KİRALIK İŞÇİLİK NEDİR?

19 Haziran 2026

Yıldırım Koç

Türkiye'de yaygın olarak yapılan bir hata, taşeron işçisiyle kiralık işçiliğin karıştırılmasıdır.

Bir işletmede belirli bir iş, üç ayrı biçimde yaptırılabilir. Örneğin, işletme binası boyanacaktır. Bunun birinci yöntemi, işletmenin doğrudan istihdam ettiği işçilerin boya işini yapmasıdır. İkinci yöntemde boya işi bir taşerona (alt işverene) verilir; işletme yönetimi, bu taşeronun kaç işçiyle, bu işçilere ne kadar ücret vererek, onları ne kadar süre çalıştırarak boya işini yaptığına karışmaz; taşerondan boyanmış bir bina ister. Boyacıların işini iyi yapıp yapmadıklarını denetleyebilir; ancak boyacılar emir ve talimatı taşerondan alır. Üçüncü yöntemde işletme bir başka kuruluştan (başka bir şirket veya işçi kiralama yetkisi olan özel istihdam bürosu) boyacı kiralar; bu boyacılar için diğer kuruluşa belirli bir para öder; bu kuruluşun boyacılara ne kadar ücret verdiğine karışmaz; bu boyacıları kendi emir ve talimatı altında çalıştırarak kendi binasını boyattırır.

Üçüncü yöntemin adı, işçi kiralamadır. Bizim mevzuatımızda bu ilişkinin adı, "geçici iş ilişkisi"dir.

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesine göre, "İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur."

Geçici iş ilişkisi (işçi kiralama) altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.

Asıl işverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan (işçi kiralayan) işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden ve sosyal sigorta primlerinden asıl işverenle birlikte sorumludur.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren, grev aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev uygulanması sırasında çalıştırılamaz.

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez, işçi kiralanamaz.

Bu düzenlemede ilk önce özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilmemekteydi. Eskiden işsizlere iş, işçi arayanlara işçi bulmak kamunun tekelindeydi; özel kişi ve kuruluşlar, iş ve işçi bulma işi yapamazlardı. AKP döneminde bu düzenleme değiştirildi. İş ve işçi bulma görevi, yetkisi ve tekeli, eski adıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu veya şimdiki adıyla Türkiye İş Kurumu'ndan alındı. Özel istihdam bürolarının kurulmasına izin verildi. Ancak özel istihdam bürolarının işçi kiralama yetkisi yoktu.

Şirketler arasında işçi kiralama olanaklı kılınınca, işçi simsarlığı bürolarının açılması, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisinin verilmesi gündeme geldi. Bu düzenleme de 2016 yılında yapıldı. 6 Mayıs 2016 gün ve 6715 sayılı Kanunla, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verildi.

Bu uygulamada işsizler özel istihdam bürosuna başvurmaktadır. Özel istihdam bürosu işsizlerden bir havuz oluşturmakta ve bunların her biriyle özel bir anlaşma yapmaktadır. İşsizlerin iş sözleşmesi, özel istihdam bürosuyladır. Örneğin, bir dozer operatörü bir özel istihdam bürosuyla, çalıştığı günlerde kendisine 3500 lira verilmesi konusunda anlaşır. Dozer operatörü arayan bir şirket, özel istihdam bürosundan bu kişiyi kiralar. Operatör bu şirkette on gün süreyle çalışacaktır. Şirket, kiraladığı dozer operatörüne ücret ödemez; işçi kiralama bedelini doğrudan özel istihdam bürosuna yatırır. Eğer dozer operatörü günlüğü 5000 liradan kiralanmışsa, 10 günün sonunda şirketin özel istihdam bürosuna ödediği para 50 bin liradır; özel istihdam bürosunun dozer operatörüne ödediği ücret ise 35 bin liradır. Aradaki fark, işçi simsarının payıdır. Bu yöntem kapitalist sömürünün katmerleştirilmesidir.

Bazı işyerlerinde işçinin işe girerken imzaladığı iş sözleşmesinde bu konuda peşin onay alınmaktadır.

İstanbul'da bir fabrikada imzalatılan iş sözleşmesinde şu hüküm vardır: "İşverenin, iş görme edimini yerine getirmek üzere personeli başka bir işverene devretmesi mümkündür."

Bir işyerindeki iş sözleşmesindeki hüküm şöyledir: "İş Kanunu'nun 7. maddesi uyarınca; işveren gerektiği taktirde işçiyi, iş edimini yerine getirmek üzere başka bir işverene geçici olarak devredebilir. İşçi gönderilen yerde geçici işçi olarak çalışmayı kabul eder."

Bazı toplu iş sözleşmelerinde işçi kiralama (geçici iş ilişkisi) konusunda kısıtlama getirilmiştir:

"İşyerlerinde mevcut iş ilişkisi, belirsiz süreli iş ilişkisidir. İşyerlerinde geçici iş ilişkisi, kısmi süreli ve çağrı üzerine iş ilişkisi gibi iş ilişkilerinin zorunluluk olarak dayattığı ve işverenin talep ettiği hallerde mevzuat ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri çerçevesinde taraflar (Sendika ve İşveren) koşullarını müştereken belirler." (Nakliyat-İş – NAK-İŞ İşverenler Sen., 2017-2019)

"Sürekli işlerde (mevsimlik işler dışında) geçici işçi çalıştırılamaz." (Genel-İş – İzelman A.Ş., 2013-2014)

"Ajans firmadan temin edilen (extra) işçiler: Bir ajans firmadan (taşeron) temin edilen ve bu ajans (taşeron) firma kadrosunda yer alarak işyerinde hizmet veren işçilerdir. Bu işçiler, Otelin ziyafet (banket) operasyon, genel alan temizliği ve bulaşıkhane bölümlerinde çalıştırılabilir. Bu bölümlerin dışında Sendika ile mutabakat sağlanmadan ajans firmadan (taşeron) işçi çalıştırılamaz. Banket operasyonunda belirli bir günde yaşanan talebi karşılamak için işveren ajanstan extra işçi çalıştırma yolunu seçebilir. Ancak bu durum, o iş için uygun olabilecek tüm çağrı usulü çalışanlar o gün için hali hazırda çalışıyor olduklarında geçerli olacaktır. Genel alan temizliğinde halihazırdaki durum devam eder ve bu bölümde 3 vardiya halinde olmak üzere ajanstan 10 extra işçi çalıştırılabilir. Bulaşıkhane bölümünde ise gece temizliğinde görevlendirilmek üzere ajanstan 5 işçi çalıştırılabilir." (Oleyis – Ankara Hilton, 2012-2014)

"İşverenin, İşini Kendi İşçilerine Yaptırma Zorunluluğu

"İşveren, sözleşme kapsamındaki işyerlerinde yürütülen işleri, teknolojik nedenler ve uzmanlık gerektirenler ile doğal afet ve teknik donanımın özellik arz ettiği durumlar ve kamu kurum ve kuruluşlarının yasalar çerçevesinde karşılıklı yardımlaşmaları hariç olmak üzere, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleriyle -belediyenin sürekli işçileri ile sermayesinin yarısından fazlasının belediyeye ait olan belediye şirketlerinde çalışan işçiler dışında- bir başka işverenin işçilerine yaptıramaz. Aksi halde işveren, işi yaptırılan işçilerine 1 yıllık ücretleri tutarında sendikal tazminat öder.

"İşveren, mevzuat ve yasal düzenlemelerle aksi zorunlu kılınmadıkça 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile düzenlenen özel istihdam büroları aracılığı ile işçi temini sağlayamaz, işçi istihdamı yapamaz." (Genel-İş – Çankaya Bel.Per.A.Ş., 2023-2024)

"Bu sözleşmenin kapsamında olan işyerlerinde, işverene bağlı çalışan işçilerin yaptığı işler başka işverenin işçilerine yaptırılamaz. Ancak, işveren teknik zorluklar nedeniyle kendisine bağlı işyerlerinde başka bir işverenin işçilerine iş verme durumunda kalırsa ve bu işçilere aynı işi yapan Genel-İş üyesi kendi işçilerinden daha fazla ücret ödemesi yaparsa, aynı uygulamayı Genel-İş üyesi kendi işçileri için yapmayı taahhüt eder." (Genel-İş – İzelman, 2013-2014)

"SÜREKSİZ İŞÇİ ÇALIŞTIRMA

"Bu toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işyerlerindeki sürekli işlerde hiçbir suretle süreksiz işçi çalıştırılamaz. Süreksiz işler 30 gün veya daha az süren işlerdir. Ancak, uzun süren analık izni, hastalık izni, ücretsiz izin, kısa süreli askerlik ve benzeri hallerde İşveren bu gibi işçilerin yerine başka işçilerle geçici iş sözleşmesi yapabilir. Böyle hallerde İşveren bu hususta Sendikayı önceden yazılı olarak haberdar edecektir." (Türk Harb-İş – KBR Services, 2024-2026)