

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016

Saat :15.30

Kayıt:Sağlık alt

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 1

17 Şubat 2016 Çarşamba

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 15.43

GEÇİCİ BAŞKAN: Mehmet Ali PULCU (İstanbul)

GEÇİCİ BAŞKAN – Toplantı yeter sayımız var gözüktüyor efendim.

Mehmet Ali Pulcu, dış hekimiyim, Komisyon Sözcüsüyüm. Toplantıya iştirak ettiğiniz için hepimize çok teşekkür ediyoruz. İşçiler ve işverenler için çok önemli bir mesele olduğunu biliyoruz. Alt komisyon toplantısı teklifi geldi, biz de bu çok ciddi bir mesele olduğu için bu teklife değerlendirdik.

Ben dün yapılan toplantıda sayın işçi ve işveren temsilcilerinin çok değerli katkılarını aldık, bugün ikinci bölüme devam edeceğiz.

Toplantıya bir başkan seçmemiz lazım. Sayın Kâtibimiz Mahmut Kaçar Bey, Şanlıurfa Milletvekilimiz bu konuda biz hekimlerin dışında, bu konularda mevzuatı en iyi bilen arkadaşımız olduğu için Komisyon Başkanı olması teklifiyle bir toplantıyı açalım. Mahmut Bey'in toplantıya Başkanlık etmesi teklifini oylarınıza sunacağız, sonra toplantımıza başlayacağız arzu ederseniz. Dolayısıyla bugün toplantının başkanlığını Sayın Mahmut Kaçar Beyefendinin yapması talebimizi iletiyoruz.

Efendim, konuyu oylarınıza sunuyoruz: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Teşekkür ederim.

Mahmut Bey, buyurun.

(Oturum Başkanlığına, Alt Komisyon Başkanı Mahmut Kaçar geçti)

BAŞKAN – Komisyonumuzun çok değerli üyeleri, Alt Komisyonumuzun çok değerli üyeleri, Bakanlığımızın çok değerli bürokrasisi; sözlerime başlamadan önce Alt Komisyon Başkanlığı noktasında bütün milletvekili arkadaşlarımıza gösterdikleri teveccühten dolayı teşekkür ediyorum. Ben Şanlıurfa Milletvekiliyim, 24'üncü ve 26'ncı Dönem Şanlıurfa Milletvekili, daha önce de MEMUR-SEN'e bağlı SAĞLIK-SEN'in uzun yıllar Genel Başkanlığını ve MEMUR-SEN Konfederasyonu Genel Sekreteri görevlerinde bulundum. Çalışma hayatıyla ilgili ilişki açısından bu tanımlamayı yapma ihtiyacı hissettim.

Az önce değerli vekilimin de ifade ettiği gibi önemli bir yasa tasarısı. Dün bütün milletvekillerimizin ortak önerisiyle bu konunun daha ayrıntılı belki teknik anlamda da destek alınarak değerlendirilmesi noktasında bir alt komisyon kurulması teklif edildi ve bütün siyasi partilerimizin oy birliğiyle alt komisyon kuruldu. İnşallah, bu Alt Komisyon'da bu kanunun hem işverenlerimiz açısından hem de çalışanlarımızın hak ve hukuku noktasında yapılabilecek olan düzenlemeler noktasında bir ön çalışma yapıp önümüzdeki süreçte Komisyonumuza, daha sonra da Genel Kurula arz edilmek üzere bir çalışmayı hep birlikte yapmış olacağız. Tabii, çalışma hayatında uzlaşma, diyalog en önemli, sihirli kelimeler. Bu manada sivil toplum örgütlerimizin ve bu konuda da sözü olan bütün kurum ve kuruluşlarımızın bu anlamdaki değerlendirmelerini Komisyon olarak önemsiyoruz. Bu manada dün milletvekili arkadaşlarımızla yapmış olduğumuz görüşmelerde davet edilmesi gereken kurumlarla ilgili bir değerlendirmemiz oldu ve bunun neticesinde Dünya Çalışma Örgütü ILO'nun Türkiye temsilciliğinin, işçi sendikalarımızdan; DİSK'in, HAK-İŞ'in, TÜRK-İŞ'in, yine Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonumuz TİSK'in, yine bununla birlikte Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu, Türk Tabipleri Birliği, Barolar Birliği ve Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin davet edilmesiyle ilgili bir kararımız oldu. Bu toplantılara iştirak etmek üzere de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, Avrupa Birliği Bakanlığının ve Türkiye İş Kurumunun bu toplantılara da nezaret etmesiyle ilgili bir kararımız oldu. Bugünkü toplantımızda sivil toplum örgütlerini dinleyeceğiz. Eğer arkadaşlar da uygun görürlerse dün TÜRK-İŞ'i, HAK-İŞ'i, DİSK'i ve TİSK'i dinlemiş idik. Bugün biraz daha ayrıntılı bir şekilde çünkü birinci dereceden bu düzenlemeyle belki mutlaka bütün sivil toplum örgütlerimizin çok değerli katkıları olacaktır ama bu 4 kuruluşumuz biraz daha işin öznesinde olan kuruluşlarımız, sivil toplum örgütlerimiz. Arkadaşlarımız uygun görürlerse bu 4 kuruluşumuzu en sona bırakarak diğer 6 kuruluşumuzdan başlayıp bugünkü toplantımıza başlamış olalım. Dünkü toplantıda sivil toplum örgütlerimize beş dakika gibi bir sunum yapmaları istendi, bugün süreyi on dakikaya çıkarıp aynı zamanda da en az bir beş dakika, ihtiyacı olursa on dakika da Komisyon üyesi milletvekillerimizin soru-cevap şekline yönetilmesiyle ilgili de bir değerlendirmemiz oldu yani burada arkadaşlarımızın söylemesi gereken ne varsa onları dinleyelim, biz de Alt Komisyon üyeleri olarak bu konudaki çalışmalara zemin teşkil edecek çalışmalarını yapan üyeler olarak sormamız gereken ne varsa bunları sorup ilerideki değerlendirmemizin de daha sağlıklı olması noktasında da böyle bir zamanı genişletme kararımız oldu.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden arkadaşımız Yasin Ekmen hukuk müşaviri.

Yasin Bey, ben sözü size bırakıyorum...

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Söz talebimiz var...

BAŞKAN – Bir saniye, lütfen tabii buyurun.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Yani dün akşam konuştuk bu sivil toplum örgütleri, sendikaların temsilcilerini çağıracağız, bununla ilgili kaç kişi katıldı, kaç kişi katılmayan var, ilk önce buradaki arkadaşlarımızı bir şey yapsak iyi olur.

BAŞKAN – Eyvallah, onu teyitledim.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa : 2

ILO Türkiye Temsilcisi Özge Berber Ağaş? Yok herhâlde, geleceğini söylediler, o zaman ona ulaşalım önümüzdeki süreçte gelmelerini sağlayalım. DİSK temsilcisi arkadaşımız... DİSK'teki arkadaşlarımızı arayalım.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Bunların hepsine zamanında haber vermek gerekiyor.

BAŞKAN – Tabii, tabii, haber verildi.

HAK-İŞ Konfederasyonu burada. TİSK burada, TÜRK-İŞ burada, TOBB burada. TESK? Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonunun bilgileri var. Türk Tabipleri Birliğimiz burada, Barolar Birliği burada, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, onlar, yazıyla sabah dokuz kırkta kendilerine ulaşılmış, bununla ilgili bir değerlendirme yapmaları gerektiğini söylemişler, bunu daha sonra Komisyon üyelerimizle değerlendirip gerekirse yarınki ilk açılışta da dinleriz, bu anlamda bir sıkıntımız yok, yeter ki arkadaşlarımızın bir katkısı, söyleyecek bir şeyleri olsun. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğine yarınki belirleyeceğimiz saati belirleyip arkadaşlarımız yarın ilk olarak onları şey yapabiliriz.

ALİM TUNÇ (Uşak) – Efendim, yazılı görüş de alabiliriz.

BAŞKAN – Yazılı vermek isterlerse yazılı, gelip sözlü olarak söylemek isterlerse sözlü dinleriz. Onlara yazılı da ama sözlü olarak şey yapmaları gerekiyorsa... Çünkü gerekçeleri makul bir gerekçe, biraz bizim zamanla ilgili bir sıkıntımız oldu, onu yarınki belirleyeceğimiz saate göre kendilerine tekrar bir yazılı veya sözlü çağrıda bulunuyoruz. Kamu kurumlarından Çalışma Bakanlığımız burada, Avrupa Birliği Bakanlığı burada, Türkiye İş Kurumumuz burada, tamam.

O zaman buradan Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği hukuk müşaviri Yasin Ekmen Bey'den başlayalım.

Yasin Bey, süreniz on dakika, bunu hatırlatarak sözü size bırakıyorum.

TOBB TEMSİLCİSİ YASİN EKMEN – Sayın Başkanım, teşekkür ediyorum.

Çok fazla konuşmayacağım, dün de dile getirmiştım, aslında bizim birkaç madde üzerinde spesifik önerilerimiz var. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği olarak biz bu düzenlemeyi olumlu buluyoruz. Özellikle son değişikliklerden sonra kısmi zamanlı çalışma, kısmi süreli çalışma sisteminin, çalışma hayatına gelmesi ve iş âleminin çok değişik sektörlerde ihtiyaçlarının hasıl olması sebebiyle bu tür bir düzenlemeye ihtiyaç olmaktadır.

Sayın Başkanım, maddeler üzerinde geldiğimizde belirtmemi ister misiniz, yoksa şimdi mi?

BAŞKAN – Yani söz sizin, geneliyle ilgili olabilir, maddelerle ilgili olabilir, bu konuyla ilgili söyleyeceğiniz ne varsa onları dinleyebiliriz.

TOBB TEMSİLCİSİ YASİN EKMEN – Yine, 1'inci maddede iki önerimiz bulunmaktadır. Birincisi: 1'inci maddeyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7'nci maddesinin (5)'inci fıkrası olması öngörülen fıkrada "Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasından 18/10/2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 65'inci hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle çalıştırılmaz." şeklinde olan düzenlemenin gözden geçirilmesini düşünüyoruz. Zira, bu maddede bu fıkrayla düzenlenmek istenen, bizim anladığımız kadarıyla, grev ve lokavt kararı alındıktan sonra geçici iş ilişkisiyle işçi alınmaması düşünülmekte ama o vakte kadar alınmış, geçici iş ilişkisi kurulmuş işçilerin durumu ne olacak yani onların da çıkarılması söz konusu olacağını düşünüyoruz. Burada yani bunu önlemek amacıyla "Bu fıkranın 65'inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisi ile işe işçi alınmaz." şeklinde son cümlelerin değiştirilmesini önermekteyiz. Yine, aynı madde içerisinde geçici iş ilişkisinin en fazla dört aylık ve iki kez olacağı düzenlenmiş, bunun yeterli olduğunu düşünüyoruz. "Dört aylık ve üç kez" veya "altı aylık ve üç kez" yani "on sekiz ay" şeklinde değiştirilmesi önemlidir. Zira, geçici iş ilişkisi sadece işçi istihdamından öte aynı zamanda üniversitelerde, teknik liselerde veya benzeri okullardan yeni mezun teknisyenlerin alındığını da düşünebiliriz yani dördüncü sınıf esnasında veya ikinci sınıf esnasında ve bu işçinin, kalıcı işçi yani uzun süreli belirsiz iş sözleşmesiyle kalacak bir işçi olacağını da düşünürsek işverenin bu işçi hakkında olumlu veya olumsuz bir düşüncesinin gelişebilmesi için belirli bir zamana ihtiyacı var, bu nedenle sekiz aylık süre yeterli değil, bunun en az on iki ay veya on sekiz aya çıkarılmasını siz değerli Komisyon üyelerine önermekteyiz.

2'nci maddede özellikle kapsamlı bir önerimiz bulunmakta, şimdi uzaktan çalışma düzenleniyor 2'nci maddeyle ama dün de dile getirdiğimiz gibi Borçlar Kanunu'nda zaten 461 ve 469'uncu maddeler arasında evden çalışma yani "evde hizmet sözleşmesi" başlıklı 8 maddelik bir düzenleme hâlihazırda bulunmaktadır. Yine, 2'nci maddenin fıkralarıyla düzenlenen bir alanda da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu benzeri düzenlemelere hasıl mevcuttur. Dolayısıyla bu uzaktan çalışmanın İş Kanunu bünyesinde değil Borçlar Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki mevcut düzenlemelerin eğer bir problem veya bir eksiklik söz konusu ise hâlihazırda yürürlükte olan bu maddelerin veya bu kanunların yeniden gözden geçirilerek düzenlenmesi gerektiğini düşünüyoruz. Zira, uygulama da sorunlar çıkacağını düşünüyoruz. Bu 2'nci madde uyarınca uzaktan çalışmanın usul ve esasları, şekli, çıkarılacak bir yönetmelik ile düzenlenecek. Şimdi, Borçlar Kanunu'nda da bir usul ve esas belirlenmiş, evden çalışmanın nasıl olacağı, ücretin, sorumluluklarının nasıl olacağı düzenlenmiş, aynı zamanda İş Kanunu uyarınca çıkarılacak bir yönetmelikle yine uzaktan çalışmayla ilgili usul ve esaslar belirlenecek. Kanun ve yönetmelik, bir çatışma söz konusu olabilir, bunun yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini düşünüyoruz, madde geldiğinde de yine konuya değinebilirim Sayın Başkanım.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum.

Süreniz var, eğer yapacağınız değerlendirmeler varsa biz tamamı üzerinde şey yapabiliriz, onda sorun yok. Madde madde böyle şey yapacağınız kurum olarak.

TOBB TEMSİLCİSİ YASİN EKMEN – Şimdilik bu kadar Sayın Başkanım, teşekkür ediyorum.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa: 3

ALİM TUNÇ (Uşak) – Sayın Başkanım, ben söz alabilir miyim?

BAŞKAN – Buyurun.

ALİM TUNÇ (Uşak) – Sayın Müsteşarım, değerli milletvekili arkadaşlarım, iş dünyasının değerli temsilcileri, değerli sivil toplum kuruluşları; bugünkü toplantımızda açıklık olması için ben bunu söylüyorum. Genelî üzerinde, madde madde değerlendirme yönünde değil, tamamı üzerindeki görüşlerinizi alıp daha sonra biz maddelerle ilgili tekrar bir Komisyon olarak değerlendirme yapacağız, o nedenle bu konudaki değerlendirmelerinizi bu şekilde yaparsanız daha rahat çalışma ortamını sağlamış oluruz.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Şöyle bir katkı vereyim: Tabii, biz bir sonraki toplantıda tekrar sivil toplum örgütlerimizi dinleme imkânımız olmayacağı için bu belirlenen süre zarfı içerisinde, on dakikalık zaman zarfı içerisinde bu kanunun gerek genelîyle ilgili gerekse de değişikliklerle ilgili arkadaşlar bir değerlendirmede bulunabilirler bu süre zarfı içerisinde çünkü bizim bundan sonraki yapacağımız toplantı Komisyon üyelerinin kendi arasındaki değerlendirmeleri olacak. Onun için biz sizi herhangi bir sınırlamaya tabi tutmadan bu zaman zarfı içerisinde hem genelîyle ilgili hem de maddeleriyle ilgili bize söyleyecekleriniz varsa biz bunları alalım, daha sonra soru-cevap şeklinde de bu konuyu biraz daha açıklığa kavuşturmuş oluruz.

Sizin sunumunuz her hâlde tamamlandı.

Teşekkür ediyorum.

Ben şimdi sözü milletvekili arkadaşlarıma bırakmak istiyorum.

Türkiye Odalar Borsalar Birliğinin sunumuyla ilgili arkadaşlarımızın sunum yapan arkadaşımıza herhangi bir soracakları sorular varsa...

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Sayın Başkanım, tabii yöntem konusunda isterseniz şey yapayım yani bugünkü toplantının karşılıklı müzakeralar şeklinde değil, bizim dün konuştuğumuz, elbette ki bunu değerlendireceğiz ama genel sayın katılımcıların, temsilci arkadaşlarımızın bu konuyla ilgili görüşlerini aldıktan sonra yapmak daha şey olur. Çünkü eğer şimdi biz sayın TOBB temsilcisinin konuşmalarıyla ilgili bir şeye girsek zaman açısından da burada sıkıntı yaratabilir.

BAŞKAN – Onu şöyle yapabiliriz, toplu da yapabiliriz o zaman bütün sunumları aldıktan sonra olabilir.

ÜNAL DEMİRTAŞ (Zonguldak) – Aslında öyle olsa daha iyi olur çünkü konuya yoğunlaşamayacak, bir sürü şey olacak, zaman kaybı olacak.

BAŞKAN – Tamam arkadaşlar, eyvallah.

TİSK temsilcimiz burada mı? Gelmediler. Onları en sona alacağız TİSK, HAK-İŞ.

Türk Tabipleri Birliği, Mustafa Bey buradalar.

Buyurun Mustafa Bey.

TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ TEMSİLCİSİ MUSTAFA GÜLER – Sayın Başkanım, tabii, usule ilişkin bizim söz söyleme hakkımız yok ama... Usule ilişkin olarak söz tabii ki siz üyelere ait ancak 6331'in görüşmeleri sırasında alt komisyon görüşmelerinde de çağrılı kuruluşlar hazır bulundular ve onların katkılarıyla yürüyen bir çalışma oldu. Nispeten eğer bir katkı beklenirse o katkının yasanın metnine yansması açısından öylesinin daha uygun olduğunu, o deneyim üzerinden sizlerin de kuşkusuz zaten deneyimleri var, onu paylaşarak geçeyim.

Şimdi, bu yasa tasarısı üzerine derli toplu bir çalışma yapabilmemiş değiliz, bugün sabah davet üzerine icabet ettik, katıldık toplantıya. Öncesine ilişkin yaptığımız değerlendirmeler ve bugünkü incelememiz çerçevesinde sizlerle değerlendirmelerimizi paylaşacağım.

Şimdi, bu sağlık alanıyla da bağlantılı olarak kuşkusuz bu paylaşımları yapmaya çalışacağız. Nihayetinde pek çok alanda olduğu gibi, sağlık alanındaki taşeronlaşmanın hem çalışanlara etkileri hem de hizmetin kendisine olan etkilerine ilişkin olarak handikaplar olduğu hem Hükümet tarafından söyleniyor hem çalışanlar açısından bunun bir sorun olduğu söyleniyor. Şimdi, sorun olduğu söylenen bir alan sürekli olarak da genişleten düzenlemeler yapılıyor ne yazık ki. Geçen dönemin son yasası torba yasaydı -6645'ti yanlış hatırlamıyorsam numarası- onun içerisinde yine bir sağlık alanındaki taşeronlaşmaya ilişkin düzenlemeyle kapattı Meclis yasama yılını. Özel hastanelerde çalışanların aslında hizmet akdiyle çalışmalarına karşın dışarıda şirket kurup içeride fatura düzenlemeleri şeklinde bir düzenlemeyle kapattı. Sağlık Komisyonunun bu dönemi de geçici iş ilişkisiyle ve uzaktan çalışmayla açmış olması manidar deyip devam edelim. Ama sonuçta bunun ne sağlık hizmetlerinin niteliğinin artırılmasına... Bunun çünkü sektörel olarak kısıtlamalar içerisinde sağlık hizmetleri ne yazık ki yok, oysa olması gerekir, sadece yer altı maden işletmelerini gördüm ben. Sağlık hizmetlerinde geçici iş ilişkisinin, geçici çalışmanın bu şekilde yürütülmesi doğru olmaz. Hem sağlık çalışanlarının yürüttükleri ekip hizmetinde yaratacağı sorun sebebiyle hem de sağlık çalışmasının bu şekilde çalıştırılmasının yaratacağı sorunlar sebebiyle onun da sağlık hizmetlerinin de istisnalar içerisinde, o yer altı maden işletmeleri gibi, olması gerekir. Yer altı maden işletmelerinde 300 kişi birden öldüğü için dikkat çekti, istisnaların içerisinde girdi ama sağlık hizmetlerinde hizmetin sunumu sırasında eğer biz hizmetin niteliğini bu biçimde, bu ve benzeri biçimlerde azaltırsak -azaltıyoruz ne yazık ki- ortaya çıkan hizmetin niteliğindeki düşme sebebiyle yarattığımız kayıpları ölçmüyoruz tabii ki. Onu ölçemediğimiz için dikkat çekici değil ama her biriniz bu alanın zaten hem içinde çalışansınız hem uzmanısınız, o nedenle bu kadarını söylemek gayet yeterlidir diye düşünüyorum.

İkincisi: bu belirlenmiş olan 2 çalışma biçimi. Şimdi, bu hangi ihtiyacı karşılamak üzere geliyor, diye baktığımızda, daha çok işçi sendikalarımızın sanıyorum buna ilişkin söyleyecek sözleri olacaktır ama biz bulunduğumuz yerden gördüğümüz kadarını paylaşalım, nihayetinde işverenin üzerindeki yükümlülükleri azaltan bir fonksiyon ifa etmekten başka hiçbir görev görmeyecek. 438

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa : 4

tane sanıyorum zaten özel istihdam bürosu kurulmuş, onlar işçi bulmak konusunda -buradaki istihdam vesaireyle ilgili olarak söylenen şeyler- bir zorluk yok sanıyoruz ama burada üretilen şey, yeni getirilen şey istihdamı da büroyla kuruyorsunuz. İstihdamı büroyla kuruyorsunuz ama işi işverenin iş yerinde sunacaksınız. İşverenin iş yerinde sunulan bu hizmetin işçi sağlığı, iş güvenliği önlemlerine ilişkin olarak ne olacağına ilişkin bir şey yok. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nda var, orada da diyor ki: "Kendisine emaneten gelen bir işçi varsa onu sadece bilgilendirir." Bu kadar. Ama iş yeri hekimlerinin görevleriyle ilgili olarak baktığımızda, o sorumluluk içerisinde mi? Hayır, içinde görünmüyor, ne yazık ki 6331'de içinde görünmüyor. Ama bu derece artıracaksanız bu istihdamı -oradaki kiralık işçi için getirilmiş olan bir hükümdür- 6331'le mutlak surette bağını kuran ve ana işverene de bunun sorumluluğunu yükleyen bir düzenlemenin bunun içerisinde yer alması gerekir. Evde çalışmaya ilişkin olarak işçi sağlığı önlemlerinin alınmasıysa çok daha zor bir şey, onun da ama mutlak surette bir biçimde bunun içerisinde yer bulabilmesi gerekir. Ona da sadece burada yer verilen şey, "İşveren buna ilişkin olarak bilgilendirir" demekle yetinilmiş.

Şimdi, burada bu kadar düzenleme yapılmış, bu düzenlemelerin içerisinde pek çoğu hani bu alana ilişkin olarak geçici iş ilişkisinin, bu geçici istihdam meselesinin ana istihdamın yerini tutmasını diye getirilmiş olan düzenlemeler. Ama bunların yaptırımına baktığımızda, bunun yaptırımına ilişkin düzenleme bu yasanın içerisinde yok, 4857'nin içinde kalmış. 4857'nin içinde şurada söylediğiniz bütün yasaklar, olmasın diye düşündüğünüz şeylerin olduğu hâlde uygulanacak yaptırımı nedir, diye baktığımızda, 4857'nin 99'uncu maddesi işçi başına 110 lira. Buradaki 7'nci maddeye ilişkin olarak, geçici iş ilişkisinin kurulmasına ilişkin olarak getirdiğiniz kurallar ihlalinin yaptırımı sadece bu kadar. Şimdi, bu yaptırım üzerinden bunun uygulanmasına imkân yok. O nedenle, TOBB'daki arkadaşımın kaygısına hiç gerek yok, altı ay değil altı sene de bunu çalıştırsanız mesele değil çünkü vereceğiniz ceza zaten 110 lira bir ceza, o da ay başına filan da değil, sadece 110 lirayla sınırlı tutulmuş olan bir cezai yaptırımla karşı karşıyayız.

Şimdilik söyleyeceklerim bunlar, geneline ilişkin olarak olumlu değerlendirmedeğimizi, eğer buna ilişkin bir düzenleme yapılacaksa da bunun mutlak surette sağlık ve güvenlik önlemleriyle ilgili olarak bağının en sıkı surette kurulması ve sağlık hizmetlerinin kapsam dışında, istisnalar arasında belirlenmesi gerektiğini belirterek sözlerimi bitiriyorum.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum.

Barolar Birliğinden arkadaşımız Avukat Ekim Ergün buradalar herhalde.

Buyurun Sayın Ergün.

TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ TEMSİLCİSİ AV. EKİM ERGÜN - Sayın Başkan, sayın milletvekilleri; bizi çağırdınız ve dinleyeceğimiz için çok teşekkür ederiz.

Özetle tasarı kurgusu uyarınca özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçiyle iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulacaktır, tasarıdaki en temel noktalardan bir tanesi bu.

Bir başka ifadeyle, iş arayan işçiyle işçi arayan iş veren özel istihdam bürosuna başvuracak ve neticesinde özel istihdam bürosu işveren ile geçici işçi sağlama, bir başka ifadeyle işçi kiralama, geçici işçiyle de iş sözleşmesi imzalayacaktır. İşçiyi çalıştıracak olan işveren, işçi kiralama sözleşmesi karşılığında özel istihdam bürosuna hizmet bedeli ödeyecektir. Özel istihdam bürosu tarafından ise bu hizmet bedeli içerisinde işçinin ücreti, sosyal hakları, vergi, sosyal güvenlik ve benzeri ödemeler yapılacaktır ve tabii ki özel istihdam bürosuna da bu iş yaptığından dolayı belli bir miktarda kâr kalacaktır. Geçici işçiyi çalıştıran işveren iş hukuku bağlamında değerlendirildiğinde yükümlülükler tabii olmayacaktır. Ancak, işçiye de talimat verebilecektir. Yani, esas işin yapıldığı işverenin herhangi bir yükümlülüğü yok, ancak geçici işçiye talimat verebilir yani işverenin hak ve yetkilerine sahip olur durumda olacaktır.

Peki, bu durumda özel istihdam bürosunun niteliklerine bakmak gerekiyor, bizim kendi açımızdan değerlendirdiğimizde. Özel istihdam bürosunun mal varlığı kriteriyse brüt asgari ücret tutarının 200 katına denk gelen teminat, yani çok kısa süre incelemek durumunda kaldık bunu, ancak bulabildiğimiz en önemli mal varlığı kriteri brüt asgari ücret tutarının 200 katı, yani bu da yaklaşık 330 bin liralık bir meblağa denk geliyor yanlış hesaplamadıysak bu yıl için. Yani, özel istihdam bürosu esasen, masa, sandalye ve 330 bin liradan oluşacakmış gibi duruyor. Özel istihdam bürosunda çalışan tüm işçilerin ücreti, sosyal hakları, vergi, sosyal güvenlik ve benzeri ödemelerinin teminatı 330 bin lira. Bir sıkıntı çıktığı zaman vergi mi öncelikli olacak, sosyal güvenlik primleri mi öncelikli olacak, yani o 330 bin liradan tahsil edilecek ve buralarda esasen çok işçi istihdam edilecek, komik bir rakam. Yani, bu hâliyle de işçi alacaklarının hani güvencesinin esas alınmadığı değerlendiriyoruz çünkü ülkemizde iş kazaları maalesef sıklıkla yaşanıyor ve iş kazalarında, örneğin tazminat meblağlarını düşündüğümüzde bile bu 330 bin liralık teminat belki 3 işçiye bile yetmeyecek, ne olacak bunu kestiremiyoruz.

Tasarıda, yine işçi âdeta bir leasing makina kiralaması gibi ele alınmış, sanki işverene bir makine kiralanıyormuşçasına ele alınmış durumda. İşçiyi kiralayan işverenin; işçiyle iş sözleşmesi yapması yükümlülüğü, işçiyi işe alma, işten çıkarma, sendika, toplu iş sözleşmesi, tazminat ve benzeri yükümlülükleri olmayacak artık. Bunun biraz da -ya kusura bakmayın, çok kısa sürede değerlendirdik ama- ilk akla getirdiği şey, sanki bu Sanayi Devrimi zamanının İngiltere'sini anımsatıyor bir taraftan. Elbette işlenecektir, elbette düzeltilenecektir bu hükümler ancak bizim gördüğümüzü bu.

Buraya gelmeden önce sendikaların bu konuya ilişkin olarak yapmış olduğu açıklamalara baktık ve bu açıklamalardan da anladığımız kadarıyla bu tasarı pek sosyal taraflarla görüşülmeden, istişare edilmeden, sanki Medise indirilmiş gibi bir izlenim edindik, o açıklamalardan öyle bir sonuç çıkıyordu.

Komisyon görüşmelerine ise biz bu sabah telefonla davet aldık ve sabahtan beri bunu incelemek durumunda kaldık. Yani, sizlerden esasen özür diliyorum çünkü benim ve bizim esasen bu sözleşmenin, bu tasarrının iş hukukuna olası etkilerini size

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa: 5

anlatılabilmem gerekiyordu. Burada Yargıtay temsilcisi de bulunmuş olsaydı, Yargıtayın ilgili dairesi, belki bir ihtimal Adalet Bakanlığı da bulunmuş olsaydı -ama özellikle Yargıtay çünkü bu yasayı uygulayacak olanlar onlar, neyin ne anlama geldiği konusunda sizlere detaylı açıklama yapacak olanlar da onlar- daha iyi olabilirdi. Biraz daha zamanımız olursa bunun iş hukukuna etkileri konusunda bilimsel görüş hazırlayıp sunmayı isteriz.

Açıkçası "Bir daha söz vermeyeceğiz." dediniz. O nedenle, Çalışma Bakanlığından tabii ki bir isteğimiz var, bizim stajyer avukatlarımız var ve stajyer avukatlarımız Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nden yararlanmak istiyorlar. Orada bizim ciddi bir sıkıntımız var, bir değişikliğe orada ihtiyacımız var. Çok güzel bir uygulama başlatılmış ancak yapamıyoruz.

Kusura bakmayın, nitelikli bir şekilde bilimsel değerlendirme pek sunamadık sizlere ama ancak bu kadar hazırlanabildik.

Bizi dinlediğiniz için de çok teşekkür ederiz.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum.

Yine de bu manada yapacağınız çalışmalarını yazılı olarak da bize sunabilirsiniz. Yarın itibarıyla bizim yine Komisyon çalışmalarımız devam edecek. Hem Türk Tabipleri Birliğinin hem de Barolar Birliğinin hem de bu anlamda bugün daha yeni davet edilen sivil toplum örgütleri anlamında söylüyorum. Bize yazılı olarak da yarınki toplantıya yetiştirmek üzere bir değerlendirmeniz olursa memnun oluruz.

TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ TEMSİLCİSİ AV. EKİM ERGÜN – Başkanım, ben yani, madde görüşmelerine eğer katılmamızı sağlayacak olursanız özellikle hani Yargıtaydan da bir tetkik hâkimi katılacak olursa en azından Yargıtayın nerede neyi nasıl uygulayacağı konusunda şeyler çıkabilir. Bu konuda işveren tarafı da yanlılabılır. Yani, Yargıtay bildiğimiz anlamda klasik iş hukuku uygulamasına da devam edebilir, bu uygulamasını bu yasayla değiştirebilirdi. Bu nedenle, mümkünse hani madde görüşmelerine bizleri de davet ederseniz seviniriz.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum.

TESK temsilcimiz, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu Eğitim Planlama Uzmanı Erkin Artantaş Bey.

Buyurun.

TESK EĞİTİM PLANLAMA UZMANI ERKİN ARTANTAŞ – Teşekkür ederim Sayın Başkanım.

Sayın hazırun, hepimizi saygıyla bulunuyorum.

Şimdi, Türkiye Esnaf Sanatkarları Konfederasyonu bilindiği üzere esnaf ve sanatkar camiasını temsil etmek üzere ve onların menfaatlerini, mesleki gelişmelerini korumak, geliştirmek ve uluslararası düzeyde temsil etmek üzere kurulmuş bir yapıdır. Bu yapı altında 81 birliğimiz 13 federasyonumuz ve 3.100'e yakın odamız var ve 2 milyona yakın da esnaf ve sanatkarımız var. Şimdi, biz tabii, meselenin neresindeyiz? Biz meselenin daha ziyade ahilik felsefesinden getirdiğimiz noktasındayız. Dolayısıyla, çırak, kalfa ve usta ilişkisi içinde bir iş görme şeklimiz var ki hâlihazırdaki iş piyasasında da yine dünden beri bahsedilen, 10'dan az çalışmanı olan işletmelerin iş yapma biçimlerinden bahsediliyor ki 10'dan az çalışmanı işletmelerin büyük bir kesimi esnaf ve sanatkar işletmesidir. Dolayısıyla, bizim için en önemli iş ilişkisi çırak, kalfa ve usta ilişkisidir. Biz mevzuyu bu açıdan değerlendiriyoruz. Bu ilişkide de en önemli nokta sadece işçi işveren ilişkisi değil, bu noktada aynı zamanda manevi bir bağın oluşturulduğu yani eşyaya ruh veren bir ahlaki temsil eden bir kesimi temsil ediyoruz bu anlamda ve dolayısıyla bu zincirleme iş ilişkisinde sadece işçi işveren ilişkisi değil, aynı zamanda geçmişten getirdiğimiz bağlarla temsil ettiğimiz bir iş ilişkisi var. Burada da en önemli nokta, işverenin işçisini gençliğinden alıp yetişkinliğine kadar takip ettiği ve dolayısıyla tüm süreçlerinde kendi emeği olduğu bir süreç var. Biz mevzuya usta çırak ilişkisi açısından bakıyoruz.

Dolayısıyla, görüşlerimiz bundan ibaret.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyorum.

Bülent Bey, buyurun.

TİSK GENEL SEKRETERİ BÜLENT PİRLER – Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Bütün hazırunu saygıyla selamlıyorum.

Bülent Pirlir, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteriyim.

Dünkü toplantıda arkadaşlarım zaten konuya ilişkin görüşlerimizi sizlere aktarmıştı ama şunları vurgulamamız gerekiyor Sayın Başkanım ve çok da önemsiyoruz: Şimdi, esasında bu konu çok yeniymiş gibi bir algı var ortalıkta. Çok yeni bir konu değil. Tabii, yani endüstri ilişkileriyle ilgilenen kişiler bunun çok yeni bir şey olmadığını hatta çokça da uygulanan bir şey olduğu da söylenebilir. Evet, Türkiye'de bunlar az tartışılan konular fakat şöyle söyleyeyim: Artık, Avrupa'da ve diğer gelişmiş ülkelerde -rahatlıkla söyleyeyim- bunlar artık bir model veyahut da bir şey olarak değil, çok sıradan uygulanagelen metotlar olarak karşımıza çıkıyor. Şimdi, hatta o kadar ilerlemiş durumdaki bu konuda, bu işveren bu şekilde, işte, hep bahsedilen, geçici süreyle hizmet akitleri yapan acentelerle o işçilerle arasında o kadar çok fazla toplu sözleşme imzalanıyor ki bu dönem içerisinde, artı, bu o kadar sıradan bir uygulama hâline gelmiş ki yurt dışında baktığımızda fakat bizde işte hukukumuzda nasıl olur vesair şudur budur gibi bir anlayışla yaklaşıyor. Bunu bir kere çözemiyoruz. Onu bir kere rahatlıkla söyleyeyim. Çünkü, gerçekten bunu OECD ülkeleri içerisinde, sadece Avrupa Birliği demiyorum, uygulamayan ülke yok. Yani, bu, endüstri ilişkilerinin artık temel bir gerçeği. Bunu bir kere böyle bir görmemiz gerekiyor.

İkincisi: Dediğim gibi, burada tartışıldı, tartışılmadı. Açık söyleyeyim, belki son on yıldır biz bu konuyu hem Bakanlıkla hem işçi konfederasyonlarıyla enine boyuna tartışıyoruz ve herkes de buradaki tutumu ve yaklaşımı bütün kesimlerin tutumu da yaklaşımı da belli. Bunu da bir vurgulamamız gerekiyor.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa: 6

Bir de şu çok önemli bir konu: Şimdi, genellikle endüstri ilişkilerine ilişkin herhangi bir yasa buraya geldiğinde –göreceksiniz ilerdeki yasalarda- işçi kesimi ve diğer kesimler hep şunu getirecekler: “AB normları, ILO normları ve işte bunların muhakkak uygulanması” diyecekler. E, tamam, anlıyorum bunu ama bu düzenlemeye gelince “Yok, Türkiye'nin koşulları buna uymaz, AB normları vesair” şeklinde bir yaklaşım.

Şimdi, şunu algılamaya çalışıyorum: Avrupa Birliği'nin bütün normları direktif olarak işçi ve işveren tarafından anlaşılır, uzlaşmasıyla çıkartılır. Hatta, o kadardır ki onların uzlaşması buradaki yapılan uzlaşmaların sonuçlarını direkt eğer işçi işveren anlaşmışsa Avrupa Birliği'nin resmî gazetesinde yayımlanır, direkt olarak yani o kadar da önemlidir. Bu direktiflerin bu uğurdaki söz konusu özel istihdam acentelerine hem geçici sürelerine ilişkin hem uzaktan çalışmaya ilişkin bütün direktiflerde Avrupalı işçi ve işverenler tarafından ortak şekilde kabul edilmiş ve otomatik olarak da yürürlüğe girmiş direktiflerdir. Şimdi, bütün bu gerçekler ortadayken şunu sormamız gerekiyor: Ya, bu Avrupalı işçiler gerçekten bu kadar kötüye anlatıldığı kadar yani kendileri öyle diyorlar, “çok kötü, inanılmaz kötü” deniliyor, işte “kiralıyor, bitirilecek, öldürülecek.” Ya, ben bunları çok duydum yani kusura bakmayın, yirmi yıldır bu camianın içerisindeyim, endüstri ilişkilerinin içerisindeyim. İş Kanunu'nu da çıkartılırken bütün bu söylemler, işte köle işçiler, şunlar bunlar... Bir tane köle falan yok, yok böyle kavram. Ha, kötü uygulamalar var ama biz de bunları kötüye göre de mevzuat yapacak durumda değiliz.

Şimdi, efendim, geldiğimizde gerçekten Türkiye'nin ihtiyacı olan bir yasa tasarısından bahsediyoruz. Türkiye'de birçok uygulamanın da ucuna bakmamız gerekiyor. Mesela, geçen gün çıkarılmış olan, yine Meclisimiz tarafından çıkarılmış olan kadınların doğumlarına ilişkin bir yasa tasarısı vardı, artık o kanunlaştı. Bu kanunu dikkate aldığımızda eğer özel istihdam acentelerinin uygulamasını hayata geçirmezsek açıklıkla söyleyeyim, o kanuna baktığımızda o kısıtlamaların içerisinde kadınların istihdamının ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkacağını görmemiz gerekiyor. Çünkü, onun bir parçası bu yasadır. Eğer o yasanın uygulanabilir, kadının istihdamı sağlanmak isteniyorsa ki istihdam mı önemli burada, çalışan mı önemli gibi bir kavrama da girmemiz gereken bir süre sonra. Genellikle savunurlar çünkü çalışanın korunması üzerinden gidiliyor ama baktığımızda istihdamın yaratılmasının da Türkiye koşulları açısından hatta bütün dünya ülkeleri açısından çok daha önemli olduğunu giderek görmeye başlamamız gerekiyor. Ve bu anlamda baktığımızda çıkartılan o yasanın uygulanabilir ve kadınların istihdam edilebilir hâle getirilmesi için bu yasa tasarısının kanunlaşması gerektiğini, bir kere muhakkak kanunlaşması gerektiğini vurgulamamız gerekir. Buna bağlı olarak diğer uygulamalara girmiyorum asgari ücret vesair şeylerine girmiyorum çünkü bunların hepsi bir silsile olarak karşımıza çıkıyor. Şunu unutmamak gerekiyor: Türkiye ekonomisinde ve diğer konularda gerçek bir liberalizm yaşıyor ama ne yazık ki endüstri ilişkileri anlamında o yaşadığı liberalizmi hayata geçirmiş durumda değiliz. Şimdi, genellikle şu ifadelerle karşılaşıyoruz: “Ya ne gerek var böyle bir taslağa? Zaten bizim İş Kanunu'muzda 11'inci maddede belirli süreli iş sözleşmeleri var, 64'üncü maddesinde telif çalışması var, 63'üncü maddede denkleştirme süreleri var.” Efendim, çok önemli, var. Ama uygulayıcı kesim biziz. TİSK'in temsil ettiği iş yerleri bunları uygulayacak kesim. Bir tane iş yerim yok bunları uygulayabilen. Çünkü o dönemde kanun çıkarken çeşitli nedenlerle içine konulan bazı maddelerle varmış gibi yapıldı efendim, miş gibi yapıldı. Eğer bu taslak da miş gibi çıkacaksa zaten çıkmasın. Ha, ondan sonra da diyoruz ki: Niye acaba Türkiye'de taşeronluk aldı yürüdü, böyle kanunlara, mahkemelere kadar gitti? Hiç düşünüldü mü? Esneklik yok. Eğer bu üç uygulama gerçek anlamda demin saydığım belirli süre iş sözleşmesi, telif çalışması, denkleştirme uygulamaları gerçek anlamda olsaydı taşeronun üzerine kimse bu kadar gitmezdi. Yahut da özel istihdam acenteleri uygulaması olsaydı yine bu kadar üzerine gidilmezdi. Bir tek kanal orası gözüktüğünden dolayı özellikle de kamu onun üzerinden gitmeye başladı ve ondan sonra da yargının aldığı bazı kararlar nedeniyle geri döndü bu süreç. Yani endüstri ilişkilerinin artık gerçek anlamda bir liberalizme ihtiyacı olduğunu anlamamız gerekiyor. Bunların bir parçası da budur. Defaatle de söyledik masada, burada. Yani bu hiç tartışılmadı, etmedi filan değil efendim, kaç kere tartışıldı onu da söyleyeyim. Bakanlıkta bizim yaptığımız sadece buna ilişkin toplantı benim hatırladığım 8 tane. Üçlü konseyleri filan saymıyorum. 7 tane komite olarak toplandı. Yani bunların hepsi tartışıldı ama tutum şu olunca: “Hayır biz bunu baştan reddediyoruz, hiç konuşmayacağız.” denince bir yere gidemiyorsunuz. Yani gerçekçi olalım, burada da bir yaklaşım da buydu. Çünkü burada 1 konfederasyonumuz hariç 2 konfederasyonumuzun aldıkları tutum “Kesinlikle biz bunu konuşmayız.” şeklindeydi. Konuşmıyoruz. Yani bu da işin gerçeği, bunları da bilmesi gerekiyor Komisyonumuzun onu da söylememiz gerekiyor.

Başka birkaç şeyi daha burada vurgulamamız gerekiyor. Şimdi, gerçekten bu öyle bir adlandırılıyor ki, deminden beri konuşmaları da dinliyorum sivil toplum kuruluşlarının konuşmalarını da dinliyorum, sanki bir kanunsuzluk gelecek böyle, işte o adam alacak işvereni yani bu bakış açısı bile beni irrite ediyor. Yani işveren öyle bir hâldeki alacak bu arkadaşı, oraya “Hadi sattım seni, verdim kira...” ya, böyle bir şey var mı? Yani Barolar Birliğinden arkadaşım diyor ki: “İngiltere'deki sanayi devriminden önceki şeyler...” Ya, yapmayın ya! Ya, endüstri ilişkileri böyle değil. Yani savunacaksınız başka şeylerle lütfen savunun. Ya, kusura bakmayın bunları söyledirdiniz bana. Çünkü yani dünden beri -dün yoktum ama- arkadaşlarım, iş veren kesimi öyle bir kesim ki her türlü kötülük, pislik onlardan çıkıyor, böyle bir hava. Yok böyle bir şey yani böyle bir şey yok. Çok özür diliyorum. Çünkü konuşmalara da esasında cevap vermek gerekiyor ama gerekirse de vereceğiz çünkü artık biz bir siyasi tartışma içine girmek istemiyoruz ama gerçekten işveren kesimi şey olacak.

BAŞKAN – Bence de siyasi tartışmaya girmeden şöyle yapalım: Yani, arkadaşlarımız elbette ki kendi kurumlarıyla ilgili değerlendirmede bulunacaklar, kendi görüşlerini ifade edecekler.

TİSK GENEL SEKRETERİ BÜLENT PİRLER – Tabii ki efendim ama bizim üzerimizden yapıyor.

BAŞKAN – Buradaki yapılan eleştiriler, genel olarak bütün işverenler üzerinde bir algı yerine, kötü uygulama örnekleri üzerinden oluşabilecek riskler üzerinden değerlendirmeler yapıyor. Önce burada saygı göstermek lazım, öyle bakmak lazım.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016

Saat :15.30

Kayıt:Sağlık alt

Stenograf :

Uzman : Sayfa : 7

TİSK GENEL SEKRETERİ BÜLENT PİRLER – Sayın Başkanım, ben onlara saygı gösteriyorum da onlar da lütfen bize o aynı saygıyı gösterebilirler. Yani, benim de söylemeye çalıştığım bu.

BAŞKAN – Eyvallah.

Buyurun, siz devam edin.

TİSK GENEL SEKRETERİ BÜLENT PİRLER – Şimdi, efendim, buna geldiğimizde diğer maddelerine bakmamız gerekiyor, tek tek maddelere de girmemiz gerekiyor.

Şimdi, demin söyledim, Avrupa Birliğinin 2008’de 104 sayılı bir Geçici İş Direktifi var. Altını bir daha çizerek söylüyorum: Bunu işçi ve işverenler ortak çıkarmışlardır. Yani, oradaki işçiler, oradaki ETUC olarak bilinen işçi konfederasyonu, bunun altına imza atmıştır. 3 işçi konfederasyonumuz da üyedir ETUC’a, Türkiye’deki. Bir kere, bunların altını bir çizmemiz gerekiyor. Bu yasaya baktığımızda yani direktife baktığımızda, sadece geçici istihdam bürolarının çalışma esasları değil, bizdeki kanun taslağına göre, kamu yararı nedeniyle bazı özel sınırlamalar var. Mesela, grev hâlinde, iş sağlığı, güvenliği hâlinde çeşitli açıklamalar var ve bunlara yer veriliyor. Biz tersten gidiyoruz burada. Onun bir düzeltilmesi gerektiğine inanıyoruz.

Açık söylemek gerekirse yine bütün o korkularla -bakın, rahatlıkla söyleyeyim, yine o korkularla- 20 AB ülkesinin hiçbirinde geçici iş ilişkisi konu bakımından sınırlanmamıştır burada. Biz de yine o korkularla pek çok sınırlamanın geldiğini gözlemliyoruz.

Bir de şunu söylememiz gerekiyor Sayın Başkanım: Biz Almanya, vesaireyle filan artık rekabet etmiyoruz. Bizim ölçek alacağımız ekonomilere de çok dikkatli bakmamız gerekiyor; Macaristan, Polonya, vesaire. Biz bunlara karşı rekabet gücümüzü kaybeder durumdayız ve bu uygulamaların olmaması nedeniyle kaybediyoruz. Bunu da özellikle vurgulamamız gerekiyor.

Mesela, mevsimlik işlerde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilecek hâller sadece tarımla da sınırlanmamalıdır. Bunu da vurgulamamız gerekiyor. Demin söylendi, başlangıç süresi altı ay, toplamda da en az on sekiz ay olmalı. Çünkü, AB uygulamalarına baktığımızda bunun, efendim, yirmi dört ile kırk sekiz aya varan düzenlemeler olduğunu görüyoruz Avrupa Birliği uygulamalarında. Bunun da çok önemli olduğunu gözlemliyoruz.

Toplu işçi çıkarılan iş yerlerinde yine altı aylık bir yasak geliyor. Tamam, yine korkular var buralarda fakat toplu işçiyi bu arkadaşlar yaptığında... Çünkü, bakın, bunlar iş kolu hâline gelecek toplu iş sözleşmesi yapmaya başlayacak. Bunlar toplu işçi çıkardığında ne yapacaksınız, onlara falan girmek istemiyorum. Yani, iç düzenlemesini düzgün yapmıyorsunuz bunun yine.

Ondan sonra, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm düzenlemelerin nedeni ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda toplandı bugüne kadar, baktığımızda. İş sağlığıyla ilgili tüm hükümler 2012 yılında İş Kanunu’ndan da çıkartıldı. Doğru mu? Yine aynı şekilde bunlara ilişkin hükümlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda toplanmasının bir hukuki zaruret olduğuna inanıyoruz biz. Yani, buraya maddeleri değil, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda... Çünkü, bütün kanunların iş sağlığı, güvenliğine ilişkin şeyleri tek kanunda toplanmış durumda fakat bununki, işte, orada böyle dağınık. Hâlbuki bunun da aynı şekilde orada yapılması gerektiğine inanıyoruz.

Bu arada, yine baktığımızda uzaktan çalışmaya ilişkin birkaç şeyi de söyleyeyim. Evde yapılan çalışmalar Borçlar Kanunu’nda ayrıntılı şekilde düzenlenmiş durumda. İş görme ediminin ve mal ürete amaçıyla evinde, yerinde getirmeye yönelik düzenlemeleri de -iş görme edimini- tasarıdan çıkması gerektiğini düşünüyoruz. Ama, bunlar çok detay maddeler, onu da hemen söylemem gerekiyor.

Yine, iş sağlığı, güvenliğine yönelik düzenlemelerin 6331 sayılı Kanun’a aktarılması gerektiğine inanıyoruz.

Bir de teknolojik araçlarla iş ilişkisi kurulmasını da çok önemsiyoruz. Çünkü, zaten bir sürü siber saldırı, vesaire, şunlar, bunlar, basından da okuyoruz Sayın Başkan, teknolojik araçlarla iş ilişkisi kurulmasında verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının madde metninde ilke bazında yer alması gerekiyor. Bunun rekabet yasağı açısından da çok önemli olduğunu düşünüyoruz. Çünkü, siber saldırılarda -diyelim, evden iş yapılıyor veyahut da uzaktan çalışma yapılıyor, bilgisayar ortamında yapılıyor bu- bu bilgiler bir şekilde ele geçirildi ve bunların da kullanılması... Şunu çok rahatlıkla söyleyebilir kullanıcı yahut da anlaşmalarına rağmen eğer bu koşullar konulmazsa bunların içerisine: “Bir saldırı oldu, bu bilgileri çaldılar.” Hâlbuki kendisi de vermiş olabilir. Hem işçi hem işveren açısından karşılıklı koruyucu hükümlerin getirilmesinin burada önemli olduğunu düşünüyoruz.

BAŞKAN – Toparlarsanız...

TİSK GENEL SEKRETERİ BÜLENT PİRLER – Bitiriyorum Sayın Başkanım.

Çok teşekkür ediyorum, saygılar sunarım.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz katkılarınız için.

TOBB TEMSİLCİSİ YASİN EKMEK – Sayın Başkanım, bir örnek verebilir miyim? Ben bu tür bir ofiste İngiltere’deki yaşamım süresinde çalıştım. Onu bir kısaca anlatabilir miyim?

BAŞKAN – Yani, bu karşılıklı bir şeye dönüşmeden...

TOBB TEMSİLCİSİ YASİN EKMEK – Yok, yok.

BAŞKAN – Buyurun.

TOBB TEMSİLCİSİ YASİN EKMEK – Dil eğitimi için İngiltere’ye gittiğimde her yabancı öğrencinin yaptığı gibi bu tür bir “employment agencies” dediğimiz istihdam bürolarına kaydettirdik kendimizi. Dil eğitimim ve hukuk yüksek lisansı eğitimin esnasında “catering” işi yani garsonluk, mutfak işlerinde çalıştık, futbol stadyumlarında Kiosklarda burger pişirdik. Daha sonra, yüksek lisans bitiminden sonra aynı ofiste bunda hukuk bölümüne kaydettirdik “paralegal” dediğimiz avukat yardımcısı, asistanı bölümüne ve oradan da bir davet oldu. Ben iki ay bir hukuk bürosunda avukat yardımcısı olarak onun dosya düzenlemelerine yardım ettim. Daha sonra beğendi ve ben “caseworker” olarak yani ofis avukatı dediğimiz, bizde tam karşılığı yok, denkliğim olmadığı için -avukat değil ama

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa: 8

ofis avukatı gibi bir şey- "caseworker" olarak ben "immigration caseworker" olarak beş yıl çalıştım. Bu yolu açan, bu tür istihdam bürosu.

Yine, aynı dönemde Türkiye'den veya başka ülkelerden gelmiş endüstri mühendisi mezunu, makine mühendisi mezunu birçok arkadaş oradaki çeşitli fabrikalarda eğitimi esnasında önce teknik eleman gibi bir aylık, iki aylık işin yoğun olduğu dönemlerde girerek daha sonra beyin göçü dediğimiz bugün, birçok arkadaş oralarda eğitimi sonrası kaldı. O bir aylık, iki aylık kısa sürenin sonunda oralara mühendis olarak girdiler.

Şimdi, yine, Türkiye'de de biz hep işçi, işçi diyoruz ama aslında, bu, ara elemanı dediğimiz kesimin de önünü açacak. Yani, ben bir işveren olarak sizi beğenirsem bir ay, iki ay sonra zaten otomatik olarak ben size belirsiz süreli sözleşmeyi teklif edeceğim. Bu nitekim bizde de oldu, kendi yaşamımda ve Türkiye'de de olacak. Yani, sadece işçi hakkı, kölelik, işveren şöyle yapar, böyle kullanır şeklinde takılıp kalınmaması gerekiyor. Bülent Bey'in de belirttiği gibi, Avrupa artık bu işi aşmış, başka yerlere gidiyor, başka ilişkiler söz konusu, biz hep bir kısır döngü içerisinde kalıp tartışıp duruyoruz. Buna mahal vermememiz gerektiğini düşünüyorum.

Teşekkür ederim efendim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum.

TİSK GENEL SEKRETERİ BÜLENT PİRLER – Sayın Başkanım, son bir şey söylemeyi unuttum.

BAŞKAN – Buyurun.

TİSK GENEL SEKRETERİ BÜLENT PİRLER – Çok teşekkür ediyorum.

Kusura bakmayın, ikinci kere söz aldım ama bir tek örnek vermek istiyorum, çok önemli olduğundan dolayı. Benim bir diğer şapkam, Uluslararası Çalışma Teşkilatı Yönetim Kurulu üyesiyim efendim. Uluslararası Çalışma Teşkilatı bunların tamamını regüle eden, normları çıkartan kuruluş. Uluslararası Çalışma Teşkilatının bütçesinde sadece bu geçici iş ilişkilerine harcanan para yüzde 24'lük bir kısım teşkil eder. Özel istihdam büroları aracılığıyla yapılan istihdamda bütçesinde yüzde 24'lük, total bütçesinde bir yer vardır efendim. Yani, uluslararası Çalışma Teşkilatı dahi bu hususi yöntemi kullanırken biz niye kullanmayalım, bunu bir türlü algılayamıyoruz.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Eyvallah.

MEHMET ALİ PULCU (İstanbul) – Sayın Başkanım, ben de bir söz alabilir miyim?

BAŞKAN – Vekillerimize en son dedik ama.

Buyurun.

MEHMET ALİ PULCU (İstanbul) – Teşekkür ederim.

Konuşmalarla ilgili değerlendirme yapmayacağım.

Dün de çok güzel sunumlar izlemiştik işçi sendikalarının...

BAŞKAN – Burası çalışma komisyonu olunca herkesi dinlemenin en temel vazifemiz olduğunu düşünüyorum tüm Komisyon üyesi milletvekilleri olarak.

Buyurun.

MEHMET ALİ PULCU (İstanbul) – Ben dış hekimiyim efendim ama sosyal bilimlere merakım var, 2 kızım sosyoloji okuyor, oğlum da sosyal bilimler lisesinde. "Baba ben sosyolog olmayacağım, bir eve 3 sosyolog yeter." diyor.

Hepimiz biliyoruz ki teori ile pratik arasında aşılmaz bir çelişki vardır. Bu odanın meselesi değildir, dünyanın meselesidir. Yine, hepimiz biliyoruz ki işçi ve işveren arasında aynen teori-pratik arasında olduğu gibi aşılmaz bir çelişki vardır. İy ki de vardır. Bu çelişkiler olduğu için çok hararetili toplantılardan ortak akıl da orta bir yolu buluyor. Karl Marx çok ciddi eserleri yazmasaydı işçiler kimsenin umurunda değildi. Onların yanlışlarını gösterenler üstünde işçi-işveren sendikaları ilişkilerimiz sıhhatli ilerliyor. Dolayısıyla, ben katılımcı arkadaşlardan kendilerine hiçbir sınır koymadan bildikleri ve gördükleri doğruları çok net ortaya koymalarını arzu edeceğim. Yalnız, tartışma ve tansiyon yükseltme işini, müsaade ederseniz, biz vekillere bırakırsanız bizler onu hararetili yapıyoruz. Dolayısıyla, biz burada mümkün olduğu kadar teknik verimi alalım, sonra genel meseleler üzerinde tartışmamızı gece gündüz yapıyoruz. Onun için, beyefendinin itirazlarına da gelecek işçi sendikalarının itirazlarının da hepsine kabulümüz var. Hiç şey vermeden Sayın Başkan.

BAŞKAN – Eyvallah.

Yok, zaten kimsenin sözünü kesmeden...

MEHMET ALİ PULCU (İstanbul) – Dolayısıyla, müdahale edilmesi gerektiği yerde edelim ama vaktimizi kıymetli değerlendirelim.

Çok teşekkür ederim, sağ olun.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum Başkanım.

DİSK temsilcisi olarak Tefik Güneş Bey ve Faruk Özdemir Bey buradalar.

TÜSİAD ANKARA DAIMİ TEMSİLCİLİĞİ TBMM İLE İLİŞKİLER UZMANI BARIŞ URHAN – Efendim, TÜSİAD'ın da görüşleri var, arzu ederseniz TÜSİAD olarak görüşlerimizi aktarmak istiyoruz ama sonra mı aktaralım?

BAŞKAN – Onu en sona... Daha doğrusu, dün herhâlde davet edildiniz bildiğim kadarıyla, dün söz talebiniz olmadığı için, onun için bugüne sizi, diğer bir iki derneğimizi çağırmadık. Ama, yine de söz söylemek isteyen bütün arkadaşları dinleriz, onu söyleyeyim.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa: 9

Buyurun.

DİSK EĞİTİM VE İSG DAİRESİ MÜDÜRÜ TEVFİK GÜNEŞ – Teşekkürler Başkan.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Özür dilerim Sayın Başkan.

Şimdi “Kim söz alacak?” dediniz ya yani bence şöyle yapalım: Buraya gelen bütün temsilci arkadaşlarımızın hepsi kendi alanlarında çok değerli insanlar. Yani, eğer mümkünse hangi kurumdan geliyorsa gelsinler açıkça söz almak istiyorlarsa kimi hukukçudur, kimi işletmecidir...

BAŞKAN – Yani, şöyle: İki arkadaş bildirmiş buraya. Aynı anda ikisi konuşamayacağına göre biriyle başlamamız ama talep ederlerse süreyi verimli kullanma adına dinleriz.

DİSK EĞİTİM VE İSG DAİRESİ MÜDÜRÜ TEVFİK GÜNEŞ – Şöyle bir şey Sayın Başkan: Sunumu ikili biçimde yapmayı düşünüyoruz biz.

Birincisi: Genel olarak...

BAŞKAN – Kendinizi tanıtırsanız.

(Bürokratlar kendilerini tanıttı)

DİSK EĞİTİM VE İSG DAİRESİ MÜDÜRÜ TEVFİK GÜNEŞ – Burada ikili bir sunum yapacağız. Birincisi: Genel olarak bir yani özel istihdam bürolarının bu ülkede ihtiyacı var mıdır, yok mudur diye. Diğeri de yasa üzerinden, maddeler üzerinden bir özellikle de Türkiye'ye özgü iş hukukunun nereleri bu konuya ilişkin dağıtılacak, nereleri parçalanacak, buna ilişkin de Faruk arkadaşım bir sunum yapacak.

Müsaade ederseniz bu biçimde bir yaklaşımımız var.

BAŞKAN – Buyurun.

DİSK EĞİTİM VE İSG DAİRESİ MÜDÜRÜ TEVFİK GÜNEŞ – Hani, alt komisyonda da daha özgürce bir söz hakkı verileceği için ona göre hazırlandık, geldik.

BAŞKAN – Tabii, onda bir sıkıntı yok.

Buyurun.

DİSK EĞİTİM VE İSG DAİRESİ MÜDÜRÜ TEVFİK GÜNEŞ – Teşekkür ediyorum. Bütün konukları da saygıyla selamlıyorum.

Şimdi, öncelikli olarak “Türkiye'nin özel istihdam bürolarına ihtiyacı var mıdır?” diye bir soru sorduğumuz zaman, şimdi, belirli kesimler bunun ihtiyaç olduğunu söylüyor, Bakanlık bu konuya ilişkin bir düzenleme yapıyor ve belli sürelerde de bunu tartıştık. Sonuç olarak da DİSK olarak biz kendi düşüncemizi açık ve net bir şekilde hem raporlarla hem söz alarak ifade ettik.

Şimdi, burada, tabii, dün akşam da çok uzun bir tartışma oldu. Sağ olsun değerli milletvekilleri de oldukça detaylı bir tartışma içerisine girdiler, belki de bizim de göremediğimiz birçok noktayı burada bizim dikkatimizi çekerek yaptılar. Onlara özellikle teşekkür etmekte fayda var.

Şimdi “Türkiye'nin özel istihdam bürolarına ihtiyacı var mı?” diye sorduğumuzda, özellikle hani AB normları, ILO normları diyoruz ve bunun üzerinden bir kıyaslamayı yapmak isteriz ki bunu sürekli yapıyoruz. Niye sürekli yapıyoruz? Belki hep aynı şeyi söylüyoruz ama sonuçta tartıştığımız konular, meseleler hep aynı olduğundan dolayı, değişmeyen de olduğundan dolayı sürekli bunun üzerinde verdiğimiz kısa rakamlar, istatistiki bilgiler belki de aynı olmak durumunda kalıyor ve sonuç itibarıyla da biz de burada sürekli bu tartışmayı yapıyoruz.

Şimdi, Türkiye'de, bakıldığında, resmî çalışma süreleri AB üyeleriyle kıyaslandığında yani 35 saatten 45 saate gidiyor. İşte, 35 saat Fransa'da -hani, bir AB normu olarak bakıldığında- Danimarka'da 37 saat. Yani, aşağı yukarı ortalaması 40 saate geliyor ama bizde resmî rakamlar 45 saat olarak görülüyor.

AB ülkeleri ve Türkiye'de fiilî çalışma sürelerine bakıldığında ise -burada DİSK-AR'ımızın yaptığı bir çalışmadır bu- Türkiye'de bir işçi AB 28 içerisinde ortalamanın 12 saat üzerinde bir çalışma yapıyor ve Norveç'te 39,2 görünen bir haftalık çalışma süresi, Türkiye'de 53,7'ye kadar çıkabiliyor.

Bu rakamları vermemizin bir nedeni var, sonuç itibarıyla onu özel istihdam bürolarıyla bağlayacağız. AB ülkelerinde bakıldığında hastalık izinleri yıllık ortalama hastalık izin süresi en yüksek Bulgaristan'da, 22,2 görünüyor; En düşüğü ise 4,6 -Sanayi Bakanlığının verileridir bu- yani oradaki broşürlerde yabancı sermayeyi çekmek açısından bizde hastalık izinlerinin ne kadar az olduğuna ilişkin bir reklam yapılmakta ve buradan şu çıkıyor: Türk işçisi hastalanmaz, Türk işçisi sağlıklıdır ve Türk işçisi iyi üretim yapar demek isteniyor.

Şimdi, seçilmiş ülkelere göre kâr oranlarına bir baktığımızda Almanya, Fransa, İtalya, İspanya, Polonya ve Türkiye arasında 2007-2012 kâr oranlarına dönük bir kıyaslama yaptı DİSK-AR'ımız. Sonuçta küçük ölçekli, orta ölçekli ve büyük ölçekli işletmelerde açık ara Türkiye önde. Yani, kâr oranlarında da bugün biz AB'nin belirli ülkeleriyle, burada verdiğimiz İspanya, Polonya, İtalya, Fransa, Almanya'yla açık ara önde bir durumdayız ve bu anlamda da onlarla bir kıyas yapılacaksa gerçekten özel istihdam büroları bizim ihtiyacımız değil, onların ihtiyacı çünkü rekabette biz onlardan şu anda gayet iyi durumdayız.

Bülent Bey'e bu anlamıyla teşekkür etmek istiyorum. Zaten Bülent Bey ne zamandır artık bizim bu toplantılarda çalışma arkadaşımız da oldu. Meseleyi de hiç asla gergin bir düzeyde, tartışma düzeyinde yapmadık biz hiçbir zaman. Sonuçta düşüncelerimizi söylüyoruz ve sonuçta buna ilişkin herkes kendi fikirlerini ortaya koyuyor ve pozisyonunu ona göre alıyor.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa: 10

Şimdi, özel istihdam bürolarına ilişkin dünden beri yapılan tartışmalar istihdamın artırılmasına dönük olarak ifade ediliyor. Yani, işte, Türkiye'de işsizlik oranı yüksekliği en son 10,5 çıktı ama DİSK-AR'ın araştırması bunun yüzde 17'lerde- geniş tanımda işsizlik açısından söylüyorum ben size- olduğunu ifade ediyor. Fakat, Bakanlığın bu konuya ilişkin yaklaşımlarından bir tanesi de kayıt dışının kayıt altına alınması yaklaşımı. Ama, şimdi burada görüyoruz ki Bakanlığın ifade etmiş olduğu kayıt dışının kayıt altına alınmasıyla özellikle TİSK temsilcisinin bu konuda kendilerinin buna dönük çok ciddi ihtiyaçlarının olduğunu ifade etmesi arasında ben gerçekten çok ciddi bir çelişki olduğunu düşünüyorum. Çünkü, özel istihdam büroları meselesinin, açıktır ki yani AB' de de olsun, Türkiye'de de olsun kayıtlı sektöre, formal sektöre dönük, yoğunun esnekleştirilmesine dönük bir uygulama olduğunu ifade ediyoruz biz. Onun için de eğer Türkiye'nin ihtiyacı kayıtlı sektörün esnekleştirilmesi, katı emek piyasalarının esnekleştirilmesi ve ücretin esnekleştirilmesi meselesine ilişkinse -tabii, dolaylı olarak da bunun sendikalarla doğrudan ilişkisi var- sendikal örgütlenmenin baskı altına alınması, kısıtlanması ya da parçalanmasıysa o zaman böyle bir şeye tabii ki bizim değil, işveren çevresinin, sermaye çevresinin ihtiyacı olduğunu ifade edebiliriz. Ama, işçiler açısından asla böyle bir ihtiyacın olduğunu burada ifade edemeyiz.

Kayıt dışılık meselesi, şu anda, işte, yüzde 35, yüzde 40 düzeylerinde devam ediyor. Ama, özel istihdam bürolarının kayıt dışılığı azalttığına ilişkin -ben bir araştırma yapmaya çalıştım ama bulamadım bunun toplam istihdam meselesine ne kadar katkısı olduğuna dair- bir bilgi verilirse gerçekten sevineceğiz. Bizim ülkemizde özel istihdam bürolarının kayıt dışılığa dair bunun azaltılmasına dönükmüş gibi düzenlenmesinin yapılması... Kayıt dışılıkta zaten kaçmış olan bir işverenin özel istihdam bürosuyla böyle bir ilişki içerisine girmesi mümkün müdür? Zaten kendisi kayıt dışıdır. Yani, elimizde bir imkân olsaydı da kayıt dışından bir işvereni getirip burada konuşsaydık "Ne dersiniz bu özel istihdam bürolarına?" diye. Sonuçta hukuki bir düzenleme olduğu için yani böyle bir hukuki düzenlemeyi isterler miydi bilemiyorum. Kayıt dışılık meselesi özel istihdam bürolarıyla çözülebilecek mesele değil. Kayıt dışılık meselesi, kayıt dışı ekonomi, kayıt dışı istihdam açıkçası bir ülkenin kalkınma modeliyle doğrudan ilişkilidir, sermaye birikimi rejimiyle doğrudan ilişkilidir. Onun için de istihdam politikaları siyasal iktidarların, genel olarak devletin, kalkınma modelini nasıl tercih ettiğiyse doğrudan ilgisi olduğundan dolayı kayıt dışı ekonomiyle mücadele devletin onu kayıt altına almayla ilgili yükümlülükleri ve sorumluluklarıyla çerçevesinde durumdadır. Eğer devlet bu konuya ilişkin olarak ciddi düzenlemeler yapmıyor, bu konuya ilişkin olarak belki teşvik politikaları yürütmüyorsa, hatta şöyle söyleyeyim... Yani, geçmişte bir toplantıda Sayın Başkan, üst düzeydeki bir bürokrat arkadaşımız "Ya, kayıt dışındaki insanlarla niye bu kadar uğraşıyorsunuz? İstihdam sağlıyor yani bu istihdamı da masseden bir şey." dediğinde bunun, kayıt dışılığın hem sosyal güvenlik açısından, hem vergilendirme açısından, hem ücret koşulları açısından, hem çalışma koşulları açısından bu ülkede yaratmış olduğu tahribatı tartışmak zorunda kaldık biz. Açıktır ki kayıt dışının kayıt altına alınması yani tamamen bu mümkün değildir zaten, hem sosyal güvenlik açısından hem ülkenin gelirleri açısından hem de çalışanların refah ve mutluluğu açısından çok ciddi bir gelişme sağlayacaktır. Ama, biz buna ilişkin bugün çok ciddi bir adım atma noktasında temel bir politika yönelimi, temel bir kamusal istihdam politika yönelimine sahip değiliz. Ama, hâlâ da açıktır ki özel istihdam bürolarıyla kayıtlı ekonomiye, formal ekonomiye, düzenli ekonomiye, sendikal örgütlenmenin de olduğu sektörel yapıların esnekleştirilmesine, bunların parçalanmasına ve bunların da kayıt dışına itilen bir tarzda bir politikanın hayata geçirilmesi konusunda bir ısrar olduğunu görüyoruz.

BAŞKAN – Toparlarsanız, sizden sonraki arkadaşına da söz verme adına.

DİSK EĞİTİM VE İSG DAİRESİ MÜDÜRÜ TEVFIK GÜNEŞ – Tamam Sayın Başkanım.

Yani, burada özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi oluşturması yasa taslağı hayata geçerse açıktır ki öncelikli olarak sendikal örgütlenmeler bu konuda ciddi zararlar görecektir. İkincisi, formal sektörlerdeki mevcut güvenceli iş ilişkileri sendikal örgütlenmelerin olduğu iş yerlerinde bunlar ortadan kalkmaya başlayacaktır ve sonuçta da istihdam politikalarında çok büyük artışlar söz konusu olmayacak, kayıt dışı da bu anlamıyla özel istihdam bürolarının hayata geçirilmesiyle azaltılmış olmayacaktır.

Çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

DİSK adına ikinci konuşmacımız Faruk Özdemir Bey.

DİSK TEMSİLCİSİ FARUK ÖZDEMİR – Teşekkürler Sayın Başkan.

Bütün konukları saygıyla selamlıyorum.

Benim için de çok ilginç oldu dün ve bugünkü tartışmalar, çok yararlandım. Böylesine önemli tartışmaların yapıldığı Türkiye Büyük Millet Meclisi çatısı altında bulunmaktan da mutluyum. Hepinize teşekkür ediyorum.

Değerli Başkanım, dünkü tartışmalardan yola çıkarak ben iş hukuku bağlamında konuya yaklaşmak istiyorum. Burada hukukçu arkadaşlarımız da var. Bizim iş hukukumuz ağırlıklı olarak Alman iş hukukundan esinlenmiş ve bir iddia, bir düşünce, işçiyi koruma hukukudur. Her şeye rağmen bizim iş hukuku başta İş Kanunu olmak üzere, bireysel haklar bakımından ilişkisi güçlü bir kanun. Bir sistem üzerine oturmuştur, bu sistemi de yapılan işe göre belirlenmiştir. Bizim kanunumuzun, İş Kanunu'nun 10'uncu maddesinde şöyle bir tanımlama yapılmıştır: "Bir iş, niteliği itibarıyla otuz günden az sürüyorsa süresiz geçici iş, otuz günden fazla sürüyorsa sürekli iş." Niteliği itibarıyla otuz günden çok süren işlerde de iki tür sözleşme yapılabilir: Süresi belirli iş sözleşmesi, süresi belirsiz iş sözleşmesi.

Şimdi, teknik anlamda siz somutta daha sendikal hak ve özgürlükleri kullanabilmeniz, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeniz başlangıçtaki bu iş tanımına uygun bir işte çalışmanıza bağlı. Nitelikleri itibarıyla otuz günden çok süren işlerde İş Kanunu hükümleri, niteliği itibarıyla otuz günden az süren işlerde Borçlar Kanunu hükümleri geçerlidir. Bizim Borçlar Kanunu hükümleri, iş, çalışma ilişkilerinde uygulanmaz, sadece orada borç ilişkisi içerisinde bir düzenleme vardır ama bazı yerde yevmiyeli

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa: 11

çalışmaya aittir ağırlıklı olarak. İş hukuku daha tekniktir, özeldir. İş Kanunu'nun arkasında bir felsefe vardır, Borçlar Kanunu'nun arkasında böyle bir felsefe yoktur. Borçlar Kanunu tarafların hak ve borcunu ama iş hukuku ve bunun alt bir mevzuat parçası olan İş Kanunu, işçiyi koruma kanununun hukukudur. Açıktır, bu böyle söylenir. Bunu âlimler böyle söylüyor.

Şimdi, biz, İş Kanunu'na tabi çalışanların hakkını tartışıyoruz. Eğer bir iş, niteliği itibarıyla otuz günden çok sürüyorsa süresi belirli sözleşme; kısmi süreli, tam süreli yapabilirsiniz, süresi belirsiz ya da. Siz yaptığınız bu sözleşmenin türüne göre türlü somut haklardan yararlanabilirsiniz. Eğer sizin yaptığınız sözleşme süresi belirli ise ihbar öneli yoktur. Eğer bir yılı tamamlamışsanız ancak kıdem tazminatı hakkınız olur. İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek, işe iade davası açabilmek koşulu altı ay çalışma ama aynı zamanda belirsiz süreli çalışma koşuluna bağlıdır. Dolayısıyla, tekrar ediyorum, bizim somutta bir hakkı kullanabilmemiz, başlangıçta hangi işte, hangi sözleşmeyle çalıştığımız şartına bağlı.

Türkiye'de bir tek iş hukuku alanında sözleşme şartı serbestisi sınırlandırılmıştır. Herhangi bir durumda süresi belirsiz işçiyi kıdem, ihbar ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaktan alıkoymaya engellemek için bizim hukukumuzda belirli süreli sözleşme yapabilmemiz için işlerin, şartların ona uygun, somut durumun, bir olgunun olması lazım. Yani, "Ben, taraflar serbesttir, her işte süresi belirli sözleşme yapabilirim." diyemezsiniz. Burada hukukçu arkadaşlarımız da var, kanun da burada. Şimdi, bu kanun koyucu bunu işçiyi korumak için düzenlemiştir.

Şimdi, bizim hukukumuzda sendika üyesi olabilmek, toplu iş sözleşmesi yapabilmek için tanımlı bir iş yeri, tanımlı bir iş olması lazım ve iş kolunun belirli olması lazım; sistem, iş yeri, iş kolu esasına göre. Yani, iş, iş yeri, iş kolu, bizde bu hiyerarşi bozulduğu zaman bu haklar darmadağın olur, çöker. Özel istihdam bürosu, iş, iş yeri ve iş kolu tanımını tamamen ortadan kaldırmaktadır.

Sayın Başkan, işveren temsilcileri burada, hukukçularımız burada, hocalarımız burada, saatlerce tartışmaya hazırım. Özel istihdam bürolarının bu tasarıda olduğu gibi yasalaşması hâlinde tek bir işçi sendika üyesi olup toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanamaz bizim mevzuatımıza göre. Burada günlerce bunu tartışmaya hazırım çünkü sistemi çökertiyor. İş, iş yeri, iş kolu esas... Barodan gelen arkadaşımız çok önemli bir şey söyledi. Yargıtaydan, belki üniversitemizden iş hukuku hocalarımızdan da birkaçını çağırma ihtiyacı var; bu sistemi daha ikna edici biçimde bize anlatır. Dolayısıyla, biz burada sadece efendim, işte "İşçiler ev işlerinde çalışsın.", "işverenin ihtiyaçları..." Biz bir sistemin çökertilmesine kapı aralayacak bir düzenlemeyi tartışıyoruz. Bizim hiç kimsenin parasında, pulunda, kârında gözümüz yok. Ama, asıl iş midir, emek midir, insan mıdır? Biz insan tarafından bakıyoruz. İnsan hiç olmazsa insan olarak dikkate alınsın, hakları korunsun. Yeryüzünde bir canlı olarak bir hakları var, biz bunu savunuyoruz.

Şimdi, değerli Başkanım, bizim mevzuatımızda özellikle taşeron alt işveren, üst işveren ilişkilerinde muvazaa denilen bir olguyla ilgili hem yönetmelik düzenlenmiştir hem de Yargıtay çok ciddi bir biçimde, senelerdir alt işveren, üst işveren ilişkilerindeki muvazaa dediğimiz hileli işlemleri çok iyi tespit eder; çok işçi burada hakkına ulaşır yargıya gittiği vakit. Size iddiayla söylüyorum, samimiyetimin ilanı: Bizim mevzuatımızda yer alan yönetmelikte ve Yargıtayın senelerdir ısrarla tekrarladığı muvazaa kriterlerinin tamamı bu kanunda var. Bu kanunun tamamı muvazaadır. Yani, işçiyi sendikal haklardan, toplu iş sözleşmesi yapmaktan ve diğer bireysel haklara... Bakın, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, iş güvencesi, sendika üyesi olması, toplu iş sözleşmesi yapması; 5' inden de kullanamaz. Bütün o yönetmelikteki muvazaa kriterleri bu kanunda var. Yargıtayın senelerdir tekrarladığı muvazaa kriterlerini hepsini karşılıyor. Yani, artık bizim bu kanun yasalaştığı zaman muvazaayı aramaya gerek yok, muvazaa yasalaşmış oluyor.

Şimdi, şöyle bir şey: İş sözleşmesi Sayın Başkan, kapitalizmin en önemli icadı, daha doğrusu bir önceki sosyoekonomik düzene göre farkı taraflara özgür iradeleriyle sözleşme hakkı vermesidir; bir tarafta işçidir sözleşmenin, bir tarafında işverendir, taraflar eşittir. Memuriyette farklıdır, saygı duyuyorum, devlet "Ben, seni memur ediyorum, maaşetini veriyorum." diyor. Ama, işçi işveren tarafları özgürdür. Biri "Ben çalışacağım.", diğeri "Ben ücret ödeyeceğim." der. Taraflar durumdan rahatsız olursa sözleşmeyi sona erdirebilir. Ama, burada ben bir işverenle sözleşme yapıyorum, açlık korkusu altında eklemekle, yoksullukla terbiye edilen 5 milyon insanın, işsiz var olduğu bir ülkede benim bu sözleşmem, benim sözleşmeyi yaptığım bir işveren tarafından başka bir işverene kiraya veriliyor, diyor ki sözleşme yaparken: "Ben senin bu sözleşmeni başka bir işverene devredeceğim." Sayın Bakanımız dedi ki: "Beni incitiyor." Kendileri bize Bakanlıkta yaptıkları sunumda üçgen sundular: İşçi, özel istihdam bürosu, işveren. İş sözleşmesi özel istihdam bürosuyla işçi arasında yapılır, işverene devredilir, kendileri onu bize gösterdiler. Dolayısıyla, bu özgür sözleşme yapma hakkına da aykırıdır bizim mevzuatımızda.

BAŞKAN – Toparlarsanız...

DISK TEMSİLCİSİ FARUK ÖZDEMİR – Hemen toparlıyorum.

Şimdi, Değerli Başkanım, sadece birkaç somut bilgi vereceğim. Avusturya'da özel istihdam bürosu aracılığıyla çalıştırılanların normal çalışanlara göre iş kazasına uğrama riski, daha doğrusu, durumu 2,5 kat fazla. Biz Avrupa Avrupa karşılaştırması elbette... O zaman şöyle yapalım: Bir Avrupa ülkesini örnek alalım, bütünüyle orayı getirelim. Şimdi, Almanya'dan bu, Macaristan'dan bu, Polonya'dan bu olmaz. İşsizlik sigortası, işsizlik sigortasından yararlanma süreci, kira yardımı, aile yardımı, ücret düzeyi, yaşlılık bakımı, çocuk parası... Yani, şimdi toplamda biz hani Avrupa'yla karşılaştırırken hep kötü taraflarını alıyoruz. Toplamda o zaman tek bir ülkeyi karşılaştıralım.

İkincisi: Türkiye'de telafi çalışması, denkleştirme uygulanmıyor. Hepimiz AVM'lere gidiyoruz. Özel ricamdır: "İlk yakaladığınız çalışana hafta sonu tatilini hangi gün kullanıyorsun?" diye sor, fazla mesai ücreti unutulmuştur, onun yerine bir saat yirmi beş dakika, bir buçuk saat dinlenme veriyorlar. Telafi de uygulanıyor, denkleştirme de uygulanıyor. Sadece bilginiz olsun diye söylüyorum. Asgari ücretin artırılması çok önemli. Fakat, OSTİM'de ben sendikacı olarak şunu biliyorum, 2015 için söylüyorum: Bin lira net asgari ücreti bankaya yatırıp 400 lirasının geri işverene ödendiğini bilirim. Ben, Edirne'de de bunu gördüm, Ankara OSTİM'de

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa: 12

de gördüm. Dolayısıyla, bizim işverenler sadece kanunun tanıdığı bu olanakları değil, başka işçinin zavalılığından kaynaklı birçok olanağı kullanıyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının verisi: 2014 yılında Türkiye’de 16 milyon 432 bin işten çıkış bildirgesi hazırlanmış. 16 milyon 432 bin insanı işten çıkarılan bir ülkede hangi esneklikten bahsediyoruz, daha nasıl esneyeceğiz biz? Sadece 700 bin kişi bu ülkede toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir, samimi söylüyorum; ben kendimi, sendikamın verilerini biliyorum.

Şimdi, böylesine bir alandayız ki bizim... Dün hesap yaptı sayın vekilim rakamları verdi, o hesabı biz de yaptık. Sektördeki kayıtlı 6 milyon 100 bin kişiyi bu esneklik uygulaması etkileyecek. Hiçbir sınırlama yok, ne sektör sınırlaması ne alan sınırlaması ne iş sınırlaması ne de yüzdelik, sadece dörtte 1’i.

ÜNAL DEMİRTAŞ (Zonguldak) – O kayıtlı işçi sayısı? Kayıtsızlarla beraber 10 milyon.

DISK TEMSİLCİSİ FARUK ÖZDEMİR – Kayıtlı işçi sayısı, bahsettiği o. 10 milyon toplam hani, kayıtsız da dikkate alınca 10 milyon rakamı. Dolayısıyla, çok samimi söylüyorum, hani biz dönüp işverenleri dinleyince “Ya, bu Türkiye nerede, hani biz niye göremiyoruz?” Kendi adıma söylüyorum yani insanların geçinemediği, çocuğunu iyi besleyemediği, konforlu evde oturmadığı -sürekli işçinin içindeyiz- işten atılma korkusunu her gün yaşadığı, “Ya, Hocam, biz bunu yaptık, ben bir on beş dakika geç geldim, acaba beni işten atarlar mı?” veyahut da “Çocuğum hastaydı, haber vermeden gittim, beni...” Böyle bir çalışma ortamı içerisinde daha da esnekleştirmeden bahsetmek bence doğru bir tutum değil. Bakanlığımıza dönük, Sayın Bakana dün soracaktım... Diyor ki Ulusal İstihdam Stratejisi, tespiti yapmış, son bir iki cümle Sayın Başkan: “Türkiye’de iş gücü piyasası katı, iş gücü maliyetleri yüksek, iş gücünün niteliği düşük. İş gücünün niteliğini artırmak orta vadede eğitim... Güzel, iş gücü piyasası, katı esnetmek lazım, iş gücü maliyetleri yüksek, düşürmek lazım. Ne yapmak lazım? Kıdem tazminatını indirelim, maliyet ya.” Özel istihdam büroları aracılığıyla ucuz iş gücü... Bunu özel istihdam bürolarında kendileri yazmış. Biz “hakem” diyoruz, devletimize kendileri öyle diyor. Ben Çalışma Bakanlığının böyle bir kanun tasarısını niye hazırladığını çok merak ediyorum.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

Osman Yıldız Bey, HAK-İŞ Genel Sekreterimiz.

Buyurun Osman Bey.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU GENEL SEKRETERİ DR. OSMAN YILDIZ – Sayın Başkanım, değerli Komisyon üyeleri, değerli sosyal taraflar; hepinizi saygıyla HAK-İŞ adına selamlıyorum.

Sayın Başkanım, izniniz olursa biz de ikili kullanmak istiyoruz hakkımızı.

BAŞKAN – Süreyle ilgili müdahale etmeyi doğru bulmadığım için genel bir hatırlatma yapıp elbetteki kullanabilirsiniz.

Buyurun.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU GENEL SEKRETERİ DR. OSMAN YILDIZ – Teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

Önce ben bir çerçeve çizeceğim, sonra da hocamıza sözü vereceğim.

Biz HAK-İŞ olarak, toplumda bir sorunlu alan varsa bunu ele almayı, bunu tartışmayı her zaman doğru buluyoruz, hiçbir sorundan, hiçbir sorunlu alandan kaçmayı kendimizde bir hak olarak görmüyoruz. Eğer toplumda bir sorunlu alan varsa, bir ihtiyaç alanı varsa bizim bu konuda bir çalışma yapmamız gerekiyor. Biz eğer bunlara duyarsız kalırsak daha büyük sorunlar ortaya çıkar, karanlık alanlar olur.

Özel istihdam bürolarıyla ortaya konulmak istenen bir sorunlu alan var, bir ihtiyaç alanı var, bir gerçeklik söz konusu; biz bu tanımları yapmak istiyoruz, bunların altını çizmek istiyoruz. Ama, bizim bir endüstriyel ilişkiler sistemimiz de var, büyük bir fotoğrafımız var, geliştirdiğimiz bir sistem var, kurallarımız var, bunları da bozmak istemeyiz. Eğer bu sorunlu alanı biz normal sistemin içine katabilsek bununla mutluluk duyarız, bunu talep ederiz. Böyle bir sorunlu alan, ihtiyaç alanı söz konusuysa sorumuz şu: Biz bunu nasıl yapacağız? Mevcut sistemi bozmadan, hatta daha iyileştirerek bunu nasıl yapabiliriz bunun mücadelesini vermemiz gerekiyor.

Tasarının genel gerekçesine baktığımız zaman, Avrupa Birliği perspektifi üzerinden hareket edilmiş; gayet de güzel özetlenmiş, bir sendikacı yazsa herhâlde bu kadar güzel yazamaz Avrupa Birliği perspektifini. Eğer bu perspektif bizim kanun tasarımızda da belirleyici olsun diye çizilmişse oradan hareket etmek isteriz. Mesela, burada şu ifadelere çok net yer verilmiş: AB perspektifinde işverenin ve işçinin hak ve yükümlülükleri gibi hususlar yasayla tanımlanmış. Dolayısıyla, buna her husus girmektedir. Biz, özel istihdam bürolarıyla hangi kitleyi dikkate alacak isek burada hem işverenin hem de işçinin haklarının net bir şekilde tanımlanması gerekiyor. Dolayısıyla, bizim bakış açımız da bu hakların tanımlanması konusunda yatmaktadır. Yine, AB perspektifinde “Özel şartlar ise toplu sözleşme ile belirlenmektedir.” diyor, ki buna da özellikle de sendikal haklar boyutu belirtilmektedir.

Bir diğer husus yine burada özetlenmiş: Avrupa Birliği perspektifinde süre, sektör, tekrarlanma sayısı, kullanılma sebeplerindeki kısıtlamalar ortaya konulmuştur. Dolayısıyla, özel istihdam bürolarıyla ilgili genel çerçevede süre, sektör, tekrarlanma sayısı ve kullanılma sebeplerindeki kısıtlamalar ön plana çıkmıştır. Bunların da bizim için bir yol gösterici ve hatta belirleyici olması gerekiyor diye düşünüyoruz. Biz de önerilerimizi, özellikle de madde bazındaki önerilerimiz, bu ilkedan yola çıkarak geliştiriyoruz. Yine, Avrupa Birliği perspektifinde şunu diyor: “Daimî işlerin yerine ikame edilmemesi.” ön şart olarak ortaya konuluyor. Dolayısıyla, eğer biz bütün bu ilkeleri kabul ediyorsak, burada da genel çerçevede net bir şekilde ortaya koyuyorsak bizim maddelerimizin de bu çerçevede çizilmesi ve geliştirilmesi gerekiyor diye düşünüyoruz. Eğer bu noktadan hareket edersek zaten ortak akılı da biz oluşturmuş oluyoruz.

Türkiye serbest piyasa sistemindedir, liberal bir sistemdir; bizim buna itirazımız yoktur yani serbest piyasa sistemine. Ama, kuralları her şey için aynı, eşit derecede koymamız lazım. Burada da özel istihdam büroları serbest piyasa sisteminin bir unsuru olarak

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa: 13

ortaya çıkıyorsa, bir ihtiyacı olarak ortaya çıkıyorsa onların da aynı kurallara tabi olarak çalışması gerekiyor. Yeni bir gelişim, yeni bir oluşum diye onlara çok fazla istisna sağlayamayız. Her kim piyasaya giriyorsa sorumlulukları ve haklarıyla beraber girmesi lazım. Dolayısıyla, özel istihdam büroları da serbest piyasa mantığı içerisinde bütün fonksiyonlarını icra etmeleri lazım ama bunları yaparken de sosyal sorumluluklarını da yerine getirmesi lazım. Bu açıdan da Avrupa Birliği'ndeki perspektif bize uyar. Zaten, biz bu kanunu daha önceden iptal ettirirken işçi sendikaları olarak, Cumhurbaşkanlığımız nezdinde veto ettirilmesini sağlarken de Avrupa Birliği perspektifini gerekçe göstermiştik ve bu da kabul gördüğü için daha önceki süreçte bir vetoyla karşılaşmıştı. Dolayısıyla, böyle bir deneyim varken şimdi bizim bunları dikkate alarak daha mantıklı, daha rasyonel bir sistem geliştirmemiz gerekiyor.

Bu alanları dikkate almamız sosyal model açısından da bir zorunluluk olarak ortaya çıkıyor. Çünkü, sosyal modelde Avrupa Birliği'nin... Ki HAK- İŞ olarak biz Türkiye'de bir sosyal modelin geliştirilmesini çok arzu ediyoruz, bunun için de öneri geliştiriyoruz, gayret sarf ediyoruz. Sosyal modelde Türkiye'nin nüfusu 78 milyon ise 78 milyonun tamamına yönelik bir şey söylememiz lazım. Eğer özel istihdam büroları toplumun belli bir kesimini –bir yüzde verme şansım yok ama yani lafın gelişi söylüyorum- yüzde 10' uyla ilgili bir sorunu temsil ediyorsa o da sosyal modelin içerisinde kuralı olarak geliştirilmesi gereken bir sistemdir diye düşünüyorum. Burada en büyük sorun 5, 6 tane teknik husus var, onları hocamız ayrıntılı olarak daha net ve sistematik olarak sizlere sunabilir ama sendikacılık açısından baştan sona sıkıntılı bir süreç. Tasarının tamamında onunla ilgili bir süreç var ve özellikle işçilerin süreç içerisindeki hakları bakımından da ciddi bir süreç söz konusu. Eğer burada yazılan hususlara uymazsa özel istihdam büroları nasıl bir cezai müesseseye karşılaşacak, bunlar net değil. Biz eşitlik müessesini istiyoruz, geri dönüşlerde işçiler hangi haklarla karşılaşacak bunları ortaya koymak istiyoruz. Ama, arkadaşlarımız da söyledi, bu özel istihdam büroları bizim mevcut Sendikalar Kanunu'nun tamamen dışında bir süreç olarak geliyor yani sektörleri ve e-devlet sistemini tamamen kaldırıyor demek yanlış olur ama tamamen onun dışında farklı bir alan doğurmaktadır. Dolayısıyla, bunların bu aşamalarda tanımlanmasında yarar vardır, hatta bu hâliyle bizim kanunda olup, kavram olarak yer alıp uygulanmayan meslek sendikacılığını da belki çağrıştıran bir yeni durum ortaya çıkacaktır.

Özel istihdam bürolarındaki işçileri biz neye göre kaydedeceğiz, nasıl bir süreç olacak? Bunlara da belki kendi içindeki meslek grupları üzerinden gidilebilir mi bilmiyorum, bunlar yol boyu tartışılacaktır. Ama, şu sosyal yaraya da dikkat çekmek lazım, ben gene liberal mantık üzerinden giderek şu analizi paylaşmak istiyorum: Türkiye'de bir taraftan liberal mantığın getirdiği bütün uygulamaları yapıyoruz, mesela, taşeron sistemi gibi. İlk planda mevcut sistemi bozuyoruz, taşerona doğru gidiyoruz. Fakat, bütün bu süreçler devamında liberal olarak işleniyor. Yani, sizin taşeron sisteminde istihdam ettiğiniz -sayıları çok net olmamakla beraber- 750'yle 1,5 milyon arası, bunların tamamı toplam olarak devletin üzerine bir yük olarak geliyor. Yani, her taşeron işçi devletten bir hak talep ediyor. Biz şimdi taşeron işçilerde epey bir örgütlenme yaptık ama herkes başka bir hak talep ediyor. Şimdi, bütün taşeron işçilerin bir kadro talebi oluyor. Yani, dolayısıyla, siz sistemden koparıp sistemi bozma pahasına da olsa bir sistem getiriyorsunuz ve o sistem işleniyor, toplam olarak birikiyor, devletin üzerine yeni bir yük olarak geliyor. Bu da devleti işlemez hâle getiriyor, bizim sendikal sistemi bozduğu bir tarafa yani bizim toplu sözleşme düzeni altüst oluyor.

Burada da aynı toplum yararına çalışma sisteminde de... Bize her ilden geliyorlar, diyorlar ki: "Biz toplum yararına çalışmadan yararlandık, 2 dönem yararlandık, artık kamu işçisi olduk." Oysa, onun getirilme mantığı o değil. Çok iyi niyetle getirilen toplum yararına çalışmada bile işçiler bu hakkı talep edebiliyorlar, aynı şekilde taşeronda, şimdi bir de özel istihdam bürosunda. Eğer 2 dönem, 3 dönem özel istihdam bürosunda çalıştıysa insanlar artık o kendisini devletin çalışanlarından biri olarak görecektir ve toplumda şu kadar sayı devletin üzerine yeni bir yük olarak şey edecek. Eğer liberal mantıktan gideceksek bize uygundur. Liberal mantıktan gidersek bu insanları nerelere yerleştireceğiz, ki bunun mümkünatı yok, Türkiye'nin böyle bir sistemi bu yönüyle kaldırma şansı yok. Eğer düzgün bir iş yapacaksak, böyle bir ihtiyaç da varsa -ki böyle bir gerçeklik var az da olsa- dolayısıyla alanları, yerini, şeklini tamamen düzgün bir şekilde, ön yargısız bir şekilde tamamlamamız gerekiyor diye düşünüyorum.

Saygılar sunuyorum.

Ben Cavit Hocama sözümü bırakıyorum.

BAŞKAN – Cavit Demiral Bey, buyurun Hocam.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU TEMSİLCİSİ YRD. DOÇ. DR. CAVİT DEMİRAL – Sayın Başkanım, sayın katılımcı arkadaşlar; hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Şimdi, ben de Sayın Genel Sekreterimizin ifade ettiği gibi, biz bir sosyal ihtiyaç varsa bu ihtiyacı görmezden gelemeziz, "Buna toptan karşıyız." diyemeyiz. Keşke demek gerekir mi bilmiyorum ama yani soğuk savaş dönemi bitmeseydi, gümrük kapıları yine olduğu gibi dursaydı, duvarları olsaydı biz o tipik katı iş sözleşmeleriyle devam edebilseydik ama maalesef dünya değişti, üretim modelleri değişti, emek ve sermayenin akışkanlığı değişti, ürken sermayenin yabancı ülkelere, sınır dışına kayması gelişti ve işverenlerin küresel yapıdaki rekabet şartları değişti artık, birtakım ihtiyaçlar doğdu. Aynı şekilde, insanların, bireylerin çalışma hayatından, iş hayatından beklentileri de değişti, yaşam biçimleri değişti, aile yapısı, ailedeki bireylerin fonksiyonları ya da sosyal roller de değişti. Bugün geldiğimiz noktada, işverenlerin böyle bir talebi varsa işveren kesiminin, bunu sadece işverenden geldi diye reddetmek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Eğer böyle bir sosyal ihtiyaç var ve dünyada uygulanan bir sistem varsa bunu bir nehir gibi düşünmek gerekir yani bunun önünde durmak mümkün değil. Eğer önünde durursanız ya altında kalırsınız ya çevreye zarar verirsiniz. O yüzden de bunun önünde durmak yerine, bunun ıslah edilmesi, düzenli olarak sınıklarımız neyse, işçi kesimine vereceği zararlar nelere ise bunları izole edilmiş bir şekilde, ıslah edilmiş bir esnekliğe elbetteki taraftarız.

Şimdi, Bülent Bey'in şöyle bir yaklaşımı var: Bu anlattığımız hususlar yani biraz önce Faruk Bey'in ifade ettiği işte asgari ücretin altında çalıştırmalar, muvazaalar vesaire... Bülent Bey'in temsil ettiği kurumlarda çalışan işçilerin böyle sorunları yok büyük

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa: 14

oranda. Yani, Bülent Bey'in temsil ettiği iş yerlerinde çalışan işçiler inanıyorum ki Türkiye ortalamasının üzerinde standartlarda zaten çalışan işçiler. Ama, şunu da görmezden gelemez: Dışarıda, taşrada, Anadolu'da işte biraz önce Faruk Bey'in söylediği, asgari ücretin altına çalıştırılan, hiçbir iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmeden çalıştırılan, kayıt dışı çalıştırılan birçok da işçi var, bunları da görmezden gelemez işveren kesimi olarak. İşçiyi işveren kesiminin karşılıklı olarak artık o klasik emek-sermaye hırçınlığının bir tarafa bırakılarak emek ve sermayeyi nasıl koruyabiliriz, nasıl birlikte geliştirebiliriz... Çünkü bu yolda yürümek zorundayız, bir yolumuz var, beraber yürümek zorundayız artık bu küreselleşen dünyada. Eğer sermayeyi çok fazla ürkütürseniz kaçıyor veya tam tersi işçiyi küstürürseniz verimi düşürüyorsunuz. O yüzden, güçlü sermayeyle bir sorunumuz olmaması gerekir. Güçlü sermaye işçi sınıfının da güçlü olması demektir, daha fazla istihdam demektir, daha iyi çalışma şartları demektir. Bu nedenle, evet, ödünç iş ilişkisi de bu ihtiyaçtan, o toplumsal, ekonomik, sosyal değişimden kaynaklanan bir ihtiyaçsa elbetteki bu ihtiyacın karşılanması gerekir ama birtakım çekincelerle birlikte, birtakım supaplarla birlikte bu ihtiyacın düzenlenmesi gerekir.

Biz Avrupa'yla, ILO Sözleşmesi'yle, Avrupa Birliği direktifleriyle karşılaştırma yapamayız. Bizim getireceğimiz düzenlemenin Avrupa Birliği ve ILO sözleşmelerinin getirdiği standartların üzerinde olması gerekir. Yani, evet, işveren kesimin böyle bir ihtiyacı var ama bir de şöyle bir gerçeklik var: Getirdiğiniz her yasal düzenlemeye karşı bir muvazaa, peşinde dolanan küçük işletmeler, küçük işverenlerimiz de var, böyle bir sorunumuz da var. Bu yüzden de bu kötüye kullanımın önünü kesecek bir ödünç iş ilişkisinin getirilmesi gerekir. Sadece Avrupa Birliği koruması bize yetmiyor, Avrupa Birliği direktiflerinin sağladığı standartlar yetmeyecektir. Neden? Çünkü orada öyle birçok kaçak işçi, asgari ücretin altında çalışan işçi, işçi sömürsü yok, bunlar çalışma kültürü içerisinde çözümlenmiş, endüstrileşmesini tamamlamış ülkeler. Bunlarda bu sorunları görmüyoruz ama bizim gibi endüstrileşmekte olan ülkelerde bu tür yapılar ortaya çıkıyor, sorunlar ortaya çıkıyor. Şimdi Almanya'yla ya da Batı'yla nasıl karşılaştıracamız? Yüzde 10 bir sendikalaşma oranımız var, işte Faruk Bey'in söylediği 700 bin işçi ancak bir toplu iş sözleşmesi şemsiyesi altında. E, Batı'ya baktığınız zaman, yüzde 35-40 arasında bir sendikalaşma oranı ve yüzde 80'le 90 arasında toplu iş sözleşmesinden yararlanma oranları var. Dolayısıyla, evet, elbetteki bu bir referans olur Avrupa Birliği direktifleri ve ILO Sözleşmesi ama bu bizim için yeterli olmayacaktır. Hangi hususların dikkate alınması gerektiği konusunda hususları öne çıkardık.

Birincisi: En önemli eksiklik olarak gördüğümüz özel istihdam bürosuyla işçi arasındaki ilişki nedir kanunda tanımı yok. Bu, bir iş ilişkisi midir, aracılık ilişkisi midir, geçici bir şey midir belli değil, tanımı yapılmamış. Bu eğer şöyle bir düzenleme olacaksa yani işçi özel istihdam bürosuna başvuracak, özel istihdam bürosu bu işçiyi uygun iş yerini bulduğunda "Gel, kardeşim seni 'X' iş yerine gönderiyorum." diyor ise sonra da oradaki, gittiği iş yerindeki... Altı aylık süreyle gitti, altı ay sonra iş bitti, ne olacak? Bu işçi özel istihdam bürosuna gelip iş ilişkisi aynen devam edecek mi tipik bir iş ilişkisi olarak yoksa "Kusura bakma, kardeşim ben seni zaten bu iş için almıştım, işin de bitti."mi olacak. Eğer bunu yaparsanız yani özel istihdam bürosuyla işçi arasında normal bir iş ilişkisi kurulmasını sağlayacak düzenleme getirmeseydiniz e, bu tamamen işçi komisyonculuğuna dönecektir. Düşünün şu anda zaten var bu aracılık, özel istihdam bürosu zaten var. Şimdi ne yapıyor özel istihdam bürosu? İhtiyacı olan işverene bir işçiyi gönderiyor, bir defa komisyon alıyor, bir ücret alıyor. Şimdi eğer bunu yapmazsanız, "Tipik bir iş ilişkisi vardır." demezseniz o zaman ne yapacak? İşçiyi altı aylığına gönderecek, alt ay boyunca işçinin sırtından komisyon alacak ve bu tamamen artık işçi ticaretine dönecek; bunlar uygulanan sistemler. Şu anda gelinen noktada, özel istihdam bürosuyla işçi arasındaki ilişkinin tipik, normal bir belirsiz süreli iş ilişkisi olarak düzenlenmesi gerekir. Boşta kalan sürelerde yani devirler arasında sürede işçiyi dört ay iş buldunuz, işi orada bitti, işçi geldi, artık sizin işçiniz, siz ona iş bulsanız da bulmasanız da ücretini ödemek zorundasınız. E, bu ücreti ödemediğiniz zaman... E, o zaman işveren hiçbir risk almıyorsa, ekonomik risk almıyorsa bu işveren olmaz ki gerçek anlamda Yargıtayın şu kararları var ya gerçek alt işveren için verdiği. Burada işveren yok ki o zaman tamamen bir komisyoncu var, hiçbir risk almadan işçi temin ediyor, tedarik ediyor. O sistem şu anda zaten var, o sistemi özel istihdam büroları... Ve işçi sömürsü de yok yani normal isteyen işverene gönderiyor, kendi aralarında bir iş ilişkisi kuruyoruz. Dolayısıyla, bu şunu da getirecektir: İşverenlere riski yüklerseniz, özel istihdam bürosuna riski yüklerseniz bu gecekondular özel istihdam bürolarının da önüne geçerseniz. Sadece bu riske katlanabilecek büyük işletmeler, büyük firmalar ancak özel istihdam bürosu olarak hayatını devam ettirebilir. Ve bu şekilde taşeronlukta görüldüğü gibi, taşeronlukta olduğu gibi böyle küçük küçük gecekondular ya da çanta firmalar kurulmayacaktır; bu açıdan 1'inci öncelik noktamız bu, bu ilişkinin net olarak tanımlanması gerekir.

Şimdi, şu tartışma da var hani Avrupa'daki uygulamada diyoruz... Şimdi Almanya uygulamasında bu ilişki normal, sürekli bir iş ilişkisi. İşçi borçlu da kalsa işveren temerrüde düşmüştür, ücretini ödeyecektir. Hatta şu tartışmaya geleceğiz: Böyle bir ilişki eğer normal bir iş ilişkisiyse işçiyi dört ay bir işe gönderdik, işçi geri döndü, iki ay boyunca işçiyi iş bulamadık. İşveren ne kadar bekleyecek ki işletme gerekleriyle bu işçinin iş akdini feshetsin, bunların ortaya konulması gerekir. Yıllık izin hakları ne olacak? Bu süre içerisinde madem "Boşta kaldın, hadi seni yıllık izne gönderiyorum." diyebilecek mi? E, bunu yaparsanız o zaman uygun olmayan bir zamanda işverenler işçiyi izne gönderebilecek. Mesela, işte "Martin 1'inde hadi işe git." E, eş çalışıyor, çocukları okula gidiyor "Yıllık izin kullan." Bu da uygun olmayacaktır. Dolayısıyla, özel istihdam bürosuyla işçi arasındaki ilişki nedir kanunda net olarak tanımlanması gerekir, bu açığın kapatılması gerekir.

Bir diğer önceliğimiz de ya da düzenlenmesini talep ettiğimiz nokta da eşit davranma borcunun soyut olarak değil de somut olarak bir düzenlenmesi gerek. "İşçi gittiği iş yerindeki emsal işçiyeye göre daha az şartlarda çalıştırılmaz." hükmünün daha vurucu, daha açık bir şekilde ifade edilmesi gerekir. Veya direktifte olduğu gibi şöyle bir düzenleme de yapılabilir: Yani "Ödünç işveren kendisi işçi istihdam etse idi, hangi şartlarda çalıştıracak idi ise geçici işçi de ancak en az o şartlarda çalıştırılır." şeklinde direktif hükmüdür bu, "O şartlarda çalıştırılır." hükmünün getirilmesi gerekir. Artı, ödünç işçinin gittiği iş yerinde bir toplu iş sözleşmesi

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa: 15

uygulanıyor ise o zaman bu şartların da toplu iş sözleşmesinin sağlamış olduğu imkânlarla göre düzenlenmesi gerekir, tespit edilmesi gerekir. Yani, toplu iş sözleşmesinde belirlenen çalışma şartlarının, o emsal çalışma şartlarının esas alınması gerekir.

Şimdi, diğer bir husus, diyoruz ki 7'nci maddede, (1)'inci ve (2)'nci fıkrada "Şu şu hâllerde ancak geçici iş ilişkisi kurulabilir." Kimle? "Özel istihdam bürosu ile ödünç alan işveren arasında şu şartlar varsa." diyoruz. Ne diyoruz? İşletmenin iş hacminin öngörülmeyle artması, dönemsellik arz eden iş artışlarında veya işte 13'üncü maddenin (4)'üncü fıkrası veya 74'üncü maddedeki kadınların doğum vesaire sebebiyle çalışmadığı dönemlerde geçici iş ilişkisi kurulur. Peki, buna aykırı olarak kurulan bir geçici iş ilişkisinin geleceği ne olacak, hukuki durumu? Yani, dediniz ki: "Dönemsellik arz eden iş artışı var." Dolayısıyla, 10 geçici işçi talep ettiniz aldınız ama işverenin hesaplarını, üretim tablosunu inceliyorsunuz hiç de öyle bir dönemsellik artış ihtiyacı yok. Kanuna aykırı kurulmuş ama bunun geleceği ne olacak? E, geçersiz. Geçersiz olmasının işçiye sağladığı bir şey yok ki. İşçi ne olacak? İşçi acaba orada kalmaya devam mı edecek geçici gittiği iş yerinde, aynı muvazaada olduğu gibi? Yoksa, kendi işvereni mi dönecek? Buna da açık olarak yani bir hukuki yaptırımın getirilmesi gerekir. Şu anki mevcut kanunda buna ilişkin bir para cezası öngörülüyor ama bu para cezasını bile kime ödeyeceğiz? Özel istihdam bürosu mu ödeyecek yoksa ödünç işveren mi ödeyecek?

BAŞKAN – Hocam, toparlarsanız lütfen.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU TEMSİLCİSİ YRD. DOÇ. DR. CAVİT DEMİRAL – O zaman kısaca...

Onun dışında, geçici işverenin sorumluluğu ne olacak? Tıpkı alt işveren, asıl işverende olduğu gibi hani işçinin ödenmeyen ücretlerinden dolayı ödünç işveren de sorumlu olacak mı? Biraz önce Barolar Birliğinden arkadaşımız bahsetti. E, iş kazası meydana geldi. İşçi yaralandı ya da hayatını kaybetti. Bundan dolayı işveren de ödünç işveren de sorumlu olacak mı? Yani, olması gerekir. Bunun düzenlenmesi gerekir.

Bir diğer husus: Sendikalaşma için daha önce de teknik komitelerde görüşüldü, buna zaten kimsemin bir itirazı yok. Aynı bir 21'inci bir iş kolu oluşturulsun geçici özel istihdam büroları iş kolu şeklinde. İşçiler bu iş kolunda örgütlenebilir.

Oranlarla ilgili itirazlarımız vardı. Yüzde 25 oranı çok yüksek. 10 işçiye kadar işçi çalıştıran işletmelerin bu oranda da muaf tutulması biraz alt işverenlere işçileri yönelebilecektir. Bu oranın düşürülmesi ya da kaldırılması gerekir.

Tehlikeli ve çok kapsamlı yani ödünç iş ilişkisi kurulmayacak hâlleri de sadece madenlerle sınırlandırmışız. Ama, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerin bir katalogunun yapılarak bu işlerin de dâhil edilmesi gerekir. Neden? Çünkü iş sağlığı, güvenliği bizde maalesef iki saatlik teorik bir eğitimle verilmiyor. İşçiler iş yerindeki çalışma kültürü içerisinde bir iş sağlığı, güvenliği eğitimi alıyorlar. İşçiyi siz aldığınız günden itibaren tehlikeli işe vermiyorsunuz. Onu yardımcı işlerde çalıştırma çalıştırma, iş sağlığı güvenliği kültürünü kazandıra kazandıra o sisteme adapte ediyorsunuz. Dolayısıyla, özel istihdam bürosunda çalışan işçi bu kültürden mahrum kalacaktır. Doğrudan doğruya bugün ev hizmetlerinde çalışan bir işçiyi yarın metal iş koluna gönderdiğiniz zaman, tehlikeli işe gönderdiğiniz zaman o kültürden mahrum bir şekilde çalışacaktır. O nedenle, bunun bir katalogunun yapılması gerekir diyoruz.

Başkanım, teşekkür ediyorum dinlediğiniz için.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz katkınız için.

Buyurun Sayın Bağdadioğlu.

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

Değerli Komisyon üyeleri, değerli katılımcılar; Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına ilk bölümde konuşacağım. Daha sonra bir başka arkadaşımız da konuşmasını yapacak.

Burada bulunmaktan son derece memnunum, teşekkür ediyorum. Aslında biz tasarıyı tartışırken Türkiye'deki çalışma hayatının sorunlarını, sıkıntılarını sendikaların içinde buldukları durumu da tartışıyoruz ve ben tasarıya baktığım zaman acaba tasarıyla getirilmek istenen düzenlemeler mevcut sorunlara ne ölçüde ışık tutacak, sorunlarımızı çözecek diye bakıyorum yoksa var olan sorunlarımıza yeni sorunlar, yeni sıkıntılar mı ekleyecek diye bakıyorum. O çerçevede, olaya yaklaşıyorum.

Biraz da Sayın Başkanım, geçmişe dönelim. Aslında bu tartışmalar yeni değil. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu düzenlenirken bunlar gündeme geldi. Bakın, iyi veya kötü geçmişte bir denge oluştu ve o dengede bir düzenleme yapıldı ama orada bir kenarda bırakılmış olan düzenlemeler ısrarla tekrar tekrar gündeme getirilmekte ve o düzenlemelerin yasallaşmasına çalışılmaktadır. Gündeme birkaç kere geldi, veto edildi, geri görüşüldü. Bu, aslında çalışma hayatında olması gereken güven ilişkisini de zedeleyen bir tutum oluyor. O zaman geçmişte bırakılan birtakım taleplerin tekrar tekrar gündeme getirilmesi gerekiyor diye düşünüyorum. Çünkü, çalışma hayatı bir denge üzerine kurulu. Eğer bu denge oluşturulurken var olan denge sürekli bir taraf aleyhine bozuluyorsa yeni tartışmalar ortaya çıkıyor.

Tasarının maddelerine değil, genel gerekçelerine baktığımız zaman güvenceli esneklik üzerine kurulmuş. "Güvenceli esneklik" kavram olarak hani sıcak dondurma, ısıtmayan su gibi bir kavram. Çünkü, güvenceli esneklik farklı. Şimdi, güvenceli esneklikten kastedilene bakıyorum, deniliyor ki: "İşin korunmasını ve aynı işte kalabilme güvencesini sağlıyor." İstihdam güvencesi değil. Bu, aslında yeni bir tartışma. Artık, işin korunması ön plana geliyor, işçinin korunması değil. Böyle bir dönüşüm var. Peki, işsizlik sorunun çözümünü gündeme getiriyor yani bütün bu esnek çalışmanın temel amacı istihdamı artırmak, işsizlik sorunun çözümünü artırmak. Oysa hepimiz biliyoruz ki güvenceli esneklik yaklaşımı -tırmak içinde söylüyorum- işsizlik sorununu çözmez. Çünkü, istihdamın artırılması için yeni iş imkânları yaratılması gerekiyor. Kasım ayında yapılan G20 zirvesinde işçi-işveren kesimi birlikte anlaşılar. Yatırımların artması gerektiği, kamu yatırımlarının özellikle artması gerektiği, özel sektörün daha fazla yatırım yapmasının gerektiği söylendi ama bunun yolu esnek çalışma değil, esnek istihdam biçimleri değil. ILO temsilcisi arkadaşımız geldi, biraz sonra sanıyorum ayrıntılı olarak anlatacak. ILO'nun tanımı var: "İnsana -decent work- yakışır iş." Ne olursa olsun bir istihdam biçimi değil. Güvenceli,

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa: 16

güvenceli derken esneklik anlamındaki güvence değil, istihdam güvencesi anlamında, sosyal haklardan faydalanan, sosyal güvenlik hakkından faydalanan sendikal özgürlüklerden, hak özgürlüklerinden faydalanan bir yapı amaçlanıyor. Şimdi, burada esneklikle biz yeni bir istihdam biçimi yaratmaktan ziyade var olan istihdamın, çalışma ilişkilerinin biçim değiştirmesi konuşuluyor. Yeni bir istihdam söz konusu olmayacak burada. Kayıtlı, kadrolu çalışanlar kısa bir süre içinde göreceğiz ki özel istihdam büroları aracılığıyla kiralanır bir noktaya gelecek. Bunun yaratacağı sakıncalara da değineceğim.

Biz insandan bahsediyoruz. Şimdi, insan bir makine gibi değil. Hani, kamu kurumlarında, özel sektörde, iş yerlerinde yangına ilk müdahale gibi ekipmanlar vardır. İşçi sosyal kişiliği olan biri. Onun aile yaşantısı var, yaşamla ilgili bağlantısı var. Biz her ihtiyacımız olduğunda işçiyi alıp bir yere göndereceğiz, oradaki işi bitirince göndereceğiz değil, sosyal çevreyle... İnsanı insan yapan öğelerden bir tanesi çalıştığı iş yeri ortamı, arkadaşlarıdır. Biz bunu ortadan kaldırmış oluyoruz.

İkincisi: Türkiye'nin geçmişine baktığımız zaman bir Ahilik ilişkisi var, bir Ahilik geleneği var. Bu Ahilik geleneğinde iş yerinde işi öğrenen belirli bir noktada var. Bu ilişki ortadan kalkıyor, işçi-işveren ilişkileri açısından. Sürekli değişen bir iş yeri, sürekli değişen bir işveren, sürekli değişen bir çalışma ilişkisi olacak. Bunun yaratacağı sakıncalar var.

Şimdi, yine, gerekçedeki OECD'nin İstihdamı Koruma Mevzuatı Endeksi'nde deniliyor ki: "Türkiye en katı mevzuata sahip 40 ülke içindedir."

Çok özür dileyerek söylüyorum: Bir şehir efsanesi hâline geldi bu katılık. Şimdi, şöyle birlikte bir bakalım. Kayıt dışı istihdam, ücretli, yevmiyeli kesimde yüksektir. Yaklaşık her 5 işçiden 1'i kayıt dışı çalışıyor. Türkiye'de kayıt dışı istihdam çok yüksektir, istihdam edilenlerin üçte 1'i kayıt dışı istihdam ediliyor. Şimdi, Suriyeli göçmenlerin de iş gücü piyasasına girmesiyle bu sürekli artıyor.

Sosyal koruma ücreti olması gereken asgari ücret, özel sektörde çalışan işçilerin son ayarlamayla birlikte neredeyse yüzde 70-80'ini kapsar duruma geldi. Asgari ücretin biraz üstünde prim ödeyenleri de hesaba katarsanız 85-90'a ulaşıyor, çok az bir olay üstünde. Yine, devletin resmî istatistik kurumu TÜİK, yaptığı hesaplamada aylık asgari ücretin 1.600 net olması gerektiğini... Yıllardan sonra asgari ücret -biz de katıldık Komisyonunda- bin liradan 1.300 liraya getirildi ama çoğunluk maalesef bunu geçim ücreti olarak değerlendiyor.

Şimdi, tasarıda çalışılan "Emsal ücretin altında kalmayacak." ibaresi var. Türkiye'de kayıtlı olanların, kadrolu olanların zaten büyük bir çoğunluğu asgari ücretlidir. Şimdi, kiralık işçilik statüsüyle çalışacakların ücretinin asgari ücretin üstünde olması mümkün değil hatta asgari ücretin altında da olabilir, örneklerini vereceğim.

İş Kanunu'nda haftalık çalışma saati kırk beş saattir. Fazla mesaiyle falan daha fazla olabilir. Ama, yine, devletin resmî verilerine bakıyorum, haftada ortalama elli saatten fazla çalışanların tüm ücretliler içindeki payı yüzde 42. Elli yedi saat çalışanlar var haftada. Çok daha üstünde çalışıyorlar.

Efendim, biz bunları sendikalar yoluyla kontrol altına alabiliriz. Ocak ayının sonlarında yayınladı, sendikalaşma oranı OECD üyesi ülkeler arasında en düşük olanlardan biri yüzde 11-12 civarında. Toplam sendikalı işçi sayısı maalesef sadece kamu kesimi ağırlıklı, özel kesimde çok daha düşük, yüzde 4-yüzde 5 civarında.

Toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısına bakıyoruz, bunun üçte 2'si oranında, daha da düşük. Toplu iş sözleşmesi yapılan yerlerde ücret, ikramiye sosyal haklar var. Bakın, bütün bunlara rağmen, İstanbul Sanayi Odasının verisine bakıyorum, 500 büyük firmanın -bütün bu haklar olmasına rağmen ki genellikle burada çalışan işçiler örgütlü, sendikalı işçiler- toplam satış hasılatı içinde işçilik maliyeti yüzde 6.

Şimdi, burada biz rekabet şartlarını düşük işçilikle, düşük maliyetle bulmanın yolu olarak eğer kiralık işçiliği düşünürsek, diğer ülkelerle rekabet edebilmenin şartlarını bunda arıyorsak aslında bu Türkiye'ye bir haksızlık. Ne açıdan? Biz G20 ülkesiyiz. Eğer G20 ülkesi olarak, biz gelişmiş 20 ülke ekonomisi arasında kendimiz yer alıyorsak rekabet şartlarının kalitede, verimde, üretimde olması gerekir. Bizden daha düşük işçilikle üretim yapan bir sürü ülke olabilir ama bizim hedeflediğimiz, örnek almamız gereken ülkeler onlar olmamalı çünkü ucuz işçiliğin daha ucuzu da vardır. Biz rekabet şartlarını da orada aramamalıyız diye düşünüyorum. Bizim endişemize yol açan uygulamalar nedir? Bakın, 4857 sayılı Yasa'da alt işveren taşeron sistemi getirildiği zaman çok haklı, çok makul çok gerekçe ileri sürüldü. Denildi ki: "Biz sanayiciyiz, biz sanayici olarak yemek işiyle, ulaşım işiyle, temizlik işiyle uğraşamayız. Bunları bizim dışarıdan alt taşeron hizmetiyle satın almamız gerekir." Bunun sanayinin ihtiyacı olduğu belirtildi.

BAŞKAN – Toparlarsanız...

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIÖĞLU – Tabii ki Sayın Başkanım.

Amaç şuydu: Temizlik, ulaşım, yemek işlerinde taşeron sistemi getirilmeye çalışılıyordu. Sonra bir baktık ki asıl iş taşeronla verilmeye başlandı. Bir iş yerinde 17-18-20 tane alt işveren çalışmaya başladı. Şimdi, bizim endişemiz şu Sayın Başkanım: Biz taşeronla ilgili mevcut sorunları çözmek için, düzenleme yapılmış bu sorunu çözmeye uğraşırken özel istihdam büroları mevzuatının daha da serbestleşmesiyle var olan sorunu başka yere taşıyıp buradaki var olan, taşeronla ilgili var olan sıkıntıları 2'ye 3'e katlayacak bir sonuca yol açarız diye endişe ediyorum. Dikkat ederseniz ben genel çerçevede yaklaştım.

Söz verdiğinizde arkadaşım, biraz daha alt, teknik yöne inerek size gerekli açıklamaları verecek.

Beni sabırla dinlediğiniz ve söz verdiğiniz için teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

Buyurun Sayın Yazır.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa: 17

TÜRK-İŞ TEMSİLCİSİ SÜLEYMAN YAZIR – Sayın Başkanım, size ve tüm katılımcılara TÜRK-İŞ adına saygılar sunuyorum.

Şimdi, çalışma hayatında genel bir konuya bakacak olursak aslında kiralık işçilik daha dün kadar yeni çünkü çalışma hayatı sadece bugün değil, tarihten bu tarafa tüm toplumların ve tüm yönetenlerin ilgisini çekmiştir. Çünkü, ilk asgari ücret bundan üç bin sekiz yüz sene önce Hammurabi Kanunları'nda bile var.

Kiralık işçiliğin çıkışı... “Kiralık işçilik” diyorum çünkü Macaristan'daki kanunun ismi de aynen öyledir, bazı ülkelerde de kiralık işçiliktir.

Şimdi, bu kiralık işçiliğin ilk çıkışı 1947. Avrupa'da yayılması, bir Avrupa Birliği Adalet Divanı kararıyla daha sonra çıkmış, piyasa şu anda 400 milyar dolara ulaşmış. 400 milyar doların yüzde 20'sini sadece 3 şirket kontrol ediyor. Uluslararası tekellerin hâkim olduğu bir piyasa. Avrupa Birliğinde Bulgaristan'dan Romanya'dan başlayıp Baltık'a kadar giderseniz kiralık işçilikle beraber bu şirketlerin iş piyasasını kontrol ettiğini görürsünüz. Büyük devletlere söylemiyorum çünkü bazıları bu devletlerin kurumu. Buradaki, özellikle başlamak istediğim genel gerekçe hakikaten... Günümüzün anahtar kelimeleri var toplumlar için. Bunlardan biri güvenceli esneklik. Bu çalışma barışı demek, üretimde verimlilik demek ama genel gerekçeye baktığımız zaman genel gerekçe sadece endekste kalıyor, güvence kısmını kapsamıyor. Bir de esneklikle ilgili bahsedilen çalışma mevzuatının katılığı konusu aslında 4 bileşenden oluşuyor. Kiralık işçilik sadece bir tanesi, diğeri işten çıkarma ve ne yazık ki Türkiye işten çıkarma bakımından Fransa'dan hatta Almanya'dan daha kötü durumda.

Şimdi, burada ne için bahsediyoruz? Kiralık işçiliğin Avrupa'da yaygınlaşması, bu kadar çıkması niye? Yaygınlaşmasının bir temel nedeni, liberalizm sonrası kamu istihdam kurumları tasfiye edildi ve şu anda özel istihdam bürolarının “İstihdam yarattık.” dedikleri ülkeler ve bürolarının yüzde 70'i Çin, Japonya, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere ve Avustralya'da. Bu zaten çözüm olsaydı -ILO temsilci varsa söyleyecektir- Etiyopya bunu onaylamış, 181'i; Etiyopya'ya çözüm olurdu, Fiji'ye çözüm olurdu, Zambiya'ya çözüm olurdu, Surinam'a çözüm olurdu.

Şimdi, tekel bir piyasanın yüzde 70 ağırlığı belli yerlerde gitmiş. Avrupa Birliğine gelirsek, Avrupa Birliğinde gerçekten kiralık işçilik bir ihtiyacı karşılıyor, gerçekten karşılıyor ama bu, tekrar geldiğimiz esneklik ve güvenceyle karşılıyor. Nasıl karşılıyor? Mesela, kısmi çalışma bizde tamamen işverenin ihtiyarındadır ama Avrupa'da bizim geleneklerimize benzer şekilde, örneğin İngiltere'de bir işçi “Benim komşum hasta yarım gün çalışacağım.” dediğinde bunu işveren kabul etmek durumundadır. 2012 tarihinde yasalarını değiştirdiler. Türkiye'deki kısmi çalışma bu şekilde değil.

İkincisi: Yine, ayrı bir güvence mekanizması olan, 2002 tarihli işçilere bilgilendirme ve danışırma sistemi vardır. Bu sistem direktifinde olduğu gibi yansıtılmamıştır.

Üçüncüsü: Ebeveyn iznidir. 1,6'nın olma nedeni zaten iş gücünün kendi içindeki birtakım boşluklarda bunu işverenin kısa sürede doldurmasıdır. Ama bu güvenceli esneklik Türkiye'de yok mu? Yok. Çünkü yine OECD'ye gelim. OECD'nin en son raporu İyi Yaşam Endeksi. Türkiye 10 üzerinden 0,6. İş yaşam dengesi 10 üzerinden sıfır. Rusya'dan, Şili'den kötüyüz. Şimdi bizi böyle yetiştirdiler, dediler ki: “İnsanı yaşat ki devlet yaşasın.” Sıfırla insanı nasıl yaşatacağız? Bu nedenle tabii ki bu olacak ama sistemi oturtalım. Yine, Bülent Bey'in bir dediğine katılıyorum ki 2009'larda köşkten döndüğündeki nedenlerden biriydi. İşçi-işveren oturup bir paket hâlinde baksın, ihtiyacımız varsa tabii yapalım ama bunu Avrupa Birliğinin de dediği gibi sosyal diyalogla olayın bütün taraflarına bakarak çıkaralım. Biz de Türkiye'nin daha iyi bir yöne gitmesini istiyoruz. Sadece işçi açısından değil, üretim açısından, Türkiye'nin daha da kalkınması açısından istiyoruz.

Sayın Başkanım, teşekkür ederim.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz katkılarınız için.

ILO temsilcimiz Özge Berber Agtaş, buyurun.

ILO TEMSİLCİSİ ÖZGE BERBER AGTAŞ – Sayın Başkan, çok teşekkürler.

Sayın kurul üyeleri ve sosyal tarafların temsilcileri; dün akşam üstünden beri başlayan ve oldukça yoğun bir şekilde yürütülen tartışmaları biz de büyük bir dikkat ve ilgiyle takip ediyoruz. Düünden beri yapılan tartışmalarda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilgili sözleşmeleri çokça referans verildi. Biraz önce de Enis Bey, TÜRK-İŞ'in temsilcileri de bizi -aynı zamanda- ILO'yu referans verdi. Dolayısıyla biz de çok kısaca sizlerle bu konudaki görüşümüzü paylaşmak isteriz.

Tabii ki bizim esas olarak burada özellikle altını vurgulamak istediğimiz, altını çizmek istediğimiz konu ILO'nun bu konuda kabul etmiş olduğu 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi olacak. Aslında sosyal tarafların tüm ekipleri bu sözleşmeyi çok iyi bilirler, Bakanlık çok iyi bilir. Dolayısıyla, çok tekrara düşmek istemem ama kısaca sözleşmenin özellikle önemli yanlarını sizlere vurgulamak, sizlere anlatmak isteriz.

181 sayılı Sözleşme'miz ve buna eşlik eden 188 sayılı Tavsiye Kararı'mız, 1997 yılında, tam da aslında bu insana yakışır iş kavramının ILO gündeminde tartışılmaya başlandığı bir dönemde kabul edildi. Bugün Çalışma Bakanlığı ÇASGEM tarafından organize edilen toplantıda direktörümüz Numan Özcan özellikle altını çizdi. Bu sözleşme, aslında, tam bir denge unsuru gözetilen bir sözleşmedir. Aslında, tüm ILO sözleşmelerinin ana ruhu burada yatar. O da bu denge de şudur: Hem çalışanların hem işverenlerin hem de Hükümet temsilcilerinin ortak görüşü alınarak oluşturulması ve onların ortak aklının sonucunda uluslararası norm ve standartların geliştirilmesidir. Dolayısıyla, bu sözleşme de aslında bir anlamıyla küreselleşen ekonominin ihtiyaç duyduğu değişime, dönüşüme yanıt vermek ama aynı zamanda bu yanıt verilirken çalışanların temel hak ve güvencelerinin güçlü bir şekilde korunmasını sağlama

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa: 18

dengesinden doğar. Dolayısıyla, hem piyasanın değişen koşullarına yanıt vermek ama aynı zamanda temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması ve korunması sözleşmenin ruhunun esasındadır.

Sözleşmede ise öne çıkan temel konuları kısaca da alt başlıklar hâlinde söylemek istersem: Sözleşmemiz bizim oldukça kapsamlıdır. Dolayısıyla, Avrupa Birliği direktifiyle bu anlamda farklılıklar gösterebilir. Sözleşme, tüm sektörler ve işçi kategorileri için geçerlidir. Dolayısıyla, herhangi bir sınırlama -sadece deniz adamları dışında- söz konusu değildir sözleşmede. Ama, sözleşmenin gerçekten altını özellikle vurguladığı temel noktalardan birisi üçlü danışma mekanizmasının güçlü bir şekilde uygulanması gereğidir. Bu alanda yürütülecek, ortaya konulacak herhangi bir yasal düzenleme söz konusu olduğunda, aynı şekilde, sözleşme, eşit fırsat ve ayrımcılık yapmama konusuna da özel önem verir. Dolayısıyla, özel istihdam bürolarında çalışanlarına eşit fırsatların sunulması ve çalışanlar arasında herhangi bir ayrımcılığın yapılmaması sözleşme açısından önemli maddelerden biridir. Göçmen işçiler bu konuda önemli başlıklardan birisini oluşturuyor. Dünyada özellikle ve Türkiye'de de giderek özellikle ev işçiliği konusunda da işçilerin, göçmen işçilerin özel istihdam bürolarında daha sıklıkla, daha ağırlıkla istihdam edildiğini görüyoruz. Dolayısıyla, bu sözleşme de aynı zamanda, göçmen işçilerin özel istihdam büroları yoluyla istihdam edilmesi durumunda onların haklarının nasıl güvence altına alınacağı konusunda da gerekli maddeleri içermektedir. Elbette ki sözleşme, bizim bütün ILO sözleşmelerinin ana ruhunda yattığı gibi çocuk işçiliği konusunda uyarılarda bulunur. Çalışanların şikâyetlerine yönelik etkin denetim mekanizmalarının kurulması sözleşme açısından çok önemlidir. Tam da bu nedenle aslında özel istihdam bürolarına ilişkin yasal düzenlemeler ve bu konuda yapılacak çalışmalarda iş teftiş sisteminin ne kadar güçlü olması gerektiği, bu konuda da dolayısıyla kapsamlı bir bakış açısına ihtiyaç duyulduğu ve teftiş sisteminin de eş zamanlı olarak güçlendirilmesine gerek duyulduğu da özel olarak vurgulanır tabii ki.

Sözleşmede özellikle altı çizilen temel çalışma haklarını da sırayla sizlerle paylaşmak isterim, bunun önemli olduğunu düşünüyorum çünkü zira bütün katılımcılar aslında bu başlıkları şu vesileyle altını çizdiler: Her şeyden önce sözleşme örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının güvence altına alınmasının ne kadar önemli olduğunu altını çizer. Bu gerçekten çalışanlar için en önemli haklardan biridir ve sözleşme de bu konuda gerekli güvencelerin sağlanmasının altını çizer.

Asgari ücret konusunda, çalışma saatleri ve bununla ilişkili diğer çalışma koşullarında, sosyal güvence, iş sağlığı güvenliği, iş sağlığı kazalarından doğacak tazmin süreci, kişisel bilgilerin güvence altına alınması, işçilerin haklarının tazmin edilmesi ve ebeveyn izninin korunması ve haklarının sağlanması özellikle sözleşmenin altını çizdiği başlıklardır.

Bununla birlikte, bununla benzer olarak, tabii, özel istihdam bürolarının ve işverenlerin de bu konuda sorumlulukları olduğunu özellikle vurgular ve tekrara düşecek ama toplu pazarlık, sözleşme, örgütlenme hakkı, asgari ücret, çalışma saati, eğitim olanaklarının özel istihdam büroları tarafından istihdam edilecek işçilere eşit eğitim olanaklarının sunulması, iş kazalarından dolayı gerekli önlemlerin alınması, iflas durumunda çalışanların haklarının güvence altına alınması gibi temel sorumluluklar ön plana çıkarılır.

Sözleşme bu anlamda önemlidir. Türkiye henüz onaylamamıştır bu sözleşmeyi ve biz ILO olarak bu konuda herhangi bir düzenleme yapılacaksa ILO sözleşmesinin de eş zamanlı olarak onaylanmasını ve bu sürecin başlatılmasının önemli olduğunu düşünürüz.

Tavsiye karar da benzer hakların, benzer güvencelerin altını çizer. Burada tavsiye kararının ayrıntılarına girmek istemiyorum çünkü vaktimiz de çok sınırlı, o yüzden çok vaktinizi almak istemem ama her koşulda sosyal diyalog mekanizmasının çok güçlü bir şekilde kurulmasının ve işletilmesinin çok önemli olduğunu söyler ki bu alt komisyon toplantısının da bu anlamda önemli olduğunu düşünürüz.

Bize de söz verdiğiniz için teşekkür ederiz.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum.

Daha titiz sunumlar noktasında son sunumumuzu aldık.

Eğer arkadaşlar uygun görürse on dakika mola verelim. Şunu ifade edeyim: Yoklama, karar yeter sayısı ile ilgili sorun var Meclis Genel Kurulunda. Onun için on dakika ara verelim. Ondan sonra, tekrardan, kaldığımız yerden devam edelim.

Kapanma Saati: 17.59

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016

Saat :15.30

Kayıt:Sağlık alt

Stenograf :

Uzman : Sayfa: 19

İKİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 18.41

BAŞKAN: Mahmut KAÇAR (Şanlıurfa)

BAŞKAN – Değerli arkadaşlar, az önce hepimizin duyduğu bir patlama sesiyle ilgili tabii şu anda hiçbirimiz sağlıklı bir bilgi alabilmiş değiliz ama ümit ediyorum ki, temenni ediyorum, hiçbir vatandaşımızın burnunun kanamadığı bir hadise olmuş olsun.

Sunumlarımız tamamlandı. Bugün burada olmayan Türkiye Mimar ve Mühendis Odaları Birliği yarın burada olacak, o yarın sunum yapacak.

Gündemimiz gereği milletvekili arkadaşlarımızın soru-cevap kısmına geçeceğiz ama devam edip etmemeye ilgili takdiri ben milletvekillerimize bırakıyorum. İsterseniz soru-cevap kısmını tamamlayıp bugünkü gündemimizi tamamlayabiliriz.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Tamam değil mi, bütün sunumlar?

BAŞKAN – Bütün sunumlar tamam, evet.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Temsilcilerin hepsi burada galiba.

BAŞKAN – Evet.

Buyurun Sayın Vekilim.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Şimdi, aslında soru-cevap değil de şöyle bir izin verirseniz bir genel değerlendirme yapacağım bugünkü toplantıyla ilgili.

Dün üç buçuğa kadar süren bir görüşme yaptık, yaklaşık dokuz saat burada hep beraber çalıştık. Gene de Komisyonun da takdirleriyle bir alt komisyon kurulması kararı vermiştik.

Alt komisyon kurulmasının nedenlerinden bir tanesi de işte bu teknik bir işi, bu işin taraflarını burada bir kez daha detaylı bir şekilde dinleyelimdi ve o irade gösterildi. Ben bu anlamda alt komisyon kurulmasını destek veren bütün üyelere çok teşekkür ediyorum şahsınızda Sayın Başkan.

Özellikle, TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ, TOBB, Türk Tabipleri Birliği, Barolar Birliği, TESK, ILO -Komisyonda eksik var mı bilmiyorum- Çalışma Bakanlığımızın değerli bürokratları, müsteşar, sayın genel müdür, müsteşar yardımcılarımız, işveren temsilcilerimizin ve sendikalarımızın değerli yöneticileri; öncelikle hepimizi saygıyla selamlıyorum.

Şu ana kadar yaptığımız görüşmelerde bütün buradaki katılımcılar, STK, işveren sendikaları, işçi sendikaları, burada bu kanunun, önerilen kanun tasarısının doğru ve ihtiyaca cevap verip vermediği konusunda görüşlerini bildirdiler; biz de çok faydalandık, eksikliklerimiz olduğunu da gördük, bunu zaten dün de dokuz saat konuşmuştuk.

Hepimiz bu çalışma hayatının tüm dinamiklerini etkileyen bir yasa tasarısıyla karşı karşıyayız. Bu kanun tasarısının ülkemizin çalışma hayatına fayda getirmeyeceği, çalışma barışını bozacağı, dolayısıyla da toplumsal barışı bozacağı bir süreç içerisinde yaşıyoruz. Genel değerlendirme de işveren temsilcilerinin dışında diğer sendika temsilcilerinin, baro ve Tabipler Birliği temsilcilerinin görüşü de yasa tasarısı bu şekilde geçerse ülkede çalışma barışını bozacağını dolayısıyla çalışma barışının olmadığı yerde toplumsal barışa da zarar vereceğini ifade ettiler.

Türkiye'nin çalışma hayatının sorunları var elbette, peki bu sorunlar nereden doğmuş, kim yaratmış? Şimdi, bu tespitleri yapabiliriz ama yapılan yanlışlıklarla ilgili yeni bir düzenleme yaparken gömleğin iliğini tersten düğmelemeye başladığımız zaman düşeceğimiz durumu hepimiz biliyoruz.

Bu tasarı, emeğin bir mal gibi alınıp satılmasını yasal hâle getiren bir düzenlemedir. Cumhuriyet Halk Partisi olarak bunu da dün söylemiştik, burada bir kez daha STK ve sendika temsilcilerinin önünde ifade etmek istiyorum. Yani, sizlerden aldığımız bilgiler de dünki konuşmalarımızın ne kadar haklı olduğunu, bu işin içinde olan siz STK ve sendika temsilcilerinin de deneyimleriyle birlikte burada ifade ettiklerinden haklı olduğumuzu bir kez daha görmüş oluyoruz.

Bu tasarı Anayasa'mızın 5, 48, 49 ve 55'inci maddelerine aykırıdır. Detayına inmiyorum çünkü detayına, her maddeye tek tek indiğimiz zaman çok zaman alacağını biliyorum; bunu zaten yarın da, salı günü de bunları konuşacağız. Bu tasarı ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2, 5, 7, 11, 12, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 29'uncu maddeleriyle işçi lehine sağlanan, kısıtlı da olsa işçinin iş akdini feshe karşı koruyan hakkını ortadan kaldırmaktadır bu getirilen tasarı. Bu tasarı çalışma yaşamını dengeleyen bozacaktır. Bu tasarı işçi sınırlığına yol açacaktır. Bu tasarı işçilerin sömürülmesine neden olacaktır. İşsizler istismar edilecektir, sendikal örgütlenmeyi engelleyecek, toplu iş sözleşmesi yetki alma zorlanacaktır. Grev hakkının kullanımı engellenecek, iş güvencesi ortadan kalkacaktır. İş yeri kavramı ortadan kalkacak, emek meta hâline gelecektir. İşçiler kazanç konusu hâline gelecektir.

Değerli arkadaşlar, iş sadece gelir getiren bir uğraş değildir. İş aynı zamanda bireyin topluma aidiyetini sağlayan temel haklarıdır. İşçi; yeri yurdu, eş dostu belli olması gereken sosyal bir varlıktır. Kiralık işçiye; ücreti, sağlığı, sosyal güvenlik ve sendika hakları güvence altında olmayan, çalışmayı kabul etmek zorunda kalan işçidir. Bizim bu konuyla ilgili düşüncemiz, Cumhuriyet Halk Partisi olarak, temel olarak sosyal tarafların mutabakatı olmayan işçi ve işverenleri doğrudan ilgilendiren düzenlemelere sıcak bakmadığımızı en başından beri söylüyoruz, bugün de anlaşıldığı üzere taraflar bu konuda mutabık değil ve biz de mutabakat sağlanamayan bu konulara, bu düzenlemeye "evet" demeyeceğimizi buradan bir kez daha ifade ediyoruz. Yani, bu tasarı, emeği alınıp

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa: 20

satılır bir meta hâline getirecek. İstihdam bürolarına olanak verme yerine -yani bize göre, dün de onu söylemiştik- İŞKUR'u güçlendirerek, bu önerilerinizin getirilmesiyle düzeleceğini iddia ettiğiniz bu çalışma hayatının, İŞKUR üzerinden, işçi simsarlığını ortadan kaldıracak İŞKUR'un güçlenmesiyle -ki İŞKUR 81 ilde, yani 900 yakın ilçede bildiğimiz kadarıyla örgütlü ve de temsilcileri var- bu düzenlemeler İŞKUR'u güçlendirerek halledilebilir diye düşünüyoruz, tabii bu şekliyle değil. Bugün sendika temsilcilerinin ve işveren temsilcilerimizin de uyarıları dikkate alınarak ortak bir mutabakatla yeniden ele alınarak bu düzenlemenin bu şekliyle Meclise gelmesi hâlinde Cumhuriyet Halk Partisi olarak bizim de destek vereceğimizi belirtiyoruz. Ama onun aksinde, sosyal tarafların mutabakata varmadığı böyle bir düzenlemeye karşı olduğumuzu, bunu her platformda dile getireceğimizi, başta Meclis olmak üzere her platformda dile getireceğimizi de bir kez daha burada ifade etmek istiyorum.

Askerî servis araçları geçerken bombanın patlatılmış olduğu bilgisi geldi. İnşallah bir can kaybı, inşallah ölü biri yoktur. Yani, ben o yaralılara da Allah'tan şifa diliyorum. İnşallah çok farklı acı olaylarla karşılaşmayız. Tabii, böyle bir komisyon toplantısında, böyle haberleri almak bizim buradaki çalışma şevkimizi de bozduğunu ifade etmeliyim Sayın Başkanım.

Çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Buyurun.

MEHMET ALİ PULCU (İstanbul) – Teşekkür ediyorum.

Ben de bütün katılımcılara, paydaşlara çok teşekkür ediyorum. Fakat, psikolojimiz çok uygun değil.

Şunu sunalım: Devam etmek isterseniz oya sunalım fakat ben hiç not alamadım. Normalde Meclis en zor şartlarında çalışır ama çok yakındayız, olay hakkında bilgilendirme ihtiyacımız var.

Sunumlar tamamlanmamış olsaydı, tamamlayalım diyecektim fakat biz görüşmelere devam edeceğiz. Onun için, Sayın Başkan, gündemin özelliğinden dolayı nihayete erdirmenin uygun olacağı kanaatini taşıyorum ama oya başvurabiliriz arzu ederseniz.

YAKUP AKKAYA (İstanbul) – Çok özür dilerim, şöyle yapalım isterseniz: Zaten böyle bir karşılıklı soru-cevap şeyi olmayacak mı, olacak; dün aldığımız karar da öyleydi.

Bu STK, sendika temsilcilerini dinleyeceğiz ondan sonra yarın ki toplantıya ona göre bir değerlendirme yapacaktık ama işte burada 2 milletvekilimiz de var belki milletvekilimiz de konuyla ilgili şey yapmak isterler.

ÜNAL DEMİRTAŞ (Zonguldak) – Kısaca bir söz almak istiyorum ben de.

BAŞKAN – Buyurun.

ÜNAL DEMİRTAŞ (Zonguldak) – Ben de Sayın Başkanım, öncelikle dün akşam yoğun bir mesai sarf ettik alt komisyonun oluşturulması noktasında. Grubunuza bu alt komisyonun oluşturulması noktasında verdiğiniz destekten dolayı da çok teşekkür ediyorum, öncelikle onu ifade etmek istiyorum.

Bugün konuşmacıların yapmış olduğu, sivil toplum örgütlerinin ve tarafların yapmış olduğu değerlendirmelerden de konunun yeterince taraflarca tartışılmadığı ve bir uzlaşmayla gelmediği anlaşılmakta. Bugünkü toplantıda sunumunu yapan, işveren tarafı olsun, işçi tarafı olsun, bütün sosyal taraflara teşekkürlerimi sunuyorum. Son derece faydalı oldu, yararlı oldu.

Yaralılarımıza da acil şifalar diliyorum.

Çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyorum Sayın Milletvekilim.

Değerli arkadaşlar, ben de burada davetiimize icabet eden bütün meslek odalarımıza, sivil toplum örgütlerimize, sendikalarımıza çok teşekkür ediyorum, çok önemli değerlendirmeler, katkılar yaptılar.

Gerçekten dün çok uzun süren bir çalışmaya rağmen bugün birçok konuda yeniden hafızalarımızı tazeleme noktasında önemli veriler elde ettik.

Bugünkü gündemimizi uygun görürseniz bu an itibarıyla tamamlayalım, yarın alt komisyon üyesi milletvekillerimizle ve ilgili kurumlarımızla; Çalışma Bakanlığı, Avrupa Birliği Bakanlığı ve İŞKUR'un iştirak edeceği toplantımızı yarın 14.30'da inşallah yapalım.

Ben tekrardan bütün arkadaşlara çok teşekkür ediyorum.

Bu patlamayla ilgili de ümit ediyorum ki hiçbir vatandaşımızın vefat haberini almayacağımız bir şey olmuş olsun. Yaralılara acil şifalar diliyorum, tabii detayla ilgili bilgimiz olmayınca da kuracağımız cümlelerde de zorlanıyoruz.

Buyurun.

ALİM TUNÇ (Uşak) – Değerli arkadaşlar, gerçekten çok güzel bir toplantıda birlikte çalışma örneği sergiledik aslında, onun için çok teşekkür ediyorum. Ama şu son gelen olayda bir iki kelime söylemeden geçemeyeceğim.

Biz bu ülkeyi çok zor şartlarda kurduk ve kurucularımızı rahmetle anıyoruz. Bugüne kadar da bu ülkeye bir tuğla koyan herkese teşekkür ediyoruz.

Burada teröre destek verenlerle ilgili sağduyuya davet ediyorum onları ve terörle ilişkisi olan herkesi de lanetliyorum. Bu ülkenin her zamandan daha fazla birliğe, dirliğe, bir olmaya ihtiyacı var. Bu nedenle, bu elim olaydan dolayı yaralananlara Allah'tan şifalar diliyorum. İnşallah bu son olur.

Hepinize teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyorum.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Sağlık alt

Tarih :17/02/2016 Saat :15.30 Kayıt:Sağlık alt Stenograf : Uzman : Sayfa: 21

Sayın Vekilimin değerlendirmesi Komisyon olarak katıldığımızı, terörün her türlüşünü lanetlediğimizi ifade ediyor ve toplantıyı kapatıyorum.

Kapanma Saati: 18.55

