

Şeyda Aktekin

MESS Müşavir Avukatı

Geçici İşçilerin Çalıştırılma Koşullarına İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi Taslağı'nda Son Gelişmeler

1. Giriş

Yenilik ve insan gücü üzerine inşa edilmiş olan bilgi teknolojilerine dayalı ekonomi, gerek işletmelerin, gerekse işçilerin değişime daha kolay adapte olmalarını gerektirmektedir. Bilgi ekonomisine geçişte başarılı olmanın yolu, esneklik ve iş güvencesini dengeleyecek, daha iyi ve daha çok sayıda istihdam yaratacak şekilde yasal, akdi ve düzenleyici şartlarda sosyal tarafların da işbirliği ile reformlar yapılmasıdır. Bu doğrultuda son yıllarda AB'de esnek istihdam türlerinin ve atipik iş sözleşmelerinin geliştirilmesine yönelik bir eğilim gözlenmektedir.

Geçici iş ilişkisi¹ ile çalışma da, son yirmi yılda en hızlı artış gösteren atipik istihdam biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. 2000 yılına gelindiğinde ise, AB-15'te işçilerin %2'lik bir kısmı geçici iş sözleşmeleri ile istihdam edilmekteydi. Merkezi Dublin'de bulunan Avrupa Hayat ve Çalışma Şartlarının Geliştirilmesi Vakfı'na göre, Danimarka, İtalya, İspanya ve İsveç'te geçici işçilerin sayısı yirmi yıl öncesine göre beş katına çıkmıştır².

Geçici iş sözleşmeleri ile işçi çalıştırmanın hızla

yaygınlaştığı sektörler arasında metal ve elektronik sektörü de bulunmaktadır. Yeni AB üyesi ülkeler içinde konuyla ilgili verilere sahip olan Polonya, Slovakya, Slovenya ve Macaristan'da ise geçici iş ilişkisi ile istihdam oranı % 0,5 ile % 1,4 arasında değişmektedir³.

Bugün her geçen gün daha fazla şirket, kısa vadeli personel ihtiyaçlarına cevap verebilmek için gerekli esnekliği sağlayabilmek bakımından geçici iş ilişkisi ile çalışma yolunu seçmektedir. Uluslararası Geçici İstihdam Büroları Konfederasyonu CI-ETT'e göre geçici iş ilişkisi ile istihdam, %27 gibi bir oranda izin, hastalık vb. nedenlerle devamsızlık yapan personelin yerini doldurmak amacıyla kullanılmaktadır.

Geçici iş ilişkisi ile istihdamın en sık görüldüğü işler de ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Örneğin İngiltere'de geçici iş ilişkisi ile istihdam %80 oranında hizmet ve kamu sektöründe görülürken, Fransa'da daha çok inşaat ve üretim sektöründe görülmektedir. Bunun gibi AB-15'te geçici iş ilişkisiyle istihdam edilenlerin büyük bir çoğunluğu erkekken, her üç İskandinav ülkesinde bu tip

Geçici iş ilişkisinin pek çok farklı türü mevcut olmakla birlikte en geleneksel şekli; tarım ve inşaat gibi sektörlerde, düşük vasıf gerektiren işlerde belirsiz aralıklarla iş çıktıkça yapılan çalışmadır.

istihdam şekli ile daha çok kadınlar çalıştırılmaktadır. Hollanda ve İngiltere’de ise geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan erkek ve kadınların sayısı aşağı yukarı eşittir⁴.

2. Geçici İş İlişkisi Nedir?

Geçici iş ilişkisi, bir işverenin kendi işçisine karşı sahip olduğu işin görülmesini talep hakkını geçici bir süreyle ve işçinin de rızasını almak koşuluyla bir başka işverene devretmesidir⁵.

Geçici iş ilişkisinin pek çok farklı türü mevcut olmakla birlikte en geleneksel şekli; tarım ve inşaat gibi sektörlerde, düşük vasıf gerektiren işlerde belirsiz aralıklarla iş çıktıkça yapılan çalışmadır. Bununla beraber son zamanlarda pek çok ülkede en fazla yaygınlaşan geçici iş ilişkisi türü, bir başka işverene geçici olarak gönderilmek üzere işçi istihdam edilmesini kapsamaktadır⁶.

Geçici iş ilişkisi iki türlü olarak ortaya çıkabilir. Bunlardan ilki, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisidir. Burada işçinin çalıştırılmak üzere başka bir işverene gönderilmesi istisnai bir nitelik taşımakta olup, aslolan işçinin kendi işverenin yanında çalışmasıdır.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ise, geçici işçi çalıştıran işveren, geçici işçi ve geçici istihdam bürosu olmak üzere üçlü bir ilişkidir. Geçici istihdam bürosu, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi arasında aracılık eden bir kuruluştur. AB’de konuyla ilgili yasal düzenlemelerin niteliği her üye devlette değişiklik gösterse de, genellikle geçici işçiyi asıl olarak çalıştıran ve geçici işçi çalıştıran işverene kiralayan işyerinin, geçici istihdam bürosu olduğu kabul edilmektedir⁷.

Geçici istihdam bürolarının ana faaliyeti işverenlere daimi çalıştırılacak işçi temini olan özel istihdam bürolarından farkı; iş ilişkisinin kimler arasında kurulduğu noktasında kendini göstermekte-

dir. Nitekim işçi temini faaliyetinde, iş ilişkisi işçi ile özel istihdam bürosu arasında değil, işçi arayan işveren ile işçi arasında kurulur. Özel istihdam bürosu sadece işçi temini faaliyetini yerine getirir. Geçici iş ilişkisinde ise durum farklıdır. Burada, işçinin geçici iş ilişkisi ile başka bir işveren nezdinde çalıştırılmasında, işçinin asıl işvereni, geçici istihdam bürosudur.

3. Özel istihdam Büroları Hakkında 181 Sayılı ILO Sözleşmesi

Geçici işçi istihdam eden bürolar fiilen 50’li yıllardan bu yana Avrupa ülkelerinde faaliyet göstermektedir. Ancak geçici iş ilişkisinin yasal düzenlemelere girmesi, 90’lı yılları bulmuştur.

ILO’nun 1933 tarihli Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 34 sayılı Sözleşmesi ile, aynı konudaki 1949 tarihli 96 sayılı Sözleşmesi’ni revize eden Özel İstihdam Bürolarına ilişkin 181 sayılı ILO Sözleşmesi’nin kabulündeki etkenlerden biri de geçici istihdam bürolarının yaygınlaşmasıdır. Bu çerçevede 181 sayılı Sözleşme’nin 1. maddesinde, Sözleşme kapsamındaki özel istihdam bürosu tanımında “kendi bünyesinde çalışan işçileri bir üçüncü tarafa (kullanıcı işletmeye) sağlama hizmetlerini yerine getiren gerçek ve tüzel kişiler” ifadesi de bulunmaktadır. Bu tanımla, geçici iş ilişkisi, ILO nezdinde ilk defa tanınmış olmakta ve sınırlı da olsa bu konuya ilişkin hükümler getirilmektedir⁸.

4. Geçici İşçilerin Hukuki Durumu

Geçici iş ilişkisi ile çalışmada iki temel sorun bulunmaktadır. Bunlardan ilki yukarıda da belirtildiği üzere geçici işçilerin yasal işverenin kim olduğu, ikincisi ise yasal işverenin geçici istihdam bürosu olduğu durumlarda geçici işçilerin belirli süreli iş sözleşmesiyle mi, yoksa belirsiz süreli iş sözleşmesiyle mi çalıştıklarıdır.

Geçici işçilerin yasal işverenin kim olduğu sorunu ile ilgili olarak; İngiltere ve İrlanda dışındaki bütün ülkelerde geçici işçiler “geçici istihdam bürosunun işçisi olup, geçici işçi çalıştıran işverenin emir ve talimatları altında çalışan kişi” olarak tanımlanmaktadır. İngiltere’de ise 1973 tarihli bir yasa ile “istihdam bürosu⁹” ve “istihdam işletmesi¹⁰”

ayırımına gidilmiştir. Buna göre istihdam bürosu işverenler adına sürekli eleman arayan veya bulan firma, istihdam işletmesi yani geçici istihdam bürosu ise, başka bir işverenin yönetiminde ve kontrolünde çalıştırılmak üzere işçi istihdam eden firmadır. Bu ikinci durumda başka bir işverene gönderilen işçi, gönderildiği işverenin değil, istihdam işletmesinin işçisi sayılmaktadır. İrlanda'da ise, geçici işçiler gönderildikleri işletmenin işçisi sayılmaktadırlar¹¹.

Geçici işçilerin belirli süreli iş sözleşmesiyle mi, yoksa belirsiz süreli iş sözleşmesiyle mi çalıştıkları konusunda ise, geçici işçiler, İsveç'te belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmiş sayılmaktadırlar. Almanya'da da bu işçiler, kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmektedir. Belçika'da 2000 yılında uygulamaya konulan "geçici istihdam büroları aracılığıyla emek piyasasına uyum"¹² adlı istihdam projesi ile geçici istihdam bürolarının uzun süreli işsizleri ve sosyal uyum desteği alan kişileri belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam etmesi sağlanmıştır. Hollanda'da sosyal taraflar arasında imzalanan bir toplu iş sözleşmesi uyarınca geçici işçilerin iş sözleşmeleri üç buçuk yıl sonunda belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmektedir. Danimarka, Yunanistan ve Finlandiya'da ise geçici çalışma, temel olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile yapılmaktadır¹³.

Geçici işçilerle ilgili olarak üye devletlerde gözlemlenen en önemli düzenlemelerden biri de geçici işçilerin, geçici işçi çalıştıran işverenin benzer bir işte veya pozisyonda çalışan işçisi ile ücret, sosyal yardımlar ve diğer istihdam koşulları bakımından eşit işlemde faydalandırılmaları şartıdır. Bunun yanı sıra, üye devletlerde süre, sektörel ve mesleki yönden kısıtlamalar da bulunmaktadır.

5. AB Düzeyinde Geçici İş İlişkisi ve Yönerge Taslağı

1980'lerin başından beri geçici iş ilişkisi Avrupalı işletmelerin daha büyük esneklik arayışı içine girmeleri nedeniyle büyük önem kazanmaya başlamıştır.

80'li yıllardan itibaren AB Konseyi ve Parlamentosu geçici iş ilişkisi konusunda bir çerçeve yönerge hazırlanması ve bu şekilde çalıştırılan işçilerin korunması gerekliliğini vurgulayan mevzuat çalışmaları içine girmişlerdir. 1982 yılında konuyla ilgili

Sosyal taraflar arasındaki tartışmaların can alıcı noktası, "emsal işçi" ve geçici işçilerle geçici işverenin işyerindeki daimi işçileri arasında çalışma koşullarının eşitliği kavramlarında karşımıza çıkmaktadır.

li bir yönerge teklifi hazırlanmışsa da hiçbir zaman yürürlüğe girmemiştir.

Daha sonra, 1990 yılında AB Komisyonu değişik istihdam türleri arasında asgari düzeyde bir uyum sağlamaya yönelik bir dizi kurallar belirleyerek kısmi süreli çalışma, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma ve geçici iş ilişkisi gibi atipik istihdam biçimlerini kapsayan üç adet Yönerge teklifi hazırlamıştır. Avrupa Topluluğu Temel Sosyal Haklar Şartı Eylem Programı kapsamında hazırlanan bu üç Yönerge Taslağından ikisi belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan işçiler ile atipik hizmet akitleri ile çalıştırılan işçiler arasında çalışma şartları bakımından eşitlik sağlanmasını amaçlamaktaydı. Üçüncü Yönerge Taslağı ise geçici işçiler hakkında olup bu işçilerin sağlık ve güvenliklerini garanti altına almayı hedeflemekteydi.

Söz konusu üç yönergeden belirli süreli hizmet akdiyle çalıştırılan işçilerle geçici işçilerin sağlık ve güvenliklerini düzenleyen Yönerge, 25 Haziran 1991 tarihinde 91/383/EC sayısıyla yürürlüğe girmiştir.

Komisyonun yukarıda anlatılan çalışmaları geçici işçilerin çalışma şartlarına ilişkin bir yönerge hazırlanması konusunda herhangi bir sonuç veremeyince, Komisyon Avrupa Birliği'ni kuran Anlaşma'ya ek Sosyal Politikaya İlişkin Protokol'ün eki Sosyal Politika Anlaşması'nın 3. maddesindeki prosedürü işletmeye karar vermiştir. Buna göre, sosyal taraflara taslakların hazırlanma sürecine katılma ve tarafların kendiliğinden diyalog başlatması yollarını kullanmaları suretiyle AB yasama faaliyetleri sürecine katılma imkanı tanınmıştır. Böylece; sanayiye temsil eden işveren ve işçi kuruluşlarının üst düzeyde temsilcilerinin karşılıklı görüşmeler sonucu çalışma hayatı ile ilgili düzenleme-

leri kendilerinin yapmaları esası kabul edilmiş olmaktadır.

Bu sistemin hayata geçirilmesi ile 1995 yılından itibaren sosyal taraflar aralarında anlaşmalar yapmak suretiyle Birliğin yasama sürecine katılma imkanı bulmuşlar ve;

- Ebeveyn izni
- Kısmi süreli çalışma,
- Belirli süreli çalışma,
- Tele çalışma,
- İş kaynaklı stres,
- Silis tozuna bağlı mesleki hastalıklar,
- İşyerinde taciz ve şiddet

konularında çerçeve anlaşmalar imzalamışlardır.

Bu prosedür çerçevesinde Mayıs 2000 tarihinde geçici iş ilişkisi konusunda müzakerelere başlayan sosyal taraflar, 21 Mayıs 2001 tarihinde bir anlaşmaya varamamış olduklarını ilan etmişlerdir.

Sosyal taraflar arasındaki tartışmaların can alıcı noktası “emsal işçi” ve geçici işçilerle geçici işverenin işyerindeki daimi işçileri arasında çalışma koşullarının eşitliği kavramlarında karşımıza çıkmaktadır. İşçi kesimi, emsal işçi kavramının referans noktasının geçici işverenin işyerinde aynı ya da benzer işi yapan işçi olarak algılanmasını savunmakta, bu çerçevede geçici işçilerin ücret, çalışma saatleri, sağlık ve güvenlik gibi çalışma şartları konusunda emsal işçilerin referans alınması gerektiği görüşünü taşımaktadırlar. İşveren kesimi ise böyle bir düzenlemenin kabulü halinde bunun, ulusal mevzuatlarında geçici işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılması esasını getiren ve işçinin herhangi bir geçici işveren nezdinde çalışmadığı zamanlarda da geçici istihdam bürosundan ücret almaya devam etmesini düzenleyen üye devletler açısından adil olmayacağı görüşündedir.

Sosyal taraflar arasında herhangi bir anlaşma sağlanamamış olmasından ötürü Avrupa Komisyonu Mart 2002 tarihinde konuyla ilgili bir Yönerge Taslağı hazırlamıştır. Komisyon söz konusu Tasla-

Taslak, geçici iş ilişkisinde mevcut esneklik potansiyelinin maksimum kullanımının sağlanmasını hedeflemektedir.

ğı hazırlarken; sosyal tarafların müzakereler esnasında üzerinde anlaşma sağladıkları noktaları göz önünde tutmuştur.

Taslak 21 Mart 2002’de Konsey’e ve AP’ye sunulmuştur. Daha sonra Eylül 2002’de Ekonomik ve Sosyal Komite çoğunluk kararı ile Taslak üzerindeki görüşünü AP’ye bildirmiştir. Bunun üzerine AP Kasım 2002’de Taslağı tekrar ele alarak bazı değişiklikler yapmış ve son şeklini vermiştir¹⁴.

6. Yönerge Taslağının Önemli Noktaları

6.1. Taslağın Genel Değerlendirmesi

Yönerge geneli itibarıyla geçici işçilere, geçici işverenin işyerinde aynı ya da benzer işte çalışan bir emsal işçiyle temel çalışma şartları bakımından daha elverişsiz koşullarda çalıştırılmaması suretiyle ayrımcılık yapılmamasına yönelik hükümler taşımaktadır. Bunun yanı sıra Taslak, geçici iş ilişkisinde mevcut esneklik potansiyelinin maksimum kullanımının sağlanmasını da hedeflemektedir.

Yönerge, bu konuda bir sınırlamaya ve iki adet istisnaya yer vermektedir. İşverenin geçici işçiye farklı muamele yapması için haklı bir neden bulunması halinde ayrımcılık yasağına bir sınırlama getirilmiştir. Geçici işçinin emsal işçiden farklı bir duruma sahip olması ve aynı şekilde davranılmasına imkân bulunmaması durumu da ayrımcılık yasağına uymamak için haklı bir neden olarak gösterilmiştir.

Geçici işçilerin geçici istihdam bürosu tarafından belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılması ve başka bir işverene geçici olarak verilmediği zamanlarda da ücret almaya devam etmesi halinde bu kişiler üye devletler tarafından Yönerge kapsamı dışında tutulabilirler.

Yönerge Taslağı ile getirilen bir başka istisna da; üye devletlerin sosyal taraflara toplu iş sözleşmeleriyle geçici işçilere yeterli ölçüde koruma getirmeleri koşuluyla, ayrımcılık yasağı prensibinden ayrılma imkânı vermesidir.

Bu iki istisna ile Yönerge, katı düzenlemelerden kaçınmakta, esneklik imkânı sağlamış olmaktadır.

Yönerge ile aynı zamanda geçici işçilerin durumunun geliştirilmesi ve daimi istihdama yönlendirilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması için bazı düzenlemeler getirilmiştir. Bu noktada, Yönerge,

AB'de konuyla ilgili hali hazırda sürmekte olan tartışmaların odağını, geçici işçilerin eşit ücret hakkında yararlanması için geçmesi gereken süre oluşturmaktadır.

geçici işçilerin geçici işverenin işyerindeki boş pozisyonlardan haberdar edilmeleri konusunu ve geçici işçilerin işyerinde daimi olarak çalıştırılmalarını engellemek amacıyla yapılacak anlaşmaların geçersiz olacağını düzenlemektedir.

Taslak Yönerge, geçici işçilerin geçici işveren tarafından verilen sosyal hizmetlerden ve gerek geçici istihdam bürosunda, gerekse geçici işverenin işyerinde düzenlenecek eğitimlerden yararlandırılmalarını da hüküm altına almaktadır.

En son olarak Taslak Yönerge, geçici işçilerin geçici istihdam bürosunda kurulacak ulusal ya da AB düzeyindeki mevzuatla belirlenen işçi temsilciliği organları için gerekli sayının hesabında dikkate alınacaklarını düzenlemektedir. Bu işçilerin, geçici işçi alan işyerindeki sayının hesabında da dikkate alınıp alınmayacakları konusunda üye devletler kendi düzenlemelerini getireceklerdir. Taslak Yönerge, her halükârda geçici işverene geçici işçi çalıştırıldığını işçi temsilciliğine bildirim yükümlülüğü getirmektedir.

6.2. Taslak Yönergenin Madde Bazında İncelenmesi

- Madde 1 Kapsam

1. madde ile Taslak Yönergenin kapsamı belirlenmektedir. Buna göre söz konusu Yönerge, geçici istihdam bürosu ile iş sözleşmesi ya da iş ilişkisi bulunan ve başka bir işverene o işverenin emir ve talimatı altında çalışmak üzere gönderilen işçilere uygulanacaktır. Taslakta kapsamla ilgili yapılan bu düzenleme, 91/383/EEC sayılı Yönerge'de yapılan "geçici iş ilişkisi, bir başka işverenin emri ve kontrolü altında çalıştırılan geçici işçi ile geçici istihdam bürosu arasında kurulan ilişkidir" tanımıyla da paralellik taşımaktadır. Maddenin 2. fıkrasında ise Yönergenin özel ve kamu kesiminde geçici istihdam bürosu olarak faaliyet gösteren ve ge-

çici işçi çalıştıran işletmelere uygulanacağı hüküm altına alınmaktadır.

- Madde 2 Amaç

2. madde Yönergenin amacını; geçici işçilerin korunması, geçici işçilere ayrımcılık yasağı prensibinin uygulanması ve geçici istihdam bürolarına işveren sıfatının tanınması ile iş yaratma ve işgücü piyasasının işleyişini kolaylaştırma konularına katkı sağlayabilmek bakımından geçici iş ilişkisine uygun bir çerçeve oluşturmak olarak belirlemektedir.

- Madde 3 Tanım

3. maddede işçi, geçici işçi, geçici iş, geçici istihdam bürosu, geçici işveren ve temel çalışma ve istihdam şartlarının tanımları yapılmaktadır. Maddenin 2. fıkrasında ise, bir işçinin belirli süreli, kısmi süreli iş sözleşmesiyle veya geçici iş ilişkisi doğrultusunda çalıştırılması nedeniyle ulusal mevzuatta yer alan ücret, iş sözleşmesi, istihdam ilişkisi veya işçi tanımı kapsamından ayrı tutulamayacağı hükmü getirilmiştir.

- Madde 4 Sınırlama ve Yasakların Gözden Geçirilmesi

Söz konusu madde, geçici iş ilişkisinin yasaklanması ya da sınırlandırılmasının sadece geçici işçilerin korunması amacıyla, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri çerçevesinde ve işgücü piyasasının düzgün işleyişinin sağlanarak suiistimallerin önlenmesi amaçlarıyla yapılabileceğini hüküm altına almaktadır.

- Madde 5 Ayrımcılık Yasağı

Söz konusu maddede geçici işçilerin temel çalışma ve istihdam koşullarının, geçici işveren nezdinde çalıştıkları süre boyunca, en az, o işyerinin daimi işçisi olarak işe alınmış olsalardı sahip oldukları iş koşulları ile aynı olması gerektiğini hüküm altına almaktadır. Bu konuda "4.1. Taslağın Genel Değerlendirmesi" bölümünde bahsedilen ayrımcılık yasağının sınırlandırılmasına ve iki istisnaya yer verilmektedir.

- Madde 6 Sürekli İstibdam Geçiş

Söz konusu maddeyle geçici işçilerin mesleki kariyerlerinin ilerlemesi için birtakım tedbirler alınması öngörülmüştür. Buna göre geçici işçiler iş görme edimini ifa ettikleri işyerinde boş yer bulunması durumunda bilgilendirileceklerdir.

- Madde 7 Geçici İşçilerin Temsili

Söz konusu maddeyle, geçici işçilerin geçici iş-

tihtdam bürosunda kurulacak ulusal ya da AB düzeyindeki mevzuatla belirlenen işçi temsilciliği organları için gerekli sayının hesabında dikkate alınacakları düzenlenmektedir.

- *Madde 8 İşçi Temsilcilerinin Bilgilendirilmesi*

Maddeyle geçici işverene işyerinde geçici işçi çalıştırıldığı konusunda ulusal ya da AB düzeyindeki mevzuatla belirlenen işçi temsilciliği organlarını bilgilendirilme yükümlülüğü getirilmektedir.

Taslağın 9-13. maddelerinde ise, Yönergenin uygulanmasında asgari şartlar, cezalar, yürütme, Komisyon tarafından gözden geçirme ve yürürlük tarihi konularında düzenlemeler bulunmaktadır.

7. Geçici İş İlişkisi Hakkında Tartışmalar

Geçici iş ilişkisi hakkındaki Taslak, İngiltere, İrlanda, Polonya ve Almanya'nın muhalefeti ile yönerge haline gelememiş ve Ekim 2004 tarihinden bu yana rafa kaldırılmıştır.

AB'de konuyla ilgili hali hazırda sürmekte olan tartışmaların odağını geçici işçilerin eşit ücret hakkından yararlanması için geçmesi gereken süre oluşturmaktadır. Buna göre geçici işçiler işyerinde çalışmaya başladıkları ilk günden itibaren mi eşit ücret hakkından yararlanacaktır, yoksa bunun için belirli bir süre koşulu mu getirilecektir? İngiltere, geçici işçilerin eşit ücret hakkından yararlanabilmeleri için işyerinde altı haftadan fazla bir süre çalışmış olunması koşulunun getirilmesi görüşündedir. Ancak Fransa ve Belçika gibi bazı ülkeler de geçici işçilerin bu haktan hiç bir süreye gerek olmaksızın yararlanmaları gerektiğini savunmaktadır.

Portekiz Dönem Başkanlığı konuyu programına alarak, 2003/88/EC sayılı Çalışma Süresi Yönergesi'nin revizyonu ve geçici iş ilişkisi konularındaki mevcut Yönerge Taslaklarının katma değer yaratacağı düşüncesi birlikte değerlendirilmesi amacıyla

İş Kanunu gerek 7. maddesinde, gerekse iş ve işçi bulmaya aracılık konusunu düzenleyen 90. maddesinde, mesleki anlamda geçici iş ilişkisine yönelik bir düzenleme getirmemektedir.

uzlaşma metinleri hazırlamıştır¹⁵. Söz konusu uzlaşma metinleri 5-6 Aralık 2007 tarihlerinde yapılan AB İstihdam, Sosyal Politika, Sağlık ve Tüketici Hakları Konseyi'nde görüşülmüştür. İki teklifin birlikte değerlendirilmesi kararına birçok üye devlet destek verirken, yapılan değişikliğin çok yeni olması sebebi ile Konsey Yönerge teklifine ilişkin nihai kararın şimdilik 2008 yılına ertelenmesine ve daha geniş çaplı bir uzlaşma için üye devletler arasında diyalogun devam etmesine karar vermiştir¹⁶.

8. Türk Hukukunda Durum

Geçici iş ilişkisi kavramı mevzuatımıza 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulü ile girmiştir. Buna göre, söz konusu Kanun'un 7. maddesinin 1. ve 2. fıkralarının;

“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. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.”

hükmüyle, işçinin çalıştırılmak üzere istisnai olarak başka bir işverene gönderilmesi konusunda düzenleme getirmektedir. Mesleki faaliyet olarak ortaya çıkmayan bu geçici iş ilişkisi türünde, aslo- lan işçinin kendi işverenin yanında çalışmasıdır. Başka bir işveren yanında çalışmaya gönderilmesi ise istisnai niteliktedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisi türü, Yönerge Taslağında düzenlenen mesleki anlamda geçici iş ilişkisi türünden farklılık göstermekte ve ayrıca işverene işçiyi “sadece aynı holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı bir işte veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla” başka bir işveren devretme imkânı vermektedir. Görüldüğü gibi İş Kanunu, mes-

leki anlamda iş ilişkisine yer vermediği gibi, bu madde kapsamında düzenlenen geçici iş ilişkisi türünü dahi birtakım sınırlamalara tabi tutarak düzenlemiştir.

Nitekim mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, yukarıda da belirtildiği gibi geçici işçi çalıştıran işveren, geçici işçi ve geçici istihdam bürosu olmak üzere üçlü bir ilişkidir. Geçici istihdam bürosu, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi arasında aracılık eden bir kuruluş olup, genelde işçinin asıl işvereni geçici istihdam bürosudur.

İş Kanunu gerek 7. maddesinde, gerekse iş ve işçi bulmaya aracılık konusunu düzenleyen 90. maddesinde, mesleki anlamda geçici iş ilişkisine yönelik bir düzenleme getirmemektedir. Nitekim 90. maddede yer alan hükümlerle, ülkemiz mevzuatında istihdam faaliyetleri alanında önemli bir değişiklik gerçekleştirilerek özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verilmiştir. Daha sonra bu husus, gerek 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu¹⁷ ile, gerekse Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği¹⁸ ile daha ayrıntılı olarak düzenlenmişse de, bu düzenlemeler, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi anlamında bir düzenleme içermemektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun yasalaşma sürecinde, özel istihdam bürolarının iş aracılığı faaliyeti ile birlikte geçici işçi temini faaliyeti de öngörülmüş ve bu konuda bazı düzenlemeler getirilmişti. Ancak özel istihdam bürolarının da iş aracılığı yapmasına ilişkin madde kabul edilirken, Tasarı'da yer alan ve mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisini düzenleyen madde hükümetin TBMM'ye sunduğu metinde yer almamış, sonuçta 4857 sayılı İş Kanunu, bu madde olmadan yasalaşmıştır¹⁹.

9. Sonuç

Avrupa Birliği'nde geçici iş ilişkisi ile çalışma gittikçe artan bir öneme sahip bir istihdam türüdür. AB 15 üyesi pek çok ülkede bu çalışma türü toplam istihdamın %1-%2'sini oluşturmaktadır. Özellikle 90'lı yıllardan itibaren gelişme gösteren bu istihdam türünün, yasal çerçeve içine alınma eğiliminin yaygınlaşmasının ardında yatanlardan nedenlerden biri de geçici iş ilişkisinin esneklik aracı olarak kabulü ve dolayısıyla istihdamı artırıcı işlevinin tanınması gelmektedir. Geçici iş ilişkisi yoluyla işçilere uzun süreli iş bulma yolundaki hedef-

lere ulaşmada başarılı olduğu da genel kabul gören bir gerçektir²⁰.

Geçici iş ilişkisine ilişkin Yönerge Taslağı, işgücünde daha fazla esneklik isteyen İngiltere ve daha fazla sosyal güvence taraftarı Fransa'nın başını çektiği iki ayrı görüşe mensup AB üye devletleri arasında uzun zamandır tartışma konusu oluşturmaktadır. Bu nedenle, Portekiz Dönem Başkanlığı, söz konusu Yönerge Taslağı'nı Çalışma Süresi Yönergesi ile birlikte ele alan bir yaklaşım benimseyerek bu çalışma türünün AB düzeyinde yasal çerçeveye kavuşması için girişimde bulunmuştur. Ancak bu girişim de üye devletlerin anlaşamamaları nedeniyle sonuçsuz kalmıştır. Konuyla ilgili çözümlerin güvenceli esneklik prensibi gözetilerek bulunması, bu çalışma türünün esneklik aracı olarak istihdamı artırıcı işlevinin engellenmemesi açısından bir daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

DİPNOTLAR

- 1 Temporary Agency Work.
- 2 <http://www.etuc.org/a/501>.
- 3 <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/status/tempagency.htm>.
- 4 <http://www.etuc.org/a/501>.
- 5 Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike, Doç. Dr. Gülsevil Alpagut, A. Can Tuncay'a Armağan, Legal, 2005, s. 262.
- 6 Genişlemiş Avrupa Birliği'nde Dönemsel Çalışma, TİSK, Kasım 2006, s. 13.
- 7 <http://www.etuc.org/a/501>.
- 8 Aynı görüşte Doç. Dr. Gülsevil Alpagut, agm.
- 9 Employment agency.
- 10 Employment business.
- 11 Genişlemiş Avrupa Birliği'nde Dönemsel Çalışma, TİSK, Kasım 2006, s. 40, 41.
- 12 Interim d'insertion, Genişlemiş Avrupa Birliği'nde Dönemsel Çalışma, TİSK, Kasım 2006, s. 41, dipnot 11.
- 13 Genişlemiş Avrupa Birliği'nde Dönemsel Çalışma, TİSK, Kasım 2006, s. 41, 42.
- 14 COM (2002)701 Final.
- 15 16061/07 ve 15086/07 ADD1.
- 16 16139/07 (Presse 284) Pres Release.
- 17 05.07.2003 tarih ve 25159 sayılı RG.
- 18 19.02.2004 tarih ve 25378 sayılı RG.
- 19 Alpagut, agm., s. 276.
- 20 Alpagut, agm., s. 278.