

AB'DE GEÇİCİ İSTİHDAM ve SENDİKALARIN BAKIŞ AÇISI

Ayşe ÜNAL*

ÖZET

Geçici istihdam belirli süreli istihdam, geçici acente istihdamı ve mevsimlik işçi istihdamını kapsayan standart olmayan bir çalışma biçimidir. Geçici istihdam son yıllarda hemen hemen tüm AB ülkelerinde artış göstermiş, hatta istihdam piyasalarında kalıcı hale gelmiştir. Bu konu gerek AB düzeyinde, gerekse ulusal düzeyde çeşitli hukuksal düzenlemelere tabii olmuştur. Geçici istihdam genel anlamıyla, süresi belirsiz ve sürekli iş akdine dayalı olmayan ve süresi sınırlı olan tüm istihdam biçimleri olarak tanımlanmaktadır. Başlıca türleri belirli süreli iş akdine dayalı istihdam, geçici acente istihdamı ve mevsimlik çalışmadır.

Anahtar Kelimeler: *Geçici istihdam, belirli süreli istihdam, geçici acente istihdamı, mevsimlik işçi istihdamı.*

ABSTRACT

Non-Permanent Employment in EU and the Approach of Trade Unions

Non-permanent employment is a form non-standard employment that includes fixed term employment, temporary agency employment and seasonal employment. In recent years temporary agency employment has become a widespread and even a permanent application in almost all of the EU countries. This matter has been a subject of a number of legal regulations at national and European level. Non-permanent employment can

* Doç. Dr.; Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Öğretim Üyesi.

broadly be defined as all employment which is not based on an open-ended and continuous employment contract, but which is limited in time. The main types are employment on fixed-term contracts, temporary agency work and casual or seasonal work.

Key Words: *Non-permanent employment, non-standard employment, fixed term employment, temporary agency employment, seasonal employment, European Union.*

A.Tamm

Geçici istihdam belirli süreli istihdam, geçici acente istihdamı ve mevsimlik işçi istihdamını kapsayan standart olmayan bir çalışma biçimidir. Geçici istihdam son yıllarda hemen hemen tüm AB ülkelerinde artış göstermiş, hatta istihdam piyasalarında kalıcı hale gelmiştir. Bu konu gerek AB düzeyinde, gerekse ulusal düzeyde çeşitli hukuksal düzenlemelere tabii olmuştur. Geçici istihdam genel anlamıyla, süresi belirsiz ve sürekli iş akdine dayalı olmayan ve süresi sınırlı olan tüm istihdam biçimleri olarak tanımlanmaktadır. Başlıca türleri belirli süreli iş akdine dayalı istihdam, geçici acente istihdamı ve mevsimlik çalışmadır.

(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/05/feature/es0405108f.html>)

B. Geçici İstihdamın Artış Nedenleri

Artan işsizlik ortamında, geçici çalışma işçiler açısından istihdam piyasasına girebilmenin zorunlu bir yolu olmaktadır. İşverenler açısından, çalışan sayısını işletme gereklerine göre ayarlama olanağı sağladığından işgücünü esnekleştirme aracı olarak görülmektedir. Günümüzün rekabetçi ortamında esneklik işletmeler açısından gerekli görülmektedir ve işveren örgütleri geçici istihdamı teşvik etme eğilimindedirler. Dolayısıyla, bu alanda yeni düzenleme yapılmasından ziyade mevcut düzenlemelerin rahatlatılmasını talep etmektedirler. (TİSK, s: 26) İşçi sendikaları bu çalışma türlerine önceleri karşı çıkmışlardır. Günümüzde ise işçi açısından korunmalı hale getirme uğraşı içine girmeye gayret etmektedirler.

Geçici istihdam, işverenlerin esnekliği sağlamak amacıyla işgücünü merkez/çevre olarak gruplandırma stratejisinde önemli bir rol sahibidir. Birçok işkolunun yeniden yapılanmaya ve personel açısından daha esnek yöntemlere başvurmaya başladığı 1970'lerden beri geçici istihdam yaygınlaşmaktadır. (Geçmişte daha çok mevsimlik işlerde ve perakende gibi bazı alanlarda yer alıyordu.) Birçok işletme kalıcı bir merkez işgücü ve geçici bir çevre işgücü oluşturarak sayısal esnekliği sağlamayı hedefle-

mektedir. (Büyükuslu, s.67) Bu çerçevede işletmeler, aşağıdaki amaçlara ulaşmak açısından geçici çalışmayı istemektedirler.

- Talepteki dalgalanmalara cevap vermek;
- İşe gelemeyen personelin yerine çalıştırmak;
- Emek maliyetlerini azaltmak,
- Sadece kısa bir süre için ya da özel projeler için ihtiyaç duyulan nadir vasıflara sahip işçileri temin etmek

Gerçekten, geçici işçiler piyasa belirsizliği karşısında bir “tampon” görevi görmektedir. Ayrıca geçici işçilerin sendikalaşma eğilimi veya toplu sözleşme kapsamında yer alma olasılığı düşük olduğundan bunların sendikaların etki alanı dışında çalıştırılması mümkün bulunmaktadır.

İşletmelerin sayısal esnekliği sağlamaya yönelik diğer alternatifleri arasında part-time çalışma, esnek çalışma düzenlemeleri, fazla mesai, yeni vardiya türleri ve taşeronlaştırma strateji yer almaktadır. Bu bağlamda hemen hemen bütün ülkelerde işveren örgütleri emek piyasasını çok katı bulmakta ve daha esnek düzenlemeler getirilmesini talep etmektedirler. Bununla birlikte işverenlerin çoğu geçici istihdamı başlı başına bir amaç olarak değil, kalıcı istihdamın bir tamamlayıcısı olarak görmekte, özellikle örgütlü işverenler belli ölçüde düzenleme olması gerektiği görüşünü de savunmaktadırlar. Çünkü geçici istihdamın bazı avantajlar sağlamakla birlikte işveren açısından çeşitli sorunlara yol açabileceği de görülmektedir. Nitekim 1999 yılında yapılan bir araştırmada, araştırma kapsamındaki işverenlerin yarısı geçici personelin daha az güvenilir, sadakati daha düşük ve daha az eğitilmiş olduğunu belirtmişlerdir. İşverenlerin dörtte biri de geçici istihdamın sonucu olarak maliyetlerinin yükseldiğini belirtmiştir.

Alexandra Scheel

(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/05/feature/es0405108f.html>)

II. AB Düzeyinde Geçici Çalışma

AB’de çoğu ülkede geçici işçiler, geçici iş acentelerinin çalışanları olarak kabul edilmektedir. Bu acenteler geçici işçinin işvereni durumundadır. Geçici istihdam acenteleri işçi seçimi, eğitimi, işe alımı ve yerleştirilmesi hizmeti sunan acente veya işletmelerdir. (Ekin, s: 63) Bunları kullanan işletmeler, acente işçisinin kullanıcı işletmenin sürekli personeli ile aynı ücreti almasını sağlamak üzere her bir işçi için ekstra bir ödeme yaparlar. İşçilerin sosyal güvenlik, izin ve işten çıkarma masraflarını acenteler karşılamaktadır.

(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/02/study/tn0202101s.html>)

AB düzeyinde bu konuyu düzenlemeye yönelik bir direktif benimseme çalışmaları henüz sonuç vermemiştir. Bu konuda sosyal taraflar arasında uzlaşma sağlanmış değildir. Özellikle işveren kanadı bu konuda düzenleme taraftarı olmamaktadır. Yalnızca, part- time çalışma ile birlikte, geçici çalışmanın bir türü olan belirli süreli çalışmaya ilişkin sosyal tarafların çerçeve anlaşması ve bunun paralelinde çıkarılan direktifler bulunmaktadır. Bunlar çalışanları koruma altına alma amacına yöneliktir.

Geçici çalışmanın temelinde belirsiz süreli çalışma esas olup, toplu iş ilişkilerinden yararlanma da sınırlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Aşağıda sendikaların konuya yaklaşımları ve toplu iş ilişkilerine yönelik çabaları ele alınmaktadır.

III. Sendikalar ve Geçici İstihdam

Başlarda birçok ülkede sendikalar geçici istihdamı şiddetle eleştirmiş ve karşı çıkmıştır. Ancak günümüzde, çoğu kez, atipik istihdam biçimlerinden ziyade çalışanların sömürülmesi ve bunlara ilişkin suiistimallere karşı çıkmaktadırlar. Bazı istisnalar haricinde, genel yaklaşım, belirli ölçülerde geçici istihdamın kabul edilmesi ve işçilerin hak ve çıkarlarının korunması yönündedir.

Aslında tüm ülkelerde, sendikalarla ilgili yasalar tam gün çalışanların örgütlenmesine yöneliktir. Bu açıdan standart dışı çalışanların bu yasalarla örgütlenmesi oldukça güç olmaktadır. Aynı zamanda sendikalar çoğunlukla işlevlerini tam gün çalışanlara yöneltmişlerdir. Diğer yandan geçici çalışanlar sendikaların kendileri için yapacağı sınırlı işlevlerin olduğunu düşünmektedirler. Çoğu hizmet sektöründe, kadın, genç ve yaşlı işçiler, öteden beri sendikalara fazla ilgi duyamamaktadır. (Tokol, s:178)

Sendikalar, önceleri karşı çıktıkları esneklik düzenlemelerini artık kabul etmekte, işverenlerin maliyetleri düşürmek amacıyla geçici istihdama başvurmalarını benimsemek durumunda kalmakta ve üyelerinden gelen gönüllü esnek çalışma taleplerine cevap bulmaları gerekmektedir. Bu açıardan sendikaların kabul düzeyi, ülkeye has kaygı ve talepler farklılıklar göstermektedir. Örneğin:

Belçika Hıristiyan Sendikalar Konfederasyonu CSC/ACV geçici acente istihdamının sınırsız bir şekilde gelişmesine, esas olarak statüsünün belirsizliği nedeniyle uzun süre karşı çıkmıştır. Ancak şimdi CSC/ACV bu statüdeki iyileştirmelerin ardından acente istihdamını “sosyal açıdan diğer birçok esnek veya geçici çalışma biçimine kıyasla tercih edilir” bulmakta, bir yandan da iş akitlerinin mümkün olduğunca belirsiz süreli olması gerektiğini savunmaktadır.

Fransız Genel İşçi Konfederasyonu CGT, belirli süreli istihdamın ve geçici acente istihdamının, işinden geçici olarak uzak kalan işçilerin yerine kullanılmasını ve bu şekilde işçi çalıştıran işletmelerin ilave sosyal güvenlik ödemeleri yapmalarını, mevcut “belirsizlik ödeneğinin” artırılmasını ve belirsiz iş akdi ile çalışanlara diğer işçilerle eşit muamele edilmesini savunmaktadır.

Portekiz sendikaları yalnızca belirsiz süreli iş akitleri ile çalışma hayatında kalitenin geliştirilebileceğine inanmakta ve bu nedenle belirli süreli istihdam, geçici acente istihdamı ve belirsiz istihdam tiplerinin yaygınlaşmasını eleştirmektedirler. Bu durum, Genel İşçi Sendikasının UGT'nin açık hedeflerinden biri olup, Portekiz Genel İşçiler Konfederasyonu 2002 yılı bildirdesinde, kaliteli istihdamın geliştirilmesi amacının, belirsiz istihdam türleri ile mücadeleyi ve istikrarlı sözleşme yükümlülüklerin garanti edilmesini kapsadığını belirtmiştir.

Kasım 2001'de, İspanya Genel İşçi Konfederasyonu UGT, istihdamda kalite garantisi talep eden “istihdamın istikrar ve güvenliği” başlıklı bir kamu oyu yasa teklifi sunmuştur. Bu teklif, diğer tedbirlerin yanında yaygın suiistimal olaylarının önüne geçilmesi ve kalıcı iş akitlerinin güçlendirilmesi amacıyla geçici istihdama yönelik daha “rasyonel” tedbirlerin alınmasını talep etmiştir. Alexandra Scheel

(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/05/feature/es0405108f.html>)

IV. Geçici İşçilerin Sendika Üyeliği

Genel olarak geçici işçilerin sendika üyeliği belirsiz süreli çalışanlara kıyasla daha düşüktür. Bunda etkili olan nedenlerden biri, sınırlı süreli istihdamın sendika üyeliği konusunda ikna edici olmaması ve diğeri de işçilerin iş güvencesinin bulunmamasıdır. Örneğin Yunanistan, İrlanda ve Portekiz'de bu tür çalışanların sendika üyelik oranının düşük olduğu belirtilmektedir.

Diğer ülkelere ilişkin rakamlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 1. Geçici İşçilerin ve Daimi İşçilerin Sendikalaşma Oranı

Ülke	Geçici	Daimi
Finlandiya	70%	85%
Hollanda	10%	30%
Norveç	39%	59%
İsveç	69%	85%

Kaynak: Alexandra Scheel

(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/05/feature/es0405108f.html>)

Geçici işçilerin sendikalaşmasını önleyen başka etmenler de mevcuttur. Örneğin Yunanistan'da sendikalar yasası bir kişinin sendika üyesi olabilmesi için, üyelikten önce belli bir süre istihdam edilme şartını aramaktadır. Sık sık iş değiştirme ve sıklıkla işsiz kalma durumlarında sendikaya üyelik devam ettirilememektedir.

Genel olarak geçici işçilerin sendikalaşma oranı düşüktür. Ancak Belçika'da geçici işçiler sendikaların önemli bir üye kaynağıdır. Bu ülkede geçici acente işçilerinin yarısı sendikalıdır. Bunun nedeni Belçika sendikalarının işsizlik maaşı ödeyebilmesi ve üyelerine hukuksal destek vererek geçici işçilerin üyeliğini teşvik etmesi olabilir. Benzer şekilde İşsizlik Sigorta Fonlarının sendikalara bağlı olması nedeniyle Danimarka'da geçici işçilerin sendikalaşma oranı % 83 düzeyindeki ulusal ortalamadan da yüksektir.

Çoğu Avrupa ülkesinde sendikalar geleneksel olarak belirsiz süreli, full-time istihdama odaklanmışlar ve yeni istihdam türlerindeki artışı sıklıkla göz ardı etmişlerdir. Son yıllarda bazı sendikalar geçici istihdam ve atipik istihdam alanlarından daha fazla üye kaydetme çabaları göstermeye başlamışlardır.

Hollanda sendikaları 1999 yılında "esneklik ve güvence" yasasının çıkarıldığı tarihlerde geçici işçileri örgütlemeye yönelik spesifik sendikal girişimlerde bulunmuşlarsa da bu işçileri örgütlemekte güçlüklerle karşılaşmışlardır. Bu ülkede sendikalar işverenlerin geçici istihdamı ucuz emek kaynağı olarak değil, esnek çalışma ihtiyacından kaynaklanarak kullanmalarını sağlamaya çalışarak kalıcı ve geçici işçiler için eşit şartlar temin etmeye çalışmaktadırlar.

1990'ların başlarından bu yana İngiliz sendikaları geçici istihdam türlerinin devamlılığını ve bu nedenle sendikal örgütlenme çalışmalarını bu grupları da kapsayacak şekilde genişletmek gerektiğini vurgulamışlardır. TUC'nin 1990'ların ortalarında uygulamaya geçirdiği örgütlenme akademisinin odaklandığı konulardan biri, yüksek oranda geçici işçi çalıştıran işletmelerin örgütlenmesiydi. Benzer girişimler büyük genel sendikalar olan GMB ve TGWU tarafından da yürütülmüştür.

İrlanda'da özellikle büyük oranda özel hizmetler ve teknoloji işkollarındaki atipik çalışanların örgütlenmesi sendikal hareketin başlıca amaçlarından biri olmuştur. Ancak bugüne kadar sendikalar özellikle ekonominin yeni işkollarında bulunan geçici işçileri örgütleme konusunda önemli bir başarı gösterememişlerdir. Kendi işini yapanlarla belirli süreli çalışanların yoğun olduğu bilgi ve iletişim teknolojisi işkollarında atipik çalışanları çekmeye yönelik bazı girişimlerde bulunulmuştur. Örneğin Avusturya Maaşlı İşçiler Sendikası kendi işinde çalışan çeşitli işçi türlerine hizmet ve sigorta sunan bir girişim başlatmıştır.

V. Toplu Pazarlık ve Geçici İstihdam

Geçici istihdamın toplu pazarlık çerçevesine dahil edilme ölçüsü ülkeler arasında ve bu istihdam türünün biçimlerine göre farklılıklar göstermekte olup, geçici acente istihdamını kapsayan toplu pazarlıklar yaygınlaşmaktadır. Genellikle geçici acente işkolu için özel işkolu toplu sözleşmeleri yapılmaktadır Bunun Avusturya, Belçika, Fransa, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz, İspanya ve İsveç'te örnekleri mevcuttur. Bu sözleşmeler ücret, çalışma şartları, ücret harici haklar, temsil hakları ve mesleki eğitim konularını kapsamaktadır. Ayrıca Almanya'da olduğu gibi bireysel geçici istihdam acenteleri ve sendikalar arasında işletme düzeyinde toplu sözleşme örnekleri de mevcuttur. (Storrie, s:13)

Geçici acente istihdamına yönelik bir başka yaklaşım da diğer işkolları veya işletmelerde geçici acente istihdamını düzenleyen sözleşmeler olmaktadır. Bu durum, geçici acente istihdamına izin verilip verilmediğinin tespit edildiği ve ardından geçici acente istihdamının sürekli işgücüne orantılı olarak maksimum düzeyinin saptandığı İtalyan işkolu sözleşmelerinin çoğunda geçerlidir.

(<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=898>)

İşletme düzeyindeki toplu sözleşmelerin bir örneği ise İngiltere'de Rover işletmesinde 1999 yılında bağtlanan toplu sözleşmedir. Bu sözleşmede ilave personel ihtiyacı çerçevesinde geçici istihdam acentelerinin kullanılması konusu yeni bir model oluşturacak şekilde düzenlenmiştir. Yeni düzenlemenin temel özelliği geçici istihdamın Ulaşım ve Genel İşçiler Sendikası TGWU ile sendikayı tanıma anlaşması yapmış olan Manpower tarafından ele alınmasıdır. Bu toplu sözleşme ile, geçici olarak Rover tarafından istihdam edilecek olan Manpower personelinin çalışma şartlarının direkt olarak Rover tarafından üretimde istihdam edilen işçilerle denk olması düzenlenmiştir.

Çoğu ülkede genel olarak geçici istihdam nadir olarak toplu sözleşmelerle düzenlenmektedir. Buna karşın konunun çeşitli boyutlarını ele alan çeşitli ulusal düzeyde bazı toplu sözleşmeler de mevcuttur. Örneğin Belçika'da geçici istihdam biçimlerinin çalışma şartlarının bazı yönlerini düzenleyen ulusal düzeyde bir toplu sözleşme mevcuttur.

İşkolu düzeyinde toplu pazarlıklar nadirdir ve bu durumun başlıca istisnaları Danimarka, İtalya, Hollanda, İspanya ve İsviçre'dir. Danimarka'da endüstri, hizmetler ve inşaat işkollarını kapsayan toplu sözleşmelerde belirli süreli çalışanların ücret ve istihdam şartlarına ilişkin özel hükümler

yer almaktadır. Örneğin işten çıkarma halinde ihbar süreleri bu toplu sözleşme ile düzenlenmiştir.

Fransa'da belirli süreli iş akitleri toplu pazarlıklarda nadiren ele alınmaktadır. Buna karşın işkolu düzeyindeki sözleşmelerde metal ve inşaat işkollarında olduğu gibi sınırlı bazı hükümler yer almaktadır. Geçici istihdamın yaygın olduğu diğer bazı işkollarında da bu işçileri kapsayan özel hükümler toplu sözleşmelere dahil edilmektedir.

İtalya'da birçok işkolunda bağitlanan işkolu düzeyindeki toplu sözleşmelerde belirli süre ile istihdam edilebilecek işçilerin maksimum sayısı toplam istihdamın yüzdesi biçiminde belirlenmiştir ve yakın tarihlerde yapılan yasa değişikliklerine kadar, hangi hallerde belirli süreli istihdamın kullanılabilceği tanımlanmıştır.

Hollanda'da 1999 yılında toplu sözleşmelerin yaklaşık % 60'ı geçici istihdama ilişkin hükümler içermiş ve kalıcı olmayan istihdam için kotalar tespit edilmiş veya bu tür istihdamın hangi hallerde kullanılabilceği tanımlanmıştır. Hollanda'da 2003 yılında geçici acente istihdamını düzenleyen ve önemli değişiklikler getiren yeni bir toplu sözleşme bağitlanmıştır. Yeni toplu sözleşme ile sosyal taraflar belirli süreli iş sözleşmelerinin azami süresini 52 haftadan 78 haftaya çıkarmıştır. Bu, yasa ile müsaade edilen üst sınırdır. Ücret açısından, 26 haftalık çalışma süresinin ardından geçici acente işçisine, kullanıcı şirkette geçerli toplu sözleşme doğrultusunda ücret ödemesi düzenlenmiştir.

(<http://www.eurofound.eu.int/2004/01/feature/nl0401103f.html>)

Hollanda'da 2003-2006 dönemi için, geçici istihdam acentesi işkolu örgütü ABU; sendikalar, Sosyal İşler Bakanlığı ve işveren örgütleri geçici acente işkolundaki çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik bir sözleşme imzalamışlardır. Bu sözleşme şunları hedeflemektedir:

- Geçici işçilerin sağlık ve güvenlik riskleri konusunda bilgilendirilmesini geliştirmek,
- Hastalık izini konusunda diğer işkolları ile mukayese edilebilir veriler temin etmek amacıyla yeni bir sistemin uygulanması,
- Maluliyet ödeneği için başvuru yapan geçici işçi sayısının azaltılması,
- Müşteri işletmelerle temasın geliştirilmesi ve diğer işkolu örgütleri ile ortak çalışmalar düzenlemek suretiyle geçici acente işçilerinin çalışma koşulları ve hastalık izinleri konusunda sözleşmeler bağitlamak ve geçici istihdam acenteleri ile müşteri işletmeler arasındaki temasları geliştirmek.

Norveç'te yasa, toplu sözleşmelerle geçici istihdam konusunda katı kurallar getirilmesine müsaade etmektedir. Sanat, araştırma ve spor gibi çok sınırlı bazı alanlarda ise bu kurallar yasa ile belirlenmiştir. Ancak bu tür toplu sözleşmeler çok nadir olarak yapılmıştır.

Portekiz'de bazı hallerde işkolu toplu sözleşmeleri daimi olmayan istihdama ilişkin hükümler içermektedir ancak bunlar genellikle bu konuyu düzenleyen yasal hükümlerin tekrarlanmasından öteye geçmemiştir.

İspanya'da işkolu düzeyindeki hemen hemen bütün toplu sözleşmeler geçici istihdama ilişkin hükümler içermektedir ve genellikle çeşitli geçici istihdam türlerinin süresi ve bunların kullanılabilmesi faaliyet tipleri düzenlenmekte veya geçici iş akitlerinin kalıcı iş akitlerine dönüştürülmesine ilişkin taahhütler getirmektedir.

Danimarka'da yerel yönetimler belirli süreli çalışanlar için özel kayıt ve şartlar getirmektedirler ve Hollanda'da kalıcı olmayan işçi çalıştırmaya ilişkin kuralları belirleyen işletme düzeyinde bazı toplu sözleşmeler mevcuttur. (<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=902>)

İtalya'da işletme düzeyindeki toplu sözleşmeler değişken ücret hükümlerinin belirli süreli çalışanlara teşmil edilmesine yönelik hükümler içermekte veya belirli süreli işçilerin işkolu düzeyinde belirlenen maksimum sayısına ilişkin istisnalar getirilmektedir.

Lüksembourg'da bazı toplu sözleşmeler işverene belirli süreli çalışanlara boşalacak belirsiz süreli pozisyonları bildirme ve uygun olması durumunda bu işçilere öncelik verilmesi yükümlülüğü getirmiştir.

1998 tarihli Finlandiya İstihdam Yasası çerçevesinde geçici acente işçileri, daimi işçilerle aynı emeklilik hakları, hastalık ödenekleri ve yıllık izin haklarına sahip olmuşlardır. Finlandiya'da son yasal değişiklik 2001 yılında yapılmış ve geçici acente işçileri İstihdam Yasası Sözleşmelerine tabii olmuştur. Bu değişiklik geçici acente işçilerinin istihdam koşullarının nasıl belirleneceği konusundaki ihtilafları gidermiştir. Geçici acente işçilerinin bir toplu sözleşmesinin bulunması durumunda bu sözleşme öncelik taşıyacaktır.

Almanya'da 2002 yılı sonunda Geçici İstihdam Yasası emek piyasasındaki geniş bir reformun parçası olarak modernleştirilmiştir. Yasa geçici acente işçilerinin hukuksal durumu açısından önemli değişiklikler getirmiştir. 2004 yılından itibaren geçici istihdam acenteleri, işçilere işletmedeki daimi işçilerle aynı ücret ve çalışma koşullarını garanti etmekle yükümlüdürler. Yeni yasa geçici acente işçilerine eşit muamele edilmesi ve eşit ücret

verilmesi ilkesinden yalnızca toplu sözleşmeler zemininde ayırımı izin vermektedir.

(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/08/feature/de0308203f.html>)

2003 yılı Mayıs ayında Alman Sendikalar Konfederasyonuna (DGB) bağlı tüm sendikalar, geçici istihdamla ilişkin işkolunu temsil eden iki işveren örgütü ile ayrı ayrı toplu sözleşmeler imzaladılar. Toplu sözleşmeler ücret, çalışma süresi, ücretli izin ve ikramiyeleri kapsamıştır.

(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/08/feature/de0308203f.html>).

İsveç'te yasalar acente çalışmasına çok yakın bir tarihte izin vermiş olmasına rağmen, bugün işkolunun neredeyse tamamı toplu sözleşme kapsamındadır ve bu sözleşmeler pek çok konuyu düzenlemekte ve belirli düzeyde bir gelir güvencesi temin etmektedir. İsveç'te geçici acente işlerinde toplu pazarlığın gelişmesi diğer tüm Avrupa ülkelerine kıyasla son derece hızlı gerçekleşmiştir. Acente işleri örgütlenmesi en güç işlerden biri olmasına rağmen bugün geçici acente çalışanlarının büyük çoğunluğu toplu sözleşme kapsamındadır. (Storrie, s:15)

SONUÇ

Geçici istihdam belirli süreli istihdam, geçici acente istihdamı ve mevsimlik işçi istihdamını kapsayan standart olmayan bir çalışma biçimidir. Geçici istihdam son yıllarda hemen hemen tüm AB ülkelerinde artış göstermiş, hatta istihdam piyasalarında kalıcı hale gelmiştir. Artan işsizlik ortamında, geçici çalışma işçiler açısından istihdam piyasasına girebilmenin zorunlu bir yolu olmaktadır. İşverenler açısından, çalışan sayısını işletme gereklilerine göre ayarlama olanağı sağladığından işgücünü esnekleştirme aracı olarak görülmektedir. Günümüzün rekabetçi ortamında esneklik işletmeler açısından gerekli görülmektedir İşveren örgütleri geçici istihdamı teşvik etme eğilimindedirler.

İşçi sendikaları bu çalışma türlerine önceleri karşı çıkmışlardır. Günümüzde ise işçi açısından korunmalı hale getirme uğraşı içine girmeye gayret etmektedirler. Bu gün işçi sendikaları çoğu kez, atipik istihdam biçimlerinden ziyade çalışanların sömürülmesi ve bunlara ilişkin suistimallere karşı çıkmaktadırlar. Bazı istisnalar haricinde, genel yaklaşım, belirli ölçülerde geçici istihdamın kabul edilmesi ve işçilerin hak ve çıkarlarının korunması yönündedir. Gerçekten geçici istihdam, işçiler açısından korunmasız bir çok yönü içerse de işsizlik yerine bir alternatif oluşturduğu sürece desteklenmelidir. Bu konuda sendikalara da önemli görevler düşmektedir.

KAYNAKÇA

- Büyükuslu, Ali Rıza: Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi, Derin Yayınları, No:47, 2004, İstanbul.
- Storrie, Donald: Temporary agency work in the European Union, Office for Official Publications of the European Communities, ISBN 92-897-0142, Luxembourg, 2002.
- Ekin, Nusret: Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması, Özel İstihdam Büroları, ITO Yayını, No: 2001-30, 2001, İstanbul.
- TİSK: Avrupa’da Esneklik Uygulamaları, İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI) Araştırması: “Çalışan Bir Avrupa Yaratılması”, TİSK Yayını No: 204, 2001, Ankara.
- Tokol, Aysen : Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, 2001, Bursa
- Scheel, Alexandra:
(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/05/feature/es0405108f.html>)
(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/02/study/tn0202101s.html>)
(<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=898>)
(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/01/feature/nl0401103f.html>)
(http://www.eurofound.eu.int/working/reports/DK0408TR01/DK0408TR01_8.htm)
(<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=902>)
(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/08/feature/de0308203f.html>)