle tutanaklara geçmesini talep ediyoruz.

2'nci verilen önergeyle ilgili de... Tabii, burada yasa kapsamının geniş olması yani yaklaşık 10 milyon çalışanı ilgilendirmesi nedeniyle bu 1'inci madde son derece önemli bir madde. Az önce Sayın Akkaya ifade etti, birçok eksikliğini sakıncasını söyledi ama birkaç noktaya da ben temas etmek istiyorum, tekrar olacak ama. Yasanın bu şekliyle geçmesi hâlinde işverenlerin 4857 sayılı Yasa kapsamında işçilere olduğu yükümlülüklerden sorumlulukları kalmayacak yani tamamen güvencesiz bir çalışma ortamı doğacak diye bir endişe taşıyoruz. Yine, 6331 sayılı Yasa'nın da iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik hükümlerinin de bu şekilde bir çalışma modeliyle ortadan kaldırılacağını düşünüyoruz. Bu şekilde, iş cinayetlerinin artacağını düşünüyoruz yani taşeron uygulamasıyla bu iş cinayetleri bu derecede yüksek rakamlara çıkmış durumda çünkü asıl işveren şunu diyor: “Ben işi taşeronu verdim, alt işverene verdim. Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gereken o işveren.” Ve o şekilde kendisi gevşek bırakıyor, çok fazla iş güvenliği önlemlerini alma yönünde bir irade sergilemiyor, bir fiilî durum sergilemiyor. Şimdi, taşeronun taşeronu olabilecek bu uygulamayı getiriyoruz. Çünkü alt komisyon görüşmeleri sırasında ortaya çıktı, açık ve net, özel istihdam büroları taşeronlara da işçi temin edebilecek, kiralayabilecek. Şimdi, taşeron bir iş alacak asıl işverenden ve işçiyi de özel istihdam bürosundan temin edecek. Yani taşeronu da aslında sorumluluktan kurtarıyoruz bu yöntemle yani hem asıl işveren hem taşeron yasal yükümlülükten kurtuluyor. Yani şimdi, burada sanki şöyle bir algı varmış gibi ortaya çıkıyor, yani anlatamadığımız bir nokta belki de bu, özel istihdam bürosu sadece asıl işverene işçi temin edecek gibi bir algı üzerinden görüşler bildiriliyor, hâlbuki öyle değil, özel istihdam bürosu taşeronu da işçi temin edebiliyor yani işçi hani direkt asıl işverenin işçisi olması gerekirken aynı zamanda taşeronun da işçisi olabiliyor ama sorumluluğa baktığımızda özel istihdam bürosu sorumlu oluyor. Asıl işvereni koruyan 2 tane tampon çıkmış oluyor, hem taşeron çıkmış ortaya hem de özel istihdam bürosu çıkmış oluyor. Şimdi, zaten işverenlerin de istediği bu yani kendilerini hiçbir şekilde işçilerin hiçbir sorumluluğundan, hiçbir yasal hakkından sorumlu tutturmamak. Şimdi, yasa bu hâliyle geçerse bence burada işverenlerin tam da istediği bir durum ortaya çıkıyor. Yani 4857 sayılı Yasa'nın hiçbir yükümlülüğünden işverenler sorumlu tutulamayacak bu durumda. Yani dolayısıyla, bunu çok önemsiyoruz, gerçekten çok önemsiyoruz, iş ve çalışma barışını temelinden sarsacak bir durum bu. Yani kötüye kullanımlarda ne olacak? Hani, işveren iyi niyetliyse tamam, sorun yok ama kötüye kullanımda ne olacak ve bu uygulama da taşeron uygulamasında gözükmüş. Bakın, 300 bin taşeron işçisi şu anda 1,5 milyon taşeron işçisine dönüşmüş. Bu hâliyle belki 5 milyon işçi belki de bu şekilde çalıştırılacak ve güvencesiz bir şekilde çalıştırılacak. Böyle bir ihtimali çok yüksek görüyoruz.

Onun dışında birçok konuya Sayın Akkaya değindi, ben çok da fazla zaman da almak istemiyorum, daha önceki görüşmelerimizde de ifade ettik, yani diyoruz ki: Ya, burada bir kul hakkı yenecek Sayın Başkanım, kul hakkı yenmesine müsaade etmeyin. Milyonlarca insanın kul hakkı yenecek yani kazanımlarını kaybedecek bu insanlar, buna müsaade etmeyelim diyoruz.

Saygılarımla.

BAŞKAN – Sayın Demirtaş, teşekkür ediyorum.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 48

Sayın Atıcı, buyurun efendim.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Şimdi 1'inci maddeyi konuştuğumuza göre Sayın Müsteşarım, bizim bu sorularımızı -2 soru- cevaplayacaksınız, onu bekleyeceğim. 3'üncüyü de sorayım, 3'ünü bir cevaplandırın.

Şimdi, başından beri Sayın Bakanın söylemlerine göre “Bu kapsamda değerlendirilecek olan işçiler İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamına dâhil olacak.” diyor. Doğru mu anlamışım?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Evet.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Öbür taraftan, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na baktığınız zaman “Ev hizmetlerinde çalışanlar bunun dışındadır.” diyor. Burada çok ciddi bir çelişki var. Bir de onu soracağım.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Buyurun Sayın Müsteşarım.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Sayın Başkanım, sayın vekilimin 1'inci sorduğu soru, bu özel istihdam bürosuyla sözleşme yapan işveren-işçinin ödünç iş ilişkisi ile başka bir işverene gönderildiği zaman tekrar geri döndüğünde ücret alıp almayacağıydı. Öyle değil mi Sayın Vekilim?

AYTUĞ ATICI (Mersin) – İş bulamazsa.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Evet. O, tamamen büro ile işçinin arasındaki sözleşmeye bağlı bir husus.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – İşveren arkadaşlarım şimdi anladılar mı niye kölelik sistemi, şimdi anladınız mı niye kiralık işçi sistemi, şimdi anladınız mı niye emek sömürüsü? Allah aşkına, gizlemeyin, nasıl anlaştık...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Yok, estağfurullah.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Hayır, size demiyorum, arkadaşlar için, siz gerçeği söylüyorsunuz. Tamam, gerçeği budur.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Sayın Vekilim, zaten İş Kanunu'nda belirli süreli bir iş akdi var. Belirli süreli iş akdi giden de süresi belirli bir işe gittiği zaman o, o kadar çalışıyor, o kadar ücret alıyor, ondan sonra kendisi zaten serbest oluyor, başka bir yerde iş bulursa zaten gidiyor veya başka bir şey çıkıyor. Tabii şu husus da var: Şimdi, özel istihdam büroları branşlaşmayı getirecek. Eğer bir büro kalifiye bir işçiyi devamlı kendi elinde tutup da başka bir büroya kaptırmak istemiyorsa bununla bir senelik sözleşme yapabilecek. Bir yazılım düşünün, yazılımı iyi yapan bir personeli bir büro başka bir büroya kaptırmak ister mi? Bu, tamamen büro ile işçinin arasındaki bir husus.

2'nci şeyi sormuştunuz Sayın Vekilim, herhâlde bu İŞKUR'la ilgili değil mi efendim?

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Evet.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Ha, İŞKUR'la ilgili şeyi Genel Müdür Vekilimiz Mehmet Ali Bey cevaplasın efendim.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Yazılı da verebilir. Şimdi meşgul etmeyelim hazırunu, yazılı verecekse yarın, öbür gün razıyım, madde madde sorduğum o şeylere.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Peki, efendim, yani nasıl takdir ederseniz.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Hayır, meşgul etmeyelim. Yani benim yazdığım o Bilgi Edinme Hakkı Yasası'ndan kaynaklanan şeyi, kaç soru sorduysam tek tek cevabını istiyorum, yazmadığınız cevabı istiyorum. Anlatabildim mi Sayın Müsteşar? Onu geçelim, bir de şu İş Sağlığı ve Güvenliği'ne gelelim.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Şimdi, burada, büroda istihdam edilen işçi büronun işçisi, büroda İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinden ve 6331 sayılı Kanun hükümlerinden faydalanacak.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Peki, temizlikçi bir kadın gitti, bir evde çalışıyor, ev hizmeti yapıyor. Yararlanacak mı Sayın Müsteşarım?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – 6331 neyse o Sayın Vekilim, orada...

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Yani yararlanamayacak.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Hayır, şu anda 6331'de zaten o istisna.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Tamam, onu soruyorum Sayın Müsteşarım. Yani o istisnayı... Hayır, Sayın Bakan ilk dakikadan beri bize “Bu kanun kapsamındadır.” diyor ya, kayıtlara da öyle geçsin yani kapsamında değil, istisna.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Yok, hayır, Sayın Vekilim, şimdi, büronun işçisidir, büroda çalıştığı müddetçe ve büroya bağlı kaldığı müddetçe büronun üzerindeki iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden faydalanacak.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Onu anlıyorum Sayın Müsteşarım. Ben büro sahibiyim, 10 temizlikçi kadın çalıştırıyorum, evlere gönderiyorum, bu kadınlar İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında mı, değil mi? Bak, çok basit soruyorum, yani böyle, bu gece yarısı bile herkesin anlayacağı şekilde.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Büroda çalıştığı müddetçe kapsamında Sayın Vekilim.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 49

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Hayır, hayır, eve gönderiyorum Sayın Müsteşarım, 10 kadını aldım eve temizlikçi olarak gönderiyorum. Bu kapsamında mı, değil mi? Onu soruyorum. Bir kanun diyor ki: “Kapsam dışı.” Sayın Bakan diyor ki: “Kapsam içi.” Hangi kanun olduğunu da söyledim size, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu diyor ki: “Kapsam dışıdır.” Sayın Bakan diyor ki: “Kapsam içidir.” Şimdi, bu milletvekili arkadaşlarım da anlayacaklar ki ona göre oy verecekler.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Bakan Bey “6331 kapsamında” dedi...

YILMAZ TEZCAN (Mersin) – Şimdi, Aytuğ Bey, anlayıp anlamadığınızı nereden biliyorsunuz?

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Bir dakika, belki ben anlamadım, anladysanız siz anlatın Sayın Hocam.

YILMAZ TEZCAN (Mersin) – Şimdi, sayın müsteşarla konuşuyorsunuz, nereden biliyorsunuz anlayıp anlamadığınızı.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Hayır efendim, eğer anladysanız istirahat edeyim, bana da anlatın, ben anlamadım. Siz anladysanız bana anlatın Hocam. Buyurun lütfen çünkü burası Komisyon.

YILMAZ TEZCAN (Mersin) – Hayır, niyetimizi mi okuyorsunuz arkadaşlar ile bizim?

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Ya, ben anlamadım, sizin de anlamadığınızı düşünüyorum. Anladysanız lütfen anlatın Sayın Hocam.

BAŞKAN – Sayın Atıcı, tamam, teşekkür ediyorum.

YILMAZ TEZCAN (Mersin) – Niye niyet okuyorsun?

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Ya, anlamamışsınız siz de işte, anlamamışsınız niye yani...

YILMAZ TEZCAN (Mersin) – Sen bizi katma, sen kendin dinle, anladysan anladın.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Sayın Milletvekili, burası bir Komisyon, burada karşılıklı konuşacağız.

YILMAZ TEZCAN (Mersin) – Konuşuyoruz işte.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Anladysanız lütfen beni... Benim zekâm yetmedi, anlamıyorum, bunu da siz bana anlatır mısınız?

BAŞKAN – Efendim, açıklama yapacak mısınız Sayın Müsteşar? Söz vereyim mi efendim?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Evet.

BAŞKAN – Buyurun.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Yeter ki bizi yanıltmasınlar, sizi yanıltmasınlar. Sizi yanıltıyorlar, onu anlatmaya çalışıyorum.

BAŞKAN – Sayın Atıcı, söz verdim Sayın Müsteşara.

Buyurun efendim.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Sayın Vekilim, bu sorunuza yazılı cevap verebilir miyiz?

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Ya, ama bakın Sayın Müsteşarım, bu sorunun cevabını... Bak, öbürüne yazılı cevap verebilirsin, konuyla ilgisi yok, bu soru direkt olarak 1’inci maddeyle alakalıdır ve siz bu sorunun cevabını verip sayın milletvekillerini aydınlatacaksınız ki insanlar ona göre oy kullansınlar. Şimdi, bakın gördünüz mü, onlar da bilmiyorlar. Sayın Milletvekili, yani burada bir polemik yapmıyoruz, gerçekten anlamaya çalışıyoruz.

İSMAİL TAMER (Kayseri) – O yazılı cevap vermesi demek bilmiyor anlamına mı geliyor?

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Ağabey, şu anda söyleyemiyor, onu diyorum. Bakacak, söyleyecek ama siz de ona göre karar vereceksiniz. Belki hesabınıza gelmeyen bir şey söyleyecek, ne biliyorsunuz? Ben de bilmiyorum ki ne söyleyeceğini.

BAŞKAN – Sayın Müsteşarım, buyurun.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Sayın Vekilim, Ali Kemal Bey öteki sorulara ve buna da bir açıklık getirecek.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Sayın Başkanım, sayın vekillerim; öncelikle Sayın Vekilim Atıcı’nın sorusuyla ilgili ben Sayın Müsteşarıma bir ek yapayım: Öncelikle, özel istihdam bürosu işçisi olan ev hizmetlerinde çalışan işçi özel istihdam bürosunda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimleri almakla yükümlüdür. Onu öncelikle söyleyeyim. Özel istihdam bürosunun işçisi...

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Onu sormuyorum ben.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Onu bir açıklamak istiyorum çünkü ana sorumluluk büroda efendim, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ana sorumluluk büroda. İş Kanunu kapsamı dışında olması sadece işverenin iş yeri dışındaki sadece çalıştıran işverenin sorumluluğu iş yeriyle ilgili risklerle ilgilidir.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Tamam, ben de onu soruyorum. Düştü balkondan öldü...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Onu da risklerle ilgili bilgilendirme o 6331’de kapsam dışında tutulmuştur ama çok bir önemi yoktu.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Nasıl efendim ya?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Efendim, ana sorumluluk özel istihdam bürosunda, çalıştırdığı bütün işçileri göndereceği yerle ilgili eğitimleri vermekle yükümlüdür, temel kuralı söylüyorum.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Tamam.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 50

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Çalıştıran işveren, bu ev hizmetleri olabilir, sanayi olabilir, başka bir iş olabilir; burada gittiği iş yeriyile ilgili risk değerlendirmesi yapan işveren o sorumluluklar çerçevesinde işçiyi bilgilendirmek ve o eğitimleri vermek zorundadır. Sadece bununla, iş yeri riskleriyle ilgili bir sorumluluğu var. Tekrar söylüyorum, temel sorumluluk özel istihdam bürosudur ama sorunun ikinci kısmına gelerseniz, benim kanaatim, Borçlar Kanunu'na tabidir İş Kanunu'ndaki hüküm bunda geçerli değil çünkü 6331 bunu dışarda tutuyor.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Ben de aynı şeyi söylüyorum.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Ama şu anda da zaten öyle efendim, değişen bir şey yani. Burada biz riski büyük oranda, dedim ya özel istihdam bürosuna vermiş durumdayız.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Sayın Müsteşarım, aynı şeyleri söylüyoruz. Yani daha önce yine Hükümetin çıkardığı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nda yine bunları konuştuk. Orada da ev hizmetleri kapsam dışı kaldı, şimdi de kapsam dışı. Siz diyorsunuz ki: Ben bir büroya 10 kadını aldım temizlikçi olarak, onların eğitimini ben burada verdireceğim. Tamam, eğitim aldık, bu kadın gitti iş yerine iş sağlığı ve güvenliği kapsamında mı o iş yerinde? Fabrikaya giderse evet, tamam ama eve gitti. Ya, ayağı kaydı düştü, ne bileyim ben, balkondan düştü cam silerken iş sağlığı güvenliği kapsamında değil. Yani onu düzeltin, kayıtlara böyle girsin.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Efendim, çok farklı bir şeyi konuşuyorsunuz şimdi, başka bir şeyi sordunuz.

Ben size tekrar ifade etmeye çalışayım, ev hizmetleri hem İş Kanunu'nda hem 6331 sayılı kapsamın dışındadır, istisnalardadır.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Tamam.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – İş Kanunu'nun 4 'üncü madde istisnasında ama biz şunu söylüyoruz: Bu kanunla bütün istisna olmasına rağmen iş kanunu kapsamına alındığını söylüyoruz, İş Kanunu anlamında söylüyorum, 4857 sayılı Kanun kapsamında özel istihdam bürosu işçisi İş Kanunu kapsamındadır isterse evde çalışsın, özel istihdam bürosu olduğu için.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Sorumlusu kim olacak?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Efendim, hangi anlamda sorumlusu?

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – İş kazası sonrası.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Şimdi oraya geleceğim.

İş Kanunu anlamında bilemiyorum anlatabildim mi derdimi?

İş sağlığı ve güvenliği açısından da iş sağlığı güvenliğiyle ilgili bütün yükümlülükler özel istihdam bürosuna aittir diyorum, 6331 sayılı Yasa kapsamındaki bütün eğitimleri verme yükümlülüğü işverenedir, yani özel istihdam bürosundadır. Ancak devralan işveren geçici olarak bu işçiyi alan işveren buna iş yeri riskleriyle ilgili, sadece 16'ncı maddenin altıncı fıkrası dediğimiz husus risklerle ilgili bilgilendirme yapmak zorundadır, bundan ötesini soruyor. Eğer bir iş kazası ortaya çıkarsa diye soruyorsunuz, bu başka bir şey Sayın Vekilim, yani bu sorunun başka bir kapsamı.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Peki, Sayın Müsteşarım şöyle yapalım...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Ona da cevap verebilir miyim lütfen.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Peki.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Burada, eğer özel istihdam bürosu eğitimlerini tamamlayıp bütün görevini yapmışsa artık özel istihdam bürosunun görevi kalmamıştır ama her iş yerinde iş kazası olabilir. Eğer ev hizmetlerinde bir iş kazası olduysa bu zaten iş kazasıdır, bugün de iş kazasıdır, 6331 kapsamına girse de iş kazasıdır, girmese de iş kazasıdır. Bu soru sizin ilk sorduğunuz soruyla farklı bir şeydir oraya çekildi, bu doğru değildir.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Hayır, Sayın Müsteşarım, şimdi, bakın, birbirinden farklı...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Benim söyleyeceğim bu kadar arz ediyorum.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Teşekkür ediyorum.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Bu konuyla ilgili daha fazla bilgi vermek istemiyorum, bu kadar bilgi.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Bilginiz bu kadar, tamam.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Bilgim bu kadar değil, bilgi bu kadar.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Peki, ben de ne anladığımı söyleyeyim: Evi siz iş yeri olarak kabul ettiniz bu durumda ben öyle anlıyorum. Ev bir iş yeridir, ben öyle anladım o zaman. Ev bir iş yeri midir? Gönderdi istihdam bürosu...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Efendim, işçinin çalıştığı her yer iş yeridir, araç da iş yeridir otomobille giderken bu iş yeridir, iş kazasıdır, İş Kanunu kapsamına girse de girmese de.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Peki, doğru anlamışız demek ki iyi anlatmışsınız.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Estağfurullah.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 51

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Yani istihdam bürosu bir kadını eve gönderdiği zaman o kadın o evde çalıştığında orası bir iş yeri – ben kayıtlara girsin diye söylüyorum- ben öyle algılıyorum. Özel istihdam bürosu eğitimini verirse sorumluluğu bitti, evde başına bir iş gelirse bunun sorumlusu oradaki işveren, öyle mi anlamam gerekiyor? Kadın kimi mahkemeye verecek, hakkını nerede arayacak, esas benim anlamak istediğim şey bu.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Efendim, tekrar onu söylüyorum, eğer özel istihdam bürosu ona gerekli eğitimleri vermeden gönderirse...

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Verdi efendim, verdi eğitimi gönderdi.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Verdiyse çalıştıran işverendir sorumlu, evdeki işvereni, sizin yanınızda çalışıyorsa sizsiniz, benim yanımda çalışıyorsa benim.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Başına bir iş geldi mi beni mahkemeye verecek, doğru mu anlıyorum?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Evet, tabii ki.

Sorumluluk olarak söylüyorsanız efendim, sorumluluk anlamında burada bir tespit yapılır, bu sosyal güvenlik açısından siz soruyorsunuz. Yani rücuyla ilgili bir şey, orada tazminatla ilgili kusur oranlarıyla eğer işçinin tamamıyla kusuruyla olabilir bu, işverenin verdiği eksik eğitimle veyahut da başka nedenlerle olabilir, bu ayrı bir konudur. Yani yargının vereceği bir karardır, bu da kusur oranlarıyla ilgilidir ama sorumlu orada çalıştıran işverendir. Özel istihdam bürosunun sorumluluğu eğitimleri vermekle kalkmıştır, vermemişse birlikte sorumluluk olacaktır tabii.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Bundan yarım saat önce verilen 1'inci madde önergesinde iktidar partisi dedi ki, bu yeni bir şey sizin ne kadar dikkatinizi çekti bilmiyorum, dedi ki: "Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur." Bakın, ben ne anlıyorum, geçici bir iş ilişkisi var, işveren özel istihdam bürosudur. Yani nereye gönderirseniz gönderin bu işçinin başına bir iş geldiği zaman işveren özel istihdam bürosu. Siz diyorsunuz ki, eğer öyleyse ki öyledir, eğer özel istihdam bürosu eğitimini verdi iş sağlığı güvenliğini, vazifesini yaptı, gönderdi, orada başına bir şey geldi, bu sefer diyoruz ki: Yok işveren, sorumluluk bu taraftadır diyorsunuz. Yani burada bir kargaşa var, bu kargaşa pratikte karşımıza çıktığında, Sayın Müsteşarım, bunun mağduru o geçici işçi olacaktır. Tıpkı az önce Sayın Müsteşarın da söylediği gibi, beni işe alıp üç ay çalıştırıp, ondan sonra "Ya, portakal toplama mevsimi bitti, hadi sana güle güle." dediğiniz gibi ya da işte efendim, burada bir üç aylık iş vardı, sana bunu verdik, bundan sonra seni istihdam etmiyoruz. Niye? E, ikimizin anlaşması böyle. Adam aç, elbette mecburen "Üç ay da olsa gelip çalışacağım." diyor. Yani böyle bir hak arama konumunda değil ki oradaki geçici işçi, aç, çocuk evde eklemek bekliyor. Bunun için alim olmaya, çok teknik adam olmaya gerek yok, açsa, üç ay... Diyor ki patron: Gel seni üç ay çalıştıracam, ondan sonra güle güle. Ne yapısın? Mecbur kabul edecek. Anlaşma böyle mi? Böyle. Böylece hiçbir hak iddia etmeyecek. Yani sizin uygulamaya çalıştığınız yöntem bu. Eğer bir işsiz insan var ise arkadaşlar diyebilirler ki: Evet, bu sistem...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Efendim, buna ilişkin ben başka bir şey söylemeyeceğim için... Açıklandı bu. Ben sorularla ilgili...

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Efendim, siz söyleyin söylemeyin. Sonuçta Hükümet bizi aydınlatmak mecburiyetinde, bu konu, önemli bir konu. Yani biz öyle şey yapmıyoruz. Bakın, Sayın Müsteşar illa cevap vereceksiniz diye sizi silkeleyiyorum.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Efendim, cevabı verdiği mi düşünüyorum. Özel istihdam bürosudur işveren. Zaten bu sistem bunun üzerinde kurgulandı, sizin sorduğunuz başka bir soru.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Güzel, işveren özel istihdam bürosu...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Orada kazaya uğrarsa "Kim, hangi ölçüde sorumludur?" diye sordunuz. Ben size özel istihdam bürosu işveren değildir demedim.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Eğer işveren oysa o zaman o insanın başına bir şey geldiği zaman muhatap o olmalı.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Bu özel istihdam bürosu atıpkı bir çalışma şeklidir, üçlü bir ilişkiye dayanıyor. Bunu baştan itibaren söylüyoruz efendim, çalıştıran bir işveren var, özel istihdam bürosu var, işçi var.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Güzel...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – İşçi ile özel istihdam bürosu arasında yapılan bir sözleşme var. Özel istihdam bürosu ile geçici işçiyi çalıştıran işveren arasında ayrı bir sözleşme var. İşçi ile özel istihdam bürosu arasındaki sözleşme iş sözleşmesidir. Diğeri de işçi temin sözleşmesidir, işçi sağlama sözleşmesidir. Biz bunu yasada söyledik. Bunu tekrar açıklıyorum, tekrar söylüyorum, özel istihdam bürosunun işçisidir işçi ama sizin sorduğunuz soru ev hizmetindeki sorumluluk açısından, ben ona cevap verdim.

İzin verirseniz diğer sorular da var, Sayın Vekilim Yakup Akkaya'nın çok sorusu var, sizin sorunuz bittiyse, bilmiyorum...

ÜNAL DEMİRTAŞ (Zonguldak) – Sayın Başkan...

BAŞKAN – Sayın Demirtaş, sizin soru muydu efendim?

ÜNAL DEMİRTAŞ (Zonguldak) – Efendim, ben de benzer şeyleri soracaktım ama açıklandı.

BAŞKAN – Açıklandı, peki.

O zaman ara vereceğiz önergeden önce.

TİSK DANIŞMANI CENGİZ DELİBAŞ – Aytuğ Atıcı'nın sorusu vardı, teknik açıklama yapacağım sadece.

BAŞKAN – Ama benim söz vermem lazım.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 52

TİSK DANIŞMANI CENGİZ DELİBAŞ – Uygun görürseniz...

BAŞKAN – Neydi efendim söz talebiniz?

TİSK DANIŞMANI CENGİZ DELİBAŞ – Ücret konusuyla ilgiliydi, bir teknik açıklama yapacağım, sadece o kadar.

BAŞKAN – Buyurun.

TİSK DANIŞMANI CENGİZ DELİBAŞ – Sayın Başkanım, uygun görürseniz Sayın Vekilimizin geçici işçilerin ücretleriyle ilgili bir sorusu vardı, ona teknik açıklama yapmak için söz almak istiyorum.

Şimdi, İş Kanunu'muzun 8'inci maddesinde iş sözleşmelerinin ne şekilde düzenleneceği ve temel unsurları yer alır. Birinci fıkrasında "İş sözleşmesi bir tarafın, yani işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın, yani işverenin de bunun karşılığında ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan iki taraflı bir sözleşmedir." der. Yani ortada bir iş sözleşmesi varsa bunun temel iki unsuru var. Birisi, işçinin iş görmesi, diğeri de Sayın Vekilim, bunun karşılığında ücret ödemesi.

Şimdi, kanun tasarisinin 11'inci fıkrasına baktığımızda "Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi geçici işçiyle iş sözleşmesi kurulması." der. Dolayısıyla, geçici işçinin istihdam bürosuyla iş sözleşmesi imzalamasından itibaren, çalışsın ya da çalışmasın Sayın Vekilim, ücret ödeme yükümlülüğü istihdam bürosunun doğar. Yani boşta geçen sürede iş sözleşmesi devam ettiği sürece büro ücretini ödemeye devam etmek zorundadır, bu çok net.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Üç aylığına seni aldım diye anlaşırsa ne olacak?

TİSK DANIŞMANI CENGİZ DELİBAŞ – Belirli süreli iş sözleşmesi yapamaz, belirsiz süreli yapmak zorunda. Belirli süreli iş sözleşmesinin şartı bellidir Sayın Vekilim, o da 11'inci maddede...

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Ama öyle demiyor.

ÜNAL DEMİRTAŞ (Zonguldak) – Maddede yok öyle bir şey.

TİSK DANIŞMANI CENGİZ DELİBAŞ – Yetersiz açıklama yapılmış olabilir Sayın Vekilim, ben teknik açıklama yapıyorum. Dolayısıyla, geçici işlerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılamaz, çok net, işin belirli olması lazım.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Onu Müsteşar Bey'in de dinlemesi lazım.

TİSK DANIŞMANI CENGİZ DELİBAŞ – Bir şey diyemem.

Diğer bir konu kimin sorumlu olacağı... Sayın Vekilim, yine on ikinci fıkrada "Eğer işçi gittiği iş yerinde çalışmaya devam ederse geçici istihdam bürosunun işçiyi gözetme borcu sadece o süreyle sınırlıdır." der. Devam ettiği sürece işveren bu sorumluluğu alır. 5510 sayılı Kanun aslında geçici iş ilişkisini o kadar net düzenlemiştir ki, işverene yüklediği bütün yükümlülüklerin tamamını geçici iş ilişkisi kurulan istihdam bürosuna vermiştir zaten. 5510 onu çok daha önceden düzenlediği için orada hiçbir sıkıntı yok. Ha, gittiği evde eğer gittiği evden kaynaklanan bir iş kazası olursa herkes kusuru oranında sorumludur, rücu davası ona göre açılır. Burada istihdam bürosu ödemeyi yapar, gittiği işveren eğer sorumluysa ona rücu ettirir. Dolayısıyla burada da çok net, istihdam bürosu gözetme borcundan sorumludur, iş kazasına karşı birinci derece sorumludur ama gittiği işverenin eğer kusuru varsa ona rücu ettirecektir.

Arz ederim.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Sizin söylediğinizle Hükümetin söylediği hiç birbirini tutmuyor ya.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum.

TİSK DANIŞMANI CENGİZ DELİBAŞ – Sorumluluğa bir şey demiyorum, asıl işveren sorumlu.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Hiç birbirini tutmuyor ama. Hiç tutmuyor Sayın Bakan, bir gittiniz bak, ortalık karıştı, valla karıştı.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANİ SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Karıştı mı?

AYTUĞ ATICI (Mersin) - Valla karıştı.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANİ SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Biraz karışması iyidir.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Sayın Başkan...

BAŞKAN – Sayın Müsteşarım tekrar söz mü istiyorsunuz?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Evet efendim.

BAŞKAN - Buyurun efendim.

Son açıklama olsun efendim.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Şimdi, madde metninde f' de 6331 sayılı işverenin, 17'nci maddesinde "6331 sayılı Kanun'da öngörülen eğitimleri vermekle -işverenden için bu geçici iş ilişkisi kurulan işverenden için- iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür." Şimdi, bunu işveren verecek. Nereye? Gittiği işveren verecek. Burada bu kapsamla veya şunun, bunun kapsamında, şu kanunun kapsamında falan değil.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Özel istihdam bürosu mu verecek, gittiği işveren mi?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Hayır, özel istihdam bürosu verecek.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Tamam.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Ayrıca, burada da bu şeyde geçici işçi çalıştıran işveren sorumluluğunda "a, b, c" diye sayılan fıkralarda orada "6331 sayılı Kanun gereğince iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla ve geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür." diyor.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Eğitime katılıp geldi zaten.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 53

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Hayır, onun vereceği ayrı, bunun vereceği ayrı.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – 2 eğitim alacak.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞARI AHMET ERDEM – Tabii. Dolayısıyla bu kapsamdaydı, kapsamda değildi falan değil, aynı zamanda işveren de, gittiği işveren de bu eğitimleri verecek, o işçi de buna katılmakla zorunlu. Yani şurada, burada şey değil, onu arz etmek istedim Sayın Başkan.

AYTUĞ ATICI (Mersin) - Yani benim eve geldi temizlikçi kadın, ben ne eğitimi vereceğim ona, tüm samimiyetimle soruyorum. Vallahi billahi, herkes de gülüyor doğal olarak. Ben eğitim verecek adam mıyım ya? Yani yaptığımız işin nereye vardığını pratikte görelim diye bu örnekleri veriyorum ya. Mesela gitti beyefendinin iş yerine orada kurulu bir düzeni var. Zaten sizin iş sağlığı güvenliğinde bunu kapsam dışı bırakmanızın sebebi bu. Yani ev sahibi buna eğitim veremez ki. Ne yapacak? Eğitim vermesi için birini mi tutacak?

BAŞKAN – Efendim, teşekkür ediyorum.

Yirmi dakika ara veriyorum.

Kapanma Saati: 00.00



T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 54

ÜÇÜNCÜ OTURUM

Açılma Saati: 00.30

BAŞKAN: Vural KAVUNCU (Kütahya)

BAŞKAN VEKİLİ: Celil GÖÇER (Tokat)

SÖZCÜ: Mehmet Ali PULCU (İstanbul)

KÂTİP: Mahmut KAÇAR (Şanlıurfa)

BAŞKAN – Sayın Bakan, değerli arkadaşlar; toplantıyı açıyorum.

Aradan önce 1'inci maddedeki ikinci önergemizin konuşmalarını tamamlamıştık. Şimdi Hükûmete bu önergeyle ilişkili görüşünü soracağım.

İkinci önergeye katılıyor musunuz?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANİ SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Katılmıyoruz Sayın Başkan.

BAŞKAN – Evet, Hükûmetimizin katılmadığı önergeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmemiştir.

Şimdi, 1'inci madde konuşmalarında kabul ettiğimiz birinci önergenin değişiklik önergesiyle birlikte tüm maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Efendim, 2'nci maddeye geçiyorum.

Görüşmelerine başlıyoruz.

MADDE 2- 4857 sayılı Kanununun 14 üncü maddesinin başlığı “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapıma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.”

BAŞKAN – 2'nci maddede bir tane önerge vardır.

Önergeyi okutacağım ve işleme alacağım.

TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Başkanlığına

Görüşülmekte olan (1/597) sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın 2'nci maddesinin tasarısı metninden çıkarılmasını arz ve teklif ederiz.

Saygılarımızla.

Yakup Akkaya

İstanbul

Ünal Demirtaş

Zonguldak

Tur Yıldız Biçer

Manisa

Ali Yiğit

İzmir

Aytuğ Atıcı

Mersin

Çetin Arık

Kayseri

BAŞKAN – Önerge sahipleri, gerekçe mi, görüş bildirecek misiniz efendim?

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Ben görüş bildireceğim.

BAŞKAN – Peki efendim, söz veriyorum.

Buyurun.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Sayın Başkan, Sayın Bakan, değerli milletvekilleri; bu madde teklifiyle çalışma yaşamı daha esnek hâle getirilerek, tabiri caizse, bu süreç içinde özellikle on üç yılda yaşadığımız 16 bine yakın iş cinayetlerine baktığımızda burada da iş cinayetlerine davetiye çıkarılmaktadır.

Getirilen bu düzenlemeyle uzaktan çalışmaya ilişkin hükümler İş Kanunu'na eklenmiştir. Uzaktan çalışma iş yeri olarak tanımlanan alanın dışında, işçinin, evinde ya da farklı bir mekânda işverenin işini yapmasıdır. Bu esnekleştirme ve kural dışılaşma politikalarının bir parçasıdır.

Özellikle, 2003 yılında İş Kanunu çıkarılması esnasında bu uzaktan çalışma tartışılmış ve kanun tasarısında olmasına rağmen kanun metninden çıkarılması düzenlenmişti. Nedeni de evde çalışmanın sisteme girmesi hâlinde kontrol ve denetimin mümkün

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 55

olmayacağı ve iş cinayetlerinin artacağıdır. Bu, aynı zamanda zincirleme yasa dışı alt işveren uygulamalarına zemin hazırlayacaktır. Nitekim, Denizli gibi bir çok ilde bunun örnekleri görülmüştü.

Düzenlemenin yapılış gerekçesinde teknolojik olarak ileri teknoloji sektörlerde çalışanlar açısından bir ihtiyaç olduğu dile getirilmektedir ancak bu düzenleme esas itibarıyla evde çalışmayı düzenlemektedir.

Ev eksenli çalışma, temelde, kendi hesabına ve parça başı çalışma olarak ikiye ayrılır taşeron ya da aracıya. Yalnızca Türkiye’de değil, dünyada da ev eksenli çalışanların neredeyse tamamına yakını kadınlar oluşturmaktadır.

Kendi hesabına çalışmada üretimin tüm girdileri üreten kişi tarafından karşılanır ve satışın kime yapılacağı baştan belirli değildir. Satış ürün ortaya çıktıktan sonra yapılır. Parça başı çalışma ise parça başı ödeme esasına dayalı olarak ulusal ya da uluslararası firmalar için yapılan ürettir. Parça başı çalışma yalnızca tekstil sektöründe değil, otomotiv, elektronik, oyuncak gibi sektörlerde de söz konusudur.

Bu iki temel çalışma biçimi yanında bir ara biçim olarak siparişle çalışma ise kadınların kendileri gibi diğer kadınlarla birlikte yaptıkları parça başı işlerdir.

Diğer bir ara biçim ise kadınların evlerinde değil, yine kendi muhitlerindeki bir dükkânda bir aracı için parça başı çalışmasıdır.

Bunların yanı sıra, iletişim teknolojileri sayesinde görel olarak daha yüksek ücretli ve teknoloji kullananlardan evde çalışanlar da ev eksenli çalışma içinde değerlendirilmektedirler. Ancak, aslen “ev eksenli çalışma” denildiğinde, vasıfsız olarak görülen el emeği üretiminde bulunan kadınların yaptığı işler ilk olarak akla gelmektedir.

Ev eksenli çalışma sosyal güvenceden ve örgütlenmeden uzakta olduğundan, maliyetlerini azaltmak isteyen firmaların başvurduğu en önemli yollardan biridir. İşveren iş yerinin yer kirasından, elektrik, su giderinden, işçilere sunması gereken servis, sigorta, yemek, tatil, mesai, kreş gibi temel hizmetlerden kurtulmaktadır.

Burada da ifade ettiğim üzere, ev eksenli çalışanların örgütlenmesi başlı başına bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorunun kaynağında yatan nedenlerden biri kadınların çoğunlukla evlerinde yani dört duvar arasında diğer kadınlarla ilişki kurmayacak şekilde çalışıyor olmasıdır. Bir diğer neden de mevcut sendikal örgütlenmeye ilişkin mevzuattır. Bildiğiniz üzere, iş yerinde çalışan işçiler sendikaya üye olabilirler. Burada önemli olan nokta iş yeridir. İşçinin evinin iş yeri olarak tanımlanmaması nedeniyle bu işçilerin örgütlenme hakkı ellerinden alınmakta, toplu pazarlık hakları ellerinden alınmaktadır. Bu nedenle, sendikalar istese bile bu işçileri örgütleyemeyecektir.

Sayın Başkan, Sayın Bakan, değerli milletvekilleri; ev eksenli çalışanların aldıkları ücretler çok düşüktür, asgari ücret bile alamamaktadırlar. Çoğunlukla parça başı yapılan bu işlerin ücretleri bile ödenmemektedir. Yapılan işin miktarı ise çok uzun çalışma saatlerini, hatta işin bitirilmesi için yaşlıların ve çocukların da yardımını gerektirmektedir. Kazanılan paranın azlığı kadınların daha çok iş alarak daha fazla çalışmalarına neden olmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalarda kadınların duruma göre günde on sekiz saat kadar çalıştıkları tespit edilmiştir. Dolayısıyla, kadınlar tüm gün evde hapsolarak aldıkları siparişi yetiştirmeye çalışmaktadır. Ayrıca, annelerine yardım etmek zorunda kalan kız çocukları eğitimi yoksun kalmaktadırlar.

Değerli Başkan, Sayın Bakan, değerli milletvekilleri; burada önemle üzerinde durmamız gereken ana konu işçi sağlığı ve güvenliği konusudur. Bu işlerde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin varlığından bahsetmek ise mümkün değildir. Birbirinden farklı alanlarda üretim yapan kadınlar birçok hastalığa ve yaralanmaya da maruz kalmaktadırlar. Örneğin, deri sektöründe üretim yaparken kullandıkları kimyasal yapıştırıcılar yüzünden felç geçiren kadınlar vardır. Dolayısıyla, kadınlar başta olmak üzere hane halkının sağlığı risk altındadır.

Ev eksenli çalışan kadınların sayısı hemen hemen dünyanın her yerinde artış gösterse de, veri toplama sistemleri içinde işçi olarak kabul edilmedikleri için net bir bilgiye ulaşmak da mümkün olmadığı görülmektedir. Ayrıca, bu evlerde kullanılacak kimyasallar, ekipmanlar, binaların sağlık ve güvenlik açısından uygunluğu hiçbir zaman mevzuat dâhilinde kontrol edilmez hâdedir; hastalık hâleri, bulaşıcı hastalık hâleri gibi hâller ortaya çıkacaktır.

Şimdi buradan Sayın Bakana sormak istiyorum: Çalışma Bakanlığı iş müfettişleri hangi yetkiye ve hangi kanuna göre bir kişinin özel hayat dokunulmazlığı içerisinde yer alan evlerini, konutlarını denetleyeceklerdir? Müfettişler bu evlere nasıl gireceklerdir? Bakanlığınızın iş yeri dışında teftiş yetkisi var mı? Bu bana göre oldukça önemli bir sorudur çünkü evler bir iş yeri olarak değerlendirilmemektedir.

Değerli milletvekilleri, neoliberal politikaların sonucu olarak artan yoksulluk, kadınları ev eksenli çalışmaya ittiği bir gerçektir. Ev eksenli çalışma görünür olmadığından, gereken beceri de görünmezleşmekte, bu da emeğin değersizleşmesini getirmektedir.

Yine, bu çeşit çalışmayla çalışma sürelerine ilişkin sınırlar ortadan kalkacak, sendikal örgütlenme olumsuz etkilenecektir, ücretlerin düşmesine neden olacaktır, üretim sürecinin parçalanması yaygınlaşacaktır, işverenlerce yapılan hammaddelerin kontrolü mümkün olmayacaktır, ev ortamında kimyasallar ve sağlığa zararlı maddeler kullanılabilir. Uzaktan çalışma aynı zamanda kural dışı, güvencesiz çalışmayı, aile emeğinin ve kadın-çocuk emeğinin sömürülmesini doğuracaktır. Ayrıca, kadınları evden çalışmaya ve eve mahkûm eden, kadınların çalışma hayatında görünür olmasını engelleyecek bir düzenlemedir.

Bu düzenleme, 177 sayılı ILO Sözleşmesi’yle uyumsuzdur. Yapılması gereken, evde yapılacak çalışmaların alanını belirlemek ve güvenceli, güvenli hâle getirmektir. 177 sayılı ILO Sözleşmesi’nin 7’nci maddesi, ulusal yasa koyucunun işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerini evde çalışma için de geçerli kılmakla yükümlü olduğunu belirtmektedir. Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı getirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ancak, bu Sözleşme Türkiye tarafından henüz imzalanmamıştır. Dolayısıyla, var olan işçi, iş yeri ve iş sözleşmesi tanımları çerçevesinde bakıldığında, ev eksenli çalışmanın statüsü belirsiz kalmaktadır.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 56

Nitekim, bu madde teklifinde de özellikle ücret hakkına ilişkin esaslı neden ayrımı getirilmektedir, yine emsal işçi kavramı getirilmektedir. Bu iki fark nedeniyle ücret ve diğer haklar açısından bir ayrımcılığın getirileceği kaçınılmazdır. Bu nedenle madde teklifinin kanun metninden çıkartılmasını biz öneriyoruz.

Bir de Sayın Bakanım, burada bir kez daha sormak istiyorum: Hem 181 sayılı hem de 177 sayılı ILO sözleşmelerini henüz Türkiye imzalamamıştır. Dolayısıyla yarın imzalayacak olsak bununla ilgili yeni düzenlemeler yapılması gerekecektir. Dolayısıyla bu kanundan önce hem 177 sayılı hem de 181 sayılı ILO sözleşmelerinin imzalanması, onaylanması ve ona göre bu kanunlarda yeniden düzenleme yapılması daha sonra ortaya çıkacak ihtilaflara ve uyuma da bir katkı sağlayacaktır diyorum.

Teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

BAŞKAN – Yakup Bey, teşekkür ediyorum.

Evet, Hükümet önergeye katılıyor mu?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Katılmıyorum.

BAŞKAN – Hükümetin katılmadığı önergeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmemiştir.

Efendim, şimdi...

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Bir de tabii, Sayın Bakan...

Özür dilerim Başkanım.

BAŞKAN – Buyurun.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Şimdi, bu arada, bu metinle ilgili, bizim gerekçemizle ilgili Bakana da 3 tane soru sordum. Onunla ilgili acaba cevap verecek misiniz Sayın Bakanım diğer maddelere geçmeden?

BAŞKAN – Sayın Bakanım, söz talebiniz var mı?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Ali Kemal Bey açıklama yapacak.

BAŞKAN – Buyurun efendim.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Denetimle ilgili, herhâlde, sayın vekilimin sorusu.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Evet.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Efendim, burada uzaktan çalışmada bir iş yeri var. Bu iş yeri evde değildir, bir iş yeridir, sigorta kaydı olan bir iş yeridir. Uzaktan çalışacak, evden veya tele çalışma yöntemli çalıştığı kişinin iş sözleşmesinde unsurlar, çalışma şartları, bulunacak ekipmanlar yer almaktadır. Burada bir denetim iş yerinde yapılacaktır. Bunların yönetmelikte ayrıntılarını düzenleyeceğiz. İş kazasıyla ilgili sorunuz burada odak noktası. Ancak iş yerinde bir kaza olduğu zaman, yasadaki unsurlarla ilgili, özellikle yasada belirttik, burada diyoruz ki: “İşveren tarafından sağlanan ekipman ve bunun korunmasına ilişkin yükümlülükler işverenin işçiyle iletişim kurmasıyla ilgili genel şartlar yer alır hükümde.” Ve daha sonra da “Uzaktan çalışan işçilere ilişkin iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliği dikkate alınarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanları bilgilendirmek, eğitim vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve -özellikle şuraya dikkati çekmek istiyorum- sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş sağlığı güvenliği tedbirini almak.” Eğer sağladığı ekipmanla ilgili bir iş kazası söz konusuysa burada da illiyet bağı kurulur ve o iş kazasıyla ilgili sorumluluğun kimde olduğu ortaya çıkar. Konut dokunulmazlığı nedeniyle iş müfettişinin eve girmesi söz konusu değildir ama iş yerinde denetim olacaktır.

Arz ediyorum.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Buradaki zaten evden çalışmayla ilgili diyorduk biz. Evde, işte, kadınların eve iş getirmesi gibi. Orası iş yeri sayılmayacağı için, özel mülkiyet olacağı için onu sordum zaten özellikle.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Efendim, ben de onu söyledim. Evdeki işçinin bir iş yeri var. Örneğin...

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – İş yeri yok, eve götürüyor işi, yazılım yapıyor mesela.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Eve götürüyor ama o işverenin sigorta kaydı olan bir iş yeri var efendim. Kızılay’da bir yerde iş yeri vardır, Emek’te bir yere, eve iş götürmüştür. İş yeri diye sigorta kaydında ne varsa orada iş müfettişi o kayıtları yapacaktır ama denetleme konusunda da eğer işçi rıza gösterirse, ev sahibi gösterirse yapılabilir ama “konut dokunulmazlığı” ile “çalışma hakkı” diye 2 anayasal hak çakıştığı için -bu sadece ülkemiz için geçerli değil, bütün dünya ülkeleri için geçerli bir durumdur- burada da dünya uygulaması bunu illiyet bağıyla çözmüştür. “Yapılan kazayla, oluşan kazayla sağlanan ekipman arasında bir illiyet bağı kurulursa bu bir iş kazasıdır ama kurulamazsa bu iş kazası değildir.” şeklinde bir...

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Benim söylediğim o değildi, belki yanlış ifade etmiş olabilirim Sayın Müsteşar Yardımcım.

Şimdi, şöyle: Benim bir iş yerim var. Tekstil sektöründen alıyorum onu, evlere dağıtıyorum. Tamam, iş yeri olarak ben kayıtlıyım ama başka birilerine de evlerde o işi yapmak için veriyorum; 4 haneye, 5 haneye veriyorum. Burada da kimyasal yapıştırıcı kullanılıyor. Deri sektöründe çanta veriyorum, çantanın kulpunu yapıştıracağız, atıyorum. Burada o kimyasalların iş sağlığı, iş güvenliği açısından oradaki ev halkına, çocuklara, evde yaşayanlara zararlı olup olmadığını tespit etmek için bir denetim gerekiyor. Yani bunu orada, orası bir mülkiyet olduğu için, iş yeri olarak görünmediği için...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Sayın Vekilim, kastettiğim o. Bu sözleşme...

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 57

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Ama burada özel iş şeyine veriyorlar.

ALİM TUNÇ (Uşak) – Kanunla ne alakası var?

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Kanunla çok alakası var, olur mu?

BAŞKAN – Ali Kemal Bey, buyurun efendim.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI ALİ KEMAL SAYIN – Arz etmeye çalışayım: Bu sözleşme yazılı bir sözleşmedir, bu sözleşmede işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi, yeri, ücret, hususlar iş sözleşmesinde yer alıyor. Eğer bu kimyasalsa, zararlıysa zaten bunlar yönetmelikle yasaklayacağımız işler arasında olacaktır. Yani bu iş sözleşmesindeki hususlar iş yerinde denetlenebilecek hususlardır. Onu kastettim. İş müfettişi iş yerine gider. Bu ev değildir. İş yerinde bu denetimi yapabilir. İş sözleşmesine ilişkin eğer sizin bahsettiğiniz, konusunda bir kimyasal varsa vesaire varsa bu zaten yönetmelikle yasaklanacak hususlardır. Bunun yasak olduğunu belirtir. Ama dediğiniz iş kazası evde olmuşsa bunun illiyet bağına bakmamız gerekiyor. Onu kastettim efendim. Yoksa denetim iş yerinde olacak. Ana kural bu. Evde denetim yapılmasının istisnai kuralları var. Yargı kararı, mahkeme kararıyla iş yerinde denetim yapılabilir, işçi rıza gösterirse yapılabilir, işveren, ev sahibi gösterirse yapılabilir ama kural olarak evde denetim yapılamaz.

Teftiş Başkanlığımızın ekleyeceği bir şey olabilir, Sayın Bakanım, bilmiyorum. Benim söyleyeceklerim bu kadar.

Arz ediyorum.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – İLO'yla ilgili de Nurcan Hanım bir cevap versin.

BAŞKAN – Nurcan Hanım, buyurun.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 181 sayılı Sözleşmesi özel istihdam bürolarını düzenlemektedir. Aslında, biz bu yaptığımız düzenlemelerle bu sözleşmeye uyum sağlamış durumdayız genel olarak. Hatta bu sözleşmede ulusal mevzuata bırakılan pek çok durumu da diğer ülkelerden daha katı bir şekilde de düzenlemiş oluyoruz.

177 no.lu Sözleşme de yine aynı şekilde hem ev hizmetlerini hem evden çalışmayı kapsamaktadır ama bunun göçmen işçilere ilişkin de ağırlıklı bir yönü var. 177 daha yeni bir sözleşme ve bunu daha çok göç veren ülkeler imzalıyor. Yani biz bu düzenlemeleri yaptıktan sonra Bakanlık olarak inceleyeceğiz. Hani imzalayabilir miyiz, hazır mıyız, değil miyiz? Ama 177'yi imzalayan ülkeler Arnavutluk, Arjantin, Bosna Hersek, Finlandiya, İrlanda, Tacikistan, Makedonya gibi daha çok göç veren ülkeler. Hollanda ve Belçika da belli çekinceleri ve belli şeyleri ileri tarihlere atarak imzaladı. Biz bu düzenlemeleri yaptıktan sonra kendi mevzuatımız açısından değerlendireceğiz bunları.

Teşekkür ediyorum.

ÜNAL DEMİRTAŞ (Zonguldak) – Sayın Başkan...

BAŞKAN – Madde üstünde mi Sayın Demirtaş?

ÜNAL DEMİRTAŞ (Zonguldak) – Ben iş güvenliği konusu açıldığı için, o açıdan... Dolaylı yoldan madde üzerinde oluyor yani.

BAŞKAN – Peki, buyurun

ÜNAL DEMİRTAŞ (Zonguldak) – Uzaktan çalışmayla ilgili güvenlik denetimi...

BAŞKAN – Buyurun.

ÜNAL DEMİRTAŞ (Zonguldak) – Şimdi, 1.550 civarında iş müfettişimiz var Çalışma Bakanlığına bağlı çalışan. Bunların 700 civarı yaklaşık -tam net rakamları bilemiyoruz- iş güvenliği konusunda uzman olan kişiler, işte, maden mühendisi, inşaat mühendisi, elektrik mühendisi gibi teknik mühendisler. Bu 700 müfettişle, yaklaşık 700 müfettişle yani bu tür iş yerlerini denetlemek mümkün olabilir mi iş güvenliği açısından? Yine, 1 milyon 750 bin iş yeri var ve bunun da tehlikeli ve çok tehlikeli iş yerleri sınıflandırması da var. Bu müfettiş kadrosu yeterli mi sizce yani yeterli gibi duruyor mu?

BAŞKAN – Peki, efendim, Sayın Bakanım bir söz vermek istiyorum.

Buyurun.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Biz sürekli olarak hem müfettiş hem denetmen bulma konusunda personel artışına gidiyoruz. Bazı yıllarda 2 sınav açıyoruz ve bu yıl da aynı süreçleri tekrarlayacağız.

Hatırlarsanız, galiba buradaydı, ilk şeyde... Örneğin İsrail kendine ait bir metot bulmuş, kayıt dışını aşağıya çekme konusunda kendilerine özgün bir yöntem; sadece müfettişleri ve denetmenleri artırarak bunu sağlamayı bir yöntem olarak, ama onların söyledikleri "Daha henüz bununla ilgili bir etki analizi oluşturamadık ama biz bu yöntemle başarılı olabileceğimizi düşünüyoruz." diyorlar.

Şimdi, burada mevcut iş yerlerimizle ilgili hangi esaslar uygulanıyorsa, muhakkak şu anda uygulanmayan ama uygulanmaya başlayacak yerler için de aynı esaslar uygulanacaktır. Biz kapsamı biraz daha genişletiyoruz. Kapsamı genişletiyoruz ama çok da yüksek bir genişletmeyle karşı karşıya değiliz; kayıt dışında olan bir yapının aslında kayıt içine alınmasıyla birlikte biraz daha etraflıca bir alan genişlemesine gidiyoruz, ama bunu sağlayabilecek bir denetleme mekanizmasını da kurma çalışmasındayız.

ÜNAL DEMİRTAŞ (Zonguldak) – Yani Sayın Bakanım, bu sene ne kadar bir iş müfettişi alınmasını öngörüyor Bakanlık?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Arkadaşlarımızın talep ettiğini söyleyeyim...

ÜNAL DEMİRTAŞ (Zonguldak) – 1 milyon 750 bin iş yerini denetleyebilecek misiniz yani bu alınabilecek olanla?

BAŞKAN – Efendim, Sayın Bakanımız izahatı yaptı...

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 58

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Şimdi, şöyle: Örneğin İŞKUR'un talep ettiği, zannediyorum -kurumlar olarak söyleyeyim- binin üzerinde bir talepleri var bizden, SGK'nın artı 2 bin eleman talepleri var. Biz bunların hepsini karşılayamayız, karşılamak için formüller şey yaparız.

Yine, müfettişlerle alakalı, galiba bizim imzada olan, kararnamede olan bir 350 müfettişimiz var, o bize hak olarak duruyor, o çıkar yakında, şu anda 180 tane imtihanları devam eden var, artı bu yıl yine alma hakkımız olan var, yani biz bu konuda çok dengeli bir yükselmeyi de meydana getiriyoruz.

Bir de bizim gerek SGK'da çalışan müfettişlerimiz ve denetmenlerimiz gerekse iş müfettişlerimiz özellikle bu konularda çok yetkinler, çok da titizler ve bu kadar sayıya rağmen iyi bir sonuç üretiyorlar. Yani bu çok önemli bir şey ve Çalışma Bakanlığının bu konularda kendine ait bir akreditasyonu da var, bu da önemli ve bu sene artı koyacaklarımızla birlikte ve önümüzdeki seneye birlikte ben çok iyi bir noktaya gelebileceği kanaatini taşıyorum.

BAŞKAN – Sayın Bakanım, teşekkür ediyorum.

Efendim, tasarı metninin 2'nci maddesi üzerinde görüşmeleri tamamladık.

Şimdi maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Efendim, yeni madde ihdasına ait iki adet önergemiz vardır, önergeleri ayrı ayrı okutup işleme alacağım.

Sağlık, Aile, Çalışma Ve Sosyal İşler Komisyonu Başkanlığına

Görüşülmekte olan İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısına aşağıdaki maddenin eklenmesini ve maddelerin buna göre teselsül ettirilmesini arz ve teklif ederiz.

Mahmut Kaçar

İsmail Tamer

Şanlıurfa

Kayseri

MADDE 2- 4857 sayılı Kanunun 63'üncü maddesinin ikinci fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

"Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir."

BAŞKAN – Efendim, söz mü almak istiyorsunuz, gerekçe mi?

MAHMUT KAÇAR (Şanlıurfa) – Gerekçe okunsun.

BAŞKAN – Gerekçeyi okutuyorum:

Gerekçe:

Turizm sektörü için denkleştirme süresinin dört aya çıkarılması ve bu sürenin toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılması suretiyle, yoğun çalışılan yaz ayları ile çalışılmayan kış ayları arasında denkleştirme yapılarak sektör çalışanlarının bir yıl boyunca çalışmasını, böylece sektörde çalışanların daimî işçi olmalarını sağlamak amaçlanmıştır.

BAŞKAN – Evet, söz almak isteyenler?

Sayın Akkaya, buyurun efendim.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Efendim, "...sektör çalışanlarının bir yıl boyunca çalışmasını, böylece sektörde çalışanların daimî işçi olmalarını sağlamak amaçlanmıştır." deniliyor bu madde gerekçesinde.

Bu konuda mevzuatta bir garanti yok. Bu uygulama neticesinde ortaya çıkacak sonuç, turizm sektöründe fazla çalışma diye bir şey kalmayacak herhâlde turizmde yaşanan bu süreçteki olumsuzluklar sonucunda.

Geçen gün, turizm sektörüyle ilgili -9 maddeliği hatırladığım kadarıyla- bir destek niyetinde olacak ama tabii, burada yine çalışanların mağduriyetine yol açacak bir düzenleme. Şöyle ki otelde çalışanlar sezon sonlarında yine işten çıkarılacaklar, sezon başlayınca yine işe alınacaklar.

Bu teklif, söylendiği gibi işçilerin filan bir talebi de değil; burada denkleştirmeyle ilgili bir şey anladığımız kadarıyla, işverenleri rahatlatan ve iş gücü maliyetlerini de düşüren bir teklif.

Özellikle bu sektörde, yaz sezonunda ortalama günlük çalışma 14-15 saatleri buluyor, bu 14-15 saati bulması, sadece bu bizim tespitimiz...

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Acilde doktorlar bile çalışmıyor 14-15 saat.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Sayın vekilim, bu benim söylemem değil, bu iş müfettişlerinin teftişi yalnız. İş müfettişlerinin -ki Sayın Bakan burada- turizm sektörüyle ilgili raporlarına baktığınız zaman 14-15 saat çalışıldığını göreceksiniz orada. Yani ben burada farazi olarak konuşmuyorum.

Yasa gereğince günlük çalışma 11 saatle sınırlandırıldı -ki bu yasamızda var- ve 6 gün çalışarak 66 saat yapabilir. Dolayısıyla, 45 saatin üzerinde olan bir çalışma oluyor, burada 21 saatlik bir fazla çalışma süresi var normalde bu süreç içerisinde, bunu daha sonra denkleştirecekler ama burada bu düzenlemeyle fazla mesai ortadan kaldırılıyor. Eğer fazla mesai verilmiş olsaydı, yüzde 50 fazla mesai verildiğini düşünürsek, işçilerin burada hak edişlerinin artacağını görüyoruz. Yani burada aşağı yukarı bu denkleştirmeyle 30 saatlik bir fazla mesai alacağının azaltılması söz konusu. Bu durumda ayda 120 saatlik bir eksik ücret ödemesine tekabül ediyor bu düzenleme. Bu düzenlemeyi işçinin ücretlerinin kesilmesi ve işverene orada nefes aldırılm derken işçilerin nefesinin kesilmesine yol açacak bir düzenleme olarak görüyoruz ve bunu kabul etmediğimizi buradan bir kez daha ifade etmek isterim.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Bir şey söyleyebilir miyim?

BAŞKAN – Buyurun efendim.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 59

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Şimdi, burada bir problemle karşı karşıyayız.

Problem şu: Burada esas mağdur olan işçiler, yani bunu tartışmak için açıyorum, bu daha önce de birkaç kez gündeme geldi.

Şimdi, turizm sektöründe karşı karşıya kaldığımız durum sizlerin de malumu, herkesin malumu. Yani Türkiye'de turizm sezonunun en canlı olduğu yer Antalya, ortalama altı, altı buçuk ay ancak çalışıyorlar, diğer yerlerde dört, dört buçuk ay, beş ay.

Şimdi, burada yaptıkları şu: Altı, altı buçuk ay, yedi ay bu arkadaşlar çalışıyor, ondan sonra da çıkıyorlar, hiçbir iş şeyleri yok. Oysa bunun ötesinde turizm sektörü bizden sürekli şunu istiyor: "Özellikle Sosyal Güvenlik Destek Primi'yle ilgili bizi destekleyin." diyorlar.

Şimdi, biz burada da zorlanıyoruz. Nasıl zorlandığımızı anlatayım. Yaklaşık 200 ile 220 bin arasında bu Antalya-Muğla dediğimiz bantta bir turizm çalışanı var, ama Türkiye genelinde toplam turizm çalışanı 910-915 bin civarında.

Şimdi biz destekleyelim ama bunu nasıl ayıracağız? Burada teknik bir zorluğumuz var, teknik zorluğumuzdan ziyade bir de içerik zorluğumuz var. Yani 900 binlik bir desteklemeyi sağlayabilme fırsatına sahip değiliz zaten, böyle bir şeyi yapamayız, bu bizim bütün sosyal güvenlik dengemizi altüst eder ki 200 binlik veya 220 binlik bir destekleme dahi bize ciddi bir yük getirir ama bunu teknik olarak ayırabilme fırsatına sahip değiliz.

Oysa biraz önce bir konuşma geçti, bunlar esnek çalışma içerisinde bilinen unsurlar ama gerçekleşmiyor. Bu biraz bizden de kaynaklanıyor, yani tam anlamıyla bu fırsatlarla çalışanlarımızı da işverenlerimizi de buluşturabilme anlayışını biz de sergileyemiyoruz. Oysa bu denkleştirme sağlanırsa ve bu iyi de anlatılabilirse -ama bunun da anlatılması lazım- orada yaklaşık on-on iki ay boyunca burada çalışan insanlar o iş yerlerinden maaşlarını alabilme ve sosyal güvenlik sistemi içerisinde bulunabilme fırsatına sahip olabilirler. Bizim burada temel olarak getirmeye çalıştığımız mesele bu. Yani diğer sektörler için böyle bir talebimiz yok ama turizmde ciddi bir sıkıntı var. Anlaşıyor ki bundan sonraki süreçlerde de bu rekabet arttıkça bu tip taleplerle sürekli olarak karşılaşacağız. Burada en makul onlar açısından iyileştirme bu gözüküyor. Yani bunun dışında başka bir iyileştirme, yani kendimizin sosyal güvenlik primleri açısından hem burada çalışanı muhafaza etmeye çalışıyoruz -yani onun işten çıkmasını engelleyen bir iyileştirme yapıyoruz- hem de işverenin de bu konuda onu kayıt içinde tutmasını sağlayan bir sistem getiriyoruz. Aslında buradan sosyal güvenlik sistemi de tekrar pozitif olarak avantaj sağlıyor. Çünkü mümkündür -ki biraz önce söylediniz- tespit edilen var, edilmeyen var, olan var, olmayan var ama bunların bir kısmı kayıt dışı olabilir. Böylece bunu da kayıt içine almış oluyoruz. Hem o kendi emanatını kaçırmamış oluyor hem o çalışan kişi, çalışan personel sosyal güvenlik sistemi içerisinde, çalışma hayatının içerisinde olmuş oluyor ve bunun için de biz çok büyük bir maliyete katlanmadan hem çalışanın hem işverenin iş dengesi açısından bir adım atmış oluyoruz. Yani biz turizm sektörü gibi bir sektör olmamış olsa bunu buraya getirmeyiz de zaten, yani konuşmayız. Yani turizm sektörünün kendine ait böyle bir şeyi olduğu için, bunun da genelgeçer sebeplerinin hemen hemen hepimiz tarafından bilindiği için böyle bir değerlendirmeyi yapmayı uygun gördük ama kurul... Ne derler? Bunun bizim aslında bu genel yapıyla bir ilgisi yok. Benim örneğin yani onlar da bu konuda çok istihlal değiller ama onlara böyle bir avantaj sağlarsak bu avantajdan çalışanlar da istifade edecekler, işverenler de istifade edecekler kanaatini bizim arkadaşlarımız taşıyorlar. Onun için getirdik.

BAŞKAN – Buyurun efendim.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Sayın Bakanım, şimdi, Antalya, Muğla, Marmaris...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Muğla, Aydın.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – ...o bölgelerde tamam bir şekliyle kabul edelim diyelim ama İstanbul, Ankara gibi yani on iki ay sezonu olan...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Onların böyle bir derdi yok, işçi de kabul etmez orada.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Hayır, derdi değil ama sonuçta burada böyle bir şey değil. Yani...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Sayın Akkaya, işçi bunu kabul etmez. Bunu kabul edecek işçi, yani biraz önce söylediğiniz banttaki işçi çünkü o işçinin rızası olması lazım.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Sayın Bakanım, şimdi ben akademisyen değilim. Bazı şeyler raporlarda, kitaplarda yazıldığı gibi olmuyor. Bir de hayatın kendi gerçekleri var ve bu hayatın, bu çalışma hayatının bu kendi gerçekleri içinde, Türkiye'deki bu işsizliğin çok yoğun olduğu bir süreç içinde işçinin -ki turizm sektöründeki işçilerin büyük çoğunluğu sendikasızdır- o işçilerin bu denkleştirme olayını kabul etmeme gibi bir şansları yok. Hadi, yazın, sizin söylediğiniz Akdeniz Bölgesi'nde, bazı illerde bunlar olabilir, Zaten dediğiniz gibi, dört ay, beş ay iline göre çalışıyorlar ama gelin, siz işte İstanbul'da, Ankara'da, İzmir'de, yani şehrin içindeki o büyük otel...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Özur diliyorum, sözünüzü kestim.

Ötekisini denkleştirme yapma zamanı yok çünkü on iki ay dolu orada. Öbür tarafta denkleştirme yapma imkanı var. Yani denkleştirme yapma imkanı... Haklısınız böyle bir endişe olabilir ama orada böyle bir imkân yok. Mesela başka bir şey söyleyeyim. Mardin'de şu anda adam teşvik almış. Ki Mardin bizim gelişmesini istediğimiz alanlardan bir tanesi. Adam teşvik almış, işçisini çıkartamıyor, otele kimse gelmiyor, büyük bir sıkıntı var. Bu sadece bu dönem yaşadığımız arazi süreç için değil, başka zamanlarda da olabilir. Bunun dışında aranan bir yapı değil. Yani zorluk olmasa... Başka bir şeyi daha samimiyetle söyledim. Biz bunu öneriyoruz da onlar biz bundan istifade ederiz demiyorlar. Biz istifade edebileceklerini düşünüyoruz. Yani bunu, bizim onlar adına düşündüğümüz ve çözüm olabileceğine inandığımız süreçlerden bir tanesi olarak değerlendiriyoruz.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 60

Kusura bakmayın, sözünüzü kestim.

BAŞKAN – Efendim, teşekkür ediyorum.

Efendim, yeni madde ihdasına dair önergeye Hükümet katılıyor mu?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Katılıyoruz.

BAŞKAN – Hükümetin katıldığı yeni madde ihdasına dair önergeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Şimdi yeni madde ihdasına dair ikinci önergeyi okutacağım ve işleme alacağım.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Başkanlığına

Görüşülmekte olan Kanun Tasarısına 2'nci maddeden sonra gelmek üzere aşağıdaki maddenin eklenmesi ile diğer maddelerin buna göre teselsül ettirilmesini arz ve teklif ederiz.

Mahmut Kaçar

Şanlıurfa

İsmail Tamer

Kayseri

MADDE 3- 4857 sayılı Kanununun 99 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 99 - Bu Kanunun;

a) 5 inci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülükler aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüzelli Türk Lirası,

b) 7 nci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülükler aykırı olarak geçici işçiyi çalıştıran işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için ikiyüzelli Türk Lirası,

c) 8 inci maddesinin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen, 14 üncü maddesi hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüzelli Türk Lirası,

d) 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüzelli Türk Lirası, idari para cezası verilir."

BAŞKAN – Efendim, önerge sahibine soruyorum: Sözlü mü, gerekçe mi efendim?

MAHMUT KAÇAR (Şanlıurfa) – Gerekçe.

BAŞKAN – Gerekçeyi okutuyorum:

Madde gerekçesi:

Tasarı ile değiştirilen İş Kanunu'nun 7'nci maddesinde geçici işçi çalıştıran işverenler için çeşitli yükümlülükler getirilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 99'uncu maddesinde, mevcut 7'nci maddeyi de kapsayacak şekilde idari yaptırımlara yer verilmiştir. Geçici iş ilişkisinin özelliğinden dolayı 7'nci maddeye aykırılık hâlinde verilecek idari para cezasının artırılması, diğer idari para cezalarının da yeniden değerlendirilmesine göre bu yıl itibarıyla uygulanan miktarıyla güncellenmesi amaçlanmıştır.

BAŞKAN – Sayın Akkaya, söz istediniz, buyurun efendim.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Efendim, yetersiz buluyoruz bu para cezalarının artırımını. Biraz daha yükseltilmesinin doğru olacağını düşünüyoruz. Eğer artırılsa caydırıcılığı daha çok olacaktır çünkü burada bu yaptığımız düzenlemeye ilişkin, çıkacak yasaya ilişkin olabilesi aksaklıklarda işverenin bu konudaki aleyhte tutumlarındaki caydırıcılığını ortadan kaldıracak rakamlar olarak görmüyoruz.

BAŞKAN – Peki, teşekkür ediyorum.

Sayın Bakanım, yeni madde ihdasına dair önergeye Hükümet katılıyor mu?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Katılıyoruz.

BAŞKAN – Hükümetin katıldığı yeni madde ihdasına dair önergeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Efendim, şimdi, 3'üncü maddeye geçiyoruz.

3'üncü maddenin görüşmelerine başlıyorum.

MADDE 3- 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"GEÇİCİ MADDE 7- Bu maddeyi ihdas eden Kanunun yayımı tarihinden önce 7 nci maddenin birinci fıkrası uyarınca bir işçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredilmesi suretiyle kurulmuş bulunan geçici iş ilişkileri sözleşmelerinin süresince devam eder."

BAŞKAN – 3'üncü maddeye ait verilmiş bir adet önerge vardır, okutup işleme alacağım.

TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Başkanlığına

Görüşülmekte olan 1-0597 Sayılı "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın Üçüncü Maddesinin kanun metninden çıkarılmasını arz ve teklif ederiz. 23.02.2016

Saygılarımızla.

Yakup Akkaya

İstanbul

Ünal Demirtaş

Zonguldak

Tur Yıldız Biçer

Manisa

Ali Yiğit

İzmir

Aytuğ Atıcı

Mersin

Çetin Arık

Kayseri

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 61

BAŞKAN – Efendim, söz alacak mısınız, gerekçe mi?

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Evet, çok kısa.

BAŞKAN – Buyurun efendim.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Aslında bu maddeye ilişkin esas anlamda bir eleştirimiz yok ancak 1'inci maddeye yönelik eleştirilerimizle bağlantılı olarak bu maddenin çıkartılmasını istiyoruz.

BAŞKAN – Peki, teşekkür ediyorum.

Hükümet önergeye katılıyor mu?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Katılmıyoruz.

BAŞKAN – Hükümetin katılmadığı önergeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmemiştir.

Şimdi, tasarı metninin üçüncü maddesi üzerindeki görüşmeleri tamamladık.

Maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

4'üncü maddenin görüşmelerine başlıyoruz.

MADDE 4- 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 2 nci maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki tanım eklenmiştir.

“Özel istihdam bürosu: İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları,”

BAŞKAN – 4'üncü madde üzerinde verilmiş bir adet önerge vardır, okutup işleme alacağım:

TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Başkanlığına

Görüşülmekte olan (1/597) sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın 4'üncü maddesinin tasarı metninden çıkarılmasını arz ve teklif ederiz.

Saygılarımızla.

Yakup Akkaya

İstanbul

Ünal Demirtaş

Zonguldak

Tur Yıldız Biçer

Manisa

Ali Yiğit

İzmir

Aytuğ Atıcı

Mersin

Çetin Arık

Kayseri

BAŞKAN – Sayın Akkaya, söz mü, gerekçe mi efendim?

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Söz istiyorum.

BAŞKAN – Tabii, buyurun.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Sayın Başkan, Sayın Bakan, değerli milletvekilleri; 4'üncü madde ile 1'inci madde ile İş Kanunu'na eklenen ödünç işçilik mekanizmasında yetkili kurum olarak tanımlanan Türkiye İş Kurumu Kanunu'na tanımlar üzerinden ödünç işçi çalıştırabilen özel istihdam büroları tanımı eklenmiştir.

1'inci maddeyle paralel bir düzenleme yapılması gerektiğinden bu maddenin de kanun metninden çıkartılması gerekmektedir. Ancak buraya en azından özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki iş ilişkisinin ve işçi kiralayan firma arasındaki ilişkinin ne olduğunun tanımı ile yapılacak iş sözleşmesinin neleri içereceğine ilişkin bir düzenleme de yapılabilirse bizce sendikalardan gelen eleştiriler dikkate alınmış olur. Bu yapılmıyorsa çıkartılmasını teklif ediyoruz.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum.

Hükümet önergeye katılıyor mu?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Katılmıyoruz.

BAŞKAN – Hükümetin katılmadığı önergeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmemiştir.

Şimdi, 4'üncü maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

5'inci maddeye geçiyorum.

MADDE 5- 4904 sayılı Kanunun 17 nci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyet alanı, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi ve denetimi

MADDE 17- Aşağıdaki şartlar dâhilinde aracılık faaliyetine izin verilir:

a) Gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin; Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkum olmamaları, müflis veya konkordato ilan etmiş olmamaları ve en az lisans mezunu olmaları.

b) İş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde, teknik donanım ve uygun bir işyerine veya internet sitesine sahip olmaları.

c) Nitelikli personel çalıştırmaları.

d) Ticaret veya esnaf sicil kaydı ile vergi numarasını Kuruma ibraz etmeleri.

e) Kurumca belirlenen masraf karşılığını ödemeleri,

f) Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda teminat vermeleri.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyona : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 62

Özel istihdam büroları, birinci fıkrada yer alan şartları yerine getirmek kaydıyla şube açabilirler veya sistem ve markasını kullanabilirler. Şube açılması halinde birinci fıkranın (c) ve (f) bentleri uygulanmaz. Kurumca verilen izinler üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, iznin sona erme tarihinden en az onbeş gün önce talepte bulunulması ve iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması kaydıyla üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

Başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına;

a) Kurumca yapılacak inceleme sonucunda olumlu rapor düzenlenmiş olması,

b) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının ikiyüz katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması,

c) Kurum alacağının bulunmaması,

d) Özel istihdam bürosunun, vadesi geçmiş vergi borcunun bulunmaması, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması veya vergi dairesine ve Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borcunun 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanununun 48 inci maddesine göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi,

e) Uygun bir işyerine sahip olması,

hâlinde Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir. Özel istihdam bürosunun; işçi sayısı, iş hacmi, faaliyet alanı ve şube açıp açmaması gibi hususlar değerlendirilerek (b) bendinde öngörülen teminat miktarının on katına kadar çıkarılmasına Bakan yetkilidir.

Bakanlıkça uygun görülmesi halinde, başvuru tarihinden önce altı ay süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına üçüncü fıkranın (b) bendinde öngörülen teminat miktarının iki katı tutarında teminat verilmesi ve aynı fıkrada sayılan diğer koşulları taşıması şartıyla, Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, iznin sona erme tarihinden en az onbeş gün önce talepte bulunulması ve iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması kaydıyla üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

Teminat miktarları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere brüt asgari ücrete göre yeniden hesaplanarak artırılır. Özel istihdam büroları Şubat ayı sonuna kadar teminat miktarını tamamlamak ya da ek teminat vermek zorundadır.

Özel istihdam büroları iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir, mesleki eğitim düzenleyebilir ve yetki verilmesi halinde geçici iş ilişkisi kurabilir. Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yapamaz ve geçici iş ilişkisi kuramazlar.

Kurum tarafından düzenlenen aktif işgücü hizmetleri kapsamındaki kurs ve programlar sonucunda bu faaliyetten yararlananları işe yerleştirmek üzere Kurumla sözleşme yapan yükleniciler, bu programları başarıyla tamamlayanlarla sınırlı kalmak kaydıyla sözleşme çerçevesinde iş ve işçi bulmaya aracılık yapabilir.

Kurumdan izin almaksızın bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzeri yayın araçları ile iş ve işçi bulmaya aracılık yapılamaz ve geçici iş ilişkisi kurulamaz. Basın ve yayın kuruluşları ile diğer bilgi iletişim araçları vasıtasıyla Kurumdan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık ve geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti gösteren kişilere ait reklam ve ilanların yayını yapılamaz.

Özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti ya da geçici iş ilişkisi kurmak suretiyle yurt dışına işçi göndermesi halinde, işçilerin yurt dışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur.

Özel istihdam bürosunun kendi isteğiyle aracılık faaliyetine veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi kapsamındaki faaliyetine son vermesi halinde teminat, işçi alacakları ile vergi dairesi, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum alacaklarının ödenmiş olduğunun belgelenmesi şartıyla özel istihdam bürosunun talebi üzerine iade edilir. Ancak ödenmemiş alacakların bulunması halinde, iade işlemi alacaklar sırasıyla mahsup edildikten sonra yapılır. Özel istihdam bürosunun aracılık faaliyetinin iptal edilmesi halinde birinci fıkranın (f) bendine göre alınan teminat, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal edilmesi halinde ise üçüncü fıkranın (b) bendine göre alınan teminat, sırasıyla işçi alacakları ile vergi dairesi ve Sosyal Güvenlik Kurumunun özel istihdam bürosundan olan alacakları ödendikten sonra Kuruma gelir kaydedilir.

Özel istihdam büroları, yıl içerisinde yaptıkları iş ve işçi bulmaya ilişkin aracılık faaliyeti, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri, düzenledikleri mesleki eğitim ve yetki verilmesi halinde kurdukları geçici iş ilişkisi ile ilgili olarak üçer aylık dönemler halinde Kuruma düzenli olarak rapor verirler. Bu raporların incelenmesi ve Kurumca değerlendirilmesi sonucunda eksikliklerin tespit edilmesi halinde, raporun bir sureti gereği yapılmak üzere özel istihdam bürosuna gönderilir. Belirtilen süre içerisinde eksikliklerin giderilmemesi halinde raporun bir sureti gereği yapılmak üzere ilgili mercilere gönderilir.

Özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ve geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, denetim ve teftiş Bakanlık iş müfettişleri tarafından yapılır. Bu durumda özel istihdam büroları, istenilen her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadırlar.

Özel istihdam bürolarının kurulması ve faaliyetleri ile inceleme, kontrol, denetim ve teftişe ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

Özel istihdam büroları hakkında bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde, 4857 sayılı Kanun ile 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır."

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 63

BAŞKAN – 5'inci maddede verilmiş bir adet önerge vardır, okutup işleme alacağım:

TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Başkanlığına

Görüşülmekte olan (1/597) sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın 5'inci maddesinin tasarı metninden çıkarılmasını arz ve teklif ederiz.

Saygılarımızla.

Yakup Akkaya

İstanbul

Ünal Demirtaş

Zonguldak

Tur Yıldız Biçer

Manisa

Ali Yiğit

İzmir

Aytuğ Atıcı

Mersin

Çetin Arık

Kayseri

BAŞKAN – Söz mü, gerekçe mi efendim?

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Söz istiyorum efendim.

BAŞKAN – Buyurun.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Sayın Başkan, Değerli Bakanım, değerli milletvekili arkadaşlarım; tabii, gecenin bu saati, 1'i geçiyor ama sonuçta bu maddeleri konuşacağız.

Söz konusu madde değişikliğiyle özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyetleri ve denetimi düzenlenmektedir.

Burada sırasıyla eleştirilerimizi dile getireceğim.

İlk olarak, özel istihdam büroları kurulmasına ilişkin özel istihdam bürosu kurulabilme konusunda şartlar burada hafifletilmektedir.

Mevcut yasada 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndaki 48'inci madde şartlarını taşımak vardır. Bu değişiklikle 657 sayılı Kanun'la bu bağlantı koparılmıştır. Bu, kanımızca yerinde bir değişikliktir. Çünkü bu kişiler ve tüzel kişiler özel hukuk tüzel kişileridir ve bunlara kamu hukukunun resen uygulanması doğru bir yaklaşım değildir. Ancak, burada gözümüze çarpan ilginç durum ise biraz kafa karıştırmıştır. Burada önceki yasadaki farklı olarak yapılan değişikliğe göre Türk Ceza Kanunu'nun 53'üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile, kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına çarptırılan kişiler özel istihdam bürosu kurucusu olabileceklerdir, bu doğrudur. Ancak, affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlardan mahkûm olmuş kişiler cezalarını çekseler dahi özel istihdam bürosu kurucusu olamayacaklardır. İyi de bu kişiler kamuya personel olarak girmiyorlar ki, sonuçta bunlar bir iş yeri kuracaklar. Anayasa gereğince özel bir şirket açmalarını hangi hakla kısıtlayabiliriz burada. Yani sonuçta devlete, herhangi bir kamu kurumuna girmeyecek, vali olmayacak, kaymakam olmayacak. Bunların özel bir iş yeri açmasına mâni bir durum da söz konusu değil. Cezalarını çekmişler ama bu özel istihdam bürolarını açmasını engelleyici bir durum var. Bize göre bunun kalkması lazım.

Burada bir soru daha var. 2'nci maddede evde çalışmaya ilişkin denetim yetkilerinin olmadığını, çünkü buraların iş yeri tanımı içerisinde yer almadığını söylediler. Özel istihdam bürosunu herhangi bir iş yeri açmadan da kurulabileceğini hükmüne bağlamak nasıl bir anlayış? Yani 2'nci maddeye bir baktığımız zaman, örneğin, bir web adresi üzerinden bu iznin verilebileceği söylenmişti yani sadece bir web adresi ve web adresi üzerinden özel istihdam bürosu kurulabileceği ifade edilmişti. Bize göre bu bir kanuna aykırılık mıdır, yoksa bir ayrıcalık mıdır? Yani bu kişiye özgü bir düzenleme midir, bunu da çok anlayabilmiş değiliz. Yani burada "Bir web sayfası oluşturma yoluyla aracılık faaliyetlerini de yürütebilirsiniz." denmektedir. Böyle bir şey olabilir mi? Bu nasıl denetlenecek, nasıl yükümlülükte gözlenecek, iş müfettişleri nerede denetim yapacak? Burada çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık hakları ne olacak? Çalışma koşulları nasıl olacak? Bu soruların hiç birinin cevabı yok. Lütfen bunlara cevap verilsin. Alt komisyonda sorduk ve bununla ilgili bir cevap alt komisyonda alamamıştık.

Sayın Başkan, Sayın Bakan, sayın milletvekilleri; bu maddede bir diğer düzenleme de özel istihdam bürolarına şube açma hakkının getirilmesidir.

Şimdi sizlere bazı bilgiler vermek istiyorum. Dünya genelinde yaklaşık 260 bin özel istihdam bürosu bulunmaktadır. Bunlardan 62.500 tanesi doğrudan işçi kiralamaktadır ve bu firmalara bağlı 236 bin şube bulunmaktadır. Bu şirketlerde toplamda 1,66 milyon kişi personel olarak çalışmaktadır. Bu sektörde toplam hasılat 415 milyar dolardır. Kiralık işçilik firmaları için ise 282 milyar dolardır. Bu sektördeki satışların yüzde 68'lik kısmı kiralık işçilik bürolarının gelirlerinden oluşmaktadır. En büyük 10 özel istihdam şirketi tüm pazarın yüzde 25'ini kontrol etmektedir. Bu 3 büyük firma toplam gelirlerin yüzde 16'sını elde etmektedir. En büyük 100 şirketten 42 tanesi Avrupa'da, 40 tanesi Amerika Birleşik Devletleri'nde ve geri kalan 17'si de diğer ülkelerdendir.

Şimdi bu verilere göre ülkemizde de bu firmaların tekelleşmesinin önünü tıkayacak bir düzenleme var mı? Bunlar şube açma yoluyla bu sistemi ele geçirirlerse ne yapacağız? Uluslararası hukuk kuralları çerçevesinde imzalamış olduğumuz Uluslararası Tahkim Yasası çerçevesinde burada koyduğumuz kurallara uyulmazsa ne yapacağız, bunlar belli değildir. Bu nedenle bu kuruluş koşullarına denetim ve korumayla ilgili bölümler bizce mutlaka eklenmelidir.

Ayrıca, alt komisyonda özel istihdam bürolarından kiralık işçilik alanında çalışmak isteyenlere ilişkin 329.400 TL asgari ücrete endekslilik teminat yatırma iş yerinin bulunması ve iki yıl faaliyet gösterme şartına ek olarak Bakanlığa bu teminat bedelini 10 katına kadar artırma yetkisi verilmiştir. Bu değişiklik iyi bir değişikliktir ancak yeterli değildir. Neden?

Asgari ücret alan bir işçi için devlete verilecek sigorta prim toplamı 435 TL'dir, vergi toplamı ise 101 TL'dir, toplam ödeme ay başına 536 TL'dir, işçiye ödeyeceği rakam da 1.300 TL'dir. Eğer özel istihdam bürosunun 500 işçisi var ise bu rakam aylık olarak 500 işçi için sırasıyla 217.500 TL prim ödemesi, 50.500 TL vergi ödemesi ve 650 bin TL ücret ödemesi olacaktır.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 64

Bakanlık teminatı 10 katına çıkarır ise bu firmanın teminat miktarı 3 milyon 294 bin TL olacaktır. Dolayısıyla toplamda 918 bin Türk lirası olan bu ödemeler ödenmediği takdirde sadece üç buçuk ay için işçinin hakları korunmuş olacaktır. Eğer özel istihdam bürosu bu parayı peşin almışsa ve işçiye vermemişse bu durumda üç buçuk ay sonrasında işçinin parası ve diğer hakları alınamayacaktır. Bu nedenle, bu düzenleme yeterli güvence sağlamamaktadır. Bu maddeye daha güçlü bir koruma getirilmelidir.

Bu fıkradan sonra gelen fıkrada ise daha farklı ve amaçlananın dışında bir yazımın ortaya çıktığı kanısındayız.

Bakanlığın inisiyatifinde olmak üzere, bu firmalardan altı ay kesintisiz faaliyeti olanlara lisans verilebileceği düzenlenmektedir.

Yazıma göre Bakanlık istediği firmaya lisans verebilecek, istediğine vermeyecektir. Bu da Bakanlığa olağanüstü bir yetki vermekte, gizli bir vesayet kurulabilmesine bizce imkân tanımaktadır. Bu, kanun yapım tekniğine de aykırı olduğunu düşünüyoruz. Bu düzenlemenin ya düzeltilmesi ya da kaldırılması gerekiyor.

Sayın Başkan, Sayın Bakan, sayın milletvekilleri; bizim anlamakta güçlük çektiğimiz bir diğer düzenleme de iş garantili meslek edindirme kurslarının durumudur. Bu kurumlara, özel istihdam bürolarıyla hiçbir ilişkisi olmamasına rağmen, önceki yasa tasarılarında olmamasına rağmen, iş garantili meslek edindirme kurslarına katılanlara sınırlı olmak üzere aracılık yetkisi verilmiştir.

Türkiye İş Kurumu Kanunu'na göre bu yüklenicilere aracılık faaliyeti verilmesi manidardır.

Bu yasa tasarısından önce bu kurslar açılmıyor muydu? Bu kurslar aracılığıyla işe yerleştirme yapılmıyor muydu? Niye özel yüklenicilere bu aracılık izni veriliyor? Bu konuda Türkiye İş Kurumu yetkili değil miydi? Niye Türkiye İş Kurumu bu işlemi kendisi yapmıyor?

Sayın Bakan, Sayın Başkan, değerli milletvekilleri; yine, özel istihdam bürosunun faaliyet izninin iptal edilmesi hâlinde işçi haklarının korunmasına ilişkin alt komisyonda yapılan düzenleme yerinde düzenlemedir ancak yeterli değildir. Yukarıda da biraz önce ifade ettiğim üzere işçi alacaklarına neredeyse hiçbir koruma getirilmemektedir.

Bu nedenle, uygulamada özel istihdam bürosu işçilerin ücretlerini ödemezse ve kapanırsa bu durumda işçiler ücret vesair alacaklarını dâhi alamayacaklardır. Bu nedenle, madde metninde düzenleme yapılarak kiralayan işverenin hakediş ödemelerini yapmasında işçi alacaklarının öncelenmesini ve kıdem tazminatı hakkını koruyucu düzenleme yapılması ihtiyacı bulunmaktadır.

Son olarak, bu maddeyle ilgili altıncı fıkrada yapılan değişiklikle iş müfettişlerine denetim yetkisi verilmiştir. Bu düzenlemeyle Türkiye İş Kurumunun denetleme yetkisi de elinden alınmıştır. Kurumlar hiyerarşisine ters bir işlemle yetkisi olmayan Çalışma Bakanlığı müfettişlerine bu özel istihdam bürolarını denetleme yetkisi verilmiştir. Bunun gerekçesi ise Türkiye İş Kurumunun teftiş biriminin kaldırılarak Çalışma Bakanlığına bağlayan kanun hükmünde kararnameyle, yine 6111 sayılı Kanun ile kurum kanununun denetimle ilgili olan 10'uncu maddesi kaldırılmıştır. Ancak bu düzenleme bizce sakat düzenlemedir. Çünkü söz konusu kanun hükmünde kararname Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından onaylanmamıştır.

Ayrıca, bu kurum kanununun 1'inci maddesinin ikinci fıkrasında "Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur." denilmektedir. Bir diğer deyişle bu kurum sadece bakanlığın ilgili kuruluşudur, bağlı kuruluşu değildir. Bu nedenle, belirtildiği üzere, bu kurumun dışında teftiş yetkisinin başka bir kuruma verilmesi hukuken de, bizce mümkün görülmemektedir. Bu ayrıca Anayasa'ya da aykırılık teşkil etmektedir.

Nitekim yedinci fıkrada bu denetimlere ilişkin usul ve esasları belirleyen yönetmelik çıkarma yetkisinin de denetim yetkisi olmayan kuruma verilmesini de ayrıca bir çelişki olarak görüyoruz.

BAŞKAN – Sayın Akkaya, teşekkür ediyorum.

Hükümet önergeye katılıyor mu?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Katılmıyoruz.

BAŞKAN – Hükümetin katılmadığı önergeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmemiştir.

Şimdi 5'inci maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

6'ncı maddenin görüşmelerine başlıyoruz.

MADDE 6- 4904 sayılı Kanunun 18 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Özel istihdam bürosu kurma izni ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali

MADDE 18- Kurumca verilen özel istihdam bürosu kurma izni;

a) İzin verilmesi için aranan şartların kaybedilmesi veya taşınmadığının sonradan anlaşılması,

b) 6098 sayılı Kanunun 26 ncı ve 27 nci madde hükümlerine aykırı davranılması,

c) Kurumdan izin almaksızın geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütülmesi,

d) Yönetmelikle istisna tutulan meslek mensupları dışında iş arayanlardan doğrudan ya da dolaylı olarak ücret alınması veya menfaat sağlanması,

e) İş arayanlara veya açık işlere ilişkin bilgilerin iş ve işçi bulma faaliyetinden başka bir amaçla toplanması ve/veya kullanılması,

f) İstenen bilgi veya belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili istatistiklerin Kurumca belirlenen süre içerisinde verilmemesi,

g) Çalışma izni bulunmayan yabancı işçi çalıştırıldığının tespit edilmesi,

h) Yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin hizmet akıtlarının Kuruma onaylatılmaması,

i) 19 uncu maddenin beşinci fıkrasında sayılan geçersiz anlaşmaların herhangi birinin yapılmış olması,

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 65

j) Oniki ay boyunca hiçbir işe yerleştirmeye aracılık gerçekleştirilmemiş olması, durumlarında (a), (c) ve (j) bentlerinde belirtilen durumların tespiti halinde derhâl; diğer bentlerde sayılan durumlarda ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığına tespit edilmesi halinde iptal edilir ve üç yıl süre ile izin verilmez.

Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi;

a) Özel istihdam bürosu izninin iptal edilmesi,

b) Geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir nedenle dışında ödenmemesi,

c) Bir yıl içinde en az bir işçinin ücretinin, en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi,

d) Yazılı sözleşme yapma şartına uyulmaması,

e) Geçici iş ilişkisine yönelik 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde belirtilen sürelere uyulmaması,

f) İş ilişkisinde 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılması,

g) Kayıtdışı işçi çalıştırıldığına tespit edilmesi,

durumlarında (a) ve (b) bentlerinde sayılan hallerde derhâl; diğer bentlerinde sayılan hallerde ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığına tespit edilmesi halinde iptal edilir ve üç yıl süre ile izin verilmez.

Özel istihdam büroları, şubelerinin faaliyetlerinden ve Kuruma karşı olan yükümlülüklerinden birlikte sorumludur. Şubeler için uygulanan yaptırımlar, özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti izni ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptalinde dikkate alınır.

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali halinde; bu Kanun kapsamında yapılmış ve devam eden sözleşmelerin uygulanmasına, sözleşmede belirtilen süreler tamamlanıncaya kadar devam edilir. Ancak, özel istihdam bürosu bu dönem içerisinde geçici iş ilişkisi kurma veya geçici işçi sağlama sözleşmesini uzatma yetkisini kullanamaz. Herhangi bir nedenle özel istihdam bürosunun kapanması halinde ise geçici işçi çalıştıran işverene bu durumun tebliğ edilmesi ile geçici iş ilişkisi sona erer. İş ilişkisinin devam etmesi durumunda, geçici işçi çalıştıran işverenle işçi arasında iş sözleşmesi kurulmuş olur. Geçici işçinin iş ilişkisinden kaynaklanan alacakları, 17 nci maddenin üçüncü fıkrasının (b) bendine göre alınan teminattan Kurumca öncelikli olarak ödenir.

Kurum tarafından, aracılık izni veya geçici iş ilişkisi yetkisi verilmemesi ile bu iznin veya yetkinin iptal edilmesi kararlarına karşı, kararın tebliğ tarihinden itibaren otuz işgünü içerisinde yetkili iş mahkemesinde dava açılabilir. Açılan davalar, basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır.”

BAŞKAN – 6'ncı madde üzerinde verilmiş bir adet önerge vardır, okutup işleme alacağım.

TBMM Sağlık, Aile, Çalışma Ve Sosyal İşler Komisyonu Başkanlığına

Görüşülmekte olan (1/597) Sayılı “İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın 6'ncı maddesinin tasarı metninden çıkarılmasını arz ve teklif ederiz. 23.02.2016

Saygılarımızla.

Yakup Akkaya

İstanbul

Ünal Demirtaş

Zonguldak

Tur Yıldız Biçer

Manisa

Ali Yiğit

İzmir

Aytuğ Atıcı

Mersin

Çetin Arık

Kayseri

BAŞKAN – Söz talebi var.

Buyurun Sayın Akkaya.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Çok teşekkür ederim Sayın Başkan.

Sayın Bakan, değerli milletvekilleri; söz konusu maddeyle özel istihdam bürolarına verilen yetkilerin iptaline ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Bunların büyük bir kısmı hakkın kötüye kullanımına ilişkin koruyucu düzenlemeler olarak önümüze getirilmektedir. Ancak gerek ILO 181 gerekse AB/104 Direktifi'yle çalışan düzenlemeler mevcuttur bize göre.

Şöyle ki: Öncelikle özel istihdam bürolarının tabi olacağı ana yasa olarak Borçlar Kanunu tanımlanmış, burada da sözleşme hürriyeti ve kesin hükümsüzlük hâllerine gönderme yapılmıştır. Dolayısıyla, bu hükümlerden de anlaşılacağı üzere burada iş hukukunun ana yasalarına aykırılıklar ikincil duruma getirilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 5'inci maddesine aykırılık sorunu bu düzenlemede hiç ele alınmamıştır.

Bir firma ile özel istihdam bürosunun aralarında imzalamış olduğu sözleşme Ticaret Kanunu çerçevesinde ele alınacaktır. Şirketler arasındaki sözleşme Ticaret Kanunu'na veya Borçlar Kanunu'na uygun olabilir, ancak İş Kanunu'na aykırılıklar içerebilir. Bu durumda hangi mahkeme yetkili olacaktır? Bu sorunun cevabı yoktur.

Yargılamada sorun çıkabilir. Uluslararası firmalar söz konusu olduğunda “sözleşme hürriyeti”nin yorumu uluslararası hukuk çerçevesinde de ele alınabilir. Şirket çıkarları, işçi çıkarlarının önüne, çalışma hakkının önüne bu düzenlemeyle geçebilir. Bu nedenle, iş hukukuna aykırı sözleşme yapılamayacağı açık bir biçimde tanımlanmalıdır.

Sayın Başkan, Sayın Bakan, değerli milletvekilleri; yine ikinci fıkrada yapılan düzenleme de iş hukukumuzda işçinin ücret alacağına korunmasına dair emredici düzenlemeyi esnetmekte ve işçiyi ve ücret alacağını koruma borcunu zedelemektedir.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 66

4857 sayılı Kanun'un 34'üncü maddesinde belirtilen çalışmama hakkı burada törpülenmiş, ve sadece işçilerin, yüzde 10 gibi bir oranının ödenmemesi hâlinde sözleşme feshine yönelmiştir. Ancak 4857 sayılı Kanun'da böyle bir oran bulunmamaktadır. Bu nedenle, bu maddenin değiştirilmesi gerekir çünkü mücbir sebep ile ilişkisi kurulduğu için kiralayan firmanın sözleşme gereği ücreti ödemediği hâllerde işçi ücretlerinin korunması için daha katı bir düzenleme yapılmalıdır, aksi hâlde firmalar bu durumu gayet kendi lehlerine kullanabilirler.

Nitekim buna benzer bir düzenleme de işçinin ücretinin yapılan akdin altında ödenmesi durumunda da bulunmaktadır. İkinci fıkranın (c) bendindeki durum da tam olarak korumanın dâhi esnekleştirilmesi hâline gelmektedir.

Yine, bu fıkranın (f) bendinde yer alan "İş ilişkisinde 4857 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılması" ibaresi sorundur. Bu sorun iki açıdan ele alınmalıdır: Birincisi, kiralayan firmada çalışan işçilerle kiralık işçiler açısından eşit muamele ilkesinin detaylı olarak tanımlanması gerekir. Sözleşmelerin bunları ihtiva etmesine yönelik detaylandırılması ve aksi davranışlarda da yaptırım getirilmesi gerekir.

Diğer yandan, özel istihdam bürosunun kendi bünyesindeki işçiler arasındaki eşitlik sorunu bulunmaktadır. Burada kastedilen aynı firmaya gönderilen kiralık işçilerin kendi aralarında mı eşit muamele göreceği, yoksa diğer firmalar açısından farklı ücretlendirme yapıp yapılamayacağına ilişkin bir koruyucu düzenleme yapılması ihtiyacıdır.

Bu yazım, ne yazık ki, bu alanları bulanıklaştırmakta, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 26'ncı maddesine yapılan gönderme nedeniyle de buradaki yazımın işçiler aleyhine bir durum yaratacağı kanımızca öngörülmektedir.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum.

Hükûmete soruyorum.

Sayın Hükûmet, önergeye katılıyor mu?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Aytuğ Bey üzülecek ama katılmıyoruz.

BAŞKAN – Hükûmetin katılmadığı önergeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmemiştir.

6'ncı maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Madde kabul edilmiştir.

Şimdi 7'nci madde görüşmelerine başlıyoruz.

MADDE 7- 4904 sayılı Kanununun 19 uncu maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Özel istihdam bürolarının hak ve yükümlülükleri

MADDE 19- Özel istihdam bürosu aracılık ve geçici işçi sağlama faaliyeti karşılığı olarak işverenden hizmet bedeli alma hakkına sahiptir. İş arayanlardan ve geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilerden her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlanamaz ve hizmet bedeli alınmaz. Ancak aracılık hizmetleri için özel istihdam bürolarınca, yönetmelikle istisna tutulan meslekler ve pozisyonlar için hizmet bedeli alınabilir.

Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanununun 7 nci maddesi saklı olmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir.

Özel istihdam bürosu, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; iş arayanlar, açık işler, işe yerleştirmeler ve geçici işçi sağlama sözleşmeleri ile ilgili istatistikleri elektronik ortamda Kuruma bildirmekle ve uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri talebi üzerine Kuruma vermekle yükümlüdür. Özel istihdam bürosu, iş ve işçi bulmaya aracılık için derlediği verileri bu amaçlar dışında kullanamaz.

İş ve işçi bulma faaliyetleri ile ilgili olarak;

a) Özel istihdam bürolarının yönetmelikte öngörülenler dışında iş arayanlarla bedel alınması konusunda anlaşma yapmaları veya onlardan herhangi bir şekilde menfaat sağlamaları halinde özel istihdam büroları ile işverenler arasında yapılmış bulunan anlaşmalar,

b) İşçinin kayıtdışı çalışması, sendikaya üye olması veya olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi şartlarını taşıyan anlaşmalar,

c) Bir işverenin veya bir iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer özel istihdam bürolarından veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar,

geçersizdir."

BAŞKAN – 7'nci madde üzerinde verilmiş bir adet önerge vardır, okutup işleme alıyorum.

TBMM Sağlık, Aile, Çalışma Ve Sosyal İşler Komisyonu Başkanlığına

Görüşülmekte olan (1/597) Sayılı "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın 7'nci maddesinin tasarı metninden çıkarılmasını arz ve teklif ederiz. 23.02.2016

Saygılarımızla.

Yakup Akkaya

İstanbul

Ünal Demirtaş

Zonguldak

BAŞKAN – Söz talebi?

Buyurun efendim.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Teşekkür ederim.

Tur Yıldız Biçer

Manisa

Ali Yiğit

İzmir

Aytuğ Atıcı

Mersin

Çetin Arık

Kayseri

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 67

Sayın Başkan, Sayın Bakan, sayın milletvekilleri; söz konusu madde düzenlemesiyle özel istihdam bürolarının hak ve yükümlülükleri düzenlenmiştir. Burada ilk aşamada sorunlu bir durum yaratılmıştır. Bir yandan özel istihdam bürolarının kiralık işçilik işlemlerinden dolayı Borçlar Kanunu çerçevesinde yapılan sözleşme bedelini işverenlerden alacağı, bunun dışında işçilerden herhangi bir bedel alamayacağı düzenlenirken diğer yandan nitelikli işçilerden ayrıca hizmet bedeli alabileceği düzenlenmiştir. Bunu ilk başta da söylemişim yani bu 1929'daki o krizde bu özel istihdam büroları çıktığı zaman bununla ilgili işçilerin sömürüldüğü ve özel istihdam büroları tarafından işçilerden ücret alındığı ortaya çıkmıştı ve bizim kuşumuz burada da aynı durumun olabileceği yönündedir. Yani burada da ayrıca hizmet bedeli alabileceği düzenlenmiştir. TİSK'in değerli Genel Sekreteri "O kadar değerli makineler, elbette ki biz bu konudaki yetkin insanları alacağız." derken işte o yetkin insanlardan, bu işi bilen insanlardan özel istihdam bürolarının o işi bulabilmek için de ayrıca bir komisyon alacağını önünün açılacağı görülüyor. Bu doğrudan işçi simsarlığına dönüşen bir sistem yaratılması anlamına gelmektedir. Bu da yetmemiş, bu istisna durumun düzenlenmesi yönetmeliğe bırakılmıştır.

Alt Komisyonunda bu duruma ilişkin sadece aracılık faaliyetleri için istisna olarak belirli mesleklerden hizmet bedeli alınabileceği düzenlenmiştir. Bu yerinde bir düzenlemedir. Ancak ödünç işçilik için bu tür bedellerin alınması hâlinde yaptırım yeterli değildir. Bu yaptırımın daha da etkin hâle getirilerek düzenlenmesi ve işçinin korunması gerekmektedir.

Yine bu maddede yükümlülükler tanımlanırken 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde ortaya çıkan yükümlülüklerin ve hakların nasıl uygulanacağına ilişkin düzenlemeler eksik bırakılmıştır. 5510 Sayılı Kanun'la getirilen düzenlemeler hususunda eksiklikler vardır.

Sırayla bunları ele alırsak birinci soru şudur: Ev hizmetleri 6331 sayılı Kanun kapsamında değildir. Bu durumda ev hizmetlerinde faaliyet gösteren bu özel istihdam büroları için nasıl bir koruma önlemi alınacaktır? Ev hizmetlerinde çalıştırılan işçiler nasıl korunacaktır? İşçi kiralayan firma da 6331 sayılı Kanun çerçevesinde doğrudan sorumlu olacak mıdır? Gözetim ve denetim yetkisi olacak mıdır? Başka bir işverenin iş yerinde çalışan işçi için iş cinayeti söz konusu olduğunda işverenlerin müteselsil sorumluluğu olacak mı? 5510 sayılı Kanun çerçevesinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına göre iş yerindeki sorumluluklar düzenlenmiştir. Buna göre eğer kişi ölürse veya malul kalırsa bu durumda kusursuz sorumluluk ilkesi nasıl işletilecektir? Kusur sorumluluğu nasıl tespit edilecektir? İşçinin bu hakları düzenlenmemiştir.

Aynı şekilde, bu işçiler hastalık sigortası hakkından nasıl yararlanacaklardır? Bilindiği üzere, hastalık sigortasından yararlanabilmek için ilk şart, hastalık tarihinden önceki bir yıl içerisinde en az yüz yirmi gün prim ödemiş olma şartıdır. Bu şart nasıl yerine gelecektir? Aynı şekilde kiralama işlemi sona erdiğinde sigorta primleri ödenmediği takdirde nasıl bir yola başvurulacaktır? Bu işçiler için prim ödenmediği durumlarda hastalık sigortasından tedavi giderleri doksan artı on günün sonunda hem kendileri hem de aileleri için yapılamayacaktır, genel sağlık sigortasından da çalışmadıkları süreler için prim ödemediği için yararlanamayacaklardır. Bunun nasıl aşılacağı belli değildir.

Yine, bu işçilerin emeklilik hakları nasıl düzenlenecek? Bu işçiler yıllarca prim ödeyecek ama emekli olamayacaklardır. Örneğin kiralık bir işçinin yılda ortalama dört aylık bir çalışmayla emekli olabilmesi için gerekli minimum primi ödeme süresi kırk beş yıldır. Normal emekli olabilmesi için altmış yıl çalışması gerekmektedir. Buna ilişkin hiçbir düzenleme yoktur.

Ele almak istediğim son konu ise bu işçilerin sendikalaşma ve toplu pazarlık haklarıdır. Sayın Bakan, bizlere ilk gün dağıttığınız broşürün son sayfasında açık bir biçimde "Bu işçiler sendikal haklardan yararlanacaklar." diye bir ifade kullandınız. Bu ifadeyle yasa tasarısı birbiriyle çelişmektedir. Şu andaki mevzuatımıza göre bu işçiler herhangi bir sendikaya üye olamazlar. Niye diyeceksiniz? Birincisi, bizim örgütlenme sistemimiz iş kolu esasına dayanmaktadır. Bu iş kollarının belirlenmesi de İşkolları Yönetmeliği gereğince NACE Revize 2 kodlarına göre yapılmaktadır. Bu kodlara göre söz konusu özel istihdam büroları 10 no.lu iş kolunda olan iş bulma acentelerinin faaliyetleri ya da geçici iş bulma acentelerinin faaliyetleri şeklinde tanımlanmıştır, oysa bu işçiler büro faaliyetleri görmemektedirler. Bu işçilerin başka işverenlerin iş yerlerinde yaptıkları faaliyetler bu iş kolunun faaliyetinin dışındadır.

Sayın müsteşar "Sendikalarla anlaştık. Genel işler iş koluna koyacağız." demektedir ancak bu da sorunludur. Bunun sorunu da şudur: Bizim mevzuatımıza göre toplu sözleşme yetki başvurusu yapıldığında o iş yerinde çalışmakta olan işçilerin yarısından bir fazlasının üye olması gerekir. Dolayısıyla, bu işçiler geçici olarak kiralandıkları dönemde özel istihdam bürosunun iş yerinde çalışmadığı için nasıl örgütlenebileceklerdir? Gittikleri yerlerde fiilen yaptıkları işlerde örgütlenebilecekler midir? Hukukçulara göre mevcut durumda bu mümkün değildir. Mutlaka 6356 sayılı Kanun'da düzenleme yapılması zorunluluğu bulunmaktadır. Yine, bu işçilerin gittikleri iş yerlerinde eğer bir sendika toplu iş sözleşmesi imzalamışsa ne olacağı sorusu da gündeme gelecektir. İmzalanmış olan toplu sözleşmelerin bu işçilere otomatik olarak uygulanması mümkün değildir. 6356 sayılı Kanun'a göre sendika üyesi olmayan işçilerin toplu sözleşmeden yararlanmalarının yolu dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır ki ilk günkü konuşmalarımızda da bunu ifade etmiştik. Eğer işçi kiralayan firma işçilerini imzalanmış bir toplu sözleşmeden yararlandırmak istiyorsa bunun yolunun da açılması gerekir.

BAŞKAN – Sayın Akkaya, teşekkür ediyorum.

Hükümet önergeye katılıyor mu efendim?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Katılmıyoruz.

BAŞKAN – Hükümetin katılmadığı önergeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmemiştir.

Şimdi 7'nci maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Buyurun Sayın Bakanım.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 68

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Sayın Başkan, Komisyona bir sunumum olacak da bir madde ihdasıyla ilgili, değerlendirmelerine sunacağım, ona yönelik verip vermemesini burada konuşacağız yani.

Bu, esnek çalışmayla ilgili değil, İş Kurumuyla ilgili teknik bir şey ama Komisyon derse ki “Karıştırmayalım.” karıştırmayız da yani. İŞKUR, Avrupa Birliği projelerinden istifade ediyor ama proje yürütücü bir kuruluş değil. Yani bizim Avrupa Birliği Daire Başkanlığımız var, Daire Başkanlığımızın yürüttüğü projelerden faydalanıcı. Şimdi, sebebi de şu: Ben de bu işleri daha yeni öğreniyorum, birinci, ikinci cetvelde yok İŞKUR, diğer cetvelde ama bizim mesela İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğümüz kendisi bir yürütücü kuruluş, Avrupa Birliği projelerinde Çalışma Genel Müdürlüğümüz yürütücü bir kuruluş. Çok doğal ki önümüzdeki süreçte de Avrupa Birliğinden gelen projelerle ilgili, özellikle eğitim-istihdam ilişkisi içerisinde hem sivil toplum örgütleriyle hem sendikalarla hem diğerleriyle kendi yapabileceği projeleri yürütme kabiliyetine sahip olmak istiyoruz. Bunu Maliye Bakanlığımızla da görüştük ama yani eğer “Buraya girmesini istemiyoruz.” dersiniz, koymayız, başka bir zaman bir torbanın içine koyabiliriz ama önümüzdeki sürece yönelik olarak da böyle bir imkânı olsun istiyoruz kurumun yani kurumun kendi hedefleri doğrultusunda buna yönelik. Aslında şu anda yürütülüyor, Avrupa Birliği Dairesi Başkanlığı üzerinden yürütülüyor, diğeri bu taraftan yürütülecek. Böyle bir teklif yapmak istiyoruz ama buranın görüşlerine aittir, esas itibarıyla da İş Kurumuyla ilgili bir şey yani teknik olarak.

LÜTFİYE İLKSEN CERİTOĞLU KURT (Çorum) – Hayır, ihale ediyor, onunla ilgili mi bu?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Yok, onunla ilgili değil.

Şimdi, Avrupa Birliğinin kendine ait projeleri var.

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Evet, o projeleri yürütüyor...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Biz yürütemiyoruz. Biz ancak AB Daire Başkanlığının, bize bağlı daire başkanlığının veya herhangi bir yerin, işte “Siz de bunun faydalanıcısı olun, bununla beraber yürütün...” Mesela bu sebepten dolayı başarılı olamadığımız proje var. Mesela bir tane projede çok başarısız, oysa biz yürütmüş olsaydık o projeyi, o projede başarılı olacaktık. Yani arkadaşlarımızın...

İSMAİL TAMER (Kayseri) – İŞKUR olarak mı yürütmek istiyorsunuz?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – İŞKUR olarak yürütmek istiyoruz. Yani birçok dernek bile yürütüyor da sadece bu ayırmadan dolayı biz yürütemiyoruz yani böyle bir şeyimiz var. Türkiye İş Kurumunun bize getirdiği bir talep bu. Yani birtakım eksikliklerden kaynaklanan ve bu eksikliklerin bundan sonra olmamasını ortaya koyan bir talep, teknik bir talep aslında. Sadece bunu Komisyonun onayına sunuyorum çünkü eğer böyle bir değerlendirme yapmayın, bir kişi bile “Yapmayalım.” dese yapmayacağız. Ben onu şey yapmak istedim.

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Tabii, burada en önemlisi biz istiyoruz da muhalefet ne diyor?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Bir kişi derken muhalefeti söylüyorum.

BAŞKAN – Sayın Atıcı, buyurun lütfen.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Sayın Bakan, bu Türkiye İş Kurumu Kanunu’na mı ek yapacağız?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Doğru.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Yani, burada şu anda izini sürdüğümüz kanuna mı ek yapılacak olan bu şey?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Doğru, İş Kurumu Kanunu’na.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Yani, bunu bir inceleyelim biz. Yani biz hemen böyle “evet” diyen ya da hemen her şeye “hayır” diyen bir şey değiliz. Yani bir inceleyelim. Sabahın şerri akşamın hayrından iyidir, isterseniz bir ara verelim, yarın devam edelim, bir bakalım.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Şöyle, bir bilgi versin, isterseniz aşağıda da yapabiliriz yani bizim için çok şey değil.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Olur, şey de yapalım, olur.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Şey bir bilgi versin.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Genel Kurula kadar bize fotokopisini versinler.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Tabii, tabii. Arkadaşımız da bir bilgi versin.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Genel Kurul aşamasına kadar pişirelim, biz de size geri bildirimde bulunalım gerekirse Genel Kurulda konuşuruz.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Uygun dur ya.

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Sayın Bakanım, Genel Kurulda yapabiliriz.

BAŞKAN – Söz istiyor musunuz efendim, yazılı olarak mı vereceksiniz?

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Yazılı verebilirler efendim.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Yazılı notumuz varsa yazılı notu verelim o zaman.

BAŞKAN – Yazılı not, peki.

İSMAİL TAMER (Kayseri) – Sayın Bakanım, yarın görüşsünler ona göre bildirsünler.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Yok, Genel Kurul aşamasında konuşuruz.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyona : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 69

BAŞKAN – Efendim, yazılı not olarak lütfen iletin, daha sonra görüşelim.

Evet, teşekkür ediyorum.

Şimdi 8'inci maddenin görüşmelerine başlıyoruz.

MADDE 8- 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 20- Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle;

- a) Kurumdan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık yapan gerçek veya tüzel kişilere yirmibin Türk Lirası, tekrarı halinde kırkbin Türk Lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere onbin Türk Lirası,
- b) Kurumdan izin almamasına veya yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi düzenleyen gerçek veya tüzel kişilere ellibin Türk Lirası, fiilen tekrarı halinde yüzbin Türk Lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere yirmibin Türk Lirası,
- c) İş arayanlardan ücret alan veya menfaat sağlayan gerçek veya tüzel kişilere yirmibin Türk Lirası,
- d) 19 uncu maddenin beşinci fıkrasında yer alan geçersiz anlaşmaların herhangi birini düzenleyen özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverene ayrı ayrı beşbin Türk Lirası,
- e) Ek teminatı vermeyen özel istihdam bürolarına bin Türk Lirası,
- f) Kurumdan izin almadan aracılık faaliyeti gösteren gerçek veya tüzel kişiler ile Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek isteyen gerçek veya tüzel kişilere ait reklam veya iş ve işçi bulma ilanını yayınlayan gerçek ve tüzel kişilere ayrı ayrı üçbin Türk Lirası,
- g) Kurumdan izin almadan kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracakları işçileri yurt dışına götüren gerçek ve tüzel kişilere elli bin Türk Lirası, Kuruma onaylatılmayan her bir yurt dışı hizmet akdi için işverenlere ve özel istihdam bürolarına bin Türk Lirası,
- h) Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek için ilan veren gerçek veya tüzel kişilere beşbin Türk Lirası,
- i) Kurum tarafından istenilen rapor, bilgi ve belgeleri, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri Kurumca belirlenen süre içerisinde ibraz etmeyenlere üçbin Türk Lirası,
- j) Müfettişlerce istenen bilgi, belge, kayıt ve defterleri onbeş gün içerisinde ibraz etmeyen özel istihdam bürolarına yirmibin Türk Lirası,
- k) İş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri, iş ve işçi bulma faaliyeti dışında başka bir amaçla kullanan özel istihdam bürolarına ellibin Türk Lirası,
- l) Kurumdan izin almadan veya izin yenilemeden tarımda iş ve işçi bulma aracılık faaliyetinde bulunanlara onbin Türk Lirası,
- m) Tarım işçileri ile sözleşme imzalamayan veya imzaladığı sözleşmeyi Kuruma ibraz etmeyen tarım araçlarına her bir işçi için beşyüz Türk Lirası,
- n) Kurum aracılığı olmaksızın sürekli işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına her bir işçi için yirmibin Türk Lirası, geçici işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına ise her bir işçi için onbin Türk Lirası,
- o) Kurum aracılığı olmaksızın işçi istihdam edebilen kamu kurum ve kuruluşlarından işçi alım ilanını Kuruma göndermeyenlere her bir işçi için bin Türk Lirası,
- p) Kurumca yayımlanan açık iş ilanlarını Kurumdan izin almadan yayımlayanlara her bir ilan için beşbin Türk Lirası,
- r) Kurum adını veya kısaltmasını kamuoyunu yanıltacak biçimde kullanan veya Kurumdan yetki almış gibi faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişilere ellibin Türk Lirası,
- s) Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarına işçi yerleştirilmesine aracılık faaliyetleri yasağına aykırı hareket edenlere her bir işçi için yirmibin Türk Lirası,

idari para cezası verilir.

Bu Kanunda düzenlenen idari para cezaları Kurum ile çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince verilir, 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu hükümlerine göre Kurumca tahsil edilir ve Kurum bütçesine gelir kaydedilir. Tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde ödenmeyen idari para cezaları, bu sürenin bitiminden itibaren kanuni faizi ile birlikte tahsil edilir. Kanun yoluna başvurulması, idari para cezalarının takip ve tahsilini durdurmaz. İdari para cezaları hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır.”

BAŞKAN - 8'inci madde üzerine verilmiş bir adet önergemiz vardır, okutup işleme alıyorum.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Başkanlığına

Görüşülmekte olan 1/597 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın 8'inci maddesinin tasarı metninden çıkarılmasını arz ve teklif ederiz.

Yakup Akkaya

İstanbul

Ünal Demirtaş

Zonguldak

Tur Yıldız Biçer

Manisa

Ali Yiğit

İzmir

Aytuğ Atıcı

Mersin

Çetin Arık

Kayseri

BAŞKAN – Söz talebi var.

Buyurun efendim.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Yalnız, tabii bu çok uzun bir yorum gerektiren... En az bir saatlik bir yorumum var bununla ilgili. Ya bu maddeyi kabul edin ya da bir saat konuşacağım size, Trabzon'a gideceksiniz.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 70

Bu madde aslında Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda değişiklik yaptığı için, bu yasa tasarısının 1'inci maddesine göre düzenlemede buna ilişkin bir ceza hükmü eklenmediği için 1'inci maddeye yönelik aykırılıklar için özel istihdam büroları veya şirketler sadece 99'uncu maddede belirtilen 7'nci maddeye aykırılık nedeniyle 110 TL idari para cezası ödeyecekleri belirtiliyor. Yani başka bir deyişle 100 lira cezasızlık gibi bir durum söz konusu. Yani Türkiye İş Kurumu Kanunu'na aykırılık hâlinde söz konusu düzenlemeyle özel istihdam bürolarına ve işçi kiralayan firmalara yönelik yukarıdaki fıkralara aykırılık hâlinde düzenlenen idari para cezaları olması gereğinden az belirlenmiştir. Onun için bu ceza, 110 TL çok şeydir, onun artırılması aykırılık hâlinde... O 250 lira da azdır yani yeni düzenlediğiniz bir madde var teklifler, cezalarla ilgili, 110'du 250'ye çıkardınız yani o 250 lira da çok az bir rakamdır. Yani yaptırımların bu anlamda yüksek olması daha uygun olacaktır.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – İşçi başına değil mi?

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Evet, evet.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum.

Sayın Yıldırım, buyurun efendim.

BEHÇET YILDIRIM (Adıyaman) – Sayın Başkan, Sayın Bakan ve değerli milletvekili arkadaşlarım; hepinizi gecenin bu saatinde saygıyla selamlıyorum.

Burada çok not aldım ama ben kısa konuşacağım, öz konuşacağım. Bu yasa tasarısının sonuna geldik. Bir bakıyoruz, Hükümet ve işveren kanadı o kadar şiddetle savunuyorlar ki sanki yeni bir şeymiş, Türkiye'nin önünü açacakmış gibi çok iddialı bir şey getirdiklerini söylüyorlar. Ama gecenin bu saatinde ben Abdullah Gül'e Allah selamet versin, kulakları çınlasın diyorum. İşçinin emeğinin istismarına, insan onuruna yakışmayan durumların doğmasına, olumsuz uygulamalara ve çalışma barışının bozulmasına yol açabileceği nedeniyle kabul etmediği bu yasayı "Biz de kabul etmeyelim." diyoruz çünkü işçi sendikaları... Ben emek eksenli bir düşüncenin, bir fikrin insanıyım. Emeği ayaklar altına alacak olan bu yasanın kabul edilmemesini, eğer kabul edilecekse bile aile hekimliğinde bir sürü sıkıntılar olmasına rağmen, aile hekimliği oturdu, bir pilot bölgede bu yasa tasarısının görüşülmesini, bir pilot ilde uygulanmasını istiyorum. 2009 yılında ertelenmiş, varsın bir yıl daha ertelensin, ne olacak yani yedi yıl ertelenmiş bu yasa, bir yıl daha ertelense...

İşveren temsilcisi arkadaşlarımızın sanki Türkiye'de işçi yokmuş, işçi bulmakta zorlanıyorlarmış gibi bir şeyle, büyük bir hevesle sarılmaları gerçekten beni düşündürdü. Üniversite mezunu, yüksek lisans yapan arkadaşlar var, dört yıllık üniversiteyi bitirenler, iki yıllık bitirenler, yığınla işçi varken özel istihdam bürolarından işçi kapma heveslerinin altında çok daha böyle emeğin değerinin sayılmaması, kıdem tazminatları var, ucuz işçi çalıştırma var, bir sürü nedenlerden dolayı ben bu yasaya olduğu gibi karşı olduğumu söylüyorum. Bu yasa tasarısının tümü için gerekçeli itirazımı, muhalefet şerhimi detaylı olarak Komisyona sunacağım ama benim görüşüm gerçekten bu bir pilot ilde uygulansın. Mesela, tarım işçileri için belki güzel şeyler getirir. Tarım işçileri için diyorsanız, gelin, Adıyaman'da başlatalım; sanayi için diyorsanız, gelin, Kocaeli'de başlatalım. 2 ilde başlatalım, bir sonucunu görelim, Türkiye'nin hayrınaysa hayhay, sizden fazla biz destekleyelim bu kanunu diyorum.

Gecenin bu saatinde hepinize saygılar sunuyorum.

BAŞKAN – Sayın Yıldırım, teşekkür ediyorum.

Efendim, Hükümet önergeye katılıyor mu?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Katılmıyorum efendim.

BAŞKAN – Hükümetin katılmadığı önergeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmemiştir.

Şimdi 8'inci maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Efendim, 9'uncu maddenin görüşmelerine başlıyoruz.

MADDE 9- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

BAŞKAN – Maddeyle ilgili verilmiş bir önerge yok.

Söz talebi yok.

9'uncu maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Şimdi, 10'uncu maddenin görüşmelerine başlıyoruz.

MADDE 10- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

BAŞKAN – 10'uncu maddeyle ilgili verilmiş bir önerge yoktur.

Söz talebi yok.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – V ar.

BAŞKAN – Affedersiniz.

Buyurun.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Herkes hazırlandı, gitmeye çalışıyor ama yok öyle bir şey.

BAŞKAN – Buyurun efendim, buyurun, zevkle dinleriz.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Yok, estağfurullah. Bence konuşulabilecek her şey konuşuldu.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SÜLEYMAN SOYLU (Trabzon) – Yok, bir şey konuşulmadı. Trabzonspor'a verilen kırmızı kart...

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Ha, peki.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık Kom.

Tarih : 23.02.2016 Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 71

Yani biz Cumhuriyet Halk Partisi olarak kendi adımıza bu yasa tasarısıyla ilgili söyleyebileceğimiz her şeyi söyledik. Her ne kadar biz bu tasarıya kategorik olarak karşı isek de yani epeyce süredir bu Komisyon çalışmalarına katılan bir arkadaşınız olarak ben bu Komisyon çalışmasının verimli olduğunu düşünüyorum. Hem Sayın Bakanın hoşgörüsü, toleransı hem değerli arkadaşlarımızın sabırla katkı sunmaya çalışmaları hem de bizim arkadaşlarımızın hakikaten çok donanımlı bir şekilde çalışarak yasaya katkı vermelerini ben gerçekten mutlulukla izledim. Bundan sonra da çalışmalarımızın bu şekilde olacağını düşünüyorum.

Biz bu yasaya karşıyız. Bu yasa memleketin de, işçinin de hayrına değildir. Bunu engellemek için Sayın Bakan, her platformda konuşmaya devam edeceğiz, elimizden geleni yapmaya devam edeceğiz. Sizden tek ricam, Genel Kurul aşamasına kadar bu söylediklerimizi bir demlendirin yani hepimiz sonuçta bu ülkenin iyiliği için çalışıyoruz, bir demlensin, ona göre biraz geciktirin Genel Kurulu, zaten bütçeden sonra gelme olasılığı var, acil bir şey değil, bir demlensin, işverenler tekrar düşünsün, sendikalar, bizler, sizler, Genel Kurul aşamasında belki biraz daha yararlı bir katkı sunabiliriz.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Sayın Atıcı, teşekkür ediyorum.

Şimdi 10'uncu maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... 10'uncu madde kabul edilmiştir.

Böylece, maddelerin görüşmelerini tamamlamış oluyoruz.

Şimdi alt komisyon metninin tümünü oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Metnin tümüyle birlikte, kanunların hazırlanmasında uygulanan usul ve esaslar doğrultusunda, kanun yapım tekniğine uygunluğun, kavram ve dil birliğinin sağlanması amacıyla Komisyon Başkanlığımıza redaksiyon yetkisi verilmesini oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Şimdi, Komisyon raporu için özel sözcü belirleyeceğiz İç Tüzük'ün 45'inci maddesine göre.

Şanlıurfa Milletvekili Sayın Mahmut Kaçar, Uşak Milletvekili Sayın Alim Tunç ve Çorum Milletvekili Sayın Lütfiye İlksen Ceritoğlu Kurt'un özel sözcü olarak seçilmesini oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir, hayırlı uğurlu olsun.

Efendim, hakikaten, biraz uzun ama son derece verimli olduğuna inandığım güzel bir çalışma geçirdik. Bu çalışmada Sayın Bakanım, Komisyon üyesi olan, olmayan, katkı veren değerli milletvekillerimize, değerli bürokratlarımıza, sendikalarımıza ve sosyal taraflara içtenlikle teşekkürlerimi sunuyorum. Bundan sonraki çalışmalarımızın da aynı verimlilik içerisinde, görüşmeler içerisinde, olgunluk içerisinde geçmesini ben temenni ediyorum ve toplantıyı kapatıp Sayın Bakana bir söz vereceğim.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Muhalefet şerhini de...

BAŞKAN – Onu söylüyorum efendim şimdi. Önce Komisyonumuzda kabul edilen metne ilişkin karşı oy yazılarının... Saat verelim mi Sayın Atıcı?

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Nasıl olsa bütçeden sonraya kalacak, mecbur yani. Cuma 12 efendim.

BAŞKAN – Perşembe olur mu efendim?

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Efendim, acelesi varsa yapalım ama zaten bütçeden sonraya...

BAŞKAN – Efendim, zannediyorum perşembeye yetiştirecektiniz, perşembeye, bir gün sonraya...

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Hayır yani ısrar ederseniz yaparız da...

BAŞKAN – İsrar değil ama efendim, bu konuda istirahat ediyoruz perşembe için.

AYTUĞ ATICI (Mersin) – Sayın Başkanım, aşağının takvimi belli oldu, bugün hiçbir madde görüşülmedi, kapandı.

BAŞKAN – Peki, cuma günü saat 12'ye kadar karşı oylarınızı bekliyoruz.

Efendim, gündemimizde görüşecek başka konu olmadığından toplantıyı kapatıyorum ve Sayın Bakana söz veriyorum.

Buyurun efendim.

(Bu bölümde ses kaydı bulunmamaktadır)

Kapanma Saati: 02.00