

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI (ÖİB) ARACILIĞIYLA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ (Gii)

- PROF. DR. MURAT ŞEN
- MELİKŞAH ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ

Sunum sistematığı

- Geçici İş İlişkisi nasıl bir hukuki ilişkidir?
 - kavramı
 - türleri
- Özel İstihdam Büroları aracılığıyla bu ilişkiye gerek var mıdır?
 - olumlu ve olumsuz yönleri
- Sonuç

- **GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ (Gii) KAVRAMI VE TÜRLEİ**

- Gii (veya geçici istihdam), arızı durumlarda, işletmede ortaya çıkan işgücü ihtiyacının giderilmesini amaçlayan esnek çalışma modellerinden biridir.
- İşverenin işçisinin işgörme edimini, işçinin rızasını almak koşuluyla, belirli veya geçici bir süreyle, bir başka işverene devrettiği bu esnek istihdam modeli, meslek edinilmiş Gii ve meslek edinilmemiş Gii olmak üzere iki farklı şekilde kurulabilmektedir.

Hukukumuzda ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunda kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, denkleştirme süreleri, geçici iş ilişkisi gibi esnek çalışma biçimlerine yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun yasalaşma sürecinde, ÖİB'nin iş aracılığı faaliyeti ile birlikte geçici işçi temini faaliyeti de öngörülmüş ve bu konuda bazı düzenlemeler getirilmiştir. Ancak Tasarı'nın özel istihdam bürolarının da iş ve işçi bulmaya aracılık yapmasına imkân veren maddesi kabul edilirken, mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisini düzenleyen maddesi Hükümetin TBMM'ye sunduğu metinde yer almamış ve 4857 sayılı İş Kanunu, bu madde olmadan yasalaşmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu m.7'ye göre Geçici iş ilişkisi

- «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 sahiptir (6331/32 ile, «işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.» kısmı kaldırılmıştır)
- Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.

- İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.
- İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.

- İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.
- Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.»

Geçici İş İlişkisi üçlü bir ilişkidir:

(ücret ödeme yükümlülüğü)

• İşçi

iş sözleşmesi

İşveren

(işçiyi geçici olarak devreden işveren)

Geçici Sözleşme

- işgörme
- Kusuru ile verdiği zarardan sorumlu
- talimat verme sürede

Geçici iş ilişkisi

(holding + şirketler grubu + benzer işler yazılı + işçinin yazılı rızası + 6 ay + en fazla iki defa yenileme+ TiÇ varsa 6 aylık Gİİ gerçekleşmez)

Geçici iş ilişkisi kurulan işveren

(İşçiyi geçici olarak devralan işveren)

Ücret + gözetme borcu + sigorta primlerinden işverenle birlikte sorumlu + İşçiyi grev ve lokavt uygulamasında çalıştıramaz

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi

- 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 büroları, ana faaliyeti işverenlere daimi çalıştırılacak işçi temini olan özel istihdam bürolarından farklıdır. İşçi temini faaliyetinde, iş ilişkisi işçi ile ÖİB arasında değil, işçi arayan işveren ile işçi arasında kurulur. Özel istihdam bürosu sadece işçi temini faaliyetini yerine getirir.
- Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde ise durum farklıdır. Burada, işçinin geçici iş ilişkisi ile başka bir işveren nezdinde çalıştırılmasında, işçinin işvereni, geçici istihdam bürosudur.

Geçici İşçilerin Hukuki Durumu

- Geçici iş ilişkisi ile çalışmada üç temel sorun bulunmaktadır:
- 1- Geçici işçilerin yasal işverenin kim olduğu:
- 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 bürosu” ve “istihdam işletmesi” 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 sayılmaktadırlar.

- 2- Yasal işverenin geçici istihdam bürosu olduğu durumlarda geçici işçilerin belirli süreli iş sözleşmesiyle mi, yoksa belirsiz süreli iş sözleşmesiyle mi çalıştıklarıdır.
- İsveç'te ve Almanya'da belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmiş sayılmaktadırlar. Belçika'da 2000 yılında uygulamaya konulan "Geçici İstihdam Büroları Aracılığıyla Emek Piyasasına Uyum" adlı istihdam projesi ile geçici istihdam bürolarının uzun süreli işsizleri ve Sosyal Uyum Desteği alan kişileri belirsiz süreli iş sözleşmesi ile İstihdam 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 yapılmaktadır.
- 3- Geçici işçilerin, geçici işçi çalıştıran işverenin benzer bir işte veya pozisyonda çalışan işçisi ile ücret, sosyal yardımlar ve diğer istihdam koşulları bakımından eşit işlemde faydalandırılıp faydalandırılmayacağıdır.

- TÜRKİYE'DE
- MESLEKİ ANLAMDA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ
 - (PROFESYONEL GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ)
 - (ÖİB ARACILIĞIYLA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ)

- 2009 yılında 5920 sayılı Kanunla geçici iş ilişkisinin ÖİB yoluyla yapılması konusu (mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, profesyonel ödünç iş ilişkisi) düzenlenmiştir.
- Kanun'un genel gerekçesinde hemen hemen tüm AB üyesi ülkelerde mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin yasalarla düzenlendiği vurgulanmış, bu konunun yasal çerçeveye oturtulmasınının AB'ye uyum çalışmaları içinde yer aldığı ifade edilmiştir.

26.06.2009 TARİHLİ VE 5920 SAYILI KANUN

- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki “7/A” maddesi eklenmiştir.
- «**Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi**
- **MADDE 7/A-** Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi; özel istihdam bürosunun, geçici işgücü talebini karşılamak amacıyla iş sözleşmesi düzenlediği işçisini, iş görme edimini yerine getirmek üzere ücret karşılığında bir başka işverene devrini ifade eder ve bu faaliyet Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilmiş özel istihdam büroları tarafından yerine getirilir.
- Özel istihdam bürosu devredeceği işçi ile iş sözleşmesini, işçinin devredileceği işverenle geçici iş ilişkisi sözleşmesini yazılı olarak yapmak zorundadır. Bu sözleşmelerde yer alması gereken hususlar Türkiye İş Kurumunca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

- Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.
- Aynı işçi için, aynı işverenle yapılacak geçici iş ilişkisi sözleşmelerinin toplam süresi on sekiz ayı geçemez. Bu süreyi geçen çalıştırma, geçici iş ilişkisi sözleşmesinin yazılı olarak yapılmaması veya sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen devam eden çalıştırma durumlarında, devredilen işverenle işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş olur.
- Özel istihdam bürosunun bu faaliyet için istihdam edecekleri işçilerle yapacakları belirli süreli iş sözleşmeleri, esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmesi niteliğini taşırlar.

- Devredilen işyerinde grev ve lokavt olması ve özel istihdam bürosunun işçiyi bu süre içerisinde başka bir işyerinde istihdam edememesi halinde, özel istihdam bürosu işçinin asgari ücretten az olmamak üzere sözleşmede belirtilen ücretinin yarısını ödemek zorundadır.
- Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçiler, 30 uncu maddenin uygulanmasında işçi sayısına dahil edilmez.
- Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde, bu madde hükümleri ile 7 nci maddenin ikinci fıkrası hariç diğer hükümleri uygulanır.”

Geçici İş İlişkisi üçlü bir ilişkidir:

• İşçi

belirli + belirsiz süreli iş sözleşmesi

ÖİB

(grev esnasında yarı ücretini öder)

Geçici Sözleşme

- işgörme
- Kusuru ile verdiği zarardan sorumlu
- talimat verme

Mesleki Gİİ Sözleşmesi

(ücret + geçici işgücü talebini karşılama + yazılı + en fazla 18 ay + işyerinde çalıştırılan işçi sayısının ¼'ünü geçemez)

Geçici iş ilişkisi kurulan işveren

(İşçiyi geçici olarak devralan işveren)

Ücret + gözetme borcu + sigorta primlerinden işverenle birlikte sorumlu + İşçiyi grev ve lokavt uygulamasında çalıştıramaz

- Bu Kanun, işçileri yeterli düzeyde koruyucu maddeler içermediği gerekçesiyle Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmiştir.
- Veto gerekçeleri,
- 2008/104/EC sayılı AB direktifinin temelini oluşturan istihdam ve çalışma şartlarında eşitlik esasının sağlanması ve bu eşitliği bozacak uygulamaların yasaklanması yönünde hükümlere yer verilmemiş olması,
- Mesleki anlamda Gİİ müessesesinin yapısı sebebiyle işçinin korunmasına yönelik kurallara kanunda yer verilmesi gerektiği, ancak uygulamaya ilişkin ayrıntı ve teknik hususların ise yönetmeliğe bırakılması gerekliliği,
- İşçilerin korunmasına yönelik kuralların yasada düzenlenmemesi halinde, yapılan düzenlemenin olumsuz uygulamalara ve çalışma barışının bozulmasına yol açılabileceği
- Aynı zamanda bu sistemde çalışanların sendikal hakları tanımlanmadığı ve ÖİB'nin lisans teminat tutarlarının çok düşük meblağda tutulduğu,
- şeklinde belirtilmiştir.

- Veto üzerine hazırlanan yeni teklifte Gİİ sözleşmelerinde yer alacak hususların Türkiye İş Kurumunca çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği ibaresi çıkarılmış ve yerine iki yeni hüküm eklenmiştir.
- Yeni teklifle birlikte, Gİİ'ye bağlı olarak çalışanlara, emsal işçiden farklı bir işlem yapılamayacağı ve temel çalışma ve istihdam koşulları bakımından işletmede normal olarak işe alınmış olsalardı ne gibi haklara sahip olacak idiyse o haklara sahip olacakları ve Gİİ kapsamında çalışan ÖİB'nin sağladığı hizmetlerin işçiler bakımından ücretsiz olacağı düzenlenmiştir.
- Yine de bu düzenlemeler veto gerekçelerini tam karşılayamamış, konunun daha kapsamlı ve bütüncül olarak ele alınması gerekliliği düşünülerek tekliften çıkarılmıştır.

Daha sonra, 22.11.2011'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün koordinasyonu altında bu konu ile ilgili olarak bir çalışma grubu kurulmuştur.

Bu çalışma grubu,

4857 sayılı "İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun Tasarısı" ile

"Geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları vasıtasıyla kurulmasına yönelik İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda değişiklik yapan bir Tasarı Taslağı" hazırlamıştır.

Bununla, ÖİB'ye geçici iş ilişkisi yapma hakkı tanınmak istenmiştir.

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VASITASIYLA KURULMASINA YÖNELİK KANUN TASARI TASLAĞI

Büro: Özel istihdam bürosunu,

Büro işçisi: Geçici iş ilişkisi kurulması amacıyla büro ile iş sözleşmesi düzenleyen işçiyi,

Çalıştıran işveren: Büro ile yapılan geçici işçi temin sözleşmesi çerçevesinde, büro işçisini geçici olarak çalıştıran işvereni,

Geçici işçi temin sözleşmesi: Büro ile çalıştıran işveren arasında büro işçisinin çalıştırılmasına ilişkin düzenlenen sözleşmeyi, ifade eder.

- **Büro ile işçi arasında**, işçiyi geçici olarak çalıştırmak üzere bir iş sözleşmesi yapılmaktadır. Bu durumda, işveren **ÖİB** olup, sözleşme imzalanan işçi, talepte bulunan işyerinde geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılır
- Dolayısıyla, **geçici iş ilişkisi**, işin niteliği gereği ve ihtiyaca binaen geçici olan işlerde işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla **büro, çalıştıran işveren ve işçi arasında kurulan** iş ilişkisi olmaktadır.
- Bu üçlü ilişkide, geçici olarak işçi çalıştıran işyerleri, geçici olarak çalışan işçinin işvereni değildir. Ancak, büro ile yaptığı geçici işçi temin sözleşmesi gereği, işçiye iş görme edimini yerine getirmesini isteme ve talimat verme yetkisine ve işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama sorumluluğuna sahiptir.

• Büro işçisi

belirli + belirsiz süreli yazılı iş sözleşmesi

ÖİB (İşveren)

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den emsal işçi ile eşit ölçüde yararlanır.

Çalıştıran işverenden büronun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz

(iş sözleşmesinde yer alan ücretten az olmamak kaydıyla, çalıştıran işverenin emsal daimi işçisinin aldığı ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki istihkakı ödemek zorunda bırakılmaktadır. Grev esnasında kendi işyerinde çalıştırır)

Geçici Sözleşme

- işgörme
- Kusuru ile sebep olduğu zararlardan ÖİB ile birlikte sorumlu
- İş sağlığı ve güvenliğini sağlama
- talimat verme
- Açık iş pozisyonlarını bildirme

Geçici İşçi Temin Sözleşmesi

(ücret + işin niteliği gereği + ihtiyaç + yazılı + 4 ay + en fazla 12 ay +

işyerinde çalıştırılan işçi sayısının 1/5'ini geçemez)

Çalıştıran İşveren

(İşçiyi geçici olarak devralan işveren)

Ücret + gözetme borcu + sigorta primlerinden işvereninle birlikte sorumlu + İşçiyi grev ve lokavt uygulamasında çalıştıramaz. İş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay içerisinde geçici iş ilişkisi ile çalıştıramaz. Çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışması ve işyerinde yapılacak mesleki eğitim ve yıllık izin de dahil olmak üzere tüm çalışma koşulları açısından işyerinin kendi işçisiyle emsal iş yapan büro işçisi arasında ayırım yapamaz.

Büro İşçisinin Hak ve Yükümlülükleri

- Büro işçisi, dayanışma aidatı ödemek suretiyle işyerinde toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan, ulaşım, çocuk bakımı, eğitim, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden, işverenin sağladığı, bunlara benzer tüm hizmetlerden, emsal işçi ile eşit ölçüde yararlanacaktır.
- Büro işçisi iş görme edimini çalıştıran işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olup, kusuru ile sebep olduğu işyerine ve işe ilişkin zarardan çalıştıran işverene karşı büro ile birlikte sorumludur.
- Büro işçisi büro adına herhangi bir sözleşme yapamayacak, çalıştıran işverenden büronun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamayacaktır.

ÖİB'nun Yükümlülükleri

- • Özel istihdam bürosu, göndereceği işçinin işvereni sayılmaktadır.
- • İş mevzuatından kaynaklanan tüm işçilik haklarının yerine getirilmesinden ve ödenmesinden sorumlu olacaktır.

Çalıştıran İşverenin Yükümlülükleri

- Büro işçisine işin gereğine ve geçici işçi temin sözleşmesine uygun talimat verme yetkisine sahiptir.
- Büro işçisini işyerindeki açık iş pozisyonlarından haberdar etmekle, Türkiye İş Kurumu tarafından tespit edilecek belgeleri belirlenen sürelerde saklamakla, büro işçisine, işle ilgili gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.
- Büro işçisinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini büroya ve kolluk kuvvetlerine derhal, Sosyal Güvenlik Kurumuna 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 ve 14 üncü maddelerine göre bildirmekle yükümlüdür.

- Çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışması ve işyerinde yapılacak mesleki eğitim ve yıllık izin de dahil olmak üzere tüm çalışma koşulları açısından işyerinin kendi işçisiyle emsal iş yapan büro işçisi arasında ayırım yapamayacaktır.
- Büro ve çalıştıran işveren, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimleri vermekle, büro işçisi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.
- İşçiyi geçici olarak çalıştıran işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmayacaktır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

- Geçici iş ilişkisi kurulabilecek durumlar:
- a) İş sözleşmesi devam eden işçinin herhangi bir nedenle iş görme edimini yerine getirememesi veya işletmenin iş hacminin öngörülemez şekilde artması halinde,
- b) Aralıklı olarak gördürülen kısa süreli işlerde veya iş güvenliği bakımından acil işlerde veya işletmenin günlük işlerinden sayılmayan işlerde veya mevsimlik işlerde kurulabilir.

Geçici iş ilişkisinin ancak işverenin geçici işgücü talebini karşılamak amacıyla kurulabileceği ve bunun hangi hallerle sınırlı olduğu sınırlı sayı prensibi ile sayılmıştır.

Bu haller dışında kurulacak geçici iş ilişkisi Kanuna aykırı olacaktır.

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI (ÖİB)
ARACILIĞIYLA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ
KURULMASINA GEREK VAR MIDIR?

- ÖİB, özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde işe yerleştirme faaliyeti karşılığı sadece işverenden ücret alarak, iş arayandan herhangi bir ücret ya da komisyon almaksızın, Türkiye İş Kurumundan yetki almak şartıyla, işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında aracılık hizmeti sağlayan gerçek ya da tüzel kişidir.
- “Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği” (R.G.,19.03.2013) ile söz konusu büroların faaliyet sınırları açık bir biçimde belirlenmiştir. (m.4)
- Buna göre ÖİB, yurtiçi ve yurtdışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti ile işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetlerde bulunabilir.
- İş ve işçi bulmaya aracılık etme görevi Türkiye İş Kurumu ile ÖİB’lerdedir. (4857 sayılı İş Kanunu m. 90)

- ÖİB, iş arayanlardan iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti ile işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik düzenleyecekleri eğitim, danışmanlık, kişisel gelişim ve benzeri hizmetlerden her ne ad altında olursa olsun menfaat temin edemez ve iş arayandan ücret alamaz. Hizmet karşılığı olarak ücret sadece işverenden alınır. ÖİB, sadece profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek guruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu göreve eş ya da daha üst düzey yöneticilerden ücret alabilir. (m.12).
- ÖİB, Kamu kurum ve kuruluşlarında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde, mesleki olarak geçici iş ilişkisi düzenleme faaliyetinde bulunamaz.

- ÖİB, günümüzde gerek iş ve işçi bulmaya aracılık konusunda, gerek işgücüne eğitim veya yeniden eğitim verilmesi konusunda iş piyasasında büyük bir boşluğu doldurmaktadır.
- ÖİB'ya eskiden sadece eşleştirme-aracılık hizmeti yapabilmekte iken şimdi mesleki eğitim düzenleyebilme imkanı da tanınmıştır.
- -ÖİB'nın iktisadi işletme olarak faaliyetlerini yürütebilmeleri hususunda değişiklik yapılmıştır.
- -Ticari unvanlarındaki sınırlamalar kaldırılmış, ticari unvanlarında ana faaliyetlerine uygun ibareleri taşımaları gerektiği belirtilmiştir.

- Türkiye’de özel istihdam bürolarına çalışma izni verildiği 2004 yılı Haziran ayından itibaren büroların hızlı bir gelişim gösterdiği 2013 yılı itibariyle 578 ÖİB izin verildiği, faaliyetini devam ettirmekte olan büro sayısının ise 333 olduğu bilinmektedir. Çeşitli nedenlerle 245 ÖİB’nin faaliyetine son vermiştir.
- Dünyada ise, 140.000 ÖİB bulunmaktadır.

- **ÖİB ARACILIĞIYLA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ
KURULMASINI GEREKTİREBİLECEK
SEBEPLER**

- 1- Geleneksel neden (personel boşluklarının doldurulması; hamilelik, doğum, hastalık, kaza gibi nedenlerle oluşan boşlukların giderilmesi)
- 2-İşgücü talebindeki dalgalanmalar (inşaat ve turizm gibi mevsimsel dalgalanmalar)
- 3-İşletmenin rekabet gücünün artırılması (artan rekabet ve piyasadaki belirsizlik ile işletmenin iş hacminin önceden belirlenemeyen şekilde arttığı durumlarda veya bir defaya mahsus ihracat siparişlerinin yetiştirilmesi amacıyla)

- 4- Sürekli nitelikteki işe geçişi kolaylaştırma (geçici işçinin becerilerini göstermesi, iş deneyimi edinmesini sağlayarak sürekli işe geçişi kolaylaştırması)
- 5-Dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girebilme imkanı (Kadınlar, ilk kez iş arayan gençler, özürlüler, göçmen işçiler, öğrenciler)
- 6- Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ'ler) açısından önemli bir hareket alanı oluşturabilmesi (Bu sayede üretimin değişen koşullarına işgücünün uyumu sağlanabilir.)

- AB ülkelerinde 1965 yılından beri yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Geçici iş ilişkisi ile işçi istihdam eden bürolar fiilen 50'li yıllardan bu yana Avrupa ülkelerinde faaliyet göstermektedir. Ancak geçici iş ilişkisinin ulusal mevzuatlara girmesi, 1990'lı yılları bulmuştur.
- Geçici iş ilişkisi ile istihdamın en sık görüldüğü işler, ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Örneğin İngiltere'de geçici iş ilişkisi ile istihdam % 80 oranında hizmet ve kamu sektöründe, Fransa'da ise daha çok inşaat ve üretim sektöründe görülmektedir.
- AB-15'te geçici iş ilişkisiyle istihdam edilenlerin büyük bir çoğunluğu erkekken, her üç İskandinav ülkesinde bu tip istihdam şekli ile daha çok kadınlar çalıştırılmaktadır. Hollanda ve İngiltere'de ise geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan erkek ve kadınların sayısı aşağı yukarı eşittir.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin uygulamaya geçirilmesi halinde;

– işverenler açısından;

- talep dalgalanmalarına uygun tepkiler verilebilmesi,
- hastalık, doğum gibi sebeplerle boşalan pozisyonlara hızla doldurma ihtiyacının karşılanması imkanı sağlanacaktır.

– İşçiler açısından ise;

- iş-yaşam dengesini sağlama,
- işgücü piyasasına entegrasyonu kolaylaştırma,
- kalıcı istihdam olanaklarını artırma,
- kayıt dışı uygulamaları ortadan kaldırarak suiistimalleri engelleme,
- istihdamda dezavantajlı grupların işgücü piyasalarına dahil olmalarını kolaylaştırma gibi olanaklar sağlanabilir.

-genel olarak

- ekonomi ve istihdam kolaylığı nedeniyle işsizliğin azalacağı,
- istihdam dezavantajı olanların iş piyasasına daha kolay girebileceği,
- çalışma hayatına yeni başlayanların iş tecrübesi kazanacağı,
- işyerlerinin daha kolay nitelikli eleman bulma fırsatı yakalayacağı,
- gelir vergisi ile SGK primlerinin artacağı,
- AB müktesebatına uyum sağlamış olacağı,
- iç ve dış yatırımcılar için Türkiye'nin cazip hale geleceği,
- mal ve hizmet üretiminde verimliliğin artacağı,
- özel istihdam bürolarının kendilerinin yeni istihdam alanı oluşturacağı bilinmektedir.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ ve AVRUPA BİRLİĞİ DÜZENLEMELERİNDE ÖİB ARACILIĞIYLA Gİİ

ÖİB ile Gİİ kurulmasını; ILO,

- 1997 tarihli ve 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi: (Türkiye 181 sayılı sözleşmeyi onaylamamıştır. Sözleşme, bir yandan ILO üyesi ülkelerde istihdam hizmetlerini çeşitli adlar altında yürüten özel istihdam bürolarına faaliyetlerini sürdürmelerine izin verirken, bir yandan da sürdürülen bu faaliyetler çerçevesinde işçilerin ve iş arayanların bundan zarar görmelerini engellemek yani istismara karşı korumak amacıyla toplu pazarlık, fırsat eşitliği, iş kazası meslek hastalığı halinde tazminat ödenmesi gibi ülkelere somut yükümlülükler getirmektedir.)
- 1997 tarihli “Özel İstihdam Büroları Hakkında 188 sayılı Tavsiye Kararı” dır. (181 sayılı Sözleşme hükümlerini tamamlayıcı niteliğe sahiptir. 181 sayılı Sözleşmede ayrıntılı olarak düzenlenen işçilerin korunmaları ve kamu istihdam kurumları ile özel istihdam büroları arasındaki işbirliğini düzenler.)

2008/104/EC sayılı Avrupa Komisyonu Direktifi

- AB ise, 2008/104/EC Direktifi ve sosyal taraflar arasında imzaladıkları çerçeve sözleşmeleri ile bu eğilimi teşvik ederek, ülkeler bazında oluşuma dönüştürmüştür.
- Avrupa Komisyonu, 1995 yılında Gii konusunda çalışmalara başlamıştır. Ancak konu üzerinde sosyal taraflarla uzlaşamamış, sonucunda uzun yıllar süren çalışmalar 2008 yılında tamamlanabilmiş, 2008/104/EC sayılı Geçici Çalışma Direktifi yayımlanmıştır.
- Direktif, üye devletlerin 5 Aralık 2011 tarihine kadar iç mevzuatlarını direktifte bahsedilen koşullara uyumlu hale getirmesini şart koşmuştur.

- Giriş+14 maddeden oluşan direktif, Gİİ çerçevesinde devredilen işçilere yönelik “koruyucu” düzenlemeler getirmekte, ÖİB kapsamında geçici olarak çalışan işçilerin haklarını güvence altına almakta ve bu çerçevede üye ülkeler arasındaki farklılıkları giderme amacını taşımaktadır. Böylece, AB sosyal politikasının temel öncelik alanlarından biri olan **güvenceli esnekliğe** uygun bir çerçeve çizilmiş olmaktadır.
- Güvenceli esnekliğin kapsamında;
- -iş sağlığı ve güvenliği hükümleri (ÖİB tarafından görevlendirme yapılmadan önce, görevlendirilen işletme iş sağlığı ve güvenliği açısından risk taşıyan hususlarla, işin gerekleri ve mesleki nitelikleri ile ilgili büroları bilgilendirmek zorundadır ve ÖİB bu bilgileri çalışanına iletmekle yükümlüdür. Geçici işçinin çalıştığı işletme, iş devam ettiği süre boyunca, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür.)

- Eşit işlem ilkesi (ÖİB aracılığıyla geçici çalışmaya uygulanacak kurallar, geçici işçinin çalıştığı işletme tarafından aynı işi yapmak üzere sürekli istihdam olunsaydı uygulanacak olan temel çalışma ve istihdam koşullarıyla aynı olacaktır. Bu kapsamda ücret, çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenme, gece çalışması ve tatiller bulunmaktadır. Ayrıca, çalışılan işletmede hamile, emziren, çocuk ve genç çalışanların korunmasına ve kadın-erkek eşitliğine, cinsiyet, ırk, etnik köken, din, inanış, özürlülük, yaş veya cinsel tercih temelinde ayrımcılığın önlenmesine dair kural ve uygulamalar, geçici çalışana da uygulanacaktır. Bu ilkeye getirebilecek istisnaların ancak ulusal düzeyde sosyal tarafların uzlaşmasıyla ve temel bir koruma düzeyi sağlanmasıyla mümkün olabileceği belirtilmektedir.)

- Ücret konusunda (m.5/2), “eşit işlem” ilkesi prensip olarak kabul edilmiş, ancak, üye ülkelerin, sosyal taraflara danıştıktan sonra, ÖİB ile belirsiz süreli bir iş sözleşmesiyle çalışan büro çalışanı için farklı görevlendirmeler arasında ödenecek ücret söz konusu olduğunda eşit işlem ilkesine bir istisna getirebilme hakları olduğu belirtilmiştir. Ancak bu istisna belirli süreli bir sözleşmeyle ÖİB işçisi olarak çalışanları kapsamamaktadır. Ücret kapsamına sigorta primleri, eğitim ödenekleri, fazla mesai, ikramiye gibi ek ödemeler de dahildir.
- -ÖİB aracılığıyla geçici çalışanlar, çalıştıkları işletmede açılacak olan sürekli işlerden haberdar edilecektir.
- ÖİB aracılığıyla geçici çalışanların temsiline yönelik hususlar (çalışanların temsiline yönelik tespitlerde ve ÖİB’lerde yapılacak toplu sözleşmelerde sayıya dâhil edilirler.)

- Ülkemizde mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetinin hangi şartlar altında gerçekleştirileceği,
- uygulamada çalışılabilecek süre ve işçi sayısı sınırı,
- kapsam dahilindeki sektörler,
- geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütmek isteyen büronun sağlamak durumunda olduğu şartlar,
- faaliyetlerine izin verilen büroların sorumlulukları,
- güvenceli geçici iş ilişkisi gibi

hususların işgücü piyasası dinamikleri göz önünde bulundurulacak şekilde uygulanması önemlidir.

- ÖİB aracılığıyla Gİİ kurulması halinde, ÖİB'nin iki yönlü bir fonksiyonu bulunmuş olacaktır:
- 1- ÖİB işe aracılık faaliyetini yerine getirecektir. 2- Doğrudan istihdam yaratacaktır. Bu nedenle konu yasal zeminde ayrı ayrı düzenleme getirmelidir.
- AB başta olmak üzere, pek çok dünya ülkesinde, ÖİB, kendilerine ait işçileri, başka işverenlere istek üzerine, geçici çalışmak üzere verebilmektedir. Mesleki amaçlı bu geçici iş ilişkisi uygulaması, özellikle kriz dönemlerinde yaygınlık kazanmaktadır.
- AB hukuku hükümleriyle uyumlu yasal bir çerçevenin kabul edilip uygulamaya konulmasıyla çalışma hayatının her iki kesimi için de önemli katkılar sağlayabilir.

- **Eurociett** (European Confederation of Private Employment Agencies, Avrupa Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu) **2013 yılı ekonomik raporu** verilerine göre; dünyada geçici iş ilişkisi kapsamında tam zamanlı çalışan işçi sayısı 12,4 milyon, Avrupa Birliği ülkelerinde ise bu rakam 4 milyon civarındadır. AB'de çalışan tüm işçilerin % 1,6'sını (yaklaşık 700.000 kişi) geçici iş ilişkisiyle çalışan işçiler oluşturmaktadır.
- OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı, Organisation for Economic Co-operation and Development)'nin hazırladığı istihdam koruma endeks değerleri açısından, 30'u OECD ülkesi olan 40 ülke arasında 3,46 puanla en son sırada yer alması Türkiye'nin istihdamda en katı (ya da korumacı) mevzuata sahip ülke olduğunu göstermektedir. Bunda önemli bir etken geçici istihdama ilişkin düzenlemeler ve kıdem tazminatıdır.

SONUÇ

- Mesleki anlamda geçici iş ilişkisine sosyal taraflarca karar verilmelidir.
- Bir esneklik söz konusu olacağı için işsizliğe ve ekonomiyeye katkısı bulunacağı göz ardı edilmemelidir.
- Şayet kabul edilecekse, işçi açısından güvenceli hale getirilmeli, eşit işlem ilkesi, sendika ve TİS boyutu, sosyal sigorta yönü güvenceye bağlanmalıdır.

- hangi şartlar altında gerçekleştirileceği,
 - uygulamada çalışılabilecek süre ve işçi sayısı sınırı,
 - kapsam dahilindeki sektörler,
 - geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütmek isteyen büronun sağlamak durumunda olduğu şartlar,
 - faaliyetlerine izin verilen büroların sorumlulukları,
- gibi hususlar işgücü piyasası dinamikleri göz önünde bulundurularak belirlenmelidir.

**DİNLEDİĞİNİZ İÇİN
TEŞEKKÜR EDERİM.**