

TAŞERON İŞÇİLERİ VE KİRALIK İŞÇİLİK

Aydınlık Gazetesi, 3 Şubat 2018

Yıldırım Koç

Türkiye’de milyonlarca taşeron işçisi (“taşeron” veya “taşeron işçi” değil) yıllardır hükümetin bu konuda bir düzenleme yapmasını bekliyordu. 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 1 Ocak 2018 günlü Resmi Gazete’de yayımlanan tebliği ile bu düzenleme yapıldı. Taşeron işçileri ve bir kısmının örgütlü bulunduğu sendikalar, yaygın ve etkili bir kitlesel mücadele yürütmediler; ancak büyük olasılıkla bir baskın erken seçim hesabıyla bu düzenlemeler gerçekleştirildi.

Sorunlar bitti mi?

Hayır.

Çok sayıda taşeron işçisi kapsam dışı kaldı. 10 gün süren başvuru süresinin ardından kurumların değerlendirmesi için verilen 40 günlük süre de 20 Şubat’ta bitiyor. Birçok taşeron işçisi daha kapsam dışı ve böylece işsiz kaldığını görecek.

Bu işçilerin bir bölümü, yürürlükteki İş Kanununda var olan haklarını, işten çıkarılma korkusuyla talep etmeye çekiniyordu. Şimdi geçmişe dönük olarak alacak davaları başlayacak. Belki de çaresiz insanların eylemli tepkileri gelişebilir.

ÖZEL SEKTÖRDEKİ TAŞERON İŞÇİLERİ UNUTULMAMALI

Ülkemizde özel sektör işyerlerinde de milyonlarca taşeron işçisi var.

Yürürlükteki İş Kanununa ve Alt İşverenlik Yönetmeliğine göre, özel sektör işyerlerinde asıl işin parçalanarak alt işveren (taşeron) eliyle yaptırılması ancak “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” mümkündür. Yürürlükteki mevzuata göre, asıl işin kanuna aykırı bir biçimde bölünerek taşerona verilmesi durumunda, taşeron işçileri işin başlangıcından itibaren asıl işverenin işçisi sayılmaktadır.

Yukarıda sözü edilen Kanun Hükmünde Kararname ve ilgili tebliğ, yalnızca kamu kesiminde çalışan taşeron işçilerini kapsamaktadır.

Özel sektör işyerlerinde milyonlarca taşeron işçisi, kanunlara aykırı bir biçimde çalıştırılmaktadır. Özel sektör işyerlerinde giderek yaygınlaştırılan taşeron işçilik uygulamasının kanundışılığı sürekli olarak gündeme getirilmeli, bu işçiler hakları konusunda bilgilendirilmelidir.

KİRALIK İŞÇİLİK TAŞERON İŞÇİLİĞİNDEN DE KÖTÜ

Taşeron işçiliği konusundaki Yargıtay kararlarında, mevzuatımıza göre “işçi temin ihalesi” yapılamayacağı açıkça belirtilmekteydi.

2003 yılında kabul edilen ve halen yürürlükte bulunan İş Kanununa göre (M.7) bir işletmenin diğer bir işletmeye işçi kiralaması mümkündür. Ancak bu uygulama çok yaygınlaşmadı.

6 Mayıs 2016 gün ve 6715 sayılı Kanunla, işçi kiralama yetkisi verilen özel istihdam bürolarının işletmelere işçi kiralamasının yolu açıldı. Diğer bir deyişle, artık günümüzde “işçi temin ihalesi” açmanın önünde hiçbir engel yoktur. İş Kanununda, bu uygulamanın kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altından maden çıkarılan işyerlerinde mümkün olmadığı belirtilmektedir. Ancak ihtiyaç doğduğunda İş Kanununda çok küçük bir değişikliklerle, kamuda da kısmen kaldırılan taşeron işçiliğinin yerine kiralık işçilik uygulaması getirilebilir.

Özel sektör işyerlerindeki taşeron işçileri de haklarını aramaya başladıklarında, İş Kanunundaki haklarını geçersiz kılacak biçimde kiralık işçilik uygulaması gündeme gelecek.

Ne yazık ki sendikalarımız 2016 yılında bu yasa değişikliği sırasında gereken tepkiyi göstermedi. İşçiler, taşeron cehenneminden kurtulduklarını zannederken, kiralık işçilik gibi çok daha kötü şartlara mahkum edilebilecekler. Sendikaların görevi, günü kurtarmak değil, işçinin ayrıntılarını göremediği ve olumsuz sonuçlarını yaşamadan öğrenemeyeceği düzenlemeleri önceden kavramak, bu konuda üye kitlesini ve işçileri duyarlı kılp, onların tepkilerini geliştirip örgütlemektir.