

İstihdam

İŞKUR

Sayı 13, Nisan-Mayıs-Haziran 2014

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yayınıdır. ISSN: 1308-528X

ÜLKEMİZİN BAŞI SAĞOLSUN

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

"AB'YE ÜYE BİRÇOK ÜLKEDEN DAHA İYİ DURUMDAYIZ"

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANI VE BAŞ MÜZAKERECİ MEVLÜT ÇAVUŞOĞLU

EKONOMİK GÖRÜNÜM

PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL

İŞVERENLER İŞ GÜVENLİĞİ İÇİN NELER YAPMALI?

RESUL KURT

RAMSEY 'GLOBAL BİR MARKA' OLMA HEDEFİYLE ADIMLARINI ATIYOR

REMZİ GÜR

MİLLİ GÜN VE BAYRAMLARDAN HAREKETLE TARİHİN GÜNCELDE YAŞATILMASI

DOÇ. DR. FAHRİ SAKAL



Fahrettin KAYA
Editor

Değerli Okurlarımız;

Özel istihdam büroları ile geçici iş ilişkisini açıklamak, bu alanda çalışan tüm kişi ve kurumlara katkı sağlamak amacıyla dergimizin bu sayısında "Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi" konusunu ele alacağız.

"Geniş Açık" bölümümüzde; özel istihdam büroları ile istihdam bağlantısının kurulması amacıyla yapılan çalışmalar, istihdam yaratmada özel istihdam büroları ve İŞKUR'un faaliyetleri, özel istihdam bürolarının Türkiye işgücü piyasasındaki rolü, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulması ve istihdama etkisi, insan kaynakları yönetiminde dış kaynak kullanımı, özel istihdam büroları örneği, Uluslararası Çalışma Örgütü normları açısından özel istihdam bürolarının değerlendirilmesi ve istihdam yönüne ilişkin birbirinden değerli yazıları bulacaksınız.

"Söyleşi" bölümümüzde Avrupa Birliği Bakanı ve Baş Müzakereci Mevlüt Çavuşoğlu ile yaptığımız çok özel röportajda Avrupa Birliği üyeliğinin Türkiye için taşıdığı önemi ve Bakanlığın hedeflerini görüştük. "Ekonomik Görünüm"de çok kıymetli akademisyen Prof. Dr. Erdal Tanas Karagöl, "Ekonomik Büyümenin Sürdürülebilirliği"ni sizler için değerlendirirken, "İşgücü Piyasasına Bakış" bölümünde işgücü piyasasına yönelik temel göstergeleri sizlerle paylaştık. "Aktüel", "İŞKUR'dan Haberler" ve hemen ardından gelen "İŞKUR İstatistikleri" bölümleri de İŞKUR hakkında daha fazla bilgi sahibi olmanızı sağlayacak.

"Perspektif" bölümünde yer alan değerli gazeteci ve köşe yazarı Dr. Resul Kurt "Yıllık İzinde Merak Ettikleriniz!" konusuna değinecek.

"İnce İşçilik" bölümünde Uygur Türklerinden günümüze ulaşan miras "Minyatür"ün hikayesi sizleri bekliyor. "Genç Sayfalar" bölümünde Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan Kırdök "Üniversite Öğrenci Adaylarının Üniversite ve Bölüm Tercih Nedenleri"ni anlatacak. Her sayıda bilgi dağarcığımızı biraz daha zenginleştiren "Kültür-Sanat" sayfalarının yanı sıra "Projeler"imizle, mesleklere ilişkin bilgilerin yer aldığı "Meslek Bankası"yla dolu dolu hazırlanan dergimizin 13. Sayısı ile huzurlarınızdayız.

İstihdam

Sayı 13, Nisan-Mayıs-Haziran 2014

"Üç ayda bir yeni süreli yayın olarak yayımlanır ve abonelerine ücretsiz olarak gönderilir.
Dergide yayınlanan tüm yazılar kişisel adı belirtilerek kabul edilebilir.
Dergide yayınlanan yazılar yazarların kişisel görüşüdür, İŞKUR'u bağlamaz.

Yayın Sahibinin Adı

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Adına Nispet YAZICI

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Mehmet Ali ÖZKAN

Yayın Koordinatörü: Fahrettin KAYA

Editor: Fahrettin KAYA

Yayına Hazırlayan: Zehide YILDIRIM

Redaksiyon: Hakan ÖZER ■ Zehide YILDIRIM

Fotoğraf: Adem KILIÇ ■ Kerem BASAK

■ Fuat GERÇEKDOĞAN

Yayın Kurulu

Aydın ALABAŞ ■ Can ALKAN

■ Doğanay Nafiz İLHAN ■ Ekmele Onur AYDIN ■ Ezgi YILDIZ ■

Fahrettin KAYA ■ Hakan ÖZER ■ Nazan ÖKSÜZ

■ Uğur İTUNÇ ■ Yılma Halk DÖRTLEMEZ ■ Zehide YILDIRIM

Tasarımı: www.aretbilim.com.tr



0.312.430.70.81

Yayın İdare Merkezi Adresi

Emniyet Mh. Meydana Bul. No: 42 Yenimahalle/ANKARA

Yayın İdare Merkezi Tel: 0 312 216 30 00

e-posta: iskurdergi@iskur.gov.tr

Basım Yeri: MRK Basım ve Tan. Hiz. Tic. Ltd. Şti.

Basım Adresi: Aşağı İşleri Sanayi Sit. 1357. Sk. No:41

Ostim/ANKARA • Tel: 0.312.354.54.57

Basım Tarihi: 07.07.2014/Ankara

ISSN: 1308-626X

İstihdam

İŞKUR da 31

İÇİNDEKİLER →



BAŞYAZI

Dr. Nusret YAZICI / İŞKUR Genel Müdürü 4

AKTÜEL

SÖYLEŞİ

Avrupa Birliği Bakanı ve
Baş Müzakereci Mevlüt Çavuşoğlu:
"AB'ye üye birçok ülkeden daha iyi
durumdayız" 20

EKONOMİK GÖRÜNÜM

Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi 26

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

Volkan ÖZ
İŞKUR, İstihdam Uzmanı 30

PERSPEKTİF

Yıllık İzinde Merak Ettikleriniz!
Resul KURT
İGK E. Mütettişi, M.Ü. Öğretim Görevlisi 34

İŞKUR ÖZEL

Artık Herkesin Bir İş ve Meslek Danışmanı Var
Sinan TEMUR
70 İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi /Başkan

BAŞARI ÖYKÜSÜ

Ramsey "Global Bir Marka" Olma Hedefiyle
Adımlarını Atıyor
Gürmen Group ve Ramsey
76 Yönetim Kurulu Başkanı Remzi GÜR

İNCE İŞÇİLİK

78 Uygur Türklerinden Günümüze Ulaşan Miras "Minyatür"

TARİHTEN SAYFALAR

82 Milli Gün ve Bayramlardan Hareketle Tarihin
Güncelde Yaşatılması
Doç. Dr. Fahri SAKAL

İŞKUR'DAN HABERLER

İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

GENÇ SAYFALAR

102 Üniversite Öğrenci Adaylarının Üniversite
ve Bölüm Tercih Nedenleri
Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK

PROJELER

106 Avrupa Birliği Fonları ve İŞKUR

MESLEK BANKASI

KÜLTÜR SANAT

GENİŞ AÇI ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ 36

Özel İstihdam Bürolarının Türkiye İşgücü
Piyasasındaki Rolü
Melanet Ali ÖZKAN / İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı 38

Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi
Ali Bülent TAŞALTIN / İŞKUR İhtiyatlı Hizmetler
Dairesi Başkanı 43

Avrupa Birliği (Özel İstihdam
Büroları Aracılığıyla) Geçici İş İlişkisi
Meltem Merve ŞEN / Mevlana Üniversitesi 46

Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisinin
Kurulması Ve İstihdama Etkisi Üzerine Düşünceler
Prof. Dr. Alper HEKİMLER / Namık Kemal Üniversitesi 52

İnsan Kaynakları Yönetiminde Dış Kaynak Kullanım
Özel İstihdam Büroları Örneği
Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR / Sakarya Üniversitesi
64 Doç. Dr. Elhan SELEK / Sakarya Üniversitesi

Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Açısından Geçici
İstihdam Bürolarının Değerlendirilmesi
Kübra Ayar AKÇELİK / İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı 64

Özel İstihdam Bürolarının Önemi ve Çalışmaları
Fatma ŞERİFOĞLU / Özalp İlçe İstihdam Bürosu / B.İ.Ş. 67

MESLEK EDİNİLMİŞ

(ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞIYLA)

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde yer alan geçici iş ilişkisi, işçinin, işverenin ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin (işçiyi geçici olarak devralan işverenin) yer aldığı üçlü bir ilişkidir. Buna göre, işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak şartıyla bir işçisini belli durumlarda ve belli süreyle başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredebilmektedir.

GİRİŞ

Mevcut teknoloji sürekli değişip geliştikçe, işverenler buna ayak uydurabilmek için alternatif yollar aramakta, sürekli gelişen teknolojiyi yakalayabilmek için makine ve teçhizatla kiralama yolunu alternatif olarak görebilmekte, bu esneklik yöntemleriyle üretim proselerini güncel tutmaya çalışmaktadırlar. Bunun gibi işgücü açısından da yeni istihdam türlerinin ve esneklik politikalarının üretilmesine ihtiyaç duyulabilmektedir. Kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, denkleştirme süreleri ve geçici iş ilişkisi gibi esnek çalışma biçimleri bu ihtiyacın bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Bunlardan geçici iş ilişkisi (geçici istihdam), genellikle arazi durumlarda, ortaya çıkan işgücü ihtiyacının giderilmesini amaçlayan esnek bir çalışma modelidir. Bilindiği üzere, işverenin, işçisinin iş görme edimini, işçinin rızasını almak koşuluyla, belirli veya geçici bir süreyle, bir başka işverene devrettiği bu esnek istihdam modeli, meslek edinilmemiş (amatör) geçici iş ilişkisi ve meslek edinilmiş (profesyonel) geçici iş ilişkisi olmak üzere iki farklı şekilde kurulabilmektedir. Eğer devreden işveren geçici iş ilişkisi kurma işini mesleki faaliyet olarak yürütmekte ise buna meslek edinilmiş (profesyonel) geçici iş ilişkisi adı verilmekte ve bu ilişkinin özel istihdam büroları vasıtasıyla kurulması amaçlanmaktadır.



Prof. Dr. Murat ŞEN*

Melikşah Üniversitesi
Hukuk Fakültesi İş ve
Sosyal Güvenlik Hukuku
Öğretim Üyesi



Bu çalışmada, öncelikle meslek edinilmemiş (amatör) geçici iş ilişkisi, sonra da özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan meslek edinilmiş (profesyonel) geçici iş ilişkisi kurumu değişik yönleriyle açıklanmaya çalışılacaktır.

I. MESLEK EDİNİLMEMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Şu an itibarıyla hukukumuzda uygulama olanağı bulunan geçici iş ilişkisi kurumu, 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenmiş bulunan meslek edinilmemiş (amatör) geçici iş ilişkisi uygulamasıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde yer alan geçici iş ilişkisi, işçinin,

işverenin ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin (işçiyi geçici olarak devralan işverenin) yer aldığı üçlü bir ilişkidir. Buna göre, işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak şartıyla bir işçisini belli durumlarda ve belli süreyle başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredebilmektedir. Bu devir ancak holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya işçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması durumlarıyla sınırlı olarak (numerus clausus) altı ayı geçmemek üzere yapılabilmektedir, gerektiğinde de en fazla iki defa yenilenebilmektedir.

Burada işveren ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren arasında yazılı bir

"geçici iş ilişkisi" (sözleşmesi); işçi ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren arasında ise geçici sözleşme yapılmış olmaktadır. Bununla iş sözleşmesi devredilmemekte sadece işçinin iş görme edimini geçici iş kurulan işverene karşı yerine getirmesi sağlanmış olmakta, işçi geçici iş ilişkisi kurulan işverenin talimatlarına uymak zorunda olduğu gibi kusuruyla verdiği zararlardan dolayı da ona karşı sorumlu tutulmaktadır.

Kural olarak ücret ödeme, gözetme ve sigorta primlerini ödeme yükümlülüğü işverenin üzerinde olmasına rağmen, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin de bunlardan birlikte sorumluluğu bulunmaktadır. Geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işyerinde grev veya



lakavı uygulanıyor ise, kural olarak (geçici) işçinin orada çalıştırılması mümkün olmayıp işverenin kendi işyerinde çalıştırması gerekmektedir. Ayrıca geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işyerinde toplu işçi çıkarmaya gitmişse, bu tarihten itibaren altı aylık süre içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi kuramayacaktır.

II. MESLEK EDİNİLMİŞ (ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU ARACILIĞIYLA KURULAN) GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Türkiye tarafından henüz onaylanmamış olan 1997 tarihli 181 sayılı Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Sözleşmesi'nin (Private Employment Agencies Convention) 1/b maddesinde özel istihdam bürolarına ilişkin olarak "kendi bünyesinde çalışan işçileri gerçek veya tüzel kişi niteliğinde bulunan ve işçinin yükümlülüklerini belirleyen ve bu yükümlülüklerin yerine getirilmesini denetleyen bir üçüncü tarafa (geçici işçi çalıştıran işverene) devir amacına yönelik hizmetler" ifadesine yer verilerek özel istihdam bürosunun, danışmanlık ve eğitim hizmeti yanı sıra geçici iş ilişkisi kurma fonksiyonuna da sahip olacağı ifade edilmiştir. Bu tanımla,

geçici iş ilişkisi, hem ILO nezdinde ilk defa tanınmakta ve sınırlı da olsa bu konuya ilişkin hükümler getirilmekte, özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurma işlevine de sahip olabileceği açıklığa kavuşturulmuş olmaktadır.

Diğer taraftan ILO, yine Türkiye'nin henüz onaylamadığı 1996 tarihli 177 sayılı Evde Çalışmaya İlişkin Sözleşme (Home Work Convention)², Avrupa Birliği'nin de 2008/104/EC nolu Direktifi ile (Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on Temporary Agency Work)³ geçici (özel) istihdam bürolarının, istihdama katkı sağlama ve nitelikli çevre işgücünün temini amacıyla meslek edinilmiş (profesyonel) geçici iş ilişkisi kurmasına yönelik eğilimi teşvik etmektedirler. Dolayısıyla özel istihdam bürolarının, işçi ile işvereni buluşturmada aracılık fonksiyonunu yerine getirmesinin yanı sıra, geçici işçi çalıştırarak geçici işçiyi çalıştıran ve bu işçileri belirli koşullarla işverenlere devreden büro (geçici istihdam bürosu) niteliğini haiz olması da arzulanmaktadır.

Bilindiği üzere "İş ve işçi bulmaya aracılık" konusu 4857 sayılı İş

Kanunu'nun 90. maddesinde düzenlenmekte ve "İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir" hükmüne yer verilmektedir. Devlet eliyle yürütülen aracılık faaliyeti Türkiye İş Kurumu aracılığıyla, özel sektör eliyle yürütülen aracılık faaliyeti ise, izin verilen özel istihdam büroları vasıfıyla sağlanmaktadır. Burada İŞKUR'un ve özel istihdam bürosunun görevi, sadece işçi temini faaliyeti olup, bunun sonucunda işveren işçi, işçi de iş bulmuş olur ve iş ilişkisi işçi ile işçi arayan işveren arasında kurulmuş olur.

Özel istihdam bürolarına, geçici iş ilişkisi kurabilme imkanı da tanındığında ise, mesleki anlamda yani profesyonel geçici iş ilişkisi söz konusu olacaktır. Bu durumda, "özel istihdam bürosu" "işçi", ve "geçici iş ilişkisi kurulan işveren" in bulunduğu üçlü bir ilişkiden söz edilecektir. Bu ilişkide, özel istihdam bürosunun işçisi, geçici iş ilişkisi ile başka bir işveren nezdinde çalıştırılacak yani işçi iş görme borcunu geçici işveren, denilen bir başka işveren nezdinde çalışarak yerine getirecektir. Geçici

ci iş ilişkisi kurabilecek özel istihdam büroları işçi ile iş sözleşmesi, işçi verdikleri işveren ile işçi temini sözleşmesi yapmaktadırlar. Burada hukuki açıdan işçinin işvereni, özel istihdam bürosudur.

Ülkemizde ilk olarak 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 de yapılmıştır 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.

Daha sonra 2009 yılında özel istihdam büroları aracılığıyla da geçici iş ilişkisi kurulmasına imkân tanıyan 5920 sayılı Kanun kabul edilmiş, söz konusu Kanun'la, 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesinden sonra gelmek üzere "7/A" maddesinin eklenmesi öngörülmüştür. Söz konusu düzenlemede, (geçici) işçi ile özel istihdam bürosu arasında belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılabileceği; özel istihdam bürosunun da, mesleki geçici iş ilişkisi sözleşmesini yaptığı geçici iş ilişkisi kurulan işverene bu işçisini devredebileceği öngörülmüştür. Burada, işçi ile özel istihdam bürosu arasında iş sözleşmesi, özel istihdam bürosu ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren arasında mesleki geçici iş ilişkisi sözleşmesi, işçi ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren arasında da geçici sözleşme kurulmuş olacaktır. Düzenlemede, Kanun'un 7. maddesindeki hükümlerden farklı olarak, mesleki geçici iş ilişkisi sözleşmesinin bir ücret karşılığında yapılacağı, geçici işgücü talebini karşılamaya yönelik olacağı ve işyerinde çalıştırılan işçi sayısının %10'unu geç-

meyeceğine yer verilmiştir.

Ancak bu Kanun, işçileri yeterli düzeyde koruyucu hükümler içermediği gerekçesiyle Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmiştir. Vetoda, 2008/104/EC sayılı AB direktifinin temelini oluşturan istihdam ve çalışma şartlarında eşitlik esasının sağlanamadığı, bu eşitliği bozacak uygulamaların yasaklanması yönünde hükümlere yer verilmediği, bu müessesesinin yapısı sebebiyle işçinin korunmasına yönelik kurallara kanunda yer verilmesi gerektiği uygulamaya ilişkin ayrıntı ve teknik hususların ancak yönetmeliğe bırakılabileceği, aksi takdirde, yapılan düzenlemenin olumsuz uygulamalara ve çalışma barışının bozulmasına yol açılabileceği, aynı zamanda bu sistemde çalışanların sendikal haklarının tanımlanmadığı ve özel istihdam bürolarının lisans teminat tutarlarının çok düşük meblağda tutulduğu gerekçelerine yer verilmiştir.

Veto üzerine hazırlanan yeni teklifte geçici iş ilişkisi sözleşmelerinde yer alacak hususların Türkiye İş Kurumunca çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği ibaresi çıkarılmış ve yerine iki yeni hüküm eklenmiş; ayrıca geçici iş ilişkisine bağlı olarak çalışanlara, emsal işçiden farklı bir işlem yapılmayacağı ve temel çalışma ve istihdam koşulları bakımından işletmede normal olarak işe alınmış olsalardı ne gibi haklara sahip olacak idiyeler o haklara sahip olacakları ve geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanlara özel istihdam bürolarının sağladığı hizmetlerin ücretsiz olacağı düzenlenmiş; ancak yine de bu düzenlemeler veto gerekçelerini tam karşılayamamış, konunun daha kapsamlı ve bütüncül olarak ele alınması gerektiği düşünülerek tekliften de çıkarılmıştır.

Daha sonra, 22.11.2011 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün

Özel istihdam bürolarına, geçici iş ilişkisi kurabilme imkanı da tanındığında ise, mesleki anlamda yani profesyonel geçici iş ilişkisi söz konusu olacaktır. Bu durumda, "özel istihdam bürosu" "işçi", ve "geçici iş ilişkisi kurulan işveren" in bulunduğu üçlü bir ilişkiden söz edilecektir. Bu ilişkide, özel istihdam bürosunun işçisi, geçici iş ilişkisi ile başka bir işveren nezdinde çalıştırılacak yani işçi iş görme borcunu geçici işveren denilen bir başka işveren nezdinde çalışarak yerine getirecektir.

Hukumumuzda henüz yasal bir dayanağı bulunmayan, ancak işveren ve devlet kesiminin işsizlik sorununa ve istihdama katkı sağlayacağı düşüncesiyle sıcak baktığı, işçi kesiminin ise kölelik anlayışını yeniden canlandıracak bir düzenleme olarak nitelendirdiği için karşı çıktığı, mesleki anlamda (profesyonel) geçici iş ilişkisi olarak da isimlendirilen özel istihdam büroları aracılığıyla geçici geçici iş ilişkisi uygulaması, işçi, işveren ve devlet üçlüsünün, konunun olumlu ve olumsuz yanlarını iyice değerlendirerek karar vermeleri gereken önemli bir konu olduğu tartışmasızdır.

koordinasyonu altında bu konu ile ilgili olarak bir çalışma grubu kurulmuştur. Bu çalışma grubu, 4857 sayılı "İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun Tasansı" ile "Geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları vasıtasıyla kurulmasına yönelik İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda değişiklik yapan bir Tasarı Taslağı" hazırlamıştır. Bununla, özel istihdam bürosuna geçici iş ilişkisi yapma hakkı tanımak istenmiştir. Burada, özel istihdam bürosunun, geçici iş ilişkisi kurulması amacıyla işçi ile iş sözleşmesi düzenleyebileceği ve geçici işçi temin sözleşmesi ile de bunu çalıştıran işverene devredebileceği ifade edilmiştir. Bu durumda, işveren özel istihdam bürosu olup, sözleşme imzalanan işçi, talepte bulunan işyerinde geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılacaktır.

Bu düzenlemede, işçiye büro işçisi, işverene özel istihdam bürosu, işçiyi geçici iş ilişkisi çerçevesinde devralan işverene de çalıştıran işveren denilmiştir. Çalıştıran işverene açık iş pozisyonlarını bildirme yükümlülüğü getirilmiş; çalıştıran işverene özel istihdam bürosu arasındaki ilişki geçici işçi temin sözleşmesi olarak nitelendirilmiş ve süresi 4 ay olarak sınırlanmış, en fazla iki kez daha yenilenebileceği belirtilmiştir. Geçici işçi pozisyonunda çalıştırılan işçi sayısının işyerinde çalıştırılan işçi sayısının 1/5'ini geçemeyeceği de hüküm

altına alınmıştır. Bunun yanı sıra, çalıştıran işverenin tüm çalışma koşulları açısından işyerinde kendi işçisiyle emsal iş yapan büro işçisi arasında ayırım yapamayacağı, büro işçisinin dayanışma aidatı ödemek suretiyle işyerinde toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan emsal işçi ile eşit ölçüde yararlanacağı da belirtilmiştir. Özel istihdam bürosu, göndereceği işçinin işvereni sayıldığı için, iş mevzuatından kaynaklanan tüm işçilik haklarının yerine getirilmesinden ve ödenmesinden sorumlu tutulmuştur. Geçici iş ilişkisi kurulabilecek işlerin de sınırlı olarak sayıldığı ve bunların iş sözleşmesi devam eden işçinin herhangi bir nedenle iş görme edimini yerine getirememesi veya işletmenin iş hacminin öngörülemez şekilde artması halii ile aralıktı olarak gördürülen kısa süreli işler veya iş güvenliği bakımından acil işler veya işletmenin günlük işlerinden sayılmayan işler veya mevsimlik işler alabileceği belirtilmiştir.

Nihayet 2014 yılı başlarında yapılan diğer bir taslak çalışmada, "Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumu'na izin verilen özel istihdam bürosunun, işçisini geçici olarak bir başka işverene yazılı devri ile kurulur. Geçici iş ilişkisi; evde görülen temizlik işleri, hasta, yaşlı ve çocuk bakım hizmetlerinde süre sınırı aranmaksızın; mevsimlik tarım işlerinde ise bir yıl içerisinde en fazla altı ay için kurulabilir." denilmektedir. Geçici iş ilişkisinin evde görülen temizlik ve bakım hizmetleri ile mevsimlik tarım işlerinde kurulabileceği düşünülmektedir. Bu arada belirtelim ki, geçici iş ilişkisi ile istihdamın yaygın olduğu iş ve sektörler ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. İngiltere'de % 80 oranında hizmet ve kamu sektöründe, Fransa'da ise daha çok inşaat ve üretim sektöründe bu uygulama ile karşılaşılmaktadır.



III. MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURULMASINI GEREKTİREN NEDENLER

Avrupa Birliği kapsamında bir iş ilişkisi kurulması zorlaşmış ve çalışanların emeklilik ve diğer sosyal hakları zedeleyecek şekilde çalıştırılmaları zaman zaman gündeme gelmektedir. Etiler 1992'de Avrupa Birliği için hazırladığı geçici iş ilişkisi hakkındaki raporunda, Avrupa Birliği'nin istihdam ifadesinin Avrupa Birliği'nin emeklilik alanına tarafların iş ilişkisi içinde ayrılmaları nedeniyle büyük önem kazanmış. Zira sosyal mevzuatın değişmesi 1990'lı yıllarda büyük önem kazanmıştır.

Özellikle Avrupa Özel İstihdam Büroları Konferansı'nın 2013 yılı etkinliği hakkında verilerine göre, geçici iş ilişkisi kapsamında tam zamanlı çalışmaya sahip Avrupa Birliği Ülkelerinde 4 milyon civarında ise 12,4 milyon civarında AB'de çalışan tüm kadınların 7,1'i (yaklaşık 700.000 kişi) geçici iş ilişkisiyle çalışanlardır.

Özel istihdam büroları aracılığıyla (meslek edinilmiş vahi profesyonel) geçici iş ilişkisinin kabul edilmesi halinde örnek çalışma modellerinden geçici iş ilişkisinin vapsinde önemli değişikliklere gelmiş ve geçici iş ilişkisi kavramı daha işlevsel hale gelmiş olabilmektedir. İşverenler hamilelik, doğum hastalığı, kaza gibi nedenlerle oluşan personel boşluklarının doldurulması gibi geleneksel nedenlerin yanı sıra sosyal ve turizm sektörlerindeki mevsimlik işgücü talebindeki dalgalanmalar sebebiyle veya bir defaya mahsus olarak personelinin yetiştirilmesi gibi işletmelerin rekabet gücünün artırılması için amaçlarla bu tür bir hukuk düzeni için edebilmektedirler. Bunun yanı sıra geçici işçinin beceri ve deneyimi ve iş deneyimi edinerek çalıştırdıkları vahi iş ilişkisi kavramı, diğer taraftan emeklilikte bulunmayan çalışanların kadınlara özgülükler, emeklilik ve diğer hakları gibi iş ilişkisi kavramı için gerekli bir iş ilişkisiyle

lamakta zorlanan kesime daha kolay ulaşabileceği iş imkanları sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ'ler) açısından da önemli bir hareket alanı oluşturarak kayıt dışı uygulamaları ortadan kaldırıp sürdürülebilirliği engelleyebilecek kısa ve uzun dönemde işsizlik azaltılmasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Yararlı olabileceği düşünülen bu uygulamada, bir taraftan geçici işçilerin kişilik haklarını zedelemeleri gelecek düşünülmeli diğer taraftan da geçici işçi çalıştıran işverenin işyerinde benzer bir işte veya pozisyonda çalışan işçi ile ücret, sosyal yardım, sendikalar hakları ve diğer istihdam koşulları bakımından eşit haklar sağlanarak uygulama alanı bulabilmelidir. Bilindiği üzere işçi kesimi bu müesseseye en büyük itirazı kölelik düzenini çağırıştırdığı yönünde yapmaktadır.

SONUÇ

Hukumumuzda henüz yasal bir dayanağı bulunmayan, ancak işveren ve devlet kesiminin işsizlik sorununa ve istihdama katkı sağlayacağı düşünüldüğüyle sıcak bakıldığı, işçi kesiminin ise kölelik anlayışını yeniden tanımlenecek bir düzenleme olarak nitelendirildiği için karşı çıktığı, mesleki anlamda (profesyonel) geçici iş ilişkisi olarak da isimlendirilen özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi uygulaması, işçi, işveren ve devlet üçlüsünün, konunun olumlu ve olumsuz yanlarını iyice değerlendirecek karar vermeleri gereken önemli bir konu olduğu tartışmasıdır. İşçi kesimine göre kölelik anlayışını yeniden tanımlayacak bir düzenleme olarak değerlendirildiği için, bu alanda yapılması düşünülen bir çalışmanın mutlaka bu algıyı ortadan kaldıracak argümanlara sahip olması gerekir. Bu örnek uygulama modelinin işsizliğe ve ekonomiye olumlu katkıda bulunacağı tahmin edilmektedir.

Bu konuda yapılacak bir düzenlemenin öncelikle işçi açısından güvenceli hale getirilmesi ve işçinin kişilik haklarını zedeleyecek yaklaşımdan uzak tutulması gerekir. Bunun yanı sıra işverenlere geçici işçi için sürekli çalışan işçilerle eşit muamele (işlem) yükümü getirilmeli, sendikal hakları, toplu iş sözleşmesi ve sosyal sigorta açısından da ortaya çıkması muhtemel sorunlar güvenceli bir yapıya kavuşturulmalıdır. Ayrıca bu uygulamaya hangi sektörler (işler) açısından, ne kadar süreliğine izin verileceği, işletmelerde geçici işçi olarak çalıştırılabilecek işçi oranı, geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütmek isteyen özel istihdam bürosunun sağlaması durumunda olduğu şartlar, faaliyetlerine izin verilen büroların sorumlulukları gibi hususlar da işgücü piyasasının dinamikleri göz önünde bulundurularak belirlenmelidir. 11

Kaynakça

1 services consisting of employing workers with a view to making them available to a third party, who may be a natural or legal person (referred to below as a "user enterprise") which assigns their tasks and supervises the execution of these tasks", 181 sayılı ILO Sözleşmesi m.1/b. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/I?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312326:0.

2 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/I?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312322:0.

3 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:en:pdf>.