



## Milli Kültür Araştırmaları Dergisi (MİKAD) / Cilt 5 - Sayı 1

**Sorumlu Yazar:** Kamil Hakan DERİN / İstanbul Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Doktora Öğrencisi [hakanderin@gmail.com](mailto:hakanderin@gmail.com)  
**ORCID ID:** ORCID: 0000-0002-6420-1560

**Atıf:** Derin, K, H..(2021). Türkiye’de Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Hükümleri Açısından Değerlendirilmesi. Milli Kültür Araştırmaları Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, 59-73.

Gönderim Tarihi: 3 Mayıs 2021 / Kabul Tarihi: 15 Mayıs 2021

## TÜRKİYE’DE MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HÜKÜMLERİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

### ÖZET

Geçtiğimiz son 30 yılda çalışma hayatında esneklik adı altında birçok değişiklik yaşanmıştır. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de giderek yaygınlaşan ve atipik çalışma şekillerinden biri olan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, üç taraflı bir iş sözleşmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. 06.05.2016 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda 6715 sayılı kanunla değişiklik yapılmış ve Türkiye’de özel istihdam büroları aracılığı ile meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabileceği belirtilmiştir. Çalışma hayatımızdaki yerini hızlı bir şekilde alan meslek edinilmiş geçici iş ilişkilerinde, ödünç işçilerin birden fazla işverene bağlı olarak çalışması, özellikle iş sağlığı ve güvenliği kanunu hükümlerinde belirtilen sorumluluklar açısından değerlendirilmesi son derece önemlidir.

**Anahtar Kelimeler:** Geçici İş İlişkisi, Özel İstihdam Büroları, İş Sağlığı Ve Güvenliği

### EVALUATION OF TEMPORARY AGENCY WORK RELATIONSHIP IN TURKEY IN TERMS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PROVISIONS

### ABSTRACT

In the last 30 years, many changes have occurred under the name of flexibility in working life. Temporary employment with a profession, which is becoming increasingly widespread in Turkey as well as all over the world and is one of the atypical working methods, appears as a tripartite employment contract. The Labor Law No. 4857 and Turkish Employment Agency Law No. 4904, which entered into force by being published in the Official Gazette on 06.05.2016, has been amended by Law No. 6715 and it has been stated that a job can be established through private employment offices in Turkey. It is extremely important that in temporary business relations with a profession that takes its place in our working life

quickly, it is very important that the loan workers have more than one employer, especially in terms of the responsibilities specified in the provisions of the occupational health and safety law.

**Key words:** Temporary Employment Relationship, Employment Agencies, Occupational Health And Safety.

## GİRİŞ

Her yıl milyonlarca insan çalışma yerlerinde yaşanan kazalar ve mesleki hastalıklar sonucu yaralanmakta, hastalanmakta ve hayatlarını kaybetmektedir. Türkiye’de de ekonomik gelişmelere paralel olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları artan bir seyir izleyerek karşımıza çıkmaktadır. Konuyla ilgili araştırma sonuçları bize iş kazalarının ve meslek hastalıklarının etkili hukuki düzenlemeler ve proaktif yaklaşıma sahip iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının hayata geçirilmesi ile büyük bir bölümünün önlenebileceğini göstermektedir. Son yıllarda çalışma hayatında, teknolojinin gelişmesi ve sermayenin talepleri doğrultusunda esneklik kavramı ile çalışma hayatını yeniden şekillendirme çalışmaları devam etmektedir. Bu bağlamda hükümetler geçici iş ilişkisiyle ilgili yasal düzenlemeler yaparak ve bu istihdam şeklini meşrulaştırmıştır. Ülkemizde son on beş yılda çalışma mevzuatımızda esneklikle ilgili kavramlar her geçen gün genişleyerek yer bulmaktadır. Özellikle dışsal sayısal esnekliğin karmaşık bir türü olan meslek edinilmiş iş ilişkisi geçtiğimiz yıllar içerisinde işveren taleplerine bağlı olarak hükümetlerce ele alınmıştır. İşçi örgütlerinin, çalışanların bu kavramla daha kolay sömürüleceği düşüncesi ile karşı çıktıkları özel istihdam büroları aracılığı ile gerçekleşen bu çalışma şekli Mayıs 2016 da çıkarılan 6715 sayılı kanunla 4857 sayılı kanunun 7. maddesinde değişiklik yapılarak, Türk iş hukukundaki yerini almıştır. Günümüzde özel istihdam büroları aracılığı ile kurulacak üçlü ve karmaşık yapıya sahip geçici iş ilişkilerinde, iş yerlerinde geçici olarak çalışacak işçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri açısından bazı sorunlarla karşılaşacağı muhtemeldir. Makalemizde geçici iş ilişkisi kavramı, türleri ve 4857 sayılı iş kanunu 7. Maddesine göre geçici iş ilişkisinin kurulabilme koşulları, istisnaları ve özel hükümleri ele alınmış, geçici iş ilişkisi ile çalışacak işçilerin bazı özel nitelikleri incelenmiş ve bu yeni istihdam şekli Türkiye deki iş kazası istatistikleri ile bağlantı kurularak değerlendirilmiş ve son olarak özel istihdam bürosu ile ödünç alan işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hükümleri çerçevesindeki sorumlulukları ele alınmıştır.

### 1. Geçici İş İlişkisi Kavramı

Geçici iş ilişkisi kavramının ilk olarak İngiltere’de ortaya çıktığı bilinsede, bu istihdam türü geçtiğimiz yüzyıldan itibaren ABD’de büyük bir gelişme göstermiş ve paralelinde, Avrupa kıtasında da hızlı bir şekilde yaygınlaşmıştır (Akyiğit, 2014, s.386). Çalışma hayatında eğretiliği ile öne çıkan geçici iş ilişkisi özellikle işverenlere sağladığı bazı avantajlar nedeni ile tercih edilmektedir. Geçici iş ilişkisi işverenlerce piyasalarda meydana gelen dalgalanmalardan karlı bir şekilde çıkabilmek, işyerindeki istihdam zaafiyetlerini en düşük maliyetlerle gidermek, emek verimini maksimize etmek ve özel nitelik gerektiren işlerde ihtiyaç duyulan daimi istihdamda yüksek maliyetli personelleri kısa süreliğine temin etmek amacıyla ödünç iş ilişkisine başvurulduğu görülmektedir (Ünal, 2004, s.123). Dünya da temporary work ve temporary agency work kavramlarıyla ifade edilmeye çalışılan geçici iş ilişkisi kavramının, tüm ülkelerde geçerli kapsamlı bir tanıma sahip olmadığı görülmektedir. Bu durum geçici iş ilişkisinin her ülkedeki uygulama şeklinin bir birinden farklı olarak kurgulanmasından kaynaklanmaktadır. Tanımların bir çoğu konuyu ülke hükümetlerinin politik ve sosyolojik endişelerle şekillendirdikleri mevzuatlardan yola çıkılarak yapılmış, dolayısıyla bu durumun geçici iş ilişkisi ile

alakalı olarak kavramsal kargaşaya neden olmuştur. Geçici iş ilişkisi kavramının farklı ülkelerdeki uygulamaların benzer yönleri ve nitelikleri ele alınarak yapılan en genel tanımlama “*Bir işverenin kendisine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçisini bu bağıni koparmadan işçinin de rızasıyla nispeten geçici bir süre; gönderdiği kişinin yanında emir ve talimatlarına bağlı olarak çalışmak üzere bir başka işverene vermesi.*” Şeklinde üçlü bir iş ilişkisi olarak tanımlanmıştır (Akyiğit, 1995, s.32).

### **1.1. Geçici İş İlişkisinin Türleri**

Geçici iş ilişkisi uygulamada iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilki iş sözleşmesinde öngörülmemekle birlikte ihtiyaç doğması durumunda sigortalının holding bünyesinde veya şirketler topluluğu çatısı altında yer alan farklı bir işverenin uhdesinde geçici olarak çalışmasını konu edinen istihdam şekli meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi olarak isimlendirilmiştir. İkincisi ise sadece geçici işçi çalıştırma üzerine uzmanlaşmış işletmeler, yani özel istihdam büroları tarafından istihdam edilen çalışanların düzenli olarak farklı işletmelerde belirli sürelerde çalışmasını konu edinen istihdam şekli meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi olarak nitelendirilmiştir.

#### **1.1.1. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi**

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, işverenin kendi uhdesinde çalışan işçisini spontane gelişen ihtiyaçlar doğrultusunda başka bir işverene geçici bir süre iş görmesi için görevlendirmesini kapsamaktadır. Mevzuatta olduğu gibi literatürde bu husus istisnai olarak görülmüş ve bu görevlendirmede işçisini ödünç veren işverenin belirli bir süreliğine başka bir işverenin işinde çalıştırılmasını işçinin rızası halinde gerçekleşebileceği ortaya konulmuştur (Benli, Yiğit, 2006, s.4).

#### **1.1.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi**

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, geçici iş ilişkisini kurma işini ticari bir faaliyet olarak benimsemiş bir işveren tarafından uhdesindeki işçilerini ücreti mukabil başka işverene belirli bir süreliğine veya bir işi tamamlamak üzere ödünç olarak vermesinin söz konusu olduğu istihdam türünü ifade etmektedir. Bu çalışma şeklinde geçici işçi, kendisiyle hizmet akdi yapan işverenin işinde istisnai haller dışında hiç çalışmamaktadır. Hatta uygulamada ödünç veren işverenlerin bir çoğunun işçilerini çalıştırabilecekleri bir işyeri de mevcut değildir (Akyiğit, 1995, s.42). Geçici iş ilişkisini kurma işini meslek edinen işveren günümüzde özel istihdam büroları olarak nitelendirilmektedir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde geçici işçi verme işinin, ekonomik çıkar sağlamak üzere uzmanlaşmış olması, bu işin sürekli ve belirli esaslar dahilinde bir düzen içerisinde yapılması, bu istihdam türünün ayırt edici özellikleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Çiftler ve Demir, 2006, s.16).

### **1.2. Geçici İş İlişkisinin Koşulları**

4857 sayılı İş Kanununun 90. Maddesi ile özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verilmiş ve konu ile ilgili düzenlemeler 6715 sayılı kanunla değişen İş Kanunun 7. Maddesinde ele alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesinde hangi şartlarda ve durumlarda geçici iş ilişkisinin kurulabileceği, sona erme hali, süresi, kapsamı, istisnaları, tarafların hak ve yükümlülükleri ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

### **1.2.1. Geçici İş İlişkisinin Kurulması**

İş kanununun 7. Maddesinin 1. Fıkrasında belirtildiği üzere geçici iş ilişkisi iki şekilde kurulabilmektedir. Birincisi bir holding bünyesi içerisinde yer alan işletmeler içerisinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı işletmeler arasında görevlendirme yapılarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir. Burada kurulacak geçici iş ilişkisinin geçerli olabilmesi için işçinin yazılı rızasını alınması gerekmektedir. Bununla birlikte belirtilen şartlara uygun olarak kurulan geçici iş ilişkisinin süresinin dolması durumunda ardı ardına en çok iki kez uzatılabilmektedir. İkinci olarak geçici iş ilişkisinin mevzuatta belirtilen niteliklere haiz özel istihdam bürolarının kendi çalışanlarını piyasa talepleri doğrultusunda, başka işyerlerinde hizmet bedeli karşılığı görevlendirilmesi suretiyle kurulmasıdır. Özel istihdam büroları vasıtası ile kurulacak geçici iş ilişkisi, geçici işçiyi ödünç veren işveren (Özel istihdam Bürosu) ile geçici işçiyi ödünç alan işveren ile iş veya hizmet sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle geçici iş ilişkisi tesis edilirken geçici işçinin özlük hakları özel istihdam bürosu üzerinde bırakılmaktadır. Ancak geçici iş sözleşmelerinde uzatmalarda dahil belirtilen sürelerin dolmasına rağmen geçici işçinin ödünç alan işverenin işinde çalışmaya devam etmesi halinde geçici iş ilişkisi hukuken son bulacak ve bu ilişki ödünç verilen işçi ile ödünç alan işveren arasında belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir (İşK m.7/13). Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren (ödünç alan işveren) arasında kurulacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer almak zorundadır (İşK m.7/11). Bununla birlikte sözleşmelerde geçici işçinin, iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamayacağı hükme bağlanmıştır (İşK m.7/11).

### **1.2.3. Geçici İş İlişkisinin Süresi Kapsamı ve İstisnaları**

Geçici iş ilişkisinin hangi iş kolları için kurulup kurulamayacağına ve süresine ilişkin hükümler 4857 sayılı İş Kanununun 7. Maddesinin 2,4 ve 5. fıkralarında açıkça belirtilmiştir. Bu hükümlere göre; toplu işçi çıkarılan iş yerlerinde sekiz ay süresince, yetkili makamın yazılı izni ile çalışacak geçici işler hariç olmak üzere grev ve lokavtın uygulandığı işyerlerinde, kamu kurum ve kuruluşları ile yeraltı maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisinin kurulamayacağı açıkça ifade edilmiştir. Sayılan bu işler ve durumların dışında kalan işler ve iş yerlerinde 4 ayı geçmemek üzere meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabileceği hükme bağlanmıştır (ÖİBY m.5/3). Özel istihdam büroları aracılığı ile kurulacak geçici iş ilişkilerinin sürelerine ilişkin sınırlamalar İş Kanununun 7. Maddesinin 2. Fıkrasında ele alınmıştır. Hükme göre işçilerin tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçmesi, işçinin analık izni sırasında, iş sözleşmesinin kanunda belirtilen sebepler nedeniyle askıda kaldığı haller ve bu hallerin devamı süresince, mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde süre sınırı olmaksızın, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak görülen işler ile iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil durdurmayı gerektiren risklerin ortadan kaldırılması çalışmalarında ve üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde bu durumların devamı süresince, geçici iş sözleşmesi kurulabileceği belirtilmiştir. İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi

kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması ve mevsimsel işler hariç olmak üzere dönemsellik arz eden işlerde geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir (ÖİBY m.5/2).

### **1.3. Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Kurulan Geçici İş İlişkisinde Tarafların Hak ve Yükümlülükleri**

Geçici iş ilişkisinde tarafları yukarı da belirtildiği üzere özel istihdam büroları, ödünç alan işveren ve ödünç verilen işçidir. Tarafların geçici iş ilişkisine dair hak ve yükümlülükleri İş Kanununun 7. Maddesinde ele alınmıştır.

#### **1.3.1. Ödünç Alan İşverenin Hak ve Yükümlülükleri**

Özel istihdam bürosu aracılığı ile kurulacak geçici iş ilişkisinde ödünç alan işveren ödünç verilen işçisine sözleşmeye uygun olarak talimat verme yetkisine sahiptir (İşK m.7/9). Bununla beraber geçici iş ilişkisinde ödünç alan işveren işyerinde ki açık pozisyonları geçici işçisine bildirmekle ve işyerinde ki normal çalışanlar için sağladığı temel çalışma koşullarını, sosyal yardımları ve istihdam şartlarını eşitlik ilkesi gereğince ödünç alınan işçi için de sağlamakla yükümlüdür (İşK m.7/9). Ayrıca ödünç alan işveren, işyerine özgü iş kazası ve meslek hastalığı risklerine karşı ödünç alınan çalışana gerekli eğitimin verilmesini ve çalışma alanında oryante edilmesini sağlamakla yükümlü kılınmıştır (İşK m.17/6). Ödünç alınan işçinin ödünç alan işverenin işinde çalışırken iş kazasına uğraması yada meslek hastalığının uğraması halinde durumu özel istihdam bürosuna ve kolluk kuvvetlerine derhal, ilgili mercilere ise kanuni süresi içerisinde bildirmesi gerekmektedir (İşK m.7/9). Ayrıca ödünç alan işverenin bir başka yükümlülüğünde ödünç alınan işçisinin ücretinin özel istihdam bürosu tarafından ödenip ödenmediğinin kontrolüdür. Ödünç alan işveren bir ayın üzerinde çalışan ödünç alınan işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol eder ve ödenmeyen ücretler varsa bunlar ödenene kadar, özel istihdam bürosunun hakedişlerini ödemez. Şayet ödünç alınan işçinin ücreti özel istihdam bürosu tarafından üç aya kadar ödenmezse ödünç alan işveren özel istihdam bürosunun biriken hakedişinden ödünç işçi alacak tutarlarını keserek işçilerin banka hesaplarına yatırır ve durumu ödeme gününden itibaren on beş gün içerisinde İl Müdürlükleri'ne veya hizmet merkezlerine bildirmeklede yükümlüdür (ÖİBY m.9/5).Ayrıca ödünç alan işveren ödünç işçinin çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, iş kazası sonucu ödenmesi gereken tazminatlardan ve sosyal sigorta primlerinden ödünç işçiye karşı özel istihdam bürosu ile birlikte sorumludur (İşK m.7/15).

#### **1.3.2. Özel İstihdam Bürolarının Hak ve Yükümlülükleri**

Özel istihdam büroları, ödünç vermek üzere sözleşme imzaladıkları işçilerin 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde ücretlerini ödeme ve işçiyi gözetme borcu gereği onu korumakla yükümlüdür. Aynı zamanda özel istihdam büroları 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar kanunundan doğan yükümlülüklerini yerine getirmek durumundadır. Ayrıca özel istihdam büroları ödünç verdikleri işçilerin çalışmadıkları dönemlerde kendi işyerlerinde eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlanmalarını sağlar (İşK m.7/9). Özel istihdam Büroları ödünç verdikleri işçilerin ücretlerinin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdürler (İşK. m.7/12).

### **1.3.3. Ödünç İşçilerin Yükümlülükleri**

Ödünç işçiler özel istihdam büroları ile yaptıkları sözleşme hükümleri doğrultusunda üstlenecekleri işin görülmesini sağlamak ve ödünç alan işverenin vereceği emir ve talimatlara uymakla yükümlüdür. Bununla birlikte ödünç işçiler, gerek özel istihdam bürolarının gerekse ödünç alan işverenlerin vermekle yükümlü olduğu işyerindeki risklere karşı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri eğitimine katılmakla yükümlü kılınmışlardır (İŞK m.7/9). Bununla birlikte ödünç işçiler, ödünç alan işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedelinden mahsup edilmek üzere avans veya borç isteyemeyecekleri hükme bağlanmıştır (İŞK m.7/8).

## **2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği**

Geçici iş ilişkisinin üçlü karmaşık yapısı, işçinin fiilen çalıştığı işyeri ile sosyal, ekonomik ve hukuki bağlarını zayıflatarak birçok sorunu beraberinde getirmektedir (Özdemir, 2014, s.389). Bu durum özel istihdam büroları aracılığı ile ödünç işçi çalıştıran iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma bakımından son derece hassastır. Aşağıda ele alınacağı üzere, geçici iş ilişkilerinde 6331 sayılı kanunun işverenlere yüklediği sorumlulukların işverenler arasında ki paylaşım şeklinin nasıl olacağı önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. 4857 sayılı iş kanununun 7. Maddesi doğrultusunda çıkarılan ve 11 Ekim 2016 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin bu soruna sınırlı da olsa açıklık getireceği ortadadır. Geçici iş ilişkilerinde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının kendine özgü bir çerçeve ile ele alınmasının, olası iş kazalarını önlenmesi açısından büyük yararlar sağlayacağını söylememiz mümkündür. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği politikalarının doğru şekilde kurgulanması ve uygulanabilmesi için ödünç işçilerin çalışma süreleri ve demografik yapısından kaynaklanan özel niteliklerini ayrıca ele almakta fayda görmekteyiz.

### **2.1. Geçici İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Öne Çıkan Bazı Nitelikleri**

Gelişmiş ekonomilere bakıldığında, geçici işçilerin bazı niteliklerinin iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yakalanma noktasında çalışma ilişkilerinden kaynaklanan bazı özelliklerinin ön plana çıktığını belirtmek mümkündür. Bu nedenle geçici iş ilişkilerinde iş sağlığı ve güvenliği noktasında değerlendirmeler yapabilmek için önce geçici iş ilişkisi ile çalışacak işçilerin kendilerine has niteliklerine bakılması yerinde olacaktır.

#### **2.1.1. Geçici İşçilerin Genç Oluşu**

Bazı AB ülkeleri incelendiğinde özel istihdam bürosu aracılığı ile kurulan iş ilişkilerinde ödünç işçilerin genel olarak 35 yaşının altındaki kişilerden oluştuğunu belirtmek mümkündür. AB'de yapılan bir araştırmaya göre gelişmiş ülke sınıfında değerlendiren ülkelerde geçici iş ilişkisi ile çalışan ödünç işçilerin İspanya'da %83'ünün, Fransa'da %68'inin, Belçika'da %64'ünün, İsveçte %59'unun, İngiltere'de ise % 62'sinin 35 yaşının altında olduğu bilinmektedir (Arrowsmith, 2006, s.10). Türkiye'de son yıllarda yaygınlaşan geçici iş ilişkilerine ait bilgiler malesef iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerinde ayrı bir başlık altında tasnif edilmemiştir. Türk iş hukukunda 2016 yılında yapılan değişiklikle özel istihdam bürosu aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulabileceği kabul edilmiştir. 2016 yılı sonrasında uygulama bulan ve genelde genç olarak nitelendirilebilecek çalışanların tercih

edildiği meslek edinilmiş geçici iş ilişkilerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili değerlendirmelerin sağlıklı yapılabilmesi için öncelikli olarak Türkiye’de yaşanan iş kazası ve iş kazası sonucu ölüm sayılarını yaş gruplarına ayrılarak incelenmesi genel olarak genç yaş grubunda olan ödünç işçilerin yaşamaları muhtemel iş kazaları sayılarını tahmin edebilmek açısından yerinde olacaktır. Aşağıdaki tabloda 2015-2019 yılları arasında gerçekleşen iş kazası ve iş kazası sonucu ölüm sayıları yaş dağılımına göre verilmiştir.

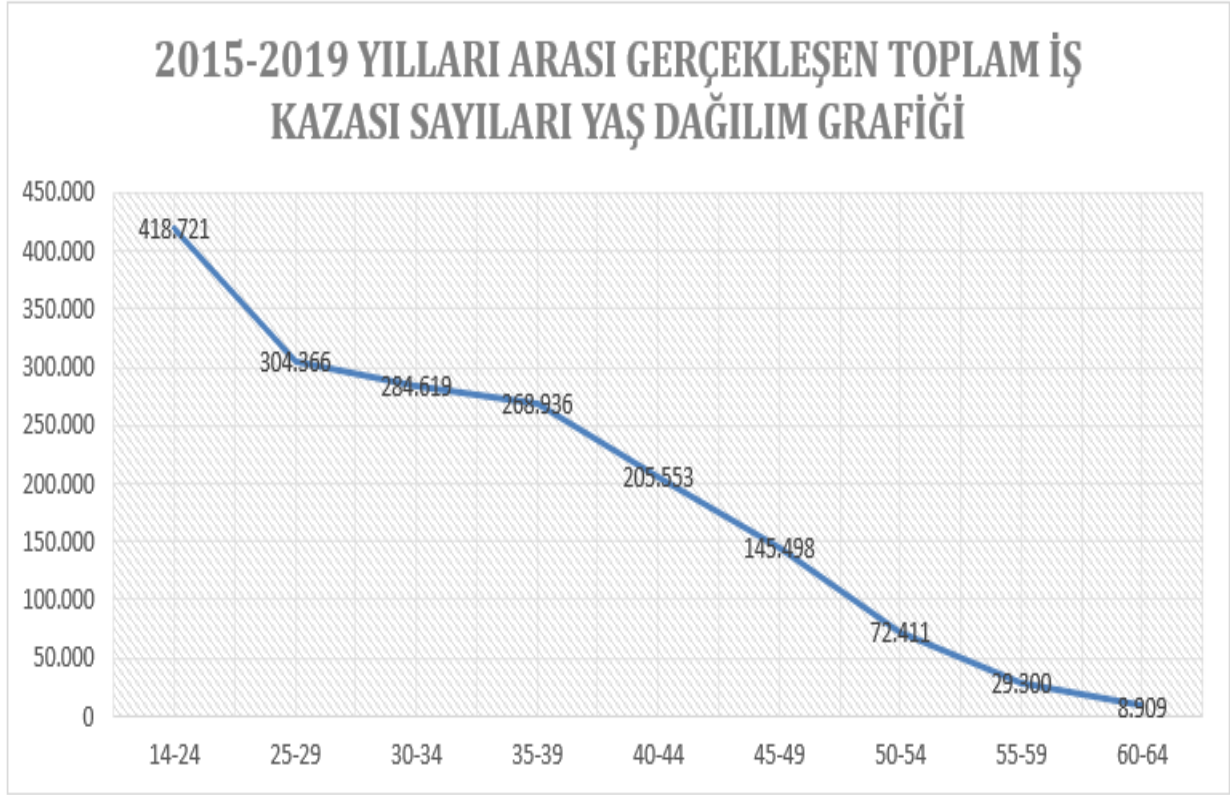
**Tablo 2: Türkiye de Yıllara Göre İş Kazalarının Yaş Gruplarına Göre Dağılım (2015-2019)**

YIL	2015		2016		2017		2018		2019	
	KAZA	ÖLÜM	KAZA	ÖLÜM	KAZA	ÖLÜM	KAZA	ÖLÜM	KAZA	ÖLÜM
14-24	54.703	169	66.176	179	85.949	182	108.872	161	103.021	120
25-29	46.222	124	51.751	142	62.968	146	72.801	132	70.624	95
30-34	44.296	143	49.146	163	58.357	195	67.557	149	65.263	99
35-39	36.774	150	45.428	185	56.639	215	65.516	198	64.579	142
40-44	28.213	189	33.793	200	42.627	208	50.131	227	50.789	184
45-49	18.245	157	22.071	174	29.565	253	36.725	226	38.892	168
50-54	8.581	151	11.547	182	15.115	195	18.600	185	18.568	146
55-59	3.330	110	4.321	105	6.016	138	7.771	147	7.862	112
60-64	913	36	1.474	51	1.913	77	2.363	84	2.246	56

**Kaynak:** SGK iş kazaları ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri iş kazası yaş dağılımı (2015-2019)

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik> Er:30.11.2020

Tablo incelendiğinde Türkiye’de 2019 yılına kadar hemen her yıl yaş gruplarına göre iş kazası sayıları artış göstermiştir. Bununla birlikte iş kazası sonucu ölüm sayılarında böyle bir artışın yaşandığı söylenemez. Yıllar içerisinde iş kazası sayılarının ciddi bir şekilde artış göstermesine rağmen, iş kazası sonucu ölüm sayılarında benzer bir artışın yaşanmamasının temel sebebi olarak, gerçekte yaşanan iş kazası sayılarının her geçen yıl istatistiklere daha doğru bir şekilde yansımından kaynaklandığını söylememiz mümkündür. Tablodanda anlaşılacağı üzere iş kazasına uğrayan çalışanların önemli bir bölümü genç işçilerden oluşmaktadır. Bununla birlikte çalışanların yaşları ilerledikçe iş kazası sayılarında düşüş yaşanmıştır. Genç işçilerin orta yaşın üstündeki işçilere görece daha tecrubesiz oluşu iş kazalarının özellikle 35 yaşının altındaki işçi grubunda daha fazla yaşanmasının nedenlerinden biri olabilir. Ancak iş kazası sonucu ölüm sayılarına bakıldığında ise yıllar içerisinde ciddi bir değişimin yaşanmadığı görülmektedir. Aşağıdaki grafiklerde son beş yıl içerisinde gerçekleşen toplam iş kazası ve iş kazası sonucu ölüm sayılarının yaş gruplarına göre dağılımları verilmiştir.



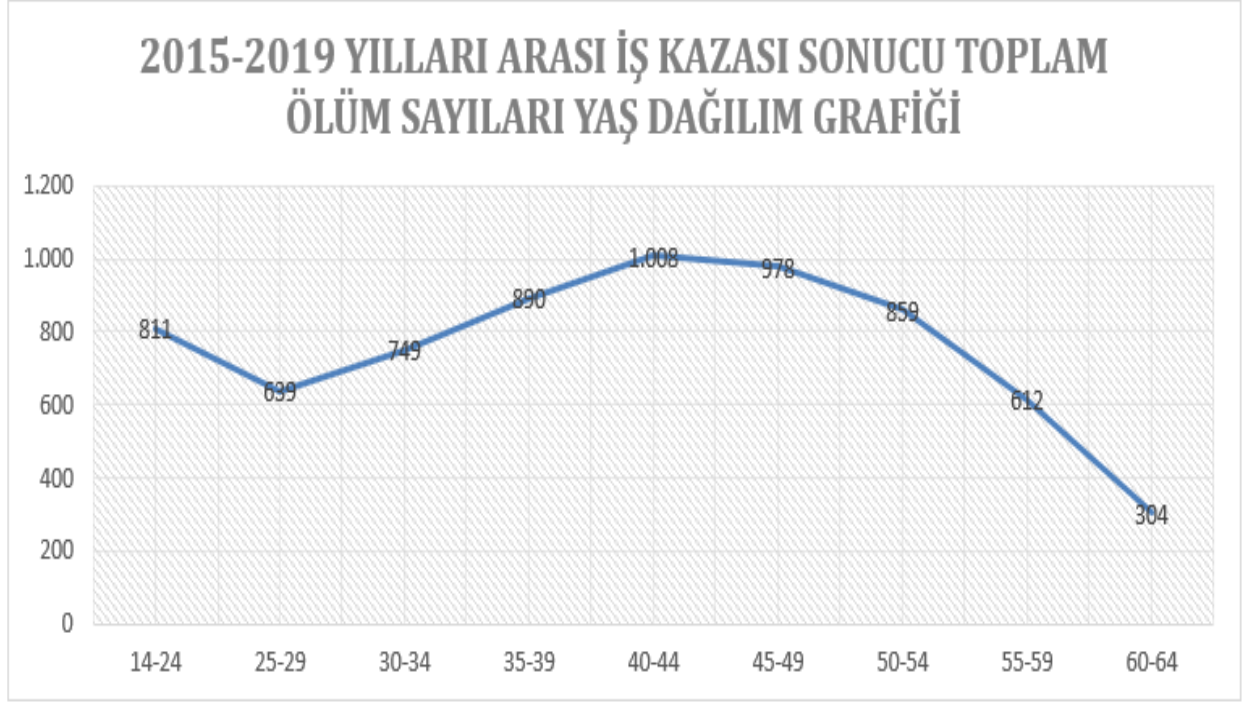
**Grafik 1:** Türkiye de 2015-2019 Yıllarında Gerçekleşen Toplam İş Kazalarının Yaş Gruplarına Göre Dağılım Grafiği

**Kaynak:** SGK iş kazaları ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri iş kazası yaş dağılımı (2015-2019)

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik> Er:30.11.2020

Yukarıdaki grafikte en dikkat çekici nokta işçilerin yaşı ilerledikçe kazaya uğrama sayısının anlamlı bir şekilde azalmasıdır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde çalışan ödünç işçilerin genel olarak 35 yaşının altındaki işçilerden oluşması bu işçi grubu için iş sağlığı ve güvenliği açısından özel politikaların geliştirilmesini önemli kılmaktadır. Aynı seri içerisinde iş kazaları sonucu toplam ölüm sayılarının yaş dağılım grafiğine bakılması yerinde olacaktır.





**Grafik 2:** Türkiye de 2015-2019 Yıllarında Gerçekleşen Toplam İş Kazası Sonucu Ölümünün Yaş Gruplarına Göre Dağılım Grafiği

**Kaynak:** SGK iş kazaları ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri iş kazası yaş dağılımı (2015-2019)  
<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik> Er:30.11.2020

2015-2019 yıllarında yaşanan iş kazası sonucu toplam ölüm sayılarının yaş dağılım grafiği incelendiğinde, iş kazası sonucu gerçekleşen ölümlerin çalışanların yaşı ilerledikçe önce yükseldiği daha sonra ise düşüş gerçekleştiği görülmektedir. İş kazası sonucu ölümlerin en fazla 40-44 yaş aralığında bulunan çalışanlarda yaşandığı ve ölüm sayılarının 50-54 yaştan itibaren düşüş sergilediği anlaşılmaktadır.

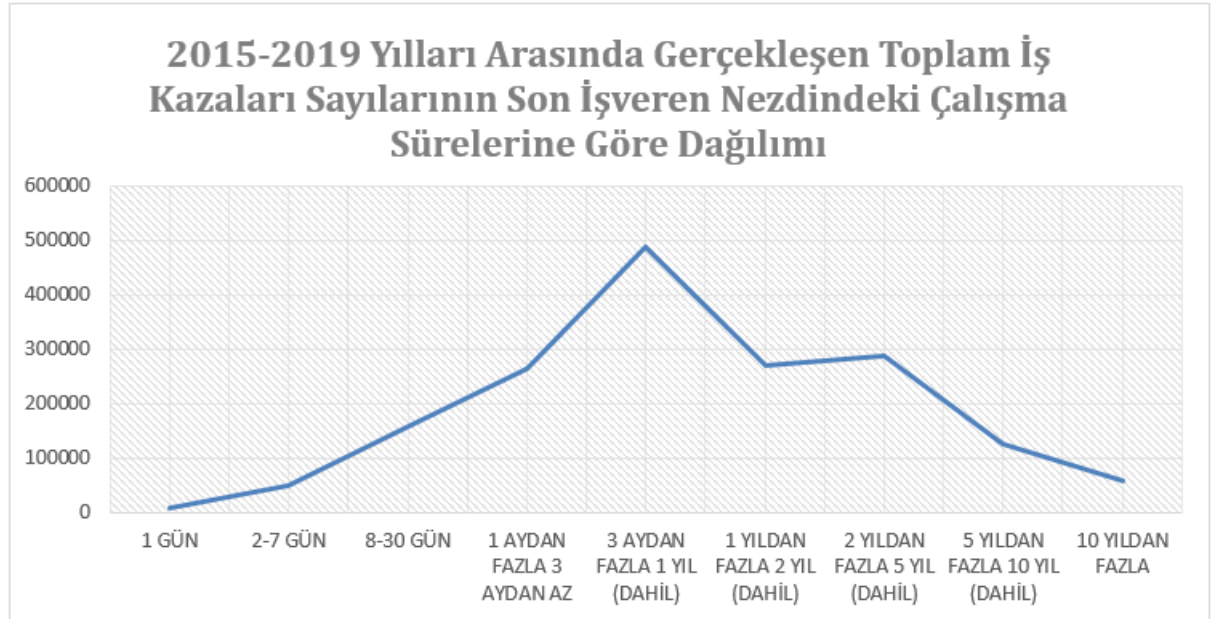
### 2.1.2. Geçici İşçilerin Çalışma Sürelerinin Kısıllığı

Geçici iş ilişkisini düzenleyen mevzuatlara bakıldığında geçici iş sözleşmelerinin kısa süreli olduğu göze çarpmaktadır. İş Kanununun 7. Maddesi 2. Fıkrasında belirlenen özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisinin süreleri göz önüne alındığında genel itibariyle işçilerin çalışma süreleri en fazla on iki ay olabilmektedir. AB’de de yapılan çalışmalarda geçici iş ilişkisiyle çalışanlar en kısa çalışma süresine sahip iş gören grubu olduğu bilinmektedir (Uşen, 2005, s,217). Bu bakımdan Türkiye’de iş kazasına uğrayan işçilerin son işveren nezdindeki çalışma sürelerinin yıllar itibari ile incelenmesi yerinde olacaktır.

**Tablo 3: Türkiye de Yıllar İtibari İle İş Kazası Geçirenlerin Son İşveren Nezdindeki Çalışma Sürelerine göre dağılımı**

YIL/ ÇALIŞMA SÜRESİ	2015	2016	2017	2018	2019
1 GÜN	1.250	1.415	1.932	2.245	1.832
2-7 GÜN	6.721	7.872	10.579	12.623	10.453
8-30 GÜN	21.751	25.609	34.047	42.828	34.427
1 AYDAN FAZLA 3 AYDAN AZ	37.421	42.630	56.093	69.586	60.027
3 AYDAN FAZLA 1 YIL (DAHİL)	68.454	79.255	97.513	125.607	118.296
1 YILDAN FAZLA 2 YIL (DAHİL)	36.223	45.818	53.625	59.211	76.019
2 YILDAN FAZLA 5 YIL (DAHİL)	38.018	47.721	62.606	70.000	69.960
5 YILDAN FAZLA 10 YIL (DAHİL)	18.749	21.215	25.229	29.209	32.757
10 YILDAN FAZLA	8.995	10.014	11.812	12.947	13.539

**Kaynak:** SGK iş kazaları İstatistikleri iş kazası geçirenlerin son işveren nezdindeki çalışma süreleri (2015-2019)<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik> Er:30.11.2020



**Grafik 3:** Türkiye de Son Beş Yılda Toplam İş Kazalarının son işveren nezdindeki çalışma sürelerine göre dağılımı (2015-2019)

**Kaynak:** SGK iş kazaları İstatistikleri iş kazası geçirenlerin son işveren nezdindeki çalışma süreleri (2015-2019)<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik> Er:30.11.2020

Tablo ve grafikden de anlaşılabacağı üzere Türkiye’de 2015-2019 yılları arasında toplam iş kazası geçiren çalışanlarına yaklaşık %50 si çalıştıkları işletmelerde en fazla bir yıllık deneyime sahip oldukları görülmektedir. Aynı işyerinde uzun yıllar çalışan işçilerin, kısa sürede (özellikle bir yıl ve daha az) iş değiştiren işçilere görece daha az iş kazasına uğradığı söylememiz mümkündür. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile çalışan ödünç işçilerin, sıklıkla işyerlerinin değişecek olması iş kazalarına yakalanma olasılıklarını artırmaktadır. Zira meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile ödünç işçi ödünç alan işverenin işyerinde en fazla bir yıl görev yapabilmektedir.

## **2.2. Meslek Edinilmiş İş İlişkisinde Özel İstihdam Büroları ve Ödünç Alan İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerin Değerlendirilmesi**

6331 sayılı Kanunun işverenlere uhdesinde bulunan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği risklerinden korunması için her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemini alma ve uygulamasını denetleme yükümlülüğü getirmiştir. Bu yükümlülükler bakımından geçici ve daimi işçiler arasında mevzuatımızda eşitliğe ilişkin genel bir kural yer almamakla birlikte, İş hukuku ve İş Sağlığı ve Güvenliği hukuku bakımından bu konuyla ilgili özel düzenlemelerin bulunduğu görülmektedir. Nitekim İş Kanun 9/d’de belirtildiği üzere *“Geçici işverenler geçici işçi çalıştırdıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırılır.”* denilmiştir. Aynı maddenin 10. Fıkrasında *“Geçici işveren geçici işçinin kendi işyerinde çalıştığı süre boyunca temel çalışma koşullarının bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamaz”* hükmüne yer verilmiştir. Bununla beraber Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 5. Maddesinde *“İşveren, belirli süreli işlerde veya geçici süreli iş ilişkilerinde, özellikle kişisel koruyucu donanımlara erişim dahil olmak üzere işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından farklı uygulamalarda bulunamayacaktır.”* denilerek geçici işverenlerin iş sağlığı ve yükümlülükleri bakımından, geçici işçi ile diğer işçiler arasında ayırım yapılamayacağı açıkça ifade edilmiştir (Canikoğlu, 2008, s.141). Yukarıdaki düzenlemelerin isabetli olduğuna kuşku yoktur ancak yeterli olduğunu söylememiz mümkün değildir. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından geçici işçiler ve devamlı işçiler arasında eşitliğin sağlanması çalışma nitelikleri bakımından farklılık gösteren ödünç işçilerin işyerindeki risklerden korunması için önem arz etmektedir. Bu işçilerin kısa süreli olarak çalıştırılması işveren olarak bazı yükümlülüklerin ihmal edilmesi için bir sebep oluşturamayacağı eşitlik ilkesinin bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır (İren, 2011, s.288). İki ayrı işverenin ve bir çalışanın bulunduğu bu iş ilişkisinde bir iş kazasının meydana gelmesi durumunda işverenlerin kusur oranlarının belirlenmesinde eşit davranma borcunun ihlalinde bulunup bulunmadığının dikkate alınması gerekmektedir (Canikoğlu, 2008, s.141). Bu bağlamda ödünç alan işverenlerin hem daimi hem de geçici işçilerini eşitlik ilkesi gereğince işyerlerinde iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olabilecek risklerinden koruması gerekmektedir. Bununla beraber Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 7. Maddesinde işveren, *“belirli süreli veya geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edeceği çalışanların bilgi ve tecrübelerini de dikkate alarak, yapacakları işin niteliğine uygun yeterli eğitim almalarını sağlayacaktır”* denilerek ödünç alan işverene işyerindeki iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye sokacak risklere karşı ödünç işçiye gerekli eğitimin verilmesini sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Benzer bir uygulamayı Fransız iş hukukunda görmek mümkündür. Fransız hukukuna göre işçiyi geçici olarak çalıştıran işveren, geçici işçiye pratik ve

fiilen yapacağı işe uygun bir eğitim vereceği belirtilmektedir (Özdemir, 2014, s.401). Geçici işçilerin eğitimi hususunda Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliği 5/2'ye göre işveren "...geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işveren, devraldığı çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Ayrıca geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işveren, devraldığı çalışanları ve işverenlerini iş sağlığı ve güvenliği risklerine ilişkin bilgilendirir..." denilmiştir. Özel istihdam büroları aracılığı ile kurulan geçici iş ilişkilerinde bir diğer önemli olan konu çalışanların sağlık gözetiminin nasıl yapılması gerektiği ile ilgilidir. Çalışanların sağlık gözetimi, çalışma alanlarından kaynaklanan sağlık riskleriyle karşılaşması muhtemel çalışanlar arasından işle ilgili sağlık sorunlarının hastalık ortaya çıkmadan veya hastalığın erken evresinde teşhis edilmesi ve amacıyla yapılan uygun teşhis ve tedavi prosedürlerinin uygulanmasına yönelik tüm faaliyetleri kapsayan çalışmalar olarak tanımlamak mümkündür (Özdemir, 2014, s.254-255). Ülkemizdeki meslek hastalıkları sayıları incelendiğinde özellikle 2000 li yıllardan sonra ciddi bir düşüşün olduğu gözlenmektedir. Bilindiği üzere Türkiye'de meslek hastalıkları Zonguldak, Ankara ve İstanbulda bulunan meslek hastalıkları hastaneleri tarafından teşhis ve tedavi edilmektedir. Özellikle 2004 yılında ülkemiz çalışanlarının kendi özlük haklarına bakılmaksızın tüm sağlık kuruluşlarından sağlık hizmetlerinden yararlanmaya başlaması, sağlık alanında son derece ciddi dönüşümlerin yaşanmasına neden olmuştur. Meslek hastalıklarının tespiti açısından oldukça önemli bir görev üstlenen SSK hastanelerinin Sağlık Bakanlığına devredilmesi ile özellikle 2004 yılı sonrasında meslek hastalıklarının tespiti oldukça zorlaşmıştır. Bununla birlikte yirmi milyona yakın sigortalı çalışanın ikametlerine en yakın sağlık hizmetleri sunucularına başvurmaları doktorların iş yükünü ciddi oranda artırmış ve hastayı muayene etme ve hastalığın nedenlerinin araştırılması süresi ciddi oranda azalmıştır. Bu olumsuz süreç çalışanların uğradıkları hastalıkların, yaptıkları işten kaynaklı olup olmadığının tespitini neredeyse imkansız hale getirmiştir. Zira Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu öncesinde yılda ortalama 200 civarında meslek hastalığı tespit edilirken 2019 yılında bu sayı 1088 olarak gerçekleşmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 15. maddesinde işverenlere sağlık gözetimi yapma zorunluluğu getirilmiştir. Aynı zamanda Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 5. Maddesine göre "*İşveren a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:*

1) *İşe girişlerinde.*

2) *İş değişikliğinde.*

3) *İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.*

4) *İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre*

*Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla..."* sağlık gözetiminin ne şekilde ve ne zaman yapılacağı belirtilmiştir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile ilgili olarak ne iş kanununda ne de özel istihdam büroları yönetmeliğinde sağlık gözetimi ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. Özellikle batı Avrupa hukuku incelendiğinde geçici iş ilişkilerinde işveren fonksiyonları arasında bir bölünme söz

konusudur ve gerek özel istihdam büroları gereksede ödünç alan işveren işin niteliğine uygun biçimde gözetme borucundan sorumludur (Akyiğit, 1995, s.156). Özel istihdam büroları aracılığı ile çalışan işçilerin çalışma hayatları boyunca birden çok işyerinde çalışacak olması nedeni ile meslek hastalıklarına yakalanmaları durumunda, meslek hastalığının hangi işyerinden ya da işyerlerinden kaynaklandığı ve hangi işverenlerin sorumlu tutulması gerektiği, bu çalışma şeklinde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda mevzuatımızda geçici iş ilişkisinde işverenlerin sağlık gözetimi ile ilgili hükümlerin açık ve yeterli olmadığını söylememiz mümkündür.

## SONUÇ

Meslek edinilmiş iş ilişkisinin, iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirildiği bu çalışmamızda, İş Kanununun 7. Maddesinde yapılan değişiklikle özellikle son dönemde yaygınlaşan, özel istihdam büroları aracılığı ile kurulan geçici iş ilişkilerinde ödünç işçilerin çalışma disiplinlerinin tipik çalışma şekillerine görece değişken dinamiklere sahip olması, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının farklı bir çerçevede geliştirilmesi ve uygulanmasını gerekli kılmaktadır. Yazında da ele alındığı üzere, geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin genel olarak genç yaşta ve tecrübesiz olduğu ve kurulan iş ilişkisinin kısa süreli olarak yapıldığı görülmektedir. Özellikle ülkemizdeki iş kazası istatistiklerine bakıldığında kazaya uğrayan işçilerin büyük bir bölümü, genç işçilerden oluşmakta ve yaş ilerledikçe kazaya uğrama olasılığı düşmektedir. Ayrıca işletmelerde yaşanan iş kazalarının önemli bir bölümünde işçilerin çalışmaya başladıkları erken dönemde gerçekleştiği bilinmektedir. Özel istihdam büroları aracılığı ile kurulacak iş ilişkisinin, genel olarak en fazla bir yıl için kurulabileceği ve ödünç işçilerin, sürekli olarak birbirinden farklı risklere sahip iş yerlerinde çalışacakları düşünüldüğünde, bu işçilerin iş sağlığı ve güvenliği risklerinden daha fazla etkilenebileceği ortadadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin, üçlü hukuki yapıya sahip, özel ve hassas nitelikleri olan geçici iş ilişkilerinde uygulanması noktasında sorumluluğun, çalışanları ve işyerlerini koruyacak şekilde adilane paylaşılması ve mevzuatta bu paylaşımın açık hükümlerle şüpheye yer bırakmadan belirlenmesi son derece önemlidir. Bu bağlamda meslek edinilmiş geçici iş ilişkilerine özgü yeni politikalar geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.

## KAYNAKÇA

Akyiğit, E. (1995). İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.

Arrowsmith, J. (2006). Temporary agency work in an enlarged European Union, Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Luxembourg

Benli, A. - Yiğit, Y. (2006). “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları”, Kamu-İş Dergisi Yayınları, Cilt:8, Sayı:43, 6-40

Caniklioğlu, N. (2008). Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul: Prof. Dr. Nuri Çelik’ e Saygı, Legal Yayınevi.

Çifter, A. - Demir, Ö. (2006). “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi “Kavramı Türleri ve Koşulları”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:5, Sayı:10, Güz 2006/2 (Hukuk Sayısı), 7-23

İren, E. (2011). “Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:60, Sayı:2, 281-307

Özdemir, E. (2014). İş sağlığı ve Güvenliği Hukuku kitabı 1. Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık Yayınları.

Ünal, A. (2004). “AB’de Geçici İstihdam ve Sendikaların Bakış Açısı”, Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:5, Sayı:7, 2004/2, 121-131

Yılmaz, F. (2013). “İş Salığı ve Güvenliği Kanununda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri”, Toprak İşveren Dergisi, Sayı:97, 11-19

### MEVZUAT

İş Kanunu (2003), T. C. Resmî Gazete, 25134, 30 Haziran 2012 Kısaltma: İŞK

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012), T. C. Resmî Gazete, 28339, 10 Haziran 2003 Kısaltma: İSGK

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2013), Resmî Gazete, 28648, 15 Mayıs 2013

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği (2016), T. C. Resmî Gazete, 29854, 11 Ekim 2016  
Kısaltma: ÖİBY

**ELEKTRONİK KAYNAKLAR**

**SGK İstatistik Yıllıkları**, (30 Kasım 2020),  
[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari)