

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2018 Cilt/Vol: 20/Num:3 Sayfa/Page: 177-196

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Özel Sayı Editörü / Special Issue Editor

Prof. Dr. Yusuf Alper

Özel Sayı Sekreteryası / Special Issue Secretariat

Damla Şahin

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇASGEM)
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2018

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2018

İÇİNDEKİLER

YIL: 2018 / CİLT: 20

SAYI: 18. ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KONGRESİ ÖZEL SAYISI

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Prof. Dr. Yusuf Alper / Özel Sayı Editörü Sunuş	6
2	Prof. Dr. A. Çiğdem Kirel, Prof. Dr. Yılmaz Özkan, Prof. Dr. Verda Canbey Özgüler, Doç. Dr. M. Çağlar Özdemir, Doç. Dr. Fatma Kocabaş, Doç. Dr. Ekrem Erdoğan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğrencilerinin Kimlik Algıları ve İşgücü Piyasalarındaki Beklentileri DOI: 10.4026/iscguc.473444	7
3	Arş. Gör. Süheyla Erikli Türkiye’de Aile Dostu Refah Politikalarının Kreş ve Bakımevleri Hizmetleri Açısından Gerekliliği DOI: 10.4026/iscguc.473454	37
4	Dr. Öğr. Üyesi Davuthan Günaydın, Doç. Dr. Çiğdem Vatansever, Ahmet Aktuna Tarım Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Tutumları DOI: 10.4026/iscguc.473461	53
5	Prof. Dr. Sevda Demirbilek, Doç. Dr. Şebnem Seçer, Arş. Gör. Duygu Köleoğlu Çalışma Zamanı Kültürünün Tüketim Toplumu Açısından İncelenmesi DOI: 10.4026/iscguc.473598	81
6	Prof. Dr. Fatih Karcıoğlu, Arş. Gör. Ensar Balkaya Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı ve Girişimcilik Niyeti İlişkisi: TRA1 Bölgesi Örneği DOI: 10.4026/iscguc.473601	101
7	Dr. Öğr. Üyesi Ergün Yazıcı Sağlık Politikalarında Değişim ve İstihdam Biçimine Etkisi DOI: 10.4026/iscguc.473602	126
8	Prof. Dr. Güven Murat Dünya’da ve Türkiye’de Neo-Liberal Ekonomi Politikalarının İşgücü Piyasasına Yansımalarına Bakış DOI: 10.4026/iscguc.473606	153

9	Dr. Öğr. Üyesi Ö. Hakan Çavuş Sosyal Politika Bakımından Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi DOI: 10.4026/isguc.473608	183
10	Doç. Dr. Hande Şahin Türkiye’de Kolektif İşçi Hareketlerini Sınırlandıran Etkenler DOI: 10.4026/isguc.473609	203
11	Dr. Öğr. Üyesi Menekşe Şahin, Dr. Öğr. Üyesi Gökben Bayramoğlu Kayıt Dışı İstihdam Nedenlerine İlişkin Niteliksel Bir Analiz: Çorum İlinde Kayıt Dışı İstihdam Nedenleri Hakkında İşveren, İşçi ve Kamu Görüşlerinin Değerlendirilmesi DOI: 10.4026/isguc.473610	229
12	Doç. Dr. Sadık Kılıç, Arş. Gör. Büşra Yüksel, Arş. Gör. Ali İhsan Balcı Sendikalar Örgütlenme Stratejisi ile İlgili Ne Yapıyor? TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ Örnekleri DOI: 10.4026/isguc.473614	259
13	Dr. Öğr. Üyesi Oğuz Kağan Yasım Taşeron (İşçileri) Taş Taşısın: Belediye İşçileri Örneği DOI: 10.4026/isguc.473616	285
14	Doç. Dr. Adnan Küçükali, Uğur Şen Çalışanların Sosyal Sorumluluk ve Çevre Algıları: Sakin Kent (Cittaslow) Uzundere Örneği DOI: 10.4026/isguc.473618	309
15	Prof. Dr. Suat Uğur, Yeşim Özdemir Ev Hizmetleri Alanında Çalışan Yabancı Kadın İşgücünün İncelenmesi: İzmir İli Alan Araştırması DOI: 10.4026/isguc.473619	347
16	Dr. Öğr. Üyesi Bülent Arpat, Prof. Dr. Yılmaz Özkan İşletmelerde Ölçek, Ekonomik Faaliyet Grubu ve Tehlike Sınıfı Değişkenlerinin İş Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi: Metal Sektörü, Denizi İli Örneği DOI: 10.4026/isguc.473620	365
17	Prof. Dr. Yusuf Alper, Öğr. Gör. Duygu Açıık, Arş. Gör. Ulviye Tüfekçi Sosyal Güvenlikte Yeni Yol Arayışı: Risk Temelli Sosyal Güvenlik Anlayışından Herkes için Hayat Boyu Sosyal Güvenlik Anlayışına DOI: 10.4026/isguc.473622	389

SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Ö. Hakan ÇAVUŞ¹

ÖZET

Sanayi Devriminin ortaya çıktığı dönemde geçerli olan liberal ekonomi uygulamaları zamanla ortaya çıkan işçi sınıfı başta olmak üzere toplumun diğer kesimlerini de sosyal, ekonomik ve siyasi yönden olumsuz yönde etkilemiştir. Bu gelişmelerin sonucunda, devletin piyasaya müdahale ederek sosyal koruma sağlamak ve refahı yaygınlaştırmak amaçlarıyla eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, konut vb. politikalarla sosyal politikaların uygulamasına yönelik düzenlemeler yapmıştır. Sosyal politikanın bir aracı sayılabilecek İş Hukuku uygulamaları ile teknolojik gelişmelere bağlı ortaya çıkan esnek istihdam biçimleri zamanla hukuki altyapıya kavuşturulmuştur. Esnek istihdam biçimlerinden bir tanesi olan geçici (ödünç) iş ilişkisi hukukumuzda 4857 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. Geçici iş ilişkisinin bir diğer şekli olan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi 06.05.2016 tarihli ve 6715 sayılı Kanun ile İş Kanunumuza girmiştir.

Çalışmamızda öncelikle Sanayi Devrimi ile başlayan ve teknolojiye dayalı gelişen esnek istihdam biçimlerinin gelişim süreçleri ele alınmıştır. Daha sonra meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ve Avrupa Belgelerindeki düzenlemeler ile birlikte değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal politika, esnek istihdam, meslek edinilmiş iş ilişkisi

1 Yrd. Doç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ohcavus@gmail.com

TEMPORARY AGENCY WORK IN TERMS OF SOCIAL POLICY

ABSTRACT

The liberal economic practices that were valid during the era of the Industrial Revolution influenced other sectors of society, including the working class that emerged over time, from the social, economic and political point of view. As a result of these developments, education, health, social security, housing and so on, with the aim of providing social protection and welfare by interfering with the market. Policies and regulations for the application of social policies. Flexible forms of employment emerged as a result of technological developments with the application of Labor Law which can be considered as a tool of social policy. Our temporary business relationship law, which is one of the flexible forms of employment, is entered into by our Labor Law No. 4857. Another form of temporary business relationship, which is a vocational temporary employment relationship, entered into force in the Labor Law with the Law No. 6715 dated 06.05.2016.

In our work, firstly the development process of flexible emerging forms of employment based on technology started with the Industrial Revolution. Later on, the profession of temporary employment was evaluated within the scope of the last regulations, together with the International Labor Organization and European Union practices.

Keywords: Social policy, flexible employment, temporary work agency

GİRİŞ

T. Sanayi Devriminin ardından sosyal, ekonomik, hukuki ve siyasi anlamda yeni bir düzen kurulmuş ve özellikle fabrikaların kurulduğu şehirlerde işçi sınıfı oluşmaya başlamıştır. Hiçbir koruyucu düzenlemenin ve örgütlenmenin olmadığı bu zamanlarda, işçiler ağır koşullarda düşük ücretlerle çalıştırılmış, çocuk işçi yaygın olarak kullanılmış, genç yaşta işçi ölümleri yaşanmıştır. Devletler zamanla bu kötü şartların üretimdeki ve nüfus sayısındaki olumsuz etkileri ile toplumdaki ekonomik ve siyasal hareketleri göz önünde bulundurarak iş ilişkilerine müdahale etme ihtiyacı hissetmiştir (Talas, 1997:23). Sanayileşmenin ortaya çıkardığı sosyal sorunlara tepki olarak doğan sosyal politika zaman içinde hukuk kuralları ile karşılıklı etkileşim içine girerek temel amacı sosyal koruma sağlamak ve refahı yaygınlaştırmak şekline dönüşmüştür (Koray, 2012:29). İşverene ekonomik bağımlılığı sebebiyle işçinin, işçi-işveren ilişkisinde güçsüz durumda olması, İş Hukukunun ayrı bir hukuk dalı olarak gelişmesine yol açmıştır. Bu itibarla, İş Hukuku güçsüz durumda olan işçiler lehine emredici normlar getirerek işçiyi koruma amacını taşımaktadır (Süzek, 2015:2-3)

1970'li yıllardan itibaren sermayenin serbest dolaşımı ile uluslararası rekabetin artması, teknolojinin gelişmesi, işsizliğin artması gibi nedenlerle sosyal devlet sistemi zayıflamış ve istihdamın esnekleşmesi ile birlikte işgücü piyasaları yeniden şekillenmiştir (Eyrenci, 1984: 163-164). Küreselleşme ile rekabetin artması, teknolojik gelişmelerin vasıfsız kol gücüne ihtiyacı azaltması nedeniyle işsizliğin artması, işgücü piyasalarının dijitalleşmesi gibi gelişmeler esnek istihdamın nedenleri arasında gösterilmektedir. Bu kapsamda işsizliğin nedeni olarak emek piyasalarını düzenleyen katı hukuki düzenlemeler gösterilmektedir (Ongan, 2004:123). Özellikle işgücü piyasalarında esnekleşmeyi destekleyen görüş, işçi ve işverenlerin çıkarlarının aynı olduğunu, işletmelerin korunması ile ancak işçilerin korunmasının mümkün olabileceğini ve bunun da İş Hukukunun ve istihdamın esnekleştirilmesiyle gerçekleşebileceğini ileri sürmektedir (Erdut, 2002:35). Esnek istihdam yöntemlerinden birisi olan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin işsizliği azaltacağı, özellikle kadınlar, gençler ve uzun süreli işsizler gibi grupların istihdam edilebilirliğini artıracığı ve kayıtdışı istihdamı önleyeceği iddiası ile ön plana çıkmaktadır (Ak-yiğit, 1995:215) Buna karşın geçici iş ilişkilerini işçiyi tamamen meta haline getiren bir düzenleme olması sebebiyle modern kölelik ilişkisi olarak nitelendiren ve geçici iş ilişkilerine karşı çıkan yaklaşım da bulunmaktadır (DİSK, 2016: 1 vd). İstihdamın esnekleştirilmesi kapsamında özellikle AB ve UÇÖ

tarafından desteklenen iş ilişkilerinden birisi de meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi yani bir diğer adıyla geçici büro çalışmasıdır. Dünyada, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürolarının bir türü olan geçici istihdam büroları aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi birçok ülkenin hukukuna 1990'lı yıllarda girmeye başlamıştır. Esnek çalışma yöntemlerinden birisi olan iş ve işçi aracılık hizmetlerinin özel istihdam büroları tarafından sağlanması tüm dünyada hızla yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu kapsamda UÇÖ'nün öncelikle 34 sayılı, 88 sayılı, 96 sayılı ve 181 sayılı sözleşmeleri ve Avrupa Birliği'nin 2008/104 sayılı yönergeleri geçici iş ilişkisi ile ilgili yapılmış önemli düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır (Selek, 2005:59-63).

Ülkemizde de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7/1. Maddesi ile meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinden düzenlenmiş daha sonra 06.05.2016 tarihli ve 6715 sayılı Kanun ile İş Kanununun 7/1. Maddesine bu defa meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile ilgili düzenleme eklenmiştir. Son düzenleme ile birlikte özel istihdam bürolarından belli şartlarda doğrudan işçi temini yasal hale gelmiştir (Odaman ve Çavuş, 2016:251).

Çalışmamızda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi öncelikle UÇÖ ve Avrupa'daki düzenlemeleri çerçevesinde ele alınmış ve daha sonra ülkemizdeki düzenlemenin şartları, unsurları, süreleri ve ortaya çıkabilecek sorunlar ele alınmıştır.

SOSYAL POLİTİKANIN DÖNÜŞÜMÜ

Sosyal politikanın ortaya çıkışını hazırlayan koşullar Fransız İhtilali ve Sanayi Devrimi ile ilişkilendirilebilir. Fransız İhtilali, Sanayi Devrimi ve sonrasında ekonomik ve toplumsal ilişkilerin gelişmesini sağlayan fikirlerin ortaya çıkmasını sağlayarak siyasi yapıları değiştirmiştir. Değişen yapılar Sanayi Devriminin ortaya çıkışını hızlandırmıştır. Sanayi Devrimi de doğrudan doğruya teknolojik bir gelişim süreci içinde temelde hem ekonomik sistemleri değiştirmiş hem de sosyal politikanın doğmasına neden olmuştur. Sanayi Devriminin ortaya çıkardığı bağımlı (ücretli) çalışanlar ve kapitalist (liberal) ekonomik sistem ile birlikte sınıflı toplum yapısının belirginleşmesi sosyal sorunların daha hızlı artmasına neden olmuş ayrıca sanayileşme ile birlikte sosyal politika bir bilim dalı olarak ortaya çıkmıştır (Polanyi, 1986:30-32, Şenkal, 2005:19-23). Zaman içinde sosyal politika uygulamaları, toplumun ihtiyaç sahibi tüm kesimlerini kapsayacak şekilde yeni fonksiyonlar kazanmış, sosyal koruma sağlamak ve refahı yaygınlaştırmak sosyal politikaların temel amacı haline getirmiştir. Güvenlik, eğitim, sağlık, güvenlik, beslenme, barınma ve istihdam gibi toplumun temel ihtiyaçlarını karşılamayı esas alan sosyal politikalar, sosyal adalet ve eşitlik ilkelerini esas alarak varlığını devam ettirmektedir. Sosyal politikaların kapsamı hem kişi hem de konular açısından genişleyerek işçilerin dışında bağımlı çalışanların tamamını, işsizleri, küçük esnafı, topraksız köylüler gibi geliri olmayan veya yetersiz gelir sahiplerini yani ekonomik olarak güçsüz kesimleri de kapsam içine almıştır (Koray, 2012:29-33).

Geleneksel sosyal politika, merkezine ücretli istihdamı alarak emeğin yeniden üretimi sürecinde aile, piyasa ve devlet arasında gerçekleşen karşılıklı ilişkileri siyasi otorite ve kamu örgütlenmesi kapsamında; sosyal güvenlik, işçi sendikaları, toplu sözleşme düzeni, emeği koruyan iş kanunları, sosyal yardımlar, asgari ücret, kamu temelli sağlık, eğitim, konut ve ulaşım hizmetleri politikaları ile toplumsal bütünleşmeyi sağlamaya çalışmıştır (Talas, 1955:28). Ancak küreselleşmeyle birlikte etkin bir şekilde uygulanan neo-liberalizmin temel felsefesi kapsamında sermayeyi destekleyen buna karşın emeği baskı altına alan, devletin koruyucu politikalarından vazgeçtiği ve kamu harcamalarının azaldığı bir dönem başlayınca hem sosyal devleti veya devletin sosyal boyutlarını aşındıran bir etki ortaya çıkmış hem de devletin dışarıdan gelen olumsuz etkilere karşı içeride uygulayacağı politika ve önlemler konusundaki

manevra alanı oldukça daralmıştır. Ulus-devlet kavramı da tüm unsurları ile birlikte dönüşüme uğramıştır (Koray, 2011:100-108). Ücretli istihdamın tam zamanlı çalışma biçimi yerini kısmi zamanlı, esnek, kişiye özel, alt-işverene veya özel istihdam büroları aracılığıyla işe girilmesi formuna dönüşmüştür. Emeğin, performansı ve örgütlenmesi dağılmıştır, varlığı farklılaşmıştır ve kollektif eylem yeteneği bölünmüştür (Munck, 1999). İşsizlik yapısal hale gelmiş, sendikal dayanışma azalmıştır. Özellikle ekonomik krizlerle ve küreselleşme ile birlikte sosyal politikanın geleneksel unsurlarında köklü değişiklikler meydana gelmiştir. Bu dönüşümün temel unsurları şunlardır (Özguçurlu, 2003: 64-67):

- a) Sosyal politikanın merkezinde ağırlıklı olarak yer alan işçi sınıfı yerini yoksullara/yapısal işsizlere bırakmıştır. Bu yeni yönelimin hedefini işgücüne dahil olamadıkları için yoksullaşan ve sosyal dışlanma yaşayan kişiler oluşturmaktadır.
- b) Bağımlı çalışanların korunması ve güçlendirilmesi yönündeki sosyal politika hedefi yerini sosyal sermayenin geliştirilmesine bırakmıştır. Kurumsal sosyal sermayenin ana hedefi yoksulluğun azaltılmasıdır ve ana unsurları küresel sistemle uyumlu yerellik olan sosyal sermaye, sosyal alanların sermayeleştirilmesinde öncü olmaktadır.
- c) Geleneksel sosyal politikanın da ana hedeflerinden birisi olan toplumsal bütünleşme hedefi yerini piyasanın rekabet ve etkinlik stratejisine uyum şekline dönüşmüştür. Geleneksel sosyal politikanın yeni dönüşümü doğrudan doğruya insan kaynakları yönetimi yaklaşımı çerçevesinde çalışma ilişkilerine yönelmiş ve insan kaynakları yönetimi kavramını geliştirmektedir. Ancak küreselleşme sürecinde Dünya Bankası ve IMF eksenli yeni sosyal politika anlayışının etkilerinin UÇÖ üzerinde de görülmektedir (Deacon,2006:190). Özellikle sürdürülebilir sosyal güvenlik sistemlerinin kurulması amacıyla UÇÖ'nün belirlediği yeni bir strateji olan 202 sayılı ulusal sosyal koruma tabanlarının oluşturulması (social protection floors) yönünde Tavsiye Kararı ile UÇÖ'nün çok sosyal koruma alanında önemli bir taviz daha verdiği ifade edilmektedir (Çavuş, 2016: 109-111). Sosyal koruma tabanları yaklaşımının, içerdiği yöntemsel çeşitlilik ve esneklik nedeniyle, amaçlananın dışında, işgücü piyasasında ve toplumsal yapıda düşük koruma standartlarına bağlı katmanlaşmayı artırma potansiyeli bulunmaktadır (Kapar, 2015:199-201).

İŞGÜCÜ PİYASALARINDA ESNEKLİK VE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Esneklik kavramı, istihdam hacmi ve biçimlerinde, ürün niteliğinde, emek piyasalarında, iş pratiklerinde, teknolojiye, organizasyonun yapısında fordist düzenlemenin esnekleştirilmesi anlamına gelmektedir. Diğer bir tanımla esneklik, değişen koşullara göre tarafların çalışma tür ve koşullarının istedikleri gibi belirleyebilme serbestisidir diye tanımlanmaktadır (Tuncay, 1995:4). Esnek çalışmanın yaygınlaşmasının önemli nedenlerinden birisi 1970'lerden itibaren başgösteren ekonomik durgunluk ve işsizliktir. Hükümetler esnekliği istihdamı arttıran ve işsizliği azaltan bir tedbir olarak gördüklerinden teşvik etmişlerdir (Yavuz,1995:7). Esneklik dönemi, üretim teknolojileri ve toplumsal uzlaşma mekanizmalarını da kökten bir değişime uğratmıştır. Esnek üretim, özünde emeği ikame eden ve emek verimliliğini arttıran yeni teknolojileri kullanan bir çalışma rejimidir. Çok hızla gelişmekte olan ileri teknolojiler veya dijital sistemler üretime sokulmakta ve bu yolla sayısal denetime dayanan makineler, bilgisayarlaşmış denetim araçları ve endüstri robotları aracılığı ile üretim büyük ölçüde otomatikleştirilmektedir. Bunun sonucunda üretim, ekonomideki dalgalanmalara göre hızla şekil alabilmekte ve yüksek verimlilik elde edilmektedir (Öngen, 1998:31).

Emek piyasalarında esnek uygulamaların amacı, emek piyasalarında rekabeti artırmak yoluyla emeği ucuzlatmaktır. Bu amaçla bir yandan asgari ücret ve sosyal yardımlar azaltılırken, iş güvencesi zayıflatılmakta, diğer yandan da artan işsizlik düzeyi ile sendikaların gücü zayıflatılarak emek piyasasında rekabet artırılmaya çalışılmaktadır (Belek, 2004: 119-120).

Esneklik politikaları ile birlikte çalışanın genellikle tek bir işverene bağlı olarak tam süreli çalıştığı ve yasal güvencelerden yararlandığı "standart istihdam" biçimi terk edilmeye başlanmış ve yerini daha güvencesiz, istikrarsız, belirsiz, geçici nitelikler taşıyan istihdam biçimleri almıştır (Zeytinoğlu, 2012: 161). Çalışanın iş süreci üzerindeki kontrolünü yitirmesine neden olan yeni istihdam biçimleri, çalışanların durumunu temsil gücü yüksek olan güvencesizlik kavramını ortaya çıkarmıştır (Erdut, 2004: 32). Günümüzde küreselleşme, işçi-işveren ilişkilerinin esnekleştirilmesi politikaları kapsamında güvenceli esneklik kavramı ortaya çıkmıştır. Güvenceli esneklik kavramı (flexicurity), esneklik (flexibility) ve güvence (security) kavramlarının bir araya getirilmesiyle oluşturulmuş bir kavramdır (Kuzgun, 2012:36). Birçok farklı tanımı yapılan güvenceli esneklik en yaygın tanımıyla, işgücü piyasasının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ilişkilerinin esnekliğini sağladığı gibi aynı zamanda işgücü piyasasının tabakalaşmasına bağlı olarak kırılgan yapılanmalar için istihdam ve sosyal güvenlik güvencesi sağlamak amacıyla eş zamanlı ve dikkatle tasarlanmış politik bir stratejidir (Burroni ve Keune, 2011:77). Güvenceli esneklik kavramı işletmenin rekabet gücünün artırılması açısından önemlidir (Wilthagen ve Velzen, 2007). İşçi açısından ise bir tür sigorta niteliğindedir (Bekker ve Wilthagen, 2008: 68).

Emek piyasasında uygulanan ücret esnekliği, emek piyasası koşullarına göre ücretlerin ayarlanmasını sağlamaktadır (Şen, 2000:24-25). Fonksiyonel esneklik, işveren tarafından görev ve yükümlülüklerin yeniden tanımlanmasını, satıcılar ile ilişkilerin yeniden şekillendirilmektedir (Yalınpala, 2002:283). İstihdam esnekliği ise; işlerin yeniden düzenlenerek yarı zamanlı, sözleşmeli işlere ağırlık verilmesi veya kurum içinde yapılan işlerin dışarıdan temin edilmesi, taşeronlara yaptırılması olmak üzere iki şekilde uygulanmaktadır (Erdut, 1999:88). Endüstriyel yeniden yapılanma ve emek maliyetini düşürme çabaları sonucu ortaya çıkan esnek birikim rejimi yüksek oranda yapısal işsizlik yaratmaktadır (Göker ve Akyol, 2013:69) Ayrıca esnekleşme, işçiler ve sendikalar açısından; ücret, sosyal koruma, çalışma koşulları ve örgütlenme şartlarını kötüleştirerek iş güvencesinin azalmasına neden olmaktadır (Özdemir, 2012:669, Alper, 2012:218).

Günümüzde işe alma ve işten çıkarma süreçlerinin kolaylığı özellikle özel istihdam büroları aracılığıyla da sağlanmaktadır. Atipik çalışma biçimleri içinde farklı bir tür olan geçici iş, üçlü bir iş ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Geçici süreli iş ilişkisinde; bir işçi, geçici işçiyi alan bir işveren ve işçi havuzuna sahip özel istihdam bürosu bulunmaktadır. Bu üçlü iş ilişkisinde işçiyi çalıştıran işletme özel istihdam bürosunun müşteri işletmesidir. Bu işçiler ile özel istihdam bürosu arasında bir iş sözleşmesi vardır. İşçi çalıştırıldığı veya kullanıcı işletmeye kiralanmaktadır. İşçi, müşteri işletmesinin yetkisi altında belirli sürelerde çalışmaktadır (Torka ve Velzen, 2008: 93-103). İşyerlerinde geçici işçi temini ile özellikle sayısal anlamda esneklik sağlanabilmektedir (Torka ve Velzen, 2008:94). Geçici işçiler işletmelerde zamanla sürekli işçilerin yerini almaktadırlar. İşletmeler bu şekilde istihdam ayarlaması yaparak kriz gibi dönemlerdeki dalgalanmalara karşı işçi sayılarını kolaylıkla ve maliyetsiz bir şekilde ayarlayabilmektedirler (Standing, 2014:62-63). Geçici işçi statüsünde çalışanların en büyük problemleri iş güvenceleri ile ve sosyal güvencelerinin olmamasıdır. Ayrıca geçici işçilerin çalışma süreleri ile ilgili sınırlamaların denetlenememesi geçici işçilerin çalışma süreleri yönünden suistimal edilmelerine neden olmaktadır (Keller ve Seifert, 2004:241-242).

YABANCI ÜLKELERDE VE ULUSLARARASI BELGELERDE MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Yabancı Ülkelerde Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi ve Özel İstihdam Büroları

Genel olarak ödünç iş ilişkisinde, ödünç veren işveren veyahut özel istihdam bürosu işin görülmesini isteme hakkını bir veya birden çok işçi açısından bir başka işverene devretmektedir. Ödünç alan işveren ise işçiyi aralarında bir iş sözleşmesi olmamasına rağmen, geçici bir süre için işçiden kendi işinin

görülmesini isteme hakkına kavuşmaktadır. Bir başka deyişle işçi, iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işvereni veyahut özel istihdam bürosu tarafından diğer bir işverene ödünç olarak verilmektedir. İşçinin, ödünç veren işverenle veyahut özel istihdam bürosu ile olan ilişkisi, aralarındaki iş sözleşmesine dayanmaktadır. İşçinin ödünç alan işverenle olan çalışma ilişkisinin temelini ise, ödünç veren ile ödünç alan arasındaki "ödünç işçi sağlama sözleşmesi" oluşturmaktadır. Bu durumda, ödünç iş ilişkisinin üç öznesi bulunduğunu ve bu ilişkinin üçlü bir hukuki ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Ödünç iş ilişkisinde; işçisini bir başka işveren yararına iş görmesi için veren "ödünç veren işveren" veyahut "özel istihdam bürosu", işçiden işin görülmesini talep etme hakkına sahip olacak olan "ödünç alan işveren" ve bu iki işveren arasındaki "ödünç işçi sağlama sözleşmesinin" konusu olan ve iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işverenden veya özel istihdam bürosundan başka bir işverene karşı iş görme borcunu belirli ve geçici bir süre için yerine getirecek olan "ödünç verilen işçi" bulunmaktadır (Odaman, 2016:22).

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi Avrupa'da ve Dünyada çok yoğun uygulanmakta olan bir istihdam yöntemidir. Özel istihdam (veya geçici istihdam) bürosunda, işçiler bir özel veya geçici istihdam bürosu tarafından işe alınır ve daha sonra bu işe alınan işçinin çalışacağı firmada ve onun gözetiminde çalışmak üzere görevlendirilir. Geçici iş ilişkisinin özelliği işçi, istihdam bürosu ve işçinin çalışacağı firma arasında üçlü bir iş ilişkisinin varolmasıdır. Dünyanın bazı bölgelerin geçici iş ilişkisi; "işçi gönderilmesi" (özellikle Asya'da Çin, Kore Cumhuriyeti veya Japonya gibi ülkeler) veya «işçi komisyonculuğu» (ör. Güney Afrika) veya «işçinin kiralanması» (ör. Namibya) şeklinde uygulanmaktadır (UÇÖ, 2016). Bu alanda faaliyet gösteren yeni adı Dünya İstihdam Konfederasyonu (eski adıyla Özel İstihdam Büroları Uluslararası Konfederasyonu) olan kuruluşun ana amacı, özel istihdam bürolarının menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesidir. Bu Konfederasyon aynı zamanda kendisine üye olan özel istihdam büroları ile ilgili temel verileri sağlamaktadır.

Dünya İstihdam Konfederasyonu'nun (DİK) resmi rakamlarına göre, 2013 yılında 12 milyonu tam gün istihdam edilen toplam 40 milyon işçi özel istihdam büroları aracılığıyla işe girmişlerdir. Bugün itibarıyla Amerika Birleşik Devletlerinde 11 milyon işçi, Çin'de 10.8 milyon işçi, Avrupa'da 8.7 milyon işçi ve Japonya'da 2.5 milyon işçi geçici işçi statüsünde çalışmaktadırlar. Ayrıca 2014 yılında çeşitli nedenlerden dolayı geçici işçi statüsünde çalışanların % 62'sinin sürekli iş bulamadıkları için geçici işçi statüsünde çalıştıkları belirtilmiştir (UÇÖ, 2016)

2015 yılı itibarıyla 260.000 civarında özel istihdam bürosu bulunmaktadır. Özel istihdam bürolarına bağlı çalışan toplam işçi sayısına bakıldığında; İngiltere'de toplam işgücüne oranı % 3 olan 1.068.000 işçi, Almanya'da toplam işgücüne oranı %2 olan 625.000 işçi, Fransa'da toplam işgücüne oranı % 2 olan 447.000 işçi, Hollanda'da toplam işgücüne oranı % 2.5 olan 213.000 işçi, İtalya'da toplam işgücüne oranı % 1 olan 162.000 işçi ve İspanya'da toplam işgücüne oranı % 0.5 olan 141.000 işçi özel istihdam bürolarına bağlı çalışmaktadırlar (DİK, 2017)

Dünya İstihdam Konfederasyonu'nun yapmış olduğu araştırmaya göre, işverenler açısından geçici işçi talebinin en önemli nedenleri arasında; açık pozisyonların daha hızlı dolması, geçici bir projenin tamamlanmasının daha kolay olması, ihtiyaç duyulan farklı nitelikteki işçilere daha kolay ulaşılması, hasta veya geçici olarak çalışamayacak işçilerin yerine daha kolay işçi bulunması gelmektedir. İşçilerin özel istihdam büroları aracılığıyla işe girmek istemelerinin nedenleri arasında; bunların sürekli iş bulamaması, daha az süre işsiz kalmak istenmesi, tecrübe elde edilmesi ve ekstra gelir elde edilmesi gelmektedir (DİK, 2017).

Uluslararası Belgelerde Meslek Edinilmiş İş İlişkisi ile İlgili Düzenlemeler

Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile ilgili UÇÖ ile Avrupa belgelerinde çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. UÇÖ ilk olarak 1933 tarihli 34 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme ile 1929

yılında başlayan dünya ekonomik krizi sonucu artan işsizlikle birlikte iş arayanların özel istihdam büroları tarafından sömürülmesini önlemek amacıyla işe aracılık faaliyetinin kamunun kontrolüne verilmesi amaçlanmıştır (Selek, 2005:60). 1948 tarihli 96 sayılı İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında Sözleşme ile işsizlik sorununun azaltılabilmesi amacıyla her üye devletin iş ve işçi bulma servisi kurma yükümlülüğü düzenlenmiştir (Cam 2005:60). 1949 tarihli 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme, 34 sayılı Sözleşmeyi daha esnek hale getirmiş ve üye ülkelere özel istihdam bürolarına izin verme veya vermeme imkanı tanımıştır. Sözleşmede devletlerin özel istihdam bürolarını ancak kamu hizmeti niteliğindeki iş bulma servisi oluşturulduktan sonra kapatabilecekleri belirtilmektedir. İstisnai olarak bazı meslek grupları için yetkili makamın denetiminde kazanç gayesi güden özel istihdam bürolarının devamlılığının sağlanabileceği belirtilmiştir (Selek, 2005:61). 1997 tarihinde kabul edilen 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi ile özel istihdam büroları aracılığıyla kurulacak iş ilişkisinin esasları belirlenmiştir. Sözleşmenin 1. maddesi uyarınca özel istihdam büroları, kamu makamlarından bağımsız olarak aşağıda belirtilen iş piyasası hizmetlerinden bir ya da daha fazlasını sağlayan gerçek veya tüzel kişiler olarak tanımlanmıştır. Söz konusu sözleşmeye göre, özel istihdam büroları; iş ilişkisinin tarafı olmaksızın, işgücü piyasasındaki arz ve talebi bir araya getirerek iş görme faaliyetini belirleyecektir. Ayrıca gerçek veya tüzel kişilerin hizmetine sunmak amacıyla işçi istihdam etmek ve en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarının görüşleri alınarak yetkili makamlarca belirlenen bilgi sağlama gibi iş aramaya yönelik hizmetleri sunma faaliyetlerini yapabilecektir (Su ve Aktaşoğlu, 2014:36). Sözleşmenin 2. maddesinde, sözleşmenin gemi adamlarının işe alım ve yerleştirmeleri hariç tüm özel istihdam bürolarında, tüm işçiler ve ekonomik faaliyetler için uygulanacağı belirtilmiştir. Sözleşmede ayrıca üye devletlerin, özel istihdam büroları tarafından işe alınan işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık yapma hakkının korunması, üye devletlere, özel istihdam bürolarının cinsiyet, din, dil, ırk, siyasi görüş, sosyal köken, yaş, maluliyet vb. temelli ayrımcılık yapmaksızın tüm işçilere eşit davranması için gerekli önlemleri alma zorunluluğu, işçilerin verilerinin korunmasına, özel istihdam bürolarının işçilerden ücret alamayacakları, göçmen işçilerin korunmasına dair yükümlülükler, özel istihdam bürolarınca çocuk emeğinin sömürülmesinin önlenmesi için üye devletlerin sorumluluğu ayrıca üye devletlerin, özel istihdam büroları tarafından istihdam edilen işçilerin sendika ve toplu sözleşme ile asgari ücret haklarına, çalışma saat ve koşullarına, sosyal güvenlik primlerine, mesleki eğitime, iş sağlığı ve güvenliğine, iş kazaları ve meslek hastalığına ilişkin tazminatlarına, işçi alacaklarının korunmasına, analık - aile hakkı ve ödeneklerine dair gerekli korumayı sağlamaları gerekmektedir (Tümer ve Güray, 2013:13).

Avrupa Belgeleri

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulacak meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile ilgili en önemli düzenleme olan ve Avrupa Parlamentosu tarafından 2008 tarihinde kabul edilen 2008/104/EC sayılı "Geçici Büro Çalışması Yönergesi" ile meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi yasal mevzuat düzeyinde Avrupa Birliği'nce kabul görmüştür (AK, 2014). Söz konusu Yönerge'nin m.1/1 maddesine göre Yönerge, geçici istihdam büroları ile kullanıcı işletme yanında geçici süre çalışmak için iş sözleşmesi akdeden veya iş ilişkisi bulunan işçilere, kazanç amaçlı olsun ya da olmasın ekonomik faaliyet yürüten geçici istihdam bürolarına ve kullanıcı işletmeye uygulanacaktır. Bu itibarla, Yönerge söz konusu üçlü iş ilişkisinde işveren sıfatını geçici istihdam bürosuna vermiştir. Yine bu maddede istihdam bürolarının kar amacı gütmemesinin aranmayacağı, ekonomik faaliyet yürütmesinin yeterli olduğu düzenlenmiştir. Bunun sebebi ise üye Avrupa ülkelerindeki kar amacı gütmeyen geçici istihdam bürolarının da bulunmasıdır. Örneğin; bazı üye ülkelerde engelliler için kar amacı gütmeyen geçici istihdam büroları bulunmaktadır. Yönergenin eşitlik ilkesinin benimsendiği 5. maddesine göre geçici işçilerin temel iş ve çalışma koşulları

asgari olarak kullanıcı işveren tarafından işe alınan işçilerin iş ve çalışma koşullarına uygun olmalıdır (Kabakçı,2011:78). Yönergenin 3/1-f maddesine göre de temel iş ve çalışma koşulları; çalışma süresi, fazla çalışma, ara dinlenmeler, izinler, gece çalışması, tatiller, resmi tatiller ve ücrete ilişkin yasa, tüzük, idari kararlar, toplu iş sözleşmeleri veya diğer bağlayıcı genel hükümlerdir. Bununla birlikte, eşit davranma ilkesi uygulanırken aynı zamanda kullanıcı işletme; hamilelik ve emzirme dönemindeki annelerin, çocuk ve gençlerin korunmasına ve cinsiyet, ırk, etnik köken, inanç, yaş ve cinsel yönelimlere karşı yapılan ayrımcılığın önlenmesine dair yasa, tüzük, idari kararlar, toplu iş sözleşmesi ve diğer yasal düzenlemelere uymak zorundadır. Yönergenin 6. maddesinde de geçici işçilerin hakları düzenlenmeye devam etmiştir. Bu maddeye göre geçici işçiler tam süreli çalışan ve daha iyi istihdam koşullarına sahip işler için bilgilendirilmeli, geçici işçi ile kullanıcı işveren arasında gerçekleştirilecek iş sözleşmelerine dair koruma sağlanmalıdır. Söz konusu hükmün, geçici iş ilişkisinin sürekli bir işe geçiş için atlama taşı olduğu görüşünü kuvvetlendirdiği belirtilmektedir (Uşen, 2010:177-178). 2008/104/EC sayılı "Geçici Büro Çalışması Yönergesinin" AB'nin istihdam stratejisine hakim çalışma yaşamında güvenceli esneklik düşüncesini yansıttığı, yönergenin geçici iş ilişkisinin süresine bir sınırlama getirmeyerek esnek çalışma olgusunu ön plana çıkardığı ve ayrıca işçilik hakları bakımından sakıncalı düzenlemeler içermesi nedeniyle eleştirilmektedir (Alpagut, 2011:367). Ancak eşit davranma ilkesi çerçevesinde çıkarılan Yönergedeki istisnalar ve Yönergenin yaptırımlarını üye devletlerin inisiyatifine bırakılmış olması sözkonusu Yönergeyi etkisizleştirmiştir (Uşen, 2010:176-179).

TÜRKİYE'DE MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Ülkemizde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile ilgili 4857 sayılı İş Kanunu'nun yasalaşması sürecinde gündeme gelmiş ancak konuyla ilgili bir düzenleme yapılmamıştır. Daha sonra 26.06.2009 tarihli ve 5920 sayılı İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 1. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununa "meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi" başlıklı hüküm eklenmek istenmiş ancak işçi kesiminden gelen yoğun tepkiler üzerine bu düzenleme Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmiştir. 5920 sayılı Kanunun Cumhurbaşkanı tarafından veto edilen maddenin gerekçesinde, mesleki anlamda ödünç ilişkisinin yasalaşmasının, Türkiye'de yıllardır danışmanlık hizmetleri adı altında geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların yasadışı uygulamalarına son vereceği, özellikle kayıt dışı istihdamın önlenmesi, bu sektörde çalışanların sosyal güvence altına alınabilmeleri ve devletin bu alanda düzenleyici olması açısından da büyük katkı sağlayacağı ifade edilmiştir (Kabakçı, 2011:76-77).

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile ilgili düzenlemeler 25.02.2011-27857 (mükerrer) tarih-sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 6111 sayılı Torba Kanun ile tekrar gündeme gelmiş ancak düzenleme yine yasalaşmamıştır (Dereli, 2012:10-11). Aradan beş yıl geçtikten sonra 20.05.2016-29719 tarih-sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 6715 sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde düzenlenmiş olan ödünç iş ilişkisi tanımını genişletilmiş ve özel istihdam bürolarına ödünç iş ilişkisi kurma yetkisini tanınmıştır. Ayrıca 11.10.2016-29854 tarih-sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve aynı tarihte yürürlüğe giren Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ile özel istihdam bürolarının ödünç iş ilişkisi kurmasına ilişkin usul ve esaslar ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. 6715 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin güvenceli esnekliği sağlamayı amaçlayan bir uygulama olduğu vurgulanmıştır. Bu düzenleme ile işletmelerin ihtiyaç duyduğu esnek istihdam talebi karşılandığı gibi işsizlerin, gençlerin ve kadınların

daha kolay iş bulabilmeleri hedeflenmiştir. Ayrıca bu düzenlemenin Avrupa Birliği'nin 2008/104 sayılı Yönergesine uyumun sağlanmasının da amaçlandığı ifade edilmiştir (Demir ve Özgün, 2015:134).

4857 sayılı Kanununun 7. maddesi uyarınca, özel istihdam bürosu aracılığıyla ödünç iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle ödünç işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile kurulmaktadır. Ancak ilgili maddenin ikinci fıkrasında özel istihdam bürosu aracılığıyla ödünç iş ilişkisi kurulabilecek haller sınırlı sayı ilkesine uygun olarak açıkça düzenlenmiştir (Odaman, 2016:59-60).

Özel istihdam bürosu aracılığıyla ödünç iş ilişkisinin kurulabileceği ilk durum 4857 sayılı Kanununun 13/5. maddesi ile 74. maddesinde belirtilen analık ve doğum izni halleri ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâller olarak belirlenmiştir. Ayrıca 4857 sayılı Kanununun 13/5. maddesine göre, ebeveynlerden birisinin doğum izninin bitiminden sonra çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kısmi süreli çalışma yapılmasında ve askerlik hizmetinin yerine getirilmesi durumunda belli bir süre sınırı olmadan bu hallerin devamı süresince geçici iş ilişkisi kurulabilir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla ödünç iş ilişkisi kurulabilmenin mümkün olduğu bir diğer durum mevsimlik tarım işleridir. Mevsimlik iş tanımına 4857 sayılı İş Kanununda yer verilmemiştir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları fakat yılın diğer döneminde işçilerin iş sözleşmelerine ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektiren işler mevsimlik iş olarak değerlendirilebilmektedir (Başkan, 2017:17-23).

Temizlik işleri, hasta, yaşlı ve çocuk bakım hizmetleri gibi ev hizmetlerinde, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâllerinde özel istihdam bürosu aracılığıyla ödünç iş ilişkisi kurulabilir. Son olarak işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin ödünç iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması ve mevsimlik işler hariç dönemsel arz eden iş artışları hâllerinde de ödünç iş ilişkisinin özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulabileceği düzenlenmektedir. Bu iki halin işverenin özel istihdam bürosu aracılığı ile ödünç işçi temin etmesi bakımından uygulamada en çok karşılaşılabilecek durumlar olduğunu söylemek mümkündür (Odaman ve Çavuş, 2016-253-254).

Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulacak olan ödünç iş ilişkisinde 4857 sayılı Kanununun 7. maddesinde bazı sınırlamalar getirilmektedir. Buna göre, özel istihdam büroları aracılığıyla işletmenin iş hacminin öngörülemeyen ölçüde artması halinde kurulabilecek ödünç iş ilişkisinde, ödünç iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısının işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemeyeceği, ancak on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar ödünç iş ilişkisinin kurulabileceği hükümde belirtilmektedir. İşçi sayısı hesap edilirken kısmi süreli iş sözleşmesine dayalı çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Ayrıca özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan ödünç iş ilişkisinde ödünç işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz. Ödünç işçi, ödünç işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz (Süzek, 2016, 306).

4857 sayılı Kanununun 7/3. maddesine göre, özel istihdam büroları aracılığıyla, 4857 sayılı Kanununun 13. maddesi ile 74. maddesinde belirtilen hallerde, işyerinde bir işçinin doğum nedeniyle işten geçici olarak ayrıldığı, askerlik hizmeti ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı tüm hallerde halin devamınca, mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde süre sınırı olmaksızın, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan, aralıklı olarak görülen işlerinde, iş güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin varlığında, işletmenin iş hacminin öngörülme- yen ölçüde artması

hallerinde en fazla dört ay süreyle ödünç iş ilişkisi kurulabilecektir. Dört ay için kurulabilecek olan ödünç iş ilişkisi toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilecektir. Dönemsellik arz eden iş artışları halinde ise özel istihdam bürosu ile işveren en fazla dört ay süreyle ödünç iş ilişkisi kurulabilecektir ve bu sürenin uzatılması da mümkün değildir. Düzenlemede ödünç işçi çalıştıran işverenin belirtilen sürelerin sonunda mevsimlik tarım işleri ile ev hizmetleri haricindeki durumlarda sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden ödünç işçi çalıştıramayacağı hüküm altına alınmıştır (Güzel ve Heper, 2017:31-34).

BULGULAR VE SONUÇ

Neo-liberal politikaların etkisiyle İş Hukuku ve sosyal politika uygulamaları alanında işçileri koruyucu düzenlemeler esnek çalışma koşulları kapsamında yumuşatılmıştır. Bu durum iş güvencesinin ortadan kalkmasına ve sendikaların güçsüzleşmesine neden olmuştur. Esnekleşmenin ortaya çıkardığı istihdam ilişkilerinden biri de geçici istihdam büroları tarafından gerçekleştirilen meslek edinilmiş geçici iş ilişkisidir. Geçici istihdam bürolarının bir türü olan özel istihdam bürolarına dair UÇÖ'nün sözleşmeleri bulunmaktadır. Avrupa'da ise konuyla ilgili olarak 2008/104/EC Geçici Büro Çalışması Yönergesi kabul edilmiştir. Ancak Yönergedeki istisnalar ve Yönergenin yaptırımlarının üye devletlerin inisiyatifine bırakılmış olması sözkonusu Yönergeyi etkisizleştirmiştir.

İş Kanunumuzun 7. maddesinde yapılan değişiklikle yalın haliyle ödünç iş ilişkisi yanında özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan ödünç iş ilişkisine de yer verilmiştir. Hükmün genelinde özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan ödünç iş ilişkisinin sınırlandırıldığı görülmektedir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla ödünç iş ilişkisinin kurulabilmesini sağlayan düzenleme ile birlikte aynı veya benzer işleri yapmak koşulu ile bir holding bünyesi içerisinde yer almayan veya aynı şirket topluluklarına bağlı olmayan işverenler arasında ödünç işçi çalıştırılmasına ilişkin düzenleme geçici işçi çalıştırmayı işgücü piyasasında daha kolay hale getirmiştir. Türk İş Hukukunda mesleki amaçlı geçici iş ilişkisine dair yapılan düzenlemede bireysel ve kollektif haklara ilişkin koruma mekanizmalarının olabilmesi için geçici işçiyi koruma amacına yönelik düzenlemeler yapılmamıştır. Sözkonusu eksiklikler yakın zamanda tekrar gündeme gelen kıdem tazminatı fonu tartışmaları ile daha sorunlu hale gelecektir. Özellikle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin; sosyal güvenceleri, kıdem tazminatı, yıllık izin, sendikali olma vb. hakları daha tartışmalı hale gelmiştir. Türkiye'de ise bu iş ilişkisi türü 06.05.2016 tarihi itibarıyla İş Kanunu'nun 7/1. Maddesinde düzenlenerek yasal hale gelmiştir. Türk İş Hukukunda mesleki amaçlı geçici iş ilişkisine dair yapılan düzenlemede geçici işçiyi koruma amacına yönelik düzenlemelerin yeterince yapılmaması, eşitlik ilkesinin ayrıntılı şekilde düzenlenmemesi, toplu iş hukukuna ilişkin etmektedir. Belirtilen bu eksiklikler, nedeniyle uygulamada geçici iş ilişkisinin, insan ticaretine dönüştüğü yönünde değerlendirmeler bulunmaktadır. Ayrıca tehlikeli ve çok tehlikeli kapsamda bulunan işyerlerinin tamamını kapsaması gereken geçici iş ilişkisi kurma yasağının sadece yeraltı maden işyerleri ile sınırlandırılmış olması önemli bir eksikliktir. Yine meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi için de işverenlerin müteselsil sorumluluklarının bulunduğu yönünde bir düzenleme yapılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan (1995), **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını.
- Alpagut, Gülsevil (2011), “Geçici İş İlişkisini Düzenleyen Avrupa Birliği Yönergesinin Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Sarper Süzeke Armağan, İstanbul: Beta Yayıncılık, 353-367
- Alper, Yusuf (2012), Sosyal Politika, Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayın No:1477
- Avrupa Komisyonu (2014). “Report From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions On The Application of Directive 2008/104/EC On Temporary Agency Work”. Ref. Ares (2014)., file:///C:/Users/ASUS/Downloads/1_EN_ACT_part1_v5%20(1).pdf (erişim tarihi:01.05.2016)
- Başkan, Esra (2017), “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, Gazi üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 22, s.2, 1-44
- Bekker, Simon ve Wilthagen, Taler (2008), “Europe’s pathways to flexicurity: lessons presented from and to the Netherlands”, *Intereconomics–Review of European Economic Policy*, 43 (2): 68-73
- Belek, İlker (2004), *Esnek Üretim Derin Sömürü*, İstanbul: NK Yayınları No: 20
- Burroni, Luigi ve Maarten Keune (2011), “Flexicurity: A Conceptual Critique”, *European Journal of industrial Relations*, Cilt:17 (1), 75-91
- Cam, Erdem (2008), “Uluslar arası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri”, *Çimento İşveren*, S. Ocak-2008, 20-31
- Çavuş, Ö. Hakan (2016), “The Role of ILO’s Recommendation of National Social Protection Floors in The Extension of Social Security”, *Sosyoekonomi*, 24(28), 109-130
- Dereli, Toker (2012), “Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri, Sicil, Mart-2012, 10-24
- Deacon, Bob. (2006) “Küreselleşme ve Sosyal Politika: Hakkaniyetli Bir Refaha Tehdit”, *Sosyal Politika Yazıları*, (der: Ayşe Buğra Çağlar Keyder) İstanbul: İletişim Yayıncılık, 185-204
- Demir, R. ve Özgün, H. O. (2015), “Geçici İş İlişkisine ve Geçici İstihdam Bürolarına İlişkin Çalışanların Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Aralık*, 16 (2), 127-153.
- Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) (2016), “6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun (Kıralık İşçi) Anayasaya Aykırılığı Konusunda Rapor”, <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/07/6715-AYM-DISK-RAPOR-1-Temmuz-2016-SON.pdf>
- Dünya İstihdam Konfederasyonu (WEC) (2017), *Economic Report*, <http://www.wecglobal.org/economic-report2017/>
- Erdut, Zeki (1999), “Çalışma Yaşamında Esneklik”, **Çalışma Hayatında Esneklik Semineri**, İstanbul: TİSK Yayınları

- Erdut, Zeki (2002), Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye, İzmir: Dokuz Eylül Yayınları
- Erdut, Zeki (2004), "Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika", *Çalışma ve Toplum*, 2004/2, 11-37
- Eyrenci, Öner (1984), "Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi", *Çalışma Hayatında Esneklik*, İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 163-164.
- Göker, Zeliha ve Akyol Servet (2013), "Üretimin Mekan-sal Kalıplarının Değişmesi ve Emek Piyasası: Biriki-min Toplumsal Yapısı Teorisi Çerçevesinden Bir Bakış", *Çalışma ve Toplum*, 2013/3, 57-76
- Güzel Ali, Heper Hande (2017), "Sürekli İstihdamdan Geçici Atıptık İstihdama: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi" *Çalışma ve Toplum*, 2017/1, 11-58
- Kabakçı, M. (2011) "5920 sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükmünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum*, S.14, 73-112.
- Kapar, Recep (2015), "Uluslararası Çalışma Örgütünün Sosyal Koruma Yaklaşımı", *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, C.I, S.1, 181-209
- Keller, Berndt ve Seifert, Hartmut (2004), "Flexicurity-The German Trajectory", *Transfer*, No:2, 48-57
- Koray, Meryem (2011), *Kapitalizm Küreselleşirken Dünya Ahvali*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Koray, Meryem (2012), *Sosyal Politika*, Ankara: İmge Kitabevi
- Kuzgun, İ. Ayhan (2012), "Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye'de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2012/2, 35-48
- Munck, Ronald (1999) *Labour Dilemmas and Labour Futures*, Labour Worldwide in the Era of Globalisation: Alternative Union Models in The New World Order, içinde (Editors: Munck and Waterman), London:Macmillan https://www.researchgate.net/publication/311439334_Labour_Dilemmas_and_Labour_Futures (01.09.2017)
- Ongan, N. Tunçcan (2004), "Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.3, 123-142
- Odaman, Serkan ve Çavuş, Ö. Hakan (2016), "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Seçkin Kitabevi, C:1, 251-274
- Odaman, Serkan (2016), "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulanması", *MESS Sicil Dergisi*, 2016-36, http://www.mess.org.tr/media/files/6695_YAESR973B5sicilsayi36.pdf
- Öngen, Tülin (1998), "Esneklik: Kapitalizmin Yeni Fetişi", *İktisat Dergisi*, S. 357, 12-29
- Özdemir, E. (2010) Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi: Düzenlenmeli Ama Nasıl?", *Sicil*, 18, 20-32
- Özdemir, Süleyman (2012), "Alan Araştırmaları Işığında Türkiye'de Esnek Çalışma", Prof. Dr. Cihangir Akın'a Armağan, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayın No:80, 112-132
- Özügürlü, Metin (2003), "Sosyal Politikanın Dönüşümü yada Sıfatın Suretten Kopuşu", *Mülkiye Dergisi*, 27 (239), 64-67
- Polanyi, Karl (1986), *Büyük Dönüşüm*, İstanbul: Alan Yayıncılık
- Selek, Cihan (2005), "Türkiye'de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel **İstihdam Büroları**", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Standing, Guy (2014), *Prekarya-Yeni Tehlikeli Sınıf*, İstanbul: İletişim Yayıncılık
- Su, A.E. Aktaşoğlu, E. Tekin, H. Taşkın, U. İner, M. Ergani ve Ç. Aşkın, C. (2014). "*Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri*", (ed: Fahri Aydın), Yayın No: 11. Ankara.
- Süzek, Sarper (2016), *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık
- Şen, Sabahattin (2000), "Esnek Üretim ve Esnek Çalışma", *TÜHİS*, Kasım 1999-Şubat 2000,11-23
- Şenkal, Abdülkadir (2005), *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*, İstanbul: Alfa Yayınları
- Talas, Cahit (1955), *İçtimai İktisat Dersleri*, Ankara: A.Ü SBF Yayın No:46
- Talas, Cahit (1997), *Toplumsal Ekonomi*, Ankara: İmge Kitabevi
- Torka, Nicole ve Martijin Van Velzen (2008), "Flexible Labor", 21. Century Management A Reference Handbook, Volume 2-Part 10, (Editörs: Charles Wankel), USA: Sage Publication, 32-48
- Tuncay, Can "Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme", *İstihdam Dergisi*, Temmuz-Eylül 1995, S: 20, 3-12
- Tümer E.Ö. Güray M., Bilgi A.Z., Akdemir K.A. ve Cankurtaran E. (2013). *Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi*, Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu. Ankara.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (2016), *Non-Standart Employment Around The World*, Geneva
- Usen, Şelale (2010), "2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum*, 2010/3, 73-111
- Wilthagen, T. ve Velzen, M.V. (2007), "Flexibility and d Job Creation: Lessons for Germany", Amsterdam Institute

- for Advanced Labour Studies, s.3, http://www.mutual-learningemployment.net/uploads/ModuleXtender/TrsContent/29/The%20road%20towards%20wilthagen_eu.pdf (Erişim tarihi: 28.11.2010)
- Yalınpala, Jale (2002), "Küreselleşmenin Emek Piyasası ve İstihdam Üzerindeki Etkisi" Küreselleşme İktisadi Yönelimler ve Sosyopolitik Karşıtlıklar, (Der. Alkan Soyak), İstanbul: OM Yayınevi, 280-296
- Yavuz, Arif (1995), Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, İstanbul: Filiz Kitabevi
- Zeytinoglu, E. (2012) "Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik" **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11(22), 157-175