

Ben DIGBY

İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI) İstihdam Politika Danışmanı

Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisinde Değişim Modeli: İngiltere’de Geçici İş İlişkisiyle Çalışma Konusundaki Yeni Düzenlemelerin Uygulanması

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, 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. Geçici istihdam bürolarının ana faaliyeti, işverenlere daimi çalıştırılacak işçi temini olan özel istihdam bürolarından farklı olarak; iş ilişkisinin kimler arasında kurulduğu noktasında kendini göstermektedir. 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.

AB’de konuyla ilgili yasal düzenlemelerin niteliği her üye devlette değişiklik gösterse de, genellikle geçici işçiyi asıl olarak çalıştıran ve geçici işçi çalıştıran işverene ödünç veren işyerinin, geçici istihdam bürosu olduğu kabul edilmektedir.

Artık her geçen gün daha fazla şirket, kısa süreli personel ihtiyaçlarına cevap verebilmek için gerekli esnekliği sağlayabilmek bakımından geçici iş ilişkisi ile işçi çalıştırma yolunu seçmektedir. Uluslararası Geçici İstihdam Büroları Konfederasyonu CIETT’e göre geçici iş ilişkisi ile istihdam, yüksek oranda izin, hastalık vb. nedenlerle devamsızlık yapan personelin yerini doldurmak amacıyla kullanılmaktadır (% 27).

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.

Geçici iş ilişkisi konusundaki bu gelişmeler çerçevesinde 80’li yıllardan itibaren AB Konseyi ve Parlamentosu, geçici iş ilişkisi ile ilgili bir çerçeve yönerge hazırlanması ve bu şekilde çalıştırılan işçilerin korunması gerekliliğini vurgulayan mevzuat çalışmaları içine girmişlerdir. Yapılan çalışmaların sonucunda neredeyse on

Geçici iş ilişkisi ile istihdam, yüksek oranda izin, hastalık vb. nedenlerle devamsızlık yapan personelin yerini doldurmak amacıyla kullanılmaktadır.

yıldır AB gündeminde yer alan geçici iş ilişkisi konusundaki Yönerge, Avrupa Parlamentosu tarafından 19 Kasım 2008 tarihinde onaylanmış ve 2008/104/EC sayılı bu Yönerge, 5.12.2008 tarih ve L 327/9 sayılı AB Resmi Gazetesi'nde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönerge'nin "Yürütme" başlıklı 11. maddesi uyarınca üye devletler, ulusal mevzuatlarını söz konusu Yönerge'yle en geç 5 Aralık 2011 tarihine kadar uyumlu hale getirmek zorundadırlar.

Yönerge'nin "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. maddesi ile;

- Geçici işçilerin geçici işçi çalıştıran işverenin işyerinde geçirdikleri süre boyunca tabi olacakları çalışma ve istihdam koşullarının en azından aynı işte çalıştırılan daimi işçiye uygulanan koşullarla aynı olması gerektiği,

- Yukarıda belirtilen bu ilkenin uygulanması bakımından işyerinde hamile kadınlar ve emzikli anneler ile çocuk ve gençlerin korunmasına ilişkin kurullarla, kadın ve erkeklere eşit muamele ve ayrımcılığın önlenmesi hakkındaki kurulların yasa, yönetmelikler, idari düzenlemeler ve toplu iş sözleşmeleri ile tamamlanması gerektiği

düzenlenmekte; "İstihdama, işyerinde sağlanan imkânlara ve mesleki eğitime giriş" başlıklı 6. maddesinde ise;

- Geçici işçilerin geçici işçi çalıştıran işverenin işyerindeki boş pozisyonlardan haberdar edileceği ve daimi bir iş bulabilmeleri için o işyerinde çalıştırılan diğer işçilerle aynı fırsatların sağlanacağı,

- Kantin, çocuk bakım yeri ve servis gibi haklara eşit erişim hakkı verileceği;

- Geçici süreli işlerde çalışan işçilerin hem görevlendirme sırasında ve hem de görevlendirmeler arasında mesleki eğitime daha iyi erişimlerinin sağlanacağı

gibi hususlarda düzenleme getirilmektedir.

İngiltere'de mesleki anlamda geçici iş ilişkisi konusundaki 2008/104/EC sayılı AB Yönergesi'nin uygulanmasına yönelik olarak kabul edilen yeni düzenlemeler; 1 Ekim 2011 tarihinde yürürlüğe girecek ve söz konusu düzenlemelerle geçici işçilerin ücret ve izin haklarında eşit muamele yapılması sağlanacaktır.

Getirilen yeni düzenlemeler, büyük önem teşkil etmektedir. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi piyasası, son on beş yılda hem işverenlere, hem işçilere hem de bir bütün olarak ekonomiye büyük fayda sağlayarak İngiliz işgücü piyasası üzerinde anahtar bir rol oynamıştır. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin şirketler açısından sağladığı yararlar açıktır: Geçici işçi çalıştırılması, şirketlere işgücünü talebe göre esnek bir şekilde ayarlama imkânı tanımaktadır. Ancak, bu çalışma türü ile işçiler açısından edinilen yararlar da aynı derecede açıktır: Geçici iş ilişkisi modeli daha fazla iş imkânı sağlamakta, geçici işçilerinin üçte ikisine (% 66) işlerini hayat tarzlarına uydurmak amacıyla ve kendi inisiyatifleri ile, bu bürolar aracılığıyla çalışma ve becerilerini daha etkin kullanabilme imkânı vermektedir. Geçici iş ilişkisi modeli işgücü piyasasının esnekliğini ve istihdam düzeylerini de artırmıştır.

Geçici işçilerin asıl işvereni geçici istihdam bürosudur, iş sözleşmesi geçici istihdam bürosu ve geçici işçi arasında kurulmaktadır. Geçici işçiyi çalıştıran işverenin geçici istihdam bürosu ile arasındaki ilişki ise, ticari bir anlaşma niteliğindedir. Bu da geçici iş ilişkisini çekici kılan özelliktir. Geçici iş ilişkisi, geçici işçiyi çalıştıran işveren bakımından yalnızca bir ticari kaygı anlamındadır. Geçici işçiye kendi işçisi gibi davranma yükümlülüğünün olmayışı firmalar açısından uygun bir durum ortaya çıkarmaktadır.

Ancak İngiltere'de kabul edilen yeni düzenlemeler, bu modele zarar verecektir. Şirketler

Geçici işçi çalıştırılması, şirketlere işgücünü talebe göre esnek bir şekilde ayarlama imkânı tanımaktadır.

Geçici işçilerin asıl işvereni geçici istihdam bürosudur, iş sözleşmesi geçici istihdam bürosu ve geçici işçi arasında kurulmaktadır.

geçici istihdam bürosu ile ticari bir ilişki sürdürmeye devam edecekler ancak ilk kez olarak kendilerine gönderilen geçici işçilerin iş ilişkileri bakımından sorumluluk alacaklardır. Bu da kaçınılmaz olarak geçici işçi çalıştırmanın maliyetinin artmasına -ortalama % 10 civarında- neden olacaktır. Bunun yanı sıra karmaşık düzenlemelere uyulmaması nedeniyle adli taleplerle de karşılaşabileceklerdir.

Geçici işçiler, daimi işçilere göre ne çok iyi, ne de çok kötü durumdadır. İstatistikler, geçici işçilerin, daimi işçilerden genellikle daha fazla kazandıklarını ve benzer beceri profiline sahip olduklarını göstermektedir. Bu açıdan Yönerge'nin taraftarları tarafından en çok kullanılan ve "geçici işçilerin geçici iş ilişkisinin doğası gereği daha savunmasız olduklarına" dair argüman da zayıf bir argümandır. İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI) Yönerge'ye yanlış yönlendirilmiş ve zarar verici nitelikte olması nedeniyle karşı çıkmıştır.

İngiliz iş dünyası tarafından Yönerge'nin en kötü taraflarının iyileştirilmesi için bazı lobi faaliyetlerinde bulunulmuştur. Yeni hakların tanınmasından önce 12 aylık bir geçiş süresinin getirilmesi, emeklilik ve mesleki hastalık ödemeleri gibi ücret eklerinin düzenlemelerden çıkarılması, bu lobi faaliyetlerinin bir sonucudur.

Pek de hoş karşılanmayan bu yeni düzenlemeler, geçici işçi çalıştıran şirketlere yine de yeni yükler getirecek ve maliyetleri artıracaktır. Şirketler şimdiden insan kaynakları stratejilerinin yeni düzenlemelerden nasıl etkileneceğini düşünmeye başlamışlardır. Bu hakkın sağlanması, yeni düzenlemelerle gelen 2 milyar avroluk maliyet payının en aza indirgenmesine yardımcı olacaktır.