

KÖLELİK YASASINA HAYIR!

170 sıra sayılı ve 1/597 esas numaralı İş Kanunu
ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik
Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'na dair
HDP Emek Komisyonu Raporu



HALKLARIN
DEMOKRATİK
PARTİSİ

Sunuş 3

Genel Çerçeve 4

AKP Döneminde Emegın Durumu 9

Özetle, Kiralık İşçi Yasası Ne Götürecek? 12

Tasarısı Maddelerinin Değerlendirilmesi 14

Politik Tutumumuz 22

İşçiler, Emekçiler ve İşsiz Bırakılanlar,

AKP iktidara geldiği günden beri, işçilerin karşısında, sermaye kesiminin yanında saf tutmuştur. 14 yıldır patronların çıkarlarını temsil eden AKP, bugün kamuoyunda “kiralık işçi” yasası olarak bilinen ve Özel İstihdam Bürolarının faaliyetlerini düzenleyen *170 sıra sayılı ve 1/597 esas numaralı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı* ile 10 milyon işçiye güvencesiz bir yaşamı dayatacak yeni bir saldırıya hazırlanmaktadır. Bu yasa ile işçi sınıfı mücadelesinin tarihsel kazanımları olan kıdem tazminatı, âdil ücret, yıllık izin, emeklilik hakkı, sendikalaşma hakkı ve işçi sağlığı gibi haklar, sermayenin kârlarını korumaları adına tırpanlanmak istenmektedir.

Bu sebeple, AKP’nin işçilere karşı başlattığı savaşın yeni bir adımı olan bu yasa tasarısına dair partimizin değerlendirme, eleştiri ve görüşlerini içeren parti raporumuzu bilgilerinize sunmak istedik.

Bizler, “geçici çalışma ilişkisi”, “güvenceli esneklik” vb. adlarla pazarlanmaya çalışılan, ancak özünde işçi sınıfının köleliğini daha da ileri götürmeyi amaçlayan bu yasaya karşı HDP olarak topyekûn direnişe geçeceğimizi bildiriyor; tüm muhalefet partilerini, emek ve meslek örgütleri ile beraber tüm sivil toplum kuruluşlarını ve elette ki tüm işçileri ve işsiz bırakılanları AKP-Saray iktidarının bu saldırısına karşı birlik olmaya, demokratik tüm araç ve biçimlerle her yerde bu yasayı durdurmaya çağırıyoruz.

Saygılarımızla

Serpil Kemalbay

Emekten Sorumlu HDP Eş Genel Başkan Yardımcısı

Genel Çerçeve

Esnek ve Güvencesiz Çalışma, Sermaye Kesiminin İşçi Sınıfına Son Saldırısıdır

HDP olarak biliyoruz ki ekonomik değerin tek kaynağı emektir. Kapitalist üretim tarzı, üretim araçlarının sahibi olmasından dolayı tüm üretim sürecinin yasal sahibi olarak görülen sermaye sınıfının, işgüçlerinden başka satacak bir şeyi olmayan işçi sınıfını ücretli emekçi olarak çalıştırdığı ve onların ürettiği fazlaya kâr adı altında el koyarak mülksüz kitleleri sömürdüğü bir üretim tarzıdır. Ancak kapitalizm, sömürüye dayalı aşırı üretimden ve rekabetten kaynaklı olarak kâr oranlarının düşmesi sonucu belli aralıklarla krize girme eğilimindedir. Son zamanlarda sermaye kesiminin temsilcilerinin devamlı dile getirdiği ve kendini hissettirmeye de başlayan küresel ekonomik kriz de, işte bu yapısal zorunluluğun bir parçasıdır.

işçinin ücreti ve sosyal hakları (asgari ücret, kıdem tazminatı, yan ödemeler, haftalık mesai saatleri, sigorta, yıllık izin, iş güvenliği vb.), sermaye sınıfının kârı ile ters orantılı olduğundan, birinin kazancı zorunlu olarak diğerinin kaybıdır.

Sermaye sınıfı kârlarını iki şekilde sağlar: ya çalışma süresini uzatıp yoğunlaştırarak kâr oranını arttırmaya çalışır ya da teknoloji vasıtasıyla emeğin verimliliğini artırarak kar hacmini yükseltir. Sonuç olarak, işçi ücretleri ve sosyal hakları (asgari ücret, kıdem tazminatı, yan ödemeler, haftalık mesai saatleri, sigorta, yıllık izin, iş güvenliği vb.), sermaye sınıfının kârı ile ters orantılı olduğundan, birinin kazancı zorunlu olarak diğerinin kaybıdır. Siyasi ve küresel ölçekte baktığımızda, sermayenin kâr oranını koruma ve kâr hacmini artırma yönündeki bu saldırılar, savaşlar ve özelleştirmeler yoluyla yeni pazarlar açma; kent ve doğa talanı ile yeni kaynaklar yaratma ve işçi haklarına dönük kapsamlı hukuki saldırılar ile kendini gösterir. Çalışma yaşamının esnekleştirilip güvencesizleştirilmesine dayalı neoliberal politikalar da, başta Avrupa olmak üzere dünyanın bir çok ülkesinde işçi sınıfını teslim almak için kullanılan başlıca yöntemlerdendir.

İşte bu sebeple, sermaye kesiminin temsilcisi olarak siyaset sahnesine giren ve 13 yıl boyunca söz konusu neoliberal politikaların dünyadaki en sadık uygulayıcılarından biri olan AKP iktidarı için, çalışma hayatının esnekleştirilip güvencesizleştirilmesi hayati önem arz etmektedir. Ayrıca

AKP iktidarı, bir yandan neoliberal dönüşümü tamamlamak, diğer yandan da ekonomiyi içine soktuğu darboğazı sermaye lehine bir an önce aşabilmek için, kamuoyunda “kiralık işçi” yasası olarak bilinen yasayı devreye sokmak istemektedir.

AKP’nin ülkeyi içine sürüklediği çarpık ekonomik yapı ve savaş halinden kaynaklanan sorunların aşılmasında Türkiye’nin ucuz emek cenneti yapılmasının bir çözüm olarak görülmekte olduğu da bir gerçektir.

Bugün ekonomik verilere baktığımızda, Türkiye’nin ihracatı geriliyor, enflasyon beklentileri artıyor, yabancı sermaye çıkışı hızlanıyor, kamu ve özel sektörün zamanında dövizle alınan ve ekonominin yarısı

büyüklüğüne ulaşan borçları ödemesi zorlaşıyor ve tüm bunların sonucu olarak ekonomik güven endeksi de en düşük seviyelerde seyrediyor. Mevcut küresel krizin yanında AKP iktidarının düşmanca, hatta emperyalist nitelikteki dış politikaları ve Kürt Halkına karşı başlattığı savaş, güvenlik harcamalarının yükselmesine, döviz kurunun tırmanmasına, merkez bankası rezervlerinin erimesine ve turizm gelirlerinin dramatik bir şekilde düşmesine yol açarak mevcut çıkışsızlığı daha da derinleştiriyor. İşte, AKP iktidarı, bir yandan neoliberal dönüşümü tamamlamak, diğer yandan da kendi yarattığı çarpık ekonomik düzeni içine düştüğü darboğazdan kurtarmak için, kamuoyunda “kiralık işçi” yasası olarak bilinen yasayı devreye sokmak istiyor.

Güvenceli Esneklik Diye Bir Şey Yoktur

Tasarıya göre ilk hali 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş olan Özel İstihdam Bürolarına, şimdi 170 sıra sayılı ve 1/597 esas no’lu İş Kanunu ile “geçici iş ilişkisi” adı altında artık bizzat işçi istihdam edebilme ve bunları gereksinim duyan işverenlere, belirtilen koşullarda işin niteliğine göre 4, 8, 12 ay süreyle veya süresiz bir şekilde geçici olarak kiralayabilme yetkisi veriyor. Böylece, geçici iş ilişkisinin, işletme açısından, rekabet

ortamına, değişen koşullara ve ortaya çıkan ihtiyaçlara uygun olarak işgücü talebinin karşılanması ve üretim talebindeki dalgalanmaların karşılanabilmesini kolaylaştıracağı ve özellikle gençlerin iş tecrübesi kazanmasına; uzun dönemli işsizlerin işsizlikten kurtulmasına ve işgücü piyasasının dışında kalmış olanların motivasyonlarını artırmasına katkı sağlayacağı iddia ediliyor.

Eskiden kiralık olan şey işgücü iken söz konusu yasa ile işçilerin kendisi bizzat kiralanabilen bir nesneye dönüşecektir.

“Esneklik” ve “Güvence” kavramlarının bir araya getirilmesiyle oluşturulan güvenceli esneklik, 1990’ların ortalarında çalışma ilişkilerine giren bir kavram. Esnek güvence sözcüğü ilk kez 1990’ların ortalarında Hollanda’da hazırlanan iki kanun olan “Hollanda

Esneklik ve Güvenlik Kanunu” ile “Aracılar Yoluyla İşçi Temini Hakkında Kanun”da kullanılmıştır. Esneklik, cilalanmış yüzüyle, AB’den alınan “güvenceli esneklik” kavramıyla sunuluyor. “Güvenceli esneklik” tamlamasındaki ‘güvence’ kavramı, işçinin çalıştığı işin korunmasını değil, işçinin işgücü piyasasında kalabilme potansiyelini ifade ediyor. Güvenceli esneklik, aynı işverene bağlı olmaya gerek kalmaksızın çalışmanın sağlanabilmesi olarak tanımlanmaktadır. Kısaca işten çıkarmaların kolaylaştırıldığı, ancak işsiz kalanlara da iş bulma olanakları sağlayan bir sistemi ifade etmektedir.

Oysa “güvence” ile “esnekliğin” bir arada olması söz konusu olamaz, zira esnekliğin kendisi güvencesizlik demektir. Sermaye ve hükümet ne kadar süslemeye, cilalamaya çalışırsa çalışsın, “güvenceli esneklik” kavramını biraz kazıdığınızda altından sadece güvencesizliğin çıktığı görülecektir. Ulusal İstihdam Planı’na, 64. Hükümet Eylem Planı’na, ÇSGB Bakanının ve Cumhurbaşkanı danışmanlarının beyanatlarına baktığımızda yasanın asıl gerekçesinin işçilerin haklarının tırpanlanarak sermayeyi risklerinden arındırmak ve böylece uluslararası alanda rekabet gücü kazandırmak olduğu açık bir şekilde görülmektedir. Bu

Güvence” ile “esnekliğin” bir arada olması söz konusu olamaz, zira esnekliğin kendisi güvencesizlik demektir.

şekilde riski azalan ve kârını koruyan sermayenin ülke ekonomisini kalkındıracağı ve dolaylı olarak da istihdamı arttıracığı varsayılmaktadır. Ancak bu “kazan-kazan ilişkisi” retoriği, kapitalist üretim tarzını belirlemiş devletlerin ideolojik bir propagandasıdır ve dünyanın her yerinde aynı sözlerle kamuoyuna pazarlanmaktadır. Bu yasa emekçiler için değil, sadece sermayenin kâr oranlarını korumak ve kar hacimlerini arttırmak için çıkarılmak istenmektedir. Özünde bu tasarı, işçi sınıfının tarihsel kazanımlarına karşı yapılmış yeni bir saldırıdan başka bir şey değildir ve güvenceli istihdamı değil arttırmak, daha da azaltacaktır.

Model Nasıl İşleyecek?

Normalde iş sözleşmesi işçi ile işveren arasında olur. Ama bu, işvereni bir çok açıdan bağlar ve işçileri keyiflerine göre işten çıkarmalarını önler. Bu yasa ile patronlar işte bu “yükten” kurtulacak. İşçileri artık ÖİB istihdam edecek ve kısa süreliğine işverene kiralayacak. İşveren bir işçiye hak kazanacak kadar çok çalıştırmak zorunda kalmayacağı için kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin vb. hakları işçiye ödemekten kurtulacak; hükümetin tâbiriyle “emek maliyetleri düşecek”. İşveren işçinin normal maaşını ÖİB’ye yatıracak,

Sosyal koruma politikalarının ülkemize kıyasla çok daha aktif uygulandığı bu ülkelerde bile esnek çalışmanın işçi sınıfı lehine istihdama herhangi bir katkısı olmamış, işsizlik azalmamıştır.

ÖİB de asgari ücretten işçileri istihdam ederek aradaki farktan kâr elde edecek. Tüm bu süreç dönemsel çalışmaya ve çifte sömürüye maruz kalan işçiye güvencesizleşmiş bir iş yaşamı, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin haklarının gaspı, emekli olamama, düşük ücret; baskı, yaralanma ve işçi cinayetleri olarak geri dönecek. Mevcut kapitalist üretim tarzı halihazırda bir

ücret köleliğidir ancak işçi, dolaylı da olsa kendi işgücünün sahibidir. Esnek çalışma rejimi ile işçiler artık işgüçlerinin sahibi olamayacaktır. Diğer bir deyişle, eskiden kiralık olan şey işgücü iken söz konusu yasa ile işçilerin kendisi bizzat kiralanabilen bir nesneye dönüşecektir.

Tasarının Avrupa ve ABD’de uygulanıyor olması öne sürülerek pazarlanmaya çalışılması tam bir aldatmacadır. Esnek çalışma rejimi sadece Türkiye’de değil, uygulanan tüm ülkelerde emeğin haklarını gasp etmeye yönelik bir

hamledir ve sanıldığıının aksine, sosyal koruma politikalarının ülkemize kıyasla çok daha aktif uygulandığı bu ülkelerde bile işçi sınıfı lehine istihdama herhangi bir katkısı olmamış, işsizlik azalmamıştır. Yani AKP Hükümeti “sömürüde son modayı” takip etmekle övünmektedir. Öte yandan, ABD ve Avrupa’da uygulanan bir çok insan hakları uygulaması “Batı değeri” diye aşağılanırken, emekçiler aleyhine geliştirilen uygulamaların “Batı’da da var” denilerek kutsanması en hafif tabiriyle tutarsızlıktır.

AKP Döneminde Emegın Durumu

AKP Döneminde Türkiyeli İşçiler En Az Kazanan, En Çok Ölen ve En Örgütsüzleştirilmiş İşçiler Olmuşlardır.

2005-2014 milli gelir yıllık ortalama %4.3 büyürken kamu işçilerinin reel ücreti %0,2 azalmış, özel sektör işçilerinininki %0,5, asgari ücret de %2,3 artmıştır. Dünya Çalışma Örgütü verilerine göre 13 senede emekçi kesimin milli gelirden aldığı pay %45’den %30’a düşmüş. Yani ekonomi, değeri yaratan emekçiler için değil, onları sömüren sermaye için büyümüştür. Asgari ücret 1300 TL iken açlık sınırı 1393 TL, yoksulluk sınırı 4403 TL’dir. Toplumun %85’in fazlası bu yoksulluk gelirinin altında kazanmaktadır. Üstelik son asgari ücret artışının yaklaşık yarısı kamu kaynaklarından, yani yine emekçilerin vergilerinden karşılanmaktadır. Emekçilerin vergi yükü zaten çok fazladır. Ortalama bir emekçi aldığı ücretin yarısını vergiler yoluyla devlete geri ödemektedir. Neticede servet bölüşümü 13 senede git gide bozulmuş, nüfusun en zengin %1’i toplam servetin %53’üne sahipken, %99’a da kalan %47’yi paylaşmak düşmüştür.

İşsizlik bu ülkenin en kronik sorunudur. AKP öncesi 11 yıllık dönemde ortalama geniş tanımlı işsizlik oranı %10.1 iken, AKP’li dönemde geniş tanımlı işsizlik oranı ortalama %17’ye ulaşmıştır. Bu oran 2015 için %18, kadınlarda %24.5, gençlerde %28.9, genç kadınlarda %33’tür. AKP döneminde toplu sözleşmeden yararlanan işçi oranı %10.6’dan %4,5’a düşmüş. Bu oran OECD ülkeleri içindeki en düşük orandır. Ayrıca AKP döneminde işçi cinayetleri yaklaşık 2,5 kat artmış, her sene ortalama 1180 işçi katledilmiştir. 2002 – 2015 yılları arasında katledilen işçi sayısı 16 binden fazladır. Buna meslek hastalıklarından dolayı ölen bir o kadar kişi dahil değildir. Geldiğimiz noktada işçi cinayetlerinde Türkiye dünya 3.’sü ve Avrupa 1.’sidir. Türkiye’de ortalama bir çalışan bir yılda toplam 1855 saat çalışmaktadır. Bu sayı OECD ortalamasından 90 saat daha fazladır. Türkiye insanların %43’ü haftada 50

AKP döneminde ekonomi, değeri yaratan emekçiler için değil, onları sömüren sermaye için büyümüştür.

saatten fazla çalışmaktadır. Özetle Türkiye’de işçiler dünyada en az ücret alan, en örgütsüzleştirilmiş, en çok çalışan ve en çok ölen işçilerdendir.

AKP’nin emekçilere sağladığı tek refah “borçlanabilme” refahıdır. İnsanlar artık bir kart borcunu diğeriyle kapatmaktadır. AKP döneminde bireysel kredi kullanımını 68 kat artmıştır. Ülkede 25 milyon emekçinin neredeyse toplanan vergiler kadar, yani 400 milyardan fazla bireysel kredi borcu vardır. 3.5 milyon kişinin hakkında borcunu ödeyemediği için hakkında tahkikat başlatılmıştır. 120 bin kişi kart borcu yüzünden hapidedir.

Sermaye Sınıfının Desteklenmeye İhtiyacı Yoktur

İşçi sınıfına bu koşullar reva görülürken, sermaye kesimi ise AKP döneminde artan bir şekilde desteklenmiştir. Sermayenin aslî sorumluluğu olması gereken asgari ücret artışının %40’ı kamu kaynaklarından, yani emekçilerden karşılanmaktadır. Ayrıca yine kendi sorumlulukları olan SGK primleri konusunda devamlı destek almaktadırlar. 2008’den beri süren SGK prim indirimi ile işverenin devletten aldığı miktar 42 milyar TL’dir. Önümüzdeki sene alacakları da dahil edildiğinde işverenler, asgari ücret artışının kendilerine olan maliyetinin neredeyse 3 katına yaklaşan desteği halihazırda

Avrupa içinde büyük ve orta ölçekli firmalarda kârlılığın en fazla olduğu ülkelerden biri Türkiye’dir.

almışlar ve almaya devam edeceklerdir. Bu da yetmezmiş gibi, toplu işçi katliamlarının sorumlusu maden şirketlerinin iş güvenliği kanununda yapılan değişiklikle oluşacak olan maliyet artışlarının yine kamu

kaynakları tarafından karşılanmasına karar verilmiştir. Yani patronların alması gereken önlemlerin ve ödemesi gereken ücretlerin maliyetleri yine halka bindirilmiştir. Şirketler zaten doğru düzgün vergi ödememektedir. Bunun sebebi hem vergisizlik hem de vergi kaçakçılığıdır. Sermaye kesiminin bir çok kazanç ve yatırımı vergiden muafken, oluşan vergi borçları devamlı silinmektedir. Örneğin 29 Aralık 2010 tarihli ve 2010/42 tarihli kararına göre, Cerattepe katili Cengiz Holding’in tam 424 milyon 478 bin 437 TL’lik vergi borcu silinmiştir. Sonuçta ödenen vergi miktarına baktığımızda yine bir çok büyük şirket, ortalamanın biraz üstünde kazanan bir emekçi kadar bile vergi ödememektedir. Toplam gelir vergisinin 2/3’ünü emekçilerden tahsil edilirken kâr sahipleri sadece kalan 1/3’ü fonlamaktadırlar.

Sermayenin desteklenmeye ihtiyacı yoktur zira Türkiye kâr oranlarında zirveye oynamaktadır. Türkiye’deki küçük ölçekli işletmeler Polonya’nın 2 katı, İspanya’nın 3 katı, İtalya’nın ise yine 2 katından fazla karlılığa sahiptir. Almanya ve Fransa, Türkiye’nin sadece biraz üzerindedir. Türkiye’deki orta ölçekli işletmeler bu saydığımız ülkelerin hepsinden daha fazla karlılığa sahiptir. Türkiye’deki büyük ölçekli firmaların karlılığı Almanya, Fransa ve İspanya’daki büyük ölçekli firmalarının yaklaşık iki katı, İtalya ve Polonya’nınsa üç katı civarındadır. Diğer bir deyişle Avrupa içinde büyük ve orta ölçekli firmalarda emek sömürsünün en fazla olduğu ülkelere biri Türkiye’dir.

Emek ve sermaye arasında böylesine dengesiz bir dağılım varken, küresel ekonomik krize karşı emekçilerin hak ve refahını kısıtlayarak sermaye kesiminin çıkarlarını koruyacak yasalar çıkarmaya odaklanmak ve bunu da “ekonominin işleyişinin gereği” olarak pazarlamaya çalışmak, AKP’nin sınıfsal niteliğini bir kez daha gözler önüne sermektedir.

Özetle, Kiralık İşçi Yasası Ne Götürecek?

Ekonomik hayatın sermaye rejimine tesliminin ilanı olan 24 Ocak 1982 kararlarından beri yapılan en kapsamlı saldırı olacak olan bu tasarı yasalaşırsa işçi sınıfının yaşayacağı kayıplar devasa boyutta olacaktır.

- 1. Bu yasanın meşru ve somut bir gerekçesi yoktur:** Öncelikle, çalışanların yaklaşık %40'nın kayıt dışı; toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin oranının %4.5 olduğu; SGK verilerine göre 2014 yılında 16.437.232 kişi için işten çıkış bildirgesinin düzenlendiği; her türlü işin taşeronla verilebildiği bir ortamda işgücü piyasasının katılığında bahsedilemez. Ayrıca kendi işçisi askerlik, doğum, izin ve hastalık nedenleri ile işe belli bir süre devam edemeyecek olan işveren, bu süreler boyunca zaten “belirli süreli iş sözleşmesi” ile işçi istihdam edebilmekte ve işgücü ihtiyacını bu yolla karşılayabilmektedir.
- 2. Bu yasa ile kamusal sorumluluk özel sektöre devredilecektir:** 2003 yılında Özel İstihdam Bürolarına işe yerleştirme hakkı tanıyan düzenleme de, şimdi “geçici iş ilişkisi” kurma hakkı tanıyan yasa tasarısı da kamusal sorumluluklar alanının ticarileştirilmesidir. İstihdam, kamusal sorumluluk altında devletin üstlenmesi gereken temel bir haktır. İŞKUR bu konuda görevli bir kurum iken İŞKUR işlevsizleştirilerek bu yükün özel sektöre yüklenmesi emekçilerden yana bir tutum değildir.
- 3. Kiralık işçi kullanımı istisna değil, kaide olacaktır:** Tasarıda geçici işçi kiralamak için sınırlamalar getirildiği söylenmekte ancak “belirtilen koşullar” gerçek bir sınırlama oluşturmamaktadır. Şirketler ihtiyaç duyacağı neredeyse her konuda bir gerekçe göstererek kolaylıkla işçi kiralayabilecektir. Dünya örneklerinde görülmektedir ki; geçici istihdam arttıkça güvenceli-kadrolu çalışma da giderek azalıyor. Kiralık işçi alan firmalar kadrolu çalışanlarını işten çıkarıyor.
- 4. Kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin hakkı gasp edilecektir:** İşçi aynı işyerinde kıdem tazminatı hakkı kazanacak kadar çok (1 sene) çalışmayacağı için kıdem tazminatı ve yıllık izne hak kazanamayacak, yani işçinin yıllık 2 maaşa yakın ücreti sermayeye kalacaktır.
- 5. İş yaşamı düzensizleşecek, güvencesizleşecek:** İşçi dönemsel çalışacağından, bir sonraki işyerinin neresi olacağını bilemeyecek, bu da işçiyi ailesi ve kendisi için uzun dönemli planlardan da alıkoyacaktır.
- 6. Emeklilik hakkı gasp edilecektir:** Bir işçinin emekli olabilmesi için 7200 gün prim ödeme zorunluluğu olduğunu düşündüğümüzde, devamlı değil, dönem dönem çalışabilen bir işçinin emekli olması hayal olacaktır.
- 7. İşsizlik azalmayacak, artacaktır:** Türkiye gibi ülkelerde baskılanan kârları korumanın birinci yolu işçi çıkarmaktır. Zaten TÜİK verilerine göre de işsizliğin en önemli sebebi geçici çalışmadır. Toplam işsizlerin %33'ü geçici bir işte (esnek) çalıştığı ve iş bittiği için işsiz kalanlardır. Ayrıca dünyadaki esneklik uygulamalarının işsizliği azalttığı doğru değildir. 2004 yılında

Türkiye’ye oranla sosyal hak sisteminin çok daha yerleşik olduğu 28 AB ülkesinde %9,3 olan işsizlik rakamı bile 2010 başlarında gerçekleştirilen esnek çalışma rejimi sonrası 2014’de %10,2’ye yükselmiştir.

- 8. Taşeronluk biçim değiştirecektir:** Yasa ile taşeron şirketler ÖİB haline gelecek, yani kaldırılacak denilen taşeron sistemi sadece şekil değiştirecektir. Taşeron sisteminin emek düşmanı yapısı ise aynen korunacaktır.
- 9. Kiralık işçiler daha az ücret alacaktır:** ÖİB’lerin kâr edebilmeleri için kiralık işçiye emsal işçiye ödenenden daha az bir ücret vermesi yönünde bir eğilim olması kaçınılmazdır. Tasarıda kiralık işçilere “eşit koşullar” sağlanacağından bahsedilse de bu koşulların ücretleri kapsayıp kapsamadığı belirtilmemektedir. Belirtilese bile bunun bir bağlayıcılığının olması zordur zira halihazırda bile özel öğretim kurumlarında öğretmenlerle çifte sözleşme yapmakta; yani fiilen daha düşük ücret ve haklar öngören sözleşmeler uygulamaktadır. Dünya örnekleri de bunu göstermektedir. Emsal çalışanlar ile kıyaslandığında kiralık işçiler, işçi haklarının görece daha yüksek olduğu Almanya’da %30, İngiltere’de %32, Kanada’da %40 daha az ücret almaktadır.
- 10. İş cinayetleri artacaktır:** Büro işçileri, riskler hakkında en az bilgi verilen gruplar arasındadır. Düzenlemelerin çok daha iyi olduğu Belçika, Fransa ve Hollanda’da yapılan araştırmalarda iş kazası riski diğer çalışanlar için olan riskin iki katından fazla olduğu görülmektedir. Fransa’da oluşturulan iş kazaları endeksinde ortalama iş kazası oranı %1,94 iken, büro işçileri için bu oran %6,10’dur.
- 11. Sendikalaşma daha da azalacaktır:** İşveren, hak arama çabası içine giren bir işçinin geri alınmasını özel istihdam bürosundan isteyecek, büro o elemanı derhal geri çekebilecektir. ÖİB işçileri, “projesiz” bırakılma tehdidiyle sendikalardan uzak duracak. Bunu, bırakın OECD’nin en düşük sendikalaşma oranına sahip Türkiye’yi, sendikalaşmanın yüksek olduğu ülkelerde bile kiralık işçilerin sendikalaşma oranının yerlerde olmasından da anlıyoruz. ÖİB işçilerinin sendikalaşma oranı Fransa’da %0.9, İtalya’da %1.4, Hollanda’da %7, Lüksemburg’da %5’tir.
- 12. Mobbing artacaktır:** Kadrolu-sözleşmeli öğretmenler arasında olduğu gibi, Tam zamanlı işçiler ve kiralık işçiler arasında bir hiyerarşi doğacaktır.
- 13. Geçicilik süreklileşecektir:** Kamuda sözleşmeli personel uygulamasından da bildiğimiz üzere 10 yılı aşkın süredir insanlar geçici istihdamla, kadroya geçmeyi bekleyerek çalışmaya devam etmektedir. Kiralık işçilik te de benzer bir durum söz konusu olacaktır.
- 14. Mevsimlik işçileri ve ev emekçilerine “sürekli statütlülük” gelecek:** Bu işçiler ÖİB’de 10 yıl çalışsalar bile kıdem, ihbar, yıllık izin gibi haklarını yine de kullanamayacaklar. Mevcut yasada bu kesim yönelik ayrımcılığın daha da pekiştirilecektir.
- 15. Kadın istihdamı artmayacak, eğretilenecektir:** Mevcut işgücü piyasasındaki boşluklara, örneğin askere giden çalışanın, doğum yaptığı için işten ayrılan kadının yerine istihdam edildiği için yeni bir istihdam alanı oluşmayacaktır. Hatta evdeki ikinci mesaisi, çocuk ve yaşlı bakımını üstlenmiş kadınlar için iyi işlere erişim daha da kısıtlanacaktır.

Tasarı Maddelerinin Değerlendirmesi

Madde 1

İlgili maddenin geri çekilmesini talep ediyoruz.

Gerekçe

Maddenin ikinci fıkrasında geçici iş ilişkisinin,

- a) Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde 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) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde,

kurulabileceği söylenmektedir. Öncelikle, Çalışanların yaklaşık %40'nın kayıt dışı; toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin oranının %4.5 olduğu; SGK verilerine göre 2014 yılında 16.437.232 kişi için işten çıkış bildirgesinin düzenlendiği; her türlü işin taşeronla verilebildiği bir ortamda işgücü piyasasının katılığından da bahsedilemez. Ayrıca kendi işçisi askerlik, doğum, izin ve hastalık nedenleri ile işe belli bir süre devam edemeyecek olan işveren, bu süreler boyunca zaten “belirli süreli iş sözleşmesi” ile işçi istihdam edebilmekte ve işgücü ihtiyacını bu yolla karşılayabilmektedir. Yani bu yasanın uygulanmasının nesnel bir gerekçesi yoktur.

Diğer yandan, bu gerekçeler bahsedildiği üzere işverene bir sınırlama değil, neredeyse her duruma uyabilecek gerekçeler sunmaktadır. Örneğin işveren işletmenin iş hacminin öngörülmezen şekilde artacağını öne sürerek işçi kiralayabilecektir. Bunun iyi tanımlanmış bir sınırlama ve denetlemeye tâbi

tutulması mümkün gözükmemektedir. Yani geçici iş ilişkisi istisna değil, kaide olacaktır.

Geçici işçi sağlama sözleşmesinin, 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 kurulabileceği, yapılan bu sözleşmenin ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebileceği belirtilmektedir. Öncelikle anlaşılıyor ki, ÖİB, sözleşme imzaladığı işçiyi, eğer o ay içinde hiç kiralamaz ise, işçiye hiçbir ücret ödeme borcu olmayacak. Çünkü tasarı, “asgari çalıştırma süresi” zorunluluğu getirmediği gibi, işçi çalıştırılmadığında da ücret ödeme yükümlülüğü öngörmüyor. Bu durum, kiralık işçilere devamlı surette işsiz ve gelirsiz kalacakları, güvencesiz bir yaşam dayatmaktadır. İşçi bir sonraki işyerinin neresi olacağını bilemeyecek, bu da işçiyi ailesi ve kendisi için uzun dönemli planlardan da alıkoyacaktır. Kiralık işçiler 4 aylığına, en fazla da 8 aylığına kiralanabileceği ve iş bittikten sonra yeni bir kiralama güvencesi olmadığı için çalışamayacaklardır. Kiralanmadığı süreler için ücret alamayacak olan işçiler, açlık ve yoksullukla karşı karşıya olacak. Aynı sorun sebebiyle mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetleri dışındaki hallerde kiralık işçilerin bir iş yerinde 1 seneden az çalışmalarını gerektireceği ve süre bitiminde ÖİB tarafından kendilerine yeni bir iş garantisi sunulmayacağı için işçinin kıdem tazminatı ve yıllık izin hakları gasp edilmiş olacaktır.

Tarım işçilerinde ve ev işçilerinde süre sınırı olmaması ise, iş yasasında istisna hükmünde olan tarım işçilerinin (4857-4/b) ve ev işçilerinin (4857-4/e) bir ÖİB’de 10 yıl çalışsalar bile kıdem, ihbar, yıllık izin gibi haklarını yine de kullanamayacakları anlamına geliyor. Dolayısıyla mevcut yasada ev işçileri ve mevsimlik tarım işçilerine yönelik ayrımcılığın bu kez daha da pekiştirileceği görülüyor. Diğer bir ifadeyle, tarım işçileri ve ev işçilerine “sürekli statüsüzlük” getirilmiş oluyor. Ayrıca ev işçisi doğrudan ÖİB işçisi sayılacağından ve ÖİB’de ancak sözleşme ile sınırlı olduğu dönem için sorumlu tutulabileceğinden kiralık işçiliğe mahkum edilmiş olacaktır.

Ayrıca bir işçinin emekli olabilmesi için 7200 gün prim ödeme zorunluluğu olduğunu düşündüğümüzde de, devamlı değil, dönem dönem çalışabilen bir herhangi bir kiralık işçinin emekli olması hayal olacaktır. Yani kiralık işçi

düzeni insanların emeklilik haklarının fiili gaspı anlamına gelecektir. Bunun yanında, aynı işyerinde aynı işi yapan farklı statüde, farklı haklara sahip yeni bir işçi grubu olacak. İşyerinde rekabet artacak, patronlar diğer işçilerin haklarını geriye götürmek için kiralık işçileri kullanacak. Her hak talebi bastırılmaya çalışılacak, işçilerin daha kötü koşullarda daha düşük ücretlerle çalışmasının zemini yaratılacak.

Sağlık hakları da 4 aylık süre engeline takılabilecektir. Düzenli çalışıp prim ödeyemeyecekleri için sağlık hakkından ve işsizlik sigortasından yararlanmaları da neredeyse imkansız. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'na göre, hastalanan işçinin SGK'dan "geçici iş göremezlik ödeneği" (rapor parası) alabilmesi için son 90 gün priminin ödenmiş olması gerekiyor. Geçici ve kısa süreli sözleşmelerle çalıştırılacak olan kiralık işçilerin önemli bir kısmı "son 90 gün prim" kuralına takılacak.

Bilindiği üzere Türkiye gibi ülkelerde baskılanan kârları korumanın birinci yolu işçi çıkarmaktır. Çoğu zaman firmalar kıdem, ihbar tazminatları sebebiyle işçi çıkaramamaktadır. Bu yasa ile işveren işçileri daha kolay çıkarabilecek, bir kişinin işini daha fazla kişiye yaptıracak ve işsizlik artacaktır. Zaten TÜİK verilerine göre de işsizliğin en önemli sebebi geçici çalışmadır. Toplam işsizlerin %33'ü geçici bir işte (esnek) çalıştığı ve iş bittiği için işsiz kalanlardır. Ayrıca dünyadaki esneklik uygulamalarının işsizliği azalttığı doğru değildir. 2004 yılında Türkiye'ye oranla sosyal hak sisteminin çok daha yerleşik olduğu 28 AB ülkesinde %9,3 olan işsizlik rakamı bile 2010 başlarında gerçekleştirilen esnek çalışma rejimi sonrası 2014'de %10,2'ye yükselmiştir. Kiralık işçi uygulamasının daha yüksek olduğu ABD ve İngiltere'de aynı dönemde işsizlik oranları %5,5'ten %6,2'ye ve %4,7'den %6,2'ye yükselmiştir. Yani esnek çalışma rejimi işsizliği azaltmayacak, arttıracaktır.

Kesintili ve güvencesiz çalışma sendikalaşma oranına da ciddi bir darbe vuracaktır. İşveren, hak arama çabası içine giren bir işçinin geri alınmasını özel istihdam bürosundan isteyecek, büro o elemanı derhal geri çekebilecektir. Kiralanmış işçiler de, "projesiz" bırakılma tehdidiyle sendikalardan uzak duracaktır. Bunu, bırakın OECD'nin en düşük sendikalaşma oranına sahip Türkiye'yi, sendikalaşmanın yüksek olduğu ülkelerde bile kiralık işçilerin sendikalaşma oranının yerlerde olmasından da

anlıyoruz. ÖİB işçilerinin sendikalaşma oranı Fransa’da %0.9, İtalya’da %1.4, Hollanda’da %7, Lüksemburg’da %5’tir.

Madde, “suiistimal edilebileceği” gerekçesiyle kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamayacağını belirtmektedir. Ancak kamuda suiistimal edilebilecek olan bir kanunun denetimin çok daha az olduğu özel sektörde çok daha fazla suiistimal edilecektir. Nitekim, yukarıda saydığımız durumlar bu suiistimalin boyutlarının nereye varabileceğini açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Maddede toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince işçi kiralanamayacağı belirtiliyor. Buna göre işçi kıyımı yapan işyerleri, yalnızca ‘sekiz ay süresince’ geçici iş ilişkisi kuramayacak, ancak bu süre bitince aynı işçiyi kölelik bürolarından çok daha ucuza, sendikasız, haksız hukuksuz kiralayabilecektir.

Madde, geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırılacağını ve 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 olamayacağı belirtilmektedir. Ayrıca sözleşmelerin yazılı yapılması şartı getirilmekte ve bunun bağlayıcı olacağı söylenmektedir. Ancak ÖİB’lerin ve gerçek işverenin kâr edebilmeleri için işçiye normalde ödenenden daha az bir ücret ve daha düşük sosyal haklar sağlaması yönünde bir eğilimi olacaktır. Sözleşmelerin yazılı yapılması ise bir şeyi engelleyemeyecektir, zira örneğin halihazırda bile özel öğretim kurumlarında öğretmenlerle çifte sözleşme yapılmakta; yani fiilen daha düşük ücret ve haklar öngören sözleşmeler uygulamaktadır. Bunun yanında, kayıt dışı işçi çalıştırmanın yasak olması, istihdamın yarısına yakınının kayıt dışı yürütüldüğü gerçeğini değiştirmemektedir. Bunun gibi sayısız örneklerden yola çıkarak, ekonominin gelişimi adına “gerektiğinde” emeğe karşı sermayeyi kollamayı tercih eden bir iktidarın, yaşanacak hak ihlallerini denetimsizlikle ödüllendirileceğini öngörmek zor olmayacaktır. Yani yazılı sözleşmeler, fiili olarak halihazırda hiçbir şeyi engellememektedir ve engellemeyecektir. ÖİB’ler fiili olarak işçilere emsallerinden daha az ücret ödeyebilecek, daha az sosyal hak sağlayabilecektir. Bunun yanında ÖİB ile

sözleşme yapan kiralık işçinin, bu sözleşmede asgari ücretin üzerinde bir ücret belirlemesi zaten gerçekçi olmayacaktır, zira iş bulabilmek için ÖİB'ye muhtaç olan kiralık işçinin ÖİB karşısında hiçbir pazarlık şansı yoktur. Aksine ÖİB ile iş ilişkisini sürekli tutmak için kiralık işçi her türlü ödünü vermeye hazır olacaktır. Kaldı ki dünya örnekleri de bu eğilimlerin gerçeğe dönüştüğünü göstermektedir. Emsal çalışanlar ile kıyaslandığında kiralık işçiler işçi haklarının görece daha yüksek olduğu Almanya'da %30, İngiltere'de %32, Kanada'da %40 daha az ücret almaktadır.

Madde, geçici işçinin, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur demektir. Bu durumda ev işverenin ev emekçisine karşı hiçbir sorumluluğu olmazken ev işçisinin ev işverenine karşı tazminat yükümlülüğü doğmaktadır

Maddede, geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısının, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemeyeceği, ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabileceği söylenmektedir. Buna göre 100 kişilik bir işyerinde 25 işçi kiralık işçi olarak çalıştırılabilecek. Türkiye'deki 1 milyon 736 bin işyerinin 1 milyon 482 bini 9 ve altında işçi çalıştırıyor. Dolayısıyla işyerlerinin yüzde 85'inde işçilerin yarısı kiralık işçi olarak çalışabilecek. Buradan kiralık işçi rejiminin istisna değil, bir kaide haline geleceği tekrar ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında KOBİ'lerde çalışan işçilerin, büyük işletmelerde çalışan işçilere kıyasla daha fazla hak ve ücret gaspına maruz kaldığı bilinen bir gerçektir. 10 işçiden az kişi çalıştırılan yerlerde işçilerin beşinin kiralık işçi olabilmesi demek, söz konusu kiralık işçilerin büyük işletmelerde çalışan kiralık işçilere göre çok daha fazla kayba maruz kalacağını tahmin etmek zor olmayacaktır.

Maddede, geçici işçi çalıştıran işverenin 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlü olduğu belirtilmektedir. Ancak Kiralık işçilikle işyeri sürekli belirsizleşirken, işçinin çalıştığı her farklı iş, yeni bir uyum sürecini ifade edecek; bu ise işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ciddi anlamda tehlike oluşturacaktır. Bunun yanında veriler de göstermektedir ki kiralık işçiler, riskler hakkında en az bilgi verilen çalışan gruplar arasındadır. Düzenlemelerin çok daha iyi olduğu Belçika,

Fransa ve Hollanda’da yapılan araştırmalarda kiralık işçilerin iş kazası riski diğer çalışanlar için olan riskin iki katından fazla olduğu görülmektedir. Fransa’da oluşturulan iş kazaları endeksinde ortalama iş kazası oranı %1,94 iken, kiralık işçiler için bu oran %6,10’dur. Yani ÖİB’ler işçi cinayetlerini arttıracaktır.

Madde, iş kazası geçiren işçiye bildirim zorunluluğu getirmektedir. Yaralanan işçilerin projesiz bırakılma tehdidiyle susabileceği düşünüldüğünde, işçi tarafından bildirilmeyen her iş kazası ve meslek hastalığının üstünün örtülmesi riski açığa çıkmaktadır.

Tüm bu olumsuz sonuçlar kadın istihdamına çok daha olumsuz yansıyacaktır. Öncelikle, Mevcut işgücü piyasasındaki boşluklara, örneğin askere giden çalışanın, doğum yaptığı için işten ayrılan kadının yerine istihdam edildiği için yeni bir istihdam alanı oluşmayacaktır. Hatta evdeki ikinci mesaisi, çocuk ve yaşlı bakımını üstlenmiş kadınlar için iyi işlere erişim daha da kısıtlanacaktır. Geçici istihdam ve kiralık işçi uygulamalarına dair dünyada yapılan araştırmalar işçiler ve özellikle kadın işçilerin büyük oranda koşullarının gerilediği yönündedir. Bir kadın üç tane çocuk doğurduğunda her seferinde ilkökul çağına kadar yarı zamanlı çalışma hakkını kullanırsa 16 buçuk yıl yapıyor. Bu sürede kadınlar iş güvencesinden mahrum kalacaktır. Esnek çalışma ile doğum iznine ayrılan kadınların tekrardan aynı iş yerinde çalışma imkânları tamamen işverenin inisiyatifine bırakılmaktadır. Kadınların iş yaşamında kayıt dışı çalışması Türkiye’de doğal ve olağan karşılanmaktadır. Devlet evde bakım ücreti verdiği kadınların sigortasını yatırmadığı halde bu kadınları istatistiksel verilerde istihdam ediliyormuş gibi gösterilmektedir. Esneklik rejimi, sanki çalışanların istediği doğrultuda ve çalışanların isteklerine göre düzenlenecekmiş gibi yansıtılsa da aslında sektörün ihtiyaçlarına göre düzenlendiği görülmektedir. Çoğunlukla 20-34 yaş aralığındaki gençleri işe yerleştiren ÖİB’ler aracılığıyla iş bulanların, yüzde 34’ünü kadınlar, yüzde 65’ini erkekler oluşturmaktadır. Bürolar aracılığıyla işe yerleştirilen kadınların yüzde 56’sı genç ve eğitim seviyeleri kendileriyle aynı pozisyonda çalışan erkeklere göre daha yüksek. Kadınlar mevcut durumda aynı pozisyonda çalıştığı erkeklerden daha az ücret almakta yasa ile birlikte bu durum kanun güvencesine alınmaktadır. Ayrıca, kadınlar genel olarak geri hizmet işlerinde çalıştırılmak istenmektedir. Bundaki temel amaç kadının iş yaşamında geri plana itilmesi ve eve hapsedilmesidir.

“Cinsiyet dağılımı” açısından bakıldığında da en çok kadınların, özel istihdam büroları aracılığı ile çalıştırıldığı görülmektedir. Örneğin, Polonya’da bu kapsamda çalıştırılanların yüzde 51’i kadın, İsveç’te ise yüzde 60’ıdır.

Madde 2

İlgili maddenin geri çekilmesini talep ediyoruz.

Gerekçe

Maddede uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz denmektedir. Öncelikle maddede belirtilen “esaslı neden” suistimale açık bir kavramdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, 1. Madde ile ilgili eleştirilerin tamamı, uzaktan çalışmayı düzenleyen bu madde için de, hatta da tedirgin edici bir biçimde geçerlidir.

Madde 3

İlgili maddenin geri çekilmesini talep ediyoruz.

Gerekçe

Maddede 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinin ikinci fıkrasına “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.” Cümlesinin eklendiği belirtilmektedir. Ancak işverenin, hak arama çabası içine giren bir işçinin geri alınmasını özel istihdam bürosundan istemesi, büronun da o elemanı derhal geri çekebilmesi kuvvetle muhtemeldir. ÖİB işçileri de, “projesiz” bırakılma tehdidiyle sendikalardan uzak duracaklardır. Bunu, bırakın OECD’nin en düşük sendikalaşma oranına sahip Türkiye’yi, sendikalaşmanın yüksek olduğu ülkelerde bile kiralık işçilerin sendikalaşma oranının yerlerde olmasından da anlıyoruz. ÖİB işçilerinin sendikalaşma oranı Fransa’da %0.9, İtalya’da %1.4, Hollanda’da %7, Lüksemburg’da %5’tir. Dolayısıyla işçilerin toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilmesi mümkün olmayacağından, 4 ay

için geçerli olan madde, sezonun uzaması halinde bu işçilere uygulanamayacaktır.

Madde 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

İlgili maddelerin geri çekilmesini talep ediyoruz.

Gerekçe

İlgili maddeler ÖİB'lerin kuruluşu, feshi ve yasaya uymamaları durumunda uygulanacak para cezalarını belirten maddelerdir. Esnek çalışma rejimine ve bu rejimin uygulayıcısı olacak olan ÖİB'lerin varlığına koşulsuz karşı duran bir parti olarak bu koşulları düzenleyen maddelerin geri çekilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Politik Tutumumuz

Kölelik Yasasına Karşı Topyekûn Direniş!

HDP olarak temel perspektifimiz, tüm değerleri üreten ancak ürettikleri üzerinde söz ve karar hakkı bulunmayan emekçilerin, ekonomik ilişkiler üzerindeki denetimini arttıracak politikalar üretmektir. Parti programımızda sunduğumuz ekonomik modelin temelini de işçi ve emekçilerin temel hak ve özgürlüklerinin genişletildiği bir “güvenceli yaşam ekonomisi” kavrayışı oluşturmaktadır. Dolayısıyla, sermaye iktidarının işçi sınıfına yönelik gerçekleştireceği esnekleştirme ve güvencesizleştirme saldırılarına karşı mücadele etmek temel ilkelerimiz arasındadır ve temel ilkelerimiz de bizim için pazarlığın değil, ancak direnişin konusu olabilir.

Bizler, “geçici çalışma ilişkisi”, “güvenceli esneklik” vb. adlarla pazarlanmaya çalışılan, ancak özünde işçi sınıfının köleliğini daha da ileri götürmeyi amaçlayan bu yasaya karşı HDP olarak topyekûn direniş geçeceğimizi bildiriyor; tüm muhalefet partilerini, emek ve meslek örgütleri ile beraber tüm sivil toplum kuruluşlarını ve elette ki tüm işçileri ve işsiz bırakılanları AKP-Saray iktidarının bu saldırısına karşı birlik olmaya, demokratik tüm araç ve biçimlerle her yerde bu yasayı durdurmaya çağırıyoruz.

Ne istiyoruz?

Güvenceli bir iş yaşamı için haftalık çalışma süresi hiçbir ücret indirimi olmaksızın 45 saatten 35 saate düşürülmeli; fazla mesailere sınır getirilmelidir. Özellikle işten çıkarmaların olduğu işyerlerinde fazla mesailer yasaklanmalı; iktidar her şeyi bir yana bırakarak önce yasal görevlerini yapmalı, kayıt dışı istihdamı kesin olarak ortadan kaldırmalı; esnek çalışma modelleri ve taşeron uygulamalarına son verilmeli; sendikal hak ve özgürlükler önündeki tüm engeller kaldırılmalı; iş bulma ve işe yerleştirme işçiler tarafından yönetilen bir sigorta aracılığıyla yapılmalı; iş güvencesi hakkı, tüm çalışanları kapsayan bir hak olarak düzenlenmelidir.

Kamuoyunun bilgisine sunarız.