

İTALYAN EMEK PİYASASINDA BIAGI REFORMU VE YENİ ESNEK İSTİHDAM TÜRLERİ

Arş. Gör. Şelale UŞEN*

Özet

İtalyan Emek Piyasası son yıllarda önemli değişimlere sahne olmaktadır. Özellikle 2001 yılından itibaren Berlusconi Hükümeti yoğun bir şekilde emek piyasasının ve kurumlarının esnekleştirilmesi ve Avrupa İstihdam Stratejisinde yer alan hedeflere ulaşma yönünde yoğun çabalar harcamaktadır. Bu çalışmanın amacı İtalyan emek piyasasındaki Biagi Reformunda yer alan yeni esnek istihdam türlerini incelemektir. Öncelikle İtalyan emek piyasasının ve kurumlarının esnekleştirilmesi sürecini açıklamakta ve emek piyasasının temel özellikleri (bölgesel farklılıklar, yüksek genç ve uzun süreli işsizlik oranları gibi) incelenmektedir. İkinci olarak hem bağımlı hem de bağımsız çalışma ilişkilerinde öngörülen, belirli ve belirsiz süreli işçi sağlama sözleşmeleri, işe yerleştirme sözleşmeleri, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı, proje bazlı çalışma, fırsat çıkıkça çalışma ve ikinci işte çalışma sözleşmeleri gibi yeni iş sözleşmesi türleri açıklanmaktadır. Son olarak Türkiye’de esnek istihdamın durumu incelenmekte ve bazı önerilere yer verilmektedir.

Abstract

Italian labor market recently has been facing significant changes. The Berlusconi Government, since 2001, has been struggling with the flexibilization of the labor market and its institutions and trying to achieve the objectives of the European Employment Strategy. However the Biagi Law was passed in February 2003 and became a statutory regulation with the law 276/2003 after amendments introduced through the Pact for Italy.

The aim of this article is to explain the new forms of flexible employment contracts introduced through the Biagi Reform (2003) in the Italian labor market. Firstly it examines the process of the flexibilization in labor markets and its institutions. It also presents the major characteristics of the Italian labor market such as high regional differences between north and south, high rates of both young and long term unemployment, etc. Secondly it discusses the new forms of

* İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

employment contracts both in dependent and independent labor relationships such as, temporary agency work for a definite period or an indefinite period so-called staff leasing, contract of placement, work on call, job sharing, work on command, work on project, occasional and additional work. Finally it explains the situation of the flexible work in Turkey and it suggests some concluding remarks.

1. Biagi Reformu ve İtalyan Emek Piyasası

Emek piyasasının modernleştirilmesi çabalarının temeli aslında 90'lı yılların başına dayanmaktadır. İşsizliğin giderek artması ve uzun süreli işsizliğin kronikleşmesi, kayıt dışı ekonominin % 50'lere ulaşması, AB normlarına uyum sağlama zorunluluğu ve AB'nin, özellikle 1998 yılından itibaren, Lüksemburg süreci doğrultusunda İtalya'ya emek piyasasının iyileştirilmesi için yapılan müdahalelerin ve uygulanan politikaların yetersizliği hususunda yönelttiği eleştiriler (Maroni, 2003: 1), İtalyan yasa koyucunun esneklik hususunda daha kalıcı tedbirler almasını zorunlu kılmıştır. Nitekim iş ve işçi bulma hizmetlerinde kamu tekelinin kaldırılması ve iş ilişkilerinin esnekleştirilmesi çabaları, 1996 yılında sosyal taraflar ile hükümetin bir araya gelerek imzaladıkları "Çalışma Paketi" (*Patto per il Lavoro*) olarak adlandırılan üçlü anlaşmada varılan ortak görüşler doğrultusunda hazırlanan 196/1997 sayılı yasa ile desteklenmiştir.

1997 yılındaki reform, emek piyasasının modernleştirilmesinde atılan ilk önemli adım olmakla birlikte 196/1997 sayılı yasa ile yapılan değişiklikler ve getirilen yeni düzenlemeler özellikle kadınların ve gençlerin emek piyasasına girişini kolaylaştırmış, ancak emek piyasasının esnekleştirilmesi açısından yetersiz kalmıştır. Dolayısıyla 2001 yılında Prof. Marco Biagi önderliğinde ikinci önemli reform hareketi başlatılmıştır. Reforma ihtiyaç duyulma nedenleri; (a)1960 yılından itibaren 1369 sayılı yasa uyarınca yürürlükte olan "üçüncü şahıslara işçi sağlama" yasağının kaldırılarak üretim faktörlerinden olan emeğin dışsallaştırılması (*outsourcing*) uygulamalarına imkan tanınması, (b) işletmelerin esneklik ihtiyaçlarına cevap verecek yeni esnek istihdam türlerinin (personel leasing, çağrı üzerine çalışma, alelade ödünç iş ilişkisi, iş paylaşımı, fırsat çıktıkça çalışma gibi) düzenlenmesi, (c) 196/1997 sayılı yasada deneysel olarak yürürlüğe konan esnek iş ilişkisi türlerinin (ödünç iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma, mesleki eğitim amaçlı çalışma, yarı bağımlı çalışma gibi) yeniden düzenlenmesi, (d) özel ve kamu istihdam büroları rejiminin gözden geçirilmesi, (e) Avrupa İstihdam Stratejisinde yer alan temel ilke ve hedeflere ulaşılması gereği şeklinde kısaca özetlenebilir.

Dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Roberto Maroni tarafından 3 Ekim 2001'de hükümete sunulan Beyaz Rapor'da (*Libro Bianco*) belirlenen hükümler çerçevesinde hazırlanan emek piyasası reformu hakkındaki 848 sayılı yetki yasa tasarısı 15 Kasım 2001'de hükümet tarafından onaylanmıştır. Ancak aylar süren çatışmalar, pazarlıklar ve polemiklerden ve hatta Prof. Marco Biagi'nin trajik ölümünden sonra 31 Mayıs 2002'de Hükümet 848 sayılı yasa tasarısında bulunan ve tartışmaların temelini oluşturan bazı hükümleri (300/1970 sayılı yasanın 18. madde değişikliği, arabuluculuk, sosyal amortismanlar, işsizlik ödeneği ve teşvikleri,...) ikinci bir tasarı olarak (848-bis) ayırmış ve bu iki tasarinin ayrı ayrı görüşülmesi uygun bulunmuştur.

Hükümet ve sosyal taraflar arasında 5 Temmuz 2002'de imzalanan "İtalya Paktından" (*Patto per L'Italia*) sonra 848 sayılı yetki yasası tasarısı 5 Şubat 2003'te 30/2003 sayılı yetki yasası olarak parlamentoda onaylanarak 26 Şubat 2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmış ve 13 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Biagi Yasası olarak da adlandırılan 30/2003 sayılı yetki yasasının tanıdığı yetkilere dayanılarak Hükümet tarafından hazırlanan kanun hükmünde kararname tasarısı 6 Haziran 2003'te Bakanlar Kurulu tarafından sosyal taraflara ve ilgili komisyonlara görüşülmek üzere gönderilmiş ve nihayet 10 Eylül 2003 tarihinde 276 sayılı "Emek Piyasası Reformu" hakkındaki kanun hükmündeki kararname (*Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276*), cumhurbaşkanı tarafından onaylanarak 9 Ekim 2003'te yürürlüğe girmiştir.

Biagi Reformu, İtalya'nın artık, işçiyi statik koruma altına alan iş hukuku anlayışı yerine istihdamın desteklenmesi yönünde dinamik bir perspektife yöneldiğinin en açık göstergesidir. Nitekim, Hükümet tarafından hazırlanan Beyaz Rapor'da belirtilen ve daha sonra sosyal diyalog ile desteklenen Biagi Reformunun temel hedefi esasen Avrupa İstihdam Stratejisinin dört temel ilkesi (istihdam edilebilirlik, girişimcilik, gelişim ve değişim sürecine uyum sağlayabilme ve işgücü piyasasında herkese eşit fırsatlar sağlama) doğrultusunda tespit edilmiştir. Reformun başlıca hedefleri arasında daha şeffaf ve etkin bir emek piyasası oluşturmak, işsizlikle mücadele ve özellikle genç ve uzun süreli işsizliğin azaltılması, işgücüne katılımın artırılması, istihdam politikalarında doğrudan gelir transferi sağlayan politikalar yerine aktif emek piyasası politikalarının hayata geçirilmesi ön plana çıkmaktadır. İtalya uzun yıllar boyunca bunlardan özellikle, istihdamı teşvik politikaları, bölgesel farklılıklar, yüksek işsizlik oranları ve düşük istihdam oranları hususunda AB'nin yoğun eleştirilerine maruz kalmıştır.

İtalya'daki işsizliğin özellikleri ve işsizlikle mücadele yöntemleri, kanımızca Türkiye açısından ilginç bir örnek oluşturmaktadır. Zira İtalya'daki işsizliğin özellikleri diğer Avrupa ülkelerine göre oldukça farklıdır. İtalya'nın Kuzey ve Güney'i arasındaki bölgesel farklılıkların oldukça fazla olması (bkz. Tablo.1) işsizliğin yoğun olduğu Mezzogiorno bölgesine, yani güney İtalya'ya, yönelik özel tedbirlerin alınmasına ve özel teşvik programlarının hazırlanmasına neden olmaktadır. (Biagi -Tiraboschi, 2003: 270)

Tablo 1: Bölgeler İtibariyle İşsizlik Oranları (Ocak ayı)

	2000	2001	2002	2003	2004
Kuzey	5,1	4,2	3,8	3,9	3,8
Orta	8,8	7,6	6,8	6,6	6,2
Güney (mezzogiomo)	21,5	19,9	18,6	18,1	17,4

Kaynak: İstat, (İtalyan Devlet İstatistik Enstitüsü) www.istat.it

İtalya'daki işsizliğin bir başka özelliği de, iş arayanların daha önce hiçbir iş deneyimine sahip olmamaları ve işsizlik döneminin uzun sürmesi yüzünden genç ve kadın işsizlerin sayısının fazlalığıdır (bkz. Tablo.2). Nitekim AB'nin (ortalama % 3) en yüksek uzun süreli işsizlik oranına (% 5.3) sahip ülke olan İtalya'da, uzun süreli kadın işsizlik oranı 2002 yılında % 7.3 iken 2003 yılında bu oran sadece % 7.2'ye gerilemiştir; ancak yine de bu oran AB ortalamasının yaklaşık iki katıdır (% 3.6) (European Commission, 2004: 98).

Aynı şekilde 2002'de İtalya'daki işsizlerin % 27.2'ni gençler oluşturmaktadır. Genç işsizlerin yaklaşık üçte birini yani % 31.4'ünü kadınlar, % 24'ünü ise erkekler oluşturmaktadır. Halbuki AB -15 ortalamasına bakıldığında genç işsizlik oranı % 7.2'dir (European Commission, 2004: 103). Erkeklerde bu oran % 7.6 iken kadınlarda ise, % 6.8'dir. İstatistiklerden de anlaşıldığı üzere İtalya, AB ortalamasının yaklaşık 4 katı genç işsizi yaklaşık 2 katı kadar da uzun süreli işsizi barındırmaktadır.

Tablo 2: İtalyan Emek Piyasasının Temel Göstergeleri (%)

	2000	2001	2002	2003
İktisaden Paal Nüfus (15 - 64)	59,9	60,4	61	61,4
Kadın	46,3	47,3	47,9	48,3
Erkek	73,6	73,6	74	74,4
İstihdam Oranı (15- 64)	53,5	54,6	55,4	56
Kadın	39,6	41,1	42	42,7
Erkek	67,5	68,1	68,8	69,3
İşsizlik Oranı	10,6	9,5	9	8,7
Kadın	14,5	13	12,2	11,6
Erkek	8,1	7,3	7	6,8
Genç İşsizlik Oranı	31,1	28,2	27,2	27,1
Kadın	35,4	32,2	31,4	30,9
Erkek	27,6	25	24	24,2
Uzun süreli İşsizlik Oranı	6,5	5,9	5,3	5,3
Kadın	8,8	8	7,3	7,2
Erkek	5	4,5	4,1	4,1

Kaynak: Istat, (İtalyan Devlet İstatistik Enstitüsü) www.istat.it

İtalyan emek piyasasının bir diğer özelliği ise, işgücünün büyük bir bölümünün kayıt dışı ekonomide çalışması dolayısıyla işgücüne katılım oranının düşük olmasıdır. 2002 yılındaki istihdam oranları dikkate alındığında İtalya, Avrupa'nın en düşük istihdam oranına, özellikle de cinsiyet bakımından en düşük kadın istihdam oranına sahiptir. Nitekim 15 AB üyesi ülkenin ortalama istihdam oranı aynı sene % 64.3 iken İtalya'da bu oran sadece % 55.4'tür. İtalya'da kadın istihdam oranı ise, % 42 ile AB ortalamasının (% 55.6) oldukça altındadır (European Commission, 2004: 97).

Diğer taraftan İtalyan emek piyasasında atipik çalışma türlerinin kullanımı giderek artmaktadır. Nitekim günümüzde yaklaşık 3 milyon bağımlı çalışan atipik iş ilişkisi ile istihdam edilmektedir (Bkz. Tablo.3). Bu da, toplam istihdamın (21.991.000 kişi) yaklaşık % 13.2'sinin standart dışı sözleşmeler ile çalıştığını göstermektedir. Geçici çalışanların (belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar) yaklaşık % 37'si özellikle İtalya'nın en yüksek işsizlik oranlarına sahip Mezzogiorno (Güney ve Adalar) bölgesinde (539.000 kişi) istihdam edilmiştir. Kısmi süreli çalışanlar ise, özellikle Kuzey Batı bölgesinde (473.000 kişi) yoğunlaşmaktadır. İtalya'da kısmi süreli ve geçici çalışma türleri daha çok gençler ve kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Nitekim geçici çalışanların

yaklaşık yarısı (750.000 kişi) ve kısmi süreli çalışanların ise yaklaşık % 80'i (1.179.000 kişi) kadındır. Geçici çalışanların yaklaşık % 60'ını 15-34 yaş arası gençler (881.000 kişi) oluşturmaktadır.

Tablo 3: İtalya'da Atıtipik Bağımlı Çalışanların Cinsiyete göre Miktarı (bin kişi)

	Part-time çalışma			Geçici Çalışma*			TOPLAM		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Ocak 2001	310	1051	1361	708	735	1442	1.018	1786	2803
Ocak 2002	296	1108	1404	706	704	1410	1002	1811	2814
Ocak 2003	278	1155	1433	716	730	1446	994	1885	2879
Ocak 2004	274	1179	1453	716	750	1466	990	1929	2919

* Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların tümü

Kaynak: İstat, (İtalyan Devlet İstatistik Enstitüsü) www.istat.it

İtalya'da emek piyasasının yeniden yapılandırılmasını ve bağımlı çalışmanın esnekleştirilmesini amaçlayan normatif nitelikli teşviklere ek olarak yasa koyucu zaman içinde istihdama destek olmak amacıyla diğer Avrupa ülkelerinde de olduğu gibi, geniş bir finansal teşvik yelpazesi geliştirmiştir. Ancak bu teşvikler ek işler yaratmaktan çok, mevcut işlerin farklı işçi grupları (kadınlar, gençler, engelliler, göçmenler) arasında dağılımını etkilemiştir. (Biagi -Tiraboschi, 2003 : 269) Dolayısıyla istihdam amaçlı Devlet desteğinin istihdam düzeyini desteklemeye yönelik bir önlem olmayıp daha çok işletmelere verilen üstü örtülü bir destek anlamına gelmektedir. (Biagi -Tiraboschi, 2003 : 271)

2. Bağımlı Çalışma İlişkilerinde Yeni Esnek Sözleşme Türleri

276/ 2003 sayılı yasa AB'nin üye devletlerin istihdam politikalarına ilişkin yol gösterici ilkelerinde de yer almakta olan, "istihdam biçimlerinin gittikçe çeşitlendiğini hesaba katarak daha uygulanabilir iş sözleşmesi türlerini ulusal yasalara dahil etme olanağının araştırılması" biçimindeki son tavsiye kararına uygun olarak bağımlı çalışma ilişkilerinde esnekleşme sağlayan ve pek çok Avrupa ülkesinde de uygulanmakta olan yeni istihdam türleri düzenlenmektedir (Biagi -Tiraboschi, 2003: 264).

276/2003 sayılı yasada yer alan esnek istihdam türlerinden kısmi süreli çalışma ile ilgili değişiklikler, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı ve proje bazında çalışma ile ilgili hükümler yasanın yürürlük tarihinden itibaren anında hüküm doğuracaklardır. Ancak adı geçen yasada düzenlenen diğer esnek çalışma türlerinin ise, örneğin işçi sağlama sözleşmeleri, alelade ödünç iş ilişkisi, işe yerleştirme sözleşmelerinin hüküm doğurabilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak kararname ve genelgeler ve hatta konfederasyonlar arası anlaşmalar beklenecektir. (Legge Biagi : Ecco le Novita, 2003)

Yeni düzenlemeyle birlikte uygulanmaya başlanacak olan yeni atipik sözleşme türlerine, 30 / 2003 sayılı yetki yasasının yürürlüğe girmesiyle birlikte, Şubat 2003'ten itibaren, başta İtalya'nın en büyük işçi sendikaları konfederasyonu olan CGIL (*Confederazione Generale del Lavoro*) olmak üzere, tüm işçi sendikaları tarafından şiddetle karşı çıkmıştır. CGIL, özellikle, çağrı üzerine çalışma üzerinde eleştirilerini yoğunlaştırmış, hatta yaptığı bir açıklamada mümkün olduğunca toplu pazarlık yoluyla bu tür sözleşmelerin uygulamaya geçirilmesini önlemeye çalışacaklarını dile getirmiştir. (Genovesi, 2004) Nitekim yeni düzenlemede atipik sözleşme türlerinin yapılmasında uyulacak kuralların toplu pazarlık yoluyla düzenlenmesi öngörülmektedir. Cgil'e göre; emeğin metalaştırılmasının en üst noktası olarak değerlendirilen çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin kapsamındaki emek piyasasının en zayıf halkasını oluşturan işçiler, her türlü hak ve korumadan yoksun bırakılmaktadır. (Genovesi, 2004)

2.1. İşçi sağlama sözleşmeleri

196/1997 sayılı yasa ile ilk defa düzenlenen ödünç iş ilişkisi 276/2003 sayılı yasada “ işçi sağlama / verme” (*somministrazione di lavoro*) olarak değiştirilmiştir. 276/2003 sayılı KHK nin 85. maddesi uyarınca ödünç iş ilişkisini düzenleyen 196/1997 sayılı yasanın 1-11. maddeleri yürürlükten kaldırılarak bu tür özel üçlü iş ilişkisi yeniden düzenlenmiş ve önceki yasada bulunmayan yeni bir esnek çalışma türü getirilmiştir. Buna göre işçi sağlama / verme belirli veya belirsiz süreli olarak ikiye ayrılmaktadır. Belirli süreli işçi verme sözleşmesinde; aslında 196/1997 sayılı yasada düzenlenen ödünç iş ilişkisi kast edilmektedir. Diğer yandan belirsiz süreli işçi verme sözleşmesi adı altında düzenlenen bu yeni uygulamanın literatürdeki adı “personel leasing” yani personel kiralama dır.

2.1.1. Belirli süreli işçi verme (*Somministrazione di lavoro a tempo determinato*)

Ödünç iş ilişkisinde yapılan en önemli değişiklik ödünç iş ilişkisinin, yeni yasada benimsenen terim ile “işçi vermenin”, işletmenin teknik gereklerinden (yeni makinelerin ve yeni teknolojilerin üretime dahil edilmesi), üretim ve organizasyonundan (mal veya hizmet üretiminde artış) veya geçici personel ihtiyacı gibi sebeplerden (geçerli nedenlerle işe devam etmeyen işçinin yerine, işin niteliği itibariyle belli bir sürede tamamlanması gereken işlerde, vs...) kaynaklanan objektif koşulların varlığına bağlı kılınmasıdır. Dolayısıyla yeni yasa ile birlikte ödünç iş ilişkisinden yararlanma halleri tıpkı belirli süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi genel bir şarta bağlanmaktadır.

Yeni düzenlemeyle birlikte ödünç iş ilişkisinin temelini oluşturan ödünç alan işverenin geçici nitelikteki ihtiyaçlarının karşılanmasındaki “geçicilik” unsuru kökünden değişmektedir. Dolayısıyla artık kullanıcı işletmenin doğal üretim sürecinde bulunan sıradan işletme faaliyetlerinin yürütülmesinde de yasada sayılan objektif koşulların gerçekleşmesi şartıyla ödünç işçi temin edilebilecektir. Nitekim bu sebepten ötürü 196/1997 sayılı yasada “geçici işçi sağlama” olarak bahsedilen ancak bizim ödünç iş ilişkisi olarak adlandırmayı tercih ettiğimiz kurum 276/2003 sayılı yasada “belirli süreli işçi sağlama” olarak tanımlanmaktadır. Bunun sonucunda işçi sağlama ilişkisinin taraflarından olan işçi artık “geçici işçi” olarak adlandırılmamakta ve bunlar belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan sınıfa dahil edilmektedirler. Diğer bir ifadeyle, 1997 yılından itibaren kullanılan “ödünç / geçici işçi” kavramı ortadan kalkmaktadır.

Bir önceki yasada açıkça belirtilen ve ödünç iş ilişkisini oluşturan iki hukuki ilişki türü burada önemini yitirmektedir. Zira yürürlükten kaldırılan yasada (196/1997sayılı yasa), işçi ile ödünç veren işveren arasındaki iş ilişkisi “geçici iş sözleşmesi” olarak; asıl işveren ile ödünç alan işveren arasındaki hukuki ilişki ise “geçici işçi sağlama” sözleşmesi olarak tanımlanmakta ve iki farklı sözleşme türü açıkça belirtilmekteydi.

Yeni düzenlemede, (276/2003 sayılı KHK) işçi ile işveren arasındaki mevcut ilişkinin belirli süreli olması durumunda bunun belirli süreli iş sözleşmesi hükümlerine tabi olduğu; iş ilişkisinin belirsiz süreli olması halinde ise, bunun ilgili yasalara ve medeni kanun hükümlerine tabi olduğu belirtilerek özel bir iş sözleşmesi türü olarak düzenlenmemektedir. Dolayısıyla iş ilişkisinin düzenlenmesi ile ilgili hükümler sadeleştirilmiş ve bu tür iş ilişkisi ile işe alınan

işçilerin iş güvencesini düzenleyen 20 Mayıs.1970 tarihli ve 300 sayılı yasanın (*Statuto dei Lavoratori*)18.maddesi¹ kapsamına alınması sağlanmıştır.

2.1.2. Belirsiz süreli işçi verme (*Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato*)

196 /1997 sayılı yasada ödünç işçi veren işveren ile ödünç alan işveren arasındaki sözleşmenin belirli, geçici bir süreyi kapsayacağı kabul edilmekteydi. Ancak, daha önce de belirtildiği gibi, yeni yasa bu sözleşmenin belirsiz süreli yapılmasına imkan tanımaktadır. Ödünç veren ile ödünç alan işveren arasındaki işçi sağlama sözleşmesi ancak 276/2003 sayılı yasada (20.m / 3.f) belirtilen işlerde yapılabilecektir. Buna göre 196/1997 sayılı yasa döneminde de geçerli olan aşağıdaki hallerde;

- a) Temizlik, güvenlik ve kapıcılık işlerinde
- b) Personel servisi ile işyerine ve işyerinden malların, makine ve teçhizatın taşınması ile ilgili işlerde
- c) Kütüphane, park, müze,arşivlerin idaresinde
- d) İşyerinin içindeki inşaat işlerinde, makine parkurlarının veya bilgisayar sistemlerinin yüklenmesi, montajı veya demontajı gibi işlerde
- e) İşletmede çalışanların niteliklerinden farklı nitelik gerektiren işlerde ve bunlara yeni eklenen aşağıdaki işlerde;
- f) Yönetim danışmanlığı, sertifika verilmesinde, personel yönetimi, eleman bulma ve seçme faaliyetlerinde, yeniden yapılandırma hizmetlerinde;
- g) İşletme içinde network ağının kurulması, projelendirilmesi, bakımı, internet ağının ve bilgi sistemlerinin kurulumu ve yüklenmesi işleri dahil olmak üzere enformasyon sektöründe danışmanlık hizmetlerinde;
- h) Pazarlama faaliyetleri, piyasa analizleri, ticari fonksiyonların organizasyonu hizmetlerinde;
- i) Çağrı merkezlerinin idaresinde personel sağlamak mümkündür.

¹ "15 işçiden daha fazla işçi çalıştıran (tarım işkolunda 5 işçiden daha fazla işçi çalıştıran) işyerlerinde, işverenin işçinin iş sözleşmesini haklı bir nedene veya geçerli bir nedene dayandırmadan yaptığı feshin mahkemece iptale veya feshin geçersizliğine hükmedilen durumlarda iş mahkemesi hakimi, ilgili işçiyi işe iade eder".

Ancak ulusal veya bölgesel seviyede yapılan toplu pazarlıklarda yasada sayılan bu hallere yenileri eklenebilecektir. Dolayısıyla “personel kiralama” kurumunun düzenlenmesi sosyal taraflara bırakılmıştır. Böylece günümüzde İtalya’da hizmet taşeronluğu vasıtasıyla gerçekleştirilen ancak herhangi bir yasal düzenlemeden yoksun olan “dışsallaştırma” (*outsourcing*) faaliyetleri sendikaların kontrolüne bırakılmış olmaktadır. (Tiraboschi, 2003 : 50)

İşçi sağlama sözleşmesinin yapılmasının yasak olduğu durumlar, işçi sağlama sözleşmesinin şekil şartları, işçinin hak ve ödevleri 196/1997 sayılı yasanın 1-11. maddelerinde öngörülen hükümler doğrultusunda düzenlenmiştir. Nitekim birlikte sorumluluk rejimi, işçinin sosyal hizmet ve yardımlardan yararlanması ilkesi, sendikal haklar, sözleşmenin konusu olan işte yapılan değişiklikler nedeniyle işçinin zararını tazmin ilkesi ve kullanıcı işverenin yükümlülükleri aynen korunmuştur.

2.2. İşe yerleştirme sözleşmesi (*Contratto di inserimento*)

30 / 2003 sayılı yasa ile birlikte, uygulamada işverenler tarafından çoğunlukla suiistimal edilen, mesleki yetiştirme amaçlı çalışma sözleşmelerinin (*CFL; Contratto di formazione e lavoro*) hem adı, hem içeriği, hem de kullanım şekli yeniden düzenlenerek , değiştirilmiştir. Yeni yasayla adı “işe yerleştirme sözleşmeleri” olarak değiştirilen bu sözleşmenin temel amacı; belirli çalışma koşulları altında işçinin mesleki yetkinliklerini işletmeye intibakını sağlayacak bireysel bir meslek projesi aracılığıyla arttırarak, işçilerin istihdamını veya yeniden istihdamını sağlamaktır.

Ancak yine de, 30 / 2003 sayılı yasa ile birlikte, mesleki yetiştirme amaçlı çalışma sözleşmelerini düzenleyen yasal hükümler tamamen yürürlükten kaldırılmamıştır. 30 / 2003 sayılı yasanın 1. maddesi gereğince bu yasanın işe yerleştirme sözleşmeleri ile ilgili hükümleri kamu kurum ve kuruluşları ile bunların personeline uygulanmamaktadır. Yine aynı yasanın 85. maddesi uyarınca “ mesleki yetiştirme amaçlı çalışma sözleşmeleri (CFL) ile ilgili mevcut yasal hükümler kamu kurumları ile bunların personeline uygulanmaya devam edecektir.”

Dolayısıyla işe yerleştirme sözleşmelerinin uygulama alanı 276 / 2003 sayılı yasada şu şekilde sınırlandırılmaktadır (m.54 / 2.f);

- Kamu iktisadi kuruluşları, şirketler ve bunların ortaklıkları ile holdingler,
- Profesyonel spor kulüpleri,
- Vakıflar,
- Kamu ve özel araştırma kuruluşları ile,
- Sektörel sendika ve konfederasyonlar

Diğer taraftan yasa koyucu, işe yerleştirme sözleşmelerinin uygulanma amacı doğrultusunda bu tür sözleşmelerin kapsamını da açıkça sınırlamaktadır. Yasanın 54.maddesinin 1.fıkrası uyarınca işe yerleştirme sözleşmesi ancak, (a) 18 – 29 yaş arasındaki gençlerle; (b) 29 – 32 yaş arası uzun süreli işsizlerle; (c) 50 yaşın üzerinde olup da hala iş arayanlarla; (d) en az 2 yıldır çalışmayan ancak tekrar çalışma hayatına atılmak isteyenlerle; (e) kadın işsizlik oranlarının erkek işsizlik oranlarına nazaran % 20 daha düşük olduğu veya % 10 daha yüksek olduğu coğrafi bölgelerde ikamet eden kadınlarla; (f) ağır fiziksel, psikolojik veya beyin özüne sahip olanlarla yapılabilecektir.

Yeni yasal düzenlemeyle birlikte toplu pazarlık kurumuna devredilen görevler ise; bireysel istihdam projelerinin tanımını yapmak ve şartlarını belirlemek, işverenin işe yerleştirme sözleşmesi ile işe alabileceği işçi sayısını/oranını belirlemektir. Görüldüğü üzere yasa koyucu yeni bir esnek istihdam kurumunu yasallaştırırken bunun kontrolünü de karşılaştırmalı olarak en fazla temsil gücüne sahip işçi ve işveren örgütlerine bırakmaktadır. Nitekim 11 Şubat 2004 tarihinde işçi ve işveren konfederasyonları arasında yapılan bir anlaşma ile işe yerleştirme sözleşmeleri genel anlamda düzenlenmiştir. Ulusal düzeydeki bu anlaşma, her işkolunda yapılacak toplu iş sözleşmelerinde işe yerleştirme sözleşmeleri düzenlenene kadar hüküm doğuracaktır. (Genovesi, 2004)

İşe yerleştirme sözleşmesi yazılı yapılmak zorunda olup, sözleşmede istihdam projesinin özellikle belirtilmesi gerekmektedir. (m.56) Yazılı şekil şartına uyulmadığı hallerde sözleşme belirsiz süreli yapılmış sayılır. Sözleşmenin süresi her halükarda 9 aydan kısa ve 18 aydan uzun olamaz. Fiziksel, zihinsel veya psikolojik özürlülerle yapılan sözleşmelerde ise, azami süre 36 ay olarak belirlenmiştir. (m. 57) Ancak yasadaki azami sınırın hesabında askerlik hizmetinde veya analık izninde geçen süreler hesaba katılmaz (m.57 / 2.f).

İşe yerleştirme sözleşmesi ile yeniden işçi işe almak isteyen işverenin, önceki 18 ay içinde işe yerleştirme sözleşmesi ile çalıştırdığı ve sözleşmelerinin belirli süresi dolmuş olan işçilerinin en az % 60'ı ile iş ilişkisinin devam ediyor olması gerekmektedir (m. 54 / 3.f). İş ilişkisinin devam etmesinden kasıt belirli süreli iş ilişkisinin belirsiz süreliye dönüştürülmüş olmasıdır. Zira, işe yerleştirme sözleşmeleri aynı taraflar arasından yenilenemez ve süresi ancak yasada belirtilen azami sınıra kadar uzatılabilir. Diğer taraftan yasada belirtilen % 60'lık bu orana sözleşmenin süresi içinde istifa edenler, geçerli bir sebebe dayanılarak işten çıkarılanlar, sözleşmenin süresi bittiğinde işverenin sözleşmeyi belirsiz süreli bir sözleşmeye dönüştürme talebini reddedenler ile deneme süresi içinde veya deneme süresinin bitiminde sona eren sözleşmeler dahil edilmez.

Yasaya göre iş ilişkisinin devamında işçiye verilen mesleki yetiştirme eğitimleri işçinin karnesine işlenir. Projenin tam olarak gerçekleştirilmemesi halinde işveren işçiye ödemesi gereken ücretin yanı sıra bu meblağın % 100 yükseltilmiş miktarını da tazminat olarak ödemek zorundadır (m.55).

Bir önceki yasal düzenlemede mesleki yetiştirme amaçlı çalışma sözleşmeleri için öngörülen teşvikler, işe yerleştirme sözleşmeleri için de geçerlidir ancak bunun tek bir istisnası vardır. 29 - 32 yaş arası uzun süreli işsizlerle, 50 yaşın üzerinde olup da hala iş arayanlarla en az 2 yıldır çalışmayan ancak tekrar çalışma hayatına atılmak isteyenlerle, kadın işsizlik oranlarının erkek işsizlik oranlarına nazaran % 20 daha düşük olduğu veya % 10 daha yüksek olduğu coğrafi bölgelerde ikamet eden kadınlarla, ağır fiziksel, psikolojik veya beyin özüne sahip olanlarla işe yerleştirme sözleşmesi yapan işveren teşviklerden yararlanabilecektir (m.59). Görüldüğü gibi yasa 18 - 29 yaş arası gençlerle imzalanan işe yerleştirme sözleşmelerini teşviklerin dışında bırakmıştır.

CGIL'e göre; işe yerleştirme sözleşmelerinin aynı taraflar arasında yenilenemez olması bu tür iş ilişkisi ile çalışanlara herhangi bir koruma sağlamamaktadır (CGIL, 2003). Zira ilgili işçi, aynı işin gördürülmesi için başka bir işveren tarafından işe alınabilmektedir. Oysa mesleki yetiştirme amaçlı çalışma sözleşmelerinde yaşanan tecrübeler gösteriyor ki, gençler veya uzun süreli işsizler yasanın getirdiği azami yaş sınırı olan 32 yaşına kadar işe yerleştirme sözleşmeleri ile çalışmak zorunda kalacaklardır (Rizzo, 2002: 10-15).

2.3. Çağrı üzerine çalışma (*Lavoro intermittente*)

İtalyan yasa koyucu Biagi Reformuyla birlikte nihayet, diğer AB üyesi ülkelerde uzun yıllardır uygulanan ve yasal bir temele dayanan çağrı üzerine çalışmayı 276 sayılı yasanın 33 - 40. maddelerinde düzenlemektedir. İşçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimini yerine getireceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı belirli veya belirsiz süreli bir iş sözleşmesidir (33.m).

Yasa çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin kimlerle ve hangi işlerde yapılabileceğini açıkça belirtmiştir. Buna göre; çağrı üzerine çalışmaya dayalı sözleşme ya 18 - 25 yaş arasındaki genç işsizlerle ve belirli sebeplerden ötürü iş piyasasının dışında kalan, kamu istihdam kurumunda ve mobilite (hareketlilik) listelerinde işsiz olarak kayıtlı olan 45 yaşın üstündeki işsizlerle deneysel olarak, yahut da mukayeseli olarak en fazla temsil gücüne sahip sendikalarca ulusal veya bölgesel düzeyde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde belirtilen nedenler ve hallerde çağrı üzerine yapılmak zorunda olan veya süreksizlik özelliği bulunan işlerde yapılabilecektir (Genovesi, 2004).

Yasa koyucu, diğer tüm esnek sözleşme türlerinde olduğu gibi, çağrı üzerine çalışmada da aynı sınırlamaları benimsemiştir. Nitekim yasanın 34. madde / 3. fıkrası uyarınca grevdeki işçilerin yerine; son 6 ay içinde faaliyete geçici olarak ara verilen veya çalışma saatlerinde kısıtlamaya gidilen işyerlerinde veya toplu işten çıkarmanın konusu olan işlerde; risk değerlendirmesi yapılmayan işyerlerinde çağrı üzerine çalışmaya dayalı sözleşme yapılamaz.

Diğer yandan çağrı üzerine çalışmaya dayalı sözleşme yazılı yapılmak zorunda olup aşağıdaki unsurları içermek zorundadır;

- Sözleşmenin süresi,
- Sözleşmenin geçerli olabilmesi için yasada veya toplu iş sözleşmesinde belirtilen öznel ve nesnel hususlar (işçinin yaşı, işin konusu, vb.),
- Çağrı üzerine çalıştırılmak üzere işçi tarafından garanti edilen iş görme borcu ile işverenin işçiye yapacağı çağrının (1 işgününden az olamaz) yeri ve şekli,
- İşçinin çalıştığı süreye orantılı olarak hak kazanacağı ücret ve yasadaki kaynaklanan diğer alacaklarının ve fiilen çalışmadığı ancak çağrı gelmesini beklediği dönemde hak kazanacağı tazminatın miktarı,
- Ücretin ve çalıştırılabilirlik ödeneğinin ödenme zamanı ve ödeme şekli,
- İş sözleşmesinin konusu olan işin gerektirdiği güvenlik tedbirleri.

Çağrı üzerine çalışan işçinin sözleşmenin süresi boyunca elde edeceği ekonomik haklar ise, çağrı üzerine çalışan işçinin fiilen çalıştığı hallerde ve çalışmadığı hallerde işçinin emeğini arz ettiği sürelerle ilişkin hak kazandığı ücret ile çağrı bekleyerek geçirdiği sürelerle ilişkin hak kazanacağı ödenek olmak üzere yasada iki şekilde düzenlenmiştir. Buna göre çağrı üzerine çalışan işçinin işverenin yanında çalıştığı süreler için alacağı ücret ve diğer ekonomik ve normatif haklar aynı seviyede çalışan ve aynı işi yapan işçilere nazaran daha az olamayacağı gibi işçinin ücreti ve sosyal güvenlik ödemeleri de işçinin fiilen çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Ancak işçi işverenin tasarrufunda iken beklemede kaldığı süre zarfında, çalıştırılabilirlik ödeneği hariç, herhangi bir ücrete veya diğer ekonomik veya normatif muameleye hak kazanmaz. (m.38/3)

Diğer taraftan, işçinin işe çağrılacağı zaman ve çalışacağı toplam süre işverenin inisiyatifine bırakılmış ise, işçi çalıştırılmak için işverenden çağrı gelmesini beklediği ve çalışmayı taahhüt ettiği süre içinde fiilen çalışmasa bile İtalyan yasa koyucunun “çalıştırılabilirlik ödeneği” (*l'indennità di disponibilità*) olarak adlandırdığı bir ödeneye hak kazanacaktır. Bu ödeneğin yasada belirtilen özellikleri : (Bianchi, 2003 : 71)

- Miktarı toplu iş sözleşmeleri ile belirlenir, ancak toplu sözleşme ile belirlenen miktar Çalışma Bakanlığınca yayımlanan kararnamede belirtilen minimum tutardan az olamaz.
- İşçinin hastalık, iş kazası ve benzer nedenlerle geçici olarak çağrılara cevap veremeyecek durumda olması halinde bu ödenekten yararlanamaz. Çağrılara cevap veremeyecek durumda olan işçi işvereni durumdan tam zamanında haberdar etmek ve bu imkansızlığın süresini bildirmek zorundadır. Aksi halde işçi gelecek ay için hak kazanacağı çalıştırılabilirlik ödeneğinin 15 günlük kısmını kaybeder.
- Taraflarca sadece hafta sonları, yıllık tatil izinleri ile Noel ve Paskalya tatillerine denk gelen süreler için çağrı üzerine çalışmanın kararlaştırılması halinde ilgili işçi, bu sürelerde çalışmamış ise çalıştırılabilirlik ödeneğine hak kazanır,
- Diğer taraftan işçi geçerli bir nedene dayanmaksızın işverenin çağrısı reddederse sözleşmenin sona ermesine, hak kazandığı ödeneği iade etmesine ve işverenin zararını tazmin etmesine neden olur.

Diğer sözleşme türlerinden farklı olarak çağrı üzerine çalışan işçiler, örneğin iş güvencesi veya işletme krizi ile ilgili hükümlerin uygulanması açısından, işletmenin işçi sayısına bir haftalık çalışma süresine orantılı olarak dahil edilecektir. (Genovesi, 2004) Ancak İtalya'nın 3 büyük işçi konfederasyonundan biri olan CGIL'in itirazları özellikle bu noktada, yani işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak kullanacağı öngörülen ücret dışı hakları üzerinde yoğunlaşmaktadır. (Genovesi, 2004) Gerçekten yıllık izinlerin, hastalık ve analık izinlerinin, iş kazası ve ebeveyn izinlerinin çalışılan sürelerle orantılı olarak hesaplanmasında ortaya çıkan rakamlar (ayda sadece 2 saat hastalık izni kullanma hakkı gibi) oldukça anlamsız olduğu gibi bunların uygulamada nasıl gerçekleşeceği de şüphelidir. Diğer taraftan işverenin çağrıyı en az bir işgünü önceden yapması (işgünü kavramının net olmaması açısından), işçinin beklemede kaldığı süre zarfında herhangi bir hakka sahip olmaması (özellikle sendikal haklar açısından), Noel, Paskalya ve hafta sonlarında çalışan işçiye çalıştırılabilirlik ödeneği verilmesi (işverenin tasarrufunda kaldığı süre için verilen bu ödeneğin mantığıyla çelişmesi açısından), Cgil'in bu çalışma türü ile ilgili öne sürdüğü diğer eleştirilerdir. (CGIL, 2003)

2.4. İş Paylaşımı (*Lavoro ripartito*)

İlk defa 1998 yılında Çalışma Bakanlığı'nın yayımladığı 43 / 1998 sayılı genelgede genel hatları ile düzenlenen iş paylaşımı sözleşmeleri, 2003 yılına kadar yasalarla düzenlenmemiş ve uzun yıllar boyunca sadece yargı organları, doktrin ve hatta turizm ve hizmet sektöründe yapılan ulusal toplu pazarlıklar tarafından dikkate alınmıştır.

Halbuki iş paylaşımı, çalışma saatlerinde esneklik sağlama aracı olarak hem işletmeler hem de işgörenler açısından faydalıdır. İşletmeler bu yolla işlerin yoğunluğunu ve verimliliğini arttırırken işe geçici devamsızlıklar veya işe geç gelmelerden kaynaklanan negatif etkileri de azaltabilmektedirler. İşgörenler ise, işin yürütülmesinde ihtiyaç duydukları otonomiye elde etmekte ve hem boş zamanlarını hem de çalışma zamanlarını en iyi şekilde düzenleyebilmektedirler.

Bu modelde işin yapılması birden çok işçi tarafından paylaşılıp üstlenilmektedir. Tam gün niteliğinde bir işin yapılması iki işçi tarafından² günün belirli saatlerinde sırasıyla işe gelinerek gerçekleştirilmekte ve bu iş için

² 30/2003 sayılı yetki yasasında 2 veya daha fazla işçi denmesine rağmen 276 sayılı KHK'de sadece 2 işçi ibaresi kullanılmıştır.

öngörülen ücret bu iki işçi arasında çalıştıkları saate oranla paylaştırılmaktadır. İş paylaşımı sözleşmesinin tarafı olan her bir işgören sözleşmede belirlenen miktarda ve saatlerde o işi görme edimini üstlenmesine rağmen işin tamamının görülmesinden sözleşmenin tarafı olan diğer işgörenler ile birlikte sorumludur, yani bir işçi herhangi bir nedenle çalışmadığı zaman diğer işçi onun yerine geçmeyi taahhüt etmiş bulunmaktadır. Bu bağlamda iş paylaşımı sözleşmeleri aslında kısmi süreli sözleşmelerin değişik bir türü olarak kabul edilmekle birlikte, bu çalışmayı kısmi süreli çalışmadan ayıran en önemli özellik yapılan işin tam gün niteliğinde olmasıdır. (Casotti, 2003a: 73) Kısmi çalışma ise, işin niteliği itibarıyla günün belirli bir zaman diliminde bir kişi tarafından gerçekleştirilen bir çalışma türüdür.

İtalyan emek piyasasında ilk defa Çalışma Bakanlığı'nın 43/1998 sayılı genelgesi; uyarınca uygulanmaya başlayan iş paylaşımı sözleşmesinde, her bir işgören açısından işin paylaştırılma oranı ile gün, hafta, ay veya yıl gibi belli bir zaman dilimi içinde gerçekleştirilmesi düşünülen geçici düzenlemelerin, ilgili işgörenlerin çalışma saatlerinin dağılımında değişiklik yapma hakları saklı kalarak yer alması gerekmekte idi. (Contratto di Job Sharing, 2004) Diğer bir ifadeyle üstlenilen iş iki işçi tarafından yerine getirilirken her bir işçinin ne kadar süre ile çalışacağını belirleme yetkisi işçilere aitti.

Söz konusu genelgede işgörenler, her bir işgörenin en azından haftalık bir program çerçevesindeki çalışma saatlerini, en az 1 hafta önceden işverene bildirmekle yükümlüydüler. (Contratto di Job Sharing, 2004) İşveren ise, her halükarda, müştereken sorumlu olan her bir işgörenden işin ifasını talep edebiliyordu. Diğer taraftan ücret ve buna bağlı eklentiler her bir işgörenin fiilen çalıştığı süreye orantılı olarak ödenmekte olup, iş göremezlik ve yaşlılık sigorta primleri ile hastalık ödeneği gibi zorunlu sigorta primleri ise kısmi süreli iş sözleşmesi ile ilgili hükümler uyarınca ödeniyordu.

Ancak bu düzenlemede iş paylaşımı sözleşmesinin en önemli sakıncası, iş paylaşımı sözleşmesinin taraflarından birinin iş ilişkisinin ister istifa, isterse işten çıkarılma yoluyla olsun, iş ilişkisinin sona ermesi durumunda diğer işgörenin iş ilişkisinin sürüncemede kalması idi. (Casotti, 2003a: 74) 276/2003 sayılı yasa ile bu sakınca bir ölçüde giderilmeye çalışılmıştır. Nitekim sözleşmenin tarafı olan işçilerden birinin iş ilişkisi sona erdiğinde işverenin diğer işgörene iş teklifinde bulunması veya başka bir anlaşmaya varmaları halinde diğer işgörenin iş ilişkisi sona ermeyecektir. 276/2003 sayılı yasanın 41.madde/ 5.fıkrası uyarınca "taraflar aksini kararlaştırmamışlarsa, ilgili

işgörenlerden birinin iş ilişkisinin herhangi bir sebepten sona ermesi halinde diğer işçinin de iş sözleşmesi sona ermiş sayılır. Ancak diğer işgören, işverenin isteği üzerine, işin tamamını veya bir kısmını yerine getirmeyi taahhüt etmiş ise bu hüküm uygulanmaz ve ilgili işgörenin iş paylaşımı sözleşmesi normal iş sözleşmesine dönüşür. “Ancak belirtmek gerekir ki, CGIL diğer işgören ile iş ilişkisini sürdürme kararının işverene bırakılmasından oldukça rahatsız olmuştur (CGIL, 2003).

276/2003 sayılı yasada iş paylaşımı sözleşmesinin temel özellikleri; (Gheido, 2003: 9)

- Her bir işgören sözleşmenin konusu olan işin yürütülmesinde şahsen ve doğrudan sorumludur
- Sözleşmenin tarafları olan işgörenler kendi aralarında anlaşarak birbirlerinin yerine çalışabilirler , geçici düzenlemeler yapabilirler, bunun için karşı tarafa gerekli bilgileri vermeleri yeterlidir.
- İşin yürütülmesinden birlikte sorumlu olan işgörenlerden birinin veya her ikisinin de işini yapması imkansız duruma gelmiş ise, bu kişilerin yerine, işverenin onayı alınmadan, üçüncü bir şahsın çalıştırılması yasaktır.
- Ekonomik ve normatif hükümler her bir işgören tarafından görülen işin özüne oranla uygulanır.
- Toplu iş sözleşmeleri, iş paylaşımı sözleşmelerinin uygulanması ile ilgili hükümler öngörmek zorundadır, aksi halde bu tür sözleşmelere bağımlı çalışma ilişkilerini düzenleyen genel kurallar uygulanır.
- İlgili işgörenler sosyal güvenlik ve yardımlarla ilgili olarak kısmi süreli çalışanlara uygulanan hükümlere tabidirler.
- İş paylaşımı sözleşmesi yazılı yapılmak zorunda olup sözleşmede her bir işgören açısından işin paylaştırılma oranı, günlük, haftalık, aylık veya yıllık çalışmada gerçekleştirilmesi düşünülen geçici düzenlemelerin, işyerinin, her bir işçinin ekonomik ve normatif hakları, iş sözleşmesinin konusunu teşkil eden iş için öngörülen güvenlik önlemleri belirtilmek zorundadır.
- İşgörenler her bir işgörenin en azından haftalık bir program çerçevesindeki çalışma saatlerini önceden işverene bildirmekle yükümlüdür. Zira, ücret ve buna bağlı eklentiler ile yıllık izin, hastalık/ iş kazası ve meslek hastalığı ve ebeveyn izinleri her bir işgörenin fiilen çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

2.5. Alelade Ödünç İş İlişkisi (*Lavoro a distacco*)

İtalya'da "Alelade ödünç iş ilişkisi" veya "meslek edinilmemiş şekilde (holding içi, şirketler arasında) işçi ödünç verme" bugüne kadar mahkeme kararları veya Çalışma Bakanlığı genelgesi ile düzenlenmekte, ancak bu konuda, kamu sektöründeki özel yasal düzenlemeler hariç, herhangi bir yasal düzenleme bulunmamakta idi. Söz konusu özel yasal düzenlemelerden ilki 236 / 1993 sayılı yasanın 8. maddesi uyarınca "personel azaltma politikası sebebiyle toplu işten çıkarmanın önlenmesi amacıyla şirketler arası ödünç iş ilişkisinin kurulması" hakkındaki hükümdür. İkinci düzenleme ise; 96/71 sayılı AB yönergesini hayata geçiren 72 / 2000 sayılı KHK'de yer alan ve AB'ne üye ülkelerde faaliyet gösteren işletmelerin çalışanlarının şirketler arası ödünç iş ilişkisi yoluyla İtalya'da çalışması hakkındaki hükümlerdir.

Ancak alelade ödünç iş ilişkisi hakkında İtalyan işletmeleri ve bunların çalışanlarını doğrudan ilgilendiren herhangi bir düzenleme bulunmadığından İtalyan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 11 Nisan 2001'de alelade ödünç iş ilişkisinin işleyiş şartlarını düzenlemek amacıyla bir genelge yayımlamıştır. (Morandi, 2001) 36/2001 sayılı genelgede alelade ödünç iş ilişkisi; bir işverenin bir işçisini, kendi önemli bir ihtiyacını karşılamak amacıyla başka bir işverene ödünç vermesi (göndermesi) olarak tanımlanmıştır.

Nitekim 2003 yılında ilk defa 30 / 2003 sayılı yasa ile İtalyan çalışma hukukuna giren bu esnek iş ilişkisi ile ilgili hükümler, diğer yeni esnek çalışma türlerinin aksine, herhangi bir yönetmelik veya kararname çıkarılması gerekmeden yasanın yürürlük tarihinden itibaren hüküm doğurmaya başlamaktadır.

276 sayılı yasanın 30.maddesinde alelade ödünç iş ilişkisi şu şekilde tanımlanmaktadır; "İşveren (ödünç veren), bizzat kendi ihtiyaçlarından ötürü, bir veya birden fazla işçisini başka bir işverene (ödünç alan) belirli bir işin gördürülmesi amacıyla geçici olarak verdiğinde ödünç iş ilişkisi (*lavoro a distacco*) kurulmuş olur." Yasada yapılan tanımda bu tür ödünç iş ilişkisinde 3 temel unsurun mevcut olduğu görülmektedir. Dolayısıyla asıl işverenden farklı üçüncü bir şahsın yanında ve emrinde çalışma, asıl işverenin şahsi çıkarları ve ödünç vermenin geçici olması söz konusudur. Ancak belirtmek gerekir ki, geçici olarak kurulan bu ilişki İtalyan Yargıtay'ı tarafından (karar no 14458/2000) sürenin sınırlandırılması olarak değil sürenin belirlenmemesi olarak yorumlanmaktadır. (Vannoni, 2003: 65) Dolayısıyla ödünç alan ile ödünç veren işveren arasında belirli bir süre için anlaşma yapılması zorunlu değildir.

Görüldüğü üzere, yasada işçinin onayının alınmasından bahsedilmemektedir. Ancak şirketler arası ödünç iş ilişkisi ilgili işçinin yüklendiği görevlerde herhangi bir değişikliğe yol açacak nitelikte ise işçinin onayı alınmak zorundadır (30.m / 3.f). Diğer taraftan işçinin çalışmakta olduğu işyerinin değişmesi söz konusu olduğunda yeni işyerinin eskisine 50 km den uzakta olması durumunda şirketler arası ödünç iş ilişkisinin gerçekleşmesi ancak, işletmenin teknik gereklerinden, üretim ve organizasyonundan veya buna benzer sebeplerden kaynaklanan objektif koşulların varlığına bağlıdır (30.m / 3.f).

Ödünç veren işverenin, ücret ve sosyal sigorta primlerini ödeme yükümlülüğü ile yasadan kaynaklanan diğer yükümlülükleri devam eder. Ödünç alan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir. İşverenin disiplin kurallarını işletme hakkı (işçinin işyerindeki disiplin kurallarına uyma borcu), eğer ödünç alan işverene devredilmemiş ise, asıl işverene aittir. (Vannoni, 2003: 66)

Ödünç işçinin hem ödünç alan işverene hem de asıl işverenine karşı sadakat borcu vardır. Diğer taraftan ödünç işçi, işyerinde meydana gelen iş kazalarını anında asıl işverenine bildirmekle yükümlüdür. Aksi halde iş kazasının meydana geldiği tarihle asıl işverenin konudan haberdar olduğu tarih arasında geçen süreye ait geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanamaz. Ödünç işçi iş kazası dolayısıyla aldığı sağlık raporunu ödünç alan işverene vermekle yükümlüdür. (Vannoni, 2003: 66)

İşçi sağlığı iş güvenliği açısından; ödünç alan işveren iş kazası meydana geldiğinde ilgili işçiyi en yakın sağlık kurumuna götürmek, sağlık kontrolünü yaptırmak, ve diğer tüm işlemlerle ilgili asıl işvereni haberdar etmek zorundadır. İş kazası sebebiyle işçinin aldığı rapor 3 günden fazla süreli ise asıl işveren bu durumu hem Ulusal İş Kazaları Kurumuna (INAIL), hem de yetkili kamu sosyal güvenlik kurumuna bildirmekle yükümlüdür.

Her ne kadar 30 / 2003 sayılı yasada kısmi süreli ödünç iş ilişkisi ile ilgili bir düzenleme bulunmasa da bu konudaki önceki yıllara ait Yargıtay kararları (no. 5102 / 1998) hüküm doğurmaya devam etmektedir. Dolayısıyla Biagi Reformu şirketler arasında gerçekleşen ödünç iş ilişkisinin kısmi süreli olarak yapılabilmesini engellemektedir. Uygulamada ilgili işçi çalışma süresinin bir kısmında asıl işverene bağlı olarak işini yürütürken diğer kısmında ise, ödünç alan işverenin işyerinde ve onun yönetiminde çalışmaktadır. Ancak bir işin iki farklı işyerinde yürütülmesi kısmi süreli çalışma ile ilgili normatif hükümler

uygulanması sonucunu doğurmamaktadır zira tek bir iş ilişkisi söz konusudur (Vannoni, 2003: 67).

3. Kendi Hesabına / Bağımsız Çalışma İlişkilerinde Yeni Esnek Sözleşme Türleri

3.1. Proje Bazında Çalışma İlişkisi (*Lavoro a progetto*)

1970'lerin başlarında İtalyan çalışma hayatına giren ve kendi hesabına çalışma ile bağımlı çalışma arasında kalan gri alana ait olup, doktrinde kısmen bağımlı çalışma³ (*lavoro parasubordinato*) olarak adlandırılan “sürekli ve koordineli işbirliğine” (*co.co.co.*) dayalı çalışanlar, kavramsal boyutta bağımlı çalışmaya benzer bir iş ilişkisine sahip olmakla birlikte bağımlı çalışanlarla aynı koruma düzeyinden yararlanmamaktaydılar. Bu sebepten ötürü, Biagi Yasasında adı geçen iş ilişkisinin yeniden düzenlenmesi ve iyileştirilmesi öngörülmekte idi. Nitekim 276/2003 sayılı KHK ile birlikte “sürekli ve koordineli olarak işbirliğine dayalı çalışma” ilişkilerinin bir kısmı “proje bazında çalışma” adı altında yeniden düzenlenmektedir. Yeni düzenlemeyle birlikte mevcut “sürekli ve koordineli işbirliğine” dayalı sözleşmelerin konusunun bir iş projesine veya iş programına veya bunların herhangi bir safhasına dönüştürülmeleri esastır. Ancak KHK'nin 86.maddesinde; dönüştürülmeleri mümkün olmayan mevcut “sürekli ve koordineli işbirliğine” dayalı sözleşmelerin, süreleri dolana kadar ve her halükarda KHK'nin yürürlük tarihinden itibaren 1 yıl süreyle, diğer bir deyişle 24 Ekim 2005 yılına kadar hüküm doğurmaları öngörülmektedir. Aynı hüküm uyarınca ulusal boyutta mukayeseli olarak en fazla temsil gücüne sahip sendikalar tarafından işyeri düzeyinde yapılan anlaşmalar doğrultusunda bu 1 yıllık sürenin uzaması mümkündür.

Yeni yasal düzenlemeye göre “proje bazında çalışma”; sipariş eden işveren tarafından belirlenen ve kendi hesabına çalışan tarafından, belirli çalışma saatlerine bağlı kalmadan, serbestçe yürütülen bir veya daha fazla özel bir projeye, iş programına veya bunun herhangi bir safhasına atfedilebilen bir çalışmadır. Dolayısıyla proje bazlı çalışmanın 3 önemli özelliği bulunmaktadır;

³ Daha fazla bilgi için Bkz. Biagi e Tiraboschi, “İş Yaratma Politikalarında İş Hukukunun Rolü: İtalyan Bakış Açısı”, çev. Z. Dicleli, A.Kardam, *İş Yaratma ve İş Hukuku*, M.Biagi (ed), İstanbul, MESS yayınları, no. 405, 2003, s. 264.

- İşbirliği sözleşmesinin tarafı olan serbest çalışana özerklik tanınması
- Talep sahibi olan işveren ile koordineli olarak çalışma
- İşin yürütülmesinde çalışma süresinin önemsiz olması

8 Ocak 2004 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan ve 14 Ocak 2004 tarihinde İtalyan Resmi Gazetesi'nde yayımlanarak yürürlüğe giren 1/2004 sayılı Genelge proje bazlı iş ilişkisine dönüştürülecek olan "sürekli ve koordineli işbirliğine" dayalı sözleşmeler hakkındaki düzenlemeleri içermekte ve proje bazında çalışma kavramına ve içeriğine açıklık getirmektedir. Söz konusu genelgede yasada bahsedilen "proje" kavramı; tanımlanabilen ve nihai bir sonuca varması gereken işler olarak tanımlanmaktadır. Proje, işletmenin temel faaliyet alanı ile ilgili olabileceği gibi işletmenin ek/ikinci faaliyetleri ile de ilgili olabilir. Söz konusu proje, sipariş veren işveren tarafından belirlenebilir. Halbuki "iş programı veya bunun bir safhası "; nihai bir sonuca varması yani tamamlanması gerekmeyen işleri kapsamaktadır. Diğer bir ifadeyle, tek başına bir bütün teşkil etmediğinden elde edilen sonuçlar da kısmi olur. İş programı, iş programının konusu olan ana faaliyetle ilgili yapılan diğer tüm çalışmaların sonuçlarıyla birleştirildiği takdirde nihai bir sonuca ulaşmış olur (Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2004).

İspat açısından, yazılı yapılmak zorunda olan proje bazlı iş sözleşmesinde; işin süresi (belirlenmiş veya belirlenebilir olan), proje/program/bunların herhangi bir safhası ile ilgili detaylar, ödeme zamanı ve yeri ile işyeri dışında yapılan harcamaların geri ödenmesi ile ilgili detaylar, koordinasyon ilişkisinin şekli ve uygulanması, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri mutlaka bulunması gereken unsurlardır (62.m).

Bir önceki yasal düzenleme uyarınca sürekli ve koordineli işbirliğine dayalı iş ilişkileri kapsamında yürütülen bazı işler ve sözleşme türleri 276/2003 sayılı yasada proje bazlı çalışma kapsamında sayılmamaktadır. Nitekim fırsat çıktıkça çalışanlar, ticari mümessiller ve ajanlar, meslek odalarına kayıt zorunluluğu olan entellektüel meslekler, spor kulüpleri ve işletmeleri ile yapılan işbirliğine dayalı sözleşmeler, derneklerin yönetim ve denetleme kurulu üyeleri ve komisyon üyeleri ile yaşlılık aylığı alan emeklilerle yapılan işbirliğine dayalı sözleşmeler proje bazlı iş sözleşmesi sayılamazlar.

Proje bazlı iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin konusu olan projenin/programın veya safhalarının tamamlanmış olmasına bağlıdır. Sözleşmenin süresi dolmasa bile işin tamamlanması iş ilişkisini otomatik olarak sona erdirir. (m.67/1.f) Taraflar haklı bir nedene dayanarak veya bireysel iş sözleşmesinde belirlenen şartlarda ve bildirim önellerine uyararak sözleşmenin süresi dolmadan iş ilişkisini sona erdirebilirler. (Casotti, 2003b: 91) Aynı çalışan ile farklı projelerin veya iş programlarının yürütülmesi amacıyla tekrardan sözleşme yapılabilir. Diğer taraftan aynı proje veya iş programının yürütülmesi amacıyla sözleşme yenilenebilir. Ancak her iki halde de yürürlükteki yasanın suiistimali amacıyla kullanılamazlar. Çalışana işin yürütülmesi karşılığında ödenecek bedel işin miktarına ve kalitesine orantılı olarak ödenir (m.63).

276 sayılı KHK ayrıca işverenlerin haksız rekabete karşı korunmaları açısından gerekli tedbirlere de yer vermektedir. Adı geçen yasal düzenlemenin 64. maddesi uyarınca; “işbirliğine dayalı olarak çalışan kişi birden fazla işletme için çalışabilir (birbirinin rakibi olan işletmeler hariç), ancak işletmenin veya programın aleyhinde konuşamaz, önyargıda bulunamaz, etrafa yanlış bilgiler yayamaz.”

Diğer taraftan proje bazında çalışanlara tanınan sosyal güvenlik hakları oldukça yetersizdir. Nitekim yasaya göre; işgörenin hastalık veya iş kazası sebebiyle yaptığı işe devamsızlıklar 30 günü veya sözleşmenin belirlenen süresinin altında birini aşarsa iş ilişkisi sona ermektedir. Analık iznini kullanan kadın işgörenin sözleşmesinin süresi ancak 180 gün uzatılmaktadır.

3.2. Süreksiz Çalışma İlişkileri

İtalyan yasa koyucu 276/2003 sayılı KHK’de iş ilişkisinin süreksiz olması halini iki farklı sözleşme türü ile düzenlemektedir. Bunlardan ilki fırsat çıktıkça çalışma olup, bir yıl içinde tek bir işletmede süresi en çok 30 gün olan bir işin yürütülmesinde, bu iş karşılığında o yıl elde edilen kazancın en fazla 5000 euro olduğu iş ilişkilerine denir. İkinci sözleşme türü ise; işçinin yapmakta olduğu işe ek olarak fırsat çıktıkça ikinci bir işte çalışması halinde sözleşmeye dayalı olarak çalışmasını ve bu şekilde ikinci işinde de sosyal güvenlik hakkına sahip olmasını sağlayan ikinci işte fırsat çıktıkça çalışma sözleşmesidir. Buna göre ikinci iş olarak fırsat çıktıkça çalışma; farklı işletmelerde dahi olsa, bir yılda en fazla 30 günü geçmeyen ve bu iş karşılığında elde edilen kazancın bir yılda 3000 euroyu aşmadığı iş ilişkilerine denir.

3.2.1. Fırsat Çıktıkça Çalışma (*Lavoro occasionale*)

Yasa koyucu bu tür bir iş ilişkisini, işin süresi ve kazancı açısından, birbirini tamamlayan 2 türde bir sınırlamaya tabi tutmuştur. Bir yandan iş ilişkisinin konusunu teşkil eden işin süresini, 1 yılda aynı işletme için en çok 30 gün ile sınırlandırırken, diğer yandan da kendi hesabına çalışan kişinin elde edeceği kazancı en çok 5000 Euro olarak belirlemiştir. Dolayısıyla yapılan çalışmanın fırsat çıktıkça çalışma sayılabilmesi için, 1 yıl içinde birden fazla işletme için kendi hesabına çalışan kişinin gördüğü işin her bir işletme için 30 günü geçmemesi ve her bir işletmeden elde ettiği gelirin 5000 Euroyu aşmaması gerekmektedir. Yeni düzenlemeye göre; kazancı 5000 Euro'yu aşanlar ise, proje bazında çalışma hükümlerine tabi olacaklardır (m.61).

Fırsat çıktıkça çalışma tüm ekonomik faaliyet alanlarına uygulanabilir. Nitekim aşağıda sayılan istisnalar dışında kalan tüm bağımsız çalışanlarla faaliyet konularına bakılmaksızın bu tür bir iş ilişkisi kurulabilir (Degan-Tiraboschi, 2003: 95). Bu istisnalar şunlardır:

- Entellektüel meslek sahipleri (iş danışmanları),
- Spor klüpleri ve işletmelerinde halihazırda proje bazlı iş sözleşmesi ile kendi hesabına çalışanlar,
- Kamu işletmelerinde çalışanlar,
- Derneklerin yönetim ve denetleme kurullarında ve komisyonlarında görev yapanlar.

İtalyan yasa koyucu, yeni çalışma biçimlerinin suiistimalini önlemek amacıyla esnek çalışma sözleşmelerinin uygulama alanı ve kapsamını sınırlama eğiliminde olmuştur. Ancak yasalardaki sınırlamaların haricinde esnek çalışma biçimlerinin uygulanması ve kapsamının belirlenmesi yetkisini de toplu pazarlık sistemine devretmektedir.

3.2.2. İkinci /ek İş Olarak Fırsat Çıktıkça Çalışma (*Lavoro occasionale di tipo accessorio*)

Günümüzde özellikle Belçika'da uygulanmakta olan ve İtalya'da adı geçen KHK'nin 70 – 74.maddelerinde ilk defa düzenlenen bu tür esnek çalışma aslında iki amaca hizmet etmektedir. (Il Lavoro Accessorio,

<http://www.welfare.gov.it>) Öncelikle bu tür bir iş ilişkisinde, kendi hesabına çalışanların ikinci bir iş fırsatı çıktığında bu ikinci işte de sözleşmeli olarak çalışmasına imkan tanınmaktadır. Dolayısıyla yasada sayılan ve daha önce kayıt dışı ekonomide yer alan faaliyet alanlarında çalışanların kayıt altına alınarak sosyal güvenlik şemsiyesinin altında toplanmaları sağlanmış olacaktır. (Degan-Tiraboschi, 2003: 94) İkinci olarak da, kâr amacı gütmeyen işletmelerle aile işletmelerindeki iş imkanlarının artırılarak iş piyasasında dezavantajlı konumda olan kadınların, gençlerin, özürllülerin ve emeklilerin istihdamını teşvik etme amacı güdülmektedir (Degan-Tiraboschi, 2003: 94).

Dolayısıyla ikinci bir iş sözleşmesini ancak, yasada belirtilen, bir yıldan uzun süreli işsizler, ev kadınları, öğrenci ve emekliler, özürllü ve rehabilite edilenler, oturma iznine sahip ama işsiz kalmış (AB üyesi olmayan ülkelerin vatandaşları olan) göçmenler yapabilecektir. Diğer taraftan yasa koyucu sözleşmenin kapsamını sınırlarken uygulama alanını da daraltmıştır. Buna göre ikinci işte fırsat çıktıkça çalışma sözleşmesi; sadece ek özel ders öğretmenliği; küçük bahçe işleri, ev temizliği, evdeki ufak tamirat işleri; sosyal, kültürel veya sportif içerikli gösteri, toplantı vs. organizasyonu; kamu kurumları ve hayır kuruluşları ile birlikte acil nitelikli işlerin yürütülmesi (doğal afetlerde veya yangın gibi önceden görülemeyen aniden ortaya çıkan ve dayanışma gerektiren işlerde) gibi işler için yapılabilecektir (m.70/1.f).

Diğer taraftan bu tür iş ilişkisine, fırsat çıktıkça çalışma sözleşmesinde olduğu gibi, iki yönlü bir sınırlama getirilmektedir. Ancak, bu sözleşmeye daha katı bir sınırlama getirilmiştir ki, bunun sebebi bu tür sözleşmenin çalışanın esasen çalıştığı asıl işine ek olarak, çalıştığı ikinci bir iş için yapılmış olmasıdır. Buna göre; bu tür bir iş ilişkisi farklı işletmelerde dahi olsa, bir yılda en fazla 30 günü geçemez ve bu iş karşılığında elde edilen kazanç ise yılda 3000 euroyu aşamaz (m.70 /2.f).

Yeni yasal düzenleme, ayrıca, bu tür bir iş ilişkisi ile çalışmak isteyenlerle bu çalışmadan yararlanmak isteyenlerin izlemesi gereken prosedüre de açıklık getirmektedir. İkinci bir işte kendi hesabına çalışmak isteyenler bölge istihdam müdürlüğüne veya bölgedeki yetkili kamu veya özel istihdam bürolarına başvurarak kayıt yaptırmak zorundadır. Kayıt yaptırılana içinde kimlik bilgileri bulunan şahsın yasada belirtilen kategorilerden hangisine dahil olduğunu gösteren bilgilerin bulunduğu (genç, emekli, özürllü, vs...) manyetik bir kimlik kartı verilecektir (m.71).

Bu tür çalışmadan yararlanmak isteyen iş sahiplerinin ise, kupon karneleri satın almaları yeterlidir. İlgili çalışan topladığı kuponları bağlı bulunduğu istihdam kurumuna vererek paraya çevirecektir. Karnede bulunan her bir kuponun brüt değeri 7,5 euro'dur. Dolayısıyla çalışan her bir kupon karşılığında net 5.8 euro kazanacaktır (m.72).

Sosyal sigorta primi için 1 euro

İş kazası primi için 0.50 euro

İstihdam bürosunun yaptığı kesinti 0.20 euro

Toplam; 1.70 euro

Yasada kuponların değeri, çalışılan süreye orantılı olarak belirlenmemiştir. Zira yasada bir kuponun bir saatlik çalışmaya karşılık geldiği ile ilgili bir hüküm yoktur. Dolayısıyla 1 saatlik çalışma sonunda bir veya birden fazla kupon kazanma imkanı mevcuttur. Yasadaki bu boşluğa rağmen bir kupon bir saatlik çalışma karşılığı olarak düşünülmüş ve sosyal güvenlik kesintileri de buna göre hesaplanmıştır (Degan-Tiraboschi, 2003: 96). Nitekim kupon usulü ile gelir elde eden bir kişi 1 saatlik çalışma karşılığında 2 kupon kazandığını ileri sürerek sosyal güvenlik kesintisinden kaçınmak isteyebilir. Bu sebepten ötürü her bir kupondan, kaç saatlik çalışma karşılığında kazanıldığına bakılmaksızın, 1.50 euro sosyal güvenlik harcaması olarak kesilir.

Yetkili istihdam kurumu kayıt yaptıranların nüfus kütüğü bilgilerini ve vergi numaralarını kaydetmek, kuponların bedelini ödemek, sosyal güvenlik primlerini ilgili kurumlar adına kesip bunları göndermek, yaptığı hizmet karşılığında her bir kupondan 0.20 euro kesinti yapmakla yükümlüdür (m.72 / 4.f).

Bu sistemin hayata geçirilebilmesi için Yasa koyucu, Çalışma Bakanlığı ve Kamu Sosyal Sigorta Kurumları (*INAIL ve INPS*) arasında bir anlaşma yapılmasını öngörmektedir. Kurumlar arasındaki bilgi akışı yoluyla bu tür çalışma ile ilgili bilgilerin toplanarak yasanın yürürlük tarihinden itibaren 18 ay içinde parlamentoya rapor sunulması gerekmektedir (m. 73). Böylece kayıt dışı ekonominin bir kısmı kayıt altına alınmış olacak ve bu ekonomide çalışanlar sosyal güvenliğe kavuşacaklar, işverenler de işçi sağlığı ve iş güvenliği borcunu yerine getirmiş olacaklardır. Yani her iki taraf da yasal zeminin faydalarından yararlanacaklar.

4. 4857 sayılı İş Kanununa Göre Türkiye'deki Durum

4857 sayılı İş Kanunu ile İtalya'da gerçekleştirilen emek piyasası reformunun bir benzeri de Türkiye'de gerçekleştirilmek istenmiştir. Ancak her iki reform arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Türkiye'de ilk defa bu kadar kapsamlı olarak gerçekleştirilmek istenen reform, İtalya'nın 1997 yılından itibaren emek piyasasının esnekleştirilmesi amacıyla yapmakta olduğu yasal reformlara göre çok sınırlıdır. Zira Biagi Reformu neticesinde yeniden veya ilk defa düzenlenen esnek istihdam türlerinden (kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, belirli süreli iş sözleşmesi hariç) birçoğu Türkiye'de hiç düzenlenmemiştir.

Yeni İş Kanunu ile birlikte Türk çalışma mevzuatında ilk defa düzenlenen kısmi süreli çalışma, geçici çalışma (alelade ödünç iş ilişkisi), telafi çalışması, belirli süreli çalışma, kısa çalışma biçimleri İtalya'da 1980'li yıllardan beri esasen uygulanmakta ve yasalarla düzenlenmekteydi. Nitekim kısmi süreli çalışma ilk olarak 19 Aralık 1984 tarihli ve 863 sayılı yasanın 5. maddesi ile, alelade ödünç iş ilişkisi ilk olarak 36/2001 sayılı Çalışma Bakanlığı Kararnamesi ile, belirli süreli iş sözleşmeleri ise 1962 yılından beri 230/1962 sayılı yasa ile düzenlenmekteydi. Kısa süreli çalışma ise bir çalışma türü olarak düzenlenmeyip, İtalyan sosyal güvenlik kurumu (INPS) tarafından ödenen ve işverenin zorlayıcı sebeplerle işyerini tatil etmesi veya işleri azaltması durumunda kaldığında işçilerin gelir sürekliliğini garanti eden bir ödeme (*cassa di integrazione dei guadagni*)⁴ şeklinde düzenlenmiştir.

Diğer taraftan Biagi Reformu ile paralellik gösteren bir gelişme ise, hem İtalya'da hem Türkiye'de ilk kez çağrı üzerine çalışma ve alelade (holding içi) ödünç iş ilişkisinin yasal olarak düzenlenmesidir. Ancak İtalyan yasa koyucu tüm esnek istihdam sözleşmelerinde izlediği yolu bırakmamış ve çağrı üzerine çalışmayı oldukça ayrıntılı bir şekilde düzenleyerek ve özellikle uygulama alanını sınırlayarak bazı kısıtlamalar getirmiştir. Halbuki Türk yasa koyucu 4857 sayılı yasanın 14. maddesinde çağrı üzerine çalışma ile ilgili genel bir çerçeve belirlemekle yetinmiş ve uygulama alanı bakımından (çağrı süresi ve asgari günlük ve haftalık çalışma süresi dışında) herhangi bir sınırlamaya tabi tutmamıştır. Her iki yasada da çağrı üzerine çalışmanın tanımı aynı şekilde

⁴ Daha fazla bilgi için bkz. S. Renga, "İtalyan Sosyal Güvenlik Sisteminin İşgücü Piyasasındaki İşsizler Açısından Rolü", çev. Z.Dicleli, A.Kardam, *İş Yaratma ve İş Hukuku*, M.Biagi (ed), İstanbul, MESS yayınları, no. 405, 2003, ss. 286-290.

yapılmakla beraber İtalya'da 276/2003 sayılı yasada bu tür sözleşmenin hem belirli hem de belirsiz süreli yapılabileceği belirtilmiştir.

4857 sayılı yasadaki tanımları itibarıyla şirketler arası ödünç iş ilişkisi türüne giren ve holding içi veya şirket grupları arasında gerçekleşen ödünç (geçici) iş ilişkisinde amaç yönünden İtalyan ve Türk mevzuatı arasında farklılıklar mevcuttur. Şöyle ki, İtalyan yasa koyucu ödünç veren işletmede meydana gelen bir ihtiyaçtan dolayı (personel azaltma politikalarının alternatifi olarak toplu işten çıkarmaların önlenmesi amacıyla) işverenin geçici bir süre için kendi işçilerini bir başka işverene göndermesini amaçlamakta olduğundan alenide ödünç iş ilişkisini objektif nedenlerin varlığına bağlı kılmakta ve genel olarak ödünç iş ilişkisindeki tarafların hak ve borçlarını düzenlemektedir. Oysa Türk yasa koyucu 4857 sayılı yasanın 7. maddesinde ödünç iş ilişkisini tanımlarken bunun holding içi ve şirketler arasında gerçekleşmesini öngörmüş, yasa taslağının 93. maddesinde öngörülen ve işçi sendikalarının tepkisi sonucunda yasalaşamamış olan mesleki faaliyet olarak ödünç emek büroları tarafından yürütülen ödünç iş ilişkisine yer vermemiştir. Buna rağmen tüm Avrupa ve İtalya'da mesleki faaliyet olarak yürütülen ödünç iş ilişkisi için ulusal mevzuatlarda bu kategoride de öngörülen grevdeki işçilerin yerine ve toplu işçi çıkarmanın konusu olan işler için getirilen sınırlamalara yer verilmiştir. Dolayısıyla kanımızca 4857 sayılı yasanın 7. maddesinde yer alan ödünç (geçici) iş ilişkisi bu bağlamda ne tam olarak şirketler arası ödünç iş ilişkisini ne de mesleki anlamda ödünç iş ilişkisini kapsamaktadır.

SONUÇ

İtalyan yasa koyucunun iş piyasasına ve akde dayalı düzenlemeleri esnekletirmeye yönelik faaliyetleri başlangıçta vaat edilen sonuçların henüz hiçbirini vermiş değildir. Genel işsizlik oranlarının son yıllarda gösterdiği gibi İtalyan yasa koyucunun etkisi neredeyse yok gibidir. Bir başka ifadeyle işsizlik oranı küçük iniş çıkışlar göstermekle birlikte halihazırda AB ortalamasının çok üstündedir. Diğer taraftan, istihdamda bulunanların büyük çoğunluğu atipik (ödünç iş ilişkisi, part-time, belirli süreli, yarı bağımsız) sözleşme türleri ile iş almaktadır (Biagi-Tiraboschi, 2003: 267).

Avrupa istihdam stratejisinde ortaya konan "2010 yılına kadar AB istihdam ortalamasının % 70 olacağı ve kadın istihdam oranının da % 60'ı aşması" yönündeki hedefe ulaşabilmek için gençlerin, kadınların ve emeklilerin işgücüne katılım oranlarının artırılması, özürü ve sakatların iş piyasasına

entegrasyonunun sağlanması, kendi hesabına çalışanların ve bu tür çalışma türlerinin arttırılması, kayıt dışı ekonominin azaltılması gerekmektedir (CNEL, 2002: 50).

Ancak İtalya istihdamı teşvik etmek için iş güvencesine sahip standart iş ilişkilerini arttırmak yerine, belli dönemlerle esnek iş sözleşmesi türlerine yenilerini ekleyerek geçici iş ilişkilerinin sayısını arttırmakta ve bu yolla hedeflenen istihdam düzeyini yakalamaya çalışmaktadır. Nitekim ödünç iş ilişkisinin yasallaştığı 1997 yılından 2000 yılına kadar toplam istihdam % 4.3 oranında artmıştır. Ancak istihdamda bulunanların iş sözleşmelerine bakıldığında standart iş ilişkisinin sadece % 1 arttığı buna mukabil geçici iş ilişkilerinin ise, % 35.5 arttığı görülmektedir. 2002 yılında ise, istihdam oranında sadece % 1.5 'lik bir artış yaşanmış, geçici istihdamda % 3.2., standart çalışmada (belirli süreli iş sözleşmesi ile tam gün çalışanlar) ise % 1.7'lik bir artış gerçekleşmiştir (Biagi-Tiraboschi, 2003: 267). Dolayısıyla Biagi Yasasının uygulanacağı ileriki yıllarda geçici istihdamdaki bu artış, kanımızca, daha vahim noktalara ulaşacak ve İtalyan emek piyasasında İngilizce literatürde "permatemp" olarak adlandırılan kalıcı/sürekli olarak geçici işlerde çalışan bir işçi sınıfı oluşacaktır.

Diğer taraftan Avrupa İstihdam Stratejisinde ve daha sonra Biagi Reformu'nda belirtilen daha fazla ve daha iyi işler yaratma "more and better jobs" hedefi yerini daha esnek fakat daha az güvenceli iş ilişkileri yaratmaya bırakmıştır. Nitekim iş ilişkilerinin, esnek olsun ya da olmasın, çoğaltılması iş yaratma anlamına gelmediği gibi sadece bir kelime oyunundan ibarettir. Dolayısıyla, kanımızca, yapılması gereken yeni iş ilişkileri ile yeni iş olanaklarının bir arada arttırılmasıdır.

KAYNAKLAR

- "Contratto di Job Sharing", http://www.tescogiovani.it/lavoro/job_sharing1.asp, (erişim tarihi: 12.Haziran.2004).
- "Il Lavoro Accessorio", <http://www.welfare.gov.it>, (erişim tarihi: 31.Mayıs.2004)
- "Legge Biagi: Ecco le Novita", La Repubblica (online), 23.Ottobre. 2003, <http://www.repubblica.it/2003/j/sezioni/economia/leggebiagi/novita/novita.html>, (erişim tarihi: 24 Ekim 2003)

- Altieri, G., C. Oteri: **Terzo Rapporto sul Lavoro Atipico in Italia: Verso la Stabilizzazione del Precariato**, Ires – Cgil, Aprile 2003.
- Biagi, M., M. Tiraboschi: “İş Yaratma Politikalarında İş Hukukunun Rolü: İtalyan Bakış Açısı”, çev. Z. Dicleli, A. Kardam, **İş Yaratma ve İş Hukuku**, M. Biagi (ed), İstanbul, MESS yayınları, no. 405, 2003, ss. 259-274.
- Bianchi, N.: “Si sperimenta L’intermittente”, **La Riforma del Lavoro**, Milano, Il sole 24 Ore-Le Guide Operative, Settembre 2003, pp. 70 - 72.
- Casotti, A.: “Job Sharing, un posto per due”, **La Riforma del Lavoro**, Milano, Il sole 24 Ore-Le Guide Operative, Settembre 2003 (a), pp. 73 - 76.
- Casotti, A.: “Fra un anno contratti a progetto”, **La Riforma del Lavoro**, Milano, Il sole 24 Ore-Le Guide Operative, Settembre 2003 (b), pp. 90 - 93.
- CGIL: “Osservazioni della Cgil allo schema di decreto attuativo della Legge 30”, Roma, 19 giugno 2003, www.cgil.it, (erişim tarihi: 31 Mayıs 2004).
- CNEL, “Rapporto sul Mercato del Lavoro: 1997 – 2001”, Roma, Luglio 2002.
- Degan, L., P. Tiraboschi: “Occasionale con doppio vincolo”, **La Riforma del Lavoro**, Milano, Il sole 24 Ore-Le Guide Operative, Settembre 2003, pp. 94 - 98.
- European Commission, “Joint Employment Report 2003/2004”, Brussels, March 2004.
- Genovesi, A.: “Legge 30 e il lavoro / Le nuove forme contrattuali «tipiche»”, **Rassegna sindacale (online)**, n.17, 29 aprile - 5 maggio 2004, <http://www.rassegna.it/2004/speciali/lavoro/chiamata.htm>, (erişim tarihi: 10 Haziran 2004).
- Gheido, M.R.: “Come Cambia L’occupazione”, **La Riforma del Lavoro**, Milano, Il sole 24 Ore-Le Guide Operative, Settembre 2003, pp. 8 - 11.
- Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, “Circolare no: 1/ 2004”, Gazzetta Ufficiale del 14.01.2004, no. 10.
- Maroni, R.: “Presentazione”, **Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia**, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma, Ottobre, 2003.
- Morandi, G.: “Circolare No. 36/2001”, <http://www.studiorandit.it/circolari/0136.htm>, 2001, (erişim tarihi: 21 Ağustos 2004).
- Rizzo, D.V.: **Il Bluff: viaggio nell’Italia del lavoro flessibile**, Roma, Editori Riuniti, 2002.
- Tiraboschi, M.: “La somministrazione si evolve”, **La Riforma del Lavoro**, Milano, Il sole 24 Ore-Le Guide Operative, Settembre 2003, pp. 49 - 53.
- Vannoni, L.: “Distacco subito operativo”, **La Riforma del Lavoro**, Milano, Il sole 24 Ore-Le Guide Operative, Settembre 2003, pp. 65 - 67.