

10 Haziran 2017

**TMMOB ÇEVRE MÜHENDİSLERİ ODASI İSTANBUL
ŞUBESİ İSİG KOMİSYONU**

**İSİG KOMİSYON RAPORU – KİRALIK İŞÇİLİK UYGULAMALARI
VE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ İSİG ÜZERİNE ETKİLERİ**



TMMOB

Çevre Mühendisleri Odası

İstanbul Şubesi

tmmob
İSTANBUL İL KOORDİNASYON KURULU

PANEL

10 HAZİRAN
CUMARTESİ

YER
MMO
İstanbul Şubesi

SAAT
16.00

**KİRALIK İŞÇİLİK
UYGULAMALARI VE
ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ
İŞİG ÜZERİNE ETKİLERİ**

KOLAYLAŞTIRICI:
Gökhan TURAN
(TMMOB Ziraat
Mühendisleri Odası
İstanbul Şubesi
YK Üyesi)

KONUŞMACILAR:
-İstihdam Politikalarının
6331 Sayılı Yasayı
Uygulanmaz Hale Getirmesi
Zehra GÜNER
(İş Güvenliği Uzmanı)

-Özel İstihdam Büroları Örneği ile Yeni
İstihdam Politikaları
Sedat DUREL
(Tmmob Çevre Mühendisleri Odası
İstanbul Şubesi YK Üyesi)



TMMOB MMO İSTANBUL ŞUBESİ | KATİP MUSTAFA CELEBİ MAH. İPEK SK. NO:9 34433 BEYOĞLU / İSTANBUL
Tel: 0212 252 95 00 | Faks: 0212 249 86 74 | E-posta: istanbul@mno.org.tr

KOLAYLAŞTIRICI

Gökhan TURAN -TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi YK Üyesi

KONUŞMACILAR

İstihdam Politikalarının 6331 Sayılı Yasayı Uygulanmaz Hale Getirilmesi

Zehra GÜNER

İş Güvenliği Uzmanı

Özel İstihdam Büroları Örneği ile Yeni İstihdam Politikaları

Sedat DUREL

TMMOB Çevre Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi YK Üyesi

10 Haziran 2017 Cumartesi Günü TMMOB Makina Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi binasında gerçekleştirilen **Kıralık İşçilik Uygulamaları ve Özel İstihdam Bürolarının İşig Üzerine Etkileri** üye ve dostlarımızın katılımıyla gerçekleştirildi. Panel 4- 10 Mayıs İşçi Sağlığı ve Güvenliği Haftası nedeniyle İş Güvenliği Uzmanlarının çalışma ortamlarındaki hakları, sorumluluklarını, çalışma hayatında yaşadıkları sorunları ve çözüm önerileri konuşuldu.

TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi Yönetim Kurulu Üyesi **Gökhan TURAN** moderatörlüğü ile konuşmacılar hakkında kısa bir bilgi verildikten sonra **İstihdam Politikalarının 6331 Sayılı Yasayı Uygulanmaz Hale Getirilmesi** sunumu ile **Zehra GÜNER, Özel İstihdam Büroları Örneği ile Yeni İstihdam Politikaları** sunumu ile **Sedat DUREL** ardından üye ve dostlarımızın soru ve cevapları ile panelimiz sona ermiştir.

Zehra Güner - istihdam Politikalarının 6331 Sayılı Yasayı Uygulanmaz Hale Getirilmesi;

İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışma yaşamının en önemli parçalarından biri. Ancak tablo bu alanda çok kötü. Fikir sahibi olmak için istatistiklere göz atmak yeterli, öfke sahibi olmak için de. Ancak tabloyu görmek yetmiyor, bu tabloyu veri olarak neler yapılabileceğine odaklanmak gerekiyor.

ISG denilince yalnızca rakam ve istatistiklerin hâkim kılındığı bir alan olduğuna dair bir algı yaratıldı. Topluma bu şekilde yansıtılıyor. Oysa bu alanda işçi-patron karşıtlığını, devletin rolü ve işçiyi koruması gerektiğini belirtmemiz, toplumsal hafızaya bunu naksetmemiz gerekir. Ancak, ISG rakam ya da istatistiklere sıkıştırıldığında kaçınılmaz olarak işçilerin sağlıklı ve güvenli çalışmasına karşı yabancılaşma gerçekleşiyor. Kaç kişi kaza geçirdi, kaç kişi kaza sonucu yaşamını kaybetti? Tek başına buraya sıkışıldığında elde edeceğimiz sonuçlar bizim için geliştirici ya da ortaya çıkan kötü tabloyu iyileştirmek ya da sona erdirmek için neler yapabileceğimizi tartışmaya katkı sunamıyor.

TMMOB raporlarında işgye yönelik politikaların ülkenin ekonomik, sosyal, kültürel gelişmişliği ile doğru orantılı olduğu belirtiliyor.

Ülkemizde 6331 sayılı Kanun'un uygulamasında yapısal sorunlar var.

- 1- Kayıtdışılık-Kayıtdışılık AKP tarafından tercih edilmektedir. Ülkemizde TUIK verilerine göre çalışanların %43'ü kayıtdışıdır. Bu veri SGK'lı olamayan işçilerin ISG kapsamında olmayacağı ile birlikte düşünüldüğünde, çalışan nüfusun yarıya yakınının 6331 kapsamında olmadığı anlamına gelecektir.

Ayrıca 1 milyon 500 bin işyerinin 25 bini (%2'si) 50 ve üzerinde işçi çalıştırıyor. 1- 10 işçi çalışan işyerleri % 98 oranındadır. Kaba bir yaklaşımla ISG kapsamına çok az işyeri ve çalışanın girdiği ortaya çıkmaktadır.

Kamuda 6331 sayılı yasa uygulanmamaktadır.

50 kişiden daha az çalışanın olduğu az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 6331 sayılı Yasanın uygulanması 2020 yılına ertelendi.

- 2- İş güvenliği uzmanları açısından ise tablo aşağıdaki gibidir:
A sınıfı iş güvenliği uzmanlık belgesine sahip olan 17 bin kişi, aktif uzmanlık yapan 8 bin
B sınıfı iş güvenliği uzmanlık belgesine sahip olan 11.400, aktif uzmanlık yapan 7.201
C sınıfı iş güvenliği uzmanlık belgesine sahip olan 70 bin, aktif uzmanlık yapan 15.819 kişi.

Yeterli uzman bulunmadığı için 5.427 B sınıfı iş güvenliği uzmanı çok tehlikeli işyerlerine, 9687 C sınıfı uzman tehlikeli sınıftaki işyerlerine atanarak çalışıyor.

- 3- Kuralsızlık- 2003 yılında 4857 sayılı yasa, AB müktesabatına uyum amacı taşıyordu. Çalışma süreleri, istihdam biçimleri, iş sözleşmeleri esnetildi. Ancak bu düzenleme işçilerin güvencesiz ve kuralsız çalışmasına neden oldu. İşçilerin çalışma ve yaşam koşulları değişti. Sermayenin kârı artarken, işçilerin sömürsü arttı. Bu koşulların yanı sıra, ülkemizdeki siyasal rejim, topluma emdirilen siyasal islam ve gericileşme ile nefes almaya çalışan Türkiye kapitalizminde özeleştirme kuralsızlığı güçlendirdi, işsizlik arttı.

Kapitalizmin gelişmişlik düzeyi yüksek olsa da işçilere iyi bir yaşam sunmayacağı açıktır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği yalnızca işyerlerine sıkıştırılmayacak genişlikte ele alınmalıdır. SSCB'de yaşanan işçilerin sağlığı yalnızca işyerlerinde ele alınmamış, büyük bir toplumsal proje haline getirilmiştir. Bugünkü anlayıştan tamamen farklı bir anlayışla İSG alanı yapılandırılmış. Denetim, sendikalara ve kamuya verilmiş. Ayrıca yerel örgütlenmeler de denetim mekanizmasının içine alınmış. İşçiler için ücretsiz dinlenebileceği istirahat edeceği senatoryum, kaplıca, kamplar inşa edilmiş. İşçilerin kolaylıkla spor yapacağı alanlar bulundurulmuş.

Ülkemizde İSG, çoğu işçi için ulaşılmaz uzaklıkta, kapsam içinde olan işçiler içinse çoğu durumda yararlanılamayacak bir yapıya sahiptir. İş güvenliği uzmanları, tüm zorluklara karşın doğru ve iyiden insandan yana olana taraf olmalı ve sermaye düzeni ile mücadele etmelidir. Yoksa işçilerin güvenli e sağlıklı koşullarda çalışmalarına katkı sınırlı kalacaktır.

Sedat DUREL - Özel İstihdam Büroları Örneği ve Yeni İstihdam Politikaları Sonuç Raporu;

Özel İstihdam Büroları (ÖİB) iş bulma sürecinin kar amaçlı bir hale getirilmesi ve işçilik masraflarının baskılanması uygulamalarının ürünüdür. ÖİB taşeronluk sisteminden dahi kötü bir uygulamadır.

Dünyada Kiralık İşçilik

İşçi düşmanı kiralık işçilik uygulaması son yirmi yıl içerisinde yaygınlaşmaya başladı. 2013 yılında dünya çapında 40.2 milyon işçi özel istihdam büroları aracılığıyla kiralık işçi olarak istihdam edildi. Kiralık işçilik uygulamasına Kuzey Amerika ve Asya Pasifik bölgesi başı çekiyor. ABD’de 11 milyon, Çin’de 10.8 milyon ve Avrupa’da 8.7 milyon kişi kiralık işçi olarak istihdam edildi. Uygulama hızla yaygınlaşıyor. 1996 yılında dünyada kiralık işçiliğin toplam istihdama oranı 0.5’in altındayken günümüzde toplam istihdamın yüzde 1.6’sı kiralık işçilikten oluşuyor. Dünya’da 260 bine yakın özel istihdam bürosu olmasına karşın piyasanın yüzde 45’i aralarında Adecco, Randstad ve Manpower’ın olduğu 10 büyük şirketin elinde.

“Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi” Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu (2013)’nu inceleyen Aziz Çelik’in rapor hakkında aktarımı şu şekilde:

“Kiralık işçilerin yüzde 52’si üç aydan kısa süreli çalışıyor. Bu yüzden kiralık geçici işçiler **permanently temporary (daimi geçici)** olarak da anılıyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan “**Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi” Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu (2013)** kiralık işçilerin diğer işçilere göre oldukça dezavantajlı koşullarda çalıştıklarını göz önüne seriyor.”

ÖİB güvencesiz çalışmaktır

ÖİB yaklaşımında **iş güvencesi** kavramını tamamen kaldırıyor. Patronlar tarafından “**ineği satın almak niye? senin olmadan da ipleri elinde tutabilirsin**” kavrayışı yerleştiriliyor. ÖİB aracılığı ile;

-Çalışanın kıdem tazminatı hakkı elinden alınıyor,

-Yıllık izin fiilen kalkıyor

-İşçinin başka bir işte çalışma hakkı ipotek altına alınıyor,

-İşçinin kiralananmadığı dönemde tüm sağlık primleri işçiler tarafından ödenmek zorunda kalınıyor. Tatiller ve çalışılmayan zamanlarda sosyal haklar ödenmediği için fiilen emeklilik kaldırılmış oluyor. İşsizlik maaşını almaları ise imkânsızlaşmış olacak,

-İşçi hastalanması, cenazeye gitmesi, hamile olması vb. geçerli sebeplerle işe gelememesi halinde patron yeni bir kiralık işçi ile anlaşabiliyor. Sonuç olarak kiralık işçi dilenilen herhangi bir anda ve gerekçe gösterme zorunluluğu olmaksızın kapının önüne koyulabiliyor,

-Kiralık işçinin sendikalaşmasının hukuki bir yolu kalmayacak

Sonuç olarak da bu istihdam politikaları uyarınca dünyanın en uzun saatler çalışan, en az hastalık iznine çıkan ve en çok ölümlü iş kazası yaşanan ülkesinde ÖİB uygulaması İSİG'nin uygulanması ve denetlenmesini daha da esnekleştirerek ölümcül sonuçlara yol açacaktır. Uygulamanın mühendisleri kapsamına herhangi bir engel olmadığı gibi nitelikli emeğin kiralanmasının da teşvik edildiğini görmekteyiz.

ÖİB tüm işçi sınıfına olduğu gibi bizim meslek grubunuza ve mesleki hak ve kazanımlarımıza büyük bir tehdittir.

TMMOB

Çevre Mühendisleri Odası

İstanbul Şubesi

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Komisyonu

10 Haziran 2017