

Esnek Çalışma Geliyor!

İbrahim Işıklı - 10.02.2016

Evden çalışma, işçinin seçtiği bir yerde, genellikle de kendi evinde, işverenin doğrudan bir yönetimi ve denetimi olmaksızın bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulmasıdır. Sabit bir yerde, işverene bağlı durumda fakat işverenin denetimi altında olmayan bedensel veya düşünsel iş yapan kişiye evde çalışan denir.

Kısa bir süre içinde TBMM gündemine gelmesi beklenen esnek çalışma düzenlemesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ince eleyp, sıkı dokuyor. İşçinin korunması için güvenceli esneklik ile ILO normları ve AB standartlarına uygun bir düzenleme yapılıyor. İşte esnek çalışmada detaylar;

AB ve ILO normları

AB yönergesi ve ILO normlarına uyumlu olarak;

İşçinin iş görme edimini yerine getiremediği ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerde,

Mevsimlik tarım işlerinde,

Ev hizmetlerinde,

İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

İş güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde,

İşletmenin iş hacminin öngörülemez ölçüde artması halinde,

Dönemsellik arz eden iş artışları halinde geçici iş ilişkisi kurulabilecektir.

Ev hizmetleri ve mevsimlik tarım dışında geçici iş ilişkisine süre sınırlamaları

getirilecektir. (4 ay-8 ay).

İş hacmi artışında işyerindeki daimi işçi sayısının ¼'ü olacak şekilde kota getirilecektir.

İşveren işten çıkardığı işçisini, 6 ay içerisinde geçici işçi olarak çalıştıramayacaktır.

Son altı ay içerisinde toplu işçi çıkarma yapılması halinde geçici işçi çalıştırılmayacaktır.

Grev ve lokavt esnasında geçici işçi çalıştırılmayacaktır.

Geçici işçi çalıştıran işveren, işyerindeki istihdam durumunu işyeri sendika temsilcisine bildirecektir.

Geçici işçi çalıştıran işveren;

İşyerinde açık iş pozisyonlarını öncelikli olarak geçici işçiye bildirecektir.

Çalışma koşulları (çocuk bakımı imkanları, kantin, ulaşım imkanları vb.) açısından işçisiyle emsal iş yapan geçici işçi arasında esaslı bir neden olmadıkça ayırım yapamayacaktır.

Geçici iş ilişkisi sözleşmesinin süresinin tamamlanmasına rağmen geçici işçiyi çalıştırmaya devam ederse o işyerinde daimi işçi sayılacaktır.

Geçici işçi çalışmadığı dönemlerde büronun çocuk bakımı ve eğitim imkanlarından yararlanabilecektir.

İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerine görevlendirme yapmayı sürdürebilecektir.

Bu şekilde kurulan geçici iş ilişkisi 6 ayı geçmemek üzere kurulması ile, en fazla iki defa yenileme yapmak suretiyle 18 ayı geçemeyeceği hükümleri korunacaktır.

Bunun yanı sıra geçici iş ilişkisi;

Kamu kurum ve kuruluşlarında,

Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde

Aynı iş için 6 ay geçmedikçe,

kurulamayacak.

Özel İstihdam Büroları

Başvuru tarihinden önceki 2 yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Özel İstihdam Büroları'na yetki verilecektir. Bürodan, brüt asgari ücretin 200 katı tutarında teminat istenecek. Ayrıca;

Kayıtdışı işçi çalıştırıldığı tespit edilen,

İşçilerinin ücretini ödemeyen,

Yazılı sözleşme yapma şartına uymayan,

İşçiye sözleşmede belirlenenin altında ücret ödeyen,

Kanunda belirtilen süre sınırlamalarına uymayan,

Özel İstihdam Bürosu'nun geçici iş ilişkisi kurma yetkisi iptal edilecek, bu durumda işçi alacakları teminattan öncelikli olarak mahsup edilecek.

Evden çalışmada sınırlamalar

Ev hizmetleri ve mevsimlik tarım dışında geçici iş ilişkisine süre sınırlamaları getirilecektir. (4 ay – 8 ay).

İş hacmi artışında işyerindeki daimi işçi sayısının dörtte biri olacak şekilde kota getirilecek.

İşveren işten çıkardığı işçisini, 6 ay içerisinde geçici işçi olarak çalıştıramayacak.

Son altı ay içerisinde toplu işçi çıkarma yapılması halinde geçici işçi çalıştırılmayacak.

Grev ve lokavt esnasında geçici işçi çalıştırılmayacak.

Geçici işçi çalıştıran işveren, işyerindeki istihdam durumunu işyeri sendika temsilcisine bildirecek.

Çalışma koşulları:

İşyerinde açık iş pozisyonlarını öncelikli olarak geçici işçiye bildirecek.

Çalışma koşulları (çocuk bakımı imkanları, kantin, ulaşım imkanları vb.) açısından işçisiyle emsal iş yapan geçici işçi arasında esaslı bir neden olmadıkça ayırım yapamayacak.

Geçici iş ilişkisi sözleşmesinin süresinin tamamlanmasına rağmen geçici işçiyi çalıştırmaya devam ederse o işyerinde daimi işçi sayılacak.

Geçici işçi çalışmadığı dönemlerde büronun çocuk bakımı ve eğitim imkanlarından yararlanabilecek.

Kaynak: <http://www.dunya.com/esnek-calisma-geliyor-163131yy.htm>

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA