

# ÖZEL SEKTÖRDEKİ TAŞERON İŞÇİLERİNİN SORUNLARI

Aydınlık Gazetesi, 16 Nisan 2018

Yıldırım Koç

Kadroya geçirilen taşeron işçilerinin üç yıl süreyle sefalete nasıl mahkum edildiğini Cumartesi günü yazımda özetlemiştim. Yüzbinlerce taşeron işçisi, kadroya geçince kamu sektöründeki diğer işçiler gibi iyice haklara kavuşacaklarını sanıyorlardı. Tabii ki keyfilikten önemli bir ölçüde kurtuldular. Ancak ölüm tehdidiyle sıtmaya razı edildiklerini yaşayarak öğrenecekler. Onlara 2020 yılının ikinci yarısına kadar uygulanacak düzenleme, sendikal haklarını, toplu pazarlık hakkını ve grev hakkını ortadan kaldırdı. Enflasyona karşı da korunamayacaklar. Yükselen enflasyon koşullarında altı ayda bir yüzde 4 zam aldıklarında, asgari ücretin artmasını bekler duruma düşecekler.

Kadroya geçirilen taşeron işçilerinin, yürürlükteki yasalara göre, yapabilecekleri bir şey yok. Değiştirmek için çaba göstermedikleri gelişmeler sonucunda üç yıl boyunca aynı işyerinde daha iyi koşullarla çalışan işçilere imrenip duracaklar. Belki bir bölümü, imzaladıkları feragat ve sulh sözleşmelerine rağmen dava açma cesaretini gösterir; geçmiş döneme ilişkin haklarını talep eder. Yoksa kadroya geçtikten sonra da işyerlerinde "ikinci sınıf işçi" muamelesi görmeye katlanacaklar.

Taşeron işçilerinin kadroya geçirilenler dışındaki kesimlerinin sorunları devam ediyor. Özel sektörde de yüzbinlerce taşeron işçisi var.

## ÖZEL SEKTÖRDEKİ SORUNLAR SÜRÜYOR

Kamuoyunun gündeminde hep kamu kesimindeki taşeron işçilerinin sorunları var. Ancak özel sektörde de yüzbinlerce taşeron işçisi çalışıyor. Özel sektör işyerlerinde aynı anda (1) belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işyeri işçileri, (2) belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işyeri işçileri, (3) kiralanmış işçiler, (4) taşeron işçileri, (5) yerli kaçak işçiler ve (6) yabancı kaçak işçiler bulunabiliyor.

Yürürlükteki mevzuata göre, bir işyerindeki asıl işin bazı bölümlerinin taşeronlar eliyle yaptırılabilmesi için, bu işin "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi" koşulu var. Diğer bir deyişle, işyerinde gerçekleştirilen üretimin veya sunulan hizmetin taşeron aracılığıyla gerçekleştirilmesi hemen hemen imkansız. Peki, kanundaki bu açık yasağa rağmen işyerindeki asıl işin bir bölümü taşeronlar eliyle gerçekleştiriliyorsa, ne olacak?

## ASIL İŞİ YAPAN TAŞERON İŞÇİLERİ

Kanun, bu durumun tespit edilmesi halinde taşeron işçilerinin işin başından itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağını belirtiyor.

Bunun yararı ne?

Eğer taşeron işçileri işe girdikleri tarihten itibaren asıl işverenin işçisi sayılırsa, başlangıçtan itibaren asıl işverenin aynı işi yapan işçilerinin sahip oldukları haklara sahip olmalı. Ancak burada İş Kanununun kısıtlayıcı bir hükmü var. Geçmişe dönük ücret ve ücret niteliğindeki ödemelere ilişkin alacaklarda zamanaşımı süresi 5 yıl. Bu nedenle kanundışı bir biçimde asıl işin bir bölümünde taşeron işçisi olarak çalıştırılan işçiler, geçmişe dönük 5 yıllık süre için alacak davası açabiliyorlar.

## YARDIMCI İŞİ YAPAN TAŞERON İŞÇİLERİ

Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan taşeron işçileri de, asıl işverenin işçileriyle birlikte çalışıyorlarsa, asıl işverenin yetkililerinden emir ve talimat alıyorlarsa, yıllık izin kağıtlarını asıl işverenin yetkilileri de imzalıyor, ücretlerini bankaya asıl işveren yatırıyor, vb. yardımcı işlerde çalışan taşeron işçileri de işin başlangıcından itibaren asıl işverenin işçisi sayılıyorlar.

Özel sektördeki taşeron işçilerinin sorunları devam ediyor. Çözüm var; ancak tabii ki risk de var. Ekmeğe arslanın ağzında ve giderek midesine doğru iniyor. Ekmeği almak için elinizi uzatma cesaretiniz ve gücünüz varsa, ekmeğe ulaşırsınız. Yoksa sızlanmak işe yaramıyor.