

Türk İş Hukukunda Esnekleşme Serüveni: Özel İstihdam Büroları

Yrd. Doç. Dr. Resul KURT¹

¹İstinye Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği, info@resulkurt.com

Özet: Küreselleşme ile birlikte, değişen pazar koşullarına ve ekonomide dalgalanmalara daha kolay uyum sağlanması işletmeler için zorunlu bir aksiyon haline dönüşmüştür. 1945-1970 dönemini himayesine alan fordist sistem, uzun bir dönem devletlerin talep yönlü ve yüksek ücreti destekleyen modelleriyle süregelmiştir. Kendi içinde barındırdığı krizi uzun dönem bu yönüyle bastırarak fordizm tipik çalışma biçimlerini içermekteydi. Petrol krizleriyle bu sistem sürdürülemez hale gelmiş ve işletmelerin esnek üretim biçimlerine/esneklik modellerine entegre olması gerekmiştir.

ILO, işçi, işçiyi istihdam eden ve resmi işveren olan büro ile işçiyi çalıştıran ve iş emirlerini veren üçüncü işletme arasındaki istihdam ilişkisini “üç boyutlu” ilişki olarak tanımlamaktadır. 2008/104/AT sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi ve 181 sayılı ILO Sözleşmesi normları dikkate alınarak gerçekleştirilen düzenleme ile Türk İş Kanununda özellikle “Mevsimlik işler hariç dönemsel arz eden iş artışları hâlinde” ve “işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde” özel istihdam büroları ile geçici iş ilişkisi kurulabilmesi bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik önemli bir düzenleme içermektedir.

Çalışmada esneklik kavramı, atipik ya da eğreti istihdam gibi özel yargı içeren bir ifadeden kaçınılacak şekilde katılık karşıtı olarak kullanılmıştır. Bu sebeple, çalışma mevzuatında esnekleşme serüveni kısaca açıklanmış ve Türk İş Kanununda 6715 sayılı Kanun ile özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi getiren düzenlemeden bahsedilerek, esneklik içinde yatan katılıkların ve bunun çalışma hayatına yansımaları tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Geçici İş İlişkisi, Özel İstihdam Büroları, Esneklik, Türk İş Hukuku

GİRİŞ

Liberal ekonomik sistem, zaman içerisinde çeşitli evrelerden geçerek gelişimini sürdürmektedir. Bu gelişim çizgisi içerisinde 1914’e kadar geri götürülebilen Fordist üretim rejimi ile 1970’lerden itibaren onun yerini aldığı belirtilen Esnek Üretim Rejimi özel bir yere ve öneme sahiptir. Esnek Üretim Rejiminin karakterize ettiği dönem; Post-Fordizm, Fordizm sonrası, Neo Fordizm, Esnek Uzmanlaşma ve Esnek Üretim ve Birikim Rejimi gibi isimlerle anılabilmektedir. (Saklı, 2013: 108) Esnek üretim sistemleri, sadece bir krizin ortaya çıkmasıyla değil, üretim biçimlerinin değişmesi sonucunda ortaya çıkmıştır.

Bilimsel ve teknolojik değişiklikler, iktisadî hayatı ve işçi-işveren ilişkisini etkilemiş, mevcut yapıların değişmesine, yeni gelişmelere ve rekabete uygun esnek yapıların ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Ateş, Çöpoğlu, 2015:111).

1980 sonrası bilgisayar destekli makine-teçhizat ile otomasyonun üretim sürecinde yoğun olarak kullanılmıştır. 1990’lı yıllarda ise yalın üretim, toplam kalite yönetimi ve kalite çemberleri gibi yeni yönetim teknikleri gerek gelişmiş ve gerekse gelişmekte olan ülkelerde pek çok sektörde uygulanmaya konulmuştur. Yeni teknoloji ve yeni üretim teknikleri emek sürecini post-Fordist çizgide dönüştürürken işin doğası ve içeriğini de değiştirmiştir. (Parlak ve Özdemir, 2011: 30) Tüketim kalıplarının değiştiği 1980 sonrası dönemde, “her arz kendi talebini yaratır” görüşü büyük ölçüde sekteye uğramış, toplumun farklılaşan ve kişiselleşen taleplerini karşılamaya yönelik üretim söz konusu olmuştur. Toplumun her alanında yaşanan dönüşüm, çalışma hayatını da derinden etkilemiştir.

Şüphesiz ortaya çıkan yeni tüketim kalıplarına sahip talebi karşılamak için çalışma yaşamında esnekleşme şart olmuştur. Ancak yıllar içerisinde süregelen çalışanların tüm dünyada etkili olan haklarının genişlemesi, uluslararası rekabetin seviyesinin korunması, dibe doğru yarışın önlenmesi, uluslararası çalışma hayatına katkı sağlayan ILO, AB gibi kuruluşların öneri ve direktifleriyle “korumacı hukuk” anlayışı da sürmüştür.

İş Hukukunda esnekleşmenin karşılıklı çıkarları uzlaştırıcı olması gerektiğinden, işletme çıkarları gözetilirken işçinin; sağlık, güvenlik ve kişiliği de ihmal edilmemelidir. Bu nedenle İş Hukukunda esneklik bir yandan işletmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet şartlarına uyumunu sağlamak, diğer

yandan işçilerin sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap vermek üzere, katı yasa kurallarının yumuşatılarak tarafları daha çok serbest bırakan bir çalışma sisteminin benimsenmesini ifade eder. (Tuncay, 2000. Aktaran: Günay, 2004: 5)

Ekonomik, sosyal ve teknolojik alandaki değişim ve gelişmeler çalışma hayatında önemli değişikliklere yol açmıştır. Bu değişiklikler İş Hukuku'nun yüzelli yıllık standart kalıplarını ve temel ilkelerini zorlasa ve esneklik kavramı içinde özgürlük, katı kuralları yumuşatma da olsa kuralsızlaştırma(deregulation) değildir. “Mümkün olduğu ölçüde işçinin korunması ve gerekli olduğu ölçüde kuralsızlaştırma” olarak yeni düzenleme(Re-Regulierung) olarak tanımlanabilir. (Ekonomi, 1993: 61)

Esneklik çabalarını 10.06.2003 tarihinde Resmi Gazete’ de yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununda da görmekteyiz. Yeni İş Kanununun, denkleştirme, özel istihdam büroları, kısmi süreli çalışma gibi esnekleşme çabalarını yansıtırken, çalışanları koruyucu iş güvencesi, belirli süreli sözleşme kısıtı gibi hükümlerle bu dengeyi sağlamaya çalışmıştır.

1. ESNEKLEŞME ÇABASI İŞİĞİNDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

Ödünç işçi bürolarının kökenleri 1920'de ABD'de Chicago'da geçici olarak hesap makinesi operatörleri kiralayan bürolara dayanmaktadır. 1930 ve 1940'lı yıllarda ABD'de bu statüde çalışanların sayısı sınırlı kalmıştır. Nitekim veriler 1950'li yıllara gelindiğinde ABD'de ödünç işçi bürolarında istihdam edilenlerin 20.000 civarında olduğunu göstermektedir (Gannon, 1984'den Kallebergeer, 2000: 346, Aktaran: Parlak ve Özdemir, 2011: 20)

ILO, işçi, işçiyi istihdam eden ve resmi işveren olan büro ile işçiyi çalıştıran ve iş emirlerini veren üçüncü işletme arasındaki istihdam ilişkisini “üç boyutlu” ilişki olarak tanımlamaktadır. (ILO, 2005.) Özel istihdam büroları, esnek çalışma biçiminin önemli bir parçasıdır. Atkinson, esneklik sistemine “uzaklaştırma stratejileri” adıyla, Benner “istihdamda esneklik” başlığıyla, Meulders ve Wilkin “dışsal sayısal esneklik” başlıklarıyla, özel istihdam bürolarına esneklik tiplerinde yer vermiştir. (Atkinson, 1987; Benner, 2002, Meulders ve Wilkin, 1987. Aktaran: Parlak ve Özdemir, 2011: 20)

İlk kez 4857 Sayılı İş Kanununda yer alan ve İş Kanunu'nun en çok tartışılan düzenlemelerinden biri olan geçici iş ilişkisi, 2016 yılında yapılan değişiklikle farklı bir nitelik kazanmıştır. Buna göre geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla gerçekleştirilebileceği gibi holding bünyesi içinde/aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle de ortaya çıkmaktadır. (Koç, 2016: 2173)

1.1. Sayılarla Özel İstihdam Büroları

Avrupa Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu (Eurociett) 2013 yılı verilerine göre, geçici iş ilişkisi kapsamında tam zamanlı çalışan işçi sayısı Avrupa Birliği ülkelerinde 4 milyon, dünyada ise 12,4 milyon civarındadır. AB'nde çalışan işçilerin % 1,6'sı (yaklaşık 700.000 kişi) geçici iş ilişkisiyle çalışan işçilerdir (Pennel, 2013:15). Geçici işçilerin toplam işçilere oranının en yüksek olduğu ülkeler ise Hindistan (% 50), İspanya (%31), Meksika (%10) ve Filipinler (%11)'dir. (Aktaran: Erol ve Özdemir, 2016: 1107)

Dünya İstihdam Konfederasyonu (WEC) 2017 Yıllık Raporundaki verilere göre 15,6 milyonu ABD'de olmak üzere yaklaşık 43 milyon işçi, özel istihdam şirketleri aracılığıyla kiralanmaktadır. Bu işçilerin yüzde 17'si öğrenci, yüzde 31'i 25 yaşından küçük ve yüzde 44'ü kadındır. Küresel anlamda çalışanlar içinde kiralık işçiliğin oranı yüzde 1,7 iken bu oran ABD için yüzde 2,2; Japonya için yüzde 2; Avrupa içinse yüzde 1,9'dur. (Aktaran: Erdoğan, 2017: 118-119)

2016 yılında Türkiye Çalışma ve İş Kurumunca izin verilen 456 ÖİB tarafından 12.835'i erkek, 13.448'i kadın olmak üzere toplam 26.283 kişi işe yerleştirilmiştir. (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2016)

Türkiye’ de 23.02.2018 tarihi itibarıyla aktif 437 özel istihdam bürosu olup, sadece 9 büro geçici iş ilişkisi kurmaya yetkilidir. (İŞKUR, İstatistik)

1.2. Uluslararası Düzenlemelerde Özel İstihdam Büroları

Özel istihdam büroları, uluslararası ölçekte ilk kez 1967 yılında Paris’te kurulan Özel İstihdam Hizmetleri Uluslararası Konfederasyonunun (CIETT) çatısı altında örgütlenmişlerdi. CIETT’in önemli bir kuruluş amacı, ILO’nun iş ve işçi bulma hizmetlerinde kamusalılığı koruyan politikasını değiştirmekti. (Erdoğan, 2017) (CIETT, 2016 yılında adını Dünya İstihdam Konfederasyonu (WEC) olarak değiştirmiştir.)

ILO’nun özel istihdam bürolarına ilişkin doğrudan ve dolaylı olarak birçok sözleşmesi ve tavsiye kararı bulunmaktadır. Bunlardan ilki 08 Haziran 1933 tarihinde UÇÖ Konferansında onaylanmış 34 Sayılı “Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi”dir. Bu sözleşme 1949 yılında 96 Sayılı “Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi” ile yeniden gözden geçirilerek değiştirilmiş ve son olarak 1997 yılında 181 Sayılı “Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi” onaylanmıştır. (Cam, 2009: 22)

Geçici İş İlişkisi Hakkında 19 Kasım 2008 Tarih ve 2008/104/AT Sayılı Avrupa Parlamentosu Ve Konsey Direktifi ise ikinci önemli uluslararası düzenlemedir.

2008/104/AT sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi ve 181 sayılı ILO Sözleşmesi normları dikkate alınarak gerçekleştirilen düzenleme ile Türk İş Kanununda özellikle “Mevsimlik işler hariç dönemsel arz eden iş artışları hâlinde” ve “İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde” özel istihdam büroları ile geçici iş ilişkisi kurulabilmesi bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik önemli bir düzenleme içermektedir.

2. TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. (4857, m.2.) İş Kanununun 2. Maddesinde yer alan bu tanımda da görüldüğü üzere, asıl olan bir iş ilişkisinin işveren ve işçi arasında kurulmasıdır.

İş Kanununun 7. Maddesinde ise, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmiştir. Özel istihdam bürosu, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin 2. Maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre, İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları tanımlamaktadır.

İş Kanununun 7. Maddesinde, “Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir” hükmüne yer verilmiştir. 6.5.2016 tarihli ve 6715 sayılı Kanun öncesi, özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurma yetkisi yoktu. Söz konusu Kanun ile yapılan düzenleme sonrası, özel istihdam bürolarına bu yetki verilmiştir.

İş Kanununun 7. Maddesinin 2. Fıkrası “Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile...” hükmüyle, özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurma yetkisini, “Kurumca izin verilen büro olmasına” ve “geçici işçi sağlama sözleşmesi” yapması kuralına bağlamıştır.

Söz konusu fıkranın devamında bu ilişkinin şekil şartları dışında maddi bir takım unsur ve ortaya çıkan bazı hallerin olması zornlu tutulmuştur. Buna göre, ancak aşağıdaki hallerde geçici iş ilişkisi kurulması mümkündür.

“a) Analık sonrası kısmi süreli çalışma, yarım çalışma ve ücretsiz analık izni ile doğum raporları süresince ve işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

- d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,
f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,
g) *Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde,*” bu ilişkinin kurulması mümkündür.

Yine bu haller sıralanmak ile kalmamış, bu hallerin kurulabileceği süre sınırı da getirilmiştir. İş Kanununun 7. Maddesinin 3. Fıkrası ile *Analık sonrası kısmi süreli çalışma, yarım çalışma ve ücretsiz analık izni ile doğum raporları süresince ve işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde* bu sürenin sürdüğü süre boyunca, *Mevsimlik tarım işlerinde ve Ev hizmetlerinde* süresiz olarak, diğer sayılan hallerde ise en fazla 4 ay bu ilişkinin kurulması mümkün kılınmıştır. Yine devamında, yapılan bu sözleşmenin *Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâli* hariç olmak üzere toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebileceği belirtilmiştir.

Aynı zamanda suiistimalin önlenmesi için geçici işçi çalıştıran işverenin, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramayacağı, toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde, grev ve lokavtın uygulanması sırasında, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden özel istihdam bürolarıyla geçici iş ilişkisi kurulamayacağı hüküm altına alınmıştır.

İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde uygulanan özel istihdam bürolarıyla geçici iş ilişkisinde geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısının, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemeyeceği hükmüne yer verilmiştir. Özellikle bu sebebe dayanarak yapılabilecek geçici iş ilişkisi doktrinde de tartışmaya sebep olmuştur. Ancak kanımızca madde gerekçesi, burada iyi bir açıklamaya yer vermiştir. Madde gerekçesinde bu hallere örnek olarak ihracat talebinin artması, iç piyasada öngörülmeleyen talep artışı gösterilmiştir. Bu maddeye özel istihdam bürosunun işçisini çalıştırabilmek için sadece işletmenin üretiminin artması nedeniyle işçi ihtiyacının doğmasının değil, bunun yanında bu üretim artışının öngörülemiyor, beklenmiyor olması koşulu da aranmaktadır. (Güzel ve Heper, 2017, s.33.)

2.1. Geçici İşçi Çalıştıran İşverenin Hakları ve Yükümlülükleri

- 1- İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.
- 2- İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür.
- 3- Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.
- 4- Geçici işçileri çalıştırdıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır. Sosyal hizmetler ifadesi açıkça neyi kapsadığı belirtilmese de, sosyal hizmetler ifadesinin AB yönergesinde olduğu gibi geçici işverenin devamlı işçilerine uyguladığı yemek, ulaşım, kantin, kreş vb. sosyal hizmetleri kapsadığına ilişkin açık düzenlemeye yer verilmesinin isabetli olacağı ileri sürülmüştür. (Süzek, 2016: 319; Yenisey, 2016: 162) Bu hükmün ücreti de içerip içermeyeceği doktrinde de ciddi bir tartışma alanı oluşturmuştur. Odaman’ a göre, eşit ücret uygulanması halinde ödünç alan işverene maliyetinin, özel istihdam bürosunun kar payı da düşünüldüğünde kendi daimi işçisinin maliyetini geçeceği ve bu durumun da geçici iş ilişkisinin uygulama olasılığını ortadan kalkacaktır. (Odaman, 2016: 53.) Buna karşılık öğretide diğer görüşe göre ücret konusunda da eşit davranma yükümlülüğünün bulunduğu belirtilmektedir. (Çelik/Caniklioğlu/Canbolat,

2016:181). Baskan da ücret konusunda eşit davranma yükümlülüğünün, geçici işçiler için de söz konusu olduğu görüşündedir. (Baskan, 2017: 32). Kabakçı' ya göre ise, 2008/104/EC sayılı AB Direktifi nde eşit davranma borcu belirlenirken geçici işçinin geçici işveren tarafından doğrudan işe alınması halinde uygulanacak çalışma koşullarından söz edilmiş, emsal işçi kavramına yer verilmemiştir. Dolayısıyla Direktif kapsamında emsal olarak işçinin değil, işin esas alındığı ifade edilebilir, bu sebeple eşit ücret ödenmesi gerekir. (Kabakçı, 2011: 84)

- 5- İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.
- 6- 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.
- 7- Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.
- 8- *İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde* kurulan geçici iş ilişkisinde geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür.
- 9- Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından çalışma ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirilir.

2.2. Geçici İşçi Olarak Çalışanın Hakları ve Yükümlülükleri

- 1- Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.
- 2- Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.
- 3- Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz.
- 4- Geçici işçi, işverenin vermekle yükümlü olduğu 6331 sayılı Kanunun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

2.3. Geçici İş İlişkisi Kuran Özel İstihdam Bürosunun Hakları ve Yükümlülükleri

- 1- Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur
- 2- Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur
- 3- Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır.

- 4- Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz.
- 5- Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez.

3. SONUÇ

Türk İş Kanununda 6715 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeyle, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi yapılması mümkün kılınmıştır. Ancak kanımızca, bir geçiş aşaması öngörülerek bir takım sıkı kurallara bağlanmıştır. Özellikle süre ve geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller bakımından katı bir düzenleme olduğunu belirtebiliriz.

Kanunda yapılan geniş ve ayrıntılı düzenlemelerin, Kanunun ana amacına aykırı olduğu kanaatindeyiz. Özellikle sürelerin, yükümlülüklerin çağa ayak uydurması, ihtiyaçları karşılaması amacıyla Yönetmelikte düzenlenmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Bu kapsamda Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, özel istihdam bürosu oluşturma şartları dışında, Kanunun lafzını tekrarlamaktadır. Bu da Yönetmeliğin düzenlenme amacını ortadan kaldırmaktadır.

Bununla birlikte, Kanunda özellikle “eşit muamele” ilkesinin Yargı kararlarıyla boşluğun dolacağını düşünmekteyiz. Doktrinde eşit davranma ilkesi bakımından ciddi bir tartışma alanı bulsa da, Kanun koyucunun sosyal hizmet sınırlamasının temel olarak servis, yemek vb. hizmetleri kapsadığını, geniş anlamda “ücret” tanımını içermesi bakımından ise, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisini cazip olmaktan çıkaracağı görüşündeyiz.

KAYNAKÇA

- Ateş, Hamza. Mustafa Çöpoğlu (2015), “Kamu Yönetimi Ve Çalışma Hayatında Esneklik Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi”, Cilt Sayı: I, 97-113, <http://www.beykon.org/dergi/2015/SPRING/2015X.I.8.H.Ates.pdf> (Son erişim:20.02.2018)
- Baskan, Esra (2017) “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi” Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XXI, Y. 2017, Sa. 2
- Cam, Erdem (2008) “Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri” Çimento İşveren Dergisi, Ocak, 2008
- Çelik, Nuri. Canıklıoğlu, Nurşen. Canbolat, Talat. (2016) İş Hukuku Dersleri, 29. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016.
- Doğan Yenisey, Kübra. (2016) “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 1. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016
- Erdoğan, Seyhan (2017) “Avrupa Birliği’nde Kiralık İşçilik ve Özel İstihdam Büroları” Emek Araştırma Dergisi (GEAD) , Cilt 7, Sayı 11, Temmuz 2017, s.113-129
- Erol, Hatice. Özdemir Abdullah (2016) “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları Ve Geçici İş İlişkisi” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 30 2016 Sayı: 5
- Günay, Cevdet İlhan. (2004) “Çalışma Sürelerinde Esneklik” Kamu-İş; C:7, S: 3/2004
- Ekonomi, Münir (1993) Türk İş Hukuku’nda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Esneklik Çeşme Altınıyus 27-31 Ekim 1993, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, 1994-İzmir, s.60
- Güzel, Ali. Heper Hande. (2017) “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi” Çalışma ve Toplum Dergisi 2017, 52/1
- Kabakçı, Mahmut: “5920 sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y. 2011, S. 4.
- Koç, Muzaffer. (2016) “4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri Ve Uygulama Problemleri”, İNSAN VE TOPLUM BİLİMLERİ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ Cilt: 5, Sayı: 7, 2016 Sayfa: 2169-2192
- Odaman, Serkanç (2016) “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması”, SİCİL, S. 36, 2016.
- Parlak, Zeki. Özdemir Süleyman (2011) “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik” Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı: 60, 2011/1, s. 1-60.
- Saklı, Ali Rıza. (2013) “Fordizm’ Den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri”, Kış-2013 Cilt:12 Sayı:44 (107-131)
- Süzek, Sarper. (2016) İş Hukuku, 12. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016.