

Taşeronda 6 Mağduriyet

Taşeronlaşma veya diğer adıyla alt işverenlik uygulamasında yeni düzenlemenin detayları basına yansıdı. - 29.05.2014

Düzenleme bazı başlıklarda taşeron işçilerine yeni haklar getirirken, özellikle muvazaalı taşeronlaşma konusunda yeni mağduriyetlere kapı aralıyor. Mevcut İş Kanunu, kural olarak işyerindeki asıl faaliyet konularında taşeronlaşmaya izin vermiyor. Fakat asıl iş sayılmakla birlikte “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” taşeronlaşmaya gidilebiliyor. Asıl iş dışındaki yardımcı işlerde ise zaten sınırlandırma yok.

Taslak ücrete odaklanmış

Öte yandan mevcut uygulamada, taşerona verilmemesi gereken bir işin taşeron işçisiyle yaptırıldığı tespit edilirse, bu işçiler baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılıyorlar. Yani asıl işverenin işçisinin tüm haklarına otomatik olarak ve baştan itibaren kavuşuyor. Yeni taşeron taslağı işte burada işçiler aleyhine önemli bir farklılık getiriyor. Buna göre eğer yasaya aykırı bir taşeronlaşmaya gidildiği tespit edilirse, işçiler asıl işverenin işçisi sayılmayacaklar. Bunun yerine taşeron işçisi olarak devam edecekler fakat ücret ve sosyal haklar bakımından asıl işveren işçileriyle eşitlenecekler. Burada “ücret ve sosyal haklarda eşitlik sağlanacaksa taşeron işçisi olarak devam etmelerinde ne sakınca var” sorusu akla gelebilir. Sakıncaları sıralayalım:

- Sendika üyeliği: Taşeron işçisi ücret bakımından eşit olsa da asıl işyeri işçisinin sahip olduğu sendika üyeliği ve sendikal güvenceden yoksun kalmaya devam edecek.
- İş güvencesi: İş Kanunu gereği, 30 ve üzeri işçinin çalıştığı işyerinde işten çıkarılan işçiler işe iade davası açabiliyor. İş güvencesi olarak ifade edilen bu uygulamada kimi işverenler, çalışan sayısını 30'un altında tutmak yani işçilerini iş güvencesi dışına çıkarmak için taşeronlaşmaya gidebiliyor.

- Engelli istihdamı: 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerine en az %3 oranında engelli istihdam etme şartı var. Taşeron işçileri bu 50 işçi hesabına dahil edilmediğinden engelliler açısından dezavantaj oluşacak.

- Kreş ve emzirme odası: İşveren, kadın çalışan sayısı 100 ve üzeri ise emzirme odası, 150 ve üzeri ise kreş açmak zorunda. Yine bu sayıların hesabında taşeron işçiler dikkate alınmıyor.

- İş sağlığı ve güvenliği kurulu: Yine çalışan sayısı 50 ve üzeri olan işverenler iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak zorunda. Taşeron işçiler bu sayıya dahil olmadığı için, kendi işçi sayısını 50'nin altında tutup taşeron işçi çalıştıran işverenler bu kurulu kurmaktan da kurtulmuş oluyor.

- Tam zamanlı İSG personeli: Tehlike sınıfına göre değişmekle birlikte işçi sayısı belirli sayıyı aşan işyerlerinde tam zamanlı en az bir iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin çalıştırılması gerekiyor. Taşeron işçiler bu sayıya dahil edilmediğinden, işverenler taşeronlaşmaya giderek tam zamanlı uzman ve hekim istihdamından kaçınabiliyorlar.

Listeyi daha da uzatmak mümkün. Özetlersek; kanuna aykırı taşeronlaşmanın tespit edilmesi durumunda bu işçileri asıl işverenin işçisi saymak yerine sadece ücretlerini eşitlersek, yukarıda saydığımız haklardan hem taşeron işçilerini hem de asıl işyeri işçilerini mahrum etmiş oluruz. Yani işçi sayısına bağlı işveren yükümlülükleri sadece kağıt üzerinde kalır.

SADETTİN ORHAN / BUGÜN

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

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