



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMİ OLARAK ÖDÜNÇ İŞ İLİŞKİSİ

GİZEM YAŞAR TUTAR

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

HAZİRAN 2016



ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMİ OLARAK ÖDÜNÇ İŞ İLİŞKİSİ

Gizem YAŞAR TUTAR

YÜKSEK LİSANS

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

HAZİRAN 2016

Gizem YAŞAR TUTAR tarafından hazırlanan “Esnek Çalışma Biçimi Olarak Ödünç İş İlişkisi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan ve Danışman: Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

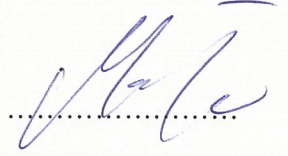
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Üye: Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Üye : Prof. Dr. İbrahim AYDINLI

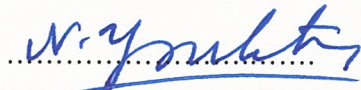
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Tez Savunma Tarihi: 20/06/2016

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Prof. Dr. Suna BAŞAK

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.


Gizem YAŞAR TUTAR
20.06.2016

ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMİ OLARAK ÖDÜNÇ İŞ İLİŞKİSİ
(Yüksek Lisans Tezi)

Gizem YAŞAR TUTAR

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Haziran 2016

ÖZET

Üretim ve teknoloji ilişkileri, fabrika içi çalışma yapısını bir hayli etkilemiş ve çalışma düzeninin esnekleştirilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Esnek çalışma, işçiler açısından hem fırsat hem de tehditler oluşturmaktadır. Esnekleşme ile birlikte yoğunluk kazanan çalışma biçimlerinden biri de ödünç iş ilişkisidir. İşverenler bazen, kendilerine iş sözleşmesiyle bağlı olmayan başka işverenlerin işçilerine geçici süreliğine ihtiyaç duymaktadırlar. Benzer şekilde işgücünün de çeşitli sebeplerden dolayı ödünç iş ilişkisini tercih ettiği bilinmektedir. Bu imkanı gerçekleştiren ve standart çalışmadan çeşitli unsurlarıyla ayrılan ödünç iş ilişkisinin taraflarını ve birbirleriyle olan ilişkilerini doğru belirlemek önemlidir. Yine, ilişkinin benzer uygulamalar ile karıştırılmaması gerekliliği ilişkinin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi adına elzemdir. Avrupa Birliği'ne üye ülkeler bazında ciddi bir istihdam aracı olarak kabul gören ödünç iş ilişkisi, Türkiye'de ise şimdiye kadar sınırlayıcı bir şekilde kendisine yer bulmuştur. Fakat yakın zamanda gerçekleşen yasal değişiklikler, meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisini başvurulacak bir uygulama alanına dönüştürebilir.

Bilim Kodu : 2.016
Anahtar : Esneklik, Esnek Çalışma, Ödünç İş İlişkisi, Özel İstihdam
Sayfa Adedi : 137
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ

TEMPORARY WORK AGENCY AS A FORM OF FLEXIBLE WORKING
(M.S. Thesis)

Gizem YASAR TUTAR

GAZİ UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

June 2016

ABSTRACT

Production and technology relations has quite affected internal workings of the factory and has revealed the need for more flexible work arrangement. Flexible working has created both opportunities and threats for workers. One of the winning ways of working together with the supply intensity is also temporary agency work. Sometimes, employers require workers of other employers who is not bound by their labor agreements to temporarily. Similarly, the labor force is known to prefer the temporary work agency for several reasons. This is the opportunity to perform and at temporary work agency which is separated by various elements of the standard working is important to accurately determine elements relationship with each other. It must not be confused with the similar application on behalf of the realization of a healthy relationship. On the basis of European Union member countries a serious employment as a means to accepted temporary work agency, while in Turkey so far has found itself a place in a restrictive manner. Recently legislative changes can be convert temporary agency work to an application area of reference.

Science Code : 2.016
Key Words : Flexibility, Flexible Working, Temporary Work Agency,
Private Employment Agencies
Page Number : 137
Supervisor : Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ

TEŞEKKÜR

Tez konumun belirlenmesinde, yürütülmesi ve tamamlanması esnasında desteğini esirgemeyen danışmanım Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ'a minnet duyuyorum.

Görüş, öneri ve paylaşımlarıyla bana yol gösteren ve bu tezde de olduğu gibi tüm çalışmalarımın zenginleşmesine katkı sağlayan değerli hocalarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Son olarak, bu zorlu süreçte her daim sabırla yanımda olan sevgili aileme ve eşime sonsuz teşekkürler.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK

1.1. Esneklik Kavramı	5
1.1.1. Esnek Üretim	6
1.1.2. Esnek Uzmanlaşma	7
1.1.3. Esnek Çalışma	8
1.2. Esnek Çalışmayı Ortaya Çıkaran Faktörler	11
1.2.1. Ekonomik Durgunluk ve İşsizlik	12
1.2.2. Fordist Üretim Yapısının Geçerliliğini Yitirmesi	13
1.2.3. Yeni Teknolojilerin Getirdiği Teknik Zorunluluk	15
1.2.4. Uluslararası Düzeyde Rekabet Şartlarının Artması	16
1.2.5. Sektörel Yapıda Meydana Gelen Değişimler	17
1.2.6. İşletme Çalışma Zamanı ile İşçinin Çalışma Zamanı Uyumu ya da Uyumsuzluğu	18
1.3. Esnek Çalışmanın Boyutları	19
1.3.1. Sayısal Esneklik	19
1.3.2. Fonksiyonel Esneklik	21
1.3.3. Ücret Esnekliği	22
1.3.4. Çalışma Sürelerinde Esneklik	24
1.4. Esnek Çalışma Şekilleri	24
1.4.1. Kısmi Süreli Çalışma	25
1.4.2. Çağrı Üzerine Çalışma	26

Sayfa

1.4.3. İş Paylaşımı (Job Sharing)	27
1.4.4. Belirli Süreli Çalışma	27
1.4.5. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası	28
1.4.6. Evde Çalışma	29
1.4.7. Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)	30
1.4.8. Kayan İş Süreleri	31
1.4.9. Telafi Çalışması	31
1.4.10. Vardiya Tipi Çalışma	32
1.4.11. Taşeron Uygulaması	32

2. BÖLÜM**ÖDÜNC İŞ İLİŞKİSİ**

2.1. Ödünç İş İlişkisi Kavramı	35
2.2. Ödünç İş İlişkisinin Tarihsel Arka Planı	39
2.2.1. Ödünç İş İlişkisinin Avrupa Birliği ve Bazı Ülke Uygulamalarında Görünümü	40
2.2.1.1. Avrupa Birliği Örneği	40
2.2.1.2. Almanya	43
2.2.1.3. İsviçre	44
2.2.1.4. Fransa	45
2.2.1.5. İtalya	46
2.2.2. Türk Çalışma Hayatında Ödünç İş İlişkisinin Ortaya Çıkışı	47
2.3. Ödünç İş İlişkisinin Tarafları	51
2.3.1. Ödünç Veren İşveren	52
2.3.2. Ödünç İşçi	55
2.3.3. Ödünç Alan İşveren	58
2.4. Ödünç İş İlişkisinin Türleri	62
2.4.1. Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç İş İlişkisi	62
2.4.2. Mesleki Faaliyet Olmayan Ödünç İş İlişkisi	64
2.5. Ödünç İş İlişkisinin Benzer Kavramlarla Karşılaştırılması	65

Sayfa

2.5.1. Alt İşverenlik ile Karşılaştırılması	66
2.5.2. İş Aracılığı ile Karşılaştırılması	67
2.5.3. Dolaylı İş İlişkisi ile Karşılaştırılması	70
2.5.4. Takım Sözleşmesi ile Karşılaştırılması	71

3. BÖLÜM**İŞGÜCÜ PİYASALARINDA ÖDÜNC İŞ İLİŞKİSİ**

3.1. Ödünç İş İlişkisinin Önemi Ve Tercih Edilme Sebepleri	73
3.1.1. İşverenlerin Ödünç İş İlişkisini Tercih Etme Sebepleri	75
3.1.1.1. Talepteki Dalgalanmalara Cevap Vermek	76
3.1.1.2. İşgücünde Meydana Gelen Değişiklikler	77
3.1.1.3. Özel Projelerin Yürütülmesinde Vasıflı İşgücüne Duyulan İhtiyaç	77
3.1.1.4. Dışsal Esneklik İhtiyacını Karşılama	78
3.1.1.5. İş Yasalarının Katı Kurallarından Kaçmak ve İşgücü Maliyetini Azaltmak	78
3.1.2. İşçilerin Ödünç İş İlişkisini Tercih Etme Sebepleri	80
3.2. Ödünç İş İlişkisinin İşgücü Piyasalarına Etkileri	82
3.2.1. İşverenler Açısından Yarar ve Zararları	82
3.2.1.1. Ödünç Veren İşveren Açısından Yarar ve Zararları	83
3.2.1.2. Ödünç Alan İşveren Açısından Yarar ve Zararları	84
3.2.2. İşçiler Açısından Yarar ve Zararları	87
3.2.2.1. İşçiler Açısından Yararları	87
3.2.2.2. İşçiler Açısından Zararları	89
3.3. Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç İş İlişkisi Ve Türkiye Uygulaması	96
3.3.1. Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç İş İlişkisinin İş Kanunu'nda Düzenlenmediği Dönem	97
3.3.2. Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç İş İlişkisinin İş Kanunu'nda Düzenlenmesi	99

Sayfa

3.3.2.1. Tanımı.....	99
3.3.2.2. Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç İş İlişkisinin Kurulabileceği Haller	101
3.3.2.3. İşçileri Koruyucu Haklar ve Sınırlandırmalar	102
3.3.2.4. İşverenlerin Hak ve Sorumlulukları	105
3.3.2.5. Özel İstihdam Bürolarının Kurulması ve Denetimine İlişkin Düzenlemeler	106
3.3.3. Kanunun Değerlendirilmesi ve Muhtemel Gelişmeler.....	108
3.4. Sosyal Tarafların Görüşleri.....	116
3.4.1. Hükümetin ve Siyasi Partilerin Görüşleri	117
3.4.2. İşçi Sendikalarının Görüşleri.....	119
3.4.3. İşveren Sendikalarının Görüşleri.....	120
SONUÇ	121
KAYNAKLAR.....	129
ÖZGEÇMİŞ	137

GİRİŞ

Geçtiğimiz yüzyılda, küresel ölçekte gerçekleşen teknik, ekonomik ve sosyal gelişmeler ortaya çıkmıştır. Hiç şüphesiz yaşanan ve halen yaşanmakta olan bu değişimler, üretim ilişkilerini ve çalışma yaşamını da yakından etkilemiş ve mevcut düzen ihtiyaçlara cevap veremez hale gelmiştir. Bilim ve teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, gelişmişlik seviyesi fark etmeksizin bütün toplumları etkilemiş ve onları yeni arayışlara itmiştir (Bedir, 2003: 53).

Var olan Fordist üretim yapısı yeni teknolojilerle birlikte geçerliliğini yitirmiş; aynı zamanda uluslararası ölçekte var olan rekabet koşulları ve sektörel yapıda meydana gelen değişimler, esnek çalışmanın ortaya çıkışını zorunlu kılmıştır. Bu değişimlerle birlikte, belirsiz süreli ve tam gün çalışmanın yerini, işletme ile işçinin belirlediği esnek çalışma şekilleri almış ve günümüze birçok yeni çalışma türleri kazandırmıştır.

Bu çalışma şekillerinden biri olan ve literatürde ve uygulamada geçici iş ilişkisi kavramının da kullanıldığı ödünç iş ilişkisi ise, klasik iş ilişkisinden çeşitli özellik ve unsurlarıyla ayrılmaktadır. Ödünç iş ilişkisi, işçinin kabul etmesi halinde, işverenin çeşitli sebeplerden ötürü kendisine iş sözleşmesiyle olan işçisini başka bir işverenin işyerinde “geçici süreliğine” çalıştırmak istemesidir. Ödünç iş ilişkisini diğer sözleşmelerden ayıran temel özellikler tam bu noktada başlamaktadır. Öncelikle görüldüğü gibi işçi, ödünç veren işveren ve ödünç alan işveren şeklinde ödünç iş ilişkisinin üç köşeli olduğunu söylemek mümkündür. İkinci olarak ise, işçinin kendi işvereniyle olan iş sözleşmesi devam etmekte ve işçinin ödünç alan işverenin yanında çalışırken aralarında bir iş sözleşmesinin bulunmamasıdır. Son olarak ise, ödünç iş ilişkisinin “geçici” süreliğine bir başka işverenin işyerinde çalıştığı gerçeğidir.

Günümüzde ödünç iş ilişkisinin işgücü piyasaları açısından önemi büyüktür. Özellikle devletin işgücü piyasalarında tekel konumu terk etmesi ve istihdamı teşvik etmesi gibi gerekçelerle özel istihdam bürolarının öneminin arttığını söylemek mümkündür.

“Esnek Çalışma Biçimi Olarak Ödünç İş İlişkisi” konulu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın konusu, Son 40 yıldır endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan esneklik kavramının üretim ve çalışma ilişkilerini bir hayli etkilediğinden hareketle ödünç iş ilişkisinin kapsam ve sınırlılıklarını belirlemek ve bu ilişkinin etkilerini ortaya koymaktır.

“Çalışma Hayatında Esneklik” adlı ilk bölümde, esneklik kavramı izah edilecek olup; bu bağlamda esnek üretim, esnek uzmanlaşma ve esnek çalışma kavramlarına değinilecektir. Sonrasında ise esnek çalışmayı ortaya çıkaran faktörler olarak; ekonomik durgunluk ve işsizlik, Fordist üretim yapısının geçerliliğini yitirmesi, yeni teknolojilerin getirdiği teknik zorunluluk, uluslararası düzeyde rekabet şartlarının artması, sektörel yapıda meydana gelen değişimler ve işletme çalışma zamanı ile işçinin çalışma zamanı uyumu ya da uyumsuzluğu başlıkları belirlenmiş olup adı geçen bu maddeler sırasıyla açıklanacaktır. Ayrıca, esnek çalışmanın boyutları ayrı ayrı ele alınacak; tanımları, gelişimleri ve işlevleri izah edilecektir. Son olarak ise esnek çalışma şekillerinden kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı, belirli süreli çalışma, yoğunlaştırılmış(sıkıştırılmış) iş haftası, evde çalışma, tele çalışma(uzaktan çalışma), kayan iş süreleri, telafi çalışması ve vardiya tipi çalışması ayrı ayrı incelenecek ve bu çalışma şekillerinin tanımları ve yapısal özellikleri izah edilmeye çalışılacaktır.

Tezin ikinci bölümü “Ödünç İş İlişkisi” başlığıyla irdelenecek olup; öncelikle ödünç iş ilişkisi kavramı açıklanacaktır. Sonrasında ise ödünç iş ilişkisinin tarihsel arka planına değinilecek ve ilişkinin ortaya çıkışına neden olan faktörler, Avrupa Birliği bazında ve birtakım ülke uygulamalarında, son olarak ise Türk çalışma hayatında izah edilecektir. Ödünç iş ilişkisinin kapsayıcılığı, taraflarının sınırlılıkları, tarafların bu ilişkideki rolleri, ödünç iş ilişkisinin türleri ve bu ilişkinin diğer atipik iş ilişkileriyle olan karşılaştırmaları yapılacaktır.

Son bölümde ise “İşgücü Piyasalarında Ödünç İş İlişkisi” başlığı adı altında ödünç iş ilişkisinin önemi ve tercih edilme sebeplerine değinilecektir. İlişkinin tercih edilmesi, hiç kuşkusuz işverenler ve işçiler için farklı sebepler taşımaktadır. Çalışmada da bu husus göz önüne alınarak, işverenlerin ve işçilerin ödünç iş

ilişkinin tercih etme sebepleri ayrı başlıklar halinde izah edilecektir. Devamında ise ödünç iş ilişkisinin işgücü piyasalarına etkisi, yine işveren ve işçiler için ayrı başlıklar halinde incelenecek; bu ilişkinin yarar ve zararları ayrı başlıklar halinde açıklanacaktır.

Sonrasında, mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin Türkiye uygulaması hakkında açıklamalar yapılacaktır. Üç ana başlıkta incelenecek olan bu bölümde öncelikli olarak mesleki faaliyet olan ödünç iş ilişkisinin İş Kanununda düzenlemediği döneme değinilecek; sonrasında ise Türkiye’de henüz yeni yasallaşan mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin, kanun maddeleri ifade edilecektir. Son olarak ise, kanunun değerlendirilmesi ve muhtemel gelişmelere ilişkin açıklamalar yapılacaktır. Çalışılan konuya ilişkin Türkiye’de var olan kanuni düzenlemelerin yakın bir zamanda değişmesi ve yasal haliyle ödünç iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla henüz uygulamada yer bulmaması ve gerçekleşen bu değişikliğe ilişkin akademik yayınların bulunmamasından ötürü bu başlığın oluşturulması aşamasında birtakım zorluklarla karşılaşmıştır.

Üçüncü bölümün son başlığında ise hükümet ve siyasi partilerin, işçi ve işveren sendikalarının yani sosyal tarafların ödünç iş ilişkisi hakkındaki görüşlerine kısaca değinilecek ve çalışma sonlandırılacaktır.

Bu çalışma, bir literatür taraması olup buna ek olarak Türkiye ve birtakım ülke uygulamalarının derlenerek yorumlanması şeklinde oluşturulacaktır. Araştırma yöntemi olarak literatür ve arşiv taraması yapılacak olup; araştırma konusuyla ilgili olarak daha önceden yayınlanmış kitap, makale, tez, el kitabı ve diğer araştırmalara yer verilecektir. Aynı konuda yapılmış diğer araştırmalar ve yazılı eserler kaynak olarak kullanılıp, ileri sürülen varsayımlar belgeler aracılığıyla doğrulanmaya ya da yanlışlanmaya çalışılacaktır.

Kuramsal çerçeve noktasında bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Ödünç iş ilişkisi ile ilgili kuramsal çerçeve çizilirken bu konudaki birbirinden farklı görüşler kısaca tanıtılacaktır. Ödünç iş ilişkisinin işçi ve işverenler açısından birçok değişiklik getirdiği muhakkaktır. Ancak çalışma sınırlılığı içinde sadece uygulamada olan ve olması muhtemel sorunlara değinilecektir.

1. BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK

1.1. Esneklik Kavramı

1950’li yıllardan itibaren üretimde teknolojik aşamayı geçmiş olan araçlar yani otomatik üretim teknolojisi kullanılmaya başlanmıştır. Fakat bu süreç, özellikle 1970’li yıllardan itibaren sosyal devletten neoliberal kapitalizme geçişle birlikte baskın hale gelmiş; eski makineler tasfiye olmuştur. Kuşkusuz bu durum, işgücüne de yansımış ve gelişmeler, işverenlere işgücünden tasarruf etme imkânı vermiştir (Fülberth, 2011: 260). 1970’lerden sonra değişen üretim ve teknoloji ilişkileri, fabrika içi çalışma yapısını bir hayli etkilemiş ve çalışma düzeninin esnekleştirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Üretim teknolojileri ve çalışma şartları arasında bulunan yakın bağ, esnek iş ilişkilerini ortaya çıkarmış; hem işçiye hem de işverene birtakım yeni fedakârlıklar ve kazanımlar getirmiştir (Başbuğ: 4-5).

Geniş anlama sahip olması ve değişik boyutları içermesi sebebiyle esneklik kavramını tek bir tanımla açıklamak mümkün değildir. Peki, esneklik kavramı genel olarak neyi ifade etmektedir? Öncelikli olarak kelime anlamıyla esneklik “değişik yorumlara ve durumlara elverişli olmak” şeklinde tanımlanabilmektedir (TDK, 2005: 653). Esneklik (flexibility) sözcüğü, 15. yüzyılda İngilizce’ye girdiğinde, “rüzgârda eğilen ağaç dallarının tekrar eski konumunu alması” şeklindeki gözlem anlamında kullanılmıştır. Yani, ağaç dalının rüzgârın etkisiyle formunun değişmesi ve eski haline dönmesini ifade eden bu kavram, aynı şekilde insan davranışlarının da değişen koşullara uyum sağlaması anlamında kullanılmaya devam etmiştir (Sennett, 2014: 49). Esneklik, değişen iç ve dış koşullara piyasanın, kurumların ve bireylerin hızla uyabilme yeteneğidir (Ganbmann’dan Aktaran Özşuca 2003: 10).

Parlak ve Özdemir (2011) esneklik kavramını “ kısa bir süre içinde çok az bir maliyet ve çabayla yahut da performans ile değişebilme veya değişime uyum sağlayabilme yeteneği” olarak tanımlamışlardır. Esnekleşmeyi, emeğin piyasaya adaptasyonunu sağlamak adına uygun politik ve ekonomik yapılanma olarak tanımlamak mümkündür (Şenkal, 2015: 158).

Yapılan tanımlardan hareketle esneklik kavramını oluşturan temel unsurunun “değişebilirlik” kavramı olduğu anlaşılmaktadır. Esnekliğin değişebilirlik unsuru, en dinamik sektörlerde bile “rutinin yok olması”nı beraberinde getirmektedir (Sennett, 2014: 47). Aynı zamanda değişebilirlik, belirsizliği de içinde barındırmakta ve bu belirsizlik esneklik kavramının farklı şekillerde yorumlanmasına neden olmaktadır (Yavuz, 1995a: 7).

Esnekliğin değişim ve etkileşim boyutu, teknolojinin ve bilginin giderek artmasına bağlı olarak kendini üretim ve mal ve hizmet üretimine dayalı çalışmada da göstermektedir. Bu bağlamda üretim ve emek piyasasında esneklik kavramını üç boyutta ele almak mümkündür. Sırasıyla, esnek üretim, esnek uzmanlaşma ve esnek çalışma kavramına değinilecektir.

1.1.1. Esnek Üretim

1970’lerin sonlarından itibaren yeni üretim düzenini tanımlamada kullanılan “esnek üretim” kavramını piyasalarda dalgalanmalara ve değişikliklere uyum sağlayacak, tüketicilerin de değişen ve farklılaşan zevklerine cevap verebilecek, farklı kriz ve durgunluktan işyerini en iyi şekilde kurtaracak biçimde yapılanmayı öneren bir ihtiyaç olarak tanımlamak mümkündür (Başbuğ: 6).

Tam da bu noktada esnek üretimin Fordizm’den farkını açıklamak yerinde olacaktır. Hiç kuşkusuz esnek üretimi Fordist sistemden ayıran; üretim örgütlenmesi, tüketim kalıpları, firmalar arası ilişkiler, üretimin mekânsal dağılımı, bilginin kullanımı ve sınıfsal yapılanma gibi birçok alan bulunmaktadır (Uyanık, 2003). Fordizm’de var olan optimum stokla çalışma; esnek üretimde yerini “just in time” olarak anılan sıfır stokla ve sipariş usulü çalışma anlayışına bırakmıştır. Esnek üretimde sürekli değişen ve istikrarsız talebe daha kolay uyum sağlayacak şekilde yapılandırılan bir sistem mevcuttur (Bozkurt, 2005: 127).

Esnek üretimin en belirgin farkı; emek süreci ve işçinin niteliği noktasında ortaya çıkmıştır. Artık işçiler Fordist üretim tarzındaki gibi tek bir görev yerine getirmemektedir. İşçilerin yaptıkları iş genişlemiş ve üretim sürecindeki kontrolleri de arttırılmıştır (Zengingönül, 2003). Esnek üretimin yüzey ile derinlik arasında

bölünmeye yol açarak, işçilerin sadece yüzeyde olanları kavrayabilmesine olanak tanıdığına ilişkin eleştiriler mevcuttur (Sennett, 2014: 82). Esnek üretim düzeninin oluşması ile birlikte emeğin temel karakteristiklerinde önemli değişimler yaşanmış; bu durum işgücünü farklı yapılanmalara itmiştir.

Sanayileşmiş ülkeler, esnek üretim sürecinde sürekli kendini yenileyerek bu oluşumu devam ettiren ve çevre koşullarına uyum sağlayacak yeni bir üretim ve çalışma metodunu oluşturmayı kendilerine temel amaç edinmişlerdir (Bacak ve Şahin, 2005).

1.1.2. Esnek Uzmanlaşma

Üretim sürecindeki teknolojik değişim, daha yüksek nitelik ve becerilere sahip olan işgücünü gerekli kılmıştır. Bu üretim sürecindeki değişime işgücünün adapte edilmesi ve işin yeniden organizasyonu, esnek uzmanlaşma kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu kavramı ilk olarak Piore ve Sabel 1986'da çıkardıkları "The Second Industrial Divide: Possibilities of Prosperities" adlı eserlerinde değinmişlerdir. Esnek uzmanlaşma kavramını teknoloji-örgüt uyumu çerçevesinde ele alan Piore ve Sabel, üretim sürecindeki esnekliğin işgücünde entegrasyonu sağlayarak verimlilik artışına yol açacağını izah etmektedir (Piore ve Sabel, 1986: 260-265).

Esnek uzmanlaşma kavramını "kapitalist sistemde bir iyileştirmenin aracı ve gelişmiş ülkeler arasında rekabet davranışlarını açıklayan yeni bir model ve ileri teknolojinin yönlendirdiği iş dünyasının yeni dinamikleri içerisinde bunların sağlanması amacı ile firmaların uyarlamak zorunda oldukları bir yöntem" (Tailby'dan aktaran Kurtulmuş, 2001: 197) olarak tanımlamak mümkündür. Kurtulmuş'a göre esnek uzmanlaşma "firmanın değişen müşteri taleplerini karşılayabilmek için işçilerin yerlerinin ve işlevlerinin üretim sürecinde rahatlıkla değiştirilebilmesine imkân tanıyan yöntem" (Kurtulmuş, 2001: 205) olarak açıklanmaktadır.

Fordist üretimin dayanağı olan iş bölümü ve ihtisaslaşma yerini işçinin birden fazla işten sorumlu olması anlayışına bırakmıştır. Değişim, her işçinin bir işten sorumlu olması yerine, görevlerin kesin sınırlarının ortadan kalkması şeklinde

gerçekleşmiştir (Bedir, 2003: 60-61). Esnek uzmanlaşma, talepte gerçekleşen değişimlere, firmaların daha hızlı bir şekilde cevap verebilmesi adına küçük çalışma grupları oluşturması ve bürokratik engeller olmaksızın hızlı karar alınmasının sağlanması şeklinde açıklanabilir.

Esnek uzmanlaşma ilkesi gereğince işletmeler, sahip oldukları klasik çalışan kümesi aracılığıyla üretmekten giderek imtina etmektedirler. Üretimin ademi merkezileştirmek ve işi örgütlemek adına, bir kısmı enformel olan, küçük boyutlu, daha esnek ve uzmanlaşmış üretim biçimlerini oluşturmaktadırlar (Erdut, 2007).

1.1.3. Esnek Çalışma

Üretim süreçlerindeki değişiklik, işyeri organizasyonlarında da değişikliklere sebep olmuş ve daha esnek yapılanmayı getirmiştir. Bu duruma paralel olarak işçi-işveren ilişkilerinin doğasında esneklik ve esnek çalışmanın gelişmesi değişen ihtiyaçların getirmiş olduğu bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır. Yukarıda değinilen istihdam yapısındaki niteliksel değişiklik –esnek uzmanlaşma gibi- işgücünün kendi içinde farklı niteliklere bağlı olarak farklı işler yapması ve çalışma koşullarının değişmesi nedeniyle çok daha karmaşık bir işgücü yapısını ortaya çıkarmıştır. Teknolojik yenilikler, endüstri sektörünü daraltmış, nitelikli işgücü ve niteliksiz işgücü bir arada fakat farklı çalışma koşullarını içeren bir üretim yapısını ortaya çıkarmıştır (Koray, 2012: 167-170).

Esnek çalışmayı tek bir tanımla ya da tek bir kavramla ifade etmek çeşitli sebeplerden (her ülkenin farklı endüstri ilişkilerinin gelişim seyri, esnekliğin türlerine göre yapılan ayrımlar, ideolojik sebepler gibi) dolayı imkânsız hale gelmiştir. Hatta “esnek çalışma” kavramı yerine zaman zaman standart olmayan istihdam, atipik istihdam, eğreti istihdam gibi kavramların kullanıldığı bilinmektedir. Peki esnek çalışma kavramını kullanılırken kıstaslar neler olmalıdır? Öncelikle esnek çalışmayı, istihdam, çalışma süreleri ve iş şartlarında getirdiği yenilikler, yeni organizasyonları oluşturması, işten çıkarmada farklılıkların bulunması, toplu pazarlık süreci ve sendikalaşmaya olan etkileri ile ele almak, kavramın sağlıklı incelenmesi açısından yararlı olacaktır.

Esnek çalışmanın “istikrarsızlık, güvencesizlik, belirsizlik, korunmadan yoksunluk, ekonomik ve sosyal kırılganlık, kötü çalışma koşulları, bedensel ve ruhsal sağlığa yönelik yüksek riskler içeren istihdam biçimi” olarak tanımlandığı görülmüştür (Temiz, 2004). Bu tanıma göre esnek çalışma, istihdam biçimini “güvencesizlik” ve “istikrarsızlık” bağlamında değiştirmiş ve işçileri risk faktörü altına sokmuştur.

Esnek çalışmanın çalışma sürelerine de etki ettiği bilinmektedir. Bu bağlamda esnek çalışmayı, işverene değişen piyasa koşullarına uyum sağlama imkânı veren, işçiye de çalışmak istediği şartlarda istihdam imkânı yaratan bir sistem olarak izah edildiği görülmektedir. Fakat burada belirtilmelidir ki; işçilerin kendi iş sürelerini belirleyebilmeleri yanıltıcı olabilmektedir. Çünkü esnek çalışmadaki öncelikli amaç, işçinin çalışma süresinin işyeri ve üretimin gerekliliğine göre düzenlenmesidir. Haliyle, işyerinin çalışması işçiye göre belirlenmemektedir (Bacak ve Şahin, 2005).

Esnek çalışmanın çalışma şartlarına etkisi olduğu ve böylece kitle üretiminin getirdiği hem üretimde hem de çalışma şartlarındaki standartlaşma esasının etkisini yitirdiği bilinmektedir. Bu bağlamda esnek çalışmanın “işletmenin işgücü girdisinin düzeyini ve zamanlamasını talebe göre değiştirme, ücret düzeyini verimliliğe ve ödeme gücüne göre ayarlama ve mevcut işçileri talepteki değişmelere göre farklı işlerde görevlendirme yetkisi” olarak ifade edilmesi mümkündür (Ekin, 1999).

Esnek çalışma, taşeronlaşma ve oluşturduğu yeni organizasyon yapılarıyla işverenlere yeni rekabet koşullarına düşük maliyetlerle ve hızlı bir uyum imkânı vermektedir. Çünkü zaten işverenler işletmelerini küresel piyasalara uyum sağlayabilmek adına işgücü maliyetlerinin düşük olduğu ülkelere doğru kaydırmakta ve yerelleşmektedir. Pek çok anahtar sektörün üretim ve dağıtım mekanizmasında ya yeniden yapılandırmayı ya da küresel şubelerde taşeronlaşmaya gittikleri bilinmektedir (Erdut, 2007).

Esnek çalışmanın istihdama ve çalışma şartlarına yapmış olduğu etkiler, kuşkusuz bu kavramın sadece doktrinde değil, işverenler ve işçiler açısından da farklı tanımlanmasına ve yorumlanmasına neden olmaktadır. Çünkü esnek çalışma,

sadece çalışanların rollerini farklılaştırmakla kalmamış; işverenlerin beklentilerini ve bireylerden beklenenleri de değiştirmiştir (Yılmaz, 2009: 17). Esnek çalışma işverenler açısından üretim ve istihdama yönelik her türlü sınırlayıcı engellerin ve yasal düzenlemelerin gevşetilmesi ve hızla değişen küresel piyasa ortamına uyum sağlamak anlamına gelmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011). Aynı zamanda, özellikle işverenler açısından esnek çalışma, işçileri koordine etmekte ve kontrol altına tutmakta daha rahat hareket edebilme imkanı veren çalışma sistemi olarak da ifade edilmektedir.

İşverenlerin zaman zaman esnek çalışmayı, kuralsızlaştırma ve standart işçilerin kazanmış olduğu haklardan kurtulmanın yolu olarak da gördükleri söylenebilir (Bacak ve Şahin, 2005). Esnek çalışmanın iş organizasyonuna etki yaptığı ve değiştirdiği muhakkaktır. Örneğin, üretiminin gerekliliği olarak işyerinde kısmi süreli istihdamı tercih eden işveren için esnek çalışma, maliyet azaltıcı bir durum olarak açıklanırken; aynı durum işçi için işçiler açısından gelir mahrumiyetine neden olan bir sistem olarak açıklanması mümkündür.

Esnek çalışma, çekirdek işgücü kavramını oluşturması itibariyle esnek istihdamda bulunan işçileri, işletmelerin bir parçası olmalarından ziyade yedek işgücü ordusunu oluşturduğu çalışma sistemi olarak adlandırılabilir (Tarcan, 2000).

Esnek çalışma talebi işçiden geldiği takdirde cazip olabilmektedir. Çünkü işçi, kendine zaman ayırma, daha az stresle yaşama, farklı işler yapmaya eğilimli olma gibi çeşitli nedenlerle esnek çalışmaya sıcak bakabilmektedir. Haliyle esnek çalışmayı gönüllü tercih eden bir işçinin iş tatmin düzeyi yükselmektedir. Hele ki, yaşlılara, sağlık sorunları tam gün çalışmaya elverişli olmayan işgücüne ve kadınlara “esnek çalışma”, istihdama katılmaları açısından imkân olarak görülmüştür (Tarcan, 2000: 10). İşte böylesi bir durumda esnek çalışmayı güvencesizlik yerine “imkan tanıma” unsuruyla tanımlamak mümkün hale gelmektedir.

Esnek çalışma kavramına, işin sonlandırılması ve işten çıkarma açısından bakıldığında işçiler açısından hem fırsatlardan hem de tehditlerden bahsetmek

mümkündür. Her ne kadar iş akdinin kolaylıkla sonlandırılmasında, esnek çalışmanın çalışanları işlerinde veya bir işten diğer işe geçişte daha “atik” kıldığı görüldü söz konusu olsa da (Carnoy 'dan Aktaran Şenkal, 2015: 97); böylesi bir durumda işçiler açısından esnek çalışmanın, daha az düzenlemeye bağlı olarak çalışma şartlarının kötüleşmesi, kuralsızlaştırmaya bağlı olarak ise iş güvencesinin azalması ve ücretlerin düşmesi anlamına geldiğini söylemek mümkündür (Parlak ve Özdemir, 2011). İşçilerin bir kısmı, esnek çalışmanın kendi hayatları ile ilgili karar vermede bağımsızlık sağladığını düşünürken; bir kısmı ise güvencesiz bir çalışma ortamı ve kuralsızlaştırma ile birlikte özgürlüklerinin kısıtlandığını düşünmektedirler.

Esnek çalışmanın bir diğer unsuru da toplu pazarlık sürecinde ve sendikalaşmada getirdiği değişikliklerdir. Esnek çalışma ile birlikte iş sözleşmeleri, toplu sözleşmelerden ziyade bireysel iş sözleşmelerine doğru evrilmiştir. Bu durumu, sendikal dayanışmayı azaltan bir unsur olarak yorumlamak yanlış olmayacaktır (Bacak ve Şahin, 2005).

Görüldüğü gibi esnek çalışmanın birçok unsur bulunmaktadır ve esnek çalışmayı tek bir tanımla izah etmek güçtür. Tüm unsurlar bir arada düşünüldüğünde esnek çalışma, “çalışanın, yasaların korunması ve düzenlenmesi altında bir işyerinde başlangıcı ve bitişi önceden belirlenmiş kurallarla çalışması yerine, işverenin ve çalışanın toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi gibi hukuki araçları da kullanarak çalışma koşullarını, ihtiyaçlara göre değişik şekilde düzenleyebilmeye imkan veren açık ve serbest bir sistemin kurulması” şeklinde ifade edilebilir (Ekonomi, 1994: 55-60).

1.2. Esnek Çalışmayı Ortaya Çıkaran Faktörler

Günümüzde istihdam ve çalışma hayatında yaşanan değişimlerin sebebi çok sayıda ve karmaşık yapıdadır. Küreselleşmeyle ve sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte rekabet, işletmelere maksimum kar etme dürtüsü ile en ucuz üretimi gerçekleştirmenin yollarını araştırmak zorunda bırakmıştır. Böylece işletmeler, işgücünü etkili ve verimli biçimde kullanmaya ve maliyetleri olabildiğince düşürmeye ilişkin çabalar içine girmiştir. Bu durum esnekliğin en önemli

faktörlerinden biri olmasına karşın hiç kuşkusuz önem kazanmasındaki tek neden bu değildir.

Hemen hemen tüm ülkelerde 1970'li yıllar ile birlikte verimlilikte bir azalma, özellikle imalat sektöründe bir yavaşlama, enflasyon ve işsizlikteki artış, teknolojik gelişmeler işletmelerdeki üretim yapısının ve buna bağlı gelişen istihdam biçimlerinin sorgulanmasına ve işgücünün kullanımında radikal denilebilecek gelişmelerin söz konusu olmasına neden olmuştur (Başbuğ: 8). Bunlara bağlı olarak aşağıda esnek çalışmayı bir tercihten öte zorunluluk olarak ortaya çıkaran faktörler açıklanacaktır.

1.2.1. Ekonomik Durgunluk ve İşsizlik

Esnek çalışmanın yaygınlaşmasının en önemli sebeplerinden biri olarak gösterilen ekonomik durgunluk ve buna bağlı olarak işsizlik, 1970'li yılların ortalarından itibaren baş göstermiştir. 1973 yılının OECD ülkelerinde tam istihdamın uygulandığı en son yıl olarak bilinmektedir. Çünkü, artık bilimsel ve teknolojik araçların varlığı, geçmişte ihtiyaç duyulan malların üretimi için harcanan zamandan daha az bir birimde üretmeyi mümkün hale getirmiş ve zamanın efektif kullanılması işsizliğe neden olmuştur (Fülberth,2011: 259-269).

Ekonomik durgunluğun en önemli sonuçlarından biri olan kapanan veya küçülen işletmeler, işçilerin işlerini kaybetmelerine yol açmıştır. Bu durum, hükümetleri yeni arayışlar içine itmiştir. Sermayenin kriz karşısında konum alabilmek ve krizden çıkabilmek için sermayenin emek karşısında ileri sürdüğü yaklaşım esnek çalışma uygulamaları olmuştur.

Ekonomik durgunluklar sonucu kapanan ya da küçülmeye giden işletmeler sebebiyle işçilerin işini kaybetmesi; diğer yandan çalışma çağına yeni ulaşmış kişilerin iş bulamaması hükümetleri bu sorunun çözümü için yeni arayışlara itmiştir (Bacak ve Şahin, 2005).

İşletmeler, ekonomik durgunluktan ve krizlerden korunmak için emek maliyetlerini düşürmeye yönelik politikalar uyguladılar. İşletmeler bu politikaları uygularken

hükümetler teşvik programları düzenleyerek süreci hızlandırmış oldular. Ekonomik durgunluktan en çok etkilenen kesim esnek istihdam edilen çalışanlar oldu. Çünkü özellikle geçici işlerde yoğunlaşmaların gerçekleşmesi ve daha fazla “gölge emek” e başvurulması bu olumsuz etkiyi hızlandırmış oldu (Standing, 2014: 91).

Ekonomik krizler işsizliğin artmasına, ücretlilerin gelir payının azalmasına ve iş organizasyonlarının yenilenmesine yol açmaktadır. Bu durum, işgücü piyasasının esnekleşmesine -özellikle sayısal esnekliğin uygulanmasına- neden olmaktadır (Erdut, 2007).

Çalışma hayatında esnekliği savunan argümanların temelinde işsizlikle mücadele önemli bir yer edinmiştir. Özellikle belirli süreli iş sözleşmelerinin getirmiş olduğu esneklik, “katı normatif düzenlemeleri” kaldırarak işsizlik sorununa köklü bir çözüm getirmeyi amaçlamıştır. Bu durumun işsizliği azaltacağı yönünde bir etki yaratacağı açıktır. Fakat işsizliğin kalıcı biçimde çözülmesi, esnek istihdam biçimlerinden ziyade işsizliğe dönüşü engelleyen önlemlerin oluşturulmasına bağlıdır (Ongan, 2004).

İşsizlikle mücadelede çalışanlar için “istihdam edilebilir olmak” bir gereklilik haline gelmiş, özellikle 1990’lı yıllardan itibaren ise bu kavram sadece işsiz nüfusu değil, tüm aktif nüfus için beklenen bir özellik olmuştur. İstihdam edilebilir olma özelliği ya da durumu anlamına gelen istihdam edilebilirlik, önce işletmenin esnekliği olarak görülürken, günümüzde çalışanların esnekliği olarak anılmaktadır (Yılmaz, 2009: 47-66).

1.2.2. Fordist Üretim Yapısının Geçerliliğini Yitirmesi

Geleneksel üretim sistemi olan Fordist üretim, işlemlerin basit parçalara ayrıldığı ve bu işlemlerin de yürüyen bir bant üzerinde bu konuda uzmanlaşmış çalışanlarca yapıldığı, tekrara dayanan ve yığın üretime meydan veren üretim biçimidir. Henry Ford’un geliştirmiş olduğu Fordist üretim sisteminde, ileri düzeyde işbölümü ve standartlaşmanın son derece katı olduğu bir yapı geçerlidir (Bozkurt, 2005: 120).

Fordist üretim döneminde geçerli olan istihdam modeli, geniş işçi kitlelerinin sürekli ve tek tip istihdamına dayanırken, aynı zamanda istihdamın güvence altına alındığı, işverenlerin ve devletin belirli yükümlülüklerle sorumluluk üstlendikleri bir istihdam modelidir (Erdut, 1998: 52).

Fordist üretim yapısı aynı zamanda yoğun birikim rejiminin ve tekelci düzenlemenin egemen olduğu bir yapı olarak bilinmektedir. Makinelerin sürekli ve yoğun kullanılması; verimlilikte tıkanmaya yol açmıştır. Verimliliğin artırılması çabasıyla yeni üretim teknolojileri geliştirilmiş; bu teknolojiler üretim ve tüketim dengesini bozmuştur. Verimlilik artışı ile ücret artışı arasındaki döngünün işerliğini yitirmesi, üretimin uluslararası hale gelmesi ile tüketim normlarını değiştirmiştir. Fordist üretim yapısının katılığı, bu yeniliğe imkân tanımamış; sermaye, krizden yeni iş örgütlenmeleriyle ve istihdam biçimleriyle esneklik kazanmaya başlamıştır (Ansal, 1999: 12). Böylece 1970'li yıllar sadece ekonomik krizi değil, aynı zamanda kitle üretiminin krizini de beraberinde getirmiştir.

Üretim koşullarının farklılaşması üretim yöntemlerinin hızla değişmesini zorunlu kılmış; kitle üretiminin gerektirdiği ve ürün çeşitlemesine, konjonktürel dalgalanmalara ve talep değişikliklerine cevap veremeyen Fordist üretim sistemi geçerliliğini kaybetmiştir. Fordist üretim sisteminin zayıflamasıyla birlikte, kitle üretimin hâkim olduğu büyük fabrikalar, küçük işletmelere dönüşmüştür (Şenkal, 2008: 131).

Fordizm, standart ürünlerin dikey biçimde örgütlenmiş işletmeler tarafından kitlesel üretim sistemini ifade ederken; değişimle birlikte gelen ve "Post Fordist" olarak da bahsedilen bu süreç, esnek üretim sistemlerinin kullanıldığı ve yerel piyasalar için çeşitlendirilmiş ürünler üreten, buna bağlı olarak esnek çalışma biçimlerinin uygulanması olarak tanımlanmıştır (Erdoğan, 2006: 37).

Esnek çalışma stratejisinin ortaya atılmasında yatırım ve istihdamın devam etmesi için gerekli olduğu iddiası söz konusu olmuştur (Standing, 2014: 19). Bu sebeple esnek çalışma, "Fordizmin krizi" sürecinde bir çeşit uyarılma mekanizması olarak tanımlanabilmektedir (Ongan, 2004). Çünkü söz konusu kriz, çalışmanın doğasından ziyade ücretli çalışanları dönüştürmüştür (Gorz, 2014: 73). Fordist

Üretim sürecinde tam istihdam edilen, homojen ve kütlesel işçi esnek çalışma ile birlikte, değişik istihdam biçimlerinde çalışan bir yapıya dönüşmüştür.

1.2.3. Yeni Teknolojilerin Getirdiği Teknik Zorunluluk

Teknolojik değişmelerin çalışma hayatına etkisi, küreselleşmenin ve uygulanan ekonomi politikalarının etkileri ile eşgüdümlü olarak gerçekleşmiştir. Özellikle Fordist retim sisteminin gücünü kaybetmeye başlaması ve nihayetinde çökmesi, hızlı bir şekilde gerçekleşen teknolojik gelişmelerin yaşanması ile söz konusu olmuştur.

Yeni enformasyon teknolojileri geniş çaplı kullanılmaya başlanmış; üretim, işletme organizasyonları, işgücü piyasaları ve istihdam biçimlerinde köklü değişikliklere yol açmıştır. İşgücü verimliliğinin yüksel olduğu mikro-elektronik teknolojilerin yayılması, bu esnek üretime uygun işgücü yapılanma ihtiyacını beraberinde getirmiştir (Uyanık, 2003).

Özellikle lke gruplaşmaları ve oluşan birlikler rekabet gücü olgusunu daha önemli hale getirmiştir. Özellikle gelişmiş ülkelerin ekonomik anlamda rekabetin gerçekleştirilmesinin güçlenmesi "sosyal damping" kavramını geliştirmiş ve gelişmekte olan ve az gelişmiş olan ülkeler arasında rekabetin belirleyici hale gelmesi bu gelişmiş ülkelerde mevzuatlarda esneklik yapmayı gerektirmiştir (TİSK, 1999: 6).

Teknolojik yapılanmayla birlikte işletmeler yeni yönetim tekniklerini geliştirmiş ve oluşturulan yeni iş süreçleri tam zamanlı ve sürekli istihdam biçimini ortadan kaldırmıştır. İşletmeler tarafından talep edilen "ekirdek işgücü", yeni teknolojilere haiz özelliklerde bulunacak, bu işgücü dışında kalanlar ise esnek çalışma koşullarına tabi olacak şekilde uyarlama söz konusu olmuştur (Uyanık, 2008). Çeşitli esnek çalışma türlerinin bir arada bulunduğu ve i içe geçmiş sözleşme türlerinin uygulanması işletmelerde, "ekirdek işgücü"nn ve "preferik işgücü"nn bir arada olduğu bir nevi kast sistemini geliştirmiştir (Dereli, 2001).

Bu yeni yapılanma, çekirdek işgücü açısından, özellikle ücret yönünden gayet tatmin edici koşullar yarattığı ve iş güvencesine sahip oldukları için “ayrıcalıklı grup” olarak görülmüş ve başlangıçta tercih etme sebebi olmuştur. Fakat preferik işgücün geçici olarak ve konjonktür gerektirdiğinde kısmi bir süreliğine istihdam edilmesi, tükenmeyen bir işsizler nüfusunu oluşturmuştur (Gorz, 2007: 91). Geniş bir işçi kitlesinin içinde bulunduğu ve bu işgücünden giderek daha fazla yararlanma yoluna gidilmesi, aynı zamanda düşük ücretlerde ve düzensiz çalışma koşullarında istihdam edilmeleri, esnek çalışma biçimlerinin ne derece meşru olduğunun sorgulanması açısından örnek teşkil etmiştir (Erdoğan, 2006: 45).

Teknolojik gelişmeler ile gerçekten sermayenin, emek piyasasında nitelikli, yüksek vasıflı emeğe yönelik talebi artmıştır. Ancak bu, piyasaya arz edilen tüm emek gücünün nitelik düzeyinin arttığı anlamına gelmemektedir. Aksine emek gücünün sınırlı bir kesiminin nitelik düzeyi artarken, güvencesizlik ve işsizlik ile birlikte, geniş kesimler emek piyasasının dışına atılmakta ve vasıfsızlık noktasında eşitlenmektedir.

Teknolojik yeniliklerle beraber istihdam biçimlerinin değişmesinin paralel algılanmasına Dickson (1992:111), teknolojik yeniliklerin sermaye sahipleri tarafından, işgücü üzerindeki konumunu sürdürmek ve güçlendirmek için kullanıldığına dair eleştiri getirmiştir. Dickson’a göre teknoloji, işgücü üzerinde denetim kurulmasını güvence altına almayı meşrulaştıran çizgide ilerleme kaydetmiştir.

1.2.4. Uluslararası Düzeyde Rekabet Şartlarının Artması

İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri; fiyat, faiz oranları ve üretim maliyetlerindeki dalgalanmalara karşı önlemlerini almaları ve bu durumlara hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmeleri ile mümkündür.

1970’li yıllarda rekabet etme gücüyle alakalı problemlerle birlikte, üretim sürecinin gözden geçirilme ihtiyacı hâsıl olmuştur. Küreselleşmeyle birlikte işletmeler sadece ulusal değil, küresel düşünmeye ve davranmaya mecbur kalmışlardır. Özellikle gelişmiş ülkelerde işletmelerin rekabet gücünü korumaya yönelik çabaları söz

konusu olmuştur (www.kamu-is.org). Esnek üretim organizasyonu ve buna bağlı olarak esnek çalışma, özellikle çok uluslu işletmeler için karşılaştırmalı üstünlüğün kaynağı haline gelmiştir (Erdut, 2007).

Artan rekabet sebebiyle gelişmiş ülkeler, sanayi alt yapısının büyük bir bölümünü geliştirmekte olan ülkelere kaydırmıştır. İşçilik maliyetlerinin düşürülmesini öngören bu yaklaşımla ucuz emek kullanımı söz konusu olmuştur. İstihdam koruma yasaları işsizliği arttıran bir kaynak olarak görülmüş ve istihdam şartlarında esnekliğe gidilmesinin zorunluluk haline geldiği belirtilmiştir. Böylece çoğu işletme, işgücünü en az seviyeye indirgeme kararı almış; var olan işgücünü ise esnek çalışma türleri ile istihdam etmeyi tercih etmiştir. Esnek çalışmanın, işletmeler için bir rekabet gücü ve başarı faktörü olarak değerlendirilmesi gerçekleşmiştir (Çelenk, 2008: 5).

Üretici kesim -yani işverenler-, artan dış rekabet karşısındaki durumunu hafifletebilmek için, istihdam politikalarını ve uygulamalarını değiştirme hem de işçi ücretlerini baskılama yoluna gitmiştir. Bu şekilde kar oranlarını korumaya çalışmış ve kendi yaşam alanını koruyabilmek adına –üretim yapılarında olmasa dahi- yasalarda esnekliğin sağlanmasına çalışmışlardır. Zira, merkez ekonomilerin küreselleşme politikaları öncelikle ekonomik alanda esnekliğin kuralsızlaştırma şeklinde sağlanmasıdır (Arı, 2006: 27-28).

İşçi sınıfının yüzyıllar içerisinde kazanmış olduğu haklar ve emeği piyasa karşısında görece olarak koruyan emek piyasası kuralları, uluslararası rekabet gerekçesi ile uygulamaya geçirilen esnek çalışma biçimleri eşliğinde tasfiye edilmektedir (Koray, 2012: 170).

1.2.5. Sektörel Yapıda Meydana Gelen Değişimler

Endüstri toplumu ile birlikte istihdam içinde tarımın payında ciddi düşüşler yaşanmış, sanayinin payı ise tersi olarak artmıştır. Fakat teknolojik gelişmeler ve teknolojinin nitelik değiştirmesiyle birlikte ekonomide yeni üretim sektörleri ortaya çıkmıştır. Bu süreçten en çok etkilenen sektör, hizmetler sektörü olmuş; bilgi teknolojisinin kullanımı hizmet sektörünün endüstriyel üretimde payını arttırmıştır.

Bu sektörel değişim kuşkusuz istihdama da yansımış; geleneksel sektörlerde istihdamın daraldığı görülmüştür (Uyanık, 2003). Yüksek teknolojiler, endüstriyel alandaki istihdam ihtiyacını azaltırken, hizmet sektöründe arttırmıştır.

Turizm, taşımacılık, medya, iletişim, sağlık ve diğer hizmet alanlarında artan müşteri ve birçok hizmet kolunda yirmi dört saat durmaksızın çalışma düzeni kurulması gerekliliği esnek çalışmayı doğuran bir başka faktör olmuştur.

Özellikle hizmet sektörünün gelişmesi ile birlikte emek süreklilik arz eden bir yapı olmaktan çıkmış ve emek, proje bazlı bir hale gelmiştir. Bu durum, “emek”e olan talepte daha fazla hareketliliğe neden olmuştur (Gorz, 2007: 61).

1.2.6. İşletme Çalışma Zamanı ile İşçinin Çalışma Zamanı Uyumu ya da Uyumsuzluğu

Esnek çalışmanın ortaya çıkmasının bir sebebi olarak çalışanla işletmenin çalışma zamanı arasında uyumunun sağlanması gösterilmiştir. Özellikle sanayi sektörünün hizmet sektörüne kayması ile işletmelerin çalışma süreleri uzamış, işletmelerin üretimini 15-16 saat hatta 24 saat sürece şekilde devam etmesi söz konusu olmuştur (Yavuz, 1995b). Evet, işletmenin çalışma zamanı, işçilerin çalışma zamanından fazla olduğu takdirde yeni işçi alarak vardiya sistemi kurulabilmesine fırsat tanınmıştır. Bu durumda özellikle fazla mesai, vardiyalı çalışma sistemi yaygınlık kazanmaya başlamış, yarı zamanlı çalışma gibi esnek çalışma biçimleri artış göstermiştir.

Fakat burada asıl sorun işletmenin çalışma zamanının işçinin çalışma zamanından az olduğu takdirde sonucun ne olacağıdır. Böyle bir durumda işletmeler iş sözleşmesini geçerli bir nedenle sona erdirmeye, işçiyi ücretsiz izin için zorlama ya da işin görülme borcunu askıya alma gibi esnek uygulamalarda bulunmaktadır (Başbuğ, 2012: 53).

1.3. Esnek Çalışmanın Boyutları

Yapılan işe ve sektörlerle göre değişiklik gösteren esnek çalışmayı, temel olarak dört farklı boyutta ele almak mümkündür. Bunlar, sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği ve çalışma sürelerinde esnekliktir.

1.3.1. Sayısal Esneklik

“Dışsal esneklik” ve “istihdam esnekliği” olarak da ifade edilen sayısal esneklik, işletmelerin kullanacakları işgücü miktarını belirleyebilme ve ekonomik, teknolojik, üretim tekniklerinde ve talepteki değişikliklere uygun olarak işçi alma ve çıkarmada serbest olabilme esnekliğidir (Tokol, 2011: 125).

İşverenler sayısal esnekliğin uygulanması için nedenlerini ortaya koyarken, talep dalgalanmalarını ve artan rekabeti örnek göstermektedirler. Onlara göre mal ve hizmet talebinde çok sık ve belirsiz dalgalanmalar olmakta, bu dalgalanmalara karşı uyum sağlayabilmek adına sayısal esneklik artırılmalıdır (Yavuz, 1995b).

İşverenler, potansiyel işverenlerin işçilere istihdam sağlamaya daha fazla meyilli olacağı savunu üzerinden sayısal esnekliği talep ederken; hükümetler ise zayıf istihdam güvencesi ile yabancı sermayeyi çekmek ve ülkede tutmak açısından gerekli gördüler (Standing, 2014: 60).

Esnekleşmeye politikalarına yapılan en büyük tepkiler, esnekliğin sayısal boyutuna dair yoğunlaşmıştır. Sayısal esnekliğin uygulanmasına dair, ödünç iş ilişkisi, taşeron uygulamaları, yarı zamanlı (part-time) çalışma, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma, iş paylaşımı (job sharing), belirli süreli çalışma gibi bir dizi yöntem bulunmaktadır. Bunlar içinde en yaygın olanı, iş sözleşmelerinin belirli sürelerde sınırlandırılması yoluyla oluşturulan geçici iş uygulamalarıdır (Ongan, 2004).

İşletmeler sayısal esnekliği uygularken, “çekirdek kadro”larının tam gün ve güvenceli bir şekilde istihdam edilmelerini sağlamaya devam etmektedir. Fakat çalışmanın önceki kısımlarında da belirtilen çekirdek kadro dışında kalan işçiler, yani preferik işçiler “geçici” sıfatlarıyla sayısal esnekliğe tabi tutulurlar (Gorz, 2007:

90). Bu durumda aynı işyerinde aynı işi yapan daimi işçi ile geçici işçi arasında haklar açısından büyük farklar oluşmaktadır (Başbuğ: 14).

İşverenler sayısal esneklik uygulamasında özellikle üç hususa dikkat çekmektedir. Bunlardan ilki, iş akdinin feshi esnasında bildirim sürelerinin çok uzun olmasıdır. Bu durumda işletmeler, piyasadaki ani değişikliklere uyum sağlayamamaktadırlar. Diğer husus ise, işçi çıkarma ile ilgili yasal ve idari işlemlerin uzun ve karmaşık bir yapı arz etmesidir. Gerekli makamlara önceden haber vermek, işten çıkarılmaya dair haklı nedeni ispatlamak gibi işlemler işverenlerce, sayısal esnekliği engelleyen bir husus olarak belirtilmektedir. Son husus ise işçinin işten çıkarılması sonrasında işverenin tazminat yükümlülüğüdür. Gerek yasalar gerek toplu sözleşmelerden doğan tazminatlar işçi çıkarmanın maliyetini arttırdığı için sayısal esnekliği engellediği öne sürülmektedir (Yavuz, 1995b).

Sayısal esnekliğin artması işverenler için fayda sağlarken işçiler için bu durum başka bir boyuttur. İş güvencesinin olmaması ve herhangi bir nedenle her an işten çıkarılma/ atılma durumu işçinin işe ve işyerine olan bağlılığını zayıflatmaktadır. “Çalışma”nın bir meslek olmaktan uzaklaşması ve sadece bir geçim vasıtası olarak idraki söz konusudur (Başbuğ, 2012: 57). İşçinin sadece işine ve işyerine bağlılığı zayıflamamakta; aynı zamanda sayısal esneklikten kaynaklanan yüksek işgücü devri çalışma arkadaşlarına yabancılaşmayı da beraberinde getirmektedir.

İş güvencesizliğinin ve yabancılaşmanın yanı sıra mesleki eğitim şanslarının az olması ve kendilerine bir kariyer yolu geliştirememeleri de işçilerin aleyhine bir durumdur (Özgener, 2005).

Son olarak sayısal esnekliğin temsil ettiği değişimden bahsetmek yerinde olacaktır. Bu değişim boyutunu Guy Standing şu örnekle açıklamaktadır (Standing, 2014: 68): “1960’lı yıllarda sanayileşmiş bir ülkede emek piyasasına katılan tipik bir işçi, emekli olduğunda dört işverenle çalışmış olmayı beklerdi. O koşullarda, söz konusu işçinin şirketiyle özdeşleşmesi normaldi. Bugün aynı beklentiye sahip olmak aptallık demektir. Bugün tipik bir işçi, otuz yaşına gelmeden önce dokuz

tane işverene sahip olmayı öngörebilir. Sayısal esnekliğin temsil ettiği değişimin boyutu işte bu.”

1.3.2. Fonksiyonel Esneklik

“İç esneklik” ve “işlevsel esneklik” olarak da ifade edilen fonksiyonel esneklik, imalattaki değişiklikleri kolaylaştırmak esasına dayanmaktadır (Erdut, 1998: 39). Bir işyerinde, çalışanların teknolojik koşullara, rekabet edilebilirliğe ve değişen üretim metodlarına göre farklı alanlarda görev ve sorumluluk alması ve işletme içi hareketliliği olarak tanımlanmaktadır (Tokol, 2011: 135).

Üretim teknolojisinin geliştiği ve bilgisayar üretimin var olduğu işyerlerinde uygulama alanı bulan fonksiyonel esneklik, yeni işçi almadan mevcut çalışanlarla işe devam etmeyi öngörmektedir (Başbuğ, 2012: 54).

Fonksiyonel esneklik, yüksek vasıflı işgücünü talep etmekte ve işgücünün eğitimi önem kazanmaktadır. Bu sebeple, daha yüksek ücrete ve iş güvencesine sahip olan çekirdek işgücü açısından önem taşımaktadır (Tarcın, 2000). Fonksiyonel esnekliği sağlayan yahut sağlama amacıyla olan işyerleri, çekirdek kadrolarını oluştururken çok detaylı iş tanımlarına yer vermekten kaçınmaktadır. Detaylı iş tanımlamaları, bu esneklik türünün uygulanmasını zorlaştıran bir faktördür (Yavuz, 1995b).

İşbirliği yaklaşımına sahip, yüksek nitelikli işlerde uygulanan fonksiyonel esnekliğin göstergeleri; genişleyen iş dizaynı ve sınırları, görevler arası değişim ve hareketlilik, bireysel vasıfların ve sorumlulukların genişlemesi, yoğun eğitim, otonom, kendi kendini yönetebilen ve çok fonksiyonlu çalışma takımları olarak bilinmektedir. Yatay iş hareketliliği, gruplar arası yatay esneklik, yatay grup bütünleşmesi, kalite kontrolü, bütünleşmiş takım çalışması gibi türleri söz konusudur (Tokol, 2011: 135).

İşverenler, üretimde optimal faydayı sağlayabilmek için fonksiyonel esnekliğin uygulanmasını zaruri görmektedirler.

Ayrıca fonksiyonel esnekliğin uygulanması, işverenlere sendika kontrolünden uzaklaşma olanağı vermektedir. Böylece sendikaları işçilerle olan temasında aradan çıkararak, doğrudan temas olanağı bulmaktadırlar. Bu durumun sendikaların pazarlık gücünü zayıflattığı ve daha fazla bireysel sözleşmelere imkân tanıdığı bilinmektedir (Yavuz, 1995b).

Fonksiyonel esnekliğin işçi için ne ifade ettiği sorusu muammadır. Çünkü bu tür esnek çalışmanın uygulandığı işyerlerinde, yeni üretim teknolojilerine geçildiğinde dahi işten çıkarılmayacağını bilen çekirdek işgücü için iş güvencesi anlamına gelebilecek bir durum söz konusudur. İş güvencesi verimliliği artırması nedeniyle olumlu karşılanan bu esneklik türü yine de üzerinde tartışılması gereken alanlar oluşturmaktadır. Talep farklılaşmalarına göre iş tanımı değişen işçilerin iş ile bağı zayıflamakta, iş ilişkisinden doğan sadakatin azalacağı gözlemlenmektedir (Başbuğ, 2012: 55). Eş zamanlı olarak işçiler kendi emek süreçlerini ve kariyerlerini belirlemek noktasında kontrolünü kaybetmektedirler. Fonksiyonel esnekliğin uygulandığı işyerlerinde işçiler mesleki profillerini çizememekten yana zorluk yaşamaktadır (Standing, 2014: 70).

Fonksiyonel esnekliğin işçiler açısından getirdiği en önemli sorunlardan biri yatay iş yükünün artmasından kaynaklanmaktadır. İşin yoğunlaştırılması ve yeni görevleri yapmak için işçilere yeterince ek süre tanınmaması bu esneklik türünün uygulanmasında sorun teşkil etmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011).

Fonksiyonel esnekliğin sağlanması için işveren ve işçinin uyumu önemlidir. İşverenlerin yeni çalışma biçimlerini uygulaması için gerekli işyeri donanımına sahip olmaları; işçilerin ise yeni sorumlulukları üstlenme, yeni nitelikler kazanma ve yeni çalışma biçimlerini kabullenme gibi konularda istekli olmaları gerekmektedir.

1.3.3. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği, işletmelerin ücret düzeyini, işgücü piyasası koşullarına ve talep değişimlerine göre düzenleme imkânı bulduğu, liyakat, beceri ve verimin ödüllendirildiği esneklik türü olarak bilinmektedir (Tokol, 2011: 136). Bu yaklaşıma

göre ücretler aşağıya doğru esnek olmalı ve daralma dönemlerinde istihdam hacminin daraltılması önlenmelidir (Ongan, 2004). Ücret esnekliği, konjonktürel dalgalanmalara uygun olarak işten çıkarma yerine ücretlerin düşürülerek işsizliğin artmasının engellenmesi olarak görülmektedir.

Ücret esnekliği, işletme düzeyinde ve makro düzeyde olmak üzere iki türlü incelenmektedir. İşletme düzeyinde ücret esnekliğinin sağlanması doğrudan işgücü maliyetlerini kapsamakta iken; makro düzeyde ise ücretler ve dolaylı işgücü maliyetleri ile alakalıdır (Erdut, 1998: 40).

İşverenler, yükselen maliyetlerin varlığına dikkat çekerek ücret politikalarındaki katılığın giderilmesini savunmakta ve bu ücret politikalarının katı olmasının sorumlusu olarak sendikaları eleştirmektedirler. Buradaki eleştiri, enflasyon ve işsizliğin sebebinin katı ücret politikaları olduğu gerekçesi ile gerçekleşmektedir. Asgari ücret mevzuatının yürürlükten kaldırılması gerektiğine inanan ücret esnekliği savunucuları, değişen ekonomik durumlar karşısında ücretlerin mevsim ve bölgeler hesaba katılarak gerçekleşmesi gerektiğini düşünmektedirler (Başbuğ, 2012: 58).

Özellikle vasıfsız işgücünün istihdam olanaklarının genişleyebilmesi ve vasıfsız emeğin işgücü piyasasından dışlanmaması için gerekli olduğuna inanılan ücret esnekliğinin aslında toplam istihdamı arttırmaktan ziyade azaltıcı etki yaratacağı söz konusudur (Ongan, 2004).

Sendikalı ve toplu iş sözleşmesi bulunan işyerlerinde ücret esnekliğinin nasıl uygulanacağı konusu belirsizlik taşımaktadır. Ayrıca, emek hareketlerinin “sabit ve tahmin edilebilir ücret” istekleri, ücret esnekliği ile birlikte ücretlerin ne olacağının ve ne kadar değişiklik göstereceğinin tahmin edilememesiyle birlikte sekteye uğramıştır.

1.3.4. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Çalışma sürelerinde esnekliğin uygulanması ile birlikte işçilerin belirli saatte işe gelip işten ayrılması yerine, tespit edilen zaman dilimleri içinde istediği zaman işe gelmesi ve ayrılması amaçlanmaktadır (Demir ve Gerşil, 2008).

Hizmet sektörünün ekonomi içindeki yeri ve ağırlığı arttıkça, çalışma sürelerinin geleneksel iş günü uygulaması (Pazartesi-Cuma günleri 09.00-17.00 saatleri) ile karşılanıp karşılanmayacağı tartışma konusu olmuştur. Hizmet sektöründeki çalışma sürelerinin diğer sektörlerle nazaran daha uzun olması ve hizmetin bizzat insan tarafından sunulması çalışma sürelerinin uyumlaştırılmasını gerekli kılmıştır. İşletmelerin maliyetini düşürme ve rekabet güçlerini arttırmak için çalışma sürelerinde esneklik kavramına vurgu yapmışlardır (Parlak ve Özdemir, 2011).

Kısmi süreli çalışma, kayan iş süreleri, iş paylaşımı, esnek zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, yoğunlaştırılmış çalışma haftası, yoğun çalışma, vardiya çalışma, telafi edici çalışma biçimleri ile uygulama alanı bulmaktadır (Tokol, 2011: 137).

Çalışma sürelerinde esneklik, işletmelere kriz dönemlerinde ayakta kalabilme ve talep dalgalanmalarında ihtiyaç duyulan süreyi yaratabilme, maliyetlerde düşüş ve buna bağlı olarak rekabet edilebilirlik sağlamaktadır (Mess, 2002: 14).

İşçi sendikalarının devamlı olarak çalışma sürelerinin kısaltılma talebine karşılık işverenlerce önerilen çalışma sürelerinde esneklik uygulaması, özellikle gelişmiş ülkelerde uygulanan esneklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma sürelerinde esneklik, işçilere iş ve aile yaşamını dengelemesi açısından bağımsızlık sağlayarak iş doyumunu arttırıcı etkide bulunabilir. Fakat toplu sözleşmelerden ziyade bireysel sözleşmelerle sağlanacak olan çalışma sürelerinde esneklik uygulamaları, işçinin sendika ile bağını kopartarak “tek başına” kalması ve dayanışma kültürünün zayıflamasına sebep olacağı unutulmamalıdır.

1.4. Esnek Çalışma Şekilleri

Geleneksel üretim tarzında piyasaların homojen ve istikrarlı büyüdüğü varsayımı işgücünün tam gün istihdam edilmesi ile sonuçlanmıştır. Fakat esnek üretim tarzı

ile birlikte stokların kaldırılmasını gerektiren, vasıflı işgücüne daha fazla ihtiyaç duyan bir sistem kurulmuş; bu ilişkinin gerektirdiği yeni çalışma şekilleri doğmuştur (Başbuğ, 1998). Yani yeni çalışma şekillerinin, ürün piyasalarındaki talep farklılaşması ve artan rekabetin etkisi altında geliştiğini söylemek mümkündür (Metin ve Özaydın, 2014: 84).

Aşağıda açıklanan çalışma şekilleri, esnek çalışmanın genel kabul görmüş türleridir.

1.4.1. Kısmi Süreli Çalışma

“Yarı zamanlı” ya da “part-time” çalışma olarak da ifade edilen kısmi süreli çalışma, esnek çalışma türleri içerisinde en yaygındır. Hatta esnek çalışma kavramının kimi zaman-özellikle kamuoyu nezdinde- kısmi süreli çalışma ile eşdeğer görüldüğü bilinmektedir.

Kısmi süreli çalışma, normal çalışma süresinden önemli ölçüde “kısa”, “düzenli” ve “isteğe bağlı” çalışma şeklidir. Bu üç özellik, kısmi çalışmayı mevsimlik ve geçici çalışmadan ayırmaktadır (Tokol, 2011: 127).

Çalışma isteğinde olan herkes için tam gün çalışmanın olmadığı durumlarda, “herkes çalışabilsin diye kısmi süreli çalışma” teması üzerinde düşünmek gerekir (Gorz, 2007: 267). Kısmi süreli çalışmanın isteğe bağlı olması önem taşımaktadır. Fakat işçi kimi zaman işsiz kalmamak adına istemediği halde kısmi süreli çalışmayı kabul etmek zorunda kalabilmektedir. Bu sebeple kısmi süreli işlerin, işveren ile işçi sendikaları ya da bizzat işi ifa edecek işçilerle belirlenmesi, bu sorunun çözümünde etkili olacaktır.

Kısmi süreli çalışmanın önemli sebeplerinden biri, ekonomide hizmet sektörüne doğru bir kaymanın yaşanmasıdır. Hizmet sektörünün payı arttıkça, işverenler işyerlerini esnek kadrolaşmaya uygun olacak şekilde yeniden tasarlamaktadır. AB ülkelerine bakıldığında, hizmet sektöründe kısmi süreli çalışanların oranının, üretim sektöründe çalışanlardan daha yüksek olduğu görülecektir. Hollanda ve

İngiltere’de hizmet sektöründe çalışanların neredeyse yarısından fazlası kısmi süreli çalışmaktadır (Tokol, 2011: 128).

Hiç kuşkusuz, kısmi süreli çalışmanın işverenlerin gittikçe büyüyen bir gereksinimi karşıladığı açıktır. Aynı zamanda işçiler açısından bazı kişilerin işe girmelerini, yeniden işe girmelerini veya işlerini koruyabilmelerini kolaylaştırıcı etkisi vardır (Tunçomağ, Centel, 2008: 70).

Kısmi süreli çalışmaların artmasının sebeplerinden biri de, kadınların değişen toplumsal konumudur. Bu durum, aynı zamanda kadın işçilerin ev ve iş yaşamının bir arada yürütülmesi açısından da önem taşımaktadır (Özgener, 2005).

Kısmi süreli çalışma, birçok ülkede işveren açısından sosyal sigorta kanunlarının uygulanmaması olarak görülebilmekte ve bu kısmi süreli çalışanlar tam gün süreli çalışanlara nazaran, sosyal güvenlik sistemlerinden ve sosyal yardımlardan yeterince yararlanmamaktadır (Bacak ve Şahin, 2005).

1.4.2. Çağrı Üzerine Çalışma

“Sıfır saat sözleşme” veya “stand-by çalışma” olarak da bilinen çağrı üzerine çalışma, önceden yapılan iş sözleşmesi uyarınca işçinin önceden belirlenmiş çalışma saatleri ve süresi yerine işveren tarafından çağrıldığında işyerine gelerek çalışması anlamına gelen bir kısmi süreli çalışma şeklidir (Tokol, 2011: 129).

Yapılan çağrı üzerine işçi işyerine gelip çalışır, çalışma bittikten sonra işyerinden ayrılıp yeni bir çağrıyı bekler. Fakat burada dikkat edilmesi gereken nokta işçinin, en ufak bir çağrı garantisi olmadan işverenin emrine amade bir biçimde bekleyip beklemeyeceğidir. Kuşkusuz ki böylesi bir durumun insani yönü bulunmamakta ve insan onuruna yakışır iş kapsamında değerlendirilemez. Çağrı üzerine çalışmanın sınırlandırılması ve işçinin çağrılmadığı durumlarda belli bir sürenin ücretinin ödenmesi makul olanıdır. Böylesi iş ilişkisine, “çağrı garantili çağrı üzerine çalışma” yahut “çekirdek süreli çağrı üzerine çalışma” denilebilir (Akyiğit, 2008: 574-575).

Özellikle otel ve eğlence yerlerinde ihtiyaç duyulan çağrı üzerine çalışma ilişkisi, “ekstra işçi” adı altında çalıştırılan işçilerin varlığı ile yaygınlık kazanmıştır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2014: 132). Sürekli olarak işçiye ihtiyaç duyulmayan işyerlerinin iş çıktıkça işçi ihtiyacını gideren bir sistem olan çağrı üzerine çalışma; bir işyerine sürekli biçimde bağlanma ihtiyacı duymayan işçilerin de tercih sebebidir (Akyiğit, 2008: 575).

Çağrı üzerine çalışmanın işverenlerce tercih edilmesinin sebepleri daimi işçi için aday havuzu oluşturmak, işgücü maliyetlerinden tasarruf etmek, talep dalgalanmalarıyla başa çıkmak ve yasal sınırlamaları aşmaktır (Parlak ve Özdemir, 2011).

Çağrı üzerine çalışan işçilerin belirli haklara sahip olduğu ve daimi işgücüne dâhil oldukları vurgusu yapılmadığı takdirde bu tür çalışmanın istismara açık olduğu ve güvencesizliği getirdiği bilinmektedir. Bu tür bir çalışma düzenli olmadığından ara sıra çalışmak isteyen işgücü için idealdir (Parlak ve Özdemir, 2011).

1.4.3. İş Paylaşımı (Job Sharing)

İş paylaşımı, bir işin birden fazla işçi tarafından yerin getirilmesi anlamına gelen bir kısmi süreli çalışma şeklidir. Çalışma sürelerinin belirlenmesinden sonra iş yükü, karar alma gibi tüm görevler, ücret ve sosyal haklar paylaşılmaktadır. İş paylaşımı şu şekilde gerçekleşir; iş, grup çalışması şeklinde işi paylaşanlarca yerine getirilir ve işin yapılmamasından tüm gruptaki işçiler sorumlu olur (Tokol, 2011: 130).

İş paylaşımı uygulamasının işverenlerce tercih edilmesi özellikle ekonomik kriz dönemlerinde fayda sağlamaktadır. Deneyimli ve vasıflı işçileri işten çıkarmamış olacaklar ve kriz bitiminde işgücünün muhafazası söz konusu olacaktır. Ayrıca işten çıkarma maliyetlerinden de tasarruf imkânı elde edeceklerdir (Parlak ve Özdemir, 2011).

1.4.4. Belirli Süreli Çalışma

Belirli süreli çalışma, iş sözleşmesinin objektif koşullar gereğince belirli bir süreye bağlanması olarak tanımlanabilmektedir. Belirli süreli çalışmanın, işsizlere sürekli

istihdam için köprü vazifesi görmesi ve belirli süreli de olsa istihdam sağlaması kabul görmesinde etkili olmuştur (Tokol, 2011: 130).

Esnek istihdamın belirli süreli iş sözleşmelerine dönüşmesinin sosyal ve ekonomik açıdan doğuracağı sonuçları tahmin etmek güç değildir. İşveren açısından kurumsal yapının geliştirmiş olduğu koruyucu önlemlerin dışında kalmayı sağlıyor iken; işgücü açısından ise işgücü piyasasındaki parçalı yapıyı güçlendirmektedir. Genellikle, kısa vadeli oluşu ve belli sürenin ardından belirsiz süreli iş sözleşmesine dönülmesinin sınırlı oluşu, işgücü arzı için güvencesizlik yaratmakta ve öncelikli tercih edilmemesinin sebeplerini ortaya koymaktadır (Ongan, 2004).

Bu olumsuzluklara rağmen özellikle istihdamında zorluk çekilen grupların yani dezavantajlı grupların istihdamına teşvik edilmesi amacıyla kimi Avrupa ülkelerinde belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması için kolaylıklar sağlandığı bilinmektedir (Çelik ve diğerleri, 2014: 112).

1.4.5. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası

Yoğunlaştırılmış iş haftası, haftalık çalışma süresinin daha az sayıdaki günde tamamlayarak (günlük çalışma süresini uzatmak) çalışılan iş günü sayısını azaltmak şeklinde tanımlanır. Çalışma gününe erken başlayarak ya da geç paydos ederek haftalık çalışma süresi sabit kalmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011). Haftalık çalışma süresi, sıkıştırılan iş günlerine eşit bir şekilde bölünerek ya da günlük iş süresinin farklı şekilde dağıtılması şeklinde de gerçekleştirilebilir (Günay, 2004).

İşverenlerin sabit giderleri azaltmak amacıyla dört gün fazla çalıştırıp beşinci gün kapalı kalmayı tercih etmesi zaman zaman söz konusu olmaktadır. Yoğunlaştırılmış iş haftası ile işçilere daha fazla serbest zaman kalmakta ve işe gidip-gelme süreçlerinde hem zamandan hem de harcamalardan tasarruf etmektedirler. Fakat yoğunlaştırılmış çalışmada işçilerde görülen yorgunluk iş kazalarını arttırmakta ve verimliliği de düşürmektedir. Ayrıca özellikle yaşlı işgücü ve çalışan anneler için, yoğunlaştırılmış iş haftası süreçlerinde uzun vardiyalar daha fazla yorucu olmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011).

1.4.6. Evde Çalışma

Evde çalışma, özellikle kadın istihdamının yoğun olduğu, emek yoğun teknikler kullanılan giyim, deri, dokuma, halı gibi geleneksel işlerde yaygındır. Fakat büro işlerinde de evde çalışmanın yaygınlaştığı bilinmektedir (Tokol, 2011: 131). Hazır giyim ve dericilik endüstrisinin emek yoğun imalat aşamalarında, sebze ve meyve üretiminde, halı dokuma, yiyecek hazırlama ya da ürünleri ayıklama, temizleme, paketleme ve etiketleme gibi çok çeşitli işler, evde çalışma türüne örnek teşkil etmektedir.

Evde çalışma, işçiye ulaşım ve giyim maliyetlerinde azalma, zaman tasarrufu ve zamanını düzenleme açısından imkân tanımına rağmen; ekip ruhunun eksik olması ve çalışma arkadaşlarıyla iletişim kuramadığı için sosyal ilişkilerinin zayıflaması, çalışma saatleri ile boş zaman arasındaki sınırın belirsiz olması, sosyal izolasyona sebep olması açısından dezavantaj yaratmaktadır (Özgener, 2005).

Evde çalışma, özellikle “kadın işleri” olarak tanımlanan işleri kapsayan -haliyle kadınların tercih ettiği-, çalışma koşulları açısından yetersiz ve bu şekilde çalışan bireyi toplumsal hayattan dışlayıcı sonuçlar doğuran bir çalışma şeklidir. Genellikle parça başına çalışmanın hâkim olduğu evde çalışma, siparişteki artış ve azalışa göre değişen sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Siparişlerdeki azalış, uzun bir süre ücret güvencesinden yoksun olmaya yol açarken; siparişlerdeki yoğun artış, kısa zamanda yerine getirilmesi istendiği için kimi zaman günlerce uykusuz geçirilen çalışmayı gerekli kılmaktadır. İşte bu dönemlerde üretim hedefini tutturabilmek için hane halkından yardım isteyen işçi, çocuk çalışmasını işin içine sokarak, evde çalışmanın farklı bir noktaya temasına sebep olabilmektedir (Erdut, 2011).

Bir görüşe göre evde çalışma, mevcut çalışma sisteminin etkisiyle ev dışına itilmiş kadınları tekrar ev içine sürükleyecek ve geleneksel tutucu değerleri pekiştirecek bir çalışma sistemidir (Centel, 1994: 251).

İşveren için maliyet düşürücü unsurlar (telefon, ısınma, aydınlatma, ofis alanı ve araç gereçleri gibi) evde çalışma ile istihdam edilen işçiler cephesinde maliyeti arttıracak gerçeği de söz konusu olmaktadır (Aksoy, 2012: 404).

1.4.7. Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)

Tele çalışma, birbirinden farklı çalışma koşullarını kapsaması ve çeşitli çalışma koşullarını da içermesinden dolayı tek bir tanımla açıklamanın mümkün olmadığını göstermektedir. Organizasyon, mekân ve teknoloji kavramlarının birleşiminden oluşan tele çalışmayı, “bilgi teknolojileri kullanılarak işyerinin dışında düzenli yapılan çalışma” şeklinde tanımlamak mümkündür (Tokol, 2003).

Çalışma hayatında ihtiyaç duyulan esneklik ile teknolojinin sunduğu imkanları birleştirmenin en tipik örneklerinden biri olan tele çalışma, endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçişin adeta çalışma hayatındaki yansımasıdır (Aydın, 2008: 352).

Geleneksel işyerinden çok eve yakın yerleşimlerde çalışma şekli olan yerel çalışma merkezleri, uydu ofisler, tele köyler, tele-komünikasyonunun tele çalışmayı olanaklı kıldığı alternatif işyerleri, tele merkezler, geçici iş istasyonları, çağrı merkezleri, ülkeler ve kıtalararası tele çalışma şekilleri transborder tele çalışma, off shore tele çalışma sayılabilir (Tokol, 2003).

Günümüzde evde çalışma ile mobil çalışmanın birleşimi gibi çeşitlenen tele çalışmanın bu denli boyutlara gelmesinde birçok sebep bulunmaktadır. Ülkeler, bölgesel istihdam dengesizliklerini gidermek, trafik sorunu, enerji tasarrufu gibi çevre sorunlarını azaltabilmek gibi nedenlerle; işverenler ise geniş bir işgücü piyasasından yararlanma, işe devamsızlığı azaltma, kira, ulaşım giderleri gibi sabit maliyetlerin azalması gibi nedenlerden dolayı tele çalışmaya sıcak bakmaktadırlar. İşçiler için tele çalışma, sosyal izolasyona sebep olarak kolektif duygulardan bağımsız hareket etmelerini ve hak arama noktasında yetersiz kalabileceği vurgusu söz konusu olabilmektedir (Tokol, 2003).

1.4.8. Kayan İş Süreleri

“Esnek zamanlı çalışma” olarak da ifade edilen kayan iş sürelerinde, işçinin günlük, haftalık ya da aylık çalışma süresinin sabit olduğu fakat çalışmaya erken ya da geç başlamasının yahut işin bitimi zamanının belirlenmesi işçinin kendi inisiyatifindedir.

Kayan iş sürelerinde basit ve nitelikli olmak üzere iki uygulama vardır. Bu iki uygulamanın arasındaki fark şudur: Basit kayan iş sürelerinde işçi, sadece işe başlama ve bitiş saatini belirleyebilirken, nitelikli kayan iş sürelerinde, işçi ortalama günlük iş süresini aşmamak kaydı ile bir günde ne kadar çalışacağını da kendisi belirlemektedir (Günay, 2004).

1.4.9. Telafi Çalışması

Telafi çalışmasını 4857 sayılı İş Kanununa göre açıklamak mümkündür. Kanunun 64. maddesine göre; “Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.”

Telafi çalışması, “İki tatil günü arasında kalan işgününde veya zorlayıcı bir nedenle üretimin durması sonucu ya da işçinin işverenden izin alıp çalışmadığı günlerde kaybedilen çalışma sürelerinin belli bir zaman dilimi içinde fazla çalışma yaparak telafi edilmesi ve bu fazla çalışmanın ücrete hak kazandırmaması” anlamına gelmektedir (Tokol, 2011: 141).

İşveren fazla mesai yaptırdığı işçiye ücret yerine fazladan izin vermesi, işçinin rızası ve toplu ya da bireysel iş sözleşmesi ile gerçekleşecek bir durum olmalıdır. İşçinin rızası olmadan fazla çalışma ücretinin izin ile takas edilmesi ahlaki olmayan bir yöntem olacaktır (Günay, 2004).

1.4.10. Vardiya Tipi Çalışma

İşyerindeki oldukça uzun bir çalışma süresinin işçi grupları arasında birbirini takip eden başlama ve bitiş saatleriyle bölünmesine vardiya tipi çalışma denilmektedir. Bu vardiya süreleri farklı uzunlukta, gece ya da hafta sonuna rastlaması mümkündür (Demir ve Gergil, 2008).

Günde 24 saat mal ve hizmet üretimi gerektiren işkollarında uygulanan vardiya tipi sistem, pahalı teknolojilerin ve yapılan yatırımların rekabet ortamında daha uzun süre kullanımını gerektirmiştir. İşgücünü koruyan haftalık yasal çalışma süreleri, gece ve hafta sonu çalışmaları için kısıtlama uygulamalarından feragat edilemeyecek olması vardiya tipi çalışmayı ortaya çıkarmıştır (Tarcan, 2000).

Vardiya tipi çalışma sistemi özellikle gece postalarında çocuk, genç ve kadın çalışanlar için sorun oluşturabilmektedir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği açısından yaşanan dezavantajlı durumlar söz konusudur. Çünkü işçiler sürekli olarak gece veya gece vardiyasında çalıştırılmaları onların üzerinde psikolojik ve fiziksel sorunlara yol açabilir. Bu sorunun aşılmasında, her hafta ya da belli aralıklarla vardiyaların değiştirilmesi çözüm olarak görülmektedir (Bacak ve Şahin, 2005).

1.4.11. Taşeron Uygulaması

Çalışma hayatında esnekliği oluşturan faktörlerin artması ve üretim çeşitliliğinin işletmeler tarafından kaliteli ve az maliyetli şekilde yapılması isteği –istekten ziyade zorunluluk olduğu unutulmamalıdır-, işverenleri klasik iş ilişkisinden farklı istihdam biçimlerine itmiştir. İşletmelerin yoğunlaştığı ve yatırım yaptığı iş alanları dışında kalan işlerini o alanlarda uzmanlaşmış başka işverenlere vermesiyle birlikte taşeron uygulaması gündeme gelmiştir (Çankaya ve Çil, 2011: 15-16).

“Alt işveren işçisi” ve “müteahhit işçisi” olarak da bilinen bu esnek çalışma şekli, günümüzde en çok “taşeron çalışma” olarak anılmakta ve asıl işin tamamlayıcısı niteliğindeki yardımcı işler olarak tanımlanmaktadır.

Asıl işveren ile alt işveren ilişkisinin unsurlarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Çelik ve diğerleri, 2014: 51-54):

1. Bu ilişkinin iki tarafında da işveren bulunmaktadır.
2. İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işin verilmesi söz konusudur ve alt işverene işin bir bölümü verilmektedir.
3. Bu ilişkide işin asıl işverene ait işyerinde yaptırılması esastır.

Alt işverenlik uygulaması genel hatlarıyla bu şekilde olmakla birlikte; Türkiye’de bu kurallara ek olarak alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan işte çalıştırılması kuralı söz konusudur.

İşletmelerin bazı işleri alt işverenlere yaptırmasının çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Bunlar, işletmenin değişen teknik şartlarına, iş yüküne ve üretim tekniklerine bağlı olarak oluşan ve uzmanlaşma isteyen konularda kaynak israfından kurtulmak, oluşan arz ve talebe göre işgücünün sayısının artırılması ya da azaltılması şeklindedir (Başbuğ, 1998). Türkiye açısından değerlendirildiğinde taşeron uygulaması, işletmelerden ziyade kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanmaktadır (Başbuğ, 2012: 59).

İşverenler, çekirdek kadrolarını oluşturup onların sosyal haklarını saklı tutmakta; çevre işgücünü ise taşeron işçilerinden oluşturup birçok güvenceden mahrum bırakma eğilimi gösterebilmektedirler. Böylece taşeron olarak istihdam ettikleri işçilerin iş kanunu ve toplu sözleşme haklarını devre dışı bırakmaktadırlar (Başbuğ, 1998). İş sözleşmelerine bağlı güvenceler, taşeron uygulamasıyla kırılgan hale getirilmiştir (Mony, 2012: 83).

Taşeron işletmeler, teknik şartnamelere uygun biçimde yapılanarak, emek yoğun imalat aşamasında ucuz işgücünden yararlanmak üzere, teknolojik kapasiteye sahip gelişmekte olan ülkelerde yoğunlaşmaktadır (Erdut, 2007).

Taşeron çalışma, kimi zaman kötü niyetli uygulamalara sebep olmakta, işçileri düşük ücretle istihdam etmenin bir yolu olarak görülmektedir. Türkiye’de taşeron işçiler ile yapılan bir araştırma (Bilgin-Yazıcı vd, 2015) sonuçlarına göre, taşeron olarak istihdam edilen işçilerin çok düşük ücretlerle -hatta zaman zaman asgari ücretin altında- ve kıdem tazminatından mahrum olarak güvencesiz bir şekilde istihdam edildiğini gözler önüne sermektedir.

Ölçüsüz taşeronlaşmaya ihtiyatlı yaklaşmak ve alınacak önlemlerin belirlenmesi, toplumların huzuru açısından önem taşımaktadır. Asıl iş ve yardımcı iş ayrımının net yapılması ve asıl işverenlerce istihdam edilen alt işveren işçilerinin haklarının kısıtlanmaması gerekliliği, alınacak önlemlerin başında gelmelidir (Şakar, 2010).

“Taşeron olmak”, Türkiye şartlarında bir esnek çalışma biçimi olmaktan çıkmış ve hatta bir deyim olarak kalıplaşmıştır. Bir kişi ya da kurumu başka biri/kurumla olmaması gereken bir şekilde eklemlenmiş anlamında kullanılan terim, aslında taşeronluğun toplumsal algıda neyi ifade ettiğini gözler önüne sermektedir. Özellikle siyasi aktörlerin birbirlerini “taşeron olmak”la suçlamaları, toplumun taşeron çalışmasına nasıl bakması gerektiği sorusunu akıllara getirmektedir.

2. BÖLÜM

ÖDÜNÇ İŞ İLİŞKİSİ

2.1. Ödünç İş İlişkisi Kavramı

Fordist üretimin geçerliliğini yitirmesiyle değişen üretim yapısı, işsizlikteki artış, küreselleşme ve onun getirdiği rekabet, teknolojik gelişmeler gibi sebepler çalışma hayatında birtakım değişikliklere sebep olmuş; buna bağlı olarak istihdam biçimlerine yenileri eklenmiştir.

Hissedilen esneklik ihtiyacı yeni çalışma şekillerini beraberinde getirmiş ve artık klasik çalışma şekilleri yerini esnek çalışma türlerine bırakmıştır. Esnek çalışmaya duyulan ihtiyaç, klasik iş sözleşmesinde bulunan ve işçi ve işverenden oluşan tarafların yanında bazen üçüncü bir kişiyi de iş ilişkisine dâhil edilmesine yönelik bir ihtiyaçtır (Türkmen, 1999a). İşte, geçmişte oldukça eskilere dayansa da esnekleşme ile birlikte yoğunluk kazanan çalışma şekillerinden biri de ödünç iş ilişkisidir (Caniklioğlu, 2008:121).

Birçok farklı ülkede 1950'li yılların başında, Türkiye'de ise 1960'lı yıllarda uygulama alanı genişleyen ödünç iş ilişkisi; 1980'li ve 1990'lı yıllarda daha yaygın hale gelmiştir (Ekonomi, 2008b: 234). Bu bakımdan ödünç iş ilişkisi, çalışma yaşamında varlığı uzun yıllara dayanan bir fiili uygulaması olan ilişki olarak karşımıza çıkmaktadır.

Klasik iş ilişkisinde bir taraf (işçi) iş görmeyi, diğer taraf da (işveren) ücret ödemeyi taahhüt eder. Fakat ödünç iş ilişkisi, bu standart ilişkinin dışındadır ve bahsedilen taraflara bir üçüncü kişi dahil olmaktadır. Bu sebeple, klasik iş ilişkisinden ziyade farklı bir kavramla anılmakta ve farklı uygulamalar içermektedir (Caniklioğlu, 2008: 123).

İşverenler çeşitli sebeplerle kendilerine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçilerin haricinde, başka işverenlerden geçici olarak aldıkları işçilere de ihtiyaç duyabilmektedir. Bu imkanı sağlayan ve standart iş ilişkisinden çeşitli özellik ve

unsurlarıyla ayrılan bu çalışma şekline “ödünç iş ilişkisi” adı verilmektedir (Odaman, 2007: 23).

İşverenin kendisine ait bir iş makinesini kiraya verirken, o makineyi kullanan işçinin de kiralayana devredilmesi yahut holding içi personel transferlerinde holdinge bağlı başka bir işverende işçinin çalıştırılması mümkündür. Futbolcu transferlerinde de futbolcunun geçici bir süreliğine üçüncü bir kişiye iş görme edimini ifa etmesi gerçekleşebilmektedir (Başbuğ, 2015: 107). Uçak, tır vb. gibi bir makinenin onu kullanan bir personeliyle birlikte başkasına kiraya verilmesi durumunun ödünç iş ilişkisi sayılamayacağı (Ekonomi, 2008b: 233) veya iş ilişkisinin devri sayılabileceğine ilişkin görüşler de mevcuttur (Akiyigit, 2008: 371).

Ekonomi'ye göre (2008b: 233), bir işveren işçisinin başka bir işverenin işyerinde ifa etmiş olduğu iş görme edimi, her durumda ödünç iş ilişkisi değildir. Örneğin, bir işverenin başka bir işverenle yapmış olduğu eser sözleşmesinde üstlendiği montaj yahut onarım işini yapan işçi kendi işverenin adına yerine getirmek üzere başka işverenin işyerinde çalışmaktadır. Burada işçi, gönderildiği işverenin talimatlarına değil, onu gönderen işverenin talimatlarına göre iş görme edimini yerine getirmektedir.

Ödünç işçi, ödünç alan tarafın işyerinde genel müdür olarak da görev yapabilir; çay işlerinde hizmetli olarak da görev yapabilir. Ödünç işçinin yapacağı işi sınırlandırmanın, ilişkinin ruhuna aykırı olacağı unutulmamalıdır (Çankaya ve Çil, 2011: 389).

Türkiye açısından bakıldığında ödünç iş ilişkisi, özellikle şirketler grubunda daha çok vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanması ve üst kademe yöneticisi yetiştirilmesi alanında sıkça başvurulmuş bir ilişkidir (Centel, 1994: 249, Çelik ve diğerleri, 2014: 136).

Ödünç iş ilişkisi, işçinin işvereniyle olan iş sözleşmesinin başka bir işverene -yani işçiyi ödünç alan işverene- devri değildir. Zira, ödünç alan işverenin, ödünç işçiyi bir başka işverene geçici süreliğine dahi olsa vermesi mümkün değildir, aynı zamanda bu ilişkinin varlığına ters bir durumdur (Ekmekçi, 2008: 103).

Ödünç iş ilişkisi, içeriği ve niteliği itibarıyla karmaşık bir yapıyı ifade etmektedir. Şöyle ki; aralarında bir iş sözleşmesi olan işveren ile işçi vardır. İşveren çeşitli sebeplerden ötürü “zaman zaman” ya da “her zaman” kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçiyi başka bir işveren(ler)in yanında çalıştırmayı istemektedir. Eğer işçi kabul ederse, bu durumun sonucunda ortaya çıkan iş ilişkisi ödünç iş ilişkisi olarak adlandırılmaktadır (Akyiğit, 1995: 12). Görüldüğü gibi ödünç iş ilişkisinde normal bir iş sözleşmesinden farklı olarak bir üçüncü kişi-ki bu kişi ödünç alan işverendir-bulunmaktadır.

İşveren sıfatının üçüncü kişilere yayıldığı durumlara tipik bir örnek olan ödünç iş ilişkisinde işin görülmesini isteme hakkı, işverence üçüncü kişiye devredilmesi söz konusu olmaktadır (Centel, 1994: 249).

Yapılan açıklamalardan sonra ödünç iş ilişkisini şu şekilde tanımlamak mümkündür: “Bir işverenin, kendi işçisini aralarındaki iş sözleşmesi son bulmaksızın iş görme edimini nispeten geçici/kısa bir süre için gönderdiği kişinin yanında ve yönetimine tabi biçimde yerine getirmek üzere ekonomik bir karşılık elde ederek veya karşılıksız olarak bir başka işverene vermesiyle oluşan üçlü ilişkidir” (Akyiğit, 1995: 25).

Ödünç iş ilişkisi; tarafların bu ilişkinin süresini yenilemediği takdirde yahut belirlenen süreler dolduğunda, işçinin ödünç veren işverenin işyerine dönmesiyle son bulmaktadır. Yahut taraflar anlaşarak belirlenen süreden önce bu ilişkiyi sonlandırabilmektedirler (Ekmekçi, 2008: 117).

Ödünç iş ilişkisi kavramının zaman zaman doktrinde ve uygulamada geçici iş ilişkisi olarak tanımlandığı görülmektedir. Bilinmelidir ki, bu ilişkinin sadece geçiciliğine vurgu yapan ve içeriğini anlatmaktan uzak olan “geçici iş ilişkisi” terimi, ödünç iş ilişkisini kapsayıcı bir tanım değildir (Caniklioğlu, 2008: 123).

Almanya’da “leiharbeit”, “arbeitnehmerüberlassung”, “personalverleih” olarak; Anglo-Amerikan hukukunda “temporary work” deyimiyle, Fransa’da “travail temporaire” olarak anılan ödünç iş ilişkisinin, Türkiye’de de “geçici iş ilişkisi” şeklinde kullanıldığı görülmektedir (Türkmen, 1999a). Küresel anlamda da bu

ilişkiyi ifade etmek o kadar kolay değildir; literatürde büyük bir karmaşa söz konusudur.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde de, Türkiye’de de kavramsal boyutta tartışmalar yaşanmaktadır. Bunun sebeplerinden biri de kuşkusuz, piyasa ve akademisyenler ile işçi ve işveren kesimi arasındaki fikir ayrılıklarından kaynaklanmakta ve bu ilişkiye yeknesak bir isim vermek zor hale gelmektedir (Uşen, 2010).

Geçici iş ilişkisi kavramı, belirli iş sözleşmelerine konu olan geçici işleri ve özellikle Türkiye’de kamu kesiminde mevsimlik ve kampanya işlerine kadar uzanan işleri çağrıştırmaktadır (Ekonomi, 2008b: 236). Ödünç iş ilişkisinde var olan geçicilik unsuruna dayalı olarak yapılan ve ödünç iş ilişkisi kavramı yerine kullanılan geçici iş ilişkisi, belirli süreli iş sözleşmesine dayalı olarak yapılan tüm işleri ifade edecek kadar geniş olduğu için bu iş ilişkisini “geçici” olarak adlandırmak doğru olmamaktadır (Uşen, 2006: 8).

Adı geçen ilişkiyi geçici iş ilişkisi olarak nitelendirmek, birkaç aylığına yapılan ve belirli süreli sözleşmelere konu olan geçici işi akla getirmekte olduğu için ödünç iş ilişkisi kavramı doktrinde tercih edilmektedir (Çelik ve diğerleri, 2014: 136).

Ödünç iş ilişkisini “geçici iş ilişkisi” olarak adlandırmak aynı zamanda başka sorunları da beraberinde getirmektedir. İlişki, “geçici” ibaresiyle adlandırıldığında peki taraflar nasıl ifade edilecektir? Böylesi bir durumda, tıpkı 4857 sayılı İş Kanununda olduğu gibi ödünç veren işverenin sadece “işveren” olarak adlandırmak gerekecektir. Halbuki, klasik iş ilişkisinde var olan işçi ve işveren terimlerinin ödünç iş ilişkisi çerçevesinde olan tarafları da adlandırırken kullanmak doğru olmayacak ve içeriği tam karşılamayacaktır (Caniklioğlu, 2008: 124).

Henüz herkesin kabul ettiği bir terim olmayan “ödünç iş ilişkisi”, Almanca karşılığından Türkçe ’ye çevrilmiş ve yukarıda bahsedildiği üzere geçici iş yahut geçici çalışma gibi kavramlarla ifade edildiği görülmektedir. Geçici bir süre için gerçekleşen iş ilişkisinde işçi edimini bir başka işverene ifa etme zorunluluğu olmadığı için (örneğin 3 aylık yapılan belirli süreli bir iş sözleşmesindeki iş ilişkisi geçici olup işçinin sözleşmedeki işverenin yanında çalışması) geçici iş ilişkisi,

ödünç iş ilişkisindeki üçlü ilişkiyi tam yansıtmamaktadır. Yukarıdaki açıklamaların ışığında, işçinin ödünç verilmesi geçici olmakla birlikte her geçici çalışma ödünç iş ilişkisi değildir (Akyiğit, 1995: 26-28).

2.2. Ödünç İş İlişkisinin Tarihsel Arka Planı

Ödünç iş ilişkisi, ilk olarak varlığını 19. Yüzyılın ortalarında göstermiştir. Ekonomik konjonktürdeki gelişmelere dayalı olarak 1970li yılların ortalarından itibaren ziyadesiyle artış göstermiştir. Bu ilişkiyi gerçekleştiren -işçileri seçme, işe yerleştirme, ücretlendirme, müşteri işletmelere temin- işletmeler/büroların sayısı da bu duruma bağlı olarak hızla artmıştır (Odaman, 2007: 288).

AB üyeleri olmak üzere birçok ülkede, ödünç iş ilişkisinin devlet denetiminde ve düzenleyici hükümlere bağlı olarak yasal çerçeveye oturduğu görülmektedir. Türkiye’de ise yürürlükte olan İş Kanununa bakıldığında, kanunun çıkarılma sürecinde bu tarz bir uygulamaya gidildiği görülmekte; fakat yasalaştıktan itibaren mesleki faaliyet olarak yapılan ödünç iş ilişkisi gibi birtakım durumların üzerinde netlik olmadığı fark edilmektedir (Ekonomi, 2008b: 255). Gerçekten de, bu ilişki yasal düzenlemeler sonucu değil; iş yaşamının uygulamalarından dolayı ortaya çıkmış ve konuyla alakalı yasal düzenlemeler yapılması zorunluluğu hasil olmuştur (Türkmen, 1999a).

Ödünç iş ilişkisine dair yasal düzenlemelerin sebebi, esneklik temelli bu tür çalışma şekillerinin “esneklik” sıfatından kaynaklanan istihdamı artırıcı işlevinin kabulü ve uygulamada yaygınlaştığı için tarafların yasal sistem içerisine çekilmesinin gerekli olduğu fikridir (Alpagut, 2005: 277).

Dünyada özel istihdam kurumlarının iki uçta olduğu bilinmektedir. Bir takım özel istihdam büroları, bu işi küresel düzeyde yapan büyük kurumlar olmakta iken, diğerleri ise istihdam hizmetlerini daha sınırlı alanlarda vermekte ve marjinal istihdam kurumları olarak gözükmektedirler (Dereli, 2001).

Türkiye’de ise, Anayasada var olan sözleşme özgürlüğü, taraflara ihtiyaçlarını karşılayacak yeni sözleşme tip ve içeriklerine göre sözleşme yapma hakkını

vermesine rağmen, mesleki faaliyet olarak yapılan ödünç iş ilişkisi muallakta kalmıştır (Ekonomi, 2008b: 237).

2.2.1. Ödünç İş İlişkisinin Avrupa Birliği ve Bazı Ülke Uygulamalarında Görünümü

Ödünç iş ilişkisine olan bakış açısı, Batı ülkelerinde değişime uğramış; sınırlayıcı bir halden düzenleyici hatta teşvik edici uygulamalara geçilmiştir. Sonrasında ise çeşitli ülkelerde ve çeşitli tarihlerde adı geçen ilişki hukuk kurallarıyla şekillenmeye; kapsam ve sınırları ortaya konmaya başlanmıştır.

Aslında 1950'li yıllardan itibaren Avrupa ülkelerinde fiili olarak bulunan özel istihdam bürolarının yasal düzenlemeleri ancak 1990'lı yıllarda yapılmıştır (Alpagut, 2005: 263). Elbette çeşitli düzenlemeler yapılırken, yapılan değişikliklerin tam bir liberal bakış açısını yansıttığını söylemek yanlış olacaktır. Daha ziyade düzenlemelerin gerekli olan koruyucu uygulamaları da beraberinde getirdiği bir gerçektir (Alpagut, 2005: 268).

Özel İstihdam Büroları, Avrupa Konfederasyonu Eurociett'nin raporuna göre (<http://www.ciett.org/economicreport2016/>), Dünyada özel istihdam büroları aracılığı ile çalışanların oranı yüzde 1,6 olup; bu oran Avrupa Birliğinde yüzde 1,8 olarak gerçekleşmektedir.

Ödünç iş ilişkisinin uygulanması noktasında ülkeler çeşitli sınırlamalar getirmiştir. Örneğin, eşitlik ilkesinin uygulanması pozitif bir düzenleme olarak kendine yer bulmaktadır. Bu noktada Almanya, Fransa ve İtalya gibi ülkelerin başlıca örnekler olduğu unutulmamalıdır (Alpagut, 2005: 272).

2.2.1.1. Avrupa Birliği Örneği

Ödünç iş ilişkisinin Avrupa Birliği'nde yansımalarına bakıldığında; öncelikli olarak sınırlayıcı bir yaklaşım gerçekleşmiştir. İşçi hakları bakımından sakıncaları bulunduğu için genel yaklaşım önceleri bu şekilde gerçekleşirken sonrasında ödünç iş ilişkisinin bir esneklik aracı olduğu kabul edilmiştir. Elbette ki bunun altında yatan en önemli sebep, uygulamada artan bu ilişkinin hukuki bir çerçevesi

olmadığı için işçiler nezdinde daha fazla hak kayıplarının gerçekleşmesidir. Yasal temelinin olmadığı bir ortamda temel haklardan yoksun olan işçi grubu ortaya çıkmıştır. Sonrasında ise Avrupa Birliği açısından bu ilişki türünün özellikle mesleki anlamda teşviki söz konusu olmuştur (Alpagut, 2005: 265-270).

Günümüzde, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde ödünç iş ilişkisi kavramı esas olarak özel istihdam büroları noktasında değerlendirilmekte olup; yasal düzenlemeler ve çeşitli sınırlamaların bu noktada gerçekleştiği görülmektedir (Alpagut, 2005: 272).

Ödünç iş ilişkisine Avrupa Birliği açısından bakıldığında doğrudan ya da dolaylı olarak pek çok sözleşme ve tavsiye kararı aldığı görülmektedir. Bunların haricinde tarihsel akışa bakıldığında çeşitli direktif taslağı yahut yönerge taslağı oluşturulmuş olup; kabul edilmediği durumlar da söz konusu olmuştur. Tüm bu taslaklarda –ki bu taslaklar sonrasında direktiflere dönüşmüştür- ödünç işçi kavramı yerine bir üst başlık olarak geçici çalışma kavramının kullanıldığını hatırlatmak gerekmektedir (Akyiğit, 1995: 17-18).

Çoğu ülke uygulamalarında ödünç işçi ile ödünç alan işverene bağlı çalışan işçilerin arasında bir ayrım yapılmaması gerektiği kabul edilmiş olup; işçiler arasında eşitlik ilkesi benimsenmiş durumdadır (Ekmekçi, 2008: 102).

AB'de belirli süreli veya geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin iş güvenliği ve sağlık koşullarının iyileştirilmesini teşvik eden tedbirlerin düzenlendiği 25 Haziran 1991 tarihli 91/383/EC sayılı "Belirli Süreli Hizmet veya Geçici İş İlişkisiyle Çalışan İşçilerin Çalışma Esnasında Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerinin İyileştirilmesine İlişkin Yönerge"si üzerinde durulması gerekmektedir. Yönerge, işyerindeki emsal işçi ile yönergede adı geçen koşullarda çalışan işçilerin eşit çalışma koşullarına sahip olmasını öngörmektedir.

Yine Avrupa Birliği'nin 1991 tarihinde kabul ettiği "Belirli Süreli İş Sözleşmesi veya Ödünç İş İlişkisi ile Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesinin Teşvikine İlişkin 91/383 sayılı ve 1991 tarihli Yönergesi", ödünç verilen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği yönünden korunmalarını güçlendiren düzenlemeler içermektedir. 91/383/EEC sayılı yönergenin, içerdiği hükümler açısından ödünç

işçilerin ayrımcılığa karşı korunmasında yetersiz kaldığı bir gerçektir. Fakat ödünç iş ilişkisinin ilk defa düzenlendiği yönerge olması açısından önem taşıdığı bilinmelidir (Uşen, 2010).

ILO'nun 1996 tarihli 177 sayılı "Evde Çalışmaya İlişkin Sözleşmesi", özel istihdam bürolarının meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi kurmasına yönelik eğilimi teşvik etmektedir. Sözleşmede, istihdama katkı sağlaması ve nitelikli işgücünün temini amacıyla bu ilişkinin kurulması gerektiğine değinilmiştir (Şen, 2014).

ILO'nun 1997 tarihli 181 Sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi, özel istihdam bürolarının ödünç iş ilişkisi kurma işlevine sahip olabileceğinin açıklığa kavuşturulması (Şen, 2014) ve mesleki faaliyet olarak ödünç vermenin bir denetim altında kurumsallaşmasının adımı olarak önem arz etmektedir (Ekonomi, 2008b: 250). Bu sözleşme, iş bulma görevinin kamusal hizmetten çıkıp özel istihdam büroları aracılığıyla da yapılabileceğini belirttiği için diğer tüm sözleşmelerden farklılık arz etmektedir (Ocak, 2010: 158). 181 sayılı sözleşmenin yapılmasının en önemli sebeplerinden biri, aslında yıllardır var olan ödünç istihdam bürolarının veya kendi işçilerini diğer işverene sağlayan büroların sayılarındaki artış olmuştur (Alpagut, 2005: 264). Bu tür bir iş ilişkisinin ILO nezdinde tanınması önem arz etmektedir.

Avrupa Birliği'nin 28 Kasım 2002 tarihli "Ödünç İş İlişkisine İlişkin Düzeltilmiş Yönerge Önerisi", mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin tanımını yapmış ve bu ilişkinin taraflarını açıkça düzenlemiştir. Ödünç iş ilişkisine konu olan işçilerin bu ilişki yürütülürken suiistimal edilmemeleri için oldukça detaylı hazırlanan bu yönerge önerisi önemlidir (Uşen, 2010).

Avrupa Birliği Parlamentosu, 2008/104/EC sayılı "Ödünç İş İlişkisi"ne ilişkin Avrupa Birliği yönergesini, 20 Ekim 2008 tarihi itibarıyla kabul etmiştir. Fiili olarak uzun yıllardır var olan ödünç iş ilişkisinin, AB müktesebatında ilk kez düzenlenmiş olması adı geçen yönergeyi önemli kılmaktadır. Yönergenin kabul edilme sebebi; uygulamada mevcut olan ama yasal bir dayanağa sahip olmayan bu çalışma şeklinin belirli bir denetim altına alınması gerekliliğidir (Alpagut, 2014: 44). Ayrıca bu bağlamda çalışanların konumlarını yükseltmek adına yönergede açık bir

şekilde ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların ücret ve diğer çalışma koşulları bakımından eşit davranılması gerekliliğinin altı çizilmiştir (Uşen, 2010).

Görüldüğü gibi, Avrupa Birliği'nde ödünç iş ilişkisinde yapılacak olan bir değerlendirmenin bu ilişkinin varlık sebebini, gerekli olup olmadığını yahut kabul görüp görmediği şeklinde yapılmadığı açıktır. Daha ziyade bu ilişkinin çalışma koşullarının düzenlenmesi ve bu noktadaki kapsam ve sınırlamaların belirlenmesi noktasında yoğunlaşmıştır. Artık amaç, ödünç iş ilişkisinin ucuz işgücü görülmesini engelleyip, esnek işgücü olarak tanımlanmasıdır (Alpagut, 2005: 278).

2.2.1.2. Almanya

Ödünç iş ilişkisi kavramına ilk olarak 19. Yüzyılın ortalarında rastlandığı söylenmektedir. 1837 yılında Prusya İmparatorluğu'nda gerçekleşen olay, işçi ödünç vermeye örnek olarak gösterilmektedir. Berlin Makine Fabrikası'nda August-Borsig isimli işveren kendisine ait fabrikasındaki işleri yetiştiremediğinde Prusya ordusuna başvurup, kura yoluyla kışladan asker temin etmekteydi. Fabrikaya gelen askerler, gerekli işleri bitirdikten sonra kışlalarına geri dönüp askerlik vazifelerine devam etmekteydiler. Borsig böylece yeni işçi almadan ve haliyle çalıştırdığı askerler için herhangi bir fesih beyanı bildirmesine gerek kalmadan bu şekilde personel eksikliğini gidermiş bulunmaktaydı. Sonrasında da bu tür ilişkilere başka işverenlerin de başvurduğu bilinmektedir (Akyiğit, 1995: 14).

Borsig'in başvurduğu bu yöntem günümüzdeki ödünç iş ilişkisini tam olarak karşılamasa da-çünkü çalıştırılanlar işçi sıfatında değil, askerdiler- bu ilişkinin temelini oluşturması açısından örnek gösterilebilecek durumdadır. Borsig'den sonra bu yöntem diğer işverenler arasında da görülmüş; işyerindeki işlerde azalma olduğunda işverenler işçilerini geçici olarak göndermeye başlamışlardır. Yine aynı şekilde diğer işveren arkadaşlarının geçici olarak işgücüne ihtiyaç duymaları halinde de ama ekonomik bir çıkar karşılığı ama hatır ilişkisine dayalı olarak geçici süreliğine kendi işçilerini gönderdikleri bilinmektedir (Akyiğit, 1995: 14).

Günümüzde en yaygın şekliyle görülen işçi ödünç verme haline 2. Dünya Savaşı sonrası Almanya'da rastlanmıştır. Almanya'nın hızla inşasına duyulan istek aynı

zamanda büyük bir işgücü açığını ortaya çıkarmış ve bu ihtiyacı karşılamak üzere sırf işçi ödünç verme amaçlı işverenler ortaya çıkmıştır. Bu kişiler, kendilerine ait bir işyeri olmamasına rağmen işçi istihdam etmişler ve onları işgücüne ihtiyacı olan işyerlerine göndermek için sözleşme imzalamışlardır (Akyiğit, 1995: 14).

Almanya'da ödünç iş ilişkisine ait ilk hukuki düzenlemeye 1922 tarihine ait İş ve İşçi Bulmayla İlgili Kanunda rastlanmıştır. Meslek edinilmiş şekilde işçi verme ilişkisini yasaklayan bu hukuki düzenleme, ilerleyen yıllarda yine farklı düzenlemelerle değişime uğramıştır (Akyiğit, 1995: 14-15).

Almanya'da, ödünç iş ilişkisinin teşvik edilmesi adına sürelendirme sınırlamasının kaldırıldığı görülmektedir. Yapılan yasal değişikliklerle ödünç iş ilişkisinin süresi uzatılmıştır. Örneğin, 1972 yılında yürürlüğe giren Ödünç İş İlişkisi Yasasında çalışma süresi 1 ay olarak belirlenirken; ilerleyen yıllar içerisinde yapılan değişikliklerle bu sayı 12 aya kadar çıkartılmıştır. Yine 2002 tarihinden itibaren azami süre 24 ay olarak kabul edilmiştir. Fakat son olarak 2004 tarihi itibarıyla bu sınır da kaldırılmış, ödünç iş ilişkisinde azami süre sınırlaması son bulmuştur (Alpagut, 2005: 270).

2004 itibarıyla gelen bir uygulama da ödünç işçilere eşit davranılmasının kabul edilmesidir. Özellikle ücretler seviyesinde kendini gösteren bu ilke, toplu iş sözleşmesi ile daha düşük ücret kararlaştırılabilmesi gibi kendi içerisinde istisnaları barındırmaktadır (Alpagut, 2005: 273).

2.2.1.3. İsviçre

İsviçre'de yayınlanmış bir mahkeme kararı, 1950'lerde ödünç iş ilişkisinin varlığına işaret etmiş olsa da özellikle 1960'lı yıllarda kendisini gösteren bir durum olarak ödünç iş ilişkisi karşımıza çıkmaktadır. Ödünç iş ilişkisinin durumunu İsviçre şartlarında ayrı bir meslek dalı olarak kabul etmek doğru olsa da; bu ilişkiyi açıkça düzenleyen bir hüküm 1991 yılında gerçekleşmiştir (Akyiğit, 1995: 15-16).

İsviçre’de mesleki faaliyet olarak yapılan ödünç iş ilişkisinin “Aracılık ve Personel Ödünç Verilmesi Hakkında Federal Kanunu” ile düzenlenmiş olduğu bilinmektedir (Ekonomi, 2008b: 237).

2.2.1.4. Fransa

Fransa’da önemli bir uygulama alanı bulan ödünç iş ilişkisi, Fransız hukukunda “Le Travail Temporaire” olarak ifade edilmiş olup, tam karşılığı “geçici çalışma” kavramıdır. 1969 yılında MANPOWER adlı ödünç çalışma işletmesi ile CGT adlı işçi konfederasyonu kendi aralarında bir sözleşme yapmışlardır. Bunun üzerine 1972 yılında Hükümet, ödünç iş ilişkisine gerçek statüsünü kazandıran ve hem bu işletmeleri kontrol etmek hem de işçileri korumak adına bir yasa çıkarmıştır (Odaman, 2007: 289-290).

Ödünç çalışma işletmelerinin hiçbir zaman yasaklanmadığı Fransa’da 1972 yılı ile 1982 yılları arasında ciddi sorunlar baş göstermiştir. Her ne kadar 1972 yılında çıkarılan kanun ile sınırlar belirlenmiş olsa da bu dönemde ödünç işçiler için bir olumlu gelişme söz konusu olmamış ve işletmelerin ve işverenlerin keyfi iradelerine bağlı kalmak zorunda olmuşlardır. İşçi konfederasyonlarının da baskısı ile 1981 yılındaki seçimlerden başarı ile çıkan çoğunluk yeni bir düzenleme getirmiştir. 1982 yılında yapılan bu düzenleme ile bu ilişkiye başvuru halleri, kapsam ve sınırlılıkları kesin bir şekilde belirlenmiştir. O tarihe kadar bu uygulamanın kesin bir suretle kaldırılmasını isteyen taraflar, uygulamaya gerçekçi bir şekilde yaklaşan bu tüzükle birlikte uygulamaya ilişkin tereddütlerini azaltmışlardır. Bu tüzük ile birlikte ödünç işçilerin güvence altına alınması ve kötü niyetli uygulamaların yaptırıma bağlanması söz konusu idi (Odaman, 2007: 290-291).

Ödünç iş ilişkisinin kurulması için bazı ülkelerde hiçbir neden aranmazken, bazı ülke uygulamalarında da ilişkinin kurulabilmesi için bir nedenin varlığı istenmektedir (Ekmekçi, 2008: 102). Fransa bu ülkelerden biridir. Ödünç iş ilişkisinin objektif nedenlerle sınırlandırılması ilkesi, Fransa’da kendisine uygulama alanı bulmuştur. Daimi işçinin izin, hastalık gibi nedenlerle çalışamaması, istisnai bir işin ortaya çıkması gibi durumlarda bu ilişkinin kurulabilmesi mümkün hale

getirilmiştir. Yine Fransa'da sektörel bazda bir sınırlama getirilmiş olup; kamu sektöründe yasaklanmıştır (Alpagut, 2005: 273).

Fransız hukukunda da ödünç iş ilişkisinin “geçici” niteliği olduğu varsayılarak süre sınırlaması getirilmiş; Ödünç çalışma kural olarak 6 aya kadar, istisnaen ise 18 aya kadar yapılacağı belirtilmiştir (Mollamahmutoğlu, 2008: 279).

Fransa'da 2000 yılına kadar ödünç iş ilişkisine ilişkin çok çeşitli anlaşmalar yapılmıştır. 2002 yılında ise “Sosyal Çağdaşlaşma Kanunu” yürürlüğe girerek bu ilişkinin son şeklini aldığını söylemek doğru olacaktır. Ödünç iş ilişkisinin sistematik hale gelmesi ve bu ilişkide istihdam edilen işçilerin ikincil statüde var olmalarından kaçınılmaktadırlar (Odaman, 2007: 293).

2.2.1.5. İtalya

Ödünç iş ilişkisi İtalya'da 1980'li yılların ortalarında yasalarla düzenlenmeye çalışılmıştır. Dönemin Çalışma Bakanı, bu ilişkinin yasalaşması gerekliliğini hazırladığı raporlarla sunmuş olsa da, sendikal örgütler tarafından oldukça tepki almış ve bu teklifini geri çevirmek zorunda kalmıştır. İtalya Hükümeti 1993 yılında yine bir düzenleme yapmak istemiş; fakat hazırlanan bu düzenleme hem sınırlamaları bakımından hem de akademik çevrelerce eleştirilmesinden ötürü başarısızlıkla sonuçlanmıştır (Uşen, 2006: 114).

Çeşitli yıllarda ödün iş ilişkisine dair düzenlemeler yapan İtalya, 1997 yılına kadar AB üyesi ülkelerin içinde bu ilişkiyi yasal olarak düzenlemeyen tek ülke olarak bulunmuştur. 1997 yılında yürürlüğe giren “Treu Yasası” mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin ilk defa düzenlenmiş olması bakımından önem taşımaktadır (Uşen, 2006: 116).

2001 yılında yapılan “Biagi Reformu” ile birlikte, emek piyasası reformuna olan ihtiyacın düzenlenmesi söz konusu olmuştur. İçinde ödünç iş ilişkisi de olan yeni istihdam türlerinin düzenlenmesi ve istihdam bürolarının gözden geçirilmesi ihtiyacı bu reformun hazırlanmasına vesile olmuştur. Bu reform doğrultusunda sosyal taraflar anlaşarak ve çeşitli kararlar alınarak 2003 yılında kanun

çıkartılmıştır. Treu Yasasında var olan hükümler sadeleştirilmiş; özel istihdam bürolarının başka bir faaliyet yürütmeleri kaldırılmıştır (Uşen, 2006: 139-145).

2.2.2. Türk Çalışma Hayatında Ödünç İş İlişkisinin Ortaya Çıkışı

Avrupa Birliği'ne üye ülkeler bazında ciddi bir istihdam aracı kabul edilen ve yaygınlaşan ödünç iş ilişkisi, Türk hukukunda sınırlayıcı bir şekilde kendisine yer bulmuştur.

Türkiye'de uzun yıllar boyunca özel istihdam bürolarının kurulması yasak olduğu bilinmektedir. ILO'nun 96 sayılı "Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşmesi"ni Türkiye 1951 yılında imzalamış olmasına rağmen, özel istihdam büroları yasaklanmıştır. Haliyle ödünç iş ilişkisinin yaygınlaşması ve Türkiye'de yaygın istihdam biçimi olarak görülmesi imkânsız hale gelmiştir (Uşen, 2006: 272).

Ödünç iş ilişkisi, doktrinde ilk olarak 1980 yılında Soyer'in yazdığı eserde "işçinin başka bir işverenin yanında çalışması.." şeklinde ilişkinin adı zikredilmeden bahsedilmiştir. Doktrinde adı geçen ilişkinin adından ilk bahseden 1986 yılında "Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar" adlı tebliğiyle Münir Ekonomi olmuştur. İlerleyen yıllarda ise ödünç iş ilişkisini çeşitli yönleriyle inceleyen, kapsam ve sınırlılıklarından bahseden, çeşitli ülke karşılaştırmaları yapan eserler ortaya konmuştur.

Türkiye'de özellikle 1980'li yılların ortalarından başlayarak, gelir sağlamak amacıyla işçisini ödünç veren işverenlerin sayısında artış olmuş; 1990'lı yıllarda ise daha yaygın hale gelmiştir. 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte olduğu dönemde, ödünç verilen işçilerin korunması açısından herhangi bir önlem alınamamış; bir sistem içerisine dâhil edilememişlerdi (Ekonomi, 2008b: 250). Zira 1475 sayılı İş Kanunu konjonktürel dalgalanmalara, talep farklılaşmalarına, değişen üretim ilişki ve tarzlarına cevap verecek nitelikte değildi (Odaman, 2012).

İş sözleşmesinden doğan hak ve borçların kural olarak işçinin de rızası ile devrinden söz eden Borçlar Kanununun hükmü haricinde bir düzenleme yoktu. 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte bu ilişki durumu yasal bir

zemine oturmuştur. Ödünç iş ilişkisinin doğrudan ve açık bir şekilde düzenlenmesi, bu kanuna kadar gerçekleşmemiştir (Akyiğit, 2008: 373). Kanun hazırlanırken, özel istihdam büroları yasak olduğu için danışmanlık şirketi adı altında faaliyet gösteren kuruluşların ısrarı sonucu kanunu hazırlayan bilim komisyonunca ödünç iş ilişkisi “geçici çalışma” adı altında düzenlenmiştir (Uşen, 2006: 273).

Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi, İş Kanunu Taslağı’nda olmasına rağmen İş Kanununda yer verilmemiştir. Bilim Kurulunca yapılan ayırmada, 8. Maddenin (a) bendinde “işveren(ödünç veren), rızasını almak suretiyle bir işçiyi başka bir işverene(ödünç alan) iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak verdiğinde ödünç iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu halde iş sözleşmesi ödünç verenle devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini ödünç alan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Ödünç alan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir. Ödünç veren işverenin, ücret ödeme yükümlülüğü devam eder.” Şeklinde tanıımı yapılmıştır. Maddenin (c) bendinde ise “Ödünç iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak yürütülmesine ve özel istihdam bürolarının iş aracılığına ilişkin kanun hükümleri saklıdır” şeklinde ifade edilmiştir (MESS, 2002: 16).

Aynı zamanda taslağın 93. Maddesinde de mesleki faaliyet olarak ödünç ilişkisinin özel şart ve sınırlamaları hükme bağlanmıştır. 93. maddenin (a) bendinde “Başkasına (ödünç alan) işçisini ödünç vermek suretiyle gelir getirici mesleki faaliyet gösterilmesi Türkiye İş Kurumunun iznine bağlıdır. İzin verilebilmesi için işçilerin rızalarını alarak başkalarına ödünç verecek gerçek veya tüzel kişi işverene ya da bu alanda da faaliyet gösterecek özel istihdam bürosuna, amaca uygun bir işyerinin tüm unsurlarıyla kurulmuş ve yetkili mercilere bildirimlerinin zamanında yapılması olması gerekir” şeklinde özel istihdam bürosunun kurulmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır (MESS, 2002: 50). Fakat taslakta 8. Madde olan ve mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisine değinen ibareler kaldırılmış; tasarıdaki 93. Madde de Kanunda kendisine yer bulamamıştır (Ekonomi, 2008b: 236). Bu sonuçla birlikte, ödünç iş ilişkisinde kar amacı güdülmesinin önüne geçilmek istenmiştir (Çelik ve diğerleri, 2014: 141).

Uygulamada sorumsuz işçi çalıştırma şeklinde fiilen uygulamanın olduğu kurumları yasal hükümlerle sınırlandıran 4857 sayılı İş Kanunu, geçerli bir ödünç iş ilişkisinin kurulabilmesi için hangi amaçlarla gerçekleştirilmesi gerektiğine değinmemiştir. Bunun yerine, iş ilişkisinin süresi, işçinin çalışacağı iş ve yazılı rızasını içeren birtakım koşulların varlığı ile ilgilenmiştir (Ekmekçi, 2008: 105).

Fakat yapılan bu düzenleme oldukça sınırlı bir şekilde gerçekleştirmiştir. Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi tamamen kapsam dışı bırakılmıştır (Ulucan, 2004: 152, Odaman, 2007: 79). Birtakım görüşlere (Akyiğit, 2008: 373) göre ise, Türk İş Kanununda tek bir maddede bahsedilen ödünç iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak yapılmasına değinilmemiştir fakat yasak da edilmemiştir. Kanun maddesinin mesleki faaliyet olsun olmasın bütün ödünç iş ilişkilerini kapsayıcı nitelikte olduğu ve mesleki faaliyet olarak yapılan ödünç iş ilişkisini yasaklayıcı bir maddenin varlığının söz konusu olmadığı iddia edilmiştir (Ekonomi, 2008b: 251).

“İşveren.. bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla..” şeklinde var olan maddede de bu şekilde bir sınırlandırmaya yer verilmiştir (İş Kanunu m.7). Kanun metninde görüldüğü üzere, her türlü işte ödünç iş ilişkisi kurulmasına izin verilmemiştir.

Kanun maddesinde yer alan “...holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde..” ibaresini Ekmekçi (2008: 105) doğru bulmayıp, bu ifadenin Türkçe açısından yanlış olduğunu söylemektedir. Ekmekçi; “aynı holding veya aynı şirketler topluluğuna bağlı şirketlere ait işyerlerinde” şeklinde olması gerektiğini savunmaktadır.

Yine kanun maddesinde yer alan “benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla” ifadesinin tarafların menfaatlerine aykırı bir durum oluşturabileceği söz konusu olabilir. Ödünç iş ilişkisinin amacına feshe karşı bir çare yaratılması şeklinde bakılırsa, işçinin ödünç verileceği işyerinde işinin mutlak bir şekilde benzerliğinin olması zor olabilir (Ekmekçi, 2008: 106).

4857 sayılı İş Kanununa göre, ödünç iş ilişkisi en çok 18 ayla sınırlandırılmıştır (İş Kn. Md. 7). Bu azami süre sınırının işçinin, ödünç alan işveren yanında “kesintisiz” istihdamı biçiminde kabul etmek doğru olacaktır (Akyiğit, 2008:380). Bu sınırlamanın amacı, ödünç işçi adı altında sürekli işçi çalıştırılmasının engellenmesidir. Tabi bu süre bir işverenle kurulacak olan ilişkinin azami sınırır. Bu sürenin dolmasının ardından bir başka işverenle ödünç iş ilişkisine girilebilir (Ekmekçi, 2005: 107-108).

Ödünç iş ilişkisi kavramı yerine, geçici iş ilişkisi kavramının 4857 sayılı İş Kanununda tercih edilmesinin nedeni, “ödünç” kelimesinin adı geçen kanun tasarısının TBMM’deki görüşmeleri sırasında işçinin kişiliğini yıpratıcı ve şahsına zarar verici bulunmasından kaynaklandığı bilinmektedir. Gerçekten de, 26.06.2002 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına sunulmuş olan İş Kanunu tasarısında bu ilişki “geçici” olarak değil, “ödünç iş ilişkisi” olarak yer almıştır (Odaman,2007: 15-16).

Bahsedildiği gibi “ödünç” kelimesinin kulağı tırmalayıcı ve işçinin kiraya verilen bir “şey” olduğunu çağrıştırmaları bakımından bu kavram hoş karşılanmamıştır. (Caniklioğlu, 2008: 123). Öğretide ödünç iş ilişkisi terimi benimsenmiş olup, bu terimin iş kanununda kullanılmasıyla işçinin bir “meta” olarak görülmesi tartışmaları var olacağı için ve bu kelimenin insan onuruna yapılan bir saldırı olarak nitelendirilmesinden ötürü geçici iş ilişkisi kavramı tercih edilmiştir (Ekmekçi, 2008: 101). Ödünç iş ilişkisi, her ne kadar İş Kanununda ilişkiyi tam yansıtamayan bir ifade ile yer bulsa da, bu ilişkinin yasal düzenlemeye tabi tutulması önemli bir gelişmedir.

Ödünç kavramının, insanın söz konusu olduğu yerde yadırganacak bir tabir olmasını bir kenara koyarsak; kanunun kullandığı geçici iş ilişkisi kavramının da bu ilişkiyi anlatmak için yeterli olmadığını belirtmek gerekmektedir. Ayrıca yukarıda da belirtildiği gibi birtakım hukuki kavramlarla (geçici iş, geçici işçilik gibi) tamamen terminolojiden kaynaklanan çeşitli kargaşaların oluşacağı aşîkardır (Mollamahmutoğlu, 2008: 273).

İş Kanunu yürürlüğe girdikten hemen sonra 25.03.2003 tarihinde 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu çıkarılmış ve bu kanunda 17. Madde ve devamında Özel İstihdam Bürolarının düzenlendiği görülmüştür. Ardından 1 Ağustos 2008 tarihli Resmi Gazetede “Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği” yayımlanmıştır (Ekonomi, 2008b: 251).

Hükümet, 2009 yılında 5920 sayılı “İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” da ödünç iş ilişkisini düzenleyen maddesini tekrar gündeme getirmiştir. Bu madde, özel istihdam büroları aracılığıyla ödünç iş ilişkisini olanaklı hale getirmekteydi: “Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi; özel istihdam bürosunun, geçici işgücü talebini karşılamak amacıyla iş sözleşmesi düzenlediği işçisini, iş görme edimini yerine getirmek üzere ücret karşılığında bir başka işverene devrini ifade eder ve bu faaliyet Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilmiş özel istihdam büroları tarafından yerine getirilir. Özel istihdam büroları devredeceği işçi ile iş sözleşmesini, işçinin devredileceği işverenle geçici iş ilişkisi sözleşmesini yazılı olarak yapmak zorundadır. Bu sözleşmelerde yer alması gereken hususlar Türkiye İş Kurumunca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.” (<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5920.html>). İşçileri yeterli düzeyde koruyucu hükümler içermediği (KEİG, 2015: 44) ve eşitlik ilkesinin bulunmayışı sebebiyle Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmiştir (Alpagut, 2014: 46).

Türkiye’de yasak olan mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi uygulaması, 20.05.2016 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yasalaşmıştır (www.resmigazete.gov.tr). Kabul edilen Kanun ile birlikte, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda da birtakım değişiklikler yapma ihtiyacı doğmuştur. Bu tarih itibarıyla, son bölümde değinileceği üzere artık Türkiye’de özel istihdam büroları aracılığıyla ödünç iş ilişkisini gerçekleştirme imkânı, çeşitli kısıtlamalar ve sınırlılıklarla birlikte gerçekleştirilebilir.

2.3. Ödünç İş İlişkisinin Tarafları

Sözleşme ilişkilerinde üçüncü bir ilişkinin katılımı iki şekilde görülmektedir. Bunlardan ilki, alacak hakkının talep edilmesi ile borcun yerine getirilmesi; ikincisi

ise sözleşmede taraf sıfatlardan birisine dahil olunması durumlarında karşılaşılır. Taraf sıfatlardan birisine dahil olunmasıyla oluşan üçlü borç ilişkisi, uygulamadan doğan ihtiyaçların giderilmesi sebebiyle kabul edilmiştir (Başbuğ, 2003). Ödünç iş ilişkisi de bu ilişkilerden biridir.

Ödünç iş ilişkisinin en önemli özelliği üçlü bir ilişki olmasıdır. Yani, birden fazla ilişkiden meydana gelen karmaşık bir ilişkidir ve işin bir başka işverenin yanında görülmesinden kaynaklanan ortaya çıkabilecek sorunları içinde barındırmaktadır. Bu karmaşık yapı aynı zamanda çözümlenmesi ve haliyle tarafların sınırlarının iyi belirlenmesi gereken bir zorunluluğu içermektedir (Caniklioğlu, 2008: 125-129).

Yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere bu ilişkinin tarafları; ödünç veren işveren, ödünç işçi ve ödünç alan işverenden oluşmaktadır.

Ödünç iş ilişkisi üçlü bir ilişki olduğu için, tarafların hepsinin onayıyla gerçekleşmesi gerekmektedir. Sadece ödünç veren işveren ile ödünç alan işverenin istemesi bu ilişkinin kurulması için yeterli değildir. Yine aynı şekilde ödünç işçi ve ödünç alan işverenin isteyip, ödünç veren tarafın rıza göstermemesi durumunda bu ilişki kurulamaz. En nihayetinde ödünç iş ilişkisi, tarafların açık iradeleri ile meydana gelmektedir.

Üç ilişkiden herhangi birinin olmadığı durumda üçlü ilişkiden de bahsedilemez. Haliyle, ödünç veren işveren ile ödünç işçinin aralarında bulunan iş sözleşmesinin son bulması halinde eş zamanlı olarak, ödünç iş ilişkisinin de sona erdiği unutulmamalıdır. Ödünç alan işveren, iş sözleşmesinin sona ermesine rağmen işçiyi çalıştırmaya devam ederse, bu aralarında yeni bir sözleşmenin kurulmuş olduğuna işarettir (Mollamahmutoğlu, 2008: 288). Böylesi bir durumda, ödünç iş ilişkisinin taraflarından bahsetmek mümkün olmamakta ve araştırma konumuza girmemektedir.

2.3.1. Ödünç Veren İşveren

Ödünç iş ilişkisinin merkezinde sayılabilecek olan ödünç veren taraf, en temel ifadeyle “kendi işçisini bir başka işverene veren kişidir”. Yani işverenin, işçisini

aralarındaki iş ilişkisini koparmadan kendisine ait olmayan bir başka işyerinde çalıştırması söz konusudur. Genel anlamda ödünç veren işveren olmak için bu özellik yeterli sayılmaktadır. Bu işveren gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilir. Önemli olan, istihdam ettiği işçiyle arasında işçinin ödünç verilmesine dair iş sözleşmesinin bulunmasıdır (Akyiğit, 1995: 84). Yani, işçini başkasına devretme özelliği, ödünç veren işverenin ayırıcı unsurudur (Türkmen, 1999a). Bu husus, ödünç iş ilişkisinin varlığı için ön koşul olarak varlığını göstermektedir.

Mesleki faaliyet olarak yürütülen ödünç iş ilişkisinde ise ödünç veren işveren, ödünç emek bürosu yahut özel istihdam bürosu olarak isimlendirilen kuruluşlardır (Uşen, 2006: 20).

Asıl işveren olarak da tabir edilebilen ödünç veren işveren, bu ilişkiye taraf olabilmesi için öncelikli olarak işveren sıfatına sahip olmalı sonrasında ise adı geçen işverenle ödünç verilmeye konu olan işçinin arasında bir iş ilişkisinin olması gerekmektedir (Odaman, 2007: 81). Ödünç veren taraf, ödünç esnasında dahi ödünç işçinin gerçek ve tek hukuki işvereni özelliğine sahip bulunmaktadır. Bunun aksi halinde, başkasına işçi vermiş olmaz; iş aracılığı işlevini yerine getirmiş olur (Akyiğit, 2008: 389).

Burada dikkat edilmesi gereken husus, ödünç veren tarafın ödünç vermek üzere istihdam ettiği işçinin ödünç veremediği süre boyunca bu isimle anılamamasıdır. Çünkü ödünç iş ilişkisi üçlü bir ilişkidir ve işveren, kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçiyi ödünç veremediği süre boyunca çalıştırmaya bile teknik olarak bu kişiye “ödünç veren işveren” sıfatı verilemez (Akyiğit, 1995: 84).

İşverenin işçisini ödünç vermek istemesi, ancak işçinin rızasıyla gerçekleşir. Bu duruma rıza göstermeyen işçinin bu sebeple iş sözleşmesinin feshedilmesi doğru olmayacaktır (Odaman, 2007: 84).

Ödünç iş ilişkisi, bir yanını ödünç veren işverenin, diğer yanını ödünç alan işverenin oluşturduğu ve bir işçinin bir süreliğine ödünç alan işverenin yanında çalıştırılmasıdır. Öyleyse, “Ödünç işçi verme sözleşmesi”, “geçici işçi verme sözleşmesi” (Caniklioğlu, 2008: 128, Mollamahmutoğlu, 2008: 276), “işgücü ödünç

verilen işçi sözleşmesi” (Türkmen, 1999a), “işçinin geçici sözleşmesi”, “kendine özgür bir sözleşme”, “ödünç sözleşmesi” (Akyiğit, 2008: 373) kavramlarıyla anılan ve bu çalıştırmanın koşullarının belirlendiği ve ödünç alan işverene yetki verildiği bir sözleşmenin varlığı, ilişkinin sıhhati açısından elzemdir.

Bu ilişkinin kurulabilmesi, ödünç işçinin rızası, ödünç veren işverenin de isteği ile yeterli olmamakta; ayrıca ödünç veren işveren ile ödünç alan işveren arasında bir anlaşma olması gerekmektedir (Akyiğit, 2008: 377). Ödünç veren taraf ile ödünç alan tarafın yapacağı bu sözleşmede işçinin de varlığı ve üç tarafın aynı anda sözleşmeyi yapması olağan bir durumdur. Fakat işçinin yer alması zorunluluk taşımamalıdır; zira işçinin iradesi olmadan bu sözleşmenin zaten yapılmaması gerekir (Çankaya ve Çil, 2011: 382).

Ödünç veren işverenin işçisinin, ödünç alan yanında yaptığı işin kötü olarak gerçekleştirmesinde sorumluluğunun olup olmadığı yahut ne derece olduğu durumunun önceden kararlaştırılması, kurulan ilişkinin sıhhati açısından fayda getirecektir. Bununla birlikte, ödünç veren işveren, işçinin ödünç alan işveren yanında çalışmaya başlamasını taahhüt etmelidir (Odaman, 2007: 95-96).

Her ne kadar ödünç alan işverenin ödünç işçiyi koruyup kollama yükümlülüğü varsa da burada ödünç veren işverene de sorumluluk düşmektedir. İşverenin, işçisini bir süreliğine göndereceği işyerinin işçinin ruh ve beden bütünlüğünü bozacak bir nitelikte olmamasını ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemlerin alınıp alınmadığını bilmesi gereklidir (Caniklioğlu, 2008: 138).

Hangi koşulda olursa olsun bir işçi, emeğini ücret almak için işverene sunmaktadır. Bu sebeple ödünç iş ilişkisinde, ücretin ödenmesinin kim tarafından yapılması gerektiği ön plana çıkmaktadır. İşçinin ücretinin ödenmesini ödünç veren işverenin yerine getirmesi, bu ilişkinin mantığı açısından gereklidir. Çünkü, bu ödeme işlemi bizzat ödünç alan işverenden ödünç işçiye olduğu takdirde, ödünç veren işverenin bu ilişkideki yeri ve hatta bu ilişkinin adı tartışmalı hale gelir (Odaman, 2007: 148-153). Ayrıca ödünç veren işverenin sadece asıl ücretten değil, herhangi bir ayrıma gidilmeksizin tüm ek ücretlerden de (ikramiye, prim,

sosyal yardımlar, hafta tatili, ulusal tatil, yıllık izin ücreti vd.) sorumlu olduğuna dair görüş mevcuttur (Ekonomi, 2008b: 241).

Bir işveren neden kendi işgücünü bir başka işverene gönderir? Elbette bu durumun birden çok sebebi olabilir. Örneğin, işveren işlerinde azalma olduğu için yahut ekonomik krizden etkilendiği için geçici bir sürede böyle bir anlaşma yapabilir. Sipariş azalması veya geçici durgunluk sebebiyle üretimi yavaşlayan işveren, ileride ihtiyacı olacağını düşündüğü için işçileri ile olan iş sözleşmesini feshetmez yahut ücretsiz izin yoluna gitmez; başka işverenlere geçici süre ödünç vermek isteyebilir (Ekonomi, 2008b: 248).

Bu durum tamamen hatır ilişkisinden de kaynaklanabilir. Tabi bu sebepler meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi için geçerlidir. Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde amaç tamamen ekonomik bir çıkara dayanmaktadır ve ödünç verenin amacı işçiyle sözleşme bağını koparmayarak sürekli bir başkasına vermeyi istemesidir (Akyiğit, 1995: 111).

2.3.2. Ödünç İşçi

Ödünç iş ilişkisinin kurulmasında ve bu ilişkinin tarafları mevzubahis olduğunda, ödünç işçi kavramı ön plana çıkmaktadır. Ödünç işçi kavramından bahsetmek için öncelikle kişinin işçi sıfatına haiz olması ve bir işverenle iş sözleşmesinin olması gerekmektedir (Akyiğit, 1995: 86).

Ödünç işçinin, normal bir işçiden farkı, işin yapılmasına yönelik emir ve talimatları bir başka işverenden almasıdır. Yani ödünç işçi, bir yandan iş sözleşmesi yaptığı işvereniyle devam etmekte, diğer yandan ise iş görme edimini bir başka işverenin yanında yerine getirmektedir (Akyiğit, 1995: 86). Ödünç verilen işçi, ödünç alan işverenin yanındaki çalışmasında onun işyeri düzenine orada çalışan daimi işçiler gibi dahil olmaktadır (Türkmen, 1999a).

Burada bahsedilmesi gereken önemli bir husus, ödünç iş ilişkisi kurulurken tarafı olan işçinin iş sözleşmesi türüdür. İşçinin tam gün çalışan, geleneksel iş ilişkisinde olma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu iş sözleşmesinin kısmi süreli, belirli süreli

gibi yani atipik bir iş sözleşmesi olması fark etmemektedir. Bu çalışma ilişkilerinin hepsinde ödünç iş ilişkisinin gerçekleştirilebileceği bilinmelidir (Akyiğit, 2008: 374). Yani ödünç verilecek olan işçinin, ödünç veren işveren ile arasında bir iş sözleşmesi olması yeterli olup; iş sözleşmesinin türü önemli olmamaktadır.

Ödünç işçi, iş görme borcunu bir üçüncü işverenin yanında yerine getirir ve onun emir ve talimatlarına bağlı olarak çalışır (Uşen, 2006: 22). Ödünç işçi ile ödünç alan işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Fakat aralarında iş sözleşmesine ait özellikler taşıyan bir ilişki mevcuttur. Öyleyse bu iki taraf arasında “iş sözleşmesi benzeri bir ilişki”nin bulunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Akyiğit, 2008: 372).

Bu bilgiler ışığında, ödünç işçinin klasik iş ilişkisinde bahsedilen işçiden farkı; iş sözleşmesinin kurulması aşamasında yahut iş ilişkisi devam ederken, işverene karşı ifa etmekle yükümlü olduğu iş görme edimini, iş sözleşmesi bağlılığı olmadığı üçüncü bir kişi yanında yerine getirmeyi taahhüt etmesidir (Türkmen, 1999a).

Ödünç iş ilişkisi kurulurken, söz konusu işçinin rızası ve hatta bu rızanın alınma zamanı önem taşımaktadır. İşçi, iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin ödünç iş ilişkisi kurma isteğini kabul etmek zorunda değildir. İş güvencesi bulunan işçinin, ödünç iş ilişkisi içine girmesi zorlanamaz. İşverenlerin kendi aralarında ödünç içi sözleşmesi yapma kararı alması hatta bu sözleşmeyi yapması söz konusu olsa bile, işçi eğer rıza göstermiyorsa bu ilişkinin gerçekleşmesi doğru değildir (Odaman, 2007: 83-84). En nihayetinde bu ilişki, üç tarafın onayı ile gerçekleşmektedir.

Ödünç işçiden alınacak izin devir anında alınması, işçi açısından olumlu bir durumdur. Çünkü işçinin, hangi işverene ait işyerinde çalışacak, ödünç verileceği sürenin sınırlaması ne kadar olacak şeklindeki sorulara cevap bulabilmesi ancak ödünç işçinin devri sırasında bilinebilmektedir (Çankaya ve Çil, 2011: 382).

Ödünç işçinin ödünç veren tarafa yani iş sözleşmesinin bulunduğu işverene karşı olan sadakat yükümlülüğü devam etmektedir ve bu borç, her iş sözleşmesinin gereğidir. Fakat aralarında iş sözleşmesi bulunmayan ödünç alan işveren ile

ödünç işçinin arasında nasıl bir uygulama söz konusu olacaktır? Ödünç işçi, ödünç alan işverenin işyerinde çalışırken onun iş sırlarını öğrenecek, belki de müşteri çevresini de tanıyacaktır. Bu durumda, sırf aralarında iş sözleşmesi bulunmuyor diye işçi, onu geçici bir süre için istihdam eden işverenin tüm sırlarını ifşa edecek ve bir “muhabirlik” faaliyeti yürütebilecek midir? Kuşkusuz bu sorunun cevabı hayır şeklindedir. Çünkü böyle bir süreç, çalışma hayatının verimliliği için uygulamaya konan ödünç iş ilişkisine aykırı bir durum oluşturacaktır. Böylesi bir durumda işçinin, her iki işverene de sadakat borcuyla bağlı kalması ve bu borcun her iki tarafa da gözetilmesi, iş ahlakı neticesinde olması gerektir (Odaman, 2007: 113-118). Nasıl ki ödünç alan işverenin ödünç işçiye karşı birtakım yükümlülükleri bulunmaktaysa aynı şekilde ödünç işçinin de ödünç alan işverene karşı sorumlulukları vardır. Ödünç işçiden, sadece ödünç verene değil; ödünç alan işverene karşı da sadakat borcunu yerine getirmesi beklenir (Türkmen, 1999a).

Ödünç iş ilişkisi, işverenlerin işgücü ihtiyacını karşılar, işçinin çalışma şartlarının uygulanması ve onların nitelik ve kişisel özelliklerine göre istihdam edilmeleri mağdur olmamaları açısından önem taşımaktadır. Özellikle ödünç alan işverenin birden çok işyeri varsa, işçinin çalışma yeri ve şartlarının belirlenmesi önem arz etmektedir. Yine aynı şekilde işçinin çalışma süreleri, kendisinden fazla çalışma ve fazla süreli çalışmaların talep edilip edilmeyeceği, yıllık izin ve tatillerinin nasıl kullanılacağına belirlenmesi, ödünç işe konu olan işçinin hak kayıpları yaşamaması açısından vurgulanması gerekmektedir (Odaman, 2007: 99-100).

Ödünç işçinin sendikaya üye olma durumu da konuşulması gereken bir durumdur. Ödünç işçinin sendikaya üye olup olmama, olacaksa da hangi esasa göre üye olacağı konusu önemlidir. İş sözleşme türü ve istihdam biçimi ne olursa olsun herhangi bir işçinin sendikaya üye olamama durumu söz konusu olamaz. Böylesi bir durum, sendika hürriyetine engeldir.

Ödünç işçi sendikaya üye olabileceğine göre peki bunun esası nasıl belirlenecek sorusu akla gelmektedir. Böylesi bir durumda eğer mevcut ülkedeki sendikalaşma işkolu esasına göre yapılıyorsa, ödünç işçinin süreklilik arz eden işverenin işkoluna bakmak gerekecektir. Yani, ödünç işçi, ödünç veren tarafın işyerinin hangi

işkolundan sayılıyorsa o işkolunda kurulmuş olan bir sendikaya üye olması en makulüdür (Akyiğit, 2008: 396).

2.3.3. Ödünç Alan İşveren

İşveren niteliğine sahip olan her gerçek yahut tüzel kişinin olması mümkün olan ödünç alan işveren, başka bir işverene sözleşme ile bağlı olan işçinin geçici bir süreliğine kendisine ödünç verilen kişidir. Bir başkasından geçici bir süre için işçi alıp kendi işyerinde çalıştıran kişiye ödünç alan işveren denilmektedir (Akyiğit, 2008: 390).

Yasal çerçevede “işveren” niteliğine uygun her gerçek ve tüzel kişinin, “ödünç alan işveren” niteliğini göstermesinde bir sakınca bulunmamaktadır. Ödünç alan işvereni “ ödünç veren işverene karşı ödünç verilen işçinin borçlandığı iş görme ediminin ifasını kabul eden ve ödünç veren işverenin emir ve talimat verme hakkının anılan iş ile ilgili olan kısmını paylaşarak kullanabilen, ayrıca ilgili işçi ile arasında iş sözleşmesine dayanan herhangi bir ilişki bulunmayan gerçek veya tüzel kişi” (Türkmen, 1999a) olarak tanımlamak mümkündür.

Bir görüşe göre, ödünç alan işverenin bir işyeri sahibi olması gerekmez. Örneğin; evinde çocuğa bakmak üzere bakıcı ödünç alan bir kimsenin durumu buna örnek gösterilebilir (Akyiğit, 2008: 390).

Ödünç iş ilişkisinin, “belli bir süre” ya da “geçici bir süre” liğine olma durumunu ve ödünç alan işverenin neden işçiyi belli bir süre ile alabileceğini tam da burada izah etmek gerekecektir. Meslek edinilmiş bile olsa bu ilişkinin sınırlandırılması hem ilişkinin sağlığı bakımından hem de işçi yararına gözetilmesi önemli bir konudur. Ödünç alan işveren ile ödünç işçi arasında uzun süren bir iş ilişkisi durumunun gerçek bir ödünç iş ilişkisi olduğu söylenemez. Bir işçinin yıllarca ödünç veren işveren ile iş sözleşmesi bulunup ödünç alan işverenin yanında iş görmesi bu ilişkinin amacını karşılamayacaktır. Bu ilişki, geçici olarak ortaya çıkan işgücü ihtiyacı söz konusu olduğu için var olmuştur (Akyiğit, 1995: 104).

Ödünç alan işveren tarafında olabilmek için, öncelikle işveren sıfatına sahip olmak, sonrasında da ödünç veren tarafla işçi ödünç alma-vermeyi içeren bir ödünç verme sözleşmesinin var olması gerekmektedir (Akyiğit, 1995: 87-88).

Ödünç alan işveren ile ödünç işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. İşçi, geçici olarak ödünç alan işverenin iş organizasyonuna dahil olur ve iş görme edimini ödünç alan işverenin işyerinde ifa eder. Haliyle bu durum, işçinin korunması gereği işverene bazı sorumluluklar yüklenmesini beraberinde getirmektedir (Caniklioğlu, 2008: 127). Ödünç alan işverenin, ödünç işçinin iş görme borcuna bağlı olarak işin somutlaştırılmasına yönelik emir ve talimat verme yetkisinin olduğu unutulmamalıdır (Başbuğ, 2003).

Ödünç alan taraf, ödünç işçi üzerinde işveren fonksiyonların bir bölümünü üzerine almaktadır. Bu fonksiyonların, ilgili işçinin kendi işyerinde çalışıyor olmasından kaynaklanan işlevler olduğu bilinmektedir (Türkmen, 1999a). Aynı zamanda işçinin, ödünç alan işverene tabi bir şekilde işyerinde çalışmaya başlamasıyla, bu iki taraf arasında bir sosyal temas oluşmaktadır (Aydınlı, 2004: 194).

Ödünç alan işveren ile ödünç işçi arasında bir iş sözleşmesinin olmadığı belirtilmiştir. Fakat bu sözleşmenin yokluğu, ödünç alan işverenin ödünç işçiyi koruma ve gözetme borcunu ihlal etmesini gerektirmemektedir. İşçinin geçici ve belli bir süre için ödünç alan işverenin yönetiminde çalışması ile oluşan sosyal temas ve sosyal ilişki, işverenin işçiyi gözetmesini gerektirecektir. Çünkü ödünç iş ilişkisi vasıtasıyla ödünç işçi ve ödünç alan işveren arasında özel bir bağlılık ve güven ilişkisi inşa olacaktır (Odaman, 2007: 180-182).

İşçi, yaptığı işten veya çalıştığı işyerinden kaynaklanan pek çok tehlike ile karşılaşabilir ve bu tehlikelere karşı korunması gerekmektedir. Klasik bir iş ilişkisinde bu sorumluluğun kime ait olduğu bellidir; işçinin işvereni tarafından gerekli önlemler yerine getirilir. Fakat araya bir başka işverenin girdiği bir durumda işçiyi kim koruyacaktır? İşte tam burada ödünç alan işverene de sorumluluk düşmektedir. Çünkü işçi, kendi işyerine yabancı bir yerde ve bir süreliğine de olsa bir başka işverenin işyerinde çalışmaktadır. Öyleyse ödünç alan işverenin, bu yükümlülüğün kendisinde olduğunu bilmesi gerekir (Caniklioğlu, 2008: 136).

Aynı zamanda, işçinin ödünç alan işverenin işyerinde bir süreliğine çalışıyor olması, ödünç alan işverenin bazı yükümlülüklerini yerine getirmemesine sebep oluşturmamalıdır. Nasıl ki işçi, iş görme edimini yerine getiriyorsa, aynı şekilde ödünç alan işveren de işçinin emeğinden istifade ederken işçinin ruh ve beden bütünlüğünü korumayı ihmal etmemelidir (Caniklioğlu, 2008: 136). Ödünç alan işverenin, ödünç işçiye karşı bakım ve gözetim borcundan sorumlu olmasının temelinde iş sözleşmesinin tarafı olarak işverenin işçiye olan borcu değil; güven ilkesi yatmaktadır (Türkmen, 1999a).

En nihayetinde, ödünç alan işveren geçici süreliğine aldığı işçiye “eşitlik” prensibi gereğince asıl işçilerinden ayırmamalıdır. İşçinin bir süreliğine o işyerinde çalışacak olması, işyerindeki diğer işçilere göre olumsuz bir duruma düşürücü nitelikte olmamalıdır (Caniklioğlu, 2008: 141).

Ödünç iş ilişkisinin niteliği gereği, ödünç veren ile işçi arasında iş sözleşmesi devam ettiği için kural olarak işçinin ücretinin ödenmesi noktasında da ödünç verenin devreye gireceğinden bahsedilmiştir. Fakat işçinin onayı ile taraflar ücret ödeme yükümlülüğünü, ödünç alan işveren tarafından gerçekleştirileceğine de karar verebilir. Eğer bu karara rağmen ödünç alan işveren işçinin ücretini ödemezse ödünç veren işverenin de sorumlu olması gerektiği unutulmamalıdır (Ekonomi, 2008b: 241).

Ödünç alan işverenin, ödünç işçinin kendi işyerinde çalıştığı süre zarfı boyunca ücret ve diğer haklar bakımından kendi işçileri ile ayrıma tabi tutmaması ve kendi işçileri ile birlikte değerlendirmesi gerektiğini vurgulamak gerekir. Aksi halde, ödünç iş ilişkisi, işçi aleyhine gerçekleşen bir esnek çalışma biçimi olur ve ucuz işçi çalıştırmanın yolu açılmış olur. Ödünç alan işverenin bu konudaki tutumu ve yasal düzenlemelerin varlığı önem arz etmektedir (Mollamahmutoğlu, 2008: 285).

Ödünç alan tarafın, ödünç işçi sözleşmesi yaparken dikkat etmesi gereken hususlardan biri, söz konusu işçinin yapacağı işin iş sözleşmesiyle uyum göstermesi gerekliliğidir. Varlık amacının işçinin mesleki özelliklerinden ihtiyaç duyması halinde bir başka işverenin yararlanması olan ödünç iş ilişkisinde tersi bir durum beklenemez. İlişkinin gereği işçinin, hem ödünç veren işverenin hem de

ödünç alan işverenin işyerinde yapacağı faaliyetinin benzerlik göstermesi gerekir (Odaman, 2007: 104).

Ödünç alan işverenin yanında çalışan işçinin, bu ilişkinin “geçici” niteliğini unutmuyarak sürenin belirlenmesi önem taşımaktadır. Zira “süreklilik” niteliği kazanan bir ödünç iş ilişkisinden bahsedilemez. Yasal düzenlemelerde azami süreler belirlendiği takdirde, bu azami sürelerin uzunca bir süre olmaması önemlidir. Ayrıca bu azami sürenin aşılması, yani öngörülen sürenin bitmesine rağmen işçinin hala ödünç alan işverenin yanında çalışmaya devam etmesi halinde ne ödünç alan işverenden ne de ödünç işçiden bahsetmek mümkün hale gelmeyecektir (Mollamahmutoğlu, 2008: 279).

Ödünç veren ile ödünç işçinin iş sözleşmesi sona ermesine rağmen ödünç iş ilişkisinin devam etmesi durumu mümkün değildir. Eğer iş sözleşmesi sonlandıysa ve ödünç işçi halen ödünç alan işverenin işyerinde çalışmaya devam ediyorsa, bu ilişki artık ödünç iş ilişkisi değildir. Ödünç işçi ile ödünç alan arasında yeni bir iş sözleşmesinin varlığı söz konusu haline gelmiştir (Ekmekçi, 2008: 118).

Ödünç alan işveren, kendi işyerinde oluşan işgücü eksikliğini gidermek veya kendi işçilerine fazla çalışma yaptırıp fazla ücret ödememek gibi bir takım sebeplerle bir başka işverenden geçici bir süreliğine işçi isteyebilir (Akyiğit, 1995: 110). Bir işveren, ilişkisi bulunduğu diğer bir işveren aracılığıyla güvendiği bir işçiyi geçici süreliğine ve kritik durumlarda kendi işyerinde istihdam etmek isteyebilir (Ekonomi, 2008b: 247).

Üretim sistemini değiştiren ve bu sisteme uyum sağlayacak işgücünün yokluğu sebebiyle zorlanan bir işveren, bu sebeple ödünç işçi isteyebilir. Örneğin; bilgisayar sistemine dayalı otomatik üretime geçen bir işyerinde, sistemi satan ve kuran şirketten bir mühendis ödünç isteyerek; bu sistemi kendi işçilerine anlatmasını isteyebilir (Ekonomi, 2008b: 249).

2.4. Ödünç İş İlişkisinin Türleri

İşgücü piyasasında ödünç iş ilişkisi iki türlü görülmektedir. Bir işçi sırf ödünç iş ilişkisini kurmak maksadıyla yani ücreti mukabilinde bir başka işverenin yanında çalışmak üzere işe alınabilir yahut bağlı olduğu işverenin yanında çalışırken istisnai durumda ödünç verilmesi söz konusu olabilir (Akyiğit, 1995: 32).

Ödünç iş ilişkisinin somut biçimleri hakkında her ne kadar görüş birliği olmasa da Alman hukukçu Richard Beine'nin yaptığı ayırım doktrinde kabul görmektedir. Beine'nin yapmış olduğu ayırım, gerçek anlamda ödünç işçi verme ve gerçek anlamda olmayan ödünç işçi verme şeklindedir. Gerçek anlamda ödünç işçi verme – ki mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisi şeklinde bahsedilecektir- bu ilişkinin istisnaen kurulmasını içerir. Ödünç iş ilişkisinin sürekli bir başka işverene ödünç verilmesi ile kurulmasına ise gerçek anlamda olmayan ödünç işçi verme –mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi olarak bahsedilecektir- şeklinde belirtmiştir (Beine, 1943: 12, Aktaran: Akyiğit, 1995: 33).

Günümüzde ödünç iş ilişkisini tasniflerken istisna mı kural mı şeklinde bir kıstastan ziyade başkasına işçi veren işverenin bunu profesyonel olarak yapıp yapmadığı kıstası üzerinden değerlendirme yapmak daha doğru sonuç verecektir (Akyiğit, 2008: 370).

2.4.1. Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç İş İlişkisi

80'li yıllardan itibaren konuşulan esnekleşme ve esnekleşmenin getireceği istihdamın arttırılmasının en belirgin örneği, mesleki faaliyet olarak yapılan ödünç iş ilişkisidir (Alpagut, 2005: 261). Bu tür ilişkiye başlangıçta işçiler adına olumsuzluk olarak bakılıp çeşitli sınırlamalar getirilmiş; sonrasında ise “görmezden gelme”nin tüm sınırlamalara rağmen uygulamada giderek arttığı ve bu ilişkinin bireysel ve kolektif haklar dışında kalan işçiler için daha büyük sorunlara yol açtığı görülmüştür (Ekonomi, 2008b: 254).

Ödünç veren işverenin mesleki faaliyet amacıyla, yani gelir sağlamak için işçisini bir başka işverene ödünç verilmek üzere onunla iş sözleşmesi yapması ve ödünç

alan işverene verilmesi halinde ortaya çıkan iş ilişkisine mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi denilmektedir (Ekonomi, 2008b: 235).

Söz konusu işçinin işvereniyle iş sözleşmesi olmasına rağmen onun yanında hiç çalışmayıp, sırf başkasına ödünç verilmek üzere istihdam edilmesi durumuna mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi denilmektedir. Burada söz konusu işveren, kendisine ait işçiyi çalıştırabileceği kendisine ait bir üretim alanı olmamakla birlikte genellikle küçük bir büroda faaliyet göstermektedir (Akyiğit, 1995: 42). Ödünç iş ilişkisini mesleki faaliyet edinmiş ödünç veren işverenin işyeri bir mal veya hizmet üretmek üzere kurulmamış olup; daha ziyade gelir sağlamayı amaçlayan bir büro işyeridir (Alpagut, 2005: 263).

Burada önemli olan bu büroların “tabela işyeri” şeklinde faaliyet göstermemeleri ve kendilerine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçilere karşı borç ve sorumluluklarını yerine getirmeleridir. Hukuki yönden kayıt altında olmak ve kendi yükümlülüklerinin yürütülmesini sağlayacak işyeri organizasyonlarının varlığına sahip olmak, bu ilişkiyi mesleki faaliyet olarak yapan kişiler için önem taşımaktadır (Ekonomi, 2008b: 249).

Bu ilişkide işçi, belli bir ücret mukabilinde bir başka işverene işçi vermeyi meslek edinmiş işveren tarafından istihdam edilir. İşveren, sırf başkasına ödünç vermek üzere işçiyi işe almaktadır. Burada önemli olan husus; işçi vermenin meslek edinilmiş olmasıdır ve işçi ödünç vermenin yasal olduğu ülkelerde özel olarak düzenlenir. Bu faaliyet, yasal düzenlemelerle özel istihdam büroları tarafından yürütülür (Uşen, 2006: 15-16).

Fakat, herhangi bir mal veya hizmet üretiminde bulunmaksızın sadece başka işverene geçici işçi sağlamak üzere ödünç iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak gösterilmesinin kabulü çok kolay olmamıştır. Çeşitli yasaklarla sınırlanan meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi, değişen şartlar ve bu değişimin getirmiş olduğu ihtiyaçlar neticesinde işçilerin hakları korunmak üzere genişletilmiş; sınırlayıcı yaklaşımlardan serbestiyi getiren değişiklikler yapılmıştır (Ekonomi, 2008b: 234).

“Bir defaya mahsus bir işçi verme” söz konusu ise meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinden bahsetmek mümkün değildir. Ödünç veren işverenin, bu faaliyeti meslek edinmiş olma izlenimi uyandıracak kadar az çok sürekli bir şekilde bu faaliyeti yerine getiriyor olması gerekir (Akyiğit, 2008: 371).

Ödünç iş ilişkisinin meslek edinilmiş bir faaliyet olarak yapılmaması, bu ilişki türünü yaygın bir istihdam biçimi olmaktan çıkarır. Bu ilişkinin yaygınlık kazanması ancak işletmelere işgücü sağlanması alanında faaliyet gösteren kuruluşların yani ödünç işçi bürolarının varlığıyla mümkün hale gelecektir (Centel, 1994: 249).

Ödünç alan işverenin bu yola başvurması için birçok sebebi olabilir. Bir işveren, işletmesinin ürünlerine olan talebin birden artması sebebiyle ek işgücüne ihtiyaç duyabilir. İşveren, normal üretim sürecinde öncesinde tahmin edilemeyen ve belli bir uzmanlık gerektiren pozisyonlarda geçici çalışmaya ihtiyaç duyabilir (Uşen, 2006: 16).

Kendi personelinin yıllık izin, doğum izni, hastalık vb. gibi çalışmadığı zamanlarda iş yığılmasını önlemek amacıyla yahut mevcut çalışanlarına fazla çalışma yaptırmayarak fazla ücret ödemek zorunda kalmaması gibi sebepler mümkündür. Burada önemli olan husus, bu ilişki meslek edinilmiş olsa dahi ve hangi sebeple olursa olsun ilişkinin objektif bir süreyle sınırlanması gerektiğidir (Akyiğit, 1995: 47).

2.4.2. Mesleki Faaliyet Olmayan Ödünç İş İlişkisi

Mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisi, bir işverenin, kendi işyerinde istihdam etmek üzere aldığı işçisini, birtakım sebeplerden dolayı işçinin rızasını almak üzere geçici bir süreliğine bir başka işverene vermesi olarak tanımlanmaktadır (Akyiğit, 1995: 39). Burada dikkat edilmesi gereken husus; “geçici süreliğine..” ifadesidir. Zira meslek edinilmiş olsun ya da olmasın her ödünç iş ilişkisi geçici süreliğine kurulur.

Eğer işçi, kendi işverenin yanında çalışmak için işe alınıp geçici bir süreliğine başka bir işverenin işyerinde çalışmak üzere verilecekse ve bu istisnai bir durumu

oluşturacaksa mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisinden bahsedilebilir (Ekmekçi, 2008: 101). Ödünç verilen işçi, ödünç alan işverenin yanında geçici çalışmasından sonra iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işverenin işyerine döner ve çalışmasına devam eder (Ekonomi, 2008b: 235).

Mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisinde, meslek edinilmiş olan ilişkiden temel farkı, ödünç işçi vermenin düzensizliği ve meslek edinilmemiş olmasıdır (Akyiğit, 1995: 40). Bu tür ödünç iş ilişkisi genellikle holding veya şirket toplulukları arasında gerçekleşen işçi sağlama faaliyetleri şeklinde görülmektedir. Bu gibi durumlarda genellikle yönetici personelin yetiştirilmesi amacıyla ödünç iş ilişkisi gerçekleştirilir (Uşen, 2006: 17).

Ödünç iş ilişkisinin bu türüne ihtiyaç duyulmasının başka çeşitli sebepleri de bulunmaktadır. Örneklendirmek gerekirse; bir işyerinde hasıl olan ekonomik kriz sebebiyle işgücünü azaltma ihtiyacı söz konusu olabilir. Yahut ekonomik kriz olmasa bile kısa süreli daralma anlarında veya bir süre boyunca işlerde azalma olması durumunda işveren ödünç iş ilişkisi kurmak isteyebilir. Bu gibi durumlarda işgücünü tam kapasite değerlendiremeyen işveren, işçisinin işini kaybetmemesine yol açar hem de işçiye yapacağı ödemeyi bir başka işverenden karşılayarak kısa süreli bir çözüm bulmuş olur. Bir süreliğine ek işgücüne ihtiyaç duyan ama o işler için işçi almak istemeyen bir başka işveren bu ilişkiye başvurarak işgücü ihtiyacını giderebilir (Akyiğit, 1995: 40). Bu gibi örnekleri çeşitlendirmek mümkündür.

Mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisinin nadiren görülen bir uygulama olduğu bilinmektedir. Çünkü aynı anda bir işverenin yukarıda açıklanan sebeplerle işçisini bir başka işverene geçici süreliğine verme ihtiyacı hissedecek ve yine eş zamanlı olarak ödünç alan tarafın da ödünç işçiye geçici bir süreliğine ihtiyacı olması gerekecektir. Bu sebepler eş zamanlı olarak sık görülmediği için ödünç iş ilişkisinin bu türüne her zaman rastlanmamaktadır (Ekmekçi, 2008: 102).

2.5. Ödünç İş İlişkisinin Benzer Kavramlarla Karşılaştırılması

Ödünç iş ilişkisi sınırları, kapsamı ve uygulama şekilleri belirli bir çalışma şeklidir. Fakat rastlanan kuralsızlıklar ve bu ilişkisinin amacına aykırı gerçekleştirilen

uygulamalar, hukuki ve akademik tartışmalarda yahut adı geçen ilişki ile irtibatlı kişilerde kafa karışıklığına sebep olmaktadır. Gerçekten de, aşağıda incelenecek olan çalışma şekillerinin ödünç iş ilişkisinden ne kadar farklılıklar içerdiği görülecektir.

Kurulan iş ilişkisi hukuka ve ilişkinin varlık sebebine aykırı olmadığı durumlarda, ödünç iş ilişkisi ile alt işverenlik ilişkisini, iş aracılığı kurumunu yahut diğer iş ilişkilerini birbirinden ayırmak zor olmayacaktır (Ekmekçi, 2008: 117).

Elbette ki, bu karışıklıklarının sebebi olarak sadece uygulamadaki yanlışlıkları göstermek doğru olmayacaktır. İnceleneceği üzere, ödünç iş ilişkisi ile birtakım çalışma şekillerinin benzer noktalarını da görmek mümkündür.

2.5.1. Alt İşverenlik ile Karşılaştırılması

Çalışma hayatında esneklik ile birlikte bireysel ve iki taraflı ilişkilerin yanında “üçlü iş ilişkileri” şeklinde tabir edilen çalışma türleri ortaya çıkmıştır. İşverenler, sadece başka işverenin işçilerini kendi işyerlerinde çalıştırmakla kalmamışlar; üretimin bir kısmını yahut üretim sürecinin bir bölümünü başka işverenin işyerinde gerçekleştirmeye başlamışlardır (Ekonomi, 2008a: 21-22).

Çalışma hayatının bir ihtiyacı olarak ortaya çıkan ve bir işyerinde alt işverene iş verilmesi şeklinde gelişen alt işverenlik kavramı, işverenleri işyerlerinde yürüttükleri hizmetin bir kısmını bir başkasına yaptırma düşüncesine yol açmıştır. İşyerinde yürütülen mal ve hizmetlerin yardımcı işlerinde yahut asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektiren işleri uzman kuruluşlar vasıtasıyla yaptırma işine alt işverenlik denilmektedir (Kaplan, 2005:219). Yani, işverenlerin işyerlerinde başka işverenleri devreye sokmaları alt işverenlik olarak nitelendirilir (Narmanlıoğlu, 2008: 53).

İki işverenin olduğu alt işverenlik kurumunda, alt işveren ile asıl işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır; daha ziyade bu iki işveren arasında eser, kira, taşıma vs. gibi nitelikler taşıyan bir ilişki söz konusudur. Yani asıl işverene karşı bizatihi alt işveren yükümlülük taşımaktadır ve kendi işçilerine karşı tüm işveren

yetkilerini yine alt işverenin kendisi kullanır (Akyiğit, 2008: 384). Ödünç iş ilişkisinde ise, ödünç işçi ile ödünç alan işveren arasında bir iş sözleşmesi olmamakla birlikte; ödünç alan işveren ile ödünç veren işveren arasında da eser sözleşmesi niteliği taşıyan bir sözleşme bulunmamaktadır. Bu iki işveren arasında ödünç işçi verme sözleşmesi olarak adlandırılacak bir sözleşme mevcuttur (Akyiğit, 2009: 37).

Ödünç iş ilişkisi ile alt işveren kurumu, amaç bakımından farklılık arz etmektedir. Şöyle ki; ödünç iş ilişkisinde amaç, çeşitli sebeplerle işçinin bir başka işverene verilmesidir. Hâlbuki alt işveren ilişkisinde amaç, belirli bir işin alınmasıdır. Yani bu ilişkide asıl işverene ait bir iş alınır ve tarafların amacı asıl işverene işçi vermek değil, o işyerindeki bir işin alınması şeklinde gerçekleşir (Ekmekçi, 2008: 103).

Ödünç iş ilişkisinde ödünç veren işverenin ödünç alan işverene karşı bir işin ifası yükümü yoktur. Fakat alt işverenlikte sözleşmenin konusu asıl işverenden alınan işin alt işverenin kendi işçileri ile yerine getirmesidir (Akyiğit, 2009: 37).

Ödünç iş ilişkisinin alt işverenlikten farkı, işçiye emir ve talimat verme sevk ve idare etme yetkisinin ödünç alan işverende olmasıdır. Alt işveren ilişkisinde ise işin yapılması borcunun muhatabı taşeron olup, asıl işverenin taşeron işçisi üzerinde emir ve talimat yetkisi bulunmamaktadır (Başbuğ: 17). Alt işveren ilişkisinde tarafların amacının asıl işverene işçi vermek olmadığı bilinmektedir. Bu durumda asıl işveren, alt işveren işçilerinden işin ifasını isteme hakkı bulunmamaktadır (Akyiğit, 1995: 71). Yani, asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı hukuki bir yönetim yetkisi bulunmamaktadır. Oysaki ödünç iş ilişkisinde talimat verme yetkisi ödünç alan işverene geçmektedir (Ekmekçi, 2008: 103) ve bu ilişkide işveren fonksiyonlarında bölünme söz konusudur (Akyiğit, 2009: 37).

2.5.2. İş Aracılığı ile Karşılaştırılması

Ödünç iş ilişkisi ile en çok karıştırılan diğer bir kavram ise iş aracılığıdır. İş aracılığı, iş arayan işçi ile işçi arayan işveren arasında bir iş ilişkisinin ve haliyle iş sözleşmesinin kurulmasına aracılık etme durumudur (Ekmekçi, 2008: 103).

İş sözleşmesi kurulması dışındaki sanatsal sergi vs. için aracılık etmek de iş aracılığı sayıldığından, artık klasik anlamdaki iş aracılığı ilişkisinden bahsetmek mümkün değildir. İş aracılığı iki türlü söz konusu olmaktadır. İlk olarak devlet tarafından ve genel olarak da tekel şeklinde gerçekleşen Türkiye İş Kurumu şeklindeki kamusal iş aracılığıdır. Bir diğeri ise devlet kurumlarının dışında gerçekleşen özel iş aracılığı şeklindedir (Akyiğit, 1995: 60).

İş aracılığı, iş arayan bir işçi ve iş sunan bir işveren arasında iş sözleşmesinin kurulmasını sağlayan ve aralarında iş sözleşmesinin gerçekleşmesiyle de sona eren iş ilişkisidir (Ekonomi, 2008b: 259).

İş aracısı, gerekli durumlarda uygun iş arzını ve talebini bulup aktif hale getirir ve iş arayanlar ile işverenler arasında ortada bir yerde bulunur. Görevi; bir iş sözleşmesinin kurulmasıdır. Bunun için bu ilişkinin kuruluş aşamasına kadar hazırlık yapar (Türkmen, 1999b).

İş aracılığı ile ödünç iş ilişkisinin karşılaştırılmasında yatan sebepler bulunmaktadır. Öncelikle her ikisinin de üçlü bir hukuki ilişkiyi barındırması ve bu sebeple geleneksel iş ilişkisinin bulunmayışı, bu karşılaştırmının temel etkenlerindendir.

Her iki ilişkinin arasında önemli farklar olduğu bilinmektedir. Bu farkların en önemlisi, iş sözleşmesinin varlığıdır. Şöyle ki; ödünç iş ilişkisinde ödünç verilecek olan işçi ile ödünç veren işveren arasında bir iş sözleşmesi zorunluyken; iş aracılığında bu durum farklıdır. İş arayan ile aracının arasında bir iş sözleşmesi bulunmayıp, iş arayan ile işçi arayan arasında bir sözleşme kurulmaktadır (Akyiğit, 1995: 63). Ödünç iş ilişkisini gerçekleştirme, “iş ve işçi bulma faaliyeti” ile karıştırılmamalıdır (Centel, 1994: 249).

İş aracılığında iş sözleşmesi, işçiyle işçinin kendisine gönderildiği işveren arasında kurulmaktadır. Halbuki ödünç iş ilişkisinde işçi, ödünç alanla arasında bir iş sözleşmesi kurulmamak üzere verilmektedir. Zaten tersi bir durum, personel esnekliğinin sağlanmasını mümkün kılmaz (Akyiğit, 2008: 383).

Her iki ilişkide de tarafların rollerinin farklı olduğu görülmektedir. Ödünç iş ilişkisinde işçinin işvereni ödünç veren taraftır. Yani işçi iş görme edimini en başta ödünç veren işverenine borçlanmıştır. Fakat iş aracılığında bu durum da farklıdır. Burada aracı kişi, iş arayana karşı bir iş görmeyi yani iş bulma şeklinde bir faaliyeti taahhüt eder (Akyiğit, 1995: 63).

Ödünç iş ilişkisi sürekli bir ilişki niteliğine sahiptir. İşçi ödünç verildiğinde, ödünç verenin hem işçiyle hem de ödünç alan işverenle ilişkisi devam etmektedir. İş aracılığında ise, aracı ile iş arayan arasındaki ilişki bu şekilde gerçekleşmez. İş arayanla işçi arayan bir araya gelip anlaştıklarında iş aracısının fonksiyonu son bulmaktadır (Akyiğit, 1995: 63). Daha doğrusu, iş aracısının fonksiyonu sadece bir iş sözleşmesinin kurulması ile son bulmaz; iş sözleşmesinin kurulmaması ile de sonuçlanabilir. İşçi ile işverenin bir araya gelmesiyle aracının görevi son bulmaktadır; aracılık “bir defalık” bir ilişkidir (Türkmen, 1999b). Yani iş aracılığı süreklilik arz etmemektedir, bir defalık kurulur (Uşen, 2006: 13).

Ödünç iş ilişkisinin iş aracılığı ile karıştırılmasının bir sebebi de ILO’nun Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 96 Sayılı Sözleşme’nin 1. Maddesinden kaynaklanmaktadır. “Kazanç gayesi takip eden (ücretli) iş bulma büroları” ifadesinden ötürü bu iki ilişkinin karıştırıldığı bilinmektedir (Akyiğit, 2008: 382).

İş aracılığı ile özellikle meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin karıştırıldığı yahut birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Bu durumun tarihsel bir arka planı bulunmaktadır. 1922 yılında Almanya’da çıkarılan bir yasa, durumu bu şekilde bir düşünceye itmiş; meslek edinilmiş şekilde işçi vermeyi iş aracılığı saymıştır (Akyiğit, 1995: 62).

Fakat özellikle meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin hukuki olarak olmasa bile ekonomik açıdan iş aracılığı ile benzerlik gösterdiği kabul edilebilir (Akyiğit, 1995: 64) (Ekonomi, 2008b: 250). Ayrıca, işçinin ödünç alan işveren yanındaki çalışmasının belli bir süreyle sınırlanmadığı –hatta bu süre işçinin kıdem tazminatına hak kazandıracak asgari süre olabilir- bir durumda bu ilişkinin artık iş aracılığı ilişkisi olarak kabul edilebileceğine ilişkin bir görüş mevcuttur (Akyiğit, 2008: 379).

Hem meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde hem de ödünç iş ilişkisinde, işçilerin bizzat iş arama kanalına başvurmayarak, işgücüne ihtiyaç duyan ve bu ihtiyacı gidermek için bir başkasının yardımını isteyen işverenlerin işyerlerinde istihdam edilmek üzere gönderilmektedirler (Türkmen, 1999b).

Gerçekten de, kavram itibarıyla ve hukuki çerçevede birbirinden farklı anlamlar çizen iş aracılığı ve ödünç iş ilişkisi, iktisadi açıdan ulaşılmak istenen amaçlar göz önüne alındığında benzerlik gösterdikleri görülmektedir.

2.5.3. Dolaylı İş İlişkisi ile Karşılaştırılması

Dolaylı iş ilişkisi, bir işçinin iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işverenin işyerinde gerçekleştireceği çalışmasını, işverenin onayıyla bir başkasına yaptırması durumudur (Akyiğit, 1995: 73).

Üçlü bir ilişki olması sebebiyle ödünç iş ilişkisine benzerlik gösteren dolaylı iş ilişkisinde, “işveren”, “aracı kişi” ki bu kişi işverenin işçisidir, bir de “işçinin işçisi” şeklinde tabir edilebilecek bir başka işçi bulunmaktadır. Aracı işçi ile diğer işçi arasında bir iş sözleşmesi söz konusudur. İşverenin onayıyla gerçekleşen bu ilişkide, işçi ile asıl işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır (Akyiğit, 1995: 74).

Her iki ilişki türünde de başkasına ait bir işçi işi yerine getirmektedir. Fakat bu benzerlikler, dolaylı iş ilişkisini ödünç iş ilişkisi ile aynı değerlendirmeye tabi tutmaya yetmemektedir. Örneğin; ödünç iş ilişkisinde tek işçi birbirinden bağımsız iki işveren söz konusudur. Dolaylı iş ilişkisinde ise toplamda üç kişi olmasına rağmen, işçinin iki sıfat taşıması nedeniyle iki işveren ve iki işçi bulunmaktadır (Akyiğit, 1995: 76).

Yine dolaylı iş ilişkisinde iş görme borcu asıl işçiye aittir. Fakat asıl işçi ile birlikte yahut onun yerine ona ait bir işçi tarafından işin yerine getirilmesi söz konusuyken; ödünç iş ilişkisinde durum bu şekilde değildir. İşçinin yaptığı iş ödünç verenin değil, bizzat kendisinin borcu olan bir iştir. Ve son olarak, meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisinde işçi ödünç sonrası gelip eski işinde yani iş sözleşmesi olan ödünç veren

işverenin yanında çalışmaya devam ederken, dolaylı iş sözleşmesinde böyle bir durumdan bahsetmek söz konusu değildir (Akyiğit, 1995: 76).

2.5.4. Takım Sözleşmesi ile Karşılaştırılması

Bazı işlerin yerine getirilmesinde (özellikle inşaat ve limanda yük taşıma işlerinde) işverenlerin bir işçi grubuyla sözleşme yapması olağandır (Centel, 2008: 76). Birden çok kişinin oluşturduğu bir takımın varlığı ve bu takımdan bir işçinin takım kılavuzu sıfatıyla işverenle sözleşme yapmasına takım sözleşmesi denmektedir (Başbuğ, 2015: 128). Bu durumda takım sözleşmesinde üç taraf bulunmaktadır: Takım kılavuzu, takımın diğer üyeleri ve işveren bu tarafları oluşturmaktadır.

Takım sözleşmesi üçlü bir hukuki ilişkidir. Takıma dahil olan işçiler işe başlamadığında takım kılavuzu işverene karşı sorumludur. Bu açıdan ödünç iş ilişkisine benzemektedir. Çünkü ödünç iş ilişkisi de defaten belirtildiği gibi üçlü bir ilişkidir ve ödünç verilen işçinin işe başlamaması halinde sorumluluğu söz konusu olabilecektir (Akyiğit, 1995: 79).

Fakat iki ilişki arasında çok açık bir şekilde farklar bulunmaktadır. Belirtildiği üzere, her ne kadar takım kılavuzu işverene karşı, takımda bulunan işçiler işe başlamadıklarında sorumlu olsa da takım kılavuzunun bir işçi olduğu unutulmamalıdır (Aydınlı, 2008). Hâlbuki ödünç iş ilişkisinde, ödünç veren tarafın işveren olduğu bilinmektedir.

Takım sözleşmesinde adından da anlaşılacağı üzere birden çok işçi vardır ve bu takımı temsilen bir takım kılavuzu belirlenir. Oysaki ödünç iş ilişkisi için bir takımın varlığının söz konusu olması gerekmez. Haliyle bir takım liderinden de söz edilemez (Akyiğit, 1995: 79).

Takım kılavuzu ile sözleşme yaptığı işveren arasında bir iş sözleşmesi mevcuttur. Fakat ödünç işçi ile ödünç alan taraf arasında böyle bir iş sözleşmesi yoktur. Zaten ödünç iş ilişkisinde ödünç işçi ile ödünç alan arasında bir iş sözleşmemesi kurulmaması amacıyla bu yola başvurulmaktadır (Akyiğit, 1995: 79). Yine aynı

şekilde takım kılavuzu ile işçiler arasında bir sözleşme bulunmazken; ödünç veren ile ödünç işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunmaktadır (Akyiğit, 2008: 385).

Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinde işveren bu işi meslek olarak edinmiş olup sürekli bir şekilde yapmaya çalışırken, takım sözleşmesinde takım kılavuzu için bu durumu meslek edinmiş olduğu söylenemez. Mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisinde işçi, ödünç alan işverenin yanında işi bitince ödünç veren işverenin işyerine geri dönmekteyken; takım sözleşmesinde takımdaki işçilerin takım kılavuzunun yanında çalışmaları gibi bir durum bulunmamaktadır (Akyiğit, 1995: 80).



3. BÖLÜM

İŞGÜCÜ PİYASALARINDA ÖDÜNC İŞ İLİŞKİSİ

3.1. Ödünç İş İlişkisinin Önemi Ve Tercih Edilme Sebepleri

Günümüz işgücü piyasaları açısından ödünç iş ilişkisi büyük bir öneme sahiptir. Ödünç iş ilişkisinin işgücü piyasalarında varlığının kabul edilmesi ve önemli olduğu savı, hiç kuşkusuz bir anda gerçekleşmemiştir. İlişkinin aşamalı olarak günümüzdeki önemine kavuştuğunu söylemek zor olmayacaktır. Öncelikle ödünç iş ilişkisine sınırlayıcı bir bakış açısıyla yaklaşılmıştır. Özellikle işçiler için getirdiği riskler ve sakıncalardan dolayı bu bakış açısı benimsenmiştir (Alpagut, 2005: 265). ILO sözleşmeleri incelendiğinde de kar amacı güden özel istihdam bürolarına yönelik kısıtlamalar dikkat çekmektedir (Ciğerci-Ulukan, 2014: 143).

Zamanla bu sınırlayıcı yaklaşımda değişiklik olmuş ve bu ilişki esneklik aracı olarak kabul edilmeye başlanmıştır. ILO'nun 181 sayılı Özel İstihdam Büroları sözleşmesi bu değişime örnek olarak gösterilebilir (Ciğerci-Ulukan, 2014: 144). Peki bu değişimin altında yatan sebep nedir? Kuşkusuz, tek bir sebepten bahsetmek mümkün değildir. Dönemin neoliberal bakış açısı, küreselleşmenin getirdiği uluslararası işgücü, hızlı çoğalan nüfus gibi etkenler işgücü piyasalarını etkileyerek istihdam hizmetlerinin daha hızlı ve etkin olmasını gerektirmiştir. Yani, bir esneklik ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bunun yanında ödünç iş ilişkisinin uygulamada artması fakat buna rağmen yasal bir çerçevede ele alınmaması bu kabule neden olmuştur. Zira, bu konuda özel düzenlemelerin bulunmadığı sistemlerde ödünç işçiler sömürüye açık hale gelmektedirler. Burada tam bir değişiklikten bahsetmek mümkün değildir; var olan sınırlamaları azaltmak olarak yorumlamak yerinde olacaktır (Alpagut, 2005: 266).

Avrupa Birliği Parlamentosu, 2008/104/EC sayılı “Ödünç İş İlişkisi”ne ilişkin Avrupa Birliği yönergesini, 20 Ekim 2008 tarihi itibarıyla kabul etmiştir. Bu yönergede, özel istihdam bürolarının işsizliğin ve kayıtdışı istihdamının önlenmesinde temel çözümlerden biri olduğu ve aktif istihdam politikalarının uygulanmasında yararlı olduğuna değinilmiştir (Ciğerci-Ulukan, 2014: 151).

Avrupa Birliği'nin çeşitli taslak çalışmaları ve yönergeleri ile birlikte ödünç iş ilişkisi için yeni bir dönemden bahsetmek hâsıl olmuş; ve artık bu ilişki bir istihdam aracı olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Tam da bu sebeple ödünç iş ilişkisi çeşitli ülkelerde teşvik edilmeye başlanmıştır (Alpagut, 2005: 270). Günümüzde ise ödünç iş ilişkisinin yakın bir gelecekte önemli bir istihdam kaynağı haline geleceği ve işgücü piyasalarını bu yönde dönüştüreceği tahmin edilmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011).

Özellikle mesleki faaliyet olarak yürütülen ödünç iş ilişkisinin, istihdamı teşvik edici bir işlev olarak görülmesi sebebiyle öneminin arttığını belirtmekte fayda vardır (Ekonomi, 2008b: 233). Fakat bu ilişkinin getirdiği riskler bakımından-çok katmanlı bir hiyerarşik yapıda gerçekleşmesi gibi- ödünç iş ilişkisini ayrıca ele almak ve önemini vurgulayarak sosyal kesimler için avantaja çevirmek önem arz etmektedir.

Bürolar yoluyla gerçekleşen ödünç iş ilişkisinin istihdam yarattığı ifade edilmektedir. Gerçekten de piyasalardaki açık işlerle işgücü arzını buluşturan bu ilişkinin böyle bir faydası söz konusudur ve bu öneminden dolayı özellikle hükümetler tercih etmektedir. Fakat burada asıl sorun bu istihdamın istikrarlı bir istihdam olup olmadığıdır. Zira, ekonomik krizlerde, işverenlerin vazgeçeceği ilk grup kuşkusuz ödünç işçilerdir. Çünkü ödünç işçileri işten çıkartmanın işverenlerce bir maliyeti bulunmamaktadır. Ödünç iş ilişkisinin önemi konuşulurken bu detayın unutulmaması önem arz etmektedir.

Bir diğer neden ise, özelleştirmelerin sonucu itibariyle devletin birçok noktada tekel konumunu terk etmesiyle bu ilişkinin özellikle bürolar tarafından yapılmaya başlanması, ilişkinin önem kazanması açısından önemli bir sebeptir (Dereli, 1994: 73). Ödünç iş ilişkisinin özellikle mesleki faaliyet olarak yürütülmesinin olumlu tarafları olduğu belirtilmelidir. İstihdamı artırarak; çoğu zaman kayıtdışı piyasalara kaçan bir uygulamayı kayıt içine almak suretiyle işçiyi koruyucu bir işlev görmesi hem de daha kaliteli bir piyasanın doğmasına yol açması bakımından bu ilişkinin öneminin vurgulanması önemlidir (Dereli, 2002: 48).

Kamu istihdam kurumlarının işgücünün ihtiyacını tek başına karşılamakta zorlandığını ifade etmek gerekir. Burada çözüm aracı olarak görülen işgücü

piyasaının işleyişi, çeşitli yollar deneyerek yeni çalışma türlerini ortaya çıkarmaktadır. Bu yollardan biri de ödünç iş ilişkisini gerçekleştiren özel istihdam bürolarıdır. Elbette ki bu yol denenirken, işgücü arz ve talebini bir araya getiren her şey mubahtır anlayışından ziyade, koşullarının belirlenmesi, denetim faaliyetlerinin hangi ölçüde olması gerektiği düzenlenmelidir (Blanpain, 1994: 36-37).

Ödünç iş ilişkisinin öneminin artmasında yatan nedenlerin iyi niyetli olmadığına ilişkin görüşler mevcuttur. Piyasaların işleyişindeki devlet müdahalesinin ortadan kaldırılmasına, piyasa işleyişinin özelleştirilmesine ve sendikasızlaştırma uygulamalarına geçişin bir yolu olarak ödünç iş ilişkisinin tercih edilmesini söylemek çok yanlış olmayacaktır (Ocak, 2010: 175).

Ödünç iş ilişkisinin öneminin artmasına “tam zamanlı, klasik istihdamın artık moda olmadığı” yönünde eleştirel bakış açısıyla yaklaşmak mümkündür. Klein (2012: 253), ödünç iş ilişkisinin öneminin artma sebebi olarak şunu ifade etmektedir: “Kesin olan bir şey var: kalıcı türden, yan ödenekleri, ücretli izin hakkı, bir tür güvencesi ve belki de sendika temsili olan istihdam sağlamak, ekonomik açıdan artık moda değildir.”

Bilinmelidir ki, ödünç iş ilişkisinin tercih edilmesi ilişkinin önemini arttırmaktadır. Aynı zamanda bu ilişkinin getirdiği yarar ve zararlar nispetinde tercihlerin de şekillendiğini unutmamak gerekir. Aşağıda işverenlerin ve işçilerin ödünç iş ilişkisini tercih etme nedenlerine değinilecektir. İlerleyen bölümlerde ise, yapılan bu tercihlerin işgücü piyasasına ne derecede yarar ve zararlarının bulunduğu irdelenecektir.

3.1.1. İşverenlerin Ödünç İş İlişkisini Tercih Etme Sebepleri

İşverenlerin ödünç iş ilişkisini tercih etmesinde kuşkusuz birçok sebep bulunmaktadır. Genel hatlarıyla ve beş başlıkta işverenlerin ödünç iş ilişkisini tercih sebeplerine değinmek gerekirse (Ünal, 2004), ilk olarak işverenlerin talepteki dalgalanmalara cevap verebilmek adına bu ilişkiye başvurduğu söylenebilir. İkinci olarak ise, işgücünde meydana gelen değişimler işverenleri, ödünç iş ilişkisini tercih etmesini zorunlu kılabilmektedir. Kimi zaman ise ödünç işçi çalıştırmanın

sebebi, özel projelerin yürütülmesi noktasında vasıflı işgücüne duyulan ihtiyaçtır. Bir diğer neden, işverenlerin dışsal esneklik ihtiyacını karşılamak adına ödünç iş ilişkisine başvurmalarıdır. Son olarak ise ilişkinin suiistimale en açık tercih sebebi; iş yasalarının katı kurallarından kaçmak ve işgücü maliyetlerini azaltmak için ödünç iş ilişkisinin tercih edilmesidir.

3.1.1.1. Talepteki Dalgalanmalara Cevap Vermek

Ödünç veren işverenin bu ilişkiyi gerçekleştirmesindeki sebeplerden biri, kendi işyerinde ve işlerinde bir azalma yahut geçici bir durgunluktan kaynaklı olabilir (Akyiğit, 1995: 213). Bu durgunluk, sektörel veya işverenin sadece kendi işyerinden kaynaklanabilir. Aynı şekilde, yaşanan bir geçici ekonomik kriz de ödünç veren işvereni bu ilişkiye zorlayabilir.

İşverenin işçisinden geçici bir süre için yararlanma ihtiyacı hissetmemesi, buna karşılık başka bir işverenin bu işçinin işgücüne ihtiyaç duyup çalıştırmak istemesi, ilişkinin hem ödünç veren işveren tarafından hem de ödünç alan işveren tarafından tercih edilmesinde etken olmaktadır (Güner, 2013). Çünkü, üretim gereklilikleri değişkenlik gösteren yahut kısa dönemli istikrarsızlık yaşayan işletmelerin ihtiyaç duyduğu işgücünü temin etmesi yoluyla ödünç iş ilişkisi önemli bir fonksiyonu yerine getirmektedir (Odaman, 2007: 288).

Yukarıdaki sebeplere ek olarak, ödünç veren işveren sadece hatır ilişkisinden dolayı da ödünç iş ilişkisine başvurabilir (Akyiğit, 1995: 213). Kendisine yakın olan başka bir işverenin acil ve geçici olarak işgücü ihtiyacını kendi işgücünü göndererek gidermiş olabilir. Sadece yardım etmek amacıyla ve hatır ilişkisi çerçevesinde gerçekleştirilen bu ilişki dostluk alış-verişi şeklinde değerlendirmek yanlış olmayacaktır.

İster geçerli sebeplerden ötürü isterse tamamen hatır ilişkisinden kaynaklansın, ödünç veren işveren bu ilişkiyi gerçekleştirirken belli bir ücret karşılığında yani ödünç alan işverenden herhangi bir ekonomik çıkar elde ederek gerçekleştirmesinde bir sakınca bulunmamaktadır (Akyiğit, 1995: 213). Bu ilişkinin ekonomik bir çıkar üzerine gerçekleşmesi meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi olarak

değerlendirilemeyeceği unutulmamalıdır. Fakat mesleki faaliyet olarak yapılan ödünç iş ilişkisinin bir istisna olduğu; hem ödünç veren işverenlerin hem de ödünç alan işverenlerin tercihinin gelir getirici olan mesleki faaliyet olarak yapılan ödünç iş ilişkisi olduğunu hatırlamakta fayda vardır (Ekonomi, 2008b: 261).

3.1.1.2. İşgücünde Meydana Gelen Değişiklikler

Çeşitli sebeplerle daimi işgücünün iş görme edimini geçici süreliğine yerine getirememesi üzerine, işverenler yapılan işin devamı adına ödünç iş ilişkisini tercih edebilmektedirler.

Örneğin, kadın işgücüne sunulan ve gebelik aşamasından başlayarak, doğum ve doğum sonrası, hatta çocuğun yetişkin hale gelmesine kadar devam eden izin imkânları yahut erkek işgücüne verilen babalık izni gibi imkanlardan dolayı (Aydın, 2011: 377) işverenler ödünç iş ilişkisini tercih edebilmektedirler.

Yine, erkek işgücünün askerlik görevi nedeniyle işine devam edememesi durumunda da, daimi işçinin askerlik görevi bitene kadar geçici bir süreliğine başka bir kişi ödünç iş ilişkisi yoluyla istihdam edilebilmektedir (Kılıç, 2015: 117).

Daimi işçilerin yıllık izin, hastalık gibi sebeplerle işine devam edememesi durumunda da, işverenlerin daimi işçi istihdam etmek yerine geçici durumun telafi edilmesi adına ödünç iş ilişkisini tercih ettikleri bilinmektedir.

3.1.1.3. Özel Projelerin Yürütülmesinde Vasıflı İşgücüne Duyulan İhtiyaç

Bilgi teknolojilerine bağlı mesleklerde olduğu gibi işverenler, kısa süreliğine farklı bir yetenek ve deneyim sahibi işgücüne zaman zaman ihtiyaç duymaktadır. Özellikle yasal düzenlemelerin eskisi kadar sınırlamalar ve yasaklar içermemesi, hem işverenleri hem işçileri bu ilişkiyi kurmaya özendirilmektedir (Sargeant, 2002: 205).

Belirli uzmanlık ve becerilere geçici süreliğine ihtiyaç duyulması veya birtakım özel projelerin tamamlanması için gerekli olan işgücüne ihtiyaç, işverenleri bu ilişkiyi kurmaya itmektedir. Özellikle kısa süreli ihtiyaç duyulan vasıflı işgücüne ödünç iş

ilişkisi yoluyla kolayca ve kısa sürede ulaşıyor olması ilişkinin tercih edilmesini arttırmaktadır (Uşen, 2006: 206-207).

3.1.1.4. Dışsal Esneklik İhtiyacını Karşılama

Ödünç alan işverenin, ödünç iş ilişkisine başvurma sebebi önem taşımaktadır. Çünkü ödünç iş ilişkisi vasıtasıyla işverenler dışsal esneklik ihtiyacını karşılamış olmaktadır. Özellikle piyasadaki belirsizlik ortamı esnek işgücü taleplerini arttırmaktadır (Uşen, 2006: 207).

Özellikle özel istihdam bürolarından ödünç işçi temin eden işverenlerin bu ilişkiyi gerçekleştirme sebepleri, işletmelerin istihdam fonksiyonlarını veya işgücünün idari kontrol ve sorumluluğunu dışsallaştırmak istemelerinden kaynaklanmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011). İşverenler, özellikle işletme giderlerini düşük tutmak ve piyasadaki değişimlere göre hareket edebilmek adına, ödünç işçilerden oluşan akışkan bir rezerv tutmak istemektedirler (Klein, 2012: 253).

İnsan kaynakları biriminin yaptığı işi özel istihdam bürolarına devreden işçilerin daha az maliyetle durumu kotarabileceği gerçeği söz konusudur. Bu durumda ödünç alan işverenler, çalışanların işe alınmasının ve yönetilmesinin uzmanlık gerektiren bir alan olduğu ve kendi şirketlerinin temel işlevinin bu olmadığı gerekçesinden hareketle ödünç iş ilişkisini tercih edebilmektedirler (Klein, 2012: 270).

Ödünç iş ilişkisinin tali işlerde çeşitli sebeplerle işlerine geçici olarak devam edemeyecek olan işçileri ikame etmesi açısından önemlidir. Fakat mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi bu tür sebeplerle nicelik olarak artarken, sadece tali işlerde değil işlerin idare edilmesi ve sürdürülmesini sağlayan çekirdek işgücünün de ödünç işçiler yoluyla yürütülmesi eğilimi baş göstermektedir (KEİG, 2015: 26).

3.1.1.5. İş Yasalarının Katı Kurallarından Kaçmak ve İşgücü Maliyetini Azaltmak

Ödünç iş ilişkisinin, kıdem tazminatından veya diğer sosyal haklardan ödünç alan işverene sağladığı avantaj sebebiyle bu ilişkinin tercih edildiği bilinmektedir. Zira,

işveren böylece herhangi bir maliyete katlanmadan işçi sayısı ile oynayabilecektir. Böyle bir mali avantajdan ötürü ödünç iş ilişkisi hızla yayılmış durumdadır (KEİG, 2015: 23). Her geçen gün daha fazla işveren, kısa süreli işgücü ihtiyaçlarını karşılamak için daha fazla bir şekilde bu ilişkiyi tercih etmektedir (Digby, 2011).

Birçok ülke uygulamasında geçerli bir sebep olmaksızın işten çıkartmanın maliyeti yasalarla güvence altına alınmış durumdadır. Fakat ödünç iş ilişkisi bu yasaları atlamaya imkan verdiği ve açık bir kapı olduğu için işverenlerce tercih sebebi olabilmektedir (Klein, 2012: 269). İşçilere tanınan daha fazla sosyal hakkın ve daha fazla koruyucu mevzuatın, daha az istihdam anlamına geldiğini savunan işverenler (Erdoğan, 1994: 333) ile yasalarda bu açık kapıyı arayan işverenler benzer özellikler göstermektedir. Bu durumu savunan işverenler, ödünç iş ilişkisini sadece maliyetleri düşürmek için tercih ederler.

İşverenlerin tercih sebebi eğer “çalışanların yükünden tamamen kurtulmak” istemelerinden kaynaklanmaktaysa, bu anlayışın içinde bulunduğu işgücü piyasaları açısından ciddi problemlerin oluşması anlamına gelecektir. İşverenler, ödünç işçileri istihdam ederek işçilerin terfi, ücretlerinin artırılması talepleri gibi konuların muhatabı olmaktan kaçınmaktadırlar. Böylece işverenler için ödünç iş ilişkisi esneklikten ziyade “vaatte bulunmama” için bir tercih haline gelmektedir (Klein, 2012: 254-264).

Genelde küçük bir büro sahibi olan ödünç veren taraf, kendisine iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işçileri çalıştıracak bir üretim alanı bile yokken neden ödünç iş ilişkisini tercih etmektedir? Çünkü üretim yapma yahut büyük bir işyeri kurarak sabit maliyetleri fazla kılacağına, küçük bir büroda işleri iyi gittiği takdirde aynı anda yüzlerce hatta binlerce işçi çalıştırma imkanına sahiptir (Korkmaz, 2014: 75).

Yukarıda değinildiği gibi işverenlerin ödünç iş ilişkisini tercih etmesinde yatan sebepler bu şekildedir. Peki, aynı tercih sebeplerinin işçiler için de geçerli olduğunu söylemek mümkün müdür?

3.1.2. İşçilerin Ödünç İş İlişkisini Tercih Etme Sebepleri

Ödünç iş ilişkisinin işverenlerce tercih edilmesinin altında yatan birçok sebep bulunmaktadır. Bu tercihlerin de kimi zaman faydaları kimi zaman ise zararları bulunmaktadır. Fakat işçiler açısından düşünüldüğünde fayda mı zarar mı sorusu tüm ilgililerce sorulmakta ve büyük bir tartışma alanı oluşturmaktadır. Peki, ödünç işçilere zararlarının daha fazla olduğu düşünülen ödünç iş ilişkisinin işçilerce tercih edilme sebepleri nelerdir?

Emek arzının bu ilişkiyi tercih etmesindeki etkenleri tek bir maddeyle açıklamak doğru olmayacaktır. Bu sebepleri, iş ve kariyer beklentileri, ücret beklentileri ve özel hayatları ile ilgili nedenler olarak değerlendirmek mümkündür (Uşen, 2006: 202).

İş ve kariyer beklentileri sebebiyle ödünç iş ilişkisinin tercih edilmesi Türkiye şartları açısından pek karşılığı olmayan bir durum olduğu söylenebilir. Oysaki bu ilişkiye iş ve kariyer beklentileri sebebiyle başvuranların isteği, özellikle özel istihdam büroları aracılığıyla belirsiz süreli ve tam günlük bir iş bulma olabilir. Yani işçinin, kalıcı bir iş bulması için ödünç iş ilişkisini basamak olarak kullanması söz konusu olabilir (Uşen, 2006: 202). Özellikle hâlihazırda istihdamda olmayan ve ilk defa iş hayatına girecek olan bireyler, bu ilişkiyi tercih edebilmektedirler.

Özellikle genç işgücü, ödünç iş ilişkisi vasıtasıyla yerine getireceği işleri istikrarlı bir işe kavuşmak için bir başlangıç noktası olarak görebilmektedir. Bu sistemin oluşturduğu iş olanakları, iş arayan genç bireyleri ödünç iş ilişkisini tercih etme noktasına götürmektedir (Dereli, 1994: 71).

İş ve kariyer beklentileri sebebiyle ödünç iş ilişkisini tercih eden bireylerin aynı zamanda bu ilişkiyi işgücü piyasası ve işverenler hakkında bilgilenme kanalı olarak gördükleri ve potansiyel işyerlerindeki çalışma koşullarını, işlerin özelliklerini, örgüt kültürlerini daha yakından tanımanın etkili yolu olarak düşünmektedirler. Daha doğrusu, bu ilişki vasıtasıyla adı geçen bilgilere ulaşmak daha kolaylaşmaktadır. Bu sayede kendi özelliklerine ve yeteneklerine uygun işleri belirleme ve tercih yapma imkanı bulunmaktadır (Uşen, 2006: 204).

Ayrıca eğitim düzeyi düşük olan ve işgücü piyasası dışında bulunan orta yaş ve üstü kadınlar, potansiyel işlere ulaşmada kolaylık sağlaması açısından özel istihdam büroları aracılığıyla ödünç iş ilişkisine girmeyi tercih etmektedirler (KEİG, 2015: 55).

Ödünç iş ilişkisine başvuran işçilerin hayatlarını devam ettirmek amacından ziyade, deneyim kazanmak için tercih ettikleri de bilinmektedir. Daha iyi bir iş bulana kadar ödünç iş ilişkisi vasıtasıyla geçici bir süreliğine çalışmak istemenin zorunlu bir tercih olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Klein, 2012: 255).

Ödünç iş ilişkisini ücret beklentileri sebebiyle tercih eden işçiler ise genellikle masraflarını karşılamak isteyen öğrenciler, ev idaresine katkıda bulunmak isteyen ev hanımları yahut sürekli bir işte çalışmak istemeyen emekliler oluşturmaktadır. Yine, mevcutta istihdamda olan ama ek gelir amacıyla boş zamanlarında çalışmak isteyen işçilerin de mevcut ülke yasaları izin verdiği müddetçe tercih ettiği bilinmektedir. Fakat, esnek çalışma türlerinin ve haliyle konumuz olan ödünç iş ilişkisinin istihdam oluşturma amacı göz önüne alındığında, istihdamda olan bireylerin bu ilişkiye başvurması esneklikte istenilen bu duruma aykırılık oluşturmaktadır (Uşen, 2006: 204).

Özel hayatları ile ilgili nedenlerden ötürü ödünç iş ilişkisini tercih eden işçilerin amacı ise sosyal hayatları ile iş hayatlarını dengelemektir. Çünkü geleneksel istihdam türlerine göre bu ilişkide, işçiler çalışacakları zamanı belirlemede daha özgür olabilmektedirler (Uşen, 2006: 205).

İşçilerin ödünç iş ilişkisini tercih etmelerinde yatan sebeplerin genellikle, tam zamanlı ve sürekli çalışmaya ihtiyacı bulunmayan yahut tümüyle işgücü piyasası dışında kalan veya ek gelir için çalışmak isteyenler için önemli bir seçenek olduğu unutulmamalıdır. Özellikle bu durumun bir “tercih”i yansıtmaması ve işsizlik baskısı sonucu mecburiyete dönüşmemiş olması önemlidir (Uşen, 2006: 57-58).

3.2. Ödünç İş İlişkisinin İşgücü Piyasalarına Etkileri

Ödünç iş ilişkisinin amacı, temelde belli durumlarda işverenin yükünü azaltmak ve işçinin de işe -başka bir işyerinde de olsa- devam etmesini sağlayarak işgücünün atıl durumda kalmasının önlenmesidir (Güner, 2013). Sadece bu amaçla yapıldığı takdirde ufak tefek sorunlar haricinde bu ilişkinin uzun uzun yarar ve zararlarından bahsetmek zor olacaktır. Fakat fiili durum, bu şekilde değildir. Bu sebeple ödünç iş ilişkisinin uygulanmasının, hukuki yönden birtakım fayda ve zararlarının yanında ekonomik ve sosyal yönden de çeşitli fayda ve zararları meydana getirdiği bilinmektedir.

Öncelikle, aynı işi yapan emsal işçi ile yani işyerindeki daimi işçi ile ödünç işçinin; ücret ödemeleri, çalışma koşulları, işletme tarafından sağlanan kreş, ulaştırma, yemek ve sosyal faaliyetlerden yararlanmaları, mesleki eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulamaların eşit derecede uygulanması, işçiler açısından önemlidir (Yazır, 2015: 82). Böyle olduğu takdirde, hem ödünç alan işveren çeşitli sebeplerle başvurduğu bu ilişkiden faydalanmış olacak, hem örgüt iklimi bozulmayacak, hem de ödünç işçiler açısından ikinci sınıf bir çalışan muamelesi yapılmamış olacaktır. Haliyle ödünç iş ilişkisinin faydalarını hem işçiler hem işverenler görmüş olacaktır. Fakat maalesef uygulamada bu şekilde gerçekleşmemektedir. Bu sebeple faydaları olduğu kadar bu maddelerin uygulanmaması nispetinde zararları da olmaktadır.

3.2.1. İşverenler Açısından Yarar ve Zararları

Ödünç iş ilişkisinin işverenler açısından fayda ve sakıncaları, işverenin ödünç veren sıfatına mı yoksa ödünç alan sıfatına mı sahip olduğuyla ilişkili olarak değişebilmektedir.

Aşağıda ödünç iş ilişkisinin hem ödünç veren işveren açısından hem de ödünç alan işveren açısından yarar ve zararlarına değinilecektir.

3.2.1.1. Ödünç Veren İşveren Açısından Yarar ve Zararları

Ödünç iş ilişkisine ödünç veren işveren açısından bakıldığında, öncelikli olarak kendisine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçinin ödünç verilmesine sebep olan durumu tespit etmek önem arz etmektedir. Sonrasında ise ödünç işçi vermenin hangi türünün söz konusu olduğu da önemlidir. Çünkü, önceki bölümde açıklandığı üzere ödünç iş ilişkisi mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi ve mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisi olarak ikiye ayrılmaktadır ve ilişki bu duruma göre şekillenmektedir.

Söz konusu ilişkinin, ödünç veren işveren tarafından fayda ve zararları incelendiğinde bu ilişkinin türü niçin önem taşımaktadır? Çünkü mesleki faaliyet olarak gerçekleştirilen ödünç iş ilişkisinde ödünç veren işverenin bu ilişkiyi gerçekleştirmekteki tek çıkarının bir kazanç elde etmek olduğu bilinmektedir (Akyiğit, 1995: 213).

Peki ödünç veren taraf, bu ilişkiyi gerçekleştirirken mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisi çerçevesinde gerçekleştiriyorsa, bu durumda bu ilişkinin fayda ve zararları farklılaşacak mıdır? Kanımızca, bu durumda ödünç işçi vermenin amacı, birtakım farklılıklar taşımakta olduğu için ödünç veren işverene getireceği fayda ve zararlar da değişecektir.

Ödünç veren işverenin bu ilişkide bulunmasının sebebi işyerinin yaşadığı kriz yahut geçici bir durgunluk gibi ekonomik sebeplerden dolayı olabilir. Böylece ödünç veren işveren, hem işyerinde var olan sıkıntının getirmiş olduğu mali yükten bir nebze de olsa rahatlamış olacak hem de kendisine ait işgücünü uzun vadede kaybetmemiş olacaktır (Akyiğit, 1995: 213). Yani, hem işçiyi işten çıkarmadığı için işten çıkarmanın getirmiş olduğu mali yüklerden sorumlu olmasına gerek olmayacak hem de eğer ödünç verilen işçi vasıflı ve özel bilgilere sahip ise, böylesi bir işgücünü de kaybetmemiş olacaktır.

Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisini gerçekleştiren işverenler açısından bakıldığında ise, ödünç alan işverenlere sayısal esneklik avantajı sağlayan bu ilişki, ödünç veren işverenlere de bu çalışma biçiminin yaygınlaştırılmasına ve

daha çok kazanç elde etmelerine neden olmaktadır. Bu durum büroları, çalıştırdıkları ödünç işçilerin sayısını arttırmaya teşvik etmektedir (KEİG, 2015: 34). Hiç kuşkusuz bu ilişkinin yaygınlaşması, ödünç veren işverenler lehine bir fayda getirmektedir.

Kazanç elde etmelerinin yanında özel istihdam bürolarına sahip işverenler, uygun işe uygun işçiyi temin ettikleri için bu ilişkinin hem kendileri açısından, hem işçiler hem de toplum açısından yarar getirdiklerini ifade etmektedirler.

3.2.1.2. Ödünç Alan İşveren Açısından Yarar ve Zararları

Ödünç iş ilişkisinin işverenler açısından elde edeceği yararlar ve zararlar incelenirken diğer durum, bir başka işverenden işgücü temin eden işverenin yani ödünç alan işverenin bu ilişkiden elde edeceği kazanım ve zararlarıdır.

Ödünç alan işveren, kendi işyerinde oluşan ve acil olması muhtemel ek işgücü ihtiyacını bu ilişki sayesinde rahatlıkla temin edebilir. Böylece işveren, hem bir iş sözleşmesi gerçekleştirilerek ihtiyacı olduğu işgücünü geçici süreliğine temin etmiş olacak hem de bir iş sözleşmesinin getirmiş olduğu yük ve sorumluluklardan kaçınmış olacaktır. Böylece ödünç işçi, ödünç alan tarafa aslında daha ucuza gelen bir işgücü olacaktır (Akyiğit, 1995: 213). İşveren bu ilişkiye başvurarak işgücü hacmini kendi isteğince genişletme ve daraltma özgürlüğüne maliyetsiz bir şekilde kavuşmuş olacaktır (Klein, 2012: 272). Aynı zamanda işveren açısından risk faktörü de azalmaktadır. Şöyle ki; ödünç iş ilişkisine başvuran bir işveren, iş sözleşmesi kurduğu ve istihdam etmekten pişman olacağı bir işçiyi almaktan (işten çıkartmanın maliyeti var çünkü) kaçınmış olmaktadır (Standing, 2014: 61). Daha açık bir ifadeyle, ödünç alan işveren işçileri herhangi bir yasal yükümlülük altına girmeden kolayca işten atabilecektir (Ciğerci-Ulukan, 2014: 148).

Özellikle ödünç iş büroları sayesinde daha rahat bulunabilen ödünç işgücüne başvuran ödünç alan işveren, kendi işgücüne fazla çalışma yaptırmayarak yasal engeli ihlal etmemiş olacaktır (Akyiğit, 1995: 213). Aynı zamanda bu bürolar ödünç alan işverene istihdam esnekliği sağlamaktadır. Yani, işveren bu bürolar aracılığıyla ödünç iş ilişkisine başvurduğunda, işletmesindeki işgücü eksikliği

sorunlarını pahalı tam zamanlı işçiler yerine geçici ve düşük ücretli işçilerle çözerek kendisine bir nevi “yedek işçi deposu” oluşturmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011).

Kendi işgücünü fazla mesai yaptırmayarak yani sahip olduğu işgücüne normalden yüzde 50 oranında fazla ödeme yapmayarak kısa süreli sıkıntılarını daha az maliyetle çözmüş olma yolunu seçen ödünç alan işveren (Akyiğit, 1995: 213), böylece personel giderlerinde ve haliyle üretim maliyetlerinde oluşacak düşüşle işletmesinin rekabet edilebilirliğini korumuş olacaktır.

Nitelikli personel bulmak çoğu zaman güçtür. Ödünç iş ilişkisine başvuran bir işverenin, istediği nitelikte işçi bulması daha kolay olmaktadır (Alpagut, 2014: 44). Aynı zamanda kendi çekirdek kadrosunu oluşturan işveren, esas üretim ve hizmet alanlarının dışında kalan işgücünü –yani çevresel işgücünü- ödünç iş ilişkisi yoluyla temin ederek üretim/hizmet faaliyetlerini daha kolay yerine getirme imkanına sahip olacaktır (KEİG, 2015: 34).

Ödünç alan işveren tarafından adı geçen ilişkinin kurulmasının bir başka avantajı ise, gelecekte ihtiyaç duyacağı işgücünü, herhangi yasal veya mali bir yükümlülük olmadan bulma, seçme ve denemesine bu ilişkinin imkân veriyor oluşudur. Böylece işveren, ödünç işçiyi işyerindeki görevi süresinde gözleyebilir ve kendi işyerine/işine uygun olup olmadığını değerlendirebilir. Yani, işveren potansiyel işçi adaylarını işe alma ve işten çıkartma maliyetlerine katlanmadan değerlendirmiş olmaktadır (Uşen, 2006: 207).

Ayrıca ödünç alan işverenin özel istihdam büroları aracılığıyla işçi bulması, işyerindeki insan kaynakları faaliyetlerini de azaltacağından bu birimde daha az personel çalıştırmasını ve haliyle daha az maliyete girmesini sağlamaktadır (Uşen, 2006: 208).

Ödünç iş ilişkisinin geçicilik olgusu, işverenler açısından bir takım faydayı-bu fayda sadece işverenleri kapsamaktadır, işçiler ve toplumun aleyhinedir- getirmektedir. Şöyle ki; ödünç işçi işyerinde “burada geçici olarak çalışıyorum” kalıbını içselleştirdiği için işverenden beklentisi olmamaktadır. Haliyle işveren, herkesin

geçicilik konusunda hemfikir olduğu işlerde çalışma koşullarını iyileştirmeye ihtiyaç duymayabilir (Klein, 2012: 255). Böylesi bir durum da elbette ödünç alan işverene mali açıdan avantaj sağlayacaktır.

Ödünç alan işverenin, ödünç iş ilişkisine başvurma sebebi önem taşımaktadır. Eğer geçici bir kriz durumunun telafisinden ziyade sürekli ödünç işçi istihdamı yoluna gidiyorsa, bu durum hiç kuşkusuz uzun vadede işletmesinin verimini düşürecektir. Özellikle de ödünç alan işveren, kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçilerin taleplerini karşılarken veya yaşanan ufak olumsuzluklarda dahi onların ödünç işçiler ile ikame edilebileceğini vurgulanması yahut böyle bir algının hissettirilmesi olumsuz sonuçlara yol açacaktır. Örgüt iklimini bozacak olan bu durum, ödünç işçiler ile işyerindeki mevcut işçileri karşı karşıya getirecek ve yaşanan hoşnutsuzluklar iş barışını ve verimi etkileyecektir (Akyiğit, 1995: 216). Ödünç alan işveren eğer geçici bir kriz durumunun telafisinden ziyade sürekli ödünç işçi istihdamı yoluna gitmeyi tercih ediyorsa, ödünç iş ilişkisi tam kapsamlı güvenli istihdamın yerini alıyor demektir (Klein, 2012: 253). Ekonomik veya işin gereği gibi teknik bir sebeple işine son verilen daimi işçilerin yerine ödünç işçiler alınması, hem daimi işçiler, hem ödünç işçiler hem de uzun vadede ödünç alan işverenler açısından oldukça zararlıdır.

Ödünç iş ilişkisi yoluyla işçi istihdam edilmesinin çoğu durumda daha az maliyet gerektirdiği belirtilmiştir. Öyleyse, maliyetten kaçınmak adına sık sık ödünç işçi istihdam eden işverenler ile bu yolu tercih etmeyen işverenler arasında haksız rekabet kaçınılmaz olacak ve bu durum rekabet ahlakına zarar verecektir (Akyiğit, 1995: 216).

Ödünç işçilerin “geçici” olması, işverenler açısından daha az güvenilir, sadakati daha düşük (Ünal, 2004) ve işyeriyle bir bağ kuramadıkları için belki de işyerinin lehine karar alma istekleri çok daha düşüktür. Bu durum, kuşkusuz hem ödünç alan işverene hem de işyerine zarar verecektir.

Ödünç iş ilişkisinin usta-çırak ilişkisinin devam ettiği küçük işletmelere olumsuz etkisi olacağı açıktır. Çünkü usta-çırak ilişkisinin ruhunda işçiyi sosyal anlamda da

gözetme söz konusudur. Haliyle işçilerin yani çırak/kalfaların geçici hale geldiği bir işletmede de bu ruhtan bahsetmek çok zor olacaktır (Erdem, 2013: 228).

3.2.2. İşçiler Açısından Yarar ve Zararları

İşçinin korunması iş hukukunun en önemli amaçlarından biri olmalıdır. İş kanunlarında esneklikten bahsetmek, bu amaca aykırı davranmakla eş anlamlı değildir. İşçinin korunması aynı zamanda esneklik ile birlikte ele alınmalı, güvence ve esneklik bir arada olmalıdır (Alpagut, 2014: 38). Bu amaca uygun hareket edildiğinde ödünç iş ilişkisinin işçiye yararları olduğunu söylemek mümkün hale gelecektir. Fakat aşağıda değinileceği üzere hiç kuşkusuz bu ilişkinin işçi açısından zararları da söz konusudur.

Aşağıda belirtileceği üzere ödünç iş ilişkisinin, işgücü piyasasındaki katılıklar giderilerek işgücüne yeni katılanların iş deneyimi kazanması, iş-işçi-işveren eşleşmesinin etkin bir şekilde gerçekleşmesi, işçilerin iş-yaşam dengesini daha kolay sağlamaları açısından faydaları bulunsa da; işgücü açısından güvencesizleştirme, var olan işçi haklarının geriye doğru gitmesi ve işçilerin sendikal mücadeleye ait alanlarının azaltılması gibi olumsuz yanları da bulunmaktadır (KEİG, 2015: 5).

3.2.2.1. İşçiler Açısından Yararları

Ödünç iş ilişkisinin, ödünç verilen işçi açısından da çeşitli fayda ve zararları bulunmaktadır. Fakat işçi açısından bu ilişkinin faydalarının mı yoksa zararların mı daha fazla olduğu tartışma konusudur. Aslında ilişkinin ruhuna ve amacına aykırı davranılmadığı takdirde bu ilişki, ödünç işçiye de bir takım faydalar getirmektedir.

Özellikle meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi açısından bakıldığında, yani iş sözleşmesi ile bir işverene bağlı ve o işverene ait bir işyerinde çalışan işçinin başka bir işverenin yanında geçici süreliğine çalışmasının işçiye ne gibi faydaları vardır, bunları incelemek gerekir. Öncelikle ödünç veren işverenin kendi işgücünü bir başka işverene geçici süreliğine vermesinde bir takım mali sebepler bulunmaktaydı. Bu sebeplerden biri de ödünç veren işverenin işgücünü işten

çıkartmamak adına bir başka işverene vermesiydi. Öyleyse, bu duruma ödünç işçi açısından bakıldığında karşılaşılabilecek ilk fayda işyerinden çıkarılmasına gerek olmadan işine devam etmesi olarak açıklanabilir.

İşçi, istihdam edildiği işyerinde oluşan geçici bir mali krizden yahut durgunluktan ötürü ödünç verildiğinde, işten çıkarılmayacak ve çoğu zaman tek geçim kaynağı olan işini kaybetmeyerek “örtülü bir iş güvencesi”ne sahip olabilecektir (Akyiğit, 1995: 214).

Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinde var olan ödünç işçi için ise durum biraz değişiklik göstermektedir. Zira, bu durumda işçinin zaten çalışıyor olup da kaybedeceği bir iş bulunmamaktadır. Sürekli bir işte çalışmak istemeyen veya sürekli bir iş bulamayan bireyler için meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi oldukça faydalıdır. Sürekli çalışmak istemeyen fakat bir süreliğine devam eden bir istihdam içine girerek aile bütçesine katkı sağlamak isteyen bireylerin –özellikle ev hanımları, okul tatilinde çalışmak isteyen öğrenciler, devamlı çalışmak istemeyen emekliler- bu ilişkiyi tercih etmesi, onlar adına olumlu sonuçları oluşturmaktadır (Akyiğit, 1995: 214). Çünkü ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışmanın en önemli özelliği çalışma hayatında esnekliği getirmesidir. Bu tür bir esnek çalışmaya ihtiyacı olan bazı grupların –ki yukarıda değinilmiştir- bu ilişkinin tarafları olduklarında azami bir fayda elde ettikleri kaçınılmazdır (Uşen, 2006: 202).

Yine, daimi olarak çalışması için yeterli vasıflara ve özelliklere sahip olmayan bireyler için işsiz kalmaktan kurtulmalarının bir yolu olarak ödünç iş ilişkisi görülebilir (Zeytinoğlu, 2012).

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin tarafı olan işçiler için bu ilişkinin bir diğer faydası ise, bireyin birçok meslek grubunu ve çalışma hayatını yakından tanımasına vesile olarak bu ilişki sonucunda elde ettiği bilgilerle normal bir istihdama girerken daha sağlıklı karar almalarına yardımcı olacağı ihtimalidir (Akyiğit, 1995: 214-215). Birey, potansiyel işvereni tanımak ve kendini tanıtmak için bu ilişkiyi tercih edebilir. Hatta çeşitli ve farklı işlerde tecrübe kazanmak ve yeteneklerini geliştirmek için de ödünç iş ilişkisine başvurması deneyim kazandırmaktadır (Uşen, 2006: 201).

Özellikle işgücü piyasasına ilk defa girecek olan yahut hâlihazırda işsiz olan bireylerin özel istihdam büroları aracılığıyla ödünç iş ilişkisine başvurması, onları ileride muhtemel kalıcı pozisyonlara yerleşmesi açısından fayda getirmektedir. Böylece birey, hem işsizlikten işe girme sürecine geçmiş olacak hem de o işyerinde gelecek dönemler için talep edilebilirliğini arttırmış olacaktır. Yani aslında işçi farklı işler ve çeşitli pozisyonlarda bulunarak istihdam edilebilirliğini arttırmış olacak ve bu durumun faydasını görmüş olacaktır (Uşen, 2006: 202-204).

Ödünç iş ilişkisi, işsiz bireyler için çalışma hayatına girişi kolaylaştırmış olacak; onlar için çalışma hayatında bir başlangıç noktası olacaktır. Gençler, uzun süreli işsizler, engelliler ve kadınlar gibi dezavantajlı grupların çalışma hayatına entegrasyonu bu sayede daha kolay hale gelecektir (Alpagut, 2014: 44).

Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisini yerine getiren özel istihdam bürolarının yasal zeminde bir takım zorunluluklar getirerek işçilerine eğitim vermelerini sağlanması önemlidir. Bu sayede bürolar işçileri eğitime tabi tutacak ve işçiler beşeri sermayelerini artırarak daha nitelikli hale gelecektir (Alpagut, 2014: 44).

3.2.2.2. İşçiler Açısından Zararları

“Precarious”(güvencesiz) ile “proletariat” (proletarya) kelimelerinin birleşiminden oluşan ve ilk defa 1980’li yıllarda Fransız sosyologlar tarafından kullanılan prekarya terimi, özelde geçici ve mevsimlik işçileri tanımlamak için kullanılmıştır. Fakat bu terimi güvencesiz çalışan işçileri kapsayacak şekilde kullanmak mümkündür (Standing, 2014: 21-24). Bizim de konumuz olan ödünç işçileri prekarya içerisinde değerlendirmek mümkündür. Zira bu işçiler sağlam olmayan üretim ilişkileri içerisinde bulunmaktadır (Standing, 2014: 33). Prekarya olarak tanımlanabilecek ödünç iş ilişkisinin kuşkusuz işçiler için oldukça zararları da bulunmaktadır. Özellikle bu zararların şiddetinin, esnek çalışma ve yine esnek çalışmanın bir türü olan ödünç iş ilişkisi düzenlenirken sadece işyerinin ve işverenin ihtiyaçları göz önüne alınarak uygulandığı takdirde daha fazla artacağı kesindir.

İşçiler açısından en büyük zararı, işveren tarafının bu ilişkiyi isterken tek amacının işçi ücretlerini düşürmek ve işten çıkarmanın maliyetini azaltmak şeklinde zuhur etmesidir. Ödünç işçinin, ödünç alan işveren tarafından sadece “ticari kaygı” anlamına gelmesi (Digby, 2011), kuşkusuz işçilerin aleyhine bir durumdur ve onlar üzerindeki zararı arttırıcı niteliktedir.

Önceki bölümde ekonomik krizlerde, işverenlerin vazgeçeceği ilk grubun ödünç işçiler olduğuna değinilmiştir. Gerçekten de, sayısal esneklik sağlayan ödünç iş ilişkisi tıpkı 2008 krizinde de görüldüğü gibi işten çıkarması en kolay grup olma özelliğini taşımaktadır. Ödünç işçiler işten çıkarıldığında herhangi bir maliyet oluşturmayacakları için işverenler tarafından ilk olarak ödünç işçilerin işine son verilmektedir. Öyleyse ödünç iş ilişkisinin işçiler açısından oluşturduğu zararlardan biri de kolay vazgeçilecek bir işgücü olması ve haliyle ekonomik krizlerde krizin faturasını ağır bir şekilde hissedecek olmalarıdır (Standing, 2014: 90).

Örneğin, ödünç işçinin ödünç alan işveren ile arasında iş sözleşmesinin bulunmaması, ödünç işçilerin iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin haklarının düzenli ve yeterli bir şekilde yerine getirilmesini engelleyebilir (Akyiğit, 1995: 215). Her ne kadar ödünç alan işveren de işçiye ait bu hakların yerine getirilmesinden sorumlu olsa da iş sözleşmeleri ödünç işverenle gerçekleştiği için yeterli bir denetim mekanizmasının olmadığı takdirde bu hakların ifası gecikebilmekte ve ödünç işçiyi mağdur duruma düşürebilmektedir.

İlişkinin üç taraflı olması, işçiler açısından bağımlılık ilkesini zedeleyebilir. Çünkü ödünç işçi denildiğinde, iki patronlu bir çalışma hayatı bulunan (Korkmaz, 2014: 75) ve asıl işvereni telefonun ucundaki iş bulma ajansı yani özel istihdam bürosu olan bir işgücü akla gelmektedir. Ödünç işçilerin sadakatlerini sunabilecekleri bir işyeri her ne kadar yasalarda olsa da uygulamada bulunmamaktadır (Klein, 2012: 279-296).

Bir diğer nokta ise ödünç işçinin ödünç alan işverene ait işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanamıyor oluşudur (Akyiğit, 1995: 215). Bu durum iş barışını zedeleyebileceği gibi, ödünç işçilerin kendisini ikinci sınıf bir işçi olarak görmelerine yol açacaktır.

Özel istihdam büroları yoluyla ödünç iş ilişkisinin tarafı olan işçiler, kendisinin bağlı olduğu büronun yönlendireceği işyerlerinde çalışacaktır. Süresi veya işi bittiğinde, bir başka işyerine gönderilecektir. Bu durumda işçi için düzenli, kurallı bir işyeri söz konusu olmamaktadır. Belki, farklı semtlerde, farklı işyerlerinde birinde üç ay, diğerinde dokuz ay şeklinde çalışabilecek ve hatta aynı işi yapmak yerine çok çeşitli işlerde çalışabilecektir (Korkmaz, 2014: 75). Bu sebeple özel istihdam bürolarına, işsizleri denetim altına alan ve onları ucuz, esnek ve itaatkâr bir emek deposu olarak kullandıklarına dair eleştiriler getirilmektedir (Ciğerci-Ulukan, 2014: 148).

Söz konusu ilişkiyi meslek edinilmiş şekilde yerine getiren ödünç işçilerin özel istihdam bürolarına bağlı olarak çalıştıkları bilinmektedir. Gerek vergi kaçırmak için gerek maliyetleri düşürmek için özel istihdam bürosu sahibi olan işverenlerin-yani ödünç veren taraf- işçiye ödeme yapılacak olan işyerlerini belgeler üzerinde değiştirme yoluna başvurdıkları bilinmektedir (Akyiğit, 1995: 216). Ödünç iş ilişkisinin böylesi bir kötüye kullanımı sonucunda, ödünç verilecek/verilen işçilerin ücretinin güvencesiz hale gelmesi söz konusu olacaktır.

Ödünç iş ilişkisinin kalıcı istihdama geçiş için köprü oluşturduğu gibi gerekçelerin zıttı olarak, kalıcı iş bulmayı geciktirdiği ve bu geçiciliğin sürekli bir hal aldığı eleştirisi yapılmaktadır. Eğer, bu tür istihdam köprü vazifesinde ise yukarıda değinildiği gibi işçiler açısından çeşitli faydaları bulunmaktadır. Fakat bu geçicilik sürekliliğe dönüştüyse artık kalıcı bir hale gelmiştir ve ilişkinin “deneyim” kazandıracak bir niteliği kalmamaktadır (KEİG, 2015: 29-33). Yani ödünç iş ilişkisinin ruhunda olan “geçici”liğin; bu ilişki türü işgücü piyasasında arttıkça ne kadar geçici kalacağı sorusu, pozisyonunun daimi işçilikten geçici olan ödünç işçiliğe çevrilmiş işçiler açısından önem taşımaktadır (Klein, 2012: 270).

Ayrıca, ödünç iş ilişkisine yasalarla süre sınırlaması gelse dahi, bu sınırlama ilişkinin kalıcı hale gelmesine engel olmayacaktır. Şöyle ki; söz konusu ödünç işçi yasada belirtilen azami süre dolunca başka bir işyerine yerleştirilebilmekte ya da sözleşme süresi dolduğunda belli bir süre bekletilerek tekrar o işyerinde çalışmaya devam edebilmektedir (KEİG, 2015: 35). Zira “geçicilik” sadece bir işverende kalacağı süreye ilişkin bir durumdur; işçinin işyerlerinde çalışması değişmekle

birlikte, başka işverenlere verilmesinin süreklilik arz ettiği unutulmamalıdır (Ekonomi, 2008b: 236).

İşverenin bu konuda serbest davranması, bu işçilerin “daimi geçici” yahut “gizli daimi” olarak anılmalarına sebep olabilecektir (Erdoğan, 1994: 327). İlişkinin amacında her ne kadar “geçicilik” olsa da ödünç iş ilişkisi, bu yollarla kalıcı hale getirilme riskini taşımaktadır.

Ödünç iş ilişkisinin köprü vazifesi görmesinden dolayı bu tür ilişkiyi tercih eden işgücü olduğu bilinmektedir. Özellikle işgücü piyasasından dışlanmış, uzun süreli işsizlerin yahut genç işsizlerin veya kadınların, öncelikle hangi tür sözleşme yoluyla olursa olsun ilk etapta işgücü piyasasına girmeyi hedef haline getirmektedirler. Fakat buradaki asıl sorun, daha iyi ve kalıcı işler için sıçrama tahtası olarak görülen bu ilişkinin tam bir hayal kırıklığı yaratarak büyük bir çukura dönüşmesi ihtimalidir (Klein, 2012: 258). Bir grup ödünç işçi için bu ilişki kariyerin ilk basamağı olarak değerlendirilebilir. Fakat bu durumun tüm ödünç işçiler için geçerli olduğunu söylemek mümkün müdür? Yahut tüm genç işgücü için bu ifade ne kadar doğru olacaktır? Zira, azımsanmayacak bir genç kitlesi, ödünç iş ilişkisi için daha düşük bir gelir ve aşağıya doğru bir kariyer basamağı olarak ifade edilmektedir (Standing, 2014: 33). Ayrıca bireyin, en değerli ve verimli yılları olması gereken gençlik dönemini güvencesiz işlerde çalışarak geçirmesi hiç kuşkusuz yıpratıcı olacaktır. Bu durum bireyin gelişme kapasitesinin hasar görmesine yol açar ve sindirilmesine neden olur (Standing, 2014: 138). Genç işgücünün hasar görmemesi adına ödünç iş ilişkisinin gerçekleştirilme aşamalarını dikkatli bir şekilde gerçekleştirmesi önem taşımaktadır.

Kadınların işgücü piyasasına girmelerinde yardımcı olacağı ifade edilen ödünç iş ilişkisini değerlendirmekte fayda vardır. Dünyada emeğin kadınlaştığını ve artık kadınların istihdama katılımda daha fazla söz sahibi olduğunu söylemek mümkündür. Fakat, işgücü piyasasının getirdiği bedelleri de en çok kadınların ödediğini unutmamak gerekir. Esnek çalışmanın artış göstermesiyle birlikte kadınların iş hayatında rol alması doğru orantılıdır. Özellikle güvenceli olmayan ve haliyle mesleki gelişmeye de kapalı olan esnek çalışma türlerinde istihdam edilen kadın işgücünü, çalıştıkları iş nereye götürecek ve ne derece bir ilerleme

sağlayacaktır? (Standing, 2014: 111). Öyleyse kadın istihdamının artırılmasına salt esnek çalışma türleri üzerinden; özelde ise işgücü piyasasının ödünç iş ilişkisi çerçevesinde yaklaşılmasının doğru bir politika olmadığı bilinmelidir (KEİG, 2015:7).

Bu çalışma türünün geçici olduğu algısı, ödünç alan işverenlere bazı durumlarda keyfilik yaratmaktadır. Şöyle ki, bu algı işverenleri çalışma koşullarını iyileştirme konusunda çaba harcamaktan alıkoyarak işçiler açısından olumsuz durumlara sebebiyet verebilmektedir (KEİG, 2015: 33). Ayrıca ödünç işçiler de “ben burada geçici çalışıyorum” düşüncesinden hareketle çalışma koşullarında iyileştirmeye gidilmesini talep etmekten kaçınabilir.

Daha düşük ücretlerle, yan ödenekler yahut güvence olmaksızın ve çalıştığı işyerinde iş planlaması yapılırken daha az söz hakkının olduğu bir ödünç işçi, aynı zamanda devre dışı bırakılmaya ve amiyane tabirle daha zor şartlarda pazarlık konusu olmaya açık bir duruma gelebilmektedir. Hele ki, sürekli bahsedildiği üzere dezavantajlı gruplar için faydalarının olduğu bu ilişki, en hassas işgücünü daha fazla riske maruz bırakabilmektedir (Klein, 2012: 276).

İstikrarlı bir konumu olan işgücü, kolektif bir şekilde örgütlenmeye daha yatkındır. Çünkü, diğer istihdam biçimlerine göre daha fazla güven ve güvenceye sahiptirler. Yani burada bir istihdam ve temsil güvencesinin birbiriyle doğru orantıda olduğunu söylemek mümkündür (Standing, 2014: 60). Peki, aynı durum ödünç işçiler için de geçerli midir? Ödünç iş ilişkisinin üç taraflı olması, yani işçinin asıl işverenin yanında değil de üçüncü bir kişinin işyerinde emeğini arz etmesi bir takım sıkıntılara sebep olmaktadır. Çünkü bu ilişki türü, işçilerin grev hakkı, işçilerin temsili, sendika hakkı gibi kolektif haklarına zarar vermek veya bazı sosyal menfaatlerini kaybetmelerine yol açmak gibi bir takım tehlikeleri de getirme riski bulunmaktadır (Odaman, 2007: 288). Bu tür işçilerin özellikle örgütlenmesi, sendikal haklardan yararlanmaları, temsil edilmesi ve ödünç iş ilişkisine bağlı olarak çalışanların toplu pazarlık sistemlerinin oluşturulamaması büyük bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Uşen, 2006: 105).

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde ödünç işçinin emeğini arz ettiği işyeri sürekli değiştiği için bu ilişkiye bağlı olarak çalışan işçilerin sendikalar aracılığıyla temsil edilmeleri sorun oluşturmaktadır. Ödünç işçilerin kendi aralarındaki ilişkiler bile yeterince zayıfken –çünkü her biri, birbirinden habersiz farklı işyerlerine gönderildiği için iletişim problemi olmaktadır- bu işçilerin nasıl ve ne kadar süreyle sendika temsilciliği sistemine dahil edileceği sorusu cevapsız kalmaktadır (KEİG, 2015: 35, Uşen, 2006: 107).

Ödünç işçilerin iş sözleşmesinin bulunduğu işyerinde ve işkoluna ait işçi sendikalarına üye olabilecekleri bilinmektedir. Haliyle ödünç alan işverenin işyerindeki sendika temsilciliği ile ilişkileri sınırlı bir yol izlemektedir. Çünkü, ödünç alan işyerinde örgütlü olan sendika ile temsil noktasında ilişki kurmaya çalışsa bile, seçme ve seçilme hakkı olmadığı için sistemden dışlanacağı ve yabancı muamelesi göreceği açıktır (Uşen, 2006: 108). Yasalar gereği ödünç alan işverenin işyerinde örgütlenme hakkı olsa dahi başka bir problem karşımıza çıkmaktadır. Zira, ödünç verildiği için işçinin bu çok kısa sürelerde örgütlenme ve mücadele etmesi için gerekli olan zaman bulunmamaktadır (KEİG, 2015: 35).

Ödünç işçilerin sendika üyesi olabilme yahut sendika temsilcisi olabilmesinin böylesi zor olduğu bir durumda, bu ilişkinin bir tür sendikasızlaştırma stratejisi olarak değerlendirilmesi normaldir. Çünkü ödünç iş ilişkisiyle birlikte, işgücü üzerinde denetim artmakta ve işlerini kaybetme korkusuyla sendikalaşma isteği var olamamaktadır (Ciğerci-Ulukan, 2014: 152).

Ödünç iş ilişkisi gerçekleşirken, eşitlik prensibi gereğince işçilere muamele edilmesi esastır. Yani, ödünç işçi, ödünç alan işverenin işyerindeki diğer işçilerle eşit şartlarda çalışmalı ve onların istihdam koşullarıyla aynı haklara sahip olmalıdır. Fakat bir görüşe (Industrial, 2012: 11) göre bu ilişki, ödünç işçilerin diğer işçilerle eşitlenmesi ve haklarının iyileştirilmesi yerine tam tersi durumun gerçekleştiği yönünde bir etki sağladığı yönündedir. Bu iddiaya göre, bu tür bir çalışma şekli doğrudan istihdamın yerini aldığı için tüm işçilerin çalışma koşulları kötüleşmektedir. Bu ilişki yoluyla sadece ödünç işçilerin değil; aynı zamanda sürekli çalışan işçilerin de mevcut niteliğini olumsuz nitelikte değiştirerek bu çalışma modelini tamamen meşrulaştırmaktadır (KEİG, 2015: 58). Ödünç işçilerin,

başka işçilerden birtakım tavizler koparmak amacıyla da kullanılabileceği ihtimali söz konusudur. İş sözleşmesiyle bağlı olan işçilere işverenleri değişikliklere ayak uydurmadıkları takdirde yahut onlardan talep edilenleri kabul etmemeleri halinde işten atılmakla ve düzenli işçilerin yerini ödünç işçilerin alınmasıyla tehdit edilmeleri mümkündür (Standing, 2014: 62).

Ödünç işçiler, iş sözleşmesi yapmış oldukları bürolar tarafından gönderildikleri işyerlerinde yaptıkları işin herhangi biri tarafından takip edilecek kadar uzun süre kalmadıkları bilinmektedir. Bu durum, işçilerin kendilerini “kullan-at” olarak görmelerine yani kendilerini, kiralanan ve sonrasında da geldiği yere iade edilen bir ekipman parçası gibi hissetmelerine sebep olmaktadır. Bu da, hem yaptıkları işlere, hem de işverenlerine öfke duymalarına yol açabilir (Klein, 2012: 291). Ödünç iş ilişkisini gerçekleştiren özel istihdam bürolarının işgücü piyasasını sermaye için yeniden düzenlediği göz önüne alınırsa, bürolar için ödünç işçilerin bir “insan koleksiyonu” oluşturduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Ocak, 2010: 153).

Özel istihdam büroları aracılığıyla istihdam edilen işçilerin ödünç verildikleri işyerlerinde çalışma süreleri, işçiyi korumak adına azami sınırlarla belirlenmiş durumdadır. Fakat bu durumun getirmiş olduğu bir dezavantaj bulunmaktadır. Şöyle ki; işçi hiçbir işyerinin daimi işçisi olmadığı için yani hiçbir yerde sürekli istihdam edilmediği için kendisini, çalıştığı işyerlerine ve yaptığı işe yabancı hissetmekte ve haliyle işlerine ve işyerlerine aidiyet duygusunun gelişmemesine sebep olmaktadır (Akyiğit, 1995: 216). Halbuki birey, sosyal bağları var olduğu sürece toplumla entegre olmakta ve kendisini toplumun bir parçası olarak görmektedir. Kişinin yaptığı işle var olduğu bir dünyada, yaptığı işin sürekli değişmesi onun sosyal bütünleşmesini de bir hayli azaltacaktır.

Ödünç işçilerin konuşabileceği, şikâyetlerini ve buna bağlı olarak çözüm önerilerini getirebileceği, danışabileceği iş arkadaşları bulunmamaktadır. İşin yapısı gereği ödünç işçiler birbirlerinden ve geçici olarak bulundukları işyerlerindeki daimi işçilerden uzak durmaktadır (Klein, 2012: 291). Bu durumda ödünç işçilerin “iş arkadaşlığı” bağını kurması çok zor bir durumdur. Çünkü kalıcı olarak bir yerde çalışmamakta, her bir işyerinde belirli sürelerle çalışmaktadırlar. Bağlı bulundukları

özel istihdam bürolarında da çalışabilecekleri bir üretim alanı olmadığı için iş arkadaşlığı bağı kurmak pek de mümkün gözükmemektedir.

Fordizm sonrası dönemin sadece emek sürecini değil, aynı zamanda işçilerin hayat tarzlarını da değiştirdiği bilinmektedir. Çalışanların yeniden örgütlenmesi ve üretim ilişkilerinin yeniden yapılanması noktasında hayatları ve karakterleri de birtakım değişikliklere uğramıştır (Aydoğanoglu, 2011: 75). Hiç kuşkusuz esneklikle birlikte ödünç iş ilişkisi de bu değişimin aktörleri arasındadır. Bu bağlamda ödünç iş ilişkisinin işçiler açısından en büyük zararını son söz olarak Sennett tarafından belirtmekte fayda vardır (2014): “Çalışanlar için esnekliğin anlamı yaşam boyu iş güvencesinin yok olması; sürekli iş ve şehir değiştirerek yön duygusunu yitirmek; istikrarlı işlerin yerini geçici projelere bırakması ve bir işten diğerine, dünden yarına sürüklenen yaşam parçacıklarından beslenen, rekabetin körüklediği güvensizlik ve kayıtsızlık duygusu... Ve bir de karakter aşınması...”

3.3. Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç İş İlişkisi Ve Türkiye Uygulaması

İşsizlik, sadece var olduğu ülkeleri ilgilendiren bir sorun olmaktan çıkmış ve küresel hale gelmiştir. İşsizliğin artık evrensel bir boyut kazandığı bilinmektedir. Hem işsizlik sorununu çözmek hem de rekabet edilebilirliği sürdürebilmek için ülkeler ulusal mevzuatlarında bir takım değişikliklere gitmiştir. Aktif işgücü piyasası politikaları gereğince ulusal mevzuatlarda katı prensipler yerine daha yumuşak hükümler benimsenmeye başlamıştır (Uşen, 2006: 274). ILO, OECD, AB ve Dünya Bankası'nın birçok raporunda bulunan mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin gerçekleştirilmesi ve bu ilişkinin işgücü piyasası politikalarının bir aracı olarak kabulü söz konusudur (Ciğerci-Ulukan, 2014: 153).

Beş kategoriye ve on altı farklı tip tasnifi içinde bulunduran özel istihdam büroları (Ocak, 2010: 160) vasıflı eleman sağlayan, dolaysız hizmet sunan bürolar olarak farklı kategorilerde ve çeşitli amaçlara hizmet etse de, konumuz itibariyle özel istihdam büroları ödünç iş ilişkisi sağlayan bürolar olarak değerlendirilmiştir (Ekin, 2001: 60). Özel istihdam bürolarının en yaygın ve en eleştirilen hatta Türkiye’de “kiralık işçilik” uygulaması olarak nitelendirilen biçimi, müşterilerine istedikleri niteliklere sahip işçileri geçici süreliğine ödünç veren bürolardır (KEİG, 2015: 23).

Avrupa Birliği'nde ödünç iş ilişkisinden anlaşılan çalışma şekli, mesleki faaliyet olarak gerçekleşen ödünç iş ilişkisi yahut bürolar aracılığıyla çalışma olarak adlandırılan çalışma şeklidir. Yani bir istihdam bürosunun mevcut olduğu, işçinin burada çalıştırılacağı bir iş bulunmadığı ve ödünç veren işverenin işveren sıfatını muhafaza ettiği şekildedir (Alpagut, 2014: 43). Özellikle yeni istihdam biçimlerinin tercih edilmesiyle birlikte, özel istihdam büroları aracılığıyla ödünç iş ilişkisi kurulması geniş bir alanda faaliyet göstermeye başlamıştır (Odaman, 2007: 76).

Hiç kuşkusuz bu gelişmeler ve işsizlik sorunu Türkiye için de geçerli hale gelmiş ve Türkiye çözüm olarak 4857 sayılı İş Kanunuyla bu düzenlemeleri görece gerçekleştirmiştir. Öncelikle, yeni yasal düzenlemeden önceki yasal durum ve fiili uygulamaya değinilecek, sonrasına ise değişen yasal düzenleme ile birlikte gelen yenilikler izah edilecektir. Son olarak ise kanunun değerlendirilmesi ve muhtemel gelişmeler ifade edilecektir.

3.3.1. Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç İş İlişkisinin İş Kanunu'nda Düzenlenmediği Dönem

ILO'nun 96 sayılı sözleşmesinin özel istihdam bürolarının devletin denetimi altında faaliyet göstermesini içeren üçüncü bölümünü Türkiye 1951 yılında onaylamasına rağmen (Uşen, 2006: 271); 2000 yılında çıkarılan 617 sayılı kanun hükmünde kararnameye kadar yasaklanmıştı (Alper, 2003). Özellikle Türkiye İş Kurumu'nun işgücü piyasasının yeniden canlandırılması için aktif rol oynaması gerektiği anlaşılmıştır (Uşen, 2006: 274).

2003 yılında yapılan düzenleme ile ödünç iş ilişkisi Türkiye'de ilk yasal düzenlemeye kavuşmuştur. Fakat yapılan bu düzenleme sadece mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisini kapsamış olup; her ne kadar İş Kanununun ön tasarısında düzenlenmiş olsa da mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi kanunda yer bulamamıştır. Türkiye'de 20.05.2016 tarihine kadar özel istihdam büroları aracılık faaliyetleri için bulunmaktadır ve henüz tam anlamıyla işlevsel hale gelebilmiş değildir.

2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği direktifine uygun olarak Türkiye’de “iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak üzere” özel istihdam büroları kurulmasına izin verilmiştir. Bu konudaki ayrıntıların 1 Ağustos 2008 tarih ve 26954 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde belirlenmiştir. Fakat yönetmelikte, mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi yasaklandığı için, özel istihdam bürolarının amaçlanan hedeflere ulaşamadığı görülmektedir (Zeytinoğlu, 2012).

2009 yılında 5920 sayılı “İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” da mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisini düzenleyen madde tekrar gündeme gelmiştir. Bu madde, özel istihdam büroları aracılığıyla ödünç iş ilişkisini olanaklı hale getirmekteydi: “Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi; özel istihdam bürosunun, geçici işgücü talebini karşılamak amacıyla iş sözleşmesi düzenlediği işçisini, iş görme edimini yerine getirmek üzere ücret karşılığında bir başka işverene devrini ifade eder” şeklinde ilişki açıklanmakta ve bu faaliyetin Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilmiş özel istihdam büroları tarafından yerine getirileceği belirtilmekteydi. Ödünç işçi çalıştırılmasına ilişkin sayı sınırlandırması ise, ödünç işçilerin işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemeyeceği yönünde belirlenmekteydi. Toplam süresi on sekiz ayı geçemeyecek olan ilişki, ödünç işçinin çalıştığı işyerinde grev ve lokavt olması halinde eğer özel istihdam bürosu işçiyi bir başka işyerinde istihdam edemiyorsa ücretinin yarısını ödeme zorunluluğu getirilmiş ve böylece grev ve lokavt halinde işçinin ücretini kısmen de olsa koruma altına almış olma amacının güdülmekte olduğu görülmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5920.html>). Hazırlanan bu kanunda, “eşitlik ilkesi”ne hiç vurgu yapılmadığı açıkça görülmektedir. Zira, bu kanunun Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmesindeki sebep, eşitlik ilkesine hiç değinilmemesi ve işçileri koruyucu hükümler içermemesidir (Alpagut, 2014: 46).

Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi, her ne kadar Türkiye’de yasak olsa da, yasalara aykırı olarak birtakım firmalar tarafından danışmanlık hizmeti gibi çeşitli isimlerle yürütüldüğü bilinmektedir. Bu firmaların artık kayıt altına alınmalarıyla

birlikte yasal bir düzenlemeye kavuşmuş olacakları ve bu bürolarda çalışan işçilerin artık güvenceye kavuşacakları da bir gerçektir.

3.3.2. Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç İş İlişkisinin İş Kanunu'nda Düzenlenmesi

Türkiye'nin hem onayladığı uluslararası sözleşmelerin gerekliliklerini yerine getirme hem de Avrupa sosyal normlarına uyum sağlaması gerekliliği unutulmamalıdır (Uşen, 2006:282). Türkiye'de yasak olan mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi uygulaması, 20.05.2016 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yasalaşmıştır (www.resmigazete.gov.tr).

Kabul edilen Kanun ile birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda da birtakım değişiklikler gerçekleşmiştir. Öncelikle Kanun maddelerinde ödünç iş ilişkisinin ve özel istihdam bürolarının tanımı yapılacak, sırasıyla mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin kurulabileceği haller, işçileri koruyucu haklar ve sınırlandırmalar, özel istihdam bürolarının kurulması ve denetimine ilişkin düzenlemelere yer verilecektir.

Sadece “holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde” yapılmasını öngören 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesi birçok yeniliği beraberinde getirerek değişmiştir. Maddede yer alan hükümlerin özellikle ödünç işçi çalıştırılacak haller, işçi sayıları, iş sağlığı ve güvenliği, sendikal örgütlenme, sosyal güvenlik primleri gibi belli başlı kısımlarına yer verilerek değişikliklere değinilecektir.

3.3.2.1. Tanımı

Değişiklikten önce ödünç iş ilişkisi sadece holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde gerçekleştirilebiliyorken; gerçekleşen yenilik ile birlikte “Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir” suretiyle ilişkinin iki şekilde gerçekleşebileceği şeklinde tanımlanmıştır. Kanunla birlikte getirilen en büyük

değişiklik budur. Zira “özel istihdam bürosu” aracılığıyla yani mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin gerçekleştirilebileceği bu değişiklikle birlikte kesinleşmiştir. Yapılan bu tanımla birlikte, ödünç iş ilişkisinin en önemli özelliğini oluşturan “üçlü bir ilişki” olmasına değinilmediği görülmektedir.

Geçici iş ilişkisi kavramı, kanun maddesinde yerini korumuş ve ödünç iş ilişkisi kavramı kullanılmamıştır. Devamı olarak, ödünç alan işveren kavramı yerine “geçici işçi çalıştıran işveren”; ödünç işçi kavramı yerine ise “geçici işçi” terimi kullanıldığı görülmektedir. Ödünç iş ilişkisindeki ödünç veren işveren ise özel istihdam bürosu olarak tanımlanmaktadır.

Maddenin ikinci fıkrasında ise, özel istihdam büroları aracılığı ile ödünç iş ilişkisinin kurulması tanımlanmaktadır. Buna göre; Türkiye İş Kurumu’ndan izin alan özel istihdam bürosu bir işverenle “geçici işçi sağlama sözleşmesi” yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devredebilecektir.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi ise, sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli ve varsa ödünç alan işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülüklerinin yer aldığı sözleşme olarak tanımlanmaktadır.

Mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisinin tanımında yeni kanun ile birlikte değişiklik olmuştur. “İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredilmesi” olarak tanımlanan mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisinde, eski kanun maddesinde bulunan “...veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla..” ibaresinin kaldırıldığı görülmektedir. Yasa değişikliğinden önce bu koşulun varlığı, ödünç iş ilişkisinin meslek olarak yürütülmesini engellemek niteliğinde olması sebebiyle benzerlik unsuru aranması şeklinde yorumlamak mümkündür (Ekmekçi, 2008: 106). Değişiklikle birlikte mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi yasallaştığından bu ibarenin kaldırılması olağandır.

Değişiklikten önce 4904 sayılı Kanunun 17. maddesinde özel istihdam büroları “iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etme” şeklinde tanımlanmış ve özel istihdam bürolarına sadece aracılık etme görevi verilmişti. Yeni Kanunla birlikte 4904 sayılı Kanunun 2. Maddesinde “iş 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 bürolar” şeklinde belirtilmiştir. Değişiklikle, özel istihdam bürolarının artık sadece aracılık etme faaliyeti değil; ödünç iş ilişkisini gerçekleştirme noktasında da etkinlik göstereceği, Kanunda yapılan bu tanımla kesinleşmiştir.

3.3.2.2. Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç İş İlişkisinin Kurulabileceği Haller

Kanunda, ödünç iş ilişkisine başvurulabilecek haller hüküm altına alınmaktadır. Yapılan değişiklik ile birlikte ödünç iş ilişkisine başvurulabilmesi için gerekli haller yedi madde ile belirtilmiştir.

İlk olarak; iş sözleşmesi devam eden işçinin hamilelik, askerlik, yıllık izin, hastalık gibi iş sözleşmesinin askıya alınması halleri (a) bendinde belirtilmiştir. “Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde kurulabilir” şeklinde hüküm altına alınmaktadır.

İkinci fıkranın (b) bendinde mevsimlik tarım işlerinde ödünç iş ilişkisine başvurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Temizlik işleri, hasta, yaşlı ve çocuk bakım hizmetleri ise (c) bendinde ev hizmetleri ibaresiyle yer almaktadır.

“İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işler” ibaresiyle (d) bendinde belirtilen bu durum, ödünç iş ilişkisine süresi belirli proje, yeni bir yazılımın geliştirilmesi, teknik bakım, onarım gibi haller sebebiyle de başvurulabileceğini hükmetmektedir.

Ödünç iş ilişkisine (e) bendinde bahsedildiği üzere “iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde” de başvurulabilecektir. Burada iki farklı durumun ele alındığı görülmektedir. Bunlardan birincisi işçilerin güvenlik noktasında zaruret arz eden tamir ve tadilat gibi işlerin yapılması “iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işler” şeklinde belirtilmiştir. İkinci olarak ise, sel, yangın ve benzeri doğal afet durumunda veya terör olayları sırasında işletmelerin gerekli üretimi yetiştirmesi amacıyla ödünç iş ilişkisine başvurulabileceği hüküm altına alınmaktadır.

İlişkinin kurulabileceği haller belirtirken, somut durumların kullanılmadığı da görülmektedir. Örneğin, (f) bendinde “İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde” de ödünç iş ilişkisine başvurulabilecektir. Dış piyasada yahut iş piyasada taleplerin artması halinde, eğer bu durum öngörülemediyse işverenler bu ilişkiye başvurabileceği hüküm altına alınmaktadır.

Son olarak ise (g) bendinde “mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde” ödünç iş ilişkisi kurulabileceği hükmedilmektedir. Bu maddeyle birlikte, bayram öncesi, seçim öncesi gibi önceden öngörülen iş artışları vesilesiyle ilişkiye başvurmak mümkündür.

3.3.2.3. İşçileri Koruyucu Haklar ve Sınırlandırmalar

Ödünç iş ilişkisinin kurulmasına birtakım sınırlandırmalar getirilerek; ilişkinin istismar edilmesi önlenmeye çalışılmıştır. İlk olarak süre sınırında yapılan düzenlemeler dikkat çekilmiştir. Ödünç iş ilişkisinin gerçekleştirilme süresi, tarafların ilişkiye hangi sebeple başvurduğuna göre değişiklik göstermektedir. Ödünç iş ilişkisine başvuru haller için standart bir süre düzenlemesine gidilmemiş; başvuru sebebe göre “sebebin devamı halinde”, “dört ay” ve “süre sınırı olmaksızın” şeklinde üç farklı süre sınırlaması bulunmaktadır.

Örneğin, iş sözleşmesi devam eden bir işçinin hamilelik, askerlik, yıllık izin, hastalık gibi iş sözleşmesinin askıya alınması sebebiyle işveren ödünç iş ilişkisine

başvurduğu takdirde sayılan hallerin devamı süresince ödünç işçi çalıştırabilmektedir.

Eğer işveren, “işletmesinin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak görülen işler”, “iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması” veya “işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması” yahut “mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları” sebebiyle ödünç iş ilişkisine başvuruyorsa, bu durumda en fazla dört ay süreyle ödünç iş ilişkisini kurabilmektedir.

Mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetleri için ödünç iş ilişkisine başvurulduğu takdirde, süre sınırı olmaksızın bu ilişkinin devam edilebileceği kesinleşmiştir.

Diğer bir süre sınırlaması ise, geçici işçi sağlama sözleşmesinin kaç defa kurulabileceğine ilişkin getirilmiştir. Kanun değişikliği gerçekleşmeden önce mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere iki defa yenilenebiliyordu. Şimdiki değişiklikle birlikte, yapılan bu sözleşmenin ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir” şeklinde olabileceği hükmedilmiştir. Kanun maddesinin üçüncü fıkrasında “dönemsellik arz eden iş artışları haricinde toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebileceği” hüküm altına alınmıştır. Bu ifadeyle birlikte, geçici işçi sağlama sözleşmesinin iki defa yenilenebileceğinden muaf tutulan dönemsellik arz eden iş artışları halinde yapılacak olan sözleşmenin bir seferliğe mahsus olacağı anlaşılmaktadır.

Maddenin devamında “geçici işçi çalıştıran işverenin, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramayacağı” hükmedilmiştir. Aynı zamanda, iş sözleşmesi feshedilen işçisini de fesih tarihinden itibaren altı ayı geçmeden çalıştıramayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu hükümlerin, ödünç iş ilişkisinin istismar edilmemesi ve işverenlerin süreklilik gerektiren işler için ödünç iş ilişkisine başvurmasının önlenmesi adına konulduğunu söylemek zor olmayacaktır.

Diğer bir sınırlama sektörel bazda gerçekleşmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde ödünç işçi çalıştırılmayacağı hüküm altına alınmıştır. Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair TBMM'ye sunulan aşamada Kanun Tasarısının Genel Gerekçesi'nde kamu kurum ve kuruluşlarında ödünç iş ilişkisinin yasaklanmasının suistimale açık olması sebebiyle gerçekleştiği ifade edilmiştir. Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde ise iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden ötürü ilişkinin yasaklandığı açıktır.

Ödünç iş ilişkisi, toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince; grev ve lokavtın uygulanması sırasında ise ödünç işçi çalıştıramayacağı hüküm altına alınmıştır.

Ödünç iş ilişkisinin kurulmasında, işçi sayısı itibariyle de sınırlamaya gidilmiştir. İşletme hacminin öngörülemez şekilde artması sebebiyle bu ilişkiye başvuran işverenler, çalıştıracakları ödünç işçinin işyerlerinde çalışan işçi sayısının dörtte birini geçemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Fakat on ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinde böyle bir kısıtlama söz konusu olmamakta; bu kapsamdaki işyerlerinde beş işçiye kadar ödünç işçi çalıştırılabilecektir.

Ödünç iş ilişkisi kurulurken işçi sayısının sınırlanması durumunda işçi sayılarının tespiti önem taşımaktadır. Buna göre, kısmi süreli çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam güne dönüştürülecektir. Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu bulunan işyerlerinde, bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısı tespit edilirken işyerinde çalışan ödünç işçilerin bu hesaba dâhil edilmeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Ödünç iş ilişkisini gerçekleştirirken sözleşmelerin yazılı olarak yapılması hüküm altına alınmıştır. Hem özel istihdam bürosunun ödünç işçi ile yapacağı sözleşme hem de ödünç alan işverenin özel istihdam bürosu ile yapacağı "geçici işçi sağlama sözleşmesi" yazılı olarak yapılmak zorundadır.

Geçici işçi sağlama sözleşmesinde belirtilen sürenin dolmasına rağmen ödünç iş ilişkisi devam ediyorsa, ödünç alan işveren ile ödünç işçi arasındaki bu ilişki son bulur ve aralarında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş olmaktadır.

3.3.2.4. İşverenlerin Hak ve Sorumlulukları

Ödünç iş ilişkisi kurulurken ödünç alan işverene de birtakım haklar ve yükümlülükler verilerek taraflar arasındaki ilişkinin yasla zemine oturması sağlanmaktadır. Bu kapsamda ilk olarak ödünç alan işverenin ödünç işçiye talimat verme yetkisinin düzenlenmesidir. Ödünç alan işveren ile ödünç işçi arasında iş sözleşmesinin bulunmaması, işverenin işin somutlaştırılmasına yönelik emir ve talimat verme yetkisinin kaybı anlamına gelmemelidir (Başbuğ, 2003). En nihayetinde işçi iş görme edimini, geçici olarak ödünç alan işverenin işyerinde gerçekleştirmektedir (Caniklioğlu, 2008: 127).

Ödünç alan işverene yüklenen bir diğer sorumluluk; işyerindeki açık iş pozisyonlarını ödünç işçiye bildirme yükümlülüğüdür. Açık işleri bildirme yükümlülüğü açık olarak izah edilmemekle birlikte; iş ilanını işyerinde herkesin görebileceği şekilde ilan edilmesi, internet sitesinde yayınlaması gibi yöntemlerle gerçekleştirilebilir.

Diğer yandan işveren, Türkiye İş Kurumu tarafından ödünç işçiye dair istenecek tüm belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür. Denetim mekanizmasının etkin işlemesi ve kontrollerin gerçekleşmesi adına istendiği açıktır.

İşçinin yaptığı iş ve çalıştığı işyerinden kaynaklanan tehlikelerle karşılaşması durumunda sorumluluğun işverende olduğu bilinmektedir. Ödünç iş ilişkisinde ise nasıl ki iş sözleşmesi bulunmadığı halde ödünç alan işveren, ödünç işçiye talimat verme yetkisine sahipse; aynı zamanda ödünç işçinin iş kazası ve meslek hastalığı durumunda da sorumluluk alması gerekmektedir. Nihayetinde yürürlüğe giren düzenleme de bu şekilde gerçekleşmiştir. Ödünç alan işverenin, ödünç işçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini zorunlu kılmış; ağır ve tehlikeli işlerde mesleki eğitim almayan işçilerin çalıştırılması yasaklanmıştır. Ayrıca ödünç alan işverenin “geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhal, 31/05/2016 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. Ve 14. Maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür” ibaresi bulunmaktadır. Buna göre, en geç kazadan

sonraki üç işgünü içerisinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile bildirmesi zorunlu hale gelmiştir.

Bilindiği üzere işverenin, işçilerine karşı ücret ödeme borcu, işçiyi gözetme borcu ve eşit işlem yapma borcu bulunmaktadır. Yapılan değişiklik ile birlikte ödünç alan işverene, ödünç işçileri işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırılması hüküm altına alınmıştır. Fakat burada bir anlam karmaşası olduğu açıktır. Burada kastedilen “sosyal hizmetler”in, Kanun tasarısının genel gerekçesinden hareketle “ulaşım, yemek, kantin ve çocuk bakım hizmetleri” olduğu görülmektedir.

Yapılan düzenlemede toplu iş hukuku açısından bir hüküm bulunmamakla birlikte; ödünç alan işverene işyerindeki ödünç işçilerin istihdamına ilişkin bilgileri işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir.

3.3.2.5. Özel İstihdam Bürolarının Kurulması ve Denetimine İlişkin Düzenlemeler

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda yapılan değişikliklerle, özel istihdam bürolarına ödünç iş ilişki gerçekleştirme yetkisi tanınmaktadır. Buradan hareketle, iş aracılığını gerçekleştirmek üzere özel istihdam bürolarının yetki kazanması için aranan şartlara ek olarak; başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet göstermeleri şartı aranmaktadır. Bununla birlikte, özel istihdam bürolarının ödünç iş ilişkisini gerçekleştirebilmeleri için Türkiye İş Kurumu’nun yapacağı inceleme sonucunda olumlu rapor almaları, başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat vermiş olmaları ve kurum alacaklarının bulunmaması ve uygun bir işyerine sahip olması gerekmektedir.

Teminat miktarının belirlenmesi değişiklik gösterebilmektedir. Şöyle ki, özel istihdam bürosunun işçi sayısı, iş hacmi, faaliyet alanı ve şube açıp açmaması gibi hususlar değerlendirilerek öngörülen teminat miktarının yirmi katına kadar artırılması mümkün olabilmektedir. Yahut Bakanlıkça uygun görülmesi halinde, başvuru tarihinden önce altı ay süresince kesintisiz faaliyet gösteren özel istihdam

bürolarına öngörülen teminat miktarının iki katı tutarında teminat verilmesi mümkündür.

Teminat miktarlarının her yıl brüt asgari ücrete göre yeniden hesaplanarak arttırılacağı ve büroların da bu teminatları Şubat ayı sonuna kadar tamamlamaları hüküm altına alınmıştır.

Özel istihdam bürolarının, Türkiye İş Kurumu'ndan izin almaksızın basın ve yayın kuruluşları ile diğer iletişim araçları vasıtasıyla ödünç iş ilişkisi gerçekleştiremeyeceği hükme bağlanmaktadır.

Özel istihdam bürolarına, işçilerine mesleki eğitim vermeleri zorunlu tutulmamış olup; vermeleri halinde üçer aylık dönemler halinde Türkiye İş Kurumu'na düzenli olarak rapor vermeleri zorunlu hale getirilmiştir.

4904 sayılı Kanunun 19. maddesinde ödünç iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilerden özel istihdam bürolarının menfaat sağlayamayacağı ve hizmet bedeli alamayacağı kesinleştirilmiştir.

Özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin incelenmesi, denetimi ve teftişi, iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Özel istihdam bürolarına verilen ödünç iş ilişkisi kurma yetkisi, kanun maddesinde bulunan durumların halinde iptal edileceği hükme bağlanmaktadır. "Özel istihdam bürosu iznin iptal edilmesi" ve "geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi" hallerinde özel istihdam bürosunun ödünç iş ilişkisi kurma yetkisi derhal iptal edilmektedir.

Eğer özel istihdam bürosu "bir yıl içinde en az bir işçinin ücretini, en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödemesi veya süresinde ödememesi" halinde, yazılı sözleşme yapma şartlarına uymadığı takdirde, kayıt dışı işçi çalıştırdığı tespit edildiğinde, eşit davranma ilkesine aykırı davrandığında ve son olarak ödünç iş ilişkisi kurulmasına yönelik belirtilen sürelerle uymaması durumunda ödünç iş ilişkisi kurma yetkisi derhal iptal edilmemektedir. Sayılan hallerde "son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere

üç kez veya ayrı ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığına tespit edilmesi halinde iptal edilir ve üç yıl süreyle izin verilmez” şeklinde hükmedilmiştir.

3.3.3. Kanunun Değerlendirilmesi ve Muhtemel Gelişmeler

Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin Türkiye açısından yasal zemine kavuşmasının önemi büyüktür. Çünkü, özellikle genç ve kadın işgücünde işgücü piyasalarına girişi kolaylaştıran özel istihdam bürolarına ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca AB’ye uyum bakımından da Türkiye’de bu düzenlemelerin yasal bir zemine kavuşması önem arz etmektedir. Fakat kanımızca en önemlisi, yasal olmayan fakat fiili olarak devam eden ve danışmanlık hizmeti adı altında ödünç iş ilişkisini mesleki faaliyet olarak yürüten uygulamaların sona erecek olması ve devletin müdahale ederek düzenleyici bir rol üstlenmesi açısından önem taşımaktadır (Uşen, 2006: 347-348). Ödünç işçilerin özel korumaya tabi tutulmaması talihsizliğinin giderilmesi açısından ödünç iş ilişkisinin kendine özgü kurallarla yasallaşması yerinde olmuştur (Ekonomi, 2008b: 256).

Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin yasal bir zemine kavuşmasının en önemli yanı, bu ilişkinin artık ucuz işgücü olarak değil, esnek işgücü olarak düzenlenecek olmasıdır (Alpagut, 2014: 44). Çünkü kanunda meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin yasak olması, uygulamada bu ilişkinin olmasına engel değildir. Türkiye’nin bir gerçeği olarak bu ilişki, yasallaşmadan önce de devam etmekteydi. Artık önemli olan sıkı bir denetim mekanizmasının varlık kazanmasıdır (Ekonomi, 2008b: 251).

Kanunun çok yeni olması itibarıyla Türkiye’de nasıl bir pratik kazanacağı muammadır. Fakat Kanun maddesinin içeriği birtakım ipuçlarını vermektedir. Kanun tasarısının genel gerekçesinde de belirtildiği üzere ödünç iş ilişkisinin istismarının önlenmesi ve zorunlu haller dışında ödünç iş ilişkisinin istismar edilmemesi açısından ilişkinin hangi hallerde kullanılacağına hüküm altına alınması önemlidir.

Kadın çalışanların doğum süresince işlerinden uzak kaldıkları dönemde, askerlik görevi nedeniyle işinden ayrılan erkek çalışanların yerine geçici süreliğine de olsa

bir başkasının istihdam edilecek olması, hem işverenin işgücü ihtiyacını karşılama yanında yardımcı olacak hem de geçici süreliğine çalışacak olan bu işçilerin kendilerini ispatlamaları durumunda kalıcı bir istihdam sağlanmasında faydalı olacaktır (Kılıç, 2015: 117).

Fakat (f) ve (g) bendinde sayılan hallerin istismara açık olduğu gözükmemektedir. Zira, işverenler üretim kapasitesinin arttığını belirtip bu ilişkiye başvurabilir ve böylesi bir durumda denetim mekanizmasının işletilmesi zor olduğu için tespiti yapılamaz. “İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin ödünç iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması halinde ödünç iş ilişkisine başvurulabileceği 7. Maddenin ikinci fıkrasındaki (f) bendinde belirtilmiştir. Her ne kadar İş Kanunun 99. Maddesinde (f) bendine aykırı olarak davranan işveren veya işveren vekillerine her işçi için bin Türk lirası idari para cezası verileceği belirtilmiş olsa da, bahsedildiği üzere istismarın tespiti zor olduğu için yeterliliği tartışılmalıdır.

“Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın kurulabilir” ibaresi, güvencesiz çalışmanın en çok görüldüğü yerlerden olan mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetlerinde ödünç iş ilişkisinin süre kısıtlaması olmadan getirilmesi işgücü aleyhine bir takım olumsuzluklar getirmektedir.

Türkiye’de sayıları üç yüz bini bulan mevsimlik tarım işçilerinin süre kısıtlaması olmadan ödünç iş ilişkisine dâhil olacak olmalarıdır. Normalde de dayıbaşı veya çavuş denilen araçların dâhil olduğu bir sistemle iş bulan tarım işçileri, işverenle doğrudan irtibata geçmez ve bunu zikredilen araçlarla gerçekleştirmektedir (Demir, 2015). İşçiyi korumanın yeterince gözetilmesi kaydıyla yapılacak olan düzenlemelerin, ödünç iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak gerçekleşmesi yani özel istihdam büroları aracılığıyla yapılmasının bir takım faydaları olacaktır. Özellikle, şimdiye kadar yasal olmadığı için büyük çoğunluğu kayıtdışı olarak çalıştırılan bu işçiler öncelikle yasal koruma elde etmiş olacak ve bu yolla sosyal güvenlik prim gelirleri de artış göstermiş olacaktır. Bunun haricinde dezavantajlı gruplara daimi iş bulma olanaklarının artırılması ve yeni işler yaratılması açısından çeşitli yararları olacaktır (Dereli, 2012: 18). İstismarın hâkim olduğu bu aracılık faaliyetinin, özel

istihdam büroları aracılığıyla bir denetime girecek olması ve kayıtdışı çalışarak sosyal güvencelerden mahrum kalmalarının önlenmesi açısından önemlidir. Fakat ayrıca düzenleme yapılmadığı takdirde mevsimlik tarım işçilerinin yaşadığı sıkıntılar bu sefer ödünç işçi olarak devam edecektir.

Türkiye’de kadınların istihdamının sınırlı olduğu ve istihdama katılımının da genellikle düzensiz ve korunmasız şekilde gerçekleştiği bilinmektedir. Kanunda “geçici iş ilişkisi” olarak adlandırılan bu ilişkinin, kadınların yoğun olduğu sektörde süre sınırlamasının kaldırılmasının geçiciliğe ne kadar uygun olduğunu göz önüne almak önemlidir. Kadınlar, gençler, engelliler, yaşlılar gibi kırılgan işgücünün, ödünç iş ilişkisinin kalıcı istihdama geçişte köprü vazifesi görmesi ve bu ilişkiden fayda sağlaması gerekirken; en azından ev hizmetlerinde böylesi bir durumun gerçekleşmeyecek olması düşündürücüdür.

Türkiye işgücü piyasasının büyük bir sorunu olan uzun süreli ve genç işsizliği, işgücü piyasasına girişi kolaylaştıracağı bilinen mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin gerçekleşmesiyle çözüm bulabilir (Uşen, 2006: 330). Genel olarak bakıldığında, gençlerin işgücü piyasasına ilk girişleri güvencesiz bir şekilde gerçekleşebilmektedir. Kendini kanıtlamak ve işi öğrenmek durumunda olan bu genç işgücünün deneme sürelerini uzatacak bir anlayışla ödünç iş ilişkisi çerçevesinde istihdam edilmesi, ilişkinin amacı dışında kullanımının söz konusu olması anlamına gelmektedir (Standing, 2014: 117). Ödünç iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak gerçekleşecek olması ile birlikte, süreklilik kazanmaması için süre sınırlamasının dört ay olması makuldür. Maddenin devamında “geçici işçi çalıştıran işverenin, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramayacağı” hükmedilmiştir. İstismarın önlenmesi adına alınan bu kararın olumlu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Dönemsellik arz eden iş artışları halinde ve işletmelerin üretim kapasitesinin öngörülemeyen şekilde artması halinde ödünç iş ilişkisi kurulabileceğinin hükmedilmesi, somut olmaması sebebiyle istismar edilebilir niteliktedir.

Öte yandan işletmelerin üretim kapasitesinin öngörülemeyen şekilde artması halinde ödünç iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının

dörtte birini geçemeyeceği; Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar ödünç iş ilişkisi kurulabileceği hükmedilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2016 yılı Mart ayı verilerine bakıldığında, 1-9 kişi çalıştıran işyerlerinin sayısının 1 milyon 474 bin 563 olduğu görülmektedir. Toplam işyeri sayısı ise 1 milyon 723 bin 822'dir. On ve daha az işçi çalışan işyerlerinde beş işçiye kadar ödünç işçi çalıştırılması demek, bahsedilen bu sayıdaki işyerlerinde ödünç işçiliğin ziyadesiyle var olacağı ve milyonları kapsayan bir işgücünün (Mart ayı 2016 verileri itibariyle 4-a statüsünde çalışanlar 13 milyon 999 bin 398'dir) ödünç iş ilişkisine dahil olabileceği bir tehlike anlamına gelmektedir (SGK, 2016). Özellikle on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde ödünç iş ilişkisinin kapsamı daha sınırlı tutulmalıydı. Zira beş işçisi olan bir işyeri, işgücünün tamamını ödünç iş ilişkisi çerçevesinde gerçekleştirebilecektir.

“Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.” maddesi ile birlikte süre sınırının altı ay olması caydırıcı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Fakat işverenlerin paravan şirketler kurarak kendi işçilerinin iş sözleşmesini sonlandırıp bu şirketlere yönlendirme ihtimalini unutmamak gerekmektedir.

1997'de yaşanan Microsoft örneği, ödünç iş ilişkisinin gelmesi muhtemel boyutu gözler önüne sermek açısından önemlidir. Microsoft, istihdam edeceği çalışanları araştırıp mülakatlarını yaptıktan sonra özel anlaşması olan özel istihdam bürolarına seçtiği işçileri gönderip o bürolara kaydolmalarını söyleyerek bu ilişkiyi suiistimal etmiştir. İşçiler böylece o büroların işçileri olmuşlar, Microsoft ise birçok maliyetten sıyrılarak resmi işveren konumunda değil, ödünç alan işveren konumunda bulunmuştur (Klein, 2012: 273). Microsoft örneğinden yola çıkacak olursak mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin yasallaşmasıyla birlikte “acaba Türkiye’de de bu gibi örneklerle rastlar mıyız?” sorusunu düşünmek gerekebilir.

Kanunda bulunan “Kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz” ibaresi, ilişkinin suiistimal edilmemesi ve iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike oluşturmaması adına önemlidir. Çünkü özel istihdam büroları aracılığıyla gerçekleşecek olan ödünç iş ilişkisinde merak edilen bir husus, bu ilişkinin kamuda

ne kadar var olacğıydı. Taşeron uygulamasından bilindiğı üzere, alt işverenliğin kamuda artışıyla sorunlar fazlalaşmış ve içinden çıkılmaz bir hal almıştır. Özellikle kamuoyunda Aile Paketi olarak bilinen “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Kanunu” nda doğum sonrası ve ebeveyn hakları gibi sebeplerden ötürü kadınlara yarı zamanlı çalışma hakkı verilmiştir. Son derece kabul edilebilir bu izinlerin kullanımında bu işçilerin/çalışanların ikamesi acaba ödünç işçilerle mi gerçekleşecek sorusu akla gelmektedir. Bu durumun, tıpkı taşeron çalışmasında olduğu gibi ödünç iş ilişkisi de kamuda etkinlik alanı hızla yayılırsa çalışma hayatına olumsuz etkilere yol açacağı ve bu uygulamanın kamuda suistimale çok açık olacağı endişesiyle kamuda yasaklanmış olması sevindiricidir.

Diğer yandan, iş sağlığı ve güvenliği noktasında maden çıkarılan işyerlerinde de ödünç iş ilişkisi yasaklanmıştır. Fakat bu yasakların sadece madenle sınırlı kalmaması, inşaat ve havayolu gibi işlerde de yasaklanması, birçok iş kazasını azaltacak bir etki yaratacaktır.

Yapılan bu düzenlemenin göçmenler açısından değerlendirilmesi de önem arz etmektedir. Çünkü mesleki faaliyet olarak gerçekleşecek ödünç iş ilişkisi göçmen işçilerin ikincil işgücü piyasasına itilmelerine ve istismar edilmelerine yol açabilir, işgücü piyasası daha fazla katmanlaşarak karmaşık bir boyuta ulaşabilir (KEİG, 2015: 59). Bu risklerin unutulmaması ve denetim mekanizmalarının işlerliği önemlidir.

Kanun değişikliği, ödünç alan işverene birtakım hak ve yükümlölükler de getirmiştir. Örneğin; “geçici işçi çalıştıran işveren; işin gereğı ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.” şeklinde bir düzenleme mevcuttur. Tarafımızca bu iş ilişkisinin olağan akışına uygun bir durumdur. Her ne kadar ödünç işçi ile ödünç alan işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmasa da işçi iş görme edimini gerçekleştirirken, işverenin de yapılan iş ile alakalı talimat verme yetkisine sahip olması olağandır.

Ayrıca ödünç alan işverenin “İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür.” İbaresini önem taşımaktadır. Türkiye işgücü piyasasına

bakıldığında işsizlikle karşılaşmaktadır. Fakat işsizliğin özellikle gençlerde ve kadınlarda artış gösterdiği bilinmektedir. Türkiye’de gençlerin toplam nüfus içerisindeki yoğunluğu, gerekli iş imkânlarının yaratılmasını ve gençlerin istihdamının teşvik edilmesini de gerekli kılmaktadır (Özay ve Kılıç, 2009: 42). Hele ki genç işsizlerin büyük bölümünü ilk kez iş arayanlar oluşturduğu gerçeği göz önüne alınırsa, işgücü piyasasına yeni girecek olan gençler ve kadınlar için ödünç iş ilişkisi yolu ile işsiz kalınan süre azaltılabilmektedir. Önceki bölümlerde değinildiği üzere ödünç iş ilişkisi, daimi istihdama köprü vazifesi gördüğü sürece yararlarından daha çok bahsetmek mümkün olacaktır. Bu sebeple ödünç alan işverene, işyerindeki açık pozisyonları ödünç işçiyle paylaşması ve bu işçilerin o pozisyonlar için değerlendirilmesinin işgücü piyasaları açısından oldukça yararları bulunmaktadır.

Değişen kanunla birlikte “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. ve 14. maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür” ibaresi ve “20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür” ibaresi, ödünç alan işverenin ödünç işçide oluşan iş kazası ve meslek hastalığını iş sözleşmesi bulunmadığı gerekçesiyle kendilerini sorumlu hissetmemelerini engelleyecek olması açısından değerlendirilmelidir. Ödünç alan işverenin, işyerinde çalışan ödünç işçiye “geçici” gözüyle bakıp iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasına bir gerekçe oluşturamaması açısından önem arz etmektedir.

“Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır” maddesi, ödünç alan işverene yüklenen bir başka sorumluluk alanıdır. Uygulamada yaygın olan özel istihdam büroları aracılığıyla gerçekleşen ödünç iş ilişkisinin bir düzene bağlanması ve işçilerin haklarını birlikte sorumluluk ilkesine göre garanti altına alınması önemli bir husustur (Güner, 2013). Bu doğrultuda “eşit muamele” ilkesinin önemi büyüktür.

Çünkü, ödünç işçilerin işyerinde ikinci sınıf işçi olmalarından alıkonulması ancak eşit muamele ilkesiyle çözülebilir. Fakat, kanunun tamamında eşit muamele ilkesine daha fazla vurgu yapılma ihtiyacı en azından günümüz taşeron işçilerin maruz kaldığı ikinci sınıf işçi uygulamalarından yola çıkarak gerçekleştirilebilirdi. Ayrıca bahsedilen eşit muamele ilkesi, ücreti kapsamadığı için bir işyerinde aynı işi yapan daimi işçilerle ödünç işçiler arasında, tıpkı günümüzde taşeron işçiler ile daimi işçiler arasında olduğu gibi ücret farklılıkları yaşanabilecektir. Fakat burada bahsedilen “sosyal hizmetler” kavramı, alelade hazırlanmış bir kanun maddesine işaret etmektedir.

Aynı şekilde “geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamaz” ibaresinde bahsedilen “temel çalışma koşulları” kavramı; İş Hukukunda ilk defa kullanılan bir kavramdır. Doktrinde tartışmaya açık olan bu kavram yerine; belirtilmek istenen “çalışma koşulları” kavramı daha yerinde bir kullanım olacaktır.

İş Kanununda “Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 65. maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz” hükmüne yer verilmesini sadece greve katılan işçilerin yerine ödünç işçilerin alınması olarak değerlendirilmez (Caniklioğlu, 2008: 144). Fakat bu çalışma yasağı ile birlikte işçinin ücret hakkını korumak amacıyla bir düzenleme yapılması ve ödünç işçinin iş sözleşmesinin bulunduğu özel istihdam bürosu tarafından ücretinin ödenmesi belirtilmeliydi.

İş Kanununun 7. maddesinde ödünç alan işverenin, işyerinde çalışan ödünç işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. Ödünç iş ilişkisinin sendikasızlaştırmaya kapı araladığı eleştirisi, işverene yüklenen bu hükümle bir nebze de olsa azalmaktadır. Fakat ödünç işçilerin sendikalaşmasının önünde birçok engel bulunduğu gerçeği değişmemektedir. Zira, Kanun maddesinde sendikal faaliyet ve toplu sözleşme haklarına dair bir düzenleme olmadığı görülmektedir. Ödünç

işçilerin örgütlenebilme ihtimalleri ve hangi işkolunda örgütleneceğine ilişkin soru işaretleri bulunmaktadır.

Türkiye İş Kurumu tarafından verilecek olan ödünç iş ilişkisi kurma yetkisine süre sınırı getirilmiş ve özel istihdam bürolarına verilen bu yetkinin üç yıl süreyle geçerli olacağı belirtilmiştir. Bu iznin yenilenmesi ise aranan şartların mevcut olması kaydıyla gerçekleşeceği hükme bağlanmıştır. İstihdamın bu şekilde kar amacı güden bir faaliyete konu olacak olması, etik açıdan bir takım problemleri de beraberinde getirebilir. İşçilerin istismar edilmesi ve sosyal haklarının kaybına yol açacak risklerin oluşabileceği unutulmamalıdır (KEİG, 2015: 57). Bu sebeple, işçi ödünç veren büroların “tabela işyeri” şeklinde faaliyet göstermemeleri için yetkiye süre sınırlaması getirilmesi önemlidir. Bürolar sık sık denetlenmeli ve bu duruma fırsat verilmemelidir. İşçilerin haklarının yerine getirildiği ve hukuki yönden bir sıkıntı bulunmayan büroların varlığı, ilişkinin sağlıklı yürütülmesi açısından önemlidir (Ekonomi, 2008b: 249).

İşsizliğin yüksek oranlara ulaştığı ülkelerde, iş bulma faaliyet alanının sermaye egemenliğine açılması, işsizliğin piyasalaşmasına neden olabilmektedir. Kar güdüsü ile hareket edecek olan büroların, ödünç işçiler üzerinde denetim kurmasını engellemenin, devletin sorumluluk alanında olduğu unutulmamalıdır (Ocak, 2010: 176). Bu doğrultuda ödünç iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücreti, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ödenmediği durumda özel istihdam bürosuna ödünç iş ilişkisi gerçekleştirme yetkisinin derhal iptal edilmesi olumlu bir yaklaşım olmuştur. Fakat, özel istihdam bürolarının kayıt dışı işçi çalıştırması, ilişkinin gerçekleşmesinde öngörülen sürelerle uymaması ve eşit davranma ilkesine aykırılık gibi nedenlerden dolayı büroların derhal yetkilerinin alınmaması, hatta aynı hallerde üç kez, farklı hallerde ise altı kez aykırılığın gerçekleştirilmesi, caydırıcılıktan çok teşvik imkanı taşımaktadır.

Özel istihdam bürolarının mesleki eğitim vermesinde hukuki bir zorunluluk bulunmamaktadır. Kanun maddesinde özel istihdam bürolarının mesleki eğitim düzenleyebileceği hükme alınmıştır. Bilinmektedir ki, Türkiye’de bahsedilen işsizlik, eğitim düzeyleri itibarıyla okur-yazar olmayan ve herhangi bir vasfı olmayanların içinde bulunduğu grubun daha düşük işsizlik oranlarına sahip

olduğunu göstermektedir (Özay ve Kılıç, 2009: 35). İşgücünün eğitim seviyesinin düşük olması, özel istihdam büroları aracılığıyla bir nebze de olsa iyileştirilebilir. Özel istihdam bürolarına, ödünç işçi olarak çalışanların mesleki eğitimleri ile ilgili yükümlülüklerin verilmesiyle birlikte beşeri sermayede artış sağlanması mümkün hale getirilebilirdi (Uşen, 2006: 280).

Özel istihdam büroları ile iş sözleşmesi bulunan ödünç işçilerin eğitimin sağlanması, Türkiye işgücü piyasalarının mevcut durumu açısından bakıldığında önem taşımaktadır. Çeşitli ülke uygulamalarında özel istihdam büroları ile işçi sendikalarının yaptığı toplu iş sözleşmeleri bu noktada referans verilebilir. Belçika, Fransa, İtalya ve Hollanda örneğinde olduğu gibi toplu iş sözleşmelerine büroların brüt ücretlerinin bir kısmını özel eğitim faaliyetlerine ayırmaları yahut bağımsız bir fon kurularak eğitimlerin finansmanlarının gerçekleştirilmesi mümkün olabilir (Alpagut, 2005: 275).

Ödünç iş ilişkisi gerçekleştirilirken işçi sendikalarına büyük bir görev düşmektedir. Çünkü ödünç iş ilişkisi çerçevesinde istihdam edilen işgücünün-özellikle de genç işgücünün-sendikaya olan bakış açısı giderek daha önemli bir hal alacaktır. Bu işgücünün sendikayı eski çalışanların-standart çalışanlar- sahip olduğu fakat kendilerinin ulaşamayacağı ve sadece belli çalışma şekilleri için politika ve çözüm önerileri üreten bir kurum olarak görmeleri (Standing, 2014: 137), Türk sendikal hayatı için de problem oluşturacak bir bakış açısidir. Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin gerçekleşmesini mümkün kılan yasa ile birlikte sendikaların artık daha fazla esnek çalışma türlerinde istihdam edilen-ve haliyle ödünç iş ilişkisi çerçevesinde istihdam edilen- işgücü ile yakından ilgilenmeleri ve karşı karşıya oldukları sorunları çözmeleri beklenmektedir.

3.4. Sosyal Tarafların Görüşleri

Ödünç işçiliğe dair yıllardır süregelen tartışmalar, bu durumun yasalaşmasının önünde engel olarak görülmüş ve her gündeme geldiğinde taraflar arasında büyük tartışmalara yol açmıştır. Genel olarak hükümetin ve işveren sendikalarının ödünç iş ilişkisi uygulamasının gelişiminde ısrarcı olduğu; işçi sendikalarının ise sıcak bakmadığı ve karşı çıktığını görebilmek mümkündür.

Sosyal tarafların ödünç iş ilişkisinin yasal olarak var olup olmamasını tartışması yerine, ödünç iş ilişkisi çerçevesinde gerçekleşen çalışma koşullarının düzenlenmesi konularını gündemlerine almaları ve iyileştirici etkilerde bulunmaları beklenmektedir (Alpagut, 2005: 278). Çünkü, eski çalışma biçimlerine ve üretim ilişkilerine dönmek arzusu, gerçekleri görmenin önünde bir engel teşkil eder. Tarafların, süreci başa çıkılabilir bir duruma getirmeleri işgücü açısından daha anlaşılır olacaktır (Standing, 2014: 60).

3.4.1. Hükümetin ve Siyasi Partilerin Görüşleri

Esnek çalışma türleri uygulanırken, hükümetlerin alacağı karar ve uygulamalar önem arz etmektedir. Taraflar arasında dengeleyici bir rol oynaması, hükümetlerden beklenen bir durumdur. Tam burada hükümetlerin duracağı “denge” den bahsetmek yerinde olacaktır.

İşçi ve işverenler kendi özgür iradeleri ile iş sözleşmesini gerçekleştirirler. Fakat, bahsedilen iki tarafın eşit olmadığı ve hatta taraflar arasında var olan farkların açıkça gözüktüğü de yadsınamaz bir gerçektir. Öyleyse devlet tarafından yapılacak olan düzenlemeler, bu farklılığın gözetilerek gerçekleşmesini gerektirir. Bu düzenlemelerin taraflar arasında daha zayıf olan tarafın korunarak yani işçi lehine düzenlemeler şeklinde gerçekleşmesi gerekmektedir (Zeytinoğlu, 2012).

Gerçekleştirilecek olan düzenlemelerin her iki tarafı da tatmin etmesi önemlidir. Çünkü makro açıdan düşünüldüğünde, sadece bir işverene yahut işçilere olumlu katkı sağlamayacağı aynı zamanda ülke ekonomisi ve barışı adına önem arz edeceği gerçeği yadsınamaz (Zeytinoğlu, 2012). Fakat aynı zamanda küreselleşme döneminde esnek bir iş hukuku sisteminin benimsenmesi kaçınılmaz bir durumdur. Bu bir tercihten ziyade zorunluluk haline gelmiştir. İşte tam burada, yapılan bu düzenlemelerin “denge” unsurunu koruyarak gerçekleşmesi önemlidir (Alpagut, 2014: 39).

4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesinden sonra muhalefet partisi, ödünç iş ilişkisini ve diğer esnek çalışma biçimlerini de düzenleyen bazı maddelerin yürürlüklerinin durdurulması istemi ile 11.07.2003 tarihinde Anayasa

Mahkemesi'ne iptal davası açılmıştır. Yürürlüğe giren İş Kanunu'nu kölelik ve baskı kanunu olarak nitelendirmişler ve bu maddelerin işçileri korunup gözetlemediğini ve işçiler açısından ortaya çıkan olumsuz sonuçların giderilmesine ilişkin bir kanun olmadığını vurgulamışlardır. Aynı zamanda ödünç iş ilişkisinin düzenlenmesini işçi simsarlığı olarak nitelendirmiş ve köle düzeni getirildiğini ifade etmişlerdir (Resmi Gazete, 2003/66 İptal Davası).

Hükümet, 2009 yılında 5920 sayılı “İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” da ödünç iş ilişkisini düzenleyen maddesi söz konusuydu. Bu madde, özel istihdam büroları aracılığıyla ödünç iş ilişkisini olanaklı hale getirmekteydi (<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5920.html>). Kamuoyunun tepkileri sonucu ve işçileri yeterli düzeyde koruyucu hükümler içermediği (KEİG, 2015: 44) ve eşitlik ilkesinin bulunmayışı sebebiyle Cumhurbaşkanı tarafından veto edildi (Alpagut, 2014: 46).

Ödünç iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak yapılmasının gerekliliği, 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi'nde de yer bulmuştur. Belgede, özel istihdam büroları aracılığıyla ödünç iş ilişkisinin mevzuatta düzenlenmemiş olmasının, işletmelerin karşı karşıya kaldığı kısa süreli işgücü ihtiyacının karşılanmasında problemler yarattığı belirtilmiştir. Bu mekanizmanın özellikle kadınlar, gençler ve uzun süreli işsizler gibi istihdama erişimde deneyim eksikliği engeliyle sıklıkla karşılaşılan grupların istihdam edilebilirliğini artıracak, çeşitli nedenlerle geçici istihdamı tercih edenlerin iş bulma ve çalışma şartlarını iyileştireceği öngörülmektedir. Ayrıca işsizlerin işgücü piyasasına entegrasyonu ve işsizliğin azaltılması açısından önemli bir eksiklik olduğu şeklinde değerlendirilmektedir (ÇSGB, 2014: 29-30).

Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin gerçekleştirilmesine yönelik yasa tasarısı, özel istihdam bürolarının ödünç iş ilişkisini de içine alacak şekilde genişletilmesi ve bu gerçekleşirken Avrupa Birliği norm ve standartlarında yapılanması amacıyla 64. Hükümet tarafından “İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” adıyla 8 Şubat 2016 tarihinde TBMM'ne sevk edilmiş; 20.05.2016 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yasalaşmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü yapılan bu değişikliğin tek bir kesimin menfaatine olmadığını ve endüstri ilişkiler sisteminin tamamını kapsadığını, tüm sosyal tarafların yararına bir çalışma yapıldığına değinmiştir (Önder, 2016).

3.4.2. İşçi Sendikalarının Görüşleri

İşçi sendikalarının genelde esnek çalışma biçimlerine, özelde ise ödünç iş ilişkisine karşı çıkmalarının temelinde, esnekliğin kurlsızlık ve kurlsızlaştırma ile aynı anlamı taşıdığı gerekçesi yatmaktadır (Uşen, 2006:321). 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girme aşamasında da işçi konfederasyonları bu esnekliği istemediklerini belirten çeşitli açıklamalar yapmış ve birtakım eylemlerde bulunmuşlardır.

4857 sayılı İş Kanunu tasarısı TBMM'de görüşülmekte iken, Türk-İş, Hak-İş ve Disk Genel Başkanları tarafından ortak açıklama yapılmış ve bu tasarının işçilerin alınır, satılır ve devredilebilir bir eşya haline getirildiğini ve iş güvencesinin kaldırılmak istendiğini belirtmişlerdir. Ödünç iş ilişkisi uygulamalarının, sendikasızlaştırma politikalarına yasal bir kılıf oluşturduğunu ve iş barışını engelleyici bu düzenlemenin gerçekleşmemesini belirtmişlerdir (www.disk.org.tr).

4857 sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda birtakım değişiklikleri öngören ve mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin gerçekleştirilmesini mümkün kılan İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, yasalaşma aşamasında iken işçi sendikalarının, konuya ilişkin olumsuz bakış açılarının devam ettiği görülmektedir.

İşçi sendikalarının ödünç iş ilişkisine genel olarak "kiralık işçilik" nezdinde gördüğü ve bu uygulamanın işçilerin istismar edilmesine neden olacağına ilişkin görüşleri mevcuttur (Türk-İş, 2009: 26). İşçileri ve dolayısıyla sendikal hayatı yakından ilgilendiren ödünç iş ilişkisine ilişkin kararların alımında, sosyal diyalog mekanizmasının çalıştırılmasını talep ettikleri bilinmektedir.

3.4.3. İşveren Sendikalarının Görüşleri

Tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de işveren örgütleri işgücü piyasasının katı olduğunu savunmakta ve daha esnek düzenlemelerin gerçekleşmesi gerektiğini savunmaktadır (Ünal, 2004). Türkiye’de en örgütlü işveren kesimini temsil eden TİSK, ödünç iş ilişkisine taraf bir duruş sergilemektedir.

İşveren sendika ve örgütleri her zaman özel istihdam büroları ile ödünç iş ilişkisinin gerçekleşmesi gerekliliğini savunmuşlardır. Bunu savunurken öne sürdükleri gerekçeler ise, bu ilişki vasıtasıyla üretim ve işgücü piyasasının değişen yapısına daha kolay uyum sağlanacağı şeklindedir (KEİG, 2015: 28).

20.05.2016 tarihi itibarıyla Resmi Gazetede yayımlanan ve mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin gerçekleşmesine yasal zemin oluşturan Kanunu, çalışanların, işverenlerin, işsizlerin ve kayıt dışı çalışanların yararına işleyecek bir çalışma sistemi olduğunu belirten TİSK, ilişkinin uluslararası arenada da Türkiye’ye yarar sağlayacak bir model olduğunu savunmaktadır (Pirler, 2016: 7).

SONUÇ

1970'lerden sonra, üretim ve çalışma şekli ve işçi- işveren ilişkilerini etkileyen önemli değişiklikler gerçekleşmiştir. Ekonomik durgunluk, yeni teknolojilerin oluşması, artan rekabet şartları gibi nedenler esneklik ihtiyacını ortaya çıkarmış ve esnek üretime geçiş hızlanmıştır. Ortaya çıkan bu ihtiyaç, yeni çalışma biçimlerini de beraberinde getirmiş ve klasik çalışma şekillerinin yanında, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı, belirli süreli çalışma, evde çalışma, tele çalışma, alt işverenlik uygulaması gibi esnek çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. İhtiyaca binaen ortaya çıkan çalışma şekilleri kimi zaman, klasik iş ilişkisindeki işçi ile işveren arasında gerçekleşen ve iki tarafı olan iş sözleşmelerini yetersiz hale getirmiş; ve bu iş ilişkisi üçüncü bir tarafı da içine alacak şekilde genişlemiştir. Bu çalışma şekillerinden biri de ödünç iş ilişkisidir.

Ödünç iş ilişkisinin zaman zaman doktrinde ve uygulamada “geçici iş ilişkisi” kavramıyla anıldığı görülmektedir. Halbuki bu, eksik bir tanım olacaktır. Zira, ilişkinin sadece geçiciliğine vurgu yapan bu kavram yetersiz kalmaktadır. Ayrıca, belirli iş sözleşmelerine dayalı yapılan tüm işleri ifade eden ve hatta mevsimlik ve kampanya işlerini de çağrıştıran bir anlam taşımaktadır. Diğer sorun ise, tarafları tanımlamada ortaya çıkmaktadır. Geçici iş ilişkisi terimi kullanıldığında, taraflardan biri olan işçi nasıl ifade edilecektir? “Geçici işçi” olarak tanımlanırsa, bu durumda da belirli süreli iş sözleşmelerine taraf olan işçi akla gelmektedir. Bu gibi sebeplerden dolayı geçici iş ilişkisi yerine ödünç iş ilişkisi kavramını kullanmak yerinde bir tercihtir.

Ödünç iş ilişkisinin üçüncü bir kişinin katılımı ile gerçekleştiği belirtilmiştir. O halde bu ilişkinin tarafları, ödünç veren işveren, ödünç işçi ve ödünç alan işveren şeklindedir. Bu ilişkiden bahsedebilmek için, adı geçen üç tarafın da bulunması gereklidir. Ödünç veren işveren, kendisine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçisini bir başka işverene devretmesidir. Ödünç veren, özel istihdam bürosu da olabilir.

Taraflardan diğeri ise ödünç işçidir. Ödünç işçi, bir işverenle iş sözleşmesi bulunan ve bu iş sözleşmesi devam ederken kendi rızası ile iş görme edimini bir başka işverenin yanında yerine getiren kişidir. Ve nihayetinde üçüncü taraf, ödünç alan

işverendir. Çeşitli sebeplerden dolayı ihtiyaç duyduğu işgücünü bir başka işverenden temin ederek ihtiyacın giderilmesini amaçlamaktadır. Her ne kadar ödünç işçi ile ödünç alan işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmasa da, ödünç veren taraf ile ödünç alan taraf arasında ödünç işçinin istihdam edilmesine dair bir sözleşme bulunmalıdır.

Ödünç iş ilişkisinin tarihsel arka planına bakıldığında, öncelikle sınırlayıcı bir yaklaşımın hâkim olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak, ilişkinin getirdiği riskler ve işçiler arasında eşitlik anlayışını bozacak şekilde suiistimal edilebilmesi olarak izah etmek mümkündür. Fakat özellikle 1970'li yıllardan itibaren giderek artan ödünç iş ilişkisi uygulaması, ülkeleri -özellikle Avrupa Birliği nezdinde- ilişkinin yasal çerçeveye oturtulması noktasında kabul edilmesini ortaya çıkarmıştır. Özellikle ILO'nun 1997 tarihli 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi ve yine 1997 tarihli 188 sayılı Öze İstihdam Bürolarına İlişkin ILO Tavsiye Kararı, ödünç iş ilişkisinin bir istihdam aracı olarak kabul gördüğünü göstermektedir. Son olarak ise Avrupa Birliği Parlamentosu'nun 2008 tarihi itibarıyla kabul edilen Ödünç İş İlişine ilişkin yönergesi, ödünç iş ilişkisinin bir esneklik aracı olarak görüldüğü açısından önemlidir.

Ödünç iş ilişkisi çeşitli ülkelerde farklı uygulama, kapsam ve sınırlılıklarla yer bulmuştur. Türkiye'de de günümüze kadar sınırlayıcı bir şekilde var olan bu ilişki, ilk olarak doktrinde 1980 yılında "işçinin bir başka işverenin yanında çalıştırılması" kavramıyla bahsedilmiştir. Kavramın tam adıyla ise 1986 yılında zikredilmiş; alakalı bu tarih itibarıyla ödünç iş ilişkisi çeşitli tartışmalara ve önerilere konu olarak muhtelif eserler ortaya konmuştur. İş hukukunda ise kendisine 4857 sayılı İş Kanunuyla yer bulan ödünç iş ilişkisi, kanunu hazırlanma aşamasından başlayarak günümüze kadar çok çeşitli tartışmaların ve görüş ayrılıklarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Kanun, ilk başta ilişkiyi yasal hükümlerle sınırlandırmış ve mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin gerçekleştirilmesini yasaklamıştır. Her ne kadar yasal olmasa da fiili olarak uygulanan meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi, 20.05.2016 tarihi itibarıyla kanun maddesinde yapılan değişiklik ile yasal hale gelmiştir.

Ödünç iş ilişkisinin iki türlü olduğu görülmektedir. İlk olarak mesleki faaliyet edinilmemiş ödünç iş ilişkisidir. Uygulamada sınırlı olan bu ilişki türü, ilişkinin “istisna” olduğunu belirtmektedir. Yani, işçi ödünç iş ilişkisine konu olduktan sonra bu ilişkinin bitimiyle beraber işyerine dönüp çalışmaya devam etmektedir. Burada, bir defaya mahsus olmak üzere ödünç iş ilişkisi gerçekleştirilmektedir. Halbuki, mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinde, işçi özel istihdam bürolarında istihdam edilir ve işverenin bu ilişkiyi profesyonel olarak yürüttüğü görülmektedir. Burada amacın, bir gelir sağlamak olduğu görülmektedir.

Her ne kadar ödünç iş ilişkisinin kapsam ve sınırları belirlenmiş olsa da, zaman zaman birtakım çalışma şekilleri ile karıştırılmaktadır. Özellikle alt işverenlik uygulaması ile karıştırıldığı görülmektedir. Her iki kurumun da üçlü bir ilişki olması benzerlik taşısa da; kurumların amaçları ve yapılan sözleşmeler noktasında ayrıldığını söylemek mümkündür. Ödünç iş ilişkisiyle karıştırılan bir başka kavram ise iş aracılığıdır. Halbuki iş aracılığının görevi, bir iş sözleşmesinin gerçekleştirilmesi ile bitmektedir. Burada iş arayan ile aracı arasında bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır.

Ödünç iş ilişkisinin dolaylı iş ilişkisi ile karıştırılması da mümkündür. Üçlü bir ilişki olan dolaylı iş ilişkisinde taraflar, işveren, aracı kişi (işverenin işçisi) ve bir başka işçidir. Görüldüğü gibi taraflar noktasında büyük bir farklılık söz konusudur. Nihayetinde, ödünç iş ilişkisinin takım sözleşmesi ile karıştırıldığı görülmektedir. Bu ilişkinin tarafları ise, takım kılavuzu, takımın diğer üyeleri ve işverendir. Yine aynı şekilde taraflar noktasında ve yapılan sözleşmeler ile ilişkinin devamı noktasında ödünç iş ilişkisi ile farklılıklar taşımaktadır.

Günümüzde ödünç iş ilişkisinin işgücü piyasaları açısından önemi büyüktür. Özellikle özelleştirmelerin sonucu itibarıyla devletlerin birçok alanda olduğu gibi işgücü piyasalarında da tekel konumu terk etmesi, bu ilişkiyi gerçekleştiren özel istihdam bürolarının önemini arttırmıştır. Ayrıca işsizlik sorununu çözdüğü ve istihdamı teşvik ettiği gerekçesiyle de bu ilişkinin önem kazandığı bilinmektedir.

Ödünç iş ilişkisinin öneminden bahsederken, ilişkinin tercih edilme sebeplerini izah etmeksizin yapılan açıklamalar kuşkusuz eksik olacaktır. Zira bu ilişkinin tercih

edilip edilmemesi aynı zamanda ilişkinin önemini arttırıcı ya da azaltıcı bir etkiye sahiptir. Bu noktadan hareketle, ödünç iş ilişkisi tercih edilirken işverenlerin ve işçilerin yaklaşımı farklıdır. Örneğin işverenler, talepteki dalgalanmalara cevap verebilmek adına yahut işgücünde yaşanan değişimlerin iş akışını bozmaması için ilişkiye başvurma gibi tercihlerde bulunabilmektedirler. Aynı şekilde özel projelerin yürütülmesinde, belli vasıflara sahip olan işgücüne duyulan ihtiyaç yahut işverenlerin çekirdek işgücünü oluşturarak çevresel işgücünü bu ilişki yoluyla temin etmek suretiyle ödünç iş ilişkisini tercih etmektedirler. Son olarak ise iş yasalarının katı kurallarından kaçmak ve var olan rekabet sebebiyle işgücü maliyetlerini asgari seviyelere indirmek amacıyla da işverenlerin bu ilişkiyi tercih ettiği görülmektedir.

Kuşkusuz, aynı tercih sebepleri işçiler için geçerli olmamaktadır. Ödünç iş ilişkisine başvurunun işçi tarafından “tercih” olarak belirlenmesi ve “zorunlu” olarak belirlenmesi farklı sebeplere dayanmaktadır. İşçiler, bu ilişkiyi daimi istihdama bir basamak olarak görerek yahut deneyim kazanmak adına iş ve kariyer beklentileri sebebiyle tercih edebilmektedirler. Ücret beklentileri sebebiyle bu ilişkiye başvuran işçilerin ise, ev idaresine katkıda bulunmak veya ek gelir elde etmek amacıyla başvurdukları bilinmektedir. Son olarak ise, özel hayatları ile ilgili nedenlerden ötürü ödünç iş ilişkisinin tercih edildiği görülmektedir. İş-yaşam dengesini kurabilmek adına, işçilerin çalışacakları zamanı isteklerine göre belirleme imkanını ödünç iş ilişkisi sağlamaktadır.

Ödünç iş ilişkisinin tercih sebepleri yukarıdaki gibi sıralanırken; tercih sebeplerine, tercih edildiği türlerine ve tercih eden taraflara göre ilişkinin yarar ve zararları da değişmektedir. Ödünç alan işveren tarafından yahut ödünç veren işverenler açısından bakıldığında kuşkusuz bu ilişkinin yararları, oluşabilecek zararları telafi edici niteliktedir.

Mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisinin tarafı olan ödünç veren işveren, başvurduğunda geçici olarak ihtiyaç duymadığı işgücü için bu ilişkiye başvurduğunda hem bu durumun oluşturduğu işgücü maliyeti azalmış olacak, hem de uzun vadede işgücün kaybetmemiş olacaktır. Mesleki faaliyet olan ödünç iş ilişkisinin tarafı olan ödünç veren işveren ise, işletme sabit giderlerini asgari

seviyeye indirdiği küçük bir büroda istediği sayıda işçiyle iş sözleşmesi kurabildiği için mali açıdan lehine bir durum oluşmaktadır.

Ödünç alan işveren açısından ilişkinin yarar ve zararları incelendiğinde, ödünç alan tarafın geçici süreliğine ihtiyaç duyduğu işgücünü iş sözleşmesinin getirmiş olduğu yük ve sorumluluklardan kaçınarak bu ilişki ile temin ettiği ve fayda sağladığı görülmektedir. Oluşturacağı fazla ödemelerden dolayı kendi işgücüne fazla mesai yaptırmak istemeyen işveren yahut nitelikli işgücüne ihtiyaç duyması halinde de hem maliyet açısından hem de bu sayede işgücüne daha hızlı ulaşılabilirlik açısından yararları olduğunu söylemek mümkündür. Her ne kadar ödünç işçilerin geçici olmaları sebebiyle işverene sadakat noktasında eksiklik olacağı ve usta-çırak ilişkisinin yürütülemeyecek olması gibi sebepler ödünç alan işverenler açısından birtakım zararlara neden oluştursa da; ödünç alan işverenlerin, işgücü maliyetlerinin azalmasından ve iş yasalarının getirmiş olduğu yüklerin hafifletilmesinden dolayı ödünç iş ilişkisinden yarar sağladıklarını söylemek mümkündür.

İlişkinin getirdiği yarar ve zararlara ödünç işçi penceresinden bakıldığında, yararlarından ziyade zararlarının hakim olduğu görülmektedir. Ödünç iş ilişkisinin amacına ve ruhuna aykırı davranılmadığı sürece ödünç işçi bir takım faydalar edinecektir. İşyerinde oluşan geçici bir krizden dolayı iş sözleşmesinin feshedilmesi yerine, bir başka işverene geçici olarak temin edilmesi; işçiyi bir tür iş güvencesine sahip olmasını sağlamaktadır. Ödünç iş ilişkisi, daimi işe geçiş aşamasında köprü vazifesini yerine getirdiği takdirde, halihazırda işsiz olan bireyler için yahut işgücü piyasasına ilk defa girecek olan bireyler için yarar sağlayacaktır.

Ödünç iş ilişkisinin ödünç işçi için oluşturduğu zararlar incelendiğinde, bu ilişkinin işçileri “kullan-at” hale getirdiği ve ödünç işçilerden oluşan bir “insan koleksiyonu” oluşturduğunu ifade eden eleştiriler söz konusudur. Gerçekten de ilişkinin suiistimal edilmesi noktasında ödünç işçiler için durumun bundan ibaret olarak gerçekleştiği düşünülmelidir. Zira sadece ticari kaygı sebebiyle ödünç işçi çalıştırılan işyerleri için ödünç işçilerin “kiralananabilir bir ekipman” olarak görüldüğünü söylemek doğru bir ifade olacaktır. Ayrıca iş sözleşmesi bulunmadığı

işverenle haliyle kıdem ve ihbar tazminatı gibi haklara da sahip olamayan ödünç işçi, bu bağlamda kolay vazgeçilebilecek bir işgücüdür. Zira burada işçinin işten çıkarma maliyeti büroya devredilmiştir.

Her ne kadar ödünç iş “geçici” olsa da, ödünç işçilik kalıcı hale gelebilmektedir. Farklı işyerlerinde farklı işleri yapacak olan ödünç işçiler açısından bir işte uzmanlaşamama ve yeterliliğini sağlayamama gibi sıkıntılar yine ödünç iş ilişkisinin ödünç işçide oluşturduğu zararlardan biridir. Bu bağlamda, ödünç işçilere mesleki eğitimlerin verilmesi önem taşımaktadır.

Ödünç işçinin çalışma koşullarında, hem ödünç alan işveren hem de ödünç işçi açısından geçiciliğin oluşturduğu bir umursamamazlık söz konusu olabilmektedir. Çalışma koşullarının önemslenmemesi durumunda, iş sağlığı ve güvenliği açısından işçi aleyhine birçok sonuç doğuracağı açıktır.

Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin Türkiye açısından uygulanmasına bakıldığında, iki dönemle karşılaşmaktadır. Öncelikli olarak 2003 yılında getirilen 4857 sayılı İş Kanununda tasarı halinde var olan meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin kaldırıldığı ve sadece meslek edinilmemiş olarak ödünç iş ilişkisinin gerçekleştirilebileceği durumunun yasal hale geldiği dönemdir. Fakat, her ne kadar yasal olmasa da danışmanlık hizmeti gibi kavramlar adı altında meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin yapıldığı bilinmektedir.

Hem zaten uygulamada var olan bu ilişkiyi yasal güvence altına almak hem de Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlayabilmek adına, 20.05.2016 tarihi itibarıyla mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin gerçekleştirilebilmesi hüküm altına alınmıştır. Yapılan bu düzenlemenin günümüz şartlarında olması gerekliliği bir yana, bu düzenleme ile birlikte birtakım durumların muğlak kalması ilerleyen dönemlerde tartışmalara yol açacağını göstermektedir. Özellikle ödünç iş ilişkisini özel istihdam büroları aracılığıyla gerçekleştirmek için başvurulabilecek hallerin, birtakım somut göstergeler olmadan ve subjektif değerlendirmelere açık bir şekilde suiistimal edilmesi tehlikesinin olduğu açıktır.

Yapılan düzenleme ile birlikte İş Kanununda ilk defa kullanılan iki kavramı söz konusudur. Bunlardan biri, “işyerindeki sosyal hizmetler” kavramı, ikinci ise “temel çalışma koşulları”dır. Bu kavramların kanun maddesinde gelişigüzel kullanılması, akıllarda ödünç iş ilişkisini düzenleyen ve çalışma hayatını oldukça etkileyecek olan böylesi bir düzenlemenin alelacele hazırlandığı düşüncesini akıllara getirmektedir.

Öte yandan getirilen süre ve sayı sınırlandırmaları da istismara açık ifadeler içermektedir. Kimi hallerde süre sınırı olmaksızın ödünç iş ilişkisine başvurulabilecek olması, bu ilişkinin amacı dışındadır. Ayrıca bir işyerinde çalıştırılacak ödünç işçilerin sayısının belirlenmesi noktasında da binlerce işçiyi “ödünç işçi” ye dönüştürülmesine imkan tanımasından dolayı sakıncalıdır. Hele ki, günümüzde devam eden taşeron uygulamasının yıllar itibariyle sayısının orantısız arttığı ve giderek işin içinden çıkılmaz bir hale geldiği dönemde, aynı riskler ödünç işçiler için de geçerli olacaktır.

Öte yandan, ödünç işçilerin sendikalaşmalarının önünde büyük bir engel olduğu görülmektedir. Zira yapılan değişiklikte birlikte kanunda, sendikal faaliyet ve toplu sözleşme haklarına dair bir düzenleme olmadığı görülmektedir. Halbuki, tartışılması gereken konu, ödünç işçilerin sendikaya üye olup olamayacakları olmamalıdır. Bundan ziyade, ödünç işçilerin hangi işkolunda örgütleneceği ve toplu iş sözleşmelerinin nasıl gerçekleşeceği konusunda düşünülmeli gerekirken; düzenlemeyle birlikte henüz o aşamaya gelmeye bile fırsat verilmediği görülmektedir. Zaten güvencesiz çalışmaya açık olan bu ilişki türünde, sendikal mücadelenin yok sayılması kabul edilebilir bir durum değildir.

Zira, işçi sendikaları da getirdikleri eleştirilerde hedeflenen durumun işçi sendikalarını bertaraf etmek olduğu; diğer tüm durumların ikinci planda olduğunu ifade ettikleri görülmektedir. İşçi sendikalarının ve hatta tüm sosyal tarafların ödünç işçiliği gündemlerine almaları ve bu konuda kısır tartışmalar yerine; ilişkinin yapıcı ve denge unsurunun bir arada olduğu çözümlerle geliştirmeleri gereklidir.



KAYNAKLAR

- Akyiğit, E. (1995). *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*. Ankara: Kamu-İş.
- Akyiğit, E. (2008). *İş Kanunu Şerhi*. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2009). Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı, *Tühis/Kasım 2009 Şubat*, 1-35.
- Alpagut, G. (2005). *Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike.*, M. Uçum. (Hazırlayan). A. Can Tuncay'a Armağan. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Alpagut, G. (2014). *İş Sözleşmesi Türlerinin Uygulanması ve Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi*, 10. Yılında İş Kanunu Semineri 15 Kasım 2013. TİSK, İstanbul.
- Ansal, H. (1999). *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar*, Birleşik Metal-İş Sendikası.
- Arı, A. (2006). *Küreselleşme ve Kuralsızlaştırma*, Çalışma ve Toplum, 3.
- Aydın, U. (2008). *Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi*. M. Uçum (Hazırlayan). Devrim Ulucan'a Armağan. İstanbul: Legal Yayıncılık, 352-376.
- Aydın, U. (2011). *Aile Dostu İş Hukuku Karşılaştırmalı Bir İnceleme*. (Editör: Başterzi, S.). Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan 1. İstanbul:Beta Basım Yayın Dağıtım, 369-396.
- Aydınlı, İ. (2004). *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*. 1. Baskı, Ankara: Legal Kitabevi.
- Aydınlı, İ. (2008). Borç ilişkisinin Nisbilik Özelliğine Getirilen İstisnalar Işığında İş Hukukunda İşçi-İşveren İlişkilerinin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, (1),61.
- Aydoğanoglu, E. (2011). *Fabrikada Emek Denetimi*. 1. Baskı. İstanbul:Evrensel Basım Yayın.
- Bacak, B. ve Şahin, L. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 329-337.
- Başbuğ, A. (?). *İş Hukukunda Esnek İş İlişkileri*, Baskı Aşamasında.
- Başbuğ, A. (1998). Alt İşveren İşçisi ile Aslı İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 4(3).
- Başbuğ, A. (2003). İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki. *Tühis*, 3-17.

- Başbuğ, A. (2012). *İş ve Maneviyat: Çalışma Ahlakı Üzerine Bir İnceleme*. 1. Baskı, Ankara:Binyıl Yayınevi.
- Başbuğ, A. (2015). *İş ve Hukuk*. 3. Baskı, Ankara: Binyıl Yayınevi,
- Bedir, E. (2003). *Yirmibirinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim-İstihdam İlişkisi* (Editörler: E. T. Kaplan, B. Bayat). *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar*. Ankara. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ni Geliştirme Vakfı İktisadi İşletmesi, 53-69.
- Beine, R. (1943). *Die Rechtliche Stellung des Leiharbeters*. Diss. Halle/ Salle.
- Bilgin, V., Yazıcı, E., vd., (2015). Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması, HAK-İŞ Yayınları, Ankara.
- Blanpain, R. (1994). İşgücü Piyasalarının Değerlendirilmesi ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü, *Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi Semineri içinde*, İş ve İşçi Bulma Kurumu. İstanbul, 286.
- Bozkurt, V. (2005). *Endüstriyel&Post-Endüstriyel Dönüşüm*. 1. Baskı. Aktüel Yayınları.
- Caniklioğlu, N. (2008). Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları. M. Uçum. (Editör). *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. Legal Vefa Toplantıları(II), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, İstanbul: Legal Yayıncılık, 121-155.
- Centel, T. (1994). Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri*. İzmir:Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları.
- Ciğerci-Ulukan, N. (2014). *İşsizlik Versus Geçici Çalışma: Özel İstihdam Bürolarının Kiralık İşçileri*. (Editörler: Ö. Müftüoğlu ve A. Koşar). *Türkiye'de Esnek Çalışma*. İstanbul: Evrensel Basım Yayın, 143-157.
- Çankaya, O. G. ve Çil, Ş. (2011). *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, 3. Baskı, Ankara:Yetkin Yayınları.
- Çelenk, H. (2008). *Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması*. Doktora Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2014). *İş Hukuku Dersleri*. 27. Baskı, İstanbul:Beta Yayıncılık.
- Demir, F. ve Gerşil, G. (2008). Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 16(2), 72-74.
- Demir, M. (2015). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Güvenlik Haklarına İlişkin Değerlendirmeler ve Öneriler. *Çalışma ve Toplum*, (1), 180.

- Dereli, T. (1994). Türkiye’de Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Hizmetlerinin Yeri ve İşlevi Ne Olmalıdır?, *Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyiş Semineri içinde*, İş ve İşçi Bulma Kurumu, İstanbul, 286.
- Dereli, T. (2002). *İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Arttırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü içinde*. TÜSİAD, İstanbul.
- Dereli, T. (2012). *Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracıyla İle Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Politika Tartışmaları, İzmit.
- Dickson, D. (1992). *Alternatif Teknoloji, Teknik Değişmenin Politik Boyutları*, 1. Baskı, İstanbul:Ayrıntı Yayınları.
- Digby, B. (2011). Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisinde Değişim Modeli: İngiltere’de Geçici İş İlişkisiyle Çalışma Konusundaki Yeni Düzenlemelerin Uygulanması. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, (21), 284-285.
- Ekin, N. (1999). Esneklik Çağı, *Mercek*, 4(15), 910.
- Ekin, N. (2001). *Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*. İTO, İstanbul.
- Ekmekçi, Ö. (2008). Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, (Editör: M. Uçum). *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. Legal Vefa Toplantıları(II), Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı, İstanbul: Legal Yayıncılık, 100-119.
- Ekonomi, M. (1994). Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri*, İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınlar.
- Ekonomi, M. (2008a). Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, (Editör: M. Uçum). *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. Legal Vefa Toplantıları(II), Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Ekonomi, M. (2008b). *Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*. (Editör: M. Uçum). Devrim Ulucan’a Armağan. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Erdoğan, S. (1994). *Türk İşçileri Açısından İş Hukuku’nda Esneklik*, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları.
- Erdoğan, S. (2006). *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*, 1. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Erdut, T. (1998). *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi*. Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Yayın No:28.
- Erdut, T. (2011). Toplumsal Cinsiyet Bakımından Evde Çalışma, *Çalışma ve Toplum*, (2), 72.
- Erdut, Z. (2007). Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri, *Çalışma ve Toplum*, (1), 63-74.

- Fülbert, G. (2011). *Kapitalizmin Kısa Tarihi*, 2. Baskı, İstanbul: Yordam Kitap.
- Gorz, A. (2007). *İktisadi Aklın Eleştirisi: Çalışmanın Dönüşümleri/Anlam Arayışı*, 2. Baskı, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Gorz, A. (2014). *Yaşadığımız Sefalet*, 2. Baskı, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Günay, C. İ. (2004). Çalışma Sürelerinde Esneklik. *Kamu-iş*, 7(3), 10-15.
- Güner, E. (2013). Ödünç İş İlişkisi Hakkında Önemli Hususlar, *Mali Çözüm Dergisi*, 267-272.
- IndustriALL Global Union, (2012). *Üçlü Tuzak: Sendikalar Taşeron İşçiliğine Karşı Harekete Geçiyor*.
- İnternet: 26.06.2009 tarihli ve 5920 sayılı İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5920.html>. adresinden 20 Mayıs 2016'da alınmıştır.
- İnternet: Alper, Y. (2003). *İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan Türkiye İş Kurumu'na, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2), <http://www.isguc.org/?p=article&id=165&cilt=5&sayi=2&yil=2003> adresinden 20 Nisan 2015'de alınmıştır.
- İnternet: ÇSGB, (2014). Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları, <http://www.uis.gov.tr/Media/Books/UIS-tr.pdf>. adresinden 18 Mart 2016'da alınmıştır.
- İnternet: Dereli, T. (2001). Teknolojik Değişmeler- Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(2), www.isguc.org adresinden 10 Nisan 2015'de alınmıştır.
- İnternet: Eryiğit S., Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma, *Kamu-İş*. www.kamu-is.org adresinden 19 Mart 2015'de alınmıştır.
- İnternet: <http://disk.org.tr/2009/12/disk-turk-is-ve-hak-isten-tbmmne-acik-mektup-kiralik-iscilik-duzenlemesini-gundeminize-almayinr21/> adresinden 16 Mayıs 2016'da alınmıştır.
- İnternet: <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160520.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160520.htm>. adresinden 20 Mayıs 2016'da alınmıştır.
- İnternet: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/>. Erişim Tarihi: 29.05.2016
- İnternet: Tokol, A. (2003). Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1),18. <http://www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003> adresinden 12 Mart 2015'de alınmıştır.

İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Kaplan, E.T. (2005). *Asıl işveren-Alt işveren ilişkisinde Muvazaalı İşlem Sorunu*. (Editör: M. Uçum). A. Can Tuncay'a Armağan. İstanbul: Legal Yayıncılık, 219-233.

Keig Platformu, (2015). *Özel İstihdam Büroları ve Bürolar aracılığıyla Geçici İş ilişkisi: Kadın İstihdamı İçin Çözüm mü? Güvencesiz Esneklik İçin Tuzak mı?*, 1. Basım, İstanbul.

Kılıç, C. (2015). *Çalışma Hayatı Sorular, Sorunlar ve Öneriler*, İstanbul: Doğan Kitap.

Klein, N. (2012). *No Logo*, 4. Baskı, Ankara: Bilgi Yayınevi.

Koray, M. (2012). *Sosyal Politika*, 4. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.

Korkmaz, E.E. (2014). *Kıralık İşçi Büroları: İşçi Simsarlığı Virüsü*, DİSK-AR.

Kurtulmuş, N. (2001). *Sanayi Ötesi Dönüşüm*, 2. Baskı, İstanbul: İz Yayıncılık.

Mess, (2002). *Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan İş Kanunu Taslağı ve Gereçesi*, İstanbul.

Mess, (2002). *Çalışma Sürelerinde Esneklik: Geleceğe Açılım*.

Metin, B. ve Özaydın, M. M. (2014). *Çalışma ve Refah*, Ankara: Gazi Kitabevi.

Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş Hukuku*, 3. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi.

Mony, T.A. (2012). *Çalışmak Sağlığa Zararlıdır*, 1. Baskı, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Narmanlıoğlu, Ü. (2008). *Asıl İşveren- Alt İşveren ilişkisinden Doğan Sorumluluklar*, M. Uçum. (Editör). *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler* Legal Vefa Toplantıları(II), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, . İstanbul: Legal Yayıncılık, 53-72.

Ocak, A.T. (2010). *Emek Piyasası İçin "İnsan Koleksiyonu": Özel İstihdam Büroları.*, (Editörler: A. R. Güngen, F. Ercan, Ö. Tezcek, Ö. Biçer ve Y. Özgün). *Emek Ve Siyaset*. Ankara: Dipnot Yayınları, 153-178.

Odaman, S. (2007). *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş ilişkisi*, 1. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık.

Odaman, S. (2012). *Ödünç İş ilişkisinde Değişiklik Bu Defa Gerçekleşiyor mu? , Sicil İş Hukuku Dergisi*, İstanbul, 7(5),44-53.

Ongan, N.T. (2004). *Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi*, *Çalışma ve Toplum*, (3), 123-135.

- Önder, N. (2016). Yapılan Düzenlemeler İle İnsan Odaklı Güvenceli Esnek Çalışma Anlayışı Benimsenmiştir, *TİSK İşveren Dergisi*, 54(2), 104.
- Özay, M. ve Kılıç, C. (2009). *Çalışma Ekonomisi Teorisi*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özgener, Ş. (2005). Çalışma Hayatında Esnekliğin İşletme Verimliliği Üzerine Etkileri, *Amme İdaresi Dergisi*, 38(3), 57-65.
- Özşuca, Ş.T. (2003). *Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası*, Ankara: İmaj Yayınevi.
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). *Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik*, Sosyal Siyaset Konferansları, 60(1), 1-60.
- Piore, M.J. and Sabel, C.F. (1986). *The Second Industrial Divide: Possibilities of Prosperities*, Basic Books, New York.
- Pirler, B. (2016). Çalışma Hayatında Esnekliğe Doğru Yeni ve Önemli Bir Adım, *TİSK İşveren Dergisi*, 54(2), 7.
- Sargeant, M. (2002). *Temporary Workers Wait For Increased Protection*, Business Law Review.
- Sennett, R. (2014). *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkisi*, 9. Baskı, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Standing, G. (2014). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*, 1. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Şakar, M. (2010). Ölçüsüz Taşeronlaşmaya Karşı Önlemlerde Geri Adım, *Çalışma ve Toplum*, (4),31.
- Şenkal, A. (2008). Endüstri İlişkilerinde Yeni Paradigmalar: Mobilizasyon, Kollektivizm ve Esneklik Tartışmaları, *Çalışma ve Toplum*, 131.
- Şenkal, A. (2015). *Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve Emek*, Umuttepe Yayınları, 1. Baskı, Kocaeli.
- Tarcan, E. (2000). Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerindeki Etkileri, *Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (3), 2-12.
- TDK. (2005). *Türkçe Sözlük*. Ankara.
- Temiz, H.E. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması. *Çalışma ve Toplum*, (2), 59.
- TİSK. (1999). *Çalışma Hayatında Esneklik*, Ankara, 190.
- Tokol, A., (2011). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, 3. Baskı, Bursa: Dora Yayınları.
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2008). *İş Hukukunun Esasları*, 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Türkmen-Akıntürk, H. (1999a). İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi, *Yargıtay Dergisi*, 25(1-2), 130-149.
- Türkmen-Akıntürk, H. (1999b). İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyeti Açısından Ödünç İş İlişkilerinin Değerlendirilmesi, *Yargıtay Dergisi*, 25(3), 338-357.
- Ulucan, D. (2004). Karar İncelemesi, *Çalışma ve Toplum*, 3, 145-152.
- Uşen, Ş. (2006). *Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye*, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul.
- Uşen, Ş. (2010). 2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum*, (3), 169-189.
- Uyanık, Y. (2003). İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme, *Kamu-İş*, 7(2), 2-17.
- Uyanık, Y. (2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 215.
- Ünal, A. (2004). AB'de Geçici İstihdam ve Sendikaların Bakış Açısı, *U.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(7), 121-131.
- Yavuz, A. (1995a). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Ankara: Kamu-İş.
- Yavuz, A. (1995b). Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri, *Çimento İşveren Dergisi*, 9(1), 27-33.
- Yazır, S., (2015). *Mayın Tarlasına Girmek veya Geçici İşçi Aracılığı (Kıralık İşçilik)*, Ankara: Şeker-İş Sendikası Yayınları.
- Yılmaz, G. (2009). *İstihdam Edilebilirlik: Değişim Kıskaçında Birey*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Zengingönül, O. (2003). Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(4), 157-171.
- Zeytinoğlu, E. (2012). Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(22), 157-175.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : YAŞAR-TUTAR, Gizem
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve yeri : Manisa – 09.11.1989
E-posta : gizemyasartutar@gazi.edu.tr

Eğitim Derecesi

Okul/Program

Mezuniyet yılı

Yüksek Lisans	Gazi Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü	Devam ediyor
Lisans	G.Ü. İ.İ.B.F. Çal. Ekon. Ve End. İliş.	2012
Lise	Aydın Efeler Lisesi	2006

İş Deneyimi, Yıl

Çalıştığı Yer

Görev

2012-2013	Bülent Ecevit Üniversitesi İ.İ.B.F.	Araştırma Görevlisi
2014-....	Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F.	Araştırma Görevlisi

Yabancı Dil

İngilizce



GAZİ GELECEKTİR

