

2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi

Şelale USEN*

Özet Avrupa Birliği Parlamentosu, 20 Ekim 2008 tarihinde ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların ilk işe girdikleri günden itibaren kullanıcı işletmedeki emsal işçiye nazaran eşit eşlem görmesini sağlayan 2008/104/EC sayılı “Ödünç İş İlişkisi”ne ilişkin Avrupa Birliği yönergesini kabul etmiştir. Söz konusu yönerge uyarınca, Avrupa Birliği üyesi ülkeler, 2009 itibariyle (mesleki faaliyet olarak) ödünç iş ilişkisinin uygulanması ile ilgili ulusal mevzuatlarında mevcut bulunan sınırlama veya yasaklamaları göz geçirmek ve ilgili yönerge hükümlerini uyarmak durumundadırlar. Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM), aday ülke sıfatıyla, Haziran 2009 tarihinde mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisini düzenleyen bir madde içeren 5920 sayılı yasa tasarısını kabul etmiştir. Bununla birlikte, Cumhurbaşkanı söz konusu yasa tasarısının ilgili maddesinin 2008/104/EC yönergenin gereklerini karşılamadığı gerekçesiyle yasa tasarısını Meclise geri göndermiştir.

Bu çalışma mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin Avrupa Birliği genelinde ve Türkiye’de yasalaşma çabalarını tarihsel süreç içinde ele almakta ve ödünç iş ilişkisine ilişkin 2008/104/EC sayılı yönergeyi derinlemesine incelemektedir. Çalışmanın temel amacı, Avrupa Birliği üyesi ülkelerdeki farklı yasal düzenlemeleri de dikkate alarak Türk yasa koyucusuna uygun bir yasal düzenleme önerileri getirmektir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi, Ödünç iş büroları, (ödünç işçi) Ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışan işçi, Özel istihdam büroları, Avrupa Birliği Yönergeleri, 2008/104/EC sayılı yönerge, Ödünç iş bürolarının yasallaşması, Dönemsel/Geçici çalışma.

Abstract: On October 20th 2008, the European Parliament adopted a Directive 2008/104/EC on “temporary agency work” which allows temporary agency workers to be treated equally, from day one, with a comparable worker of the user company. As a consequence of this Directive, EU Member States must review and justify existing restrictions or prohibitions on the use of temporary agency work from 2009 on. On June 2009 the Turkish Grand National Assembly (TBMM), adopted a legislative proposal n. 5920, which regulates temporary agency work. Nonetheless the president sent the proposal back to The Assembly for the reason that the legislation on temporary agency work does not answer the purpose of the 2008/104/EC Directive.

* Dr. İ.Ü. İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

The paper analyses historical background about the legalization efforts of the temporary work agencies both across the European Union and Turkey. The paper focuses also deeply on the provisions of the Directive 2008/104/EC on temporary agency work. The main objective in this paper, is to bring out the different legislations about temporary work agencies across the EU countries and make an appropriate legislation proposal for Turkish legislator.

Keywords: Temporal Agency Work, Temporary work agencies, Temporary Worker, Private Employment Agencies, European Community Directives, 2008/104/EC Directive, Legalization of Temporary Work Agencies, Temporary Work

GİRİŞ

Bir işverenin kendisine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçisini, aralarındaki iş ilişkisini koparmadan ve işçinin de rızasıyla, belirli veya geçici bir süreyle gönderdiği işverenin yanında emir ve talimatlarına bağlı olarak çalışmak üzere bir başka işverene vermesi olarak tanımlanan ödünç iş ilişkisi esas itibariyle, mesleki faaliyet olan veya olmayan şeklinde iki biçimde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi, başka işverenlere işçi ödünç sağlamayı meslek edinmiş bir işveren tarafından işçinin sadece ödünç verilmek üzere işe alınmasıdır. Mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisi ise, bir işverenin işletmesinden kaynaklanan geçici ve zorlayıcı sebeplerle işçinin de onayı alarak geçici süreyle işçisini başka bir işverene ödünç vermesidir.

Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi kavramı, ülkemizde olduğu kadar diğer AB üyesi ülkelerde de, kavramsal boyutta tartışmalar yaşanmasına sebep olmuştur. Özellikle piyasa ve akademisyenler ile işçi ve işveren kesimi arasındaki fikir ayrılıkları bu kuruma yeknesak bir ad verilmesini de zorlaştırmıştır. Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisini yasalarla düzenleyen her bir ülkenin kullanmakta olduğu terim açısından da bir bütünlük sağlanamamıştır.

Gerek öğretilerde, gerekse uygulamada oldukça sık rastlanılan ve Türkçe karşılığı “geçici veya dönemsel çalışma” olan *temporary work* terimidir. Ancak geçici veya dönemsel çalışma olarak adlandırılan iş ilişkisi türü, belirli süreli iş sözleşmesine dayalı olarak yapılan tüm işleri ifade edecek geniş bir anlam taşımakta olup, ödünç iş ilişkisinde mevcut olan geçicilik unsurunu çağırıştırıyor olmasına rağmen, üçlü ilişkiyi tam olarak yansıtmaktan uzaktır. Bu sebeple Avrupa Komisyonu, 2008 yılında kabul edilen 2008/104/EC sayılı yönergesinde “ödünç iş ilişkisi” için Türkçe karşılığı “geçici büro işi” olan *temporary agency work* terimini; ödünç iş büroları içinse “geçici çalışma/istihdam büroları”, *temporary work agencies* terimini tercih etmiştir. Ancak her iki terimin de Türkçe karşılıklarının ödünç iş ilişkisini tanımlamada isabetli bir seçim olmadığı kanısındayım.

Kanımca “ödünç iş ilişkisi” kavramında yer alan “ödünç” terimi, her ne kadar işçi cephesinde tasvip edilmese de hatta onur kırıcı bir durumu betimlese de,

kurumun temel unsurlarından olan üçlü ilişkiyi, belirsiz süreli dahi olsa geçici bir zaman dilimi için işçinin başka bir işverene devrini net olarak ortaya koymaktadır.¹ Bu sebeple bu çalışmada, üçlü ilişkiyi en iyi tanımlayan “ödünç iş ilişkisi” kavramı; bu türde çalışma için “ödünç iş ilişkisine dayalı çalışma”; bu tür iş ilişkisinin işveren tarafı olan özel istihdam bürosu türü için ise “ödünç iş bürosu” kavramları kullanılmıştır.

Yukarıda değinilen kavramsal tartışmaların ışığında ödünç iş ilişkisi kurumunun “mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi” ve “mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisi” olarak başlıca iki türü bulunduğunu belirtmek gerekir. Bu çalışmada mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi yani işçinin, belli bir ücret karşılığında başkasına işçi vermeyi meslek edinmiş bir işveren tarafından (ödünç iş bürosu veya özel istihdam bürosu) sırf başkasına ödünç verilmek üzere işe alınması ve ulusal mevzuatta belirtilen geçici sürelerle başka bir işverene ödünç verilmesi incelenmektedir.

I. Avrupa Birliği Müktesebatında Ödünç İş İlişkisi

A.Ödünç İş İlişkisinin Yasalaşma Süreci

Ödünç iş ilişkisinin Avrupa Birliği (AB) genelinde özel bir yönerge ile düzenlenebilmesi yaklaşık 25 yılı aşan bir süreçte gerçekleşmiştir. 1980’li yıllardan itibaren, o dönemde Avrupa Topluluğu² adıyla faaliyet gösteren AB’nin, mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi ile ilgili bir düzenleme getirmeye çalıştığı görülmektedir. Bu dönemde belli başlı üç yönerge hazırlama girişimi göze çarpmaktadır. Bunlardan ilk yönerge taslağı 27 Haziran 1980 tarihinde hazırlanmış olup, daha sonra 25 Mayıs 1982 tarihinde ve son olarak 6 Nisan 1984 tarihinde 1982 tarihli yönergede değişiklik yapan bir başka yönerge taslağı hazırlanmış fakat söz konusu taslaklar bürokratik engellere takılarak yönerge halini alamamıştır (ILO,1994;231).

Bundan beş yıl sonra, 8-9 Aralık 1989 tarihinde yapılan Avrupa Konseyi Strasburg Zirvesi’nde, 11 ülkenin devlet ve hükümet başkanları tarafından kabul edilen “İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı”nda (Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı) atipik çalışma türlerinin düzenlenmesi ihtiyacı tekrar gündeme getirilmiştir (Brighi,2001;45). Şöyle ki; 29 Kasım 1989 tarihinde Avrupa Komisyonu’nun “İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı” hükümlerinin hayata geçirilmesi ile ilgili hazırladığı eylem planınının “İstihdam ve Ücret” konulu başlığında atipik çalışma türleri ile ilgili bir yönerge hazırlanması; “Yaşam ve Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi” başlıklı bölümde ise, konu ile ilgili

¹ Daha fazla bilgi için bkz. Ercan Akyigit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Ankara, Kamu –İş, 1995, ss. 25-32.

² 1967 yılında kurulan Avrupa Topluluğu, 7 Şubat 1991’de imzalanan Maastricht Anlaşması ile Avrupa Birliği adını almıştır.

toplam üç yönerge hazırlanması öngörülmüştür (Brighi,2001;45). Üye ülkeler de, ülkeler arasındaki yasal düzenleme farklılıklarından ötürü meydana gelen sosyal dampingin önlenmesi için bir an önce atipik iş sözleşmelerinin Avrupa Topluluğu genelinde bir düzenlemeye kavuşturulmasını desteklemişlerdir (Arrigo,1992:120). Ancak eylem planının ve Sosyal Şart'ın, Birleşik Krallık tarafından imzalanmaması nedeniyle bu düzenlemeler uzun bir süre bağlayıcılığı olmayan bir tavsiye niteliğinde kalmıştır (Tuncay,2004). Görüldüğü gibi 1980'ler, Avrupa Topluluğu genelinde mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin yasal olarak düzenlenmesi çabalarıyla geçmiş ancak hiçbir tasarı yönerge haline getirilememiştir.

1990 yılında Avrupa Komisyonu'nun, yukarıda bahsedilen eylem planında açıkladığı gibi, atipik iş ilişkilerine yönelik toplam üç yönerge taslağından oluşan bir çalışması gündeme gelmiştir. “Çalışma şartları açısından belirli süreli iş ilişkileriyle ilgili komisyon yönergesi için öneri” başlıklı ilk tasarımın 11 maddesinde kısmi süreli iş ilişkisi, geçici çalışma adı altında düzenlenen mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi ve belirli süreli iş sözleşmesine dayalı olarak yapılan mevsimlik çalışma düzenlenmişti. “Rekabet ihlalleri açısından belirli süreli iş ilişkileriyle ilgili komisyon yönergesi için öneri” başlığını taşıyan ve 7 maddeden oluşan ikinci tasarı da, ilk taslaktaki gibi, ödünç iş ilişkisine dayalı çalışma, kısmi süreli çalışma ile mevsimlik çalışmayı da kapsayacak şekilde düzenlenmişti. “Geçici işçilerin sağlıklarının korunması ve güvenliklerinin iyileştirilmesi önlemlerinin tamamlanmasına ilişkin komisyon yönergelerine ilişkin öneri” başlığını taşıyan ve 8 maddeden oluşan üçüncü yönerge tasarısı ise, atipik iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların sağlık ve güvenlikleri ile ilgili asgari standartları düzenlemek amacıyla hazırlanmıştı.

1990 yılında Avrupa Komisyonu'na sunulan bu üç taslaktan sadece sonuncu taslak, 29 Temmuz 1991 tarihinde aynı adla 91/383/EEC sayılı yönerge olarak kabul edilmiştir. Söz konusu yönerge, doğrudan ödünç iş ilişkisini düzenleme amacı taşımamakla birlikte, ödünç iş ilişkisine ait hükümler ihtiva eden ve 2008 yılına kadar işçi ödünç vermeye ilgili pozitif bir kural halini alan ilk ve tek düzenleme olmuştur. Ödünç iş ilişkisinin kısmen düzenlendiği bir başka yasal düzenleme ise, üye devletler arasında ödünç olarak işçi transferini düzenleme amacı taşıyan, 1991 yılında Avrupa Komisyonu tarafından taslağı hazırlanan ve 1996 yılında kabul edilen 96/71/EC sayılı ve “Hizmetlerin yerine getirilmesi amacıyla ödünç işçi gönderme” başlıklı yönerge'dir.

AB'nin mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisini tek bir yasal düzenleme altında toplama çabaları, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1994 yılında toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda sunulan 6 sayılı Rapor'a dayanılarak hazırlanan ve 1997 yılında 181 sayılı “Özel İstihdam Büroları hakkında Sözleşme”nin kabulünden sonra hız kazanmıştır. 2010 yılı itibarıyla söz konusu sözleşmeyi imzalayan 23 ülkeden 12'si AB üyesi ülkelerdir.

Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi ile ilgili herhangi bir yönerge taslağını yasalılaştıramayan Avrupa Komisyonu, 1995 yılında atipik çalışma türlerinin düzenlenmesi hakkında sosyal taraflara danışma kararı almıştır (Colucci,2002:566).

Bu kararın altında yatan en önemli sebep, önceleri AB Kurucu Anlaşması olan Maastricht Anlaşmasının eki niteliğinde kabul edilen ve daha sonra Amsterdam Anlaşması ile Kurucu Anlaşmaya dahil edilen “Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma” uyarınca sosyal tarafların AB düzeyinde anlaşma yapma ve sosyal politikaya ilişkin konularda Avrupa düzeyinde sosyal taraflara danışma zorunluluğu getirilmiş olmasıdır.

2000 yılında Avrupa düzeyindeki sosyal taraflar (Etuc, Unice, Ceep, Ueapme) arasında ödünç iş ilişkisi ile ilgili başlayan görüşmelerin 2001 yılında kesilmesiyle birlikte Avrupa Komisyonu, AB Kurucu Anlaşması'nın 137nci madde 2nci fıkraya hükümlerine dayanarak, ödünç iş ilişkisi hususunda bir yönerge hazırlama kararı almıştır. 20 Mart 2002 tarihinde Avrupa Komisyonu “Ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların çalışma koşulları” hakkındaki yönerge önerisini kabul etmiş ve 21 Mart 2002 tarihinde Avrupa Parlamentosu ve Konsey'e göndermiştir. Komisyon, 28 Kasım 2002 tarihinde sosyal taraflardan ve Avrupa Parlamentosu'ndan gelen eleştiriler doğrultusunda yeniden düzenlenen yönerge önerisini “Ödünç iş ilişkisi hakkında düzeltilmiş yönerge önerisi” adı altında kabul etmiştir. Ancak 2002 yılında Avrupa Komisyonu'nun yönergesi üzerinde yapılan hiçbir düzeltme tarafların karşı çıktıkları noktaları yumuşatmayı başaramamıştır. Zira yönerge üzerindeki anlaşmazlıklar, sadece işçi ve işveren örgütleri arasındaki çatışmalardan değil aynı zamanda pek çok üye ülke arasındaki ilgili mevzuat farklılıklarından kaynaklanmaktaydı.

Aradan 6 yıl geçtikten sonra 2008 yılında ödünç iş ilişkisinin Avrupa düzeyindeki sosyal tarafları olan Eurociett (Ödünç İstihdam Büroları Avrupa Konferansiyonu) ve UNI-Europa (Hizmet ve İletişim Sektörü Çalışanları Avrupa Federasyonu) yayınladıkları ortak bir deklarasyonda ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanlara sağlanacak güvencenin ödünç işçinin çalışmaya başladığı ilk andan itibaren tanınmasını ve en önemlisi kullanıcı işletmenin sürekli işçisinin “emsal işçi” sayılmasını talep etmişlerdir (Süral, 2010:27) Sosyal tarafların bu önerileri Avrupa Parlamentosu tarafından da benimsenmiştir.

Nihayet 19 Kasım 2008'de Komisyon, ödünç iş ilişkisine ilişkin 2008/104/EC sayılı yönergeyi oy çokluğu ile onaylanmış ve 5 Aralık 2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Üye ülkeler 5 Aralık 2011 tarihine kadar bu yönerge hükümlerini ulusal yasalarına geçirmek için gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlü tutulmuşlardır.

1. Belirli Süreli İş İlişkisi veya Ödünç İş İlişkisi ile Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesinin Teşvikine İlişkin 91/383/EEC Sayılı Yönerge

Belirli süreli veya ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların işletmelerin belirsiz süreli ve tam gün çalışan daimi çalışanlarına nazaran daha fazla bir korumadan yararlanmaları gereği aslında bu tür iş ilişkilerinin temelindeki geçicilik unsurundan kaynaklanmaktadır. “Belirli süreli iş ilişkisi veya ödünç iş ilişkisi ile çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesinin teşvikine ilişkin yönerge”

ile ilgili 91/383/EEC sayılı yönerge, belirli süreli veya ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların bu özel durumunu ve belirli sektörlerde karşı karşıya kaldıkları riskleri dikkate alarak bilgilendirilme, mesleki eğitim ve özel tıbbi gözetim hususunda ek bir takım hususları düzenlemiştir.

Yönergenin amacı, belirli süreli iş sözleşmesi ya da ödünç iş ilişkisine dayalı iş sözleşmesi ile çalışanların hem iş sağlığı ve iş güvenliği açısından hem de çalışma şartları bakımından, çalıştıkları işletmenin ya da ödünç verildikleri işletmenin diğer (devamlı) işçileriyle aynı düzeyde bir korumadan (eşit işlem ilkesi) yararlanmalarını sağlamaktır. Bu amaçla, belirli süreli ve ödünç iş ilişkisine dayalı çalışanların, iş başlamadan önce karşı karşıya kalacakları riskler hakkında bilgilendirilmelerini, üstlendikleri görevin özelliklerine uygun ve yeterli bir mesleki eğitimden faydalandırılmalarını zorunlu tutmuştur. Ödünç iş ilişkisi söz konusu ise, ödünç alan işverenin ödünç iş bürosunu bilgilendirmesi ödünç iş bürosunun da bu bilgileri ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışacaklara iletmesi zorunluluğunu getirmiştir.

91/383/EEC sayılı yönerge üye ülkelere, ulusal mevzuatları uyarınca işçilerin sağlık ve güvenliği açısından tehlike arz eden ve özel bir tıbbi gözetim gerektiren işlerde belirli süreli veya ödünç iş ilişkisi kurulmasını yasaklama hakkı da tanımıştır. Bu türde bir yasak getirmeyen ülkelerde ilgili işçilerin özel bir tıbbi gözetimden faydalandırılmaları gereği belirtilmiştir. Diğer taraftan işçi sağlığı, iş güvenliği ve hijyen konularındaki sorumluluğun ödünç alan işverene ait olması gereği düzenlenmiştir.

Ancak görüldüğü gibi, yönergenin içerdiği hükümler ödünç işçilerin ayrımcılığa karşı korunmasında yetersiz kalmakta, hemen hemen tüm AB üyesi ülkelerde mevcut bulunan hükümleri AB boyutunda düzenlemekle yetinmektedir. Zira, yönerge temelde belirli süreli ve ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların üstlendikleri görevlere ait sağlık ve güvenlik riskleri hakkında bilgilendirilmeleri ve gerekiyorsa mesleki eğitim almaları hususunu düzenlemekte olup bu türde çalışanların ayrımcılığa karşı korunması hususunda da herhangi bir yaptırım getirmemiştir. Diğer taraftan, ödünç iş ilişkisinin ilk defa düzenlendiği yönerge olması açısından büyük önem taşımaktadır.

2. Hizmetlerin Yerine Getirilmesi Amacıyla Ödünç İşçi Gönderilmesine İlişkin 96/71/EC Sayılı Yönerge

AB Kurucu Anlaşması'nın 49uncu maddesinde yer alan "hizmet özgürlüğü ilkesi", her ülkedeki ücret düzeyleri birbirinden oldukça farklı olduğundan işletmelerin ülkeler arasındaki bu ücret farklılıklarını kendi lehlerine kullanma olanağı sağlamış ve sosyal dampinge yol açmıştır. Örneğin Portekiz'deki ücretler Almanya'ya oranla göreceli olarak düşük olduğundan Alman firmaları Portekiz'de yavru şirketler kurarak burada işgören seçimi yapıp sonra da Almanya'ya ödünç olarak gönderebilmekteydiler (Hamann,2004:557). Bunun önlenmesi amacıyla Avrupa Konseyi ve Parlamentosu 16 Aralık 1996 tarihinde "Hizmetlerin yerine getirilmesi amacıyla ödünç işçi gönderme" başlıklı 96/71/EC sayılı yönergeyi kabul

etmiştir. Bu yönerge esas itibariyle sınır ötesi ödünç iş ilişkisi olarak da adlandırılan faaliyeti düzenlemektedir. Yönergenin temel ilkesi, bir ülkedeki çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelerin sadece o ülkede çalışan işçiler için değil de, o ülkeye gönderilmiş olanlar için uygulanması esasına dayanmaktadır.

96/71/EC sayılı yönerge uyarınca “sınır ötesi ödünç iş ilişkisi” şu üç hali kapsamaktadır; (1) ödünç işçi gönderme hizmetini sunan işveren ile hizmeti alan işveren arasında bir sözleşme yapılması; (2) şirket grupları arasında veya holding içinde gerçekleşmesi, (3) ödünç iş ilişkisi yürütmeye yetkili özel istihdam bürosu aracılığıyla başka bir üye devlette faaliyet gösteren ödünç alan işletmeye ödünç işçi gönderilmesi. Görüldüğü üzere, bu yönerge hem mesleki faaliyet olarak hem de mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkilerine uygulanmakta olup ödünç alan işverenin, ödünç veren işverenden farklı bir üye devlette faaliyet göstermesi yeterlidir. Yönergenin temel ilkesi, çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelerin sadece o ülkede çalışan işçiler için değil, o ülkeye ödünç olarak gönderilen işçiler için de uygulanması esasına dayanmaktadır.

3. 28 Kasım 2002 tarihli “Ödünç İş İlişisine İlişkin Düzeltilmiş Yönerge Önerisi”

28 Kasım 2002 tarihli düzeltilmiş yönerge önerisini³, konu ile ilgili diğer yönerge önerilerinden ayıran en önemli özellik mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisini tanımını yaparak bu üçlü iş ilişkisinin taraflarını açıkça düzenlemekte olmasıdır. Hatta bu öneride ödünç işçinin asıl işverenin ödünç iş bürosu olduğu belirtilmektedir. Yönergenin diğer bir özelliği, mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi mevzuatının mutlaka sosyal taraflara danışılarak ortak bir karar neticesinde hazırlanması gereği üzerinde durulmuş olmasıdır. Bir diğer dikkat çekici husus ise, söz konusu yönerge önerisinin, ödünç iş ilişkisine dayalı çalışmanın mesleki faaliyet olarak yürütülmesinin işçilerin suüstimal edilmesine yol açmaması için, oldukça detaylı hazırlanmış olmasıdır. Yönergenin içeriği ayrıntılı olarak incelendiğinde, aslında, AB düzeyinde yasa yapma tekniği ile çeliştiği gözlenmiştir. Zira yönerge AB düzeyinde yeknesak bir düzenleme yapmak adına ulusal mevzuata müdahale edecek şekilde oldukça ayrıntılı düzenlemeler içermektedir.

2002 tarihli düzeltilmiş yönerge önerisinde kısaca, uygulama alanı, sınırlamalar ve yasaklar, işçilerin bilgilendirilmesi ve daimi istihdam olanaklarına kavuşturulmaları, işçilerin temsili, yaptırımlar gibi hususlar düzenlenmiştir. Şöyle ki, ulusal mevzuatlarda ödünç iş ilişkisine getirilen sınırlama veya yasakları haklı kılan nedenler ile ödünç iş bürolarının kayıt, yetki, lisans, finansal garanti veya denetimleri hususunun altı çizilerek bunun ulusal mevzuatça düzenlenmesi gereği belirtilmiştir. Ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların ödünç alan işverenin işçileri bakımından eşit işlem ilkesinden faydalandırılmaları gereği oldukça detaylı

³ European Commission , **Amended Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on Working Conditions for Temporary Worker**, COM (2002) 701, 28.11.2002.

düzenlenmiştir. Diğer taraftan yönerge önerisinde ayrıca ödünç işçilerin sürekli ve daha kaliteli bir çalışma hayatına kavuşabilmeleri için belirsiz süreli ve tam gün çalışma imkânları hususunda bilgilendirilmelerinin sağlanması, ödünç alan işletme ile belirli şartlara altında sözleşme yapma özgürlüğünün korunması, ödünç iş bürolarının hizmetlerinin işçiler bakımından ücretsiz olmasının sağlanması, fiilen emeklerini arz ettikleri ödünç alan işletmenin kendi işçilerine sağladığı sosyal hizmetlerden faydalanma hakları ile mesleki eğitim alma hakları oldukça ayrıntılı biçimde düzenlenmektedir.

Yönerge önerisi, ödünç işçilerin temelde ödünç iş bürolarındaki işçi temsil mekanizmaları yoluyla temsil edilmelerini öngörmektedir. Bununla birlikte ödünç alan işletmedeki temsil mekanizmalarına o ödünç alan işletme tarafından aynı süre için doğrudan işe alınmış olsalardı hangi şartlar geçerli olacak idiye o şartlarla katılmaları hususunu ise, üye ülkelerin tercihine bırakmaktadır. Yönergede yer alan son hükümlerde ise, asgari şartlar, ceza rejimi, ulusal mevzuata uyarlama, komisyonun gözden geçirme hakkı ile yürürlük tarihi düzenlenmektedir.

4. Ödünç İş İlişkinine İlişkin 2008/104/EC Sayılı Yönerge

Uygulamada uzun yıllardır var olan ve AB üyesi pek çok ülkede yasalarla düzenlenmiş olan ödünç iş ilişkisine dayalı çalışmanın yıllar süren tartışmalardan sonra AB müktesebatında ilk kez düzenlenmiş olması önemli bir gelişmedir. Avrupa Komisyonu, ödünç iş ilişkisi pek çok üye ülkede hâlihazırda ulusal mevzuatlarına mevcut olduğundan, konu ile ilgili asgari şartları belirlemiş ve sosyal taraflar arasında tartışma yaratan hususları açığa kavuşturmuştur.

Komisyon, 2002 tarihli yönerge önerilerinde ısrarla kullandığı “geçici işçi” (*temporary worker*) kavramından vazgeçip, “ödünç işçi” (*Temporary agency worker*) ve “ödünç iş bürosu” (*Temporary work agency*) kavramlarını kullanarak çok isabetli davranmıştır. Zira, “geçici işçi” kavramı, diğer belirli süreli iş sözleşmelerini de kapsamaması yüzünden ödünç işçilerin diğer geçici işçiler ile karıştırılma riski taşımaktadır.

2008/104/EC sayılı yönerge, ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanlar ile ödünç iş ilişkisini mesleki faaliyet olarak kar amacı güden ya da gütmeyen kamu ve özel istihdam kurumları ile kullanıcı işletmelere uygulanmaktadır. Diğer taraftan üye ülkelere, sosyal tarafların görüşleri alınmak kaydıyla, mesleki eğitim, yeniden eğitim ve intibak eğitimi gibi alanlarda faaliyet gösteren kamu kurumlarını yönergenin uygulama alanı dışında tutulabilmeleri yönünde bir düzenlemeye gitme imkânı da tanınmıştır.(m.1/3)

Yönergenin amacı, Hekimler’e göre, ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların İş Hukukundaki konumlarını iyileştirmek ve bir anlamda güçlendirmektir (Hekimler, 2009a:50). Yönergenin 2nci maddesinde eşit işlem ilkesi kapsamında ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların korunmasını sağlamak ve ödünç iş bürolarının kalitesinin artırılması yönergenin amacı olarak belirtilmiştir. Bu bağlamda yönergenin asıl hedefi, ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların çalışma koşullarını iyileştirerek ödünç iş ilişkisine dayalı çalışmanın

yaygınlaştırılması ve böylece etkin bir şekilde istihdam yaratılması ve yeni esnek çalışma modellerinin geliştirilebilmesini sağlamaktır. Diğer taraftan, bu amaçlar uzun sayılabilecek giriş kısmında yer alan gerekçelerle birlikte ele alındığında aslında söz konusu yönergenin esas ve nihai hedefinin ödünç iş ilişkisine dayalı çalışmanın yaygınlaştırılması ve hizmeti yürütecek istihdam bürolarının (ödünç iş büroları) kurulmasının kolaylaştırılması olduğu görülmektedir. Ödünç iş ilişkisine dayalı çalışanların eşit işlem ilkesi kapsamında çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacı ise geri planda kalmaktadır. Yine aynı maddede ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların asıl işverenin ödünç iş büroları olduğunun altı çizilerek 2002 yönerge önerisi tartışmalarında gündeme gelen bir konu çözümlenmiş olmaktadır.

Yönerge açık bir şekilde ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların ücret ve diğer çalışma koşulları bakımından eşit davranılması gereğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda ödünç iş ilişkisine dayalı çalışanlara, kullanıcı işletmedeki görevleri süresince, kullanıcı işletme tarafından aynı işi yapmak üzere doğrudan işe alınmış olsalardı hangi temel çalışma ve istihdam koşullarına sahip olacak idiyse o koşullar sağlamak zorundadır. (m.5/1) Komisyon bir önceki yönerge önerisinde yaşanan emsal işçi tartışmasını da bu şekilde çözmüş olmaktadır. Zira 2002 yönerge önerisi tartışmalarında ödünç işçilerin kullanıcı işletmenin işçileri bakımından mı yoksa ödünç iş bürosu işleri bakımından mı eşit işlem ilkesinden faydalandırılacağı uzun tartışmalara yol açmış ve 2002 yönerge önerisinde de kullanıcı işletme bakımından eşit işlem ilkesi öngörülmüştür.

Yönerge uyarınca, ayrıca, eşit işlem ilkesinin uygulanması esnasında kullanıcı işletme, hamilelik ve emzirme dönemindeki annelerin, çocukların ve gençlerin korunması; kadın erkek eşitliği ve cinsiyet, ırk, etnik köken, din ve inanışlar, özürlü olma, yaş ve cinsel tercihlere dayalı her türlü ayrımcılıkla savaşmak ile ilgili mevzuat, tüzükler, idari hükümler, toplu iş sözleşmeleri ve/veya genel hükümler uyarınca düzenlenen kurallara uymak zorundadırlar.

AB üyesi ülke mevzuatlarındaki belirgin farklılıklardan ötürü Avrupa Parlamentosu eşit davranma ilkesine bazı istisnalar getirmek durumunda kalmıştır. Buna göre üye devletler, ödünç iş bürosu ile belirsiz süreli iş sözleşmesi olan ve belirli bir ödenek alan ödünç işçiyi ücret bakımından eşit işleme tabi tutma zorunluluğu sosyal taraflara da danışılarak kaldırılabilir. Vaes ve Vandenbrande'ye göre; söz konusu istisna özellikle Almanya için getirilmiştir zira Almanya'da kural olarak ödünç işçilerle ödünç iş bürosu arasında belirsiz süreli iş sözleşmesinin yapıldığı bilinmektedir (Vaes&Vandenbrande, 2009:8). Yönergede düzenlenen ikinci istisna ise, özellikle İsveç, Danimarka ve Finlandiya için getirilmiştir. Zira bu ülkelerde ödünç iş ilişkisi kural olarak toplu pazarlık sistemi aracılığıyla düzenlenmektedir (Vaes&Vandenbrande, 2009:9). Buna göre üye devletler, ödünç işçilerin uygun seviyede bir korumadan yararlandırılmaları şartıyla, sosyal taraflara eşit işlem ilkesinin istisnalarını toplu iş sözleşmesi yoluyla düzenleme görevini yükleyebileceklerdir.(m.5/2 ve3)

Yukarıda sayılan bu istisnalar dışında kalan işçilere ise, 5nci madde uyarınca,

işçi ödünç alan kullanıcı işletme tarafından aynı iş için doğrudan işe alınmış olsalardı ne kadar ücret alacak idiyşeler o meblağa hak kazanacaklardır. Bu durumda ödünç işçinin yasal işvereni olan ödünç iş bürosu, işçiyi göndereceği kullanıcı işverenin aynı işi yapan işçisine ödediği meblağı ödemek zorunda kalacağından işçinin ücreti her gönderildiği işe göre değişecektir. Diğer taraftan ödünç iş bürosu ile belirsiz süreli iş sözleşmesi yapan ödünç işçiler bakımından eşit işlem ilkesinin sosyal taraflara da danışılarak kaldırılabilceği yönergenin 5.maddesi 2.paragrafında açıkça düzenlenmektedir.

Ancak eşitlik ilkesi sadece ücret ile sınırlı değildir. Yönergenin 6ncı maddesi uyarınca ödünç işçilerin, kullanıcı işletmenin kendi işçilerine sağladığı kantinden yararlanma, yemek servisi, ulaşım, kreş ve benzeri imkânlar ile mesleki eğitim ve ileri eğitim imkânlarından da faydalandırılmaları gerekmektedir. (m.6/4) Buna ek olarak üye ülkelerin sosyal taraflara da danışarak, ödünç iş ilişkisine dayalı çalışanların, herhangi bir kullanıcı işletmede görevlendirilmedikleri ve ödünç iş bürosunun tasarrufunda kaldığı süreler dahil, ödünç iş bürosunun sağladığı kreş ve eğitim imkanlarından da faydalandırılmalarının sağlanması için gerekli önlemleri almak zorundadır.(m.6/5)

Yönergenin 6ncı maddesinde ayrıca ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların sürekli ve daha kaliteli istihdam koşullarına sahip olabilmeleri için belirsiz süreli ve tam gün çalışma imkânları hususunda bilgilendirilmelerinin sağlanması, kullanıcı işveren ile yönergede belirtilen belli şartlar altında sözleşme yapma özgürlüğünün korunması, ödünç iş bürolarının sağladıkları hizmetlerin ödünç işçiler bakımından ücretsiz olmasının sağlanması ile ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. Buna göre, ödünç işçiye sürekli nitelikte bir istihdam imkânı sunmak ve kullanıcı işletmede çalışan diğer işçilerle aynı imkânlardan faydalanmalarını sağlamak için yönerge uyarınca ödünç işçiler ödünç alan işletmedeki açık işler hakkında bilgilendirilmek zorundadırlar. Hatta yönergede bu bilgilendirmenin ne şekilde yapılacağı da düzenlenmektedir. Buna göre; ödünç işçilerin görev yaptıkları ödünç alan işletmenin veya ödünç iş bürosunun uygun bir yerinde yapılacak genel bir ilan yoluyla sağlanabilir.

Yönerge uyarınca üye devletler, ödünç işçinin ödünç alan işletmedeki görevi sona erdikten sonra ödünç alan işletme ile iş ilişkisi kurmasını veya iş sözleşmesi yapmasını kısıtlayacak veya yasaklayacak her türlü hükmün geçersiz kılınmasını sağlayacak önlemleri almak zorundadırlar. Ancak işveren örgütlerinin itirazları üzerine 28 Kasım 2002 yönerge taslağında yapılan bir değişiklik 104 sayılı yönergeye de aynen yansıtılmış ve “ödünç iş bürolarının ödünç işçi gönderme, ödünç işçilerin işe alınması ve mesleki eğitim verilmesi için ödünç alan işletmelere sağlamış oldukları hizmetlerin makul bir şekilde karşılanması ile ilgili hükümler saklıdır” hükmü bu yönergede kabul edilmiştir. (m.6/2)

Komisyon ödünç işçilerin kullanıcı işletme tarafından görevleri sona erdikten sonra işe alınmaları halinde ödünç iş bürolarının kullanıcı işletmeden belirli bir ücret talep edebileceğini kabul etmekle birlikte bir tür aracılık hizmetinin ödünç

işler bakımından kesinlikle aynı sonucu doğuramayacağını hükmetmiştir. Şöyle ki; “ödünç iş büroları, ödünç işçilerden özellikle kullanıcı işletme tarafından işe alınmaları karşılığında veya kullanıcı işletmedeki görevleri sona erdikten sonra ödünç alan işveren tarafından işe alındıkları için herhangi bir ücret talep edemezler.”(m.6/3)

Getirilen yeni düzenlemeye göre, ödünç iş bürolarında çalışanları temsil eden organların oluşturulmasında belirlenen eşik değerlerin hesaplanmasında ödünç işçilerin de bu sayıya dahil edilmeleri gerekmektedir. Bu maddeden anlaşıldığı üzere, ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanlar sadece ödünç iş bürolarındaki işçi temsil mekanizmaları yoluyla temsil edileceklerdir. Ancak bilindiği üzere ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanlar asıl işverenlerinden farklı pek çok işverenin yanında emeklerini arz etmektedirler. Dolayısıyla ödünç işçiler bu yönerge uyarınca çalıştıkları işletmelerdeki temsil mekanizmalarına dahil olamayacaklardır. Halbuki Kasım 2002 yönerge önerisinde “ödünç alan işletme tarafından aynı süre için doğrudan işe alınmış olsalardı hangi şartlar geçerli olacak idiyse o şartlarla katılmaları hususu üye ülkelerin tercihine bırakmıştır” hükmü yer almakta idi.

Son olarak grev ve lokavt uygulamaları sırasında kullanıcı işletme tarafından ödünç işçi çalıştırılması hususu yönergede düzenlenmemiştir. Ancak yönergenin giriş kısmında açıkça “grevci işçiler yerine ödünç iş ilişkisine dayalı işçilerin çalıştırılmasının yasaklayan ulusal mevzuat veya uygulamaların haklı saklıdır” ibaresi kullanılarak ulusal mevzuatlarda yasaklama yönünde bir düzenleme var ise, bunun aynen korunacağı düzenlenmiştir.

II. Ödünç İş İlişisine Dair Türk Hukukundaki Gelişmeler

Ülkemizde uzun yıllardan beri uygulanmakta olan⁴ ancak henüz yasal bir dayanağı bulunmayan mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi ilk defa, 2002 yılındaki İş Kanunu Ön Tasarısı'nda gündeme gelmiştir. Hükümet-işçi-işveren kesimi yetkililerince imzalanan üçlü prensip anlaşması uyarınca oluşturulan bilim komisyonu tarafından hazırlanan tasarıda ödünç iş ilişkisinin her iki türü de düzenlenmekteydi. Bunlardan birincisi, Tasarı'nın 8inci maddesinde düzenlenen, mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisi, yani çoğunlukla holdinglere bağlı şirket topluluklarında şirketler arasında nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamaya yönelik ödünç işçi verilmesi hususudur. İkincisi ise, Tasarı'nın 93üncü maddesinde düzenlenen, işçi ödünç vermenin mesleki faaliyet olarak yürütülmesi yani ödünç iş ilişkisini mesleki kazanç amacıyla yürütecek gerçek ve tüzel kişilerle özel istihdam bürolarının düzenlenmesi hususudur.

Ancak 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı yasa İş Kanunu'nda Tasarı'nın

⁴ Adecco, Manpower gibi uluslararası özel istihdam büroları, dönemsel ve esnek işgücü alanında danışmanlık hizmetleri verdiklerini resmi internet sayfalarında açıkça belirtmektedirler. Söz konusu şirketler 4857 sayılı yasanın 7.maddesinde yer alan “veya başka bir işverene aynı işi gördürmek amacıyla” ibaresine dayanarak mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisini yürütmekle beraber söz konusu faaliyet yasal değildir.

8inci maddesinin hem adı hem de içeriği değiştirilerek yer verilmiştir. Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisini düzenleyen Tasarının 93üncü maddesine ise, TÜRK-İŞ'in, "Böyle bir uygulamanın işçi simsarlığına yol açacağı, istihdamın tanziminde disiplini bozacağı ve işçinin alabildiğine sömürülmesi sonucunu doğuracağı, işsizlik oranı dikkate alındığında iş bulma vaadi ile işsizlerin istismarı kaçınılmaz olacağı, sendikal örgütlenmeyi engelleyeceği, toplu sözleşme hakkından yararlanmayı kısıtlayacak, grev hakkının kullanımını etkisiz hale getireceği" mahiyetindeki itirazları sonucunda bu düzenlemeye 4857 sayılı yasada yer verilmemiştir⁵ (TÜRK-İŞ, 2009:2). Dolayısıyla günümüzde halen mesleki faaliyet amacıyla ödünç iş ilişkisi kurmak yasaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7nci maddesinde "geçici iş ilişkisi" adıyla yasalanan mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisi türünün hangi hallerde ve şekilde uygulanacağı, tarafların yükümlülükleri, işçinin rızası, iş ilişkisinin azami süresi ile getirilen kısıtlama ve yasaklar düzenlenmiştir. Ancak kanımca yasa koyucu mesleki faaliyet olan ödünç iş ilişkisi ile mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisi arasındaki farkı göz ardı ederek, hemen hemen tüm AB üyesi ülkede mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisine getirilen şekil şartları ve sınırlamaları da bu maddede düzenlemiştir. Zira yasal bir grev ve lokavt aşamasındaki ve toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisinin kurulmasının yasaklanması AB üyesi hiçbir ülkede düzenlenmemiştir. Zira, mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisinin amacı işletmede meydana gelen bir zorlayıcı durum sebebiyle işçisini işyerinde çalıştıramayacak işverenin o işçisini başka bir işverene ödünç vererek işten çıkarmamasını sağlamaktır. Dolayısıyla bu amaçla hareket eden ödünç veren işveren, grev ve lokavt aşamasındaki veyahut da toplu işçi çıkarılan bir işyerine işçisini göndermeyecektir. Söz konusu yasakların mesleki faaliyet olarak kurulacak ödünç iş ilişkisi için getirilmesi gerekmektedir.

Aynı şekilde mesleki faaliyet olmayan iş ilişkisinin süresinin kısıtlanmasında da söz konusudur. Örneğin İtalyan mevzuatında, ödünç veren işverenin mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisine başvurmasına neden olan gerekçenin süresi ile sınırlandırmışken, 4857 sayılı yasada belirli bir süre öngörülmüştür.

7nci maddenin bir diğer özelliği ise, mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisinin kurulabileceği halleri sıralarken işçinin üçüncü şahıslara ödünç verilmesi durumunda o işçinin asıl işverenin yanında yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşulunun aranmasıdır. Bilim komisyonunun hazırladığı tasarıda yer almayan ve kanun metnine sonradan eklenen bu hüküm, uygulamada özel istihdam bürolarının mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisini yürütmesine dolaylı olarak dayanak teşkil etmektedir. Bununla birlikte Hekimler'e göre; 7nci maddedeki düzenleme uyarınca ödünç iş bürolarının oluşturulmasının yolu yasa ile tamamen

⁵ Daha fazla bilgi için Bkz. Şelale Uşen, **Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye**, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2006, ss. 323-328.

kapalı tutulmuş durumdadır ve 2008/104/EC sayılı yönergede düzenlenen “ödünç iş bürolarına getirilecek kısıtlama ve yasakların ancak kamu yararı söz konusu ise mümkün olabileceği hükmü ile çatıştığı görülmektedir (Hekimler, 2009a: 50-51). Daha önce de belirtildiği üzere, 4857 sayılı yasanın 7.maddesinde mesleki faaliyet olmayan ödünç iş ilişkisi düzenlendiğinden, söz konusu maddenin içeriğinin mesleki faaliyet olan ödünç iş ilişkisi ile ilgili düzenlemeler içeren 2008/104/C sayılı yönerge ile kıyaslanması kanımca pek mümkün değildir.

2003 yılından günümüze kadar geçen 7 yıl içinde işveren kesiminin mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin yasalaşması için büyük bir çaba harcadığı görülmektedir. Özellikle Kasım 2008’de Avrupa Parlamentosu’nun 2008/104 sayılı Ödünç İstihdam Büroları adlı Yönergeyi kabul etmesinden sonra söz konusu yönerge esas alınarak özel istihdam bürolarının mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisini yürütmelerini sağlayacak yasal bir düzenleme getirme çabaları hız kazanmıştır. Nihayet 26 Haziran 2009 tarihinde, 1nci maddesinde mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin düzenlendiği 5920 sayılı “İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi” TBMM tarafından kabul edilmiş ve onaylanmak üzere Cumhurbaşkanlığı’na gönderilmiştir.

5920 sayılı kanunun 1inci maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki “7/A” maddesi eklenmek istenmiştir. Buna göre;

“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.

Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

Aynı işçi için, aynı işverenle yapılacak geçici iş ilişkisi sözleşmelerinin toplam süresi on sekiz ayı geçemez. Bu süreyi geçen çalıştırma, geçici iş ilişkisi sözleşmesinin yazılı olarak yapılmaması veya sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen devam eden çalıştırma durumlarında, devredilen işverenle işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş olur.

Özel istihdam bürolarının bu faaliyet için istihdam edecekleri işçilerle

yapacakları belirli süreli iş sözleşmeleri, esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmesi niteliğini taşırlar.

Devredilen işyerinde grev ve lokavt olması ve özel istihdam bürosunun işçiyi bu süre içerisinde başka bir işyerinde istihdam edememesi halinde, özel istihdam bürosu işçinin asgari ücretten az olmamak üzere sözleşmede belirtilen ücretinin yarısını ödemek zorundadır.

Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçiler, 30 uncu maddenin uygulanmasında işçi sayısına dahil edilmez.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde, bu madde hükümleri ile 7 nci maddenin ikinci fıkrası hariç diğer hükümleri uygulanır.

21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde bu madde hükümleri uygulanmaz.”

Ancak Haziran 2009 TÜRK-İŞ’in, Cumhurbaşkanlığı’na hitaben söz konusu maddenin veto edilmesini talep eden açıklamasının ardından Temmuz 2009’da Cumhurbaşkanı teklifin söz konusu 1nci maddesini 2008/104 sayılı yönergenin temelini oluşturan istihdam ve çalışma şartlarında eşit işlem ilkesinin ilgili maddede düzenlenmediği ve mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi kurumunun üçlü yapısı sebebiyle ödünç iş ilişkisine dayalı çalışanların korunmasına yönelik kurallara yer verilmemesi gerekçesiyle tekrar görüşülmek üzere TBMM’ne geri göndermiştir. Ancak Cumhurbaşkanlığı’nca geri gönderilme gerekçesinde de belirtildiği üzere, Kanun’un genel gerekçesinde söz konusu Kanun’un dayanağı olarak geçici iş ilişkisi konusundaki 2008/104/EC sayılı Yönerge’ye atıf yapılmışsa da, Yönerge’de yer alan temel çalışma koşullarına ilişkin olarak eşit muamele yapılması ilkesine ilişkin kurallara yer verilmemiştir (Aytekin, 2009:126).

Veto üzerine hazırlanan yeni teklifte bir önceki teklifin ikinci paragrafında yer alan geçici iş ilişkisi sözleşmesinde yer alacak hususların Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenmesi hususu çıkarılmış ve aşağıdaki hükümler eklenmiştir.

“Bu madde kapsamında çalıştırılan işçi ile özel istihdam bürosu ve işçi devri yapılan işveren arasındaki iş ilişkisinde de bu Kanunun beşinci maddesi uygulanır. İşçinin ücret, iş sağlığı ve güvenliği, mesleki eğitim ile diğer temel çalışma ve istihdam koşulları, aynı veya eşit değerdeki iş için işyerine yeni alınan işçilerinkinden az olamaz.

Bürolar, 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nun 19 uncu maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, her ne ad altında olursa olsun işçilerden ücret alamazlar.”

Hazırlanan ikinci teklifte, ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanlara İş Kanunu kapsamındaki diğer işçilere nazaran farklı bir muamele yapılamayacağı ve temel çalışma ve istihdam koşulları bakımından kullanıcı işletmede işe alınmış

olsalardı ne gibi haklara sahip olacak idiyseler o haklara sahip olacakları ve ödünç iş bürolarının hizmetlerinin işçiler bakımından ücretsiz olacağı düzenlenmiştir. Ancak görüldüğü üzere ikinci teklif de, ne işçi sendikalarının karşı çıkma gerekçelerini ne de Cumhurbaşkanı'nın tekrar görüşülmek üzere geri gönderme gerekçelerini karşılamıştır (TÜRK-İŞ,2009:22).Sonuç olarak, 5920 sayılı Yasa Teklifinin 1nci maddesi Tekliften çıkarılarak diğer üç madde 5921 sayılı Yasa Teklifi olarak TBMM'nde görüşülerek kabul edilmiştir.

III. Ödünç İş İlişkisi Mevzuatı İçin Bazı Öneriler

Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi başlangıçta pek çok Avrupa ülkesinde “işçiyi koruma ilkesinden” vazgeçmemek adına ve istihdam hizmetlerinde geleneksel olarak sürmekte olan kamu tekeli nedeniyle yasaklanmış veya katı sınırlamalar getirilmişti. Ancak bu yasaklar ve sınırlamalar, 1967 yılından itibaren kaldırılmaya başlanmış ve AB (15) üyesi ülkelerde en son 2001 yılında Yunanistan'da kaldırılmıştır. AB'ne yeni katılan 10 ülkeden (Güney Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Malta, Polonya, Slovakya ve Slovenya) Macaristan'da 2001'de, Slovenya 2003'de, Polonya'da 2003'te, Slovakya'da Şubat 2004'te, Çek Cumhuriyeti'nde Ekim 2004'te, Romanya'da 2005'de ödünç iş büroları yasal düzenlemeye kavuşmuştur (TUC, 2005:14-20).

AB (27) üyesi ülkelerde uzun yıllardır uygulanan ve yasalarla düzenlenen mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin Türk mevzuatına geçirilmesi çalışmalarında 2008 yılında kabul edilen 104 sayılı yönergedeki düzenlemelerin temel alınması uygun olmakla beraber söz konusu yönergenin konu ile ilgili asgari ve temel kuralları düzenlediği ve “işçi yararına” ulusal mevzuat hükümlerine gönderme yaptığı unutulmamalıdır. Dolayısıyla Türk mevzuatında herhangi bir düzenleme yapılmadan önce AB üyesi ülkelerdeki mevzuat ve uygulamalar dikkatlice incelenmelidir.

Günümüzde 27 AB üyesi ülkede mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi yasal düzenlemelere tabi olmakla birlikte, ulusal mevzuatlar dikkate alındığında belirgin farklılıklara rastlanmaktadır. Ulusal mevzuatların içeriği farklılaşmakla birlikte mesleki anlamda ödünç iş ilişkisi genel olarak 7 temel alanda düzenlenmiştir. Şöyle ki; (1) ödünç iş bürolarının tabi olduğu yetki rejimi, (2) ödünç iş ilişkisinin kurulabileceği veya yasak olduğu haller, (3) eşit işlem ilkesi, (4) iş sağlığı ve güvenliği, (5) ücret- sosyal sigorta primleri ve diğer ödemeler, (6) mesleki eğitim hakkı ve (7) işçilerin temsili.

Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu'na konu ile ilgili bir madde eklenecekse yukarıda sayılan hususların asgari şartlarının hükme bağlanması, uygulama ve ek düzenlemeler için de yönetmelik çıkarılması uygun olacaktır. Nitekim, Cumhurbaşkanı'nın maddeyi Meclise iade gerekçesinde de belirtildiği üzere, ilk tasarıda “eşit işlem ilkesi” ne yer verilmemiş; ikinci tasarıda bu düzeltilerek eklenmiştir. Ancak kanımca konu ile ilgili ilk defa bir yasal düzenleme yapılacağı ve

özel iş bürolarının da görece çok yakın bir tarihte yasallaştığı göz önüne alındığında sadece 2008/104 sayılı yönerge dikkate alınmamalı, AB üyesi ülke deneyimlerinden de yararlanmak gereklidir. Dolayısıyla eşit işlem ilkesinin yanı sıra ödünç iş bürolarının yetki rejiminin, işçinin ödenmeyen ücretinden ve sosyal güvelik primlerinden asıl işveren ile kullanıcı işverenin birlikte sorumlulukları, ödünç iş ilişkisiyle çalışanlara sağlanması gereken mesleki eğitim imkânları, ödünç işçilerin temsili, örgütlenmesi gibi hususların da düzenlenmesi gerekmektedir.

Daha detaylı açıklamak gerekirse, 2008/104 sayılı yönergede ve üye ülkelerin mevzuatlarında düzenlenmiş olan ödünç işçinin kullanıcı işveren ile iş ilişkisi kurmasının engellenemeyeceği, bu durumda özel istihdam bürosunun işçiden herhangi bir ücret talep edemeyeceği ancak ödünç iş bürosunun kullanıcı işverenden bu hakkının saklı kalacağı açıkça belirtilmelidir.

2002 İş Kanunu Yasa Tasarısı'nda da yer alan ödünç iş bürosu ile hem belirli hem de belirsiz süreli iş ilişkisi kurulabileceği ve belirsiz kurulması halinde ödünç işçinin kullanıcı bir işletmeye gönderilmediği ve ödünç iş bürosunun tasarrufunda kaldığı süreler için belirli bir ödeneğe hak kazanacağı hususunun düzenlenmesi yerinde olacaktır. Aynı şekilde ödünç iş ilişkisine başvurulacak hallerin ve yasak olduğu hallerin açıkça hükme bağlanması gerekmektedir. Bu husus 2008/104 sayılı yönergede de, mesleki anlamda ödünç iş ilişkisine getirilecek kısıtlama ve yasakların "kamu yararı" nedeniyle ve işçinin korunması gerekçeleri ile getirilebileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla konu ile ilgili çıkarılacak yasada bu hususların düzenlenmesi uygun olacaktır.

Benzer şekilde ödünç iş ilişkisinin kurulabileceği hallerin de çıkarılması düşünülen yasal düzenlemede muhakkak belirtilmesi gereklidir. AB üyesi ülkelerde bu haller genellikle kullanıcı işletmeden kaynaklanan geçici nedenlere bağlanmıştır. Şöyle ki; belirli bir projenin tamamlanması veya hizmetin gördürülmesinde, geçici piyasa gereksinimlerinin karşılanmasında, işe geçici olarak devam etmeyen ancak işe geri dönme hakkına sahip daimi personelin ikamesi, seçim veya terfi süreci henüz tamamlanmamış olan sürekli bir işin geçici olarak gördürülmesi amacıyla ödünç işçi çalıştırılması mümkündür. Ödünç iş ilişkisinin kullanılmasına yönelik yasaklar ise, hemen hemen tüm ülkelerde benzer şekilde düzenlenmekte ve yasal bir greve katılan işçilerin yerine, toplu işçi çıkarılan işyerlerinde, kısa çalışma uygulanan işyerlerinde uygulanması yasaklanmıştır. Bu tür sınırlama ve kısıtlamalara gidilmesi 2008/104 sayılı yönergeye de uygun olup, yönerge uyarınca üye ülkeler kamu yararı ve işçi lehine olmak kaydıyla ödünç iş ilişkisinin uygulanmasında kısıtlama ve sınırlama hakkına sahiptirler.

TBMM tarafından hazırlanan ikinci teklifte (5920 sayılı yasa teklifinin 1nci maddesi) ödünç iş ilişkisini İŞKUR tarafından izin verilen özel istihdam bürolarının yürütmeye yetkili olacağı hükme bağlanmıştır. Ancak bilindiği üzere mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi hem iş aracılığından hem de iş ve işçi bulma faaliyetinden farklı bir kurumdur. Ödünç iş bürosu üçüncü bir işverenin yanında çalıştırılmak üzere işçi istihdam etmektedir. Dolayısıyla 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu

Kanunu'nda özel istihdam bürolarının kurulması için aranan şartlar yeterli görülmemeli ödünç iş büroları veyahut da ödünç iş ilişkisini yürütmeye yetkili bürolar için ayrı bir takım şartlar aranmalıdır. Örneğin İtalya'da konu ile ilgili ilk yasa olan 196/1997 sayılı yasada tek faaliyet konusu ödünç iş ilişkisi olan ödünç iş bürolarının yetki için başvurabileceği ayrıca yetki başvurusu yapan bürolardan kuruluş için istenen teminata ek olarak ödünç işçilerin ödenmeyen ücret ve sosyal güvenlik primlerinin karşılanması amacıyla banka teminat mektubu alınması hükmedilmektedir.

Son olarak ödünç iş ilişkisinin, 2002'den 2008 yılına kadar geçen sürede, AB düzeyinde yasalaşamamasının önündeki en büyük neden olan ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların temsili hususu da, Türk mevzuatında düzenlenmelidir. Ancak AB düzeyinde yaşanan sıkıntıların daha büyüğünün yaşanacağı da aşıkardır. Zira Türk endüstri ilişkileri sisteminde işçi temsilciliği ve işyeri konseyleri olmadığından, işkolu düzeyinde örgütlenme ve işyeri düzeyinde toplu pazarlık sistemi mevcut olduğundan ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların işyeri düzeyinde temsil edilmeleri veyahut da hangi işkolunda örgütlü sendikaya üye olacakları ve hangi işyerindeki toplu sözleşmeye tâbi olacakları hususu karmaşık bir hale gelmektedir. Asıl işverenleri ödünç iş bürosu olduğundan bu işçiler, 17 no'lu Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda kurulu sendikaya üye olup onun bağtıldığı toplu iş sözleşmesinden yararlandırılacaklardır. Ancak bilindiği üzere, ödünç iş ilişkisine dayalı çalışanlar çoğunlukla sanayi işkollarında kurulu işletmelerde çalışmaya gönderilmektedirler. Dolayısıyla bu işletmelerde mevcut bulunan toplu iş sözleşmelerinden faydalandırılabilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu durumda ödünç işçinin temel çalışma ve istihdam koşulları bakımından hem ödünç iş bürosunun tabi olduğu toplu iş sözleşmesinden hem de kullanıcı işletmede yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden faydandırılması 2008/104/EC sayılı yönergenin 5.maddesinde yer alan "eşit davranma ilkesi"ne uygun olacaktır. Ancak ödünç iş ilişkisine dayalı çalışan işçilerin, kullanıcı işletmenin tabi olduğu toplu iş sözleşmesinden hangi koşullarda yararlandırılacakları sosyal taraflara danışılarak düzenlenmelidir.

Sonuç

Ödünç iş ilişkisine dayalı çalışma sektörü olağanüstü büyük bir ciroya sahip ve her geçen yıl büyüyen bir sektördür. Uluslararası Dönemsel (Ödünç) İstihdam Büroları Konfederasyonu'nun (*CIETT-International Confederation of Private Employment Agencies*), 2007 yılında yayınladığı rapora göre, 2006 yılında ödünç iş ilişkisi sektörü Avrupa genelinde 97 milyar avro'luk bir ciroya ulaşmıştır (CIETT, 2007: p. 17). 2006 verilerine göre Avrupa'da 8.9 milyar kişi ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışmıştır. Özellikle AB üyesi ülkelerden Belçika, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, İspanya ve Birleşik Krallık'da oldukça gelişmiş bir ödünç iş büroları sektöründen bahsedilebilir. Nitekim 2007 yılı verilerine göre; Belçika'da 95,465 kişi

(ciro: 4,176 milyon avro), Fransa'da 637,901 kişi (ciro: 21,700 milyon avro), Almanya'da 614,000 kişi (ciro: 15,000 milyon avro), İtalya'da 594,744 kişi (ciro: 6,290 milyon avro), Hollanda'da 233,000 kişi (ciro: 11,300 milyon avro), İspanya'da 160,000 kişi (ciro: 3,733 milyon avro), Birleşik Krallık'da ise 1,196,000 kişi (ciro: 37,500 milyon avro), ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışmıştır (Eurofound, 2008:3).

Yukarıdaki verilerden de anlaşılacağı üzere ödünç iş ilişkisi konjonktürel dalgalanmaların sık sık yaşandığı günümüzde işverenlerin esneklik taleplerine en iyi şekilde cevap verdiğinden bu sektör her geçen gün büyümektedir (CIETT, 2008:41-47). Dolayısıyla, ödünç iş ilişkisini sadece hukuki bir iş ilişkisi türü olarak ele almamak gereklidir. Ödünç iş ilişkisine dayalı çalışma ticari bir sektör oluşturmuştur. Diğer sektörlerden farklı olarak bu sektörde öncelikle emeğin ticareti yapılmakta olup ödünç işçi çalıştırmak isteyen kullanıcı işletmelerin yanı sıra bu tür hizmeti sağlamayı talep eden pek çok özel istihdam bürosu da mevcuttur. Bu durumda, emek bir kazanç konusu haline getirildiğinden, bu özel iş ilişkisi türü ile çalışan işçilerin, diğer işçilere nazaran daha üst seviyedeki bir korunmadan faydalandırılmaları gerekmektedir. Emeğin meta haline gelmesi, emeğin kazanç konusu haline gelmesi işçi sendikalarının her zaman gündeme getirdikleri endişeler olmakla birlikte sosyal politikanın amacı yeni istihdam biçimlerine yasal bir zemin hazırlarken bu endişeleri de bertaraf etmek olmalıdır. Bu amaçla işverenlerin ödünç iş ilişkisine dayalı çalışan işçileri sömürmesini, işçi simsarlığı yapılmasını önleyecek gerçekçi ve somut düzenlemelere gidilmelidir.

Diğer taraftan Türkiye'de sendikalaşma oranının çok düşük olduğu dikkate alındığında ve ödünç işçilerin de, ödünç iş bürolarının kurulu olduğu işkolunda örgütlü bir sendikaya üye olabilecekleri göz önünde bulundurulduğunda hem kolektif hakları bakımından hem de eşitlik ilkesi bakımından dezavantajlı olacaklardır. Zira, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre Türkiye'de sendikalaşma oranı tüm işçilerde % 58.1 (2004) iken; Çelik ve Lordoğlu'nun gerçekçi bir sendikalaşma oranı önerileri ise % 8.1 (2004) dir (Çelik-Lordoğlu,2006:27).

Ödünç iş ilişkisine dayalı iş sözleşmesinin sadece geçerli nedenlerle belirli süreli yapılmasını bunun dışındaki hallerde belirsiz süreli yapılmasının kural haline getirilmesi bu şekilde ödünç işçilerin herhangi bir işletmeye gönderilmedikleri ve ödünç iş bürosunun tasarrufunda kaldıkları dönemlerde gelir güvencesine sahip olmalarının sağlanması gerekmektedir. Böylece işçinin gelir güvencesinin yanı sıra çalışma hakkı da güvence altına alınmış olacak ve ömür boyu belirli aralıklarla "ödünç" çalışan bir işçi sınıfının yaratılmasının önüne geçilmesi sağlanacaktır.

Sonuç olarak ödünç iş ilişkisinin esnek bir çalışma türü olduğu düşünürse pek tabii ki ödünç iş ilişkisinin uygulanmasını engelleyecek ölçüde katı bir yasal düzenleme ile düzenlenmesi de düşünülemez ancak yapılacak bir düzenlemenin de sadece işveren kesiminin çıkarlarını koruması kabul edilemez. Dolayısıyla ödünç iş ilişkisine ilişkin mevzuat, AB'n uyum çalışmaları çerçevesinde mevzuatımıza

aktarılmak istenen 2008/104/EC sayılı yönergede yer alan hususlar göz önünde bulundurularak baştan düzenlenmelidir. Söz konusu düzenlemeyle ilgili endişelerin giderilmesi için yapılacak çalışmalarda sosyal tarafların mutlaka yer alması sağlanarak bu konu Üçlü Danışma Kurulu'na taşınmalı ve sosyal tarafların uzlaşması ile mevzuatımıza kazandırılmalıdır.

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan (1995): **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Ankara, Kamu –İş.

Arrigo, Gianni (1992) : “Il Leasing di Manodopera o Travail Interimare nel Dritto Comunitario: Play it again...CEE”, **Diritto delle Relazioni Industriali**, n.1, pp. 117 – 126.

Aytekin, Şeyda (2009): “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkinde Gelişme Yok”, **MESS- Mercek**, Ekim, ss. 121-127.

Brighi, Paolo (2001) : **Il Lavoro Temporaneo**, Roma, Edizioni CierRre.

CIETT (2007) : **The agency work industry around the world**, [http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Ciett Economic Report 2007.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Ciett_Economic_Report_2007.pdf)

(4 Nisan 2010)

Colucci, Michele (2002): “La Proposta di Direttiva Comunitaria sul Lavoro Temporaneo”, **Diritto delle Relazioni Industriali**, n.4/XII, pp. 565-572.

Çelik A., Kuvvet Lordoğlu (2006): “Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üzerine”, **Çalışma ve Toplum**, 2006/2, ss. 11-29.

Eurofound (2007): **Temporary agency work in the European Union**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, www.eurofound.europa.eu (10 Mart 2010).

Eurofound (2008): **Temporary agency work and collective bargaining in the EU**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, www.eurofound.europa.eu , (10 Mart 2010).

Hamann, Wolfgang (2004): “Avrupa Birliği’nde Profesyonel Ödünç İş İlişkisi”, **:AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri**, ed. Alpay Hekimler, Beta, İstanbul.

Hekimler, Alpay (2009a): “Avrupa Birliğinin Kabul Ettiği Ödünç Çalışmaya İlişkin Direktif ile Getirdiği Yeni Düzenlemeler”, **Tisk İşveren Dergisi**, Ocak , ss.49-52.

Hekimler, Alpay (2009b): “ Profesyonel Ödünç İş İlişkinine Geçilmesinin Zamanı Hala Gelmedi mi? Uluslararası Deneyimler Işığında Türkiye için Gözlemler”, **Mess Mercek Dergisi**, Yıl: 14, Sayı: 53, Ocak , ss. 124-131.

ILO (1994) : “Il Ruolo delle Agenzie Private per L’impiego nel Funzionamento dei Mercati del Lavoro: Rapporto n.6”, (çev. O. Bonardi, M.I. Benvenuti), **RIDL**, III, pp. 183-262.

Süral, Nurhan (2010): “Dönemsel Çalışma: Daha Kaç Yıl Tartışacağız?”, **Mess Mercek Dergisi**, Yıl: 15, Sayı: 58, Nisan, ss. 25 – 30.

TUC (2005): **The EU Temp Trade: Temporary Agency Work across the European Union**, Trade Union Congress, June.

Tuncay, Can (2004): “ Avrupa Birliği’ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler”, **İşçi Sağlığı ve Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri**, Ankara,

TİSK, Yayın no: 241, Mayıs, <http://www.tisk.org.tr> (10 Şubat 2005)

TÜRK-İŞ (2009): **Yeni Kölelik Düzenine Hayır**, Ankara, Eylül.

Uşen, Şelale (2006): **Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye**, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2006.

Vaes, Tineke; Tom Vandenbrande (2009): **Implementing The New Temporary Agency Work Directive**, Louven Katoliken University, HIVA-K.U.Leuven.

