

**T.C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı**

Doktora Tezi

**GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN ÇALIŞMA
YAŞAMI AÇISINDAN ÖNEMİ VE TÜRKİYE İÇİN
BİR MODEL ÖNERİSİ**

Aslı BEYHAN ACAR

2502060182

İstanbul, 2011

**T.C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı**

Doktora Tezi

**GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN ÇALIŞMA
YAŞAMI AÇISINDAN ÖNEMİ VE TÜRKİYE İÇİN
BİR MODEL ÖNERİSİ**

Aslı BEYHAN ACAR

2502060182

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Gönen DÜNDAR

İstanbul, 2011



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜ



TEZ ONAYI

Enstitümüz İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ Bilim Dalında 2502060182 numaralı ASLI BEYHAN ACAR'ın hazırladığı "GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN ÇALIŞMA YAŞAMI AÇISINDAN ÖNEMİ VE TÜRKİYE İÇİN BİR MODEL ÖNERİSİ" konulu YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZİ ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 28.Maddesi 23.06.2011 Perşembe günü saat: 14.00'te yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABUL'ne* OYBİRLİĞİ /OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI(*)	İMZA
PROF.DR.GÖNEN DÜNDAR	KABUL	
PROF.DR.HAYRİ ÜLGEN	KABUL	
PROF.DR.ÖMER SADULLAH	Kabul	
PROF.DR.OYA ÖZÇELİK	KABUL	
PROF.DR.TOKER DERELİ	Kabul	

“Geçici İstihdam Büroları’nın Çalışma Yaşamı Açısından Önemi ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi”

Ashı BEYHAN ACAR

ÖZ

“Geçici İstihdam Büroları’nın Çalışma Yaşamı Açısından Önemi ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi” adını taşıyan bu çalışmada; ülkemizde henüz yasal olmadığı için faaliyet gösteremeyen Geçici İstihdam Büroları’nın kavramsal açıklaması, işleyişi, AB işgücü piyasaları için önemi ve hangi yasal düzenlemelere bağlı olarak faaliyet gösterdiği, ülkemizde bu konuda yapılan yasallaştırma çalışmaları ile işgücü piyasamıza getirebileceği faydalar anlatılmaya çalışılmıştır. Geçici İstihdam Büroları, AB Müktesebatına ve ILO normlarına uyum açısından ülkemiz için önem taşıyan bir konudur. Bu nedenle Türk yasalarının AB Müktesebatı’na bu konudaki uyum durumu, eksiklikler ve yapılması gerekenler de çalışma kapsamında belirtilmiştir. Çalışmanın son bölümünde Geçici İstihdam Büroları’nın yasallaşması halinde, söz konusu bürolardan ve verecekleri hizmetten doğrudan etkilenecek olan işçi sendikaları ve konfederasyonları, işveren sendikaları ve konfederasyonu, Özel İstihdam Büroları Derneği’ne üye şirketler, ülkemiz çapındaki üniversitelerin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İş Hukuku ve İnsan Kaynakları Yönetimi bölümlerinin akademik personeli üzerinde yapılan bir tutum araştırması ile söz konusu katılımcıların farklı boyutlar çerçevesinde konuya ilişkin tutumları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada yer alan başka bir anket ile de GİB ile ilgili önerilen bazı hususları katılımcıların nasıl değerlendirdikleri göz önüne alınarak literatür taraması ile elde edilen bilgiler ve söz konusu ampirik çalışma bulguları dahilinde ülkemiz için bir model önerisinde bulunulmuştur.

“The Importance of Temporary Employment Agencies in Work Life and a Model Proposal for Turkey”

Ash BEYHAN ACAR

ABSTRACT

In this thesis titled “the Importance of Temporary Employment Agencies in Work Life and a Model Proposal For Turkey,” the concepts, functions and procedures concerning these organizations are explained first, followed by an examination of their significance and advantages for the EU labor market as well as pertinent information on the relevant laws and practices prevailing in the EU Member States. Since temporary work which is somewhat informally practiced in Turkey does not have a legal basis yet, the thesis investigates the compliance level and gaps which exist in the Turkish legislation in this area, as well as the likely benefits which may emanate from the legalization of such agencies. The issue is a crucial matter for Turkey from the perspective both the ILO standards and EU norms. In the following sections, research findings of an empirical survey are analyzed with a view to explore the attitudes of the stakeholders involved. The survey sample includes the representatives of labor and employers’ organizations and their confederations that would be directly affected, the companies affiliated with the Temporary Employment Agencies Association as well as the academicians associated with Labor Economics and Industrial Relations, Labor Law and Human Resource Management departments of universities. As in the past there have been various failures in attempting to pass legislation in this area, the thesis has also aimed, through making another survey, to shed light on the perceptions of the stakeholders regarding the recommendations of a proposed model framework. In the final part of the thesis, a proposed model has been offered with a view to lay down an acceptable structure for temporary employment agencies in Turkey.

ÖNSÖZ

Dünyada ve ülkemizde iş aracılığı hizmetinde birçok değişim ve buna bağlı bir gelişim süreci yaşanmaktadır. Taraf olduğumuz uluslararası anlaşmalar, AB üyelik süreci gibi faktörler ülkemiz açısından bu gelişim sürecini tetiklemektedir. Bunun yanı sıra küreselleşme, teknolojik gelişmeler, işgücü piyasasında yaşanan bazı yapısal değişiklikler de iş aracılığı alanında yeni oluşumlara duyulan ihtiyacı arttırmaktadır. AB ülkelerinde işgücü piyasalarını düzenleyici nitelikte büyük önem taşıyan Geçici İstihdam Büroları (GİB) günümüzde ülkemiz açısından oldukça önem taşıyan bir konu olmaktadır. Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ve bunu yürütecek olan GİB sosyal politikalar alanında uluslararası normlara uyumumuzu sağlamaya yardımcı olabilecek ve işgücü piyasamıza önemli katkılar sağlayabilecektir. 2002 yılından bu yana yasallaştırılmaya çalışılan GİB ve faaliyet konusu olan mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, çalışmanın temel konusunu oluşturmaktadır. Ülkemizde yasal olmayan GİB'nin işgücü piyasamıza sağlayabileceği katkılar, öncelikle bu kurumlardan büyük yarar sağlayan AB ülkelerindeki uygulamalar çerçevesinde ele alınmıştır. Ülkemizde son dönemlerde özellikle işçi örgütleri tarafından büyük tepkiyle karşılanan GİB ile ilgili sosyal taraflar ve bu alanda bilgi sahibi akademik kesim üzerinde yapılan bir tutum araştırması ile GİB'ye ilişkin düşünceler farklı boyutlarla ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu sayede literatür taraması ile elde edilen bilgiler ve katılımcıların tutumları göz önüne alınarak ülkemiz için bir model önerisinde bulunulmuştur. AB ülkelerinde akademik alanda da çok sayıda araştırmanın yapılmış olduğu görülen bu konu, son yıllarda ülkemizde de özellikle Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İş Hukuku ve İnsan Kaynakları Yönetimi gibi disiplinlerde ele alınmaya başlamıştır. Araştırmanın kapsamında işçi-işveren sendika ve konfederasyonları ile söz konusu alanlarda uzman akademik kesim ve iş aracılığı hizmeti veren Özel İstihdam Büroları Derneği'ne üye şirketler yer almaktadır.

Tez çalışmam süresince tüm aşamalarda değerli görüşleriyle ve katkılarıyla her zaman beni destekleyen ve yanımda olduğunu hissettiren değerli Hocam Sayın Prof. Dr. Toker Dereli başta olmak üzere;

Çalışma sürecimin en başından itibaren görüş ve önerileriyle desteklerini esirgemeyen ve tez izleme komitesinde yer alan Sayın Prof. Dr. Ayşe Oya Özçelik'e ve tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Gönen Dündar'a;

Akademik gelişimime, birlikte yapmış olduğumuz çalışmalar ve manevi destekleriyle her zaman katkı sağlayan değerli hocalarım Sayın Prof. Dr. Zeki Adal, Sayın Prof. Dr. Ömer Sadullah, Sayın Prof. Dr. Ahmet Cevat Acar ve Sayın Doç. Dr. Vala Lale Tüzüner'e;

Araştırmada veri toplama konusunda yardımcı olan Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdür Yardımcısı Sayın Sadettin Akyıl'a, araştırmaya katılarak görüş ve önerileriyle beni yönlendiren akademik personele, TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK Konfederasyonları yönetimine sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iiiv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xxi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ PİYASALARINDA ARACILIK KAVRAMI VE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

1. İŞGÜCÜ PİYASASINDA ARACILIK.....	8
1.1. İŞGÜCÜ PİYASASI KAVRAMI.....	9
1.2. İŞ ARACILIĞI VE İŞ ARACILIĞININ İLK ÖRNEKLERİ.....	9
2. İŞGÜCÜ PİYASALARINDA ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI	12
2.1. MAKRO DÜZEYDE ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ VE GELİŞİMİ.....	16
2.1.1. Endüstri Devrimi	17
2.1.2. Dünya Savaşları Sonucu Artan İşsizlik.....	18
2.1.3. Dünya Ekonomik Krizinin İşgücü Piyasasına Etkileri	20
2.2. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI'NIN ÖNEM KAZANMA NEDENLERİ...22	
2.2.1. İşgücünün Küreselleşmesi.....	22
2.2.2. Çalışma İlişkilerinde ve Çalışma Biçimlerinde Esneklik	24
2.2.3. İşsizlik Seviyelerindeki Artış	26
2.2.4. Çalışanların Niteliklerinin Değişmesi.....	28
2.2.5. Hizmetler Sektöründe Genişleme	30
2.2.6. İşgücü Maliyetlerinin Düşürülme Çabası	33
2.2.7. Yalın Yönetim ve Şebeke Organizasyonlarının Yaygınlaşması	35
2.2.8. Devletlerin Küçülme Çabaları.....	37

2.2.9.	Kamu İstihdam Hizmetlerinin Yetersizliği	38
2.3.	ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI'NIN İŞGÜCÜ PİYASALARINA SAĞLADIğI FAYDALAR	39
3.	ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI TÜRLERİ.....	41
3.1.	ARACILAR.....	41
3.1.1.	Ücretli İstihdam Büroları	42
3.1.2.	Yurtdışı/Denizaşırı İstihdam Büroları	43
3.1.3.	Yabancı İşçi Temin Eden Bürolar	44
3.2.	ÜÇLÜ SÖZLEŞME İLİŞKİSİ KURAN BÜROLAR.....	44
3.2.1.	Geçici İstihdam Büroları.....	44
3.2.2.	Personel Kiralama Büroları.....	45
3.2.3.	Sözleşmeli İşçi Temin Eden Bürolar (Sözleşmeli İşçi Kuruluşları).....	45
3.3.	İŞE YERLEŞTİRME DIŞINDA HİZMET VEREN BÜROLAR	47
3.3.1.	Yönetici Araştıran Bürolar	47
3.3.2.	İhtiyaç Fazlası Personele İstihdam Hizmeti Sunan Bürolar.....	48
3.3.3.	İş Arama Danışmanlıkları	49
3.3.4.	Personel Yönetim Danışmanlıkları.....	49
3.4.	İSTİHDAM HİZMETİNİ İKİNCİL FAALİYET OLARAK YÜRÜTEN BÜROLAR.....	50
3.4.1.	Eğitim ve İşe Yerleştirme Kuruluşları.....	50
3.4.2.	Meslek Kooperatifleri	51
3.4.3.	İstihdam İlanı Veren Bürolar.....	51
3.4.4.	Bilgisayar (İnternet) Tabanlı İstihdam Büroları	51
3.5.	DİĞER İSTİHDAM BÜROLARI	52
3.5.1.	Kariyer Yönetimi Büroları	52
3.5.2.	Aracı Birlikler.....	53
4.	ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI'NIN ÇALIŞMA BİÇİMİ	54
4.1.	ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI'NIN TEMEL FAALİYETLERİ	54
4.2.	KURULUŞ VE ÇALIŞMA YETKİSİ	55
4.2.1.	Kurucuda Aranılan Özellikler	56
4.2.2.	Yetki Belgesinin Alınması ve Yenilenmesi	57

4.3. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI İLE MÜŞTERİ İŞLETME ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	58
4.4. KAMU-ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ	59
4.4.1. Kamu İstihdam Hizmetlerinin Özelliği.....	60
4.4.2. Kamu-Özel İstihdam Büroları Arasındaki İlişkinin Türleri.....	61
4.4.2.1. Tamamlayıcılık İlişkisi.....	61
4.4.2.2. İşbirliği İlişkisi.....	62
4.4.2.3. Rekabet İlişkisi	63
4.5. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI’NIN FAALİYETLERİNİN DENETİMİ	64
5. DÜNYA GENELİNDEKİ UYGULAMALAR ÇERÇEVESİNDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI.....	64
5.1. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI’NIN İSTİHDAM YARATMADAKİ ROLÜ	66
5.2. ÇOKULUSLU ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE FAALİYETLERİ.....	69
5.3. AVRUPA BİRLİĞİ’NDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI’NIN ROLÜ.....	74
5.4. ULUSLARARASI NORMLAR VE DÜZENLEMELER	77
5.4.1. Özel İstihdam Büroları ile İlgili ILO Sözleşmeleri	78
5.4.2. Avrupa Birliği Kapsamındaki Düzenlemeler	81

İKİNCİ BÖLÜM

ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU TÜRÜ OLARAK GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI

1. GEÇİCİ İSTİHDAM VE GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI	85
1.1. GEÇİCİ İSTİHDAM KAVRAMI.....	86
1.2. GEÇİCİ İSTİHDAM TÜRLERİ.....	86
1.2.1. Mesleki Bir Faaliyet Olarak Geçici İstihdam.....	87
1.2.2. Doğrudan Geçici İstihdam	87
1.3. GEÇİCİ İSTİHDAMIN DÜNYA ÇAPINDA ARTMASININ NEDENLERİ	88
1.3.1. İşgücü Piyasalarında Esneklik Gereksinimini Karşılamaı.....	89
1.3.2. Yüksek İşsizlik Oranları.....	89
1.3.3. İş Yaratma Stratejileri Açısından Geçici İstihdama Verilen Önem	91
1.3.4. Hizmetler Sektöründe Geçici İstihdama Olan Arz ve Talebin Artması	92
1.3.5. İşverenlerin İşten Çıkarma Maliyetlerini Düşürme Çabaları	94

2. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI VE ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ ÖNEMİ	95
2.1. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI TANIMI VE ÖZELLİKLERİ	97
2.2. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN DÜNYA ÇAPINDA YAYGINLAŞMA SEBEPLERİ	98
2.2.1. Geçici İstihdama Olan Talebin Artması	98
2.2.2. İşsizlik Oranlarını Düşürmeye Yardımcı Olması	101
2.2.3. İşgücü Piyasalarında Güvenceli Esneklik Anlayışının Benimsenmesi	102
2.2.4. Kayıt Dışı İstihdamı Azaltması	105
2.2.5. Dezavantajlı Grupların İstihdam Edilirliğine Olanak Tanınması	106
2.2.6. Sürekli İstihdama Geçiş İçin Bir Araç Olarak Görülmesi	109
2.2.7. Geçici İşçi Temin-Seçiminde Etkili Bir Araç Olması	111
2.2.8. İşgücü Piyasasının Taraflarına Sağladığı Faydalar Sebebiyle	111
2.2.8.1. Çalışanlar ve İş Arayanlara Sağladığı Faydalar	112
2.2.8.2. İşletmelere Sağladığı Faydalar	116
2.2.9. Önemli Bir Pazar Payına Sahip Olması	118
2.3. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN ÇALIŞMA ŞEKLİ	121
2.3.1. Yetki Belgesi (Lisans)	121
2.3.2. Üçlü Sözleşme İlişkisi	121
2.3.3. Geçici İstihdam Büroları'nın Yükümlülükleri	122
2.3.4. Kullanıcı İşletmenin Yükümlülükleri	122
2.3.5. İşçilerin Hak ve Yükümlülükleri	123
2.3.6. Sözleşmelerin Süresi ve Niteliği	124
2.3.7. Geçici İstihdam Büroları'nda İnsan Kaynakları Yönetimi	125
3. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN İNSAN KAYNAKLARI İŞLEVLERİNDE KULLANILMASI	126
4. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI VE İSTİHDAMA ETKİSİ	129
4.1. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE GEÇİCİ İSTİHDAM	130
4.2. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN AVRUPA BİRLİĞİ ÇAPINDA GELİŞİMİ	136

4.3. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI’NIN İSTİHDAM YARATMADAKİ ROLÜ137	
4.3.1. Üye Ülkelerdeki Uygulamalar.....	140
4.3.2. Geçici İstihdam Büroları’nda İspanya Modeli	148
4.3.2.1. İspanya'nın İstihdam Yapısı ve Geçici Çalışma	148
4.3.2.2. İspanya’da Geçici İstihdam Büroları	152
4.3.3. Geçici İstihdam Büroları ile İlgili Yasal Düzenlemeler	157
4.3.3.1. Avrupa Birliği Direktifleri.....	159
4.3.3.2. Faaliyetlere Yönelik Kısıtlamalar	162
4.3.3.3. Düzenlemelerin Toplu Pazarlık Yoluyla Yapılması.....	166
4.3.3.4. Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar	167
5. ÇALIŞANLARIN HAKLARININ KORUNMASI	169
5.1. ILO SÖZLEŞMELERİ VE AVRUPA BİRLİĞİ KAPSAMINDA YAPILAN DÜZENLEMELER	170
5.1.1. Eşit Davranma İlkesi.....	171
5.1.1.1. Ücret ve Çalışma Koşullarında Eşitlik.....	173
5.1.1.2. İş Güvencesinin Sağlanması.....	175
5.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	178
5.1.3. Eğitim ve Kariyer Fırsatı Tanınması	179
5.1.4. Örgütlenme ve Toplu Pazarlıktan Yararlanma Hakkı	180

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE VE GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI

1. TÜRKİYE’DE İŞ ARACILIĞI.....	184
1.1. İLK YASAL DÜZENLEMELER.....	185
1.1.1. İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun Kurulması	186
1.2. İŞ ARACILIĞINDA MONOPOL YAPI VE KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİ	186
1.2.1. Kamu İstihdam Hizmetlerinde Yeniden Yapılanma Süreci.....	188
1.2.1.1. Türkiye İş Kurumu.....	188
1.2.1.1.1. Yapısı ve Görevleri.....	189
1.2.1.1.2. İşgücü Piyasasındaki Yeri ve Önemi	191

2. ÜLKEMİZDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI.....	191
2.1. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI'NIN FAALİYETE BAŞLAMA SÜRECİ 192	
2.2. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI'NIN İSTİHDAMA ETKİLERİ.....	194
2.3. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI'NIN FAALİYETLERİNİN DENETLENMESİ.....	196
2.4. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI İLE KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİ İLİŞKİSİ	197
3. ÜLKEMİZDE GEÇİCİ İSTİHDAM	198
3.1. GEÇİCİ İSTİHDAM İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER	199
3.2. GEÇİCİ İSTİHDAM İLE İLGİLİ AVRUPA BİRLİĞİ MÜKTESEBATI...204	
4. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN ÜLKEMİZ AÇISINDAN ÖNEMİ...206	
4.1. İSTİHDAMI ARTTIRMA BEKLENTİSİ	207
4.2. GÜVENCELİ ESNEKLİK ANLAYIŞININ DESTEKLENMESİ AÇISINDAN ÖNEMİ.....	212
4.3. DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMINI ARTTIRMASI	214
4.4. MEVCUT OLAN UYGULAMALARIN YASAL ZEMİNE OTURTULMASI 219	
4.5. GEÇİCİ ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ GEREKSİNİMİ	221
4.6. KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN ÖNLENMESİ	221
4.6.1. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam.....	222
4.6.2. Kayıt Dışı İstihdamın Önlenmesine İlişkin Hükümet Politikaları	225
5. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN YASALLAŞTIRILMA SÜRECİ.....	227
5.1. 2002 YILI İŞ YASASI TASARISI'NDA YER ALAN DÜZENLEMELER 227	
5.2. 5920 SAYILI KANUN KAPSAMINDAKİ DÜZENLEMELER	230
5.3. 6111 SAYILI YASA (TORBA YASA) İLE YAPILMAK İSTENEN DÜZENLEMELER	235
5.4. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN YASALLAŞMASINI ENGELLEYEN UNSURLAR	238

5.4.1.	Eşit Davranma İlkesi ile İlgili Düzenlemenin Yapılmamış Olması	238
5.4.2.	İş Güvencesi ile İlgili Düzenlemelerdeki Eksiklik	240
5.4.3.	İşçi Sendikalarının Olumsuz Tavır ve Baskıları.....	243
5.5.	GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN YASALLAŞMASI YÖNÜNDE YAPILMASI ÖNGÖRÜLEN ÇALIŞMALAR	250
5.5.1.	4857 Sayılı Yasa'da Yapılması Beklenen Düzenlemeler	251
5.5.2.	ILO Normlarına Uyum Çalışmaları.....	252
5.5.3.	Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Geçici İstihdam Büroları	252
5.5.4.	Avrupa Birliği Müktesebatı ve İstihdam Stratejilerine Uyum	254

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA VE ÜLKEMİZ İÇİN BİR MODEL ÖNERİSİ

1.	ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ	259
2.	ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	261
3.	ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ	263
3.1.	ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI.....	264
3.2.	ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	265
4.	ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ.....	266
4.1.	ARAŞTIRMA MODELİ	266
4.2.	VERİ TOPLAMA YÖNTEM VE ARACI.....	267
4.3.	ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ	269
4.4.	ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	272
4.5.	ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANALİZ TEKNİKLERİ	275
5.	BULGULAR	276
5.1.	DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE VE KULLANILAN ÖLÇEKLERE İLİŞKİN BULGULAR	276
5.2.	DEĞİŞKENLERE AİT TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER.....	280
5.3.	ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ	294
6.	TÜRKİYE İÇİN BİR MODEL ÖNERİSİ	348
6.1.	MODELİN AMAÇLARI	350

6.2.	MODELİN ÖNEMİ	351
6.3.	MODELİN KAPSAMI.....	352
6.4.	GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN YETKİLENDİRİLMESİ.....	353
6.5.	ÜÇLÜ SÖZLEŞME İLİŞKİSİNE YÖNELİK DÜZENLEMELER.....	358
6.6.	İŞ GÜVENCESİ	362
6.7.	EŞİT DAVRANMA İLKESİ.....	367
6.8.	ÖRGÜTLENME VE TOPLU PAZARLIK HAKKI	371
6.9.	FAALİYETLERE YÖNELİK SINIRLAMALAR	376
	SONUÇ	383
	KAYNAKÇA.....	386
	EK 1: GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NA YÖNELİK TUTUM ANKETİ	426
	ÖZGEÇMİŞ.....	431

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: 1995-2008 Yılları Arasında Bazı AB Ülkelerinde İşsizlik Oranları.....	27
Tablo 2: İşgücünün Ekonomik Faaliyet Alanlarına Göre Dağılımı, 2009, (%).....	31
Tablo 3: ÖİB'nin Kendi Bünyesinde Çalıştırdığı Eleman Sayıları (2008)	68
Tablo 4: Dünya Çapında En Büyük 20 ÖİB (2008).....	70
Tablo 5: Ülkeler Bazında ÖİB Sayısı (2008).....	72
Tablo 6: Bazı AB Ülkelerindeki ÖİB ile İlgili Olumlu ve Olumsuz Uygulama Örnekleri	76
Tablo 7: Dünya Genelinde Geçici İstihdamın Toplam İstihdam İçindeki Payı, 2009,(%)	99
Tablo 8: AB Ülkelerinde GİB Aracılığıyla Çalışanlar, 2009	100
Tablo 9: 1996-2006 Yılları Arasında GİB'nin AB Bazında Artış Oranı (x1000) 138	
Tablo 10: GİB Aracılığıyla Çalışmanın Kısa Süreler İçin Yapıldığı Ülkelerde Ortalama Görevlendirme Süreleri	145
Tablo 11: GİB Aracılığıyla Çalışmanın Uzun Süreler İçin Yapıldığı Ülkelerde Ortalama Görevlendirme Süreleri	146
Tablo 12: Ülkeler Bazında Geçici İstihdamın Toplam İstihdam İçindeki Payı, (%) 2008	151
Tablo 13: GİB ile İlgili AB Ülkelerinde İlk Yasal Düzenleme Tarihleri.....	157
Tablo 14: AB ülkelerinde GİB ile İlgili Düzenleme Yapılan Unsurlar	158
Tablo 15: GİB Görevlendirmeleriyle İlgili Düzenlemeler	163
Tablo 16: GİB'de Örgütlenme ve Toplu Pazarlık.....	167
Tablo 17: ÖİB'ye Başvuran ve ÖİB Aracılığıyla İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Düzeyleri.....	195
Tablo 18: 1980-1991 Yılları Arasında KİT'lerde İstihdam Edilen İşgücünün Dağılımı	199
Tablo 19: Türkiye'de Geçici İstihdamın Toplam İstihdam İçindeki Payı (%)	208
Tablo 20: 2004-2011 Yılları Arasında İşsizlik Süreleri	209
Tablo 21: 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun Yıllara Göre İşgücü Durumu	217
Tablo 22: İşteki Duruma Göre Kayıt Dışı İstihdamın Dağılımı, 2006.....	224
Tablo 23: Durumlarına Göre İşsizler (Mayıs, Haziran, Temmuz 2010)	241

Tablo 24: Araştırmaya Katılan Birimlerin Zümreler Düzeyinde Katılım Oranları	276
Tablo 25: Araştırmaya Katılan Birimlerin Demografik Özellikleri.....	277
Tablo 26: GİB'ye İlişkin Tutum Ölçeğinin Güvenirliliği	279
Tablo 27: GİB ile İlgili Model Önerisine İlişkin Tutum Ölçeğinin Güvenirliliği	279
Tablo 28: Tanımlayıcı İstatistikler	281
Tablo 29: Tanımlayıcı İstatistikler	281
Tablo 30. Tanımlayıcı İstatistikler	283
Tablo 31. Tanımlayıcı İstatistikler	286
Tablo 32: Tanımlayıcı İstatistikler	289
Tablo 33: Tanımlayıcı İstatistikler	290
Tablo 34: T Testi.....	292
Tablo 35: T Testi.....	293
Tablo 36: T Testi.....	293
Tablo 37: Tanımlayıcı İstatistikler	297
Tablo 38: T Testi.....	298
Tablo 39: Varyansların Homojenliği Testi.....	299
Tablo 40: Varyans Analizi.....	300
Tablo 41: Çoklu Karşılaştırma Tablosu	300
Tablo 42: T Testi.....	303
Tablo 43: T Testi.....	304
Tablo 44: T Testi.....	305
Tablo 45: T Testi.....	305
Tablo 46: Korelasyon Analizi.....	307
Tablo 47: Varyansların Homojenliği Testi.....	309
Tablo 48: Sıralar Tablosu	309
Tablo 49: Kruskal Wallis Testi.....	309
Tablo 50: Tamhane's T2 Testi.....	310
Tablo 51: Tanımlayıcı İstatistikler	311
Tablo 52: T Testi.....	311

Tablo 53: T Testi.....	312
Tablo 54: Varyansların Homojenliği Testi.....	315
Tablo 55: Kruskal Wallis Testi.....	316
Tablo 56: Tamhane's T2 Testi.....	316
Tablo 57: Sıralar Tablosu	317
Tablo 58: T Testi.....	317
Tablo 59: Korelasyon Analizi.....	322
Tablo 60: Varyansların Homojenliği.....	323
Tablo 61: Kruskal Wallis Testi.....	323
Tablo 62: Sıralar Tablosu	324
Tablo 63: Tamhane's T2 Testi.....	324
Tablo 64: Tanımlayıcı İstatistikler	325
Tablo 65: T Testi.....	325
Tablo 66: Varyansların Homojenliği.....	328
Tablo 67: Tek Yönlü Varyans Testi.....	329
Tablo 68: Çoklu Karşılaştırma Tablosu	329
Tablo 69: Tanımlayıcı İstatistikler	330
Tablo 70: T Testi.....	331
Tablo 71: Tanımlayıcı İstatistikler	332
Tablo 72: T Testi.....	332
Tablo 73: T Testi.....	334
Tablo 74: Varyansların Homojenliği Testi	334
Tablo 75: Kruskal Wallis Testi.....	335
Tablo 76: Tamhane's T2 Testi.....	335
Tablo 77: Tanımlayıcı İstatistikler	336
Tablo 78: T Testi.....	336
Tablo 79: Tanımlayıcı İstatistikler	337
Tablo 80: T Testi.....	338
Tablo 81: Sıralama Ölçeğindeki İfadelerin Aldıkları Puanların Dağılımı	339
Tablo 82: Tanımlayıcı İstatistikler	341
Tablo 83: T Testi.....	341

Tablo 84: Varyansların Homojenliği Testi.....	342
Tablo 85: Kruskal Wallis Testi.....	342
Tablo 86: Tanımlayıcı İstatistikler.....	342
Tablo 87: T Testi.....	343
Tablo 88: Varyansların Homojenliği.....	344
Tablo 89: Kruskal Wallis Testi.....	344
Tablo 90: Sıralar Tablosu.....	344
Tablo 91: Tamhane's T2 Testi.....	345
Tablo 92: Tanımlayıcı İstatistikler.....	346
Tablo 93: Varyansların Homojenliği.....	346
Tablo 94: Kruskal Wallis Testi.....	347
Tablo 95: Sıralar Tablosu.....	347
Tablo 96: Tamhane's T2 Testi.....	347
Tablo 97: GİB'nin Yetkilendirilmesine Yönelik Alternatif Öneriler.....	355
Tablo 98: Tanımlayıcı İstatistikler.....	358
Tablo 99: GİB ile İşçi Arasında Yapılacak Sözleşmenin Niteliğinin Olumlu- Olumsuz Yönleri.....	361
Tablo 100: Tanımlayıcı İstatistikler.....	365
Tablo 101: T Testi.....	366
Tablo 102: GİB Aracılığıyla Çalışanların Örgütlenme ve Toplu Pazarlıktan Yararlanma Hakkı.....	373
Tablo 103: Tanımlayıcı İstatistikler.....	375
Tablo 104: T Testi.....	375
Tablo 105: Tanımlayıcı İstatistikler.....	377
Tablo 106: T Testi.....	377
Tablo 107: GİB Aracılığıyla Aynı veya Benzer İşlerin Yapılması Durumunun Olumlu ve Olumsuz Yönleri.....	381
Tablo 108: GİB Aracılığıyla Farklı İşlerin Yapılabilmesi Durumunun Olumlu ve Olumsuz Yönleri.....	381

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Dünya Genelinde ÖİB'nin Sektörel Dağılımı (% , 2008).....	33
Şekil 2: Ülkeler Bazında ÖİB Aracılığıyla Çalışanların Sayıları (2008).....	67
Şekil 3: Yıllık Gelir Bakımından Dünyada İlk 10 ÖİB (milyon dolar, 2009)	71
Şekil 4: ÖİB'nin Dünya Çapında Bölgelere Göre Dağılımı (2009)	73
Şekil 5: 1998-2004 Yılları Arasında ÖİB Sayılarındaki Artış	74
Şekil 6: Beş AB Ülkesinde Dezavantajlı Grupların GİB Aracılığıyla İstihdam Edilme Oranları (%).....	108
Şekil 7: Sürekli İstihdama Geçiş Amacıyla GİB'yi Tercih Edenler (%).....	110
Şekil 8: Bazı AB Ülkelerinde Dezavantajlı Grupların İstihdam Oranları	113
Şekil 9: GİB Aracılığıyla Çalışmanın Çalışanlar Üzerindeki Tatmin Seviyesi	115
Şekil 10: İşletmelerin GİB'yi Tercih Etme Nedenleri	117
Şekil 11: Ülkeler Bazında GİB'nin Pazara Girme Oranları, 2009, (%).....	120
Şekil 12: AB Ülkelerinde Şirketlerin GİB'den Yararlanma Nedenleri	133
Şekil 13: AB Ülkelerinde GİB Aracılığıyla Çalışanlar, 2009	134
Şekil 14: Ülkeler Bazında Geçici İstihdamın Toplam İstihdam İçindeki Payı.....	135
Şekil 15: Doğu AB Ülkelerindeki ÖİB'nin Faaliyetlerinin Dağılımı, 2009	140
Şekil 16: Fransa'da GİB'nin Geçici Çalışanlara Sağladığı Faydalar	142
Şekil 17: GİB Aracılığıyla Çalışanların Nitelik Düzeyleri (2006)	143
Şekil 18: GİB Çalışanlarının Görevlendirilme Süreleri	147
Şekil 19: İspanya'nın Sektörlere Göre İşgücü Yapısı.....	149
Şekil 20: İspanya'da GİB Aracılığıyla Çalışma Nedenleri (2005).....	154
Şekil 21: AB Ülkelerinde GİB Aracılığıyla Çalışanların Ücret Düzeyleri (%)	174
Şekil 22: Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı (%).....	195
Şekil 23: AB Ülkelerinde İlk kez GİB Aracılığıyla İşe Başlayanların İstihdam İçindeki Oranları, 2010, (%)	210
Şekil 24: Bazı Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (% , 15-64 yaş aralığı, 2008)	216
Şekil 25: Fransa'da 1996-2008 Yılları Arasında 50 yaş üzerinde GİB Aracılığıyla Çalışanların Oranı (%)	217

Şekil 26: Macaristan'da GİB Aracılığıyla İstihdam Edilenler, 2004.....	219
Şekil 27: GİB'ye İlişkin Tutum Ölçeğinin Normal Dağılıma Uygunluk Grafiği	295
Şekil 28: GİB ile İlgili Öneriler Ölçeğinin Dağılım Grafiği.....	295
Şekil 29: Means Plot Grafiği.....	302

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
CEEP	: Avrupa İşçi ve İşverenler Birliği Merkezi
CIETT	: Uluslararası Geçici İstihdam Büroları Konfederasyonu
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ETUC	: Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu
EUROCIETT	: Avrupa Geçici İstihdam Büroları Konfederasyonu
EUROFOUND	: Avrupa Hayat ve Çalışma Şartlarının Geliştirilmesi Vakfı
GİB	: Geçici İstihdam Büroları
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
IMF	: Uluslararası Para Fonu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KİB	: Kamu İstihdam Büroları
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri
OECD	: İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı
ÖİB	: Özel İstihdam Büroları
ÖİBD	: Özel İstihdam Büroları Derneği
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
ETUC	: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UNICE	: Avrupa Özel Sektör Konfederasyonu
NAFTA	: Kuzey Amerika Ülkeleri Serbest Ticaret Anlaşması

GİRİŞ

Günümüzde işgücü piyasalarında önemli bir fonksiyona sahip olan iş aracılığı, yüzyıllar öncesine dayanan, iş arayan ile işçi arayanları bir araya getiren bir hizmet türüdür. İşgücü piyasalarını düzenleyici bir role sahip olan iş aracılığı ve bu hizmeti sunan kurumlar, aynı zamanda ulusal ve uluslararası düzeyde çalışma yaşamının da önemli unsurları olarak görülmektedir.

Günümüz toplumlarının en önemli sosyo-ekonomik sorunlarından biri olan işsizlik, “emek” olgusunun ortaya çıktığı dönemlerden bu yana var olan önemli bir toplumsal sorunu teşkil etmektedir. Kaynakların kıtlığı, nüfus artışı, küreselleşmenin etkileri, teknolojik gelişmeler, makro ekonomik değişimler ve belirsizlikle vb. sebeplerle giderek ağırlaşan işsizlik sorunun çözümünde ulusal ve uluslararası düzeyde geliştirilen politikalar içinde, iş aracılığının önemli bir rolü bulunmaktadır.

Dünya Savaşları, 1929 Dünya Ekonomik Krizi gibi tüm dünyayı derinden etkileyen sosyo-ekonomik olayların etkisiyle ağırlaşan işsizlik sorununa karşı İkinci Dünya Savaşı'ndan hemen sonra bazı AB ülkelerinde fiilen var olan Özel İstihdam Büroları (ÖİB), 1990'lı yıllarda yasal düzenlemelerle resmi olarak faaliyetlerine devam etmişlerdir. Ancak birçok gelişmiş ülkede, fiilen 1940-50'li yıllardan itibaren iş aracılığı hizmeti bu amaçla kurulmuş özel işletmeler tarafından yürütülmeye başlamıştır. Hatta Fransa gibi bazı gelişmiş AB ülkelerinde ÖİB'nin fiilen faaliyete geçmesi I. Dünya Savaşı sonrasında, 1924 yılına dek uzanmaktadır.

Önceleri monopol yapılarda, devletlerin vatandaşlarına sunduğu bir kamu hizmeti olarak yıllarca faaliyet gösteren iş aracılığı hizmeti sunan Kamu İstihdam Büroları (KİB), ağırlaşan işsizlik sorunu sebebiyle yetersiz kalmaya başlamıştır. KİB'nin yetersizliği sadece yüksek işsizlik oranlarına bağlı olmamakta, işgücü yapısı değişen işgücü piyasalarında arz ve talebi etkin bir şekilde bir araya getirme konusunda da eksiklikler hissedilmeye başlamıştır. ÖİB'nin yasallaşmasından sonra da KİB faaliyetlerini sürdürmüş olup; daha çok düşük nitelik gerektiren işler için aracılık

yapma ve ÖİB'nin tamamlayıcısı olma şeklinde bir rol üstlenmiştir. Ayrıca birçok ülkede KİB, iş aracılığı sektöründe denetleyici bir role de sahiptir.

Geçici İstihdam Büroları (GİB), ÖİB'nin mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi hizmeti sunan bir türüdür. Geçmiş ÖİB'nin ortaya çıkışına kadar uzanmaktadır. GİB, özellikle 1990'lı yıllarda itibaren işgücü piyasalarında ulusal ve uluslararası düzeyde oldukça önemli hale gelmiştir. ÖİB'nin günümüzde en yaygın olarak faaliyet gösteren türü, GİB'dir. Bu nedenle kavramsal olarak iş aracılığı hizmeti sunan tüm işletmeler AB ülkelerinde GİB adıyla anılmaktadır. Söz konusu büroların sunduğu çalışma türü de GİB aracılığıyla çalışma olarak adlandırılmaktadır. Ülkemizde GİB'nin yasal olmaması sebebiyle fazla bilinmemesinden dolayı, söz konusu çalışma şekli, "mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi" olarak nitelendirilmektedir. İki kavram da aynı çalışma türünü ifade etmektedir.

GİB, işgücü piyasalarında uzun süreli işsizliği önleme, istihdamı artırma, güvenceli esneklik anlayışı sağlama gibi önemli katkıları bulunan kurumlardır. Bu nedenle özellikle 2000'li yıllardan itibaren, sektörün oldukça gelişmiş olduğu AB-15 ülkeleri, Japonya, Kanada ve ABD'de akademik alanda da üzerinde birçok ampirik çalışmanın yapıldığı bir konu olmaya başlamıştır. Bu araştırmaların yapıldığı akademik alanların başında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İş Hukuku ve İnsan Kaynakları Yönetimi gelmektedir.

Ülkemizde 1980'li yıllardan itibaren serbest piyasa ekonomisine geçiş, küreselleşme ve dünya çapında ağırlaşan işsizlik sorunu karşısında kamu istihdam hizmetleri yetersiz kalmaya başlamıştır. Buna bağlı olarak işgücü piyasalarında aracılık hizmeti sunacak özel istihdam kurumlarına duyulan ihtiyaç ortaya çıkmıştır.

1980'li yılların başından itibaren ülkemizde serbest piyasa ekonomisine geçilmiş ve bu yıllardan itibaren kamu hizmetlerinde özelleştirme uygulamaları başlamıştır.

Özelleştirme ile birlikte sendikal yapılarda, endüstri ilişkilerinde ve işletmelerin istihdam stratejilerinde birçok değişiklikler meydana gelmeye başlamıştır.¹

Yıllarca birçok hizmetin kamu kurum ve kuruluşlarınca yapılmasının adeta bir kural olduğu ülkemizde, bu uygulamalar başlangıçta büyük tepkilere sebep olmuştur. Ancak ekonomideki dalgalanmaların yüksek olduğu ülkemizde, birçok değişimin yaşanmaya başladığı 1980'lerden bu yana istihdam ve işsizliğin önemli bir sosyo-ekonomik sorunun başında işsizliğin gelmesi, başta istihdam yaratmak amacıyla ÖİB'ye olan gereksinimi arttırmıştır.

Ülkemizde 2000'li yıllara kadar iş aracılığı hizmeti sadece KİB'nin faaliyet gösterdiği bir kamu hizmeti olarak yürütülmekteydi. Bu hizmetin özelleştirilmesi ilk kez 2003 yılında 4857 sayılı İş Yasası'nın kabulüyle gerçekleştirilmiştir. Ancak bu Yasa ile faaliyet gösterebilecek ÖİB'nin, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi hizmeti sunmasına izin verilmemektedir.

ÖİB'nin rolü tüm dünyada ve ülkemizde giderek artmaktadır ancak özellikle gelişmiş ülkelerde ülkemize kıyasla ÖİB daha etkin olarak faaliyet göstermektedir. Ülkemizde henüz yasal olmayan mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin AB ülkelerinde oldukça yaygın olmasının ve ÖİB'nin faaliyet alanı içinde en geniş yeri almasının bunda büyük etkisi olduğu düşünülmektedir. Aslında bazı ÖİB tarafından fiilen gerçekleştirilmekte olduğu tahmin edilmekte; ancak yasal dayanağı olmadığı için istihdama katkısı tam olarak ölçülememekte ve kayıt altına alınamamaktadır.

Ülkemizde GİB ve GİB aracılığıyla çalışmanın yasallaşması, ilk kez 2002 yılında Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan İş Yasası Taslağı'nda gündeme gelmiş ancak işçi tarafının büyük tepkileri sonucu Tasarı'dan çıkarılmıştır.² Daha sonra 2009 yılında 5920 sayılı Yasa ile İş Yasası'nın 7/A maddesi olarak eklenmesi amacıyla

¹ Toker Dereli, Işık Urla Zeytinoğlu, "Public Sector Industrial Relations on the Eve of Mass Privatization in Turkey", *International Labour Review*, Vol. CXXXII, No: 5-6, 1993, s. 689.

² Toker Dereli, "Çalışma Hayatı Açısından AB Üyelik Müzakereleri Süreci ve Türkiye'nin Öncelikleri" *AB Yolunda Esneklik ve İstihdam Uluslararası Semineri*, Ankara, Haziran 2006, s. 2.

Cumhurbaşkanlığı'na gönderilen Yasa metni çalışma içerisinde belirtilen bazı gerekçelerle veto edilmiştir. En son olarak 2011 tarihli 6111 sayılı Yasa Tasarı'nda da yer almış ancak işçi sendika ve konfederasyonlarının tepkisiyle Tasarı'dan çıkarılmıştır.

GİB'nin yasallaşması yönündeki çabaların devam edeceği tahmin edilmektedir. Ülkemizde GİB'ye yasal olarak izin verilmesi halinde, başka bir ifadeyle mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin yasallaşması durumunda, gerek 4857 sayılı Kanun, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ve hatta ülkemizde Toplu İş Hukuku'nu düzenleyen 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlarda değişiklikler yapılması gerekebileceği düşünülmektedir.

İşçi sendika ve konfederasyonlarının konuya ilişkin tepkilerinin temel sebebi, işçi haklarının gözetilmeyeceği ve istismar edileceği öngörüsüdür. Nitekim ülkemizde geçici işçilerin çoğunun düşük ücret ve olumsuz şartlarda çalıştırıldıkları ve bazı işverenlerin bu çalışma şeklini kötü niyetli olarak uyguladıkları bilinmektedir.

Başta AB ülkeleri olmak üzere birçok gelişmiş ülkenin işgücü piyasasına önemli katkılar sağlayan GİB'nin, yapılan olumsuz tepkilerin aksine ülkemiz çalışma yaşamına olumlu sağlayacağı düşünülmektedir.

Yukarıda anlatılanlar çerçevesinde dört bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde GİB'nin temelini bir iş aracılığı hizmetine dayanması sebebiyle, İşgücü Piyasalarında Aracılık, Özel İstihdam Büroları Kavramı ve Tanımı, Özel İstihdam Büroları'nın Önem Kazanma Nedenleri, Türleri, söz konusu büroların faaliyetleri, çalışma şekli ve bu faaliyetleri genel olarak belirleyen uluslararası normlar incelenecektir. ele alınacaktır. Yine aynı bölüm içerisinde işletmelerin insan kaynakları (İK) yönetimlerinin, insan kaynaklarının temel fonksiyonlarını gerçekleştiren yapıda olmasını sağlamak amacıyla diğer hangi İK fonksiyonlarının, ne şekilde bu bürolar aracılığıyla gerçekleştirilebileceği ve bunun yarattığı avantajlar ele alınacaktır. Çalışma ilişkileri alanında Özel İstihdam Büroları ile ilgili bir diğer

önemli konu ise, söz konusu büroların kamu istihdam kurumları ile olan ilişkileridir. Birçok yabancı ve yerli kaynakta da önemle üzerinde durulan bu konunun yine tezin birinci bölümünde ayrıntılı olarak incelenmesi uygun görülmüştür. Bunun yanı sıra AB’de Özel İstihdam Büroları bu bölüm içinde ele alınmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ÖİB’nin başta AB ve ABD olmak üzere dünyada en yaygın ve istihdamı en çok arttıran türü olan GİB ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Bölüm içerisinde gerek AB üyesi bir ülke olmamız, gerekse GİB konusunda ileri seviyede düzenleme ve uygulamalar içeren ülkelerden oluşması bakımından konular AB çerçevesinde ele alınmaya çalışılmıştır. Nitekim bu kurumlar AB işgücü piyasasını düzenlemeye yardımcı olan araçlar olarak görülmektedir. GİB, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi sunan kurumlar olduğundan öncelikle geçici istihdam konusunun özellikle AB çapında ele alınmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

AB kapsamında GİB’ye olan talebin nedenleri, yasal düzenlemeler ve ülkeler bazında uygulama örnekleri ikinci bölüm içerisinde aktarılmaya çalışılmaktadır. Ayrıca AB ülkeleri içinde GİB konusunda en ileri düzeyde uygulama ve düzenlemeleri bulunan İspanya’nın bu bölümde diğer ülke uygulamalarına göre daha detaylı olarak incelenmektedir. Ülkemiz çalışma yaşamına benzer özellikler içermesi, AB ülkeleri içerisinde GİB’yi en yüksek oranda kullanan ülke olması ve bu konuda ileri seviyede yasal düzenlemeler içermesi sebebiyle bu ülkedeki uygulamaların dikkate alınmasının, çalışmanın son bölümünde yapılacak olan model önerisine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ülkemizde iş aracılığı, ÖİB’nin faaliyetleri ve istihdama katkısı ele alınacaktır. Bu kapsamda ülkemizdeki yasal mevzuat, uygulamadaki mevcut durum ve aksaklıklar, düzeltilmesi gereken konular ve kamu-özel istihdam kurumları işbirliği detaylı olarak anlatılacaktır. Bunun yanı sıra 2000’li yıllardan bu yana GİB ve mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin yasallaştırılması yönündeki çabalar, bunlara karşı gerçekleştirilen tepkiler ve gerekçeleri ile ileriki

dönemlerde gerçekleştirilmesi söz konusu olabilecek çalışmalar aynı bölüm içerisinde incelenmektedir.

Çalışmanın son bölümünde ülkemizde GİB ve GİB aracılığıyla çalışmanın doğrudan etkileyeceği düşünülen sosyal taraflar ile ilgili alanda uzmanlaşmış olan akademik kesiminin farklı boyutlar dahilinde konuya tutumlarını ölçmek amacıyla gerçekleştirilmiş bir ampirik araştırma ve bulguları aktarılmaya çalışılmaktadır. Ayrıca bu bölümde, ilk üç bölüm içerisinde teorik ağırlıklı olarak anlatılan konulara ve ampirik araştırma bulgularına göre ülkemiz açısından uygulanabilir bir model önerisi yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ PİYASALARINDA ARACILIK KAVRAMI VE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

Günümüzde birçok makro ve mikro düzeyde faktörün etkisiyle değişen işgücü yapılarında, artan işgücü arz ve talebini karşılamaya yönelik olarak faaliyet göstermekte olan Özel İstihdam Büroları'nın (ÖİB) temel faaliyeti iş ve işçi bulma hizmeti sunmaktır. İş aracılığı olarak nitelendirilen bu faaliyetin başlangıcı yüzyıllar öncesine dayanmaktadır.

Toplumlarda sosyal düzenin oluşmasından önce, informal olarak gerçekleştirilen iş aracılığı, sosyal devlet olma anlayışıyla birlikte değişmeye başlamıştır. Geçmişte bir kamu hizmeti olarak benimsenen iş aracılığı, ülkeler bazında yasal olarak düzenlenmiş ve uzun yıllar birçok ülkede monopol bir yapı içinde faaliyet göstermiştir. Sosyal, ekonomik, toplumsal yapıların değişmesiyle ve işgücü piyasalarında ihtiyaçlar çeşitlendikçe, iş aracılığı hizmetinin özelleştirilmesi gündeme gelmiş ve öncelikle günümüzün gelişmiş toplumlarında özelleştirme uygulamaları başlamıştır. Ancak yasal olarak ÖİB kurulmadan önce de bu hizmeti yürüten özel işletmelerin var olduğu bilinmektedir.

Temel faaliyet olarak iş aracılığının geleneksel rolü olan iş ve işçi bulma hizmetini yürüten ÖİB, işgücü piyasalarının yapısı değiştikçe ve ihtiyaçlar çeşitlendikçe, iş aracılığı hizmeti dışında istihdama yönelik başka hizmetler de sunmaya başlamış ve günümüzdeki yapı ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede ÖİB ile ilgili ayrıntılara değinilmeden önce işgücü piyasalarında aracılık hizmetinin doğuşu ve gelişimi hakkında bilgi vermenin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın birinci bölümü içerisinde işgücü piyasalarında aracılık ile ilgili bilgilerin verilmesinden sonra, ÖİB'nin makro düzeyde ortaya çıkışına sebep olan faktörler,

önem kazanma nedenleri, günümüzde faaliyet gösteren ÖİB'nin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yapmış olduğu sınıflamaya göre türleri ve son olarak da dünya genelindeki uygulamalar aktarılmaya çalışılacaktır.

1. İŞGÜCÜ PİYASASINDA ARACILIK

İş aracılığı hizmeti, belli bir işin yapılması için gerekli olan niteliğe sahip kişiler (işgücü arzı) ile o iş için eleman arayan işletmeleri veya işverenleri (işgücü talebi) doğru yer ve zamanda bir araya getirmek amacıyla gerçekleştirilen faaliyetler bütünü olarak tanımlanmaktadır.³

İş aracılığı faaliyeti yüzyıllar öncesine dayanmaktadır. İş aracılığı, tarihte görülmeye başladığı andan itibaren işgücü piyasalarının ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak bazı değişimlere uğramış ve günümüzdeki yapısını almıştır. Geçmişte sadece işgücü arzı ile talebini karşılaştırmaya yönelik olan iş aracılığı hizmeti, günümüzde kariyer danışmanlığı, eğitim-geliştirme, yönetici danışmanlığı gibi fonksiyonları da üstlenerek daha kapsamlı bir yapıda faaliyet göstermektedir. Ancak özel istihdam hizmeti sunan tüm kurumların aslında en önemli faaliyet olarak iş aracılığının belirtilen geleneksel fonksiyonunu yerine getirdiklerini söylemek mümkündür.

İşgücü piyasaları için son derece önemli olan bu konunun ayrıntılarına değinilmeden önce söz konusu kurumların faaliyet gösterdikleri “işgücü piyasası” ve geleneksel fonksiyonları olan “iş aracılığı” kavramlarından bahsetmenin yararlı olacağı düşünülmektedir.

³ Margaret A. Richardson, **Recruitment Strategies**, New York, United Nations Public Administration Network, 2009, s. 3.

1.1. İŞGÜCÜ PİYASASI KAVRAMI

İşgücü, bir ülkedeki emek arzını sayı yönünden ifade eden bir kavramdır. İşgücü piyasası, kısaca işgücü arzı ile talebinin oluşturduğu piyasadır.⁴

Endüstri Devrimi sırasında fabrikalara işgücü sağlamak amacıyla bazı kişiler, işgücü fazlalığının bulunduğu bölgelerdeki tarım nüfusunu, yeterince iş bulamadıkları geleneksel çevrelerinden alıp, kolayca istihdam edildikleri şehirlere götürmüşlerdir. İşçi ve işverenleri biraraya getiren bu ilkel yöntemler daha sonraları emek piyasası diye adlandırılacak organizasyonun oluşumuna temel oluşturmuştur.⁵

İktisat teorisi çerçevesinde işgücü piyasasında kaynakların kıtlığı ve davranışların rasyonelliği ön plana çıkmaktadır. Bu piyasada işgücü girişimciler tarafından kiralanmakta, dolayısıyla işgücü arz edenlerin belli bir kumanda gücü olmaktadır.⁶

İşgücü piyasasını mevcut işçilerin mevcut işlere yerleştirilmesini sağlamak üzere doyurucu bir şekilde örgütleme, yapısal işsizliği, geleneklere ve ulusal ilkelere bağdaşabilir bir düzeye indirmek bakımından yaşamsal önem kazanmaktadır.⁷

1.2. İŞ ARACILIĞI VE İŞ ARACILIĞININ İLK ÖRNEKLERİ

İş aracılığını, iş arayan için iş, işçi arayan için de işçi bulmak şeklinde kısaca tanımlamak mümkündür. İş aracılığında, iş arayanla aracı arasında, bir iş sözleşmesi mevcut değildir. Yani iş arayan, aracının işçisi durumunda değildir. Aracının

⁴ Jacqueline Mazza, Labour Intermediation Services: Lessons For Latin America and the Caribbean”, **Cepal Review**, No: 80, 2003, s. 160.

⁵ Ali Kemal Sayın, “Değişen Emek Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetinin Önemi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No: 56, 2009, s. 338.

⁶ İlker Parasız, Melike Bildirici, **Modern Emek Ekonomisi**, Bursa, Ezgi, 2002, s. 5.

⁷ Cahit Talas, **Toplumsal Ekonomi**, Ankara, İmge, 1997, s. 145.

fonksiyonu, iş arayana uygun bir iş bulduktan ve tarafların bir araya gelip anlaşmasından sonra ortadan kalkmaktadır.⁸

İşgücü piyasalarında “iş aracıları”, iş arayan ile eleman arayanlar arasında, uygun eşleştirmelerin yapılabilmesi için taraflara bilgi sağlayan, gerekli iletişimi kurmaya yardımcı olan, aralarındaki çatışmaların giderilmesini sağlamaya yönelik faaliyet gösteren kurum veya özel girişimlerdir. İş aracılığının en basit şekli, iş arayan ile eleman arayanlara sadece bilgi sağlanması durumudur.⁹ Bu faaliyetin başladığı ilk dönemlerden bu yana daha çeşitli fonksiyonlar üstlenmiş ve işgücü piyasalarında her zaman önemini korumuştur.

Tarih boyunca kendi istekleriyle ve ücret karşılığında çalışan insanların varlığı bunlara aracılık yapan kurumları da beraberinde getirmiştir. İş aracılığının en eski örneklerinden biri Antik Sümer’de görülmüştür. Buradaki iş aracıları gerçekte işçi ve köleleri kaydedip yakın arazide geçici çalışmalar için gönderen tapınak rahipleridir. Sümer sisteminde her işçiye ücretini ve kendinden istenen iş için verilen süreyi bildiren bir kil tablet verilmektedir. Bu tablette işçinin işe başladığı ve bitirdiği zamanlar yazmaktadır. İşçiler ücretini, tablet kontrol edilip onaylandıktan ve tapınak rahiplerinin komisyonu düşüldükten sonra bürodan almaktadırlar.¹⁰

Ortaçağda ustalar aracılık görevini, genellikle kendi aletleriyle, tüccar iş adamlarının sağladığı malzemeyi kullanarak çalışan kalfalara iş aracılığı yapmak suretiyle yerine getirmektedirler. Usta olması ve işyeri açması çok zor olan lonca düzeninde kalfaların yer değiştirmesinin fazlaşması, uygun iş aracılığı bürolarının da kurulması gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Loncalar, yer değiştiren kalfalarını başıbozukluktan koruyabilmek amacıyla belirli yerlerde hanlar kurmuşlardır. İşte bu

⁸ Algun Çifter, Özge Demir, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi Kavramı Türleri ve Koşulları”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, No: 10, 2006, s. 12.

⁹ David H. Autor, **The Economics of Labor Market Intermediation: An Analytic Framework**, Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), 2008, s. 7.

¹⁰ Ali Kemal Sayın, **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, Ankara, Türkiye İş Kurumu, 2002, ss. 15-17.

hanlar, ilk aracılık büroları olarak hizmet vermiştir. Bu dönemde iş aracılığı bazı lonca ustaları ve kalfa birlikleri tarafından yapılmıştır.¹¹

Karmaşık bir yapı gösteren işgücü piyasasında iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetleri, sanayileşmenin başladığı son iki yüz yıldır önemini korumaktadır. XX. yüzyılın başında, o yıllara özgü koşulların etkisiyle iş aracılığı hizmetlerinde zorunlu olarak kabul edilen devlet tekeli ilkesi, istihdam piyasalarında yaşanan değişiklikler nedeniyle, bu sistemi benimsemiş ülkelerde sorgulanmış ve birçoğunda kaldırılmıştır.¹²

İlk olarak Birinci Dünya Savaşından hemen sonra 29 Ekim 1919 tarihinde işsizliğin büyük boyutlarda olduğu yıllarda, işsizliğe karşı ülkeleri savaşmaya ve merkezi bir makamın kontrolüne tabi resmi ve parasız iş bulma sistemi kurmaya davet eden "İşsizlik Hakkında 2 Sayılı Sözleşme" kabul edilmiştir.¹³

ILO'nun 2 Sayılı Sözleşmesi'nin ikinci maddesine göre sözleşmeyi onaylayan her üye, merkezi bir makamın kontrolüne tabi bir resmi parasız iş bulma büro sistemi kurmalıdır. İşveren ve işçilerin temsilcilerini de içermesi gereken komiteler tayin edilerek ve bu büroların işlemesine yönelik her konuda fikirlerine danışılmalıdır.¹⁴

İşgücünde aracılık hizmetlerinin yürütülmesinde ilk yaklaşım monopolcü bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımda kamu istihdam kurumu, bütün işe alma işlemlerini merkezileştirmekte, hiç bir işveren elindeki boş işlerin kaydını kamu iş bulma servisine yaptırmadan o kadro için işçi alamamakta, yine aynı kuruma işsiz olarak kaydolmamış herhangi bir kimse de işe yerleştirilememektedir.¹⁵

¹¹ Emine Pul, "Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkeleri'nde ÖİB'nin Yapısı", **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2006, s. 8.

¹² İsmail Bircan, "Türkiye'de İstihdam Sorunu, İşkur Yasası ve Özel İstihdam Büroları", **İşveren Dergisi**, 2000, s.14.

¹³ Zerrin Yöney Fırat, "İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan İŞKUR'a -İşe Yerleştirme Hizmetleri", (Çevrimiçi) http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=160, 10 Eylül 2009.

¹⁴ ILO, 2 Sayılı Sözleşme, 29 Ekim 1919.

¹⁵ İlhan Gedik, "İstihdam Hizmetlerindeki Değişim ve Özel İstihdam Büroları", **Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, 2003, s. 4.

İşgücü piyasalarında arz ve talebi karşılamaya yönelik hizmet sunan iş aracılığı, günümüzde monopol özelliğini kaybetmiş ve “kamu” ve “özel” olmak üzere iki tip iş aracılığı hizmeti sunan kurumlar ortaya çıkmıştır.¹⁶

Geçmişte yaşanan tecrübeler sonucu son yıllara kadar Türkiye de dahil pek çok ülkede iş ve işçi bulma faaliyetleri bir kamu hizmeti olarak devlet tekeline bırakılmıştır.¹⁷ İşe yerleştirme hizmeti 1990 yılına kadar sosyal politika bakımından oldukça gelişmiş bir ülke olan Almanya dahil birçok Avrupa ülkesinde devlet tekelinde bulunmaktaydı. Almanya’da ÖİB ilk kez 1994 yılında yasal olarak faaliyet göstermeye başlamıştır.¹⁸ Bu anlamda işe yerleştirme hizmetleri ile ilgili olarak Avrupa’da yasal düzenleme gerçekleştiren en son ülkelerden biridir.¹⁹

Birçok Avrupa ülkesinde ilk olarak iş aracılığı hizmeti devletin iş arayan ile eleman arayanları bir araya getirmek ve bu sayede işgücü piyasalarındaki boşluğu doldurmak amacıyla ücretsiz olarak vermeye başladığı hizmetlerdir.²⁰

2. İŞGÜCÜ PİYASALARINDA ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

İşgücü piyasalarında iş ve işçi bulmaya aracılık eden özel kurumlara olan talebin artması sonucu, devletler birtakım düzenlemeler dahilinde bu kurumların yasal çerçevede faaliyet göstermesini uygun bulmuşlar ve birçok ülkede ard arda yapılan çeşitli düzenlemelerle ÖİB adıyla, daha sistematik ve yasal bir yapıda görev yapmalarını sağlamaya çalışmışlardır.

¹⁶ Mazza, **a.g.m.**, s. 159.

¹⁷ Namık Ata, “Türkiye’de İş ve İşçi Bulma Hizmetlerinin Çağdaş Bir Yapıya Kavuşturulması ve Özel İstihdam Büroları”, **İşveren Dergisi**, 2000, s. 23.

¹⁸ Henrik Winterhager, **Private Job Placement Services – A Microeconomic Evaluation For Germany**, Mannheim, Centre from European Economic Research, 2006, s. 3.

¹⁹ Henrik Winterhager, Anja Heinze, Alexander Spermann, “Deregulating Job Placement in Europe: A Microeconomic Evaluation of an Innovative Voucher Scheme in Germany”, **Labor Economics**, V. XIII, 2006, s. 505.

²⁰ Elizabeth Webster, Gleysn Harding, **Outsourcing Public Employment Services: The Australian Experience**, Australia, Melbourne Institute Publications, 2000, s. 34.

ÖİB, en klasik fonksiyonu ile işgücü piyasalarında iş arayan kişilerle eleman arayan işveren veya şirketleri bir araya getirip işgücü arz ve talebini karşılamaya yönelik, kar amacı güden özel işletmelerdir. ÖİB'nin gelişimi işgücü piyasalarında arz ve talebin artış ve azalışına bağlı olarak düzenli olmayan bir seyir göstermektedir. Ayrıca ÖİB'nin faaliyet ve büyüklükleri göz önüne alındığında heterojen bir yapıya sahip oldukları görülmektedir.²¹

ÖİB özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde, bir ücret ya da komisyon karşılığında işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında aracılık hizmeti sağlayan, kar gayesi güden ya da gütmeyen kuruluşlardır.²²

Başka bir tanıma göre ise ÖİB, kamu kurumlarından bağımsız olarak faaliyet gösteren ve aşağıdaki fonksiyonlardan bir ya da bir kaçını yerine getiren gerçek ya da tüzel kuruluşlardır.²³

- İş başvuruları ile iş ihtiyaçlarının eşleştirilmesi hizmetleri,
- Üçüncü bir kurumda çalıştırılmak üzere çalışanların istihdam edilmesi hizmetleri,
- Bunlar dışında herhangi bir eşleştirme yapmaksızın sadece bilgi sağlama hizmetleri.

ILO, ÖİB'yi "özel hukuka tabi ve bir sözleşme çerçevesi içinde faaliyet gösteren, müşterilerine ücret karşılığında hizmet veren, iş talep edenlerin istihdama girişini, iş deneyimlerinin arttırılmasını sağlayan ve boş işler için uygun eleman bulmayı hızlandırmak veya kolaylaştırmak için kurulmuş hizmet işletmeleri" olarak

²¹ ILO, **The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets**, Geneva, ILO Publications, 1994, s. 25.

²² Alparslan Ögüt, "Türkiye'de Özel İstihdam Büroları'nın Halkla İlişkiler, Reklam ve Tanıtım Faaliyetlerinin İncelenerek İŞKUR'un Bu Alandaki Uygulamalarıyla Karşılaştırılması", **T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi**, s. 73.

²³ ILO, **Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers and Their Contribution to the Labour Market**, Geneva, ILO Publications, 2009, s. 1.

tanımlamaktadır.²⁴ Bu tanım içinde yer alan bazı kavramların açıklamaları ILO tarafından şu şekilde yapılmıştır:²⁵

- “Özel İstihdam Büroları”nda “özel” kavramı, bu büroların özel hukuk çerçevesinde faaliyet göstermelerinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca ÖİB’nin hepsinin kar amacı gütmemesi gerekmekte; kar amacı gütmeyen ve bu tanıma uygun faaliyet gösteren bürolar da ÖİB sayılmaktadır.
- Belirtilen bürolar, müşterileri ile yazılı bir sözleşme çerçevesinde faaliyet göstermektedir.
- İstihdam sağlama hizmeti yurtiçi olabileceği gibi yurtdışı da olabilmekte, ayrıca belirsiz süreli işler veya geçici işler için de gerçekleştirilebilmektedir.
- Her nitelikte işgücü için bu hizmet verilmektedir.

Bu büroların iş arayanlardan herhangi bir ücret almaması, sistemin temel kuralını teşkil etmektedir. ÖİB müşteri konumunda bulunan işverenden alacakları ücret ya da komisyon karşılığında faaliyetlerine devam etmektedirler.²⁶

Günümüz işgücü piyasalarında iş arayanlar ve işverenler işe yerleştirme ve iş bulma faaliyetlerinde uygun bir eşleşme gerçekleştirebilmek için bu bürolardan yararlanmaktadırlar. Granovetter, 1995 yılında “Getting a Job” adlı kitabında kurumun stratejileri, kişilerin davranış özellikleri ve amaçların iş arama sürecinde merkezi bir rol oynadığını ancak bunların bu süreçte göz ardı edildiğini vurgulamıştır. ÖİB hem işveren hem de iş arayan bakımından göz ardı edilen bu hususu en iyi şekilde yerine getirme konusunda etkin rol oynayan kuruluşlardır.²⁷

Küreselleşmenin bir sonucu olarak uluslararası ticaretin ve bilgi-işlem teknolojilerinin hızla gelişmesi, geçici ve kısmi çalışmanın yaygınlaşması ve

²⁴ ILO, **The Role of Private Employment Agencies**, s. 11.

²⁵ ILO, **Private Employment Agencies, Temporary.....** ss. 12-13.

²⁶ TİSK, **İşsizlik Sigortası, Aktif İstihdam Politikaları ve Özel İstihdam Büroları**, Ankara, TİSK Yayınları, 2000, s. 73.

²⁷ Jed DeVaro, “The Labor Market Effects of Employer Recruitment Choice”, **European Economic Review**, No: 52, 2008, s. 284.

işsizliğin artması gibi nedenler işgücü piyasalarını değiştirmiş ve ÖİB olmayan ülkelerde bu büroların hızla yaygınlaşmasına sebep olmuştur.²⁸

ÖİB'nin işletme olarak değerlendirilmesinin en önemli nedeni iş ve işçi bulma faaliyetleri karşılığında çoğunlukla kar elde etmeleridir ki, bu özellikleri ÖİB'yi Kamu İstihdam Büroları'ndan (KİB) ayıran en önemli farklılıktır. İkinci önemli farklılık ise; KİB'nin devlet tarafından kurulmasına ve yönetilmesine karşılık ÖİB'nin özel girişimlerin sonucu faaliyet sürdürmesidir. Bu iki temel farklılık sonuçta kamu ve özel istihdam kurumlarının faaliyet alanlarına da yansımaktadır.²⁹

ÖİB 1980'lerden itibaren bütün dünyada hızla artmış ve 2003'den bu yana Türkiye'de de faaliyet göstermeye başlamıştır. Karmaşık bir yapı gösteren emek piyasasında aracılık hizmetleri özellikle sanayileşmenin başlamasıyla önem kazanmıştır. XX. yüzyılın başlarında, o döneme özgü koşulların etkisiyle iş aracılığı hizmetlerinde zorunlu olarak devlet tekeli ilkesi benimsenmiştir. Ancak daha sonra küreselleşme sürecinin etkisiyle, artan işsizlik sorunuyla baş etmede kamunun yetersizliğiyle, nitelikli işgücüne duyulan ihtiyaçla ve teknolojideki hızlı gelişmeler sonucu istihdam hizmetlerinde çeşitliliğe ihtiyaç duyulmuştur. Bu süreçte, ÖİB devletin eksik kaldığı alanlarda istihdam faaliyetlerine katkıda bulunmaya başlamıştır.³⁰

ÖİB, işgücü piyasalarında iş aracılığı başta olmak üzere istihdama ilişkin birçok konuda hizmet veren kuruluşlardır. Söz konusu bürolar, çoğu zaman müşterileri olan işletmeler ile bir sözleşme ilişkisi içinde onlara istihdama ilişkin olarak danışmanlık yapma, işçi temin etme, eğitim ve geliştirme faaliyetlerine katkıda bulunma, işgücü

²⁸Jean Paul Barbier, Ellen Hansen, Alexander Samorodov, **Private-Public Relationship in Employment Services**, Geneva, ILO Publications, 2003, s. 1.

²⁹ Zerrin Fırat, Handan Aksüyek, "Özel İstihdam Büroları ve Çalışma Hayatında Yeri", (Çevrimiçi) http://www.paradoks.org/old/makale/yil5_sayi2/firataksuyek52.pdf, 23 Eylül 2009.

³⁰ Sayın, **Emek Piyasasında Aracılık.....**, s. 17.

fazlası olan şirketlerde işten çıkarılan personeli yeniden işe yerleştirme gibi birçok alanda hizmet göstermektedirler.³¹

İlk olarak geçen yüzyılda ABD ve İngiltere’de ortaya çıkan ÖİB, İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra tanınmaya ve gelişmeye başlamışlardır. 1950’li yılların sonlarına doğru ise, Hollanda, İsviçre ve İngiltere’de örgütlenmelerini tamamlayarak, kısa sürede Belçika, Fransa ve Federal Almanya gibi ülkelere yayılmışlardır. Günümüzde ÖİB içinde en yaygın olanı, GİB’dir. Bu bürolar gerek yıllık ciro hacmi gerekse büro genişliği bakımından en geniş faaliyet alanına sahip olan türdür.³²

ÖİB, işgücü piyasasında emek arz ve talebinin buluşmasını, piyasa hakkında bilgiyi ve emek hareketliliğini arttırmakta, esneklik uygulamalarından dolayı karmaşık ve izlenmesi güçleşen işgücü piyasasında denetim ve kontrolün kolaylaşmasına yardımcı olmaktadır.³³

2.1. MAKRO DÜZEYDE ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ VE GELİŞİMİ

Global düzeyde endüstri ilişkileri, çalışma yaşamı alanlarında günümüze dek gelen birçok uygulama ve düzenlemenin temellerinin endüstri devrimi ve sanayileşme hareketi ile başladığını söylemek mümkündür. İşçi ve işveren statülerinin belirginleştiği bu dönemin günümüz işgücü piyasasının temel taşlarını oluşturduğunu söylemek mümkündür.

Endüstri Devrimi’nin başlamasından sonra, Birinci Dünya Savaşı, onun ardından 1930’lu yıllarda görülen Dünya Ekonomik Krizi’nin etkileriyle işsizlik tüm dünyada

³¹ Peter Auer, Natalia Popova, “Labour Market Policy For Restructuring in Turkey: The Need For More Active Policies”, **ILO Employment Paper**, No: 51, 2003, s. 33.

³² Pul, **a.g.e.**, s. 44.

³³ Handan Kumaş, “Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum”, **Sosyo Ekonomi Dergisi**, No: 1, Ocak-Haziran 2010, s. 136.

önemli bir sorun olmaya başlamıştır. Kamu istihdam hizmetlerinin yeterli ve tam anlamıyla etkin rol oynayamadığı işgücü piyasalarında, istihdam sorununu çözmek amacıyla özel istihdam kurumları ortaya çıkmaya başlamıştır.

2.1.1. Endüstri Devrimi

Endüstri Devrimi, 1770’li yıllarda İngiltere’de önemli ölçüde artan ekonomik gelişme ve buna bağlı olarak da sosyal sınıflar arasındaki farklılıkların büyümesi sonucu başlamıştır.³⁴ Endüstri Devrimi, yeni bir toplum düzeninin –Kapitalist Toplum Düzeni- doğuşuna yol açan, ekonomik ve toplumsal yaşamda yeni bir çağı başlatan ve bu nedenle de derin ve köklü değişimleri simgeleyen büyük bir olaydır. Bu dönemde makinenin ve buhar gücünün üretime katılması sonucunda büyük fabrika sanayii doğmuştur.³⁵

Önceki çağın küçük zanaat ve atölye üretiminin yerine, yeni teknik ve makinelerle donatılmış fabrika üretim sistemi getirilmiştir. Üretim güçlerindeki bu değişim ile lonca düzeninden kopan işçiler kitleler halinde sanayii bölgelerine göç etmişler, ağır çalışma ve yaşam koşulları içine girmişlerdir.³⁶ Bu ağır çalışma koşulları, aşırı işbölümü, katı ast-üst ilişkilerine dayalı baskıcı yönetim uygulamaları, zamanla çalışanların ve düşünürlerin tepkisine yol açmış ve daha demokratik bir yönetimin gerçekleştirilmesine yönelik isteklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur.³⁷

Sanayileşmeye birlikte işçilerin bağımsızlıkları azalarak bir işverene ya da işletmeye bağımlı konuma geçmişlerdir.³⁸ İşçilerin bağımlı konuma geçmelerinin, gerçek anlamda iş aracılığı hizmetine olan ihtiyacı ortaya çıkaran nedenlerden biri olduğunu söylemek mümkündür.

³⁴ Gregory Clark, **The Secret History of the Industrial Revolution**, California, Department of Economics, 2001, s. 4.

³⁵ Sami Güven, **Sosyal Politikanın Temelleri**, Bursa, Ezgi, 1995, s. 71.

³⁶ **A.e.**, s. 72.

³⁷ İ. Atilla Diele, **Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma**, Ankara, Şafak, 1980, s. 19.

³⁸ Nusret Ekin, **Endüstri İlişkileri**, 5. bs., İstanbul, Temel Matbaacılık, 1989, s. 33.

Endüstri devrimiyle birlikte başlayan kitle üretimin etkisiyle ortaya çıkan emeğin sömürülmesi, başlangıçta dini kuruluşlar, yerel yönetimler, sendikalar ve özel bürolar aracılığıyla yürütülen aracılık hizmetlerinin kamu denetiminde yürütülmesine olan ihtiyacı arttırmıştır.³⁹

Endüstri Devrimi boyunca, kırsal kesimde yaşayan birçok birey, şehirlerde bulunan atölye ve fabrikalara işgücünü arz etmeye başlamıştır. Bu yolla işveren ve iş arayanlar işgücü piyasasında bir araya gelmişlerdir. Günümüzde halen az gelişmiş ülkelerde işgücü arz ve talebi, aracı olmadan doğrudan bir araya gelmektedir. Sanayileşmenin hızlanması ile işgücü arz ve talebi artmış; iş arayan ile işverenin tam olarak beklentilerinin karşılanması için aracı kurumlara ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Böylece istihdam hizmetlerine olan ihtiyacın ilk belirleyicilerinden biri de Endüstri Devrimi ve bunun getirdikleri olmuştur.⁴⁰

İktisadi liberalizmin hakim olduğu XIX. yüzyılın başlarında ev işleri ve kasaplık gibi belirli işlerde uzmanlaşmış aracı kuruluşlar dışında, emek piyasasına kamu müdahalesi söz konusu olmamaktaydı. Sanayileşme geliştikçe emek piyasasındaki aracılardan sayısında da artış olmuştur.⁴¹

2.1.2. Dünya Savaşları Sonucu Artan İşsizlik

Tüm dünyada ekonomik, sosyal ve siyasal izler bırakan ve işgücü piyasalarında önemli değişimlerin ve olumsuzlukların yaşanmasına sebep olan Birinci ve İkinci Dünya Savaşları'nın istihdam hizmetlerinin yeniden yapılandırılmasına önemli etkileri olduğunu belirtmek mümkündür.

Birinci Dünya Savaşı eski dünyanın, esas olarak Avrupa'nın, sanayi ve kültür merkezlerini tahrip etmiştir. Ücret ve fiyatlarda yaşanan gerileme, Batı Avrupa'nın büyük kısmında işsizlik oranında sürekli ve önemli artışlara neden olmuştur. Birinci

³⁹ Pul, a.g.e., s. 18.

⁴⁰ ILO, *The Role of Private Employment Agencies*, s. 5.

⁴¹ Sayın, "Değişen Emek Piyasasında", s. 338.

Dünya Savaşı'ndan sonra, kitlesel işsizliği ortadan kaldırmak yani dar anlamda tam istihdamı sağlamak hükümetlerin ekonomi politikalarının ana hedefi haline gelmiştir.⁴²

Birinci Dünya Savaşı ile birlikte dünya üzerinde işgücünde huzursuzluklar yaşanmaya başlamıştır. İşgücünde yaşanan bu sıkıntılar aynı zamanda sosyal bir boyut kazanmış ve bunun bir yansıması olarak grevler ve gösteriler başlamıştır. İşgücünde yaşanan huzursuzluklar somut olarak o dönemde yapılan grev ve gösteri sayılarıyla ölçülmektedir. Buna göre 1919 ile 1920 yıllarında grev ve gösteri sayıları, dolayısıyla işgücündeki huzursuzluk ve çalkantılar en üst seviyeye ulaşmıştır.⁴³

Savaş sonrası itilaf devletleri tarafından imzalanan Versay Antlaşması ile çalışma hayatının iyileştirilmesine yönelik çeşitli düzenlemeler gerçekleştirilmiş ve 1919 yılında bu antlaşmanın bir sonucu olarak ILO kurulmuştur.⁴⁴

Özellikle ABD'de Birinci Dünya Savaşı'nın başından itibaren birçok işletme dış pazarını kaybetmeye başlamıştır. Bunun sonucu olarak da 1914 ve 1915 yıllarında işsizlik seviyesi önemli bir noktaya ulaşmıştır. Savaş sonrası Kamu İstihdam Büroları'na (KİB) başvurular oldukça azalmış ve ÖİB önem kazanmaya başlamıştır.⁴⁵ Örneğin 1924 yılında Fransa'da faaliyet göstermeye başlayan bir Yurtdışı İstihdam Bürosu ile ulusal işgücü yabancı ülkelere gitmeye başlamıştır. ÖİB, bu dönemde yabancı işçi göçünü yaygınlaştıran önemli kurumlar olmaya başlamıştır.⁴⁶

⁴²İbrahim Bakırtaş, Ali Tekinşen, "Dünya Savaşları ve Büyük Buhran Arasındaki Etkileşimin Ekonomi Politikası", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, No: 12, 2004, s. 90.

⁴³ Beverly J. Silver, "Labor, War and World Politics: Contemporary Dynamics in World-Historical Perspective", **North American Labor History Conference**, Detroit, October 15-18, 2003, s. 3.

⁴⁴ ILO, **The Role of Private Employment Agencies**....., s. 6.

⁴⁵ Woong Lee, **Private Deception And The Rise of Public Employment Office in The United States, 1890 – 1930**, USA, Nber Working Paper Series, Paper No: 13695, ss. 9-10.

⁴⁶ James Frank Hollifield, **Immigrants, Markets and States: The Political Economy of Postwar Europe**, USA, Harvard University Press, 1992, s. 49.

Birinci Dünya Savaşı'nın ardından 1929 yılında başlayan Dünya Ekonomik Krizi'nden sonra 1933'den itibaren ülkeler ekonomik-sosyal olarak düzelmeye girmeye çalışmışlardır. Ancak 1939 yılında başlayan ve 1945 yılına kadar süren İkinci Dünya Savaşı, işgücü piyasalarında olumsuz etkiler bırakmıştır.⁴⁷

İkinci Dünya Savaşı'nın ekonomiler üzerindeki olumsuz etkileri genel olarak talep düşüşü, esnek olmayan sabit ücretler, yüksek arz elastikiyeti şeklinde olmuştur. Bu faktörlerin etkisiyle işsizlik oranı Batı Avrupa'da daha da artmıştır.⁴⁸ Buna bağlı olarak ülkelerde istihdam hizmetlerinin daha etkin faaliyet göstermesi ihtiyacı doğmuştur. Belirtilen tarihlerde hemen hemen tüm ülkelerde kamu istihdam hizmetleri monopol bir yapıda faaliyet göstermektedir. Kamu istihdam hizmetlerinin yeterli olmaması sonucu ÖİB'ye olan talep artmış ve işgücü piyasalarında monopol yapı terk edilmeye başlamıştır.⁴⁹

2.1.3. Dünya Ekonomik Krizinin İşgücü Piyasasına Etkileri

Ekonomik kriz (depresyon, ekonomik buhran/bunalım), ekonomik dalgalanma içerisinde beklenmedik bir biçimde fiyatlardaki ani düşme dönemidir. Büyük Buhran olarak nitelendirilen 1929-1933 yıllarında yaşanan Dünya Ekonomik Krizi, Avrupa ülkelerinde bazı bankaların mali sıkıntıya girmesi New York Borsası'nda hisse senedi fiyatlarında ani düşüşlere neden olmuş ve ardından da tüm ABD ekonomisini etkisi altına almıştır.⁵⁰

1929 Dünya Ekonomik Krizi, sanayileşmiş ülkelerde yaşayan insanların büyük kısmı için kitlesel işsizliğe neden olurken, ilgili ülkelerde alınacak siyasi ve ekonomik kararlar üzerinde büyük ve yaralayıcı etkiler meydana getirmiştir. Çünkü, işsizlik

⁴⁷ Raymond Cumings Atkinson et. al., **Public Employment Service in the United States**, 2. bs., Florida, New World Book, 1972, s. 21.

⁴⁸ Hollifield, **a.g.e.**, s. 86.

⁴⁹ Atkinson, Odencrantz, Deming, **a.g.e.**, s. 21.

⁵⁰ Coşkun Can Aktan, Hüseyin Şen, "Ekonomik Kriz: Nedenleri ve Çözüm Önerileri", **Yeni Türkiye Dergisi**, No: 1, 2002, ss. 2-5.

yardımı da dahil sosyal güvenlik sisteminin, özellikle de uzun dönemli işsizlik için, yeterli olmadığı görülmüştür.⁵¹

Krizin etkisiyle ekonomideki ilk çöküş dönemi 1929-1933 yılları arasında görülmüştür. ABD’de 1933 yılında istihdama katılmak isteyen her dört kişiden biri işsizdir. Yüzde olarak belirtilirse 1929 yılında % 3,2 olan işsizlik oranı 1933 yılında % 24,9’a ulaşmıştır. Bu dönemde çalışanların ise % 56 gibi büyük bir oranı ise kısmi süreli olarak istihdam edilmiştir.⁵²

Büyük Buhran’ın yol açtığı felaket ve belirsizlik duygusunun iş çevreleri ve politikacılar arasında yaygınlık kazanması, krizin şiddetini daha da arttırmıştır. Dünya Ekonomik Krizi’nin meydana geldiği 1930’lu yıllarda KİB’ye başvuranların sayısı oldukça artmıştır.⁵³

Krizin etkisiyle Almanya, Fransa gibi ülkelerde işsizlikle mücadele için bir dizi önlemler alınmaya başlamıştır. İşgücünün başka ülkelerde istihdamı yaygınlaşmaya başlamış ve ÖİB, bunu gerçekleştirmede önemli rol oynamıştır. Bu nedenle ÖİB’nin global çapta önemi artmaya başlamıştır.⁵⁴

Dünya Ekonomik Krizi’nin etkilerinin tüm dünyada yayılmasının ardından 1933 yılında ILO tarafından ÖİB’ye ilişkin bir Tavsiye Kararı ve 34 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme düzenlenmiştir. Bu sayede artan işsizlik oranlarının kamu ve özel istihdam kurumları ile ortaklaşa çözüm bulması amaçlanmıştır.⁵⁵

ÖİB’ye olan talebin ortaya çıkışının en önemli sebebinin, dünya çapında görülen işsizlik oranlarının artışı olduğunu belirtmek mümkündür. Yüksek işsizlik oranları

⁵¹ Bakırtaş, Tekinşen, **a.g.m.**, s. 89.

⁵² Linda Levine, **The Labor Market During the Depression and the Current Recession**, USA, Congressional Research Service, 2009, s. 4.

⁵³ Bakırtaş, Tekinşen, **a.g.m.**, s. 89.

⁵⁴ Hollifield, **a.g.e.**, s. 63.

⁵⁵ ILO, **General Survey Concerning Employment Instruments**, Geneva, ILO Publications, 2010, s. 50.

ise yukarıda belirtilen ve global ölçüde etkileri olan büyük olayların sonucunda meydana gelmiştir. Bu nedenle ÖİB'nin geçmişi bu olayların meydana gelişi ile paralellik göstermektedir.

2.2. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI'NIN ÖNEM KAZANMA NEDENLERİ

Ekonomistler kamu ve ÖİB'nin oluşturduğu kurumların önem kazanma nedenleri ile ilgili olarak birçok teori ileri sürmüşlerdir. Bu teorilerinin hemen hepsinin temelini işgücü temin ve seçim maliyetlerini düşürmek suretiyle işgücünün etkililiğini arttırmak oluşturmaktadır.⁵⁶ Ancak bu kaygının yanı sıra global ve yerel olarak işgücü piyasasının dinamikleri iş aracılığını belli sistemler dahilinde faaliyet gösteren kurumlar tarafından yapılmasını zorunlu hale getirmektedir. Başka bir deyişle işgücü maliyetlerini düşürme kaygısı olmadan da işgücü piyasalarındaki bazı değişimler ÖİB'nin önem kazanmasına neden olmuştur. Tüm bu temel nedenler aşağıda ayrıntıları ile ele alınmaktadır.

2.2.1. İşgücünün Küreselleşmesi

Global rekabetin baskısı sonucu birçok ülke işgücü piyasalarında daha esnek politikalar benimsemeye başlamıştır. Sözleşmesiz çalışma veya fazla iş güvencesi içermeyen belirli süreli çalışma biçimleri özellikle üçüncü dünya ülkeleri tarafından oldukça tercih edilmeye başlamıştır. Tüm çabalara rağmen Avrupa ve Amerika'da işsizlik seviyesi düşürülemedi ve esneklik uygulamalarının sonucu olarak kayıt dışı istihdam oranı artmıştır.⁵⁷

1990'lı yıllarda yukarıda belirtilen faktörlerin etkisiyle görülmeye başlayan küreselleşme işgücü piyasalarında değişmelere yol açmıştır. Kişiler başka ülkelerde

⁵⁶ Lee, a.g.e., s. 4.

⁵⁷ Anamaria Czenter, **Labour Market and Globalization: Human Resource Management in Global Enterprises**, Nice, Centre International de Formation Europeenne, 2002, s. 4.

kendi ulusal ücret seviyesinin üzerinde işler aramaya başlamışlardır. Bu durum uluslararası alanda işgücü hareketliliğini arttırmıştır.⁵⁸

İşgücü piyasalarının küreselleşmesi, farklı ulusal işgücü piyasalarının birbirini daha kolay etkilemesi ve küresel işgücü piyasasının yeni bir iş bölümünü ortaya çıkarması şeklinde gerçekleşmektedir. Küresel işgücü piyasası dikkate alındığında sermayenin bir ülkeye ait işgücü piyasasına bağımlı olmadığı, farklı ülkelerin işgücü piyasasına açılan geniş bir alanla karşı karşıya olduğu görülmektedir.⁵⁹

Küreselleşme hareketi ile birlikte imalat sektöründe istihdam kapasitesi düşmüş; rekabetin az olduğu üretim merkezlerinde sanayisizleşme süreci yaşanmıştır. Hiyerarşik ve büyük kurumların yerine, esnekliğin ana unsurları olarak taşeronlaşma, küçülme ve ortak yatırım projeleri ön plana çıkmıştır.⁶⁰

1990'ların başlarından bu yana dünyadaki sosyo-ekonomik güçlerin etkisiyle işgücünde küreselleşme hareketi hız kazanmıştır. Özellikle Kuzey Amerika Ülkeleri Serbest Ticaret Anlaşması (NAFTA) tarafı ülkelerde işgücü hareketliliği oldukça yüksek düzeydedir. Bunun yanı sıra Avrupa Tek Pazarı'nın tamamlanması ve Maastricht Anlaşması'nın onaylanmasının ardından AB ülkeleri vatandaşlarının AB içi işgücü piyasasında serbest çalışabilmeleri ile birlikte işgücünün küreselleşmesi artmaya devam etmiştir. Örneğin ABD'ye işgücü akışı % 30 oranında artmıştır. Artan işgücünün % 63'ü diğer NAFTA ülkeleri ve AB ülkelerinden gelmiştir.⁶¹

Küreselleşmenin istihdam üzerinde olumlu etkileri olduğu kadar olumsuz etkileri de olmuştur. Gelişmiş ülkelerde görülen iş kayıplarının küreselleşme olgusu ile ilişkili

⁵⁸ George Agiomirgianakisa, Athina Zervoyianni, "Globalization of Labor Markets and Macroeconomic Equilibrium", **International Review of Economics and Finance**, No: 10, 2001, s. 111.

⁵⁹ Yücel Uyanık, "Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. X, No: 2, 2008, s. 214.

⁶⁰ Hüseyin Mualla Yüceol, "Küreselleşme, Yoksulluk ve Emek Piyasası Politikaları", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2005, C. XIV, No: 2, ss. 500-501.

⁶¹ Agiomirgianakisa, Zervoyianni, **a.g.m.**, s. 110.

olduğu belirtilmektedir. Aşağıda küreselleşmenin olumsuz etkileri maddeler halinde aşağıda belirtilmiştir:⁶²

- Çokuluslu şirketler gelişmiş ülkelerden gelişmekte olan ülkelere yatırım yaparak “iş” ihraç etmekte ve sadece belli ekonomik bölgelerde üretim yapılmaktadır,
- Ticaretin serbestleşmesiyle devletler, ulusal olarak mal ve hizmet üretimi yerine bunları dış ülkelere temin etmeyi tercih etmektedirler,
- Çokuluslu şirketlerde teknolojinin yoğun kullanımı işgücü ihtiyacını azaltmaktadır.

Küreselleşmenin getirdiği işsizlik, işgücü hareketliliği gibi faktörlerin etkisiyle 1990’lı yıllarda ilk olarak yasal statüde ÖİB faaliyete geçmiş; küreselleşmenin devamı ve hız kazanmasıyla birlikte ÖİB’nin türleri olan Yurtdışı/Denizaşırı İstihdam Büroları, Yabancı İşçi Temin Eden Bürolar, Geçici İstihdam Büroları önem kazanmaya başlamıştır.⁶³

2.2.2. Çalışma İlişkilerinde ve Çalışma Biçimlerinde Esneklik

Fordist üretim sistemi içerisinde ortaya çıkan geleneksel istihdam modeli, ölçek ekonomisine uygun olarak geniş işçi kitlelerinin sürekli ve tek tip istihdamına imkan tanıyan bir modeldir. Bu modelde işçiler ücret karşılığında tek bir işverene bağlı olarak onun yönetimi altında tam gün ve belirsiz süreli olarak çalışmaktadır.⁶⁴

Geleneksel çalışma biçimlerinden farklı olarak standart olmayan, aticik çalışma türleri olarak da adlandırılan, geçici, kısmi süreli, uzaktan, çağrı üzerine ve vardiyalı

⁶² ILO, “Labour Market Trends and Globalization's Impact on Them”, (Çevrimiçi)
<http://actrav.ilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/seura/mains.htm>, 23 Nisan 2011.

⁶³ ILO, “Employment For Social Justice and a Fair Globalization”, (Çevrimiçi)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_140947.pdf, 23 Nisan 2011.

⁶⁴ Yücel Uyanık, “İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme”, **Kamu-İş**, C. VII, No: 2, 2003, s. 6.

çalışma gibi özellikle süreleri ve işin yapıldığı mekan bazında esneklik içeren çalışma biçimleri esnek çalışma türleri olarak adlandırılmaktadır.⁶⁵

Çalışma yaşamında esneklik, ilk olarak AB'ye dahil ülkelerde 1970'li yılların ortalarından itibaren ve özellikle 1973 yılındaki petrol krizinin ardından dikkatleri çekmeye başlamıştır. 70'li yıllarda ortaya çıkan ekonomik kriz ve bunun beraberinde getirdiği işsizlik ile üretim ve istihdam yapısındaki değişiklikler, gerek katı iş kuralları, gerekse Fordist üretim biçimi anlayışı ve uluslararası rekabet ile çelişmiştir. Böylece çalışma yaşamında esneklik kavramı ön plana çıkmaya başlamıştır.⁶⁶

XX. yüzyıl boyunca genellikle tarım işçileri, endüstri devrimi sonrası üretim işçileri, savaş sonrası dönemde ise beyaz yakalı işçiler çalışma yaşamında istihdamda ağırlık kazanmışlardır. 1990'lardan itibaren iş güvencesi sadece devlet sektöründe değil, özel sektörde de hem mavi hem de beyaz yakalı çalışanlar için önemli bir konu olmuştur. Ayrıca çalışmanın normal bir formu olarak görülen tam zamanlı çalışmanın yanı sıra başka tip çalışma biçimleri de yaygınlaşmaya başlamıştır. 1970'li yıllarda Avrupa'da bayan işgücü özellikle yarı zamanlı olarak işgücüne katılmaya başlamıştır. Yarı-zamanlı çalışma aynı anda okuyan öğrenciler için de tercih edilen bir çalışma türü olmuştur.⁶⁷

Tüm bu gelişmeler çalışma ilişkilerine de esneklik ve farklılıklar getirmiş, ülkeler yeni gelişmelere uyum sağlayabilecek yasal düzenlemeler yapmak durumunda kalmışlardır.

Esnek istihdama ilişkin politikalar çoğunlukla iş sözleşmelerinin belirli süreli hale dönüştürülmesi biçiminde somutlaşmaktadır. Nitekim, 1980 yılı itibarıyla Avrupa'da emek piyasaları reformları kapsamında belirli süreli hizmet akitlerinin

⁶⁵ Arne L. Kalleberg et al., **Nonstandart Work, Substandart Jobs**, Washington, Economic Policy Institute, 1997, s. 5.

⁶⁶ Murat Demircioğlu, Tankut Centel, **İş Hukuku**, 12. bs., İstanbul, Beta, 2007, s. 34.

⁶⁷ Pernilla Andersson, Eskil Wadensjö, **Other Forms of Employment: Temporary Employment Agencies and Self-Employment**, Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), 2004, s. 1.

yaygınlaşmakta olduğu belirtilmekte ve özellikle 1990'ların başındaki durgunluk sürecinin ardından bu eğilimin daha da güçlendiğine dikkat çekilmektedir.⁶⁸

Günümüzde AB'de esneklik kavramı Lizbon'da istihdam ile ilgili olarak belirlenen stratejilere ulaşmak için bir yol olarak görülmektedir. Bu çerçevede ÖİB, Lizbon Stratejisi kapsamında istihdam amaçlarına ulaşılabilmesi için anahtar bir araç olarak görülmektedir. İşgücü piyasalarına getirdiği esneklik açısından bakıldığında ÖİB, çalışanların çalışma koşullarını sağlarken iş hareketliliğini arttırmakta, daha esnek çalışma koşulları sağlamakta, emekli, kadın, öğrenci gibi kesimlere iş olanağı tanınmasına yardımcı olmaktadır.⁶⁹

Çalışma biçimlerinde esnekliğin, ÖİB'nin yaygınlaşmasında en önemli etkenlerden biri olduğunu belirtmek mümkündür. Nitekim çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı olarak ele alınacağı üzere, ÖİB'nin en önemli faaliyetini esnek bir çalışma biçimi olan mesleki anlamda geçici iş ilişkisi oluşturmaktadır.

2.2.3. İşsizlik Seviyelerindeki Artış

XX. yüzyılın başlarından itibaren işsizlik, tüm toplumlarda en önemli sosyal sorunlardan biri haline gelmiştir. 1900'lü yılların başlarında bazı Avrupa ülkeleri işsizlikle mücadele için KİB'nin kurulması önünde önlemler almaya başlamışlardır. Dünya Savaşları, Dünya Ekonomik Krizi gibi nedenlerle iyice ağırlaşan işsizlik sorununu çözmeye KİB yetersiz kalmaya başlamıştır.⁷⁰

Dünyada işsizlik ve buna bağlı istihdam sorunlarının giderek ağırlaşması, işgücü piyasası politikalarının işsizlikle mücadeledeki önemini artırmıştır. Yüksek işsizlik oranlarını azaltmaya çabalayan ülkelerde; kamu iş ve işçi bulma hizmetlerinin etkinliğinin artırılması, işsizlere yönelik eğitim, rehberlik ve danışmanlık

⁶⁸ Nilgün Tunçcan Ongan, "Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum**, No: 3, 2004, s. 125.

⁶⁹ EUROCIETT, **The Contribution of Private Employment Agencies to Flexicurity and a Better Functioning Labour Market in Europe**, Brussels, EUROCIETT Publications, 2006, s. 7.

⁷⁰ ILO, **The Role of Private Employment Agencies.....**, s. 7.

hizmetlerinin geliştirilmesi, bu tür hizmetlerle işverenler arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi ve ÖİB'nin yaygınlaştırılması şeklindeki tedbirlerin önem kazandığı gözlenmektedir.⁷¹

ÖİB'nin özellikle mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi yoluyla istihdam artışına önemli katkıları bulunduğu kanıtlanmıştır. Geçici işçi temininde ÖİB'den yararlanmak, doğrudan geçici işçi temin etmeye göre daha etkin bir uygulamadır.⁷² ÖİB ile işgücü piyasalarından başta işsizlik oranının düşmesi olmak üzere birçok olumlu gelişme amaçlanmaktadır.⁷³

ÖİB'nin mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi kurmasının başta AB olmak üzere birçok ülkede yasal olarak faaliyete geçtiği 1990'lı yıllardan günümüze kadar işsizlik oranında bir düşme gözlenmektedir. Aşağıdaki tabloda 1995-2008 yılları arasında bazı AB ülkelerindeki işsizlik oranları gösterilmektedir.

Tablo 1: 1995-2008 Yılları Arasında Bazı AB Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%)

	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08
Avusturya	3.9	4.3	4.4	4.5	3.9	3.6	3.6	4.2	4.3	4.9	5.2	4.8	4.4	3.9
Belçika	9.7	9.6	9.2	9.3	8.5	6.9	6.6	7.5	8.2	8.4	8.5	8.3	7.5	7.0
Danimarka	6.8	6.3	5.2	4.9	5.1	4.3	4.5	4.6	5.4	5.5	4.8	3.9	3.8	3.4
Finlandiya	15.1	14.9	12.7	11.4	10.3	9.6	9.1	9.1	9.1	8.8	8.3	7.7	6.9	6.4
Fransa	11.0	11.5	11.4	11.0	10.4	9.0	8.3	8.6	9.0	9.2	9.3	9.3	8.3	7.9
Almanya	8.0	8.7	9.4	9.1	8.3	7.5	7.6	8.4	9.3	9.8	10.6	9.8	8.4	7.3
İrlanda	12.3	11.7	9.9	7.6	5.7	4.4	3.9	4.5	4.8	4.5	4.4	4.5	4.6	6.0
İtalya	11.2	11.2	11.3	11.4	11.0	10.2	9.1	8.6	8.5	8.0	7.7	6.8	6.1	6.8

⁷¹ Ata, a. g.m., s. 17.

⁷² David Autor, Susan N. Houseman, **Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes For Low Skilled Workers?**, USA, Massachusetts Institute of Technology Department of Economics, 2005, s. 2.

⁷³ Dorothea Alewell et al., "Fair Wages and Multiple Fairness Standards – A Lab Study of Co-Employment of Hired and Rented Hands", **SBR**, No: 59, 2007, s. 3.

Hollanda	6.6	6.0	4.9	3.8	3.2	2.8	2.2	2.8	3.7	4.6	4.7	3.9	3.2	2.8
Norveç	5.5	4.8	3.9	3.1	3.0	3.2	3.4	3.7	4.2	4.3	4.5	3.4	2.6	2.5
Polonya	13.3	12.4	10.9	10.2	13.4	16.2	18.3	20.0	19.7	19.0	17.8	13.8	9.6	7.2
Portekiz	7.2	7.3	6.8	5.0	4.5	4.0	4.0	5.1	6.4	6.7	7.7	7.8	8.1	7.8
İspanya	18.4	17.8	16.7	15.0	12.5	11.1	10.4	11.1	11.1	10.6	9.2	8.5	8.3	11.4
İsveç	8.8	9.5	9.8	8.1	6.7	5.6	5.9	6.1	6.8	7.6	7.7	7.0	6.1	6.2
İngiltere	8.5	7.9	6.8	6.1	5.9	5.4	5.0	5.1	5.0	4.7	4.8	5.4	5.3	5.6

Kaynak: OECD, OECD Library, (Çevrimiçi)

<http://www.oecdilibrary.org/docserver/download/fulltext/3010061ec051.pdf?expires=1303717315&id=id&accname=freeContent&checksum=3DFE1077A5189059811F9F23284C2758>, 25 Nisan 2011.

Tablo 1 incelendiğinde 1995 yılından 2008 yılına kadar bazı yıllarda artış gösterse de işsizlik oranların genel itibariyle düşmüş olduğu görülmektedir. Araştırmalar ÖİB'nin mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi gerçekleştirmesinin yasallaşmasının işsizlik oranlarının düşüşünde büyük etkisi olduğunu kanıtlamaktadır.

Ağırlaşan işsizlik sorunu, işletmelerin hızla değişen ekonomik şartlara en kısa sürede uyum sağlama ihtiyacı, nitelikli işgücüne olan talep, bu büroların işgücü piyasalarındaki rolünü önemli hale getirmiştir. Zira, ÖİB kamu iş bulma kurumlarından daha seri hareket edebilmekte ve uygun işe uygun eleman yerleştirmede başarılı olmakta, böylece işgücü piyasasının etkinliğini artırmaktadırlar.⁷⁴

2.2.4. Çalışanların Niteliklerinin Değişmesi

Dünyamız teknoloji ve bilişim dünyasına haline gelmiş ve bunun sonucunda işletmeler sürdürülebilir bir gelişme için birbirleriyle olan rekabetin derecesini arttırmış, tüm bunlar da daha nitelikli çalışanların tercih edilmesine sebep olmuştur. Bilgi işçisi olarak da adlandırılan yeni insan gücü sermayesi yeni bir toplum olan “bilgi toplumu”nu meydana getirmiştir.⁷⁵

⁷⁴ Ata, **a.g.m.**, s. 20.

⁷⁵ Ayşe G. Mitchell, **Strategic Training Partnerships Between the State and Enterprises**, Geneva, ILO Publications, 1998, s. 5.

Hem dünya ekonomisinde, hem de ulusal ekonomilerde mikro teknolojinin öncülük ettiği yapısal değişim, işgücü piyasalarında yüksek vasıflı elemanlara olan talebi artırmaktadır. Literatürde “atipik çalışma türleri” olarak geçen ve sanayi devriminin öngördüğü “standart tam gün çalışma”dan belli noktalarda ayrılan yeni çalışma türleri genellikle bilgi işçileri ve yoğun bilginin kullanıldığı ve yeni ekonominin doğurduğu yeni tür işlerdendir.⁷⁶

Günümüz işgücü piyasalarında istihdam edilenlerin eğitim düzeylerinin ve deneyim seviyelerinin yükselmekte olduğu görülmektedir.⁷⁷ 1970’li yıllarda lise mezunu olup iş aşında kendini geliştirmiş çalışanların yerine günümüzde daha yüksek eğitim seviyesine sahip kişiler istihdam edilmekte veya istihdama katılmayı talep etmektedir. Bunun yanı sıra toplumlarda eğitim ve nitelik düzeyi yüksek olup iş aramakta olan çok sayıda işsiz de bulunmaktadır.⁷⁸

İşgücünün küreselleşmesi ile birlikte tasarım, proje, teknik araştırma ve geliştirme aşamalarında nitelikli ve yüksek ücretli işgücünün gelişmiş ülkelerde istihdamı artmıştır. Üretimin sıradan aşamaları ise az gelişmiş ülkelere transfer edilmektedir. Bu yapılanma, işgücü piyasasında bölümlenmenin temel nedenini oluşturmaktadır.⁷⁹

Bilgi toplumunun işgücü niteliği, daha fazla ve daha iyi işler, aynı zamanda daha fazla esneklik ve iş güvencesi olmaktadır. Esneklik gereksiniminin arttığı bilgi toplumlarında geçici çalışma gibi esnek çalışma türlerine olan talep gittikçe artmaktadır. Hem iş güvencesi hem de esnekliği beraberinde barındırmaya başlayan ÖİB’nin bir türü olarak GİB, niteliği değişen toplumların bu ihtiyacını karşılamada işgücü piyasasının önemli kurumları olarak görülmektedir.⁸⁰

⁷⁶ Ziya Erdem, “Sanayi İşçisinden Bilgi İşçisine: Yeni Ekonomi”nin Değişen İşçi Tipi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No: 49, 2004, s. 553.

⁷⁷ Louise Morley, “Producing New Workers: Quality, Equality and Employability in Higher Education”, **Carfax Publications**, V. VII, No: 2, 2001, s. 134.

⁷⁸ Daniel Aaronson, Daniel Sullivan, “Growth in Worker Quality”, **Federal Reserve Bank of Chicago**, 2001, s. 53.

⁷⁹ Uyanık, “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde.....”, s. 213.

⁸⁰ Roger Blanpain, Ronnie Graham, Wilfried Beirnaert, **Temporary Agency Work and The Information Society**, USA, Aspen Publishers, 2004, s. 145.

Belirtilen sebeplerle günümüzde iş arayan kesimin önemli bir bölümü nitelikli işsizlerden oluşmaktadır. KİB'nin bu sayıda ve bu nitelikte işsizlere verdiği hizmetin yetmemesi sonucu ÖİB'nin önemi artmış ve artmaya devam etmektedir. ÖİB'nin işgücü piyasalarında iş aracılığı anlamında en büyük katkılarından biri, bilgi toplumunun gereksinim duyduğu yüksek nitelik gerektiren işlere, o işleri yapabilecek niteliklere sahip kişileri yerleştirmesi olarak görülmektedir.

2.2.5. Hizmetler Sektöründe Genişleme

Hizmetler sektörü "artakalan sektör" olarak ifade edilmektedir. Yani, tarım, madencilik ve imalat sektörü dışındaki bütün faaliyetler hizmetler sektörü olarak tanımlanmaktadır. Hizmetler sektörünün bazı işgücü özellikleri şunlardır:⁸¹

- Bazı hizmetler üst düzeyde nitelik gerektirirken bazıları ise nispi olarak daha az nitelik gerektirmektedir.
- Daha çok geçici ve kısmi süreli çalışacak işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır.
- Uzmanlık bilgisi önemli olabilmektedir.
- Teknolojik niteliklere nadiren ihtiyaç duyulmaktadır.

İnsan ihtiyaçları değiştikçe ekonomik piyasalarda faaliyet gösteren sektörel yapılar da değişmektedir. Sanayi öncesi dönemlerde insanlar sadece yemek, içmek, barınmak gibi temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik ekonomik faaliyetlerde bulduklarından bu dönemde tarım sektörü oldukça gelişmiştir.⁸²

Toplumların ihtiyaçlarının değişmesi ve maddi anlamda mal ve eşya ihtiyacının artması, sanayileşme sürecini ve sanayi toplumlarını ortaya çıkarmıştır. Bunun sonucu olarak da üretim sektörü önemli hale gelmiştir. Maddi varlıklara olan ihtiyaç azalmaya başlayınca sanayi sonrası dönem ortaya çıkmış ve sağlık, eğitim, bilişim,

⁸¹ Naci Gündoğan, "Hizmetler Sektöründe İstihdam", **Kamu-İş**, C. VII, No: 1, 2002, s. 56.

⁸² Tatyana Soubbotina, **Beyond Economic Growth**, 2nd Ed., Portland, World Bank Publications, 2004, ss. 50-51.

kültür ve benzer alt sektörlerden oluşan hizmetler sektörü önem kazanmaya başlamıştır.⁸³

Hizmetler sektöründe istihdam edilenlerin oranının hızla arttığı görülmektedir. Çoğu ülkede istihdam miktarı arttığı halde, sanayi sektöründe istihdam artmayıp sürekli olarak düşüş kaydetmektedir. Ancak, gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkeler açısından aynı şeyleri söyleyebilmek pek mümkün değildir. Çünkü bu ülkelerde henüz sanayi işçileri daha endüstrileşmenin gerektirdiği miktar ve oranlara ulaşabilmiş değildir. Hizmetler sektöründe bu ülkeler açısından da bir gelişme kaydedilmiştir. Ancak gelişmiş ülkelere kıyasla artış daha az oranlıdır ve bilgi sektöründen ziyade hizmetler sektöründe meydana gelmiştir.⁸⁴

Üretim sektörünün daralması ve hizmetler sektörünün genişlemesi sonucu ekonomilerde bazı temel değişimler yaşanmıştır. Hizmetler sektörü özellikle Japonya, ABD ve çoğu AB ülkesinde 1990'lı yıllardan itibaren ekonominin en önemli sektörü haline gelmiştir.⁸⁵ Tablo 2'de AB ülkeleri ve Türkiye'de tarım, sanayi ve hizmet sektörlerine göre işgücünün dağılımı yüzde olarak ifade edilmektedir.

Tablo 2: İşgücünün Ekonomik Faaliyet Alanlarına Göre Dağılımı, 2009, (%)

Ülkeler	Tarım	Sanayi	Hizmetler
AB-27	5,15	26	39
Belçika	1,5	23,5	36,9
Bulgaristan	7,1	35,2	21,1
Çek Cum.	3,1	38,6	22,9
Danimarka	2,5	20,3	37,5
Almanya	1,7	26,7	39,4
Estonya	4	31,7	37,9
İrlanda	5	21,2	43,7
Yunanistan	11,9	21,2	41,1
İspanya	4,2	24,7	43,1
Fransa	2,9	22,6	38,2
İtalya	3,7	29,3	40,2

⁸³ Soubbotina, **a.g.m.**, s. 52.

⁸⁴ Erdem, **a.g.m.**, s. 556.

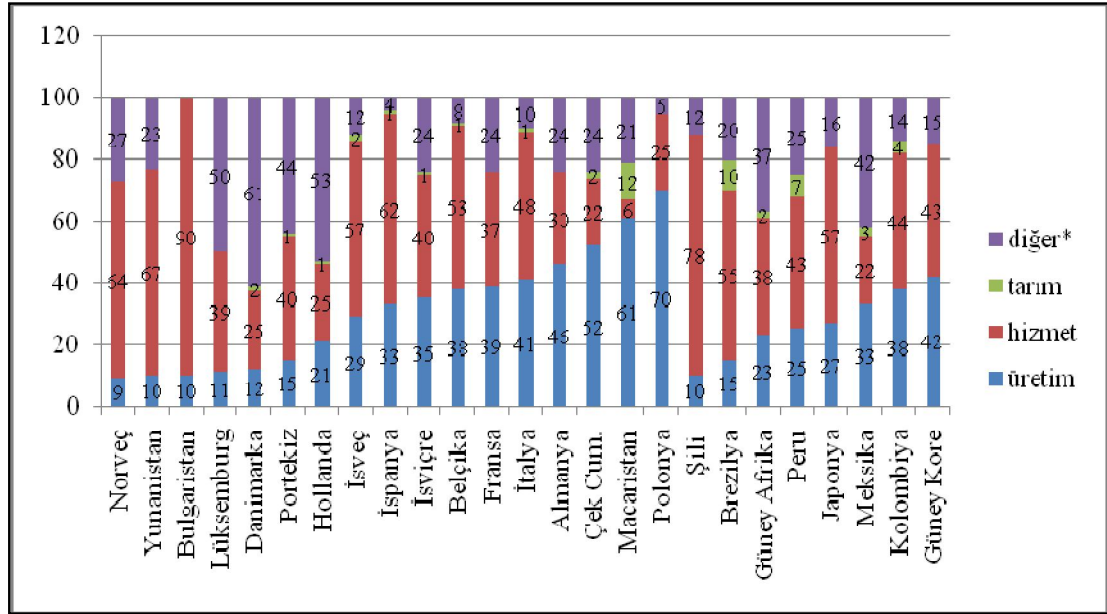
⁸⁵ Mia Gray, "The Social Construction of the Service Sector: Institutional Structures and Labour Market Outcomes", **Geoforum**, No: 35 , 2004, s. 24.

Kıbrıs	3,9	22,1	46,4
Litvanya	8,7	25	39,7
Letonya	9,2	27	36,8
Lüksemburg	1,4	12,9	44,4
Macaristan	4,6	31,2	37,8
Malta	1,4	25	44,4
Hollanda	2,8	18	42,6
Avusturya	5,3	25	42,7
Polonya	13,3	31,1	33
Portekiz	11,2	28,2	34,7
Romanya	29,1	30	25,3
Slovenya	9,1	33,2	35,2
Slovakya	3,6	37,9	34,8
Finlandiya	4,6	23,9	38,5
İsveç	2,2	20,2	40,5
İngiltere	1,1	19,6	43,5
Norveç	2,7	20,2	38,2
Türkiye	22,9	25,3	32,5

Kaynak: Nicola Massarelli, Monika Wozowczyk, European, **Union Labour Force Annual Results**, Eurostat Publications, 2009, p. 3.

Tablo 2'deki verilere göre AB ve OECD ülkelerinin çoğunda hizmetler sektörünün lider konumda olduğu görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde aradaki işgücünün sektörel dağılımı arasındaki fark daha yüksek bir orana sahipken; ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde birbirine daha yakındır. Ancak hizmetler sektörünün yükselme eğiliminde olması sebebiyle yakın bir gelecekte aradaki farkın yükseleceği tahmin edilmektedir.

Belirtildiği üzere hizmetler sektöründe istihdam eden işgücü, diğer sektörlerdeki işgücünden nitelik bakımından farklı özelliklere sahiptir. Hizmetler sektörünün tüm dünyada genişlemesi ve bunun sonucu olarak çalışanların niteliklerinde meydana gelen farklılıklar, çalışanların ve işverenlerin beklentilerinde de değişimlere yol açmıştır. Yüksek ücretlerle daha iyi şartlarda çalışmayı arzu eden çalışanlarla, daha nitelikli işgücünü çok yüksek maliyetlere katlanmadan istihdam etmenin yollarını arayan işverenlerin bu beklentilerini karşılanması için daha çok sayıda ve daha fonksiyonel özel istihdam kurumlarına olan gereksinim her geçen gün artmaktadır.



Şekil 1: Dünya Geneline ÖİB'nin Sektörel Dağılımı (% , 2008)

Kaynak: CIETT, The Agency Work Industry Around the World, Main Statistics, 2011 Edition, pp: 33-34.

ÖİB'ye olan talep hizmetler sektöründe, bu sektörün yukarıda belirtilen işgücü özelliklerinden dolayı diğerlerine göre daha fazladır. Başka faktörlerin de (hizmetler sektörünün fazla gelişmemesi, mavi-beyaz yakalı çalışanların ÖİB'yi tercih etme oranı ve sebepleri vb.) etkilediği düşünülen bu durum Almanya, Macaristan, Çek Cumhuriyeti gibi ülkelerde farklılık gösterse de AB genelinde ÖİB'nin % 45 ortalama ile daha çok hizmetler sektöründe faaliyet gösterdiği yukarıdaki şekilde de görülmektedir. Aynı şekilde konu ile ilgili verilerin elde edilebildiği AB dışındaki ülkelerde de durumun benzer olduğu görülmektedir.

2.2.6. İşgücü Maliyetlerinin Düşürülme Çabası

ÖİB'nin sağladığı en önemli faydalardan biri de insan kaynağı temin ve seçim maliyetlerinin düşürülmesidir. Temin-Seçim maliyetlerinin düşürülmesinin yanı sıra ÖİB, iş arayan ile işverenin karşılıklı beklentilerini yüksek düzeyde karşılayan profesyonel kuruluşlar olduklarından optimal bir eşleşme sağlayarak işgücünün

işletmenin ihtiyaç duyduğu şekilde etkin olarak kullanılmasını sağlar, bu da işgücü maliyetlerini düşürmek anlamına gelmektedir.⁸⁶

Daha önce de belirtildiği gibi özellikle GİB, işgücü temin-seçim maliyetlerini düşürmesi bakımından işletmeler tarafından oldukça tercih edilmektedir.

ÖİB işletmelere gerektiği sürece eleman temin ederek, işletmelerin belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan eleman sayısında kısıntıya gidebilmesine olanak sağlamaktadır.⁸⁷ ÖİB'nin bir türü olan personel kiralama büroları; küçük işletmelerde işçilerin iş tatminini, işletmenin işçi devri ve devamsızlığı nedeniyle katlanacakları maliyetleri azaltmalarına da yardımcı olmaktadır. Bunların yanı sıra bazı bürolar, özellikle işverenlere kendi aracılığı ile işe alınan işçilere daha düşük ücret ve sosyal güvenlik katkıları ödeme imkânı sunarak, işçilik maliyetini doğrudan azaltma olanağı tanımaktadır. Bu bürolar, komşu ülkeler arasında ücret seviyesinin düşük olduğu ülkelerden temin ettiği işçileri, yüksek olan ülkede ise yerleştirerek, aradaki farkı kazanç olarak elde etmektedirler.⁸⁸

İşgücü piyasası içerisinde faaliyet gösteren düşük ve yüksek nitelikli ÖİB bulunmaktadır. Bunların doğru seçimi de işgücü temin ve seçim maliyetlerini etkilemektedir. Bu seçim için işgücü talebinde bulunan işletmelerin özel bir çaba göstermeleri gerekmektedir.⁸⁹

Öte yandan, ÖİB'nin işletmeler açısından maliyetleri düşürme şeklinde olumlu etkisi, işçiler açısından çalışma koşullarının kötüleşmesi sonucunu doğurmuştur. Yukarıda belirtilen ve maliyet açısından olumlu etkiler sağlayan ÖİB aracılığıyla çalışma, özellikle mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin kötü niyetli olarak kullanılmasını yaygınlaştırmıştır.⁹⁰ Ancak kötü niyetli uygulamalar dışında, başta işgücü temin ve

⁸⁶ Winterhager, **a.g.e.**, s. 2.

⁸⁷ TİSK, **a.g.e.**, s. 75.

⁸⁸ Sayın, **Emek Piyasasında Aracılık**, s. 163.

⁸⁹ Lee, **a.g.e.**, s. 6.

⁹⁰ Anna Cristina D'Addio, Michael Rosholm, "Exits From Temporary Jobs in Europe: A Competing Risks Analysis", **Labour Economics**, V. XII, 2005, s. 450.

seçimi olmak üzere işgücü ile ilgili diğer bazı fonksiyonların ÖİB aracılığıyla yürütülmesinin, işletmelerde bu fonksiyonları yerine getirmek için işgücü istihdam edilmesi, ilan, tanıtım vb. masraflarından kurtulmayı ve zaman ile kaynak tasarrufu sağladığı görülmektedir.

2.2.7. Yalın Yönetim ve Şebeke Organizasyonlarının Yaygınlaşması

ÖİB'ye olan talebin artışı, sadece işgücü piyasalarında talep cephesindeki değişimlere bağlı olmamaktadır. Arz cephesini oluşturan işletmeler ve işverenlerin tercihleri ve bu alanda yaşanan değişimler de bu talebi etkileyen önemli unsurlardandır.

Güncel bilgi ve iletişim teknolojileri çok dinamik bir gelişim göstererek örgütlerin yapılarında yaşanan dönüşümü hızlandırmaktadır. Buna bağlı olarak örgütlerde geçici istihdama, ortak girişimlere, şebeke organizasyonlarına, küçülmeye, yalın organizasyona doğru değişimler yaşanmaktadır.⁹¹

Günümüzde işletmelerin ana fonksiyonlarını çekirdek işgücü ile yürütmeleri esasına dayanan yalın yönetim anlayışının hakim olduğu şebeke organizasyonlar, faaliyetlerde artan esneklik ve etkililik, hızlı gelişim, yüksek başarı, işletme maliyetlerini azaltıcı rol oynaması gibi sebeplerden ötürü oldukça yaygınlaşmaya başlamıştır.⁹²

İşletmeler kendi öz yetenekleri üzerinde yoğunlaştıkça dış kaynaklardan yararlanma artmakta, işletmeler küçülerek yalın yönetim anlayışı hakim olmaya başlamaktadır. Yalın yönetim ve şebeke organizasyonların temel özelliği bir mal veya hizmeti üretebilmek için yapılması gereken iş ve faaliyetlerin ve bunun için gerekli olan

⁹¹ Aysun Kanbur, "Küreselleşme Sürecinde Post Modern Örgüt Yapıları", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. XIII, No: 3, 2008, s. 388.

⁹² Gianni Lorenzoni, John K. Shank, Riccardo Silvi, "Networked Organizations: A Strategic Cost Management Perspective", **Social Science Research Network**, No: 99, 1999, s. 10.

kaynakların tek bir işletmenin bünyesinde toplanması yerine, farklı işletmelere dağıtılmış olmasıdır.⁹³

Şebeke organizasyonların ortaya çıkışının temel nedeni, işletmelerin çevresel değişimlere hemen cevap verebilecek bir kıvraklığa kavuşması, bildiği ve uzmanı olduğu esas işini yapıp, diğer işleri bir piyasa disiplini çerçevesinde başka organizasyonlara devretmesi düşüncesidir.⁹⁴ İşletmenin çekirdek personeli dışındaki işgücü, yapılacak herhangi bir iş gündeme geldiğinde sadece o an için çağrılan işçiler, geçici işçiler ve taşeron işçilerden oluşmaktadır.⁹⁵

Bazı araştırmacılara göre, ürün piyasalarının küreselleşmesi rekabet baskılarını arttırmış ve uluslararası alanda daha ileri bir işbölümüne yol açmıştır. Birçok işletme işgücünü küçülterek geçici işçi ile taşeron kullanarak ve yalın yönetim sistemleri uygulayarak esnekliği arttırmaya çalışmaktadır. Yaşanan değişimlere paralel olarak geleneksel belirsiz süreli sözleşmeden belirli süreli, dönemsel ya da geçici nitelikte hizmet sözleşmelerine doğru bir eğilim ortaya çıkmıştır. Birçok hallerde değişik atipik sözleşme türleri iç içe uygulanmaktadır. İşletmeler içinde çekirdek işgücünün etrafına periferik bir işgücünden yararlanma yoluna gidilmektedir.⁹⁶

Günümüz işletmelerin yapısında görülen bu değişiklikler karşısında, daha fazla sayıda ve daha etkin faaliyet gösteren istihdam kurumlarına olan talep artmıştır. Böylece bazı İK fonksiyonlarından dış kaynaklardan yararlanma yoluna giden işletmeler, kendi çekirdek faaliyetlerine yönelerek rekabet avantajı kazanmaya başlamışlardır. Bu kapsamda ÖİB'nin işgücü alanında dış kaynaklardan yararlanma yoluna giden işletmeler açısından önemli katkıları bulunmaktadır.

⁹³ Tamer Koçel, **İşletme Yöneticiliği**, 11. bs., İstanbul, Arıkan, 2007, ss. 299-301.

⁹⁴ **A.e.**, s. 300.

⁹⁵ Pul, **a.g.e.**, s. 31.

⁹⁶ Toker Dereli, "Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri"; (Çevrimiçi) <http://www.isguc.org/?p=article&id=62&cilt=3&sayi=2&yil=2001>, 10 Haziran 2009.

2.2.8. Devletlerin Küçülme Çabaları

Kamu hizmetlerindeki artış, çeşitlenme ve hizmetten yararlananların artması, değişen gereksinimler, teknoloji ve diğer nedenlerle devletlerde yeniden yapılanma olmaktadır. Bu yaklaşımla bürokrasinin verimsiz yapısı nedeniyle ortaya çıkan sorunlar özel sektör politika ve uygulamalarıyla giderilmek istenmektedir. Özel sektörde uygulanan toplam kalite yönetimi yaklaşımı, yalın organizasyon yaklaşımı, küçülme yaklaşımı gibi yönetim yaklaşımları da bu kapsamda ele alınarak kamu sektöründe uygulanmak istenmektedir.⁹⁷

Dünyada birçok devletin ekonomide küçülerek asli görevlerine dönmesi, ÖİB'nin faaliyetlerini olumlu yönde etkilemiştir. İş bulmanın devletin görevi olduğu görüşü gerilerde kalmış, kamu ve özel istihdam hizmetlerinin birbirini tamamladığı görüşü ağırlık kazanmıştır.⁹⁸

Kapitalizmin yaşandığı yapısal krizin sonucu olarak ortaya çıkan küreselleşme sürecinde IMF ve Dünya Bankası'nın da katkılarıyla neoliberal ekonomi politikaları işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi, eğitim, sağlık gibi kamu hizmetlerinde özelleştirmelerin yaygınlaştırılması gibi amaçları ön planda tutmaktadır. Kamu hizmetlerinin sadece belli çekirdek fonksiyonları yerine getirmesi, diğerlerinin ise özelleştirilmesi sonucunda, devletlerin temel fonksiyonları yerine getirmede daha etkili olacağı düşünülmektedir.⁹⁹

İstihdam hizmetleri ile ilgili olarak kamu istihdam kurumlarının iş aracılığı faaliyetini özel sektörle bir arada, tamamlayıcılık ve işbirliği ilişkisi çerçevesinde yürütmesinin, istihdama önemli katkılar sağladığı kanıtlanmıştır. Bu çerçevede gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kamu istihdam hizmetlerinin monopol yapıyı terk ederek, ÖİB'yi denetleyici resmi kurumlar olarak yeniden yapılandırıldığı görülmektedir.

⁹⁷ Sevcan Güleç, Aykut Bedük, "Küçülen Devlette Yaşanan Örgütsel Davranış Sorunları", **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, No: 9, 2005, s. 33.

⁹⁸ TİSK, **a.g.e.**, s. 74.

⁹⁹ Uyanık, "Neoliberal Küreselleşme Sürecinde.....", ss. 212-213.

2.2.9. Kamu İstihdam Hizmetlerinin Yetersizliği

XX. yüzyılda iş arayanların, özel istihdam hizmeti sunan kurumlar tarafından sömürülmesi karşısında, ülkelerin resmi kurumları tarafından çözüm yolları aranmış ve bazı sosyal reformlar yapılmaya başlanmıştır. Bu reformlardan biri de kamu istihdam hizmetlerinin oluşturulmasıdır.¹⁰⁰

Dünyada işsizlik ve istihdam sorunlarının giderek ağırlaşması, işgücü piyasası politikalarının işsizlikle mücadeledeki önemini artırmıştır. Yüksek işsizlik oranlarını azaltmaya çabalayan ülkelerde; kamu iş ve işçi bulma hizmetlerinin etkinliğinin artırılması, işsizlere yönelik eğitim, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi, bu tür hizmetlerle işverenler arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi ve ÖİB'nin yaygınlaştırılması şeklindeki tedbirlerin önem kazandığı gözlenmektedir. Bu çerçevede, iş kurumlarının istihdamın geliştirilmesi konusundaki rolleri ve sorumlulukları büyük ölçüde artmıştır.¹⁰¹

Tüm dünyada iş aracılığında kamu ve özel istihdam kurumları arasında rekabet ilişkisinden çok tamamlayıcılık ilişkisi esastır. ILO tarafından kabul edilen 181 sayılı sözleşmenin de temel amacı; işgücü piyasasının dinamizmini sağlamada KİB yanında ÖİB'nin faaliyetine izin verilmesi ve istihdam hizmetlerinin kalitesini artırmada KİB ile ÖİB arasında işbirliği sağlanmasıdır.¹⁰²

AB Adalet Divanı'nın da iş bulma faaliyetinin devlet tekelinde bir faaliyet olamayacağına dair iki önemli kararı bulunmaktadır. Adalet Divanı, Almanya'ya dair 1991 ve İtalya'ya dair 1997 tarihli kararlarıyla özetle şu hususları hükme bağlamıştır:¹⁰³

- İş bulma faaliyeti ekonomik bir faaliyettir; bu faaliyetin devlete hasredilmiş olması bu gerçeği değiştirmez.

¹⁰⁰ Lee, **a.g.e.**, s. 4.

¹⁰¹ Ata, **a.g.m.**, s. 20.

¹⁰² Fırat, **a.g.m.**, (Çevrimiçi)

¹⁰³ Nurhan Süral, "Özel İstihdam Büroları", **İşveren Dergisi**, Eylül 2005, s. 16.

- Bu nedenle, iş bulma faaliyeti gören resmi kuruluş, Topluluğun rekabet kurallarına tabi bir işletme niteliğindedir. İşgücü piyasasında tekelleşme, Avrupa rekabet hukukunun ihlalidir.
- İş bulma faaliyetleri geniş kapsamlı ve çok karmaşıktır. Tüm hizmet sektörlerinin bu faaliyetlere ilişkin taleplerinin yalnızca devlet tarafından karşılanabilmesi mümkün değildir. Bu faaliyetlerin, talepleri tek başına karşılayamayacak konumdaki devlete hasredilmesi, Topluluk Antlaşmasının 82 ve 86. maddelerine aykırıdır.

Diğer taraftan, ÖİB, KİB'ye göre daha seri hareket edebilmekte ve uygun işe uygun eleman yerleştirmede daha etkili olabilmektedir. KİB daha çok düşük nitelikli işgücü istihdamına yönelirken, özel bürolar yüksek ve özel nitelik gerektiren işlerle ilgilenmektedir. Ayrıca bu bürolar eğitim, geliştirme, oryantasyon gibi programlarla da yakından ilgilenmekte; adayları mesleki testlerden geçirerek hangi alanlarda başarı olduklarını ölçmektedir.¹⁰⁴

2.3. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI'NIN İŞGÜCÜ PİYASALARINA SAĞLADIĞI FAYDALAR

Çalışmanın önceki bölümlerinde ÖİB'nin işsizlere, işveren veya işletmelere ve işgücü piyasalarına olan katkılarına doğrudan ve dolaylı olarak değinilmiştir. Bu bilgilere dayanarak ÖİB'nin en önemli yararının, dinamik bir ekonomik yapıda faaliyet gösteren işletmelerin eleman ihtiyaçlarını, işsizlerin de kendi istek ve niteliklerine uygun işlere yerleştirilmesini hızlı ve daha az maliyetle, etkin şekilde gerçekleştirmek ve bu sayede istihdamın arttırılmasına yardımcı olmak şeklinde belirtmek mümkündür.

Sanayileşmiş ülkelerin karşılaştıkları yapısal sorunlar üzerinde yapılan araştırmalar, üretim ve hizmet sektörlerindeki hızlı büyüme sürecinde ÖİB'nin somut katkıları

¹⁰⁴ TİSK, a.g.e., s. 75.

sağladığını göstermektedir. ÖİB birçok ülkede yapısal değişimi kolaylaştıran bir rol üstlenirken, diğer yandan da işgücü piyasasında yaşanan çalkalanmalara karşı denge unsuru olmaktadır.¹⁰⁵

Belirtilen bu yararın dışında ÖİB'nin işgücü piyasalarına ve bu piyasayı oluşturan taraflara olan diğer katkıları maddeler halinde aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

- İşsizlik riski ve süresini azaltmakta,
- İşgücü piyasalarında işsizlikten istihdama, geçici istihdamdan sürekli istihdama, emeklilikten yeniden çalışmaya şeklinde geçişlere olanak tanımakta,
- Öğrenciler, ilk kez iş hayatına girecekler vb. grupların istihdama katılmalarına olanak tanımakta,¹⁰⁶
- Ekonomik gelişme, işgücünün etkin kullanılması, bu sayede işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve sosyalleşme sağlamakta,
- Çalışanların haklarından ve iş olanaklarından haberdar olmalarını sağlamakta
- İşsiz kişilerin saygın işler bulmasına yardımcı olmakta,¹⁰⁷
- İşgücü piyasasını açık pazara dönüştürmekte, iş olanaklarının yaygın kitlelere ulaşmasını sağlamakta,
- Özellikle işletmelerin ihtiyaç duyduğu ve çoğu zaman kıt olan nitelikli işgücü temini konusunda kolaylık sağlarken, nitelikli işgücüne de piyasanın durumu hakkında danışmanlık hizmeti vermekte,
- İş olanaklarına ait bilgi kaynaklarının artmasını sağlayarak, ilgililerin kolaylıkla yararlanacakları geniş bir işgücü piyasası bilgi havuzu oluşturmakta,
- Eğitim programları düzenleyerek eleman arzına işveren talebinin gereksinim duyduğu niteliği kazandırmaktadır.¹⁰⁸

¹⁰⁵ Ata, **a.g.m.**, s. 19.

¹⁰⁶ CIETT, **The Agency Work Industry Around the World**, Brussels, CIETT Publications, 2011, s. 9.

¹⁰⁷ Blanpain, Graham, Beirnaert, **a.g.e.**, s. 20.

ÖİB'nin faaliyet gösterdiği ülke ve bölgelerde ÖİB aracılığıyla çalışan sayısı ve bunun toplam istihdam içindeki yeri ve istihdam artışına etkisine yönelik sayısal veri ve istatistikler belli uluslararası kaynaklar (örneğin CIETT, ILO, OECD veritabanları vb.) tarafından düzenli olarak sağlanabilmektedir. Bu detaylar çalışmanın “ÖİB'nin İstihdam Yaratmadaki Rolü” başlıklı alt bölümünde ele alınacaktır.

3. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI TÜRLERİ

ÖİB, geleneksel faaliyetleri iş aracılığı olan kurumlar olsalar da günümüzün değişen ekonomik ve istihdam yapısında faaliyete başladıkları zamandan bu güne kadar birçok yeni fonksiyon daha üstlenmiş olan kurumlardır. Bu faaliyetler temin-seçim başta olmak üzere, yönetim temin ve seçimi, eğitim-geliştirme, kariyer danışmanlığı, yurtdışındaki ülkelere temin ve seçim, geçici olarak eleman temini gibi istihdama ilişkin faaliyetlerdir.

Günümüz işletmelerinin yönetim anlayışının değişerek daha çok yalın yönetim, dış kaynaklardan yararlanma gibi çağdaş yaklaşımların benimsenmesi, bu bürolara olan talebi arttığı gibi onların iş aracılığı dışında hizmet sunmasını da gerekli kılmaktadır.

ILO'nun yapmış olduğu sınıflamaya göre beş ana kategoride onaltı tane ÖİB türü bulunmaktadır. Bu ana kategoriler ve altlarında yer alan ÖİB türleri aşağıda belirtilmektedir. ILO dışında ÖİB'ye yönelik başka sınıflamalar da yapılmıştır. Ancak literatür incelemesinde en yaygın olarak kullanılan sınıflamanın aşağıda belirtilen şekilde olduğu görülmektedir.

3.1. ARACILAR

ILO'nun yapmış olduğu sınıflamada ilk kategoride yer alan “Aracılar”ın esas görevi işgücü arzı ile talebini bir araya getirerek bunlara aracılık etmektir. Ücretli İstihdam

¹⁰⁸ Ata, a.g.m., s. 21.

Büroları, Yurtdışı/Denizaşırı İstihdam Büroları ve Yabancı İşçi Temin Eden Bürolar bu kategoride yer almaktadır.¹⁰⁹

Aracılık hizmeti sunan bürolar, ÖİB'nin geleneksel rolü olan iş ve işçi bulma hizmetini yerine getirmekte ve geçmişi belirtildiği üzere yüzyıllar öncesine dayanmaktadır.

3.1.1. Ücretli İstihdam Büroları

ÖİB'nin en klasik tipini oluşturan Ücretli İstihdam Büroları; 96 sayılı ILO Sözleşmesinde öngörülen "denetime tâbi birlikte çalışma modeli" anlayışı çerçevesinde kurulmuş bürolardır. Bu sebeple, kamu otoritelerinin denetimine tabidirler. Görevleri, iş arayan işgücü ile işçi arayan işverenler arasında aracılık ederek onları buluşturmadır.¹¹⁰

Bu bürolar hizmetleri karşılığında ücret almaktadırlar. 96 sayılı sözleşmeye göre her yıl yeniden izin belgesi almak durumundadırlar. Yetkili makama yaptıkları faaliyet karşılığında alacaklar ücreti makul bir düzey aralığında olmak koşuluyla belirtmekte ve iş arayandan ücret almamaktadırlar.¹¹¹

Ücretli İstihdam Büroları ile belirli işler (özellikle büro işleri ve bankacılık) için, belli bir coğrafi bölgede ve farklı çalışma türlerini (emeklilerin veya izinlilerin yerine, hafta sonları veya gece çalışmak isteyen), tercih eden işgücü de istihdam ettirilebilmektedir.¹¹²

¹⁰⁹ ILO, **The Role of Private Employment Agencies**.....”, s. 13.

¹¹⁰ Necdet Kenar, ÖİB'nin Faaliyete Geçmesini Teminen Bir Yasal Düzenlemeye İhtiyaç Vardır”, **İşveren Dergisi**, Nisan 2000, s. 24.

¹¹¹ ILO, Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), No: 96, 1949.

¹¹² ILO, **The Role of Private Employment Agencies**....., s. 13.

3.1.2. Yurtdışı/Denizaşırı İstihdam Büroları

İşgücü potansiyelinin yüksek olduğu ülkelerden; işgücü eksikliği bulunan, sosyal refahın yüksek olduğu ülkelere gidip oralarda çalışmak isteyenleri seçerek işe yerleştirme konusunda uzmanlaşmış firmalardır.¹¹³

Güney Doğu Asya ve Hindistan Yarımadası'nda çok yaygın olan bu bürolar, bu bölgelerdeki işçileri seçip, yetiştirip deniz ötesi ülkelere özellikle körfez bölgesindeki Arap ülkelerine göndermektedirler. Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ve özellikle Rusya'da, hareket serbestisi üzerindeki sınırlamalar kaldırıldığında bu ülkelerde ÖİB faaliyet göstermeye başlamıştır.¹¹⁴

Yurtdışı İstihdam Büroları çalışma alanını daha çok beyin avcılığı üzerinde yoğunlaştırmışlardır. Avrupa'nın endüstrileşmiş ülkeleri ve ABD için kaynak ülkenin yurtdışında çalışmak isteyen teknik personel ve bilim adamı kitlesini hedefleyerek işgücü yetiştirip işe yerleştirmektedir.¹¹⁵

Günümüzün aksine 1990'lı yılların sonlarında bu yolla işçi temini genellikle düşük maliyetli, nitelsiz ve yarı-nitelikte işgücünden meydana gelmektedir. Bu işgücünün ücretleri düşük, iş güvenlikleri az ve çalışma şartları ise genellikle olumsuz özellikle taşımaktaydı.¹¹⁶

Günümüzde özellikle yüksek nitelikli işgücünün başka ülkelerde istihdam etmek için söz konusu bürolara başvurmaktadır. Avrupa çapında bakıldığında, Doğu Avrupa ülkelerinden gelişmiş Batı Avrupa ülkelerine iyi donanımlı, nitelikli kişilerin istihdam amacıyla göç ettiği görülmektedir. Yurtdışı İstihdam Büroları aracılığıyla

¹¹³ Kenar, **a.g.m.**, s. 26.

¹¹⁴ ILO, **The Role of Private Employment Agencies.....**, s. 14.

¹¹⁵ Pul, **a.g.e.**, s. 41.

¹¹⁶ ILO, **Private Employment Agencies Send Millions Overseas to Work**, Geneva, ILO Publications, 1997, s. 30.

başka ülkelere giden işçiler, özellikle ileri teknoloji gerektiren işlere yerleştirilmektedir.¹¹⁷

3.1.3. Yabancı İşçi Temin Eden Bürolar

Yabancı İşçi Bulma Büroları, Yurtdışı İstihdam Büroları'nın aksine, işgücü arzının talebi karşılayamadığı ülkelerde, işçi arayan işverenler için gerekli işgücünü başka ülkelerden temin eden bürolardır. Bu bürolar da işçi teminini yabancı ülkede açtıkları şubeleri vasıtasıyla sağlamakta olup, devlet denetimine tabidirler. Genellikle, bu tür işçi transferleri işçi veren ülkeler ile işçi alan ülkeler arasındaki ikili antlaşmalara göre yapılmaktadır.¹¹⁸

Yurtdışı İstihdam Büroları gibi bu bürolar da resmi bir kurumdan aldıkları yetkiye göre faaliyet gösterebilmektedirler. Malezya gibi bazı ev sahibi ülkeler, istihdam edecekleri her bir yabancı işçi için öncelikle resmi makamda yetki almak zorundadırlar. İşçilerin gittikleri ülkelerdeki çalışma koşulları, söz konusu bürolar için önemli bir rekabet unsuru oluşturmaktadır.¹¹⁹

3.2. ÜÇLÜ SÖZLEŞME İLİŞKİSİ KURAN BÜROLAR

Bu bürolar bir iş sözleşmesi altında işçi ile, işçiyi istihdam edecek olan şirket ve ÖİB arasında yapılan üçlü bir ilişki kapsamında faaliyet göstermektedirler. Bu bürolar Geçici İstihdam Büroları (GİB), Personel Kiralama Büroları ve Sözleşmeli İşçi Kuruluşları'dır.

3.2.1. Geçici İstihdam Büroları

GİB, ulusal mevzuata tabi olarak, tedarik ettiği işçinin yasal işvereni olan ve bu işçileri yaptığı sözleşme ile kullanıcı üçüncü kişilerin emrinde hazır tutan gerçek

¹¹⁷ John Salt, "Migration Process Among the Highly Skilled in Europe", **International Migration Review**, V. XXVI, No:2, 1992, s. 484.

¹¹⁸ Kenar, **a.g.m.**, s. 26.

¹¹⁹ ILO, **The Role of Private Employment Agencies.....**, s. 14.

veya tüzel kişilerdir. Bu bürolar işgücü istihdam ederek, yapılan bir devir sözleşmesi ile işgücünü işletmelere devretmektedirler.¹²⁰

İşgücü piyasalarında 1940'lı yıllardan itibaren tanınmaya başlayan GİB, kullanıcı işletmelerin işgücüne yönelik maliyetlerini düşürme, ekonomik dalgalanmalara karşı işgücü dengesini sağlama gibi yararları bakımından oldukça tercih edilen ve günümüzde ÖİB içinde en yaygın olarak faaliyet gösteren kurumlardır.¹²¹

3.2.2. Personel Kiralama Büroları

İlk olarak 1985 yılında ABD'de faaliyet göstermeye başlayan bu tür ÖİB, özellikle küçük işletmelere yönelik hizmet vermektedir. Personel kiralama büroları, önceden belirlenen bir ücret karşılığında, küçük ölçekli işletmeleri personel yönetiminin yükleyeceği mali külfetten kurtarmaktadır.¹²² Duruma işçi açısından bakıldığında, büro onların yasal işvereni; kullanıcı şirket açısından bakıldığında ise büro personelin kiralayıcısı durumundadır. İş hayatında işgücünün kullanımının, ödünç veren şirket tarafından ücret karşılığı işverenlere ve devredilmesi durumu söz konusu olmaktadır. Bu özelliği ile GİB'nin bir türü olarak da görülmektedir.¹²³

Bazı işletmeler müşteri hizmetleri, çağrı merkezi operatörlüğü gibi görevleri gerçekleştirecek olan insan gücünü, bu bürolardan kiralamak suretiyle temin ederek, işletmenin esas faaliyet alanına yönelmesini ve belirtilen işlerin dış kaynaklardan yararlanma yoluyla gerçekleştirmesini sağlamaktadır.

3.2.3. Sözleşmeli İşçi Temin Eden Bürolar (Sözleşmeli İşçi

Kuruluşları)

Belirli bir işin belli bir dönem içerisinde yapılması amacıyla işçi temin eden bürolardır. Bu bürolar aracılığıyla genellikle düşük nitelik gerektiren ve iş

¹²⁰ Pul, a.g.e., s. 44.

¹²¹ Chris Benner, "Labour Flexibility and Regional Development: The Role of Labour Market Intermediaries", **Regional Studies**, No: 37/6, August/October 2003, s. 623.

¹²² Pul, a.g.e., s. 48.

¹²³ ILO, **The Role of Private Employment Agencies**, s. 15.

güvenliğinin ve ekonomik şartların yetersiz olduğu işler için eleman temin edilmektedir.¹²⁴

ILO'nun ÖİB ile ilgili yapmış olduğu sınıflamada yer alan Sözleşmeli İşçi Kuruluşları, Türk literatüründe çok fazla yer almamaktadır. Geçici istihdamı mesleki bir faaliyet olarak yürüten GİB ile karıştırıldığı gözlenmektedir. Bu iki kavramın birbirinden ayırt edilmesi açısından öncelikle söz konusu büroların GİB'den farkı aşağıda açıklanmıştır.

Sözleşmeli İşçi Kuruluşları, işe ihtiyacı olan işçi ve geçici süre için işçiye ihtiyacı olan işvereni belirli bir ücret karşılığında karşılaştırmaktadır. Aracı kurum ile işçi arasında hiçbir iş ilişkisi söz konusu olmamaktadır. Yalnızca işçiye ihtiyacı olan işverenle işçi arasında belirli süreli iş sözleşmesi (iş ilişkisi) meydana gelmektedir. Süre bittiğinde iş ilişkisi de bitmekte, bu süre ülkelerin mevzuatlarında uluslararası anlaşmalara uygun olarak belirtilmektedir.¹²⁵ Bu bürolar aracılığıyla Hindistan, Bangladeş gibi ülkelerden gelişmiş ülkelere, özellikle de üretim işlerinde istihdam edilmek üzere işçi temin edilmektedir.¹²⁶

İş bulmanın bir aracılık faaliyeti olması ile aracılıktan farklı olarak bir “iş” veya “meslek” olarak ele alınması GİB arasında önemli bir fark oluşturmaktadır. Bazı ülkelerde karışıklığa yol açan bu iki kavrama yasal olarak açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Örneğin İngiltere’de 1973 yılında düzenlenen İstihdam Aracılığı Yasası ile aracılık hizmeti veren kuruluşlar ile geçici olarak işçi teminini meslek edinmiş kuruluşlar birbirinden ayrılmıştır.¹²⁷

¹²⁴ “Contract Labour in India”, 41st Session of Indian Labour Conference, New Delhi, 27-28 April, 2007, (Çevrimiçi)

<http://labour.nic.in/lc/41ilc/SummaryRecordofDiscussion.pdf>, 18 Mart 2009.

¹²⁵ Can Tuncay, **İstihdam Yaratılmasında Geçici Çalışma Türleri ve ÖİB'nin Rolü**, İstanbul, TİSK Yayınları, 2003, s. 14.

¹²⁶ Stephanie Barrientos, “Migrant and Contract Labour in Global Production Systems”, **The Living on the Margins Conference**, Stellenbosch, 26-28 March 2007, s. 4.

¹²⁷ Janet Druker, Celia Stanworth, “Mutual Expectations: A Study of the Three-Way Relationship Between Employment Agencies, Their Client Organisations and White-Collar Agency Temps”, **Industrial Relations Journal**, V. XXXV, No: 1, 2004, s. 62.

3.3. İŞE YERLEŞTİRME DIŞINDA HİZMET VEREN BÜROLAR

Bu tip ÖİB'nin temel faaliyet konusu iş aracılığının klasik fonksiyonundan daha farklıdır. Klasik fonksiyonun ötesinde üst düzey yönetici temin etme, kendinden kaynaklanmayan bazı sebeplerle işine son verilen işçilerin yeniden istihdama kazandırılması, ilk kez işe gireceklerin kariyer yollarına yön vermek amacıyla onlara danışmanlık yapma ve eleman alımı yapacak işletmelere bu konuda profesyonel destek sağlama belirtilen büroların esas faaliyet alanını oluşturmaktadır.

3.3.1. Yönetici Araştıran Bürolar

Üst düzey yönetici temin eden bu bürolar, müşteri işletmelere ihtiyaç duydukları stratejik pozisyonlara eleman bulma konusunda uzmanlaşmışlardır. Söz konusu bürolar genellikle kafa avcıları olarak bilinirler.¹²⁸ Son yıllarda bu bürolara olan talep oldukça artmıştır. Ampirik bir araştırmaya göre işletmelerin %77'si kritik pozisyonlarda çalıştırdıkları yöneticilerden tam anlamıyla tatmin değillerdir ve ileriki dönemlerde Yönetici Araştıran Bürolara daha çok talep olacağını belirtmişlerdir.¹²⁹

Üst düzey yönetici ihtiyacı olan şirketlerin bu bürolara başvurmasıyla, söz konusu büro tarafından genellikle ilgili pozisyonlar gazete ilanı ile duyurulmaktadır. Yönetici araştıran bürolara bu hizmet için harcadıkları zaman, eleman vb. giderler müşteri şirket tarafından ödenir. Bunun haricinde verilen hizmet karşılığında belirli bir danışmanlık bedeli de ödenmektedir. Yasal olarak bu büroların görevi müşteri şirket için yönetici adayı araştırmak, adaylar arasından seçim yapmak ve ön mülakatı gerçekleştirmektir.¹³⁰

Yönetici Araştıran Büroların başarısı, yetenekli yöneticiler bulma, bunları işe yerleştirme ve yenilikçi, lider ve işletmeler karlılık sağlayacak nitelikte yöneticiler bulma konusunda süreklilik sağlama gibi kriterlerle ölçülmektedir. Günümüzde bu

¹²⁸ Gedik, **a.g.e.**, s. 21.

¹²⁹ James R. Faulconbridge et al., "The 'War for Talent': The Gatekeeper Role of Executive Search Firms in Elite Labour Markets, **Geoforum**, No: 40, 2009, s. 800.

¹³⁰ ILO, **The Role of Private Employment Agencies**, s. 17.

faaliyeti başarı ile yürüten bürolar, teknolojiyi etkin şekilde kullanmakta, mevcut ve potansiyel müşterileriyle olan iletişimlerini geliştirmeye çalışmaktadırlar.¹³¹

3.3.2. İhtiyaç Fazlası Personele İstihdam Hizmeti Sunan Bürolar

İş sözleşmeleri sona eren işçilerin yeniden istihdama kazandırılmaları için sözleşmeyi fesheden işverenle yaptıkları sözleşmeye istinaden, işçilere eğitim-danışmanlık hizmeti veren, hatta kendi işlerini kurma konusunda yol gösteren firmalardır. Eğitim ve danışmanlık hizmetini, iş sözleşmesine son veren işverenin talebi üzerine onlarla yaptıkları sözleşme uyarınca gerçekleştirmektedirler.¹³²

İhtiyaç fazlası personele destek hizmeti, çalışanlar işyerlerinden çıkarıldıkları zaman gerekli hizmetlerin sunulması amacıyla çalışan, işveren ve profesyonellerin bir anlamda ortaklık kurmalarını sağlayan, kurumlara ve çalışanlara destek vermek üzere geliştirilmiş bir iş alanıdır. Gün geçtikçe daha fazla konuyu içererek büyüyen bu hizmet, işlerine son verilen veya iş olanakları ortadan kaldırılan personelin, kendilerine güvenlerini tazelemelerine, etkili iş arama stratejileri ve tekniklerini öğrenmelerine ve başarılı bir iş arama kampanyası yürütmelerine yardımcı olan bir süreçtir.¹³³

Belirtilen bürolar, işten çıkarılan personele iş bulma hizmeti sunmanın yanı sıra, kendi isteğiyle iş değiştirecek olan kişilere de bu konuda destek sağlama faaliyeti de gerçekleştirmektedirler. Bu durumda ilgili büro ile kişi arasında bir sözleşme yapılmakta; büronun hizmeti karşılığında ücretini, yeni iş bulmak isteyen kişi ödemektedir.¹³⁴

Yeni iş bulması için kişiyi başka işverenlerle bir araya getiren bürolar, onlara iş bulma sözü vermemektedir. Bireysel olarak talep edilen bu hizmet genellikle

¹³¹ Faulconbridge et al., **a.g.m.**, s. 807.

¹³² Kenar, **a.g.m.**, s. 31.

¹³³ Beliz Dereli, "İşten Çıkarılanlara Destek Hizmeti (Outplacement) ve Bu Hizmetin Türkiye'deki Gelişimi", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi**, Aralık 2003, s. 88.

¹³⁴ Arellano, **a.g.m.**, ss. 3-5.

profesyonel yöneticilerin yeni iş bulmada tercih ettikleri yöntemdir. Çok yoğun olan ve zaman sıkıntısı çeken bu kişiler, yeni iş arama olanağı bulamadıklarından bu kurumlara başvurumaktadırlar.¹³⁵

3.3.3. İş Arama Danışmanlıkları

İlk kez işe girecek veya yeniden işgücü piyasasına girecekler için danışmanlık yapan bürolardır. Bu hizmeti veren bürolar, adayın yeteneklerini değerlendirir, farklı işlerde çalışanlarla seminerler düzenlerler. Ayrıca bazıları, potansiyel işverenlerle iş arayanlar arasında iş görüşmesi de gerçekleştirebilirler. İş arama danışmanlıkları için yasalarda belli bir düzenleme bulunmamaktadır.¹³⁶

Günümüzde işgücü piyasaları oldukça rekabetçi ve çeşitli niteliklere sahip çalışanlara ihtiyaç duyan bir yapıya dönüşmüştür. Sadece tek bir alanda uzmanlaşmış kişiler yerine, farklı alanlarda bilgi ve beceriye sahip kişiler işletmelerin başarısını daha da artırmaktadır. Kamu istihdam hizmetleri, işletmelerin pazar payı ve karlılıkları konusunda fazla kaygı duymamaktadırlar. Bu nedenle işletmeler cephesinden bakıldığında iş arama danışmanlıkları cazip hale gelmektedir. Aynı şekilde niteliklerine uygun işlere yerleşmeleri bakımından bu kurumlar, işçiler açısından da oldukça faydalıdır.¹³⁷

Özel sektörde faaliyet gösteren iş arama danışmanlıkları sayesinde işsizlik süreleri kısaltmakta, işsizlik ve iş bulma sürecinin oluşturduğu stres azalmaktadır.¹³⁸

3.3.4. Personel Yönetim Danışmanlıkları

ÖİB'nin diğer türlerine göre daha az bilinen bu bürolar, genellikle bölgesel olarak ve orta ve üst düzey işler için faaliyet göstermektedirler.¹³⁹ İşçi istihdam edecek firmalar için işçi seçimine ve alımına aracılık etmektedirler. Bu hizmet, yönetici bulma

¹³⁵ Arellano, **a.g.m.**, s. 6.

¹³⁶ ILO, **The Role of Private Employment Agencies**, s. 18.

¹³⁷ Richardson, **a.g.e.**, s. 2.

¹³⁸ Canadian Center for Community Renewal, "Job Placement", (Çevrimiçi) <http://www.cedworks.com/files/pdf/free/P203BHR07.pdf>, 20 Aralık 2009.

¹³⁹ Benner, **a.g.m.**, s. 623.

bürolarının faaliyetine benzemekle birlikte, ağırlıklı yönünü işçi seçimi ve işe alma oluşturması itibariyle ondan ayrılmaktadır.¹⁴⁰ Ayrıca iş aracılığı hizmeti dışında, insan kaynakları yönetimi alanında da bazı fonksiyonları yürütmeye işletmelere yardımcı olmaktadır.¹⁴¹

Personel Yönetim Danışmanlıkları işletmelerin yönetim eğitimleri, hizmet içi eğitim faaliyetleri gibi organizasyonla ilgili pek çok alanda da faaliyette bulunmaktadır.¹⁴²

3.4. İSTİHDAM HİZMETİNİ İKİNCİL FAALİYET OLARAK YÜRÜTEN BÜROLAR

İşe Yerleştirme Dışında İstihdam Hizmeti Veren Bürolar'dan farklı olarak işe aracılık hizmeti yürütmekle birlikte asıl faaliyet konusu iş aracılığıdır. Ancak iş aracılık faaliyetini de gerçekleştirmektedir.

3.4.1. Eğitim ve İşe Yerleştirme Kuruluşları

Eğitim veren kurumlar niteliğinde olan bu tip bürolar daha sonra yetiştirdikleri yüksek vasıflı mezunlarına yeni iş olanakları sağlayarak onların işgücü piyasasına katılmasını sağlamaktadırlar. Bürolar hem eğitim hem de işe yerleştirme faaliyetleri nedeni ile ücret talep edebilmektedir.¹⁴³

İşe yerleştirme hizmeti veren kurumların, çalışanların ve işsizlerin beceri gereksinimleri için eğitim hizmeti sunmaları çoğu zaman gerekli olmaktadır. Bu kurumlar böylelikle insan kaynakları yönetimi işlevlerinden eğitim-geliştirme fonksiyonunu da yerine getirmiş olmaktadır. Bu hizmet ile işsizlik süreleri kısaltmakta ve işsizliğin kişiler üzerinde oluşturduğu stres bir ölçüde azaltılabilmektedir.¹⁴⁴

¹⁴⁰ Kenar, **a.g.m.**, s. 29.

¹⁴¹ Benner, **a.g.m.**, s. 623.

¹⁴² Fırat, Aksüyek, **a.g.m.**, (Çevrimiçi)

¹⁴³ Fırat, Aksüyek, **a.y.**

¹⁴⁴ Joe Valvasori, "Job Placement", **Building Human Resources**, No: 7, 2000, s. 1.

3.4.2. Meslek Kooperatifleri

1980'li yılların sonlarında ortaya çıkan ve günümüze kadar gelen özel girişimlerdir. GİB'ye çok benzer faaliyet gösteren bu bürolar, genellikle kısa ömürlü olmaktadır.¹⁴⁵ Küçük ölçekli danışmanlık hizmeti sunan bu kurumlar, genellikle belli konuda uzmanlaşma gerektiren işlerde, işin tamamlanma süresi boyunca görev yapacak uzman kişileri(örneğin sistem mühendisleri, bilgisayar mühendisleri gibi), müşteri işletmeler için belli bir ücret karşılığında temin etmektedir.¹⁴⁶

3.4.3. İstihdam İlanı Veren Bürolar

Günümüzde işletmeler, nitelikli eleman bulmada bazı güçlüklerle karşılaşmaktadırlar. Bu sebeple özellikle yüksek nitelik gerektiren açık pozisyonların, şirketlerin İK departmanları tarafından gazete ilanı veya başka araçlarla tanıtılması çoğu zaman yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle nitelikli işgücünü ilgili pozisyonlara çekmek için bu işi profesyonel olarak yapan kuruluşlar ortaya çıkmıştır.¹⁴⁷

3.4.4. Bilgisayar (İnternet) Tabanlı İstihdam Büroları

Bilgisayar Tabanlı istihdam Büroları, 1994 yılından itibaren faaliyet göstermeye başlamıştır.¹⁴⁸ Tele İstihdam Büroları olarak da adlandırılan bu bürolar istihdam ilân bürolarının daha çağdaş bir türü olup, iş ya da işçi arayan müşterilerine, gazete yerine gelişen telekomünikasyon vasıtaları ve özellikle de günümüzde kullanımı giderek yaygınlaşan internet vasıtasıyla bilgi sunarak hizmet vermektedirler.¹⁴⁹

Bilgisayar Tabanlı İstihdam Büroları, eleman ve iş arayanlara gelişen iletişim teknikleri aracılığıyla bilgi sunmaktadır. İnternet kullanımının yaygınlaşması ile etkinliği giderek artan söz konusu büroların gelirini, istihdama yönelik verilerden

¹⁴⁵ ILO, **The Role of Private Employment Agencies**, s. 19.

¹⁴⁶ Encyclopedia of Business, "Job Shop", (Çevrimiçi)

<http://www.referenceforbusiness.com/small/Inc-Mail/Job-Shop.html>, 11 Ocak 2011.

¹⁴⁷ Government of Western Australia, **Rethinking Recruitment Tips For Recruitment Advertising**, Australia, Public Sector Commission Publications, 2008, s. 3.

¹⁴⁸ Benner, **a.g.m.**, s. 623.

¹⁴⁹ Kenar, **a.g.m.**, s. 27.

yararlanmak isteyenlerin, bilgi ağına girmek için yaptıkları ödemeler oluşturmaktadır.¹⁵⁰

Söz konusu bürolar ile en çok yeni mezun öğrencelerin iş bulması hedeflenmekte olup; işverenler açısından diğer bürolar aracılığıyla temin-seçime göre çok daha az maliyetli olması avantajı bulunmaktadır. Bunun yanı sıra hızlı olması, evden kullanıma açık olması, adayların özgeçmişlerini istedikleri zaman güncelleyebilme olanakları açısından da tercih edilmekte olan bilgisayar veya internet tabanlı bürolar, dünyada geniş bir pazar payına sahiptir.¹⁵¹

3.5. DİĞER İSTİHDAM BÜROLARI

ILO'nun yapmış olduğu sınıflamaya göre yukarıda belirtilen sınıflara dahil edilmeyen iki Özel İstihdam Bürosu türü “diğer” başlığı altında ayrı bir kategoride belirtilmiştir. Kariyer Yönetimi Büroları ve Aracı Birlikler bu kategoriye dahil edilmiştir.

3.5.1. Kariyer Yönetimi Büroları

İş arayanların, kariyer hedeflerine uygun işlere yerleşmeleri konusunda danışmanlık hizmeti sunan bürolardır. Bu bürolar, başvurulara proaktif bir iş arama yardımcısı olarak kariyer hareketlerini doğru yapmalarını sağlayan bir program hazırlarlar. Kariyer Yönetimi alanında bilgi ve deneyim sahibi ekiplerden oluşan bu bürolar aracılığıyla kişilerin kendi eğitim, yetenek ve kariyer hedeflerine uygun işlerde istihdam edilmeleri sağlanmaktadır.¹⁵²

Kariyer Yönetim Büroları, uzun zamandır profesyonel olarak sanat, eğlence ve spor dünyasında çalışan kişilere hizmet sunmakta olan kurumlardır. Bu kişilerin farklı

¹⁵⁰ Gedik, **a.g.e.**, s. 24.

¹⁵¹ Brunel University Placement Careers Centre, “Using Recruitment Agencies”, (Çevrimiçi) [http://www.brunel.ac.uk/pcc/handouts/files_pdf/Using% 20Recruitment% 20Agencies.pdf](http://www.brunel.ac.uk/pcc/handouts/files_pdf/Using%20Recruitment%20Agencies.pdf), 18 Ocak 2011.

¹⁵² Career Management Services, “Accelerate Your Career Search”, (Çevrimiçi) <http://www.careermanagementservices.com/>, 18 Ocak 2011.

ülkelerde yaptıkları sözleşmeleri düzenleme, onların yine farklı kariyer hareketlerinde tavsiyede bulunma şeklinde hizmetleri bulunmaktadır.¹⁵³

3.5.2. Aracı Birlikler

Aracı Birlikler, bireysel olarak iş arayanların daha etkin şekilde iş bulmalarını sağlayan ve üyelik sistemi ile işleyen bürolardır. En önemli özelliği; kâr amacıyla hareket etmeyen kuruluşlar olmalarıdır. Bu birlikler, engelli kimselere ya da başka bir sebeple iş piyasasında istihdam imkânı bulamayan kişilere iş bulabilmek amacıyla, onlara çalışma ortamı sağlayan ve kapasitelerini çalışma metotlarına uygun hâle getirmeye çalışan toplumsal amaçlı birliklerdir. Burada yaratılan işler alıştırma amaçlı olup, süreklilik arz etmemekte ve yapılan işler eğitim amacı ile yapılmaktadır.¹⁵⁴

Meslek odaları, profesyoneller, çeşitli işçi örgütleri gibi birlikler, oluşturdukları iş listeleri ve bilgisayar destekli ağlar yardımıyla, üyelerine etkin bir iş aracılığı hizmeti sunmaktadırlar. Söz konusu birlikler son yıllarda artmaktadır.¹⁵⁵

Bu kurumların temel amacı, işgücü piyasasının getirilerini çalışanlar açısından olumlu yönde zenginleştirmektir. Genellikle istihdam edilmesi güç olan engelli vb. kesimlerin istihdam edilmelerini sağlamak, eğitim-geliştirme hizmeti sunmak, işletmelerin istihdam uygulamalarını geliştirmek, şirketler için çoklu kariyer merdivenleri oluşturulmasına yardım etmek, beceri geliştirme vb. konularda strateji ve uygulamaları bulunan birliklerdir.¹⁵⁶ Bu kuruluşlar genellikle özel yasalarla yönetilmekte ve kamu fonları ile desteklenmektedir.¹⁵⁷

Uygulamada genellikle ÖİB'nin yukarıda kategoriler halinde belirtilen faaliyetlerin birden fazlasını gerçekleştirdiği görülmektedir. Örneğin personel yönetim

¹⁵³ ILO, *The Role of Private Employment Agencies.....*, s. 20.

¹⁵⁴ Erdem Cam, "Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri", *Çimento İşveren*, Ocak 2008, s. 28.

¹⁵⁵ Benner, *a.g.m.*, s. 624.

¹⁵⁶ Chris Benner, *Work in the New Economy - Flexible Labor Markets in Silicon Valley*, USA, Blackwell Publications, 2002, s. 116.

¹⁵⁷ Cam, *a.g.m.*, s. 28.

danışmanlığı hizmeti sunan bir ÖİB, aynı zamanda iş arama danışmanlığını da yürütebilmektedir. ÖİB türlerinin yukarıda belirtilen şekilde kategorize edilmesinin özellikle konunun akademik çalışmalar için incelenmesi sırasında yarar sağladığı düşünülmektedir.

4. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI'NIN ÇALIŞMA BİÇİMİ

ÖİB, özel işletmelerin bir türü olsa da verdiği hizmet gereği diğer aracılık hizmetlerinden farklı olarak insan kaynakları yönetimi, insan davranışları ve beklentileri konularında bilgi ve uzmanlık sahibi kişilerden oluşması gerekmektedir. Bu nedenle müşterilere güvenilir hizmet sunabilmesi amacıyla özel işletmeler içinde ayrı bir kategoride tanımlanmalıdır.¹⁵⁸

4.1. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI'NIN TEMEL FAALİYETLERİ

ÖİB, kamu kurumlarından bağımsız olarak işgücü piyasalarında belli fonksiyonları yerine getiren özel girişimlerdir. Bu fonksiyonlar üç grup halinde şu şekilde belirtilebilmektedir:¹⁵⁹

- İş arayan ve eleman arayanların taleplerini karşılamak amacıyla uygun işlere uygun kişileri yerleştirmeye aracılık,
- Müşteri işletmelerde geçici süreli olarak görevlendirilmek üzere personel temin etmek,
- İstihdam ile ilgili olarak diğer hizmetleri gerçekleştirmek. (örneğin bilgi temini, kariyer danışmanlığı vb.)

¹⁵⁸ Blanpain, Graham, Beirnaert., **a.g.e.**, s. 14.

¹⁵⁹ ILO, **Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers**, s. 2.

ÖİB belirtilen temel fonksiyonları gerçekleştirmek üzere, kendi bünyelerinde insan kaynakları yönetimi alanında orta ve yüksek nitelikli uzman bir ekip ile faaliyet göstermektedir.¹⁶⁰

4.2. KURULUŞ VE ÇALIŞMA YETKİSİ

ÖİB, her ülkenin yasal mevzuatında farklı hükümlere tabidir. Buna bağlı olarak çalışma biçimi ve faaliyetleri de farklı olabilmektedir. Özünde iş ve işçi bulmaya aracılık hizmeti sunan bu büroların birçok türü olduğuna çalışmamız içerisinde değinilmişti. Türü ve faaliyet gösterdiği ülke mevzuatı bakımından işleyişleri farklılık gösterse de ÖİB kuruluş ve çalışma yetkisi bakımından uygulandıkları ülkelerde benzer özellikler göstermektedir.

Bazı AB ülkeleri hariç (Danimarka, Finlandiya, Hollanda, İsveç ve İngiltere) diğer ülkelerde ÖİB açmak için resmi bir kurumdan yetki almak gerekmektedir.¹⁶¹ Örneğin ABD’de her eyalette işçi bulma kuruluşları bulunmakta ve ilgili eyalette faaliyet gösterecek bir ÖİB, bu kuruluştan yetki belgesi almaktadır. AB ülkelerinde de benzer uygulama söz konusudur. ILO’nun 181 sayılı sözleşmesinde sözleşmeye taraf olan ülkelerin, yasal mevzuatlarında ÖİB kurma şartları ile ilgili hükümlerin yer alması gereği belirtilmiştir. Bu alandaki düzenlemeler ile yetki sisteminin öngörülmesi, ÖİB’nin kayıt altında tutulmasını sağlamaktadır.¹⁶²

Yetki belgesi koşulu getirilmeden önce AB ülkelerinde hükümet, en çok üyesi bulunan işçi ve işveren sendikalarına danışmak suretiyle başvuruda bulunan bir ÖİB’nin açılıp açılmamasına karar vermekteydi. Ancak bu sistemde işçi ve işveren örgütlerinin tarafsız olamamaları sonucu bir kötüye kullanma durumu söz konusu olabilmekteydi. Buna bağlı olarak geçerli bir sebebe dayanmaksızın açılmamasına

¹⁶⁰ ILO, **Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers**, s. 2.

¹⁶¹ Stefan Clauwaert, **Survey of Legislation on Temporary Agency Work**, Brussels, European Trade Union Institute (ETUI), 2000, s. 7.

¹⁶² ILO, **Guide to Private Employment Agencies: Regulation, Monitoring and Enforcement**, Geneva, ILO Publications, 2007, s. 13.

karar verilen ÖİB olabilmekteydi. Yetki belgesi (lisans) ile ÖİB'nin türü, adres, telefon ve yetkili kişinin kimliği, özgeçmişi, finansal varlığı, verdiği hizmetler, müşterileri vb. bilgileri kayıt altında tutulabilmektedir.¹⁶³

Birçok ülkede ÖİB açmak için aranan şartlardan biri de, iflas veya ödeme aczine karşı ilgili kuruluşun finansal bir garanti sunmasıdır. Bu şart aslında üçlü ilişki kuran GİB için geçerli olmaktadır. Bazı ülkeler bu durumlar için özel bir sosyal fon ayrılmasını öngörmektedir.¹⁶⁴

4.2.1. Kurucuda Aranılan Özellikler

Yukarıda belirtildiği gibi, ÖİB özel işletmeler olmasına rağmen, verdikleri hizmet diğer aracı kurumlardan farklıdır. Bu nedenle kurucularda bazı asgari şartların olması gerekmektedir. Örneğin ülkemizde ÖİB açacak kişilerde diğer bazı şartların yanı sıra en az dört yıllık eğitim veren fakülte veya yüksek okullardan mezun olmaları gerekmektedir. Yönetim sorumlusu ve çalışan personelin de konusunda uzman kişilerden oluşması ve bu uzmanlığı belgelemeleri gerektiği ilgili yönetmelikte mevcut olan hükümlerdir.¹⁶⁵ İrlanda'da ise 1971 yılında yürürlüğe konan bir düzenleme ile ÖİB kurucularının iyi ahlaka sahip ve saygın kişiler olması gerektiği belirtilmektedir.¹⁶⁶

ÖİB'nin yetkilendirilmesi konusunda en önemli kriterlerden biri de ulusal mevzuatlarla düzenlenen ve kuruculardan resmi olarak belgeleri istenen belli bir finansal garantidir. Birçok AB ülkesi ulusal mevzuatlarında bu zorunluluğu belirtmişlerdir.¹⁶⁷

¹⁶³ ILO, **Guide to Private Employment Agencies.....**, s. 13.

¹⁶⁴ Clauwaert, **a.g.m.**, s. 7.

¹⁶⁵ 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun Özel İstihdam Büroları ile İlgili Maddeleri.

¹⁶⁶ James Arrowsmith, **Temporary Agency Work in an Enlarged European Union**, Luxembourg, EUROFOUND, 2006, s. 20.

¹⁶⁷ Storrie, **a.g.e.**, ss. 5-6.

4.2.2. Yetki Belgesinin Alınması ve Yenilenmesi

Birçok ülkede ÖİB'nin bağlı olduğu resmi bir makam bulunmaktadır. Başvuruda bulunmak için öncelikle, Yasa ya da yönetmeliklerde belirtilen şartlara sahip olmak, istenen belgeleri temin etmek ve bunları ilgili makama ibraz etmek gerekmektedir.

ILO'nun 96 sayılı sözleşmesine göre ÖİB'nin yetki belgesi, ülkelerin mevzuatlarına belirlenen periyodik bir dönem içinde yenilenecektir. Bu süre ülkemizde 3 yıl olarak belirtilmiştir.¹⁶⁸

Yetki şartının ülkeden ülkeye değiştiği; bazı ülkelerde daha liberal bir yapının bulunduğu görülmektedir. Örneğin Almanya'da ÖİB, kamu istihdam kurumunun yetkisi doğrultusunda faaliyet gösterebilirken, Hollanda ve ABD'de diğer özel girişimler gibi yetki belgesi zorunluluğu olmadan faaliyet gösterebilmektedir.¹⁶⁹ Danimarka'da ise sadece hastabakıcılık ve sürücülük işleri için ÖİB'nin faaliyetlerinde yetki belgesi zorunluluğu bulunmaktadır.¹⁷⁰

Birçok ülkede ÖİB faaliyetleri için getirilen yetki belgesi zorunluluğu, diğer özel girişimlere göre ÖİB'nin daha riskli bir faaliyet üstlenmesi olarak belirtilmektedir. Özellikle AB'de ÖİB'nin mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi kurabilmesi, işletmelerin sürekli personel yerine bu bürolar aracılığıyla daha düşük ücret ve olumsuz çalışma koşullarıyla geçici işçi istihdam etmelerini yaygınlaştırmıştır. Geçmişte bu şekilde uygulanan iş ilişkilerinde işçilerin işverenlerce suistimal edilmeleri ve kötü niyetli olarak davranılması yetki belgesini gerekli kılmıştır.¹⁷¹

¹⁶⁸ ILO, Convention No. 96, art., 10/b.

¹⁶⁹ Mitlacher, **a.g.m.**, s. 70.

¹⁷⁰ Arrowsmith, **a.g.e.**, s. 20.

¹⁷¹ Schiek, **a.g.m.**, 1237.

4.3. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI İLE MÜŞTERİ İŞLETME ARASINDAKİ İLİŞKİ

Aracı statüsünde hizmet veren bürolar, geleneksel simsarlık ilişkisi çerçevesinde, iş arayanla işçi arayanı bir araya getirip aralarında iş sözleşmesi kurulmasına aracılık ederler. Ücret karşılığı hizmet veren ÖİB, yurt dışında hizmet sağlayan ve ayrıca yabancı işçilere istihdam sağlayan büroların temelinde bu özellik yer almaktadır. ÖİB ile müşteri olarak işveren ve işçi ilişkilerinde ÖİB'nin rolü 5 kategoride toplanabilmektedir. Bunlar:¹⁷²

- **Aracılık Rolü:** İşe yerleştirmede aracılık hizmetinin en geleneksel türüdür. Burada aracı kurumun işçi arayan işveren ile iş arayan işçiyi bir sözleşme yoluyla bir araya getirmesi rolü söz konusu olmaktadır.
- **Hizmet Sağlayıcılık Rolü:** Burada ÖİB sağlanacak olan hizmetin açıkça tanımlandığı bir sözleşme imzalamaktadır. Sözleşmede genellikle hizmetten sağlanacak sonuçlar ve hizmeti sağlamak için harcanacak süre de belirtilir. Genellikle müşteri işletme ile GİB, yönetici arayan bürolar ve işe yerleştirme büroları arasındaki yasal ilişki hizmet sağlayıcılara verilebilecek örneklerdir. Belirtilen sözleşme ilişkisi sadece ÖİB ile işletme arasında değil, ÖİB ile birey arasında da kurulabilmektedir.
- **Vekalet Rolü:** Müşteri işletme veya çalışan ile ÖİB arasında, belli yetkilerin ÖİB'ye devredildiği bir sözleşme ilişkisi söz konusudur. Müşteri, 3. bir taraf ile kendi adına yasal bir sözleşme yapabilmesi için ÖİB'ye yetkisini devretmektedir (vekalet yetkisi vermektedir). Genellikle kariyer yönetimi büroları ile müşterileri arasında bazen de GİB ile müşterileri arasında bu şekilde ilişki kurulmaktadır.

¹⁷² ILO, *The Role of Private Employment Agencies*, ss. 40-41.

- **Taşeron Rolü:** ÖİB ile müşteri işletme, sadece belli bir hizmetin sağlanması amacıyla değil; mal ve hizmet üretimin devamı veya belli bir fonksiyonun temsili için (örneğin geçici işçi temini) aralarında sözleşme yapma yoluna gidebilmektedirler. Bu tip bir ilişki genellikle sözleşmeli işçi kuruluşları ve GİB ile müşteriler arasında kurulmaktadır.
- **İşveren Rolü:** ÖİB, çalışan ile direkt olarak istihdam sözleşmesi imzalayabilmektedir. Burada ÖİB, işçi ve müşteri işletme olmak üzere üçlü bir ilişki söz konusudur. Bu ilişki genellikle GİB, sözleşmeli işçi kuruluşları ve eleman kiralama büroları ile gerçekleştirilmektedir.

ÖİB'nin en önemli özelliklerinden biri, iş bulmak için kendilerine başvuran kişilerden ücret almamalarıdır. Bu durum yasalarla da güvence altına alınmıştır. ÖİB sadece müşteri işletme veya işverenden ücret almaktadır.¹⁷³

4.4. KAMU-ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Belirtildiği gibi özel istihdam kuruluşları, KİB'den bağımsız olarak faaliyet göstermektedir, ancak birçok ülkede KİB'den alınan resmi bir yetki belgesi çerçevesinde çalışmaktadır. Bunun ötesinde kamu-özel istihdam kurumları arasındaki ilişki, ilgili ülkede işgücü piyasasının rekabete açık bir yapıya sahip olup olmaması ve sağladıkları hizmetler ile ilgili bir durumdur.¹⁷⁴

181 Sayılı ILO sözleşmesi, kamu ve özel istihdam kurumları arasında işbirliği sağlanması teşvik etmektedir. Bunun yanı sıra ekonomideki liberalleşme hareketi ile

¹⁷³ ILO, *Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers*, s. 1.

¹⁷⁴ ILO, *Revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised)*, Geneva, ILO Publications, 1997, s. 24.

monopol yapıları sona eren piyasalarda faaliyet göstermeye başlayan özel istihdam kurumları, KİB'nin hizmetlerini tamamlayıcı bir rol de göstermektedir.¹⁷⁵

Tamamlayıcılık ilişkisi, “aktif birlikte yaşama ve ortak yönetim modeli” gibi isimlerle de belirtilmektedir. Bu model, kamu ve özel sektörün her ikisinin de kendi ve diğer tarafın rolünün farkında olmaları esasına dayanmaktadır.¹⁷⁶ Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde kamu ve özel istihdam kurumları arasındaki işbirliği, tamamlayıcılık ve rekabet ilişkisi detaylı olarak belirtilecektir.

4.4.1. Kamu İstihdam Hizmetlerinin Özelliği

Belirtildiği gibi kamu istihdam hizmetleri, işsizliğin toplumsal ve ekonomik etkilerine ilişkin duyarlılıkların sonucu olarak XIX. yüzyıl sonlarında sanayileşmiş ülkelerde ortaya çıkmıştır.¹⁷⁷ Ülke çapında hizmet veren ilk resmi iş ve işçi kurumu, 1909 yılında İngiltere’de kurulmuş, bu ülkeyi Almanya ve Belçika izlemiştir.¹⁷⁸ Bu alandaki ilk girişimler, genel olarak iş arayanların iş bulmalarına ve işverenlerin de boş işleri doldurmalarına yönelik düzenlemeler biçiminde işleyiş göstermiştir.¹⁷⁹

KİB'nin dört temel işlevi bulunmaktadır:¹⁸⁰

- İş ve işçi bulma,
- İşgücü piyasası ile ilgili bilgilerin sağlanması,
- İşgücü piyasası uyum programlarının yönetimi,
- İşsizlik yardımlarının yönetimi.

Genel olarak KİB, pazar payını genişletme veya kar elde etme amacı olmadan faaliyet gösteren kuruluşlardır.¹⁸¹ Ayrıca KİB birçok ülkede düşük ve orta gelir düzeyinde işler için başvurulara hizmet etmektedir. İşveren kanadında ise bölgesel

¹⁷⁵ ILO, **Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers**, s. 1.

¹⁷⁶ Sayın, “Değişen Emek Piyasasında", s. 353.

¹⁷⁷ A.e., s. 354.

¹⁷⁸ Öğüt, **a.g.m.**, s. 4.

¹⁷⁹ Sayın, “Değişen Emek Piyasasında", s. 353.

¹⁸⁰ Phan Tuy, Ellen Hansen, David Price, **Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti**, Cenevre, ILO Yayınları, 2001, s. 13.

¹⁸¹ Richardson, **a.g.e.**, s. 2.

olarak faaliyet gösteren daha küçük çapta firmalar bu kurumlara başvurmaktadır. KİB, ÖİB'ye nazaran daha bürokratik yapıdadır ve esnek olmadıklarından etkililikleri de azdır. ÖİB iş arayan ve işçi arayanların ihtiyaçlarına çok çabuk cevap vermektedir. Öte yandan ÖİB işgücü talep edenler için daha pahalı bir seçenektir.¹⁸²

4.4.2. Kamu-Özel İstihdam Büroları Arasındaki İlişkinin Türleri

KİB programlarının başarısı, bu kurumların diğer kamu kurumları ile olduğu kadar ÖİB arasındaki ilişkilere de bağlıdır. KİB tekelinin sona ermesiyle birlikte bu ilişki işbirliği, tamamlayıcılık ya da rekabet biçimlerini alabilmektedir.¹⁸³ İşgücü piyasalarında kamu-özel istihdam kurumları arasındaki ilişkinin rekabet ilişkisinden çok işbirliği ve tamamlayıcılık ilişkisine dayandığı görülmektedir.¹⁸⁴

4.4.2.1. Tamamlayıcılık İlişkisi

1970'lerden bu yana ekonomide serbestleşme hareketleri ve uluslararası rekabetin artması işgücü piyasalarında kamu istihdam bürolarının ihtiyacı karşılayamamasına neden olmuş ve ÖİB faaliyet göstermeye başlamıştır. KİB'yi tamamlayıcı nitelikte faaliyet göstermeye başlayan bu bürolar, günümüzde global ölçüde işgücü piyasalarını oluşturucu rol oynamaya başlamışlardır.¹⁸⁵

ÖİB, KİB tarafından gerektiğince kapsama alınamayan nitelikli işgücü temininde kolaylık sağlarken, uzmanlaşma sayesinde nitelikli işgücüne etkin danışmanlık hizmeti verebilmektedir.¹⁸⁶ Tüm bu bilgilere dayanarak ÖİB'nin, KİB'yi aşağıdaki alanlarda tamamlayıcı bir rol üstlendiğini belirtmek mümkündür:

- KİB'nin klasik anlamda iş ve işçi bulma faaliyetlerinin ötesinde bir hizmet sunmak,
- İstihdama ilişkin olarak sadece iş ve işçi bulmanın dışında eğitim, danışmanlık, kariyer geliştirme vb. başka fonksiyonlar üstlenmek,

¹⁸² Dorothea Kübler, "Coexistence of Public and Private Job Agencies: Screening with Heterogeneous Institutions", **Kluwer Academic Publishers**, 1999, s. 86.

¹⁸³ Tuy, Hansen, Price, **a.g.e.**, s. 14.

¹⁸⁴ Ata, **a.g.m.**, s. 22.

¹⁸⁵ Pul, **a.g.e.**, s. 44.

¹⁸⁶ Fırat, **a.g.m.**, (Çevrimiçi)

- Farklı grupların istihdamına yönelik çözümler üretmek,
- KİB'ye göre çok daha hızlı ve dinamik olarak faaliyet göstermek,
- Teknolojik gelişmeleri dikkate almak ve faaliyetlerinde teknolojiden üst düzeyde yararlanmak,
- Nitelikli işgücüne de istihdam hizmeti sunmak.

4.4.2.2. İşbirliği İlişkisi

ILO'nun 181 sayılı sözleşmesine göre işgücü piyasalarındaki etkinliğin artırılması için kamu ve ÖİB arasındaki işbirliğinin geliştirilmesi desteklenmektedir. Bu amaçla, sözleşmeye taraf olan ülkelere, ulusal Yasa ve uygulamalarında, sosyal taraflara danışılmak suretiyle bu işbirliğinin ne şekilde formüle edileceğini belirlemeleri tavsiye edilmektedir.¹⁸⁷

İşgücü piyasasının işleyişinde yeterliliği ve aynı zamanda adil bir uygulamayı sağlayabilecek bu işbirliği çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Öncelikle kamu ve ÖİB arasında görev bölüşümü yapılarak, KİB belirli faaliyetler için ÖİB'yi yetkili kılabilir. İsviçre ve Avustralya'da bu sistem uygulanmaktadır.¹⁸⁸

2008 yılında yaşanan dünya ekonomik krizi, uzun süreli işsizlik oranlarını arttırıcı bir etki göstermektedir. Bu etkinin azaltılabilmesi için kamu-özel istihdam kurumları arasında işbirliği ilişkisinin önemli olduğu belirtilmektedir. Bu güne kadar yaşanan deneyimler, bu işbirliği sayesinde işgücü piyasasına katılımların ve işsizlikten istihdama geçişlerin oranının arttığını göstermektedir.¹⁸⁹

¹⁸⁷ ILO, **Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers**s. 9.

¹⁸⁸ TİSK, **a.g.e.**, s. 90.

¹⁸⁹ Denis Pennel, "Partnerships For jobs", (Çevrimiçi)

http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/3280/Partnerships_For_jobs.html, 7 Şubat 2011.

4.4.2.3. Rekabet İlişkisi

Kamu ve özel istihdam hizmetlerinin birbirini tamamlayıcı olarak çalışması, görev bölüşümü yanında bunlar arasında işgücü piyasasına yönelik ortak planlama ve bilgi değişimi yoluyla da sağlanabilmektedir.¹⁹⁰

KİB'nin amacı, devletin işsizliği önleme görevi çerçevesinde işsizliği azaltmak ve ücretsiz olarak her iş arayana iş bulma hizmeti sunmaktır. ÖİB ise genellikle pazarlaması kolay ve kazanç sağlayan yüksek vasıflı işler ile geçici işler alanında faaliyet göstermekte ve kar amacı gütmekte, dolayısıyla bu kuruluşların gelişmesi ve sayıca artması, KİB'nin rolünü ve önemini ortadan kaldırmamaktadır. ÖİB ile KİB arasındaki rekabet ise ikili bir işlev görerek bu büroların daha nitelikli kadrolarla daha iyi hizmet sağlama yarışına girmelerine neden olmakta, diğer yandan daha yaygın kitlelere daha ucuz hizmet vermelerini sağlamaktadır. ÖİB'nin resmi istihdam kurumları ile birlikte faaliyet gösterdiği ülkelerde, çalışma yaşamının daha dinamik bir yapı kazandığı ve resmi istihdam kurumunun tekelinde olan işgücü piyasasından daha tatmin edici sonuçlar verdiği gözlenmektedir.¹⁹¹

Dünyada ve özellikle de Avrupa ülkelerinin hemen hepsinde resmi istihdam kurumları yeniden yapılandırılmakta, rekabete zorlanarak daha kaliteli hizmet vermeleri amaçlanmaktadır. Ancak bu yapılırken, ÖİB, kamu istihdamının tamamlayıcısı olarak görülmektedir. Gelişen dünya koşulları, bilgi toplumu ve küreselleşme, bu alanda özel sektörün hizmetine ihtiyaç duyulduğunu ve çok ciddi katkılar sağlandığını ortaya çıkarmıştır.¹⁹²

¹⁹⁰ TİSK, a.g.e., s. 91.

¹⁹¹ Ata, a.g.m., s. 23.

¹⁹² Sayın, "İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması.....", s. 422.

4.5. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI'NIN FAALİYETLERİNİN DENETİMİ

Dünyadaki ve ülkemizdeki uygulamalara bakıldığında iş piyasası içerisinde ÖİB'nin kendi kendini düzenleyebilen bir mekanizmaya sahip olduğu görülmektedir. Bundan dolayı da kamu istihdam hizmetlerinin ötesinde işgücü piyasasında anahtar rol oynayan hizmetler olarak nitelendirilmektedir. ÖİB'nin kendi kendini düzenleme yetisine sahip olması ulusal mevzuatlarla çeşitli yasal sınırlamaların ve resmi denetim mekanizmalarının işlemeyeceği anlamına gelmemektedir. ILO'nun 181 sayılı sözleşmesine taraf olan ülkelerin çoğu ILO'nun 2007 yılında ÖİB'nin "düzenleme, denetim ve uygulaması" ile ilgili olarak hazırladığı kılavuzu esas alarak kendi mevzuatlarında gerekli uyum çalışmalarını yapmakta ve denetim esaslarını buna göre belirlemektedirler.¹⁹³

Ülkelerdeki uygulamalara bakıldığında, yetki belgesinin alınması için gerekli koşullarının denetlenmesinin ötesinde, ÖİB'nin faaliyetleri için düzenli bir denetim mekanizmasının var olduğu, belli durumlar için ise, daha mikro düzeyde ayrı denetim mekanizmasının uygulandığı görülmektedir. Düzenli denetim mekanizması pek çok ülkede yeterli olmadığından kötüye kullanma veya suistimal gibi durumlardan şüphelenilmesi halinde ilgili ÖİB'nin faaliyetlerini denetleyecek, soruşturma niteliğinde daha detaylı bir denetim uygulaması yapılmaktadır.¹⁹⁴

5. DÜNYA GENELİNDEKİ UYGULAMALAR ÇERÇEVESİNDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

Avrupa'da XVIII. yüzyıldan bu yana faaliyet gösteren ÖİB, birçok ülkede katı yasal sınırlamalara tabii bir sektörü oluşturmaktadır.¹⁹⁵ 1990'lı yıllardan itibaren ekonomik

¹⁹³ ILO, *Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers*....., s. 9.

¹⁹⁴ ILO, *Guide to Private Employment Agencies*....., s. 34.

¹⁹⁵ Marloes de Graaf-Zijl, Ernest E. Berkhout, *Temporary Agency Work and the Business Cycle*, Amsterdam, SEO Economic Research, 2007, s. 4.

liberalleşme ve küreselleşmenin sonucu olarak iş aracılığındaki bu monopol yapı sorgulanmaya başlanmıştır. Bunun sonucunda 1990'lı yıllarda ILO tarafından bu monopol yapının kaldırılması ve özel istihdam hizmetleri sunan işletmelerin kurulmasına yönelik olarak yeni bir yaklaşım benimsenmiştir.¹⁹⁶ 1990'lı yıllardan itibaren de yasal olarak ÖİB'nin faaliyet göstermesine yönelik birçok ülkede düzenlemeler yapılmıştır. Son yıllarda başta AB ülkeleri olmak üzere birçok ülkede bu bürolar yeni yasal düzenlemeler çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmektedirler.¹⁹⁷ Günümüzde küreselleşme, teknolojik gelişmeler, istihdam oranı ve yapısı gibi işgücü piyasasındaki yapısal değişiklikler, tür ve sayı olarak bu kurumların tüm dünyada ve ülkemizde yaygınlaşmasına sebep olmaktadır.

Dünyada yaşanan küreselleşme hareketi, artan uluslararası rekabet ve hızla ilerleyen teknolojinin yanı sıra, pek çok ülkede ciddi boyutlara ulaşan işsizlik sorunu, işgücü piyasasının alışlagelmiş kalıplarını zorlamakta, çalışma hayatında yeni kavram ve oluşumları, yeni istihdam tür ve yöntemlerini meydana getirmektedir. Bunlardan biri olan ÖİB, dünya genelinde çokuluslu ve ulusal düzeyde olmak üzere birçok ülkede çalışma yaşamının önemli kurumlarından biri olarak faaliyet göstermektedir.¹⁹⁸

Belirtildiği gibi ÖİB, 1990'lı yıllardan itibaren dünya genelinde yaygınlaşmaya başlamıştır. AB ülkelerindeki uygulama ve düzenlemeler gerek akademik gerekse de uygulama alanında daha ön plana çıksa da Uzakdoğu, Amerika, Asya ve diğer kıtalarda, birçok ülkede istihdam hizmeti sunun özel işletmeler faaliyet göstermektedir.

1990'lı yıllardan itibaren Avrupa'da ÖİB'nin artmasının en önemli sebeplerinden biri, 90'lı yıllarda Avrupa ekonomisinin şiddetli bir durgunluğa girmiş olmasıdır. Bunun üzerine yapısal işsizlik oranlarında patlama yaşanmıştır. Örneğin refah seviyesi oldukça yüksek olan İsviçre'de bile işsizlik oranı bu yıllarda %1'den %6'ya

¹⁹⁶ Ali Kemal Sayın, "Private Employment Agencies: Case of Turkey", **4th Annual Conference of the Turkish American Scientists and Scholars Association (TASSA)**, 11-13 April 2008, Boston, s. 270.

¹⁹⁷ Graaf-Zijl, Berkhout, **a.g.e.**, s. 4.

¹⁹⁸ Öğüt, **a.g.e.**, s. 73.

çıkmiştir.¹⁹⁹ Bunun yanı sıra, ÖİB, ILO'nun 1997 yıl ve 181 sayılı sözleşmesinin ardından daha çok tanınır hale gelmiştir. Bu sözleşme ile ÖİB ile ilgili yasal düzenleme, ilgili büroların iş bulma ve istihdam gibi faaliyetlerine açıklık getirilmiştir. 20 ülke bu sözleşmeye taraf olmuş ve sözleşmedeki düzenlemeleri kendi ülkelerindeki mevzuata adapte etmişlerdir.²⁰⁰

5.1. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI'NIN İSTİHDAM YARATMADAKİ ROLÜ

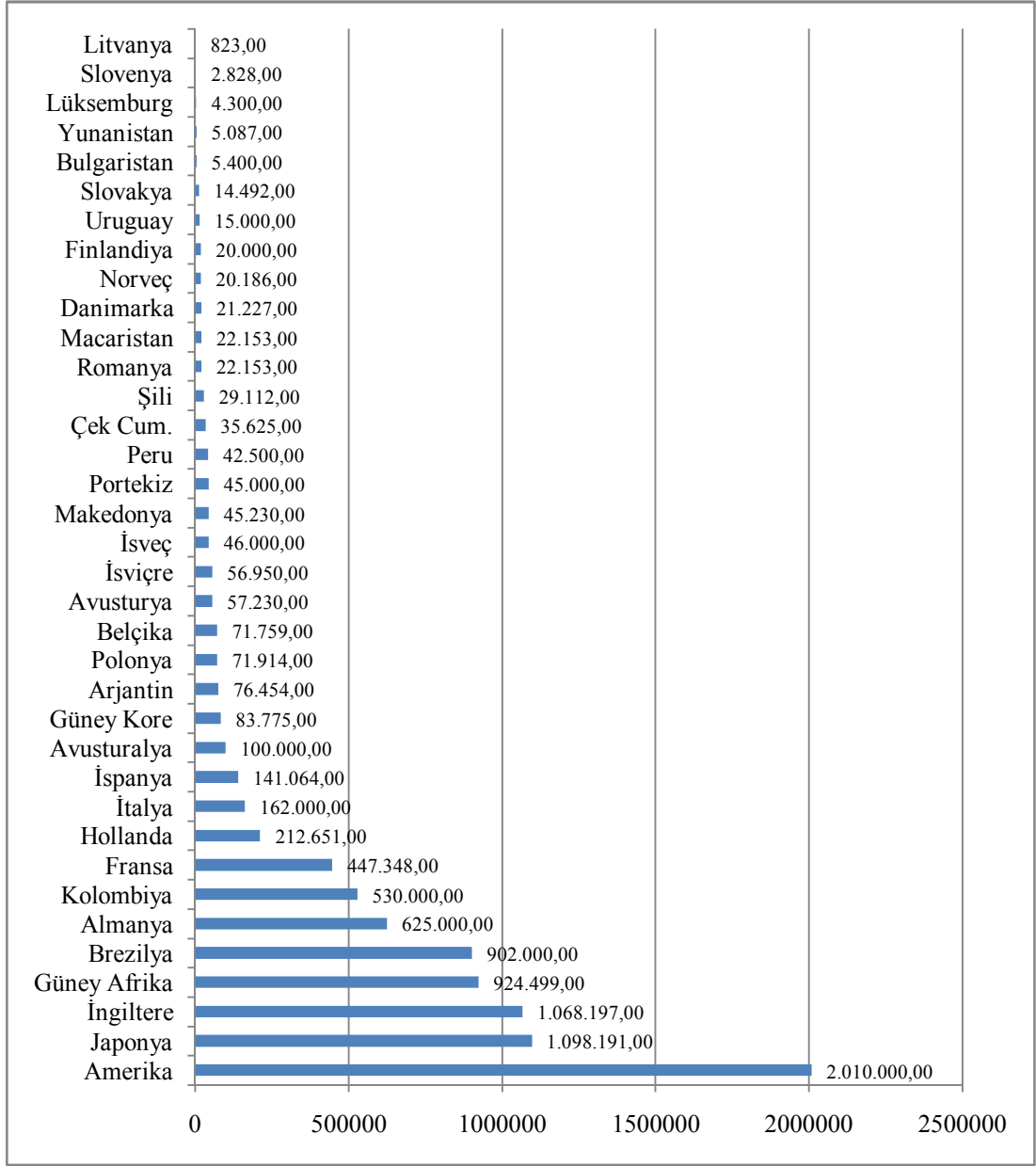
ÖİB'nin dünya genelinde istihdam artışına yardımcı olduğu sayısal verilerle kanıtlanmıştır. ÖİB'nin istihdam yaratmadaki rolü sadece sayıca işsizlik oranının düşmesinden ibaret olmamakta; istihdama yeniden kazandırma, geçici istihdamdan sürekli istihdama geçişte basamak görevi üstlenme şeklinde farklı formlarda da gerçekleşmektedir.

Sayısal verilere bakılacak olduğunda 2009 yılı itibariyle dünya çapında ÖİB aracılığıyla yaklaşık 9 milyon tam zamanlıya eşdeğer çalışanın işe yerleştirildiği görülmektedir. Tam zamanlıya eşdeğer olarak yapılan hesapta bir ülkede ÖİB aracılığıyla çalışanların bir yıllık toplam çalışma zamanı, ÖİB aracılığıyla tam zamanlı olarak çalışan bir kişinin yıllık toplam çalışma süresine bölünerek hesaplanmaktadır.²⁰¹ Şekil 2'de 2008 yılı itibariyle ülkeler bazında ÖİB aracılığıyla çalışanların sayıları yer almaktadır.

¹⁹⁹Anatoli Vassiliev et al., "Unemployment and Employment Offices' Efficiency: What Can Be Done?", **Socio-Economic Planning Sciences**, No: 40, 2006, s. 172.

²⁰⁰ ILO, **Guide to Private Employment Agencies.....**, s. 3.

²⁰¹ CIETT, **a.g.e.**, s. 20.



Şekil 2: Ülkeler Bazında ÖİB Aracılığıyla Çalışanların Sayıları (2008)

Kaynak: CIETT, *The Agency Work Industry Around the World*, 2011 Edition, Brussels, p. 20.

Grafiğe göre dünya üzerinde ÖİB aracılığıyla çalışanların sayıca en fazla olduğu ülke, ABD'dir. İşe aracılık sektörünün, bu ülkede oldukça gelişmiş olduğunu söylemek mümkündür.

ÖİB, faaliyetlerini kendi kadrolarında işgücü temin-seçim başta olmak üzere ÖİB'nin faaliyet alanına giren her konuyu gerçekleştirebilecek nitelikli ekipler aracılığıyla yürütmektedirler. ÖİB, işe aracılık ve yukarıda belirtilen diğer faaliyetleri ile işgücü piyasalarında istihdamın artmasına katkıda bulunurken; kendi şirketlerinde çalıştırdıkları elemanlar ile de ilgili alanda göre yapabilecek kişilere istihdam imkanı oluşturmuş olmaktadır. Tablo 3'de ÖİB'de çalışan personelin ülkeler bazında sayıları büyükten küçüğe doğru yer almaktadır.

Tablo 3: ÖİB'nin Kendi Bünyesinde Çalıştırdığı Eleman Sayıları (2008)

Japonya	185.000	Avustralya	3.500
Brezilya	169.635	Finlandiya	3.000
Amerika	120.000	Macaristan	2.885
İngiltere	108.833	Norveç	2.340
Almanya	44.700	Güney Kore	2.032
Hollanda	34.000	Romanya	1.472
Fransa	23.000	Çek Cum.	1.440
İsveç	11.000	Şili	1.348
İtalya	9.000	Slovakya	1.254
Belçika	6482	Portekiz	750
Meksika	6.100	Slovenya	420
Güney Afrika	5.500	Lüksemburg	307
Polonya	4.100	Yunanistan	183
Arjantin	3.550		

Kaynak: CIETT, *Main Statistics*, 2011 Report, p. 14.

Japonya, ÖİB sektörü gelişmiş bir ülkedir. Buna bağlı olarak ÖİB'de çalışan sayısı da fazladır. Bu sayılar ülkelerin işsizlik oranına, nüfusuna, işgücü piyasasındaki talep ve arz göre değişebilmektedir. Ancak yeni üye ülkelerde ÖİB'nin ve burada çalışanların sayılarının az olduğu belirtilmektedir.

5.2. ÇOKULUSLU ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE FAALİYETLERİ

İş ve iş bulmaya aracılık, birçok ülkede ayrı bir sektör olarak faaliyet göstermektedir. Oldukça dinamik bir yapıya sahip olan bu sektör, 50 yıldır bir gelişme süreci içerisinde yer almaktadır.²⁰² Dünya genelinde birçok çokuluslu Özel İstihdam Bürosu bulunmaktadır. Bunlar dünyanın birçok ülkesinde, o ülkenin yasal ve işgücü piyasası koşulları çerçevesinde hizmet sunmaktadır. Bazı şirketlerin organizasyon yapıları ise bölgesel ayırımıya göre belirlenmiştir. Bölgesel ayırımlar genellikle Avrupa, Kuzey Amerika, Güney Amerika, Asya/Pasifik, Afrika ve Yakın Doğu şeklindedir. Bu kuruluşların birçoğu Uluslararası Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu olan Uluslararası Geçici İstihdam Büroları Konfederasyonu'nun (CIETT) üyesidir.²⁰³

Global ölçüde ÖİB sektörü 1994-99 yılları arasında iki katı oranında gelişmiş, gelişme 1999-2006 yılları arasında da devam ederek 2007 yılında 341 milyar \$'lık bir hacme ulaşmıştır. 2001 krizi sonrasında 2003 yılına kadar büyümede bir gerileme söz konusu olsa da 2004 yılında iyileşme gerçekleşmiştir.²⁰⁴

2007 yılı itibariyle dünya çapında toplam 67.500 ÖİB ve bu bürolarda çalışan sayısı 728.000 olmaktadır. Yıllık gelir bakımında ABD orijinli ÖİB toplam gelirin % 38'ine sahip olarak ilk sırada yer alırken; bunu %16 ile İngiltere ve %11 ile Japon orijinli şirketler izlemektedir. Bu bürolar aracılığıyla tam zamanlı olarak istihdam edilen toplam çalışan sayısı 2006 yılı itibariyle 8,9 milyondur. Gelecek 5 yıl içerisinde Avrupa'da ÖİB aracılığıyla 1,6 milyon daha yeni istihdam sağlanabileceği öngörülmektedir.²⁰⁵

²⁰² ILO, **Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers**, s. 2.

²⁰³ CIETT, Corporate Members, (Çevrimiçi)
<http://www.ciett.org/index.php?id=40>, 19 Ocak 2011.

²⁰⁴ ILO, **Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers**, s. 11.

²⁰⁵ CIETT, **a.g.e.**, s.12.

Tablo 4’de dünyadaki en büyük 20 Özel İstihdam Bürosu’nun 2008 yılında kazandıkları gelirler itibariyle sıralaması gösterilmektedir. İlgili veriler incelendiğinde bunların 11 tanesinin Amerikan; 3 tanesinin Japon; 2 tanesinin Hollanda, 1 tanesinin Fransa, 2 tanesinin İngiltere ve 1 tanesinin de İsviçre kökenli olduğu görülmektedir. İsviçre kökenli olan Adecco şirketi, bu alanda yıllık gelir bakımından ilk sırada yer alarak sektörde lider konumdadır. Tabloda görüldüğü üzere, ABD kökenli şirketler sayıca diğerlerine göre oldukça fazladır.

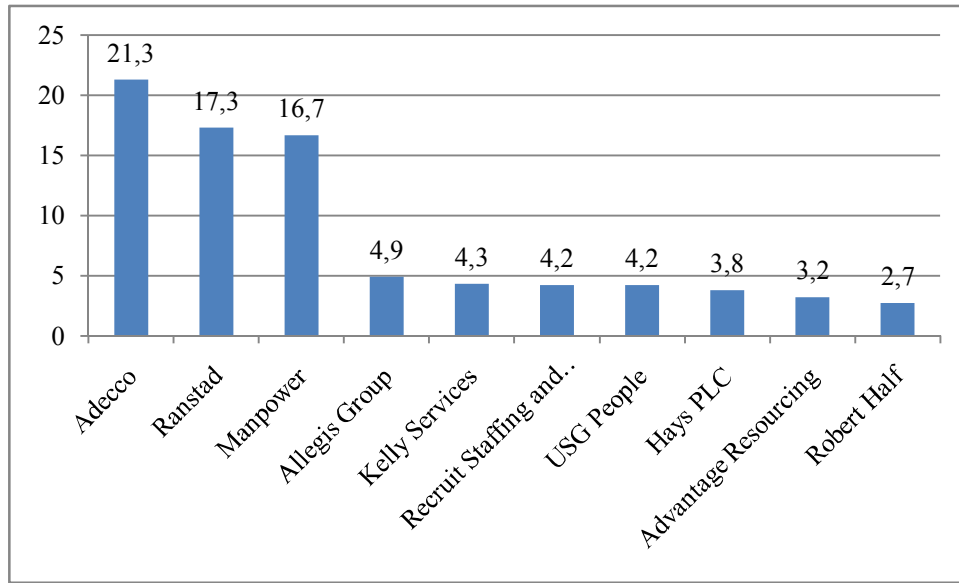
Tablo 4: Dünya Çapında En Büyük 20 ÖİB (2008)

ŞİRKET	ÜLKE	GELİR (2008 yılı- milyon dolar)
Adecco	İsviçre	31.068.93
Randstad	Hollanda	23.242.91
Manpower	ABD	21.552.80
Kelly Services	ABD	5.740.00
Goodwill Group	ABD	5.517.29
USG People	Japonya	5.465.92
Hays	Hollanda	5.446.22
Allegis	İngiltere	4.994.57
Robert Half International	ABD	4.600.55
Tempstaff	Japonya	2.597.15
Volt Information Services	ABD	2.427.32
Pasona	Japonya	2.271.71
MPS Group	ABD	2.222.30
Spherion	ABD	2.189.16
Express Employment Professionals	ABD	2.000.00
Synergie Group	Fransa	1.624.95
Michael Page	İngiltere	1.443.83
TrueBlue	ABD	1.384.27
Monster	ABD	1.343.63
CDI Corp.	ABD	1.118.60

Kaynak: ILO, *Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers and Their Contribution to the Labour Market*, Geneva, ILO Publications, 2009, p. 12.

ÖİB'nin ülkeler bazındaki faaliyetlerine bakıldığında genel olarak geçici istihdama yönelik hizmetin diğerlerine göre oldukça yoğun olduğu gözlenmektedir. Özellikle Amerika'nın istihdam yapısı geçici süreli çalışmaya dayanan, iş güvencesi içermeyen bir model olduğundan bu ülkede özel istihdam kurumlarının geçici iş ilişkisi faaliyeti ağırlıktadır. 2007 yılı içinde Amerika'da 11,4 milyon kişinin istihdam kurumları aracılığıyla işe yerleştirildiği belirtilmektedir.²⁰⁶

Dünya ekonomik krizinin yaşandığı 2008 yılının verileri itibariyle ilk 20 ÖİB'nin yıllık gelir bakımından sıralaması yukarıda tablo halinde gösterilmiştir. 2008'in son aylarında ortaya çıkan krizden sektörün ne kadar etkilendiğini belirtmek açısından Şekil 3'de 2009 yıllık gelirleri bakımından ilk 10 ÖİB sıralaması grafik olarak gösterilmiştir.



Şekil 3: Yıllık Gelir Bakımından Dünyada İlk 10 ÖİB (milyon dolar, 2009)

Kaynak: CIETT, The Agency Work Industry Around the World, 2011 Edition, Brussels, p.15.

2009 yılında da Adecco sektör liderliğini korumakta ise de, şirketlerin yıllık gelirlerinde önemli sayılabilecek bir düşüşün olduğu görülmektedir. Buna dayanarak sektörün ekonomik krizden olumsuz etkilendiğini söylemek mümkündür.

²⁰⁶ Edward A. Lenz, "Staffing Industry's Positive Role in U.S. Economy", **American Staffing Association Issue Paper**, March 2008, s. 1.

Tablo 5: Ülkeler Bazında ÖİB Sayısı (2008)

Japan	20.000	Kolombiya	610
İngiltere	11.500	İsveç	500
Almanya	9.078	Meksika	500
Amerika	6.000	Finlandiya	450
Hollanda	3.540	Norveç	400
Avustralya	3.500	İspanya	363
Güney Afrika	3.000	Slovakya	355
Brezilya	1.611	Türkiye	283
Güney Kore	1.419	Portekiz	265
Danimarka	1.347	Çek Cum.	215
Fransa	1.200	Şili	179
Avusturya	1.200	Belçika	140
Polonya	1.086	Romanya	129
Kanada	945	Arjantin	92
Peru	722	İtalya	85
Macaristan	667	Slovenya	59
Makedonya	27	Yunanistan	9

Kaynak: CIETT, The Agency Work Industry Around the World, **Main Statistics**, 2011 Edition, p.12.

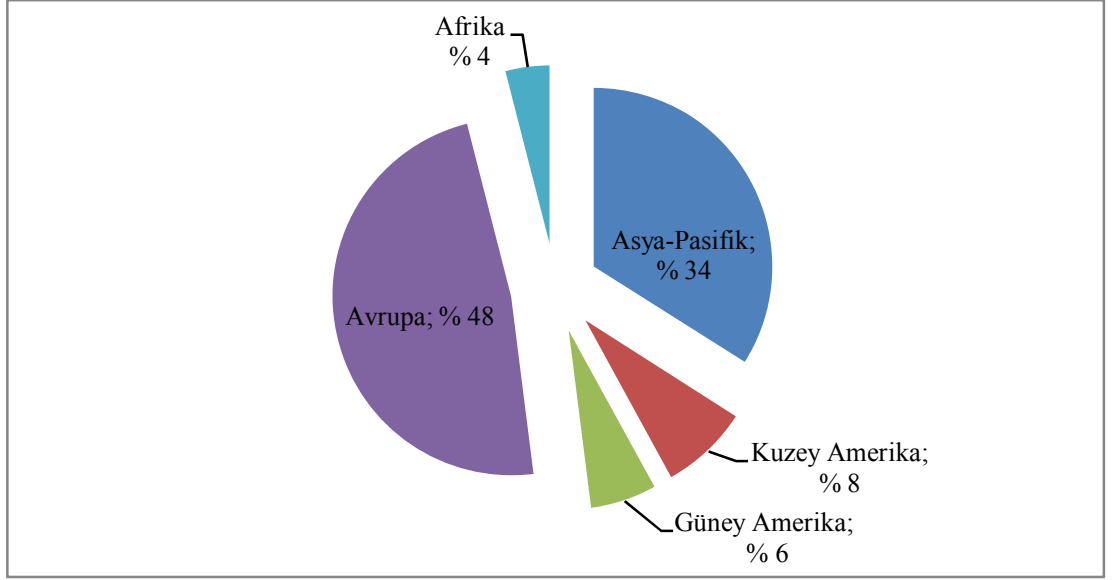
Tablo 5'e göre 2008 yılı itibariyle dünyada birçok ülkedeki ÖİB sayıları belirtilmiştir. Veriler incelendiğinde Japonya'da diğer ülkelerden çok daha fazla sayıda ÖİB bulunduğu görülmektedir. Japonya, Almanya ve İngiltere'deki ÖİB sayısı tüm dünyadaki toplam ÖİB'nin % 56'sını oluşturmaktadır.

Japonya, Almanya ve Hollanda sürekli olarak istihdam eden çalışanların iş güvencesi ve diğer haklarının korunması ile ilgili olarak ileri düzeyde düzenlemelerin var olduğu ülkelerdir. Bu üç ülke, OECD ülkeleri arasında işten çıkarılma konusunda en katı hükümlere sahiptir. ÖİB'nin bu ülkelerde sayıca fazla olmasının sebebinin, belirtilen durumdan kaynaklanabileceği düşünülmektedir.²⁰⁷

ÖİB ile ilgili dünya genelindeki veriler genellikle Afrika, Avrupa, Asya-Pasifik, Güney Amerika ve Kuzey Amerika veya AB, OECD, ABD-Kanada ve Uzakdoğu

²⁰⁷ Karen Shire, Danielle Van Jaarsveld, "The Temporary Staffing Industry in Protected Employment Economies: Germany, Japan and the Netherlands", **Alfred P. Sloan Foundation Industry Studies**, 2008, s. 3.

olmak üzere belli kategoriler altında belirtilmektedir. CIETT'in yapmış olduğu bölgesel ayırıma göre ÖİB'nin dağılımı Şekil 4'de gösterilmiştir. Şekildeki verilere göre ÖİB'nin sayı olarak en fazla olduğu bölge Avrupa'dır.



Şekil 4: ÖİB'nin Dünya Çapında Bölgelere Göre Dağılımı (2009)

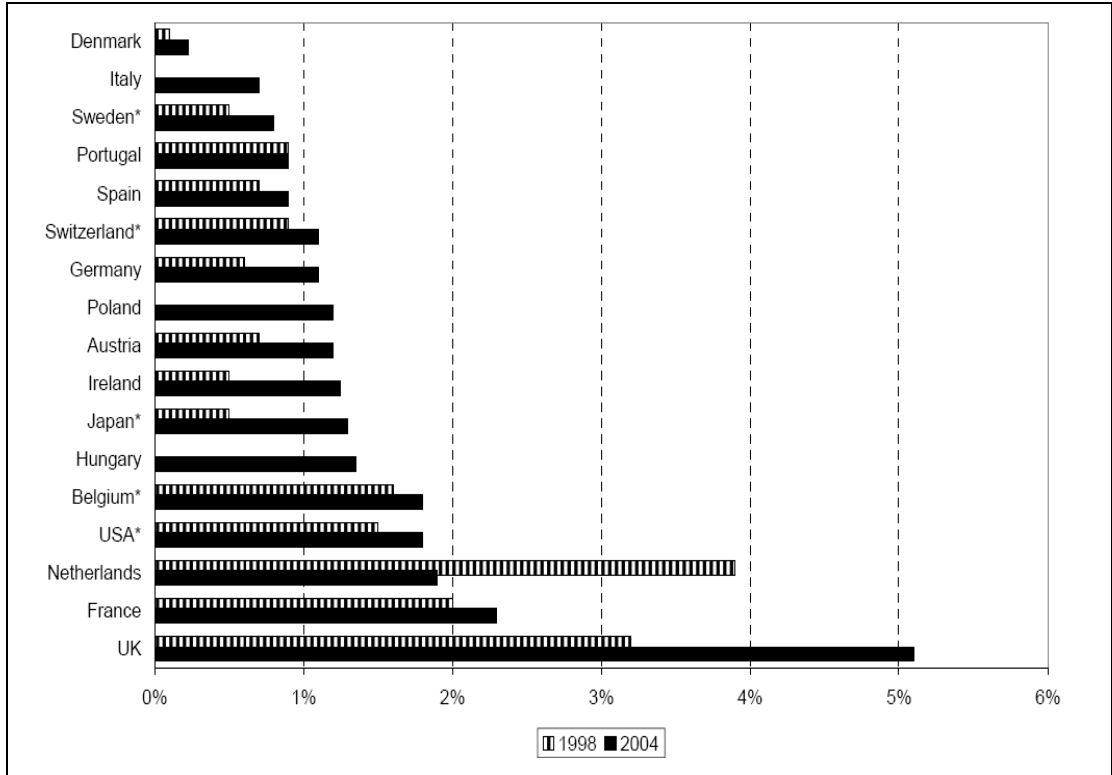
Kaynak: CIETT, *Main Statistics*, 2011 Report, p.12.

ÖİB'nin tüm dünyada en çok faaliyet gösterdiği sektör hizmetler sektörü, en yoğun olarak yaptığı faaliyet de mesleki anlamda geçici iş ilişkisidir.²⁰⁸

ILO'nun 2009 yılında yayınladığı rapora göre ÖİB, son otuz yılda oldukça hızlı şekilde artarak işletmelerin büyüme ve küçülme politikalarını uygulamada kolaylık sağlamışlardır.²⁰⁹

²⁰⁸ CIETT, *a.g.e.*, s.17.

²⁰⁹ ILO, "ILO Report Says Temporary Workers Among The Worst Hit by the Economic Crisis, Urges Balance Between Flexible Labour Markets and Workers' Protection", (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_inFormation/Press_releases/lang--en/WCMS_115808/index.htm, 3 Mart 2011.



Şekil 5: 1998-2004 Yılları Arasında ÖİB Sayılarındaki Artış

Kaynak: Graaf-Zijl, Berkhout, a.g.e., p. 8.

Şekil 5’de çoğunluğu AB olmakla birlikte bazı ülkelerde ÖİB’nin 1998 ile 2004 yılları arasındaki artış oranı belirtilmektedir. Bu oran her geçen yıl ülkeler bazında artmaya devam etmektedir.

5.3. AVRUPA BİRLİĞİ’NDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI’NIN ROLÜ

ÖİB’nin AB ülkelerinin yasal mevzuatlarına girmesi 1990’lı yıllarda olmuştur. Bu yılların başında özellikle AB ülkelerinde iş aracılığı hizmeti tekelden kurtulmaya başlamıştır. 1994 yılında Almanya’da istihdam hizmetlerinde tekelleşme yürürlükten kaldırılmış ancak Hollanda ve İngiltere’ye göre düzenlemeler oldukça katı bir yapıda

kalmıştır. 2002 yılında tekrar düzenleme yapılan Alman yasalarında konuyla ilgili esnek düzenlemelere gidilmiştir.²¹⁰

AB ülkeleri bazında incelendiğinde ÖİB kavramı, 1980 sonlarında Norveç İş Yasası'na girerken, Avrupa'da 1990'ların sonlarında yasalara girmeye başlamıştır. Belçika, Avusturya ve Portekiz'de yasal olarak uygulanan ÖİB konusunda Bulgaristan, Kıbrıs, Estonya, Litvanya, Letonya ve Malta'da yasal düzenleme bulunmamaktadır. Bulgaristan'da 2006 ve 2008'de iki girişimine rağmen Yasa geçirilememiştir. 2008 sonunda Avrupa Birliği (AB) Parlamentosu konuyla ilgili yayınladığı Direktifte, çalışanların haklarına saygı şartıyla uygulamanın AB çalışma hayatı normlarından istisna olarak tutulabileceği hükmünü içermektedir.²¹¹

ÖİB aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulması AB ülkelerinde son derece yaygın bir uygulamadır. Bu sebeple Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bu konuya 181 sayılı sözleşme ile düzenleme getirme gereği duymuştur.²¹²

Çalışmanın 3. Bölümünde daha detaylı olarak belirtileceği üzere, AB ülkelerinde ÖİB'nin en önemli ve yoğun faaliyeti mesleki anlamda geçici iş ilişkisidir ve bu nedenle çoğunlukla bu bürolar, GİB adıyla anılmaktadır.

ÖİB'nin sektör olarak en yoğun olduğu bölge yıllık gelir oranı bakımından Avrupa'dır. Global pazara nüfuz etme oranına Japonya'dan sonra %1,5 oranı ile sahip olan bölge yine Avrupa'dır. 2009 yılında dünya çapında tam zamanlıya eşdeğer yaklaşık 9 milyon ÖİB çalışanının 3 milyondan fazlası Avrupa'da yer almakta ve Amerika'dan sonra en fazla ÖİB çalışanı burada faaliyet göstermektedir.²¹³ Avrupa'da son on yılda oldukça gelişen sektörde, AB'ye yeni katılan Doğu Avrupa

²¹⁰ Winterhager, Heinze, Spermann, "Deregulating Job Placement.....", ss. 505-506.

²¹¹ Bahar Kaya, **Özel İstihdam Büroları**, İzmir, İzmir Ticaret Odası Yayını, 2009, s. 4.

²¹² A.e.

²¹³ CIETT, a.g.e., ss. 15-20.

ülkelerinde de büyüme söz konusudur.²¹⁴ AB ülkelerinde ÖİB ile ilgili düzenlemeler 3 şekilde gerçekleştirilmektedir.²¹⁵

- Ulusal düzeyde gerçekleştirilen yasal düzenlemeler: Her ülkenin mevzuatında konuya ilişkin getirdiği sınırlamalar, şartlar ve özellikle işçileri koruma ile ilgili yapılan yasal düzenlemelerdir.
- Toplu sözleşmelerle sağlanan düzenlemeler: Birçok ülkede gerçekleştirilen ve sektör düzeyinde yapılan toplu sözleşmelerle yine özellikle işçilerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve işçi haklarının korunması amaçlanmaktadır.
- ÖİB sektörünün getirdiği düzenlemeler: Sektörde faaliyet gösteren ÖİB'nin, rekabet ortamının gerektirdiği yüksek standartta, kaliteli hizmet verme anlayışının sonucu olarak gelişen norm ve uygulamalardır.

ÖİB ile ilgili AB ülkelerindeki bazı uygulamalar “olumlu” ve “olumsuz” örnekler olarak nitelendirilmektedir. Bunlarla ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Tablo 6: Bazı AB Ülkelerindeki ÖİB ile İlgili Olumlu ve Olumsuz Uygulama Örnekleri

Fransa	Olumsuz	Bir işçinin aynı kullanıcı işletmedeki geçici iş ilişkisinin 3. kez uzatılması halinde, yenilenme tarihine son üç ay kala, işçi bir ay bekletilmekte ve bu bir ayın sonunda GİB ile olan sözleşmesi yenilenebilmektedir. Söz konusu bir aylık dönemde kişinin iş sözleşmesi askıda kalmış durumdadır.
--------	---------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

²¹⁴ Dennis Pennel, “European Agency Work Market Continues to Recover”, (Çevrimiçi) [http://www.eurociett.eu/index.php?id=113&tx_ttnews\[tt_news\]=152&tx_ttnews\[backPid\]=112&cHash=5d568711f812b80abc4c8b277dcecb9a](http://www.eurociett.eu/index.php?id=113&tx_ttnews[tt_news]=152&tx_ttnews[backPid]=112&cHash=5d568711f812b80abc4c8b277dcecb9a), 4 Ocak 2011.

²¹⁵ EUROCIETT, **The Contribution of Private Employment Agencies.....**, s. 4.

Belçika	Olumlu	Ülkedeki ÖİB Birliği ile sendikalar 2006 yılında ÖİB aracılığıyla çalışanlar için bir eğitim fonu oluşturmuşlar ve bu fon sayesinde ÖİB aracılığıyla çalışanların eğitim-geliştirme faaliyetlerinin yürütülmesini sağlamaktadırlar.
Portekiz	Olumsuz	ÖİB açmak için oldukça yüksek bir finansal garanti sunulması gerekmekte, bu da sektöre girişi zorlaştırmaktadır.
Polonya	Olumlu	Ülkede faaliyet gösteren ÖİB Birliği ile KİB, işbirliği anlaşması yaparak iş arayan ve yeniden iş hayatına dönem isteyenlerin taleplerini gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar. Bu işbirliği ile birbirlerinden veri, bilgi ve kaynak temini gerçekleştirmektedirler.
Almanya	Olumsuz	Belirli Süreli İstihdam Anlaşma'na göre, geçmişte ÖİB aracılığıyla çalışmamış bir kişinin, objektif bir nedene dayanmadan bir ÖİB aracılığıyla belirli süreli iş ilişkisi kurması mümkün olmamaktadır.
	Olumlu	Ülkedeki ÖİB Birliği ile Sendikalar Federasyonu arasında yapılan toplu sözleşme ile ÖİB çalışanlarının çalışma koşulları ve hakları konularında olumlu düzenlemeler gerçekleştirilmektedir.
Lüksemburg	Olumsuz	Bu ülkedeki ÖİB, sadece geçici süreli istihdam için hizmet sunduklarından sürekli istihdama yönelik iş aracılığı yapmamakta; bu da iş yaratma açısından sektörü kısıtlamaktadır.

Kaynak: EUROCIETT, *The Contribution of Private Employment*, pp: 9-10.

5.4. ULUSLARARASI NORMLAR VE DÜZENLEMELER

ILO'nun temel ve en önemli fonksiyonlarından biri, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın uluslararası standartları belirleyen Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının üçlü yapı (işçi-işveren-hükümet) tarafından kabul edilmesidir. Bu Sözleşmeler, üye ülkelerin yasama organlarındaki onaylarıyla birlikte, öngördükleri koşulların uygulanması konusunda bağlayıcı hükümler içermektedirler. Tavsiye kararları ise,

politika geliştirme, yasama ve uygulama konularında rehberlik görevi görmektedir. Her üye ülke, karar alma konumunda olan ulusal yetkililerin de yer aldıkları Konferans tarafından belirlenen Sözleşme ve Tavsiye Kararlarına uymakla yükümlüdür.²¹⁶

ÖİB ile ilgili uluslararası alanda gerçekleştirilen en önemli düzenlemeler ILO'nun ilgili sözleşme ve tavsiye kararlarıdır. ÖİB'nin faaliyet gösterdiği birçok ülkenin taraf olduğu bu sözleşme ve tavsiye kararlarında belirtilen esasları ülkeler yerine getirmekle yükümlüdür ve bu esaslar ulusal mevzuatlarda konu ile ilgili yapılması gereken düzenlemeler açısından da yol gösterici niteliktedir. Bunun haricinde AB düzeyinde kabul edilen Direktifler de uluslararası alanda yapılan düzenlemeler olarak kabul edilebilmektedir.

5.4.1. Özel İstihdam Büroları ile İlgili ILO Sözleşmeleri

Belirtildiği üzere, ÖİB faaliyetleri ilk olarak basit şekliyle işe ve işçi bulmaya aracılıktan ibaretti. Ancak işgücü piyasasındaki yapısal değişiklikler, rekabet, teknoloji, çalışanların ve işverenlerin beklentilerindeki değişiklik gibi birçok faktörün etkisiyle bu faaliyetlere yenileri eklenmiş ve ÖİB, tüm dünyada işgücü piyasalarında önemli bir sektörü oluşturmuştur. Bu sebeple fonksiyonlar çeşitlendikçe, ihtiyaçlar değiştikçe ve düzenleme yapılması gereği arttıkça ILO tarafından da konuya ilişkin birden fazla sayıda sözleşme düzenlenmiştir. Bu sözleşmeler ve temel nitelikleri aşağıdaki bölümlerde belirtilmiştir.

Emek piyasasının düzenlenmesinde istihdam büroları ile ilgili normlar, evrensel bir nitelik taşımaktadır. Evrensel nitelikteki bu normlar, genellikle dünyayı etkileyen önemli olayların ve krizlerin sonrasında gündeme gelmiş ve kabul edilmiştir.²¹⁷

²¹⁶ ILO Türkiye Ofisi, "ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları", (Çevrimiçi)

http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_soz.htm, 21 Şubat 2011.

²¹⁷ Ali Kemal Sayın, "Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 2010, No: 58, s. 54.

- **2 Sayılı İşsizlik Hakkında Sözleşme:** 1919 yılında yürürlüğe giren sözleşme, ücretsiz olarak iş ve işçi bulma faaliyetini yürütmek amacıyla kamu ve özel istihdam kurumlarının kurulmasına olanak tanıyan sözleşmedir. Bu sözleşme ile uzun süreli işsizliğin önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.²¹⁸
- **34 Sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi:** 1933 yılında kabul edilen bu sözleşme ile kazanç amacıyla çalışan Ücretli İşbulma Büroları, bu Sözleşme'nin her üye için yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren 3 sene zarfında kapatılacaklardır. Bu kapatmadan önceki dönemde kazanç amacıyla çalışan yeni Ücretli İşbulma Bürosu açılmayacak ve kazanç amacıyla çalışan Ücretli İşbulma Büroları, yetkili makamın kontrolü altında bu makamca onaylanmış bir tarifede yazılı ücret ve masraflardan başka para almayacaklardır.²¹⁹
- **88 Sayılı İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi:** 1948 tarihli bu sözleşme ile sözleşmeyi onaylayan ülkelere, ücretsiz istihdam hizmeti sağlayan kamu istihdam kurumu kurma yükümlülüğü getirilmiştir. Söz konusu kurumların işgücü piyasalarındaki diğer kamu ve özel kuruluşlar ile işbirliği çerçevesinde faaliyet göstermeleri tavsiye edilmektedir.²²⁰
- **96 Sayılı Özel İş Bulma Büroları Hakkındaki Sözleşme:** 34 sayılı sözleşme, 1949 yılında 96 sayılı Sözleşme ile yeniden düzenlenerek sözleşmeyi onaylayan ülkelere Ücretli İş Bulma Büroları ile ilgili olarak sözleşmenin onaylanması esnasında tercih hakkı vermiş ancak bunun da onama belgesinde belirtilmesi koşulunu getirmiştir.²²¹ Birçok ülke sözleşmenin ücretli özel iş bulma bürolarının kapatılması ve istihdam

²¹⁸ ILO, C2 Unemployment Convention, 1919, article 2.

²¹⁹ ILO, C34 Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933, article 2.

²²⁰ ILO, C88 Employment Service Convention, 1948, article 1.

²²¹ Fırat, **a.g.m.**, (Çevrimiçi)

hizmetlerinin kamu görevi olarak ücretsiz olarak yerine getirilmesi koşulunu getiren ikinci kısmını onaylamıştır.²²²

- **122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi:** 1964 tarihli bu sözleşmeye göre iş arayan herkesin kendi yetenek ve niteliklerine uygun bir iş bulabilmesini sağlayan aktif bir politika izlenmesi öngörülmektedir. Bunu başarmak için sözleşmeye taraf olan ülkelerin gerekli metotları belirlemeleri gerektiği vurgulanmaktadır.²²³
- **181 Sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi:** 1997 tarihli bu sözleşme ile, sözleşmeye taraf olan ülkelerde kar amacı güden ÖİB'nin kurulmasına olanak tanınmaktadır. Sözleşmeye göre ÖİB, “kamu istihdam kurumlarından bağımsız olarak sözleşmede belirtilen işgücü piyasası hizmetlerinin bir veya daha fazlasını yürüten gerçek veya tüzel kişi” olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca ÖİB'nin mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyeti gerçekleştirmesine de izin verilmektedir.²²⁴

Sözleşmenin başlangıç bölümünde istihdam konusunda aşağıdaki temel ilkeler belirtilmektedir:²²⁵

- Emek piyasasının işleyişinde esnekliğin öneminin bilincine varılması,
- Çalışanların kötü niyetli uygulamalara karşı koruma gereksiniminden hareket edilmesi,
- Çalışma ilişkilerinin vazgeçilmez unsurları olan sendika özgürlüklerinin korunması, toplu pazarlık hakkı sağlanması ve sosyal diyalogun gerekliliği.

²²² Cihan Selek Öz, “4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. XXI, No: 5-6, 2008, s. 21.

²²³ ILO, C122 Employment Policy Convention, 1964, article 1.

²²⁴ ILO, C181 Private Employment Agencies Convention, 1997, article 1.

²²⁵ Sayın, “Emek Piyasasını Düzenleyen.....”, s. 78.

GİB aracılığıyla çalışanlara diğer çalışanlarla eşit hak ve koşulların sağlanması konularında da düzenlemeler getirmekte ve sözleşmeye taraf olan ülkelerden ulusal mevzuatlarında sözleşmedeki tüm düzenlemeleri uyarlamaları istenmektedir.²²⁶

ÖİB ile ilgili sözleşmelerin içerisinde en geniş kapsamlı düzenlemeleri içeren, 181 sayılı ILO sözleşmesidir. Kamu ve özel istihdam kurumları arasındaki işbirliğini de destekleyen bu sözleşmenin, GİB'nin yasal olarak faaliyet göstermeye başlamasına ve böylece geçici çalışmanın artarak işgücü piyasalarında esnekliğin sağlanmasına katkıda bulunduğunu belirtmek mümkündür. Birçok AB ülkesinin imzalamış olduğu bu sözleşme, Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

- **188 Sayılı Tavsiye Kararı:** 1997 tarihli bu karar ile üye ülkelere ÖİB'nin işleyişi ve bu bürolar aracılığıyla çalışanların haklarının korunması konularında yol gösterici nitelikte yapılması ve yapılmaması gereken uygulamalar belirtilmekte, ÖİB'nin verdiği hizmetin kapsamı ve sınırları netleştirilmeye çalışılmaktadır.²²⁷

5.4.2. Avrupa Birliği Kapsamındaki Düzenlemeler

Dünya üzerinde ÖİB'nin en fazla olduğu bölge, CIETT'in 2009 yılında yayınladığı rapora göre % 48 ile Avrupa'dır. Avrupa kıtasında birçok ülke günümüzde AB'ye üyedir ve konu ile ilgili AB çapında pek çok düzenleme mevcuttur. Bu düzenlemeler AB Direktifleri ile gerçekleştirilmekte ve Direktiflerde yer alan hükümler, ülkelerin kendi mevzuatlarına belli bir süre içinde adapte edilmektedir.

AB ülkelerinde ÖİB'nin en yoğun faaliyetinin mesleki anlamda geçici iş ilişkisi oluşturmakta ve uygulamada ve literatürde ÖİB yerine genellikle GİB kavramı

²²⁶ ILO, *Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers and Their Contribution...*, s. 3.

²²⁷ ILO, *Private Employment Agencies Recommendation, R188, 1997.*

kullanılmaktadır. Bu sebeple AB kapsamında konu ile ilgili Direktiflerin genellikle GİB'yi esas alan düzenlemeler içerdiği gözlenmektedir.

- 91/383/EEC Sayılı Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik: GİB aracılığıyla çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını içermektedir. Direktifin amacı, 1. maddede belirtilen iş sözleşmeleri ile çalışan işçilere, işveren tarafından aynı şirkette veya işletmede çalışan diğer çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği alanında uygulanan aynı düzeydeki korumanın sağlanmasını temin etmektir.
- 95/46/EC Sayılı İşçilere İlişkin Özlük Bilgilerin Korunmasına Yönelik Direktif: ÖİB veritabanlarında, işçilere ilişkin kayıtlı bulunan bilgilerin korunması ve paylaşılmaması hakkında düzenlemeler içermektedir.
- 96/71/EC Sayılı Görevlendirme Direktifi: İşçilerin GİB aracılığıyla kullanıcı işletmelerde görevlendirilmeleri ve GİB'ye ilişkin şartları içeren düzenlemeler yer almaktadır.
- 91/533/EEC Sayılı Sözleşmeli İşçilerin Bilgilendirilmesine İlişkin Direktif: 1991 tarihli bu Direktifin ÖİB ile ilişkisi, Direktif ile GİB aracılığıyla çalışan işçilere çalışma şartları, sözleşme süreleri vb. konularda bilgi verilmesi yükümlülüğü getirmesinden kaynaklanmaktadır.
- 2008/104/EC Sayılı Geçici İstihdam Bürolarına İlişkin Direktif: GİB'nin işleyişi, GİB aracılığıyla çalışanlara ücret ve diğer çalışma koşullarında eşitlik sağlanması konularında düzenlemeler içermektedir.

Belirtilen Direktiflerden en yenisi ve iş aracılığıyla ilgili olarak çalışma hayatı açısından en önemlisi olarak görülmekte olan son maddede belirtilen 2008/104/EC sayılı Direktiftir. Çalışma içerisinde sık sık atıfta yapılacak olan bu Direktif, GİB

aracılığıyla çalışanlara eşit muamele yapılması ve onların çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde düzenlemeler içermektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU TÜRÜ OLARAK GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI

Mesleki olarak geçici iş ilişkisinin yasal olduğu başta AB olmak üzere birçok ülkede, ÖİB'nin faaliyet kapsamının çoğunluğunu geçici iş ilişkisi oluşturmaktadır. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyeti o denli yaygınlaşmıştır ki, AB ülkelerinde iş aracılığı hizmeti sunan tüm özel işletmeler için GİB kavramı kullanılmaktadır ve akademik literatürde de GİB'nin kavram olarak ÖİB yerine kullanıldığı görülmektedir. ÖİB'nin bir türü olarak bu derece önemli yer tutan, ülkemizde de fiilen uygulanan ancak yasal dayanağı bulunmayan mesleki anlamda geçici iş ilişkisini gerçekleştiren işletmelerin çalışma kapsamında diğer ÖİB türlerine göre daha detaylı incelenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

ÖİB'nin mesleki anlamda geçici iş ilişkisine aracılık faaliyetinin yukarıda belirtilen derecede önemli hale gelmesinin en büyük sebebinin geçici çalışmaya olan talebin her geçen gün artması olduğunu söylemek mümkündür. Şüphesiz günümüz kapitalist toplumlarında ekonomik, sosyal, yasal ve politik faktörler çerçevesinde her türlü talebi karşılamaya yönelik hizmet sunan kurumlar ortaya çıkmaktadır. GİB de işçi ve işverenlerin geçici istihdam konusundaki taleplerini karşılamak üzere faaliyet gösteren işletmeler olarak dünya üzerinde büyük bir pazar payına sahip bir sektörü oluşturmaktadır.

Birçok ülkede iş ve işçi bulmaya aracılık şeklinde ayrı bir sektör içerisinde ele alınan GİB'nin oldukça geniş yer tutması ve işgücü piyasalarının önemli kurumları haline gelmeleri sebebiyle akademik alanda da birçok ampirik araştırmanın yapıldığı bir çalışma konusu haline gelmiştir. Özellikle 2000'li yıllardan itibaren bu alanda yapılmış ampirik araştırma sayısı oldukça fazladır.

Çalışmanın ikinci bölümünü oluşturan bu kısımda akademik alanda birçok gelişmiş ülkede detaylı olarak ele alınan bu konu birçok yönden ele alınmaya çalışılmaktadır. Bölüm içerisinde geçici iş ilişkisi, türleri, geçici çalışmanın yaygınlaşma sebepleri, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ve bunu gerçekleştiren GİB hakkında, bu alanda gelişmiş bir seviyeye ulaşmış AB ülkelerindeki düzenleme ve uygulama örneklerine de yer verilmek suretiyle detaylı bilgi iletmek amaçlanmaktadır.

1. GEÇİCİ İSTİHDAM VE GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI

Yapısal değişiklerin etkilediği ve global düzeyde esneklik politikalarının teşvik edildiği günümüz işgücü piyasalarında atipik çalışma biçimleri olarak da adlandırılan esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Geleneksel çalışmada iş arayan ile eleman arayanları bir araya getiren kurumların fonksiyonları daha tekdüze iken, atipik çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla hem özel istihdam hizmetlerine olan ihtiyaç artmış hem de bunu gerçekleştiren kurumların daha dinamik bir yapıda faaliyet göstermeleri zorunlu hale gelmiştir.

Geçici istihdam, atipik istihdam biçimlerinin en yaygın olanlarından biridir. Aşağıdaki bölümlerde daha detaylı olarak anlatılacağı üzere, doğrudan yapılan ve mesleki bir faaliyet olarak yapılan iki tip geçici istihdam bulunmaktadır. GİB, mesleki bir faaliyet olarak gerçekleştirilen geçici istihdama aracılık eden, başka bir deyişle bu iş ilişkisinin bir tarafı olan özel işletmelerdir.

Çalışmanın ikinci ana bölümünü oluşturan bu bölümde, geçici istihdam kavramı, türleri, GİB, istihdama katkısı ve GİB'ye olan talebin temel sebepleri aktarılmaya çalışılacaktır. Bu bilgiler doğrultusunda AB ülkelerinde geçici istihdam ve GİB'nin önemi, uygulama örnekleri, yapılan yasal düzenlemeler belirtilerek ülkemiz için yapılacak önerilere teorik bir zemin oluşturulması amaçlanmaktadır.

1.1. GEÇİCİ İSTİHDAM KAVRAMI

Geçici istihdam, bir işverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçisini onun rızasını alarak belirli veya belirsiz fakat geçici bir süre için çalışmak üzere bir başka işverenin emrine vermesi ile kurulan hukuki ilişkinin sonucunda ortaya çıkan bir çalışma şeklidir. Dolayısıyla bu istihdam türü, işveren, geçici işçi ve işçinin geçici bir süre yanında çalışacağı diğer bir işveren arasında kurulan üçlü bir ilişkiye dayanmaktadır.²²⁸

Geçici iş ilişkisinin ilk defa Prusya İmparatorluğu sırasında August Borsig adlı bir işverence uygulandığı belirtilmektedir.²²⁹ Dünya üzerinde, özellikle AB ülkelerinde “ödünç iş ilişkisi” olarak adlandırılan bu esnek çalışma modeli, gerek yasalar kapsamında, gerek toplu iş sözleşmeleri ile yıllardır uygulanmakta ve bu sayede oluşturulan yeni istihdam biçimiyle binlerce insana yeni iş kapısı açılmaktadır. Bununla beraber atipik bir iş ilişkisi olan geçici iş ilişkisinin ilk olarak ne zaman çalışma hayatında uygulanmaya başladığı hakkında kesin bir tarih bulunmamaktadır. Bu çalışma modelindeki ilk örnek XIX. yüzyılın ortalarında Almanya’da görülmüştür.²³⁰

1.2. GEÇİCİ İSTİHDAM TÜRLERİ

Bir işverenin kendisine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçisini, aralarındaki iş ilişkisini koparmadan ve işçinin de rızasıyla, belirli veya geçici bir süreyle gönderdiği işverenin yanında emir ve talimatlarına bağlı olarak çalışmak üzere bir başka işverene vermesi esasına dayanan geçici istihdam esas itibariyle, mesleki faaliyet

²²⁸ Ufuk Aydın, Sibel Yılmaz, “Çalışma İlişkilerinin Hukuki Temelleri Geçici İş İlişkisi ve ÖİB’nin Türk Hukuk Sistemi Üzerindeki Etkisi” (Çevrimiçi)

<https://www.veribaz.com/viewdoc.html?calisma-iliskilerinin-hukuki-temelleri-gecici-is-iliskisi-ve-ozel-istihdam-burolarinin-turk-hukuk-sistemi-uzerindeki-etkisi-372276.html>, 25 Şubat 2010.

²²⁹ Şerafettin Güler, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Ödünç İş İlişkisi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. XXI, No: 2-3, Kasım 200, Şubat 2008, s. 92.

²³⁰ Mehmet Günay, **İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, Ankara, Adalet, 2007, s. 32.

olan veya olmayan şeklinde iki biçimde ortaya çıkmaktadır.²³¹ Dünyada özellikle 1950’li yıllar ile birlikte daha yaygın olarak görülmeye başlayan geçici çalışmanın belirtilen türleri hakkında kısaca bilgi vermek yararlı görülmektedir.

1.2.1. Mesleki Bir Faaliyet Olarak Geçici İstihdam

Alman hukukunda gerçek olmayan geçici istihdam veya geçici iş ilişkisi olarak nitelendirilen bu istihdam türünde işveren, bir işçiyi başka işverenlere ödünç vermek amacıyla işe almakta ve bunu ticari bir faaliyet olarak görmektedir.²³² GİB, bu işçilerle ve onu çalıştıracak işverenle iki sözleşme yapmaktadır. İşçi ile yapılan sözleşme kural olarak uzun bir süreyi kaplayan hizmet akdi, işverenle yapılan sözleşme ise geçici olarak boşalan yerlere hemen uygun işçiyi yerleştirmeyi hedefleyen sözleşmedir ki bu esas veya vekâlet sözleşmesi niteliğindedir.²³³

İşveren işçi ile sözleşmeyi imzalarken, temelde kendi yanında çalıştırmayı ilk baştan beri amaçlamamakta, tam tersine ihtiyacı olanlara bunu devretmek için işçiyi elinin altında hazır bulundurmaktadır. Bu durum yasal olarak yapıldığında, yani meslek olarak yapıldığında geçerli ise de, uygulamada kötü niyetli kişilerin yasal boşluktan faydalanarak bu durumdan kazanç elde ettikleri görülmektedir.²³⁴

1.2.2. Doğrudan Geçici İstihdam

Alman hukukunda gerçek geçici istihdam veya geçici iş ilişkisi olarak da tanımlanan bu tür istihdam türünde ise işveren, işçiyi esas itibariyle kendi işletmesinde istihdam etmek üzere işe almakta ve geçici bir süre için ikinci bir işverene ödünç vermektedir. Bir işverenin geçici olarak işçisini bir başkasının yanında çalışmak üzere vermesidir.²³⁵ Bu durumda işçi geçici iş bürosunun işçisi değil, bağımsız çalışan işçi

²³¹ Şelale Uşen, “2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, No: 3, 2010, ss. 169-190.

²³² Alpay Hekimler, “Federal Almanya’da Profesyonel Ödünç İş İlişisinin Yasal Çerçevesi”, **İşveren Dergisi**, Nisan 2004, s. 37.

²³³ Pul, **a.g.m.**, s.45.

²³⁴ Zeytinoğlu, **a.g.m.**, s. 123.

²³⁵ Zeytinoğlu, **a.y.**

statüsündedir. Büro ise, işçinin yasal işvereni değil işçiyi çalıştıran işletmenin temsilcisi konumundadır.²³⁶

1.3. GEÇİCİ İSTİHDAMIN DÜNYA ÇAPINDA ARTMASININ NEDENLERİ

Belirtildiği gibi geçici istihdam, bir işverenin işçisini, onun rızasını almak koşuluyla, geçici olarak ve kısa bir süre çalışması için, başka bir işverenin emrine vermesiyle kurulan iş ilişkisine dayanmaktadır. Geçici iş ilişkisi kurulması çeşitli nedenlere dayanabilir. Örneğin bir işverenin işletmesinde, ihtiyacı olmamakla birlikte fazla işgücüne sahip olması ve diğer bir işverenin de işgücü ihtiyacının bulunması, bir işletmenin ekonomik sıkıntıya girmesi nedeniyle işçi çıkarmak yerine, diğer bir işletmeye işçi veriyor olması, bir işletmenin bir donanım veya teknik bir sistemin, işletmeye adaptesi amacıyla diğer bir işletmenin işçisinden faydalanması gibi sebeplerle geçici iş ilişkisi kurulabilir.²³⁷

Bir yoruma göre geçici işçi ve taşeron kullanma sanayi devriminden önceki çalışma şekline dönüşü ifade etmektedir.²³⁸ Günümüzün rekabete dayalı dünyasında amaç, daha az insan ile daha çok mal ve hizmet üretmektir. Buradaki hedef, motive edilmiş çekirdek personel dışında işgücünü, yapılacak iş gündeme geldiğinde çağrılan işçiler, geçici ve taşeron işçilerden oluşturmaktadır. İşgücünün yapısında meydana gelen bu değişimin en önemli nedeni teknolojik gelişmelerdir. Kısmi çalışma, çağrı ile çalışma ve geçici istihdam, işverenler tarafından tercih edilen istihdam şekilleri haline gelmektedir.²³⁹

Geçici istihdama artan talebin ve bunun sonucunda bu istihdam türünün artmasına sebep olan birçok faktör bulunmaktadır. Bunlardan doğrudan etkisi olduğu

²³⁶ Pul, **a.g.e.**, s. 45.

²³⁷ Çifter, Demir, **a.g.m.**, s. 10.

²³⁸ Dereli, **a.g.m.**, (Çevrimiçi)

²³⁹ M. Engin Sanal, "ÖİB'nin Artan Önemi ve Buna Neden Olan Etkenler", **Toprak İşveren Dergisi**, 2002, No: 54, s. 9.

düşünülen ve yapılan literatür taramalarında en çok önem verildiği görülen faktörler aşağıda belirtilmiştir.

1.3.1. İşgücü Piyasalarında Esneklik Gereksinimini Karşılama

1960'lı yıllardan itibaren ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak, şirketler açısından nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması, yöneticilerin yetiştirilmesi amacıyla hizmet etmek üzere ortaya çıkan geçici iş ilişkisi, klasik istihdam türlerinden farklı olup, esnekleşme sonucunda ortaya çıkan yeni istihdam türleri içerisinde yer almaktadır.²⁴⁰

Esnek veya atipik hizmet sözleşmelerinden biri olan geçici çalışma artışına neden olan sebeplere "talep" ve "arz" cephelerinden bakmak mümkündür. Talep cephesinde işverenlerin üretim ihtiyaçlarına cevap vermek üzere işgücünü genişletmek ya da daraltmak yani daha esnek olmak isteği yer almaktadır. Sonuçta emek sabit olmaktan çok değişken bir maliyet unsuru haline gelmektedir.²⁴¹

1.3.2. Yüksek İşsizlik Oranları

Günümüzde AB ülkeleri dahil birçok ülkenin en önemli ekonomik ve sosyal sorunlarının başında uzun süreli işsizlik seviyesinin yüksekliği gelmektedir.²⁴² Uzun süreli işsizlik bir yıl ve daha fazla süre işsiz kalınması durumudur. Bazı kaynaklar 6 ay ve daha uzun süreli işsizliği de uzun süreli işsizlik olarak kabul etmektedirler.²⁴³

İşsizliğin sebeplerinden biri, işgücü piyasalarında iş arayanlar ile eleman arayanların doğru şekilde bir araya gelememesinden kaynaklanmaktadır. Örneğin iş arayanlar işverenlerin beklentilerinin altında yetkinliklere sahip olabilmekte, gerçekçi olmayan

²⁴⁰ Çifter, Demir, **a.g.m.**, s. 8.

²⁴¹ Dereli, **a.g.m.**, (Çevrimiçi)

²⁴² Stephen Machin, Alan Manning, **The Causes and Consequences of Long-Term Unemployment in Europe**, Centre For Economic Performance, London, 1998, s. 2.

²⁴³ H.Mehmet Taşçı, Ali Rıza Özdemir, "Trends in Long-Term Unemployment and Determinants of Incidence of Long-Term Unemployment in Turkey", **Journal of Economic and Social Research**, Vol. VII, No: 2, 2005, s. 1.

beklentilerle iş bulmaya çalışmakta veya etkin bir iş arama yöntemine sahip olamamaktadırlar. İşverenler ise yeni başlayanları işe almak istemeyebilmektedir.²⁴⁴

AB ülkelerinde 1970’li yılların sonunda kaydedilen ekonomik olumsuzluklar sonucu işsizlik oranları yükselme göstermiştir. 1980’li yılların sonlarında özellikle Fransa ve İtalya’da işsizlik seviyesi ortalamanın üzerine çıkmıştır. Sadece Almanya, Portekiz, İsveç, Finlandiya gibi birkaç ülke olumlu gelişme göstermeye başlamıştır.²⁴⁵

İşsizliğe çare olması umuduyla AB ülkeleri, işletmelerin geçici işler yaratmasına olanak tanımak için işçiyi koruma ile ilgili düzenlemeleri gevşek tutmaya başlamışlardır. Her ne kadar bazı işletmeler sürekli personelin yerine geçici işçi çalıştırma yoluna gitse de bu strateji ile geçici işlerin oranı artmıştır.²⁴⁶ Bunun bir sonucu olarak da ÖİB, geçici işler için aracılık faaliyetini daha yoğun olarak yapmaya başlamışlardır. GİB sayesinde kısa süreli işsizlik oranlarının düştüğü ve iş arama sürecinde işsizlerin yaşadığı stresin azaldığı gözlemlenmiştir.²⁴⁷ Ayrıca, belirtildiği üzere, geçici olarak işe başlayanların önemli bir kısmı ilk bir sene içinde sürekli işlere geçtiğinden, GİB işsizlerin ve eleman arayan şirketlerin bu taleplerini karşılamada en önemli araçlardan biri olarak görülmektedir.

İşsizlik oranlarının yüksek olduğu dönem veya ülkelerde geçici çalışma, işçilerin kendi istekleriyle tercih ettikleri bir çalışma türü olmayıp; çaresizlikten başvurdukları bir yol olarak görülmektedir. İşsizlik seviyesinin düşük olduğu ülkelerde ise kişiler, geçici olarak çalışanlar bu çalışma türünü gönüllü olarak tercih ettikleri için yapmaktadırlar.²⁴⁸

²⁴⁴ Congress of the United States, **Long-Term Unemployment**, Congressional Budget Office, 2007, s. 2.

²⁴⁵ Alfonso Arpaia, Gilles Mourre, **Institutions and Performance in European Labour Markets: Taking a Fresh Look at Evidence**, General For Economic and Financial Affairs Publications, Belgium, 2009, s. 2.

²⁴⁶ Lawrence M. Kahn, **Temporary Jobs and Job Search Effort in Europe**, Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), 2009, s. 6.

²⁴⁷ Valvasori, **a.g.m.**, s. 3.

²⁴⁸ Robert H. Moorman, Lynn K. Harland, “Temporary Employees As Good Citizens: Factors Influencing Their OCB Performance”, **Journal of Business and Psychology**, Vol. XVII, No: 2, Winter 2002, s. 186.

1.3.3. İş Yaratma Stratejileri Açısından Geçici İstihdama Verilen Önem

Pek çok ülkede işsizlik seviyelerinin yüksek olması sebebiyle ülkeler ulusal veya uluslararası çapta yeni politika ve uygulamalarla bu durumu iyileştirme çabası içerisindeyler. İş yaratma stratejilerinin bu çabalardan en önemlisi olduğunu söylemek mümkündür.

Avrupa ve Amerika'da yapılan birçok araştırmada işsizlik düzeyi yüksek olan ülkelere göre iş yaratma stratejilerine daha az önem verildiği görülmektedir.²⁴⁹

Avrupa Konseyi'nin 23-24 Mart 2000 tarihlerinde yaptığı olağanüstü zirve sonrasında ortaya konulan bir büyüme ve istihdam stratejisi olan Lizbon Stratejisi'nde iş yaratmanın önemi vurgulanmış ve daha çok ve daha iyi işler oluşturulması hedeflenmiştir. Lizbon Stratejisi'nde GİB'nin, bu amaca ulaşmada kilit rol oynadığı belirtilmektedir.²⁵⁰

Günümüzde endüstrileşmiş ülkelere yeni yaratılan işlerin önemli bir kısmı atipik nitelikteki işlerdir. Ayrıca OECD ülkeleri ve birçok ülkede uzun süre işsiz kalanlar genellikle atipik ya da geçici nitelikte işler bulabilmektedirler.²⁵¹

Geçici istihdam, dezavantajlı grupların istihdamına olanak tanınması ve esnek bir çalışma modeli olması bakımından istihdam politikaları ile ilgili ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan çalışmalarda iş yaratma stratejilerinden biri olarak görülmektedir.

Geçici istihdam ile gençler ve iş hayatına ilk kez başlayanlar deneyim kazanmakta ve birçoğu sürekli olarak istihdam edilmektedir. Geçici istihdam ile özellikle kısa süreli

²⁴⁹ Pietro Garibaldi, Paolo Mauro, "Job Creation: Why Some Countries Do Better", **International Monetary Fund Economic Issues**, No: 20, April 2000, s. 20.

²⁵⁰ ILO, **Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers.....**, s. 2.

²⁵¹ Uyanık, "İşgücü Piyasalarında Esneklik.....", s. 14.

işsizlik oranlarında düşme görülmektedir. Ancak her durumda geçici istihdam, önemli bir iş yaratma stratejisi olarak ele alınmakta ve teşvik edilmektedir.²⁵²

Geçici istihdam ile ikincil işgücü piyasası olarak adlandırılan ve daha az nitelikli işlerin gerçekleştirildiği ve işgücü devir oranının oldukça yüksek olduğu piyasalarda kısa süreli, geçici nitelikte işler yaratılması söz konusu olmaktadır da GİB aracılığıyla çalışmada geçici işlerin sürekli işlere dönme olasılığı oldukça yüksektir.²⁵³ Bu nedenle aslında kısa süreli işsizlik için önemli bir çözüm ve iş yaratma stratejisi olarak görülen geçici çalışmanın GİB sayesinde birincil işgücü piyasasının gerektirdiği istihdam özelliklerine sahip olan işlerin yaratıldığını söylemek mümkündür.

1.3.4. Hizmetler Sektöründe Geçici İstihdama Olan Arz ve Talebin Artması

Hizmetler sektörünün tarım ve üretim sektörlerine göre birçok ülkede daha çok geliştiği ve bu sektördeki işgücünün sayıca arttığı önceki bölümlerde belirtilmişti. Günümüzde hizmetler sektöründe geçici çalışanların ücret oranlarının artması ve sürekli istihdama geçme şanslarının yüksekliği gibi sebeplerle bu sektörde geçici çalışmaya olan talep önemli bir seviyeye ulaşmıştır.²⁵⁴ Birçok ülkede hizmetler sektöründe geçici ve kısmi süreli çalışma gibi atipik çalışma biçimleri son yıllarda artmaktadır.²⁵⁵ Geçici işlerin artmasıyla birlikte mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kuran GİB'nin sayıları da hızla artmaktadır.

Bu durum ülkelerin gelişmişlik seviyelerine ve ekonomik özelliklerine bağlı olarak ülkeden ülkeye değişen bir durum olarak da karşımıza çıkmaktadır. Üretim sektörünün hizmetler sektörüne göre daha gelişmiş olduğu ülkelerde geçici

²⁵² ILO, **Jobs For Youth: National Strategies For Employment Promotion**, Geneva, ILO Publications, 2003, s. 10.

²⁵³ Michael Kvasnicka, **Does Temporary Agency Work Provide A Stepping Stone to Regular Employment**, Berlin, SFB 649 Discussion Papers, 2005, s. 2.

²⁵⁴ D'Addio, Rosholm, **a.g.m.**, s. 453.

²⁵⁵ OECD, **Employment Outlook**, Paris, OECD Publications, 2001, s. 92.

çalışmanın üretim sektöründe daha yoğun, gelişmiş ülkelerde ise hizmetler sektöründe daha yoğun olacağı düşünülmektedir.

Amerikan İstatistik Bürosu'nun 2010 verilerine göre, bir senede hizmetler sektörüne çoğu geçici olmak üzere 28.000 yeni işin eklendiği belirtilmiştir. Hizmet alanında geçici çalışmanın en çok arttığı sektörlerin başında ise bilişim sektörü gelmektedir.²⁵⁶

GİB aracılığıyla yapılan çalışmada sektörel oranlara bakılacak olduğunda üretim ve hizmetler sektörünün önde geldiği görülmektedir.²⁵⁷ Belirtildiği üzere bu durum ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Ancak genel eğilim hizmetler sektöründe artış şeklindedir. Örneğin Avusturya, Fransa, Hollanda ve Portekiz'de üretim sektöründe GİB aracılığıyla çalışma yoğunken, İngiltere, İspanya ve İsveç'te hizmetler sektöründe daha yoğundur. Belçika, Danimarka, Finlandiya ve İtalya'da eşit oranda oldukları görülmektedir.²⁵⁸ Örneğin geçici işçilerin Danimarka'da % 90'ı, Finlandiya'da % 80'i, Hollanda, Portekiz ve İspanya'da % 50'si hizmetler sektöründe çalışmaktadır.²⁵⁹

ABD'de de hizmetler sektöründe GİB'nin yaygın olarak faaliyet gösterdiği görülmektedir. Bu ülkede GİB aracılığıyla çalışma daha çok orta ve yüksek nitelikli işgücünü gerektiren büro işlerinde % 40 ile en yüksek orandadır. Bunu üretim, teknoloji gerektiren işler ve sağlık sektöründeki işler izlemektedir.²⁶⁰

Hizmetler sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü bulmak işverenler açısından kolay olmamaktadır. Aynı şekilde iş arayanlar da niteliklerine uygun bir iş bulma çabası içindedirler. Hizmetler sektöründe geçici çalışmanın artması ve bu sektörün ihtiyaç duyduğu işgücü niteliklerinin farklı olması sebebiyle geçici çalışmaya aracılık eden GİB'nin sayısının artmış olduğunu söylemek mümkündür.

²⁵⁶ The Infor Blog, "Labor Statistics Summary and Analysis for December 2010" (Çevrimiçi) http://blogs.inFor.com/workbrain_watch/monthly-labor-reports/, 14 Nisan 2011.

²⁵⁷ CIETT, **a.g.e.**, s. 28.

²⁵⁸ Arrowsmith, **a.g.e.**, s. 7.

²⁵⁹ Banu Uçkan, Geçici İstihdam Büroları ve CIETT, **İşveren Dergisi**, Mayıs 2002, s. 24.

²⁶⁰ CIETT, **a.g.e.**, s. 56.

1.3.5. İşverenlerin İşten Çıkarma Maliyetlerini Düşürme Çabaları

Geçici çalışma, birçok ülkede iş güvencesi içermeyen bir çalışma şeklidir. Son yıllarda özellikle AB ülkelerinde bu işçilere iş güvencesi sağlanmasına yönelik reform niteliğinde birçok düzenleme yapılmaya başlansa da geçici çalışanların diğerlerine göre iş güvencelerinin tam olarak sağlandığını söylemek mümkün olmamaktadır.

Sürekli olarak istihdam edilen personel işten çıkarıldığında birçok ülkede tazminat ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenler için özellikle talep azlığı ve diğer ekonomik nedenlerin varlığında birçok işçinin işten çıkarıldığı göz önüne alındığında yüksek bir maliyet söz konusu olmaktadır. Bu nedenle iş güvencesinden yoksun geçici işçilerle çalışmak çoğu zaman onlara daha cazip gelmektedir. Özellikle işgücünde ikincil grup olarak adlandırılan ve işletmenin çekirdek kadrosunu oluşturmayan, başka bir deyişle vazgeçilmez veya yeri doldurulması çok zor olan personel dışında kalanlar geçici olarak istihdam edilmek istenmektedir.²⁶¹

İşten çıkarmalara karşı birçok ülkede işçiler lehine sıkı düzenlemeler yapılmaktadır. Bu düzenlemeler yasal yollarla olduğu kadar birçok AB ülkesinde toplu sözleşmelerle de yapılmaktadır. İşten çıkarma maliyetinin işverenler açısından oldukça yüksek olması sebebiyle, bazı işverenler çalışanların ücret politikaları hakkında katı düzenlemeler yapmaya ve düşük ücret politikaları benimsemeye başlamışlardır.²⁶²

ABD ve Avrupa'da işten çıkarma konusundaki yaptırımlar birbirinden çok farklıdır. ABD'de GİB aracılığıyla çalışmanın değer kazanmasının etkisiyle işten çıkarma maliyeti Avrupa ülkelerine göre daha düşüktür.²⁶³ Esas itibarıyla günümüzde istihdam politikasında Batı Avrupa ve Amerikan sistemi olmak üzere iki ana sistem

²⁶¹.Gabriel Martínez, Nele De Cuyper, Hans De Witte, "Review of Temporary Employment Literature: Perspectives For Research and Development in Latin America", *Psyche*, 2010, Vol. XIX, No: 1, s. 62.

²⁶² Arpaia, **a.g.e.**, s. 15.

²⁶³ Ichino, Mealli, Nannicini, **a.g.m.**, s. 325.

vardır. Batı Avrupa’da devamlı çalışma, yani sürekli (yasadaki adıyla “belirsiz süreli”) iş sözleşmesi, iş güvencesi kuraldır. Geçici iş ilişkisi ve işçi kiralama ise istisnaidir.²⁶⁴ Amerikan sisteminde işçilerin geçici sözleşmelerle ve istenildiği zaman herhangi bir tazminat ödenmeksizin işten çıkarılmaları bir norm haline gelmiştir. İşten çıkarmalar en üst kademedan alt kademeye kadar kolayca yapılabilmektedir.²⁶⁵ Nitekim AB ülkelerinde geçici istihdamın, ikincil (tali) istihdam olarak adlandırıldığı da görülmektedir.

Her ne kadar işten çıkarma maliyetinin yüksekliği karşısında işverenler başta geçici işçi çalıştırma gibi önlemler alsalar da, günümüzde gelişmiş ülkelerde özellikle GİB aracılığıyla çalışanlar için farklı iş güvencesi modelleri uygulanmakta, bu sayede geçici olarak çalışanların da işten çıkarılması zorlaşmaktadır. 2008/104/EC sayılı AB Direktifi’nin yürürlüğe girmesiyle birlikte GİB aracılığıyla çalışanların hakları ve iş güvenceleri konusunda AB ülkelerinde çok daha sıkı önlemlerin alınmaya başladığı görülmektedir. Ayrıca GİB aracılığıyla çalışanların önemli bir kısmının bir yıl içinde sürekli istihdama geçmeleri sebebiyle, bu çalışanların artık işten çıkarma maliyetlerini düşürme çabasından ziyade başka sebeplerle işverenler tarafından tercih edileceklerini söylemek mümkündür.

2. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI VE ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ ÖNEMİ

GİB, işgücü piyasalarında yeni faaliyet gösteren kurumlar olmayıp; bu isimle anılmadan önce ABD’de 1940’lı yıllarda inşaat sektöründe hizmet vermeye başlamış ve uzun yıllar tarım sektöründe faaliyet göstermiştir. İş aracılığı ve mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi 1970’li yıllardan itibaren özellikle Silikon Vadisi’ndeki işletmelere işçi temininde önemli rol oynamaya başlamıştır. GİB’nin Silikon

²⁶⁴ Erdem Özdemir, “Kıralık İşçi Tasarısı Geri Çekildi Ama...” **İşçi-Kitle Gazetesi**, No: 3, 2010.

²⁶⁵ Marco Facchinetti, Federica Origo, “Flexicuity At Work: The Relation Between Temporary Contract and Perceived Job Security in Europe”, **International Conference Labor Market and the Household**, 2009, s. 15.

Vadisi'nde işgücünü dengelemek açısından önemli rolü ve katkısı olduğu belirtilmektedir.²⁶⁶

Avrupa ülkelerinde ve Amerika'da, genel anlamıyla bir özel istihdam hizmeti olan geçici iş ilişkisi ÖİB'nin faaliyetlerinin çoğunu oluşturacak derecede yaygınlaşmış ve önemli hale gelmiştir. Bu nedenle özel istihdam hizmeti denince genellikle GİB akla gelmektedir.

GİB, özel istihdam hizmeti sunan işletmelerden ayrı olarak kurulmuş bir istihdam işletmesi olmamakta; AB ülkelerinde iş aracılığı hizmeti sunan özel işletmeler, en yüksek oranda mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetini yürüttükleri için bu isimle anılmaktadır.²⁶⁷ ÖİB'nin sadece iş ve işçi bulmada aracılık faaliyetinin akademik alanda derinlemesine araştırılması yerine daha çok geçici çalışmaya aracılık üzerine ampirik çalışmalar yapılmakta, devletler yasal düzenlemelerde de üçlü ilişkiyi içeren geçici çalışmaya aracılık konusuna önem vermektedirler. Bu sebeple ÖİB'nin işlev ve çalışma biçimleri incelenirken daha çok GİB'nin ele alındığı görülmüş ve akademik araştırmaların bu alanda yapıldığı tespit edilmiştir.

Mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin bir ÖİB faaliyetlerinin ne kadarını oluşturduğunu ortaya koymak açısından Adecco'nun 2009 yılında yayınladığı rapordaki veriler incelenmiştir. Buna göre uluslararası alanda en büyük ÖİB'den biri olan Adecco'nun 2009 yılındaki faaliyetlerinden elde ettiği gelirin % 91'ini geçici iş ilişkisi, % 1'ini sürekli istihdam, % 2'sini yeniden işe yerleştirme hizmeti, % 6'sını da danışmanlık ve diğer hizmetler oluşturmaktadır.²⁶⁸ Diğer ÖİB'de de durum benzerdir. Bu nedenle işe aracılık hizmetleri ile ilgili yapılan düzenlemeler GİB'yi baz almakta ve özel istihdam hizmeti GİB adıyla anılmaktadır. Nitekim geleneksel iş

²⁶⁶ Benner, **a.g.m.**, s. 622.

²⁶⁷ Dagmar Schiek, "Agency Work – From Marginalisation Towards Acceptance? Agency Work in EU Social and Employment Policy and the "Implementation" of the Draft Directive on Agency Work into German Law", **German Law Journal**, Vol. V, No: 10, 2004, s. 1234.

²⁶⁸ Adecco Group, "2009 Company Report" (Çevrimiçi)

<http://www.adecco.com/InvestorRelations/FinancialReports/ReportsByYear/Documents/2009%20Company%20Report.pdf>, 13 Aralık 2010.

aracılığı ve ÖİB'nin danışmanlık vb. gibi diğer faaliyetleri karmaşık ve işçiyi istismar eden nitelikte olmadığından, bu faaliyetler için çok fazla düzenlemeye gerek duyulmadığı görülmektedir.

2.1. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

GİB, tabi olduğu yasal mevzuat çerçevesinde başka firmalarda geçici sürelerle görevlendirmek üzere hukuken kendi bünyesinde işçi çalıştıran özel ya da tüzel kişilerdir.²⁶⁹

GİB, alışagelmşin dışında bir istihdam türüne hizmet etmektedir. Literatürde bu istihdam türü esnek personel temini, arızı çalışma gibi kavramlara atıfta bulunmaktadır. Genellikle alışlagelmş istihdam biçimleri tam zamanlı, belirsiz süreli sözleşmeye dayanan, belli bir işverenin belli bir çalışma mekanında yapılan çalışmalar iken GİB türü istihdam daha farklı bir çalışma şeklidir. Çalışmanın önceki bölümünde de belirtildiği gibi bu çalışma şekli kullanıcı işletme, geçici büro ve işçi arasında kurulan üçlü bir ilişkiye dayanmaktadır.²⁷⁰

GİB, geçici işçiyi karşı işveren konumundadır. Kullanıcı işletme olarak adlandırılan, işçinin GİB tarafından geçici olarak görevlendirildiği işletmenin işvereni ise çalışma araçlarının sağlanması, iş güvenliği ve denetim gibi konularda sorumluluk taşımaktadır. Dolayısıyla büro, kullanıcı işletmedeki görevi sona erse de işçiyi ücretini ödemek zorundadır.²⁷¹

²⁶⁹ EU Directive 2008/104/EC, article 3/b.

²⁷⁰ Lars W. Mitlacher, "The Organization of Human Resource Management in Temporary Work Agencies—Towards a Comprehensive Research Agenda on Temporary Agency Work in Germany, the Netherlands and the US", **Human Resource Management Review**, No:16, 2006, ss. 66-67.

²⁷¹ Pul, a.g.e., ss. 44-46.

2.2. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN DÜNYA ÇAPINDA YAYGINLAŞMA SEBEPLERİ

1990'lı yıllardan itibaren birçok faktörün etkisiyle sayıları artan GİB ile ilgili olarak ülkeler, ulusal düzeyde ve uluslararası alanda birtakım düzenlemeler yapma gereği duymuşlardır. Bu çerçevede başta AB ülkeleri olmak üzere birçok ülkede GİB yasallaşma sürecine girmiştir. 1997 yılında ILO tarafından hazırlanan 181 sayılı sözleşmenin birçok ülke tarafından imzalanmasıyla birlikte GİB, işgücü piyasalarında önemli kurumlar olarak tanınmaya başlamış ve sayılarındaki artış hız kazanmıştır.

GİB'nin tüm dünyada yaygınlaşmasının altında yatan birçok sebep bulunmaktadır. Uluslararası birçok akademik kaynakta bu faktörlerin detaylı olarak incelendiği görülmektedir. Yapılan bu araştırmalarda araştırmacıların, kendi bilgi ve deneyimleri ile oluşturdukları hipotezler çerçevesinde bu artışa sebep olma ihtimali yüksek faktörleri belirleyip bunlarla ilgili ampirik çalışmalar yapmak suretiyle somut veriler elde etmeye çalıştıkları görülmektedir. Birçok araştırmada üzerinde önemle durulan ve GİB'nin dünya çapında yaygınlaşmasının temel sebepleri olarak gösterilen bu faktörler aşağıda ayrı ayrı ele alınmaya çalışılmıştır.

2.2.1. Geçici İstihdama Olan Talebin Artması

1990'lı yıllardan itibaren geçici çalışmaya olan talebin önemli ölçüde arttığı görülmektedir. Bunun temel sebepleri çalışmanın önceki bölümünde belirtilmiştir. İlk olarak anlamlı bir artışın görülmeye başlandığı 1990-1991 döneminden 2000'li yıllara kadar GİB'nin yılda yaklaşık %20 oranında arttığı kaydedilmektedir. GİB'nin bu oranda artmasının sebebi, geçici istihdama olan talebin artışına olduğu kadar geçici istihdamın kalitesindeki yükselişe de bağlanmaktadır.²⁷²

²⁷²Michael D. S. Morris, Alexander Vekker, "An Alternative Look at Temporary Workers, Their Choices, and the Growth in Temporary Employment", **Journal of Labor Research**, Vol. XXII, No:2, Spring 2001, s. 374.

Geçici istihdama olan talebin artması özellikle ekonomik durgunluk ve kriz dönemlerinde daha çok görülmektedir. Böyle dönemlerde işverenler sürekli çalışanlar yerine, işten çıkarma maliyetlerinden kaçınmak için geçici çalışanları tercih etmektedirler. Yine bu dönemlerde geçici istihdamdaki talep artışına bağlı olarak GİB'nin de arttığı gözlenmektedir.²⁷³

Geçici istihdama olan talebin artmasıyla birlikte önemli bir pazar payına sahip olan GİB sektörüne birçok yeni girişimci daha eklenmektedir. Örneğin İrlanda'da geçici çalışmanın yoğun olarak yapıldığı yiyecek-ıçecek, temizlik, tekstil, sigorta gibi sektörlerde GİB sayısında da artış görülmektedir.²⁷⁴

Her ne kadar geçici istihdamın yoğun olduğu ülkelerde GİB sayısı daha fazlaysa da, geçici istihdam oranı kadar GİB oranının yüksek olmadığı da dikkati çekmektedir. Tablo 7 ve 8'de, belirtilen durum sayısal olarak gösterilmektedir. Buna göre bazı ülkeler ve uluslararası birliklerde geçici istihdamın toplam istihdam içindeki payı ve GİB aracılığıyla çalışanların oranı yüzde olarak belirtilmiştir.

Tablo 7: Dünya Geneline Geçici İstihdamın Toplam İstihdam İçindeki Payı, 2009,(%)

AB-27	13,5	Lüksemburg	7,2
Belçika	8,2	Macaristan	8,5
Bulgaristan	4,7	Malta	4,8
Çek Cum.	8,5	Hollanda	18,2
Danimarka	8,9	Avusturya	9,1
Almanya	14,5	Polonya	26,5
Estonya	2,5	Portekiz	22
İrlanda	8,5	Romanya	1
Yunanistan	12,1	Slovenya	16,4
İspanya	25,4	Slovakya	4,4
Fransa	13,5	Finlandiya	14,6
İtalya	12,5	İsveç	15,3
Kıbrıs	13,4	İngiltere	5,7
Litvanya	4,3	Norveç	8,1
Letonya	2,2	Türkiye	10,7

²⁷³ Manfred Antoni, Elke J. Jahn, **Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Work Agencies?**, Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), 2006, s. 4.

²⁷⁴ Clauwaert, a.g.e., s. 54.

AB 15 Ülkesi	14,5	Kuzey Amerika	7,5
Avrupa ülkeleri	14,6	OECD ülkeleri	12,3
G7 Ülkeleri	9		

Kaynak: Nicola Massarelli, Monika Wozowczyk, European, **Union Labour Force Annual Results**, Eurostat Publications, 2009, p. 5.

Tablo 8: AB Ülkelerinde GİB Aracılığıyla Çalışanlar, 2009

Ülkeler	Sayı	Oran (%)
EU15	2.628.570	1,5
İspanya	676.800	3,4
Hollanda	240.800	3
Fransa	599.620	2,2
Almanya	595.300	1,6
Belçika	64.938	1,5
İrlanda	30.000	1,5
Avusturya	55.737	1,4
Danimarka	36.650	1,3
Finlandiya	30.000	1,2
Portekiz	45.000	0,9
İsveç	34.854	0,8
İngiltere	600.000	0,5
Lüksemburg	620	0,3
İtalya	65.870	0,3
Yunanistan	7.775	0,2

Kaynak: Vosko, a.g.m., p. 398.

Tablo 7 ve 8'e göre GİB aracılığıyla çalışanların oranının, doğrudan geçici olarak çalışanların oranından önemli ölçüde düşük olduğu görülmektedir. Bunun sebebi, birçok ülkede var olan katı yasal düzenlemeler sebebiyle işverenlerin GİB aracılığıyla değil de doğrudan geçici işçi ile çalışmayı tercih etmeleri olarak yorumlanabilmektedir.

GİB aracılığıyla çalışma oranları küçük gibi görünse de bu şekilde çalışanların sayısı azımsanmayacak kadar çoktur. Genel değerlere bakıldığında 16 ülkede toplam 20.000 firmanın GİB'den yararlandığı; 2,5-3 milyon kişinin GİB aracılığıyla çalıştığı

ve faaliyet gösteren büroların yıllık toplam gelirin 75 milyar Euro olduğu görülmektedir.²⁷⁵

2.2.2. İşsizlik Oranlarını Düşürmeye Yardımcı Olması

Dünyada birçok ülkede uzun süreli işsizlik oranlarının düşürülmeye çalışılması, istihdam sorunu ile ilgili olarak yapılan çabaların başında gelmektedir. İstihdam oranlarının artırılması veya işsizlik oranlarının düşürülmesi, hükümet ve sosyal tarafların belirlediği birçok strateji ve politika ile mümkün olabilmektedir. Ancak burada önemli olan uzun süreli işsizliğin önlenmesidir. Doğrudan geçici çalışma ile kısa süreli işsizlik oranları azalır, istihdam kısa süreli olarak artabilmektedir ancak ekonomik ve sosyal gelişme açısından uzun süreli işsizliğe çözüm getirilmeye çalışıldığını söylemek mümkündür.

GİB aracılığıyla çalışanların önemli bir kısmının bir sene içinde sürekli olarak istihdam edilmeleri sonucu sadece kısa değil, uzun dönemli işsizlik oranlarında da düşüş görülmektedir. 1990'lı yıllarda GİB sayısında görülen artış, birçok ülkede işsizlik seviyesinin düşmesine sebep olmuştur. Örneğin bu dönemde ABD'de işsizlik oranı % 10 azalmıştır.²⁷⁶ Başka bir örnek olarak İtalya'da GİB aracılığıyla çalışanların %40'ı ise bir yıl sonra sürekli olarak istihdam edilmektedir, bu da ülkede istihdamın uzun süreli olarak arttığını göstermektedir.²⁷⁷

GİB aracılığıyla çalışmada, nitelik düzeyi ve deneyim gibi faktörler çerçevesinde, çalışanların kendilerine uygun pozisyonlarda iş bulmalarının doğrudan geçici çalışmaya göre daha zor veya kolay olup olmadığı yönünde ampirik çalışmalar bulunmaktadır. Buna göre nitelik ve deneyim seviyesi düşük veya yüksek olsa bile GİB aracılığıyla çalışanlar, diğer geçici çalışanlara göre daha uygun pozisyonlarda iş bulmaktadırlar. Hatta belli pozisyonlarda geçici işler bulmak GİB aracılığıyla çok

²⁷⁵ Leah F. Vosko, "Less Than Adequate: Regulating Temporary Agency Work in the EU in the Face of an Internal Market in Services", **Cambridge Journal of Regions, Economy and Society**, 2009, Vol. II, s. 398.

²⁷⁶ Susan N. Houseman, Arne L. Kalleberg, "The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets", **Industrial and Labour Relations**, Vol. LVII, No: 1, 2003, s. 108.

²⁷⁷ Zijl, Leeuwen, **a.g.e.**, s. 5.

daha kolay olmaktadır. Dolayısıyla GİB, işsizliğe karşı önemli bir alternatif olarak görülmektedir.²⁷⁸

Birçok ülkede var olan genç nüfustaki işsizlik sorunuyla baş etmede çeşitli iş yaratma politikalarının uygulanması gerektiği düşünülmektedir.²⁷⁹ GİB'nin işsizliği azaltma yönünde bir etkisi de genç nüfusu istihdama kazandırma oranının yüksek olmasıdır. Belirtildiği gibi, GİB işe ilk kez başlayanlar veya öğrenciler için iyi bir fırsattır. Bu sayede işe girenler, bir süre sonra görevlendirildikleri işletmelerde sürekli olarak istihdam edilmektedirler. Bu sebeple GİB'nin, genç nüfusun istihdamını arttıran önemli bir unsur olduğunu belirtmek mümkündür.

Dezavantajlı gruplar içerisinde nitelendirilen ilk kez başlayacaklar ve öğrenciler dışında ev hanımları, emekliler gibi grupların da GİB aracılığıyla istihdam edilebilirliği yüksektir.²⁸⁰

GİB'nin istihdam artışına başka bir etkisi de geçici iş arayan ile geçici işçi arayanları uygun yer ve zamanda bir araya getirme kabiliyetinin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Bu durum, geçici olarak görevlendirilen işçinin sürekli olarak istihdam edilebilirliğini arttırarak dolaylı yünden istihdam artışına sebep olmaktadır.²⁸¹

2.2.3. İşgücü Piyasalarında Güvenceli Esneklik Anlayışının

Benimsenmesi

Çalışma yaşamının kalitesini arttıran iki önemli unsur esneklik ve iş güvencesidir.²⁸² Esneklik, AB'de, 1980'li yıllarda makro düzeyde bir politika olarak ele alınmış, istihdam yol haritaları Konsey kararları yoluyla üye devletlere önerilmiştir. AB'nin

²⁷⁸ Autor, Houseman, **a.g.e.**, ss. 11-12.

²⁷⁹ Marion Jansen, Erik Von Uekxkul, **Trade and Employment in the Global Crisis**, Geneva, ILO Publications, 2010, s. 4.

²⁸⁰ Trades Union Congress, **The EU Temp Trade: Temporary Agency Work Across the European Union**, London, TUC Publications, 2005, s. 11.

²⁸¹ Neugarty, Storriez, **a.g.e.**, s. 25.

²⁸² F. Alfonso Arellano, **The Effect of Outplacement Services on Earning Prospects of Unemployed**, Spain, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), 2009, s. 2.

istihdam politikalarında esnekliği önemle vurgulamasının temel nedenleri esneklik yoluyla aşağıda belirtilenlerin sağlanmış olmasıdır.²⁸³

- İşletmelerin iç ve dış rekabet koşullarına hızla uyum sağlayabilmeleri,
- İstihdam yaratılması,
- Sosyal içermenin sağlanması: Kadınlar, ilk kez işe girecek olan genç işsizler, özörlöler, emekliler gibi işgücü piyasasına entegre olmada zorluklarla karşılaşabilecek kesimlerin istihdamının teşvik edilmesi,
- Kayıt dışılık ile mücadele edilmesi.

GİB, bir yandan işgücü piyasalarının esneklik gereksinimini karşımlarken, diğer yandan son yıllarda birçok ölkede yapılan ileri seviyede yasal düzenleme ile işçilere iş güvencesi ve diğer işçilerle eşit haklara sahip olma olanağı tanıdığından güvenceli esneklik anlayışı çerçevesinde faaliyet göstermektedir.²⁸⁴

İşgücü piyasalarında ve işletme organizasyonlarında esneklik talebi artarken, özellikle iş güvencesinden yoksun, savunmasız olarak çalışan işçilerin (çoğunlukla nitelik düzeyi düşük, mavi yakalı) diğer çalışanlarla eşit seviyede iş güvencesine sahip olma talepleri de artmaktadır. Bu talep üzerine ilk kez 1997 yılında AB’de iş güvencesi ve esnekliğin dengelenmesi amacıyla “güvenceli esneklik” modeli ortaya çıkmıştır.²⁸⁵

Esneklik-güvence dengesi işgücü piyasasında, sürekli istihdam edilenler olarak kabul edilen “içeridekiler” ile, kayıt dışı ve geçici olarak istihdam edilenler ile işsizlerden oluşan “dışarıdakiler” arasındaki eşitsizliğin azalması anlamına da gelmektedir. İçeridekiler, işten işe geçiş süreçlerine hazırlıklı olmak ve bu süreçler boyunca korunma için desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Çoğunlukla gençler, kadınlar ve

²⁸³ Süral, “Özel İstihdam Büroları...”, s. 20.

²⁸⁴ EUROCIETT, **The Contribution of Private Employment Agencies.....**, s. 4.

²⁸⁵ Ton Wilthagen, Frank Tros, “The Concept of “Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets”, **European Review of Labour and Research**, Vol. X, No: 2, 2004, s. 2.

göçenlerden oluşan dışarıdakiler ise, istihdama katılmak için ve sürekli olarak bunu sürdürebilmek için atlama taşlarına ihtiyaç duymaktadırlar.²⁸⁶

AB ülkelerinde çalışma yaşamında esneklik üç temel yolla gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Bunlar:²⁸⁷

- Yaşam Boyu Öğrenme Stratejileri: Çalışanların işlerinde devamlılığını sağlamak amacıyla değişimlere uyum becerisi kazanmalarına yönelik belirli stratejilerdir. İşgücü piyasalarında özellikle geçici çalışanlar, kendi adına çalışanlar ve bazı dezavantajlı grupların bu stratejilerden fayda sağlaması hedeflenmektedir.
- Aktif İşgücü Politikaları: Kişilere ani değişimler karşısında, kısa süreli işsizlik dönemlerinde ve iş değiştirmelerde kolaylık sağlamaya yönelik politikalarlardır.
- Modern Sosyal Güvenlik Sistemleri: Çalışanların sermayeden yeterli pay almasını sağlayan, işgücü piyasalarında dinamizm sağlayan, istihdamı teşvik eden sistemi ifade etmektedir.

Yukarıda belirtilen ve esnekliği sağlamaya yönelik olan strateji ve politikalar ile iş güvencesi ve esnekliğin somut olarak ne şekilde dengeleneceğinin belirlendiği görülmektedir.

GİB, gerek AB Direktifleri ile gerekse de ulusal mevzuatlarla birçok AB ülkesinde gerçekleştirilen düzenlemeler ile güvenceli esneklik anlayışını destekleyen bir araç olarak görülmektedir. Özellikle 2008/104 sayılı Direktifte GİB'nin işçinin asıl işvereni olarak kabul edilmesi, bazı ülkelerde GİB ile işçi arasında belirsiz süreli

²⁸⁶ Şeyma İpek Köstekli, “Esneklik-Güvence Dengesi: AB Deneyimi ve Türkiye”, **TİSK Akademi**, C. III, No: 6, 2008, s. 45.

²⁸⁷ Alp Limoncuoğlu, Jale Taşoğlu, “Flexicurity in Turkish Labour Law and Security Law”, **International Journal of Business and Management Studies**, Vol. II, No: 2, 2010, s. 42.

sözleşmeler yapılması ve benzer düzenlemeler sayesinde bu esnek çalışma biçimi ile istihdam edilenlere iş güvencesi temin edilmiş olmaktadır.²⁸⁸

2.2.4. Kayıt Dışı İstihdamı Azaltması

Kayıt dışı istihdam, birçok araştırmacı tarafından çeşitli şekillerde ele alınmakla birlikte genellikle, “devletin egemenlik alanı dışında istihdam faaliyeti” olarak tanımlanmaktadır.²⁸⁹ Bu istihdam biçiminde işveren resmi makamlara işçinin kendi işyerinde çalıştığına dair bir kayıt yaptırmadığından işçinin sosyal güvenlik primleri, vergi gibi ödemelerini yapmakla yükümlü değildir. İşçinin çalışması karşılığında herhangi bir hak iddia etme durumu da söz konusu olmamaktadır.²⁹⁰

Günümüzde milyonlarca insan, kayıt dışı istihdamdan kaynaklanan olumsuz çalışma koşullarına maruz kalmaktadır. Global finansal krizlerin etkisiyle kişiler bu şekilde çalışmaya bir bakıma mecbur olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde atipik çalışma biçimleri artarken, işçileri koruma anlamında birçok düzenleme de yapılmaktadır. Ancak gelişmekte olan ülkelerde çoğunlukla ekonomik olumsuzluklardan dolayı bu çalışma biçimlerini seçen insanların büyük ölçüde yer aldığı kayıt dışı istihdam oranı oldukça yüksektir. 2002 yılı ILO verilerine göre Hindistan’da çalışanların % 93’ü; Meksika’da ise % 62’si kayıt dışıdır.²⁹¹

Kayıt dışı istihdam gelişmekte olan ülkelerde görüldüğü gibi, gelişmiş ülkelerde de mevcuttur. Kayıt dışı istihdamın artışı, birçok ülkede atipik çalışma biçimlerinin artışına paralel olarak gelişmektedir. Bunu destekleyici nitelikte çalışmalar mevcuttur.²⁹²

²⁸⁸ Wilthagen, Tros, **a.g.m.**, s. 9.

²⁸⁹ Tuncay Güloğlu, “The Reality of InFormal Employment in Turkey”, **Cornell University Visiting Fellow Working Papers**, No: 9, January 2005, s. 2.

²⁹⁰ Greet Vermeylen, “Informal Employment in the European Union”, **WIEGO Workshop on Informal Employment in Developed Countries**, USA, Harvard University, 2008, s. 20.

²⁹¹ Francie Lund, “Social Protection and the Informal Economy: Linkages and Good Practices For Poverty Reduction and Empowerment”, **OECD Handbook**, 2009, s. 70.

²⁹² Ralf Hussmanns, **Defining and Measuring Informal Employment**, Geneva, ILO Publications, 2004, ss. 4-5.

Geçici çalışanların kayıt dışı istihdamı arttırmasının en önemli sebebi, özellikle bazı durumlarda çok kısa süreli olarak yapılan bu çalışmaların ilgili makamlara bildirilmemesi, yani kayıt altına alınmamasıdır. Fiilen istihdama dahil olan bu kişilerin, resmi olarak istihdam içinde yer almamaları kayıt dışı ekonomiyi de beraberinde getirmektedir. Bunun sonucunda iktisadi faaliyette bulunan işletmelerin ekonomiye yaptıkları katkı sağlıklı şekilde belirlenememektedir.

Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde belirtileceği üzere, Portekiz, İspanya gibi bazı ülkelerde GİB'nin yasallaşma sebeplerinin başında kayıt dışı istihdamı azaltma beklentisi gelmektedir. Çünkü bu ülkelerde GİB'nin, kendileri aracılığıyla çalışanlara ilişkin bilgileri belli dönemlerde bağlı oldukları resmi makamlara bildirmeleri zorunludur. Bu durumda kayıt dışılık söz konusu olamayacaktır. Uygulama sonuçları da bunu doğrular niteliktedir.

2.2.5. Dezavantajlı Grupların İstihdam Edilirliğine Olanak

Tanıması

İşgücü piyasalarının arz cephesinde dezavantajlı gruplar olarak tanımlanan gruplar, çoğunlukla ev hanımları, öğrenciler, yeni mezunlar, emeklilerden oluşmaktadır. Sayılan her bir grubun istihdam edilebilirliği kendi içinde birtakım sebepler yüzünden zorluk içermektedir. Örneğin ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde ev hanımlarının maaşlı olarak çalışabileceği tarzda işler bulmak oldukça zordur. Ancak Almanya gibi gelişmiş ülkelerde bu grubun istihdamına yönelik politikaların gelişmiş olması sebebiyle belirtilen gruplar, kısmi süreli, geçici gibi atipik çalışma türlerinde daha kolay iş bulabilmektedir.

Genç nüfusu fazla olan ülkelerde genellikle belli yaşa gelmiş çalışanlar emekliliğe özendirilerek, genç nüfusun istihdam edilirligi yükseltilmeye çalışılmaktadır. Bu durumda emeklilerin yeniden istihdamının zorlaştığı düşünülmektedir.

AB'de özellikle atipik çalışmanın yaygınlaşmasıyla dezavantajlı grupların istihdam oranı arttırılmaya çalışılmaktadır. Örneğin Avrupa Konseyi Mart 2001 yılından

itibaren 2010 yılına kadar 55-64 yaş grubu emeklilerin istihdamının % 50 oranında arttırmayı hedeflemiştir.²⁹³ Ancak burada ülkelerin nüfus yaşının da önemli bir değişken olduğunu unutmamak gerekmektedir. Genç nüfusu az olan AB ülkelerinde belirtilen hedeflere ulaşmak kolay olabilmekte ancak genç nüfusun ve aynı zamanda işsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde bunu başarmanın zor olduğu düşünülmektedir.

Son yıllarda üniversite ve liselerden yeni mezun olanların iş bulma oranının düştüğü gözlenmektedir. Gelişmiş ülkelerde genç nüfusun istihdam oranının azlığı sosyal bir problem olarak görülmektedir.²⁹⁴

1990'lı yıllarda Amerika, Kanada ve bazı Avrupa ülkelerinde yaygınlaşan bu bürolar aracılığı ile 2000'li yıllardan itibaren daha çok kadınların iş bulduğu göze çarpmaktadır.²⁹⁵

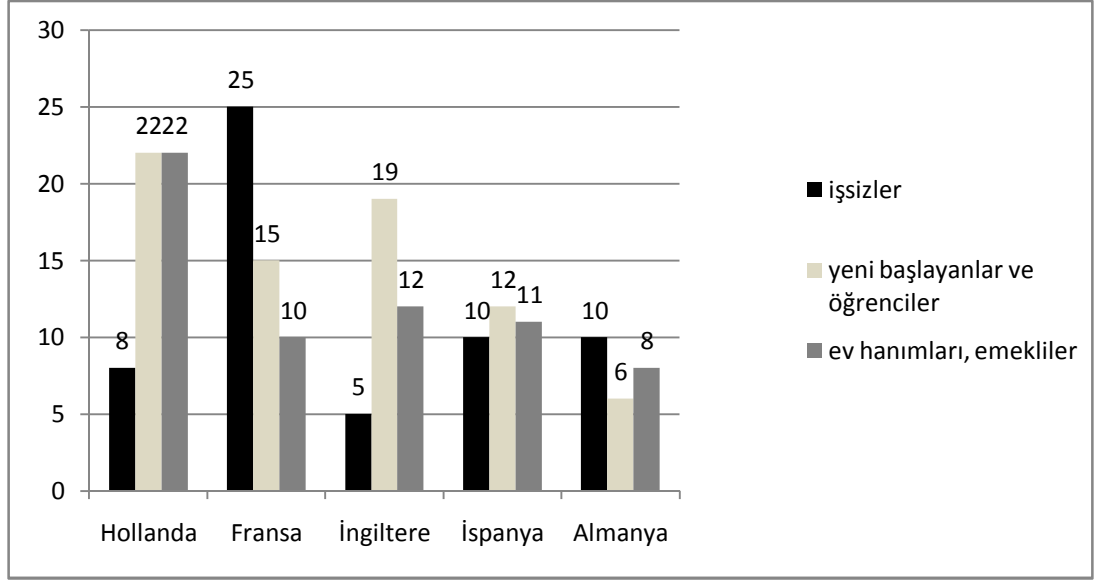
Avrupa Komisyonu'nun yaptığı araştırmaya göre, esnek çalışma türleriyle, kadınların işgücüne hızlı bir şekilde girdiğini göstermektedir. XXI. yüzyılda iş aracılığı hizmetinin farklı çalışma gruplarını da yüksek oranda istihdam edilmesine yardımcı olması, yeni yüzyıldaki insanların iş ve yaşam dengesine önem vermelerinden de kaynaklanmaktadır.²⁹⁶ Bir yandan ekonomik sebeplerle çalışmak zorunda olan kadınlar, öte yandan sosyal statüleri gereği iş-yaşam dengesini korumaya çalışmaktadır. Bunun sonucunda da kısmi süreli, geçici, evden çalışma gibi esnek çalışma türlerine talep artmakta ve GİB bu çalışma türlerine olan talebi karşılamaya yardımcı olmaktadır.

²⁹³ EURASTAT, **Transition From Work into Retirement**, Luxemburg, European Communities, 2008, s. 2.

²⁹⁴ Hiroko Shoji, Kazunori Fujimoto, Koichi Hori, "PLASIU: A System that Facilitates Creative Decision-Making in Job-Hunting", **AI & Soc**, No: 23, 2009, s. 266.

²⁹⁵ Leah F. Vosko, "Temporary Work in Transnational Labor Regulation: SER-Centrism and the Risk of Exacerbating Gendered Precariousness", **Soc Indic Res**, Vol. LXXXVIII, 2008, s. 133.

²⁹⁶ Denis Pennel, "Change is the Only Thing That Remains Constant", New Europe Newspaper, (Çevrimiçi)
<http://www.neurope.eu/articles/Change-is-the-only-thing-that-remains-constant/103247.php>, 04 Ocak 2011.



Şekil 6: Beş AB Ülkesinde Dezavantajlı Grupların GİB Aracılığıyla İstihdam Edilme Oranları (%)

Kaynak: CIETT, *Main Statistics*, 2011 Report, p. 53.

Şekil 6’da bazı gelişmiş AB ülkelerinde GİB aracılığıyla istihdam edilen dezavantajlı grupların yüzdeleri yer almaktadır. Buna göre işsizlik sebebiyle GİB’ye en çok başvuranların Fransa’da oldukları görülmektedir. İş hayatına yeni başlayanlar ile öğrenciler ve ev hanımlarının GİB’den en fazla yararlandıkları ülkenin Hollanda olduğu görülmektedir.

Dezavantajlı grupların istihdamı için en uygun çalışma şeklinin atipik çalışma modelleri olduğu ve ülkelerin gelişmişlik seviyeleri arttıkça bu grupların istihdamının da artacağı düşünülmektedir. Yüksek işsizlik sebebiyle GİB aracılığıyla çalışmanın yoğun olması, mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin çaresizlikten başvurulmuş bir çalışma şekli olduğunu akla getirebilmektedir. Durum böyle ise işçiler daha kolay istismar edilebileceklerdir. Oysa dezavantajlı grupların GİB aracılığıyla istihdamının yüksek olması, bu çalışma şeklinin işgücü piyasalarında esneklik politikalarının sonucunda bu gruplar tarafından tercih edilen bir çalışma biçimi olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir.

2.2.6. Sürekli İstihdama Geçiş İçin Bir Araç Olarak Görülmesi

GİB aracılığıyla çalışmaya olan talebin ve bunun sonucunda bu kurumların sayıca artmasının önemli sebeplerinden biri, iş arayanların GİB'yi sürekli istihdama geçiş için bir basamak olarak görmeleridir.

Birçok ülkede önceleri GİB aracılığıyla çalışma genellikle geçici süre işten ayrılan personelin yerine istihdam etmek üzere görevlendirmek amacıyla geçici iş ilişkisine aracılık eden kurumlardı. Birçok AB ülkesinde bu durumun önemli ölçüde değişmeye başladığını ve GİB aracılığıyla çalışmanın yedek personel ihtiyacını karşılamaya yönelik olmaktan uzaklaşıp esneklik politikalarının desteklediği alternatif bir çalışma türü haline geldiğini söylemek mümkündür. Bu değişim ile GİB aracılığıyla çalışanların önemli bir kısmı sürekli istihdama geçmeye başlamıştır. Örneğin Danimarka'da 1999 yılından bu yana GİB aracılığıyla çalışanların oranı önemli ölçüde artış göstermiştir.²⁹⁷ Danimarka'da yapılan diğer bir araştırmaya göre de, GİB aracılığıyla çalışanlar, çalıştıkları şirketlerde sürekli statüdeki açık pozisyonlara, dışarıdan başvuran işsizlere göre çok daha yüksek oranda girmektedirler.²⁹⁸

CIETT'in yatığı araştırmaların sonuçlarına göre, AB ülkelerinde GİB aracılığıyla çalışanların önemli bir kısmının bir yıl içinde geçici olarak görev yaptıkları işletmelerde sürekli pozisyonlarda istihdam edildikleri belirtilmiştir. Örneğin İspanya'da bu oran % 30; Belçika'da % 41'dir.²⁹⁹ AB ortalamasına göre GİB aracılığıyla iş ilişkisi kuranların % 43'ü bir sene içinde sürekli olarak istihdam edilmişlerdir.³⁰⁰

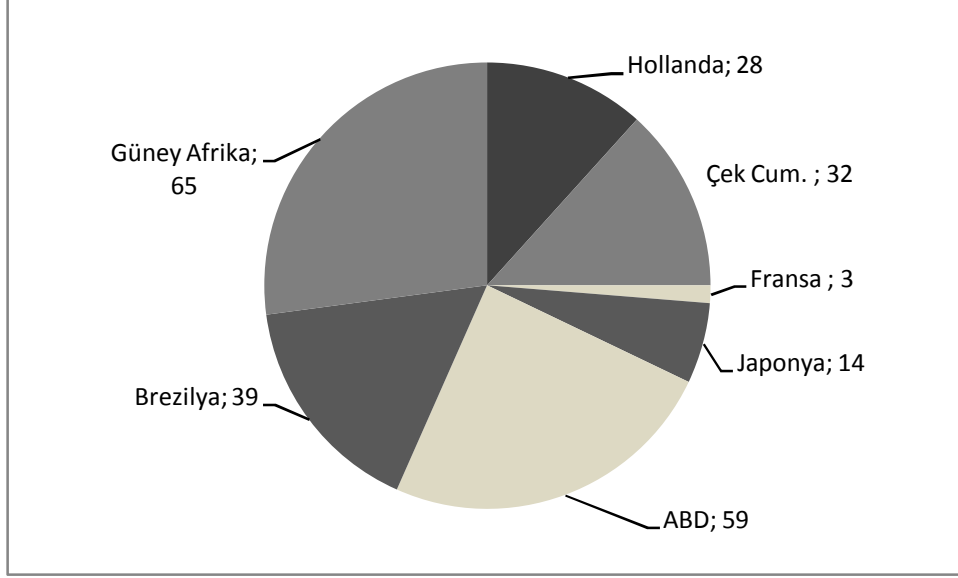
²⁹⁷ Elke J. Jahn, Michael Rosholm, **Looking Beyond the Bridge: How Temporary Agency Employment Affect Labor Market Outcomes**, Germany, Institute For the Study of Labor (IZA), 2010, s. 7.

²⁹⁸ Jahn, Rosholm, **a.g.e.**, s. 5.

²⁹⁹ Donald Storrie, **Temporary Agency Work in the European Union**, Luxembourg, Office For Official Publications of the European Communities, 2002, s. 62.

³⁰⁰ EUROCIETT, **a.g.e.**, s. 5.

Şekil 7’de bazı ülkelerde sürekli istihdama geçiş amacıyla GİB aracılığıyla çalışmayı tercih edenlerin oranları yer almaktadır.



Şekil 7: Sürekli İstihdama Geçiş Amacıyla GİB’yi Tercih Edenler (%)

Kaynak: CIETT, Main Statistics, 2011 Report, p. 36.

AB dahil olmak üzere pek çok ülkede GİB aracılığıyla çalışma, işgücü piyasasına başlangıç aşamasında giriş ve uzun süre bu piyasada kalma için önemli ve etkili bir araç olarak görülmektedir. AB literatüründe bu durum, GİB aracılığıyla çalışmanın sürekli istihdam için bir “atlama taşı” olması şeklinde nitelendirilmektedir.³⁰¹

GİB aracılığıyla çalışmanın sürekli istihdama geçme açısından bir atlama taşı olma özelliği işten çıkarma maliyetleri ile ilişkidir. İşten çıkarma maliyetinin belirsiz süreli sözleşmelerle çalışanlar için daha yüksek olduğu ülkelerde çalışanların niteliği işverenler açısından önemliyse geçici çalışmada, temin-seçim fonksiyonlarının daha etkili olması sebebiyle GİB aracılığıyla çalışma daha çok tercih edilecektir. Bu durumda GİB aracılığıyla çalışanların sürekli istihdama geçme oranları daha yüksek olacaktır. Ancak işten çıkarma maliyetinin yüksek olduğu ülkelerde, ekonomik kriz, işletmeleri sürekli personel istihdam etmek yerine GİB aracılığıyla çalışmayı teşvik

³⁰¹ Autor, Houseman, a.g.e., s. 2.

edebilmektedir. Bu iki durumdan birincisinin baskın olması halinde GİB aracılığıyla çalışmanın “atlama taşı” olma özelliği artacak, diğerinde ise azalacaktır.³⁰²

2.2.7. Geçici İşçi Temin-Seçiminde Etkili Bir Araç Olması

Bilindiği gibi, geçici istihdamın mesleki olan ve olmayan olmak üzere iki türü bulunmaktadır. Mesleki olmadan yapılan geçici istihdam türünde, GİB'nin üçüncü bir taraf olarak geçici iş ilişkisine katılması söz konusu olmamaktadır. Gerçek veya doğrudan geçici iş ilişkisinde iş sözleşmesi işçi ile işveren arasında yapılmaktadır. Mesleki olmayan geçici istihdam türünde, işletmeler işçiyi genellikle kendi İK departmanları aracılığıyla veya bir ÖİB aracılığıyla temin etmektedirler.

İKY, GİB'nin temel yetkinliğe sahip olduğu konudur. Stratejik bir yönetim işlevi olan İKY fonksiyonlarını yerine getirecek olan GİB'nin seçimi de stratejik bir karardır. Stratejik seçimler işletmelerin performansı ile ilişkilidir. GİB, işgücü temin ve seçiminde oldukça etkili araçlar olarak görülmektedir. Çalıştırdıkları personelin bu alanda uzman ve deneyimli kişilerden oluşması ve şirketin temel yetkinlik konusunu oluşturması sebebiyle uygun işlere uygun kişilerin yerleştirilmesini kısa zamanda gerçekleştirebilmektedirler.³⁰³

2.2.8. İşgücü Piyasasının Taraflarına Sağladığı Faydalar Sebebiyle

GİB'nin yararları mikro açıdan ele alındığında doğrudan hizmet sağladığı kesimler olan işçiler ve işletmeler veya işverenler açısından yararları söz konusu olmaktadır. GİB aracılığı ile dünya çapında iş bulanların oranının oldukça yüksek olduğuna değinilmişti. Neden bu oranda kişi bu bürolar aracılığıyla iş aramakta, direkt olarak alışlagelmiş yollarla iş aramamaktadır? Bu sorunun cevabı işgücü piyasalarında talebin, arzın ve her ikisinin birlikte incelenmesi yoluyla bulunabilmektedir. Ancak ilgili sorunun cevabı ile ilgili literatürde pek çok farklı görüş yer almaktadır.³⁰⁴

³⁰² Andrea Ichino, Fabrizia Mealli, Tommaso Nannicini, “From Temporary Help Jobs To Permanent Employment: What Can We Learn From Matching Estimators and Their Sensitivity?”, **Journal of Applied Econometrics**, No: 23, 2008, ss. 325-326.

³⁰³ Mitlacher, **a.g.m.**, s. 72.

³⁰⁴ Andersson, Wadensjö, **a.g.e.**, s. 2.

GİB'nin sağladığı faydalar makro açıdan ele alındığında ise işçi, işveren ve işletmeler için olduğu kadar ülkelerin ekonomik, sosyal ve işgücü piyasalarındaki düzenlemeleri açısından birçok faydası olduğu görülmektedir. Kazanç açısından ele alındığında yıllık gelir düzeyleri oldukça yüksek olan bu işletmelerin sağladıkları kazancın, ülke ekonomisine ve buna bağlı faktörlere yararları olması kaçınılmazdır. İşgücü piyasaları ve çalışma yaşamı açısından ele alındığında, işgücü piyasalarında esneklik aracı olarak görülmeleri, çalışma yaşamında geçici çalışma konusunda düzenleyici rol oynamaları, kriz ve ekonomik dalgalanmalarla başa çıkmada etkin bir araç olarak kabul edilmeleri gibi faktörler aslında sadece doğrudan hizmet verdikleri işçi ve işverenler açısından değil, ulusal ve uluslararası düzeyde sosyo-ekonomik açıdan da birçok katkılar sağladıklarını kanıtlamaktadır. Bunlardan en önemlileri aşağıda belirtilmektedir.³⁰⁵

- Ekonominin ve işgücü piyasasının esnekliği arttırılacak;
- Ekonominin büyümesine ve rekabet gücüne olumlu katkıda bulunulacak;
- Devletin gelirleri arttırılacak;
- Çalışanların istihdam edilebilirlikleri arttırılacak;
- Ekonomik kriz ortamında istihdam alanında belirli ölçüde iyileşme sağlanacaktır.

Konunun net olarak anlaşılabilmesi için GİB'nin birçok yönden önemi ve yararını daha detaylı olarak vurgulamakta fayda görülmektedir.

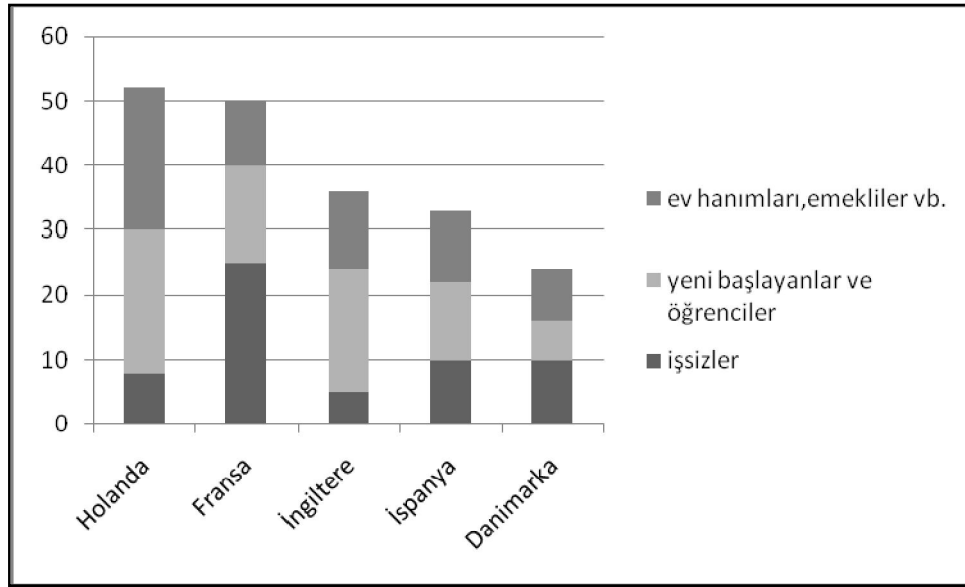
2.2.8.1. Çalışanlar ve İş Arayanlara Sağladığı Faydalar

GİB ile ilgili yapılan araştırmaların çoğunda GİB'nin çalışanlar ve iş arayanlara sağladığı faydalar üzerinde sıklıkla durulduğu görülmektedir. Bunun nedenlerinden biri olarak, GİB aracılığıyla çalışmanın tüm dünyada ücret ve diğer çalışma koşullarında sürekli çalışanlardan daha düşük olanaklara sahip, olumsuz bir çalışma şekli olarak algılanmasının önüne geçmek olduğu düşünülmektedir. Ayrıca birçok

³⁰⁵ Tuğrul Kudatgobilik, "Geçici İstihdam Sistemi Üçlü Uzlaşma Sağlanarak İvedilikle Ülkemize Kazandırılmalı", **MESS İşveren Gazetesi**, Ağustos 2009, s. 3.

ülkede son derece yaygınlaşan bu çalışma şeklinin, bunu tercih eden kesim üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini somut olarak ortaya koymak, gerekli düzenlemelerin yapılması açısından da önemli görülmektedir. Yapılan araştırmaların ülkeler bazında ampirik olarak gerçekleştirilmesi, bu konuda ülkeler arasındaki farklılıkların ortaya konması ve çalışan ve iş arayan kesim için en olumlu uygulama örneklerinden yararlanılmasını sağlamaktadır.

GİB, çalışanlar açısından beşeri sermayeyi arttırmakta ve onlara çalışma yaşamında deneyim kazanma imkanı sunmaktadır.³⁰⁶ Öte yandan sürekli istihdama geçiş için bir atlama taşı olarak görülmektedir. Özellikle öğrenciler ve yeni başlayanlar işgücü piyasasına öncelikle yeteneklerini ispatlamak amacıyla girmek istemektedirler. İşverenler de GİB'yi genellikle gelecekte istihdam edebilecekleri elemanları test etmek ve daha sonra onları sürekli olarak istihdam etmek amacıyla tercih etmektedirler.³⁰⁷



Şekil 8: Bazı AB Ülkelerinde Dezavantajlı Grupların İstihdam Oranları

Kaynak: EUROCIETT, *More Work Opportunities for More People*....., p. 5.

³⁰⁶ Antoni, Jahn, a.g.e., s. 2.

³⁰⁷ EUROCIETT, *The Contribution of Private Employment Agencies*....., s. 5.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre GİB çalışanlarının sürekli işlere geçmesinin iki temel nedeni bulunmaktadır:³⁰⁸

- Daha nitelikli işçilerin, becerilerini geliştirmek için GİB aracılığı ile çalışmayı tercih etmeleri,
- Geçici işlerin, işgücündeki boşluklar için daha çok entelektüel sermaye, sosyal ilişki ve bilgi sağlamasıdır.

GİB aracılığıyla çalışanların sürekli istihdama geçme oranları oldukça yüksektir. Bunu somut verilerle belirtmek açısından aşağıda bazı AB ülkelerinde GİB aracılığıyla çalışanların bir sene içinde sürekli istihdama geçme oranları yüzde olarak belirtilmiştir:³⁰⁹

Hollanda: % 20-30

Almanya: % 33 erkek; % 12 kadın

İngiltere: % 20-30

Fransa: somut bir oran için ampirik çalışma yapılamıştır ancak Almanya ve İngiltere'den yüksek olduğu belirtilmektedir.

İtalya: % 40

Görüldüğü üzere, GİB aracılığıyla çalışanlar azımsanmayacak bir oranda bir yıl içerisinde sürekli olarak istihdam edilmektedir. İş arayanların GİB'yi tercih etmelerinin sürekli istihdam elde etmek haricinde de pek çok sebebi bulunmaktadır. Tüm bu sebepleri maddeler halinde şu şekilde sıralamak mümkündür:³¹⁰

- Sürekli istihdam için bir basamak olarak görülmesi,
- Ek bir gelir sağlanması amacıyla,
- Niteliklerin geliştirilmesi bakımından,

³⁰⁸ Ichino, Mealli, Nannicini, **a.g.m.**, ss. 305-306.

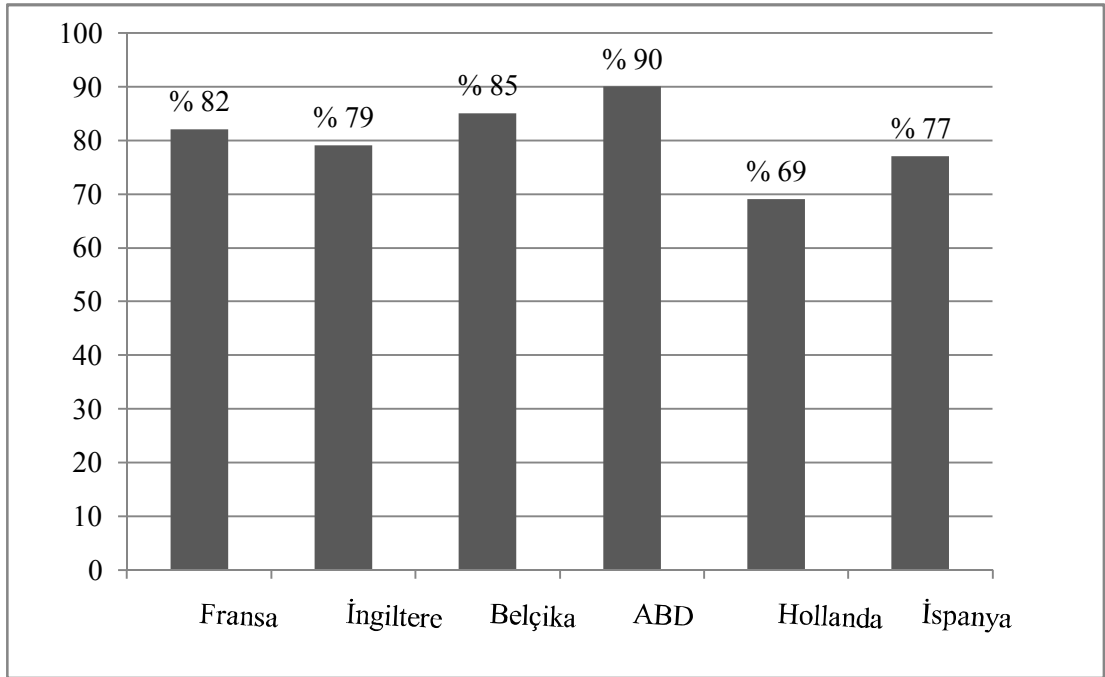
³⁰⁹ Marloes Zijl, Marko Van Leeuwen, **Temporary Jobs: Intermediate Positions or Jumping Boards**, Amsterdam, SEO Economic Research, 2005, ss. 3-5.

³¹⁰ Davidson Staffing, "The Definition of Professional Staffing, (Çevrimiçi) <http://www.davidsonstaffing.com/articles/temporary-contract.aspx>, 10 Eylül 2011.

- Yarı-zamanlı ve geçici süreli çalışmaya imkan vermesi açısından,
- İşgücü piyasasına yeni girenler ve yeniden girmek isteyenlere yönelik meslekler sunması bakımından (öğrenci, emekli ve ev hanımları vb.).

GİB, yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışmayı birlikte sunması bakımından tercih edilen kurumlar olmaktadır. Öte yandan birçok iş arayan için bu tip çalışmanın sigorta primi, sosyal haklar ve ücret konularında bazı dezavantajları da bulunmaktadır.³¹¹

Şüphesiz GİB aracılığıyla çalışmanın fayda-zarar analizini en iyi yapacak olanlar, çalışanlardır. Bu konuda birçok araştırma yapılmıştır. Şekil 9'da bazı ülkelerde GİB aracılığıyla çalışanların birçok açıdan bu çalışma şeklinden tatmin olma oranları yüzde olarak belirtilmiştir.



Şekil 9: GİB Aracılığıyla Çalışmanın Çalışanlar Üzerindeki Tatmin Seviyesi

Kaynak: CIETT, Main Statistics, 2007, p. 39.

³¹¹ Andersson, Wadensjö, a.g.e., s. 3.

Şekil 9’da görüldüğü üzere GİB aracılığıyla çalışmada, çalışanların tatmin seviyesi en yüksek ülke % 90 oranla ABD’dir. Bunun ABD’de istihdam yapısının geçici istihdam modeline dayanması ve uzun yıllar süregelen bu yapının belli bir sistematığe oturmuş olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

2.2.8.2. İşletmelere Sağladığı Faydalar

Bir önceki bölümde de belirtildiği gibi iş arayanların uygun işler bulabilmeleri için birçok alternatif söz konusudur. Aynı durum işletmeler veya işverenler için de geçerlidir. Hızla büyüyen ekonomik yapılara ayak uydurmada GİB, işletmelerin çekirdek işgücünü işte tutup, geçici işçileri işten çıkarmaları ile tampon vazifesi görmektedir. İşletmelerin GİB’yi tercih etmelerinin üç ana sebebi bulunmaktadır:³¹²

- İşletmeler, özellikle küresel ekonominin gerektirdiği rekabet, hız, kalite vb. unsurları sağlayabilmek üzere maliyetlerini minimum, karlarını ise maksimum yapmak için insan kaynaklarında esnekliğe ihtiyaç duyarlar. Bu esnekliği sağlamak için de GİB tercih edilmektedir.
- GİB’nin en geleneksel kullanımı geçici süre için işten ayrılan personelin yerine geçecek personelin teminini sağlamaktır. Bunun ötesinde piyasadaki değişim ve dalgalanmalar karşısında işletmeler işgücünü dengelemek açısından stratejik bir unsur olarak da GİB aracılığıyla işçi temin edilebilmektedir. Piyasadaki bu değişimler dönem dönem ortaya çıkan nitelikte olabilir.
- GİB çalışanları işletmeler tarafından ekonomide yükselen belirsizliklerin yönetilmesi amacıyla tampon olarak da kullanılabilir.

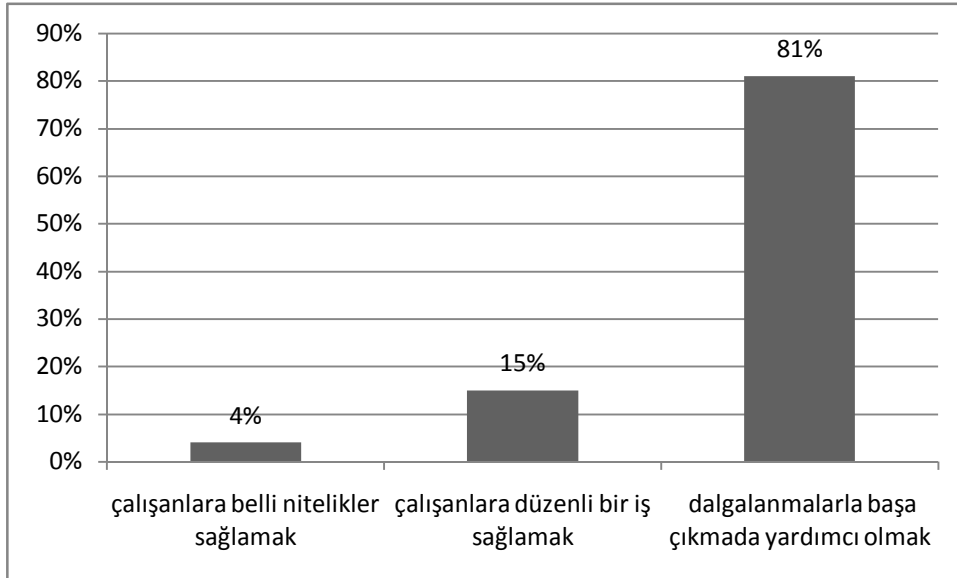
İşgücü piyasalarındaki çalışma şekli genellikle sürekli istihdama dayanmaktadır ve bu da işverenlere yüksek maliyet getirmektedir. Bu ortamda işletmelerin talep

³¹² Blainpain, Graham, Beirnaert, a.g.e., s. 12.

dalganmalarıyla daha düşük maliyetlerle başa çıkmalarında GİB önemli rol oynamaktadır.³¹³

İşgücü talebi açısından baktığımızda işverenlerin çoğunlukla belirli görevler için günün belirli saatlerinde veya haftanın belirli günlerinde çalışacak elemanları tercih ettikleri görülmektedir. Bunun yanı sıra işe seçme ve yerleştirme maliyetleri bakımından da bu bürolar tercih sebebi olmaktadır. Söz konusu olan maliyetler ilan, mülakat, eğitim vb. maliyetlerdir. Bunlar uzun dönemde istihdam edilecek elemanlar için katlanılabilir olsa da kısa süreli olarak istihdam edilecek elemanlar için pek çok şirket açısından önem arz etmektedir. Burada söz konusu olan maliyetler GİB tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca bu bürolar aracılığıyla işverenler açısından daha hızlı ve istenilen nitelikte eleman sağlanması da avantajlar arasında yer almaktadır.³¹⁴

İşletmelerin GİB'yi tercih etme nedenleri ile ilgili yapılan bir araştırmaya göre, Şekil 10'da görüleceği gibi işletmeler, % 81 oranında dalgalanmalara karşı yardımcı bir unsur olarak görmektedirler.



Şekil 10: İşletmelerin GİB'yi Tercih Etme Nedenleri

Kaynak: CIETT, *Main Statistics*, 2007 Report, p. 52.

³¹³ D'Addio, Rosholm, *a.g.m.*, s. 450.

³¹⁴ Andersson, Eskil Wadensjö, *a.g.e.*, s. 3.

GİB aracılığıyla çalışmanın işletmelere en fazla yarar sağladığı dönem, beklenmeyen üretim artışı durumudur. Böyle durumlarda ek personel ihtiyacı uzun dönem için karşılanmak isteniyorsa doğrudan geçici işçi ile çalışmak işletmeler açısından daha ekonomiktir. 6 aylık bir geçici çalışmanın işletmeler için maliyet bakımından başabaş noktasını oluşturduğu; bunun üzerine çıkıldığında işletmenin yarar sağlayacağı belirtilmektedir. Eğer geçici olarak istihdam edilecek işçiler, işten çıkarma konusunda Almanya gibi yasal düzenlemelerin katı olduğu ülkelerde 6 aydan daha uzun süreli olarak çalıştırılmak amacıyla işe alınacaklarsa GİB'den yararlanmak maliyetli bir yol olabilmektedir.³¹⁵

Ekonomik dalgalanmalar ve buna bağlı olarak işgücü piyasasındaki çalkantılar, kriz zamanlarında tüm dünyaya yayılan ve etkisi birkaç yıl boyunca süren durumlardır. Böyle dönemlerde işletmeler küçülme, satınalma, birleşme, dış kaynaklardan yararlanma gibi stratejiler uygulayabilmektedirler. Bu stratejiler çoğunlukla sürekli olarak istihdam edilenlerin işine son verilmesi ya da belli fonksiyonların geçici çalışanlarla yürütülmesini gerektirmektedir. 2000'li yıllarda yaşanan ekonomik krizlerin etkisiyle işletmelerin en çok belirtilen sebeple GİB aracılığıyla çalışmayı tercih ettiğini söylemek mümkündür.

2.2.9. Önemli Bir Pazar Payına Sahip Olması

GİB, işgücü piyasalarında kısaca iş aracılığı ve iş ve işçi bulmaya aracılık sektörünün temel kurumlarından. GİB'nin, ulusal ve global ölçüde işgücü piyasasında gerçekleşen yapısal değişikliklere bağlı olarak sahip oldukları pazar payında önemli bir artış görülmektedir. Bu artışın en çarpıcı örneklerini ise Doğu Avrupa ülkelerinde görmek mümkündür. GİB, birçok ülkede yasallaşamadan önce de hizmet vermekteydi. Bu işletmelerin pazar payları, 1990'lı yıllardan itibaren işe aracılık hizmetinde monopol yapının kaldırılıp, serbest piyasa ekonomisinin gerektirdiği özel istihdam kurumlarına izin verilmesiyle birlikte artmaya başlamıştır. Özellikle 1997

³¹⁵ Antoni, Jahn, a.g.e., s. 8.

yılında kabul edilen ILO'nun 181 sayılı sözleşmesinin ardından sözleşmeye taraf olan ülkelerde GİB sayısında önemli bir artış başlamıştır.³¹⁶

GİB'nin uzun yıllardan beri faaliyet gösterdiği ülkelerde pazar payının daha yüksek olduğu görülmektedir.³¹⁷ Ayrıca birçok ülkede faaliyet gösteren GİB'nin kurucularının çoğunun başka ülkelerin vatandaşı oldukları da belirtilmektedir. Bunun temel sebebinin ise, GİB açmak için bazı ülkelerde ciddi finansal bütçe teminatı gösterme şartı ve yetki belgesi almadaki zorluk olduğu ileri sürülmektedir.³¹⁸

GİB pazarı, oldukça bölünmüş bir pazar niteliği taşımaktadır. Pazarın öncüleri global şirketler olmakta, bu şirketlerin ulusal ofisleri aracılığıyla diğer ülkelerde de hizmet verilmektedir. Uygulamalar, ülkelerin bu konudaki yasal mevzuatlar çerçevesinde birbirlerinden farklı şekilde gerçekleştirilmektedir. Pazarın üç önemli lider ülkesi veya bölgesi bulunmaktadır: Amerika-Kanada, Japonya ve İngiltere-İrlanda. Bölünmüş pazar payları, şirketlerin birleşmeleri ve bu sayede gelişmeleri için bir fırsat oluşturmaktadır. Birleşme süreci, daha güçlü basamak edinmek ve hizmet çeşitliliği sağlayarak daha fazla kar elde etmek için şirketleri hızlandırıcı bir etki oluşturmaktadır.³¹⁹

GİB'nin pazardan aldığı pay kadar, ülkeler bazında pazara nüfuz etme veya girme oranları da önemlidir. Pazara girme oranları, bir ülkede GİB aracılığıyla çalışanların tam zamanlı çalışana eşdeğer sayılarının, o ülkedeki toplam çalışan nüfusa bölünmesiyle elde edilmektedir. Yani GİB aracılığıyla çalışanların toplam istihdam içindeki payıdır. Çalışma içerisinde daha önce de belirtilen bu oranlar, sektörün olgunluk düzeyini göstermektedir. Bununla ilgili göstergeler, GİB sektörünün dünyadaki trendi hakkında bilgi edinmeye yardımcı olmaktadır. Şekil 11'de dünya

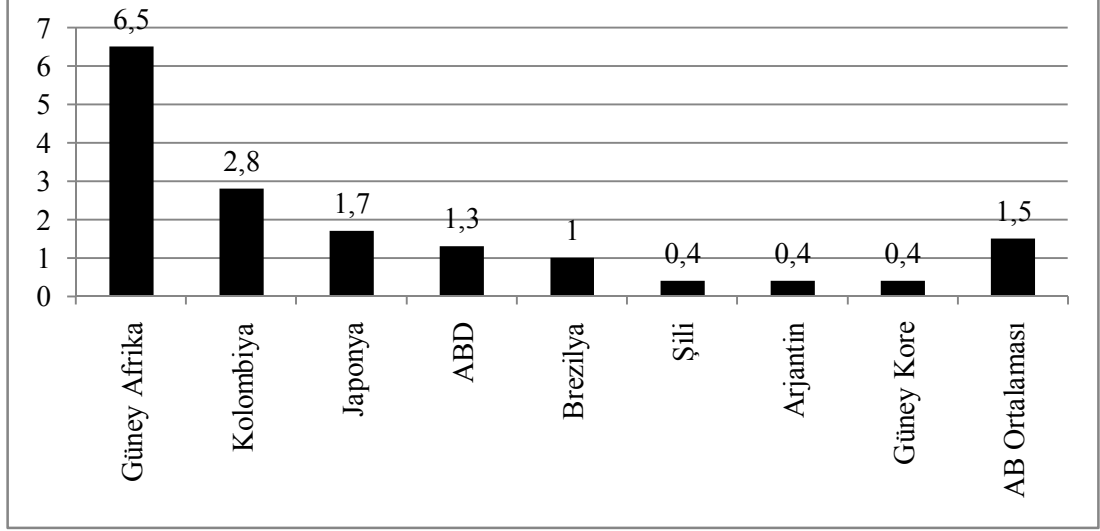
³¹⁶ ILO, "Guide to Private Employment Agencies.....", s. 17.

³¹⁷ Andersson, Wadensjö, **a.g.e.**, s. 2.

³¹⁸ ILO, "Guide to Private Employment Agencies.....", s. 17.

³¹⁹ Infosys Technologies Ltd., "Staffing Industry", (Çevrimiçi) www.infosy.com, 13 Mart 2011.

üzerinde GİB'nin pazara giriş hızı bazı ülkeler ve AB ortalaması bazında gösterilmektedir.³²⁰



Şekil 11: Ülkeler Bazında GİB'nin Pazara Girme Oranları, 2009, (%)

Kaynak: CIETT, The Agency Work Industry Around the World, **Main Statistics**, 2011, p. 22.

Grafiğe göre pazara girme oranının en yüksek olduğu ülke Güney Afrika'dır. AB ülkelerinde pazara girme oranının %1,5 olduğu görülmektedir. İngiltere başta olmak üzere, Hollanda, Belçika, Fransa, Almanya gibi gelişmiş AB ülkelerinin pazara giriş oranlarının AB ortalamasının üzerindedir. Doğu Avrupa ülkelerinde ise ortalamanın altında olmakla birlikte gelişme süreci devam etmektedir.³²¹

Pazara giriş hızının yüksek olması bu alanda yatırım yapmak isteyen girişimciler için cazip bir fırsat olarak görülebilecektir. Ayrıca mevcut çokuluslu GİB, bu oranların yüksek olduğu ülkelere yeni GİB açmak veya orada faaliyet gösteren ve buldukları bölgenin işgücü özelliklerini iyi bilen ulusal GİB ile stratejik ortaklıklar kurarak pazar payını arttırma yoluna da girebileceklerdir.

³²⁰ CIETT, **a.g.e.**, ss. 22-24.

³²¹ **A.e.**, s. 24.

2.3. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN ÇALIŞMA ŞEKLİ

Belirtildiği üzere birçok ülkede özel istihdam kurumları, geçici iş ilişkisi faaliyetini daha yaygın olarak kullanmaları sebebiyle GİB adıyla anılmakta ve özellikle son on yıldır akademik literatürde de bu şekilde nitelendirilmektedir. Bu nedenle ÖİB'nin kuruluşu için geçerli olan düzenlemeler çoğunlukla ayrı bir işe aracılık işletmesi olarak kurulmayan GİB için de geçerli olmaktadır. Belirtilen sebepten ötürü, çalışmanın ikinci bölümünde “ÖİB'nin Kuruluş ve Çalışma Yetkisi” adıyla iletilen bilgiler GİB için de geçerli olup; aşağıdaki bölümde bu bilgilerin daha detaylı olarak iletilmesi uygun görülmüştür.

2.3.1. Yetki Belgesi (Lisans)

Birçok ülke, GİB'nin resmi bir kurum tarafından gerekli şartları yerine getirmek suretiyle aldığı yetki belgesine dayanarak faaliyet göstermesini öngörmektedir. Bu şartlar, kurucunun iyi eğitilmiş, konusunda uzman, iyi ahlak sahibi kişi olması, vergi ödemelerini ve hatta ödeme aczine düşmesi halinde işçilerin ücretini ödeyebilecek belli bir maddi varlığı teminat olarak göstermesi gerekmektedir. Fransa ve Lüksemburg gibi bazı ülkelerde ise GİB'nin, faaliyetleri hakkında rutin olarak belli dönemlerde yetkili makama bildirimde bulunması şart koşulmuştur.³²²

2.3.2. Üçlü Sözleşme İlişkisi

GİB'ye ilişkin yasal düzenlemelerin iki yönü bulunmaktadır. İlki aracılık işinin düzenlenmesi, ikincisi ise sözleşme ve görevlendirmelerle ilgili düzenlemelerdir. İş sözleşmesine göre, işçi yasal olarak GİB tarafından istihdam edilmekte ve kullanıcı işletme tarafından görevlendirilmektedir. Bu durum AB ülkelerinde de (İngiltere ve İrlanda dışında) belirtilen şekilde olmaktadır.³²³ GİB, her bir işçiyle kullanıcı işletmede yerine getirdiği her iş için ayrı birer geçici çalışma sözleşmesi, buna paralel olarak da her müşterisiyle, bir başka deyişle her kullanıcı işletmeyle birer geçici işçi sözleşmesi düzenlemektedir. Her ikisi de mutlaka yazılı olarak yapılması

³²² Arrowsmith, a.g.e., s. 19.

³²³ Graaf-Zijl, Berkhout, a.g.e., s. 5.

gereken bu sözleşmeler ödünç veren işveren, kullanıcı işletme ve geçici işçi arasındaki üçlü ilişkinin oluşmasını sağlamaktadır. Görüldüğü üzere, geçici iş ilişkisi çerçevesinde kullanıcı işletmeyle işçi arasında karşılıklı bir sözleşme bulunmamaktadır.³²⁴

2.3.3. Geçici İstihdam Büroları'nın Yükümlülükleri

GİB, AB ülkelerinin mevzuatlarında (İngiltere ve İrlanda hariç) işçinin yasal işvereni olarak kabul edilmektedir. Yasal işveren olarak GİB ile işçi arasındaki sözleşme belirsiz süreli ise GİB'nin kullanıcı işletmedeki görev süresi bittiği durumlarda da ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bunun yanı sıra GİB'nin yetki belgesi almak için ilgili makama belli bir finansal garanti sunması gerekmektedir.³²⁵

ILO'nun 181 sayılı sözleşmesinin 12. maddesine göre aşağıda belirtilen alanlarda GİB ile kullanıcı işletmenin her birinin ayrı ayrı sorumlulukları bulunmaktadır:

- Toplu pazarlık
- Asgari ücret
- Çalışma süresi ve diğer çalışma koşulları
- Sosyal güvenlik getirileri
- Eğitim-geliştirme faaliyetleri
- İş sağlığı ve güvenliği
- İş kazaları ve meslek hastalıkları durumunda tazminat ödenmesi
- Analık ve ebeveynliğin korunması
- Ödeme aczine düşülmesi durumunda işçi haklarının korunması

2.3.4. Kullanıcı İşletmenin Yükümlülükleri

Üçlü bir ilişki içeren GİB aracılığıyla çalışmada, işçinin yasal olarak kime bağlı olduğu ve kullanıcı işletmenin işçi üzerindeki yükümlülükleri uygulamada karışıklık yaratabilmektedir. Kullanıcı işletme, GİB aracılığıyla çalışan işçilerin yönetsel olarak

³²⁴ Serkan Odaman, “Ödünç İş İlişkisi Avrupa’da Nasıl?”, (Çevrimiçi) <http://www.kobihaber.com.tr/haberdetay.asp?ID=2058>, 24 Ocak 2010.

³²⁵ Graaf-Zijl, Berkhout, **a.g.e.**, s. 4.

bağlı oldukları birimlerdir. GİB aracılığıyla çalışanlar, kullanıcı işletmede görev yaptıkları süre boyunca işe ilişkin emir ve talimatları bu işletmenin işvereni veya yöneticilerinden almaktadır.³²⁶

İşçilerin asıl işvereni GİB'dir. Ancak yukarıda maddeler halinde belirtilen konularda kullanıcı işletmeler de GİB ile birlikte sorumludur. Belirtilen maddeler çerçevesinde kullanıcı işletme, GİB aracılığıyla çalışanlara şirketindeki diğer çalışanlarla eşit davranmak ve eşit haklar sunmakla yükümlüdür. Yukarıda anılan maddelerin haricinde kariyer olanakları bakımından da sürekli işlere geçişte GİB çalışanlarına öncelik tanınması ve açık pozisyonların duyurulması gerekmektedir.³²⁷

GİB ve kullanıcı işletmelerin yükümlülükleri ve aksi durumlarda uygulanacak yaptırımlar her ülkenin ulusal mevzuatlarında açıkça belirtilmektedir.

2.3.5. İşçilerin Hak ve Yükümlülükleri

GİB aracılığıyla çalışmada en önemli konu, işçilerin haklarının kim tarafından ve ne şekilde verileceğidir. AB ülkelerinde gerek ilgili Direktif gerekse de ulusal mevzuatlarla, ayrıca ILO'nun 181 sayılı sözleşmesindeki esaslar dahilinde bu sorun önemli ölçüde çözülmüştür. Nitekim tüm bu düzenlemelerin temel amacı, GİB aracılığıyla çalışanların diğer çalışanlarla eşit hak ve koşullara sahip olmasının sağlanmasıdır.

Bazı AB ülkeleri toplu sözleşme veya sosyal tarafların girişimleri ile Direktif ve ulusal mevzuatların işçiyi koruma ile ilgili hükümlerinden daha ileri seviyede düzenlemeler yapabilmektedir. Bu konu ile ilgili örnekler ileriki bölümlerde belirtilecektir.

³²⁶ Arthuro Bronstein, "Temporary Work in Western Europe", *International Labour Review*, Vol. CXXX, No: 3, 1991, s. 293.

³²⁷ Arrowsmith, *a.g.e.*, s. 19.

GİB aracılığıyla çalışan işçi ile GİB arasında bir sözleşme bulunmaktadır ve bu sözleşmede, sözleşmenin süresi, kullanıcı işletmede görevlendirileceği süre, çalışma saatleri vb. bilgiler yer almaktadır. GİB aracılığıyla çalışan işçilerin asıl işverenleri olan GİB'ye karşı en önemli yükümlülüğü ve görevlendirildikleri kullanıcı işletmelere karşı olan en önemli yükümlülükleri iş görme edimini gerçekleştirmeleridir.³²⁸

2.3.6. Sözleşmelerin Süresi ve Niteliği

GİB ile işçi arasında yapılacak olan sözleşme kural olarak uzun bir süreyi kapsayan bireysel iş sözleşmesi, işverenle yapılan sözleşme ise geçici olarak boşalan yerlere hemen uygun işçiyi yerleştirmeyi hedefleyen vekâlet sözleşmesi niteliğinde olacaktır ki, dünya uygulamaları bu yöndedir. Kullanıcı işletme ile geçici işçi arasında herhangi bir sözleşme yapılmamaktadır.³²⁹

AB ülkelerinde kural olarak sözleşmelerin süresi yazılı olarak belirtilmekte olup, sözleşmeler belirsiz süreli olarak da yapılabilmektedir. Nitekim 2008/104/EC Direktifi'nin 5/2. maddesinde GİB ile işçi arasında sadece belirsiz süreli sözleşme yapılabileceğine dair hüküm bulunmaktadır ve bazı ülkeler bunu ulusal mevzuatlarına uyarlayarak sadece belirsiz süreli sözleşme yapılabilmesi koşulu koymuşlardır.

Sözleşmenin bitiminde izlenecek yol da ülkeden ülkeye değişmektedir. Bazı ülkeler belli sayıda sözleşme yapılması halinde sözleşmeyi baştan itibaren belirsiz süreli kabul etmekte; bazı ülkeler ise sözleşmenin yinelenme sıklığına sınır getirmektedir. Bazı ülkelerde her görevlendirme için işçi ile GİB arasında ayrıntı bir yazılı sözleşme yapılması zorunludur.³³⁰

³²⁸ Storrie, a.g.e., s. 76.

³²⁹ Pul, a.g.e., s. 46.

³³⁰ Graaf-Zijl, Berkhout, a.g.e., s. 6.

2.3.7. Geçici İstihdam Büroları'nda İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan Kaynakları Yönetimi, organizasyonların temel yetkinliklerini oluşturan insan kaynağını etkili kullanmakla sorumludur. Bu çerçevede GİB'den yararlanmak ve bunların seçimini yapmak stratejik bir uygulamadır. Bu stratejik seçim organizasyonun performansı ile yakından ilgilidir. Tüm organizasyonların stratejik bir problemle karşılaştıklarında öncelikli amaçları, buldukları sektörde varlıklarını sürdürebilmektir. Bu nedenle insan kaynakları, finans, Ar-Ge gibi bölümler şirketlerin stratejik amaçlarını gerçekleştirmede kritik rol oynarlar. Bu kritik rolün gerçekleştirilebilmesi için uluslararası alanda faaliyet gösteren, geniş pazar payı hedefleyen GİB ile çalışmak, temin-seçim faaliyetlerini dış kaynaklardan yararlanma yoluna giden şirketler açısından uygundur. Geçici işçi temini için yararlanılan böyle bir GİB'nin yüksek nitelikli çalışanları seçmek ve elde tutmak için oldukça uygun bir temin-seçim aracı olacağına şüphe yoktur.³³¹

GİB'nin rekabet stratejisi GİB'nin insan kaynakları yönetimi stratejileri ile uyumlaştırılmalıdır. Porter'ın belirttiği iki temel rekabet stratejisi bulunmaktadır: maliyet liderliği ve odaklanma stratejisi. GİB'de maliyet liderliği stratejisi egemendir. Bu strateji ölçek ekonomisine dayanmaktadır yani mümkün olan en az maliyetle çok miktarda ürün veya hizmet üretmek bu stratejinin temelini oluşturmaktadır. Böylece GİB içinde bulunduğu yoğun rekabet ortamında kar yapabilmektedir. Bunların yanı sıra müşteri işletmelerin beklentileri, GİB'nin insan kaynakları stratejilerini belirleyici rol oynamaktadır.³³²

AB ülkelerinde GİB uygulamaları incelendiğinde GİB'nin çekirdek kadrosunu insan kaynakları yönetimi konusunda uzmanlaşmış, orta ve yüksek düzeyde niteliğe sahip işgücünün oluşturduğu görülmektedir.³³³

³³¹ Mitlacher, **a.g.m.**, ss. 72-74.

³³² Mitlacher, **a.g.m.**, s. 75.

³³³ ILO, **Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers**,....., s. 2.

Önceki bölümlerde belirtildiği gibi, GİB başta AB, ABD, Japonya ve Kanada olmak üzere birçok ülkede geniş bir pazar payına sahip, önemli bir sektörü oluşturmaktadır. Sürekli olarak bu alanda yasal değişimlerin gerçekleşmesi, işgücü yapısının dünya çapında değişken bir nitelik kazanması, ekonomik faktörler, teknolojik gelişmeler gibi unsurlar sektörde yer alan işletmelerin dinamik bir yapıda faaliyet göstermesini gerektirmektedir. Özellikle çokuluslu olarak faaliyet gösteren GİB arasında yüksek bir rekabet olduğu görülmektedir. Sektörün temel hizmet konusu dikkate alındığında, işgücü temin ve seçimde nitelikli bir işgücü ile çalışılmasının, bu işgücünü sürekli eğitim-geliştirme faaliyeti ile desteklemenin ve elde tutmak için gerekli koşulları sağlamanın rekabet avantajı elde etmede önemli bir unsur olacağı düşünülmektedir.

3. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI’NIN İNSAN KAYNAKLARI İŞLEVLERİNDE KULLANILMASI

Geçici çalışma niteliği gereği, belli bir sürede tamamlanabilmesi mümkün olan ve süreklilik arz etmeyen işler için yapılan bir çalışma biçimidir. Ancak günümüzde çalışma içerisinde sayılan birçok nedenden ötürü süreklilik arz eden bazı işlerin de geçici işçiler tarafından yapıldığı oldukça sık görülmektedir. Bu nedenler içerisinde bazıları işletmelerin yönetsel karar ve uygulamaları ile ilgilidir. Örneğin yalın yönetim anlayışı, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi çabaları gibi faktörlerin etkisiyle tercih edilen geçici çalışmanın işletmelerin insan kaynakları fonksiyonlarına doğrudan etki edeceğini söylemek mümkündür.

Bazı insan kaynakları fonksiyonlarının dış kaynaklardan temini yoluna gidilmesi özellikle son yıllarda birçok işletme tarafından tercih edilen bir uygulamadır. İKY’de dış kaynaklardan yararlanma dünyada, özellikle ABD’de çok yaygındır. Avrupa’da da bu uygulama yoğun bir şekilde kullanılmaktadır.³³⁴ Özellikle büyük ölçekli işletmelerde insan kaynakları işlevlerinin çeşitlilik göstermesi ve her birinin de ayrı

³³⁴ Oktay Şahin, “İK Faaliyetlerinde Özel İstihdam Büroları’nın Yeri”, (Çevrimiçi) <http://www.w3c.org/TR/1999/REC-html401-19991224/loose.dtd>, 21 Mart 2011.

uzmanlık gerektirmesi sonucunda, bunların tamamının veya bir bölümünün dış kaynaklardan sağlanması tercih edilmektedir.³³⁵

Türkiye’de 1994’ten itibaren görülen kriz dönemleri ile birlikte, İKY’de dış kaynaklardan yararlanma yoluna gidilmeye başlanmıştır. Daha çok bordrolama, eğitim ve eleman seçiminde kullanılmaktadır.³³⁶ Bankacılık sektöründe yapılan bir araştırmada İK faaliyetlerinde dış kaynak kullanımı ile ilgili şu verilere ulaşılmıştır.³³⁷

- Temin-seçim fonksiyonu % 77,8
- Performans değerlendirme % 22,22
- Ücret yönetimi % 66,33
- Eğitim ve geliştirme % 98’dir.
- İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri’nde ise 2001 yılında % 55,56 olan dış kaynak kullanımı oranı % 88, 89’a yükselmiştir.

GİB, işletmelerin geçici eleman temin-seçiminde dış kaynaklardan yararlanma amacıyla başvurdukları işletmelerdir. XX. yüzyılda İK seçim fonksiyonu belli işler için uygun görülen nitelikte kişileri bulmak üzerine odaklanmaktaydı. XXI. yüzyılda ise esneklik ve değişimlere hızlı bir şekilde uyma gerekliliği sebebiyle kişi-iş uyumuna ve seçim fonksiyonuna daha geniş bir çerçeveden bakılmaya ve daha stratejik bir unsur olarak ele alınmaya başlanmıştır.³³⁸ Bu doğrultuda stratejik bir birim haline dönüşen İK temin-seçim fonksiyonunun, sadece bu işi yapan profesyonel işletmeler tarafından yerine getirilmesine olan talep artmıştır.

³³⁵ Beliz Dereli, “İnsan Kaynakları Yönetiminde Dış Kaynaklardan Yararlanma”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi**, Aralık 2003, No: 4, s. 122.

³³⁶ Asuman Akdoğan, Yıldız Çirli, “İnsan Kaynakları Yönetiminde Dış Kaynaklardan Yararlanma”, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, No:24, 2008/I, s. 16

³³⁷ Şahin, a.g.y., (Çevrimiçi)

³³⁸ Gareth Roberts, **Recruitment and Selection: A Competency Approach**, London, CIPD Publications, 1997, s. 3.

Dünya ve AB uygulamalarına bakıldığında ÖİB'nin en yaygın faaliyetinin geçici eleman temini olduğu görülmektedir.³³⁹ Bu da işletmelerin en çok geçici işçi temininde dış kaynaklardan yararlanma yoluna gittiklerini göstermektedir.

Geçici çalışma, işletmelerin insan kaynakları yönetimlerine maliyet, etkinlik, hız ve kalite anlamlarında olumlu etkiler sunan bir araç niteliğindedir.³⁴⁰ Ancak GİB aracılığıyla yapılan geçici çalışmanın işletmelerin İKY fonksiyonlarına yararı ve etkisinin, mesleki olmayan geçici çalışmankinden daha fazla olduğunu söylemek mümkündür.

Geçici çalışma ile işgücü maliyetlerinde bir azalma söz konusu olsa da GİB aracılığıyla çalışmada hem geçici işçinin sürekli işçiye göre maliyeti azalmakta hem de İK departmanları, işgücü temin-seçim gibi bazı fonksiyonlarını GİB aracılığıyla gerçekleştirdiklerinden daha yalın ve sadece çekirdek fonksiyonları yürüten birimler haline gelmekte ve böylece etkinlikleri artmaktadır.

Belli bir süre aynı GİB tarafından görevlendirilen bir işçinin çalışma performansı hakkında sağlıklı bilgiye ulaşmanın çok daha kolay olacağı düşünülmektedir. Birçok AB ülkesinde GİB, resmi iş bulma kurumlarına belli aralıklarla firmanın faaliyetleri hakkında bilgi rapor etmek zorundadırlar. Bu nedenle görevlendirilen personele ilişkin kayıtlar da sistematik şekilde tutulmaktadır. Örneğin Portekiz'de her altı ayda bir GİB tarafından kullanıcı işletmede görevlendirilen personelin kayıtları ülkedeki resmi iş bulma kurumuna iletilmektedir.³⁴¹

Geçici çalışmanın işletmelere getirdiği olumsuzluklar açısından bir kıyaslama yapılacak olduğunda GİB aracılığıyla geçici çalışmanın, GİB aracılığı olmadan yapılan bir geçici çalışmaya göre daha az olumsuzluk taşıdığını söylemek

³³⁹ Schiek, **a.g.m.**, s. 1234.

³⁴⁰ Nele De Cuyper, Kerstin Isaksson, Hans de Witte, **Employment Contracts and Well-Being Among European Workers**, England, Ashgate Publications, 2005, s. 205.

³⁴¹ René Böheim, Ana Rute Cardoso, **Temporary Agency Work in Portugal, 1995–2000**, Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), 2007, s. 6.

mümkündür. İşgücü devir oranının oldukça yüksek olduğu bu çalışma biçimi³⁴², geçici işgücünü temin-seçim fonksiyonu etkin şekilde yürütülmezse, her yeni işçinin işe adaptasyon süresi, hata sıklığı gibi faktörler de dikkate alınacak olduğunda daha fazla maliyet unsuru olabilecektir. GİB tarafından seçilmiş geçici işçiler ise görevlendirildikleri işlere daha uygun kişiler olabileceğinden bu olumsuzluklar bir ölçüde azalabilecektir.

Günümüzde işletmelerin küçülme politikaları gereği, birçok kişi zaman zaman işten çıkarılmaktadır. Bazı işletmeler işten çıkardıkları personelin yeniden istihdama kazandırılması için GİB'ye başvurabilmektedirler. Böylece günümüzde gelişmiş ülkelerdeki işletmelerin İK departmanları, bir İK faaliyeti olan yeniden işe yerleştirme uygulamasını sıklıkla GİB aracılığıyla gerçekleştirerek kendi çekirdek fonksiyonlarına yönelmektedirler.³⁴³

4. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI VE İSTİHDAMA ETKİSİ

AB'de geçici iş ilişkisi ile çalışma gittikçe artan öneme sahip bir istihdam türüdür. Özellikle 90'lı yıllardan itibaren gelişme gösteren bu istihdam türünün yasal çerçeve içine alınma eğiliminin yaygınlaşmasının ardında yatan nedenlerden biri de geçici iş ilişkisinin esneklik aracı olarak kabulü ve dolayısıyla istihdam artırıcı işlevinin tanınması gelmektedir. Geçici iş ilişkisi yoluyla işçilere uzun süreli iş bulma yolundaki hedeflere ulaşmada başarılı olduğu da genel kabul gören bir gerçektir.³⁴⁴

AB ülkelerinde son yıllarda geçici çalışmanın GİB aracılığıyla yapılmasının desteklendiği görülmektedir. Doğrudan geçici çalışma ile geçici işçilerin ücret, çalışma koşulları diğer işçilerle eşit durumda olabilmekte ve birçok ülkede iş

³⁴² Böheim, a.g.e., s. 7.

³⁴³ EUROCIETT, **More Work Opportunities For More People**, Brussels, Eurociett Strategic Report, 2007, s. 7.

³⁴⁴ Şeyda Aktekin, "Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisinde Gelişme Yok", **Mess İşveren Gazetesi**, No: 837, Ağustos 2009, s. 127.

güvencesi garanti edilmektedir. Bu sayede geçici çalışmanın kalitesi arttırılmaya ve bunun sadece niteliksiz işgücü tarafından tercih edilen bir çalışma türü olmamasına gayret edilmektedir. Ekonomik kriz dönemlerinde GİB aracılığıyla çalışma oranının düştüğü görülse de genel olarak bu çalışma türünün AB çapında daha çok yaygınlaşacağı tahmin edilmektedir.

Konuya AB'ye yeni üye ülkeler çerçevesinden bakılacak olduğunda, çoğu komünist rejimden yakın zamanda kurtulmuş ve serbest piyasa ekonomisine kısa sayılabilecek bir süre önce geçiş yapmış olan bu ülkelerde de GİB'nin yaygınlaştığı gözlenmektedir. Henüz konu ile ilgili bazı hususlarda yasal düzenlemelerin tam anlamıyla gerçekleştirilememiş olduğu görülen yeni üye ülkelerde AB Müktesebatına uyum sürecinde gerekli kriterlerin yerine getirilmeye devam ettiği gözlenmektedir.

Konunun ilerleyen bölümlerinin daha net anlaşılması açısından, AB ülkelerinde GİB aracılığıyla çalışma konusunun detaylarına değinilmeden önce AB'de geçici istihdamın işgücü piyasası açısından yeri, önemi ve gelişimi hakkında bilgi vermenin yararlı olacağı düşünülmektedir.

4.1. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE GEÇİCİ İSTİHDAM

Avrupa'nın işgücü piyasası sürekli istihdam modeline dayanmaktadır. Ancak 1980'li yılların ortasında yüksek işsizlik ile savaşmak için bazı Avrupa ülkeleri öncelikli olarak belirli süreli sözleşmelerle yapılan istihdam olmak üzere esnek istihdam politikalarını uygulamaya başlamışlardır. Yasal olarak belirlenen sürelerle bağlanarak yapılan bu çalışmada, sürenin sonunda işveren tarafından ya sözleşme tekrar edilmekte ya da işçi işten çıkarılmaktadır. Bu çalışma şekli, tanınmasından itibaren özellikle işsizlik önlemleri yüksek olan ülkelerde birçok sektörde yeni istihdam olanakları sunmuştur. Böyle Avrupa işgücü piyasalarında işsizlik ve istihdam arasında içeri ve dışarı akışlar şeklinde dinamik bir yapı oluşmuştur.³⁴⁵

³⁴⁵ Maia Guell, Barbara Petrongolo, "How Binding Are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain", **Labour Economics**, C. XIV, 2007, ss. 153-154.

Geçici iş ilişkisi ile işçi istihdam eden bürolar fiilen 50'li yıllardan bu yana Avrupa ülkelerinde faaliyet göstermektedir. Ancak geçici iş ilişkisinin ulusal mevzuatlara girmesi, 90'lı yılları bulmuştur. Geçici iş ilişkisi ile çalışma, son yirmi yılda en hızlı artış gösteren atipik istihdam biçimidir. Özellikle 1980'lerin başından beri geçici iş ilişkisi Avrupalı işletmelerin çok daha fazla esneklik arayışı içine girmeleri nedeniyle büyük önem kazanmaya başlamıştır. 2008 yılında AB-15'te işçilerin % 14,5'lik bir kısmının geçici iş sözleşmeleri ile istihdam edilmekte olduğu gözlenmektedir. Merkezi Dublin'de bulunan Avrupa Hayat ve Çalışma Şartlarının Geliştirilmesi Vakfı'na (EUROFOUND) göre, Danimarka, İtalya, İspanya ve İsveç'te geçici işçilerin sayısı yirmi yıl öncesine göre beş katına çıkmıştır.³⁴⁶

Avrupa ülkelerinin, AB'nin çalışan haklarına uygun bulmadığı bu uygulamayı kabul etmesi iş yaratma, iş hayatına yüksek katılım ve vergi geliri yaratmasından kaynaklanmaktadır. Bu çalışma şekli konusunda AB'nin kabul ettiği bazı genel kurallar bulunmaktadır.³⁴⁷

- AB'de geçici işçiler GİB'nin sözleşme ilişkisine bağlı oldukları işçileri olarak kabul edilmekte, söz konusu işletmeler de geçici işçinin işvereni olarak değerlendirilmektedir.
- AB'de geçici iş ilişkisi üç taraflı bir ilişki olduğu gerçeği dikkate alınarak yorumlanır. Bunun sonucu olarak ücret ödemelerinin garanti altına alınması, sosyal yardımlar ve işyerindeki sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda ortak sorumluluk esasını benimsenmiştir.
- Diğer yandan geçici işçiler AB'de genellikle belirli süreli sözleşmelerle istihdam edilmektedirler. Ücret ödemeleri açısından aynı veya benzer işi yapan işçi ile aynı ücreti almaları öngörülmektedir. Sosyal imkanlardan da diğer işçilerle aynı oranda yararlanacaklardır.

³⁴⁶ Aktekin, **a.g.m.**, s. 128.

³⁴⁷ Kaya, **a.g.m.**, s. 11.

- Grevdeki işçilerin yerine GİB aracılığıyla geçici işçi çalıştırılması AB ülkelerinin çoğunda yasaklanmıştır.

Geçici iş ilişkisi AB çalışma hayatında esnekliğin önemli unsurlarından biridir. Geçici sözleşmeyle çalışanlar tazminatsız olarak kolayca işten çıkarılmakta idiler. Bu durum işçiyi koruma düzenlemeleri yüksek olan İtalya, İspanya ve Fransa'da geçici çalışmanın neden daha yüksek olduğunu açıklamaktadır. Bu ülkelerde geçici çalışanların oranı 1985-1997 yılları arasında ikiye katlanmıştır. Buna karşılık ABD ve İngiltere'de işçiyi koruma ve eşit davranma ile ilgili düzenlemelerin yetersiz olması, geçici çalışma oranının sabit kalmasına sebep olmuştur.³⁴⁸

AB'nin bazı ülkelerinde geçici çalışanların bir kısmı kendi ülke sınırları dışında da istihdam edilebilmektedir. Örneğin Lüksemburg'da GİB çalışanlarının % 80'i başka ülkelerde yaşayan kişilerden oluşmaktadır. Daha yüksek ücret ve iş güvencesi bunda etken olmaktadır. Öte yandan bazı Lüksemburg vatandaşları ise yabancı ülkelere taşınıp ülkelerindeki işleri kendi evlerinden yapmaktadırlar. Lüksemburg'ta Fransa'ya taşınıp işlerini evden yürüten ve böylece yüksek maaş ve düşük yaşam maliyeti ile daha çok kazanç elde eden GİB çalışanları bulunmaktadır.³⁴⁹

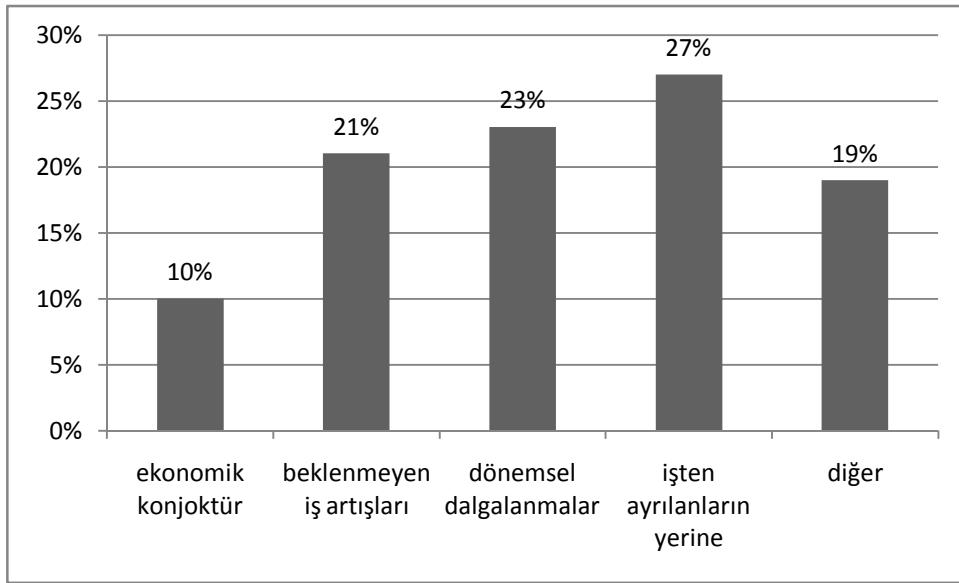
Günümüzde her geçen gün daha fazla şirket, kısa dönemli personel ihtiyaçlarına cevap verebilmek için gerekli esnekliği sağlayabilmek bakımından geçici iş ilişkisi ile çalışma yolunu seçmektedir. CIETT'e göre geçici istihdam yüksek oranda izin, hastalık vb. nedenlerle devamsızlık yapan personelin yerini doldurmak amacıyla tercih edilmektedir (% 27). Geçici istihdamın en sık görüldüğü işler de ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Örneğin İngiltere'de geçici iş ilişkisi ile istihdam % 80 oranında hizmet ve kamu sektöründe görülürken, Fransa'da daha çok inşaat ve üretim sektöründe görülmektedir. Bunun gibi AB-15'te geçici iş ilişkisiyle istihdam

³⁴⁸Alison L. Booth, Marco Francesconi, Jeff Frank, **Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?**, Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), 2000, s. 1.

³⁴⁹EURES, "The New Stakes of Temporary Work", (Çevrimiçi)
<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=en&catId=9189&myCatId=9189&parentId=20&acro=news&function=newsOnPortal>, 19 Şubat 2010.

edilenlerin büyük bir çoğunluğu erkekken, her üç İskandinav ülkesinde bu tip istihdam şekli ile daha çok kadınlar çalıştırılmaktadır. Hollanda ve İngiltere’de ise geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan erkek ve kadınların sayısı aşağı yukarı eşittir.³⁵⁰

Şekil 12, AB ülkelerinde GİB’den yararlanan şirketlerin en çok hangi sebeplerle GİB’yi kullanmış olduklarını göstermektedir. Buna göre beklenmeyen iş artışları durumunda GİB’den yararlanma oranı diğer nedenlere göre oldukça yüksektir.



Şekil 12: AB Ülkelerinde Şirketlerin GİB’den Yararlanma Nedenleri

Kaynak: CIETT, Main Statistics, 2007 Report., p. 52.

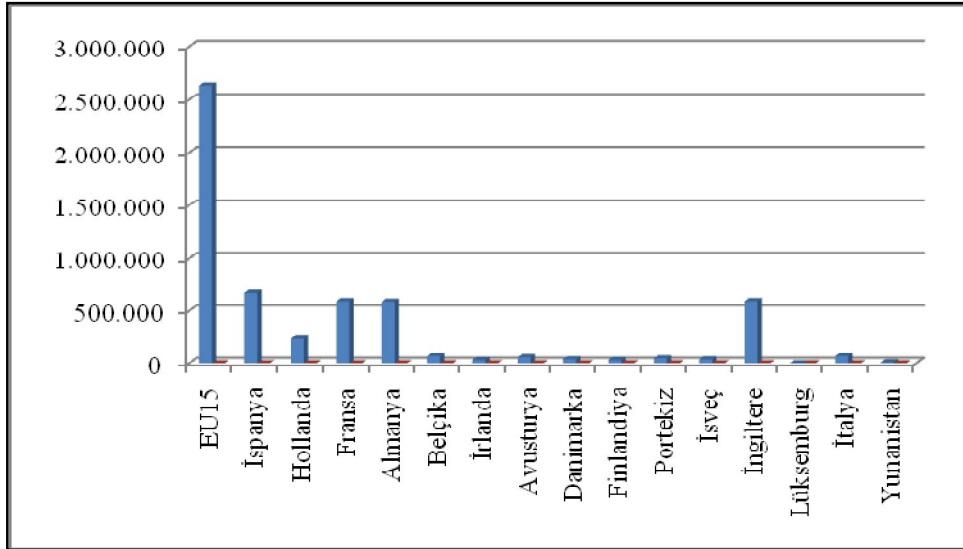
Esneklik politikalarının teşvik edildiği AB ülkelerinde grafikte oranları belirtilen nedenler incelendiğinde GİB’nin genellikle nitelik düzeyi orta ve düşük olan işler için tercih edilen bir çalışma şekli olduğu şeklinde bir sonuç çıkarılması mümkündür. Örneğin beklenmeyen iş artışları, özellikle üretim işletmelerinde siparişin öngörülenden fazla olması, bir mal veya ürüne olan talebin belli sebeplerle artması gibi durumlarda gerçekleşmektedir. Bu tip durumlarda çoğunlukla mavi yakalı geçici çalışan talebi artacaktır. İşten ayrılanların yerine geçici eleman alınması da çoğunlukla düşük veya orta nitelikli işler için geçerlidir. Belirtilen diğer sebepler için

³⁵⁰ Aktekin, a.g.m., s. 121.

de çoğunlukla bu tip çalışanların tercih edileceği düşünülmektedir. Oysa bilişim sektörü gibi nitelik düzeyi yüksek çalışanlara olan talebin fazla olduğu işlerde, talebin fazlalığı işverenlerin nitelik düzeyi yüksek eleman bulmada zorluk çekmelerine de bağlanmaktadır.

AB çapında geçici olarak çalışanların bir kısmı belli bir süre içinde sürekli çalışana dönüşmektedir. Yapılan ampirik bir araştırmada aşağıda belirtilen durumlarda sürekli çalışmaya dönüşme ihtimalinin daha yüksek olduğu bulunmuştur:³⁵¹

- Sözleşme süresinin bitimine kadar çalışanların sürekli çalışmaya geçmesi süresi dolmadan ayrılanlara göre daha yüksektir.
- İşçi ve işveren arasında iyi yapılan eşleşmelerde çalışanın sürekli olma ihtimali daha yüksektir. Burada da seçimi yapan GİB'nin rolü yüksektir.
- Birden fazla geçici süreli sözleşmeyle çalışanların sürekli çalışana dönüşme ihtimali daha azdır. Bunun sebebi genellikle sözleşme süresi bitmeden işi bırakmaktan kaynaklanmaktadır.

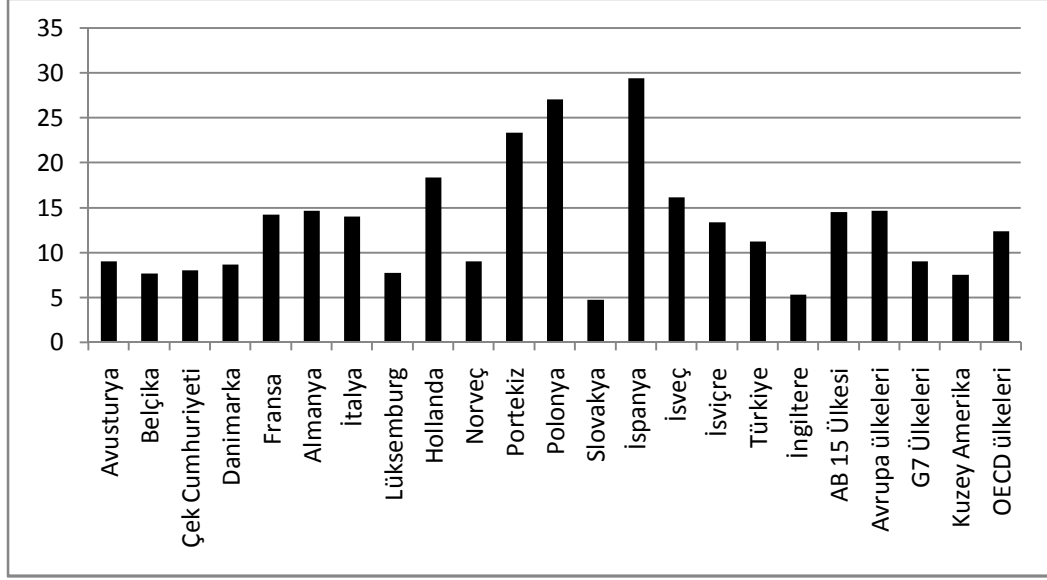


Şekil 13: AB Ülkelerinde GİB Aracılığıyla Çalışanlar, 2009

Kaynak: Vosko, "Less Than Adequate:", p. 398.

³⁵¹ Stefano Gagliarducci, "The Dynamics of Repeated Temporary Jobs ", **Labour Economics**, Vol. XII, 2005, s. 447.

Yukarıdaki verilere ek olarak bazı AB ülkelerinde geçici olarak çalışanların çoğunu işe ilk kez başlayanlar oluşturmaktadır. Örneğin İspanya’da ilk kez işe başlayanların % 90’ı, Fransa’da ise % 75’i geçici olarak işe alınmaktadır.³⁵²



Şekil 14: Ülkeler Bazında Geçici İstihdamın Toplam İstihdam İçindeki Payı, 2008.

Kaynak: OECD, Incidence of Permanent Employment, (Çevrimiçi)
http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TEMP_I, 20 Temmuz 2010.

Şekil 14’de görüleceği üzere geçici istihdam birçok ülkede ve AB’de toplam istihdam içerisinde önemli bir paya sahiptir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, grafikte Türkiye dışında, belirtilen diğer ülkelerde GİB’nin yasal olması ve geçici işlerin bir kısmının bu bürolar aracılığı ile sağlanması, bu sebeple verilen sayısal değerlerin daha doğru olduğu; ülkemizde ise kayıt dışı olarak çalışan geçici işçilerin varlığını da düşünecek olduğumuzda belirtilen değerlerin çok daha yüksek olabileceğidir. Geçici istihdamın toplam istihdam içerisindeki payı yüksek olan ülkelerde GİB aracılığıyla çalışmanın da diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir.

³⁵² Olivier Blanchard, Augustin Landier, **The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed Duration Contracts in France**, Cambridge, Massachusetts Institute of Technology Department of Economics, 2001, s. 3.

4.2. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN AVRUPA BİRLİĞİ ÇAPINDA GELİŞİMİ

GİB, yeni bir olgu olmayıp, Avrupa'da XVIII. yüzyıl'dan bu yana faaliyet göstermektedir.³⁵³ İlk olarak ABD ve İngiltere'de ortaya çıkan bu bürolar, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra tanınmaya ve gelişmeye başlamışlardır. 1950'li yılların sonlarına doğru ise, Hollanda, İsviçre ve İngiltere'de örgütlenmelerini tamamlayarak, kısa sürede Belçika, Fransa ve Federal Almanya gibi ülkelere yayılmışlardır.³⁵⁴ Bu çalışma şekli çok uzun bir süredir işgücü piyasasında var olmasına karşın 1990'larda yasal bir zemine oturmaya başlamıştır.³⁵⁵

GİB'nin AB çapında gelişim sürecinin en önemli dönemini, Birliğin gelişmiş ülkelerinde 1983-1999 yılları arasında görülen yasal düzenleme çalışmalarının yapıldığı dönem olarak belirtmek mümkündür.³⁵⁶

GİB'nin günümüzdeki durumuna baktığımızda, Amerikan ve Avrupa olmak üzere az sayıda pazarda faaliyet gösterdiği görülmektedir. Dünya üzerinde GİB pazarının % 40'ı ABD ve Kanada'da; % 43'ü ise Avrupa'dadır.³⁵⁷

GİB, uzun yıllardan bu yana işgücü piyasalarında faaliyet gösterse de, bu alanda yasal düzenlemelerin 1990'lı yıllardan itibaren yapılmaya başlandığı görülmektedir. GİB'nin yasal olarak faaliyet göstermeye başlamasıyla birlikte bu çalışma türü ile ilgili veri, bilgi ve kayıtlar düzenli olarak tutulmaya başlamıştır.

³⁵³ Graaf-Zijl, Berkhout, **a.g.e.**, s. 3.

³⁵⁴ Pul, **a.g.e.**, s. 45.

³⁵⁵ Graaf-Zijl, Berkhout, **a.g.e.**, s. 3.

³⁵⁶ Luca Nunziata, Stefano Staffolani, "Short-Term Contracts Regulations and Dynamic Labour Demand: Theory and Evidence", **Scottish Journal of Political Economy**, Vol. LIV, No: 1, 2007, s. 72.

³⁵⁷ Neil M. Coe, Jennifer Johns, Kevin Ward, "Agents of casualization? The Temporary Staffing Industry and Labour Market Restructuring in Australia", **Journal of Economic Geography**, No: 9, 2009, s. 57.

4.3. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN İSTİHDAM YARATMADAKİ ROLÜ

1990 yıllardan itibaren OECD ülkelerinde hızla yaygınlaşan GİB aracılığıyla yapılan çalışma sayısı yine bu yıllarda her bir AB ülkesinde iki katına ulaşmıştır. İskandinavya ülkeleri, İspanya, İtalya ve Avusturya'da ise beş katına çıkmıştır. 1990'ların sonunda AB'deki toplam istihdamın % 1.3'nü oluşturmuştur. ABD'de ise bu yıllarda GİB aracılığıyla iş bulanların oranı %1.2'den 2.6'ya ulaşmıştır. Yine bu yıllarda her bir AB ülkesinin ulusal mevzuatlarında GİB ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.³⁵⁸

AB'de GİB'nin istihdama etkisi literatürde üç şekilde ele alınmıştır:

- GİB aracılığı ile çalışan işçi sayısı
- GİB'den yararlanan şirket sayısı
- GİB'nin yıllık ciro, kar oranı vb. ekonomik göstergeleri

Geçmiş yıllardaki trendler ve sektörün büyüme hızı dikkate alındığında 2012 yılına kadar AB genelinde GİB aracılığıyla çalışanların sayısının 4,98 milyon tam zamanlıya eşdeğer olacağı tahmin edilmektedir. Ayrıca tahminlere göre GİB sayesinde AB genelinde 1,3 milyon yeni iş yaratılması beklenmektedir.³⁵⁹

CIETT'in 2006 yılında bazı AB ülkelerinde yapmış olduğu araştırmaya göre GİB aracılığıyla çalışanların nitelik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. İspanya'da GİB çalışanlarının çoğu düşük nitelikli çalışanlardan oluşmaktadır. Bunun tersine İngiltere'de ise bu tip çalışanlar genellikle hizmet alanında, gelişmekte olan sektörlerde çalışmakta ve bu nedenle daha çok orta düzeyde niteliğe sahip çalışanlardan oluşmaktadır.³⁶⁰

³⁵⁸Michael Neugarty, Donald Storriez, **Temporary Work Agencies and Equilibrium Unemployment**, Program For the Study of Germany and Europe, Cambridge, 2003, s. 13.

³⁵⁹EUROCIETT, **More Work Opportunities**, s. 13.

³⁶⁰CIETT, **a.g.e.**, s. 21.

AB ülkelerinde GİB ve ÖİB'ye ilişkin sayısal veriler düzenli olarak tutulmaktadır. Bu konuda International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT) adında konfederasyon yıllar itibariyle istatistiki veriler yayınlamaktadır. Belirtilen kaynaktan elde edilen bilgiler aracılığıyla hazırlanan aşağıdaki tablo incelendiğinde 1996-2006 yılları arasında AB ülkelerinde GİB aracılığıyla çalışan kişi sayısı verilmektedir. 10 yıl içerisinde Almanya'da sayının 3 katına; Fransa ve İngiltere'de ise 2 katına çıkmış olduğu görülmektedir. Göreceli olarak daha küçük AB ülkeleri olan Finlandiya, Danimarka, Avusturya ve Belçika'da esnek çalışma ve globalleşmeye paralel olarak sayıların aynı oranda arttığını söylemek mümkündür. Bağımsızlığını yeni kazanan ve ekonomik gelişmesini yeni göstermekte olan Slovakya'da ise şu ana kadar düzenli olarak veri tutulmamıştır.³⁶¹

Tablo 9: 1996-2006 Yılları Arasında GİB'nin AB Bazında Artış Oranı (x1000)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Avusturya	15	18	21	24	30	33	31	38	44	47	59
Belçika	44	51	60	63	71	68	66	66	73	78	88
Danimarka	5	6	7	7	8	10	10	11	13	17	21
Finlandiya	9	9	9	8	9	11	11	12	14	16	18
Fransa	291	359	458	515	604	602	570	555	570	586	603
Almanya	149	180	203	243	283	288	267	276	323	375	500
Macaristan	-	-	-	-	-	-	30	39	53	54	55
İtalya			10	26	69	67	82	132	154	157	160
Lüksemburg	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5
Hollanda	147	163	180	186	183	178	169	154	157	176	207
Norveç	7	9	11	11	11	12	11	10	12	15	24

³⁶¹ CIETT, a.g.e., s. 21.

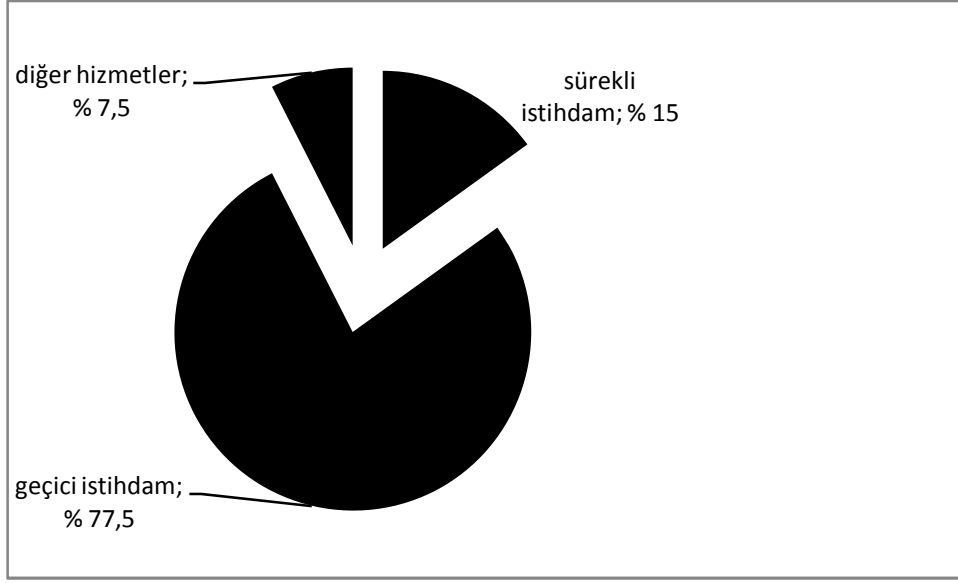
Polonya	-	-	-	-	-	-	-	19	25	27	35
Portekiz	25	29	33	45	45	45	45	45	45	45	45
Slovakya	-	-	-	-	-	-	-	-	11	-	-
İspanya	60	90	110	133	133	126	123	123	124	130	141
İsveç	10	14	18	24	42	38	37	29	30	32	37
İsviçre	21	24	30	34	39	38	37	36	41	49	61
İngiltere	682	775	696	761	1027	1027	1036	1111	1175	1219	1265
Toplam	1470	1733	1857	2093	2584	2572	2554	2685	2893	3051	3354

Kaynak: CIETT, *Main Statistics*, 2007 Report, p. 21.

GİB'nin kısa dönemler ve düşük nitelikli işgücüne yönelik talebi karşılayarak, çalışanları yeteneklerinin altında işleri yapmaya yönelttiği, onlara kendini gösterme imkanı vermediği, bu nedenle sürekli istihdama olanak sağlamadığı ve bu sebeplerle etkin bir iş arama ağı olmadığı yönünde görüşü olan bilim insanları bulunmaktadır. Ancak Hollanda'daki uygulama sonuçları, bu görüşün yanlış olduğunu, GİB sayesinde işsizlik sürelerinin oldukça azaldığını ve sürekli istihdamın arttığını göstermektedir.³⁶²

AB-15 içerisinde yer almayan, üyelikleri son yıllarda olan Doğu Avrupa ülkelerinde ise GİB aracılığıyla çalışma oldukça önem kazanmıştır. Slovakya, Çek Cumhuriyeti, Polonya, Macaristan, Slovenya, Bulgaristan, Romanya'nın dahil edildiği CIETT'in 2009 verilerine göre bu ülkelerdeki özel istihdam hizmetlerinin faaliyetlerinin % 77,5'ini geçici iş ilişkisi oluşturmuştur. Şekil 15 bu ülkelerdeki ÖİB'nin faaliyet oranlarını yansıtmaktadır.

³⁶² Antoni, Jahn, *a.g.e.*, s. 2



Şekil 15: Doğu AB Ülkelerindeki ÖİB'nin Faaliyetlerinin Dağılımı, 2009

Kaynak: CIETT, *Temporary Staffing in CEE 2009*, IC Consulting, Vienna, 2010, p. 21.

Bu ülkelerde GİB, 2003-2004 yıllarında yasal hale gelmiştir. Son 6-7 yılda sektörün bu denli büyümesi, ülkemiz açısından da benzer durumun olabileceğini düşündürmektedir.

4.3.1. Üye Ülkelerdeki Uygulamalar

GİB ile ilgili yapılan akademik çalışmaların, somut uygulamaları ve bunların katkısını içerecek şekilde ampirik bulgularla desteklenen araştırmalar oldukları görülmektedir. Nitekim GİB'nin kavramsal olarak tanımı, özellikleri, önemi gibi teorik bilgiler elbette uygulamalar sonucu elde edilen sonuç ve bilgilere dayanmaktadır. Bu bölümde gerek sektör gerekse de mesleki anlamda geçici iş ilişkisi konusunda dünyada en geniş düzenlemelere sahip olan ülkelere oluşması ve GİB'nin sayıca en fazla bu bölgede bulunması sebebiyle AB ülkelerindeki uygulama örnekleri sayısal veri ve istatistikî bilgiler içerecek şekilde aktarılmaya çalışılmaktadır.

AB ülkeleri GİB ile ilgili başta 2008/104/EC Direktifi olmak üzere tüm düzenlemeleri kendi mevzuatlarına uyarlamışlardır. Bunun ötesinde, ülkeler gerek

yasalarla, gerek toplu sözleşme veya sosyal diyalog yoluyla daha ileri seviyede düzenlemeler de gerçekleştirmişlerdir. Ülkelerin istihdam yapısı, ekonomik-sosyal durumu vb. faktörlerin de etkisiyle uygulamalarda ülkeler arasında farklılıklar görülmektedir. Farklılıkların genel olarak işçi haklarını korumaya yönelik düzenlemelerin etkisiyle gerçekleştiği görülmektedir.

GİB ile ilgili olarak ülkeler arasında en sık görülen farklılıkların başında GİB açmak için istenen kriterler gelmektedir. Danimarka, İsveç, Finlandiya, Hollanda, İngiltere ve İrlanda bu konuda çok fazla kriter belirlememiştir. Ancak İtalya, İspanya, Belçika, Fransa, Almanya, Avusturya ve Lüksemburg'ta bu konudaki düzenlemeler daha katıdır. Sayılan bu sekiz ülkede GİB ile sendikalar arasında toplu sözleşmeler de mevcuttur.³⁶³

GİB ve bu bürolar aracılığıyla istihdam edilenlerin sayısı o denli büyük bir orana ulaşmıştır ki AB ülkeleri başta olmak üzere dünya çapında birçok ülke, iş mevzuatlarında GİB ile ilgili düzenlemeler yapmak durumunda kalmışlardır. Yapılan yasal düzenlemeler incelendiğinde özellikle geçici olarak çalışanlarla uzun dönemli olarak çalışanlar arasında ücret, sosyal haklar, çalışma koşulları gibi tüm alanlarda eşitlik sağlanması amaçlanmıştır.³⁶⁴

Ülkeler bazında uygulamalar incelenecek olduğunda farklı uygulama örnekleri görülmektedir. AB Direktifleri üye ülkelerin mevzuatları ile uyumlaştırılmış olup çalışanların haklarının korunması, eşit davranılması gibi konularda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Farklılık gösteren konular şu şekilde sıralanabilir:³⁶⁵

- GİB aracılığıyla çalışmaya izin verilen ve verilmeyen durumlar
- GİB tarafından görevlendirilme süreleri ve kaç kez görevlendirme yapılacağı
- GİB'nin faaliyetlerindeki kısıtlamalar (sektörel ve göreve yönelik)

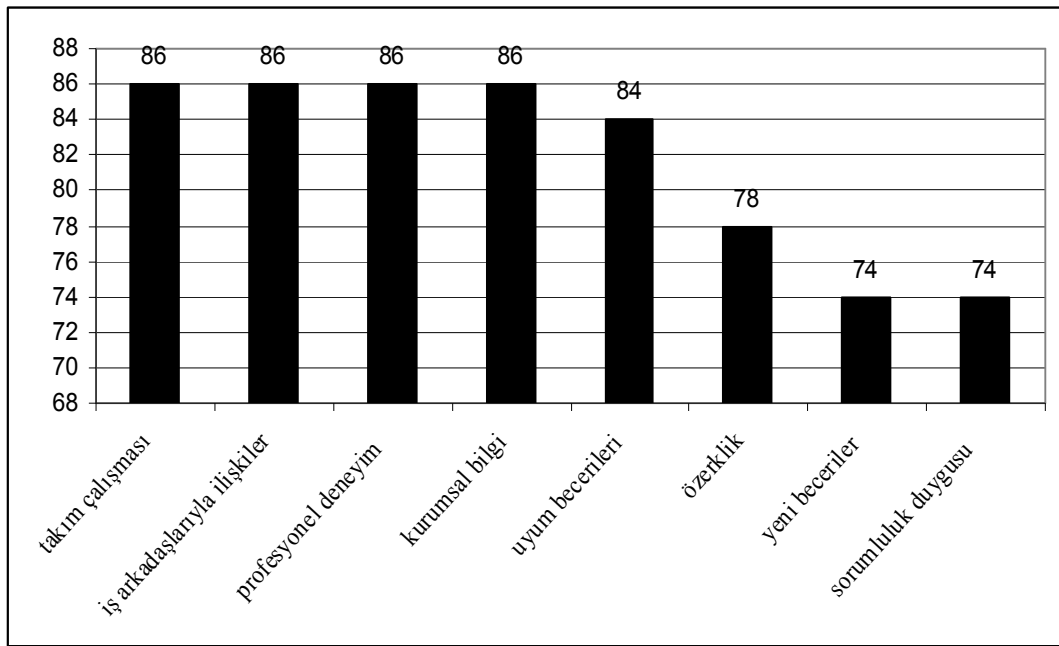
³⁶³ Graaf-Zijl, Berkhout, a.g.e., s. 5.

³⁶⁴ ILO, *The Role of Private Employment Agencies*, s. 9.

³⁶⁵ Arrowsmith, a.g.e., ss. 23-27.

- GİB'nin yetkilendirme prosedürü
- GİB ile ilgili düzenlemelerin kaynağı (yasalar veya toplu sözleşmeler)³⁶⁶

Almanya'da 1967 yılına kadar, iş bulmaya aracılık hizmetleri kamu istihdam hizmetlerinin tekelinde olduğundan GİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması yasaklanmıştı. 1967 yılında Federal Anayasa Mahkemesi'nin verdiği karar doğrultusunda bu faaliyet serbest hale getirilmiştir.

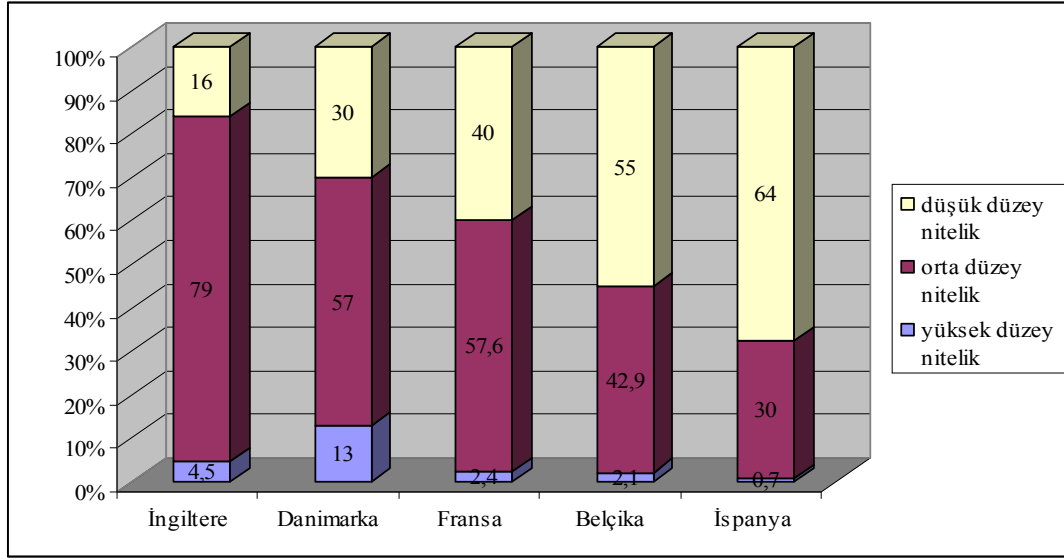


Şekil 16: Fransa'da GİB'nin Geçici Çalışanlara Sağladığı Faydalar

Kaynak: Enquête FPETT / BVA, Mayıs 2004.

2004 yılında Fransa'da yapılmış olan araştırmada GİB'nin hangi alanlarda, bu bürolar aracılığıyla çalışan geçici işçilere katkı sağladığı belirlenmeye çalışılmıştır.

³⁶⁶EUROFOUND, **Temporary Agency Work and Collective Bargaining in the EU**, Dublin, EUROFOUND Publications, 2009, s. 3.



Şekil 17: GİB Aracılığıyla Çalışanların Nitelik Düzeyleri (2006)

Kaynak: CIETT, *Main Statistics*, 2007 Report., p. 33.

GİB aracılığıyla çalışanların nitelik düzeylerine göre dağılımına bakılacak olduğunda yukarıdaki grafiğe göre gelişmiş bazı AB ülkelerinde daha çok düşük ve orta derecede niteliğe sahip olan çalışanların GİB aracılığıyla istihdam edildikleri görülmektedir. Söz konusu ülkeler arasında İspanya’da GİB’nin daha çok düşük nitelikli işçi talebi ve arzını karşıladığı görülmektedir. İngiltere, Danimarka ve Fransa’da ise orta derecede nitelik düzeyine sahip çalışanlar GİB aracılığıyla istihdam edilmektedir. Yüksek düzey niteliğe sahip işgücününün AB genelinde GİB aracılığıyla istihdam edilme oranı oldukça düşüktür.

Yüksek nitelikli çalışanların geçici olarak istihdam edilseler bile, kısa süre içinde sürekli istihdama geçtikleri ve geçici istihdamda kalma sürelerinin nispeten kısa olduğu, bu nedenle yapılan istatistiklerde oranlarının gerçekten daha düşük çıktığı tahmin edilmektedir. Bu nedenle bu araştırmaların yıllık olarak değil, üç veya altı aylık periyotlarla yapılmasının daha sağlıklı sonuçlar verebileceği düşünülmektedir.

AB’de bazı ülkelerde geçici sözleşme ile çalışanların oranı oldukça yüksektir. AB’de GİB aracılığı ile çalışanların bazı demografik özelliklerine bakımından şu şekilde sınıflandırmak mümkündür:³⁶⁷

- Yaş ortalamasının diğer çalışanlara oranla daha düşük olduğu görülmek. Örneğin İspanya’da GİB çalışanlarının %84’ü 34; %47’si 25 yaşın altındadır.
- Diğer çalışanlara göre eğitim seviyeleri daha düşüktür. Almaya’da GİB çalışanları %5,7 oranında herhangi bir okuldan mezun olmayanlardan oluşmaktadır. Tüm çalışan nüfusun ise sadece %1,5’i okul mezunu değildir.
- Cinsiyet bakımından AB ülkelerinde genel bir benzerlik görülmemekte, ülkeden ülkeye kadın ve erkek GİB çalışanlarının oranı anlamlı farklılıklar göstermektedir. Örneğin İngiltere ve İsveç’de neredeyse yarı yarıya kadın-erkek çalışan oranı bulunmaktadır. Almanya’da %76, Fransa’da %70, İspanya’da ise %57,2 oranında erkek GİB çalışanı bulunmaktadır. Danimarka ve Finlandiya’da ise kadın oranı çok daha yüksektir.
- Dezavantajlı gruplar dışında GİB çalışanları iki yıl içerisinde sürekli olarak istihdam edilmeye başlamaktadırlar. Bu dezavantajlı gruplar ise çalışan anneler, eski hükümlüler ve belli yaş aralığında olan çalışanlardır. Tüm AB çapında GİB çalışanlarının üçte birinin iki yıl içinde sürekli olarak istihdam edildikleri belirlenmiştir. Bunlar ise iyi eğitilmiş, yüksek nitelikli, 25-34 yaş aralığında ve son 5 yıl boyunca çalışma yaşamında bulunan kişilerden oluşmaktadır.
- GİB aracılığıyla çalışma en çok üretim ve hizmetler sektöründe görülmektedir.³⁶⁸
- Genel olarak bakıldığında tüm AB çapında erkek işçilerin daha fazla olduğu görülmektedir.³⁶⁹

³⁶⁷ Trades Union Congress, **a.g.e.**, s. 11.

³⁶⁸ CIETT, **a.g.e.**, s. 28.

³⁶⁹ Arrowsmith, **a.g.e.**, s. 10.

İtalya’da GİB ile işe yerleştirilen kişilerin 1998-2003 yılları arasında 700.000 kişiyi bulmuş; kayıt dışı sektör ise GİB yasası çıkarıldıktan itibaren %13’e gerilemiş, bu Yasa çıktıktan sonra yılda 1.600.000 kişinin işe yerleştirilmiş ve işsizlik oranı %8’lere düşmüştür. Ülkede büyüme oranının %1’lerde olmasına rağmen yüksek işe yerleştirme oranına ulaşılmmasının GİB ile sağlandığı belirtilmektedir.³⁷⁰

İtalya’da geçici işçilerin %38’ini kadınlar oluşturmaktadır. Yaş ortalaması ise 30’dur. Geçici işçi istihdamı işletmelerin geçici ihtiyaçlarını karşılamak amaçlı olmakta; örneğin işe devam etmeyen işçi yerine, mevsimsel istihdam olarak, özel nitelik isteyen işler için bu tür istihdam tercih edilmektedir.³⁷¹

Hollanda’daki düzenlemelerin işçilerin haklarını korurken kullanıcı işletmeye esneklik tanımaktadır. Örneğin çalışanların geçici olarak çalıştıkları süre uzadıkça maaşları da artmakta ve belli bir süre sonra sürekli istihdama geçirilmeleri gerekmektedir. GİB çalışanlarının % 25’i bu düzenleme ile sürekli olarak istihdam edilmektedir.³⁷²

Ülkeler bazında GİB aracılığıyla kullanıcı firmada görevlendirilen işçilerin toplam çalışma süreleri incelendiğinde bu konuda üye ülkelerin iki kategoriye ayrıldığı görülmektedir:

- GİB aracılığıyla çalışmanın kısa süreler için yapıldığı ülkeler
- GİB aracılığıyla çalışmanın uzun süreler için yapıldığı ülkeler

Bu ülkeler ve ortalama çalışma süreleri iki ayrı tabloda aşağıda belirtilmiştir:

Tablo 10: GİB Aracılığıyla Çalışmanın Kısa Süreler İçin Yapıldığı Ülkelerde Ortalama Görevlendirme Süreleri

Fransa	9,5 gün
--------	---------

³⁷⁰Tiziano Treu, “İstihdam Yaratılmasında Geçici Çalışma Türleri ve ÖİB’nin Rolü Semineri”, **İşveren Dergisi**, Haziran 2003, s. 2.

³⁷¹Treu, **a.y.**

³⁷²Graaf-Zijl, Berkhout, **a.g.e.**, s. 8.

İspanya	< 1 hafta
Finlandiya	19 gün
Norveç	145 saat
Lüksemburg	1 ay
İtalya	< 1 ay
Almanya	< 3 ay

Kaynak: Arrowsmith, a.g.e., p. 9.

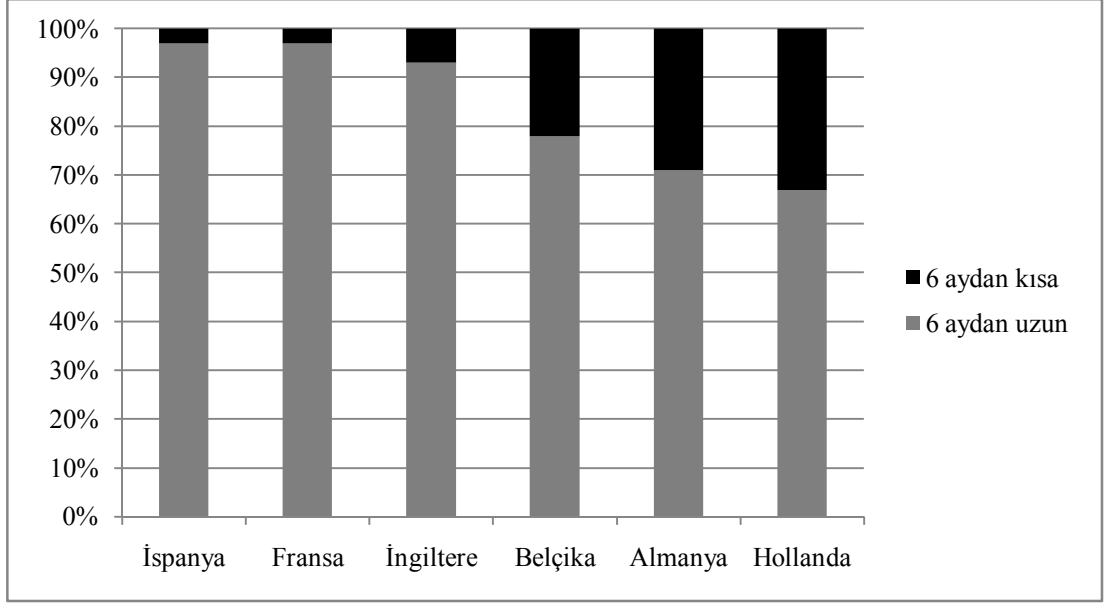
GİB aracılığıyla yapılan çalışmaların genellikle uzun dönemi kapsadığı ülkelerde 1 aydan kısa olmamak üzere bazı görev sürelerinin 1 yıldan fazla da sürdüğü olmaktadır. Ancak bu ülkeler için süreler belli kategorilere ayrılarak çalışanların hangi oranda bu kategoriler içine dahil oldukları gösterilmiştir.

Tablo 11: GİB Aracılığıyla Çalışmanın Uzun Süreler İçin Yapıldığı Ülkelerde Ortalama Görevlendirme Süreleri

İrlanda	<ul style="list-style-type: none"> • <1 ay: % 21 • 1-2 ay: % 17 • 2-3 ay: % 13 • 3-4 ay: % 26 • 4-5 ay: % 4 • 5-10 ay: % 9 • 10 ay: % 9
Belçika	<ul style="list-style-type: none"> • <1 ay: % 34 • 1-2 ay: % 10 • 2-4 ay: % 20 • 4-6 ay: % 11 • 6-12 ay: % 16 • 1 sene +: % 9
Portekiz	Ortalama 3-4 ay
Hollanda	113 gün
İngiltere	<ul style="list-style-type: none"> • <3 ay: 36% • 3-6 ay: 21% • 6-12 ay: 20% • >1 yıl: 25%
Avusturya	<ul style="list-style-type: none"> • <1 ay: mavi yaka % 26, beyaz yaka % 10 • 1-3 ay: mavi yaka % 27, beyaz yaka % 14 • 3-6 ay: mavi yaka % 19, beyaz yaka % 14 • 6-12 ay: mavi yaka % 13, beyaz yaka % 18 • 12+ ay: mavi yaka % 15, beyaz yaka % 44

Kaynak: Arrowsmith, a.g.e., p. 10.

Tablolar incelendiğinde genellikle kısa dönemler için GİB'nin tercih edildiği görülmektedir. Şekil 18'de bazı AB ülkelerinde GİB aracılığıyla çalışanların kullanıcı işletmede görevlendirme süreleri 6 ay baz alınarak 6 aydan kısa ve uzun olmaları bakımından belirtilmiştir.



Şekil 18: GİB Çalışanlarının Görevlendirilme Süreleri

Kaynak: EUROCIETT, *More Work Opportunities for More People*....., p. 15.

Hollanda'da toplu sözleşmeler, 3,5 yıllık bir istihdam süresi olması durumunda GİB çalışanı ile ilgili GİB arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli olacağını öngörmektedir. Bu durumda GİB çalışanı sürekli olarak istihdam edilmiş olacaktır.³⁷³

2008/104/EC sayılı Direktifin 1/3. maddesinde, ilgili Direktifin mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi kuran "kamu ve özel" sektörde faaliyet gösteren GİB'ye uygulanacağı belirtilmektedir. Bu ifadeden bazı AB ülkelerinde kamu istihdam kurumlarının da bu yönde faaliyet gösterdikleri anlaşılmaktadır.

³⁷³ Arrowsmith, a.g.e., s. 19.

4.3.2. Geçici İstihdam Büroları'nda İspanya Modeli

AB çapında GİB ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda İspanya'daki uygulamaların aşağıda belirtilen sebeplere bağlı olarak daha detaylı olarak incelenmesinin yapılacak model önerisi için yararlı sonuçlar katacağı düşünülmüştür:

- Geçici çalışmada AB içinde en yüksek orana sahip ülke olması,
- İşsizlik seviyesinin çok yüksek olması,
- Ülkemizin istihdam yapısına benzer özelliklerinin olması,
- GİB aracılığıyla çalışmada AB içinde en yüksek orana sahip olması ve en aktif rol oynayan ülke olması,
- GİB aracılığıyla çalışanların nitelik seviyesinin yüksek olmaması,
- İleri düzeyde düzenlemelerin mevcut olması.

4.3.2.1. İspanya'nın İstihdam Yapısı ve Geçici Çalışma

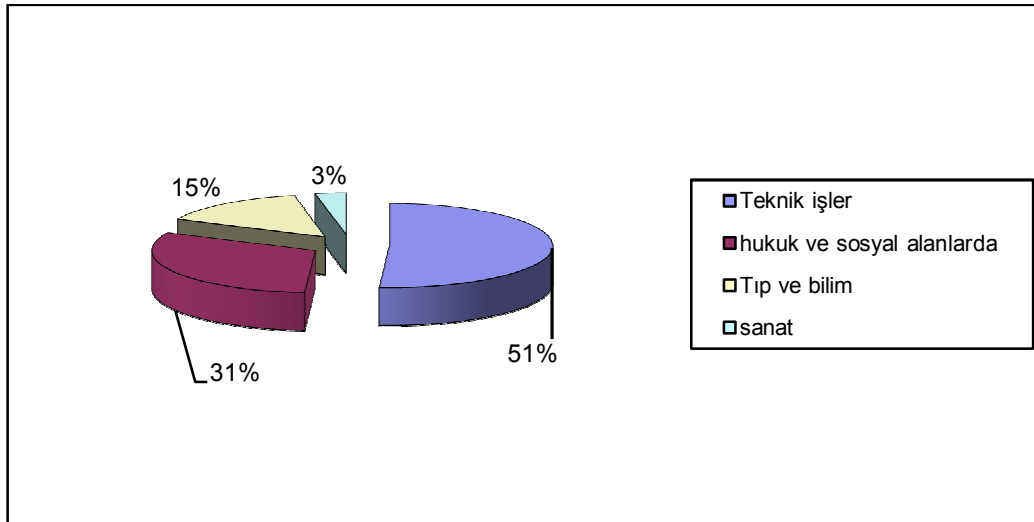
Geçtiğimiz on yıl içinde İspanya tüm AB ülkeleri içinde çalışma yaşamına ilişkin en güçlü ve en ileri düzeyde reformları yapmış olan ülkedir. Bu denli düzenlemelere gidilmesinin kökünde 20. yy'da faşist hükümetlerin iktidarında ülkenin birçok zorluğa katlanmış olması yatmaktadır. Ülke işgücü piyasasında çok şiddetli krizler yaşamış ve bu sebeple de AB içinde en yüksek işsizlik oranına sahiptir.³⁷⁴

İspanya'da reformlar süreç şeklinde birbirini izlemiştir. Bu reformlardan ilkinin amacı, çalışma yaşamını esneklik ile tanıştırmaktır. Bu amaç uygulamada geçici süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için yapılan bir dizi düzenleme ile gerçekleştirilmiştir. 1980'li yıllarda yapılan bu düzenlemeden sonra 1993-1994 yıllarında ikinci bir dizi düzenleme yapılmış, burada da amaç geçici sözleşme ile çalışanların haklarını korumak ve çalışma şartlarına ilişkin toplu pazarlık yapmalarına ilişkin düzenlemeler içermektedir. Son yıllarda ise işsizlik seviyesinin

³⁷⁴ Miguel C. Rodríguez, Piñero Royo, "Temporary Work and Employment Agencies in Spain", The Labor Market and Labor Law In Spain at the Turn of the Century", **Professor of Labor Law and Industrial Relations**, Spain, 2005, s. 130.

çok yüksek noktalara ulaşması sonucu hükümet esneklik düzenlemelerinden vazgeçmiş, istihdamı arttırıcı düzenlemeler yönelmiştir.³⁷⁵

İspanya son yıllarda ekonomik olarak derin bir düşüş yaşamaktadır. 2009 yılının ikinci çeyreğinde milli gelir 2008 yılının aynı dönemine göre % 4,2 oranında azalmıştır ve bu da işsizlik oranının artmasına sebep olmuştur. Son verilere göre kayıtlı işsizlik oranı % 17,92 ile AB ülkelerinde ilk sırayı almaktadır. Çalışan nüfusun niteliği, başka bir deyişle işgücü piyasasının talep ettiği insan gücünün niteliği Şekil 19’da belirtilmiştir.³⁷⁶



Şekil 19: İspanya'nın Sektörlere Göre İşgücü Yapısı

Kaynak: EURES, a.g.e., p. 9.

Çalışma hayatı ile ilgili politikalar açısından Avrupa Konseyi, İspanya işgücü piyasasında şu alanlarda daha fazla ilerleme kaydedilmesi gerektiğini vurgulamıştır.³⁷⁷

- İşgücü arz ve talebi arasında daha iyi dengelerin kurulması,
- Çalışanların üzerindeki vergi yükünün azaltılması,

³⁷⁵ Rodríguez, Royo, a.g.m., s. 131.

³⁷⁶ EURES, a.g.e., s. 9.

³⁷⁷ Manuel de la Cámara, "İşgücü Piyasasının Modernleştirilmesi Konusunda İspanya ve Avrupa Birliği Politikaları", **İşveren Dergisi**, Mart 2002, s. 12.

- Çalışma mevzuatı alanında, esneklik ve güvence arasında uygun bir denge kurulabilmesi için hizmet akdinin düzenlenmesi ve sona erdirilmesine ilişkin maliyetlerin değerlendirilmesi.

İspanya, OECD ve AB ülkeleri arasında işsizlik oranı en yüksek ve istihdam koruma ile ilgili düzenlemeleri en katı olan ülkedir. İspanya geçici çalışmayı 1984 yılında kabul etmiştir.³⁷⁸ Geçici çalışmanın işgücü piyasasına tanıtıldığı yıllar olan 80'li yıllarda ekonomik genişlemeyle birlikte 1983 yılında % 11 olan geçici çalışma oranı 1990'larda % 35'e yükselmiş ve Avrupa ülkelerinin ortalamasının üç katına ulaşmıştır. Ancak bu dönemde işsizlik oranı da reformdan önceki kadar yüksektir. 1990'larda iş yaratma çok yüksek bir düzeye ulaşmışsa da bunların küçük bir bölümü sürekli işlere dönüşmüştür.³⁷⁹

İspanya'da "aktif işgücü piyasası politikaları" yoluyla iş aramakta olan dezavantajlı kişilerin istihdam edilebilirliğinin desteklenmesi ile güçlendirilmiş ve sonuçta İspanyol ekonomisinin hareketlilik oranı artırılmıştır. Dezavantajlı grupların (emekliler, öğrenciler, ev hanımları, ilk kez işe girecek olanlar) istihdam edilebilirliğindeki en önemli araçlardan biri de geçici çalışmadır.³⁸⁰

1990'lı yılların başından bu yana İspanya'da geçici çalışma, OECD ülkeleri içerisinde en yüksek düzeydedir. 1997 yılında bu oranı azaltma teşebbüslerine rağmen 2000 yılının başında ücretli çalışanların % 32'si geçici çalışandır. Bu değer OECD ülkeleri ortalamasının iki katına eşdeğerdir.³⁸¹ Diğer bazı ülkeler geçici çalışma ile ilgili bazı sektör ve işçileri yasaklamış olmasına rağmen İspanyol hükümeti böyle bir sınırlama getirmemiştir. 1984 yılında yapılan reform niteliğindeki düzenlemeyle geçici çalışanların üç yıllık sözleşme sonunda işten çıkarılması veya işte kalması öngörülmektedir.³⁸² Eğer işçi işten çıkarılmazsa Yasa gereği iş sözleşmesi belirli

³⁷⁸ Guell, Petrongolo, **a.g.m.**, s. 154.

³⁷⁹ **A.e.**, s. 155.

³⁸⁰ Cámara, **a.g.m.**, s. 12.

³⁸¹ Javier G. Polavieja, "The Incidence of Temporary Employment in Advanced Economies: Why is Spain Different?", **European Sociological Review**, Vol. XXII, No: 1, 2006, s. 61.

³⁸² Guell, Petrongolo, **a.g.m.**, s. 154.

sürekli olmaktan çıkar ve işçi sürekli olarak istihdam etmeye devam eder.³⁸³ Ancak geçici olarak çalışanların bir kısmının sözleşme süresinin bitmesi beklenmeden bir yıl içinde sürekli olarak istihdam ettikleri görülmektedir.³⁸⁴ İspanya’da diğer AB ülkelerinde olduğu gibi belli bir işin yapılması, konjoktürel dalgalanmalar, işgücü açığı kapama ve izinli personelin yerine geçme gibi nedenlerle geçici işler yapılmaktadır.³⁸⁵ Bu ülkede geçici iş sözleşmelerinin uygulanmaya başlamasıyla birlikte istihdamın konjoktürel dalgalanmalara adapte olma düzeyi de yükselmiştir.³⁸⁶

Tablo 12: Ülkeler Bazında Geçici İstihdamın Toplam İstihdam İçindeki Payı, (%)
2008

Avusturya	9	Slovakya	4,7
Belçika	7,6	İspanya	29,4
Çek Cumhuriyeti	8	İsveç	16,1
Danimarka	8,6	İsviçre	13,3
Fransa	14,2	Türkiye	11,2
Almanya	14,6	İngiltere	5,3
İtalya	14	AB 15 Ülkesi	14,5
Lüksemburg	7,7	Avrupa ülkeleri	14,6
Hollanda	18,3	G7 Ülkeleri	9
Norveç	9	Kuzey Amerika	7,5
Portekiz	23,3	OECD ülkeleri	12,3
Polonya	27		

Kaynak: OECD, a.g.e., p. 79.

³⁸³ Alfonso Alba, “How Temporary Is Temporary Employment in Spain?”, **Journal of Labor Research**, Vol. XIX, No: 4, 1998, s. 697.

³⁸⁴ Graaf-Zijl, Berkhout, **a.g.e.**, s. 1.

³⁸⁵ Arrowsmith, **a.g.e.**, s. 25

³⁸⁶ Ongan, **a.g.m.**, s. 139.

İspanya geçici çalışma bakımından diğer Avrupa ülkelerine göre tamamen farklı bir yapıdadır. Diğer Avrupa ülkelerine göre geçici çalışanların çok az bir kısmı sürekli istihdama geçebilmektedir.³⁸⁷

4.3.2.2. İspanya’da Geçici İstihdam Büroları

Belirtildiği üzere, İspanya’da geçici çalışma oldukça yüksektir (% 30) ve OECD ülkeleri ortalamasının (% 12) iki katından da fazladır. Bu ülkede geçici çalışmanın ve dolayısıyla GİB aracılığıyla çalışmanın neden bu denli yüksek olduğuna ilişkin pek çok akademik araştırma yapılmaktadır. Bu araştırmaların sonuçları bölüm içerisinde detaylı olarak belirtilecektir.

İspanya ekonomisi, düşük nitelik gerektiren ve kolayca yerine başkasının geçebileceği işgücüne gereksinim duyan mal ve hizmetlere arz ve talebin yoğun olduğu bir ülkedir. İkincil sektör olarak adlandırılan bu sektörün oldukça gelişmiş olması, işgücü talebini de belirtilen yönde etkilemektedir. Düşük nitelikli ve geçici süreli yapılan çalışmalar, ikincil sektörün özelliklerine daha çok uymakta olduğundan bu çalışma şekli ülkede oldukça fazladır.³⁸⁸

İspanya ve İtalya işgücü piyasasında GİB son derece çok sayıda ve aktif yapıdadır.³⁸⁹ İspanya’da GİB ilk kez 1994 yılında yasal olarak faaliyete geçmiş, 1999 yılında yeni yasal düzenlemeler ile sağlam temellere oturtulmuştur.³⁹⁰ Düzenlemenin özünde GİB, işçi ve bunu hizmetinde kullanan işveren arasındaki ilişkinin düzenlenmesi bulunmaktadır.³⁹¹

1994 yılında kabul edilen yasal düzenlemenin gerekçeli metninde İspanya'nın da onaylamış olduğu 1960 tarih ve 96 sayılı ILO sözleşmesinden 1994 yılına kadar, ülkede GİB ile ilgili yasal düzenlemelerin yapılmaya çalışıldığı yazmaktadır. Bunun

³⁸⁷ Graaf-Zijl, Berkhout, **a.g.e.**, s. 5.

³⁸⁸ Polavieja, **a.g.m.**, s. 63.

³⁸⁹ ILO, **The Role of Private Employment**, s. 42.

³⁹⁰ Arrowsmith, **a.g.e.**, s. 20.

³⁹¹ TİSK, “Türkiye'nin Bilgi Ekonomisi Yarışındaki Yeri”, **İşveren Dergisi**, Mart 2003, s. 14.

sebebi olarak da bu büroların özellikle hizmetler sektöründe, geleneksel yöntemlerle başarılacak derecede nitelikli ve çok sayıda işgücünü çalışma yaşamına kazandırılması açısından bir kanal olacağına sosyal taraflar ve hükümet tarafından anlaşılmış olduğu belirtilmektedir. Bunun ötesinde GİB aracılığıyla pek çok kişi ilk kez bir iş edinerek çalışma yaşamına adapte olmaya başlayacaktır. Ayrıca tecrübe kazanma ve kendini geliştirme imkanı edinmiş olacak ve bir amaç etrafında birleşmiş farklı sosyal gruplarla bütünleşebilme şansını elde edecektir.³⁹²

Ülkede işe yerleştirme hizmetleri kamu ve özel bürolar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir.³⁹³ GİB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan herhangi bir vergi ve sosyal güvenlik ödeneği alınmaksızın edinilen lisans belgesi ile faaliyet gösterebilmektedir. Bunun haricinde sermaye olarak yıllık asgari ücretin 25 katını beyan etmek zorundadır.³⁹⁴

GİB aracılığıyla çalışma, belli şartların varlığı halinde yapılabilmektedir. Bunlar aşağıda belirtilmiştir:³⁹⁵

- Niteliği gereği geçici olarak yapılabilen iş veya hizmetlerin var olması,
- Beklenmeyen iş artışları gibi durumlarda,
- Geçici süreyle işten ayrılan personelin yerine,
- Seçim veya terfi sürecinde boş kalan pozisyonun geçici olarak doldurulması amacıyla.

İspanya'da bazı sektörlerde GİB aracılığıyla çalışmak yasaklanmıştır. Bu sektörler şunlardır:³⁹⁶

- Kamu
- Risk taşıyan sektörler:

³⁹² Spain National Laws on Labour, "Act 14/1944 of 1 June Regulating Temporary Work Agencies", **Boletín Oficial Del Estado**, 2 June 1994, 131, s. 17408.

³⁹³ EURES, "Working in Spain" (Çevrimiçi)
<http://ec.europa.eu/eures>, 20 Şubat 2011.

³⁹⁴ **A.e.**

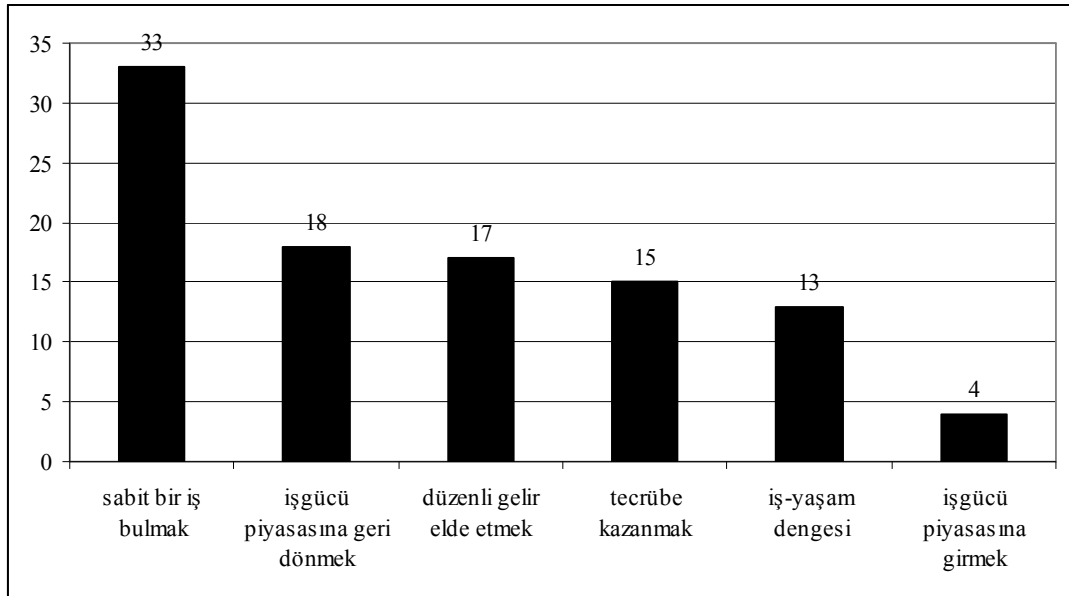
³⁹⁵ Act 14/1944 of 1 June, Regulating Temporary Work Agencies, article 6.

³⁹⁶ Graaf-Zijl, Berkhout, **a.g.e.**, s. 7.

- İnşaat
- Sağlık
- Kimya
- Gaz
- Nükleer
- Petrol

İspanya, belirtilen sektörlerde istihdam edilen geçici çalışanların iş kazalarına maruz kalma oranlarının yüksek olması sebebiyle 32/2006 sayılı Yasa ile inşaat sektöründe alt işveren ilişkisini ve GİB'nin faaliyet göstermesini yasaklamıştır.³⁹⁷

University Juan Carlos ve AGETT adlı kuruluşun 2005 yılında GİB aracılığıyla iş bulanlar üzerinde bu bürolar aracılığıyla iş bulmanın sebeplerini araştıran bir çalışma yapılmıştır. Çalışmanın sonuçları tabloda belirtilmiştir.



Şekil 20: İspanya'da GİB Aracılığıyla Çalışma Nedenleri (2005)

Kaynak: University Juan Carlos & AGETT, 2005.

³⁹⁷ ILO, *Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers.....*, ss. 7-8.

Her ne kadar 1994 yılında GİB'nin yasalaşmasındaki amaç yukarıda belirtilen nedenlere dayansa da günümüzde İspanya'da GİB aracılığıyla çalışanlar genellikle sürekli işlere geçmek, düzenli gelir, tecrübe kazanmak ve işgücü piyasasına geri dönmek gibi nedenlerle bu büroları tercih etmekte; esnek çalışma isteği daha sonra gelmektedir. Esnek çalışma, İngiltere gibi gelişmiş AB ülkeleriyle kıyaslandığında çok fazla önemsenen bir çalışma şekli olmamaktadır.³⁹⁸ Bu araştırmanın sonucuna göre GİB aracılığıyla geçici işlerde çalışmanın İspanya'da sürekli çalışma için bir basamak olarak görüldüğü söylenebilmektedir. İspanya'da GİB'ye yüksek oranda başvurunun sebebini, bu ülkedeki işsizlik düzeyinin sadece AB çapında değil dünya çapında da rekor seviyeye ulaşması olarak görmek mümkündür. Özetlemek gerekirse geçici çalışma AB ve OECD ülkelerine nazaran oldukça yüksektir ancak bunun sebebi bir anlamda işsizlerin geçici de olsa bir iş bulma mecburiyetinden kaynaklanmakta; daha gelişmiş ülkelerde olduğu gibi esneklik politikalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmamaktadır. Nitekim bu sebepten dolayı İspanya'da geçici olarak çalışanlar diğer AB ve OECD ülkelerine kıyasla daha az nitelikli işçilerden oluşmaktadır.

İspanya'da GİB aracılığıyla çalışan işçinin en fazla ne kadar süreyle kullanıcı işletme tarafından görevlendirileceği GİB'nin kullanım sebebine bağlı olmaktadır. Örneğin beklenmeyen sipariş artışları, iş yükündeki olağandışı artışlar gibi durumlarda işçi en fazla 6 ay; geçici olarak işten ayrılanların yerine ise en fazla 3 ay süreli olarak çalıştırılabilmektedir. Sürenin bitiminde sözleşme tekrarlanırsa iş akdi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilmektedir.³⁹⁹

GİB aracılığıyla çalışanlar toplam istihdamın % 3,4'ünü oluşturmaktadır. Kadınların erkeklere göre daha fazla oranda GİB aracılığıyla çalıştıkları görülmektedir.⁴⁰⁰ Bu denli yüksek oranda geçici çalışanın bulunmasının İspanya'da GİB için iyi bir pazar oluşturduğunu söylemek mümkündür. İspanya'da GİB aracılığıyla çalışanların

³⁹⁸ CIETT, **a.g.e.**, s. 36.

³⁹⁹ Act 14/1944 of 1 June Regulating Temporary Work Agencies.

⁴⁰⁰ Vosko, "Less Than Adequate:", s. 398.

eğitim düzeyleri düşük seviyededir. Sadece % 6,8 oranında çalışan niversite mezunu olup; % 38'i zorunlu eğitimi bile bitirememiştir.⁴⁰¹

İşpanya'da GİB'nin kurulma nedenlerinden biri de kayıt dışı istihdamı azaltmaya yardımcı olmaktır. İşpanya'da kayıt dışı istihdam daha çok küçük ve orta lekli (KOBİ) işletmelerde yaygındır. Ülkede özellikle 25 yaş altında olan gençler ile kadımlar sigortasız olarak çalışmaktadır. Kayıt dışı istihdam; tarım, hizmet ve turizm sektörlerinde yaygındır.⁴⁰²

GİB aracılığıyla deneyim elde etmenin genç işgücü piyasasında işsizlikten istihdama geçiş oranlarını ne derecede etkilediğini gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmaların sonuçları özellikle kısa dönemli işsizlik oranlarının önemli ölçüde düştüğünü, işsizlik süresinin kısaltıldığını göstermektedir.⁴⁰³

İşpanya'da GİB alışanları “geçici olarak görevlendirilen” ve “GİB'nin kendi bünyesinde çalışan” olmak üzere ikiye ayrılmakta ve sektörel anlaşmalar iki grup için farklı olarak yapılmaktadır. İlk grup geçici veya sürekli olarak istihdam edilse de ikinci grubun sürekli olarak istihdam edilmesi şarttır.⁴⁰⁴

Diğer AB lkelerinde GİB aracılığıyla çalışma, işsizlik ile sürekli istihdam arasında bir “ara pozisyon” olarak nitelendirilmekte iken, İşpanya'da işgücü piyasası i ve dış grup olmak üzere ikiye ayrılmış durumdadır. İç grup olarak nitelendirilenler, belirsiz süreli sözleşmelerle çalışan ve iş güvencesi yüksek olan çalışanlar; dış grup olarak nitelendirilenler ise işsizlik dönemlerinde işlerine zaman zaman ara verilen çalışanlardan oluşmaktadır. Başka bir deyişle bu gruptaki çalışanlar için geçici çalışma, işsizlik ile sürekli istihdam arasında bir orta yol anlamına gelmektedir.⁴⁰⁵

⁴⁰¹ Trades Union Congress, **a.g.e.**, s. 15.

⁴⁰² Mehmet Tunç, “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Geliştirilen Stratejiler Uygulanan Politikalar ve Gelişmiş lke örnekleri”, **alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi**, Ankara 2007, s. 76.

⁴⁰³ Antoni, Jahn, **a.g.e.**, s. 2.

⁴⁰⁴ Arrowsmith, **a.g.e.**, s. 19.

⁴⁰⁵ Zijl, Leeuwen, **a.g.e.**, s. 9.

İspanya’da geçici çalışma oranı % 30 iken diğer AB ülkelerinde % 8-15 arasındadır. Geçici çalışma oranının bu denli yüksek olması, bu çalışma türünün daha farklı bir role sahip olmasına neden olmaktadır.⁴⁰⁶

4.3.3. Geçici İstihdam Büroları ile İlgili Yasal Düzenlemeler

GİB ile ilgili ulusal düzenlemeler esneklik temeline dayanmaktadır. İşgücü piyasasında esneklik ihtiyacı ile iş ve işçiyi koruma ilkesi arasında denge unsuru sağlamak bu düzenlemelerin ana unsurudur.⁴⁰⁷

Yasal olarak 1965 ve 1977 yılları arasında GİB ile ilk tanışan ve bu konuda “birinci dalga ülkeleri” olarak adlandırılan AB ülkeleri Hollanda, Danimarka ve İrlanda’dır. Bu tarihler arasında bu ülkeleri Almanya, Fransa, İngiltere, Belçika ve Norveç izlemiştir. Hollanda’da illegal olarak iş aracılığının yaygınlaşması sonucu 1965 yılında hükümet tarafından geçici işlerle ilgili bir Yasa çıkarılmıştır. Aşağıdaki tabloda 16 AB ülkesinin ve GİB ile ilgili olarak yaptıkları yasal düzenlemelerin ilk tarihleri yer almaktadır:⁴⁰⁸

Tablo 13: GİB ile İlgili AB Ülkelerinde İlk Yasal Düzenleme Tarihleri

Hollanda	1965	Avusturya	1988
Danimarka	1968	Portekiz	1989
İrlanda	1971	İsveç	1993
Almanya	1972	İspanya	1994
Fransa	1972	Lüksemburg	1994
İngiltere	1973	İtalya	1997
Belçika	1976	Finlandiya	2001
Norveç	1977	Yunanistan	2001

Kaynak: Arrowsmith, a.g.e., p. 14.

⁴⁰⁶ Zijl, Leeuwen, a.g.e., s. 10.

⁴⁰⁷ ILO, “ILO report says”, (Çevrimiçi)

⁴⁰⁸ Neugarty, Storriez, a.g.e., s. 13.

Birçok AB ülkesinde GİB ile ilgili mevzuatta geçici olarak istihdam edilen elemanlarla sürekli elemanlar arasında ayırım yapılmaması, bu büroların kullanım nedenleri, çalışma süreleri ve hangi sektörlerde GİB'nin faaliyet gösteremeyeceklerine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Bu unsurlar bakımından incelenen 16 AB ülkesinin mevzuatındaki mevcut durum aşağıdaki tabloda gösterilmektedir:

Tablo 14: AB ülkelerinde GİB ile İlgili Düzenleme Yapılan Unsurlar

Ülke	Eşit Davranma Kuralı	Kullanım Nedenleri	Faaliyet Süresi	Sektörel Kısıtlar
Belçika	√	√	√	√
Portekiz	√	√	√	√
Fransa	√	√	√	X
İspanya	√	√	X	√
Lüksemburg	√	√	√	X
Yunanistan	√	X	√	X
Danimarka	√	X	X	√
İtalya	√	√	X	X
Avusturya, Finlandiya, Hollanda	√	X	X	X
Norveç	X	√	X	X
İngiltere, Almanya, İsveç, İrlanda	X	X	X	X

Kaynak: Arrowsmith, a.g.m., p. 21.

Tabloyu incelediğimizde ülkelerin mevzuatlarında en çok eşit davranma kuralı ile ilgili düzenlemelerin olduğunu görmekteyiz. Geçici çalışanların diğer çalışanlarla ücret, çalışma koşulları ve sosyal haklar konusunda eşit muamele gördüğü ülkelerde GİB aracılığıyla çalışanların sayısı artmaktadır.⁴⁰⁹ İngiltere ve İrlanda dışında hemen

⁴⁰⁹ Arrowsmith, a.g.e., s. 21.

tüm AB ülkelerinde GİB aracılığıyla çalışanlara karşı işveren, iş güvenliği ve çalışma koşullarını da içeren tüm yasal yükümlülükleri yerine getirmek zorundadır.⁴¹⁰

4.3.3.1. Avrupa Birliği Direktifleri

AB ülkelerinde geçici iş ilişkisi ile ilgili düzenlemeler AB Komisyonu'nun konu ile ilgili bir Direktif önerdiği 1982 yılından bu yana devam etmektedir. Bu düzenlemelerdeki temel alanlar genellikle istihdam yaratılması, işgücü piyasasında esneklik ve öte yandan işçilerin korunması ve gözetilmesi konularında yoğunlaşmıştır. AB'nin sosyal tarafları olan UNICE, CEEP ve ETUC, 1999 yılında belirli süreli çalışmalar için bir anlaşma imzalamışlardır ve bu anlaşma 2001 yılında düzenlenen ancak kabul edilmeyen Direktif taslağına ve daha sonra GİB ile ilgili yapılacak çalışmalara bir basamak teşkil etmiştir.⁴¹¹

GİB ile ilgili olarak AB hukukunda yapılan düzenlemeleri yıllar bazında şu şekilde sıralamak mümkündür:⁴¹²

- 1990 yılında AB Parlamentosu ve AB Konseyi üç çalışma türü arasında uyum sağlanması yönünde çeşitli öneriler sunmuşlardır. Bunlar yarı-zamanlı çalışma, belirli süreli çalışma ve geçici çalışmadır.
- 1995 yılında sosyal komisyon tarafından sosyal taraflar arasında (işveren ve işçi temsilcileri) belli çalışma türlerinde görüşmeler yapılacağı duyurulmuştur. Yukarıda belirtilen çalışma türleri ile ilgili olarak 1 yıl sonra görüşmelere başlanmıştır. Bu görüşmeler AB tarafından kabul edilen 1997 ve 1999 yılındaki Direktiflerin temelini oluşturmuştur.
- 2000 yılında AB'de sosyal tarafları temsil eden ETUC, UNICE ve CEEP, GİB aracılığı hakkında görüşmeye başlamışlardır. Ancak bir yıl sonra işverenlerin geçici çalıştırılmak üzere istihdam ettikleri işçilerin haklarını daimi personel ile aynı olmasını kabul etmeyecekleri anlaşılmıştır. Taraflar

⁴¹⁰ Clauwaert, a.g.e., s. 6.

⁴¹¹ A.e., s. V.

⁴¹² ETUC, "Temporary Agency Workers in the European Union", (Çevrimiçi) <http://www.etuc.org/a/501>, 15 Şubat 2009.

arasındaki görüşmelerden sonuç alınamaması üzerine 2002 yılında AB Komisyonu GİB Direktifi ile ilgili kendi öneri taslağını ortaya koymuştur. Tüm uzlaşma çabalarına rağmen, AB ülkelerinin bazı inatçı hükümetleri tarafından belli önemli konularda aşama kaydetmek engellenmiştir.

GİB ve geçici iş ilişkisi ile ilgili önemli AB Direktifleri aşağıda belirtilmiştir:

- 91/383 sayılı belirli süreli çalışma ve geçici çalışma ilişkisiyle çalışan işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunmasına ilişkin önlemlerin geliştirilmesine yönelik Direktif,
- 96/71 Sayılı Hizmetlerin İfası Çerçevesinde İşçilerin Başka Bir Üye Ülkeye Gönderilmesi ile ilgili Direktif başlığını taşıyan Direktif,
- 1999/70/EC sayılı belirli süreli sözleşmeyle çalışan işçilerin çalışma şartlarını düzenleyen Direktif,
- 2002/14 sayılı işçilerin bilgilendirilmesi gerekliliği hakkında Direktif,
- 2008/104/EC sayılı GİB aracılığıyla çalışanların hak ve çalışma koşullarını düzenlemeyi amaçlayan Direktif.

91/383 sayılı Direktifte, geçici iş ilişkisi bir geçici çalışma kuruluşu ile bir işçi arasında kurulan ve işçinin bir başka işletme veya işyerinde çalıştırılması amacıyla görevlendirilmesini konu edinen ilişki olarak tanımlanmıştır (m.1/2). Direktif bu işçilerin de kullanıcı işveren işçilerine sağlanan sağlık ve güvenlik korumasından yararlanmalarını (m. 2/1) ve bu işçilere sağlık ve güvenlik açısından tehlikeli işler yaptırılmamasını öngörmektedir (m.5/1).⁴¹³

96/71 sayılı Direktifte ise geçici süreli olarak kendi ülkesinin sınırları dışında bir ülkeye gönderilen GİB çalışanlarının diğer çalışanlarla eşit şartlar altında çalışmasını sağlamaya yönelik koşulları içeren hükümler bulunmaktadır. Burada bu çalışanların maksimum çalışma süreleri, minimum dinlenme süreleri, çalışma koşulları, yıllık

⁴¹³ Çifter, Demir, **a.g.m.**, s. 10.

izin hakları, ayırimcılık karşıtı muamele yapılmaması gibi hükümler belirtilmiştir (m.3/1).⁴¹⁴

1999/70 sayılı Direktif, GİB aracılığıyla çalışanlara eşit davranma ilkesini getiren ve onların çalışma koşullarını düzenleyen 2008/104 sayılı Direktifle benzerlik göstermektedir. Aradaki en büyük fark ise 2008/104 sayılı Direktifin mesleki bir faaliyet olarak yapılan geçici iş ilişkisini; diğerinin ise doğrudan gerçekleştirilen ve belirli süreli sözleşmeye dayalı istihdamla ilgili düzenlemeler içermesidir.

1999/70 sayılı Direktifin amacı, Direktifin 1. maddesinde belirli süreli sözleşme ile çalışanlara yönelik ayırimcılığın engellenmesi ve bu sayede çalışma yaşamının kalitesinin artırılması ve bu iş ilişkisinin yapısını düzenlemek suretiyle, kötüye kullanımını engellemek ve başarılı bir şekilde yürütülmesini sağlamaktır.

2002/14 sayılı Direktif esasen doğrudan GİB aracılığıyla çalışanlara yönelik olmayıp, işçilerin bilgilendirilmesi zorunluluğunu düzenleyen bir Direktiftir. Ancak GİB aracılığıyla çalışmayı düzenleyen sayılı 2008/104 sayılı Direktifin işçi temsilcilerinin bilgilendirilmesi başlığını taşıyan 8. maddesi 2002/14 sayılı Direktife atıfta bulunarak işçi temsilcilerinin bilgilendirilmesini zorunlu kılmaktadır.

GİB aracılığıyla çalışmada işçilerin bilgilendirilme ve karara katılmaları o kadar önemlidir ki, Belçika, Hollanda ve İsveç gibi önemli sayıda ülkede işçi kuruluşları hem uygulamayı kontrol etmekte ve hem de iş müfettişlerinin uyguladığı müeyyidelere ek müeyyideler bile koyabilmektedirler.⁴¹⁵

GİB ile ilgili olarak en son Kasım 2008’de 2008/104 sayılı Direktif yürürlüğe girmiştir. Bu Direktifin 2. maddesinde yer alan “Direktifin Amacı” bölümünde GİB çalışanlarına diğerleriyle eşit muamele yapılmasının, bu sayede çalışma kalitesinin yükseltilmesinin, işverenler tarafından esnek çalışma türlerinin oluşturularak yeni işlerin yaratılmasının ve bu sayede daha çok GİB çalışanı istihdam edilmesinin

⁴¹⁴ Çifter, Demir, **a.g.m.**, s. 11.

⁴¹⁵ Türkiye Haber-İş Sendikası, “Geçici Büro İşçiliği”, (Çevrimiçi) www.haberis.org.tr/res/taw.pdf, 24 Mayıs 2009.

amaçlandığı belirtilmektedir. AB Direktiflerinin üye ülkeler tarafından, belli bir süre içinde ulusal mevzuatlarına uyarlanması gerekmektedir.

4.3.3.2. Faaliyetlere Yönelik Kısıtlamalar

2000 yılında yapılan geniş kapsamlı bir çalışmaya göre AB ülkelerinde faaliyet GİB ile ilgili yasal kısıtlamalar bakımından ülkeler beş ana kategoriye ayrılmıştır:⁴¹⁶

- **Liberal:** Düzenlemeleri genellikle toplu sözleşmelerle belirlenen, çok az kısıtlaması olan ülkelerdir. Avusturya, Danimarka, Finlandiya, İrlanda, Hollanda, İsveç ve İngiltere bu gruba örnek olarak gösterilmektedir.
- **Zaman sınırlı:** GİB çalışanı ile kullanıcı işletme arasındaki sözleşme süresinin en fazla ne kadar olacağına ve en fazla kaç kez yenileneceğine ilişkin sınırlamaları olan ülkeler bulunmaktadır. Birçok AB ülkesinde bu sınırlama mevcuttur.
- **Sebeup ve zaman sınırlı:** Belçika, Fransa, İtalya, Lüksemburg, Portekiz ve İspanya'da GİB'nin kullanma sebeplerini içeren sınırlamalar getiren ülkeler bulunmaktadır.
- **Sektör sınırı bulunan:** Belçika, Almanya, İtalya ve Hollanda, İspanya gibi bazı ülkeler belli sektörlerde GİB kurulmasına izin vermemektedirler. Tarım, inşaat, kamu, liman işletmeleri genellikle izin verilmeyen sektörlerdir.
- **Tamamen yasaklı:** Bazı ülkelerde GİB kurulmasına izin verilmemektedir. Hatta geçici çalışmanın yasaklı olduğu ülkeler de vardır. Örneğin 2001 yılına kadar Yunanistan'da bu çalışma şekli yasaklanmış, 2001 yılında yasal hale gelmiştir.

⁴¹⁶ Clauwaert, a.g.e., s. 6.

Yukarıda belirtilen iki temel yaklaşımdan ötürü, GİB ile ilgili olarak, bu yolla yapılan çalışmanın kalitesini arttırabilecek daha az sınırlamaları olan başka yolların bulunması gerektiği önerilmektedir.

Portekiz ve Belçika'da GİB çalışanı ile kullanıcı işletme arasındaki sözleşmenin süresi, yapılacak işin yapılma sebebine bağlı olarak belirlenmektedir. Örneğin geçici olarak beklenmeyen iş artışı durumlarında bu süre 12 ay olarak belirlenmiş, resmi makamın onayı ile en fazla 24 aya kadar uzatılabilmesi öngörülmüştür. Dönemsel işler için bir yıl içinde 6 ay olarak belirlenmiştir.⁴¹⁷

GİB'nin faaliyetleri ile ilgili olarak yapılan düzenlemelerde daha çok sektörel bazı kısıtlamalara gidildiği görülmektedir. İspanya örneğinde belirtildiği gibi niteliği gereği tehlikeli işlerin yapıldığı sektörlerde GİB faaliyet gösterememektedir. Portekiz'de de 1989 yılında çıkarılan ve 2007 yılında revize edilen GİB Yasası ile inşaat sektörü gibi yapılan işin tehlikeli olduğu sektörlerde GİB yasaklanmıştır. Benzer şekilde Belçika da GİB'nin faaliyet gösterdiği sektör ve görevlere yönelik düzenlemeleri liberalleştirirken, 2005 yılında tarım, yiyecek-içecek hizmeti (katering) ve otelcilik alanlarında GİB aracılığıyla çalışmayı yasaklamıştır. 2001 yılından bu yana da GİB'nin inşaat sektöründe faaliyet göstermesi yasaktır.⁴¹⁸

Tablo 15: GİB Görevlendirmeleriyle İlgili Düzenlemeler

	GİB'den yararlanma sebepleri			Yasaklanan sektörler	Görevlendirme süresi	
	Geçerli bir sebebin varlığı	Ekonomik sebeplerle işten çıkarılanların yerine	Grevdeki işçilerin yerine		Bir kerelik görevlendirmeler için	Tekrarlamalar
Avusturya			yasak			
Belçika	evet	yasak	yasak	kara taşımacılığı, liman bölgeleri	kullanım sebebine bağlı olarak değişmekte	
Danimarka			yasak			
Fransa	evet	yasak	yasak		en fazla 18 ay	1 defa
Almanya		işçinin	yasak			2 yıl içinde

⁴¹⁷ Arrowsmith, a.g.e., s. 24.

⁴¹⁸ ILO, *Private Employment Agencies, Temporary Agency*, ss. 7-8.

		rızasına bağlı				en fazla 3 defa
Yunanistan		yasak			en fazla 8 ay	
İrlanda			yasak			
İtalya	evet	yasak	yasak		36 ay	2 yıl içinde en fazla 4 defa
Lüksemburg	evet	yasak	yasak		en fazla 1 yıl	1 yıl içinde en fazla 2 defa
Hollanda			yasak	taşımacılık, inşaat	aşamalı sistem	
Polonya	evet	yasak	yasak	tehlikeli işler, inşaat, ağır sanayi	ardışık 36 ay içinde en fazla 12ay	36 ay bekleme süresi
Portekiz	evet	yasak	yasak	sağlık, güvenlik, inşaat	en fazla 12 ay	İş müfettişliğinin iznine bağlı
İspanya	evet	yasak	yasak	kamu tehlike arz eden sektörler: inşaat, sağlık, kimya, gaz, nükleer, petrol	kullanım sebebine bağlı olarak değişmekte	
İsveç		yasak	yasak	kamu	6 ay	1 yıl bekleme süresi

Kaynak: Graaf-Zijl, Berkhout, **a.g.e.**, p. 7.

Almanya'daki uygulamalar da yasal düzenlemelerle bazı sınırlar dahiline oturtulmuştur. Buna göre GİB ile geçici çalışan arasındaki sözleşme belirsiz süreli; geçici işçi ile kullanıcı işletme arasındaki iş ilişkisi ise en fazla 9 süreli olabilmektedir.⁴¹⁹ Almanya'da 2004 yılına kadar inşaat sektöründe GİB aracılığıyla mavi yakalı işgücü çalıştırılması yasaklanmıştı. Bazı şirketler işçi ile yaptıkları iş sözleşmelerinde GİB aracılığıyla çalışan işçilerin toplu sözleşmeden yararlanamayacağına dair hüküm koymaktadırlar. Norveç de belli kategoride yer alan işçilerin GİB aracılığıyla çalıştırılmasını yasaklamıştır.⁴²⁰

AB ülkelerinin çoğunda greve giren işçilerin yerine geçici işçi çalıştırılması yasaklanmıştır. ILO'nun 188 sayılı Tavsiye Kararı uyarınca da bu yönde bir

⁴¹⁹ Bernhard Boockmann, Tobias Hagen, **The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel**, Germany, Centre For European Economic Research, 2001, s. 6.

⁴²⁰ **A.e.**, s. 8.

düzenleme önerilmektedir. Örneğin İngiltere’de 2003 yılında kabul edilip 2004 yılında yürürlüğe giren ÖİB ile ilgili yasada bu hüküm kabul edilmiştir.⁴²¹ İtalya’da ise hem grevdeki hem de işletmelerin yeniden yapılandırılmaları (reorganizasyonu) sonucu işten çıkarılan işçilerin yerine de geçici işçi çalıştırılmamaktadır.⁴²²

2008/104/EC Direktifinde de belirtildiği üzere İrlanda ve İngiltere dışındaki tüm AB ülkelerinde GİB işçinin asıl işvereni kabul edilmektedir. İngiltere’de konu ile ilgili mevzuat oldukça karmaşık ve çoğunlukla da anlaşılmazdır. İrlanda’da ise kullanıcı işletme normal bir işveren gibi, işçi üzerinde gibi tüm hak ve yetkilere sahiptir.⁴²³

GİB faaliyetleri ile ilgili kısıtlamalarla ilgili olarak AB ülkelerindeki düzenlemeler değişmeye başlamıştır. Bu değişim iki temel yaklaşımdan kaynaklanmaktadır:⁴²⁴

- GİB ile ilgili çok fazla düzenlemeye gidilmesinin temel sebebi GİB’nin gerçekleştirdiği yasal olmayan uygulamaların çalışma yaşamında oluşturduğu olumsuzluklardır. Ancak GİB aracılığıyla gerçekleştirilen mesleki geçici çalışma ile mesleki olmayan geçici çalışmanın tespit edilmesi işgücü piyasalarında güç bir durumdur. Bu sebeple, eğer GİB aracılığıyla yapılan çalışmayla ilgili çok fazla yasal kısıtlamaya gidilir ve hatta işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlıktan yararlanma haklarına sınırlamalar getirilirse GİB aracılığı olmadan yapılan geçici çalışma oranı artacaktır.
- Diğer bir yaklaşım ise GİB’nin sağladığı faydalara dayanmaktadır. Dış kaynaklardan yararlanma işgücü piyasalarında oldukça yaygın bir uygulamadır. Buna göre bilgi toplumunda şirketler, değişimler karşısında hızlı şekilde uyum göstermek için ana faaliyetlerine odaklanıp, diğer faaliyetlerde dış kaynaklardan yararlanma yolunu tercih etmektedirler. Bu durum ise şirketlerin küçülmelerine ve bazı maliyetlerden kurtulmalarına sebep

⁴²¹ ILO, **Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers.....**, s. 9.

⁴²² Treu, **a.g.m.**

⁴²³ Arrowsmith, **a.g.e.**, s. 5.

⁴²⁴ Schiek, **a.g.m.**, ss. 1237-1238.

olmaktadır. Ancak işverenler bu maliyetlerden kurtulurken, bir yandan da yasal gerekliliklerden kaçınmanın getireceği maliyetlerden kurtulmaya da çalışacaklardır. Bu da işçiler açısından olumsuz sonuçlar doğurabilecektir.

4.3.3.3. Düzenlemelerin Toplu Pazarlık Yoluyla Yapılması

GİB ile ilgili düzenlemeler bazı AB ülkelerinde toplu pazarlık ve sosyal diyalog yoluyla yapılmaktadır. Örneğin İsveç, Danimarka ve Finlandiya’da geçici iş ilişkisi kural olarak toplu pazarlık sistemi aracılığıyla düzenlenmektedir.⁴²⁵ İspanya, Belçika, Hollanda ve Fransa’da da toplu pazarlık sistemi işgücü piyasasında önemli bir yere sahiptir.⁴²⁶

Toplu pazarlık ve sosyal diyalog yoluyla yapılan düzenlemelerin dört farklı yolu bulunmaktadır.⁴²⁷

- Ulusal ve sektörler arası düzeyde, en üst seviyedeki sosyal taraflar ve hükümet arasında yapılan anlaşmaları içeren sistem: Bu mekanizma en sık olarak Belçika ve İspanya’da uygulanmakta olup; son dönemlerde İrlanda, Polonya ve İngiltere’de de bazı özel durumlarda görülmeye başlanmıştır. İsveç’te GİB çalışanlarının sosyal sigorta, emekli maaşı, kıdem tazminatı gibi konular toplu pazarlık yoluyla düzenlenmektedir.
- GİB sektöründe yapılan toplu pazarlık sistemi: İtalya, İspanya, Belçika Fransa, Avusturya, Hollanda, İsveç ve Lüksemburg’ta sendikalar ile GİB arasında toplu iş sözleşmelerinin mevcut olduğu görülmektedir.⁴²⁸
- GİB’nin en yoğun faaliyet gösterdiği sektörde yapılan toplu pazarlık sistemi: Sektör bazlı bu uygulamaya bazen kullanıcı işletmeler de üçüncü bir taraf olarak eklenebilmektedir.
- Kullanıcı işletmelerin faaliyet gösterdiği sektörler bazında yapılan toplu pazarlık sistemi⁴²⁹

⁴²⁵ Uşen, **a.g.m.**, s. 177.

⁴²⁶ Clauwaert, **a.g.e.**, s. 6.

⁴²⁷ EUROFOUND, **Temporary Agency Work**, s. 22.

⁴²⁸ Graaf-Zijl, Berkhout, **a.g.e.**, s. 7.

⁴²⁹ EUROFOUND, **Temporary Agency Work**....., s. 22.

Tablo 16: GİB’de Örgütlenme ve Toplu Pazarlık

AB-15	Sektörlerarası (Üçlü sistem)	GİB sektöründe	Kullanıcı işletmelerin bulunduğu sektörlerde	GİB’nin yoğun faaliyet gösterdiği sektörlerde
Avusturya		✓		✓
Belçika	✓	✓	✓	✓
Almanya		✓	✓	✓
Danimarka		✓	✓	✓
İspanya	✓	✓		✓
Finlandiya		✓	✓	✓
Fransa		✓	✓	
Yunanistan				
İrlanda	✓			✓
İtalya		✓		✓
İsveç	✓	✓	✓	✓
İngiltere	✓		✓	
Hollanda		✓		✓
Norveç				
Portekiz				
Lüksemburg		✓		✓

Kaynak: Arrowsmith, a.g.e., p. 22.

4.3.3.4. Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar

Geçici iş ilişkisi ile çalışmada iki temel sorun bulunmaktadır. Bunlardan ilki geçici işçilerin yasal işverenin kim olduğu, ikincisi ise geçici işçilerin GİB ile aralarındaki sözleşmenin belirli süreli mi, yoksa belirsiz süreli mi olacaktır. Geçici işçilerin yasal işverenin kim olduğu sorunu ile ilgili olarak; İngiltere ve İrlanda dışındaki bütün ülkelerde geçici işçiler “geçici istihdam bürosunun işçisi olup, geçici işçi çalıştıran işverenin emir ve talimatları altında çalışan kişi” olarak tanımlanmaktadır.⁴³⁰

⁴³⁰ Aktekin, a.g.m., s. 126.

İngiltere’de ise 1973 tarihli bir Yasa ile “istihdam bürosu” ve “istihdam işletmesi” ayrımına gidilmiştir. Buna göre istihdam bürosu işverenler adına sürekli eleman arayan veya bulan firma, istihdam işletmesi, yani geçici istihdam bürosu ise, başka bir işverenin yönetiminde ve kontrolünde çalıştırılmak üzere işçi istihdam eden firmadır. Bu ikinci durumda başka bir işverene gönderilen işçi, gönderildiği işverenin değil, istihdam işletmesinin işçisi sayılmaktadır. İrlanda’da ise, geçici işçiler gönderildikleri işletmenin işçisi sayılmaktadırlar.⁴³¹ Bu konudaki belirsizlik aslında 2008/104/EC Direktifinde GİB aracılığıyla çalışan işçinin asıl işverenin GİB olduğu belirtilerek çözülmeye çalışılmıştır.⁴³²

Geçici işçilerin GİB bünyesinde belirli süreli iş sözleşmesiyle mi, yoksa belirsiz süreli iş sözleşmesiyle mi çalıştıkları konusunda ise, geçici işçiler, İsveç’te belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmiş sayılmaktadırlar. Almanya’da da bu işçiler, kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmektedir.⁴³³

AB ülkelerinin çoğundaki uygulamada işçiler GİB ile belirli süreli olarak sözleşme yapmaktadırlar ve sözleşmenin niteliği “bireysel iş sözleşmesi” şeklinde olmaktadır. İspanya ve İtalya’da ise belirli ve belirsiz süreli sözleşme yapılabilir. Ancak çoğu ülkede sözleşmeler kural olarak yazılı şekilde yapılmakta ve geçici çalışmanın sebebi, GİB’nin lisans numarası, sosyal güvenlik ve vergi numaraları, çalışma yeri ve sözleşmenin süresi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgiler yer almaktadır.⁴³⁴

GİB, işçiyi hukuken istihdam etmekte ve ücretini ödemekte olmasına rağmen, kullanıcı işletmedeki görevi süresince işçi üzerinde bir otorite kullanma yetkisine sahip değildir. Bu durum, işçinin yönetimi problemini, özellikle de sosyal güvenlik paylarının ödenmesi ve fesih halinde işverenin yükümlülükleri konularını gündeme getirmektedir.⁴³⁵ Ancak 2008/104/EC Direktifinin 2. maddesinde GİB’nin, işçinin

⁴³¹ Aktekin, **a.y.**

⁴³² EU Directive 2008/104/EC, article 2.

⁴³³ Aktekin, **a.g.m.**, s. 126.

⁴³⁴ Clauwert, **a.g.e.**, s. 7.

⁴³⁵ Odaman, **a.g.m.**, (Çevrimiçi)

asıl işvereni olduğunun belirtilmesi üzerine bu yöndeki sorunların giderilmesinin amaçlandığı düşünülmektedir.

5. ÇALIŞANLARIN HAKLARININ KORUNMASI

Geleneksel çalışma türlerinin dışında kalan ve “atipik çalışma” olarak nitelendirilen geçici çalışma, kısmi-sürelili çalışma ve diğer esnek çalışma modelleri genellikle geleneksel çalışma yöntemlerine göre daha düşük ücretlerle, daha kötü çalışma şartlarında çalışılmasını ifade etmektedir.⁴³⁶

GİB ve mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi konusunda yapılan yasal düzenlemelerin çoğunun çalışanların ücret, sosyal olanak ve çalışma koşulları ile ilgili olduğu görülmektedir. Ülkelerin gelişmiş düzeyleri artsa bile geçici istihdam, yapısı gereği kötü niyetli uygulamalarla işçileri istismar edebilecek bir çalışma türüdür. GİB aracılığıyla çalışmanın yaygınlaşmaya başladığı 1990’lı yıllara kadar, AB ülkeleri ve diğer birçok ülkede (ABD hariç) iş hukuku alanındaki düzenlemeler sürekli istihdam esasına göre oluşturulmuştur. Günümüzde yapısı değişen ve esnekliğin bir sonucu ve gereği olarak yaygınlaşan bu çalışma türünün, sürekli istihdam temeline göre yapılan yasal düzenlemelerle yürütülmesinin sakıncalı olacağı açıktır. Bu nedenle ulusal ve uluslararası düzeyde yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmaya başlanmış ve bunlar hızla gerçekleştirilmektedir.

Uluslararası alanda yapılan düzenlemelere ILO’nun ilgili sözleşmeleri ve tavsiye kararları yön vermekte olup; AB çapında AB Direktifleri de ülkelerin ulusal mevzuatları düzenlemelerinde bağlayıcı olmaktadır. Nitekim yapılan incelemelerde ILO sözleşme ve tavsiye kararlarından belirtilen hususların, AB Direktiflerinde de yer aldığı görülmektedir. AB Direktifleri ile işçilerin haklarının korunmasına yönelik olarak yapılan düzenlemelere ek olarak, bazı ülkelerde daha ileri seviyede düzenlemelere yer verildiği görülmüştür. Çalışmanın bu bölümünde, konu ile ilgili

⁴³⁶ D’Addio, Rosholm, **a.g.m.**, s. 460.

ILO sözleşme ve tavsiye kararları ile AB Direktifleri doğrultusunda yapılan düzenleme ve uygulamalar hakkında bilgi verilmesi amaçlanmaktadır.

5.1. ILO SÖZLEŞMELERİ VE AVRUPA BİRLİĞİ KAPSAMINDA YAPILAN DÜZENLEMELER

ILO'nun 181 sayılı sözleşmesinin 4, 5, 9 ve 11. maddeleri bu çalışanların haklarını ve çalışma şartlarını korumaya yönelik düzenlemeler getirmiştir.⁴³⁷ ILO'nun 181 Sayılı Sözleşmesi ve 188 sayılı Tavsiye Kararı, işçilerin hakları ve eşit davranma konularında ciddi güvenceler içermektedir. Sözleşmenin güvence altına aldığı ana hususlar aşağıda belirtilmiştir:

- ÖİB'nin ruhsata bağlanması
- İstihdamdan yararlanmada fırsat eşitliği ve eşit davranılması ve ayırım gözetilmemesi
- İşçilerle ilgili kişisel bilgilerin korunması
- İlgili işçilerden herhangi bedel/para alınmaması
- Çocuk işçiliğine izin verilmemesi
- Göçmen işçilerin korunması

ILO'nun 181 sayılı sözleşmesinde, GİB tarafından işçilerin korunmasına yönelik olarak aşağıda belirtilen konuların, sözleşmeye taraf ülkelerin mevzuatlarında düzenlenmesi gerektiği belirtilmektedir.⁴³⁸

- Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı
- Asgari ücret
- Çalışma süresi ve diğer çalışma koşulları
- Sosyal güvenlikle ilgili yasal haklar
- Eğitimden yararlanma
- İş sağlığının ve güvenliğinin sağlanması

⁴³⁷ ILO, *Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers*....., s. 8.

⁴³⁸ ILO, *Private Employment Agencies Convention 181*, article 11.

- Tazminat ödenecek haller:
 - İş kazaları ya da hastalıkları
 - İflas ve aciz hali
- Doğum ve aile yardımı ile annelik ve ebeveynliğin korunması

Yukarıda belirtilen maddeler ile ilgili olarak işçilerin yeterli ölçüde korunmasını sağlamak görevi GİB'ye verilmektedir. Bu da, ILO tarafından da işçinin asıl işverenin GİB olarak kabul edildiği şeklinde yorumlanabilmektedir.

ILO, 181 sayılı sözleşme ile dönemsel işçi sağlayan özel istihdam kurumlarını da içeren düzenlemeleriyle istihdam hizmetlerinin liberalleşmesine onay vermiş, ancak koyduğu kurallarla iş arayanların sömürülmesine karşı önlemler getirmeye çalışmıştır. Bunun yanı sıra bir yandan çalışma yaşamında esnekliği sağlarken aynı zamanda sosyal koruma ve adaleti gerçekleştirmeye çalışan ILO'nun çabaları uluslararası sözleşmeler yoluyla yeni dengeler kurmaktadır.⁴³⁹

188 Sayılı Tavsiye Kararı ile belirlenen esaslar ise şunlardır:

- Büroların ahlaka aykırı uygulamalarının önlenmesi
- Gerektiğinde yazılı iş sözleşmesi ile işçilerin göreve fiilen başlamadan önce istihdam koşulları konusunda bilgilendirilmeleri
- Kullanıcı işletmenin işçilerinin grevde olması halinde, yerlerine başkalarının çalıştırılmaması
- ÖİB'nin kendilerine bağlı işçilerin kullanıcı işletmelerce istihdamını engelleyememeleri
- Özel bürolar ile kamu istihdam hizmetleri arasındaki ilişki

5.1.1. Eşit Davranma İlkesi

Geçici çalışma işgücü piyasalarına girdiği ilk dönemlerden bu yana iş güvencesi içermeyen, ücret ve diğer çalışma koşullarında sürekli olarak istihdam edilenlerle eşit tutulmayan bir çalışma şekli olma özelliği taşımaktadır. Bu nedenle işverenlerce kötü

⁴³⁹ Dereli, a.g.m., (Çevrimiçi)

niyetli olarak tercih sebebi olan ve özellikle 1990'lı yıllara kadar çoğunlukla işçilerin çaresizlik sebebiyle başvurdukları atipik bir çalışma biçimi olduğunu söylemek mümkündür. Belirtilen sebeplerle birçok ülkede geçici çalışanlara yönelik eşit davranma ilkesi benimsenerek yasal düzenlemeler çerçevesinde bu ilkeler uygulamaya geçirilmeye çalışılmaktadır.

Bu alandaki düzenlemelerin doğrudan geçici çalışmadan ziyade GİB aracılığıyla çalışmayı temel aldığı görülmektedir. Doğrudan geçici çalışmada, çalışanların kayıt altında tutulması oldukça zordur ve kötü niyetli uygulamalarla daha sık karşılaşılabilmektedir. GİB aracılığıyla çalışma kayıt altından tutulan, sistematik bir çalışma şeklidir. Bundan dolayı GİB aracılığıyla çalışmanın teşvik edilmesi amacıyla, yasal düzenlemelerin bu yönde yapıldığını söylemek mümkündür.

AB ülkelerinin mevzuatlarındaki belirgin farklılıklardan ötürü Avrupa Parlamentosu eşit davranma ilkesine bazı istisnalar getirmek durumunda kalmıştır. Buna göre üye devletler, GİB ile belirsiz süreli iş sözleşmesi olan ve görevlendirmeler arasında belirli bir ödenek alan geçici işçiyi ücret bakımından eşit işleme tabi tutma zorunluluğunu sosyal taraflara da danışarak kaldırılabilir.⁴⁴⁰ Direktifin 5/3. maddesine göre üye devletler, Direktifin 1. maddesinde belirtilen eşit davranma ve işçiyi koruma ilkelerini, sosyal taraflara danışmak suretiyle, bu ilkelerin uygun düzeyde sağlanması koşuluyla, toplu sözleşmelerle farklı şekilde uygulayabilmelerine olanak tanımaktadır.⁴⁴¹

2008/104/EC sayılı Direktifin amacını belirtilen 2. maddesinde, çalışma hayatında işçiler arasında eşitliği korumak şartıyla istihdamın artırılması ve esnekliğin geliştirilmesinin amaçlandığı belirtilmektedir. Diğer hükümlerde de eşitliğin sağlanmasına yönelik ayrıntılı hükümler yer almaktadır.⁴⁴²

⁴⁴⁰ Uşen, **a.g.m.**, s. 177.

⁴⁴¹ EU Directive 2008/104/EC, article 5/3.

⁴⁴² EU Directive 2008/104/EC, article 2.

Aynı şekilde ILO'nun 181 sayılı sözleşmesinde de GİB çalışanlarının aynı işi yapan diğer çalışanlarla eşit haklara sahip olması gerektiği yönünde düzenlemeleri bulunmaktadır.⁴⁴³

Eşit davranma ilkesi GİB aracılığıyla çalışan işçilerin kullanıcı işletmede kendilerine eşdeğer diğer çalışanların ücret, sosyal olanaklar ve diğer çalışma koşullarını içermektedir. Aşağıda eşit davranma ilkesinin kapsadığı konular ve detayları anlatılmaya çalışılmaktadır.

5.1.1.1. Ücret ve Çalışma Koşullarında Eşitlik

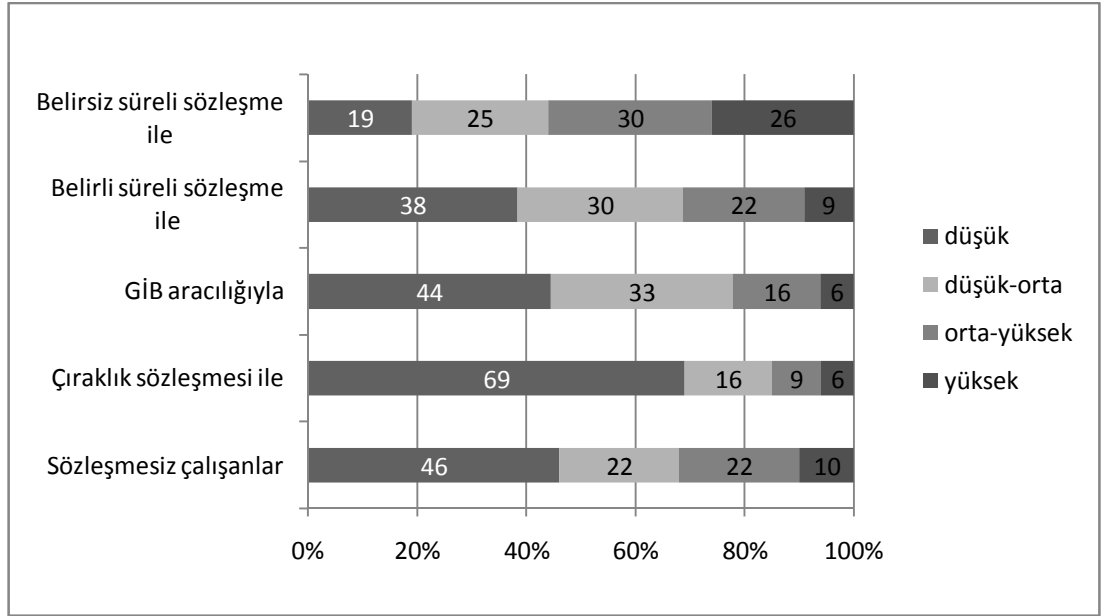
Geçici çalışma, her ne kadar çok az oranda iyi gelir kazanan örnekler olsa da, genellikle sürekli çalışanlara göre önemli ölçüde alt düzeyde ücret ve maddi getiri sağlayan çalışmayı ifade etmektedir. EUROFOUND'un 2002 yılında yayımladığı rapor, İngiltere'de GİB aracılığıyla çalışanların, aynı işyerlerinde benzer işleri yapan sürekli çalışanların haftalık ortalama ücretlerinin % 68'ini kazandığını ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra geçici çalışmada prim ve bonus gibi ek getiriler de çoğunlukla bulunmamaktadır.⁴⁴⁴ 2002 yılı CIETT verilerine göre, Almanya'da GİB aracılığıyla çalışanların ücretleri diğer çalışanların % 22- % 40; İspanya'da ise % 10- % 15 altındadır.⁴⁴⁵

Şekil 21'de 2005 yılı itibariyle AB ülkelerinde GİB aracılığıyla çalışanların aldıkları ücretler düzeylerine göre, diğer çalışanlarla karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir.

⁴⁴³ ILO, *Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers.....*, s. 5.

⁴⁴⁴ Trades Union Congress, *a.g.e.*, s. 8.

⁴⁴⁵ Alewell et al., *a.g.m.*, s. 3.



Şekil 21: AB Ülkelerinde GİB Aracılığıyla Çalışanların Ücret Düzeyleri (%)

Kaynak: Greet Vermeylen, “Informal Employment in the European Union”, WIEGO Workshop on Informal Employment in Developed Countries, Harvard University, 2008, p. 20.

İstihdam biçimi, ücret düzeylerini belirleyen önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir. GİB aracılığıyla çalışmada, İspanya, İtalya gibi bazı AB ülkelerinde işçiyi koruma anlamında ileri düzeyde düzenlemeler mevcutsa da AB ortalamasına göre GİB aracılığıyla çalışanların önemli bir kısmının düşük ücretlerle istihdam edildikleri görülmektedir.⁴⁴⁶

İşgücü maliyetlerinden tasarruf etmek için geçici işçileri tercih etme ve neredeyse yoksulluk sınırında ücretlerle çalıştırma, aslında onların iş tatminlerini olumsuz yönde etkilediğinden verimliliklerini düşürmektedir.⁴⁴⁷ Dolayısıyla kazanç sağlamayı hedefleyen işletmeler, zarar görmektedir.

2008/104/EC Direktifi'nin 5/1. maddesinde GİB aracılığıyla çalışanlara, kullanıcı işletme tarafından, görevlendirildikleri süre boyunca aynı ya da benzer işi yapan diğer çalışanlarla eşit koşulların sağlanması yönünde bir hüküm yer almaktadır. Buna

⁴⁴⁶ Vermeylen, **a.g.m.**, s. 20.

⁴⁴⁷ Sandrine Cazes, Sher Verick, Caroline Heuer, **Labour Market Policies in Times of Crisis**, Geneva, ILO Publications, 2009, s. 5.

göre, GİB aracılığıyla çalışanların ücretleri ve diğer maddi karşılıkları kullanıcı işletmede kendilerine eşdeğer olan diğer çalışanlarıkiyle aynı olacaktır. Ulusal mevzuatlarda bu hükmü sağlayıcı yönde düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

Bazı ülkelerde bu konuda önemli düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Örneğin Almanya'da 2004'den bu yana işgücü piyasasındaki yeni düzenlemeler kapsamında GİB aracılığıyla çalışanlar ile diğer çalışanların ücretleri arasındaki büyük fark yasalarla ve toplu sözleşmelerle kapatılmaya çalışılmaktadır. Fransa, Yunanistan, İtalya, İspanya ve Finlandiya gibi bazı AB ülkelerinde de ücret adaleti yönünde düzenlemelerin bir süredir var olduğu görülmektedir.⁴⁴⁸

Ücret ile ilgili bir diğer sorun ise, GİB aracılığıyla çalışanların kullanıcı işletmedeki görev süreleri bittiğinde ücret alıp almayacakları konusudur. Direktifin 5/2. maddesinde, GİB ile işçi arasında belirsiz süreli sözleşme olması durumunda, görevlendirmeler arasındaki boşluklarda GİB tarafından işçiye ücret ödeneceği belirtilmektedir. Ancak bu durum ülkelerin ulusal mevzuatlarına bırakılmış olup; bu konuda liberal düzenlemeleri bulunan ülkelerde GİB'nin işçilerle belirsiz süreli sözleşme yapma yoluna gitmeyi tercih etmeyecekleri düşünülmektedir. Öte yandan katı düzenlemeler içeren ülkelerde ise bu tür bir iş aracılığını iktisadi bir faaliyet olarak gerçekleştirmek isteyen girişimcilerin, bunu büyük bir maliyet unsuru olarak görebilecekleri ve GİB sektörünün bu durumdan olumsuz olarak etkilenebileceği öngörülmektedir.

Ücretin yanında diğer çalışma koşullarında da eşitlik yapılması gerektiği, fiziksel ortam, sosyal haklar ve diğer maddi karşılıkların temininde ayırım yapılmaması gerektiği Direktifte belirtilen bir diğer konudur.

5.1.1.2. İş Güvencesinin Sağlanması

Geçici işçilerin en büyük sorunlarından biri iş güvencelerinin olmamasıdır. Güvencesizlik, 1990'lı ve 2000'li yıllarda özellikle ABD, İngiltere ve Japonya gibi

⁴⁴⁸ Alewell et al., **a.g.m.**, s. 3.

işsizliğin görece daha düşük olduğu gelişmiş ülkelerde de yaygınlaşmıştır. Güvencesizlik özellikle geçici çalışanlar ve kısmi süreli çalışanlar arasında oldukça yüksek düzeyde yaşanmaktadır. Benzer biçimde niteliksiz çalışanlar niteliklilere göre daha yüksek güvencesizlikle karşı karşıyadır. Örneğin, İngiltere’de 1970-1990 yılları arasında mavi yakalı çalışanların güvencesizlik riski yaklaşık iki kat artış göstermiştir.⁴⁴⁹

Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu’nun (IMF) 2008 yılında yapmış olduğu ve dünya üzerinde birçok ülkenin metal sendikalarının katılmış olduğu “İstihdam Uygulamalarındaki Değişiklikler ve Güvencesiz Çalışma Araştırması”nın sonuçlarına göre metal sektöründe güvencesiz çalışma, işverenlerin esnekliği arttırmak ve riskleri işçilerin üzerine atmak amacıyla kadrolu işgücü istihdamını azaltması veya sınırlamasının bir sonucu olarak görülmektedir. Buna bağlı olarak işler kadrolu olmaktan çıkmakta, geçici, günlük, güvensiz ve arızı işlere dönüşmektedir.⁴⁵⁰

Günümüze dek gelişmiş ülkelerde bile geçici işçiler o denli istismar edilmişlerdir ki ulusal ve uluslararası alanda bazı önlemlerin alınması zorunlu hale gelmiştir. AB Parlamentosu çıkardığı Direktiflerle, ILO da hazırladığı sözleşme ve tavsiye kararlarıyla uluslararası düzeyde, geçici çalışanların iş güvencelerini bir ölçüde sağlamaya çalışmışlardır. Bu düzenlemeleri ulusal mevzuatlarına uyarlamakla yükümlü olan AB ülkelerinden bazıları bunlarla yetinmeyip daha ileri düzeyde önlemler almayı uygun görmüşlerdir.

Kriz dönemlerinde ÖİB tarafından GİB aracılığıyla çalışan işçiler ilk işten çıkarılanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Almanya’da Ekim 2008’i izleyen ilk 4-6 ay içinde işinden olan kiralık işçi sayısının 100 ile 150 bin arasında olduğu tahmin edilmektedir. Japon Hükümeti ise 2008 yılının ikinci yarısında 85 bin kiralık işçinin

⁴⁴⁹ Hasan Ejder Temiz, “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, **Çalışma ve Toplum**, No: 2, 2004, s. 61.

⁴⁵⁰ Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF), **İstihdam Uygulamalarındaki Değişiklikler ve Güvencesiz Çalışma Araştırması**, İstanbul, Engin Matbaacılık, 2008, s. 5.

işten çıkarıldığını bildirmektedir. ABD’de Aralık 2007’den Nisan 2009’a kadar geçen sürede her ay 52 bin kiralık işçi işten çıkarılmıştır.⁴⁵¹

GİB aracılığıyla çalışmaya veya doğrudan geçici çalışmaya ilişkin olarak iş güvencesi konusunda yapılan düzenlemelerin katılık düzeyi bakımından zaman zaman farklılaştığı görülmektedir. Bunun en temel sebebi olarak ise, geçici çalışmaya ilişkin çok katı yasal düzenlemelerin bulunduğu ülkelerde bu çalışma türünün tercih edilmemesi olduğu belirtilmektedir. Örneğin 1996-2001 yılları arasında başta Belçika, Finlandiya, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, Portekiz, İspanya ve İngiltere olmak üzere diğer OECD ülkelerinde geçici çalışanların iş güvencesi konusundaki düzenlemeler bir ölçüde esnetilmiştir.⁴⁵²

Özellikle son on yılda geçici çalışanların çoğu, ülkelerin koruyucu düzenlemeleri göz ardı etmelerinden dolayı kendilerini iş güvencesinden yoksun hissetmektedir. Ancak AB işgücü piyasalarında güvenceli esneklik anlayışının önem kazanmaya başlamasıyla birlikte önemli reformlar yapılmaya başlanmıştır.⁴⁵³

GİB çalışanlarının iş güvencelerinin sağlanması konusunda ileri düzeyde düzenlemeler yapan ülkelerden biri Almanya’dır. 1999 yılının Ocak ayında yürürlüğe giren Esneklik ve Güvenlik Anlaşması ile aynı yılın Temmuz ayından itibaren GİB, işçi ile ardışık olarak 3 kez sözleşme imzalanması halinde işçinin sürekli olarak istihdam edileceğini öngörmektedir.⁴⁵⁴ Almanya’da işten çıkarma konusunda işçiyi koruma amacı ile katı düzenlemeler bulunmaktadır. Yasal unsurların yanı sıra toplu sözleşmelerle de daha ileri düzeyde düzenlemeler yapılabilmektedir. Tüm bu düzenlemeler sonucunda işten çıkarma işverenler için

⁴⁵¹ Gaye Yılmaz, “ILO’da ve Uygulamada İşçi Kiralama Olgusu”, **Türkiye Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ocak-Şubat-Mart 2010, s. 34.

⁴⁵² Kahn, **a.g.e.**, s. 1.

⁴⁵³ Facchinetti, Origo, **a.g.m.**, s. 16.

⁴⁵⁴ EUROFOUND, “Impact of Flexibility and Security Act on Temporary Work Sector”, (Çevrimiçi) <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/06/inbrief/nl9906146n.htm>, 24 Nisan 2011.

prosedürlerin karmaşıklığı ve cezaların yüksekliği sebebiyle zaman alıcı ve maliyetli bir uygulama olmaktadır.⁴⁵⁵

GİB aracılığıyla yapılan geçici çalışma ile doğrudan geçici çalışma arasında iş güvencesi bakımından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Örneğin İngiltere’de yapılan ampirik bir araştırmaya göre, yapılan çalışmanın geçici olmasıyla, çalışanların algıladıkları iş güvencesi arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Buna göre geçici çalışma, algılanan iş güvencesini olumsuz yönde etkilemektedir. Ancak GİB aracılığıyla çalışan geçici işçilerin ise doğrudan geçici çalışanlara oranla algıladıkları iş güvencesi daha yüksektir.⁴⁵⁶ Hollanda ve Danimarka’da ise çalışma yaşamında esneklik uygulamaları oldukça başarılıdır. Düşük işsizlik düzeyi, yüksek seviyede algılanan iş güvencesi sebebiyle bu alanda fazla yasal düzenlemeye gerek duyulmamıştır.⁴⁵⁷

5.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği

Son yıllara kadar işletmeler tarafından yapılması genellikle bedenen güç, tehlikeli ve “kötü işler” olarak nitelendirilen ve olumsuz çalışma koşullarında gerçekleştirilebilecek işler geçici işçiler tarafından yaptırılmaktaydı.⁴⁵⁸ Belirtildiği gibi bazı AB ülkelerinde tehlikeli işlerin yapıldığı sektörlerde geçici çalışma ve GİB aracılığıyla çalışma yasaklanarak işçilerin kötü niyetli uygulamalarla karşılaşması engellenmeye çalışılmaktadır.

91/383 sayılı AB Direktifi belirli süreli sözleşmeyle çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeleri kapsamaktadır. Direktifin 2. maddesinde Direktifin amacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin diğer çalışanlarla eşit olarak sağlanmasının amaçlandığı belirtilmektedir.

⁴⁵⁵ Boockmann, Hagen, **a.g.m.**, s. 4.

⁴⁵⁶ Cuyper, Isaksson, Witte, **a.g.m.**, s. 205.

⁴⁵⁷ Facchinetti, Origo, **a.g.m.** p, 17.

⁴⁵⁸ Arne L. Kalleberg, “Bad Jobs in America”, **Inequality Summer Institute 1999**, Session II: Who Gets Ahead, April 1999, s. 8.

2008/104/EC sayılı Direktifte de, 91/383 sayılı Direktifte belirtilen esasların GİB aracılığıyla çalışanları için de geçerli olacağı ve bu çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iyileştirilmesinin amaçlandığı belirtilmektedir. Her iki Direktifte de ilgili çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeteri düzeyde eğitim-geliştirme faaliyeti sunulması zorunlu kılınmaktadır.

İspanya’da yapılan bazı araştırmaların sonuçlarına göre geçici istihdam ile iş kazaları arasında güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun en önemli sebebi olarak da çalışma koşullarının olumsuzluğu ve geçici işçilere ilişkin gözetim ve kontrol faaliyetinin yeterince yapılmaması gösterilmektedir.⁴⁵⁹ Başka bir araştırmanın sonucuna göre ise geçici çalışanların iş kazalarına uğrama oranı, sürekli olarak çalışanlardan % 10-15 daha yüksektir. Hollanda’da özellikle kimya sektöründe iş kazaları oranının geçici çalışanlar açısından yüksek olduğu tespit edilmiştir.⁴⁶⁰

GİB aracılığıyla çalışmanın, yasal düzenlemeler sayesinde doğrudan geçici çalışmaya göre iş güvenliğini arttıracığı düşünülmektedir. Bu kapsamda eşit davranma koşulu gereğince bu işçilere yönelik kontrol mekanizmasının daha etkili yürütüleceği ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile işçilerin bu alanda geliştirilmesinin kendilerine olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ulusal mevzuatlarla belirlenen esaslara da bağlı olarak bazı sektörlerde GİB aracılığıyla çalışmanın yasaklanmış olması, ülkeler arasında iş sağlığı ve güvenliği düzeyi açısından farklılıklar oluşturabilecektir.

5.1.3. Eğitim ve Kariyer Fırsatı Tanınması

Geçici çalışmanın olumsuzluklarından biri de kariyer eğitim ve sosyal olanaklar gibi konularda diğer çalışanlarla eşit haklara sahip olamamalarıdır. Daha düşük ücretlerle

⁴⁵⁹ Viginia Hernanz, Luis Toharia, **Do Temporary Contracts Increase Work Accidents? A Microeconomic Comparison Between Italy and Spain**, Spain, FEDEA Publications, 2004, s. 5.

⁴⁶⁰ Karl Kuhn, Jorma Saari, Mercedes Tejedor, **New Trends in Accident Prevention Due To The Changing World of Work**, Luxembourg, Office For Official Publications of the European Communities, 2002, s. 10.

çalışıp bu haklardan da mahrum bırakıldıklarından yapılan araştırmalara göre iş tatminleri oldukça düşük seviyededir.⁴⁶¹

GİB aracılığıyla çalışanlara diğer çalışanlarla eşit koşullar sağlanmasına yönelik düzenleme yapılan konulardan biri de eğitim ve kariyer fırsatında eşitliğin tanınması ile ilgilidir. 2008/104/EC Direktifi'nin 6. maddesi bu konuyu düzenlemektedir. Bu maddeye göre kullanıcı işletme tarafından açık pozisyonlara eleman alımında, terfilerde GİB çalışanlarına da diğer çalışanlarla eşit haklar tanınacaktır. İlgili pozisyonlar çeşitli yollarla (ilan, duyuru vb.) bu çalışanlara duyurulacaktır. Benzer şekilde eğitim-geliştirme faaliyetlerine GİB aracılığıyla çalışanlar da dahil edilecektir. Bu konularda GİB'nin de denetleyici rol üstleneceği de belirtilmektedir.

Belirtilen madde Direktifte, "istihdama giriş, sosyal haklar ve eğitim-geliştirme" başlığını taşımaktadır. Bu çerçevede Direktifin düzenlediği konulardan biri de kullanıcı işletmenin çalışanlarına sunduğu servis, yemek, çocuk bakımı gibi olanaklardan GİB çalışanlarının da eşit haklara sahip olacağı yönündedir.

Konu ile ilgili ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararlarında da ÖİB ve GİB aracılığıyla çalışanların eğitim-geliştirme faaliyetlerinde diğer çalışanlarla eşit haklara sahip olmaları önemli bir konu olarak düzenlenmiştir.

5.1.4. Örgütlenme ve Toplu Pazarlıktan Yararlanma Hakkı

AB ülkelerinde GİB çalışanlarının yasal olarak örgütlenme ve toplu pazarlıktan yararlanma hakları bulunmaktadır. 181 sayılı ILO sözleşmesinin 4. ve 11. maddeleri GİB çalışanlarının örgütlenme ve toplu pazarlıktan yararlanma hakkını düzenlemektedir.⁴⁶²

⁴⁶¹ Andrea Ichino, Fabrizia Mealli, Tommaso Nannicini, "Temporary Work Agencies in Italy: A Springboard Toward Permanent Employment?", **Giornale Degli Economisti e Annali di Economia** Vol. LXIV, No: 1, s. 6.

⁴⁶² ILO, **Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers.....**, s. 8.

AB ülkelerinde genel olarak GİB çalışanlarının GİB'nin bağlı bulunduğu sektörde veya görev yaptıkları işletmelerin ait oldukları işkolunda kurulu sendikalara üye olmaları serbesttir. GİB çalışanlarının örgütlenme oranları bu konuda kayıtları tutulan ülkeler bazında aşağıda belirtilmiştir:⁴⁶³

Fransa: % 0,9

İtalya: % 1,4 - % 1,7

Lüksemburg: % 5

Slovenya: % 0,18

Avusturya: beyaz yakalı çalışanlar % 5; mavi yakalı çalışanlar % 5-10

Hollanda: % 7

İsveç: beyaz yakalı çalışanlar % 17; mavi yakalı çalışanlar % 50-60

Finlandiya: % 44

Danimarka: % 50

Belçika: % 60

AB ülkelerinde toplu pazarlık, sektörel (işkolu), ulusal ve işletme düzeylerinde yapılmaktadır. Bu durum, ülkelerin ulusal mevzuatlarına göre değişmektedir. Ancak GİB aracılığıyla çalışmaya ilişkin toplu pazarlık sisteminin AB genelinde tam olarak gelişmediği belirtilmektedir. Bunun sebebi olarak da sektörün yeni olması, sendikaların bu yeni sektörle toplu pazarlığa girmeye şüphe ile yaklaşmaları gösterilmektedir. Ancak Hollanda ve İsveç gibi az sayıda ülkede toplu pazarlık sistemi gelişmiştir. İspanya ve İtalya'da yeniden yapılan düzenlemeler sonrasında önceden adım adım ilerleyen bu sistemin hızlandığı belirtilmektedir.⁴⁶⁴

Almanya'da GİB aracılığıyla çalışanların korunmasına yönelik düzenlemeler toplu sözleşme ve çalışma konseylerinin rolünü de içerecek şekilde hazırlanmaktadır. Ayrıca toplu sözleşmeler işçilerin lehine yasaların öngördüğünden daha ileri seviyede düzenlemeler de içerebilmektedir. Örneğin GİB aracılığıyla çalışanların işten çıkarılması maliyet, zaman ve prosedür açısından oldukça zor hale

⁴⁶³ EUROFOUND, *Temporary Agency Work*, s. 3.

⁴⁶⁴ Storrie, *a.g.e.*, s. 13.

getirilmektedir.⁴⁶⁵ 2003 yılından bu yana ülkede GİB çalışanlarının hakları ile ilgili sektörel düzeyde birçok toplu sözleşme gerçekleştirilmektedir.⁴⁶⁶ Finlandiya’da ücret ve çalışma koşulları ile ilgili düzenlemelerin genellikle toplu sözleşmelerle gerçekleştirildiği belirtilmektedir.⁴⁶⁷

AB ülkelerinde GİB çalışanları için ayrıca kurulmuş bulunan, başka bir deyişle GİB sektörü bazında kurulu bulunan çok az sayıda sendika vardır ancak bir dizi önemli sendika ve konfederasyon GİB çalışanlarını temsil etmek amacıyla girişimler başlatmışlardır. Yeni üye olan AB ülkelerinde ise GİB çalışanlarının sendikalaşma oranları oldukça düşüktür.⁴⁶⁸

AB çapında toplu pazarlık sistemi gelişmiş de olsa GİB aracılığıyla çalışanların sendikalaşma oranlarının düşük olmasında sektörün yeni olması, geçici istihdama yönelik özellikle sendikaların olumsuz tutumları veya konuya şüphe ile yaklaşmaları, GİB aracılığıyla çalışmanın biraz karmaşık bir çalışma ilişkisi olması ve yasal düzenlemelerin tam istenilen düzeye gelememesi gibi sebeplerin etkili olduğu düşünülmektedir. Nitekim işçilerin kullanıcı işletmede mevcut olan bir toplu sözleşme var iken kendi asıl işverenleri olan GİB sektöründe yapılmış bir toplu sözleşmeden mi yararlanacakları, durum böyle ise çalışanlar arasında söz konusu olabilecek eşitsizliklerin çözümü gibi karmaşık konularla ilgili her ülkede açık düzenlemelerin olmadığı veya bu konuda bir karara varılamadığı düşünülmektedir. Bir kaç AB ülkesinde bu sorulara netlik kazandıracak düzenlemeler varsa da genel olarak bakıldığında eksikliklerin olduğu görülmektedir.

2008/104/EC sayılı AB Direktifinde uygulamada karşılaşılan birçok sorun açıklığa kavuşturulmuş olsa da GİB aracılığıyla çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlıktan yararlanma hakları ile ilgili bağlayıcı bir düzenlemeye gidilmediği, görülmektedir. Direktif metni içerisinde Direktifin esaslarının belirtildiği bölümün 19. maddesinde,

⁴⁶⁵ Boockmann, Hagen, **a.g.e.**, s. 4.

⁴⁶⁶ Antoni, Jahn, **a.g.e.**, s. 7.

⁴⁶⁷ Trades Union Congress, **a.g.e.**, s. 12.

⁴⁶⁸ Trade Union Congress, **a.g.e.**, s.12.

toplu pazarlık sistemi ile ilgili sosyal taraflar arasındaki ilişkilere ve bu Direktifin ulusal yasalarla düzenlenmesi ve uygulanmasına Direktifin etki etmediği belirtilerek konunun ülkelerin kendi mevzuatları doğrultusunda belirlenerek uygulanacağı yazmaktadır. Bu maddeye göre ilgili düzenlemelerin gerçekleştirilmesinin ve yürütülmesinin temel bazı esaslar çerçevesinde üye ülkelere bırakıldığı anlaşılmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE VE GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI

Ülkemizde faaliyet gösteren ÖİB'nin mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi kurması veya bu hizmeti sağlaması yasal değildir. İstihdam hizmetlerinin yasallaştırılması sürecinde bu faaliyete de yasallık kazandırılması girişimlerinde bulunulmuş ancak çeşitli kesimlerin tepkileri sonucu gerçekleştirilememiştir. Bu nedenle ülkemizde GİB adıyla faaliyet gösteren işletmeler bulunmamaktadır. Ancak son yıllarda yapılan yasal düzenleme çalışmaları ile gündeme gelen ve uluslararası alanda gerek AB Müktesebatına, gerekse de ILO normlarına uyum anlamında ülkemiz açısından önemli bir konu olan GİB ve mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin yasallaşması ileri dönemlerde söz konusudur. Bu bölümde GİB'nin ülkemiz açısından potansiyel önemini ortaya koymak ve yasallaşması için yapılan çabaları aktarmak üzere öncelikle işgücü piyasasında aracılık kavramı dahilinde, ÖİB'nin ülkemizdeki yeri ve önemi ele alınacak; daha sonra GİB'nin ülkemiz açısından önemi anlatılmaya çalışılacaktır.

1. TÜRKİYE'DE İŞ ARACILIĞI

Ülkemizde iş aracılığı hizmeti, bu faaliyeti özel kurumların da gerçekleştirmesine olanak tanıyan 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girene dek monopol bir yapıda olup, sadece KİB tarafından yürütülmekteydi. KİB'nin dışında iş aracılığı faaliyeti yapılmasına yönelik düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nun 90. maddesi içinde yer almaktadır. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile 2004 yılının Haziran ayından itibaren ÖİB faaliyete geçmiş bulunmaktadır.⁴⁶⁹

Türkiye'de iş aracılığı devlet tekelinde yürütülen bir faaliyet olarak başlamış ve yakın geçmişe kadar bu yapıda devam etmiştir. Bu nedenle ülkemizde iş aracılığı

⁴⁶⁹ İnci Kayhan Kuzgun, "Manisa İlinde Özel İstihdam Büroları'nın Etkinliği", **Yönetim ve Ekonomi**, C. XV, No: 2, 2008, s. 74.

konusu çerçevesinde, ilk yasal düzenlemeler ve kamu istihdam hizmetleri ile ilgili bilgilerin verilmesi, daha sonra ülkemizde ÖİB'nin gelişimi ve işgücüne katkısı konusunun detaylarına değinilmesi uygun görülmektedir. Bu kapsamda öncelikle iş aracılığı konusunda ülkemizde gerçekleştirilen yasal sürecin gelişimi ele alınacaktır.

1.1. İLK YASAL DÜZENLEMELER

Ülkemizde iş aracılığı uzun yıllar boyunca sadece kamu hizmeti olarak gerçekleştirilmiştir ve 2000'li yıllara kadar bazı kesimler tarafından özelleştirilmesi mümkün olarak görülmeyen bir hizmet olarak görülmüştür. Bu bakımdan birçok gelişmiş ülkenin gerisinde seyreden iş aracılığıyla ilgili düzenlemeler 2003 yılına kadar kamu istihdam hizmetine yönelik olarak gerçekleştirilmiştir.

Türk İş Hukukunda iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerinin resmi kurumlarca yürütülmesi ile ilgili yasal düzenleme çalışmalar ilk defa 1930'larda devlet öncülüğünde sanayileşme programlarının uygulanması ile alınmıştır. 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu'nda gerek kamu gerekse özel sektör işverenlerinin işgücü ihtiyaçları dikkate alınarak resmi istihdam kurumu oluşturulması ile ilgili hükümlere (m.63-70) yer verilmiştir. Bu Yasa'nın kabulüne kadar geçen sürede iş aracılığının hiçbir denetim olmaksızın serbestçe yapıldığı görülmüştür.⁴⁷⁰

Ülkemizde iş aracılığı ile ilgili ilk yasal düzenlemeler kapsamında bu faaliyeti ilk kez remi bir kamu istihdam hizmeti şeklinde yürütecek olan İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun kurulması, yeniden yapılandırma sürecinde Türkiye İş Kurumu olarak değiştirilmesi ve Kurum'un günümüzdeki görev ve faaliyetleri ele alınmaya çalışılmıştır.

⁴⁷⁰ Uşen, a.g.m., s. 348.

1.1.1. İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Kurulması

Ülkemizde iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetleri ilk kez 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Yasa, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetleri için bir kamu iş ve işçi bulma kurumu kurulmasını hükme bağlayarak, bu hususta devlet tekeli ilkesini benimsemiş, Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonra işçilere iş ve işlere işçi bulmak üzere, kazanç amacıyla özel büro açılmasını yasaklamıştır. 3008 sayılı İş Kanunu, yayımını izleyen üç yıl içinde İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun (İİBK) kurulmasını öngörmekteydi. En geç 1939 yılında kurulması gereken İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun kurulmasına ilişkin tasarının meclise sunulması II. Dünya Savaşı sebebiyle 1945'ten sonra gerçekleşebilmiştir.⁴⁷¹

21.01.1946 tarih ve 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumunun Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Yasa ile iş ve işçi bulma hizmetleri, kamu hizmeti olarak İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) bünyesinde ülke çapında teşkilatlanarak sürdürmeye başlamıştır.⁴⁷²

1.2. İŞ ARACILIĞINDA MONOPOL YAPI VE KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİ

Emeğin istismarını önlemek, çok uzun bir dönem idari ve mülki yöneticilerin temel sorunlarının başında gelmiş ve istihdam hizmetlerinin devlet tarafından yürütülmesini zorunlu kılmıştır. Bu nedenle istihdam hizmetleri kamu kurumları tarafından üstlenilmiştir.⁴⁷³

Ülkemizde 1475 sayılı önceki İş Kanunu'nun 83-85. maddeleri uyarınca iş aracılığı faaliyeti devlet tekelinde bir faaliyet olarak düzenlenmiş, özel faaliyet olarak

⁴⁷¹ Cihan Selek, "Türkiye'de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları", **Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, 2005, s. 81.

⁴⁷² Fırat, **a.g.m.**, (Çevrimiçi)

⁴⁷³ Ertan Beceren, Murad A. Kasalak, "Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ve Üye Ülke Stratejilerinin 10 Hedef Kapsamında İstihdama Yönelik Uygulamaları", **Ekonomi Bilimleri Dergisi**, C. II, No: 2, s. 51.

yasaklanmıştı.⁴⁷⁴ 1946 yılında çıkartılan 4837 sayılı Yasa ile kurulan İİBK ile işgücü piyasasında kural olarak yalnızca devletin faaliyet gösterebileceğini benimsemiş ender ülkelerden birisi olmuştur. İİBK, başta iş aracılığı olmak üzere diğer hizmetleri sunmaya çalışmaktadır.⁴⁷⁵ Ülkemizde kamu istihdam hizmetlerinin çalışma ilkeleri aşağıda belirtilmiştir:⁴⁷⁶

- Tarafsızlık: Kurumlar belirli bir iş veya işveren grubunun menfaatleri doğrultusunda faaliyette bulunamazlar ve belirli bir siyasi görüş yönünde de çalışamazlar.
- Sistematik Çalışma: Kurumun iş piyasası üzerindeki etkinliğinin aktif şekilde sağlanabilmesi, uygun işlere uygun işgücünün temin edilebilmesi için bilgili metotlu olarak çalışması gerekmektedir.
- Ücretsiz Hizmet: Kamu hizmeti amacı ile çalışan bu kurumlar, nitelikleri itibari ile ücretsiz olarak faaliyet göstermektedirler.
- Serbestlik: Ülkemizde KİB yoluyla işçi temin etme konusunda bir zorunluluk bulunmamaktadır.
- Çalışma ve Kimlik Karnesi Verilmesi: İşçilerin çalışmış oldukları yerler, yaptıkları işleri gösteren, cezaları ve ödülleri belirten karne verilmesidir.

Emek piyasasının serbestleşmesi yönünde, kamunun istihdam hizmetlerinden olabildiğince çekilerek özel istihdam hizmetlerine yer açması, Avrupa’da 1970’lerde başlamakla birlikte, 1980’lerde hızla artma eğilimi göstermiştir.⁴⁷⁷ Ancak, Türkiye’de devlet tekeli ilkesi 1990’lı yılların başından itibaren tartışılmaya başlanmış ve sistem değişikliği gereği üzerinde durulmuştur.⁴⁷⁸

⁴⁷⁴ Süral, “Özel İstihdam Büroları...”, s. 19.

⁴⁷⁵ Ata, **a.g.m.**, s. 24.

⁴⁷⁶ Erdem Cam, “Sendikal Perspektiften Özel İstihdam Büroları ve Türkiye”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2005, s. 27.

⁴⁷⁷ Sayın, “Değişen Emek Piyasasında”, s. 359.

⁴⁷⁸ Ata, **a.g.m.**, s. 17.

1.2.1. Kamu İstihdam Hizmetlerinde Yeniden Yapılanma Süreci

Ülkemizin öncelikli sorunlarından biri, işsizlikle mücadele ve istihdam olanaklarının artırılmasıdır. Küreselleşme iddia edildiği gibi özellikle birçok gelişmiş ülkede ekonomik büyümeyi sağlayabilmiştir, ancak bu daha fazla iş yaratamamaktadır. Bunun sonucunda istihdam hizmetlerinde yeni önlemler alınması gereği duyulmuştur.⁴⁷⁹

İşgücü piyasasının iş ve işçi bulma faaliyetlerinin düzenlenmesi, işsizliğe karşı alınacak önlemlerle ilgili 2, 34, 88, 96 ve 122 sayılı ILO sözleşmelerinin ülkemiz tarafından onaylanması rağmen İİBK çağdaş ve dinamik bir yapıya kavuşturulamamıştır. Böylece Kurumun sunduğu hizmetler ekonomik ve sosyal gelişme ve ihtiyaçların gerisinde kalmıştır.⁴⁸⁰

Yüksek işsizlik oranı ve genç nüfus yapısına sahip ülkemizde, toplumun istikrarlı bir gelişme göstermesi yönünde de en büyük engellerin başında gelen işsizlikle mücadele ve istihdamın artırılması konularında zaman zaman yeniden yapılanma gereği duyulmaktadır.⁴⁸¹

Ülkemizde KİB, işgücündeki bu farklılaşmanın ortaya çıkardığı çeşitlilikteki hizmetleri sunmakta yeterli esnekliği gösterememektedir.⁴⁸² Bu sebeple yeniden yapılanmanın ilk adımı olarak İİBK, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) adıyla yeniden düzenlenmiştir.

1.2.1.1. Türkiye İş Kurumu

1993 yılında imzalanan İkras Anlaşması çerçevesinde uygulamaya konulan İstihdam ve Eğitim Projesinin “İstihdam Hizmetlerinin Çeşitlendirilmesi” başlıklı ikinci bölümü çerçevesinde oluşturulan stratejiler sonucunda İİBK'nin, aşamalı olarak işe

⁴⁷⁹ Faruk Sapançalı, “Yeni Dünya Düzeni ve Küresel Yoksulluk”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C. III, No:2, 2001, s. 125.

⁴⁸⁰ A. Can Tuncay, “Anayasa Mahkemesinin İptal Kararından Sonra Türkiye İş Kurumu'nun Hukuki Durumu”, **Çimento İşveren**, No: 2, C. XVI, s. 4.

⁴⁸¹ Kenar, **a.g.m.**, s. 26.

⁴⁸² Kenar, **a.y.**

yerleştirme faaliyetini merkezi olmakta çıkarılması planlanmıştır.⁴⁸³ Bu yeniden yapılanma sürecinde 24.8.2000 tarihli 617 sayılı KHK ile "Türkiye İş Kurumu" (İŞKUR) kurulmuş, 4837 sayılı Kanunla kurulmuş olan "İş ve İşçi Bulma Kurumu"nun varlığına son verilmiştir.⁴⁸⁴ 08.08.2001 tarihinde bu KHK Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. 26.06.2003 tarihinde kabul edilen 4904 sayılı Yasa ile "Türkiye İş Kurumu Kanunu" kabul edilmiştir.⁴⁸⁵

1.2.1.1.1. Yapısı ve Görevleri

4904 sayılı Yasanın 1. maddesine göre "Türkiye İş Kurumu" adını alacak olan resmi kuruluşun amacı, "istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak" olarak belirlenmiştir.⁴⁸⁶

Türkiye İş Kurumu Görev-Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği'nin 5. maddesine göre Kurum'un yapısı şu şekilde belirtilmektedir: "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bağlı kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının ilgili kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur." Aynı yönetmeliğin 6. maddesinde yer alan ve Kurumun görev ve sorumluluklarını açıklayan hüküm aşağıda belirtilmiştir:

- "Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak,
- İşsizlik Sigortası hizmetlerini yürütmek,
- İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak,
- İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak,

⁴⁸³ Sayın, "İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması...", s. 408.

⁴⁸⁴ Ali Rıza Okur, "İşkur'un Hukuki Durumu", **İşveren Dergisi**, Şubat 2002, s. 11.

⁴⁸⁵ Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, "4857 Sayılı İş Kanun'unda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri", **Kamu-İş**, C.VII, No: 3, 2004, s. 3.

⁴⁸⁶ Ali Kemal Sayın, "İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No: 49, 2004, s. 409.

- İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek,
- İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine aracılık etmek,
- Gerekğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek,
- AB ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak,
- Diğer Kanun, tüzük ve yönetmeliklerle Kuruma verilen görevleri yerine getirmek.”

Yönetmelik maddesinde de belirtildiği gibi İŞKUR, istihdam hizmetlerine ek olarak, aynı zamanda işsizlik sigortası fonunun idaresinden de sorumludur.⁴⁸⁷ Kurum, özellikle 1960'lı yıllardan 1980'li yılların sonuna kadar, Avrupa ve diğer gelişmiş ülkelere işgücü göndermede önemli görevler üstlenmiş, kamu kesiminde işe yerleştirme hizmetlerini yürütmüş, özellikle dezavantajlı grupların (kadınlar, özürllüer ve göçmenler gibi) bir meslek edinmeleri ve işe yerleştirilmelerinde kaynaklarının elverdiği ölçüde çalışmalar yürütmüştür.⁴⁸⁸

⁴⁸⁷ Frans Pennings, Nurhan Süral, **Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi**, Ankara, yy., 2005, s. 10.

⁴⁸⁸ Fırat, **a.g.m.**, (Çevrimiçi)

1.2.1.1.2. İşgücü Piyasasındaki Yeri ve Önemi

Belirtildiği üzere Türkiye İş Kurumu Kanunu yürürlüğe girmeden önce işe aracılık hizmeti monopol bir yapıda faaliyet göstermekteydi. Türkiye İş Kurumu Kanunu, katılımcılık, etkinlik ve dinamik örgüt ve yönetim ilkeleri esas alınarak hazırlanmıştır.⁴⁸⁹ İŞKUR, göreve başladığı dönemden itibaren ÖİB'nin faaliyetlerini tamamlayıcı ve denetleyici bir role sahip olmuştur.⁴⁹⁰

İŞKUR, bağlı olduğu Bakanlıktan aldığı sınırlı bir bütçeyle faaliyet göstermektedir. Bu da işgücü piyasasında etkin olmamasına, daha doğrusu beklentileri tam olarak karşılayamamasına sebep olan önemli bir faktördür. İşe aracılık faaliyeti dışında mesleki rehberlik ve mesleki eğitim faaliyetleri de sunmaktadır. İşsizleri istihdama kazandırmaya yönelik olan ve yıllık bir bütçeyle düzenlenen bu eğitim programları aylarca sürebilmektedir. İŞKUR ayrıca engelli, eski hükümlü ve gelir düzeyi düşük grupların istihdamına yönelik ihtiyaçları karşılamakla da yükümlüdür.⁴⁹¹

İŞKUR, asıl görevi olan işe aracılık faaliyetine devam etse bile, ÖİB hizmetlerini tamamlayıcılık rolü ile daha dinamik bir yapıya kavuşmuştur. İŞKUR'un ülkemiz işgücü piyasasında iş yaratma strateji ve politikalarının belirlenmesi ve yürütülmesine, işsizlere yönelik eğitim-geliştirme faaliyetleri ile işgücünün nitelik ve yeteneklerini geliştirmeye katkıda bulunan önemli bir Kurum olduğunu belirtmek mümkündür.

2. ÜLKEMİZDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

KİB, global rekabetin yaşandığı günümüzde iş arayan ile eleman arayanları bir araya getirme konusunda etkin rol oynayamamakta ve bu alandaki ihtiyacı tam anlamıyla

⁴⁸⁹ Öz, a.g.m., s.22.

⁴⁹⁰ Muammer Coşkun, "Özel İstihdam Büroları, İstihdam Konusunda İş-Kur'un İş Ortağıdır", (Çevrimiçi) <http://www.exelect.com.tr/ik-dunyasi/yazilar/ozel-istihdam-burolari-istihdam-konusunda-is-kurun-is-ortagidir.html>, 20 Mart 2011.

⁴⁹¹ Toker Dereli et al., **Flexibilisation and Modernisation of the Turkish Labour Market**, ed. by Roger Blanpain, Kluwer Law International, 2006, s. 34.

karşılayamamaktadır. Bunun üzerine ILO, bu monopol yapıdan uzaklaşılması ve iş aracılığı hizmetinde daha aktif bir faaliyet yürütülmesi amacıyla yeni yaklaşımlar ortaya koymuş ve dünya çapında bir çok ülkede ÖİB işgücü piyasalarında faaliyet göstermeye başlamıştır.⁴⁹²

1980 yılının Ocak ayında Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası'nın kötüye gitmekte olan ülkemiz ekonomisi için yapmış olduğu öneriler doğrultusunda Hükümetimiz “dengeleme politikası” oluşturmaya başlamış ve ilk kez kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi gündeme gelmiştir. Özelleştirme ile birlikte sendikal yapılarda, endüstri ilişkilerinde ve işletmelerin istihdam uygulamalarında birçok değişiklikler meydana gelmeye başlamıştır.⁴⁹³ 1990'lı yılların ortalarına kadar ÖİB aracılığıyla iş ve işçi bulma hizmeti, bilinen bir uygulama olmamaktaydı. Hatta çoğunlukla kamu istihdam hizmetleri özelleştirilemeyecek bir alan olarak düşünülmekteydi.

Ülkemizde ÖİB'nin birçok AB ülkesinden geç olarak hizmet göstermesinin, devlet geleneğinden kurtulmanın kabul edilebilirliğinin zor olmasından kaynaklanabilmektedir. Ancak Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nin (KİT) özelleştirilmesiyle başlayan süreç sonucunda birçok kesimin, kamu hizmetlerinde özelleştirme uygulamalarını olması gereken bir durum olarak kabul etmeye başladığını belirtmek mümkündür.

2.1. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI'NIN FAALİYETE BAŞLAMA SÜRECİ

Hem ülke içinde artan nüfusa, hem de ülkeler arası emek hareketliliğine, kamu istihdam kurumları ile cevap verilmesi oldukça güç olmaktadır.⁴⁹⁴ Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan emek piyasalarının esnekleştirilmesi ve özelleştirilmesine

⁴⁹² Sayın, “Private Employment Agencies.....”, s. 271.

⁴⁹³ Dereli, Zeytinöğlü, **a.g.m.** s. 693.

⁴⁹⁴ Sanal, **a.g.m.**, s. 11.

yönelik eğilimler, ekonomik ve sosyal yönleriyle Türkiye'deki çalışma ilişkilerini olduğu kadar, istihdam kuruluşlarını da etkilemeye başlamıştır. Bir yandan kısmi süreli taşeron işçiliği, mevsimlik ve geçici süreli standart dışı istihdam biçimlerinin artışı da ÖİB'ye olan talebi meydana getiren temel nedenlerdendir.⁴⁹⁵

Ülkemiz işgücü piyasasında görülen değişme ve gelişmeler de işe yerleştirme hizmetlerinde kamu tekeli uygulamasında bir serbestleştirmeye gidilmesini, bir diğer ifade ile özel işe yerleştirme faaliyetlerine de izin verilmesini gerekli kılmıştır. Bu gelişmeler karşısında İİBK'nın yeniden yapılanmasını düzenleyen İŞKUR Yasa Tasarısında, ÖİB'nin Kurumdan izin almak kaydıyla yurtiçi iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunabilmelerini düzenleyen hükümlere yer verilmiştir.⁴⁹⁶

Ülkemizde ÖİB, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 32. maddesine dayanılarak hazırlanmış olan bir yönetmelik çerçevesinde Türkiye İş Kurumu'ndan aldığı yetki belgesi ile faaliyet göstermektedir.⁴⁹⁷

Belirtildiği üzere ülkemizde ÖİB, 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 90. maddesi doğrultusunda faaliyetine izin verilmiş olan kuruluşlardır. İş Kanunu'nun söz konusu maddesinin gerekçesinde, ÖİB'ye yer verilmesi ile emek piyasalarının yönetiminde esneklik sağlanmasının ve istihdam düzeyinin yükseltilmesinin amaçlandığı ifade edilmektedir. Türkiye'de ÖİB, kuruluş ve faaliyet aşamasında, İŞKUR tarafından denetlenmekte ve faaliyetleri özel sektörle sınırlandırılmış bulunmaktadır.⁴⁹⁸

ÖİB Yönetmeliği'nin 5. maddesine göre ÖİB, "iş arayanların yurt içi ve yurt dışında elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etmek amacıyla Kurum tarafından kurulmasına izin verilen, gerçek veya tüzel kişiliği haiz kuruluşlardır. Bürolar, Kurumca izin verilmek

⁴⁹⁵ Sayın, "İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması.....", s. 416.

⁴⁹⁶ Kenar, **a.g.m.**, s. 30.

⁴⁹⁷ Sayın, "İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması.....", s. 416.

⁴⁹⁸ Kuzgun, "Manisa İlinde.....", s. 74.

kaydıyla, yurt içi ve yurt dışında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunabilir; ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunamazlar.”

İŞKUR Yasası ile gayri resmi olarak çeşitli adlar altında faaliyette bulunan ÖİB yasal bir statüye kavuşturulmuş, Kurumun hizmetlerini tamamlayıcı bir konuma gelmeleri sağlanmıştır.⁴⁹⁹

2.2. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI’NIN İSTİHDAMA ETKİLERİ

Ülkemizde işsizlik seviyesi önemli boyutlara ulaşmıştır. Hane Halkı işgücü anketi sonuçlarına göre 2010 yılı Aralık ayında toplam işsizlik % 11,4 olarak belirtilmiştir.⁵⁰⁰ Kayıt dışı istihdamı da kattığımızda bu oranın daha yüksek boyutlara ulaşacağını söylememiz mümkündür.

ÖİB’nin faaliyete başladığı 2004 yılından 26 Ekim 2009 tarihine kadar toplam 377 büroya izin verilmiştir. Faaliyetlerine 2004 yılında 1.177 kişiye istihdam sağlayarak başlayan ÖİB 2005 ve 2006 yıllarında istihdam ettiği kişi sayısını arttırmıştır. ÖİB aracılığıyla istihdam edilenlerin sayısı 2007 yılında 90.524 kişi ile zirveye çıkmıştır. Ancak özellikle küresel mali krizin belirtilerinin başladığı 2008 ve krizin yaşandığı 2009 yılında ÖİB’nin işe yerleştirmelerinde gerileme yaşanmıştır.⁵⁰¹ Şu an İŞKUR tarafından yetkilendirilen ÖİB sayısı 291’dir.⁵⁰²

Yaşanan bu gerilemenin dünya ekonomik krizinden kaynaklandığı belirtilmektedir. Nitekim aynı sebeple dünyada ve özellikle AB’de ÖİB’nin sektörel gelişimi ve işe yerleştirme oranlarında düşüş gözlenmiş ancak krizin etkilerinin giderilmeye başlandığı 2010 yılından itibaren yükselme kaydedilmeye devam edilmiştir.

⁴⁹⁹ Sayın, “Değişen Emek Piyasasında”, s. 360.

⁵⁰⁰ TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması 2010 Aralık Dönemi Sonuçları, (Kasım, Aralık 2010, Ocak 2011), **Haber Bülteni**, No: 58, Mart 2011.

⁵⁰¹ HAK-İŞ, “Özel İstihdam Büroları İşsize Kötü Gün Dostu Olmadı”, (Çevrimiçi)

http://www.hakis.org.tr/basin_aciklama/28-11-2009.htm, 28 Mart 2011.

⁵⁰² İŞKUR, “Türkiye İş Kurumu Tarafından İzin Verilen ve Faaliyete Devam Eden Özel İstihdam Büroları”, (Çevrimiçi)

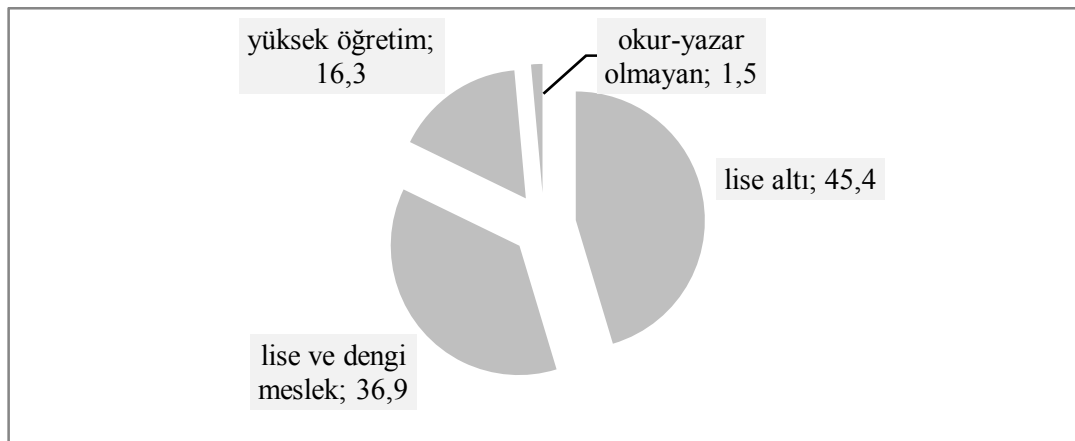
http://statik.iskur.gov.tr/tr/istihdam/oib_anatablo.pdf, 29 Mart 2011.

Tablo 17'ye göre genellikle dört yıllık yüksekokul ve fakülte mezunlarının ÖİB aracılığıyla istihdam edildiği görülmektedir. İŞKUR ile istihdam edilenlerin nitelik düzeylerine bakıldığında 2011 Şubat ayında Kuruma başvuranların % 32,7'si herhangi bir niteliği olmayan vasıfsız işgücünden oluştuğu görülmektedir. Yine ay içinde alınan 39.666 açık işin % 49,6'sı niteliksiz, % 50,4'ü nitelikli eleman talebinden oluşmaktadır. Yapılan işe yerleştirmelerin (22.395) % 57'si niteliksiz, % 43'ü ise nitelikli elemanlardan oluşmaktadır.

Tablo 17: ÖİB'ye Başvuran ve ÖİB Aracılığıyla İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Düzeyleri

Eğitim Düzeyleri	Başvuru			İşe Yerleştirme		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Okuma-Yazma Bilmeyen	21	45	66	1	2	3
Okur-Yazar	28.332	25.395	53.727	185	82	267
İlköğretim	12.549	5.541	18.090	1.709	468	2.177
Lise	48.968	39.840	88.808	881	632	1.513
Yüksekokul (2 yıllık)	45.636	49.436	95.072	223	209	432
Yüksekokul (4 yıllık) ve Fakülte	143.710	122.904	266.614	1.067	659	1.726
Lisansüstü	29.792	16.491	46.283	130	51	181
Toplam	309.008	259.652	568.660	4.196	2.103	6.299

Kaynak: DPT, Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013 İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2007, s. 66.



Şekil 22: Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı (%)

Kaynak: İŞKUR, Şubat 2011 İstatistik Bülteni, (Çevrimiçi)
<http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statikistatistikindex>, 28 Mart 2011.

Şekil 22’de ise İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin eğitim düzeyleri yer almaktadır. Sayısal olarak bakıldığında İŞKUR’a başvuran ve bu sayede işe yerleşenlerin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak ÖİB’ye başvuranların % 56’sını lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip kişiler oluşturmaktadır.⁵⁰³ Oransal olarak bakıldığında ÖİB’ye başvuranların eğitim düzeylerinin İŞKUR’a başvuranlarınkinden daha yüksek olduğunu belirtmek mümkündür. Dünya ekonomik krizin etkilerinin tamamen ortadan kalkması ile birlikte ÖİB’ye olan talebin artacağı ve daha çok ÖİB açılarak istihdama daha büyük katkılar sağlanacağı düşünülmektedir.

Sayılar dikkate alındığında gelişmiş birçok ülkeye göre ülkemizde ÖİB’nin istihdamı arttırmada yetersiz kaldığını söylemek mümkündür. Ancak çalışmanın önceki bölümlerinde belirtildiği üzere, AB başta olmak üzere birçok ülkede ÖİB’nin en yaygın faaliyet alanını mesleki anlamda geçici iş ilişkisi oluşturmaktadır.

Ülkemizde yasal olmayan bu faaliyetin mevcut ÖİB tarafından yasadışı olarak yürütüldüğü bilinmektedir ve bu faaliyet ile birçok kişinin istihdam edildiği düşünülmektedir. Ancak yasal olmayan bu faaliyetin kayıtları tutulmadığından, ÖİB’nin fiilen istihdama katkısını tam olarak belirlemek mümkün görülmemektedir. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi yasallaştığı takdirde bu faaliyet ile istihdama daha çok katkı sağlanabileceği ve istihdam artışına etkisinin daha net anlaşılabilceği düşünülmektedir.

2.3. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI’NIN FAALİYETLERİNİN DENETLENMESİ

Yasaya göre, ÖİB’nin faaliyetleri İŞKUR müfettişlerince denetlenmektedir. Bürolar, Kurum müfettişlerinin istedikleri her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin

⁵⁰³ İŞKUR, Şubat 2011 İstatistik Bülteni, (Çevrimiçi)
<http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statikistatistikindex>, 28 Mart 2011.

doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadırlar. Bürolara verilen izinler aşağıda belirtilen durumlarda iptal edilmektedir.⁵⁰⁴

- İzin verildiği ya da yenilendiği tarihten itibaren 18 ay içerisinde hiçbir işe yerleştirme işlemi gerçekleştirilmemişse,
- izin verilmesi veya yenilenmesi için aranan şartların taşınmadığı veya sonradan kaybedildiği tespit edilirse,
- iş ve işçi bulma faaliyeti için değil de başka bir amaç için bilgi toplamış ve bunlardan yararlanmışsa,
- İş arayanlardan menfaat veya ücret temin edilmişse.

Ülkemizde ÖİB'nin denetiminin etkin şekilde yapılıp yapılmadığına ilişkin somut veriler bulunmamaktadır. Ancak bazı ÖİB'nin ülkemizde yasal olmayan mesleki olarak geçici iş ilişkisi faaliyetini yürüttüğü düşünülmektedir. Bu açıdan bakıldığında denetim fonksiyonunun yeterli ve etkin olmadığı sonucuna varılabilmektedir. Ayrıca ilgili yönetmelikte öngörülen idari para cezaları caydırıcı değildir. Bu sebeple yasal düzenlemelerin genişletilmesi ve denetim mekanizmasının etkinleştirilmesi için gerekli önlemlerin alınması önemli görülmektedir.

2.4. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI İLE KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİ İLİŞKİSİ

Yakın zamana dek bir kamu hizmeti olarak yürütülen iş aracılığı, 2004 yılından bu yana artan bir taleple ÖİB tarafından da yürütülmektedir. KİB'nin iş aracılığı rolü devam etmekte olup, daha çok ÖİB'yi denetleme ve yetkilendirme konusunda işleyişte etkin rol oynadığı görülmektedir.

⁵⁰⁴ Alparslan Öğüt, "Türkiye'de Özel İstihdam Büroları'nın Halkla İlişkiler, Reklam ve Tanıtım Faaliyetlerinin İncelenerek İŞKUR'un Bu Alandaki Uygulamalarıyla Karşılaştırılması", **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi**, Ankara, 2007, s. 36.

Kamu tekelinin sona ermesiyle birlikte KİB ile ÖİB arasındaki ilişki işbirliği, tamamlayıcılık ya da rekabet biçimlerinde oluşturulmaya çalışılmıştır. Her üç düzeydeki ilişki de emek piyasasının düzenlenmesinde farklı işlevleri barındırmaktadır.⁵⁰⁵

ÖİB, KİB'ye göre daha seri hareket edebilmekte ve uygun işe uygun eleman yerleştirmede daha başarılı olarak işgücü piyasasının etkinliğini arttırmaktadırlar. Bu açıdan kamu-özel istihdam hizmetlerinde tamamlayıcılık ilişkisinin ön planda olduğu görülmektedir. Kamu-özel istihdam kurumları arasındaki rekabet ise ikili bir işlev görerek; bu büroların daha nitelikli kadrolarla daha iyi hizmet sağlama yarışına girmelerine neden olmakta, diğer yandan daha yaygın kitlelere daha ucuz hizmet vermelerini sağlamaktadır. Ülkemiz açısından değerlendirildiğinde işbirliği ilişkisinin daha ağır bastığını söylemek mümkündür.⁵⁰⁶

3. ÜLKEMİZDE GEÇİCİ İSTİHDAM

Ülkemizde mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi yasal değildir ancak fiilen uygulandığı düşünülmektedir. Söz konusu iş ilişkisinin yasal olmaması sebebiyle bu faaliyet ve bunu yürütecek olan kurumlara yönelik mevcut uygulamaları sistematik bir çerçevede incelemek mümkün olmamaktadır. Ayrıca yasal olmadan yapılan uygulamaların yansıtacağı verilerin olumlu yönde bir katkısının olmayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle bölüm kapsamında öncelikle geçici istihdamın çalışma yaşamımızdaki önemi, GİB'nin yasalaşması halinde ülkemiz işgücü piyasasına getirebilecekleri, yasallaşmasını engelleyen hususlar ile geleceğe yönelik olarak yapılması beklenen çalışmalar ele alınacaktır.

GİB'nin yasallaşması halinde ülkemizde istihdam açısından önemli değişiklikler olması beklenmektedir. Beklenen değişikliklerin en önemlileri şunlardır:

- İşsizlik oranını azaltmak,

⁵⁰⁵ Sayın, “Değişen Emek Piyasasında”, s. 334.

⁵⁰⁶ Ata, a.g.m., s. 18.

- İşgücü piyasasında dezavantajlı grupların istihdamını arttırmak,
- Kayıt dışı istihdamı azaltmak,
- Çalışma hayatında esneklik uygulamalarını arttırmak,
- Uluslararası alanda ILO normlarına ve AB müktesebatına uyum sağlamaktır.

GİB'nin ülkemiz açısından önemi, ülkemizin istihdam yapısına, geçici istihdama yönelik mevcut uygulama ve yasal düzenlemelere göre değişebilecektir. Bu nedenle konunun ayrıntılarına değinilmeden önce ülkemizde geçici istihdam ve geçici istihdama yönelik mevcut yasal düzenlemelerin ele alınması uygun görülmektedir.

3.1. GEÇİCİ İSTİHDAM İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER

Türk çalışma hayatında geçici istihdam veya geçici iş ilişkisi, 1960'lı yıllardan başlayarak, sermaye yoğunlaşmasıyla sayıları gittikçe artan şirket toplulukları ve holdinglerde çok kullanılan bir yol haline gelmiş hatta geçici iş ilişkisini mesleki faaliyet olarak yürütüp gelir sağlamayı amaçlayan girişimcilerin sayılarında da artış olmuştur.⁵⁰⁷

1980'li yıllarda başlayan özelleştirme uygulamaları ile birlikte değişen çalışma ilişkileri ve istihdam yapısı sonucu, 80'li yılların ortalarında KİT'lerde çalışanların statüleri değişerek sözleşmeli, sendikasız ve geçici süreli olarak çalışmaya başlayan işgücü oranı artmıştır. Bu çalışma şeklinin yaygınlaşması, işgücünün yapısını da değiştirmeye başlamıştır. Aşağıdaki tabloda 80'li yıllarda KİT'lerde istihdam edilenlerin geçici, sözleşmeli ve kadrolu esasına göre dağılımı gösterilmektedir.⁵⁰⁸

Tablo 18: 1980-1991 Yılları Arasında KİT'lerde İstihdam Edilen İşgücünün Dağılımı

Yıl	Kamu personeli (kadrolu)	Sözleşmeli personel	Geçici personel	Toplam

⁵⁰⁷ TİSK, "Türkiye'nin Bilgi Ekonomisi.....", s. 15.

⁵⁰⁸ Dereli, Zeytinoğlu, **a.g.m.**, s. 495.

1980	161.000	-	387.000	548.000
1981	155.000	-	367.000	522.000
1982	159.000	-	370.000	529.000
1983	177.000	-	403.000	580.000
1984	196.000	-	373.000	664.000
1985	187.000	4.000	386.000	653.000
1986	174.000	21.000	384.000	666.000
1987	124.000	80.000	351.000	661.000
1988	77.000	126.000	300.000	613.000
1989	38.000	167.000	309.000	602.000
1990	30.000	182.000	313.000	608.000
1991	27.000	185.000	311.000	604.000

Kaynak: Dereli, Zeytinoğlu, a.g.m., p. 495.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde 1980 yılından sonra kadrolu kamu personeli sayısının azalarak özellikle geçici personel sayısının arttığı görülmektedir. Bu artış, sendikalaşma oranlarını da olumsuz yönde etkilemiştir. Ülkemizde zel sektörde geçici istihdama talep artarken, kamu sektöründe de geçici istihdamın oldukça yaygınlaşmaya başladığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla geçici istihdamın, ülkemizde genel olarak yaygınlaşan bir çalışma biçimini olduğunu söylemek mümkündür.

AB alışma müktesebatına da giren geçici iş ilişkisi, işçi-işveren ilişkilerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi dışında l ilişkilerin diğer bir örneğini oluşturmaktadır.⁵⁰⁹

Geçici iş ilişkisi, bir işverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işcisini bu bağını koparmadan, devir sırasında işçinin de yazılı rızasını almak koşuluyla holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi esasına dayanmaktadır. Ülkemizde

⁵⁰⁹ 4857 Sayılı İş Kanunu Tasarısı Gerekçeli Metni, Madde 7 Gerekçesi, (evrimii) <http://www.iskanunu.com/icerik/icerik/gerekceli-is-kanunu-metni.html#8>, 19 Nisan 2011.

geçici iş ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden önce doktrin ve Yargıtay kararları ile oldukça geniş bir uygulama alanı bulmuştur.⁵¹⁰

Hukukumuzda geçici iş ilişkisinin hukuki niteliği konusunda çeşitli görüşler vardır. Bir görüşe göre geçici iş ilişkisi Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş bulunan alacağın temlik hükümlerini temel almaktadır. Burada, "işverenin işin görülmesini isteme hakkı üçüncü bir kişiye temlik edilmektedir". Ancak alacağın devrinin oluşması için, süreklilik temel unsurlardandır. Halbuki geçici iş ilişkisinin temeli, işçinin geçici bir süre bir başkasının yanında çalışmasına dayanmaktadır. Alacağın temlikini ileri sürenler, burada genel kuralın istisnasının olduğunu ileri sürmektedirler. Doktrinde bu ilişkinin işçi ya da hizmet sağlama sözleşmesi olarak kabul edilmesi veya tamamen kendine özgü bir çalışma ilişkisi niteliği olarak görülmesi gerektiği ileri sürülmektedir.⁵¹¹ Belirtilen maddenin ülkemizde mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yasak getiren iş mevzuatının ilgili hükümleri ile çelişmekte olduğunu, daha doğrusu söz konusu yasal engeller için hukuki bir boşluk oluşturduğunu düşünenler bulunmaktadır.

Borçlar Kanunu'nun 320. maddesi uyarınca "Hilafı mukaveleden veya hal icabından anlaşılmadıkça işçi taahhüt ettiği şeyi kendisi yapmaya mecbur olup başkasına devredemez. İş sahibinin dahi hakkını başkasına devredebilmesi aynı kayıtlara tabidir." Bu yasal düzenlemeye göre işveren iş görme ediminin ifasını isteme hakkını kural olarak üçüncü kişiye devredemez. Ancak anılan hükümde sözleşmeyle bu hakkın devrine olanak tanındığından bu yönde işçinin rızasının bulunması halinde geçici iş ilişkisi kurulabilmekte, işçi iş görme borcunu başka bir işverenin işyerinde yerine getirebilmektedir.⁵¹²

Geçici iş ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:

⁵¹⁰ Güler, **a.g.m.**, s. 113.

⁵¹¹ Zeytinoğlu, **a.g.m.**, ss. 121-122.

⁵¹² TİSK, "Türkiye'nin Bilgi Ekonomisi.....", s. 16.

“İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.

İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.

İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanun’unun 39. maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.”

Geçici iş ilişkisi, işveren, geçici işçi ve işçinin geçici bir süre yanında çalışacağı diğer bir işveren arasında kurulan üçlü bir ilişkiye dayanmaktadır. Bu üçlü ilişkide işçisini geçici olarak başka işverene veren işverenle işçisi arasındaki iş ilişkisi bozulmaz, işveren yine işveren kalmaya, ücret ödeme yükümlülüğü de ona ait olmaya devam eder. Çünkü aralarındaki iş sözleşmesi devam etmektedir. Esas işverenle geçici işveren arasındaki hukuki ilişki ise birçok ad ile anılmaktadır. Bazı akademisyenler tarafından bu hukuki ilişki işçi verme sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır.⁵¹³

Ödünç iş ilişkisi olarak da anılan bu ilişki, Kanun'un madde gerekçesinde belirtildiği üzere, şirket topluluklarında ve bunlardan birisi olan holdinglerde vasıflı işgücünün temininde, üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesinde veya aynı gruptan olmayan şirketlerin bir işi birlikte üstlenmelerinde yahut mali güçlüklerle karşılaşan bir işverenin işçisini işlerinin düzeltilmesine kadar başka bir işverene vermesinde ortaya çıkmaktadır. Özellikle holdinglerin yaygın bir girişim olarak faaliyete geçmeleri geçici iş ilişkisinin artmasına neden olurken, geçici iş ilişkisinin mesleki bir faaliyet olarak yürütülerek kazanç sağlamayı amaçlayan girişimcilerin artması da Kanuni düzenleme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.⁵¹⁴

Kanun, gerekçesi ile birlikte değerlendirildiği zaman ortaya çıkan tanımlamadan belli başlı çıkarımlar yapmak mümkündür. Buna göre geçici iş ilişkisinin unsurları şu şekilde sıralanabilir:⁵¹⁵

- Geçici iş ilişkisi üçlü bir iş ilişkisidir. Geçici olarak verilen işçinin iş sözleşmesi, geçici veren işverenle devam etmektedir.
- İşçi, ödünç alan işverenin emir ve talimatları altında onun hesabına çalışmaktadır.
- Geçici süreli bir iş ilişkisidir.
- Ödünç veren işverenin, ücret ödeme borcu devam etmektedir.

⁵¹³ Çifter, Demir, **a.g.m.**, s. 7.

⁵¹⁴ Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, Tuncay Kaplan, **İş Hukuku**, Ankara, Seçkin, 2006, s. 96.

⁵¹⁵ Güler, **a.g.m.**, s. 91.

- İşçinin, ödünç veren işverene karşı itaat ve sadakat borcu devam etmektedir.

Ülkemizde geçici iş ilişkisinin mesleki bir faaliyet olarak yürütülmesi yasaktır. İş Kanunu 90. madde konuyla ilgili açıkça hüküm koymuştur. Anılan maddeye göre Türkiye'de işçilerin işyerlerine yerleştirmeleri Türkiye İş Kurumu ve Kanun'un izin verdiği özel bürolarca yerine getirilir. Bunun aksine davranışlarda 106. maddeye göre para cezası verilmektedir. 25.6.2003 tarihli Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 20. maddesi de yasal düzenlemelere uyulmadan işçi temini halinde çeşitli para cezalarını hükmetmiştir.⁵¹⁶

3.2. GEÇİCİ İSTİHDAM İLE İLGİLİ AVRUPA BİRLİĞİ MÜKTESEBATI

Geçici istihdamın AB düzeyinde yasal olarak düzenlenmesi, 1982 yılında Komisyon tarafından konu ile ilgili ilk Direktif önerisinin verilmesi ile başlamıştır. 1982 tarihli AB Direktif Taslağında mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ise; "iş arayan kişi ile gerçek veya tüzel kişinin, işçinin geçici olarak bir işletmeye iş ifasına yönelmiş biçimde verilmesi amacıyla hizmet akdi kurduğu veya iş ilişkisine girdiği düzenli bir faaliyettir." şeklinde tanımlanmıştır.⁵¹⁷

Ülkemiz AB'ye aday bir ülke olma sıfatıyla AB Müktesebatı'na uymak durumundadır. İstihdam ile ilgili doğrudan iş hukukunu ilgilendiren ve mevzuatımıza uyarlanması gereken toplam 14 AB Direktifi bulunmaktadır. Bunların bazıları mevzuatımıza uyarlanmış olup; bir kısmı için çalışmalar devam etmektedir. Bu Direktiflerden geçici istihdama yönelik olanlar ise çalışmanın önceki bölümlerinde de belirtilmiş olup uyum durumları kısaca şöyledir:⁵¹⁸

⁵¹⁶ Zeytinoğlu, **a.g.m.**, s. 123.

⁵¹⁷ Güler, **a.g.m.**, s. 92.

⁵¹⁸ TİSK, "AB Müktesebatı'nın "Sosyal Politika ve İstihdam" Başlıklı Bölümü ve Türk Mevzuatı", (Çevrimiçi)

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1736>, 8 Nisan 2011.

- Belirli süreli çalışma hakkında çerçeve anlaşmasına ilişkin 28 Haziran 1999 tarih ve 99/70/EC sayılı Direktif: Mevzuatımızda bu Direktifteki esaslar büyük ölçüde düzenlemiş olup, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işyerindeki açık işlerden haberdar edilmesi ve işçi temsilcilerinin işletmelerdeki belirli süreli işlerden haberdar edilmeleri mevzuatımızda bulunmamaktadır.
- Belirli süreli iş ilişkisi veya geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesinin teşvikine yönelik tedbirlere ilişkin 25 Haziran 1991 tarih ve 91/383/EEC sayılı Direktif: Bu Direktifte yer alan esaslar mevzuatımızla uyumludur. Mevzuatımızda bu Direktif ile uyumlu olan düzenlemelerin yer aldığı Kanun ve Yönetmelikler aşağıda belirtilmiştir.⁵¹⁹
 - 4857 sayılı İş Kanunu
 - 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
 - Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik
 - Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı: 31 Aralık 2008 tarih ve 27097 5. mükerrer sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan AB Müktesebatının üstlenilmesine ilişkin Türkiye Ulusal Programı’nda bu düzenlemenin 2011 yılından sonra yasalaşacağı taahhüt edilmiştir.
 - Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un uygulanmasına ilişkin Yönetmelikler: 31 Aralık 2008 tarih ve 27097 5. mükerrer sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan AB Müktesebatının üstlenilmesine ilişkin Türkiye Programı’nda bu düzenlemenin 2011 yılından sonra yasalaşacağı taahhüt edilmiştir.

⁵¹⁹ Corporate and Public Strategy Advisory Group (CPS), **İstihdam ve Sosyal Politikaya İlişkin AB Müktesebat Rehberi**, İstanbul, MESS Yayınları, 2010, ss. 113-114.

Ülkemiz hukuk mevzuatının geçici istihdam ile ilgili AB Müktesebatı'na bir ölçüde uymakta olduğu ancak en çok önem verilen konu olan geçici çalışanlara yönelik eşit davranma ilkesine yönelik yeterince düzenlemenin yer almadığı görülmektedir. Öte yandan 2008/104 sayılı Direktiften önce AB'de doğrudan geçici istihdama yönelik olarak eşit davranma ilkesi, çalışma koşulları gibi konuları düzenleyen bir Direktifin bulunmadığı, söz konusu Direktifin de aslında mesleki bir faaliyet olarak gerçekleştirilen geçici istihdama yönelik olduğu bilinmektedir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle ülkelerin doğrudan geçici çalışmaya yönelik düzenlemeleri yapmasını gerektiren bağlayıcı unsurların yeterli olmadığı ve düzenlemelerin ülkeler bazında farklı ölçülerde yapıldığı görülmektedir. Bu eksikliklerin, geçici istihdamın kötü niyetli olarak uygulanması ve çalışma yaşamının kalitesinin düşmesine sebep olduğu görülmektedir.

Mevzuatımızın büyük ölçüde AB'de olduğu gibi sürekli istihdam modeli doğrultusunda hazırlandığı, geçici istihdam gibi atipik çalışma şekilleri alanında hukuki boşluklar ve eksiklikler olduğu düşünülmektedir. Aslında AB hukuk sisteminde de son yıllara kadar atipik çalışma şekilleriyle ilgili düzenlemelerin yeterli olmadığı, geçici olarak istihdam edilenlerin istismar edilmesine yönelik Yasa dışı uygulamaların yaygın olduğu bilinmektedir. Son yıllarda düzeltici önlemlerin alınmaya başlandığı ve bunların da etkinliğinin zaman içerisinde görüleceği tahmin edilmektedir. Bu çerçevede AB Müktesebatı'nın ne derece yeterli ve etkin olduğu ve buna uyumun söz konusu eksikleri ne ölçüde giderebileceği konusunun da tartışılması gereken bir konu olduğu düşünülmektedir.

4. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN ÜLKEMİZ AÇISINDAN ÖNEMİ

Ülkemizde henüz yasal olarak faaliyet göstermeyen GİB ile ilgili, işgücü piyasasında sosyal tarafların farklı görüş ve beklentileri bulunmaktadır. Bunlardan bir bölümü

olumsuzluklar üzerine odaklanırken, bir bölümü ise dünya ve özellikle AB uygulamalarında yarar sağlayan unsurlar üzerinde yoğunlaşmaktadır.

GİB, AB ülkelerinin hepsinde, OECD ülkelerinin ise Meksika ve Türkiye dışında diğer tüm ülkelerinde yasal olarak izin verilen kurumlardır.⁵²⁰ Birçok ülkede istihdama ilişkin önemli katkılar sağladığı kanıtlanan GİB'nin, yasallaşması halinde ülkemiz açısından sağlayabileceği yararlar ve sosyal tarafların olumlu beklentileri aşağıda belirtilmiştir.

4.1. İSTİHDAMI ARTTIRMA BEKLENTİSİ

İstihdam artışının sağlanması ve işsizliğin azaltılması, ülkemizin en önemli sorunları olarak görülmektedir. ILO verilerine göre 2011 yılında dünya işsizlik oranı % 6,1 olup, istihdama katılma oranı % 60,1'dir.⁵²¹ Ülkemizde ise 2011 yılında işsizlik oranı % 14,5, istihdama katılma oranı ise % 48'dir.⁵²²

Ekonomik kriz, istihdam üzerinde olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Örneği 2001 krizi sonrasında önemli bir istihdam daralması yaşanmış, yeni işçi alımları durdurularak işler mevcut personele yüklenmiş veya bazı işler başka işletmelere devredilmiştir.⁵²³ Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kriz dönemlerinde geçici işçi çalıştırma uygulamasının arttığı düşünülmektedir.

OECD 2010 verilerine göre, geçici çalışma oranı ülkemizde özellikle 15-24 yaş aralığındaki çalışan nüfusta artış göstermektedir. 2006-2009 yılı arasında ülkemizde geçici olarak istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki payları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

⁵²⁰ World Bank, **Turkey Labor Market Study**, Document of the World Bank, yy., 2006, s. 85.

⁵²¹ ILO, "ILO Report Warns Weak Jobs Recovery to Continue Through 2011 - Youth Employment a World Priority", (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/press-releases/WCMS_150581/lang--fr/index.htm, 26 Nisan 2011.

⁵²² TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması 2011 Ocak Dönemi Sonuçları, No: 79, Nisan 2011.

⁵²³ İstanbul Valiliği İl İstihdam Kurulu, **İstanbul İstihdam Raporu**, İstanbul, Hanlar Matbaacılık, 2007, s. 37.

Tablo 19: Türkiye’de Geçici İstihdamın Toplam İstihdam İçindeki Payı (%)

15-24 YAŞ			
2006	2007	2008	2009
13,4	12,4	12,5	15
25-54 YAŞ			
2006	2007	2008	2009
11,8	11,3	10,6	9,5

Kaynak: OECD, Employment Outlook, “Moving Beyond The Jobs Crisis”, 2010, p. 289.

Belirtilen oranlar kayıtlı veriler olduğundan, kayıt dışı olarak gerçekleştirilen geçici istihdamın varlığı da düşünüldüğünde bu oranların daha yüksek olabileceği tahmin edilmektedir.

Resmi rakamlara göre işsiz kalanların, işsiz kalma nedenlerine göre en ön sırada geçici işçiler bulunmaktadır. Çalıştığı iş geçici olup sona erenlerin sayısı 2010 yılı için 915 bindir. Diğer yandan ağırlığını kriz döneminde işten çıkarılanların oluşturduğu 577 bin kişiye hala iş bulunamamıştır.⁵²⁴ Türkiye’de yaklaşık her 10 ücretliden sadece 1’i geçici bir işte çalıştığı halde, işsizlerin % 29,8’ini geçici işlerde çalıştığı için işsiz kalanlar oluşturmaktadır. 2009 yılında 1 milyon 221 bin olan geçici işçi sayısı, 2010 yılında 1 milyon 537 bin düzeyine ulaşmıştır. Yaklaşık her 10 işçiden 1’i geçicidir.⁵²⁵

Belirtildiği üzere ülkemizde geçici olarak çalışanların oranı yüksektir ve işsizlerin önemli bir kısmını çalıştığı iş geçici olup sona erenlerden oluşturmaktadır. Bu durumun kısa süreli işsizlik oranlarını arttırdığı ve GİB aracılığıyla çalışmada sürekli istihdama geçiş oranının yüksek olmasının geçici istihdamın bu olumsuz yönünü önemli ölçüde bertaraf edeceği düşünülmektedir.

⁵²⁴ TÜİK, “Hanehalkı İşgücü Araştırması 2010 Temmuz Dönemi Sonuçları”, No: 178, Ekim 2010.

⁵²⁵ DİSK Kayıt Dışı Ekonomi Takip Merkezi, “Kayıt Dışı ve İstihdam Raporu 2010”, (Çevrimiçi) http://www.kayitdisiekonomi.com/haber_detay.asp?haber_id=259, 20 Ocak 2010.

AB'nin ilerleme raporunda, Lizbon stratejisi ile hedeflenen istihdam artışını sağlayabilmek için ÖİB'nin kurulmasına izin verildiği; istihdam politikası açısından hedef grupları oluşturan genç nüfus için sürekli istihdamın, yaşlılar ve engelliler için geçici istihdamın yarı zamanlı iş olanakları yaratılarak daha fazla sayıda kişiyi istihdam etmenin amaçlandığı ve Avrupa'da işçilerin yaklaşık % 40'nın bu şekilde istihdam edildiği belirtilmektedir.⁵²⁶ Daha öncede belirtildiği gibi ÖİB ile işe yerleştirilenlerin çoğu mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi yoluyla istihdam edilenlerden oluşmaktadır.

İşsizlik önemli bir olgu olduğu kadar, işsizlik süreleri de istihdam ve ekonomiyi önemli ölçüde etkileyen faktörlerdir. Belirtildiği üzere, işsizlikle mücadelede daha çok, uzun süreli işsizliği önleyici politikalar uygulanmaya çalışılmaktadır. AB ülkelerinde GİB aracılığıyla çalışanların sürekli çalışana dönme oranı yüksek olduğundan, uzun süreli işsizliği önlemede GİB, önemli bir araç olarak görülmektedir. Aşağıdaki tabloda ülkemizde 2004-2011 yılları arasında işsizlerin işsiz kalma süreleri belirtilmektedir.

Tablo 20: 2004-2011 Yılları Arasında İşsizlik Süreleri

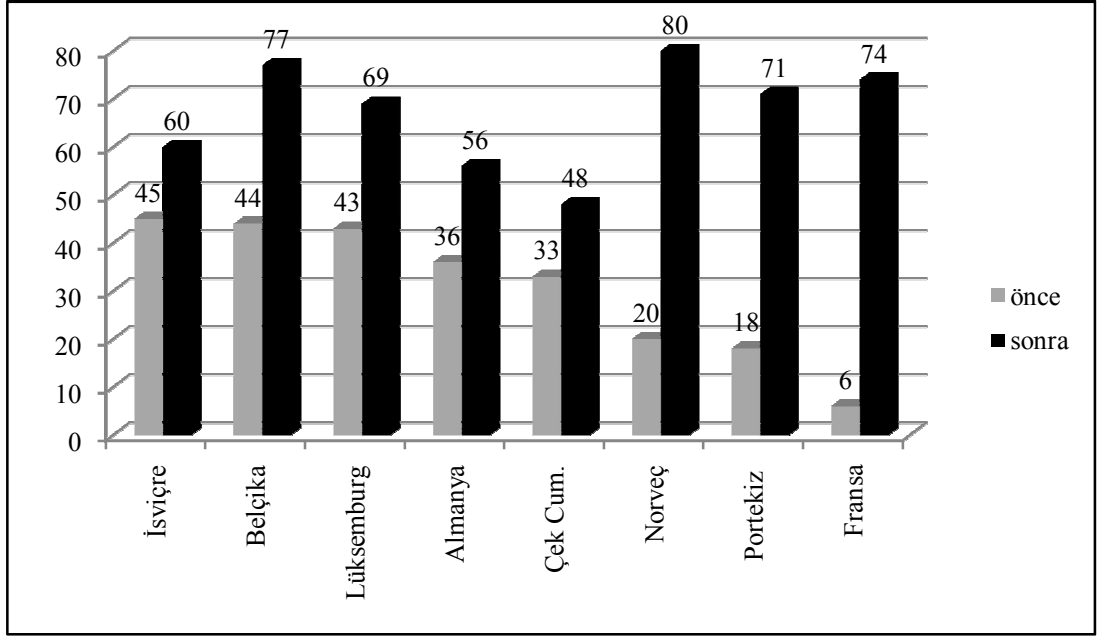
Yıl	İşsiz Sayısı (000)	1-2 ay	3-5 ay	6-8 ay	9-11 ay	1 yıl ve daha fazla, 2 yıldan az	2 yıl ve daha fazla, 3 yıldan az	3 yıl ve daha fazla
2004	2.385	490	515	312	106	456	256	206
2005	2.388	534	530	293	90	435	263	242
2006	2.328	589	546	278	83	420	218	194
2007	2.376	684	592	281	99	408	173	139
2008	2.611	801	698	314	99	413	168	118
2009	3.471	973	938	506	177	542	200	135
2010	3.046	922	732	378	143	536	210	125
2011*	3.044	953	796	388	105	499	192	112

*2011 yılında sadece Ocak ayı verileri belirtilmiş olup; diğer yıllarda toplam veriler yer almaktadır.
Kaynak: TÜİK, **İş Arama Sürelerine Göre İşsizler**, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 2011.

⁵²⁶ İnci Ayhan Kuzgun, "Türkiye'de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi", **Journal of Yasar University**, No: 2, 2008, s. 846.

Yukarıdaki tablo incelemek olduğunda ülkemizde işsizlik sürelerinin en yoğun olarak 1-2 ay kategorisinde yer aldığı görülmektedir. Genel olarak işsizlik sürelerinin çok uzun olmadığı sonucuna varılsa da; 1 yıl ve daha fazla, 2 yıldan az süren işsizliklerin de yüksek sayılacak bir oranda olduğunu belirtmek mümkündür.

GİB aracılığıyla çalışmanın AB ülkelerinde istihdama yeni katılacaklar için sürekli istihdama geçişte bir atlama taşı niteliğinde olduğu belirtilmişti. AB ülkelerinde istihdama ilk kez GİB aracılığıyla katılan ile doğrudan katılanların istihdam içindeki payları karşılaştırmalı olarak Şekil 23’de gösterilmektedir.



Şekil 23: AB Ülkelerinde İlk Kez GİB Aracılığıyla İşe Başlayanların İstihdam İçindeki Oranları, 2010, (%)

Kaynak: CIETT, *Main Statistics*, 2011, p. 52.

Yukarıdaki grafiğe göre istihdama ilk kez GİB aracılığıyla başlayanların bir yıl sonra diğerlerine göre toplam istihdam içerisindeki oranları tespit edilmiş ve iş bulma oranlarının çok daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Geçici istihdamın birçok ülkede belli sektörlerde daha yaygın olduğu görülmektedir. ülkemizde de geçici işçi talebi yüksek olan sektörlerde yasallaşması halinde mesleki

faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin yoğun olarak gerçekleşeceği tahmin edilmektedir.

Geçici istihdam ihtiyacı en yüksek olan sektörler şunlardır:⁵²⁷

- Bilgi Teknolojileri
- Satış Ekipleri
- Tıbbi Mümessiller
- Perakende
- Çağrı Merkezi
- Sağlık
- Otel ve Turizm
- Enerji
- Telekomünikasyon
- Banka
- Finans

GİB aracılığıyla geçici istihdam sistemi, günümüzde AB'ye üye bütün ülkelerde çok yaygın biçimde uygulanmakta olan, kökleşmiş bir sistemdir. Özellikle kriz dönemlerinde AB üyesi ülkelerde bu sistemin işletilerek istihdam artışı sağlandığı görülmektedir. Geçici istihdam, bireylerin sürekli istihdamına giden yolda ilk adımı oluşturmakta ve özellikle kadınların, gençlerin ve ilk kez iş arayanların işsizliği ile mücadelede bu düzenlemenin büyük rolü bulunmaktadır.⁵²⁸

GİB faaliyet gösterdiği birçok ülkede istihdam üzerinde olumlu etkiler göstermiştir. Bunlar çalışma içerisinde rakamlar ve grafiklerle de somut olarak ifade edilmiştir. Geçici çalışma oranları, geçici çalışmanın arttığı sektörlerin yoğun olarak faaliyet göstermeye başlaması ve buna bağlı olarak özellikle hizmetler sektöründe geçici çalışmaya olan talebin artması gibi etkenlere dayanarak ülkemizde de istihdamı arttıracığı tahmin edilmektedir.

⁵²⁷ Muammer Aydın, “Özel İstihdam Bürolarının Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi Kurmaları”, **İstanbul Barosu**, Ocak 2010.

⁵²⁸ Tuğrul Kudatgobilik, “Özel İstihdam Büroları’nın Gerekliliği”, (Çevrimiçi) <http://www.iÖİBD.com/index.php?haber=10025>, 10 Nisan 2011.

Ülkemizde 5920 sayılı Kanun'un 1. maddesi olarak düzenlenen ve İş Kanunu'na 7/A maddesi olarak eklenmesi için Cumhurbaşkanlığı'na sunulan düzenlemede GİB aracılığıyla 250 bin kişiye iş imkanı sunulacağı belirtilmekteydi. Bu çerçevede GİB'nin ülkemizde yasallaşması halinde, istihdama belli ölçüde katkı sağlayacağıın beklendiği anlaşılmaktadır.

4.2. GÜVENCELİ ESNEKLİK ANLAYIŞININ DESTEKLENMESİ AÇISINDAN ÖNEMİ

Çalışma yaşamında esneklik belirtildiği üzere 1970'li yıllardan itibaren yaygınlaşmaya başlayan ve işin yapıldığı mekan ve süre bakımından geleneksel çalışma biçimlerinden farklı, daha esnek uygulamalar içeren ancak iş güvencesi ve çalışma koşulları açısından olumsuzluklar barındıran bir çalışma türüdür.

Ülkemizde çalışma yaşamında esneklik ilgili düzenlemelerin temeli 1980 askeri darbesi sonrası ve 1982 Anayasası'nın kabulüyle başlamıştır. Bu dönemden sonra özellikle toplu iş hukuku alanındaki mevzuatın daha liberal bir çerçevede yeniden düzenlenmeye başladığı görülmektedir. Bireysel iş hukuku alanında ise özellikle belirli süreli sözleşme ile istihdam, geçici istihdam ve alt işveren ile ilgili düzenlemeler çalışma yaşamında belli ölçüde esneklik sağlamıştır.⁵²⁹

Özellikle, Yeni İş Kanunu içinde esnekliğin düzenlenmesi işletmelerin istihdam stratejisine yeni bir boyut kazandıracak nitelikte bir gelişmedir. Söz konusu Kanun ile getirilen düzenlemeler işletmelere en düşük işgücü maliyetini sağlayacak istihdam stratejisini belirleme fırsatını vermektedir. Bunun yanında, iş güvencesinin düzenlenmesi de firma açısından istihdam stratejisinin belirlenmesinde önem taşımaktadır. Bu düzenlemeler aşağıda yer almaktadır:⁵³⁰

⁵²⁹ Ali Murat Özdemir, Gamze Yücesan, "Social Regulation Under Neo-Liberalism: New Forms of Labour Contract and Labour Flexibility in Turkey", **South-East Europe Review**, 2005, No: 3, ss. 71-72.

⁵³⁰ Kuzgun, "Türkiye'de Firma Açısından", s. 845.

- Sayısal esnekliğin benimsenmesi,
- Çalışma sürelerinin, iş yüküne göre esnekleştirilmesi,
- Geçici işgücü taleplerinin ÖİB tarafından karşılanması,
- İş güvencesi kapsamının sınırlandırılması.

Ancak belirtilen düzenlemelerle çalışma yaşamında esneklik sağlanması amaçlanırken, iş güvencesi unsurunun geri planda tutulmuş olduğu düşünülmektedir. 2005 yılında EUROFOUND'un tüm AB ülkeleri ve Türkiye kapsamında gerçekleştirdiği Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması'nın sonuçlarına göre ülkemiz, çalışma yaşamında esneklik açısından sözleşmesiz olarak çalışanların en yüksek orana sahip olan ülke olması sebebiyle birinci sırada yer almakta; ancak çalışma yaşamında en istikrarsız ülke konumunda olmaktadır.⁵³¹

Araştırmada esneklik düzeyleri ülkelerde iş sözleşmesi olmadan yapılan çalışma, belirli ve belirsiz süreli ve GİB aracılığıyla çalışma oranları gibi değişkenlere göre; istikrarlık düzeyi ise ülkelerin sosyal güvenlik değişkenine göre belirlenmektedir. Araştırmanın sonucuna göre istikrar ve esneklik arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiş; çalışma yaşamında esnekliği yüksek bulunan ülkelerin sosyal güvenlik hizmetlerinin düşük olduğu görülmüştür.⁵³²

Belirtilen araştırmada ülkemizin esneklik açısından ilk sırada yer almasının temel nedeni olarak, iş sözleşmesi olmadan yapılan çalışmanın en yüksek olmasından gösterilmektedir. Çalışma yaşamına olumlu anlamda katkılar sağlayacak olan esneklik anlayışının, kontrolsüz şekilde gerçekleştirilen atipik çalışma biçimleriyle değil; iş güvencesi ve eşit davranma ilkesinin de birlikte barındırıldığı güvenceli esneklik modeline göre incelenmesinin daha somut sonuçlar verebileceği düşünülmektedir. Öte yandan bu araştırma, iş güvencesi içermeyen, geçici nitelikteki çalışmaların ülkemizde oldukça yaygın olduğunun somut bir göstergesi olarak

⁵³¹ Hartmut Seifert, Andranik Tangian, **Flexicurity: Reconciling Social Security with Flexibility-Empirical Findings For Europe**, Germany, WSI Publications, 2007, ss. 15-23.

⁵³² A.e., s. 23.

görülmektedir. Ayrıca esnek çalışma biçimleriyle istihdam edilenlere sunulan sosyal güvenlik hizmetinin de son derece düşük olduğu da ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan, OECD'nin raporuna göre, OECD ülkeleri içinde en katı iş mevzuatına sahip iki ülkeden biri Türkiye, diğeri Portekiz'dir.⁵³³ Mevzuatımız bu denli katıyken, uygulamada görülen esnekliğin kayıt dışı uygulamalarla sağlandığını veya çalışma yaşamımızda esneklik uygulamalarının henüz bir sisteme oturmamış olabileceğini belirtmek mümkündür.

Ülkemizde kayıtlı ve kayıt dışı olarak yapılan geçici çalışmanın oranı göz önüne alındığında AB ülkelerindeki gibi işçilere eşit haklar ve iş güvencesi sunması yönünde düzenlemelerle yasallaşması halinde, GİB aracılığıyla çalışmanın esneklik ve iş güvencesini bir arada sunması bakımından oldukça yararlı ve çalışma yaşamının kalitesini arttıracak bir uygulama olacağı düşünülmektedir.

4.3. DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMINI ARTTIRMASI

İşgücü piyasalarında ev hanımları, emekliler, ilk kez işe girecek gençler, özürllüer ve öğrenciler genellikle daha zor iş bulan bu nedenle de iş bulmada “dezavantajlı” olarak nitelendirilen gruplardır.

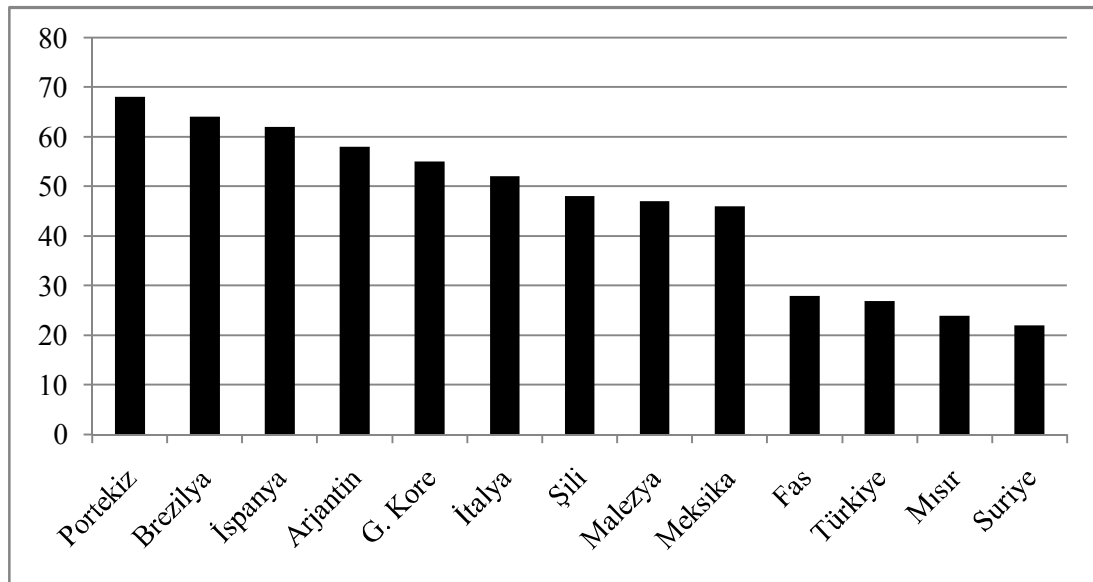
OECD'nin 2008 yılına kadar olan süreçte üye ülkelerde istihdamın genel durumunu ortaya koyan çalışmasına göre dezavantajlı gruplar iş bulma zorluğu çekmektedir. Bu grupların iş bulma ve işe girişlerde diğeri insanlarla aynı koşullara sahip olmaları için önlemler alınması ve yapısal reformlara gidilmesi gerektiği belirtilmektedir.⁵³⁴

⁵³³ OECD, **Economic Surveys: Luxembourg 2006**, Paris, OECD Publications, 2006, s. 77.

⁵³⁴ Uğraş Gök, “OECD'den Türkiye'de İstihdam” (Çevrimiçi)
www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/.../oecd01.doc, 24 Nisan 2010.

Genç nüfusun yoğunlukta olduğu ülkemizde yeni işe başlayan kesimin oranı da fazladır. Genç ve deneyimsiz olan kişilerin iş bulmasının güç olduğu ülkemizde yeni işlerin yaratılması ve esnekliğin sağlanması için uzun bir yol katedilmesi gerektiği ve bu ortamda GİB'nin yasak olmasının olumsuz bir durum olduğu belirtilmektedir.⁵³⁵

Ülkemizde kadınların işgücünü katılım oranının düşük olduğu ve dezavantajlı gruplar içinde yer alan kadınlar için iş yaratma stratejilerinin yetersiz olduğu görülmektedir.⁵³⁶ 2010 yılı itibariyle TÜİK'in verilerine göre kadınların toplam istihdam içindeki payı % 27,2'dir.⁵³⁷ AB-27 ortalaması ise % 63,9'dur.⁵³⁸



Şekil 24: Bazı Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (% , 15-64 yaş aralığı, 2008)

Kaynak: Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM), "Türkiye'de Kadınlar Çalışma Yaşamına Uzak", **Araştırma Notu**, 10/64, Mart 2010, s. 4.

⁵³⁵ Arjen Vos, **Human Resource Development Country Analysis Turkey**, Italy, European Training Foundation, 2008, s. 5.

⁵³⁶ Hakan Ercan, **Youth Employment in Turkey**, Ankara, ILO Publications, 2007, s. 14.

⁵³⁷ TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması 2010 Aralık Dönemi Sonuçları, **TÜİK Haber Bülteni**, Mart 2011, No: 58.

⁵³⁸ OECD, **Employment Outlook**..., s. 27.

Yukarıda grafiğe göre, kadınların işgücüne katılımı açısından Türkiye, sadece gelişmiş Batı ülkelerinin gerisinde değil, aynı zamanda hızla sanayileşen Asya ülkeleri ile Latin Amerika ülkelerinin de gerisindedir. Ülkemiz bu konuda daha çok Kuzey Afrika ve Ortadoğu ülkelerine yakın durmaktadır.⁵³⁹ Bununla birlikte, yaşanan son krizde de gözlemlendiği üzere kriz zamanlarında kadınların işgücüne daha fazla katıldığı görülmektedir.⁵⁴⁰

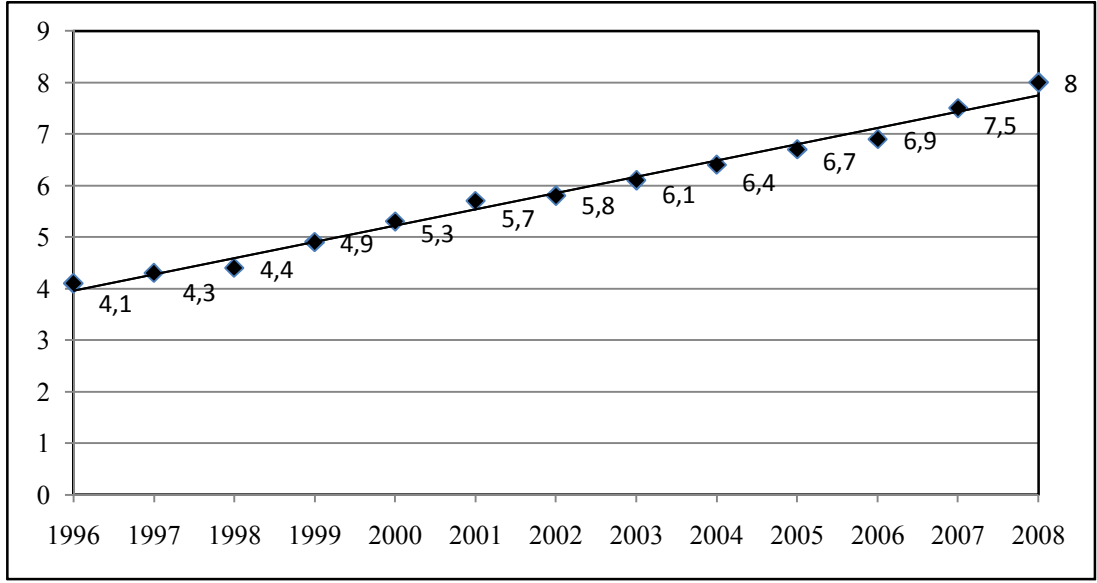
AB ülkelerinde kadınlara yönelik iş yaratma stratejilerinden biri de belirli süreli işler yaratmaktır. AB çapında 2005 yılında istihdam edilen toplam kadın işgücünün % 14, 9'u belirli süreli sözleşme ile çalışmaktadır.⁵⁴¹

Bir diğer dezavantajlı grup ise çalışma talebi olan belli bir yaşı geçmiş kişilerin oluşturduğu gruptur. Bu kişilerin AB ülkelerinde GİB aracılığıyla istihdama katılım oranlarının arttığı görülmektedir. Şekil 25'de Fransa'da 1996-2008 yılları arasında GİB aracılığıyla istihdam edilen 50 yaşın üzerindeki işçilerin toplam istidam içindeki oranları gösterilmektedir.

⁵³⁹ Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM), "Türkiye'de Kadınlar Çalışma Yaşamına Uzak", **Araştırma Notu**, 10/64, Mart 2010, s. 3.

⁵⁴⁰ Sendika.Org, "Ulusal İstihdam Strateji Belgesi", (Çevrimiçi)
http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=35386, 12 Nisan 2011.

⁵⁴¹ EUROFOUND, **Working in Europe: Gender Differences**, Dublin, EUROFOUND Publications, 2008, s. 5.



Şekil 25: Fransa’da 1996-2008 Yılları Arasında 50 yaş üzerinde GİB Aracılığıyla Çalışanların Oranı (%)

Kaynak: CIETT, *Main Statistics*, 2010 Report, p. 56.

Yukarıdaki grafiğe göre belirtilen oranların toplam istihdam içerisinde düşük olsalar da, yükselme eğiliminde oldukları dikkat çekmektedir. Tüm dezavantajlı gruplar için toplam bir oran bazında ele alındığında gelişmiş bir ülke olan Fransa’da GİB’nin bu grupların istihdamına önemli bir katkıda bulunduğunu söylemek mümkündür.

Türkiye’de toplam işgücü arzının yaklaşık beşte birini gençler (15-24 yaş grubu) oluşturmaktadır. OECD verilerine göre 2009 yılı için 65 ve üzeri nüfusun toplam nüfusa oranı Türkiye’de yüzde 6,2 iken OECD ülkeleri ortalaması yüzde 14,6’dır. Türkiye’de genç işsizlik oranları genel işsizlik oranlarının oldukça üzerinde seyretmektedir. 2004-2009 döneminde 15-24 yaş grubunda işsizlik oranı, ortalama genel işsizlik oranının 9,6 puan üzerinde gerçekleşmiştir.⁵⁴²

Tablo 21: 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun Yıllara Göre İşgücü Durumu

Yıllar	15 - 24 yaşları arasındaki nüfus (000)	İşgücü (000)	İstihdam edilenler (000)	İşsizlik oranı (%)

⁵⁴² Sendika.Org, a.g.y., (Çevrimiçi)

2004	11.840	4.474	3.554	20,6
2005	11.757	4.436	3.554	19,9
2006	11.670	4.365	3.533	19,1
2007	11.583	4.364	3.493	20,0
2008	11.490	4.381	3.484	20,5
2009	11.513	4.454	3.328	25,3
2010	11.548	4.426	3.465	21,7
2011	11.487	4.244	3.312	22,0

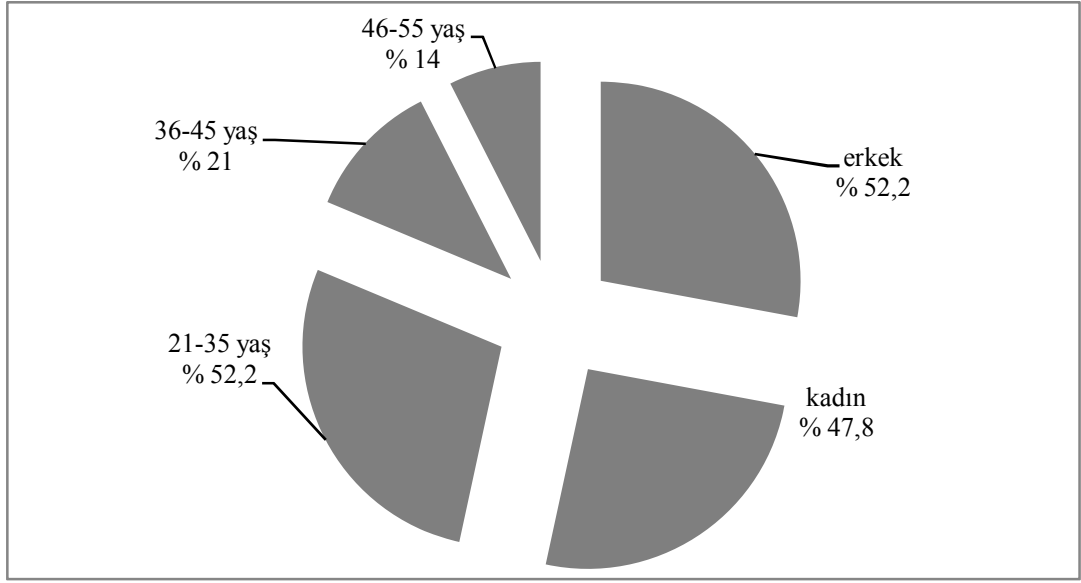
Kaynak: TÜİK, 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun Yıllara Göre İşgücü Durumu, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 2011.

Genç işgücü olarak nitelendirilen 15-24 yaş aralığındaki işgücünün istihdam durumunu belirten yukarıdaki tabloya göre gençlerde işsizlik oranının toplam işsizlik oranından önemli sayılabilecek ölçüde yüksek olduğu görülmektedir.

Gençlerin istihdamının artırılması, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde daha ayrıntılı olarak belirtileceği gibi, Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve işgücüne yönelik olarak Hükümetimiz tarafından benimsenmiş ve çoğunlukla İŞKUR'un yürüttüğü bir çok projenin en önemli hedeflerinden birini oluşturmaktadır. AB ülkelerindeki uygulama sonuçlarından da görüleceği üzere GİB aracılığıyla çalışma, yeni mezunların ve ilk kez işe başlayan gençlerin istihdam olanaklarını arttırmaktadır.

GİB'nin ülkemizde dezavantajlı grupların istihdamına yönelik olarak meydana getirebileceği katkıları ortaya koymak açısından 2004 yılında AB'ye üye olan 2001 yılında GİB ile ilk yasal düzenlemeyi gerçekleştiren Macaristan'da bu grupların istihdam oranının belirtilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir. Ülkede AB'ye üye olunan 2004 yılında önceki iki yıla göre GİB aracılığıyla çalışanların oranının %30-35'in üzerine çıkarak toplam 52.684 kişinin istihdam edildiği belirtilmektedir.⁵⁴³ İstihdam edilenlerin yaş ve cinsiyet olarak dağılımı Şekil 26'da belirtilmiştir.

⁵⁴³ Arrowsmith, a.g.e., s. 12.



Şekil 26: Macaristan’da GİB Aracılığıyla İstihdam Edilenler, 2004.

Kaynak: Arrowsmith, a.g.e., p. 12.

Grafikte de görüldüğü gibi dezavantajlı gruplar içinde gösterilen 50 yaş üzeri kişilerin Macaristan’da GİB aracılığıyla istihdamda katılım oranı % 14’tür. Gençlerin ve kadınların da GİB aracılığıyla istihdama katılım oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda GİB’nin 2004 yılından bu yana Macaristan’da istihdama ve dezavantajlı gruplara olumlu katkılar sağladığını belirtmek mümkündür. Yeni üye olan diğer ülkelerde de aynı sonuca varmak mümkündür.

Ülkemizde nüfusun ve işsizlik oranının çok daha yüksek olduğu göz önüne alındığında GİB’nin yasallaşması ve AB’deki düzenlemelere paralel düzenlemeler yapılması durumunda dezavantajlı grupların istihdam edilebilirliğinin artacağı düşünülmektedir.

4.4. MEVCUT OLAN UYGULAMALARIN YASAL ZEMİNE OTURTULMASI

Ülkemizde mevcut olarak ÖİB, kendi işçilerini, geçici işçi talebinde bulunan firmalara geçici sürelerle görevlendirme yetkisine yasal olarak sahip değildir. Ancak

uygulamada geçici işçi gereksinimi duyan işletmelerin, bu amaçla görüştüğü işçilerden anlaştığı birini ya da birkaçını sözleşme yapmak üzere belli bir ÖİB'ye yollaması biçimde olduğu belirtilmektedir. İşçi, "iş sözleşmesini söz konusu ÖİB ile yaptıktan sonra dönüp daha önce anlaştığı işletmede (işyerinde) çalışmaya başlamaktadır."⁵⁴⁴ Bu uygulamanın işverenlerin çalışanların sayılarını az gösterme isteği, sosyal güvenlik maliyetlerini düşürme vb. sebeplerle tercih edildiği düşünülmektedir.

Ülkemizde ne ölçüde yapıldığı somut olarak ortaya konamasa da mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin bazı ÖİB tarafından gerçekleştirildiği bilinmektedir. Nitekim 5920 sayılı Kanun'un veto edilen 7/A maddesinin gerekçesinde "Türkiye de, mesleki anlamda geçici (ödünç) iş ilişkisine ilişkin bu durumu yasalarla düzenlemek durumundadır. Ayrıca, mesleki anlamda ödünç ilişkisinin yasalaşması, Türkiye'de yıllardır danışmanlık hizmetleri adı altında geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların Yasa dışı uygulamalarına son verecektir. Özellikle kayıt dışı istihdamın önlenmesi, bu sektörde çalışanların sosyal güvence altına alınabilmeleri ve devletin bu alanda düzenleyici olması açısından da büyük katkı sağlayacaktır." maddesi yer almaktadır.⁵⁴⁵

Ülkemizde bazı ÖİB'nin bu faaliyeti gerçekleştirdiklerine dair örnek bir olay olarak 2005 yılında mahkemeye intikal etmiş bir davayı göstermek mümkündür. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından karara bağlanan 04.04.2005 tarih ve 2008/11838 karar sayılı dava ve sonucu kısaca şöyledir: Bir ÖİB olan Adecco şirketi aracılığıyla IBM'de geçici olarak görevlendirilen bir kişinin geçersiz fesih ile IBM tarafından işten çıkarıldığı iddiasıyla açmış olduğu davanın sonucunda, bu yolla kurulmuş ve belirli süreli olarak düzenlenen iş sözleşmesine itibar edilemeyeceği ve IBM Türk

⁵⁴⁴ Denizcan Kutlu, "Geçici Çalışmanın Süreklileşmesi ve Güvencesizleşme: Özel İstihdam Büroları'nın Değişen Rolü", (Çevrimiçi) http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=36274, 12 Nisan 2011.

⁵⁴⁵ TÜRK-İŞ, "Yeni Kölelik Düzeni Olan Kiralık İşçilik Kabul Edilemez", (Çevrimiçi) http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/turk_iscg%C3%B6rusu.pdf, 11 Nisan 2011.

Ltd. Şirketi ile davacının arasında fiili iş sözleşmesinin geçerli bir neden bulunmaksızın feshedilmiş olduğuna ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.⁵⁴⁶

Karardan anlaşılacağı üzere yasal olmadan kurulan ve üç taraflı bir ilişkiye dayanan bu iş ilişkisi, Yargıtay tarafından kabul edilmemekte ve davacı, IBM'in sürekli işçisi olarak görülmektedir. Açılan dava geçersiz fesihle ilgili olduğundan yasal olmadan gerçekleştirilen bu geçici iş ilişkisine taraf olan Adecco'nun herhangi bir ceza alıp almadığı bu kararda belirtilmemektedir.

4.5. GEÇİCİ ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ GEREKSİNİMİ

AB Müktesebatına uyum raporu incelendiğinde ülkemiz 91/383 sayılı Direktif ile uyumlu olarak belirtilmektedir. Ancak mevcut düzenlemelerde geçici çalışanların iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle ilgili ayrıca hüküm taşımadığı görülmektedir. 4857 sayılı Yasanın yapılması sırasında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin her işyeri ve işçi için alınması gereklidir düşüncesiyle Yasaya açıkça koyulmadığı belirtilmektedir. Ancak AB'de 91/383 sayılı ayrı bir Direktif ile düzenlenmiş bir husustur. Bu Direktifin varlığı dahi dolaylı olarak geçici işçiliğin mesleki faaliyet olarak düzenlenmesi gereğini ortaya koymaktadır.⁵⁴⁷

4.6. KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN ÖNLENMESİ

Gelişmiş ülkelerde kısmi süreli, belirli süreli ve geçici çalışma gibi atipik çalışma biçimlerinden yararlanırken, gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı sektörden yararlanılmaktadır. Bu anlamda son dönemde hem gelişmiş hem de gelişmekte olan

⁵⁴⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, **İş Bulmaya Aracılık**, Yargıtay Kararları, Esas No: 2005/774, Karar No: 2005/11838, 4 Nisan 2005.

⁵⁴⁷ Dereli, "Çalışma Hayatı Açısından.....", s. 3.

ülkelerde “eğreti istihdam” olarak adlandırılan kayıt dışı, güvencesiz çalışma biçimlerinin işgücü piyasasının merkezine yerleştiği gözlenmektedir.⁵⁴⁸

Ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde, istihdam yaratma olanakları sınırlıdır. Bu nedenle kayıtlı sektörde istihdam edilemeyen işgücü, piyasaya giriş ve çıkışın kolay olduğu, herhangi bir eğitim ya da uzmanlık gerektirmeyen, büyük miktarda sermayeye ihtiyaç duyulmayan işlerin yapıldığı informal sektörde sigortasız olarak çalışmaktadır. Bu durum ise kayıt dışı istihdamın artış göstermesine neden olmaktadır.⁵⁴⁹

Kayıt dışı istihdam ile ilgili birçok gelişmiş ülkede alınan önlemler içinde GİB’ye büyük önem verildiği ve geçici istihdamdaki kayıt dışılığı önleyici bir unsur olarak ele alındığı görülmektedir. Ülkemizde geçici istihdamın kayıt dışı istihdama etkisinin belirlenmesi için mevcut durumun analiz edilmesi, Hükümet’in bu konuda aldığı önlemlerin incelenmesi ve bu kapsamda GİB’nin getirebileceği olumlulukların belirtilmesi uygun görülmektedir.

4.6.1. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam

Ülkemizde kayıt dışılık, faturalı-faturasız çalışma, SSK kaydı olmayan işçi çalıştırma şeklinde çok çeşitli olup ciddi boyutlara ulaşmıştır. Toplam istihdamın yarısının kayıt dışı olduğu bilinmektedir.⁵⁵⁰

2010 Nisan ayı dönemi için açıklanan istihdam verilerine göre, kayıt dışı istihdam edilenlerin sayısı bir önceki yılın aynı dönemine göre 905 bin kişi artarak, 8 milyon 842 binden, 9 milyon 747 bine ulaşmıştır. Geçici bir işte çalışanların sayısı 2009 yılında 1 milyon 221 bin iken, 2010 yılında 1 milyon 537 bin düzeyine ulaşmıştır.⁵⁵¹

⁵⁴⁸ Temiz, **a.g.m.**, s. 55.

⁵⁴⁹ Tunç, **a.g.m.**, s. 26.

⁵⁵⁰ İstanbul Valiliği İl İstihdam Kurulu, **a.g.e.**, 270.

⁵⁵¹ DİSK Kayıt Dışı Ekonomi Takip Merkezi, **a.g.y.**, (Çevrimiçi).

Kayıt dışı istihdam verilerine bakılacak olduğunda bunun % 91'ini mevsimlik, arızı ve geçici işçiler oluşturduğu görülmektedir.⁵⁵²

Kayıtlı sektörün yeterince istihdam yaratamaması ve kayıtlı ekonomideki işleri araştırma sürecinin maliyetli olması, insanları kayıt dışı ekonomik faaliyetlere yönlentmektedir. Böylece kayıt dışı sektör, genişleyen işgücünün önemli bir kısmını masseder ve üretimi artırır. Fakat, işsizlik oranı ekonominin bütünü hakkında bilgi verdiğinden, yüksek ve sürekli artan bir işsizlik oranı, aynı zamanda ekonominin her iki sektöründe de işverenlerce sunulan işlerin azalması anlamına gelecektir. Dolayısıyla, yüksek bir işsizlik oranı kayıt dışı ekonominin hacmi üzerinde azaltıcı yönde bir etkiye de neden olabilir.⁵⁵³

Türkiye’de kayıt dışı ekonominin ve kayıt dışı istihdamın boyutu, işletmelerin esnekliğe dayalı istihdam stratejisi üzerinde üç açıdan belirleyici olmaktadır:⁵⁵⁴

- İşletmeler çevresel işgücü talebini kayıt dışı işgücü piyasasından karşılama olanağına sahiptir. İş Kanunu’nun içinde belirlenen işçi tanımında geçici-sürekli işçi ayırımı yoksa da, geçici olarak istihdam edilen işgücünün sosyal güvenlik kapsamı dışında kaldığı bilinmektedir.
- Üretimin fabrika dışında örgütlenmesi ve işletme dışında başka işçi çalıştırarak gerçekleştirilmesinin esneklik olarak tanımlandığı görülmektedir.
- Aracı (taşeron, alt işveren) uygulaması ile firma tarafından üretimin bir bölümünün diğer firmalara kaydırılması da, üretimin fabrika dışında örgütlenmesinde diğer bir çıkış yoludur. Aynı zamanda kayıt dışılık için bir yöntem olmaktadır.

⁵⁵² Tunç, **a.g.e.**, s. 27.

⁵⁵³ Hakan Çetintaş, Hasan Vergil, “Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin Tahmini”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, C. IV, No: 1, 2003, s. 18.

⁵⁵⁴ Kuzgun, “Türkiye’de Firma Açısından”, s. 852.

Tablo 22: İşteki Duruma Göre Kayıt Dışı İstihdamın Dağılımı, 2006

ücretli veya maaşlı	23%
mevsimlik, arızı,geçici	91%
işveren	27%
kendi hesabına	65%
ücretsiz aile işçisi	95%
toplam	48%

Kaynak: Tunç, a.g.e., s. 27.

Türkiye'deki büyük kayıt dışı (informal) ekonomi, kentsel kesimdeki her üç işçiden birinin ve kırsal kesimdeki her dört işçiden üçünün hiç bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadığı anlamına gelmektedir. Ülkemizde işgücü piyasası düzenlemelerinin tam zamanlı ücretliden oluşan işgücü için tasarlandığı görülmektedir.⁵⁵⁵

OECD, 2008'e kadar olan süreçte üye ülkelerde istihdamın genel durumunu ortaya koyan ve bu ülkeler arasında karşılaştırma yapan bir çalışma yayınlamıştır. Bu çalışmaya göre kayıt dışı istihdam en fazla Türkiye ve Meksika'da artış göstermektedir. İki ülkede de işgücünün % 40-60'ı sosyal güvenlik kapsamı dışında çalışmaktadır. Kayıt dışını kayıt altına alabilmek için etkin iş, vergi ve sosyal güvenlik düzenlemelerinin yürürlüğe konması gerektiği vurgulanmaktadır.⁵⁵⁶

Türkiye, Brezilya, Meksika, Hindistan, Ukrayna gibi ülkelerde kayıt dışı istidamı oluşturan faktörleri şu şekilde belirtilmektedir:⁵⁵⁷

- Çalışmaların geçici nitelikte olması,
- Yazılı iş sözleşmelerinin yapılmaması,

⁵⁵⁵ Türkiye İşgücü Piyasası Raporu, Dünya Bankası Yayını, 2006, s. 2.

⁵⁵⁶ Gök, a.g.m., (Çevrimiçi)

⁵⁵⁷ Ralf Hussmanns, **Measuring the Informal Economy: From Employment in the Informal Sector to Informal Employment**, Geneva, ILO Publications, 2004, s. 16.

- Sosyal güvenlik sisteminin yetersizliği,
- Çalışma yaşamına dair kayıtların sağlıklı şekilde tutulmaması.

AB uygulamaları, kayıt dışı çalışma ile mücadelenin sadece Kanuni ve polisiye tedbirlerle mümkün olmadığını, hem bu tür çalışmanın önlenmesine, hem de kayıtlı ekonomiye geçişin özendirilmesine yönelik tedbirlerin bir arada uygulanmasının önem taşıdığını ortaya koymaktadır. Bu uygulamalardan biri de çalışma mevzuatının esnekleştirilmesi ve esnek istihdam türlerinin (geçici çalışma, kısmi çalışma vb.) uygulamaya konmasıdır.⁵⁵⁸

4.6.2. Kayıt Dışı İstihdamın Önlenmesine İlişkin Hükümet Politikaları

1980'li yıllarda uygulanan yapısal uyum programları Türkiye işgücü piyasalarındaki katmanlı yapıyı güçlendirmiştir. İşgücü piyasası kural ve kurumlarının güçlü olmadığı ülkemizde, yapısal uyum programları ile daha da esnekleşen işgücü piyasasında istihdamın kayıt dışı sektöre kaydığı, kayıt dışı işgücü kullanımının yaygınlaştığı saptanmaktadır.⁵⁵⁹ Belirli bir süre normal karşılanabilecek olan geçici istihdam, ülkemizde yapısal bir istihdam sorunu haline gelmiştir. Bu sorunun çözümlenmesi ise alınacak idari ve polisiye önlemler değil bu olguyu ortaya çıkaran sosyal ve ekonomik önlemlerin alınmasına bağlı olduğu belirtilmektedir.⁵⁶⁰

Kayıt dışı istihdamla mücadelede Hükümetin bazı yasal düzenlemelerle önlemler aldığı görülmektedir. Örneğin 5510 sayılı Kanun ile kayıt dışı istihdamı önlemek için getirilen düzenlemelerde sigortalılık bildirim yükümlülüğü, çalışan ücretlerinin bankaya yatırılma zorunluluğu ve uymayanlara idari para ve hapis cezası öngörülmektedir. Ancak belirtilen Kanun'da geçici çalışanlara yönelik belli bir düzenlemenin yer almadığı görülmektedir.

⁵⁵⁸ TİSK, **Kayıt Dışı İstihdam**, Ankara, TİSK Yayınları, 2003, s. 32.

⁵⁵⁹ Şerife Özşuca, "Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik Krizi" **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, C. LVIII, No: 2, Nisan Haziran 2003, s. 135.

⁵⁶⁰ Güloğlu, **a.g.m.**, s. 2.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanun'un 79. maddesi, işverenlerin otuz günden az çalışılan süreleri belgeleme zorunluluğu getirilmek üzere, işverenlerce çalışma sürelerinin eksik bildiriminden kaynaklanan prim kayıplarının önüne geçilebilmesi amacıyla "Ay içinde bazı işgünlerinde çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediği beyan edilen sigortalıların otuz günden az çalıştıklarını açıklayan bilgi ve belgelerin işverence prim bildiremelerine eklenmesi şarttır..." hükmünü getirmiştir.⁵⁶¹ Ancak geçici işçilerin sigortasız olarak çalıştırılmasının yaygın olduğu göz önüne alındığında bu hükmün düzeltici yönde bir etki yapmayacağı düşünülmektedir.

Kayıt dışı istihdamla mücadele anlamında Hükümetimiz tarafından gerçekleştirilen en önemli çalışmanın Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi olduğunu belirtmek mümkündür. Projede denetimin etkin ve caydırıcı olarak uygulanması, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri, mevzuat değişikliklerinin yapılması ve bürokratik engellerin kaldırılması başlıkları altında dört adet faaliyet sürdürülecektir.⁵⁶²

Kayıt dışılıkla mücadelede AB'de olduğu karma politika'nın benimsenmesi, yani arz ve talep yanlı önemlerin birlikte alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Karma politikanın içerdiği unsurlardan biri de esnek istihdam türlerinin esneklik-güvence dengesi gözetilerek uygulamaya konmasıdır.

5920 sayılı Yasa'nın veto edilen 7/A maddesinin gerekçesinde "Mesleki anlamda iş ilişkisinin yasalaşması, Türkiye'de yıllardır danışmanlık hizmetleri adı altında geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların Yasa dışı uygulamalarına son verecektir. Özellikle kayıt dışı istihdamın önlenmesi, bu sektörde çalışanların sosyal güvence altına alınabilmeleri ve devletin bu alanda düzenleyici olması açısından da büyük katkı sağlanacaktır." denilmektedir. Buradan anlaşılacağı gibi yasal bir sisteme bağlanmadan uygulanmakta olan geçici çalışma, kayıt dışı istihdamın önemli

⁵⁶¹ Tunç, a.g.e., s. 36.

⁵⁶² İstanbul Valiliği İl İstihdam Kurulu, a.g.e., s. 270.

nedenlerinden biridir. Geçici istihdamın kayıt altına alınmasında GİB'nin önemli bir araç olarak görüldüğünü de belirtmek mümkündür.

5. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN YASALLAŞTIRILMA SÜRECİ

Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ve GİB'nin yasallaştırılması konusu, ilk olarak 4857 sayılı Yeni İş Kanunu Ön Tasarısı'nda ele alınmıştır. 2003 yılına kadar devlet tekelinde faaliyet gösteren kamu istihdam hizmetlerinin özelleştirilmesi, daha doğrusu kamu ile birlikte yürütülmesi gelişmekte olan ve işsizlik sorunu ile yıllardır mücadele eden ülkemiz için artık bir zorunluluk haline gelmiştir.

Özelleştirme uygulamaları çoğu kez tepkiyle karşılanan ülkemizde kamu istihdam hizmetlerinin özelleştirilme fikrinin de o dönemde olumlu olarak karşılanmadığı bilinmektedir. Aşağıda detaylarına değinileceği üzere sadece iş ve işçi bulma faaliyetinin bile tepkiyle karşılandığı o dönemde, mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin yasallaştırılması önerisi de sert eleştirilere sebep olmuştur.

Söz konusu düzenlemelerin başladığı 2002 yılından günümüze kadar olan dönemde pek çok kez gündeme gelmiş olan mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ve GİB'nin yasallaştırılmasıyla ilgili çabalar ve yapılan düzenlemeler, gerçekleştirilememesi nedenleri ile birlikte aşağıda belirtilmiştir.

5.1. 2002 YILI İŞ YASASI TASARISI'NDA YER ALAN DÜZENLEMELER

Ülkemizde uzun yıllardan beri uygulanmakta olan ancak henüz yasal bir dayanağı bulunmayan mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ilk defa, 2002 yılındaki İş Kanunu Ön Tasarısı'nda gündeme gelmiştir. Hükümet-işçi-işveren kesimi yetkililerince imzalanan üçlü prensip anlaşması uyarınca Tasarı'nın 93. maddesinde

geçici iş ilişkisini mesleki kazanç amacıyla yürütecek gerçek ve tüzel kişilerle ÖİB'nin düzenlenmesi hususudur.⁵⁶³

Maddenin gerekçesinde, geçici iş ilişkisinin kurumsallaştırılması suretiyle işgücü piyasalarında artan esnekliğin işsizliğin azaltılmasında etkili olabildiğinin çeşitli ülke deneyimleri ile kanıtlandığı belirtilmektedir. Geçici iş ilişkisine dayalı çalışma sayesinde birçok işçinin uzun dönemde geçici işleri sürekli istihdam haline dönüştürebildiğinin görüldüğü, maddede bu yolla mümkün olduğunca çok işçi için kaliteli istihdam olanakları yaratılması yanı sıra gelişecek bu sektörün kayıt altında tutulmasının ve işçinin korunmasının da amaçlandığı ifade edilmektedir.⁵⁶⁴

Tasarı'nın 93. maddesinde geçici iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak yürütülmesine ilişkin esaslar belirlenmiş, diğer özel şartların düzenlenmesi ise çıkarılması düşünülen bir tüzüğe bırakılmıştır. Tasarı'daki düzenlemeler de “geçici iş ilişkisi” kavramı yerine “ödünç iş ilişkisi” kavramı kullanılmıştır. Söz konusu maddenin içerisinde yer alan bazı düzenlemeler aşağıda belirtilmiştir.⁵⁶⁵

- Maddenin (a) bendinde işçinin korunması ve bu alanda gelişecek sektörün, diğer bir ifadeyle ödünç (geçici) iş ilişkisi sektörünün, kayıt altına alınabilmesi için gerçek ve tüzel kişilerin işçilerin rızalarını almak suretiyle üçüncü bir işverene belirli sürelerle vermeyi gelir getirici bir faaliyet olarak sürdürebilmeleri Türkiye İş Kurumu'nun iznine bağlanmıştır.
- Maddenin (c) bendinde ödünç iş ilişkisine dayalı olarak hangi işlerde işçi çalıştırılmayacağı açıklanmıştır. Buna göre; toplu işten çıkarma hükümlerinin kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla son 12 ay içinde toplu işten çıkarmanın olduğu işyerlerinde bunun konusu olan işler için ödünç işçi çalıştırılmayacaktır. Ayrıca Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na

⁵⁶³ Uşen, **a.g.m.**, s. 179.

⁵⁶⁴ Odaman, **a.g.m.**, (Çevrimiçi)

⁵⁶⁵ Şelale Uşen, **Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye**, İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, 2006, ss. 297-299.

halihazırda yasak olmasına rağmen grev hakkının ek bir güvencesi olarak, yasal bir greve katılan işçilerin yaptıkları işlerde ödünç işçi çalıştırılmayacağı hükme bağlanmıştır.

- Maddenin (c) bendinde ödünç alan işveren ile ödünç veren işveren arasındaki ödünç iş ilişkisi sözleşmesinin yazılı olarak yapılma zorunluluğu belirtilmiştir. Ancak hem ödünç veren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinde, hem de ödünç iş ilişkisi sözleşmesinde yer alması gereken hususlar ile ilgili özel şartlar düzenlenmemiştir. Bu hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir tüzükte düzenlenmesi uygun görülmüştür.
- Maddenin (d) bendinde ödünç veren işveren ile işçisi arasındaki belirsiz süreli iş sözleşmesinin ancak ödünç verme süresinin bitiminden 3 ay geçtikten sonra süreli fersih yoluyla sona erdirilebileceği belirtilmek suretiyle işçiye belli bir koruma, istihdam güvencesi sağlanması amaçlanmıştır.
- Maddenin (e) bendinde, işçi ister belirli süreli ister belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılsın, ödünç alan işverenin yanında çalışmadığı sürelerde iş gördürülme dahi, asgari ücretten az olmamak kaydıyla ücretinin yarısının ödeneceği hükme bağlanarak işçiye belli bir gelir garantisi verilmesi hükme bağlanmıştır.
- Maddenin (g) bendinde, ödünç alan işverenin de işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, ödünç veren işveren ile birlikte sorumlu olacağı düzenlenerek işçinin bu hususta da korunması amaçlanmıştır.

Tasarının ödünç iş ilişkisini düzenleyen söz konusu 8.maddesinin (c) bendinde “ödünç iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak yürütülmesine ve ÖİB’nin iş aracılığına ilişkin kanun hükümleri saklıdır” şeklinde bir hüküm getirilerek, ödünç iş ilişkisinin

kurulması amacıyla mesleki faaliyette de bulunulabilmesi mümkün kılınmıştır. Bu maddeyle, başkasına (ödünç alana) işçisini ödünç vermek suretiyle gelir getirici mesleki faaliyet gösterilmesinin Türkiye İş Kurumunun iznine bağlı olduğu ifade edilmiştir. Maddenin gerekçesinde de, iş ve işçi bulmaya aracılıkta devlet tekelinin kaldırılmasına paralel olarak ödünç iş ilişkisinin kurumsallaştırılması suretiyle de emek piyasalarında artan esnekliğin işsizliğin azaltılmasında etkili olabildiğinin çeşitli ülke deneyimleri ile kanıtlandığı, yine bunun gibi ödünç iş ilişkisine dayalı geçici çalışma sayesinde birçok işçinin uzun dönemde geçici işleri sürekli istihdam haline dönüştürebildiğinin görüldüğü, maddede bu yolla mümkün olduğunca çok işçi için kaliteli istihdam olanakları yaratılması yanı sıra gelecekte bu sektörün kayıt altında tutulmasının ve işçinin korunmasının da amaçlandığı ifade edilmiştir.⁵⁶⁶

Tasarı'nın 93. maddesi ile ilgili özellikle sendikalardan büyük tepkiler gelmiştir. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (TÜRK-İŞ), "Böyle bir uygulamanın işçi simsarlığına yol açacağı, istihdamın tanziminde disiplini bozacağı ve işçinin alabildiğine sömürülmesi sonucunu doğuracağı, işsizlik oranı dikkate alındığında iş bulma vaadi ile işsizlerin istismarı kaçınılmaz olacağı, sendikal örgütlenmeyi engelleyeceği, toplu sözleşme hakkından yararlanmayı kısıtlayacak, grev hakkının kullanımını etkisiz hale getireceği" şeklindeki itirazları bulunmuştur.⁵⁶⁷ 93. madde işçi tarafının büyük tepkisiyle Tasarı'dan çıkarılmıştır.⁵⁶⁸

5.2. 5920 SAYILI KANUN KAPSAMINDAKİ DÜZENLEMELER

Ülkemizde mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin yasallaşmasına yönelik olarak yapılmak istenen düzenlemelerden biri de 26/6/2009 tarihli "İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'unda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi'nin, 4875 sayılı İş Kanunu'na 7/A maddesi olarak eklenmesi üzere Cumhurbaşkanlığı'na gönderilen ve

⁵⁶⁶ Humanica Yönetim Danışmanlığı, "Ödünç İş İlişkisi Yine Gündemde", (Çevrimiçi) www.humanica.com.tr/word.asp?ID=19, 28 Nisan 2011.

⁵⁶⁷ Uşen, **a.g.m.**, s. 180.

⁵⁶⁸ Dereli, "Çalışma Hayatı Açısından.....", s. 2.

Cumhurbaşkanlığı tarafından veto edilen Yasa maddesidir. Veto edilen teklif metni aşağıda belirtilmiştir:

- a. “Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi; özel istihdam bürosunun, geçici işgücü talebini karşılamak amacıyla iş sözleşmesi düzenlediği işçisini, iş görme edimini yerine getirmek üzere ücret karşılığında bir başka işverene devrini ifade eder ve bu faaliyet Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilmiş özel istihdam büroları tarafından yerine getirilir.
- b. Özel İstihdam Büroları devredeceği işçi ile iş sözleşmesini, işçinin devredileceği işverenle geçici iş ilişkisi sözleşmesini yazılı olarak yapmak zorundadır. Bu sözleşmelerde yer alması gereken hususlar Türkiye İş Kurumunca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.
- c. Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.
- d. Aynı işçi için, aynı işverenle yapılacak geçici iş ilişkisi sözleşmelerinin toplam süresi on sekiz ayı geçemez. Bu süreyi geçen çalıştırma, geçici iş ilişkisi sözleşmesinin yazılı olarak yapılmaması veya sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen devam eden çalıştırma durumlarında, devredilen işverenle işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş olur.
- e. Özel İstihdam Büroları'nın bu faaliyet için istihdam edecekleri işçilerle yapacakları belirli süreli iş sözleşmeleri, esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmesi niteliğini taşırlar.
- f. Devredilen işyerinde grev ve lokavt olması ve özel istihdam bürosunun işçiyi bu süre içerisinde başka bir işyerinde istihdam edememesi halinde, özel

istihdam bürosu işçinin asgari ücretten az olmamak üzere sözleşmede belirtilen ücretinin yarısını ödemek zorundadır.

- g. Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçiler, 30. maddenin uygulanmasında işçi sayısına dahil edilmez.
- h. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde, bu madde hükümleri ile 7. maddenin ikinci fıkrası hariç diğer hükümleri uygulanır.
- i. 21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 30. maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde bu madde hükümleri uygulanmaz.”

Ülkemizde özellikle işçi sendikalarının “kiralık işçilik”, “köle düzeni”, “işçi simsarlığı” olarak nitelendirerek büyük tepkiler gösterdikleri Yasa maddesinin gerekçesi aşağıda belirtilmiştir.⁵⁶⁹

- a. “4857 sayılı İş Kanun’unda yapılacak düzenleme ile Özel İstihdam Büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulabilmesine imkan sağlanmıştır.
- b. Dolayısıyla, Türkiye de, mesleki anlamda geçici (ödünç) iş ilişkisine ilişkin bu durumu yasalarla düzenlemek durumundadır. Ayrıca, mesleki anlamda ödünç ilişkisinin yasalaşması, Türkiye’de yıllardır danışmanlık hizmetleri adı altında geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların yasadışı uygulamalarına son verecektir. Özellikle kayıt dışı istihdamın önlenmesi, bu sektörde çalışanların sosyal güvence altına alınabilmeleri ve devletin bu alanda düzenleyici olması açısından da büyük katkı sağlayacaktır.”

⁵⁶⁹ TBMM Grup Başkanlığı, “İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun’unda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi”, (Çevrimiçi) www2.tbmm.gov.tr/d23/2/2-0476.pdf, 16 Nisan 2011.

5920 sayılı Kanun'un ilgili maddesinin Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na geri gönderilmesinin gerekçeleri ise aşağıda belirtilmektedir:⁵⁷⁰

- a. "İncelenen Kanun'un bu düzenlemeye ilişkin gerekçesinde, AB üyesi ülkelerin çoğunda Kanunlarla düzenlenen mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetlerinin ülkemizde de Kanuni zemine oturtulmasının AB Müktesebatına uyum çalışmaları içinde yer aldığı, üye ülkelerin mevzuatındaki farklılıklar nedeniyle üzerinde uzun süre tartışılan Geçici İstihdam Büroları Direktifi'nin Avrupa Parlamentosu tarafından 22 Ekim 2008 tarihinde onaylandığı, Özel İstihdam Bürolarını yasaklayan veya bu büroların faaliyetlerini Direktifte öngörülmeven sebeplerle kısıtlayan ülkelere karşı Avrupa Komisyonu'nun yaptırım uygulamasının söz konusu olduğu, işsizliğin önlenmesinde iş piyasasının esnekleştirilmesinin ve aktif istihdam politikalarının uygulanmasının temel çözümlerden biri olduğu, kayıt dışı istihdamın önleneyeği ve bu sektörde çalışanların sosyal güvence altına alınacağı ifade edilmiştir.
- b. İncelenen Kanun ile hüküm altına alınan mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, esnek bir istihdam müessesesi olarak iş hukukumuzda girerken, gerekçesinde de ifade edildiği üzere, Avrupa Parlamentosunun 2008/104/EC sayılı Direktifi esas alınmıştır.
- c. Esasen esnek çalışma modellerinin ve istihdamın artırılması amacıyla hazırlanan bu Direktifin eşit muamele ilkesini temel alarak genel kurallar koyduğu görülmektedir. Buna göre, bir işyerinde ödünç iş ilişkisi kapsamında çalışan işçi hakkında, o işyerinde normal çalışma şekli olan istihdam ilişkisi çerçevesinde emeğini sunan sürekli işçi gibi istihdam edilseydi uygulanacak ücret, çalışma süresi, fazla çalışma, ara dinlenmesi, gece çalışması ve tatil gibi temel istihdam ve çalışma şartlarının aynısı uygulanacaktır. Ayrıca, kullanıcı işletmede işçi lehine olan düzenlemeler ödünç işçiye de uygulan-

⁵⁷⁰ Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, 5920 Sayılı Kanun, (Çevrimiçi)
<http://www.tccb.gov.tr/aciklamalar/252/69125/5920-sayili-Kanun.html>, 16 Nisan 2011.

cak; bunlar kantin, ulaşım gibi mevcut hizmetlerden yararlanacak ve açılacak olan sürekli işlerden haberdar edilecek; bu düzenlemelere uyulmasını güvence altına alacak adli ve idari yaptırımlar da ülkelerin ulusal mevzuatında yer alacaktır.

- d. AB'ye uyum çalışmaları çerçevesinde söz konusu Direktifle yapılan düzenlemenin iş hukukumuzda dahil edilmesi amacıyla İş Kanun'una geçici iş ilişkisini düzenleyen 7. maddeden sonra gelmek üzere 7/A maddesi eklenerek mesleki anlamda geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.
- e. Ancak yapılan düzenlemede, söz konusu Direktifin temelini oluşturan istihdam ve çalışma şartlarında eşitlik esasının sağlanması ve dolayısıyla bu eşitliği bozacak uygulamaların yasaklanması yönünde hükümlere yer verilmemiştir. Böylece, düzenlemenin gerekçesi ile içeriği arasında bir çelişki doğmuştur.
- f. Diğer taraftan, veto edilen 7/A maddesinin ikinci fıkrasında "Özel İstihdam Büroları devredeceği işçi ile iş sözleşmesini, işçinin devredileceği işverenle geçici iş ilişkisi sözleşmesini yazılı olarak yapmak zorundadır. Bu sözleşmelerde yer alması gereken hususlar Türkiye İş Kurumunca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir" hükmüne yer verilerek, maddede yer almayan hususların anılan Kurumca düzenlenmesine imkân sağlanmış ise de, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi müessesesinin yapısı sebebiyle işçinin korunmasına yönelik kurallara Kanunda yer verilmesi, uygulamaya ilişkin ayrıntı ve teknik hususların ise yönetmeliğe bırakılması gerekmektedir.
- g. Aksi taktirde, yapılan düzenleme gerçek amacının dışında sonuçlar doğurabilecek ve madde kapsamındaki işçilerin emeğinin istismarı, insan onuruna yakışmayan durumların doğması gibi Kanun'un amaçlamadığı olumsuz uygulamalara ve çalışma barışının bozulmasına yol açılabilecektir.

- h. Yayımlanması yukarıda açıklanan gerekçelerle uygun görülmeyen 5920 sayılı “İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun’unda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”, 1. maddesinin Türkiye Büyük Millet Meclisince bir kez daha görüşülmesi için, Anayasa’nın değişik 89 ve 104. maddeleri uyarınca ilişkide geri gönderilmiştir.”

Maddede yer alan düzenlemenin AB’ye uyum kapsamında gündeme geldiği bizzat Yasa yapıcı tarafından açıklanmaktadır.⁵⁷¹ Belirtilen maddenin a bendinde ülkemizin AB’ye aday ülke konumunda olması sebebiyle; GİB ile ilgili sınırlamaları kaldırması, aksi durumda Avrupa Konseyi’nin yaptırım hakkının saklı bulunduğu belirtilmektedir. 2008/104 sayılı AB Direktifine uyum amacıyla hazırlandığı belirtilen bu maddenin, söz konusu Direktifte yer alan eşit davranma, iş güvencesi vb. ilkeleri garanti altına almadan düzenlenmesi başta işçi sendikaları olmak üzere birçok kesimin tepkisiyle karşılanmıştır.

5.3. 6111 SAYILI YASA (TORBA YASA) İLE YAPILMAK İSTENEN DÜZENLEMELER

Ülkemizde “Torba Yasa” olarak bilinen, 25 Şubat 2011 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 6111 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı’nın 8. maddesinde, 4857 sayılı İş Kanunu’na 7/A maddesi olarak eklenmek üzere yer alan madde, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ve GİB’ye izin veren düzenlemeler içermektedir. İlgili madde İşçi Konfederasyonları’nın büyük tepkisi sonucu Tasarı’dan çıkarılmıştır.⁵⁷² Tasarı’da yer alan maddenin tamamı aşağıda belirtilmiştir:

⁵⁷¹ TÜRK-İŞ, a.g.y., (Çevrimiçi)

⁵⁷² Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ), “Kıralık İşçi Tasarısı Torba Yasa’dan Çıkarıldı”, (Çevrimiçi)
<http://www.tesis.org.tr/TR/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFAAF6AA849816B2EF4BB C5C8A848991C0>, 18 Nisan 2011.

- a. “Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi; Özel İstihdam Bürosu’nun, geçici işgücü talebini karşılamak amacıyla iş sözleşmesi düzenlediği işçisini, iş görme edimini yerine getirmek üzere ücret karşılığında bir başka işverene devrini ifade eder ve bu faaliyet Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilmiş Özel İstihdam Büroları tarafından yerine getirilir.
- b. Özel İstihdam Büroları devredeceği işçi ile iş sözleşmesini, işçinin devredileceği işverenle geçici iş ilişkisi sözleşmesini yazılı olarak yapmak zorundadır. Bürolar, 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nun 19. maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, her ne ad altında olursa olsun işçilerden ücret alamaz.
- c. Bu madde kapsamında çalıştırılan işçi ile Özel İstihdam Bürosu ve işçi devri yapılan işveren arasındaki iş ilişkisinde de bu Kanun’un 5. maddesi uygulanır. Ücret, iş sağlığı ve güvenliği ile işyerinde yapılacak mesleki eğitim ve diğer temel çalışma ve istihdam koşulları açısından geçici iş ilişkisine göre çalışan işçi ile aynı veya eşit değerdeki iş için işyerine yeni alınan işçi arasında ayırım yapılamaz.
- d. Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının beşte birini geçemez. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.
- e. Aynı işçi için, aynı işverenle yapılacak geçici iş ilişkisi sözleşmelerinin toplam süresi onsekiz ayı geçemez. Bu süreyi geçen çalıştırma, iş sözleşmesinin ve geçici iş ilişkisi sözleşmesinin yazılı olarak yapılmaması veya sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen devam eden çalıştırma durumlarında, devredilen işverenle işçi arasında, başlangıçtan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş olur.

- f. Özel İstihdam Büroları'nın bu faaliyet için istihdam edecekleri işçilerle yapacakları belirli süreli iş sözleşmeleri, esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmesi niteliğini taşır.
- g. Devredilen işyerinde grev ve lokavt olması ve Özel İstihdam Bürosu'nun işçiyi bu süre içerisinde başka bir işyerinde istihdam edememesi halinde, özel istihdam bürosu işçinin asgari ücretten az olmamak üzere sözleşmede belirtilen ücretinin yarısını ödemek zorundadır.
- h. Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçiler, 30. maddenin uygulanmasında işçi sayısına dahil edilmez.
- i. İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih tarihinden itibaren bir yıl içerisinde aynı işyerinde bu madde kapsamında çalıştırılmaz.
- j. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde, bu madde hükümleri ile 7. maddenin birinci ve ikinci fıkrası hariç diğer hükümleri uygulanır.
- k. 21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 30. maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde bu madde hükümleri uygulanmaz.”

Yukarıda belirtilen madde incelendiğinde 5920 sayılı Kanun'un veto edilen maddesi ile hemen hemen aynı olduğu ancak 5920 sayılı Yasa'da belirtilen “geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez” ifadesinin “beşte birini geçemez” şeklinde değiştirildiği görülmektedir. Bunlara ek olarak ilgili maddenin c bendinde, geçici olarak çalıştırılacak işçinin o işyerinde aynı ya da benzer işi yapan diğer işçilerle ücret ve diğer çalışma koşullarında eşit haklara sahip olacağı belirtilmiştir.

Nitekim 5920 sayılı Kanun'un ilgili maddesine yapılan büyük eleştirilerden biri de, geçici işçilerin kendilerine eşdeğer diğer işçilerle eşit haklara sahip olabacaklarına dair bir düzenleme yapılmamış olmasıdır. Yasa Koyucu'nun bu konudaki tepkileri azaltmak üzere GİB aracılığıyla çalışacak işçi sayısının düşürdüğü ve eşitlik ilkesi gereğince belirtilen maddeyi eklediği düşünülmektedir. Ancak işçi sendikaları bu Tasarı'ya da büyük tepki göstermişler ve ilgili madde Tasarı'dan çıkarılmıştır.

5.4. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN YASALLAŞMASINI ENGELLEYEN UNSURLAR

Mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi, uygulandığı ülkelerde istihdama olumlu katkılar sağlamıştır. Ülkemizde ise bu faaliyetin ve GİB'nin yasallaşması girişimleri büyük tepkiyle karşılanmıştır. Bu tepkilerin en büyüğünün işçi sendika ve konfederasyonları tarafından gerçekleştirildiğini söylemek mümkündür. Ancak işçi sendikalarının bu tutumlarının altında yatan belirli sebepler bulunmaktadır. Bu sebeplerin başlıcaları aşağıda belirtilmiştir.

5.4.1. Eşit Davranma İlkesi ile İlgili Düzenlemenin Yapılmamış Olması

Belirtildiği üzere, GİB çalışanlarının aynı ya da benzer işi yapan diğer çalışanlarla eşit haklara sahip olması gerektiği yönünde düzenlemeler ILO'nun 181 sayılı sözleşmesinde ve Avrupa Komisyonu'nun 2008/104/EC sayılı Direktifinde hükme bağlanmıştır. Söz konusu düzenlemelerde eşit davranma ilkesinin genel olarak aşağıdaki başlıkları kapsadığı görülmektedir:

- Ücret eşitliği
- Sosyal haklardan yararlanma
- Eğitim ve kariyer fırsatlarından yararlanma
- Çalışma koşullarında eşitlik

Ülkemizde 4857 sayılı Yasa'nın 5. maddesi eşit davranma ilkesini düzenleyen bir maddedir. Yasa'nın 5/2. maddesinde "İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz" hükmü yer almaktadır.

4857 sayılı Yasa'ya göre eşit davranma ilkesinin içeriği aşağıda belirtilmiştir.⁵⁷³

- Haksız ayırım yasakları
 - İstihdam türüne dayalı ayırım yasağı
 - Cinsiyete dayalı ayırım yasağı
- Eşit değerde işe eşit ücret

Belirtilen düzenlemeye göre işçinin çalışması sırasında dayandığı iş sözleşmesinin türüne göre ayırım yapılması haklı görülmemektedir. 4857 sayılı Kanun'a dek eşitlik ilkesi, hep tam süreli çalışan işçiler bakımından düşünülmüş ve bunların arasında eşitliğin sağlanması yeterli görülmüştür. İşin niteliğinden kaynaklanmayan ayırımlar, belirli ve belirsiz süreli çalışanlar bakımından haksız ayırım yasağı içine girebilmektedir.⁵⁷⁴

İşletmedeki bütün işçilere zam yapılırken bazı işçilerin bu işlem dışından bırakılması eşit davranma ilkelerine aykırı düşmektedir. Buna ek olarak işveren ikramiye, prim, çocuk zammı gibi sosyal yardımların yapılmasında eşit işlem borcuna uymak zorundadır.⁵⁷⁵ Ancak uygulamada geçici istihdam gibi atipik çalışma biçimleri, ücret ve çalışma koşullarının bireyselleşmesine yol açabilmektedir.⁵⁷⁶

Esnek çalışma biçimleri ve esneklik uygulamaları 1980-1990'lı yıllarda ekonomik açıdan sıkıntılar yaşayan AB ülkelerinde işletmeler için bir kurtarıcı rolü üstlenmiştir. Ancak o dönemden itibaren ücretlerde kesinti (işgücü maliyetlerinde

⁵⁷³ Demircioğlu, Centel, **a.g.e.**, s. 120-121.

⁵⁷⁴ Demircioğlu, Centel, **a.g.e.**, s. 121.

⁵⁷⁵ Aktay, Arıcı, Kaplan, **a.g.e.**, s. 160.

⁵⁷⁶ Fatma Kocabaş, "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2004, No: 10, s. 12.

esneklik), işverenin işçi sayısında dilediği gibi değişiklik yapma imkanı (sayısal esneklik) ve kalan işçilerin üstlenmek zorunda kaldıkları görevlerin artması (işlevsel esneklik) şeklinde olmuştur.⁵⁷⁷

Aslında Yasa'da “geçici işçiler” için eşit davranma ilkesi ile ilgili ayrı bir hüküm yer almasa da işverenin geçici olarak çalıştırdığı işçilerine karşı eşit davranma ilkesini uygulamakla yükümlü olduğu görülmektedir. Ancak geçici işçilerin birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de aynı işi yapan ve sürekli statüde çalışan diğer işçilerden daha düşük ücret aldıkları, sosyal haklardan aynı oranda yararlanamadıkları, çalışma koşullarının daha olumsuz olduğunu ve eğitim ve kariyer fırsatlarından yararlanamadıklarını belirtmek mümkündür.

Bu çerçevede işçi sendikaları mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ve GİB ile ilgili düzenlemeleri geçici iş ilişkisinin temelinde emsallerine göre daha ucuz maliyetli işçi temini düşüncesi yattığını belirterek Anayasa'nın “Ücrette Adalet Sağlanması” başlıklı 55. maddesine göre aykırı bulmaktadır.⁵⁷⁸

5.4.2. İş Güvencesi ile İlgili Düzenlemelerdeki Eksiklik

İş güvencesi, işçiyi keyfi işten çıkarmalara karşı korumaktır. Geçerli bir nedene dayanmayan fesihlere karşı işçiyi koruyucu önlemler almak, iş güvencesinin en önemli unsurudur. İşverenin fesih hakkına bazı sınırlamalar getirilmek suretiyle işçilerin keyfi bir biçimde işten çıkarılmasını engellemek esastır. İş Kanunu'nun 18. maddesine göre, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması gerekmektedir.⁵⁷⁹ Buradan anlaşılacağı üzere ülkemizde geçici işçiler iş güvencesi kapsamında yer almamaktadır.

⁵⁷⁷.Volkan Işık, “Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emegi Örgütsüzleştirme Stratejisi”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. XI, No: 3, 2009, s. 153.

⁵⁷⁸ TÜRK-İŞ, **a.g.y.**, s. 2.

⁵⁷⁹ Aktay, Arıcı, Kaplan, **a.g.e.**, s. 180-181.

1991 yılından beri ülkemizde yoğun olarak tartışılan iş güvencesi, esasen 1936 tarih ve 3008 sayılı Yasa'dan günümüze kadar çalışma mevzuatının en duyarlı konularından birini teşkil etmektedir.⁵⁸⁰

2010 yılı TÜİK resmi rakamlarına göre işsiz kalanların, işsiz kalma nedenlerine göre en ön sırada güvencesiz çalışan geçici işçiler bulunmaktadır. Bu dönemde ücretliden % 13,2'si geçici bir işte çalıştığı halde, işsizlerin % 26,3'ü geçici işlerde çalıştığı için işsiz kalanlar oluşturmaktadır. Bu halde olanların sayısı 724 bindir. 1 milyon 863 bin geçici işçiye karşın, 724 bin geçici işte çalıştığı için işsiz kalan kişinin olması, güvencesiz çalışmanın yıkıcı etkisini ortaya koymaktadır. Güvencesiz çalışanlar, işsizlikten en büyük payı alanlardır.⁵⁸¹

Tablo 23: Durumlarına Göre İşsizler (Mayıs, Haziran, Temmuz 2010)

Durumlarına göre işsizler	Kişi sayısı (bin)	Oran (Yüzde)
Çalıştığı iş geçici olup işi sona erenler	724	26,3
İşten çıkarılanlar	484	17,6
Kendi isteğiyle işten ayrılanlar	476	17,3
İşyerini kapatan/iflas edenler,	234	8,5
Ev işleriyle meşgul olanlar	242	8,8
Öğrenimine devam eden veya yeni mezun olanlar	292	10,6
Diğer nedenler	300	10,9

Kaynak: TÜİK, 2010.

Geçici olarak istihdam edilenlerin iş güvencelerinin bulunmaması bir bakıma geçici istihdam oranını arttıran sebeplerden biridir. İşçi açısından kısmen de olsa iş güvencesi anlamına gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve işsizlik sigortası, işveren açısından maliyet oluşturmaktadır. Kıdem tazminatının mali yükünden kaçmak isteyen işverenler ya kayıt dışı çalışanları tercih etmekte veya zaman zaman

⁵⁸⁰ Pir Ali Kaya, "Türkiye'de İş Güvencesi Sorunsalı ve Bilim Komisyonu'nun Hazırladığı Yasa Tasarısı Üzerine Düşünceler", **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, (Çevrimiçi) <http://www.isguc.org/?p=article&id=61&cilt=4&sayi=2&yil=2002>, 11 Nisan 2011.

⁵⁸¹ DİSK Araştırma Enstitüsü, 2010 Haziran Ayı Dönemi İstihdam Raporu, (Çevrimiçi) <http://www.disk.org.tr/default.asp>, 12 Haziran 2010.

kıdem tazminatını sıfırlayıp, çalışanları yeniden işe başlanmış gibi göstermektedirler. Bu durum, uzun süreli istihdam için bir engel teşkil etmektedir.⁵⁸²

İş güvencesinin yüksek olduğu gelişmiş ülkelerde ya da sendikaların daha güçlü olduğu işletmelerde işten çıkarmanın zaman alıcı ve pahalı bir yöntem olduğu görülmüştür. İşletmelerin bir kısmı geçici işgücü kullanmayı tercih etmiş ve böylece iş güvencesi ile donatılmış işçi istihdam etmenin getireceği maliyetlerden kaçınma konusunda büyük avantajlar sağlamıştır.⁵⁸³

Öte yandan bu alanda yapılan katı düzenlemelerin olumsuz sonuçlar teşkil edebileceğini kanıtlayan çalışmalar da bulunmaktadır. Avrupa Komisyonunun Avrupa’da İstihdam 2006 raporuna göre, katı kurallar çalışanları korumakta, işsizlerin ise aleyhine işlemektedir ve üye ülkeler buna bir çözüm yolu olarak bir atipik çalışma biçimi olan geçici istihdamın güvencesini düşürmektedirler. AB ülkelerinde ‘istihdam edilebilirlik,’ ‘iş güvencesi’ nin yerini almaktadır; önemli olan ‘işin’ değil, ‘işçinin’ korunmasıdır.⁵⁸⁴

Ülkemizde geçici işçilere iş güvencesi sağlamaya yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. Sadece kötü niyetli uygulamaların önüne geçebilmek amacıyla 4857 sayılı Kanun’un 7. maddesinde “Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.” hükmü yer almaktadır.

Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ve GİB’nin yasallaşması durumunda iş güvencesi konusunda nasıl bir düzenlemeye gidileceği de bilinmemektedir. Ancak Yasa’nın 2008/104 sayılı Direktife uyum çerçevesinde hazırlanacağı göz önüne alındığında ilgili Direktif hükümleri doğrultusunda bir düzenlemeye gidileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda GİB’nin işçinin asıl işvereni kabul edilmesi halinde

⁵⁸² Güloğlu, **a.g.m.**, s. 24.

⁵⁸³ İhsan Yücel, “Sürekli ve Geçici Statüde İstihdam Edilen Bilgisayar İşletmenlerini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Belirlenmesi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, C. LVII, No: 4, 2003, s. 187.

⁵⁸⁴ Nurhan Süral, “İş Hukukundan İstihdam Hukukuna, Sosyal Korumadan Teşvike”, **İşveren Dergisi**, Mayıs 2008, s. 42.

ve belirsiz süreli sözleşmeyle veya (iş sözleşmesinin belli bir süre sonra belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceği öngörülürse) belli ölçüde iş güvencesi sağlanabileceği düşünülmektedir.

5.4.3. İşçi Sendikalarının Olumsuz Tavır ve Baskıları

GİB'nin yasallaşması yönündeki tepkiler büyük ölçüde GİB aracılığıyla çalışan işçilerin haklarının gözetilmeyeceği, işçi örgütlenmelerini zayıflatacağı, toplu sözleşmeden yararlanmayı engelleyeceği ve belirtilen olumsuzlukları giderecek ölçüde yasal düzenlemelerin yapılmamış olmasından kaynaklanmaktadır. Bu tepkilerin çoğu da işçi sendikaları tarafından yapılmaktadır. Esasen iş aracılığı hizmetinin bir kamu hizmeti olmaktan çıkıp özel kurumlarca yapılmasının yasallaşmasını sağlayan Yeni İş Yasası'nın ilgili maddesinin de o dönemde oldukça tepkiyle karşılandığı bilinmektedir.

Ülkemizde 1980'li yılların başında gerçekleştirilmeye başlanan özelleştirme uygulamalarına da başta işçi sendikaları olmak bazı kesimler tarafından büyük eleştiriler yapılmıştır. Eleştirilerin odak noktası, çalışanların sözleşmeli personele dönüşmeleri, iş güvencelerinin azalacak olması ve işçi örgütlenmelerine zarar vereceği görüşüdür.⁵⁸⁵ Günümüzde yine başta işçi sendikalarının olmak üzere bazı kesimlerinin büyük tepkisiyle karşılanan mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ve bunu yürütecek olan GİB'ye olan tepkilerin özelleştirme uygulamalarının başladığı dönemlerdeki tepkilerle aynı veya benzer sebeplere dayandığı görülmektedir.

24 Haziran 2009 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda yapılan "Üçlü Danışma Kurulu" toplantısına katılan üç işçi sendikaları konfederasyonu TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ "ÖİB'nin Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi Kurabilmesi"

⁵⁸⁵ Toker Dereli, "The Impact of Privatization on Industrial Relations in Turkey", **XXI. International Dowling College Mediterranean Conference**, Naples, Italy, 15 July 1999, s. 445.

konusunda Yasa değişikliği yapılmasına karşı olduklarını açık bir dille ifade etmişlerdir.⁵⁸⁶

4857 sayılı İş Yasası'nın 7. maddesinde düzenlenen "geçici iş ilişkisi" konusunda TÜRK-İŞ, ödünç işçi vermeyi işçinin bir meta haline getirilmesi ve onun insan olma onurunu inciteceği gerekçesiyle daha tasarı halindeyken reddetmiştir. Aynı gerekçeyle TÜRK-İŞ, 5920 sayılı Yasa'nın veto edilen 1. maddesinde yer alan ve İş Kanunu'na 7/A maddesi olarak eklenmek istenen düzenleme için, geçici iş ilişkisi adı altında yapılmak istenen bu türden düzenlemelere en başından itibaren karşı durduğunu ve bu karşı duruşu bugün de muhafaza etmekte olduğunu bildirmiştir.⁵⁸⁷

Diğer işçi konfederasyonları HAK-İŞ ve DİSK de mesleki faaliyet olarak geçici istihdama karşı olduklarını belirten beyanlarda bulunmuşlardır. HAK-İŞ, ÖİB'nin istihdamı arttırmada KİB kadar etkin olmadığını bu nedenle mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi konusunun ısrarla gündemde tutulmaması gerektiğini belirtmiştir.⁵⁸⁸

Çalışma kapsamında DİSK Yönetimi'nden konuya ilişkin tutumlarını yansıtan bir görüş iletmeleri talep edilmiş ve 20 Nisan 2011 tarihinde yazılı olarak belirttikleri ifadeye aşağıda yer verilmiştir:

"İnsan onuruna yakışır iş, uluslararası sistemin ve ülkelerin ekonomik, siyasal ve sosyal durumlarına bir dizi önceliği kuvvetle önermektedir:

- Özgürce seçilmiş ve üretkenliğe dayalı istihdam,
- Çalışmaya ilişkin hakların güvence altında olması ve uygulanması,
- Çalışanın ve aile üyelerinin sosyal güvenlik kapsamında olması,

⁵⁸⁶ Süleyman Çelebi, Tayfun Görgün, "DİSK'in Özel İstihdam Büroları'nın Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi Kurabilmesi Hakkında Kanun Değişikliğine İlişkin Görüşleri", (Çevrimiçi) <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=800>, 18 Nisan 2011.

⁵⁸⁷ TÜRK-İŞ, **a.g.y.**, s. 3.

⁵⁸⁸ HAK-İŞ, "Özel İstihdam Büroları İşsize Kötü Gün Dostu Olmadı", (Çevrimiçi) http://www.hakis.org.tr/basin_aciklama/28-11-2009.htm, 17 Nisan 2011.

- Sosyal diyalog ve toplu temsile dayalı hakların kazanılması

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ve Geçici İstihdam Büroları politikası yukarıda ifade edilen yaklaşımı ortadan kaldırmaya, rekabet ve birikimin en temel aracı haline getirilmeye ve dolayısıyla kuralsız ve güvencesiz çalışmanın temel çalışma biçimi olarak yaygınlık kazanmasına neden olacağından karşıyız.”

Belirtilen ifadeden anlaşılacağı üzere DİSK, maddeler halinde sıraladığı gerekçelerle mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ve GİB’ye karşı olduklarını dile getirmektedir.

Sosyal haklardan faydalanan, iş güvencesine sahip sendikalı işçi tipi gelişmiş ülkelerde bile norm olmaktan çıkmaya başlamaktadır. Örgütlü işçi hareketinin her yerde zayıflamadığını, zayıfladığı yerlerde de sorunun yapısal ve konjoktürel olmaktan çok siyasi ve sosyal kurumlarla ilgili olduğunu gösteren bazı çalışmalar bulunmaktadır. Genel olarak kamuoyunun, özellikle de çalışanların, sendikalarla ilgili algılamaları, onlara karşı tavırları ve onlardan beklentileri üzerine yapılan ampirik araştırmaların bazılarında da beklenilenin aksine, yarı zamanlı, geçici işlerde çalışan işçilerin sendikalara karşı ilgisiz ve olumsuz bir tavır içinde olmadıkları sonucu ortaya çıkmıştır.⁵⁸⁹

GİB’nin yasallaşması yönünde günümüze kadar yapılan girişimleri ele alan çalışmanın bir önceki bölümünde bu amaçla hazırlanan düzenlemelere en başta işçi sendikalarının karşı çıktığı ve bu tepkilerin mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin yasallaşmasında en büyük engeli teşkil ettiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle işçi sendikalarının düşünce ve görüşleri kapsamında yapılan bu eleştirilerin temel nedenleri aşağıda belirtilmektedir:

- **Mesleki Örgütlenmeyi Zorlaştıracığı Görüşü:** İşçi sendikaları işsizlik sorununa çözüm getireceği düşünülen esnek çalışma biçimlerinin sendikal

⁵⁸⁹ Ayşe Buğra ve Diğerleri, “Çalışma Hayatındaki Yeni Gelişmeler ve Türkiye’de Sendikaların Değişen Rolü”, **Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu Araştırma Raporu**, Mart 2004, s. 2.

örgütlenme oranını ve işlevini olumsuz olarak etkilediğini düşünmektedirler.⁵⁹⁰ Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin yasallaşmasına tepki gösteren sendikalar da yine aynı gerekçeyi savunmaktadırlar. Örneğin TÜRK-İŞ, işçilerin yasal olmasa da fiilen örgütlenme ve grev haklarından mahrum edildiğini, bu hakların örtülü olarak kısıtlandığını belirtmektedir.⁵⁹¹

Ülkemizde işkolu esasına göre örgütlenme yapısı bulunmaktadır. Geçici olarak çalışanlar farklı zamanlarda farklı işkollarında görev yapabileceklerinden, çalıştıkları işyerlerinde kısa süreli olarak kalmaları da göz önüne alındığında sendikalara üye olmayabilecek veya sürekli farklı işkolundaki sendikalara geçiş yapabileceklerdir. Bu durumun karışıklık oluşturacağı ve sendikal işlevi azaltacağı yönündeki düşüncenin, sendikaların olumsuz tutumlarını pekiştirmekte olduğu düşünülmektedir.

Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin yasallaşması durumunda işçinin asıl işvereni GİB olarak kabul edilse de, GİB aracılığıyla çalışan işçiler, ülkemizde iş aracılığı hizmetlerini sağlayan şirketlerin bağlı oldukları ayrı bir işkolu bulunmadığından, kullanıcı işletmenin ait olduğu işkolundaki sendikaya üye olabileceklerdir. Öte yandan 12 Eylül 2010 tarihli halkoylamasıyla onaylanan 7 Mayıs 2010 tarih ve 5982 sayılı Kanunla değişikliğe uğrayan 1982 Anayasası'nın 51. maddesinde işçilerin aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olma kısıtının kaldırılmış olduğu görülmektedir.

Anayasa'da belirtilen değişikliğin henüz yasalaşmadığı ve çerçevesinin belli olmadığı görülmektedir. Bu nedenle ilgili hükmün ileride işçi örgütlenmelerinde ne şekilde bir yapabileceği bilinmemektedir. Herhangi bir sınırlama olmazsa, AB ülkesinde olduğu gibi "iş aracılığı" şeklinde bir işkolu

⁵⁹⁰ Gülşen Sarı Gerşil, Mehtap Arıcı, "Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu", **Yönetim ve Ekonomi**, C. XIV, No: 2, 2007, s. 160.

⁵⁹¹ TÜRK-İŞ, **a.g.y.**, (Çevrimiçi)

düzenlenmesi durumunda bu işçiler söz konusu işkolunda kurulu bulunan sendikalara da üye olabileceklerdir. Ancak hangi işkolunda geçerli olan toplu iş sözleşmesinden yararlanacakları konusunda yeni bir düzenleme yapılması gerekeceği düşünülmektedir.

Öte yandan çalışmanın önceki bölümlerinde belirtildiği üzere, GİB aracılığıyla çalışanların daha çok kullanıcı işletmelerde kurulu bulunan işyeri veya işkolundaki sendikalara üye olmayı tercih ettikleri görülmektedir.

- **Toplu Sözleşmeden Yararlanmayı Kısıtlayacağı Endişesi:** Ülkemizde 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 2. maddesi bir hizmet sözleşmesi dışında çalışanları kapsama almamaktadır.⁵⁹² İşçi ile işveren arasındaki sözleşme bir hizmet sözleşmesi niteliğindedir.⁵⁹³ Bu nedenle hizmet sözleşmesine istinaden çalıştırılan geçici işçilerin toplu sözleşmeden yararlanma haklarının bulunduğu anlaşılmaktadır. 2822 sayılı Kanun'un 9. maddesine göre toplu iş sözleşmesinden taraf sendikaların üyeleri yararlanabilmektedir.⁵⁹⁴

Her ne kadar GİB aracılığıyla çalışan işçi ile kullanıcı işletme arasında bir sözleşme yapılmamakta ve iş sözleşmesi işçi ile GİB arasında gerçekleşmekteyse de, bu ilişki bir iş sözleşmesi sayılmayıp iş sözleşmesine benzeyen bazı hukuki sonuçlar ortaya çıkacaktır. Nitekim işçi iş görme borcunu geçici işverene karşı yerine getirme borcu altına girerken, geçici işveren de işçiye talimat verme hakkını eline geçirmiş olmaktadır.⁵⁹⁵

Ülkemizde işçi sendikaları, sendikal örgütlenmenin önünde engeller bulunduğunu ve toplu iş sözleşmelerinin kapsamının AB ülkelerine kıyasla sınırlı olduğunu, oldu bittiye getirilerek yapılacak düzenlemelerin karmaşık

⁵⁹² Demircioğlu, Centel, **a.g.e.**, s. 290.

⁵⁹³ Borçlar Kanunu, m. 313.

⁵⁹⁴ Demircioğlu, Centel, **a.g.e.**, s. 291.

⁵⁹⁵ Tuncay, **a.g.e.**, s. 14.

bir yapıya sahip olan iş piyasamızda yeni bir kaos yaşanmasına neden olacağını belirtmektedirler.⁵⁹⁶

TÜRK-İŞ'in konu ile ilgili karmaşa ve belirsizlik oluşturacağını düşündükleri hususlar aşağıda belirtilmiştir.⁵⁹⁷

- GİB işyerinin bir işkoluna ait olmaması,
- Asıl işveren GİB olacağından, farklı alanlarda uzmanlığa sahip kişilerin örneğin bir mühendis ile bir aşçının farklı işkollarına ait işyerlerinde aynı GİB tarafından geçici sürelerle görevlendirilmeleri halinde, işveren olarak GİB'nin birden çok toplu sözleşme mi yapacağı sorusu,
- Birbirlerini tanımayan, farklı işverenlerin işyerlerinde çalışan işçilerin örgütlenmesinin nasıl sağlanacağı,
- Geçici işçilerin çalışmakta oldukları işyerinde asıl işçilerin başlattıkları bir greve de o işyerinin işçileri olmadıkları için katılamamaları sorunu.

Yukarıda TÜRK-İŞ tarafından belirtilen sorunların aslında diğer işçi sendikalarının da sorunları olduğu yaptıkları basın açıklamaları ve yazılı bildirimlerinden anlaşılmaktadır.

Son yıllarda yapılan yasal düzenleme çalışmalarında geçici iş ilişkisiyle çalışanların hangi işkolundaki sendikaya üye olacakları, işyerindeki işçi sayısına dahil edilip edilemeyecekleri, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin belirlenmesinde dikkate alınıp alınmayacakları, geçici işyerindeki toplu iş

⁵⁹⁶ HAK-İŞ, a.g.y., (Çevrimiçi).

⁵⁹⁷ TÜRK-İŞ, "Yeni Kölelik Düzeni.....", (Çevrimiçi)

sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacakları gibi hususlar belirsizlik oluşturan durumlar olarak görülmektedir.⁵⁹⁸

AB ülkelerinde konunun işçi sendikaları tarafından ne şekilde algılandığı incelenecek olduğunda, mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ve GİB'ye karşı işçi sendikalarının olumsuz bir tutumu olduğu görülmektedir. AB ülkelerinde GİB aracılığıyla çalışma oranı ile toplu pazarlık gücü arasında negatif yönde ilişkiler ortaya çıkaran araştırmalar bulunmaktadır.⁵⁹⁹

Genel olarak AB ülkelerinde bu çalışma biçiminin sendikalaşma, dolayısıyla toplu pazarlık gücünü hızlı bir şekilde azalttığı belirtilmekte olup; İngiltere'de daha yavaş bir hızda düşüş olduğu görülmektedir. Ancak bazı araştırmacılar bu sonucun kullanıcı işletmenin GİB'yi tercih nedenlerine bağlı olarak değiştiğini öne sürmektedirler.⁶⁰⁰

İşletmeler kar amacıyla veya maliyetlerini düşürmek için GİB'ye başvurmakta; işçi sendikaları ise toplu pazarlıkla bu işçilerin ücret ve diğer çalışma koşullarını iyileştirmeyi hedeflemektedir. Sendikaların pazarlık güçleri arttıkça, kullanıcı işletmelerin GİB sayesinde sağlayacakları kar oranı düşecektir. Öte yandan işçi sendikaları, GİB yerine doğrudan geçici işçi çalıştırılmasına daha çok karşı çıkmaktadırlar. İşletmeler için GİB, pahalı bir yönteme dönüşürse doğrudan geçici işçi temin etme yoluna da gidebileceklerdir. Ancak işletmeler maliyet kaygısı ve karı attırma amacı olmadan, esnekliği arttırmak için GİB'ye başvururlarsa toplu pazarlık gücü artabilecektir.⁶⁰¹

⁵⁹⁸Denizcan Kutlu, "Geçici Çalışmanın Süreklileşmesi ve Güvencesizleşme: Özel İstihdam Bürolarının Değişen Rolü", **Türkiye Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ocak-Şubat-Mart 2010, s. 46.

⁵⁹⁹ René Böheim, Martina Zweimüller, **The Employment of Temporary Agency Workers in the UK: With or Against the Trade Unions?**, Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), 2009, s. 2.

⁶⁰⁰ Böheim, Zweimüller, **a.g.e.**, s. 3.

⁶⁰¹ **A.e.**

- **İşçiyi Korumasız Kılacağı ve İşçi Sımsarlığına Yol Açacağı Düşüncesi:** İşçi sendikalarının konuya olumsuz olarak bakmalarının bir başka sebebi, mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ve GİB ile ilgili ülkemizde son dönemlerde yapılan yasal çalışmaların insanı ticari bir meta haline getirerek onun insan olma onurunu kıracağı, sistemin işgücünün istismarına yol açacağı görüşüdür.⁶⁰² Emeğin meta haline gelmesi, emeğin kazanç konusu haline gelmesi işçi sendikalarının her zaman gündeme getirdikleri endişelerdir.⁶⁰³

5.5. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN YASALLAŞMASI YÖNÜNDE YAPILMASI ÖNGÖRÜLEN ÇALIŞMALAR

GİB ve mesleki faaliyet olarak iş ilişkisi, ülkemizin AB Müktesebatına ve ILO normlarına uyumu için toplu ve bireysel iş hukuku hükümleri kapsamında düzenlenmesi gerekli olan bir konudur. Bu düzenlemelerin bir diğer gerekliliği ise ülkemiz işgücü piyasasının esnekleştirilmesi çabaları olarak görülmektedir.

Başta işçi sendikalarının baskılarıyla gerek Yasa Tasarıları'ndan çıkarılan gerekse veto edilen bu düzenlemenin yakın bir gelecekte tekrar gündemde olacağı tahmin edilmektedir. Nitekim en son 6111 sayılı Yasa Tasarısı'ndan çıkarılan düzenleme hakkında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, söz konusu Yasa'nın olgunlaştırıldıktan sonra TBMM'ye getirileceğini belirtmiştir.⁶⁰⁴

Konu ile ilgili gerekli düzenleme ve çalışmalar, ülkemiz, ILO normları ve AB Müktesebatı ve istihdam stratejileri çerçevesinde ele alınarak belirtilmeye çalışılmaktadır.

⁶⁰² Haber-İş Sendikası, "Geçici İstihdam Büroları", (Çevrimiçi)
<http://www.haberis.org.tr/res/taw.pdf>, 21 Nisan 2011.

⁶⁰³ Uşen, **a.g.m.**, s. 186.

⁶⁰⁴ TES-İŞ, **a.g.y.**, (Çevrimiçi)

5.5.1. 4857 Sayılı Yasa'da Yapılması Beklenen Düzenlemeler

Çalışmanın önceki bölümlerinde belirtilen ve ülkemizde mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ve GİB'nin yasallaşması yönündeki çalışmalar, 4857 sayılı İş Kanunumuzda bazı değişiklikler öngörmektedir. Öncelikle geçici iş ilişkisini düzenleyen 7. maddeye A bendi olarak eklenmek istenen bu düzenlemelerden veto edilme ya da Tasarı'dan çıkarılma gerekçelerinden aşağıda belirtilen konuların ilgili Kanun maddesine ekleneceği anlaşılmaktadır:

- Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin tanımı,
- Kapsamı ve sınırları,
- Sözleşmenin süresi ve kaç kez yinelenebileceği,
- Sözleşmenin niteliği,
- GİB aracılığıyla çalışabilecek işçi sayısı,
- Örgütlenme ve toplu pazarlıktan yararlanma hakkı,
- Eşit davranma ilkesi,
- İş güvencesi,
- Yasaklı haller,
- Yaptırımlar.

Bunların yanı sıra yukarıda sayılan hususların asgari şartlarının hükme bağlanması, uygulama ve ek düzenlemeler için de yönetmelik çıkarılması uygun olacağı beklenmektedir. Nitekim, Cumhurbaşkanı'nın maddeyi Meclise iade gerekçesinde de belirtildiği üzere, ilk tasarıda "eşit işlem ilkesi" ne yer verilmemiş; ikinci tasarıda bu düzeltilerek eklenmiştir.⁶⁰⁵

İşçi sendikalarının tepkilerinin de etkisiyle yasallaşması mümkün olmayan düzenlemelerde sendikaların özellikle eleştirdiği örgütlenmenin zorlaşacağı, toplu sözleşmeden yararlanmayı engelleyeceği gibi görüşlerin ilgili madde kapsamında ele alınmayacağı bilinmemekle birlikte, konu ile ilgili öneriler çalışmanın son bölümünde belirtilecektir.

⁶⁰⁵ Uşen, a.g.m., s. 184.

Ülkemizin AB'ye aday bir ülke olması sebebiyle, yapılacak yasal düzenlemeler ile 4857 sayılı Yasa'ya eklenmesi beklenen düzenlemelerin 2008/104/EC Direktifi ile 181 sayılı ILO sözleşmesi ile 188 sayılı Tavsiye Kararı'nda belirtilen asgari hususları içerecek şekilde gerçekleştirileceği düşünülmektedir.

5.5.2. ILO Normlarına Uyum Çalışmaları

Ülkemiz iş aracılığı ile ilgili olarak mevcut olan 2, 34, 88, 96, 122 ve 181 sayılı ILO sözleşmelerinden GİB'yi düzenleyen 181 sayılı sözleşmeyi imzalamamıştır. Buna bağlı olarak 188 sayılı GİB'ye ilişkin Tavsiye Kararı da ülkemiz tarafından geçerli olmamaktadır.

Ülkemiz ILO'nun 181 sayılı sözleşmesine taraf olmamakla birlikte, istihdam hizmetlerinin yeniden yapılandırılması sürecinde, bu sözleşmede yer alan düzenlemelerden uzak kalmamış ve ilgili Yasalar hazırlanırken onaylanan ILO sözleşmeleri yanında henüz onaylanmayan ÖİB ile ilgili 181 sayılı sözleşme hükümleri de dikkate alınmaya çalışılmıştır.⁶⁰⁶

Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ve GİB konusunda söz konusu sözleşmeye uyum çerçevesinde 5920 sayılı Yasa'nın 1. maddesi olarak yer alan ancak veto edilen düzenleme ile bu sözleşmeye uyum sağlamak amaçlanmıştır.⁶⁰⁷ Bu çerçevede ilerleyen dönemlerde daha da olgunlaştırılması beklenen yasal düzenlemelerin ILO normlarına uyum sağlama açısından önemli rol oynayacağı düşünülmektedir.

5.5.3. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Geçici

İstihdam Büroları

Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP), uzun dönemli işsizliği azaltmak, istihdam edilebilirliği arttırmak, çalışma yaşamının kalitesini yükseltmek amacıyla ülkelerin

⁶⁰⁶ Sayın, "İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması.....", s. 420.

⁶⁰⁷ Kumaş, a.g.m., s. 138.

ulusal ve/veya uluslararası düzeyde belirledikleri hedef ve programlardır.⁶⁰⁸ Bu politikalar iş aracılığı, mesleki eğitim, kamu sektöründe direkt olarak iş yaratma, uzun süreli işsizliği önleme ve dezavantajlı grupların istihdam oranını arttırma gibi hedefler içermektedir.⁶⁰⁹

1990'lı yıllarda artan ve inatçı bir yapıya sahip olan işsizlik sorununun çözümü için Avrupa çapında, bir dizi önlem içeren politikaların oluşturulması ihtiyacı hissedilmiştir. Aslında bu politikaların amacı, işsizliği gidermekten çok yoksulluğu azaltmak yönündedir. AİPP, “eşitlik” ve “etkinlik” ilkesine göre düzenlenmektedir. Eşitlik ilkesi, uzun süreli işsizlikle mücadeleyi, dezavantajlı grupların istihdamını arttırmayı hedeflerken; etkinlik ilkesi işgücü piyasalarında istihdam ve işsizlik oranı üzerinde olumsuz etkiler yapan dış faktörleri (örneğin ücret baskısı) ortadan kaldırmayı hedeflemektedir.⁶¹⁰

AB ülkelerinde aktif işgücü politikalarının içerisinde “geçici işler” yaratılması bulunmaktadır. Ancak bu işler için iş güvencesi ve diğer çalışanlarla eşit haklara sahip olunması da öngörülerek güvenceli esneklik modeli bu politikaların amaçlarından birini oluşturmaktadır.⁶¹¹

Birçok AB ülkesinde aktif işgücü politikaları çerçevesinde GİB aracılığıyla çalışma önem kazanmaktadır. Örneğin Fransa’da gençlerin bu yolla istihdamının arttırılması hedeflenmektedir. Danimarka’da geçici istihdamın genel ve mesleki eğitim içermesi gerekliliği benimsenmiştir.⁶¹² AB çapında GİB sayesinde söz konusu politikaların daha etkin olarak yürütülmesi sağlanmasının nedenleri aşağıda belirtilmiştir:⁶¹³

⁶⁰⁸ Michael Rosholm, Michael Svarer, **Estimating the Threat Effect of Active Labour Market Programmes**, Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), 2004, s. 3.

⁶⁰⁹ Jochen Kluve, **The Effectiveness of European Active Labor Market Policy**, Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), 2006, s. 3.

⁶¹⁰ Jochen Kluve et al., **Active Labour Market Policies in Europe**, Germany, Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, 2007, s. 27.

⁶¹¹ Barbara Sianesi, “Differential Effects of Active Labour Market Programs for the Unemployed”, **Labour Economics**, No: 15, 2008, s. 373.

⁶¹² Jean-Claude Barbier, “Welfare to Work Policies in Europe”, **Document De Travail**, No: 11, November 2001, France, s. 18.

⁶¹³ EUROCIETT, **More Work Opportunities**, s. 5.

- Çok sayıda kişiye istihdam sağlaması,
- İşgücü piyasasında öğrencilikten, ev hanımlığından, emeklilikten istihdama geçişi kolaylaştırması,
- Kamu istihdam kurumlarıyla işbirliği içerisinde faaliyet göstermesi.

İşsizlik, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de en kritik sorunlardan birini oluşturmaktadır. İşsizlik sorununun çözümüne ilişkin alınması gereken önlemler arasında standart dışı (atipik) veya esnek çalışma biçimlerine ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir.⁶¹⁴

Ülkemizde son yıllarda, AB'nin de desteğiyle özellikle işgücü piyasasında yer alan düşük beceri düzeyine sahip gençler, kadınlar, uzun süreli işsizler gibi dezavantajlı gruplara yönelik olarak Türkiye İş Kurumu'nun uygulayıcısı olduğu aktif işgücü piyasası politikaları önem kazanmaktadır. İşgücü piyasalarında tüm işsizlere yönelik genel önlemleri içeren bu programların başında iş aracılığı ve işe yerleştirme hizmetleri gelmekte; bu hizmetler de günümüzde hem kamu, hem de ÖİB aracılığı ile yürütülmektedir.⁶¹⁵

Belirtilen bilgiler çerçevesinde mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin yasallaşması durumunda GİB'nin, gerek dezavantajlı grupların istihdamına olanak sağlaması, gerekse işe yerleştirme konusunda yetkinliği dikkate alındığı söz konusu politikaların yürütülmesinde etkin bir rol oynayacağı düşünülmektedir.

5.5.4. Avrupa Birliği Müktesebatı ve İstihdam Stratejilerine Uyum

AB Müktesebatı, toplumsal yaşamı ilgilendiren tüm alanlarda AB'nin yürürlükte olan hukuk sistemi ve kurallar bütünüdür. Bir aday ülkenin AB'ye katılımı, Birlik müktesebatı olarak bilinen, Birliğin sistemini ve kurumsal çerçevesine bağlanan hak ve yükümlülüklerin kabulünü gerektirmektedir. Türkiye AB Müktesebatı'nı, katılım

⁶¹⁴ TİSK, a.g.e., s. 103.

⁶¹⁵ Özlem Işığışok, Burak Faik Emirgil, "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Mesleki Yetiştirme: "İşgücü Yetiştirme Kursları'nın Etkinliğinin Bursa İli Örneğinde İncelenmesi", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No: 57, 2010, s. 213-220.

tarahindeki haliyle uygulamak zorundadır. Ülkemizin Müzakere Çerçeve Belgesi ile belirlenen ve müzakerelere konu olan 35 fasıl başlığı içerisinde 19. sırada “Sosyal Politika ve İstihdam” bulunmaktadır.⁶¹⁶

AB adayı olan ülkemizde işgücü piyasasının AB Müktesebatı ve AB stratejilerine uyumu konusunda gerçekleştirilen ilerleme, düşük bir ivmeyle hızlanmaktadır.⁶¹⁷ AB İstihdam Stratejisine uyumlu bir istihdam stratejisi, hükümetin ve sosyal tarafların ortak çalışmasıyla belirlenip uygulanacaktır.⁶¹⁸

2010 yılı Haziran ayında 2020 yılı AB İstihdam Stratejileri belirlenmiş ve bu kapsamda GİB sektörünün işgücü piyasalarında daha etkin işlev görmelerini sağlayabilecek 10 temel tavsiye oluşturulmuştur. Bu tavsiyeler başlıklar halinde aşağıda belirtilmiştir:⁶¹⁹

- İşgücü piyasasına özellikle gençlerle uzun süreli işsizlerin girişinin artırılması ve GİB sektörünün pazar payının genişletilmesi yönünde sektörün desteklenmesi,
- GİB sayesinde işgücü piyasalarında güvenceli esneklik modelinin sağlanması,
- GİB aracılığıyla işgücü piyasalarında ve arz ve talebin uyumunun artırılması,
- GİB aracılığıyla işgücü hareketliliğinin ve aynı zamanda iş güvencesinin getirdiği avantajlardan faydalanılması,
- GİB'nin dış esnekliği sağlamada en iyi araç olduğunun unutulmaması,
- GİB açmak ve yürütmek için daha esnek düzenlemelere gidilmesi,
- İş yaratma ve işletmelerin etkinliği açısından GİB ile ilgili gereksiz yasal düzenlemelerin kaldırılması,

⁶¹⁶ T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, “AB Katılım Müzakereleri”, (Çevrimiçi) <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=44460&l=1>, 01 Mayıs 2011.

⁶¹⁷ Vos, **a.g.e.**, ss. 4-5.

⁶¹⁸ Hakan Ercan, AB Sosyal Politikası Çerçevesinde Türkiye'nin İstihdam Stratejisi, **TİSK Akademi**, C. I, No: 2, 2006, s. 58.

⁶¹⁹ EUROCIETT, **Europe 2020 From Strategy to Action: Ensuring Inclusive Growth**, Brussels, EUROCIETT Publications, 2010, ss. 1-5.

- GİB aracılığıyla sınır ötesi iş hareketliliğinin daha fazla iş güvencesi ile arttırılması,
- İşsizlikle mücadelede kamu-özel istihdam büroları arasında işbirliğinin teşvik edilmesi,
- Ulusal yasa ve uygulamalar dahilinde sektörel düzeyde sosyal diyalogun geliştirilmesi.

Ülkemizde AB İstihdam Stratejileri'ne uyum çerçevesinde yapılan ilerlemelerin en önemlilerinden biri 2007-2009 dönemine ilişkin İnsan Kaynakları Geliştirme Uygulama Planı'dır. Plan kapsamındaki hedeflere ulaşılmasında AB finansal destek sağlamaktadır. Planın kapsamında yer alan hedefler bunlara ulaşma derecesi aşağıda belirtilmiştir:⁶²⁰

- Kadın ve gençlerin istihdamını teşvik etmek,
- Sosyal güvenlik sistemini modernize etmek,
- İşgücü piyasasının kapsamını genişletmek,
- Sosyal diyalogu geliştirmek,
- Vergi kesintilerini azaltarak net ücretleri arttırmak,
- İŞKUR'un kurumsal kapasitesini geliştirmek,
- Kayıt dışı istihdamı azaltmak.

İŞKUR tarafından yürütülmesi planlanan projenin kapsamında yer alan bazı konuların AB ülkelerinde GİB sayesinde önemli ölçüde başarıldığı görülmektedir. Özellikle kadın ve gençlerin istihdamının arttırılması, kayıt dışı istihdamın azaltılması, işgücü piyasasının kapsamının genişletilmesi gibi hedeflerde ülkemizde GİB'nin yasallaşmış olması durumunda ve İŞKUR ile işbirliği sağlanması halinde, belirtilen hedeflere daha çabuk ve etkin şekilde ulaşılabileceği düşünülmektedir.

AB'nin istihdam ile ilgili müktesebatına uymakla yükümlü olduğumuz konulardan biri, GİB aracılığıyla geçici iş ilişkisini düzenleyen 19 Kasım 2008 tarihli ve

⁶²⁰ Vos, a.g.e., s. 5.

2008/104 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi'dir. İlgili mevzuata karşılık gelen Türk Mevzuatı bulunmamaktadır.⁶²¹

Bu alanda AB Müktesebatına uyabilmemiz için öncelikle mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ve GİB'nin yasallaştırılması gerekli görülmektedir. Yasallaşma sırasında yapılacak düzenlemelerin ilgili Direktife uyumunun sağlanacağı, bu güne kadar yapılan Yasa Tasarıları'nın gerekçe bölümlerinde belirtilmektedir.

⁶²¹ Corporate and Public Strategy Advisory Group (CPS), **a.g.e.**, s. 24.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA VE ÜLKEMİZ İÇİN BİR MODEL ÖNERİSİ

AB ülkelerinde istihdama birçok katkı sağlamakta olan GİB, çalışma yaşamının önemli kurumları olarak görülmektedir. Şüphesiz her ülkenin kendine özgü istihdam yapısı, işgücü piyasası özellikleri ve endüstri ilişkileri sistemi bulunmaktadır. Bir ülkeye yarar sağlayan kurum ya da uygulamalar başka ülkeler için olumsuzluklar getirebilmektedir.

Çalışma yaşamı için “yeni” sayılabilecek uygulamalarda öncelikle bu uygulamalardan en çok etkilenebilecek kesimlerin, kendi bakış açıları dahilinde görüşlerinin somut olarak ortaya konması, endişelerinin kaynağının belirlenmesini sağlayabilecek ve bunların ortadan kaldırılmasını kolaylaştırabilecektir. Ayrıca gerekli düzenlemeler yapılmadan önce, meydana gelebilecek olumsuzlukların daha net ortaya konması sağlanacak ve fayda-zarar analizi yapılabilecektir.

Toplumda siyasi ve ekonomik bakımdan önem taşıyan değişik çıkar grupları, sosyal tarafları oluşturmaktadır. İşçi ve işveren kesimlerine ait örgütlü topluluklar ile hükümet sosyal taraflar içinde yer almaktadır. Tüm sosyal taraflarca kabul edilebilecek uygulama ve düzenlemeler ise sosyal diyalogu gerektirmektedir. Sosyal diyalog, sosyal tarafların sorunlarını karşılıklı görüşmeler yoluyla çözmelerini ifade etmektedir.⁶²²

İşçi-işveren ve hükümetin bir uzlaşma dahilinde birlikte hareket etmeleri anlamına gelen sosyal diyalogun amacı, sosyal ve ekonomik sorunlara ortak çözümlerin

⁶²² DİSK, *Avrupa-Türkiye Sosyal Diyalog Sendikal Çözümler*, Ankara, Birleşik Metal-İş, 2003, s. 33.

bulunması ve uygulanabilir politikaların oluşturulmasıdır. Ancak sürekli ve kurumsallaştırılmış diyalog toplumsal uzlaşmayı sağlayabilmektedir.⁶²³

Belli bir konuda, bilimsel bir görüş doğrultusunda ortaya konan düşünce ve tutumların ise ele alınan konunun akademik açıdan, objektif olarak değerlendirilmesini sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde, yapılan ampirik araştırma ile elde edilen veri ve bilgiler ışığında, önceki bölümlerde gerçekleştirilen literatür çalışması sonucu elde edilen bulgular dahilinde ülkemiz çalışma yaşamına uygun bir model önerisi yapılması planlanmaktadır. Bu çerçevede öncelikle yapılan ampirik araştırmanın metodolojisi ile genel çerçevesi daha sonra bulgular ve son olarak da ülkemiz için oluşturulmuş model önerisi aktarılmaya çalışılmaktadır.

1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın temel konusunu, ülkemizde henüz yasal olmayan mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ve bu faaliyeti yürütmesi söz konusu olacak kurumlar (GİB) oluşturmaktadır.

2000’li yıllardan bu yana yasal olarak bir kaç kez düzenlenmeye çalışılan ancak başta işçi kesimini temsil eden işçi sendika ve konfederasyonları tarafından büyük tepkilerle karşılanan mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi, özellikle işçi haklarının korunamayacağı, istismar edileceği gerekçesiyle büyük eleştirilere maruz kalmaktadır. Bunun yanı sıra işveren kesimi ve bazı akademisyenler ise bu faaliyetin ülkemizde istihdam açısından önemli gelişmeler sağlayabileceğini belirtmektedirler.

Araştırmanın amacı, mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ve bunu yürütecek olan GİB ile ilgili olarak sosyal tarafların konuya ilişkin tutumlarını farklı boyutlarda

⁶²³ DİSK, a.y.

ortaya koymak ve bu sayede ülkemiz için yapılacak model önerisine somut veriler sağlamaktır.

Araştırmanın alt amaçları aşağıda belirtilmiştir:

- Ülkemizde mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetinin yasallaşması sürecinde, bu faaliyet ve bunu yürütecek olan GİB ile ilgili yapılacak düzenlemelere yön vermek, yasallaşması sonrasında ise bu faaliyetin sistematik bir çerçevede, etkin şekilde yürütülmesinin sağlanması konusunda öneriler sunmak,
- Mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ile ilgili yapılacak yasal düzenlemeler için Yasa Koyucu'ya yön vermek,
- Uygulama ve yasal düzenlemelere yönelik olarak, sosyal taraflar ile akademik kesimin endişe ve beklentilerini somut biçimde ortaya koymak,
- GİB'nin yasallaşması halinde mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin etkin şekilde kullanılabilmesi için, ilgili tarafların görüşleri doğrultusunda ülkemiz çalışma yaşamına en uygun modeli önerisini oluşturmaya çalışmak,
- Yukarıda belirtilen amaçlar çerçevesinde ülkemizde işgücü piyasasının düzenlenmesine yardımcı olmak.

Araştırma kapsamında yer alan sosyal tarafların bu konudaki tutumlarının birçok farklı boyutta somut olarak ortaya konması, ülkemiz açısından yapılacak yasal düzenleme çalışmaları ve model önerileri için yol gösterici nitelikte olabilmesi bakımından önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra araştırmanın başka açılardan da bazı önemi bulunmaktadır. Bunlar maddeler halinde aşağıda belirtilmiştir:

- Araştırma, günümüze kadar yapılan düzenlemelerin eksikliklerinin belirlenmesi ve ileriki dönemde yapılacak çalışmaların sosyal taraflarca kabul edilebilir nitelikte olmasını sağlayabileceğinden önemli görülmektedir.
- Sosyal tarafların ve konu hakkında daha objektif bir tutuma sahip oldukları öngörülen ve ilgili alanda bilimsel uzmanlığa sahip olan akademik kesimin çeşitli boyular dahilinde tutumlarının yansıtılmasının uygulamada

karşılaşılabilecek sorunları önceden teşhis etmeye yardımcı olacağı düşünülmektedir.

- Araştırma, önerilecek modelin bir sosyal diyalog çerçevesinde belirlenmesine olanak tanınması bakımından da önemli görülmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırma dört farklı grup üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bunlar maddeler halinde aşağıda belirtilmektedir :

- **İşçi Konfederasyonları ve Konfederasyonlara Bağlı İşçi Sendikaları:** Ülkemizde faaliyet gösteren TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK olmak üzere 3 işçi konfederasyonu bulunmaktadır. Bu konfederasyonlar ile üye sendikaların yönetim kurulu üyeleri ve hukuk, eğitim-araştırma bölümü yöneticileri araştırmaya dahil edilmiştir.

Bağımsız sendikalar araştırma kapsamına dahil edilmemiştir. Çalışma Bakanlığı'nın sendika istatistikleri ile ilgili biriminden alınan sözlü bilgi doğrultusunda bazı bağımsız sendikaların mahkeme kararı ile kapatılmasının söz konusu olduğu; ancak resmi kararın henüz çıkmaması sebebiyle bu sendikaları istatistiklerde belirtmek zorunda buldukları öğrenilmiştir. Bu sebeple daha sağlıklı sonuçlar elde edilebilmesi amacıyla Konfederasyonlara bağlı sendikalar araştırmaya dahil edilmiş; bağımsız sendikalar kapsama alınmamıştır.

Üç işçi konfederasyonu ve bunlara bağlı toplam 63 sendikadan kamu ve belediye işçileri sendikası gibi konu kapsamında yer almayan 6 sendika araştırmaya dahil edilmemiş; toplam 57 işçi sendikası ve üç konfederasyon araştırmaya dahil edilmiştir. Ana kütledeki birim sayısı 482 olarak hesaplanmıştır. Ana kütle hesaplanmasında, sendikaların web sitelerinde yer

alan “kadro” panelinden ve sendikaların personel işleriyle ilgili bölümlerinden bilgi alınmıştır.

İşveren Konfederasyonları ve Bağlı İşveren Sendikaları: Ülkemizde faaliyet gösteren bir tane işveren konfederasyonu –Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)- bulunmaktadır. TİSK’e bağlı 22 işveren sendikası bulunmaktadır. Bunlardan 2 tanesi kamu, 2 tanesi de belediye işverenler sendikasıdır. Bu sebeple söz konusu 4 sendika araştırma kapsamına dahil edilmemiş olup; 18 işveren sendikası araştırma kapsamında yer almaktadır. Ana kütledeki birim sayısı 216 olarak hesaplanmıştır. Ana kütle hesaplanmasında, sendikaların web sitelerinde yer alan “kadro” panelinden ve sendikaların personel işleriyle ilgili bölümlerinden bilgi alınmıştır.

Akademik Kesim: Ülkemizde bulunan tüm Devlet ve Vakıf Üniversiteleri’nin ilgili fakültelerinin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ile İş Hukuku ve İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümleri’nin akademik kadrosu araştırmaya dahil edilmiştir. Bu kapsamda ana kütledeki birim sayısı 401 olarak hesaplanmıştır. Ana kütle hesaplanmasında, ilgili bölümlerin web sitelerinde yer alan “akademik kadro” panelinden, web sitesi içerisinde akademik kadro bilgisi yer almayan bölümler içinse, ilgili bölümün bağlı bulunduğu fakültenin personel bürosundan bilgi alınmıştır.

- **Özel İstihdam Büroları Derneği’ne Kayıtlı Şirketler:** 2003 yılında yasal kimliğine kavuşan Özel İstihdam Büroları’nın bir kısmı 2004 yılında Özel İstihdam Büroları Derneği (ÖİBD) adı altında bir dernek çatısında bir araya toplanmışlardır. Söz konusu ÖİB, çalışmalarını devlet kuruluşları ve kamuoyu karşısında layıkıyla duyurulabilmesi ve sektörün sağlıklı büyüebilmesi açısından standartlarını oluşturmak amacıyla bir dernek çatısı altında toplanmaya karar vermiştir.⁶²⁴

⁶²⁴ Özel İstihdam Büroları Derneği, “Dernek Hakkında Bilgi”, (Çevrimiçi) <http://www.ÖİBD.org.tr/html/hakkimizda.html>, 03 Mayıs 2011.

ÖİBD, ülkemizde ve uluslararası alanda en büyükler içinde yer alan Adecco, Manpower gibi tanınmış 16 ÖİB'nin oluşturduğu bir dernektir. Araştırma kapsamına ÖİBD'ye üye şirketlerin müdür ve üstü pozisyonlarda yer alan yönetici kadrosu dahil edilmiş olup; ana kütledeki birim sayısı 224 olarak hesaplanmıştır. Ana kütle hesaplanmasında, söz konusu şirketlerin insan kaynakları departmanlarından bilgi alınmıştır.

Araştırmaya dahil edilen tüm gruplar için hesaplanan ana kütledeki toplam birim sayısı 1323'dür.

3. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırmada zümrelere göre örnekleme iradi biçimi olan "kota örnekleme" yöntemi kullanılmıştır. Zümrelere göre örnekleme, heterojen yapıdaki ana kütlelerin örnekleme sıklıkla kullanılan bir yöntemdir. Özellikle farklı değerlere sahip ana kütlelerin elemanlarının (N) daha homojen alt gruplara (zümre) ayrıldığı bir yöntemdir. Zümrelere göre örnekleme daha sonra her bir zümreden tesadüfi olarak örneklem çekmeye ve çekilen bu örneklerin birleştirilerek tek bir örneklem gibi incelenmesine dayanmaktadır.⁶²⁵ Kota örnekleme ise zümrelere göre örnekleme ile aynı özellikler taşımakta; tek farkı örnekleme yer alan birimler idari olarak seçilmektedir.

Bu yöntemi kullanabilmek için, incelenen özellik açısından ana kütle, zümrelere ya da sınıflara, gruplara ayrılabilir olmalı, başka bir ifadeyle zümreler arasında incelenen özellikler açısından bir fark olmalıdır. Bu yöntemde her bir zümreden belli bir yüzde oranında örneklem sayısı belirlenerek, toplam örnekleme ulaşılmaktadır.⁶²⁶

⁶²⁵ Şebnem Er, Timur Keskinürk, "Zümrelere Göre Örneklemede Zümre Sınırlarının ve Örnek Büyüklüklerinin Genetik Algoritma Kullanılarak Belirlenmesi", **Yöneylem Araştırması / Endüstri Mühendisliği XXVI. Ulusal Kongresi**, 3 – 5 Temmuz 2006, Kocaeli, s. 386.

⁶²⁶ Oya Özçelik, "Zümrelere Göre Örnekleme", **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Doktora Programı Araştırma Yöntemleri Dersi Notları**, 2007.

Araştırmada her bir zümreden alınacak örneklem büyüklüğü ana kütle nin % 20'si olarak belirlenmiştir. Buna göre zümreler bazında örneklem büyüklükleri yaklaşık değerler olarak aşağıda belirtilmektedir:

1. Zümre: İşçi sendika ve konfederasyonları → $482 \times 0,20 = 96$
2. Zümre: İşveren sendikaları ve konfederasyonu → $216 \times 0,20 = 43$
3. Zümre: Akademik kesim → $401 \times 0,20 = 80$
4. Zümre: ÖİBD → $224 \times 0,20 = 45$

Toplam: 264.

Araştırmada her bir zümre için ana kütle nin % 20'si büyüklüğünde bir örnek kütle belirlenmişse de ankete katılım oranı tam olarak tahmin edilemediğinden her bir zümre için belirlenen sayıların biraz üzerinde katılımcıya gönderilmiş ve belirlenen değerler bazı zümreler için % 20'nin üzerine çıkmıştır. Örneğın akademik kesimden ankete geri dönüş oranı 92 katılımcıyla % 23, işveren sendikalarından 50 katılımcıyla % 23, ÖİBD'ye üye şirketlerden 48 katılımcıyla % 21 ve işçi sendika ve konfederasyonlarından 101 katılımcıyla % 21 olarak gerçektelemiştir. Oranlardaki sapmaların küçük olması nedeniyle toplam örneklem homojenliğini bozmayacağı düşünlmektedir. Bu durumda tüm zümreler için örneklem büyüklüğü 291'e ulaşmıştır. Bu değer ana kütle nin % 22'sini oluşturmaktadır.

3.1. ARAşTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırma, işçi-işveren kesimi temsilcileri ile ilgili alanında uzmanlık sahibi akademik kesim ve ÖİBD'ye üye şirketler ile sınırlandırılmıştır. Bunun sebebi, GİB'nin ülkemizde yasal olarak faaliyet göstermesi halinde söz konusu grupları doğrudan etkileyeceği varsayımdır.

GİB, henüz yasal olarak faaliyet göstermemesi sebebiyle ülkemizde fazla bilinir bir konu değildir. Araştırmada yer alan ifadeler belli seviyede bilgi gerektirmektedir. Araştırma kapsamında yer alan akademik kesimin, konu ile ilgili ileri düzeyde bilgi

sahibi olduğu bilinmekte; diğer gruplarda yer alan bireylerin ise anket formundaki ifadeleri cevaplayabilecek seviyede bilgi düzeyine sahip oldukları varsayılmaktadır.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, GİB'nin temel faaliyetini oluşturmaktadır. Ancak literatür taramasında, GİB'ye yapılan tepkilerin aslında geçici çalışmanın olumsuzluklarından dolayı yapıldığı görülmüştür. Ülkemizde bu faaliyet yasal olmadığı için GİB'nin uygulamada istihdama katkısı tam olarak bilinmemekte; geçici çalışmanın yarar ve zararları üzerinden genel bir tutuma varılmakta olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle geçici çalışmaya ilişkin tutumun, GİB'ye ilişkin tutumun temel bir unsuru olduğu varsayılmış ve değişkenler bu varsayıma göre oluşturulmuştur.

Araştırmada istenilen verilere ulaşmak için en uygun yöntemin, anket ve yüz yüze görüşme yöntemi olduğu düşünülmektedir. Ayrıca tüm cevaplayıcıların anket formlarındaki soruları aynı şekilde algıladıkları ve gerçeği yansıtacak cevaplar verdikleri varsayılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formlarından elde edilen verilerin analizinde, araştırmanın amacına en uygun yöntemlerden yararlanıldığı araştırmanın diğer bir varsayımdır.

3.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Anket formu içerisinde yer alan çoğu ifadenin GİB ve GİB aracılığıyla çalışma veya diğer bir ifadeyle mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi hakkında belli düzeyde bilgi gerektirmesi sebebiyle, araştırma kapsamına alınan gruplar bu konuyla doğrudan ilişkisi olan gruplar şeklinde sınırlandırılmıştır.

Ülkemizde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İş Hukuku, İnsan Kaynakları Yönetimi alanında uzmanlaşmış olan ve araştırma kapsamında belirtilmiş sayıdan daha fazla sayıda akademik personel bulunmaktadır. Ancak bunların tek tek tespitinin oldukça zaman alıcı ve zor olması sebebiyle, ilgili alanlarda ayrı bir anabilim dalı/bölümü bulunan üniversitelerin akademik personeli kapsama dahil

edilmiş; söz konusu bölümleri bulunmayan üniversitelerin ilgili akademik personeli kapsama alınmamıştır.

Araştırma, işçi ve işveren sendikalarından sadece konfederasyonlara bağlı sendikalar ile sınırlandırılmıştır. Daha önce de belirtildiği üzere, bazı bağımsız işçi sendikalarının mahkeme kararıyla kapatılmasının söz konusu olması ve bunların listesinin bildirilmemesi ve tespitinin güç olması sebebiyle, bağımsız işçi sendikaları kapsama alınmamıştır. Benzer şekilde birçok bağımsız işveren sendikalarının çoğuna ait iletişim bilgileri, web siteleri bulunmadığı gibi; bir kısmının aktif olarak faaliyet göstermediği ve tabeladan ibaret oldukları bilgisi alınmıştır. Bunların ayırt edilmesinin güç olması sebebiyle bağımsız işveren sendikalarına da araştırma kapsamında yer verilmemiştir.

4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırma metodolojisi bölümünde, araştırma modeli, araştırmada yararlanılan veri toplama yöntemleri ve araçları, araştırma değişkenleri, araştırma hipotezleri ve araştırmada kullanılacak analiz tekniklerine ilişkin bilgiler verilmiştir.

4.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Çalışmamızda bir araştırma modeli geliştirebilmek için, literatür taraması sonucunda GİB konusuna ilişkin yapılmış ampirik çalışmalar incelenmiştir. Bu çalışmalarda hangi değişkenlerin dikkate alındığı, yararlanılan ölçeklerin neler olduğu, hangi analiz tekniklerinin kullanıldığı ve ne gibi sonuçlara varıldığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda geliştirilen alternatif araştırma modelleri arasından biri seçilerek, araştırmanın modeli kesinlik kazanmıştır.

Araştırmada GİB'ye ve GİB ile ilgili yaptığımız önerilere ilişkin tutumlar belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca tutumlar olumlu veya olumsuz olmalarına göre tanımlanmaya ve tutumlar arasındaki farklar ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu

nedenle araştırma modelinin tanımlayıcı araştırma modeline uygunluk gösterdiğini söylemek mümkündür.

4.2. VERİ TOPLAMA YÖNTEM VE ARACI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Literatür taramasına dayalı olarak, araştırmada kullanılmak üzere bir anket formu oluşturulmuştur. Anket formu, tez danışmanı ve tez izleme komitesi üyelerinin onayı ve katkıları doğrultusunda geliştirilmiştir.

Anket formu web tabanlı olarak hazırlanmış olup; katılımcıların ülke çapında geniş bir coğrafi alan içerisinde yer almaları sebebiyle özellikle şehir dışındaki katılımcılara e-posta yoluyla anketin linki ve ilgili açıklamalar gönderilerek online olarak doldurmaları sağlanmıştır. İsteğe bağlı olarak, bazı katılımcılara kargo, posta yoluyla da anketler iletilmiş ve şehir dışında bulunan katılımcılara telefonla ulaşılarak anketi doldurmaları konusunda sözlü olarak da talepte bulunulmuştur. Bunun yanı sıra şehir içinde bulunan katılımcıların bir kısmının anketleri yüz yüze görüşme ile doldurmaları sağlanmıştır. Online olarak katılımcılar tarafından doldurulan anketler, web üzerinde hazırlanmış bir veri tabanında toplanmıştır.

Her bir sendika ve konfederasyonun araştırma kapsamında bulunan birimlerine anketlerin e-posta, kargo ve posta ile gönderilmesinin yanı sıra sendika ve konfederasyonların bürokratik bir yapıda çalışmaları sebebiyle her bir konfederasyonun Genel Sekreterliği'ne yazılı dilekçe ile talepte bulunulmuş ve konfederasyonların talimatı ile de üye sendikaların katılımları sağlanmıştır. Ayrıca Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün önerisiyle Bakanlığa gönderilen bir dilekçe ile işçi-işveren sendikalarının araştırmaya katılımlarının desteklenmesi talep edilmiş ve ilgili birimin katkısıyla bu kesimlerin araştırmaya katılımları arttırılmıştır.

Anket formunun içinde üç bölüm yer almaktadır. İlk bölümde demografik özelliklerin belirlenmesi amacıyla hazırlanmış değişkenler yer almaktadır. Araştırma kapsamında yer alan akademik kesim ile diğer gruplar bakımından demografik özellikler farklılık arz ettiğinden iki farklı demografik özellikler içeren ve iki farklı link altında anket formu oluşturulmuştur. Anketin ikinci bölümünde ise 5’li Likert ölçeği ile hazırlanmış olan 28 ifade ve 1 adet sıralama sorusu yer almaktadır. Söz konusu 28 ifade GİB’ye yönelik tutumu belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Anket formunun 3. bölümünde ise 10 ifadeden oluşan ve GİB ile ilgili tutumu ölçmekten ziyade ülkemiz için yapılacak model önerisi kapsamında önemli olarak görülen hususlara ilişkin geliştirilen önerilere yönelik olarak katılımcıların tutumlarını yansıtmak amacıyla hazırlanmış ayrı bir ölçek yer almaktadır. Bu ölçekteki bulgular ayrıca değerlendirilmiştir.

Ölçekte GİB, GİB aracılığıyla çalışma, mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi gibi kavramların kısa bir açıklamasına yer verilmiştir. Bu kapsamda GİB aracılığıyla çalışmanın, mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ile aynı anlama geldiği ve bu faaliyeti yürütecek kurumlara GİB denildiği belirtilmiştir.

Likert’in 5’li ölçeği dikkate alınarak boyutlara ilişkin ifadeler; “5: Tamamen Katılıyorum”, “4: Katılıyorum”, “3: Kararsızım”, “2: Katılmıyorum” “1: Kesinlikle Katılmıyorum” olarak değerlendirmeye alınmıştır.

Sıralama ölçeği ile hazırlanan bir soruya göre ise “GİB aracılığıyla çalışma (mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi) ve GİB’ye karşı olan olumsuz eleştirilerin sebepleri”nin, katılımcıların düşüncesi dahilinde önem derecesine göre numaralandırmaları istenmiştir.

Literatür taraması sonucu, ülkemizde bu konuya ilişkin yapılan olumsuz eleştiri ve görüşler dahilinde altı sebep ortaya konmuştur. Katılımcılardan maddeler halinde belirtilen bu sebeplerin karşısına önem derecesi 1’den 6’ya kadar azalacak şekilde bir rakam yazmaları istenmiştir. Bu sayede konuya ilişkin olarak belirlenen sebeplerin

tüm zümreler bazında ve genel olarak önem derecesi 1'den 6'ya kadar azalacak şekilde sıralanması sağlanmıştır. Bu soru da ayrı diğer ölçeklerden ayrı olarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların verdikleri puanlar dahilinde bu sebepler önem derecesine göre sıralanıp yorumlanmıştır.

Mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ve GİB'ye ilişkin görüş ve önerilerinin olması halinde katılımcıların ilgili bölüme bunları belirtmeleri talep edilmiştir. Her zümredeki katılımcılardan bir kısmı bu bölüme, araştırmaya ve konuya ilişkin eleştiri, görüş ve önerilerini belirtmiştir. Bu bilgiler ülkemiz için oluşturulacak model önerisine yön verecek şekilde değerlendirmeye alınmış olup; model önerisi bölümünde ayrıca belirtilmiştir.

Anket formu ile katılımcıların GİB ve mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik olan tutumları zümreler bazında ayrı ayrı ve tüm katılımcılar bazında genel olarak belirlenmeye çalışılmıştır.

4.3. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ

Belirtildiği üzere, araştırma iki ölçekten oluşmaktadır. İlk ölçek ile ölçülmek istenen temel değişken, katılımcıların GİB'ye ilişkin tutumlarıdır. Bu tutumlar zümreler bazında ve genel olarak değerlendirilecektir.

GİB'nin temel faaliyeti mesleki anlamda geçici iş ilişkisidir. Geçici çalışmanın bir türü olan mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ile diğer bir türü olan doğrudan geçici çalışma (bu araştırmada geçici çalışma olarak adlandırılmıştır), GİB'nin temel değişkenlerini oluşturmaktadır. Katılımcıların söz konusu konuya ilişkin tutumlarının doğrudan geçici çalışmaya ilişkin tutumları ile ilişkisi bulunduğu düşünülmektedir. Bu nedenle söz konusu ölçekte bir başka temel değişken olarak geçici çalışmaya ilişkin tutum yer almaktadır.

Araştırmanın 2. ölçeğini oluşturan GİB'ye ilişkin önerilere yönelik tutum ölçeğinde ile belirlenmek istenen, ülkemiz için yapılacak model önerisi için, önemli görülen bazı hususlara ilişkin olarak oluşturulan önerilerle ilgili olarak katılımcıların tutumudur.

Anket formunun ilk bölümünde yer alan demografik değişkenler, her iki ölçek için de geçerlidir. Akademik kesime uygulanan ankette yer alan demografik özellikler içerisinde cinsiyet, yaş, kurumdaki hizmet yılı, unvan bilgileri sorulmakta; diğer gruplara yönelik olarak hazırlanan demografik özellikler içerisinde ise bunlara ek olarak eğitim durumu değişkeni yer almaktadır.

Araştırma kapsamındaki birimler, konu hakkında derinlemesine bilgiye sahip ve kendilerini doğrudan ilgilendiren bir konu hakkında hazırlanan ankete katıldıklarından, onların görüşlerinin ülkemiz için önerilecek modele yön verebilecek nitelikte olduğu düşünülmektedir. Özetle araştırmanın temel konusunu oluşturan ilk ölçekte 2 ana boyut (değişken) yer almaktadır:

1. Geçici Çalışmaya (Doğrudan Gerçekleştirilen Geçici Çalışma) İlişkin Tutum
2. Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisine Yönelik (GİB Aracılığıyla Çalışmaya İlişkin) Tutum

1. Geçici Çalışmaya Yönelik Tutum Değişkeninin Alt Boyutları

Anket formunda yer alan ilk 7 soru geçici çalışma ile ilgili tutumu ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu değişkenin alt boyutları şunlardır:

- a. Geçici çalışmanın yararı
- b. Geçici çalışmaya olan talep
- c. Mevcut yasal durum

2. Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisine Yönelik Tutum

Bu temel değişkenin alt boyutları aşağıda belirtilmiştir:

a. Olumlu Beklentiler

Literatür taraması ile elde edilen bilgiler dahilinde mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi, işgücü piyasalarına bazı önemli katkılar sağlamaktadır. Bunlardan en önemli olanlar araştırmada ele alınmış ve ülkemizde de araştırmaya katılan katılımcılar bakımından yarar sağlayıp sağlamayacağına yönelik tutum ve görüşler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu boyut altında yer alan değişkenlerle ölçülmeye çalışılan tutumlar aşağıda belirtilmiştir:

- İstihdam oranını arttırmaya katkısı
- İşçiler ve işverenler için yararı
- Ülkemiz işgücü piyasasına getirebileceği yararlar: Bu boyut içerisinde esneklik, işgücü piyasasının düzenlenmesi, nitelikli işgücü arz ve talebi, geçici çalışmanın sistematik şekilde gerçekleşmesi gibi değişkenler ölçülmeye çalışılmaktadır.

b. Olumsuz beklentiler (endişeler)

Yapılan literatür taramasında mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinden doğrudan etkileneceği düşünülen sosyal taraflar ile bu alanda uzmanlaşmış akademik kesimin GİB ile ilgili bazı konularda endişeleri veya olumsuz beklentilere olduğu görülmüştür. Bu endişelerin temel kaynakları belirlenerek bu konulardaki tutumun somut olarak ortaya konması amaçlanmaktadır. Bu boyut altında yer alan değişkenlerle ölçülmeye çalışılan tutumlar aşağıda belirtilmiştir:

- GİB'nin işçilerden ziyade işverenlerin lehine olacağı düşüncesi
- İşçilerin istismar edileceği düşüncesi
- Örgütlenmeyi engelleyeceği görüşü
- Ülkemiz koşullarına uygun olmadığı görüşü
- Nitelikli işgücünün GİB aracılığıyla çalışmayı tercih etmeyeceği düşüncesi

Yukarıda belirtilenler dışında literatür taraması ile önem verildiği görülen GİB'ye yönelik bazı hususların da bu ölçeğe dahil edilmesi uygun bulunmuştur. Ölçeğin bir

tutum ölçeği olması sebebiyle her ifadenin bir boyut altında toplanması gerekmediği düşünöldüğünden, yukarıda aşağıda belirtilen değişkenlere yönelik tutumlar da ölçölmeye çalışılmıştır.

- c. GİB ile ilgili bilgilerin yeterli olup olmadığı,
- d. Ücret ve çalışma koşullarının eşit olması halinde GİB'nin desteklenip desteklenmeyeceği,
- e. GİB'ye yönelik eleştirilere ilişkin tutum.

3. GİB ile ilgili önerilere ilişkin tutum ölçeğinde yer alan değişkenler

Bu ölçekte yer alan 10 ifade ile katılımcıların 4 farklı boyutta tutumları ölçölmeye çalışılmaktadır. Bu ölçek ile, ölkemiz için yapılacak model önerisi kapsamında belirlen temel konulara ilişkin katılımcıların tutumları dahilinde, önerilecek modelin geliştirilmesi, sosyal taraflar ve akademik kesim tarafından kabul edilebilir model olması amaçlanmaktadır. Söz konusu alt boyutlar ise şunlardır:

- a. Yasal düzenlemeler
- b. GİB açma kriterleri
- c. GİB'nin faaliyetine yönelik sınırlamalar
- d. GİB aracılığıyla çalışanların örgütlenmesi

Yukarıda maddeler halinde belirtilen önerilere ilişkin tutumlar, çalışmanın model önerisi bölümünde ele alınacaktır.

4.4. ARAşTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırma hipotezlerinin araştırmaya dahil edilen 4 zümre bazında ayrı ayrı ve 291 katılımcının genel olarak tutumlarını ve tutumlar açasından zümreler arasındaki farklılıkları içerecek şekilde oluşturulmasına dikkat edilmiştir. Bunun sebebi, araştırmaya katılan zümrelerin GİB ile ilgili sosyal tarafları oluşturmaları ve GİB'den doğrudan etkilenecek kesimleri oluşturmalarıdır. Araştırmada dikkate alınan değişkenlerle ilgili olarak geliştirilen araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir:

- H1:** GİB'ye ilişkin tutum genel olarak olumludur.
- H2:** GİB'ye ilişkin tutum, zümrelere göre farklılık göstermektedir.
- H2a:** Akademik kesimin GİB'ye ilişkin tutumu net değildir.
- H2b:** İşçi sendikaları ve konfederasyonlarının GİB'ye ilişkin tutumu olumsuzdur.
- H2c:** İşveren sendikaları ve konfederasyonunun üye şirketlerin GİB'ye ilişkin tutumu olumludur.
- H2d:** ÖİBD'ye üye şirketlerin GİB'ye ilişkin tutumları olumludur.
- H2e:** GİB'ye ilişkin en olumlu tutum ÖİBD'ye üye şirketlere aittir.
- H2f:** GİB'ye ilişkin en olumsuz tutum işçi sendika ve konfederasyonlarına aittir.
- H3:** Geçici çalışmaya ilişkin tutum ile mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutum arasında pozitif yönde, anlamlı bir ilişki vardır.
- H4:** Geçici çalışmaya ilişkin tutum, zümrelere göre farklılık göstermektedir.
- H5:** Geçici çalışmaya ilişkin tutum genel olarak olumludur.
- H5a:** Akademik kesimin geçici çalışmaya ilişkin tutumu olumludur.
- H5b:** İşçi sendikaları ve konfederasyonlarının geçici çalışmaya ilişkin tutumu olumsuzdur.
- H5c:** İşveren sendikaları ve konfederasyonunun geçici çalışmaya ilişkin tutumu olumludur.
- H5d:** ÖİBD'ye üye şirketlerin geçici çalışmaya ilişkin tutumları olumludur.
- H5e:** Geçici çalışmaya ilişkin en olumlu tutum ÖİBD'ye üye şirketlere aittir.
- H5f:** Geçici çalışmaya ilişkin en olumsuz tutum işçi sendika ve konfederasyonlarına aittir.
- H6:** Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutum, zümrelere göre farklılık göstermektedir.
- H7:** Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutum olumludur.
- H7a:** Akademik kesimin mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ilişkin tutumu net değildir.
- H7b:** İşçi sendika ve konfederasyonlarının mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ilişkin tutumu olumsuzdur.
- H7c:** İşveren sendikaları ile konfederasyonunun mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ilişkin tutumu olumludur.

H7d: ÖİBD'ye üye şirketlerin mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ilişkin tutumları olumludur.

H7e: Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ilişkin en olumlu tutum işveren sendikaları ve konfederasyonuna aittir.

H7f: Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ilişkin en olumsuz tutum işçi sendika ve konfederasyonlarına aittir.

H8: GİB'ye ilişkin tutumu olumlu olanlar GİB ile ilgili önerileri desteklememektedir.

H9: GİB'ye ilişkin olumsuz beklenti ve endişeler, zümrelere göre farklılık göstermektedir.

H9a: GİB'ye ilişkin olumsuz beklenti ve endişeler yüksektir.

H9b: GİB'ye ilişkin olumsuz beklentisi en yüksek zümre işçi sendikaları ve konfederasyonlarıdır.

H9c: GİB'ye ilişkin olumsuz beklentisi en düşük zümre ÖİBD üyeleridir.

H10: GİB'ye ilişkin olumlu beklentiler, zümrelere göre farklılık göstermektedir.

H10a: GİB'den olumlu anlamda beklentiler yüksektir.

H10b: GİB'ye ilişkin olumlu beklentisi en yüksek zümre işveren sendikaları ve konfederasyonudur.

H10c: GİB'ye ilişkin olumlu beklentisi en düşük zümre işçi sendikaları ve konfederasyonlarıdır.

H11: Katılımcılar GİB ile ilgili önerileri desteklemektedir.

H11a: Akademik kesim, diğer zümrelere kıyasla GİB ile ilgili yapılan önerileri daha çok desteklemektedir.

H13: GİB'nin işçilerden çok işverenlerin lehine olacağı yönünde bir tutum vardır.

H14: En fazla oranda “işçi haklarının istismar edileceği” sebebiyle GİB'ye tepki gösterilmektedir.

H15: Ülkemizde GİB ile ilgili bilgiler yetersiz görülmektedir.

H15a: GİB ile ilgili bilgilerin yeterli olup olmadığı konusunda zümreler arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H16: Ücret ve çalışma koşullarının eşit olması garanti edilse bile işçi sendikaları ve konfederasyonları GİB'yi desteklememektedir.

H17: GİB'nin yasallaşması yönündeki tepkiler önyargılı bulunmaktadır.

4.5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANALİZ TEKNİKLERİ

Araştırmada kullanılan GİB tutum ölçeğinin güvenilirliğini test edebilmek için Cronbach Alpha Güvenilirlik Analizi kullanılmıştır. Araştırmadaki hipotezlerin test edilebilmesi için; Pearson Korelasyon Analizi, Z Sınama Tekniği, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Levene İstatistik gibi yöntemlerden yararlanılmıştır. Ayrıca anket formlarındaki demografik verilerin analizi için frekans, yüzde dağılımı, aritmetik ortalama, standart sapma gibi istatistiksel analizler yapılmıştır. Araştırmadaki tüm veriler SPSS 13.0 paket programı ve Microsoft Office Excel 2007 programları kullanılarak analiz edilmiştir.

Katılımcıların GİB'ye ilişkin tutumlarını belirlemek üzere geliştirilmiş tutum ölçeğindeki ifadeler 5'li Likert Ölçeği tipindedir. Buna göre ölçekteki en olumsuz ifade 1, en olumlu ifade ise 5 olarak kodlanmıştır. Ancak olumsuz ifadeler için, bu puanlar ters olarak kodlanmıştır.

Likert Ölçeği'ne göre 1 ile 5 arasında verilen puanların genel ortalaması hesaplanarak, katılımcıların tutumlarının olumlu ya da olumsuzya yönelik olduğuna dair bir yargıya varılmaya çalışılmıştır. Bu işlem ölçekte yer alan üç ana değişkene ilişkin tutumları ölçmek için de yapılmıştır. Genel olarak tüm katılımcıların tutumları hakkında bir değerlendirme yapıldığı gibi; araştırmada yer alan zümreler bazında da ayrıca değerlendirme yapılarak her bir zümrenin konuya ilişkin tutumları belirlenmeye çalışılmıştır.

5'li Likert ölçeğinde yer alan puan skalasında orta nokta, yani kararsızlık noktası olan "3" ile zümreler bazında örneklem ortalamaları ve genel olarak tüm örneklem ortalaması, Z sınama testi ile analiz edilerek aralarındaki farkın anlamlı olup olmadığına bakılmıştır. Başka bir ifadeyle 3'ün üzerinde veya 3'ün altında olan bir ortalama değer, Z testi ile 3'e göre anlamlı olarak büyük veya küçük olup olmadığı

analiz edilmiş ve bu sayede tutumun anlamlı ölçüde olumlu ya da anlamlı ölçüde olumsuz olup olmadığına dair bir yargıya varılmaya çalışılmıştır.

Zümreler arasında GİB'ye ilişkin tutumlar bakımından anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti için Tek Yönlü Anova analizi kullanılmıştır. Araştırmanın temel değişkenlerinden olan geçici çalışma ya ilişkin tutum ile GİB'ye ilişkin tutum arasında anlamlı bir ilişkin olup olmadığının tespiti için ise pearson korelasyon analizi uygulanmıştır.

Verilerin normal dağılıma uyup uymadığının, dolayısıyla Tek Yönlü Anova yapıp yapılamayacağına belirlenmesi için homojenlik testi olan "Levene İstatistiği"nden yararlanılmıştır. Zümreler arasındaki farklılık olması halinde farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığı belirlemek amacıyla Post Hoc testi kullanılmıştır.

5. BULGULAR

Araştırmaya ilişkin bulgular başlığı altında; öncelikle araştırmaya katılan katılımcılara ait demografik özelliklere ilişkin bilgiler belirtilmiştir. Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler bölümünde ise araştırma kapsamındaki birimlerin genel olarak ve zümreler bazında geçici çalışma ve GİB ile ilgili tutumları aktarılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi ve değerlendirilmesi başlığı altında ise geliştirilmiş araştırma hipotezlerine ilişkin yapılan analiz sonuçları değerlendirilerek elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır.

5.1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE VE KULLANILAN ÖLÇEKLERE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırma kapsamında 4 zümre ve toplam 291 katılımcı yer almaktadır. Kapsamda yer alan katılımcılar kota örneklemesine göre belirlenen örnek kütle oluşturulmaktadır. Belirtildiği gibi kota her bir zümre için % 20 olarak belirlenmiştir.

Ancak % 20'yi garanti altında alabilmek amacıyla her bir zümreye % 20'nin % 8 kadar üzerinde anket gönderilmiş; bu durumda geri dönüş oranı daha yüksek olmuştur. Ancak % 1-3 arasındaki sapmanın toplam örneklemin homojenliğini bozmayacağı düşünülmektedir.

Tablo 24: Araştırmaya Katılan Birimlerin Zümreler Düzeyinde Katılım Oranları

Zümreler	Ana Kütle	Örnek Kütle (Sayı)	Örnek Kütle (Oran)
Akademik kesim	401	92	% 23
İşçi sendika ve konfederasyonları	482	101	% 21
İşveren sendikaları ve konfederasyonu	216	50	% 23
ÖİBD'ye üye şirketler	224	48	% 21

Akademik kesimin anket formunda eğitim durumu değişkeni yer almamaktadır ancak zümreler ayrı ayrı değerlendirileceği gibi genel olarak da ele alınacağından akademik kesimin eğitim durumu SPSS programına “doktora” olarak girilmiştir. Demografik özellikler içinde yaş, kurumdaki hizmet yılı ve unvan (akademik kesim hariç) açık uçlu olarak yer almakta olup; verilerin analizi sırasında kategorize edilmiştir. Araştırmaya katılanların demografik dağılımları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir:

Tablo 25: Araştırmaya Katılan Birimlerin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Kadın	112	38,5
	Erkek	179	61,5
Yaş	< 25	6	2,1
	25-34	100	34,4
	35-44	106	36,4
	45-54	58	19,9
	55 ve üzeri	20	6,9

Kurumdaki hizmet süresi	< 5 yıl	98	33,7
	5-10 yıldan az	89	30,6
	10-20 yıldan az	64	22,0
	20 yıl ve üzeri	39	13,4
Eğitim	İlköğretim	11	3,8
	Lise	44	15,1
	Lisans	90	30,9
	Yüksek lisans	38	13,1
	Doktora	108	37,1
unvan	Arş. Grv.	35	12
	Arş. Grv. Dr.	8	2,7
	Yrd. Doç. Dr.	22	7,6
	Doç. Dr.	12	4,1
	Prof. Dr.	15	5,2
	Yönetici	199	68,4

Yukarıdaki tabloya göre araştırmaya katılanların çoğu (% 61,5) erkektir. Bu oran özellikle işçi sendikalarında çalışanların genellikle erkek olmalarından dolayı artmıştır. Katılımcıların çoğunun (% 36,4) 35-44 yaş aralığındaki kişilerden oluşmaktadır. Eğitim durumlarına bakılacak olduğunda araştırmada akademik kesimin yer almasından dolayı en büyük paya sahip olan grup doktora yapanlardan oluşmaktadır (% 37,1). Ancak az da olsa diğer gruplar da doktora yapmış olan katılımcılar yer almaktadır. Kurumdaki hizmet yılının en büyük paya sahip olduğu grup, çalışmakta oldukları kurumlarda 5 yıldan az süredir çalışanlardır (% 33,7). Unvan bölümünde akademik unvanlar ayrı ayrı belirtmiş olup; diğer gruplar için yönetim kademesinde araştırma gerçekleştirildiğinden “yönetici” olarak tek bir kategori oluşturulmuş ve işçi-işveren sendika ve konfederasyonları ile ÖİBD’ye üye şirketlerin yöneticileri bu kategori altında belirtilmişlerdir.

Araştırmada iki ölçek bulunmaktadır. 1. ölçek ile katılımcıların GİB’ye ilişkin tutumlarını belirlemek üzere 28 ifade yer almaktadır. 2. ölçekte ise 10 ifade bulunmakta ve katılımcıların yapılacak model önerisine ilişkin tutumları ölçülmeye

çalışılmaktadır. 5'li Likert ölçeği ile hazırlanmış iki ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek için Cronbach Alpha güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik, toplanan verilerin ne ölçüde tesadüfi hatadan arındığını belirtmektedir. Bunun ölçüsü, ölçeğin farklı zamanlarda veya farklı gruplarda aynı sonuçları hangi ölçüde verdiği'dir.⁶²⁷ Bir ölçekte yer alan maddeler arasındaki güvenilirliği (iç tutarlılığı) ölçmek için yararlanılan güvenilirlik analizi sonucunda hesaplanan güvenilirlik katsayıları araştırmanın türüne göre değişiklik gösterebilmektedir.

Keşfedici araştırmalar için 0,60 katsayısı yeterli görülebilirken teyit edici araştırmalarda bu oranın en az 0,80 olması gerekir.⁶²⁸ Buna göre GİB'ye ilişkin tutum için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, güvenilirlik katsayısı 28 ifadeden oluşan ilk ölçek için ifade için 0,969 olarak hesaplanmıştır. Diğer ölçek için bu değer 0,842 olarak bulunmuştur. Alfa değerlerinin Tablo 26 ve 27'de gösterildiği gibi 0,80'den büyük olması ölçeklerin güvenilir olduğu sonucunu göstermektedir.

Tablo 26: GİB'ye İlişkin Tutum Ölçeğinin Güvenirliliği

Cronbach's Alpha	Değişken Sayısı
,969	28

Tablo 27: GİB ile İlgili Model Önerisine İlişkin Tutum Ölçeğinin Güvenirliliği

Cronbach's Alpha	Değişken Sayısı
,842	10

⁶²⁷ Kemal Kurtuluş, **Pazarlama Araştırmaları**, 8. bs., İstanbul, Literatür, 2006, s. 303.

⁶²⁸ Hüner Şencan, **Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik**, Ankara, Seçkin, 2005, s.170.

Bir ölçeğin içerik geçerliliği, ölçme aracında bulunan soruların ölçme amacına uygun olup olmadığı, ölçülmek istenen alanı temsil edip etmediği sorunu ile ilgili olup, “uzman görüşü” ne göre saptanabilmektedir. Buna göre bir grup “uzman” tarafından ölçme amaçları ve bu amaçların gerektirdiği içerik çözümlenmeleri yapılarak hazırlanmış soruların bu amaçları ve içeriği temsil edip edemeyeceği tartışılmaktadır.⁶²⁹ Yüzey (yüz-görünüş) geçerliliği olarak ifade edilen bu yaklaşım aynı zamanda mantıksal geçerlilik olarak da isimlendirilebilmektedir.⁶³⁰

Araştırmada, GİB’ye ilişkin tutumları belirlemek üzere literatürden yararlanılarak uygun ifadeler oluşturulduktan sonra, ölçme aracının içerik geçerliliği türlerinden yüz-görünüş (yüzey) geçerliliğine sahip olup olmadığı tespit edilmiştir. Bu amaçla hazırlanan taslak ölçek, tez izleme komitesinde yer alan öğretim üyelerine ulaştırılarak uzman görüşleri alınmış, alınan bu görüşler doğrultusunda taslak ölçek yeniden düzenlenmiştir. Bir ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek için ilk başvurulacak yöntem iç tutarlılık analizidir. Ölçek veya testin iç tutarlılığı Cronbach alfa değeri ile belirlenmektedir. Aynı zamanda güvenilirlik analizinde de kullanılan alfa değerleri, söz konusu kavramsal alana ilişkin geçerlilik katsayılarıdır. Bazı bilim adamları bu nedenle güvenilirlik kavramıyla geçerlilik kavramı arasında ayırım gözetmemektedirler.⁶³¹ Belirtilen nedenlere dayanarak içerik geçerliliği, ayrıca faktör analizi kullanılarak ölçülmemiştir.

5.2. DEĞİŞKENLERE AİT TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Araştırmanın bu bölümünde GİB’ye ilişkin tutum ölçeği ile GİB ile ilgili önerilere ilişkin olarak oluşturulan ölçeklerin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Buna göre, ölçeklerde yer alan ortalama ve standart sapma değerleri belirlenerek, ilgili değerler hesaplanmıştır. Bunun yanı sıra ölçekte yer alan temel değişkenlere ilişkin

⁶²⁹ Niyazi Karasar, **Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler**, 8. Baskı, Ankara, Nobel Yayıncılık, 1998, s. 151.

⁶³⁰ Şencan, **a.g.e.**, s.743.

⁶³¹ **A.e.**

tepe değer, orta değer, en küçük ve en yüksek ortalama değerler frekans analizi ile belirtilerek ilgili değerler yorumlanmaya çalışılmıştır.

Tablo 28: Tanımlayıcı İstatistikler

N	291
Ortalama	2,9548
Ortanca	3,0700
Tepe Değeri	4,46
Std. sapma	1,04050
Varyans	1,083
En küçük	1,29
En yüksek	4,79

GİB'ye ilişkin tutum leğinin frekans tablosuna bakıldığında, 291 katılımcının ölçekteki 28 ifadeye verdikleri puanların ortalamasının 2,9548 olduğu görülmektedir. Bu puanların orta değeri olarak 3,07; tepe değeri ise 4,46 olarak bulunmuştur.

GİB'ye ilişkin tutum leğinin temel 2 değişkeni bazında yapılan tanımlayıcı istatistikler ile frekans analizi sonuçları ise aşağıda yer almaktadır.

Tablo 29: Tanımlayıcı İstatistikler

	Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi	Geçici alışma
N	291	291
Ortalama	3,0167	2,7694
Ortanca	3,1400	2,7100
Tepe Değeri	4,62	2,86
Std. sapma	1,11022	0,92654
En düşük	1,233	1,14
En yüksek	5	4,86

Tablo 29'a göre, katılımcıların mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ilişkin tutum değişkenine verdikleri en küçük puan ortalaması 1,233; en yüksek puan

ortalaması ise 5'dir. Katılımcılarının bu değişkene verdikleri puanların ortalaması ise ortalaması ise 3,0167'dir. Geçici çalışmaya ilişkin tutum değişkeninin katılımcılardan aldığı en düşük puan ortalaması, 1,14; en yüksek puan ortalaması ise 4,86'dır. Bu değişkene ilişkin ortalamasının 2,7694 olduğu görülmektedir. Bu değerlere göre mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişki ve geçici çalışmaya ilişkin tutumun olumlu veya olumsuz olup olmadığına hipotez testleri bölümünde ayrıca bakılmıştır.

Tablo 29'a göre GİB ile ilgili öneriler ölçeğine katılımcıların verdikleri puan ortalaması 3,6301'dir. Bu değer 3'e göre anlamlı ölçüde büyük olması yani tutumun olumlu ya da olumsuz olması bakımından yorumlanması hipotez testleri bölümünde yer almaktadır.

GİB'ye ilişkin tutum ölçeğinde yer alan her bir ifadenin katılımcılardan aldığı ortalama puanlar Tablo 30'da belirtilmiştir. İfadeler verilen puanlar 1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum ve 5: tamamen katılıyorum şeklindedir. Dolayısıyla cevaplayıcının bir ifadeye 3'ün anlamlı ölçüde üzerinde puan vermesi bu ifadeye katıldığını; tersi olarak 3'ün anlamlı ölçüde altında puan vermesi ise cevaplayıcının bu ifadeye katılmadığını göstermektedir.

GİB1: Geçici çalışma işsizlik oranını düşürmeye yardımcı olmaktadır.

GİB2: Geçici çalışmaya olan talebin temel sebebi yüksek işsizliktir.

GİB3: Son yıllarda nitelik düzeyi yüksek çalışanlar da geçici çalışmayı tercih etmektedir.

GİB4: Geçici çalışanların ücret düzeyleri ve çalışma koşulları aynı işi yapan diğer çalışanlardan daha düşüktür.

GİB5: Geçici çalışma ile ilgili yasal düzenlemeler yeterli değildir.

GİB6: Geçici çalışma kayıt dışı istihdamı arttıran önemli unsurlardan biridir.

GİB7: Geçici çalışma sayesinde çalışma hayatında esneklik sağlanmaktadır.

Tablo 30. Tanımlayıcı İstatistikler

		N	Ortalama	Std. Sapma	En düşük	En yüksek
GİB1	ÖİBD	48	4,3125	,80309	2,00	5,00
	işveren	50	4,5600	,88433	1,00	5,00
	işçi	101	1,7921	1,03264	1,00	5,00
	akademik	92	3,3478	1,26173	1,00	5,00
	Toplam	291	3,1753	1,52458	1,00	5,00
GİB2	ÖİBD	48	3,1667	1,44889	1,00	5,00
	işveren	50	2,3800	,92339	1,00	4,00
	işçi	101	3,6139	1,42808	1,00	5,00
	akademik	92	3,7283	1,13972	1,00	5,00
	Toplam	291	3,3643	1,35365	1,00	5,00
GİB3	ÖİBD	48	3,6250	,98121	2,00	5,00
	işveren	50	3,9200	,85332	1,00	5,00
	işçi	101	2,1900	,96080	1,00	5,00
	akademik	92	3,2556	1,09710	1,00	5,00
	Toplam	291	3,0625	1,19650	1,00	5,00
GİB4	ÖİBD	48	2,7083	1,21967	1,00	5,00
	işveren	50	2,1400	,92604	1,00	4,00
	işçi	101	4,6040	,70823	1,00	5,00
	akademik	92	3,9348	,92349	2,00	5,00
	Toplam	291	3,6564	1,30732	1,00	5,00
GİB5	ÖİBD	48	3,3542	1,61758	1,00	5,00
	işveren	50	4,4000	,75593	2,00	5,00
	işçi	101	4,2574	1,26217	1,00	5,00
	akademik	92	4,2088	,96051	1,00	5,00
	Toplam	291	4,1172	1,21697	1,00	5,00
GİB6	ÖİBD	48	2,1875	1,31531	1,00	5,00
	işveren	50	1,8750	1,14157	1,00	5,00
	işçi	101	4,4455	,84232	1,00	5,00
	akademik	92	3,4945	1,28559	1,00	5,00
	Toplam	291	3,3403	1,51030	1,00	5,00
GİB7	ÖİBD	48	4,4583	,82406	2,00	5,00
	işveren	50	4,7600	,51745	3,00	5,00
	işçi	101	2,4554	1,36766	1,00	5,00
	akademik	92	3,9111	,96738	1,00	5,00
	Toplam	291	3,6401	1,39266	1,00	5,00

Tablo 30'a göre, GİB5 ifadesine tüm katılımcıların verdiği ortalama puan 4,1172 en yüksek puana sahip ifadedir. Ancak bu, olumsuz bir ifadedir ve bu değer 3'ün

üzerinde çıkması katılımcıların bu ifadeye yüksek puan verdiklerini göstermektedir. Dolayısıyla bu boyut içerisinde en olumsuz tutum değişkeni GİB5'dir. Olumlu ifadeler içinde en yüksek puan GİB7 ifadesine aittir. Bu nedenle katılımcıların en olumlu tutum değişkeni, geçici çalışma sayesinde çalışma hayatında esneklik sağlanacağına ilişkin ifadedir.

GİB5, belirtildiği üzere olumsuz bir ifadedir ve en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu ifadeye verilen ortalamanın en yüksek çıkması, katılımcıların bu değişkene ilişkin olumsuz tutumlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre en olumsuz tutum değişkeni, geçici çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelerin yeterli olmadığına yönelik tutumdur.

Belirtildiği üzere ülkemizde geçici çalışmaya yönelik yasal düzenlemeler 4857 sayılı Kanun'un 7. maddesinde yer almaktadır. Bu madde kapsamında sosyal tarafların en çok eleştirdikleri konu, geçici işçilere yönelik eşit davranma ilkesi ile iş güvencesine yönelik düzenlemelerin eksikliğidir. Bu sebeple katılımcıların da aynı düşünceyle bu ifadeye yüksek puan verdikleri düşünülmektedir.

Bu sonuca göre, katılımcıların geçici çalışmayı, çalışma yaşamına esneklik sağlayan bir unsur olarak görmekle birlikte; güvenceli esneklik anlayışından uzak bir istihdam türü olarak değerlendirdiklerini belirtmek mümkündür. Nitekim çalışmanın 3. bölümünde, OECD ülkeleri üzerinde gerçekleştirilen ampirik bir çalışma bulgusuna göre ülkemiz esnek çalışmada ilk sırada, güvencesiz çalışmada da ilk sırada yer almaktadır.

GİB8: Mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin istihdamı arttıracığını düşünüyorum.

GİB9: GİB ile kurulan iş ilişkisinin sürekli istihdama geçişi sağlamak için bir basamak olabileceğini düşünüyorum.

GİB10: GİB aracılığıyla çalışmanın, ilk kez işe başlayanların çalışma yaşamına alışması için iyi bir fırsat olacağına inanıyorum.

- GİB11:** GİB'nin, geçici çalışmayı özendirerek çalışma yaşamında esnekliği arttıracığını düşünüyorum.
- GİB12:** GİB aracılığıyla öğrenciler, emekliler, ev hanımları gibi kesimlerin istihdam oranının artacağını düşünüyorum.
- GİB13:** GİB sayesinde geçici çalışmanın daha sistematik ve denetimli olarak gerçekleşeceğini düşünüyorum.
- GİB14:** GİB sayesinde geçici işçilerin, haklarının daha fazla bilincinde olacaklarını düşünüyorum.
- GİB15:** GİB ile yasal olmayan taşeron uygulamaların önüne geçilebileceğini düşünüyorum.
- GİB16:** GİB sayesinde kayıt dışı istihdam oranının düşeceğine inanıyorum.
- GİB17:** İşverenler, GİB sayesinde işgücü ile ilgili bazı maliyetlerini önemli ölçüde düşürebileceklerdir.
- GİB18:** GİB aracılığıyla çalışmanın işçilerden çok işverenlerin lehine olacağını düşünüyorum.
- GİB19:** Yasal düzenlemeler yeterli olsa bile GİB'nin, iyi denetlenmediği takdirde işçileri istismar edebileceğini düşünüyorum.
- GİB20:** Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin işçi sendikaları açısından örgütlendirmeyi zorlaştıracağını düşünüyorum.
- GİB21:** GİB aracılığıyla çalışmanın toplu sözleşmeden yararlanmayı kısıtlayacağı görüşünü yanlış buluyorum.
- GİB22:** GİB ile kurulacak iş ilişkisinin ülkemiz koşullarına uygun olmadığını düşünüyorum.
- GİB23:** Ülkemiz işgücü piyasasında, GİB konusundaki bilgilerin yeterli olmadığını düşünüyorum.
- GİB24:** Mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ve GİB'nin yasallaşması yönündeki tepkileri önyargılı buluyorum.
- GİB25:** GİB'yi, çalışanlara ücret ve çalışma koşulları konularında eşit davranılması güvence edildiği takdirde desteklerim.
- GİB26:** GİB ile, fiilen uygulanmakta olan mesleki iş ilişkisi faaliyetinin yasal bir çerçevede daha sistematik olarak yürütüleceğine inanıyorum.

GİB27: Nitelikli işgücünün GİB aracılığıyla çalışmayı tercih edeceğini düşünmüyorum.

GİB28: Nitelikli eleman bulmada güçlük çeken işletmelerin GİB'ye daha sık başvuracağını düşünüyorum.

Tablo 31'de mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutum değişkenine, katılımcıların verdikleri puanların ortalamaları yer almaktadır. Belirtildiği üzere 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanan ölçekteki ifadeler verilen puanlar 1: kesinlikle katılmıyorum; 5: tamamen katılıyorum arasında hazırlanmıştır.

Tablo 31. Tanımlayıcı İstatistikler

		N	Ortalama	Std. Sapma	En düşük	En yüksek
GİB8	ÖİBD	48	4,2553	,60678	3,00	5,00
	işveren	50	4,6667	,85883	1,00	5,00
	işçi	101	1,6139	,91619	1,00	4,00
	akademik	92	3,2637	1,20033	1,00	5,00
	Toplam	291	3,0801	1,53189	1,00	5,00
GİB9	ÖİBD	48	4,2500	,93399	2,00	5,00
	işveren	50	4,6667	,55862	3,00	5,00
	işçi	101	1,9703	1,16151	1,00	5,00
	akademik	92	3,2391	1,17079	1,00	5,00
	Toplam	291	3,2007	1,47238	1,00	5,00
GİB10	ÖİBD	48	4,6042	,57388	3,00	5,00
	işveren	50	4,6000	,85714	1,00	5,00
	işçi	101	2,4653	1,40403	1,00	5,00
	akademik	92	3,4457	1,14224	1,00	5,00
	Toplam	291	3,4948	1,43207	1,00	5,00
GİB11	ÖİBD	48	4,2708	,91651	2,00	5,00
	işveren	50	4,5600	,99304	1,00	5,00
	işçi	101	2,0396	1,13948	1,00	5,00
	akademik	92	3,6304	1,03475	1,00	5,00
	Toplam	291	3,3436	1,44989	1,00	5,00
GİB12	ÖİBD	48	3,9375	,86063	2,00	5,00
	işveren	50	4,7200	,53605	3,00	5,00
	işçi	101	2,2079	1,22733	1,00	4,00
	akademik	92	3,7174	,85583	1,00	5,00
	Toplam	291	3,4021	1,33902	1,00	5,00
GİB13	ÖİBD	48	4,0833	,84635	2,00	5,00
	işveren	50	4,7200	,83397	1,00	5,00

	işçi	101	1,6337	,99722	1,00	4,00
	akademik	92	3,1957	1,17893	1,00	5,00
	Toplam	291	3,0619	1,54126	1,00	5,00
GİB14	ÖİBD	48	4,2292	,92804	2,00	5,00
	işveren	50	4,3600	1,13856	1,00	5,00
	işçi	101	1,4950	,85585	1,00	4,00
	akademik	92	2,8462	1,21035	1,00	5,00
	Toplam	291	2,8655	1,55605	1,00	5,00
GİB15	ÖİBD	48	4,1875	1,00332	1,00	5,00
	işveren	50	4,4000	,98974	1,00	5,00
	işçi	101	1,5644	,92104	1,00	5,00
	akademik	92	3,0659	1,17191	1,00	5,00
	Toplam	291	2,9586	1,53111	1,00	5,00
GİB16	ÖİBD	48	4,1042	1,01561	2,00	5,00
	işveren	50	4,5200	,95276	1,00	5,00
	işçi	101	1,6238	,98845	1,00	5,00
	akademik	92	3,0000	1,18600	1,00	5,00
	Toplam	291	2,9656	1,53539	1,00	5,00
GİB17	ÖİBD	48	4,0625	,78296	2,00	5,00
	işveren	50	4,7600	,43142	4,00	5,00
	işçi	101	4,4851	,98604	1,00	5,00
	akademik	92	4,1124	,66466	2,00	5,00
	Toplam	291	4,3472	,82063	1,00	5,00
GİB18	ÖİBD	48	2,1042	,92804	1,00	4,00
	işveren	50	1,4167	,91868	1,00	5,00
	işçi	101	4,8317	,53046	2,00	5,00
	akademik	92	3,8352	1,03563	1,00	5,00
	Toplam	291	3,4931	1,55725	1,00	5,00
GİB19	ÖİBD	48	3,1042	1,25883	1,00	5,00
	işveren	50	2,6400	1,50861	1,00	5,00
	işçi	101	4,8614	,37496	3,00	5,00
	akademik	92	4,2527	,91401	2,00	5,00
	Toplam	291	3,9966	1,29812	1,00	5,00
GİB20	ÖİBD	48	2,8958	1,13437	1,00	5,00
	işveren	50	1,6400	1,20814	1,00	5,00
	işçi	101	4,8713	,41625	3,00	5,00
	akademik	92	3,8901	1,11006	1,00	5,00
	Toplam	291	3,6793	1,49414	1,00	5,00
GİB21	ÖİBD	48	3,4375	1,14680	1,00	5,00
	işveren	50	4,5200	,99468	1,00	5,00
	işçi	101	1,5149	1,05465	1,00	5,00
	akademik	92	2,6813	1,20073	1,00	5,00

	Toplam	291	2,7172	1,53935	1,00	5,00
GİB22	ÖİBD	48	2,1458	1,03121	1,00	5,00
	işveren	50	1,3200	,89077	1,00	5,00
	işçi	101	4,4752	,83179	1,00	5,00
	akademik	92	2,8478	1,15725	1,00	5,00
	Toplam	291	3,0344	1,52864	1,00	5,00
GİB23	ÖİBD	48	3,6875	1,47542	1,00	5,00
	işveren	50	3,2800	1,77327	1,00	5,00
	işçi	101	3,6566	1,41538	1,00	5,00
	akademik	92	4,0667	,84534	1,00	5,00
	Toplam	291	3,7247	1,37059	1,00	5,00
GİB24	ÖİBD	48	4,2500	,95650	1,00	5,00
	işveren	50	4,4800	1,11098	1,00	5,00
	işçi	101	1,5204	,97631	1,00	5,00
	akademik	92	3,1209	1,23680	1,00	5,00
	Toplam	291	3,0000	1,60201	1,00	5,00
GİB25	ÖİBD	48	4,3542	,69923	2,00	5,00
	işveren	50	4,7200	,88156	1,00	5,00
	işçi	101	2,0700	1,24117	1,00	5,00
	akademik	92	3,9438	1,09087	1,00	5,00
	Toplam	291	3,4948	1,50726	1,00	5,00
GİB26	ÖİBD	48	4,1458	,94508	1,00	5,00
	işveren	50	4,6800	,97813	1,00	5,00
	işçi	101	1,9208	1,15484	1,00	5,00
	akademik	92	3,4444	1,06118	1,00	5,00
	Toplam	291	3,2422	1,49658	1,00	5,00
GİB27	ÖİBD	48	2,7447	1,05229	1,00	5,00
	işveren	50	1,8800	,91785	1,00	5,00
	işçi	101	3,8020	1,20847	1,00	5,00
	akademik	92	3,3077	1,17087	1,00	5,00
	Toplam	291	3,1419	1,31125	1,00	5,00
GİB28	ÖİBD	48	3,8125	,78973	2,00	5,00
	işveren	50	4,0000	1,06904	1,00	5,00
	işçi	101	2,6634	1,02252	1,00	5,00
	akademik	92	3,2809	1,09740	1,00	5,00
	Toplam	291	3,2778	1,14121	1,00	5,00

Yukarıdaki tabloya göre en olumlu tutum değişkeni (GİB17), 4,3472 ortalama ile işverenlerin GİB sayesinde işgücü ile ilgili bazı maliyetlerini önemli ölçüde düşürebilecekleri yönündeki tutumdur. En olumsuz tutum değişkeni (GİB19) ise

3,9966 ortalama ile (olumsuz bir ifadenin aldığı en yüksek puan, en olumsuz tutumu yansıtmaktadır) yasal düzenlemeler yeterli olsa bile GİB'nin işçileri istismar edebileceği görüşüdür.

Sonuç değerlendirildiğinde, aslında olumlu tutum olarak görülen, işverenlerin bazı maliyetlerini önemli ölçüde düşürebilecekleri yönündeki düşünce, bir bakıma katılımcıların GİB'yi işçilerden çok işverenlerin yararlanacağı işletmeler olarak gördüklerini de düşündürebilir. Öte yandan birçok ülke uygulamaları, GİB'nin özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde veya üretim artışı durumlarında bir denge unsuru rolü görerek, geçici işçi teminini kısa sürede ve az maliyetle gerçekleştirdiklerini kanıtlamaktadır. Yasal düzenlemeler yeterli olsa bile işçilerin istismar edilebileceği tutumunun yüksek çıkması ise, ülkemizde denetim mekanizmasının etkin işlemediği düşüncesinden kaynaklanmış olabilmektedir. Nitekim yasal düzenlemeler yeterli olsa bile, köyü niyetli uygulamalar tespit edilemediği ve yaptırımlarının yeterli olmadığı durumlarda sadece yasalarla bunları engellemenin zor olacağına inanılmaktadır.

Araştırmada bir başka ölçek olarak GİB ile ilgili önerilere olan tutum ölçeği yer almaktadır. Bu ölçeğe ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve frekans analizi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 32: Tanımlayıcı İstatistikler

N	286
Ortalama	3,6301
Ortanca	3,8000
Tepe değeri	4,00
Std. sapma	,78473
En düşük	1,00
En yüksek	5,00

Tablo 32'ye göre katılımcıların GİB ile ilgili yapılan önerilere tutum ortalaması, 36301'dir. Bunun 3'e göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı hipotez testleri bölümünde incelenmiştir.

GİB ile ilgili öneriler ölçeğinde yer alan ifadeler ve her bir ifadenin katılımcılardan aldığı ortalama puanlar Tablo 33’de belirtilmiştir:

GİB31: GİB’ye izin verilmesi için ciddi yasal düzenlemelere gerek bulunduğunu düşünüyorum.

GİB32: Yapılacak yasal düzenlemeler öncelikle çalışanların haklarını ve iş güvencelerini teminat altına almalıdır.

GİB33: GİB ile ilgili yapılacak yasal düzenlemeler için sosyal tarafların görüşüne başvurulmalıdır.

GİB34: GİB çalışanlarının işgücü seçme ve yerleştirmede uzman kişilerden oluşması gerekmektedir.

GİB35: GİB açmak için kuruculara ve çalışanlarda belli kriterlerin bulunması gerekmektedir.

GİB36: Ülkemizde GİB belli sektörlerle sınırlanmış olarak faaliyet göstermelidir.

GİB37: Tehlikeli işlerin yapıldığı sektörlerde GİB’nin faaliyet göstermesi yasaklanmalıdır.

GİB38: GİB sektörler bazında kurulmalı ve sadece bağlı olduğu sektöre eleman temin etmelidir.

GİB39: GİB, “iş aracılığı” olarak düzenlenen ayrı bir işkolu içinde yer almalıdır.

GİB40: GİB aracılığıyla çalışmada asgari bir süre şartı getirilmelidir. (örneğin en az 3 ay çalışma şartı gibi)

Tablo 33: Tanımlayıcı İstatistikler

		N	Ortalama	Std. Sapma	En düşük	En yüksek
GİB31	ÖİBD	48	3,2083	1,41359	1,00	5,00
	işveren	46	2,7391	1,27253	2,00	5,00
	işçi	100	4,1100	1,47638	1,00	5,00
	akademik	90	4,2556	,93088	1,00	5,00
	Toplam	284	3,7817	1,40225	1,00	5,00
GİB32	ÖİBD	46	3,7391	1,14377	1,00	5,00
	işveren	46	4,0000	,89443	3,00	5,00
	işçi	100	4,7600	,81798	1,00	5,00
	akademik	90	4,5111	,69094	1,00	5,00
	Toplam	282	4,3901	,93392	1,00	5,00

GİB33	ÖİBD	48	4,5000	,58346	3,00	5,00
	işveren	48	4,7500	,60142	3,00	5,00
	işçi	100	4,6000	,82878	1,00	5,00
	akademik	90	4,5556	,73609	1,00	5,00
	Toplam	286	4,5944	,72777	1,00	5,00
GİB34	ÖİBD	48	4,4167	,79448	2,00	5,00
	işveren	48	4,0000	,71459	3,00	5,00
	işçi	100	3,8900	1,46952	1,00	5,00
	akademik	90	4,3778	,81527	1,00	5,00
	Toplam	286	4,1503	1,09630	1,00	5,00
GİB35	ÖİBD	47	4,3404	,84124	2,00	5,00
	işveren	48	3,1667	1,22619	2,00	5,00
	işçi	99	3,9495	1,48030	1,00	5,00
	akademik	90	4,4889	,81067	1,00	5,00
	Toplam	284	4,0528	1,24152	1,00	5,00
GİB36	ÖİBD	48	2,4792	1,27145	1,00	5,00
	işveren	48	1,7083	,61742	1,00	3,00
	işçi	99	3,3131	1,70022	1,00	5,00
	akademik	90	3,2444	1,20216	1,00	5,00
	Toplam	285	2,8807	1,46550	1,00	5,00
GİB37	ÖİBD	48	2,7708	1,18931	1,00	5,00
	işveren	48	1,9583	,79783	1,00	3,00
	işçi	100	4,0000	1,56347	1,00	5,00
	akademik	89	3,9101	1,00725	1,00	5,00
	Toplam	285	3,4211	1,46012	1,00	5,00
GİB38	ÖİBD	48	2,2500	1,26323	1,00	5,00
	işveren	48	1,9167	,91868	1,00	5,00
	işçi	94	2,8511	1,45142	1,00	5,00
	akademik	89	3,4607	1,00064	1,00	5,00
	Toplam	279	2,7814	1,32717	1,00	5,00
GİB39	ÖİBD	48	3,5625	1,04995	1,00	5,00
	işveren	48	2,0417	,89819	1,00	4,00
	işçi	98	2,3673	1,39504	1,00	5,00
	akademik	90	3,5000	,96279	1,00	5,00
	Toplam	284	2,8732	1,29887	1,00	5,00
GİB40	ÖİBD	48	3,7292	1,06670	1,00	5,00
	işveren	48	2,6667	,95279	1,00	5,00
	işçi	98	3,0102	1,51620	1,00	5,00
	akademik	90	3,7556	,92786	1,00	5,00
	Toplam	284	3,3099	1,26202	1,00	5,00

Katılımcılar genel olarak yapılan önerileri desteklemekle birlikte; bazı önerilerin desteklenmediği görülmektedir. AB uygulamaları çerçevesinde, ülkemizdeki işgücü piyasasının mevcut durumu ve GİB'ye getirilen eleştiriler çerçevesinde geliştirilmeye çalışan 10 önerinin her biri için değerlendirme yapılması uygun görülmüştür. Buna göre her bir ifadenin katılımcılardan aldığı puan ortalamaları, 3'ün üzerinde altında olmak üzere aşağıda belirtilmiş ve bunların 3'e göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığına bakılmıştır.

Tablo 33'e göre genel olarak 3'ün altında ortalama puanı olan ifadeler ile üzerinde olan ifadeler birarada toplanıp ayrı ayrı t testi yapılmıştır.

Tablo 34: T Testi

Test Değeri = 3				
	t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
GİB36	-1,374	284	,170	-,11930
GİB38	-2,752	278	,006	-,21864
GİB39	-1,645	283	,101	-,12676

T testine göre GİB 36 ve GİB 39'nin istatistiksel anlamlılık düzeyi 0,05'in üzerinde olduğu için bu iki ifadenin ortalama değerleri 3'e göre anlamlı ölçüde farklı değildir. Bu nedenle bu iki öneri için katılımcıların kararsız oldukları kabul edilmiştir. Ancak GİB38 ifadesinin istatistiksel anlamlılık düzeyi 0,05'den küçük olduğundan anlamlı ölçüde 3'ün altındadır. Buna göre katılımcılar GİB'nin sektörler bazından kurulması ve bağlı olduğu sektöre eleman temin etmesi önerisini desteklememektedir. 36. ifadede yer alan GİB'nin belli sektörlerle hizmet vermesi gibi bir kısıtlamaya ilişkin ise katılımcıların görüşü net değildir. Bu öneri ile İspanya gibi bazı AB ülkelerinde GİB'nin belli sektörlerle hizmet vermek suretiyle, hem denetimin etkin yürütülmesi hem de ilk başta sınırlı tutulan GİB'nin sunduğu hizmetin, ülkemize olumlu katkılar sağlamanın görülmesi taktirde sınırlamaların kaldırılması gerektiği düşünülmüştür. Ancak her durumda tehlikeli işlerin yapıldığı sektörlerde GİB aracılığıyla çalışmanın

yasak olması gerektiği önerilmektedir. Nitekim birçok AB ülkesindeki uygulama da bu yöndedir.

Tablo 34'e göre katılımcıların yapılan öneriler içinde desteklemedikleri bir başka öneri de GİB'nin, "iş aracılığı" olarak düzenlenen ayrı bir işkolu içinde yer alması önerisidir. AB ülkelerinin çoğunda GİB, iş aracılığı adında ayrı bir işkolunda yer almaktadır. Ancak ülkemizde bu işletmelerin bağlı olduğu bir işkolu bulunmamaktadır. Bu önerinin temel gerekçesi, GİB aracılığıyla çalışmanın üçlü bir iş ilişkisi içermesi ve işçi örgütlenmelerinin bu üçlü ilişki çerçevesinde karmaşık olabileceği düşüncesidir. GİB, ayrı bir işkoluna ait olursa, GİB aracılığıyla çalışan işçiler bu işkoluna üye olabilecekler, böylece sendikaların GİB'nin işçi örgütlenmelerini zorlaştıracığı eleştirisine de bir anlamda çözüm sunulabilecektir. Ancak başta sendikal örgütlenmeyi kolaylaştırması açısından sunulan bu önerinin, katılımcılar tarafından genel olarak desteklenmediği gibi aşağıdaki tabloda görüleceği üzere işçi sendikaları ve konfederasyonları tarafından da desteklenmediği görülmüştür. İşçi sendikaları ve konfederasyonlarının bu ifadeye verdikleri ortalama puan 2,3673'dir. Bu değer, t testine göre istatistiksel anlamlılık düzeyi 0,05'den küçük olduğu için 3'den anlamlı şekilde küçüktür.

Tablo 35: T Testi

Test Değeri = 3				
	t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
GİB39	-4,489	97	,000	-,63265

3'ün üzerinde puan ortalamasına sahip olan ifadeler için yapılan t testi sonucu aşağıdaki tablodadır.

Tablo 36: T Testi

Test Değeri = 3				
	t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
GİB31	9,394	283	,000	,78169
GİB32	24,995	281	,000	1,39007

GİB33	37,050	285	,000	1,59441
GİB34	17,745	285	,000	1,15035
GİB35	14,291	283	,000	1,05282
GİB37	4,868	284	,000	,42105
GİB40	4,138	283	,000	,30986

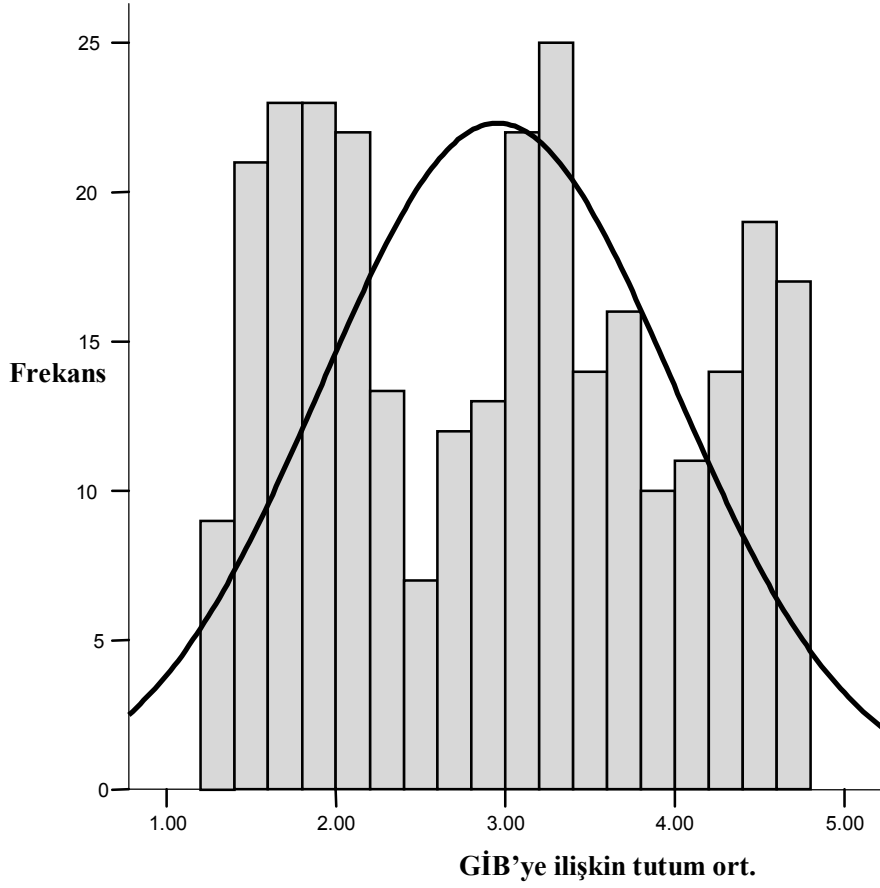
Tablo 36'daki t testine göre tüm istatistiksel anlamlılık düzeyleri 0,05'den küçüktür. Bu nedenle tüm ortalamalar 3'ün anlamlı ölçüde üzerindedir. Buna göre söz konusu önerilerin tümünü katılımcıların destekledikleri görülmüştür.

5.3. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde “araştırma hipotezleri” bölümünde yer alan hipotezlerin testi için gerekli analiz sonuçları ve yorumları aktarılmıştır. Oluşturulan her hipotez maddeler halinde, analiz sonuçları ve yorumlarını içerecek şekilde aşağıda belirtilmiştir.

İstatistiksel çalışmalarda verilerin dağılımı çok önemlidir. Çünkü istatistiksel araştırmalarda yapılan bir çok testin uygulanabilmesi için, dağılımın normal veya normale yakın olması gerekmektedir.⁶³² Bu nedenle öncelikle verilerin normal dağılıma uyup uymadıkları test edilmiştir.

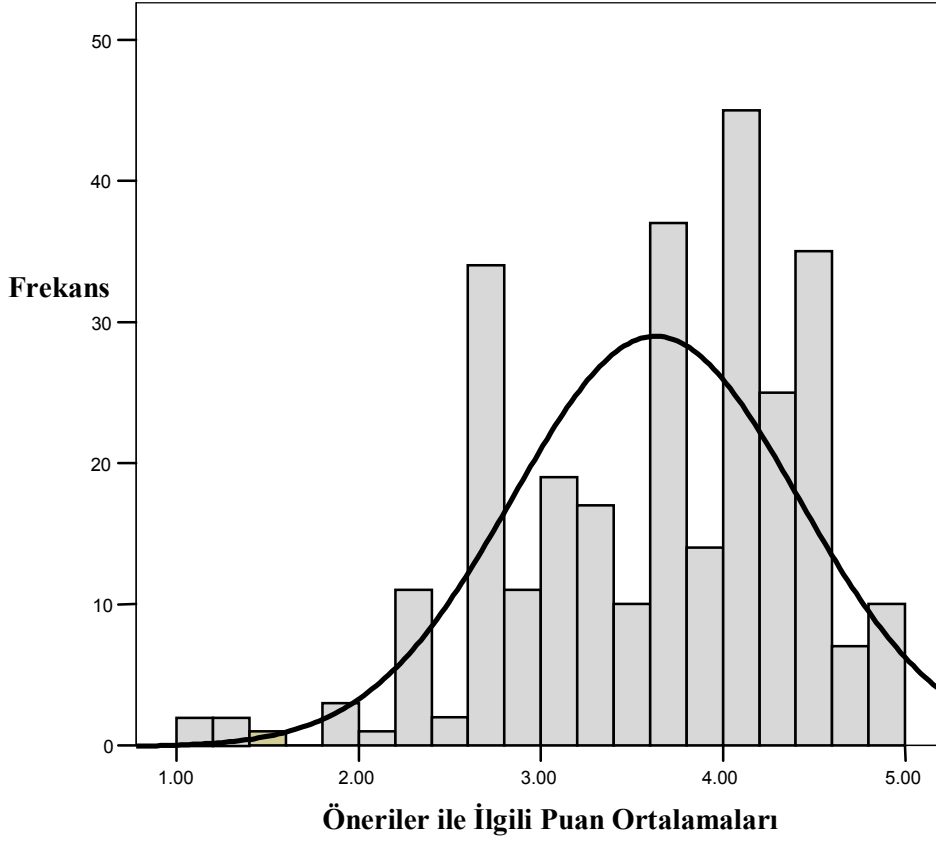
⁶³² Kalaycı, a.g.e., s. 53.



Şekil 27: GİB'ye İlişkin Tutum Ölçeğinin Normal Dağılıma Uygunluk Grafiği

Şekil 27'de GİB'ye ilişkin tutum ölçeğinde yer alan verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir. Bu durumda normal dağılıma uygunluğu gerektiren analizler yapılabilecektir.

GİB ile ilgili önerilere ilişkin verilerin normal dağılıma uyup uymadığı da test edilmiştir. Bunun sonucu ise aşağıdaki şekilde gösterilmektedir.



Şekil 28: GİB ile İlgili Öneriler Ölçeğinin Dağılım Grafiği

Şekil 28'e göre verilerin dağılım eğrisi biraz sağa basık olsa da normale yakın olduğu görülmektedir. Bu nedenle karekök dönüşümü uygulanmamıştır. Bu ölçekte de normal dağılım varsayımı olan analizler yapılabilmektedir.

Hipotez testlerinde tutumların olumlu veya olumsuz olarak değerlendirilmesi için 5'li Likert Ölçeğinde kararsızlık noktası olan 3 değerine göre puan ortalamalarının anlamlı ölçüde farklılık oluşturup oluşturmadığı analiz edilmiştir.

Örnekleme 30'dan büyük olduğu için bu analizlerin Z testi ile yapılması gerekmektedir. Ancak SPSS'te Z testi yoktur. Tek örnek ve iki örnek hipotezleri, n sayısı $n > 30$ olsa bile t testi ile test edilebilmektedir. Bu durumda t ve Z testleri aynı

sonucu vermektedir.⁶³³ Bunu doğrulamak amacıyla ilk hipotez hem SPSS’de t testi ile hem de ilgili değer formülde yerine konarak hesaplanan Z değeri ile sınanmış; iki analizde de aynı sonuçlar elde edildiğinden diğer hipotezlerde t testi uygulanmıştır.

Buna göre SPSS’te yapılan t testleri ile 3’ün anlamlı ölçüde altında kalan tutum düzeyleri “olumsuz”; anlamlı ölçüde üstünde kalan tutum düzeyleri ise “olumlu” olarak kabul edilmiştir. Ayrıca olumluluk ve olumsuzluğun düzeyini belirleyebilmek için ilgili analizde bulunan istatistiksel anlamlılık değerleri % 95 güven aralığında önem seviyesi 0,05 değeri ile karşılaştırılmıştır. İstatistiksel anlamlılık değerinin 0,05’den küçük olması ilgili tutum ortalamasının anlamlı ölçüde 3’ün altında kaldığını ve tutumun olumsuz olduğu; 0,05’den büyük olması ise ilgili tutum ortalamasının anlamlı ölçüde 3’den büyük olduğunu tutumun olumlu olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak t testinin 3 değeri ile arasındaki farkın büyüklüğüne göre olumluluk veya olumsuzluk seviyesi hakkında yorum da yapılabilmektedir.

H1: GİB’ye ilişkin tutum genel olarak olumludur.

Tutumlar hakkında olumlu veya olumsuz olmak üzere bir yargıya varabilmek amacıyla ortalama değerlerin, 5’li Likert ölçeğinin puan skalasında orta nokta, yani kararsızlık noktası olan “3” değerine göre anlamlı ölçüde farklılık oluşturup oluşturmadığı, Z sına testi ile test edilmiştir.

Tablo 37: Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	En düşük	En yüksek
ÖİBD	48	3,7950	,53302	,07693	2,43	4,79
İşveren	50	4,2252	,68291	,09658	1,79	4,79
İşçi	101	1,9215	,47917	,04768	1,29	3,50
Akademik	92	2,9605	,59644	,06218	1,57	4,21
Toplam	291	2,9548	1,04050	,06099	1,29	4,79

⁶³³ Kazım Özdamar, **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi I.**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1997, s. 33.

Tablo 37'ye göre genel ortalama olan 2,9548 değeri, 3'den küçük olmakla birlikte, bu değerin anlamlı derecede küçük olup olmadığı istatistiksel olarak Z testi ile ortaya konabilmektedir. Hesaplanan Z değeri -0,74 olarak bulunmuştur. (ortalama-3/standart sapma / \sqrt{n} veya örneklem üzerinden çalışıldığı için ortalama-3/standart hata olarak Z formülündeki değerler yerine konmuştur.) Mutlak değer olarak 0,74 değeri, % 95 güven aralığında tablodaki Z değeri olan 1,96'nın altında kaldığı için genel tutum ortalamasının anlamlı ölçüde 3'ün altında olduğu söylenemez. (aradaki fark anlamlı değildir.) Bu durum, katılımcıların GİB'ye ilişkin tutumlarının net olmadığı, GİB konusunda kararsız oldukları görülmektedir. Bu sonuca sonuca göre, H1 hipotezi reddedilmiştir.

Aynı analiz SPSS'de t testi ile de gerçekleştirilmiş olup; sonucu aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 38: T Testi

Test Değeri = 3			
t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
-,740	290	,460	-,04515

Tablo 38'de yer alan t değerinin, hesaplanan Z değeri ile aynı olduğu (-0,74) görülmektedir. İstatistiksel anlamlılık katsayısı olarak bulunan 0,46 değeri, 0,05 değerinden büyük olduğu için 2,9548 değeri 3'den anlamlı ölçüde büyük değildir. Bu nedenle GİB'ye ilişkin tutum olumlu olarak nitelendirilemez. T testi ile Z testinin aynı sonuçları verdiği görülmektedir. Bu nedenle SPSS ile verilerin sağlanabilmesi bakımından bundan sonraki hipotezlerin sınanmasında t testi kullanılmıştır. Tablodaki t değerinin 3 ile arasındaki farkın büyük ya da küçük olmasına göre tutumlar oldukça olumlu veya oldukça olumsuz olarak da belirtilmiştir.

GİB'ye ilişkin tutumun genel olarak net olmadığı görülmektedir. Ancak araştırmaya katılan zümreler işgücü piyasasının sosyal tarafları ile akademik kesimden oluşmaktadır. Özellikle işgücü piyasasının işçi ve işveren kesiminin bu konuda

birbirlerinden tamamen zıt görüşlere sahip oldukları görülmektedir. Bu durumun genel ortalamayı 3'e yaklaştırdığı düşünülmektedir. Bu nedenle her bir zümre bakımından GİB'ye ilişkin tutumların değerlendirilmesinin yararlı olacağı düşünülmüştür.

Ülkemizde GİB'ye yönelik tutumun, genellikle kamuoyunda işçi sendikaları ve konfederasyonlarının yaptığı eleştirilere dayanarak olumsuz olarak algılandığı görülmüştür. İşçi sendikaları ve konfederasyonları dışında konu ile ilgili farklı kesimleri içeren bu araştırma, genelleme niteliği taşımasa bile, GİB ile ilgili tutumun sanıldığı kadar olumsuz olmadığını, özellikle bu konuyu bir bilim dalı çerçevesinde inceleyen akademik kesimi de içerin bir grubun GİB'ye olumlu açıdan baktığını göstermektedir.

GİB'ye yönelik tutumun olumlu olması, katılımcılar arasında GİB'den çıkar sağlayacağı düşünülen ÖİBD'ye üye şirketlerin ve işveren sendikaları ve konfederasyonunun katılımcılar arasında bulunmasına bağlanabilir. Ancak zümreler arasındaki sayısal orana bakıldığında en çok katılımcının işçi sendikaları ve konfederasyonu ile akademik kesimden oluştuğu gözden kaçmamalıdır.

H2: GİB'ye ilişkin tutum, zümrelere göre farklılık göstermektedir.

Bu hipotezin testi için tek yönlü varyans analizinden (ANOVA analizi) yararlanılmıştır. Ancak bu analizden önce Tek Yönü varyans analizinin temel varsayımı olan ve varyansların homojenliğini test etmeye yarayan Levene İstatistiği uygulanmıştır. Tablo 39'daki istatistiksel anlamlılık değeri 0,05'den büyük olduğu için (0,071) varyansların homojen olduğu kabul edilmektedir. Sonuç olarak varyans analizinin temel varsayımı sağlandığı için, varyans analizinden elde edilecek sonuçların sağlıklı olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 39: Varyansların Homojenliği Testi

Levene İstatistiği	sd1	sd2	İstatistiksel Anlamlılık
--------------------	-----	-----	--------------------------

2,370	3	287	0,071
-------	---	-----	-------

ANOVA tablosu, araştırmaya katılan zümreler (gruplar arasında) GİB'ye ilişkin tutumları bakımından anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmektedir. Buna göre; Tablo 40'da görüldüğü gibi, zümreler arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır. (anlamlılık düzeyi: $0,000 < 0,05$, % 95 güven aralığında). Bu sonuca göre H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 40: Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (sd)	Ortalama Kare	F	İstatistiksel Anlamlılık
Grup İçi	222,425	3	74,142	232,459	,000
Gruplararası	91,537	287	,319		
Toplam	313,963	290			

Zümreler arasındaki farklılığın hangi zümrelerden kaynakladığını görmek için Post-Hoc testi yapılmıştır.

Tablo 41: Çoklu Karşılaştırma Tablosu

Bağımlı Değişken: GİB'ye İlişkin Tutum							
(I) zümre	(J) zümre	Ortalama Farkları (I-J)	Standart Hata	İst. Anlamlılık	95% Güven Aralığı		
					Düşük Bağ	Yüksek Bağ	
Tukey HSD	ÖİBD	işveren	-,43020(*)	,11412	,001	-,7251	-,1353
		işçi	1,87351(*)	,09901	,000	1,6177	2,1294
		akademik	,83446(*)	,10056	,000	,5746	1,0943
	işveren	ÖİBD	,43020(*)	,11412	,001	,1353	,7251
		işçi	2,30371(*)	,09766	,000	2,0514	2,5561
		akademik	1,26466(*)	,09923	,000	1,0082	1,5211
	işçi	ÖİBD	-1,87351(*)	,09901	,000	-2,1294	-1,6177
		işveren	-2,30371(*)	,09766	,000	-2,5561	-2,0514
		akademik	-1,03906(*)	,08139	,000	-1,2494	-,8287
	akademik	ÖİBD	-,83446(*)	,10056	,000	-1,0943	-,5746
		işveren	-1,26466(*)	,09923	,000	-1,5211	-1,0082
		işçi	1,03906(*)	,08139	,000	,8287	1,2494
Bonferroni	ÖİBD	işveren	-,43020(*)	,11412	,001	-,7334	-,1270
		işçi	1,87351(*)	,09901	,000	1,6105	2,1365

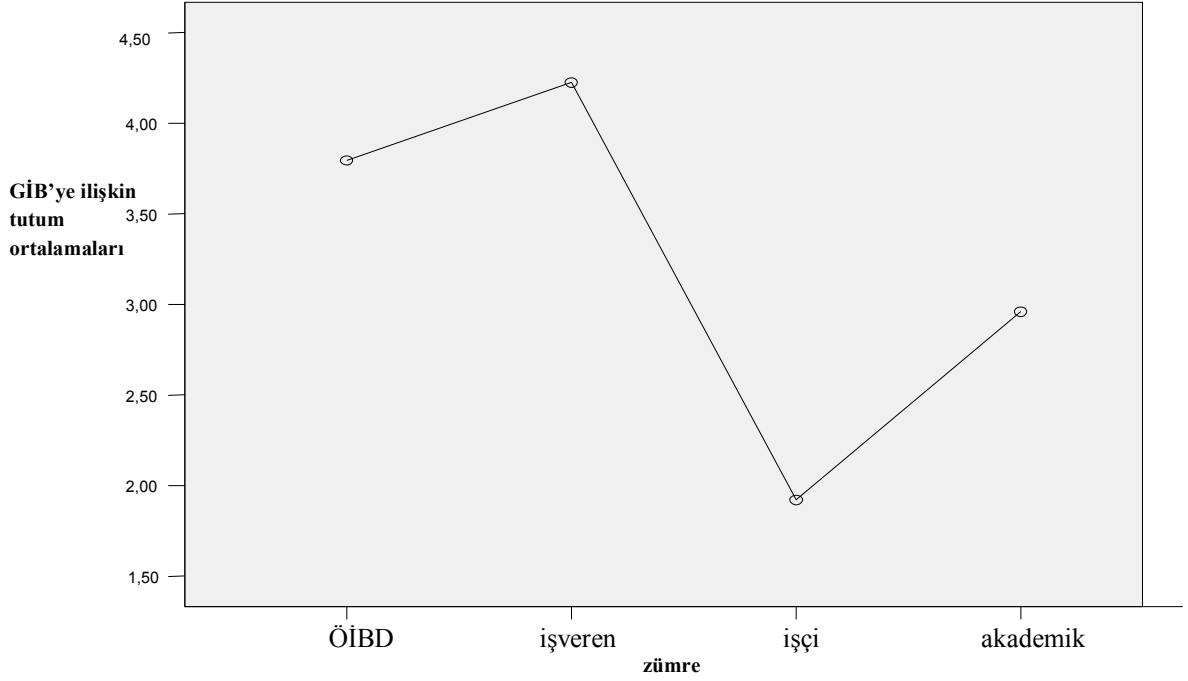
	akademik	,83446(*)	,10056	,000	,5673	1,1016
işveren	ÖİBD	,43020(*)	,11412	,001	,1270	,7334
	işçi	2,30371(*)	,09766	,000	2,0443	2,5632
	akademik	1,26466(*)	,09923	,000	1,0010	1,5283
işçi	ÖİBD	-1,87351(*)	,09901	,000	-2,1365	-1,6105
	işveren	-2,30371(*)	,09766	,000	-2,5632	-2,0443
	akademik	-1,03906(*)	,08139	,000	-1,2553	-,8228
akademik	ÖİBD	-,83446(*)	,10056	,000	-1,1016	-,5673
	işveren	-1,26466(*)	,09923	,000	-1,5283	-1,0010
	işçi	1,03906(*)	,08139	,000	,8228	1,2553

* 0,05 önem derecesinde gruplararası farklılık anlamlıdır.

Tablo 41’de yer alan Tukey ve Bonferroni testleri, görüldüğü üzere benzer sonuçlar vermektedir. Ancak genellikle Tukey testi tercih edilmektedir.⁶³⁴ Tablo 41’de ortalama farkları kolonundaki asteriks (*) imgeleri, ortalamaları arasında farklılık olan zümrelerin hangileri olduğunu göstermektedir. Tüm zümrelerin karşısında bu işaret yer almaktadır. Buna göre tüm zümreler arasında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca dikkat edilecek olduğunda tüm karşılaştırmaların istatistiksel anlamlılığı (sig. değeri), önem derecesi olan 0,05’den küçüktür.

Tablo 41’de ortalama sütununa bakıldığında, ilk sırada yer ana ÖİBD’ye üye şirketler ile işveren sendikaları ve konfederasyonu ortalamaları arasındaki farkın negatif olduğu görülmektedir. Bu durum, ÖİBD’ye üye şirketlerin bu tutum boyuna verdikleri puan ortalamasının, işveren sendikaları ve konfederasyonunkinden düşük olduğunu göstermektedir. Ancak bu hipotezde, söz konusu tutum boyutu bakımından zümrelerin tutumlarının 3’ün altında veya üzerinde olup olmadıkları; dolayısıyla olumlu veya olumsuz tutuma sahip olup olmadıklarına bakılmamıştır. Aşağıda belirtilen diğer hipotezlerin sonucuna göre her bir zümrenin tutumunun olumlu veya olumsuz olup olmadığı yargısına varılmıştır.

⁶³⁴ Şeref Kalaycı, **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, 2. Baskı, Ankara, Asil Yayın Dağıtım, s. 135.



Şekil 29: Means Plot Grafiği

Zümreler arası farklılıkların düzeyinin daha iyi anlaşılabilmesi için “Means Plot” testi ile ortalama farklılıkları eğrisi bir grafik yardımıyla yukarıda gösterilmiştir. Şekil 29’a göre en düşük tutumun işçi; en yüksek tutumun işveren sendikaları ve konfederasyonları olduğu görülmektedir.

Katılımcıların farklı sosyal tarafları oluşturmalarının, bu yönde bir sonucu doğurduğu düşünülmektedir. Bazı zümreler olumlu veya olumsuz olmak üzere aynı yönde tutuma sahip olsalar bile, olumluluk veya olumsuzluk düzeylerinin farklılık gösterdiği görülmektedir. İşçi ve işveren örgütleri, iki zıt çıkar grubunu oluşturmaktadır. Biri konuyu sadece işçiler açısından değerlendirirken; diğeri girişimciler ve işverenler açısından ele almaktadır. ÖİBD’ye üye şirketler de işverenler olarak kabul edilseler bile; her ne kadar tutumlarının olumlu olduğu belirlense de; çalışma içinde daha önce belirtilen bazı sebeplerden ötürü işveren örgütleri düzeyinde olumlu bir tutuma sahip olmadıkları görülmüştür. Akademik kesimin ise işçi-işveren, işgücü piyasası ve birçok faktörü göz önünde bulundurarak anketteki ifadeleri cevaplandırdıkları düşünülmektedir.

H2a: Akademik kesimin GİB hakkındaki tutumu net değildir.

Tablo 42'ye göre akademik kesimin GİB'ye ilişkin tutum ortalaması olan 2,9605 değeri, 3 değerinden 0,03946 farkla küçüktür. Ancak yapılan t testinde bulunan istatistiksel anlamlılık katsayısı olan 0,527, % 95 güven aralığında önem derecesi olan 0,05 değerinden büyük olduğu için aradaki fark anlamlı değildir sonucu çıkmaktadır Bu nedenle akademik kesimin GİB'ye ilişkin tutumunun olmadığı; olumlu veya olumsuz şeklinde nitelendirilemeyeceği görülmektedir. H2a hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 42: T Testi

Test değeri=3			
t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
-,635	91	,527	-,03946

Akademik kesimin GİB'ye yönelik tutumunun net olmadığı görülmektedir. Bu nedenle araştırmaya katılan akademik kesimin GİB konusuna temkinli yaklaşıtları sonucuna varılabilmektedir. Araştırmaya katılan akademik kesim, bu iş ilişkisinden doğrudan çıkar sağlayın bir grubu oluşturmamaktadır. Bu nedenle, ankette yer alan ifadeleri diğer kesimlerden daha tarafsız şekilde, ülkemiz işgücü piyasasına sağlayacağı katkılar bakımından ele alarak cevapladıkları düşünülmektedir. Bunun yanı sıra araştırmaya katılan ÇEKO bölümü öğretim üyelerinin, makro düzeyde çalışma ilişkileri, işçi ve işveren kesimine sağlayacağı yararlar, ülkemizde işgücü piyasasına getireceği faydaları veya zararları düşünerek ankete katıldıkları; İş Hukuku öğretim üyelerinin konunun hukuki yönünü değerlendirirken; fiilen yasal olmayan şekilde mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin yürütüldüğü öngörüsüyle konuya yaklaşıtları görülmüştür. Bu yargıya özellikle anketin son bölümünde yer alan “görüş ve önerilerin” belirtilmesi talep edilen alana yazılan yorumlardan ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan İKY bölümü öğretim üyelerinin ise, konuyu daha mikro düzeyde, işletmelerin İK departmanlarına sağlayabileceği faydalar ve işçiler üzerindeki etkileri çerçevesinde ele aldıkları sonucuna varılmıştır.

H2b: İşçi sendikaları ve konfederasyonlarının GİB hakkındaki tutumu olumsuzdur.

Tablo 43'e göre işçi sendikaları ve konfederasyonlarının GİB'ye ilişkin tutum ortalaması olan 1,9215 değeri, 3 değerinden küçüktür. Yapılan t testinde bulunan istatistiksel anlamlılık katsayısı olan 0,000, % 95 güven aralığında önem derecesi olan 0,05 değerinden küçük olduğu için aradaki fark anlamlıdır. Bulunan t değerinin negatif olması (-22,62) tutumun olumsuz olduğu anlamına gelmektedir. 22,62, mutlak değer olarak 3'ün oldukça üzerinde bir değerdir. Bu nedenle işçi sendika ve konfederasyonlarının GİB'ye ilişkin tutumunun yüksek derecede olumsuz olduğu sonucuna varılmıştır. H2b hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 43: T Testi

Test değeri=3			
t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
-22,620	100	,000	-1,07851

İşçi sendikaları ve konfederasyonları, GİB aracılığıyla yapılacak çalışmadan en çok etkilenebilecek olan işçi kesimini temsil etmektedir. Günümüze dek geçici çalışma sebebiyle işçi haklarının istismar edilmiş olması ve GİB aracılığıyla çalışmanın işçi örgütleri tarafından “kölelik düzeni”, “işçi simsarlığı” olarak nitelendirilmesi, bu konudaki tutumun olumsuz yönde yüksek çıkması beklentisini arttırmıştır ve bu araştırma literatürde ve kamuoyunda yerleşmiş olan bu bilgiyi doğrular niteliktedir.

H2c: İşveren sendikaları ve konfederasyonunun GİB'ye ilişkin tutumu olumludur.

Tablo 44'e göre, işveren sendikaları ve konfederasyonunun GİB'ye ilişkin tutum ortalaması olan 4,2252 değeri, 3 değerinden büyüktür. Ancak aradaki farkın anlamlı ölçüde büyük olup olmadığı için yapılan t testinde bulunan istatistiksel anlamlılık katsayısı değeri olan 0,000, % 95 güven aralığında önem derecesi olan 0,05 değerinden küçük olduğu için aradaki fark anlamlıdır. 12,86 değeri 3'den önemli ölçüde büyük sayılabilir. Bu nedenle işveren sendikaları ve konfederasyonunun

GİB'ye ilişkin tutumunun yüksek derecede olumlu olduğu sonucuna varılmıştır. H2c hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 44: T Testi

Test değeri=3			
t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
12,686	49	,000	1,22520

İşveren sendikaları ve konfederasyonu iş aracılığı sektöründe önemli bir pazar payına sahip olabilecek GİB'yi oldukça desteklemektedir. Diğer zümrelere kıyasla işveren sendikaları ve konfederasyonunun GİB'yi desteklemelerinin temel sebebinin, bu alanda yatırım yapacak olan işverenler ve mevcut ÖİB işverenlerinin sektörde daha çok ilerlemeleri açısından GİB'yi önemli bir araç olarak görmeleri olduğu düşünülmektedir. Nitekim işveren sendikalarının ÖİBD'ye üye şirketlere göre daha olumlu bir tutum sergilemelerinin sebebi olarak ise, GİB'nin yasallaşması halinde ÖİB için geçerli olabilecek bazı sınırlamaların işveren sendikaları açısından doğrudan bir sorun oluşturmadığı veya işveren sendikalarının konuya bu açıdan yaklaşmadıkları olduğu düşünülebilir.

H2d: ÖİBD'ye üye şirketlerin GİB'ye ilişkin tutumları olumludur.

Tablo 45'e göre ÖİBD'ye üye şirketlerin GİB'ye ilişkin tutum ortalaması olan 3,7950 değeri, 3 değerinden büyüktür. Ancak aradaki farkın anlamlı ölçüde büyük olup olmadığı için yapılan t testinde bulunan istatistiksel anlamlılık katsayısı olan 0,000, % 95 güven aralığında önem derecesi olan 0,05 değerinden küçük olduğu için aradaki fark anlamlıdır. 12,86 değeri 3'den önemli ölçüde büyük sayılabilir. Bu nedenle ÖİBD'ye üye şirketlerin GİB'ye ilişkin tutumunun yüksek derecede olumlu olduğu sonucuna varılmıştır. H2d hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 45: T Testi

Test değeri=3			
t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
10,333	47	,000	,79500

H2e: GİB'ye ilişkin en olumlu tutum ÖİBD'ye üye şirketlere aittir.

Şu ana kadar yapılan hipotez testlerinde GİB'ye ilişkin en olumlu tutumun işveren sendikaları ve konfederasyonuna ait olduğu görülmektedir. Şekil 29'daki means plot grafiğindeki ortalamaların eğrisine göre, işveren kesiminin en yüksek noktada yer aldığı görülmektedir (ortalama değeri: 4,2252). H2e hipotezi reddedilmiştir.

GİB'ye ilişkin en olumlu tutumun aslında bu faaliyeti yürütecek olan ÖİBD'ye üye şirketler olması yolunda bir beklenti bulunmaktadır. Yukarıdaki verilere göre ÖİBD'ye üye şirketler de GİB'ye ilişkin önemli ölçüde olumlu tutuma sahiptir. Araştırma sonucuna göre zümreler arasında bu kıyaslama bakımından 2. sırada yer almaktadır. Ancak işveren kesiminin daha yüksek tutuma sahip olması, araştırmaya katılan bazı iş hukuku akademisyenlerinin, anketin görüş ve öneriler kısmına yazdıkları bilgilere göre, bekledikleri bir durumdur. Bunun gerekçesi olarak halen yasal olmadan yapıldığı düşünülen mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetine yönelik ÖİB'nin mevcut ortamda serbestçe faaliyet gösterdiği, GİB yasallaşırca bu serbestliğin kısıtlanacağı, o nedenle beklediğimiz ölçüde olumlu tutumun ortaya çıkamayabileceği düşüncesidir. Bunun yanı sıra GİB'nin yaslaşması halinde, mevcut olarak faaliyet gösteren ÖİB'ye göre bu işi yürütebilecek kişilerden daha yüksek kriterler istenmesi söz konusu olabilecektir.

Çalışmanın literatür bölümünde de belirtildiği üzere, ÖİB açmak için kurucu ve çalışanlarda bazı kriterler aranmaktadır. Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi, ülkemizde mevcut bulunan ÖİB tarafından yürütülebileceği gibi, ek bazı kriterlerin sağlanması halinde bazı ÖİB'ye yetki verilerek de yürütülebilecektir. Bu durum net değildir. Yasa koyucunun bu alanda yapacağı düzenlemeye bağlıdır. Ancak eğer bu yönde bir şart konursa GİB açmak veya mevcut bir ÖİB'nin mesleki anlamda iş ilişkisi yürütebilme için daha yüksek bir finansal teminat sunma zorunluluğu getirilebilir. Bazı AB ülkelerinde düzenlemelerin bu yönde olduğu görülmektedir. Bu durum, şu an yasal olmadan gerçekleştirildiği düşünülen mesleki anlamda iş ilişkisi faaliyetini yürüten ÖİB'nin tercih etmeyeceği bir durum olabilecektir.

Söz konusu belirsizliğin ve buna benzer başka belirsizliklerin mevcudiyetinin, GİB'ye ve araştırma kapsamında yer alan iki temel değişkene ilişkin tutum ortalamalarının beklendiği gibi 5'e çok yakın olmasını engellediği düşünülmektedir.

H2f: GİB'ye ilişkin en olumsuz tutum işçi sendika ve konfederasyonlarına aittir.

Şekil 29'daki means plot grafiğindeki ortalamaların eğrisine göre, işçi kesiminin en alt noktada yer aldığı görülmektedir. Bu durum işçi sendika ve konfederasyonlarının araştırmaya katılan zümreler bakımından GİB'ye ilişkin tutumlarının en olumsuz olduğunu göstermektedir. H2f hipotezi kabul edilmiştir.

Daha önce de belirtildiği gibi, işçi sendikaları ve konfederasyonlarının bu yöndeki tutumlarının oldukça olumsuz olduğu aslında bilinmektedir. Ancak bu araştırmayla asıl amaçlanan, işçi sendika ve konfederasyonlarının karşı oldukları konuların net olarak belirlenmeye çalışılmasıdır. Bu konudaki detaylar çalışmanın ilerleyen bölümlerinde zümreler bazında, her ifadenin aldığı ortalama değerler incelendiğinde ayrıca belirtilecektir.

H3: Geçici çalışmaya ilişkin tutum ile mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutum arasında pozitif yönde, anlamlı bir ilişki vardır.

Verilerin normal dağılıma uygun olması sebebiyle, H3 hipotezinin testi için Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Analiz sonucu aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 46: Korelasyon Analizi

		GİB aracılığıyla çalışmaya ilişkin tutum	Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutum
	Pearson Korelasyon	1	,871(**)
	İstatistiksel Anlamlılık		,000

Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutum	N	291	291
Geçici Çalışmaya ilişkin tutum	Pearson Korelasyon	,871(**)	1
	İstatistiksel Anlamlılık	,000	
	N	291	291

** Korelasyon, 0,01 önem seviyesinde anlamlıdır. (çift yönlü)

Tablo 46’da yer alan sonuca göre, 0,01 önem derecesinde GİB aracılığıyla çalışmaya ilişkin tutum ile geçici çalışmaya yönelik tutum arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Bu durumda H3 hipotezi kabul edilmiştir. Dolayısıyla geçici çalışmaya yönelik tutum olumlu ise, GİB aracılığıyla çalışmaya yönelik tutum da olumludur. Nitekim geçici çalışma, doğrudan veya GİB aracılığıyla gerçekleşsin, GİB’nin temel faaliyetini oluşturmaktadır.

GİB aracılığıyla çalışma, bu çalışma şeklinin yaygınlaşmasını, daha güvenceli hale gelmesini, sistematik ve kayıtlı şekilde gerçekleşmesini sağlamaktadır. Bu nedenle geçici çalışmaya ilişkin tutum ile GİB aracılığıyla çalışmaya ilişkin tutum arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişkinin varlığı, literatür tarafından da desteklenen bir sonuçtur. Bunun yanı sıra, ampirik araştırma sürecinde katılımcıların görüş ve düşüncelerinden sonucun bu yönde çıkacağı tahmin edilmiştir. Nitekim GİB’ye karşı olanların çoğunun, geçici çalışmanın olumsuzlukları sebebiyle bu çalışma şeklini eleştirdikleri görülmektedir.

H4: Geçici çalışmaya ilişkin tutum, zümrelere göre farklılık göstermektedir.

Bu hipotezin testinde de tek yönlü varyans analizinden yararlanılmaktadır. Öncelikle Tablo 47’de belirtilen Levene istatistiğine göre istatistiksel anlamlılık değeri $0,000 < 0,05$ olduğundan varyansların homojen olmadığı bu nedenle varyans analizi yapılamayacağı görülmektedir.

Tablo 47: Varyansların Homojenliği Testi

Levene İstatistiği	sd1	sd2	İstatistiksel Anlamlılık
8,353	3	287	,000

ANOVA analizi için temel varsayım sağlanamadığından, gruplar arası tek yönlü varyans analizinin nonparametrik alternatifi olan Kruskal-Wallis testi⁶³⁵ yapılmıştır. Bu testin sonucu Tablo 49’da yer almaktadır.

Tablo 48: Sıralar Tablosu

	Zümre	N	Ortalama Sırası
Geçici Çalışmaya İlişkin Tutum	ÖİBD	48	215,31
	İşveren	50	235,20
	İşçi	101	68,08
	Akademik	92	146,90
	Toplam	291	

Tablo 49: Kruskal Wallis Testi

	Geçici çalışmaya olan tutum ortalaması
Ki kare	175,775
sd	3
Anlamlılık	,000

Gruplanan değişken: zümre

Tablo 49’a göre anlamlılık düzeyi 0,000 bulunmuş ve 0,05 değerinden küçük olduğu için geçici çalışmaya ilişkin tutum bakımından zümreler arasında farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Varyansların homojenliği sağlanmadığı durumda, gruplar arasındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görmek için Post-Hoc testlerinden Tamhane’s

⁶³⁵ Kalaycı, a.g.e., s. 106.

kullanılmaktadır. Varyansların homojen olmadığı durumda en yaygın kullanılan test, Tamhane's T2 testidir.⁶³⁶ Bu testin sonucu aşağıda belirtilmektedir.

Tablo 50: Tamhane's T2 Testi

(I) zümre	(J) zümre	Ortalama farkları (I-J)	Std. Hata	İstatistiksel anlamlılık
ÖİBD	işveren	-,20108	,13581	,603
	işçi	1,63733(*)	,12654	,000
	akademik	,83823(*)	,12763	,000
işveren	ÖİBD	,20108	,13581	,603
	işçi	1,83841(*)	,08993	,000
	akademik	1,03931(*)	,09145	,000
işçi	ÖİBD	-1,63733(*)	,12654	,000
	işveren	-1,83841(*)	,08993	,000
	akademik	-,79910(*)	,07702	,000
akademik	ÖİBD	-,83823(*)	,12763	,000
	işveren	-1,03931(*)	,09145	,000
	işçi	,79910(*)	,07702	,000

Tablo 50'de yer alan Tamhane's testi sonucuna göre, ÖİBD ve işveren sendikaları ve konfederasyonu karşılaştırmasında istatistiksel anlamlılık değerinin $0,603 > 0,05$ olması sebebiyle; geçici çalışmaya ilişkin tutum değişkeni bakımından ÖİBD ve işveren sendikaları ve konfederasyonu hariç diğer tüm zümreler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Ortalamaların sıralamasına bakıldığında bu konuda olumlu yönde en yüksek tutumu olan zümrenin işveren kesimi olduğu görülmektedir. İşçi kesiminin tutumu ise en olumsuzdur. Çalışmada literatür bölümünde de birçok kez belirtildiği gibi, işçi örgütleri geçici çalışma ve GİB'ye şiddetle karşı çıkmakta; ancak işveren kesimi bunu desteklemektedir.

⁶³⁶ Kalaycı, a.g.e., s. 145.

H5: Geçici çalışmaya ilişkin tutum genel olarak olumludur.

Tablo 51'e göre geçici çalışmaya ilişkin tutum ortalaması olan 2,7694 değeri, 3 değerinden küçüktür. Ancak aradaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için burada da t testi uygulanmıştır.

Tablo 51: Tanımlayıcı İstatistikler

Zümre	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	En düşük	En yüksek
ÖİBD	48	3,5681	,79553	,11482	2,00	4,86
işveren	50	3,7692	,51279	,07252	1,86	4,29
işçi	101	1,9308	,53445	,05318	1,14	3,86
akademik	92	2,7299	,53440	,05572	1,43	4,00
Toplam	291	2,7694	,92654	,05431	1,14	4,86

Tablo 52'de belirlenen T testinin sonucuna göre istatistiksel anlamlılık değeri 0,05'den küçük olduğu için katılımcıların geçici çalışmaya ilişkin tutumları 3'e göre anlamlı ölçüde düşüktür. Bu nedenle geçici çalışmaya olan tutum olumsuzdur denilebilmektedir. H5 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 52: T Testi

Test Değer = 3			
t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
-4,246	290	,000	-,23062

Geçici çalışma, ülkemizde esneklik açısından önemli katkıları olan bir istihdam türü olarak görülse de; güvencesiz bir çalışma şeklidir. Geçici çalışanların ücret düzeyleri ve çalışma koşulları, kendilerine eşdeğer diğer çalışanlardan daha düşüktür. Ankete katılanların doğrudan geçici çalışmaya ilişkin tutumlarının olumsuz olduğu görülmektedir. Katılımcılar geçici çalışmaya olan tutumlarının olumsuz çıkması, bu sebeplere bağlanmaktadır. Ayrıca bazı katılımcıların anket formuna yazdıkları görüş ve önerilerden doğrudan yapılan geçici çalışmayı, belirtilen olumsuzlukları içeren bir çalışma türü olarak algıladıkları da görülmüştür.

H5a: Akademik kesimin geçici çalışmaya ilişkin tutumu olumludur.

Tablo 51'e göre geçici çalışmaya ilişkin tutum ortalaması olan 2,7299 değeri, 3 değerinden küçüktür. Ancak aradaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için Tablo 53'de görülen t testinde hesaplanan istatistiksel anlamlılık değeri, 0,00 olarak bulunmuştur. Bu değer, 0,05'den küçük olduğu için akademik kesimin geçici çalışmaya ilişkin tutumlarının anlamlı ölçüde 3'den küçük olduğu ve olumsuz olarak nitelendirilebileceği sonucuna varılmıştır. H5a hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 53: T Testi

Test Değer = 3				
Zümre	t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
akademik	-4,848	91	,000	-,27011
işçi	-20,106	100	,000	-1,06921
işveren	10,607	49	,000	,76920
ÖİBD	4,948	47	,000	,56813

Akademik kesimin GİB'ye yönelik tutumunun da net olmadığı görülmektedir. Geçici çalışmaya yönelik tutum ile GİB'ye ilişkin tutum değişkenleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğundan, akademik kesimin GİB aracılığıyla yapılacak geçici çalışma konusuna da temkinli yaklaştıkları düşünülmektedir. Araştırmaya katılan akademik kesim, bu iş ilişkisinden doğrudan çıkar sağlayan bir grubu oluşturmamaktadır. Bu nedenle, ankette yer alan ifadeleri diğer kesimlerden daha tarafsız şekilde, ülkemiz işgücü piyasasına sağlayacağı katkılar bakımından ele alarak cevapladıkları düşünülmektedir.

H5b: İşçi sendikaları ve konfederasyonlarının geçici çalışmaya ilişkin tutumu olumsuzdur.

Geçici çalışmaya ilişkin işçi sendika ve konfederasyonlarının ortalama tutum değeri 1,9308, 3'den küçüktür. Tablo 53'de ilgili istatistiksel anlamlılık değerinin, 0,000, % 95 güven aralığında önem derecesi olan 0,05 değerinden küçük olduğu için aradaki fark anlamlıdır. Bulunan t değerinin negatif olması (-20,11) tutumun olumsuz olduğu anlamına gelmektedir. -20,11 değeri mutlak değer olarak 3'ün oldukça üzeri bir

değerdir. Bu nedenle işçi sendika ve konfederasyonlarının geçici çalışma boyutuna ilişkin tutumunun yüksek derecede olumsuz olduğu sonucuna varılmıştır. H5b hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmada birçok kez, geçici olarak çalışan işçilerin, benzer işleri yapan sürekli işçilerden daha kötü koşullara maruz kaldığı belirtilmişti. İşçi hak ve çıkarlarını savunan işçi sendikaları ve konfederasyonlarının bu sebeple geçici çalışmaya son derece tepkili olduklarını belirtmek mümkündür. Bu durumun, geçici çalışmanın işgücü piyasasında oluşturduğu esneklik gibi bazı olumlu yanların da bu zümre tarafından olumsuz olarak algılanmasına neden olabileceği düşünülmektedir.

H5c: İşveren sendikaları ve konfederasyonunun geçici çalışmaya ilişkin tutumu olumludur.

İşveren sendikaları ve konfederasyonunun geçici çalışmaya ilişkin tutum ortalaması olan 3,7692 değeri, 3 değerinden büyüktür. Ancak aradaki farkın anlamlı ölçüde büyük olup olmadığı için yapılan t testinde bulunan istatistiksel anlamlılık katsayısı olan 0,000 değeri, % 95 güven aralığında önem derecesi olan 0,05 değerinden küçük olduğu için aradaki fark anlamlıdır. 10,607 değeri 3'den önemli ölçüde büyük sayılabilir. Bu nedenle işveren sendikaları ve konfederasyonunun geçici çalışma boyutuna ilişkin tutumunun yüksek derecede olumlu olduğu sonucuna varılmıştır. H5c hipotezi kabul edilmiştir.

H5d: ÖİBD'ye üye şirketlerin geçici çalışmaya ilişkin tutumları olumludur.

ÖİBD'ye üye şirketlerin geçici çalışmaya ilişkin tutum ortalaması olan 3,5681 değeri 3'den büyüktür. Yapılan t testinde 0,000 olan istatistiksel anlamlılık değeri % 95 güven aralığında önem derecesi olan 0,05 değerinden küçük olduğu için aradaki fark anlamlıdır ve ÖİBD'nin geçici çalışmaya ilişkin tutumu olumludur sonucuna varılmıştır. H5d hipotezi kabul edilmiştir.

H5e: Geçici çalışmaya ilişkin en olumlu tutum ÖİBD'ye üye şirketlere aittir.

Tablo 49'da yer alan Kruskal Wallis testinin sonucuna göre araştırmaya katılan zümreler arasında geçici çalışmaya ilişkin tutum bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. En olumlu tutum ya da en olumsuz tutum yorumu yapılabilmesi için Tablo 48'de yer alan ortalamaların sırasına bakıldığında ÖİBD'ye üye şirketlerin ortalamasının 215,31 olarak işveren sendikaları ve konfederasyonunun bir altında yer aldığı görülmektedir. Bu durumda en olumlu tutum işveren sendikaları ve konfederasyonuna aittir. Ancak yapılan Tamhane's T2 testine göre ilgili tutum değişkeni bakımından bu iki zümre arasındaki farkın anlamlı olmadığı çıkmıştır. Fark istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmese de sıralar tablosuna göre en olumlu tutum işveren sendikaları ve konfederasyonuna aittir. Bu durumda H5e hipotezi reddedilmiştir.

GİB'ye ilişkin tutum ile geçici çalışmaya yönelik tutum arasında arasındaki pozitif yönde anlamlı bir farklılık olduğu için geçici çalışmaya ilişkin olarak da ÖİBD'nin işveren örgütlerine göre anlamlı düzeyde daha düşük bir tutuma sahip olduğu görülmektedir.

GİB'ye ve geçici çalışmaya ilişkin tutumun ÖİBD'ye üye şirketlerden en olumlu olacağı yönünde bir beklenti bulunmaktaydı. Ancak bazı iş hukuku akademisyenlerinin anket formuna yazdıkları görüşlere istinaden, GİB'nin yasallaşması ile şu an daha serbest olarak mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyeti yürüttükleri düşünülen ÖİB'nin genel olarak bu konuya biraz daha temkinli yaklaşabilecekleri ve yasallaşma sonrası kendilerine ek bazı maliyet ve yaptırımların olabileceğinden şüphe duydukları için olumluluk seviyelerinin beklentilerin altında çıkabileceği yönünde öngörüler bulunmaktaydı. Bu araştırma ile bu yönde düşünenlerinin öngörülerinin doğru çıktığını belirtmek mümkündür.

H5f: Geçici çalışmaya ilişkin en olumsuz tutum işçi sendika ve konfederasyonlarına aittir.

Tablo 48’de yer alan ortalamaların sırasına bakıldığında işçi sendika ve konfederasyonlarının ortalamasının 68,08 olarak en alt sırada yer aldığı görülmektedir. H5b hipotezinin sınanması sonucunda bu zümrenin tutumunun olumsuz olduğu belirlenmiştir. Ortalamaların sırası tablosunda da 68,08 ortalamayla en alt sırada yer aldığından en olumsuz tutum işçi sendika ve konfederasyonlarına aittir. H5f hipotezi kabul edilmiştir.

H3 hipotezi ile GİB’ye ilişkin tutum ile geçici çalışmaya ilişkin tutum arasında yüksek ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Buna göre GİB’ye ilişkin tutumu en olumsuz olanların işçi sendika ve konfederasyonları sonucunun elde edilmiş olması, yine aynı zümrenin geçici çalışmaya ilişkin tutumun da en olumsuz olacağı beklentisini oluşturmuştur. H5f hipotezi ile bu öngörünün doğrulandığı görülmektedir.

H6: Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutum, zümrelere göre farklılık göstermektedir.

Bu hipotezin testi için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Ancak bu analizin temel varsayımı olan varyansların homojen olup olmadıklarının tespiti için öncelikle Levene İstatistiği’nden yararlanılmıştır. Tablo 54’de Levene İstatistiği sonuçları yer almaktadır.

Tablo 54: Varyansların Homojenliği Testi

Levene İstatistiği	sd1	sd2	İstatistiksel anlamlılık
2,864	3	287	,037

Tablo 54’e göre, 0,037 olarak bulunan anlamlılık değeri, % 95 güven aralığında 0,05’den küçük olduğu için burada da tek yönlü varyans analizi uygulanamayıp; Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Kruskal Wallis testinin sonuçları Tablo 55 ve 56’da yer almaktadır.

Tablo 55: Kruskal Wallis Testi

	Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ilişkin tutum
Ki-Kare	202,014
Sd	3
Anlamlılık	,000

Tablo 55'e göre anlamlılık düzeyi, $0,000 < 0,05$ olduğundan zümreler mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ilişkin tutum boyutu bakımından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. H6 hipotezi kabul edilmiştir.

Bu sonuca göre, zümrelerin bu değişkenden aldıkları ortalamalar arasında anlamlı şekilde fark bulunmaktadır. Farkın hangi zümreden kaynakladığını belirlemek için varyanslar homojen olmadığından Post-Hoc testlerinden Tamhane's T2 testi uygulanmıştır.

Tablo 56: Tamhane's T2 Testi

(I) zümre	(J) zümre	Ortalama farkları (I-J)	Std. Hata	İstatistiksel anlamlılık
ÖİBD	işveren	-,50637(*)	,12886	,001
	işçi	1,95291(*)	,08755	,000
	akademik	,83290(*)	,09916	,000
işveren	ÖİBD	,50637(*)	,12886	,001
	işçi	2,45928(*)	,11983	,000
	akademik	1,33927(*)	,12855	,000
işçi	ÖİBD	-1,95291(*)	,08755	,000
	işveren	-2,45928(*)	,11983	,000
	akademik	-1,12001(*)	,08709	,000
akademik	ÖİBD	-,83290(*)	,09916	,000
	işveren	-1,33927(*)	,12855	,000
	işçi	1,12001(*)	,08709	,000

Tablo 56'da yer alan Tamhane's testinin sonucuna göre mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutum değişkeni bakımından tüm zümrelerin birbirleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre olumlu olarak nitelendirilen ÖİBD'ye

üye şirketler ile işveren sendikaları ve konfederasyonunun tutumlarının olumluluk seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu söylenebilir.

Tablo 57: Sıralar Tablosu

	Zümre	N	Ortalama Sıralaması
mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ilişkin tutum	ÖİBD	48	212,09
	işveren	50	247,40
	işçi	101	62,42
	akademik	92	148,17
	Toplam	291	

Tablo 57'e göre en yüksek tutumun işveren sendikaları ve konfederasyonuna ait olduğu görülmektedir. En düşük tutum ise işçi sendikaları ve konfederasyonlarına aittir. İşveren sendikaları ve konfederasyonunun tutumunun olumlu olduğu önceki hipotezlerde sınanmıştır. Buna göre en olumlu tutum işveren sendikaları ve konfederasyonuna aittir. Nitekim GİB'ye ilişkin en olumlu tutumun da bu zümreye ait olduğu görülmüştür.

H7: Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutum olumludur.

Genel olarak ve zümreler bazında mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutumlar hakkında yargıya varabilmek amacıyla yapılmış t testinin sonucu aşağıdaki tablodadır.

Tablo 58: T Testi

	t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farklılıkları	Ortalama
akademik	,543	92	,588	,03793	3,0379
işçi	-20,789	100	,000	-1,08208	1,9179
işveren	12,760	49	,000	1,37720	4,3772
ÖİBD	12,370	47	,000	,87083	3,8708
Toplam	,257	291	,798	,01670	3,0167

Tablo 58'e göre katılımcıların genel olarak bu tutum değişkenine verdikleri ortalama değer olan 3,0167 değerinin 3'e göre anlamlı ölçüde küçük olup olmadığının tespiti

için yapılan t testine göre 0,798 olarak hesaplanan istatistiksel anlamlılık değeri, 0,05'den büyüktür. Buna göre 3,0167 değeri 3'ten anlamlı ölçüde büyük değildir. Katılımcıların mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutumları olumlu veya olumsuz olarak nitelendirilemez. Bu sonuca göre H7 hipotezi reddedilmiştir.

GİB yasallaştığı taktirde, önceki Yasa Tasarıları'nda yapılan düzenlemelere benzer düzenlemelerle faaliyete başlayacağı varsayıldığında, belli sınırlar dahilinde hizmet vereceği anlaşılmaktadır. Bu çerçevede doğrudan yapılan geçici çalışmaya göre daha çok iş güvencesi içeren, eşit davranma ilkesine uygun bir istihdam türü olabileceği, kısaca ülkemizde güvenceli esneklik anlayışına uygun şekilde hizmet sunabileceği öngörüsüyle katılımcıların mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutumlarının net olmasa da, doğrudan geçici çalışmaya yönelik tutuma göre daha olumlu olduğu görülmektedir.

H7a: Akademik kesimin mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ilişkin tutumu net değildir.

Tablo 58'e göre akademik kesimin bu tutum değişkenine verdikleri ortalama değer olan 3,0379 değerinin 3'e göre anlamlı ölçüde büyük olup olmadığının tespiti için yapılan t testine göre 0,588 olarak hesaplanan istatistiksel anlamlılık değeri, 0,05'den büyüktür. Buna göre 3,0379 değeri 3'ten anlamlı ölçüde büyük değildir. Akademik kesimin mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutumları olumlu veya olumsuz olarak nitelendirilemez. Bu sonuca göre H7a hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan akademik kesimin bir çıkar grubunu oluşturmaması, konuyu sadece işçi veya işveren açısından değil genel olarak ele almasını sağlamış olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple olumlu beklentiler, olumsuz beklentiler, endişeler gibi birçok boyutun ülkemiz işgücü piyasası açısından değerlendirildiği ve bu sebeple akademik kesimin olumlu beklentileri olduğu gibi bazı endişeler de taşıdığını belirtmek mümkündür. Ülkemizde yasal olarak çok iyi düzenlense dahi, denetim mekanizmasının etkin işlemeyişi, yaptırımların yetersizliği ve köyü niyetli

uygulamaların varlığı, akademik kesimin bu konuya temkinli olarak yaklaşmış olabileceğini düşündürmektedir.

H7b: İşçi sendika ve konfederasyonlarının mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ilişkin tutumu olumsuzdur.

Tablo 58'e göre işçi sendika ve konfederasyonlarının bu tutum değişkenine verdikleri ortalama değer olan 1,9179 değerinin 3'e göre anlamlı ölçüde küçük olup olmadığını tespiti için yapılan t testine göre 0,000 olarak hesaplanan istatistiksel anlamlılık değeri, 0,05'den küçüktür. Buna göre 1,9179 değeri 3'ten anlamlı ölçüde küçüktür. İşçi sendika ve konfederasyonlarının mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutumları t değerinin negatif olması sebebiyle olumsuzdur. t'nin mutlak değeri olan 20,79'in, 3'den önemli ölçüde büyük sayılabileceğinden işçi sendika ve konfederasyonlarının bu konudaki tutumları oldukça olumsuz denebilir. Bu durumda H7b hipotezi kabul edilmiştir.

İşçi sendika ve konfederasyonlarının geçici çalışmaya yönelik tutumlarının olumsuz olduğu, hatta araştırmaya katılan zümreler içinde bu konuda en olumsuz tutumun bu zümreye ait olduğu önceki hipotezlerin sınanması sonucunda belirtilmiştir. Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutumun da olumsuz olduğu bu hipotezin sınanması sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak burada incelenmesi gereken bir diğer hususun, işçi sendika ve konfederasyonlarının doğrudan geçici çalışmaya yönelik tutumları ile mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutumları arasında anlamlı ölçüde fark olup olmadığıdır. Bu sayede araştırmaya katılan işçi sendika ve konfederasyonlarının belirtilen iki geçici çalışma türünden özellikle hangisine daha fazla olumsuz baktıkları anlaşılabilir. Bu sebeple ilgili zümrenin geçici çalışmaya ilişkin tutum ortalaması olan 1,9308 değerinin mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutum ortalaması olan 1,9179 değerine göre anlamlı ölçüde büyük olup olmadığına t testi ile bakılmıştır.

Tablo: t testi

Test Değeri = 1.9179			
t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
,242	100	,809	,01289

Yapılan t testinin sonucuna göre, istatistiksel anlamlılık değeri olan $0,809 > 0,05$ olduğundan iki ortalama arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Buna göre işçi sendikaları ve konfederasyonlarının, geçici çalışma ile mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisine aynı ölçüde olumsuz oldukları söylenbilir.

H7c: İşveren sendikaları ve konfederasyonunun mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ilişkin tutumu olumludur.

Tablo 58'e göre akademik kesimin bu tutum değişkenine verdikleri ortalama değer olan 4,3772 değerinin 3'e göre anlamlı ölçüde büyük olup olmadığının tespiti için yapılan t testine göre 0,000 olarak hesaplanan istatistiksel anlamlılık değeri, 0,05'den küçüktür. Buna göre 4,3772 değeri 3'ten anlamlı ölçüde büyük kabul edilir. t değeri olan 12,760'in 3'den önemli sayılabilecek ölçüde büyük olması sebebiyle, işveren sendikaları ve konfederasyonunun mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutumları oldukça olumlu olarak nitelendirilebilir. Bu sonuca göre H7c hipotezi kabul edilmiştir.

H7d: İBD'ye ye şirketlerin mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ilişkin tutumları olumludur.

Tablo 58'e göre İBD'ye ye şirketlerin bu tutum değişkenine verdikleri ortalama değer olan 3,8708 değerinin 3'e göre anlamlı ölçüde büyük olup olmadığının tespiti için yapılan t testine göre 0,000 olarak hesaplanan istatistiksel anlamlılık değeri, 0,05'den küçüktür. Buna göre 3,8708 değeri 3'ten anlamlı ölçüde büyük kabul edilir. t değeri olan 12,370'in 3'den önemli sayılabilecek ölçüde büyük olması sebebiyle, İBD'ye ye şirketlerin mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutumları oldukça olumlu olarak nitelendirilebilir. H7d hipotezi kabul edilmiştir.

H7e: Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ilişkin en olumlu tutum ÖİBD'ye üye şirketlere aittir.

Tablo 55'de yer alan Kruskal Wallis testi sonucuna göre zümreler arasında mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik tutum bakımından farklılık olduğu görülmüştür. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığı, varyansların homojen olmaması sebebiyle Post-Hoc testi ile görülemez de, Tablo 57'de yer alan sıralar tablosuna göre yorumlanabilmektedir. H7d hipotezinin sonucuna göre, ÖİBD'nin tutumunun anlamlı ölçüde 3'ün üzerinde bulunarak olumlu olduğu tespit edilmiştir. Tablo 57'e göre ÖİBD, söz konusu tutum bakımından 212,09 ortalama ile işveren sendikaları ve konfederasyonun altında yer almaktadır ve bu durumda en olumlu tutum, işveren sendikaları ve konfederasyonundur. H7e hipotezi reddedilmiştir.

H7e hipotezinin reddedilmesi, daha önce de belirtildiği gibi mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin yasallaşması sonucu mevcut ÖİB'nin, GİB açma kriterlerinin değişebileceği konusunda belirsizlik yaşamamasından ve şu an daha serbest olarak bu faaliyeti gerçekleştirdiği düşünülen bu işletmelerin, yasallaşma sonrasında faaliyetlerinin kısıtlanabileceği düşüncesinden kaynaklandığı tahmin edilmektedir.

H7f: Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ilişkin en olumsuz tutum işçi sendika ve konfederasyonlarına aittir.

H7b hipotezi ile işçi sendikaları ve konfederasyonun tutumunun olumsuz olduğu ortaya konmuştur. Tablo 57'de yer alan sıralar tablosuna göre işçi sendikaları ve konfederasyonlarının, söz konusu tutum bakımından 62,42 ortalama ile en alt sırada yer aldığı görülmektedir. Bu sonuca göre mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ilişkin en olumsuz tutum işçi sendika ve konfederasyonlarına aittir. Aynı sonuca ortalamalar tablosundan bakarak ulaşmak da mümkündür. Buna göre H7f hipotezi kabul edilmiştir.

İşçi sendikaları ve konfederasyonları geçici çalışmaya karşıdır. Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisini ise “modern kölelik düzeni” olarak nitelendirmektedir. Araştırmaya katılan birçok işçi sendika ve konfederasyonunun yöneticisi GİB'yi

kesinlikle kabul edilemez olarak nitelendirmiş, şiddetli tepkilerini forma yazarak dile getirmiş ve hatta bazıları GİB ile ilgili önerilerin yer aldığı anketteki ifadeleri, “GİB’nin yasallaşması öngörüsüyle” hazırlandığını düşündükleri için cevaplamadıklarını veya her birine bu sebeple 1 verdiklerini belirtmişlerdir.

H8: GİB’ye ilişkin tutumu olumlu olanlar GİB ile ilgili önerileri desteklememektedir.

H8 hipotezinin testi için verilerin normal dağılıma uyması sebebiyle pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Sonuç aşağıdaki Tablo 59’de belirtilmektedir.

Tablo 59: Korelasyon Analizi

		GİB’ye ilişkin tutum	GİB ile ilgili önerilere ilişkin tutum
GİB’ye ilişkin tutum	Pearson Korelasyon	1	-,263(**)
	İstatistiksel Anlamlılık		,000
	N	291	286
GİB ile ilgili önerilere ilişkin tutum	Pearson Korelasyon	-,263(**)	1
	İstatistiksel Anlamlılık	,000	
	N	291	286

** Korelasyon, 0,01 önem seviyesinde anlamlıdır. (çift yönlü)

Yukarıdaki tabloda belirtilen sonuca göre 0,01 önem seviyesinde GİB’ye ilişkin tutum katılımcıların GİB ile ilgili önerileri desteklemeleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak ilişkinin derecesi zayıftır. H8 hipotezi kabul edilmiştir.

Bu hipotezin kabul edilmesi, GİB’ye ilişkin olumlu tutumu olanların, GİB ile ilgili önerileri desteklemedikleri şeklinde yorumlanmaktadır. Bu durum, araştırma sonucunda beklenen bir durumdur. Çünkü GİB ile ilgili öneriler genellikle GİB’nin

sınırlı şekilde faaliyet göstermesine yöneliktir. Araştırma boyunca GİB ile ilgili olumlu tutumu olanların birçoğu GİB'nin faaliyetinin sınırlı olarak değil, serbest olarak göstermesini istediklerini anket formunun son bölümünde yer alan görüş ve önerilerini belirtecekleri alana yazmışlardır.

H9: GİB'ye ilişkin olumsuz beklenti ve endişeler, zümrelere göre farklılık göstermektedir.

Bu hipotezin testi için tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır ancak öncelikle varyansların homojen olup olmadıklarını tespit etmek için Levene İstatistiği uygulanmıştır.

Tablo 60: Varyansların Homojenliği

Levene İstatistiği	sd1	sd2	İstatistiksel anlamlılık
9,321	3	287	,000

Tablo 60'a göre istatistiksel anlamlılık değeri olan $0,000 < 0,05$ olduğu için varyansların homojenlik göstermediği tespit edilmiş; bu nedenle tek yönlü varyans analizinin alternatifi olan Kruskal Wallis analizi kullanılarak zümreler arasında anlamlı farklılık olup olmadığına bakılmıştır.

Tablo 61: Kruskal Wallis Testi

Ki-Kare	187,017
sd	3
İstatistiksel anlamlılık	,000

Gruplanan değişken: zümre

Tablo 61'e göre istatistiksel anlamlılık değeri olan $0,00 < 0,05$ olduğundan zümreler arasında anlamlı bir fark olduğu sonucu çıkmıştır. H9 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 62: Sıralar Tablosu

Zümre		N	Ortalama Sıralaması
GİB'ye İlişkin Olumsuz Beklenti ve Endişeler	ÖİBD	48	82,69
	işveren	50	46,34
	işçi	101	224,95
	akademik	92	146,53
	Toplam	291	

Zümreler arasındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görmek için Post-Hoc testlerinden Tamhane's kullanılmıştır. Bu testin sonucu Tablo 63'de belirtilmektedir.

Tablo 63: Tamhane's T2 Testi

(I) zümre	(J) zümre	Ortalama farkları (I-J)	Std. Hata	İstatistiksel anlamlılık
ÖİBD	işveren	,79992(*)	,16599	,000
	işçi	-1,97040(*)	,11349	,000
	akademik	-1,00426(*)	,13585	,000
işveren	ÖİBD	-,79992(*)	,16599	,000
	işçi	-2,77032(*)	,13579	,000
	akademik	-1,80417(*)	,15497	,000
işçi	ÖİBD	1,97040(*)	,11349	,000
	işveren	2,77032(*)	,13579	,000
	akademik	,96614(*)	,09665	,000
akademik	ÖİBD	1,00426(*)	,13585	,000
	işveren	1,80417(*)	,15497	,000
	işçi	-,96614(*)	,09665	,000

* ortalama farkları, 0,05 önem seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 61'e göre olumsuz beklentiler tutum boyutu bakımından tüm zümrelerin birbirleriyle arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Tablo 62'de yer alan ve ortalama sıralarını gösteren tabloya göre zümrelerin bu değişken bakımından

ortalama farklılıklarının sıralaması görülmektedir. Buna göre en yüksek ortalama işçi sendikaları ve konfederasyonlarına; en düşük ortalama ise işveren sendikaları ve konfederasyonuna aittir. Dolayısıyla olumsuz beklentileri en yüksek kesim işçi; en düşük kesim ise işveren sendikaları ve konfederasyonudur.

H9a: GİB’ye ilişkin olumsuz beklenti ve endişeler yüksektir.

H9a hipotezi Tablo 64 ve 65’e göre değerlendirilmiştir. Tablo 64’e göre katılımcıların GİB’ye yönelik olumsuz beklenti ve endişeler değişkenine verdikleri ortalama olan 3,4619 değerinin 3’e göre anlamlı ölçüde büyük olup olmadığının tespiti için yapılan t testinde istatistiksel anlamlılık düzeyinin $0,00 < 0,05$ olduğu ve bundan dolayı 3’den anlamlı ölçüde büyük olduğu sonucuna varılmıştır. Bu nedenle katılımcıların genel olarak olumsuz beklentilerinin yüksek olduğu söylenebilir. H9 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 64: Tanımlayıcı İstatistikler

Zümre	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	En düşük	En yüksek
ÖİBD	48	2,5979	,72655	,10487	1,00	4,00
işveren	50	1,7980	,90986	,12867	1,00	5,00
işçi	101	4,5683	,43610	,04339	3,20	5,00
akademik	92	3,6022	,82834	,08636	1,00	5,00
Toplam	291	3,4619	1,24089	,07274	1,00	5,00

Tablo 65: T Testi

Test Değeri = 3				
Zümre	t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farklılıkları
Toplam	+6,349	290	,000	+ ,46186
akademik	+7,116	91	,000	+ ,61720
işçi	+36,141	100	,000	+1,56832
işveren	-9,341	49	,000	-1,20200
ÖİBD	-3,834	47	,000	-,40208

GİB'ye ilişkin olumsuz beklentisi en yüksek olan grup işçi sendikaları ve konfederasyonlarıdır. Aşağıdaki hipotezlerde bu sonuç yorumlanacaktır ancak akademik kesimin olumsuz beklentisinin de 3,6022 ortalama değere sahip olduğu görülmektedir. 3,4619 değeri, 3'e göre anlamlı ölçüde büyük olduğundan 3,6022 değerinin de 3'ün anlamlı ölçüde büyük olduğu anlaşılmakta olup; ayrıca t testine gerek duyulmamıştır. Buna göre akademik kesimin GİB'ye ilişkin olumsuz beklentileri de yüksektir yorumu yapılabilir. Tablo 61'de belirtilen Kruskal Wallis testinin sonucuna göre zümreler arasında anlamlı farkların olduğu görülmüştür. Tablo 63'deki Tamhane testine göre tüm gruplar arasında bu boyut bakımından anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Başta işçi sendikaları ve konfederasyonları olmak üzere akademik kesimin de olumsuz beklentisinin yüksek; diğer zümrelerin ise düşük olduğu anlaşılmaktadır. Analiz sonuçlarına göre doğrudan bir çıkar grubunu oluşturmayan akademik kesimin olumsuz beklentilerinin yüksek olması dikkati çeken başka bir husustur. Ancak ÖİB'nin yasallaştırılması sırasında da bazı akademisyenlerin çeşitli endişeler taşıdığı bilinmekle birlikte; ÖİB'nin yasallaşma sonrası ülkemiz işgücü piyasasına olumlu etkiler kattığını belirtmek de mümkündür.

H9b: GİB'ye ilişkin olumsuz beklentisi en yüksek zümre işçi sendikaları ve konfederasyonlarıdır.

Tablo 61'de belirtilen Kruskal Wallis testine göre, bu değişken bakımından zümreler arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir. Tablo 62'de bu tutuma yönelik en yüksek ortalamanın, işçi sendika ve konfederasyonlarına ait olması sebebiyle, en yüksek olumsuz tutum beklentisinin bu zümreye ait olduğu sonucuna varılmıştır. H9b hipotezi kabul edilmiştir.

Literatür taraması sonucunda başta işçi sendika ve konfederasyonlarının GİB'ye yönelik olarak eleştiri ve tepki gösterdikleri konular belirlenmiş ve bunlara ifadeler halinde ölçekte yer verilmiştir. İşçi sendika ve konfederasyonlarının olumsuz beklentilerinin yüksek olduğu görülmektedir ancak özellikle hangi konularda daha yüksek düzeyde olumsuz beklentilerinin olduğunun anlaşılabilmesi için bu değişken

altında yer alan ifadeler ve bu ifadeler verdikleri puanların ortalamaları aşağıda belirtilmiştir.

Ankette yer alan 18,19,20,22 ve 27. ifadeler olumsuz beklentileri ölçmektedir. Bu ifadelerle ölçülmek istenen şunlardır:

- GİB'nin işçilerden çok işverenlerin lehine olacağı düşüncesi,
- Yasal düzenlemeler yeterli olsa bile, GİB'nin işçileri istismar edebileceği düşüncesi,
- Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin işçi örgütlenmelerini zorlaştıracağı,
- GİB ile kurulacak iş ilişkisinin ülkemiz koşullarına uygun olmayacağı görüşü,
- Nitelikli işgücünün GİB aracılığıyla çalışmayı tercih etmeyeceği düşüncesi.

İfadeler olumsuz yönde hazırlandığı için en yüksek çıkan ortalama, en yüksek olumsuzluğu göstermektedir. Buna göre işçi sendika ve konfederasyonlarının GİB ile ilgili en olumsuz beklentileri “yasal düzenlemeler yeterli olsa bile, GİB'nin işçileri istismar edebileceği” düşüncesidir.

18. ifade	19. ifade	20. ifade	22. ifade	27. ifade
3,4931	3,9966	3,6793	3,0344	3,1419

Yasal düzenlemeler yeterli olsa bile, GİB'nin işçileri istismar edebileceği düşüncesinden sonra işçi sendikaları ve konfederasyonları, mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin işçi örgütlenmelerini zorlaştıracağı konusunda da yüksek bir tutuma sahiptir. Aslında AB ülkelerinde de sendikal kesimin GİB'ye başta tepki göstermesinin temel nedeni, işçi örgütlenmelerini zayıflatacağı görüşü olmuştur. Çünkü GİB aracılığıyla çalışan bir işçi sürekli olarak farklı işletmelerde görevlendirildiğinden AB'de yapılan ampirik çalışmalara göre sendikal faaliyetlere çok fazla katılmamaktadır. Ülkemizde GİB'nin yer alacağı ayrı bir işkolu bulunmamasından dolayı bu işçilerin asıl işverenleri olan GİB'nin bulunduğu

işkolunda kurulu olan sendikalara üye olmaları da söz konusu olamayacaktır. İşçi sendika ve konfederasyonlarının bu yöndeki endişeleri AB çapında yapılan araştırmalar ve ülkemizdeki mevcut düzenlemeler değerlendirildiğinde haklı olarak görülebilmektedir.

H9c: GİB'ye ilişkin olumsuz beklentisi en düşük zümre ÖİBD üyeleridir.

Tablo 62'de yer alan ortalama sıralamasına göre işveren sendikaları ve konfederasyonu, 46,34 olarak görülen ortalama değer ile en düşük olumsuz beklentiye sahip zümredir. ÖİBD'ye üye şirketler ise 82,69 ortalama değer ile işveren sendikaları ve konfederasyonuna göre daha yüksek düzeyde bir olumsuz beklentiye sahiptir. H9c hipotezi reddedilmiştir.

ÖİBD'ye üye şirketlerin işveren sendikalarına göre daha yüksek düzeyde olumsuz beklentiye sahip olmaları, mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisini yürütecek olmaları ve bu faaliyetin sınırının ve kapsamının net olarak bilinmemesine bağlanmıştır. İşveren örgütleri açısından bu yönde bir endişe olmadığı düşünülmektedir.

H10: GİB'ye ilişkin olumlu beklentiler, zümrelere göre farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan her zümrenin şu ana kadar yapılan analizlerde araştırmanın değişkenlerine ilişkin tutumlarının zümreler arasında farklılık gösterdiği sonucu çıkmıştır. Bu tutum değişkenine ilişkin olarak da öncelikle tek yönlü varyans analizi ile farklılığın olup olmadığı test edilmiştir. Öncelikle Levene İstatistiği ile varyansların homojenliğine bakılmıştır.

Tablo 66: Varyansların Homojenliği

Levene İstatistiği	sd1	sd2	İstatistiksel anlamlılık.
2,383	3	287	,071

Tablo 66'ya göre, istatistiksel anlamlılık değeri olan $0,071 > 0,05$ değerinden büyük olduğu için varyansların homojen olduğu, bu nedenle tek yönlü varyans analizi uygulanabileceği görülmektedir.

Tablo 67: Tek Yönlü Varyans Testi

	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	İstatistiksel Anlamlılık
Grup İçi	248,447	3	82,816	180,794	,000
Gruplararası	131,465	287	,458		
Toplam	379,911	290			

Tablo 67'de yer alan tek yönlü varyans analizine göre, istatistiksel anlamlılık değeri olan $0,00 < 0,05$ değerinden olduğu için zümreler arasında anlamlı bir farklılık vardır. H10 hipotezi kabul edilmiştir. Farklılığın hangi zümrelerden kaynaklandığını bulmak için Post Hoc testi yapılmıştır.

Tablo 68: Çoklu Karşılaştırma Tablosu

Bağımlı Değişken: GİB'ye Olumlu Beklentiler							
	(I) zümre	(J) zümre	Ortalama Farkları (I-J)	Standart Hata	İst. Anlamlılık	95% Güven Aralığı	
						Düşük Bağ	Yüksek Bağ
Tukey HSD	ÖİBD	İşveren	-,37853(*)	,13676	,030	-,7319	-,0251
		işçi	2,02188(*)	,11865	,000	1,7153	2,3285
		akademik	,81090(*)	,12051	,000	,4995	1,1223
	işveren	ÖİBD	,37853(*)	,13676	,030	,0251	,7319
		işçi	2,40040(*)	,11703	,000	2,0980	2,7028
		akademik	1,18942(*)	,11891	,000	,8821	1,4967
	işçi	ÖİBD	-2,02188(*)	,11865	,000	-2,3285	-1,7153
		işveren	-2,40040(*)	,11703	,000	-2,7028	-2,0980
		akademik	-1,21098(*)	,09754	,000	-1,4630	-,9589
	akademik	ÖİBD	-,81090(*)	,12051	,000	-1,1223	-,4995
		işveren	-1,18942(*)	,11891	,000	-1,4967	-,8821
		işçi	1,21098(*)	,09754	,000	,9589	1,4630
Bonferroni	ÖİBD	işveren	-,37853(*)	,13676	,036	-,7419	-,0152
		işçi	2,02188(*)	,11865	,000	1,7067	2,3371
		akademik	,81090(*)	,12051	,000	,4907	1,1310
	işveren	ÖİBD	,37853(*)	,13676	,036	,0152	,7419
		işçi	2,40040(*)	,11703	,000	2,0895	2,7113

	akademik	1,18942(*)	,11891	,000	,8735	1,5053
işçi	ÖİBD	-2,02188(*)	,11865	,000	-2,3371	-1,7067
	işveren	-2,40040(*)	,11703	,000	-2,7113	-2,0895
	akademik	-1,21098(*)	,09754	,000	-1,4701	-,9518
akademik	ÖİBD	-,81090(*)	,12051	,000	-1,1310	-,4907
	işveren	-1,18942(*)	,11891	,000	-1,5053	-,8735
	işçi	1,21098(*)	,09754	,000	,9518	1,4701

Tablo 68'e göre tüm istatistiksel anlamlılık değerleri 0,05 değerinden küçük olduğu için GİB'ye ilişkin olumlu beklentiler değişkeni bakımından tüm zümrelerin birbirleri arasında anlamlı farklılık vardır. Bu sonuca göre örneğin tutumu olumlu olan ÖİBD'ye üye şirketler ile işveren sendikaları ve konfederasyonunun olumluluk düzeyi birbirinden anlamlı ölçüde farklıdır. Değerler, Tukey testi daha çok tercih edildiğinden Tukey sonuçlarına göre yorumlanacak olduğunda; işveren sendikaları ve konfederasyonunun olumlu beklentilere ilişkin tutum düzeyi, ÖİBD'ye üye şirketlerden 0,37853 farkla büyüktür. Bu fark anlamlıdır. (ist. anlamlılık katsayısı= 0,30<0,05)

H10a: GİB'den olumlu anlamda beklentiler yüksektir.

Bu hipotezin sınanması için t testinden yararlanılmıştır. Öncelikle bu değişkene ilişkin tanımlayıcı istatistiklerden katılımcıların bu tutum boyutuna verdikleri ortalama puanın 3,2688 olduğu görülmüştür. Bu değer anlamlı ölçüde 3'ün üzerinde olup olmadığı için yapılan t testi sonucu Tablo 69'da yer almaktadır.

Tablo 69: Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	En düşük	En yüksek
ÖİBD	48	4,1619	,47371	,06837	2,92	5,00
işveren	50	4,5404	,75831	,10724	2,00	5,00
işçi	101	2,1400	,66742	,06641	1,00	4,33
akademik	92	3,3510	,72775	,07587	1,58	4,67
toplam	291	3,2688	1,14457	,06710	1,00	5,00

Tablo 70: T Testi

Test değeri = 3				
	t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkları
toplam	4,006	290	,000	,26880
akademik	4,626	91	,000	,35098
işçi	-12,950	100	,000	-,86000
işveren	14,364	49	,000	1,54040
ÖİBD	16,993	47	,000	1,16188

Tablo 70'a göre istatistiksel anlamlılık düzeyi olan $0,00 < 0,05$ olduğundan katılımcıların GİB'ye ilişkin olumlu tutumları anlamlı ölçüde 3'ün üzerindedir. Bu nedenle olumlu tutumun yüksek olduğu kabul edilir. H10a hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca Tablo 70'e göre tüm zümrelerin bu tutum değişkeni için ortalamaları, 3'den anlamlı şekilde farklı çıkmıştır.

Katılımcıların GİB'nin olumlu beklentiler değişkenine tutumlarının yüksek çıkması, GİB'nin istihdamı artırma, dezavantajlı grupların istihdam edilebilirliğini sağlama, işgücü piyasalarına esneklik kazandırma gibi konularda katkısı olacağını düşündüklerini göstermektedir. Belirtildiği gibi olumsuz beklentiler de yüksek çıkmıştır. Bu iki sonuca göre GİB'nin hem olumlu hem de olumsuz yönleri olacağı görüşü bulunmaktadır. Ancak genel olarak GİB'ye ilişkin tutumun H1 hipotezinde sınındığı üzere, ne olumlu ne de olumsuz olması yani nötr çıkması katılımcıların GİB'ye ilişkin olarak bazı endişeleri olmakla birlikte; ele alınan değişkenler dahilinde bazı yönlerden de olumlu katkılar sağlayabileceğini düşündüklerini ancak net bir karara varamadıklarını göstermektedir.

GİB'ye ilişkin olumlu beklentiler boyutunun içerisinde yer alan değişkenler daha önce de belirtildiği gibi şunlardır:

- İstihdam oranını arttırmaya katkısı
- İşçiler ve işverenler için yararı
- Ülkemiz işgücü piyasasına getirebileceği yararlar

Katılımcıların genel olarak belirtilen değişkenlere ilişkin tutumu net olmasa da GİB'nin istihdam oranını arttırmaya katısı, işçiler ve işverenler için yararı ve ülkemiz işgücü piyasasına getirebileceği yararlar bakımından tutumlarının ayrıca belirlenmesi yararlı görülmektedir. Bu sayede en olumlu beklentinin ne olduğu yönünde bir sonuca varmak mümkün olabilecektir. Bu amaçla söz konusu boyut altında yer alan 3 değişkenin katılımcılardan aldığı ortalama puanlar aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 71: Tanımlayıcı İstatistikler

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
İstihdama katkı	ÖİBD	48	4,0938	,51215	,07392
	işveren	50	4,6800	,68333	,09664
	işçi	101	1,9109	,97313	,09683
	akademik	92	3,4946	,85964	,08962
	Toplam	291	3,2474	1,33931	,07851
İşçi-işveren için yararı	ÖİBD	48	4,2865	,54818	,07912
	işveren	50	4,5800	,67279	,09515
	işçi	101	2,6040	,71787	,07143
	akademik	92	3,3913	,79343	,08272
	Toplam	291	3,4699	1,04229	,06110
Ülkemiz işgücü piyasası açısından yararı	ÖİBD	48	4,1002	,59294	,08558
	işveren	50	4,4804	,84235	,11913
	işçi	101	1,9081	,76794	,07641
	akademik	92	3,2708	,80018	,08342
	Toplam	291	3,1425	1,25597	,07363

Yukarıdaki tabloya bakıldığında GİB'den en olumlu beklentinin 3,4699 ortalama değer ile GİB'nin işçi ve işverenler açısından yararına ilişkin olduğu görülmektedir. 3,4699 ortalama değeri, yapılan t testinde 3'e göre anlamlı derecede büyüktür. Buna göre katılımcılar GİB'nin işçi ve işverenler açısından yararlı olacağına inanmaktadır yorumu yapılabilir.

Tablo 72: t Testi

Test Değeri = 3			
t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
7,691	290	,000	,46993

Ülkemiz işgücü piyasasına yararının ise bu üç değişkenden en az ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Her üç değişken için de işçi sendikaları ve konfederasyonlarının en düşük; işveren sendikaları ve konfederasyonunun ise en yüksek tutuma sahip oldukları görülmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi; işçi örgütlerinin konuyu işçiler açısından; işveren örgütlerinin ise işverenler açısından ele almış olmasının sonucun bu yönde çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

H10b: GİB’ye ilişkin olumlu beklentisi en yüksek zümre işverenlerdir.

Tablo 68’e göre işveren sendikaları ve konfederasyonunun diğer zümrelerle arasında bu değişken bakımından olan tutum farkının hep pozitif olduğu görülmektedir. Bu durum, işveren sendikaları ve konfederasyonunun diğer zümrelerin tutum değerlerinden anlamlı ölçüde büyük; dolayısıyla ilgili değişken bakımından en olumlu tutuma sahip olduğunu göstermektedir. H10b hipotezi kabul edilmiştir.

H10c: GİB’ye ilişkin olumlu beklentisi en düşük zümre işçi sendikaları ve konfederasyonlarıdır.

Tablo 68’e göre işçi sendikaları ve konfederasyonlarının diğer zümrelerle olan karşılaştırmasında, tutum farklarının hepsinin negatif olduğu görülmektedir. Bu durum, diğer her zümrenin bu tutum değişkeninin işçi sendikaları ve konfederasyonunun tutum değişkeninden anlamlı ölçüde büyük olduğunu gösterir. Buna göre en olumsuz tutum işçi sendikaları ve konfederasyonlarıdır. H10c hipotezi kabul edilmiştir.

H11: Katılımcılar GİB ile ilgili önerileri desteklemektedir.

Katılımcıların GİB ile ilgili önerilere olan tutum ortalaması 3,6301’dir. Bu değer in 3’e göre anlamlı ölçüde büyük olup olmadığı için t testi yapılmıştır.

Tablo 73: T Testi

Test Değeri = 3			
t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
13,073	289	,000	,99655

Tablo 73’de belirtilen t testine göre bulunan istatistiksel anlamlılık düzeyi $0,00 < 0,05$ olduğundan 3,6301 değeri 3’e göre anlamlı ölçüde büyüktür ve katılımcıların GİB ile ilgili önerileri destekledikleri söylenebilir. H11 hipotezi kabul edilmiştir.

H11a: Akademik kesim, diğer zümrelere kıyasla GİB ile ilgili yapılan önerileri daha çok desteklemektedir.

Araştırmaya katılan akademik kesimin bu yöndeki tutumunun ayrı olarak incelenmesi, GİB’den doğrudan çıkar sağlayacak bir grup olmamalarından ve önerileri daha bilimsel açıdan ele alıp, sadece işçiler veya işverenler olarak değil de, ülkemiz işgücü piyasasının genelini düşündükleri öngörüsünden kaynaklanmaktadır. Bu çerçevede araştırmaya katılan akademik kesimin önerilere ilişkin tutumunun Yasa Koyucu tarafından ayrıca dikkate alınmasının yararlı olabileceği düşünülmüştür. Buna göre öncelikle akademik kesimin araştırmaya katılan diğer zümreler göre önerilere ilişkin tutumunun anlamlı ölçüde farklılığının olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 74: Varyansların Homojenliği Testi

Levene İstatistiği	sd1	sd2	İstatistiksel anlamlılık
15,614	3	282	,000

Tablo 74’e göre istatistiksel anlamlılık değeri olan $0,00 < 0,05$ olduğundan, varyanslar homojenlik göstermediği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle zümreler arasında anlamlı farklılık olup olmadığının tespiti için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Tablo 75’de belirtilen Kruskal Wallis testine göre istatistiksel anlamlılık katsayısı, $0,00 < 0,05$ olduğundan GİB ile ilgili önerilerin zümreler tarafından desteklenip desteklenmediğine yönelik olarak zümreler arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 75: Kruskal Wallis Testi

Kikare	80,876
--------	--------

sd	3
İstatistiksel anlamlılık	,000

Gruplanan değişken: zümre

Akademik kesimin diğer zümrelere göre anlamlı bir farkı olup olmadığının testi için Post-Hoc testlerinden Tamhane's T2 testi uygulanmıştır.

Tablo 76: Tamhane's T2 Testi

(I) zümre	(J) zümre	Ortalama farkı (I-J)	Std. Hata	İstatistiksel anlamlılık
ÖİBD	işveren	,60146(*)	,09949	,000
	işçi	-,20593	,12501	,475
	akademik	-,50729(*)	,10331	,000
işveren	ÖİBD	-,60146(*)	,09949	,000
	işçi	-,80738(*)	,10655	,000
	akademik	-1,10875(*)	,08000	,000
işçi	ÖİBD	,20593	,12501	,475
	işveren	,80738(*)	,10655	,000
	akademik	-,30137(*)	,11013	,041
akademik	ÖİBD	,50729(*)	,10331	,000
	işveren	1,10875(*)	,08000	,000
	işçi	,30137(*)	,11013	,041

* Ortalama farkları 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 76'da belirtilen Tamhane's T2 testine göre akademik kesimin önerilere ilişkin tutumu, istatistiksel anlamlılık değerleri, 0,05'den küçük olduğu için diğer zümrelerden anlamlı şekilde farklıdır ve ortalama farkları sütununda yer alan değerle pozitif olduğundan, diğer zümrelerin tutumundan daha yüksektir. Buna göre

akademik kesim GİB ile ilgili yapılan önerileri diğer zümrelerden daha çok desteklemektedir. H11a hipotezi kabul edilmiştir.

H12: GİB'nin işçilerden çok işverenlerin lehine olacağı yönünde bir tutum vardır.

Tablo 77'ye göre katılımcıların bu değişkene verdikleri ortalama puan 3,4931'in 3'e göre anlamlı ölçüde büyük olup olmadığının tespiti için t testi yapılmıştır.

Tablo 77: Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama	Std. Sapma	En düşük	En yüksek
ÖİBD	48	2,1042	1,25883	1,00	5,00
işveren	50	1,4167	1,50861	1,00	5,00
işçi	101	4,8317	,37496	3,00	5,00
akademik	92	3,8352	,91401	2,00	5,00
Toplam	291	3,4931	1,29812	1,00	5,00

Tablo 78'de yer alan t testine göre istatistiksel anlamlılık değeri olan bulunan $0,00 < 0,05$ olduğundan GİB'nin işçilerden çok işverenlerden lehine olacağı yönündeki tutum anlamlı ölçüde 3'ün üzerinde yani yüksektir. H12 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 78: T Testi

Test Değeri = 3			
t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
5,373	290	,000	,49306

GİB'nin hem işçilere hem de işverenlere sağladığı birçok yarar olduğu ampirik çalışmalarla ortaya çıkan bir sonuçtur. Ancak burada “işçilerden çok işverenlerin lehine olacaktır” ifadesine katılımcıların tutumunun yüksek çıkması aşağıda belirtilen kaygıların var olabileceğini düşündürmektedir:

- İşverenlerin bu iş ilişkisini sürekli olarak çalıştırdıkları personelin yerine geçici işçileri tercih etme şeklinde kullanabilecekleri,

- Bu iş ilişkisi ile çalışan işçilerin ücret ve çalışma koşullarının olumsuz olacağı ve bu sayede işverenlerin maliyetlerini düşürebilecekleri,
- İşten çıkarma maliyet ve prosedürünün kolaylığı sebebiyle bu iş ilişkisinin işverenlerce daha çok tercih edilebileceği,
- Denetimlerin yetersizliği sebebiyle Yasada öngörülecek sınırlamalara uyulmayabileceği.

H13: Akademik kesim mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin ve GİB'nin yasallaşmasına yönelik eleştirileri önyargılı bulmaktadır.

Araştırma kapsamında katılımcıların GİB'ye ve GİB aracılığıyla çalışmaya yönelik olarak yapılan eleştirileri önyargılı olarak nitelendirip nitelendirmedikleri ölçülmeye çalışılmıştır. Bu amaçla ankette, “mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin yasallaşması ile ilgili yapılan eleştirileri önyargılı buluyorum” ifadesi ayrı bir değişken olarak ele alınmıştır. Bu ifadeye ait tanımlayıcı istatistikler aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 79: Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	En düşük	En Yüksek
ÖİBD	48	4,2500	,95650	,13806	1,00	5,00
İşveren	50	4,4800	1,11098	,15712	1,00	5,00
İşçi	101	1,5204	,97631	,09862	1,00	5,00
akademik	92	3,1209	1,23680	,12965	1,00	5,00
Toplam	291	3,0000	1,60201	,09456	1,00	5,00

Tablo 79'a göre genel olarak katılımcıların bu ifadeye verdikleri puan ortalaması 3'dür. Bu nedenle GİB'ye yönelik eleştiriler katılımcılar tarafından önyargılı bulunmakta veya bulunmamaktadır şeklinde bir yorum yapılamaz. Katılımcıların bu konudaki tutumlarının net olmadığı, kararsız oldukları görülmüştür. Zümreler bazında bakılacak olduğunda işçilerin bu ifadeye verdikleri ortalamanın 1,5204 olduğu ve ifadeye katılmadıkları görülmektedir. Buna göre işçi sendikaları ve konfederasyonları GİB'ye yönelik eleştirileri önyargılı değil haklı bulmaktadır denilebilir. Akademik kesim ise bu ifadeye ortalama 3,1209 puan vermişlerdir. Bu

puanın 3'e göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığının tespiti için t testi yapılmıştır.

Tablo 80: T Testi

Test Değeri = 3			
t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
,932	91	,354	,12088

Tablo 80'de yer alan t testine göre akademik istatistiksel anlamlılık düzeyi olan $0,354 > 0,05$ olduğundan 3,1209 puanı, 3'e göre anlamlı ölçüde büyük değildir. Buna göre araştırmaya katılan akademik kesim, GİB'ye yönelik yapılan eleştirileri önyargılı bulup bulmadığı konusunda bir yorum yapılamaz. Bu konudaki görüşlerinin net olmadığı görülmüştür. H13 hipotezi reddedilmiştir.

H14: En fazla oranda “işçi haklarının istismar edileceği” sebebiyle GİB'ye tepki gösterildiği düşünülmektedir.

Öncelikle sıralama ölçeğinde yer alan ifadeler aşağıda belirtilmiştir. Buna göre maddeler halinde belirtilen ifadelerin önem derecesi 1'den 6'ya kadar **azalacak** şekilde sıralanması istenmiştir.

- İşçi haklarının istismar edileceği endişesi sebebiyle
- Sendikaları olumsuz etkileyeceği düşüncesiyle
- Yapılan yasal düzenlemelerin yeterli olmamasından dolayı
- Büroların yeterli denetlenmeyeceği ve işveren ile büroların kötü niyetli davranacakları endişesi sebebiyle
- Çalışma hayatında karışıklık yaratacağı düşünüldüğünden
- Ülkemize uygun bir çalışma ilişkisi olmadığı görüşüyle

Belirtilen hipotezin testi için her bir ifadenin aldığı puanın yüzdelere bakılmıştır. Tablo 81'de bu analizin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 81: Sıralama Ölçeğindeki İfadelerin Aldıkları Puanların Dağılımı

	Sıklık	Yüzde
1,00	192	66,0
2,00	29	10,0
3,00	17	5,8
4,00	16	5,5
5,00	12	4,1
6,00	18	6,2
Toplam	284	97,6
Cevaplamayan	7	2,4
Toplam	291	100,0

Tablo 81'e göre katılımcıların % 66'sı işçi haklarının istismar edileceği endişesi sebebiyle GİB'ye tepki gösterildiğini düşündüklerini belirtmişlerdir. Buna göre H14 hipotezi kabul edilmiştir. Sıralamada yer alan diğer ifadeler ise aşağıda belirtilmiştir:

- Sendikaları olumsuz yönde etkileyeceği düşüncesiyle: % 10
- Yapılan yasal düzenlemelerin yeterli olmamasından dolayı: % 5,8
- Büroların yeterli denetlenmeyeceği ve işveren ile büroların kötü niyetli davranacakları endişesi sebebiyle: % 5,5
- Çalışma hayatında karışıklık yaratacağı düşünüldüğünden: % 4,1
- Ülkemize uygun bir çalışma ilişkisi olmadığı görüşüyle: % 6,2

Diğer ifadelerin ortalamaları birbirine yakın olmakla birlikte; sendikaları olumsuz etkileyeceği düşüncesiyle GİB'ye tepki gösterildiğinin düşünülmesi 2. sırada yer almaktadır. GİB'ye, çalışma hayatında karışıklık yaratacağı düşüncesiyle tepki gösterildiği fikri ise en alt sırada bulunmaktadır.

Belirtilen hipotez de dahil olmak üzere araştırma kapsamında yer alan birçok hipotezin sınanması sonucu görüldüğü üzere, GİB ile ilgili en önemli sorunun katılımcılar gözünde işçi haklarının gözetilmesi konusundaki endişeler olduğunu söylemek mümkündür. Günümüze kadar yapılan yasal düzenlemelerin bu yöndeki eksikliği, denetim mekanizmasının zayıflığı, yaptırımların yetersizliği ve işgücü

piyasaının güçlü tarafının genelde işverenler olması gibi sebeplerle katılımcıların, işçilerin hak ve çıkarlarının korunması konusunda oldukça hassas oldukları kanaatine varılmıştır. Aslında geçmişte yaşanan birçok olumsuzluk olmasa, AB’de işgücü piyasalarına birçok açıdan yarar sağlayan GİB’ye tutumun daha olumlu olabileceği düşünülmektedir. GİB’nin yasallaşmasından doğrudan etkilenecek çıkar gruplarının olumlu ya da olumsuz tutuma sahip olmaları beklenmekteyken, akademik kesimin bu konuya ilişkin tutumunun diğer zümrelere kıyasla daha objektif olabileceği öngörüsüyle, ayrıca bu konuda derinlemesine uzmanlık sahibi olmaları sebebiyle net bir tutuma sahip olmaları beklenmekteydi. Ancak akademik kesimin GİB hakkında net bir tutuma sahip olmadığı görülmektedir.

Ülkemizde yeni uygulamalar gündeme geldiğinde çeşitli kesimlerin farklı tutuma sahip oldukları ancak genel olarak, özelleştirme uygulamalarının başlangıcında da görüldüğü gibi olumsuz baktıkları unutulmamalıdır. Nitekim çalışmanın literatür bölümünde de belirtildiği üzere, ÖİB’nin yasallaşmasının gündeme geldiği dönemlerde de birçok kesimden tepkinin olduğu bilinmektedir. Ancak ÖİB’nin işgücü piyasalarına olumsuz yönde katkısı olmadığı gibi özellikle nitelikli işgücünün istihdamına yönelik önemli hizmetleri olmuştur. Bu açıdan yaklaşıldığında GİB’nin de ülkemiz işgücü piyasasına esneklik başta olmak üzere birçok katkısının olabileceği düşünülmelidir.

H15: GİB ile ilgili bilgilerin yeterli olmadığı düşünülmektedir.

Ülkemizde GİB yasal olmadığı için, GİB’nin doğrudan etkilendiği kesimlerin bile fazla bilgi sahibi olmayabileceği düşünülmüştür. GİB’ye yönelik tepki ve eleştirilerin sebebi bilgisizliğe de bağlı olabilmektedir. Bu bakımdan ilgili hipotez oluşturularak katılımcıların bu konudaki tutumları ölçülmeye çalışılmıştır.

H15 hipotezinin testi için ankette yer alan “Ülkemiz işgücü piyasasında, GİB konusundaki bilgilerin yeterli olmadığını düşünüyorum.” ifadesine katılımcıların verdikleri cevapların ortalama değerleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 82: Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	En düşük	En Yüksek
ÖİBD	48	3,6875	1,47542	,21296	1	5
işveren	50	3,2800	1,77327	,25078	1	5
işçi	101	3,6566	1,41538	,14225	1	5
akademik	92	4,0667	,84534	,08911	1	5
Toplam	291	3,7247	1,37059	,08090	1	5

Katılımcıların bu ifadeye verdikleri ortalama puan, 3,7247'dir. Bu değer aşağıda belirtilen t testi sonucuna $0,00 < 0,05$ olduğundan anlamlı ölçüde 3'den büyüktür.

Tablo 83: T Testi

Test Değeri = 3			
t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
8,958	290	,000	,72474

Buna göre katılımcılar, ülkemizde, işgücü piyasasında GİB ile ilgili bilgilerin yeterli olmadığını düşünmektedir. Sonucun bu yönde çıkması, aslında GİB konusundaki tepkilerin gerçekten bilgi eksikliğinden kaynaklanabileceğini destekler niteliktedir. H15 hipotezi kabul edilmiştir.

GİB ile ilgili derinlemesine bilgiye akademik kesimin sahip olduğu şüphesizdir. Tablo 82'ye göre en yüksek tutumun akademik kesime sahip olduğu da görülmektedir.

H15a: GİB ile ilgili bilgilerin yeterli olup olmadığı konusunda zümreler arasında farklılıklar vardır.

Tablo 82'ye göre ortalamaların birbirine yakın olduğu görülmektedir. Ancak istatistiksel açıdan anlamlı farkın olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmak istenmiş ancak varyanslar homojen olmadığından ($0,00 < 0,05$) Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Tablo 84: Varyansların Homojenliği Testi

Levene istatistiği	sd1	sd2	İstatistiksel anlamlılık
29,533	3	287	,000

Tablo 85: Kruskal Wallis Testi

Ki kare	2,496
sd	3
İstatistiksel anlamlılık	,476

Tablo 85'e göre istatistiksel anlamlılık katsayısı olan $0,476 > 0,05$ olduğu için zümreler arasında ülkemiz işgücü piyasasında GİB ile ilgili bilgilerin yeterli olmadığı konusunda bir farklılık bulunmamakta; her zümre bu görüşe birbirine yakın ölçüde katılmaktadır. H15a hipotezi reddedilmiştir.

H16: Ücret ve çalışma koşulları eşit olması garanti edilse bile işçi sendikaları ve konfederasyonları GİB'yi desteklememektedir.

Bu hipotezin kabulü için ölçekte yer alan "GİB'yi, çalışanlara ücret ve çalışma koşulları konularında eşit davranılması güvence edildiği takdirde desteklerim" ifadesinin 3'ün anlamlı ölçüde üzerinde çıkması gerekmektedir. Bu ifadenin katılımcılardan aldığı puanın frekans dağılımı aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 86: Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	En düşük	En yüksek
ÖİBD	48	4,3542	,69923	,10092	2,00	5,00
İşveren	50	4,7200	,88156	,12467	1,00	5,00
İşçi	101	2,0700	1,24117	,12412	1,00	5,00
Akademik	91	3,9438	1,09087	,11563	1,00	5,00
Toplam	290	3,4948	1,50726	,08897	1,00	5,00

Tablo 86'ya göre katılımcıların bu ifadeye verdikleri ortalama puan 3,4948'dir. Bunun 3'e göre anlamlı ölçüde büyük olup olmadığının tespiti için t testi uygulanmıştır.

Tablo 87: T Testi

Test Değeri=3			
t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
5,561	290	,000	,49477

Tablo 87'ye göre istatistiksel anlamlılık katsayısı olan $0,00 < 0,05$ olduğu için katılımcıların bu konudaki görüşü 3'e göre anlamlı ölçüde büyük olup, olumludur şeklinde sonuca varılmıştır.

Katılımcıların genel olarak bu konudaki tutumu olumlu çıksa da, işçi sendika ve konfederasyonlarının bu değişkene verdikleri puanların ortalaması 2,0700 çıkmıştır. Bu değerin 3'ün anlamlı ölçüde altında olduğu görülmekte olup; t testi yapmaya gerek duyulmamıştır. H16 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 86'ya dikkat edilecek olduğunda bu değişkene ilişkin ortalamayı işçi sendikaları ve konfederasyonlarının puan ortalamasının düşürdüğü; bu zümre dışındakilerin puan ortalamalarının 3'ün üzerinde; hatta işveren sendikaları ve konfederasyonunun puanının 5'e oldukça yakın olduğu görülmektedir. Her ne kadar araştırma genelleme özelliği taşımasa da literatürde yer alan bilgiler, araştırmacının gözlemleri ve ampirik çalışma bulgularına dayanarak, ücret ve çalışma koşullarının eşit olmasının garanti edilmesi halinde bile işçi sendikaları ve konfederasyonlarının GİB'ye karşı olabilecekleri sonucuna varmak mümkündür.

H16a: Ücret ve çalışma koşullarına bağlı olarak GİB'nin desteklenip desteklenmemesi zümrelere göre farklılık göstermektedir.

Bu hipotezin testi için tek yönlü varyans analizi yapılmak istenmiş ancak Tablo 88'e göre varyanslar homojen olmadığından ($0,00 < 0,05$) Kruskal Wallis testi ile zümreler arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmıştır.

Tablo 88: Varyansların Homojenliği

Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
6,629	3	287	,000

Tablo 89’da yer alan Kruskal Wallis testi ile istatistiksel anlamlılık düzeyi, $0,00 < 0,05$ olduğu için zümreler arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 89: Kruskal Wallis Testi

Kikare	142,310
sd	3
İstatistiksel anlamlılık	,000

Tablo 90: Sıralar Tablosu

zümre		N	Ortalama farkı
GİB25	ÖİBD	48	184,19
	işveren	50	219,86
	işçi	101	71,87
	akademik	92	160,75
	Toplam	291	

Zümreler arasındaki farkın hangi zümrelerden kaynaklandığını belirlemek için yapılan Tamhane’s T2 testinde (Tablo 91) işçi sendikaları ve konfederasyonları ile akademik kesimin diğer zümrelerle ve birbirleri arasında anlamlı farklılığın bulunduğu görülmüştür. Yukarıda belirtilen sıralar tablosunda en olumlu tutumun işveren sendikaları ve konfederasyonları; en olumsuz tutumun ise işçi sendikaları ve konfederasyonlarına ait olduğunu görmek de mümkündür.

Tablo 91: Tamhane’s T2 Testi

(I) zümre	(J) zümre	Ortalama Farkları (I-J)	Standart Hata	İst. Anlamlılık	95% Güven Aralığı	
					Düşük Bağ	Yüksek Bağ
ÖİBD	işveren	-,36583	,16040	,140	-,7971	,0654

	işçi	2,28417(*)	,15997	,000	1,8573	2,7110
	akademik	,41035(*)	,15348	,050	,0003	,8204
işveren	ÖİBD	,36583	,16040	,140	-,0654	,7971
	işçi	2,65000(*)	,17592	,000	2,1800	3,1200
	akademik	,77618(*)	,17004	,000	,3213	1,2311
işçi	ÖİBD	-2,28417(*)	,15997	,000	-2,7110	-1,8573
	işveren	-2,65000(*)	,17592	,000	-3,1200	-2,1800
	akademik	-1,87382(*)	,16963	,000	-2,3249	-1,4227
akademik	ÖİBD	-,41035(*)	,15348	,050	-,8204	-,0003
	işveren	-,77618(*)	,17004	,000	-1,2311	-,3213
	işçi	1,87382(*)	,16963	,000	1,4227	2,3249

* Ortalama farkı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

H16a hipotezi kabul edilmiştir. H16 hipotezinde de belirtildiği gibi, bu değişkene ilişkin ortalama işçi sendikaları ve konfederasyonları tarafından düşmüştür. Araştırmaya katılan işçi sendikaları ve konfederasyonlarının her şekilde GİB'ye karşı olduklarını belirtmek mümkündür. Buradan asıl sorunun sadece işçilere eşit davranma ilkesinden kaynaklanmadığı; işçi sendikaları açısından farklı bakımlardan da GİB'nin istenmediği anlaşılmaktadır. Diğer sebeplerin başında ise GİB'nin işçi sendikalarını zayıflatacağı düşüncesinin geldiği tahmin edilmektedir.

H17: GİB'nin yasallaşması yönündeki tepkiler önyargılı bulunmaktadır.

Bu hipotezin kabulü için “mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ve GİB'nin yasallaşması yönündeki tepkileri önyargılı buluyorum.” ifadesinin anlamlı ölçüde 3'ün üzerinde çıkması gerekmektedir. Bu ifadenin katılımcılardan aldığı puanların frekans dağılımı aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 92: Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	En düşük	En yüksek
ÖİBD	48	4,2500	,95650	,13806	1	5
işveren	50	4,4800	1,11098	,15712	1	5
işçi	98	1,5204	,97631	,09862	1	5

akademik	91	3,1209	1,23680	,12965	1	5
Toplam	287	3,0000	1,60201	,09456	1	5

Katılımcıların bu ifadeye verdikleri ortalama puanın 3 olduğu görülmektedir. Bu nedenle katılımcılar GİB'ye yönelik tepkilerinin önyargılı değerlendirip değerlendirmedikleri konusunda kesin bir yargıya varılamamıştır. H17 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 92'ye bakıldığında GİB'ye yönelik tutumu olumlu olan işveren sendikaları ve konfederasyonu ile ÖİBD'ye üye şirketlerin bu ifadeye verdikleri puanın 4'ün üzerinde olduğu; işçi sendikaları ve konfederasyonlarının ise 1-2 arasında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan işçi sendikaları ve konfederasyonlarının GİB'ye yönelik tepkileri önyargılı olarak değil; haklı olarak gördüğü belirtilebilir.

Ayrı bir hipotez olarak belirtilmese de bu ifadenin zümrelere göre farklılık oluşturup oluşturmadığına bakılmıştır. Bunun için öncelikle varyansların homojenliği test edilmiştir.

Tablo 93: Varyansların Homojenliği

Levene İstatistiği	sd1	sd2	İstatistiksel anlamlılık
4,211	3	287	,006

Tablo 93'e göre istatistiksel anlamlılık katsayısı olan $0,06 < 0,05$ olduğu için varyansların homojen olmadığı görülmüş ve tek yönlü varyansa analizi yapılamayacağı anlaşılmıştır. Bu nedenle zümreler arasında farklılık olup olmadığının tespiti için Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 94: Kruskal Wallis Testi

Kikare	158,263
sd	3
İstatistiksel anlamlılık	,000

Tablo 94’de yer alan Kruskal Wallis testine göre istatistiksel anlamlılık katsayısı olan $0,00 < 0,05$ olduğundan zümreler arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Farklılığın hangi zümrelerden kaynaklandığının anlaşılması için Post Hoc testlerinden Tamhane’s T2 yapılmıştır.

Tablo 95: Sıralar Tablosu

zümre	N	Ortalama Sırası
ÖİBD	48	206,17
işveren	50	221,72
işçi	101	69,69
akademik	92	148,53
Toplam	291	

Tablo 96: Tamhane’s T2 Testi

zümre	(I) zümre	(J)	Ortalama Farkları (I-J)	Standart Hata	İst. Anlamlılık	95% Güven Aralığı	
						Düşük Bağ	Yüksek Bağ
ÖİBD	işveren		-,23000	,20916	,854	-,7920	,3320
	işçi		2,72959(*)	,16967	,000	2,2737	3,1855
	akademik		1,12912(*)	,18939	,000	,6223	1,6359
işveren	ÖİBD		,23000	,20916	,854	-,3320	,7920
	işçi		2,95959(*)	,18551	,000	2,4603	3,4588
	akademik		1,35912(*)	,20370	,000	,8134	1,9048
işçi	ÖİBD		-2,72959(*)	,16967	,000	-3,1855	-2,2737
	işveren		-2,95959(*)	,18551	,000	-3,4588	-2,4603
	akademik		-1,60047(*)	,16290	,000	-2,0341	-1,1669
akademik	ÖİBD		-1,12912(*)	,18939	,000	-1,6359	-,6223
	işveren		-1,35912(*)	,20370	,000	-1,9048	-,8134
	işçi		1,60047(*)	,16290	,000	1,1669	2,0341

* Ortalama farkı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 96’da görülen Tamhane’s T2 testine göre sadece ÖİBD’ye üye şirketler ile işveren sendikaları ve konfederasyonları arasında anlamlı farklılık yoktur. Bu

zümrelerin diğer zümrelerle ve akademik kesim ile işçi sendikaları ve konfederasyonları arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür.

Hipotezlerin sınanması sonucunda, genellikle olumlu tutum boyutlarına işveren sendikaları ve konfederasyonları, ÖİBD'ye üye şirketlerin katıldıkları görülmüştür, Akademik kesim olumlu tutum boyutlarının bazılarında katılsa da bazıları için kayıtsız kalmıştır. Ancak işçi sendikaları ve konfederasyonlarının GİB'yi desteklemedikleri, olumlu tutum boyutlarına dahi katılmadıkları görülmüştür. Bu durum şaşırtıcı olmayı; beklenen bir sonuçtur. Sonuçların literatür tarafından desteklenen nitelikte olduğunu belirtmek mümkündür.

6. TÜRKİYE İÇİN BİR MODEL ÖNERİSİ

Bilindiği gibi AB, ABD ve Kanada gibi gelişmiş ülkelerde GİB uzun yıllardır faaliyet göstermektedir. Bu sebeple bu sektör, zaman içerisinde serbest piyasa ortamında, küreselleşme ve yoğun rekabetin de etkisiyle bir anlamda kendi kendini şekillendirmiştir. Bu oluşum içerisinde belli konularda yasal müdahaleler gerekmiş ve onlar da ulusal mevzuatlarla düzenlenmiştir. Örneğin bir ÖİB'nin, kavram olarak GİB ile eşdeğer duruma gelmesi bir anda olmamıştır.

Bir çok faktörün etkisiyle geçici çalışmanın önem kazanması, ÖİB'nin en yoğun olarak bu istihdam türüne hizmet etmesiyle sonuçlanmıştır. Ülkemiz ise global açıdan bakıldığında bu oluşumun oldukça gerisindedir. Mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin sosyal taraflarca nasıl karşılanacağı, hükümetin bu konuda alacağı tedbirler net değildir. Sosyal bir tarafı oluşturan işçi sendikalarının tavrı belli olsa bile, işçi, işveren ve akademik kesimin konuya tam olarak bakışları zaman içerisinde netlik kazanacaktır.

Belirtilen sebeplerle bu oluşumu zamana bırakmak yerine önceden önerilen bir model içinde faaliyete geçirmek, hem konunun kabulünü hem de global anlamda

gelişmiş ülkelerle olan açığı kapatabileceği, en önemlisi de istihdama yarar sağlayabilirliği bakımından son derece önemli görülmektedir.

GİB ile ilgili olarak önceki bölümlerde yerli ve yabancı literatür araştırılmış ve özellikle ülkemiz için önerilecek modele literatür yönünden bilgi ve destek sağlayan konular şu şekilde belirlenmiştir:

- Başta AB olmak üzere GİB ile ilgili uygulama örnekleri,
- Uluslararası ve ulusal düzeyde yasal düzenlemeler,
- Çeşitli araştırmacıların yaptığı ampirik çalışmaların bulguları,
- Sayısal veri ve istatistiki bilgiler içerecek şekilde GİB'nin istihdama olan katkısı,
- Ülkemizdeki mevcut durumun uygulama ve yasal açılardan ele alınması.

Belirtilen genel çerçeve hem ampirik çalışma için hazırlanan ölçekteki ifadelerin oluşturulmasına, hem de çalışmanın sistematik şekilde ele alınmasına yardımcı olmuştur. Detayları çalışmanın alt bölümlerinde belirtilen model önerisinin ampirik çalışma bulgularıyla desteklenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda model önerisinin Yasal Unsurlar ve Uygulamaya Yönelik Öneriler olmak üzere iki ana kategoride ele alınması uygun görülmektedir.

- **Yasal Unsurların Belirlenmesi Aşamaları:**

- ILO sözleşmeleri ve ilgili AB Direktiflerinin incelenmesi
- AB ve OECD ülkelerindeki genel uygulamaların ve yasal düzenlemelerin incelenmesi
- İstihdam yapısı ülkemize benzer olan ve GİB kullanımı ile ilgili gelişmiş düzenlemelerin bulunduğu İspanya'daki uygulamanın incelenmesi
- Ülkemizdeki mevcut durumun hem literatür incelemesi hem de ampirik çalışmayla tespiti

- **Uygulamaya Yönelik Önerilerin Oluşturulma Süreci:**
 - Konu hakkında uzman uygulamacı ve akademisyenlerin görüşlerinin alınması
 - Anket sonucu ortaya çıkan verilerin değerlendirilmesi

Yukarıda maddeleri halinde belirtilen bir çok konu, çalışmanın ilk üç bölümünde ele alınmaya çalışılmıştır. Son bölümde yapılan ampirik çalışma bulgularıyla literatür taraması ile elde edilen bilgilerin yukarıda belirtilen çerçevede değerlendirilerek ülkemiz için uygun bir model önerisi yapılmaya çalışılmıştır.

6.1. MODELİN AMAÇLARI

GİB'ye yönelik olarak önerilecek olan modelin ana amacı, ülkemizde mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetinin yasallaşması sürecinde, bu faaliyet ve bunu yürütecek olan GİB ile ilgili yapılacak düzenlemelere yön vermek; yasallaşması sonrasında ise bu faaliyetin sistematik bir çerçevede, etkin şekilde yürütülmesinin sağlanması konusunda somut öneriler sunmaktır.

Modelin alt amaçları:

- GİB ile ilgili olarak tüm sosyal taraflarca kabul edilebilir, ülkemiz çalışma koşullarına uygun bir model önerisinde bulunmak,
- Mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ile ilgili yapılacak yasal düzenlemelerde, literatür ve ampirik çalışma bulgularıyla Yasa Koyucu'ya yön vermek,
- Uygulamaya yönelik olarak, mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin etkin şekilde kullanılabilmesi yönünde, sosyal taraflara (işçi, GİB, kullanıcı işletme) yardımcı olmak,
- GİB hakkında işgücü piyasasında yeterli bilgiye sahip olunmasını sağlamak,
- GİB'nin, kısa ve orta vadede ülkemiz çalışma yaşamında meydana getirebileceği değişiklikler hakkında öngörülerde bulunmak.

6.2. MODELİN ÖNEMİ

GİB ile ilgili olarak ülkemiz çalışma koşullarına uygun bir model önerisinde bulunmak, ulusal düzeyde çalışma yaşamımızın kalitesini ve istihdam oranını yükseltmeye yardımcı olmak; uluslararası düzeyde ise AB Müktesebatı ve ILO normlarına uyum sağlamak açısından önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra önerilen model, GİB aracılığıyla çalışmanın kaliteli olarak kabul edilmesini sağlayabilecek nitelikte olabilecektir. AB uygulamalarında da görüldüğü üzere GİB aracılığıyla çalışmada bu çalışma şeklinin kaliteli olarak kabul edilebilmesi için amaç şunlar olmalıdır:

- Nitelikli işgücünün istihdamının arttırılması,
- Dezavantajlı grupların çalışma yaşamına kazandırılması,
- Geçici çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, diğer çalışanlarla eşit haklara sahip olunmasının sağlanması,
- Geçici çalışanlara iş güvencesi temin edilmesi,
- Çalışma yaşamında esnekliğin arttırılması,
- Geçici çalışmanın yasalara uygun ve sistematik bir çerçevede gerçekleştirilmesi.

Önerilen model yukarıda belirtilen hususları içerdiğinden GİB aracılığıyla çalışmanın ve dolayısıyla GİB'nin sosyal taraflarca kabul edilebilir olmasını sağlayabilmek bakımından önemli görülmektedir.

Geçici iş ilişkisine aracılık yasal olmasa da uygulamada mevcuttur ve denetimi yeterli olarak yapılamamaktadır. Herhangi bir dava durumunda Yargı tarafından ele alınıp yasalar çerçevesinde karar verilmektedir. Zaten var olan bu uygulamaların yasal çerçevede sistematik olarak yapılması için GİB'nin kurulması yararlı olabilecektir.

6.3. MODELİN KAPSAMI

Bu bölümde ülkemiz için yapılacak model önerisi için, AB ülkelerinde yer alan yasal ve toplu sözleşme kapsamındaki düzenlemeler, ILO sözleşmeleri ve ilgili AB Direktifinde yer alan temel konular belirlenerek, bu konulara ilişkin öneriler geliştirilmeye çalışılmıştır. Günümüze kadar yapılan ancak bir türlü gerçekleştirilemeyen yasallaşma çabalarında, belirtilen konularla ilgili düzenlemelerin eksik kaldığı düşünülmektedir. Bu nedenle ilgili düzenlemelerin gerçekleştirilmesinin GİB'nin sosyal taraflarca kabulünü kolaylaştırabileceği ve belirsizlikleri ortadan kaldırabileceğine inanılmaktadır.

Aşağıda maddeler halinde, ülkemizde yapılacak yasal düzenlemelere ilişkin olarak, çalışma kapsamında yapılan literatür ve ampirik araştırma sonucunda öneriler getirilen konular aşağıda belirtilmiştir:

- GİB'nin yetkilendirilmesi
 - Kurucuda aranan özellikler
 - Finansal garanti
 - Çalışan işgücünde gerekli asgari nitelikler
- Üçlü sözleşme ilişkisine yönelik düzenlemeler
- Eşit davranma ilkesi (İstihdamdan yararlanmada fırsat eşitliği, eşit davranılması ve ayırım gözetilmemesi)
 - İstihdamdan yararlanmada fırsat eşitliği
 - Ücret adaleti
 - Sosyal haklardan yararlanma
 - Eğitimden yararlanma
 - Kariyer olanakları
 - Çalışma süresi ve diğer çalışma koşulları
- İş güvencesi
- Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı
- GİB'nin faaliyetlerine ilişkin sınırlamalar.

Belirtilen konuların önemli bir kısmı ILO'nun 181 sayılı sözleşmesi ve 188 sayılı tavsiye kararında da belirtilmiş olan ve sözleşmeye taraf ülkelerin kendi ulusal mevzuatlarında düzenlemeleri istenen konulardır. Ayrıca bu konulardaki sorumluluğun GİB ve kullanıcı işletme arasında ortak sorumluluk esasına dayandırılması gerektiği belirtilmektedir. Ülkemiz şu an 181 sayılı sözleşmeye taraf olmasa da, gelecekte taraf olma ihtimali bulunmaktadır. Ayrıca AB ülkelerinde de belirtilen maddeler gerek Direktif gerekse de ulusal mevzuatlarla düzenlenmiştir. Bu sebeplerle yapılacak yasal düzenlemelerin bu konuları da içermesi gerektiği göz önünde bulundurularak öneriler getirilmiştir.

Prof. Dr. Nuri Çelik, 4857 sayılı İş Yasası'nın kabulünün ardından yapılan Yeni İş Yasası Semineri'nde işçi sendikaları tarafından "kölelik" olarak nitelendirilen geçici iş ilişkisinin otel, lokanta, eğlence yerleri gibi iş yerlerinde ve bu işkolunda çok rastlanılan bir çalışma şekli olduğunu ve bu nedenle bu istihdam biçimini Kanun'a geçirmenin, kötüye kullanılmasını önleyecek sınırlamalar içerisinde uygulanmasını ve denetimin daha etkin yapılmasını sağlamak açısından önemli olduğunu belirtmiştir.⁶³⁷

GİB ile ilgili yapılacak olan yeni bir yasal düzenlemenin öncekiler gibi, mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin yürütülmesi ve GİB'nin faaliyetleri ile ilgili olarak hazırlanacak bir yönetmelik çerçevesinde uygulanacağı öngörülmektedir. Nitekim 5920 ve 6111 sayılı Yasa Tasarıları'nda yer alan düzenlemelerde Yasa Koyucu, bunu açıkça belirtmiştir.

6.4. GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NIN YETKİLENDİRİLMESİ

Belirtildiği gibi GİB, özel istihdam hizmetlerinin bir türü olmasına rağmen, geçici iş ilişkisi faaliyetini daha yoğun yapmaları sebebiyle birçok ülkede kavram olarak ÖİB

⁶³⁷ İstanbul Ticaret Odası, **Yeni İş Yasası Semineri**, Mega Ajans, İstanbul, 2004, s. 55.

yerine kullanılmaktadır. Ülkemizde mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ile ilgili önceki Yasa Tasarıları'nda genellikle "ÖİB'ye mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma izni verilmesi" denilmekte yani ülkemizde de bu faaliyetin ÖİB tarafından yapılacağı ifade edilmektedir.

Mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisini ülkemizde halihazırda faaliyet gösteren ÖİB'nin gerçekleştireceği, ayrı bir işletme olarak GİB kurulmayacağı düşünüldüğünden ilgili mevzuatta belirtilen kuruluş şartlarının burada da geçerli olacağı öngörülmektedir. Ancak aşağıda belirtilen şekilde daha ileri düzenlemelerin yapılması önerilmektedir.

Ülkemizde faaliyet gösteren ÖİB 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'na tabidir. ÖİB Yönetmeliği'ne göre kurucu ve çalışanlarda aranan nitelikler şu şekilde belirtilmiştir:

"Türk vatandaşı ve en az lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmaları ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde yönetim, nitelikli uzman personel, teknik donanım ve uygun bir işyerine sahip olmaları, iş ve işçi bulma aracılığı izni için on milyar lira tutarında katî ve süresiz banka teminat mektubu

AB ülkelerinde diğer özel girişimlerden farklı olarak ele alınan GİB'nin, kurucu ve çalışanlarında bazı niteliklerin aranması gerektiği yönündeki düzenlemenin yine AB uygulamalarının sonuçları ve tez kapsamında yapılan ampirik çalışma bulgularından yola çıkılarak ülkemiz için de geçerli olmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle GİB'nin yetkilendirilmesine ilişkin aşağıda belirtilen 3 alternatiften her birinin olumlu ve olumsuz yönleri belirtilmektedir:

- Ülkemizde mesleki anlamda geçici iş ilişkisi sadece bu işi yapmak üzere kurulacak GİB tarafından yapılmalıdır. Bu durumda ülkemizdeki mevcut ÖİB'nin bu faaliyeti yapması, kendi bünyelerinde yeni bir tüzel kişilik altında gerçekleştirilmelidir. Bu önerinin olumlu ve olumsuz yönleri aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 97: GİB'nin Yetkilendirilmesine Yönelik Alternatif Öneriler

Olumlu	Olumsuz
Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyeti, ÖİB'nin diğer faaliyetlerinden bağımsız şekilde gerçekleştirilebilir.	Sektöre girmek isteyen işletmeler açısından iş aracılığına yönelik sadece bu fonksiyonu yapabilme veya ayrı bir tüzel kişilik altında gerçekleştirilebilme şartı, sektörün genişlemesini olumsuz etkileyebilecektir.
GİB çalışanları sadece ilgili faaliyeti gerçekleştireceklerinden bu alanda daha etkin olabileceklerdir.	Girişimciler açısından maliyetli ve riskli olarak değerlendirilebilecektir.
GİB aracılığıyla çalışanların kayıt altına alınması ve bunlara ilişkin bilgilerin daha kolay ulaşılabilir olması sağlanabilecektir.	
Yukarıda belirtilen madde ile denetim mekanizmasının işlevselliği artırılabilir ve kayıt dışılığın önüne geçilebilecektir.	
Daha nitelikli işgücünün GİB aracılığıyla çalışmayı tercih etmesi sağlanabilecektir.	
Nitelikli işgücü talebi bu yolla karşılanabilecektir.	

- Mevcut veya yeni kurulacak bir ÖİB, bu faaliyeti diğer faaliyetlerden ayrı bir yönetim birimi altında yapmalıdır. (Örneğin Kelly Services “tempo-teams”) Bu öneriye ilişkin olumlu yönler, yukarıdaki öneri için belirtilen olumlu yönlerle benzerdir. Ancak olumsuz yönler aşağıda belirtilmiştir:
 - Mevcut ÖİB için organizasyon yapısının yeniden yapılandırılmasını gerektirebilecektir.
 - Söz konusu faaliyetin ayrı bir yönetim birimi altında yapılabilmemesinin denetimi ve tespiti zor olabilecektir. Bu nedenle zaman içerisinde ÖİB'nin diğer fonksiyonlarından ayrı olarak gerçekleştirilmeyecek ve tabloda belirtilen olumlulukların ortadan kalkmasına yol açabilecektir.

- Her ne şekilde yapılırsa yapılsın GİB açmak veya mevcut bir ÖİB'nin bu faaliyeti yürütmesi için yüklü miktarda finansal garanti bildirme, kurucu ve çalışanların işgücü seçme-yerleştirme alanında uzman ve deneyimli olduklarını belgeleme gibi ek şartlar aranmalıdır. Nitekim GİB'nin, diğer ÖİB türlerine göre, işçilerin iş güvencesi, eşit davranma ilkesi gibi konular sebebiyle daha fazla bir finansal yükümlülüğün altına girmesi söz konusu olabilecektir.

Bazı istisnalar dışında GİB'nin resmi bir üst makamdan alınan yetki belgesine dayalı olarak faaliyet göstereceği birçok AB ülkesinde yasal olarak düzenlenmiştir. Bu yetki belgesinin alınabilmesi için bazı şartlar gerekmektedir. Birçok ticari faaliyetten farklı olarak işe aracılık hizmetleri niteliği gereği uzmanlık gerektiren bir iştir. Bu nedenle kurucularda ve karar verme kademesinde yer alan kişilerde bazı niteliklerin bulunması gerekmektedir. AB'de kurucunun insan kaynakları yönetimi konusunda bilgi ve deneyim sahibi, iyi ahlaka sahip kişiler olmaları gerektiği yönünde düzenlemelerin bulunduğu önceki bölümlerde belirtilmişti. Aynı şekilde GİB'nin asıl kadrosunda (geçici olarak devredilmeyen) çalışanlarda da benzer özellikler aranmaktadır.

Ülkemizdeki mevcut duruma bakıldığında ÖİB kurucusunun lisans mezunu olması gerektiği ÖİB Yönetmeliği'nde belirtilmektedir. Çalışan işgücü için ise herhangi bir kriter belirlenmemiştir. Aslında serbest piyasa ekonomisi dahilinde faaliyet gösterecek özel işletmelerde emek arz ve talebi, bir müdahalede bulunulmadan belli bir süre içinde kendi gereksinimlerini piyasa koşullarına göre belirleyecektir. Bu durumda yoğun rekabet ortamında işletmeler, konusunda bilgi ve deneyim sahibi kişilerle çalışmayı, çalışanlar da kendi yeteneklerini geliştirebilecekleri işletmelerde istihdam edilmeyi tercih edeceklerdir. Ancak belirtildiği üzere burada yapılacak iş, niteliği gereği diğer özel işletmelere göre daha farklı olduğundan ve ülkemiz açısından düşünüldüğünde kötüye kullanıma açık bir sektör olabilirliği sebebiyle ilgili yönetmelikte öngörülenden daha detaylı bir düzenlemeye gerek olduğu düşünülmektedir. Kurucuda olmasa bile GİB'nin kendi işgücünde insan kaynakları,

davranış bilimleri, sosyoloji, psikoloji gibi alanlarda eğitimli ve işgücü seçme-yerleştirme konusunda tecrübe sahibi kişilerden oluşması gerekliliği yönünde bir düzenlemeye gerek duyulacağı öngörülmektedir.

GİB'nin, birçok ülkede resmi bir üst makamdan aldıkları yetki belgesine dayanarak faaliyet gösterdikleri ve yetki belgesinin ne sıklıkla, nasıl yenileceğinin detayları çalışma içinde belirtilmişti. Genellikle bu süre 1-3 yıl arasında değişmektedir. Ülkemizdeki mevcut ÖİB Yönetmeliği'nde yetki belgesinin üç yılda bir yenileceğine dair hüküm bulunmaktadır.

GİB kurmak isteyen girişimcilerden diğer ÖİB'ye kıyasla daha yüksek bir finansal teminat aranması şartı alternatif olarak önerilen bir husustur. Birçok AB ülkesinde GİB açmak için finansal teminat sunma şartı aranmaktadır. Kimi ülkelerde bu şart, daha sıkı düzenlemelere tabidir. Örneğin Fransa'da geçici olarak görevlendirmeler arasındaki boşluklarda işçilerin ücret ve diğer maddi karşılıklarının ödenebilmesinin garanti altına alınabilmesi amacıyla her yıl yenilenen bir finansal teminat sunma şartı bulunmaktadır.⁶³⁸

GİB'nin 2004 yılında yasal hale geldiği Yunanistan'da bu işletmelerin yetki belgesi alabilmesi için 176,000 Euro sermaye ile anonim ortaklık olarak kurulması şartı bulunmaktadır. İspanya'da istenen teminat miktarı yıllık asgari ücretin 25 katı kadardır. Portekiz'de ise yıllık asgari ücretin 200 katına denk gelen 74,000 € finansal teminat şartı ile sektöre girmek mümkündür.⁶³⁹ Belirtilen tutarlar 2006 yılına aittir.

Model önerisi ile ilgili oluşturulan tutum ölçeğinde GİB açma kriterleri ile ilgili bazı ifadeler yer almaktadır. Bu ifadeler ölçekteki sıra numaraları ile birlikte, aşağıda belirtilmiştir:

⁶³⁸ Storrie, a.g.e., s. 5.

⁶³⁹ Arrowsmith, a.g.e., s. 19.

GİB34: GİB açmak için kurucular ve çalışanlarda belli kriterlerin bulunması gerekmektedir.

GİB35: GİB çalışanlarının işgücü seçme ve yerleştirmede uzman kişilerden oluşması gerekmektedir.

Tablo 98: Tanımlayıcı İstatistikler

	GİB34	GİB35
Ortalama	4,1503	4,0528
Std. Sapma	1,09630	1,24152
Varyans	1,202	1,541
En düşük	1,00	1,00
En yüksek	5,00	5,00

Tablo 98'e göre her iki öneriye ilişkin tutum ortalamalarının 4'ün biraz üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların bu iki öneriyi destekledikleri anlaşılmaktadır. Aslında ÖİB açma konusunda bu kriterler bir ölçüde ülkemizde bulunmaktadır. GİB konusunda biraz daha ileri seviyede şartlar aranması gerektiği düşünülmektedir.

6.5. ÜÇLÜ SÖZLEŞME İLİŞKİSİNE YÖNELİK DÜZENLEMELER

Bilindiği gibi GİB aracılığıyla çalışma, GİB-kullanıcı işletme ve GİB-işçi arasında kurulan üçlü bir sözleşme ilişkisine dayanmaktadır. Bu sözleşme ilişkisinde uygulamaya yönelik olarak netleşmeyen bazı durumlarla karşılaşılmaktadır. Üçlü sözleşme ilişkisi için açıklığa kavuşturulması gereken konuların aşağıdaki konular olduğu düşünülmektedir:

- GİB aracılığıyla çalışan işçinin asıl işverenin kim olacağına yönelik sorunun giderilmesi
- GİB ile geçici işçi arasındaki sözleşmenin niteliği (belirli süreli veya belirsiz süreli)
- Kullanıcı işletme ile geçici işçi arasındaki iş ilişkisinin süresi

- GİB aracılığıyla çalışmanın içerdiği üçlü ilişkide işçinin haklarının kim tarafından ve ne şekilde verileceği karmaşasının çözülmesi

2008/104/EC sayılı AB Direktifi bu konulara genel olarak açıklık getirmiştir. Bunlardan en önemlisi işçinin asıl işverenin kim olacağıdır ki, Direktif bunun GİB olacağını belirtmektedir.

Hukukumuzda geçici çalışmadan doğan üçlü sözleşme ilişkisi incelendiğinde iş sözleşmesinin en başta işveren ve işçi tarafından kendi iradeleri dahilinde kurulduğu görülmektedir. Daha sonra İş Kanunu hükümleri doğrultusunda işçinin onayı alınıp yeni bir işveren hukuki ilişkiye dahil olmaktadır. Bazı akademisyenlere göre burada iş sözleşmesi temel niteliğini kaybetmemekte, sadece sözleşmenin işveren tarafı çoğalmaktadır.⁶⁴⁰

İşverenler işçi ile ayrı bir sözleşme yapmamakta, tek bir sözleşmeden doğan hak ve yükümlülükleri paylaşmaktadırlar. Ancak burada işverenlerin üstlendikleri hak ve yükümlülüklerin bireysel iş hukuku hükümleri açısından ele alınması gerektiği kanısında olan hukukçular bulunmaktadır. Bireysel iş hukuku hükümlerine göre iki işverenin ortak sorumluluk yükümlülüğü bulunmaktadır.⁶⁴¹

GİB aracılığıyla çalışmada üçlü sözleşme ilişkisinin açıkça düzenlenebilmesi için 2008/104/EC Direktifinde olduğu gibi bazı kavramların net olarak tanımlarının yapılması gerektiği düşünülmektedir. Bunlar aşağıda belirtilmiştir:

- **Geçici işçi:** GİB tarafından kullanıcı işletmenin işyerinde ve onun yönetim ve gözetiminde olmak üzere belli bir süre için görevlendirilen kişidir.
- **Kullanıcı işletme:** GİB ile yaptığı sözleşme gereği, belli bir süre kendi bünyesinde çalıştırmak için GİB'den işçi istihdam eden işletmedir.
- **GİB:** Başka işletmelerde belli bir süre çalıştırmak üzere işçi istihdam eden tüzel kişilerdir.

⁶⁴⁰ Zeytinoğlu, a.g.m., s. 122.

⁶⁴¹ Zeytinoğlu, a.y.

GİB aracılığıyla çalışmada karşılaşılan sorunlardan biri, işçinin asıl işverenin kim olduğudur. 2008/104/EC Direktifi konuya açıklık getirerek, işçinin asıl işverenin GİB olduğunu belirtmiştir. Ülkemizde yapılacak bir yasal düzenlemede de GİB'nin işçinin yasal işvereni kabul edilmesi ve bunun açıkça belirtilmesi, işçinin haklarının korunması ve dava durumlarında karar vericiye açıklık getirmesi bakımından oldukça önemli görülmektedir. Nitekim bireysel iş hukukunun belli alanlarında ortak sorumluluk ilkesi esaslı olsa da, kıdem tazminatı, yıllık izin vb. hakların işçiye kim tarafından verileceği konusu açıklık kazanmış olacaktır.

GİB ile geçici işçi arasında yapılan sözleşmenin kural olarak iş sözleşmesi; GİB ile kullanıcı işletme arasında yapılacak sözleşmenin ise vekalet sözleşmesi niteliğinde olması gerekmektedir. GİB ile kullanıcı işletme arasında herhangi bir sözleşme ilişkisi bulunmamaktadır.

GİB ile işçi arasında kurulacak iş sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olup olmaması konusunda AB ülkelerinde farklı uygulamalar bulunmaktadır ancak bazı ülkeler belirsiz iş sözleşmesi yapılmasını öngörmektedir. Böyle bir düzenlemeye gidilmesindeki amacın, GİB aracılığıyla çalışan işçilerin iş güvencesi ve buna bağlı bazı haklarının korunması olduğunu düşünmek mümkündür.

Portekiz ve Belçika'da GİB çalışanı ile kullanıcı işletme arasındaki sözleşmenin süresi, yapılacak işin yapılma sebebine bağlı olarak belirlenmektedir. Örneğin geçici olarak beklenmeyen iş artışı durumlarında bu süre 12 ay olarak belirlenmiş, resmi makamın onayı ile en fazla 24 aya kadar uzatılabilmesi öngörülmüştür. Dönemsel işler için bir yıl içinde 6 ay olarak belirlenmiştir.⁶⁴²

Ülkemizde yapılacak yasal düzenleme için GİB ile işçi arasında yapılacak olan sözleşmenin belirli süreli veya belirsiz süreli olmasının olumlu ve olumsuz yönleri bulunmakta olup; bunlar aşağıdaki tabloda karşılaştırmalı olarak gösterilmiştir.

⁶⁴² Arrowsmith, a.g.e., s. 24.

Tablo 99: GİB ile İşçi Arasında Yapılacak Sözleşmenin Niteliğinin Olumlu- Olumsuz Yönleri

Belirli İş Sözleşmesi		Belirsiz İş Sözleşmesi	
Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
İşverenler açısından bu iş ilişkisinin tercih edilebilirliğini arttırabilecektir.	İşçiler açısından düşük iş güvencesi oluşturabilecektir.	İşçiler açısından iş güvencesi sağlayacaktır.	İşverenler açısından işten çıkarma maliyet ve yaptırımlarının yüksek olması sebebiyle tercih edilmeyebilecektir.
	İşçilerin yıllık izin, kıdem tazminatı gibi haklardan yoksun olmalarını sağlayabilecektir.	İşçinin aidiyet duygusunu arttırabilecektir.	Yukarıdaki maddeye bağlı olarak işverenler doğrudan geçici çalışmaya yönelebilecek ve GİB'nin geçici çalışmada kayıt dışılığı azaltıcı etkisi yok olabilecektir.

Tablo 99'da görüldüğü gibi her iki alternatifin de olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. En uygun kararın belirlenmesi, etkin bir fayda-zarar analizinin yapılması ile mümkün olabilecektir. İşçiler açısından bakıldığında belirsiz süreli iş sözleşmelerinin yapılması, iş güvencesini arttıracığından daha olumlu görülmektedir. Ancak bu durum işverenlerin tercih etmeyeceği bir durum olabilir. İşverenler açısından bakıldığında belirli süreli iş sözleşmesi yapılması daha uygun olabilecektir. Sözleşmenin sürekli olarak belirli süreli sayılması işçiler açısından iş güvencesinden yoksun bir çalışma biçimini doğurabilecektir.

Ülkemizdeki düzenlemeye bakılacak olduğunda; 4857 sayılı Kanun'un 7. maddesine göre "geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en

fazla iki defa yenilenebilir.” hükmü yer almaktadır. GİB’nin yasallaştırılması için yapılan Yasa teklif ve tasarılarında da (5920 ve 6111 sayılı yasalarla getirilmek istenen düzenlemeler) bu iş ilişkisinin 18 ayı geçemeyeceği öngörülmüştür. Ancak 18 ayın bitiminde söz konusu iş ilişkisinin tekrarı halinde, sözleşmenin belirsiz süreli sözleşme sayılacağı anlaşılmaktadır.

6.6. İŞ GÜVENCESİ

İş güvencesi konusu, yukarıdaki bölümde anlatılan GİB aracılığıyla çalışanların, GİB ile aralarındaki sözleşmenin belirli-belirsiz süreli sözleşme olması ile yakından ilişkilidir.

ILO’nun 181 sayılı sözleşmesinde, GİB tarafından işçilerin korunmasına yönelik olarak aşağıda belirtilen konuların, sözleşmeye taraf ülkelerin mevzuatlarında düzenlenmesi gerektiği belirtilmektedir:

- Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı
- Asgari ücret
- Çalışma süresi ve diğer çalışma koşulları
- Sosyal güvenlikle ilgili yasal haklar
- Eğitimden yararlanma
- İş sağlığının ve güvenliğinin korunması
- Tazminat ödenecek haller:
 - İş kazaları ya da hastalıkları
 - İflas ve aciz hali
- Doğum ve aile yardımı ile annelik ve ebeveynliğin korunması

Belirtilen konular aynı zamanda 181 sayılı sözleşmenin 12. maddesine göre GİB ile kullanıcı işletmenin ortak sorumluluk alanları olarak kabul edilmiştir.

Ülkemizde iş güvencesi hükümleri, 4857 sayılı Yasa'nın 18, 19, 20 ve 21. maddelerinde düzenlenmiştir. 18. maddeye göre “otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.” ibaresi yer almaktadır. Buna göre iş güvencesinin, belirsiz süreli sözleşme ile çalışanları kapsadığı görülmektedir. Dolayısıyla GİB ile işçi arasında belirsiz süreli sözleşme yapılacağı yönünde bir düzenleme, işçi açısından ilgili maddelerde belirtilen diğer şartların da sağlanması durumunda iş güvencesi sağlayabilecektir. Ancak bu durumun özellikle işverenler açısından oluşturabileceği olumsuzluklar bir önceki bölümde belirtilmiştir.

GİB aracılığıyla çalışanlara yönelik iş güvencesi sağlamak açısından daha AB ülkelerinde farklı modeller mevcuttur. Söz konusu modellerin bu çalışma şeklinin hem işverenler hem de işçiler açısından tercih edilebilen ve işçileri en az seviyede zarara uğratacak şekilde olması amaçlanmıştır. Örneğin İtalya, Polonya ve İsveç'te GİB aracılığıyla çalışma, belli süre yapıldıktan sonra belli bir bekleme süresi koşulu bulunmakta; bekleme süresinin sonunda işçinin aynı kullanıcı işletme tarafından tekrar görevlendirileceği belirtilmektedir.⁶⁴³ Ancak her düzenlemenin kendi içinde barındırdığı birtakım sorunlar bulunmaktadır. Buradaki temel sorunun, işçinin bekleme süresi boyunca ücret alıp alamayacağı; alacaksa kimden alacağı gibi konular olacağı düşünülmektedir.

Hollanda'da aşamalı sistem bulunmaktadır. Buna göre, çalışanların geçici olarak çalıştıkları süre uzadıkça maaşları da artmakta ve belli bir süre sonra sürekli istihdama geçirilmeleri zorunlu tutulmaktadır. Bu durumda hem ücret eşitliği sağlanırken hem de iş güvencesi sağlanmış olmaktadır. Almanya'da ise işçi ile ardışık olarak 3 kez sözleşme imzalanması halinde işçinin sürekli olarak istihdam edilmesi şartı bulunmaktadır.⁶⁴⁴ İtalya ve Almanya'da yasalar, GİB ile arasında

⁶⁴³ Graaf-Zijl, Berkhout, **a.g.e.**, s. 7.

⁶⁴⁴ EUROFOUND, **a.g.m.**, (Çevrimiçi)

belirsiz süreli iş sözleşmesi bulunan işçilere, görevlendirmeler arasında işsiz kalınan zamanlar için de ücret ödenmesini düzenlemiştir.⁶⁴⁵

Çalışma içerisinde ayrıntılı olarak incelenen İspanya’da, GİB aracılığıyla çalışan işçinin en fazla ne kadar süreyle kullanıcı işletme tarafından görevlendirileceği GİB’nin kullanım sebebine bağlı olmaktadır. Örneğin beklenmeyen sipariş artışları, iş yükündeki olağandışı artışlar gibi durumlarda işçi en fazla 6 ay; geçici olarak işten ayrılanların yerine ise en fazla 3 ay süreli olarak çalıştırılabilmektedir. Sürenin bitiminde sözleşme tekrarlanırsa iş akdi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilmektedir.⁶⁴⁶

Yukarıda belirtilen bilgiler çerçevesinde AB ülkelerindeki örnekler ve ülkemizde GİB’nin yasallaştırılması sürecinde oluşturulan tasarılar da belirtilen düzenlemeler kapsamında, işçilerin iş güvencesine yönelik olarak 4 alternatif öneri, olumlu ve olumsuz yönleri ele alınarak aşağıda belirtilmiştir:

- **Belli bir süre sonra tekrarlanan iş ilişkisinin belirsiz süreli olması:** Birçok AB ülkesinde benimsenen bir uygulamadır. Ülkemizde de şu ana kadar yapılan yasallaşma çalışmalarında yer alan tasarılar da benzer düzenlemeye yer verilerek; bu iş ilişkisinin 18 ayı geçemeyeceği belirtilmiştir. 4857 sayılı Yasa’nın 11/2. maddesi uyarınca, tasarılar da açıkça düzenlenmese bile 18 ayı geçmesi halinde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı anlaşılmaktadır. Ancak burada işçi ile kullanıcı işletme arasında herhangi bir iş sözleşmesi olmadığından, belirsiz süreli olarak sayılacak iş sözleşmesi GİB ile işçi arasında olacaktır. Bu nedenle karışıklık oluşturması için ilgili yasal düzenleme içerisinde bu hususun açıkça belirtilmesi gerektiği önerilmektedir.
- **Belli bir bekleme süresi şartı getirilmesi:** İtalya, Polonya, İsveç gibi bazı AB ülkelerinde GİB aracılığıyla belli bir süre örneğin 36 çalışma yapılması

⁶⁴⁵ Storrie, a.g.e., s. 45.

⁶⁴⁶ Act 14/1944 of 1 June Regulating Temporary Work Agencies.

halinde 36 ay veya bir yıl gibi bir süre bekleme süresi şartı getirilmiştir. Aslında bu düzenleme ile, iş güvencesinden ziyade, işçileri kötü niyetli uygulamalara karşı korumak amacıyla yapıldığı düşünülmektedir. Benzer şartın ülkemiz için de uygulanmasının, işçileri kötü niyetli uygulamalara karşı koruyabileceği gibi, takibinin zor olabileceği ve karışıklık yaratabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

- **Asgari süre şartı getirilmesi:** AB ülkelerinde bu yönde bir düzenleme yoktur. Çalışma kapsamında alternatif olarak sunulan GİB aracılığıyla çalışmada en az 3 veya 6 ay bu iş ilişkisinin sürdürülmesi önerisi ile bu çalışma şeklinin çok kısa sürelerle yapılmasının önlenmesi ve en azından işçiye belli bir süre iş güvencesi sağlanması amaçlanmaktadır. Bazı AB ülkelerinde GİB aracılığıyla çalışmanın 1 aydan az gibi oldukça kısa sürelerle yapıldığı görülmektedir. Bu durumun özellikle nitelikli işgücü arzı ve talebinin GİB aracılığıyla çalışma tercih etmeyeceği yönünde olumsuz şekilde etkileyeceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra bu denli az sürelerle çalışmaya izin verilmesi durumunun bu çalışma şeklinin kötüye kullanımını doğurabileceği ve kalitesini bozabileceği düşünülmektedir. Belirlenecek asgari sürenin, işverenlerin de GİB’den yararlanmada olumsuz etkilemeyecek bir süre olarak düzenlenmesi önemli görülmektedir.

GİB’ye ilişkin tutum araştırması kapsamında yapılan öneriler içinde bu konu yer almış ve katılımcıların bu öneriye ilişkin tutumları ölçülmeye çalışılmıştır. Bu amaçla ankette yer alan “GİB aracılığıyla çalışmada asgari bir süre şartı getirilmelidir” ifadesine katılımcıların verdikleri ortalama puan, genel olarak ve zümreler bazında aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 100: Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
ÖİBD	48	3,7292	1,06670	,15397
işveren	48	2,6667	,95279	,13752

işçi	98	3,0102	1,51620	,15316
akademik	90	3,7556	,92786	,09781
Toplam	284	3,3099	1,26202	,07489

Tablo 100'e göre katılımcıların genel olarak bu değişkene verdikleri puan ortalamasının 3,3099 olduğu görülmektedir. Bu puanın 3'ün anlamlı ölçüde üzerinde olup olmadığının, dolayısıyla katılımcıların bu öneriyi destekleyip desteklemediklerinin anlaşılması için t testi yapılmıştır.

Tablo 101: T Testi

Test Değeri = 3			
t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
4,138	283	,000	,30986

Tablo 101'e göre istatistiksel anlamlılık değeri $0,00 < 0,05$ olduğundan 3,3099 değeri 3'e göre önemli ölçüde büyüktür. Buna göre katılımcılar genel olarak bu öneriyi desteklemektedir sonucuna varılmıştır. Tablo 100'de dikkati çeken bir nokta olarak, işveren sendikaları ve konfederasyonunun 3'ün altında puan vermiş olmalarıdır. Bunun sebebi olarak, işveren sendikaları ve konfederasyonlarının GİB'nin faaliyetlerinde kısıtlama yapılmadan yürütmesini istediklerini belirtmek mümkündür. Diğer zümreler göre GİB'ye ilişkin tutumu oldukça olumlu sayılabilecek bu zümrenin, GİB'nin sınırlı olarak faaliyet göstermesine ilişkin diğer önerileri desteklemediği de görülmektedir.

İşçilerin bu iş ilişkisinden zarar görmemeleri amacıyla ve de çalışma yaşamının kalitesi gözetilerek gerçekleştirilen ve katılımcılar tarafından da desteklendiği görülen bu önerinin, Yasa Koyucu tarafından değerlendirilmesinin önemli olabileceği düşünülmektedir. Bu sayede GİB aracılığıyla çalışmada belli bir iş güvencesi sağlanmış olabilecektir.

6.7. EŞİT DAVRANMA İLKESİ

EŞit davranma ilkesi GİB aracılığıyla çalışan işçilerin kullanıcı işletmede kendilerine eşdeğer diğer çalışanların ücret, sosyal olanaklar ve diğer çalışma koşullarını içermektedir. Bunlar maddeler halinde aşağıda belirtilmiştir:

- Ücret eşitliği (aynı ya da benzer işi yapan sürekli işçilerle aynı ücretin ve diğer maddi karşılıkların alınması)
- Çalışma süresi ve diğer çalışma koşullarında eşitlik
- İstihdam olanaklarından yararlanmada fırsat eşitliği(belirsiz süreli işlere baŐvurmada geçici işçilere de olanak tanınması)
- Eğitim-geliştirme fırsatından yararlanma
- Sosyal haklardan yararlanma
- Kariyer olanaklarından yararlanma (daha üst pozisyonlara geçebilme Şanslarının olması vb.)
- Sosyal haklardan yararlanma (kantin, servis, kreŐ vb.)

EŞit davranma ilkesi GİB ile ilgili Avrupa Komisyonu'nun 2008/104/EC sayılı Direktifinde ve 181 sayılı ILO sözleşmesinde de önemle üzerinde durulan bir konudur. Aslında 2008/104/EC sayılı Direktifin amacı, GİB aracılığıyla çalışanlara eşit davranılmasının sağlanması ve çalışma koşullarının iyileŐtirilmesidir. Her iki düzenlemede de eşit davranma ilkesinin kapsadığı önemli hususlar yukarıda maddeler halinde belirtilmiştir. Bunların her birine yönelik öneriler aşağıda ele alınmıştır.

- **Ücret eşitliği:** GİB aracılığıyla çalışanlara yönelik eşit davranma ilkesinin en önemli konusunu ücret adaletinin oluşturduğunu belirtmek mümkündür. Çalışmanın ikinci bölümünde de belirtildiği gibi AB ülkelerinin mevzuatlarındaki belirgin farklılıklardan ötürü Avrupa Parlamentosu eşit davranma ilkesine bazı istisnalar getirmek durumunda kalmıştır. Buna göre

üye devletler, GİB ile belirsiz süreli iş sözleşmesi olan ve görevlendirmeler arasında belirli bir ödenek alan geçici işçiyi ücret bakımından eşit işleme tabi tutma zorunluluğunu sosyal taraflara da danışarak kaldırılabilir.⁶⁴⁷ Ancak bu düzenlemenin toplu pazarlık sistemi gelişmiş ülkelerde işçinin lehine yapılmış bir düzenleme olduğu düşünülmektedir.

Toplu pazarlık sistemi gelişmiş ülkelerde GİB aracılığıyla çalışanlara yasalarda öngörülenden daha yüksek ücret alabilecekleri şekilde toplu iş sözleşmelerinin yapıldığı görülmektedir. Örneğin İsveç'te GİB aracılığıyla çalışanlara çalışma süreleriyle ilgili bir güvence sunulmaktadır. Ülkede sektör içi düzeyde yapılan toplu sözleşmelerle işçiler, tam süreli olarak çalışanların ücretlerinin en az % 80'ini alacak şekilde çalışma sürelerini düzenlenmektedir.⁶⁴⁸

Yunanistan'da 2004 yılından bu yana faaliyet gösteren GİB aracılığıyla çalışanlara, toplu sözleşme ile aksi kararlaştırılmadığı sürece, eşdeğer nitelikteki diğer çalışanlarla eşit ücret ve diğer hakların verilmesi yasalarla düzenlenmiştir.⁶⁴⁹

Ülkemiz açısından değerlendirildiğinde şu ana kadar yapılan yasal düzenleme çalışmalarında ücret eşitliği konusuna ayrıca değinilmediği görülmektedir. AB ülkelerinin çoğunda, işçinin kullanıcı işletmelerde görevlendirildiği sürelerin dışında kalan boşluklarda da işçiye asgari bir ücret ödenmesi yükümlülüğü bulunduğu görülmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesi başlığını taşıyan 5/2. maddesinde "işveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz" hükmü yer almaktadır.

⁶⁴⁷ Uşen, **a.g.m.**, s. 177.

⁶⁴⁸ Storrie, **a.g.e.**, s. 46.

⁶⁴⁹ **A.e.**, s. 22.

Yukarıda belirtilen madde gereğince GİB aracılığıyla çalışacak işçi ile aynı ya da benzer işleri yapan işleri yapan sürekli statüdeki işçilerin de eşit ücret almaları gerekmektedir. Oysa ülkemizde birçok ülkede olduğu gibi geçici işçilerin ücretlerinin aynı işi yapan diğer işçilerden oldukça düşük olduğu bilinmektedir. Burada denetim mekanizmasının da etkin olmayışı bu sorunu ortaya çıkarmış olabilmektedir. Bu nedenle söz konusu maddenin GİB ile ilgili yapılması öngörülen yönetmelikte ayrıca ele alınarak belli bir şartın konulması gerektiği önemli görülmektedir. Hollanda'daki gibi aşamalı sistem ideal bir sistem olarak görülse de, bunun ülkemize çok uygun olmayacağı, takibinin güç olabileceği düşünülmektedir. Yasalarda yer alan hükümlerin etkin şekilde yürütülmesinde, kötü niyet unsurunun bulunmaması ve denetim mekanizmasının da etkin işlemesi gerektiği unutulmamalıdır.

Ücret eşitliği ilgili yönetmeliğe bu yönde hüküm konması, yaptırımların belirtilmesi ile bir ölçüde sağlanabileceken; ücretin belli bir süre devamlılığı açısından görevlendirme süresinin bitmesinden itibaren GİB tarafından işçiye belli bir süre asgari bir ücret ödeme yükümlülüğü getirilmesi önerilmektedir. Belirtilen öneri AB ülkelerinin bazılarında bulunmaktadır. Öte yandan, çalışmanın ikinci bölümünde de belirtildiği gibi, katı düzenlemeler içeren ülkelerde ise bu tür bir iş aracılığını iktisadi bir faaliyet olarak gerçekleştirmek isteyen girişimcilerin, bunu büyük bir maliyet unsuru olarak görebilecekleri ve GİB sektörünün bu durumdan olumsuz olarak etkilenebileceği öngörülmektedir.

- **Diğer konularda eşitlik:** Yukarıda maddeler halinde belirtilen istihdam olanaklarından yararlanma, eğitim ve kariyer geliştirmede eşitlik, sosyal haklardan yararlanmada eşitlik gibi konular 2008/104/EC Direktifinde genel hatlarıyla düzenlenmiş olup; ileri seviyede düzenlemeler ulusal mevzuatlara bırakılmıştır.

Belirtilen maddeler dahilinde istihdamdan yararlanmada fırsat eşitliği, 2008/104/EC Direktifi'nin 6. maddesinde düzenlenmektedir. Bu maddeye

göre kullanıcı işletme tarafından açık pozisyonlara eleman alımında, terfilerde GİB çalışanlarına da diğer çalışanlarla eşit haklar tanınacaktır. İlgili pozisyonlar çeşitli yollarla (ilan, duyuru vb.) bu çalışanlara duyurulacaktır. Benzer şekilde eğitim-geliştirme faaliyetlerine GİB aracılığıyla çalışanlar da dahil edilecektir. Bu konularda GİB'nin de denetleyici rol üstleneceği de belirtilmektedir. Aynı şekilde terfi ve diğer kariyer olanaklarından yararlanmada da eşitlik söz konusudur.

AB ülkelerinde eşit davranma ilkesi gereğince önem verilen bir diğer konu ise GİB aracılığıyla çalışanların eğitim-geliştirme faaliyetleridir. Önemli ölçüde kurumsallaşmış olan GİB, uzmanlık gerektiren belli işlerde geçici olarak görevlendirecekleri çalışanlar için kısa süreli eğitim-geliştirme programları düzenlemektedir. Ayrıca bu eğitim programlarının düzenlenmesinde yetenek testleri de uygulamaktadırlar.⁶⁵⁰ Ancak bu faaliyetlerde yasal zorunluluklar olmamakta; sektörde rekabet avantajı elde etmek isteyen GİB'nin yönetsel kararları doğrultusunda gerçekleştirilmektedir.

Her ne kadar eğitim-geliştirme faaliyetlerine katılmada GİB aracılığıyla çalışanlara eşit muamele yapılacağı yönünde düzenleme varsa da, ileri seviyede düzenlemelerin ülkeler göre değiştiği ve özellikle toplu sözleşmelerle birçok düzenleme getirilmiştir. Birçok AB ülkesinde GİB aracılığıyla çalışanların eğitim-geliştirme faaliyetleri için belli bir bütçe ayrıldığı görülmektedir.⁶⁵¹ Yapılan model önerisi kapsamında GİB açmak için belli bir finansal teminatın miktarı, GİB aracılığıyla çalışacakların, GİB tarafından sağlanması gereken eğitim-geliştirme harcamalarını kapsayacak şekilde olmalıdır.

Servis, yemek, yıllık izin, tatil gibi haklardan yararlanılması konusunda GİB aracılığıyla çalışanlara ayrımcılık yapılamayacağı ilgili Direktifte düzenlenen

⁶⁵⁰ ILO, *The Role of Private Employment Agencies.....*, s. 16.

⁶⁵¹ Storrie, *a.g.e.*, s. 17.

bir diğerk husustur. Bunun da detayları ulusal mevzuatlara bırakılmıştır. Ülkemiz için yapılacak yasal düzenlemede bu konunun ilgili yönetmelik veya Yasa'da açıkça belirtilmesi gerektiği düşünölmektedir.

6.8. ÖRGÜTLENME VE TOPLU PAZARLIK HAKKI

Örgütlenme ve toplu pazarlık yolu ile düzenlemeler yapılacak konular ILO tarafından şu şekilde sıralanmıştır:

ILO'nun belirtilen sözleşme ve tavsiye kararında toplu sözleşmeden yararlanma ve örgütlenme hakkı, iki işveren arasında bölüştürölmesi gereken konulardır. Ancak bu durum ölkemizde bazı karışıklara yol açabileceğinden daha büyük tepkilerle karşılaşılabilir. Ülkemizdeki mevcut durum çerçevesinde bu konuya ilişkin öneriler aşağıda belirtilmiştir:

Sendikaların GİB'ye karşı olmalarının önemli bir sebebi de işçi örgütlenmelerini zorlaştıracığı görüşüdür. Toplu İş Hukuku hükümleri sadece ilk işveren ile işçi arasında uygulanacaktır. Aksi takdirde işçinin hem ilk, hem de geçici olarak gittiği işyerindeki sendikalarla ilişkili bulunması gerekirdi. Buna karşılık fiilen çalışılan yeni işyerinde yapılan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden, işçi o işyerinin işçisi olmadığından yararlanamayacaktır. Ancak ilk işverenden alacağı temel ücretin yanında, yeni işverenin verebileceği prim veya ikramiye gibi yan ödemelerden, yeni işverenin vermesi halinde yararlanması mümkündür.⁶⁵²

İşçiyle yapılacak sözleşmede açıkça belirtilmemişse bu yan ödemeler, fiilen çalışılan işyerindeki toplu sözleşmesi gereği ödeniyorsa bu durumda ortaya sorun çıkabilecektir. İşverenin işçiye karşı yükümlölüklerinden biri de eşit davranmasıdır. Bu eşitlik hem maddi alanda, hem de kişisel alanda olmalıdır. Diğerk işçilerin yan

⁶⁵² Zeytinoğlu, a.g.m., s. 122.

ödeme aldığı yerde onlarla aynı işyerinde aynı işi yapan işçiye de, koşullar uygun ise anılan ödemelerin yapılması gerekmektedir.⁶⁵³

Asıl işverenin işyerinde toplu iş sözleşmesi uygulanmakta ise, işçinin iş sözleşmesi devam etmekte olduğundan, buradan doğacak tüm haklardan yararlanması gerekmektedir. Bununla birlikte, aksi kararlaştırılmadıkça işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden yararlanamayan işçiye; toplu iş sözleşmesinin işverene tanıdığı “işçi aleyhindeki” sevk ve idare hükümleri de uygulanmaz.⁶⁵⁴ Ancak asıl işveren olarak kabul edilmesi önerilen GİB, ülkemizde iş aracılığı gibi ayrı bir işkolunda bulunmadığından ve dolayısıyla GİB için bir toplu iş sözleşmesi söz konusu olamayacağından; işçiler kullanıcı işletmede var olan bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir.

Geçici iş ilişkisinde işçi, iş görme edimini geçici işverenin işyerinde yerine getirmekte, ancak iş sözleşmesi asıl işverenle devam etmektedir. Bu durumun bir sonucu olarak da işçi, asıl işverenin işyerinin bağlı olduğu işkolundaki sendikaya üye olabilmekte ve toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından asıl işverenin işyerindeki sayıya dahil olabilmektedir.⁶⁵⁵

AB ülkelerindeki uygulamalara bakılacak olduğunda “iş aracılığı” şeklinde ayrı bir işkolu bulunduğu ve bu işkoluna bağlı sendika ve konfederasyonların kurulduğu görülmektedir. Ülkemizde iş aracılığı, bir işkolu olarak düzenlendiği takdirde işçilerin GİB aracılığıyla farklı sektörlerde çalışsalar da belirtilen işkolundaki sendikalara üye olabilme hakları doğacak ve işçiler bu işkolunda yapılacak toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabi olacaklardır. Bu durumda örgütlenme ve toplu pazarlıktan yararlanma konusunda GİB’ye karşı yapılan eleştirilerin önüne geçilebileceği düşünülmektedir.

⁶⁵³ Zeytinoğlu, a.y.

⁶⁵⁴ İlhan Avcılar, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisi”, (Çevrimiçi) <http://www.pozitifsmmm.com/Yazi/289.aspx>, 14 Mart 2009.

⁶⁵⁵ Çifter, Demir, a.g.m., s. 15.

Yukarıda belirtilen düzenleme önerisinde unutmamak gerekmektedir ki, AB ülkelerinde bu konudaki uygulama standart olmayıp, GİB çalışanları görev yaptıkları kullanıcı işletmelerin bağlı olduğu sektörde kurulu bulunan sendika veya konfederasyonlara da üye olabilmektedir. Nitekim belirtildiği üzere GİB bazında kurulu sendika ve konfederasyon sayısı fazla değildir.

Geçici iş ilişkisi ile alt işveren birbirinden farklı konulardır. Ancak GİB çalışanlarının toplu iş hukuku düzenlemeleri bakımından yapılacak öneri için, alt işveren ilişkisinde de bazen geçici nitelikte işler yapıldığı göz önünde bulundurularak bu konudaki hukuki durum incelenmiştir.

Yargıtay kararları ve yasal düzenlemelere göre alt işveren işçilerinin kendi işvereni ile toplu iş sözleşmesi yapmak üzere bir sendikada örgütlenebilecekleri, açıklığa kavuşturulmuştur.⁶⁵⁶ Benzer bir durumun GİB aracılığıyla çalışacaklar için de geçerli olacağı düşünülmektedir. Özetle konu ile ilgili alternatif olarak yapılan öneriler olumlu ve olumsuz yönleriyle aşağıdaki tabloda belirtilmiştir:

Tablo 102: GİB Aracılığıyla Çalışanların Örgütlenme ve Toplu Pazarlıktan Yararlanma Hakkı

GİB'nin iş aracılığı şeklinde ayrı bir işkolunda yer alması		GİB'nin asıl işveren kabul edilmesinde kullanıcı işletmedeki sendikaya üye olabilmesi ve toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi	
Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Bu şekilde bir düzenlemenin GİB aracılığıyla çalışanların örgütlenmesini kolaylaştırabileceği	Güçlü bir örgütlenme yapısı olması halinde işverenler tarafından bu işgücü tercih edilmeyebilecektir.	İşçinin örgütlenme konusunda birçok alternatifi olabilecektir.	GİB'de ve kullanıcı işletmede toplu iş sözleşmesi var ise, işçinin hangisinden yararlanacağı konusu karışıklık

⁶⁵⁶ HR Türkiye, "Toplu İş Sözleşmesi", (Çevrimiçi) <http://www.hrturkiye.com/index.php/toplu-is-sozlesmesi/>, 23 Mayıs 2009.

ve örgütlenme oranını arttırabileceği düşünülmektedir.			oluşturabilecektir.
GİB aracılığıyla çalışan işgücünün hak ve çıkarlarının geliştirilmesi sağlanabilecektir.	Sektörde sendika kurma konusundaki talebin az olabileceği düşünülmektedir.		İşçi sendikaları açısından üye sayısının tespitinde karışıklık oluşturabilecek; toplu pazarlıktan yararlanmayı kısıtlayabilecektir.
	İşçiler kullanıcı işletmenin işkolunda kurulu bir sendikaya üye olmayı daha çok tercih edebileceklerdir.		İşçiler sürekli farklı sendikalara üye olabilecek ve bu durum karışıklık oluşturabilecektir.

Her iki alternatifin olumlu ve olumsuz yönleri belirtilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde de belirtildiği gibi, AB ülkelerinde bu konudaki uygulama standart değildir. AB ülkelerinde iş aracılığı olarak ayrı bir işkolu olmakta ve GİB aracılığıyla çalışanlar bu işkolunda kurulu sendikalara üye olabilseler bile, bu işkolundaki sendikaların çok etkin olmadıkları ve fazla sayıda sendikanın da bulunmadığı görülmektedir. Nitekim GİB bazında kurulu sendika ve konfederasyon sayısı fazla değildir. Bu nedenle birçok AB ülkesinde GİB aracılığıyla çalışanların sendikalaşma oranının oldukça düşük olduğu da aynı bölümde belirtilmiştir.

Yapılan ampirik araştırmada GİB'nin ayrı bir işkolunda yer alması konusunda katılımcıların kararsız kaldıkları görülmüştür. Bunu tespit etme için katılımcılara yöneltilen “GİB, “iş aracılığı” olarak düzenlenen ayrı bir işkolu içinde yer almalıdır.” ifadesinin aldığı ortalama puanlar aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 103: Tanımlayıcı İstatistikler

Zümre	N	Ortalama	Standart Sapma	En düşük	En Yüksek
ÖİBD	48	3,5625	1,04995	1,00	5,00
işveren	48	2,0417	,89819	1,00	4,00
işçi	98	2,3673	1,39504	1,00	5,00
akademik	90	3,5000	,96279	1,00	5,00
Toplam	284	2,8732	1,29887	1,00	5,00

Tanımlayıcı istatistikler tablosunda görüldüğü gibi, katılımcıların bu ifadeye verdikleri ortalama puan, 2,8732'dir. Çalışmanın önceki bölümlerinde bu değerin 3'e göre anlamlı ölçüde farklı olmadığı yapılan t testi sonucunda görülmüştür. Bu nedenle söz konusu öneri için katılımcıların kararsız oldukları kabul edilmiştir. Katılımcılar içinde işçi ve işveren örgütlerinin tutumlarının olumsuz olduğu görülmektedir. Ancak akademik kesim ve ÖİBD'nin tutumu 3'ün üzerindedir. Bu iki zümrenin bu ifadeye verdikleri puan ortalamasının 3'ün anlamlı ölçüde üzerinde olup olmadığı test edilmiştir.

Tablo 104: T Testi

	Test Değeri = 3			
	t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
Toplam	-1,645	283	,101	-,12676
ÖİBD	3,712	47	,001	,56250
akademik	4,927	89	,000	,50000

T testine göre istatistiksel anlamlılık katsayısının 0,05'in altında olması sebebiyle bu ifadeye ilişkin puanlarının 3'ün anlamlı ölçüde üzerinde olduğu ve bu öneriyi destekledikleri görülmüştür.

GİB, ayrı bir işkolu içinde yer alması uygun bulunursa, söz konusu GİB'de bir toplu sözleşme varsa, işçinin o toplu sözleşmeden; yok ise kullanıcı işletmede var olan toplu iş sözleşmesinden yararlanması yönünde bir düzenlenmenin yapılmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir.

6.9. FAALİYETLERE YÖNELİK SINIRLAMALAR

AB ülkelerine baktığımızda GİB aracılığıyla çalışmada birçok üye ülkenin ciddi sınırlamalar getirdiği görülmektedir. Bu sınırlamalara göre GİB, ya sadece belli sektörlerde faaliyet gösterebilmekte ya da geçerli bir sebebe dayanılarak bir çalışanı kullanıcı işletmeye gönderebilmektedir. Daha başka bir ifadeyle kullanıcı işletmenin GİB çalışanı istihdam edebilmesi için geçerli bir nedenin varlığı aranmaktadır. Çalışmanın « Üye Ülkelerdeki Uygulama Örnekleri» bölümünde değinildiği üzere Hollanda'daki uygulamada GİB çalışanlarının kullanıcı işletmede çalıştıkları süreye bağlı olarak maaşlarında artış olmakta ve yasada belirlenmiş bir süre çalışmaları halinde kullanıcı işletmede sürekli istihdama geçişleri öngörülmektedir.

Son yıllarda AB ülkelerinde GİB'nin istihdama ilişkin yararlarının somut olarak görülmesinden dolayı bu alanda yapılan sınırlamaların esnekleştirilmesi gerekliliği gündeme gelmiştir. Nitekim 2010 yılında 2020 yılı için belirlenen AB İstihdam Stratejileri çerçevesinde, GİB'nin dünya çapında faaliyetlerinin arttırılması için bazı sınırlamaların kaldırılması gerektiği belirtilmektedir. 2011 yılına kadar ülkelerin sosyal tarafların da görüşü doğrultusunda, ulusal mevzuatlarında yasalarla ve toplu pazarlık sonucu oluşturdukları bazı sınırlılıkları gözden geçirmeleri ve gereksiz olanların kaldırılması gerektiği vurgulanmaktadır.⁶⁵⁷

Ülkemizde başta inşaat sektörü olmak üzere yasalara aykırı olarak çok kısa süre için geçici eleman temininin olması, bu işçilerin olumsuz şartlarda, iş güvenliğinden yoksun olarak çalıştırılmaları göz önünde bulundurularak benzer sınırlamaların getirilmesi önerilmektedir. İspanya örneğinde de gördüğümüz gibi yapılan işin tehlikeli olduğu bazı sektörlerde GİB'den yararlanma yasaklamıştır. İnşaat sektörü de bunların başında gelmektedir.

Atipik iş sözleşmeleri ile çalışan işçilerin diğer çalışanlara göre daha fazla oranda iş kazası ve meslek hastalığına maruz kaldığını ortaya koyan ampirik çalışmalar

⁶⁵⁷ EUROCIETT, **Europe 2020 From Strategy to Action.....**, s. 4.

mevcuttur. Bu araştırmalardan birinin sonucuna göre ABD’de orta büyüklükte işyerlerinde işçilerin, aynı işyerindeki sürekli işçilerden iki-üç kez daha fazla kazaya maruz kaldığı bulunmuştur.⁶⁵⁸

Çalışmanın ampirik araştırma bölümünde “Tehlikeli işlerin yapıldığı sektörlerde GİB’nin faaliyet göstermesi yasaklanmalıdır” ifadesi ile bu konudaki tutumları llmeye çalışılmıştır. Bu ifadenin katılımcılardan aldığı ortalama puan ve diğer tanımlayıcı istatistikler aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 105: Tanımlayıcı İstatistikler

Zümre	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	En düşük	En yüksek
İBD	48	2,7708	1,18931	,17166	1,00	5,00
işveren	48	1,9583	,79783	,11516	1,00	3,00
işçi	100	4,0000	1,56347	,15635	1,00	5,00
akademik	89	3,9101	1,00725	,10677	1,00	5,00
Toplam	285	3,4211	1,46012	,08649	1,00	5,00

Tablo 105’e göre bu ifadeye verilen puan ortalaması 3,4211’dir. Bu değerin 3’e göre anlamlı ölçüde büyük olup olmadığının tespiti için t testi yapılmıştır.

Tablo 106: T Testi

Test Değerı = 3			
t	sd	İstatistiksel anlamlılık	Ortalama farkı
4,868	284	,000	,42105

Tablo 106’da yer alan t testine göre istatistiksel anlamlılık katsayısı, 0,05’den küçük olduğu için katılımcıların bu ifadeye verdikleri puan ortalaması, 3’n anlamlı derecede üzerindedir. Buna göre katılımcılar genel olarak tehlikeli işlerin yapıldığı sektörlerde GİB’nin faaliyet göstermesini istememektedir. Tablo 105’e göre genel tutumun bu yönde çıkmasında işçi sendikaları ve konfederasyonları ile akademik kesimin bu yönde düşünmesi olduğunu belirtmek mümkündür. Daha önce de

⁶⁵⁸ Fatih Yılmaz, “Küreselleşme Sürecinde Gelişmekte Olan ülkelerde ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, C. VI, No: 1, 2009, s. 57.

değınildiği üzere, özellikle işveren sendikaları ve konfederasyonu GİB'nin faaliyet gösterecekse sınırsız şekilde hizmet vermesi gerektiğini savunmaktadır. Bu nedenle GİB'nin tehlikeli sektörler de dahil olmak üzere her sektörde faaliyet göstermesini istediğini belirtmek mümkündür.

Yasal düzenlemelere ek olarak daha önce de belirtildiği gibi mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin yapılmasına belli bir süre sınırı konulmasının yararlı olabileceği düşünölmektedir. Düşük nitelikli, mavi yakalı personel ile çok kısa süreli eleman ihtiyacını karşılamaya yönelik uygulamalarla işçiler çoğu zaman istismar edilmektedir. Özellikle inşaat sektöründe yaygın olan bu uygulama, işçilerin iş güvenliğinden yoksun şekilde olumsuz şartlarda çalıştırılmasına neden olmaktadır.

Çok kısa dönemler için geçici çalışma yerine yasada asgari olarak belirlenmiş bir süre çalışılması zorunluluğunun getirilmesi durumunda çalışma yaşamının kalitesini düşürecek ve işçileri istismar edecek olan bu uygulamanın bir ölçüde önüne geçilebileceği düşünölmektedir.

Nitekim uygulama örneklerine baktığımızda Fransa, Almanya, İspanya gibi çalışma yaşamında GİB'nin önemli rol oynadığı ve ciddi yasal düzenlemelerin bulunduğu ülkelerde genellikle çok kısa süreler için (1 hafta vb.) GİB'nin kullanıldığı görölmektedir. Ancak bu ülkelerde çalışanların hak ve çalışma koşulları hem ulusal yasalarla, hem de uluslararası alanda AB Direktifleri ve ILO sözleşmeleri ile sağlam bir şekilde teminat altına alınmıştır ve uygulamalar sıkı şekilde denetlenmektedir.

Ülkemizde ise bu yönde bir eğilimin GİB aracılığıyla daha çok mavi yakalı ve niteliksiz işgücü arz ve talebini karşılamaya yönelik olacağı düşünölmektedir. Segal ve Sullivan'ın 1997'deki araştırmasının sonuçları, GİB'nin bu yönde faaliyet göstermesinin belirtilen olumsuzlukları doğuracağı ortaya çıkmıştır. Öte yandan GİB, kısa süreli işsizlik oranlarını düşürmede etkili bir araç olarak da görölmektedir. Bu etkisi de göz ardı edilmeden uygun bir asgari sürenin belirlenerek uygulamaya konmasında yarar olduğu düşünölmektedir.

Mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisine ve GİB'ye yönelik olarak yapılacak bir yasal düzenlemede işçi ile GİB arasında kurulacak sözleşme ilişkisinin ve kullanıcı işletme ile işçi arasında kurulacak geçici iş ilişkisinin süre ve sıklığının düzenlenmesi gerekecektir. Bu konu ile ilgili OECD ülkelerinin uygulaması aşağıda belirtilmiştir: Türkiye ve birçok AB ülkesinin de dahil olduğu OECD ülkelerinde GİB aracılığıyla çalışan bir işçinin istihdam ve sözleşme süresi yasalarla düzenlenmektedir. Genellikle kısa sürelerin tercih edildiği düzenlemelerin getirdiği yasal unsurlar şunlardır:⁶⁵⁹

- GİB ile işçi arasında belirli süreli sözleşme yapılabilmesi imkanı,
- İşçi ve GİB arasında kurulan iş sözleşmesinin en fazla kaç kez yinelenebileceği,
- Kullanıcı işletmenin işçiyi en fazla çalıştırabileceği süre sınırı, (her bir geçici iş ilişkisi için süre sınırı ve birden fazla geçici iş ilişkisi kurulmuşsa bunların toplamı için süre sınırı)
- Aynı kullanıcı işletme ve işçi arasındaki geçici iş ilişkisinin en fazla kaç kez yinelenebileceği.

GİB aracılığıyla çalışmada düzenlenmesi gereken bir başka konu da, grev ve işletmelerde yeniden yapılandırma süreci sırasında GİB'den yararlanılıp yararlanılmayacağıdır. Ülkemizde geçici iş ilişkisini düzenleyen 4857 sayılı Kanun'un 7. maddesinde yasal bir grev ve lokavt aşamasındaki ve toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde geçici iş ilişkisinin kurulmasını yasaklanmıştır. Bu sınırlamanın GİB aracılığıyla çalışacaklar için de geçerli olması önerilmektedir. Kötüye kullanımın engellenmesine yönelik bu düzenleme, AB ülkelerinde de mevcuttur.

Aslında AB ülkelerinde mesleki bir faaliyet olarak yapılmayan geçici iş ilişkisinde böyle bir sınırlama bulunmamakta sadece mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda belirtilen sınır konulmaktadır. 4857 sayılı Yasa'nın

⁶⁵⁹ Antoni, Jahn, **a.g.e.**, s. 2.

AB düzenlemelerine göre yapılmış olduğu göz önünde bulundurulursa Yasa koyucunun bu yönde bir hüküm koymuş olması, mesleki olmayan ile mesleki olarak yapılan geçici çalışma arasındaki farkı göz ardı etmiş olabileceğini düşündürmektedir.⁶⁶⁰

Öte yandan İtalya gibi birkaç AB ülkesinde işletmelerin yeniden yapılandırılması sırasında işten çıkarılan personelin yerine GİB aracılığıyla yeni eleman temini yapılması yasaklanmıştır. Bu yönde bir hükmün ülkemiz mevzuatında da yer alması gerektiği önerilmektedir. Nitekim 4857 sayılı Yasa'nın 7. maddesinde “toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez” hükmü bulunmaktadır. Bunun mesleki anlamda yapılacak geçici iş ilişkisi için de geçerli olması gerektiği düşünülmektedir.

Yukarıda belirtilen önerinin gerekçesi ise ülkemizin, çok sayıda çalışanın işten çıkarılmasına yol açabilecek, sektörel değişim ve ekonomik kriz sonrası düzenleme olarak ifade edilebilecek bir yeniden yapılanma sürecinin içinde olmasıdır. Bu gelişme, düşük ve giderek azalmakta olan işgücü piyasasına katılım, başta gençlerde olmak üzere yüksek düzeyde işsizlik, iş kaybı, kayıt dışı sektörün büyüklüğü, yüksek düzeyde eksik istihdam, nitelikli beşeri sermayenin eksikliği, isabetsiz beceri eşleştirmesi ve sosyal diyalog eksikliği gibi işgücü piyasasında hali hazırda var olan sorunlara yenilerini eklemektedir.⁶⁶¹

GİB aracılığıyla çalışmada geçici olarak görevlendirilecek olan işçinin sürekli farklı işyerlerinde istihdam edilmesi söz konusu olacaktır. GİB'nin aynı işverenin başka bir işyerinde işçiyi istihdam etmesi söz konusu olamayacaktır. Bu nedenle yapılacak yasal düzenlemede öncelikle mesleki faaliyet olarak yapılan geçici çalışma ve doğrudan yapılan geçici çalışma ayrı ayrı ele alınmalıdır. Mesleki faaliyet olarak

⁶⁶⁰ Uşen, **a.g.m.**, s. 180.

⁶⁶¹ ILO Türkiye, **a.g.m.**, (Çevrimiçi)

geçici iş ilişkisinin genel çerçevesinin yasayla belirlenmesi ancak ayrıntılı düzenlemelerin çıkarılan bir yönetmelik ile gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

GİB ile ilgili yapılacak bir yasal düzenlemede açıklık getirilmesi gereken konulardan biri de işçinin aynı ya da benzer işi yapma zorunluluğu olup olmamasıdır. GİB çalışanlarının farklı işlerde çalıştırılması konusuna sınırlama getirilmesi alternatif bir öneri olarak sunulmuştur. Her iki durumun da getireceği olumlu ve olumsuz yönler tablolar halinde belirtilmiştir. AB ülkelerindeki uygulamalara bakıldığında bazı sektörlerin sınırlanmış olduğunu fakat bu yönde bir sınırlamanın getirilmiş olmadığı görülmektedir.

Tablo 107: GİB Aracılığıyla Aynı veya Benzer İşlerin Yapılması Durumunun Olumlu ve Olumsuz Yönleri

Olumlu Yönler	Olumsuzluklar
İşinde uzmanlaşmış kişinin sürekli istihdama geçişi kolaylaşabilecek,	Çalışanların farklı yöndeki niteliklerinin geliştirilmesini engelleyebilecek,
Uygun işlere uygun kişilerin daha kısa sürede istihdam edilmesi sağlanabilecek,	GİB'nin iktisadi faaliyetini kısıtlayabilecektir.
« Ne iş olursa yaparım » anlayışından uzaklaşılabilir,	
Nitelikli işgücünü geçici çalışmaya cezbedebilecek,	
GİB aracılığıyla çalışmanın kalitesini arttırabilecektir.	

Tablo 108: GİB Aracılığıyla Farklı İşlerin Yapılabilmesi Durumunun Olumlu ve Olumsuz Yönleri

Olumlu Yönler	Olumsuzluklar
Çalışma hayatına yeni girenlerin hangi alanlarda daha yetenekli olduklarını tanımalarına imkan tanıyabilecek,	GİB aracılığıyla çalışma düşük nitelikli iş ve işler için yapılan bir faaliyete dönüşebilecek,

Niteliklerin çeşitlendirilmesine katkı sağlayabilecek,	Yasal olmayan taşeron uygulamalarını arttırabilecek,
Kısa süreli işsizlik oranlarını düşürmeye yardımcı olabilecektir.	İşçilerin gelişigüzel işlere yerleştirilmelerine ve istismarına sebep olabilecek,
	Çalışma yaşamının kalitesi bozulabilecek,
	Denetimi zorlaştırabilecektir.

Ülkemizde 5920 ve 6111 sayılı yasal düzenleme çalışmalarında GİB ve mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik yapılan düzenlemelere göre GİB aracılığıyla çalışacak işçi sayısına bir sınırlama getirildiği; 5920 sayılı Yasa Tasarı'sında 1/4 ; 6111 sayılı düzenlemede ise 1/5 olarak belirtilmiştir. Böyle bir sınırlamanın, işletmelerin sürekli personeli işten çıkararak GİB'den yararlanma ve bu yolla çalışan personeli kullanma yoluna gidilmesinin engellenmesi olduğu düşünülmektedir. Yasa Koyucu'nun bu yönde bir hüküm koymasının, GİB aracılığıyla çalışmanın iş güvencesi ve çalışma koşulları bakımından düşük bir istihdam türü olduğu ve bu sebeple çeşitli sınırlamalarla işverenlerin kötüye kullanmasının engellenmesi düşüncesi olduğunu belirtmek mümkündür.

Ülkemizde GİB'nin yasallaşması halinde ilk başta belli sınırlara tabi olarak faaliyet göstermesinin daha yararlı olacağı düşünülmektedir. Ancak AB uygulamalarında görüldüğü üzere gereğinden fazla sınırlamalar, işverenleri doğrudan geçici işçi çalıştırmaya özendirilecek ve kayıt dışılığı da arttırabilecektir. Sınırlamaların işverenlerin GİB'den yararlanmasını engellemeden; işçilerin de haklarını ve çalışma koşullarını zedelemeyen gerçekleştirilmesi, hem sosyal tarafların işgücü piyasası içerisinde bir diyalog halinde çalışmasını hem de ülkemizde çalışma yaşamına olumlu katkılar sağlanmasını beraberinde getirebilecektir.

SONUÇ

Günümüzde işgücü piyasaları özellikle 1990'lı yıllardan itibaren küreselleşmenin hız kazanması, teknolojik gelişmeler, işgücü piyasalarında esnekleşme, AB, OECD, ILO gibi uluslararası birlik ve kurumların stratejileri doğrultusunda yaşanan gelişmelerin etkisiyle değişime uğramıştır. Bu değişimin içerisinde GİB gibi işgücü piyasalarını düzenleyici kurum ve faaliyetlere yönelik gereksinimler de artmıştır. Bu çerçevede yüzyıllardır süregelen iş aracılığı hizmeti özellikle 1990'lı yıllardan itibaren geleneksel rolü olan iş ve işçi bulmanın ötesinde roller üstlenmeye başlamıştır.

Geleneksel rolü işgücü arzı ve talebini bir araya getirmek olan iş aracılığı, belirtilen rolünü korumakla birlikte, yukarıda belirtilen faktörlerin etkisiyle mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi hizmetini de vermeye başlamıştır. O hizmet ÖİB'nin en yaygın olarak gerçekleştirdiği faaliyet haline gelmiş ve bu nedenle bu bütün ÖİB, gelirlerinin çoğunu söz konusu hizmet ile sağlamaya başlamıştır. Bu nedenle AB'de tüm özel istihdam hizmeti sunan kurumlar « Geçici İstihdam Büroları (GİB) » olarak adlandırılmıştır.

Çalışmanın temel konusunu oluşturan mesleki faaliyet olarak veya mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ve bunu yürüten GİB, dünya üzerinde AB, ABD, Japonya ve Kanada gibi birçok ülkede uzun yıllardır faaliyet göstermekte; AB ülkelerinde bu faaliyet 1990'lı yıllardan itibaren yasallık kazanmış bulunmaktadır. Ülkemizde ise henüz yasal olmamakla birlikte, 2002 yılından bu yana yasallaştırma çalışmaları yapılmaya devam etmiş ancak özellikle işçi sendikaları ve konfederasyonlarının büyük tepkileri sebebiyle gerçekleştirilememiştir. Bu konudaki çabaların halen devam etmekte olduğu bilinmektedir.

Çalışma kapsamında GİB'nin ülkemiz işgücü piyasasına olumlu yönde sağlayabileceği katkıları ortaya koyabilmek amacıyla, bu kurumların AB ülkelerindeki faaliyetleri ve işgücü piyasalarına katkıları ele alınmıştır. GİB'nin AB'de işgücü piyasasını düzenleyici etkiye sahip olmaları, güvenceli esneklik

anlayışını geliştirmesi ve dezavantajlı gruplar başta olmak üzere istihdama önemli katkıları bulunması sebebiyle AB ülkelerindeki uygulama ve düzenlemeler incelenmiştir. Bunun öncesinde GİB'nin iş aracılığı hizmeti sunan kurumlar olması sebebiyle iş aracılığından söz edilmiş, iş aracılığının kamu tekelinden özel istihdam kurumlarına geçişi ve bu kapsamda ÖİB konusu ayrıntılarıyla incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde tüm AB ülkelerinde GİB ile ilgili uygulamaların 2008/104/EC sayılı Avrupa Konseyi Direktifi ile düzenlendiği ancak asgari şartların bu Direktif hükümlerine bağlı olduğu halde, üye ülkelerin ulusal mevzuatlarında daha ileri seviyede düzenlemeler gerçekleştirdikleri görülmüştür. Toplu pazarlık sistemi gelişmiş ülkelerde bu düzenlemelerin çoğunun yasalarla birlikte toplu sözleşmelerle yapıldığı görülmüştür.

GİB ve mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi, AB istihdam stratejileri ve aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde ülkemiz açısından oldukça önemlidir. AB Müktesebatına ve ILO normlarına uyum konusunda da ülkemiz bu alanda geridedir. Avrupa Komisyonu'nun 2008/104/EC sayılı Direktifi ve ILO'nun 181 sayılı sözleşmesine uyum gerekliliği göz önüne alındığında ülkemizde yakın bir gelecekte GİB ile ilgili yeni bir yasal düzenleme çalışmasının yapılacağı düşünülmektedir.

Ülkemizde iş aracılığı ve ÖİB'nin incelendiği çalışmanın üçüncü bölümünde 2002 yılından bu yana GİB ile ilgili yapılan yasallaştırma çabaları da ele alınmıştır. Bu çabaların özellikle işçi sendikaları ve konfederasyonlarının tepkileri sebebiyle sonuç vermediği de görülmüştür. Özellikle 2009 yılında açıklanan Yeni İstihdam Paketi'nde 4857 sayılı Yasa'ya 7/a maddesi olarak eklenmesi için Cumhurbaşkanlığı'na gönderilen ve Cumhurbaşkanlığı tarafından veto edilen Yasa teklifinin veto edilme gerekçeleri ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Ülkemizde GİB'nin yasallaştırılması çabalarının sürdüğü bilinmektedir. Çalışmanın son bölümünde ileriki dönemlerde gerçekleştirilecek yasal düzenleme

çalışmalarından önce, ülkemizde GİB'den ve mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinden doğrudan etkilenecek çıkar grupları olan işçi-işveren ve ÖİB ile bu alanda uzmanlık sahibi akademik kesimin konuya ilişkin tutumları belirlenmeye çalışılmıştır. Sosyal tarafların ve akademik kesimin farklı boyutlar altında tutumlarının belirlenmesinin, ülkemiz için yapılacak yasal düzenlemelerde ve ileride karşılaşılabilecek sorunların önceden tespitinde sosyal bir diyalog zemini oluşturacağı düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgularla çalışmanın son bölümünde ülkemiz için yapılan model önerisinin sosyal taraflarca kabul edilebilir bir model olması amaçlanmıştır. Anket sonucuna göre genel olarak katılımcıların GİB'ye ilişkin tutumlarının ne olumlu ne de olumsuz olduğu; kısaca net olmadığı görülmüştür. Tez çalışması ile GİB'nin işgücü piyasalarına sağladığı yararların görülmesi, GİB'nin işgücü piyasalarını düzenleyici bir role sahip olduğunun kavranması sayesinde bu konuda kararsız olanların tutumlarının olumlu yönde değişebileceği öngörülmektedir.

Tezin son bölümünde yer alan model önerisi içerisinde, gerek literatür taraması sırasında elde edilen gerekse de yukarıda belirtilen ampirik araştırmanın bulgularından yola çıkılarak geliştirilmiş olan, sosyal tarafların kabul edebileceği ve ülkemiz işgücü piyasasına uygun olduğu düşünülen alternatif öneriler olumlu ve olumsuz yönleri belirtilerek ele alınmıştır. Model önerisi kapsamında ele alınan konular ayrıca GİB ile ilgili Avrupa Komisyonu Direktifi olan 2008/104/EC ve 181 sayılı ILO sözleşmesindeki esaslar doğrultusunda belirlenmiştir.

GİB'ye yönelik olarak bundan sonra yapılacak düzenlemelerin özellikle işçiler açısından eşit davranma ilkesi, iş güvencesi konularında daha tatmin edici olması halinde GİB'nin, sosyal tarafların ve kamuoyunun kabul edebileceği bir mekanizma olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle tez çalışmasının söz konusu eksikliklerin giderilmesinde yol gösterici bir niteliğe sahip olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aaronson, Daniel, Daniel Sullivan: “Growth in Worker Quality”, Federal Reserve Bank of Chicago, 2001, ss. 53-74.
- Adecco Group: “2009 Company Report” (Çevrimiçi)
<http://www.adecco.com/InvestorRelations/FinancialReports/ReportsByYear/Documents/2009%20Company%20Report.pdf>, 13 Aralık 2010.
- Agiomirgianakisa, George, Athina Zervoyianni: “Globalization of Labor Markets and Macroeconomic Equilibrium”, **International Review of Economics and Finance**, No: 10, 2001, ss. 109-133.
- Akdoğan, Asuman, Yıldız Çirli: “İnsan Kaynakları Yönetiminde Dış Kaynaklardan Yararlanma”, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, No:24, 2008/I, ss. 13-38.
- Aktan, Coşkun Can Hüseyin Şen: “Ekonomik Kriz: Nedenleri ve Çözüm Önerileri”, **Yeni Türkiye Dergisi**, No: 1, 2002, ss. 1-8.
- Aktay, Nizamettin, Kadir Arıcı, Tuncay Kaplan: **İş Hukuku**, Ankara, Seçkin, 2006.
- Aktekin, Şeyda: “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisinde Gelişme Yok”, **Mess İşveren Gazetesi**, No: 837, Ağustos 2009, ss. 121-127.

- Alba, Alfonso: “How Temporary Is Temporary Employment in Spain?”, **Journal of Labor Research**, Vol. XIX, No: 4, 1998, ss. 695-710.
- Alewell, Dorothea et al.: “Fair Wages and Multiple Fairness Standards – A Lab Study of Co-Employment of Hired and Rented Hands”, **SBR**, No: 59, 2007, ss. 2-28.
- Andersson, Pernilla, Eskil Wadensjö: **Other Forms of Employment: Temporary Employment Agencies and Self-Employment**, Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), 2004.
- Antoni, Manfred, Elke J. Jahn: **Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Work Agencies?**, Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), 2006.
- Arellano, F. Alfonso: **The Effect of Outplacement Services on Earning Prospects of Unemployed**, Spain, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), 2009.
- Arpaia, Alfonso, Gilles Mourre: **Institutions and Performance in European Labour Markets: Taking a Fresh Look at Evidence**, General For Economic and Financial Affairs Publications, Belgium, 2009.
- Arrowsmith, James: **Temporary Agency Work in an Enlarged European Union**, Luxembourg, EUROFOUND, 2006.
- Ata, Namık: “Türkiye’de İş ve İşçi Bulma Hizmetlerinin Çağdaş Bir Yapıya Kavuşturulması ve Özel İstihdam Büroları”, **İşveren Dergisi**, 2000, ss. 16-25.

- Atkinson, Raymond Cumings, et. al.: **Public Employment Service in the United States**, 2. bs., Florida, New World Book, 1972.
- Auer, Peter, Natalia Popova: “Labour Market Policy For Restructuring in Turkey: The Need For More Active Policies”, **ILO Employment Paper**, No: 51, 2003, ss. 1-41.
- Autor, David H.: **The Economics of Labor Market Intermediation: An Analytic Framework**, Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), 2008.
- Autor, David, Susan N. Houseman: **Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes For Low Skilled Workers?**, USA, Massachusetts Institute of Technology Department of Economics, 2005.
- Avcılar, İlhan: “Geçici (Ödünç) İş İlişkisi”, (Çevrimiçi) <http://www.pozitifsmmm.com/Yazi/289.aspx>, 14 Mart 2009.
- Aydın, Muammer: “Özel İstihdam Bürolarının Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi Kurmaları”, **İstanbul Barosu**, Ocak 2010.
- Aydın, Ufuk, Sibel Yılmaz: “Çalışma İlişkilerinin Hukuki Temelleri Geçici İş İlişkisi ve ÖİB'nin Türk Hukuk Sistemi Üzerindeki Etkisi” (Çevrimiçi) <https://www.veribaz.com/viewdoc.html?calismailiskilerini-nhukuki-temelleri-gecici-is-iliskisi-ve-ozel-istihdambuolarinin-turk-hukuk-sistemi-uzerindeki-etkisi372276.html>, 25 Şubat 2010.

- Bahçeşehir
Üniversitesi
Ekonomik ve
Toplumsal
Araştırmalar
Merkezi
(BETAM):
- “Türkiye’de Kadınlar Çalışma Yaşamına Uzak”,
Araştırma Notu, 10/64, Mart 2010.
- Bakırtaş, İbrahim,
Ali Tekinşen:
- “Dünya Savaşları ve Büyük Buhran Arasındaki Etkileşimin
Ekonomi Politigi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü Dergisi**, No: 12, 2004, ss. 83-101.
- Barbier, Jean Paul,
Ellen Hansen,
Alexander
Samorodov:
- Private-Public Relationship in Employment Services**,
Geneva, ILO Publications, 2003.
- Barbier, Jean-
Claude:
- “Welfare to Work Policies in Europe”, **Document De
Travail**, No: 11, November 2001, France, ss. 1-24.
- Barrientos,
Stephanie:
- “Migrant and Contract Labour in Global Production
Systems”, **The Living on the Margins Conference**,
Stellenbosch, 26-28 March 2007.
- Beceren, Ertan,
Murad A. Kasalak:
- “Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ve Üye Ülke
Stratejilerinin 10 Hedef Kapsamında İstihdama Yönelik
Uygulamaları”, **Ekonomi Bilimleri Dergisi**, C. II, No: 2,
ss. 49-55.
- Benner, Chris:
- “Labour Flexibility and Regional Development: The Role
of Labour Market Intermediaries”, **Regional Studies**, No:

37/6, August/October 2003, ss. 621-633.

Benner, Chris: **Work in the New Economy - Flexible Labor Markets in Silicon Valley**, USA, Blackwell Publications, 2002.

Bircan, İsmail: “Türkiye'de İstihdam Sorunu, İşkur Yasası ve Özel İstihdam Büroları”, **İşveren Dergisi**, 2000, ss. 11-25.

Blanchard, Olivier, **The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed Duration Contracts in France**, Augustin Landier: Cambridge Massachusetts Institute of Technology Department of Economics, 2001.

Blanpain, Roger, **Temporary Agency Work and The Information Society**, Ronnie Graham, USA, Aspen Publishers, 2004, ss. 145.
Wilfried Beirnaert:

Boockmann, **The Use of Flexible Working Contracts in West** Bernhard, Tobias **Germany: Evidence from an Establishment Panel**, Hagen: Germany, Centre For European Economic Research, 2001.

Booth, Alison L., **Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?**, Marco Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), Francesconi, Jeff 2000.
Frank:

Böheim, René, **Temporary Agency Work in Portugal, 1995–2000**, Ana Rute Cardoso: Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), 2007.

- Böheim, René,
Martina
Zweimüller: **The Employment of Temporary Agency Workers in the UK: With or Against the Trade Unions?**, Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), 2009.
- Bronstein,
Arthuro: “Temporary Work in Western Europe”, **International Labour Review**, Vol. CXXX, No: 3, 1991, ss. 291-310.
- Brunel University
Placement Careers
Centre: “Using Recruitment Agencies”, (Çevrimiçi)
[http://www.brunel.ac.uk/pcc/handouts/files_pdf/Using% 20Recruitment% 20Agencies.pdf](http://www.brunel.ac.uk/pcc/handouts/files_pdf/Using%20Recruitment%20Agencies.pdf), 18 Ocak 2011.
- Buğra, Ayşe ve
Diğerleri: “Çalışma Hayatındaki Yeni Gelişmeler ve Türkiye’de Sendikaların Değişen Rolü”, **Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu Araştırma Raporu**, Mart 2004.
- Cam, Erdem: “Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri”, **Çimento İşveren**, Ocak 2008, ss. 20-31.
- Cam, Erdem: “Sendikal Perspektiften Özel İstihdam Büroları ve Türkiye”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2005.
- Cámara, Manuel
de la: “İşgücü Piyasasının Modernleştirilmesi Konusunda İspanya ve Avrupa Birliği Politikaları”, **İşveren Dergisi**, Mart 2002, ss. 12-18.
- Canadian Center
for Community
Renewal: “Job Placement”, (Çevrimiçi)
<http://www.cedworks.com/files/pdf/free/P203BHR07.pdf>,
20 Aralık 2009.

- Caniklioğlu,
Nurşen Talat
Canbolat: “4857 Sayılı İş Kanun’unda Para Cezasına Bağlanan
Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”,
Kamu-İş, C.VII, No: 3, 2004, ss. 1-57.
- Career
Management
Services: “Accelerate Your Career Search”, (Çevrimiçi)
<http://www.careermanagementservices.com/>, 18 Ocak
2011.
- Cazes, Sandrine,
Sher Verick,
Caroline Heuer: **Labour Market Policies in Times of Crisis**, Geneva, ILO
Publications, 2009.
- CIETT: **The Agency Work Industry Around the World**,
Brussels, CIETT Publications, 2011.
- CIETT: Corporate Members, (Çevrimiçi)
<http://www.ciett.org/index.php?id=40>, 19 Ocak 2011.
- Clark, Gregory: **The Secret History of the Industrial Revolution**,
California, Department of Economics, 2001.
- Clauwaert, Stefan: **Survey of Legislation on Temporary Agency Work**,
Brussels, European Trade Union Institute (ETUI), 2000.
- Coe, Neil M.,
Jennifer Johns,
Kevin Ward: “Agents of casualization? The Temporary Staffing Industry
and Labour Market Restructuring in Australia”, **Journal of
Economic Geography**, No: 9, 2009, ss. 55–84.
- Congress of the
United States: **Long-Term Unemployment**, Congressional Budget
Office, 2007.

- Corporate and Public Strategy Advisory Group (CPS): **İstihdam ve Sosyal Politikaya İlişkin AB Müktesebat Rehberi**, MESS Yayınları, 2010, İstanbul.
- Coşkun, Muammer: “Özel İstihdam Büroları, İstihdam Konusunda İş-Kur'un İş Ortağıdır”, (Çevrimiçi) <http://www.exelect.com.tr/ik-dunyasi/yazilar/ozelistihdam-burolari-istihdam-konusunda-is-kurun-is-ortagidir.html>, 20 Mart 2011.
- Cuyper, Nele De, Kerstin Isaksson, Hans de Witte: **Employment Contracts and Well-Being Among European Workers**, England, Ashgate Publications, 2005.
- Czenter, Anamaria: **Labour Market and Globalization: Human Resource Management in Global Enterprises**, Nice, Centre International de Formation Europeenne, 2002.
- Çelebi, Süleyman, Tayfun Görgün: “DİSK’in Özel İstihdam Büroları’nın Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi Kurabilmesi Hakkında Kanun Değişikliğine İlişkin Görüşleri”, (Çevrimiçi) <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=800>, 18 Nisan 2011.
- Çetintaş, Hakan, Hasan Vergil: “Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin Tahmini”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, C. IV, No: 1, 2003, ss. 18.
- Çifter, Algun Özge Demir: “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi Kavramı Türleri ve Koşulları”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, No: 10, 2006, ss. 7-23.

- D’Addio, Anna, Cristina Michael Rosholm: “Exits From Temporary Jobs in Europe: A Competing Risks Analysis”, **Labour Economics**, V. XII, 2005, ss. 449–468.
- Demircioğlu, Murat, Tankut Centel: **İş Hukuku**, 12. bs., İstanbul, Beta, 2007.
- Dereli Toker, et al.: **Flexibilisation and Modernisation of the Turkish Labour Market**, ed. by Roger Blanpain, Kluwer Law International, 2006.
- Dereli, Beliz: “İşten Çıkarılanlara Destek Hizmeti (Outplacement) ve Bu Hizmetin Türkiye’deki Gelişimi”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi**, Aralık 2003, ss. 87-118.
- Dereli, Beliz: “İnsan Kaynakları Yönetiminde Dış Kaynaklardan Yararlanma”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi**, Aralık 2003, No: 4, ss. 119-127.
- Dereli, Toker, Işık Urla Zeytinoğlu: “Public Sector Industrial Relations on the Eve of Mass Privatization in Turkey”, **International Labour Review**, Vol. CXXXII, No: 5-6, 1993, ss. 689-702.
- Dereli, Toker: “Çalışma Hayatı Açısından AB Üyelik Müzakereleri Süreci ve Türkiye’nin Öncelikleri” **AB Yolunda Esneklik ve İstihdam Uluslararası Semineri**, Ankara, Haziran 2006, ss. 2-5.

- Dereli, Toker: “Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”; (Çevrimiçi)
<http://www.isguc.org/?p=article&id=62&cilt=3&sayi=2&yil=2001>, 10 Haziran 2009.
- Dereli, Toker: “The Impact of Privatization on Industrial Relations in Turkey”, **XXI. International Dowling College Mediterreanean Conference**, Naples, Italy, 15 July 1999, ss. 439-450.
- DeVaro, Jed: “The Labor Market Effects of Employer Recruitment Choice”, **European Economic Review**, No: 52, 2008. ss. 283–314.
- Dicle, İ. Atilla: **Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma**, Ankara, Şafak, 1980.
- DİSK Araştırma Enstitüsü: 2010 Haziran Ayı Dönemi İstihdam Raporu, (Çevrimiçi)
<http://www.disk.org.tr/default.asp>, 12 Haziran 2010.
- DİSK Kayıt Dışı Ekonomi Takip Merkezi: “Kayıt Dışı ve İstihdam Raporu 2010”, (Çevrimiçi)
http://www.kayitdisiekonomi.com/haber_detay.asp?haber_id=259, 20 Ocak 2010.
- DİSK: **Avrupa–Türkiye Sosyal Diyalog Sendikal Çözümler**, Ankara, Birleşik Metal-İş, 2003.
- Druker, Janet, Celia Stanworth: “Mutual Expectations: A Study of the Three-Way Relationship Between Employment Agencies, Their Client Organisations and White-Collar Agency Temps”, **Industrial Relations Journal**, V. XXXV, No: 1, 2004, ss. 60-68.

- Ekin, Nusret: **Endüstri İlişkileri**, 5. bs., İstanbul, Temel Matbaacılık, 1989.
- Encyclopedia of Business: “Job Shop”, (Çevrimiçi)
<http://www.referenceforbusiness.com/small/IncMail/JobShop.html>, 11 Ocak 2011.
- Er, Şebnem Timur Keskindürk: Zümrelere Göre Örneklemde Zümre Sınırlarının ve Örnek Büyüklüklerinin Genetik Algoritma Kullanılarak Belirlenmesi”, **Yöneylem Araştırması / Endüstri Mühendisliği XXVI. Ulusal Kongresi**, 3 – 5 Temmuz 2006, Kocaeli, ss. 386-389.
- Ercan, Hakan: **Youth Employment in Turkey**, Ankara, ILO Publications, 2007.
- Ercan, Hakan: AB Sosyal Politikası Çerçevesinde Türkiye’nin İstihdam Stratejisi, **TİSK Akademi**, C. I, No: 2, 2006, ss. 50-64.
- Erdem, Ziya: “Sanayi İşçisinden Bilgi İşçisine: Yeni Ekonomi”nin Değişen İşçi Tipi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No: 49, 2004, ss. 541-566.
- ETUC: “Temporary Agency Workers in the European Union”, (Çevrimiçi)
<http://www.etuc.org/a/501>, 15 Şubat 2009.
- EURASTAT: **Transition From Work into Retirement**, Luxemburg, European Communities, 2008.

- EURES: “Working in Spain” (Çevrimiçi)
<http://ec.europa.eu/eures>, 20 Şubat 2011.
- EURES: “The New Stakes of Temporary Work”, (Çevrimiçi)
<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=en&catId=9189&myCatId=9189&parentId=20&acro=news&function=newsOnPortal>, 19 Şubat 2010.
- EUROCIETT: **The Contribution of Private Employment Agencies to Flexicurity and a Better Functioning Labour Market in Europe**, Brussels, EUROCIETT Publications, 2006.
- EUROCIETT: **More Work Opportunities For More People**, Brussels, Eurociett Strategic Report, 2007.
- EUROCIETT: **Europe 2020 From Strategy to Action: Ensuring Inclusive Growth**, Brussels, EUROCIETT Publications, 2010.
- EUROFOUND: **Temporary Agency Work and Collective Bargaining in the EU**, EUROFOUND Publications, Dublin, 2009.
- EUROFOUND: “Impact of Flexibility and Security Act on Temporary Work Sector”, (Çevrimiçi)
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/06/inbrief/n19906146n.htm>, 24 Nisan 2011.
- EUROFOUND: **Working in Europe: Gender Differences**, EUROFOUND Publications, Dublin, 2008.

- Facchinetti, Marco, “Flexicuity At Work: The Relation Between Temporary Contract and Perceived Job Security in Europe”, **International Conference Labor Market and the Household**, 2009, ss. 15-21.
- Faulconbridge, James R. et al.: “The ‘War for Talent’: The Gatekeeper Role of Executive Search Firms in Elite Labour Markets, **Geoforum**, No: 40, 2009, ss. 800–808.
- Fırat, Zerrin Yöney: “İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan İŞKUR'a -İşe Yerleştirme Hizmetleri”, (Çevrimiçi) http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=160, 10 Eylül 2009.
- Fırat, Zerrin, Handan Aksüyek: “Özel İstihdam Büroları ve Çalışma Hayatında Yeri”, (Çevrimiçi) http://www.paradoks.org/old/makale/yil5_sayi2/firataksuye k52.pdf, 23 Eylül 2009.
- Garibaldi, Pietro, Paolo Mauro: “Job Creation: Why Some Countries Do Better”, **International Monetary Fund Economic Issues**, No: 20, April 2000, ss. 16-24.
- Gedik, İlhan: “İstihdam Hizmetlerindeki Değişim ve Özel İstihdam Büroları”, **Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, 2003.
- Gerşil, Gülşen Sarı, Mehtap Arıcı: “Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu”, **Yönetim ve Ekonomi**, C. XIV, No: 2, 2007, ss. 155-169.

- Government of Western Australia: **Rethinking Recruitment Tips For Recruitment Advertising**, Australia, Public Sector Commission Publications, 2008.
- Graaf-Zijl, Marloes de, Ernest E. Berkhout: **Temporary Agency Work and the Business Cycle**, Amsterdam, SEO Economic Research, 2007.
- Gök, Uğraş: “OECD’den Türkiye’de İstihdam” (Çevrimiçi)
www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/.../oecd01.doc, 24 Nisan 2010.
- Gray, Mia: “The Social Construction of the Service Sector: Institutional Structures and Labour Market Outcomes”, **Geoforum**, No: 35, 2004, ss. 23-34.
- Guell, Maia, Barbara Petrongolo, “How Binding Are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain”, **Labour Economics**, C. XIV, 2007, ss. 153– 183.
- Güleç, Sevcan, Aykut Bedük: “Küçülen Devlette Yaşanan Örgütsel Davranış Sorunları”, **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, No: 9, 2005, ss. 31-47.
- Güler, Şerafettin: “4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Ödünç İş İlişkisi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. XXI, No: 2-3, Kasım 200, Şubat 2008, ss. 90-114.
- Güloğlu, Tuncay: “The Reality of InFormal Employment in Turkey”, **Cornell University Visiting Fellow Working Papers**, No: 9, January 2005.

- Günay, Mehmet: **İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, Ankara, Adalet, 2007.
- Gündoğan, Naci: “Hizmetler Sektöründe İstihdam”, **Kamu-İş**, C. VII, No: 1, 2002, ss. 50-72.
- Güven, Sami: **Sosyal Politikanın Temelleri**, Bursa, Ezgi, 1995.
- Haber-İş Sendikası: “Geçici İstihdam Büroları”, (Çevrimiçi) <http://www.haberis.org.tr/res/taw.pdf>, 21 Nisan 2011.
- HAK-İŞ: “Özel İstihdam Büroları İşsize Kötü Gün Dostu Olmadı”, (Çevrimiçi) http://www.hakis.org.tr/basin_aciklama/28-11-2009.htm, 28 Mart 2011.
- HAK-İŞ: “Özel İstihdam Büroları İşsize Kötü Gün Dostu Olmadı”, (Çevrimiçi) http://www.hakis.org.tr/basin_aciklama/28-11-2009.htm, 17 Nisan 2011.
- Hekimler, Alpay: “Federal Almanya’da Profesyonel Ödünç İş İlişkisinin Yasal Çerçevesi”, **İşveren Dergisi**, Nisan 2004, ss. 33-42.
- Hernanz, Viginia, Luis Toharia: **Do Temporary Contracts Increase Work Accidents? A Microeconomic Comparison Between Italy and Spain**, Spain, FEDEA Publications, 2004.
- Hollifield, James Frank: **Immigrants, Markets and States: The Political Economy of Postwar Europe**, USA, Harvard University Press, 1992.
- Houseman, Susan N., Arne L. Kalleberg: “The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets”, **Industrial and Labour Relations**, Vol. LVII, No: 1, 2003, ss. 105-127.

- HR Türkiye: “Toplu İş Sözleşmesi” (Çevrimiçi)
<http://www.hrturkiye.com/index.php/toplu-is-sozlesmesi/>,
23 Mayıs 2009.
- Humanica
Yönetim
Danışmanlığı: “Ödünç İş İlişkisi Yine Gündemde”, (Çevrimiçi)
www.humanica.com.tr/word.asp?ID=19, 28 Nisan 2011.
- Hussmanns, Ralf: **Defining and Measuring Informal Employment**,
Geneva, ILO Publications, 2004.
- Hussmanns, Ralf: **Measuring the Informal Economy: From Employment
in the Informal Sector to Informal Employment**,
Geneva, ILO Publications, 2004.
- Ichino, Andrea,
Fabrizia Mealli,
Tommaso
Nannicini: “From Temporary Help Jobs To Permanent Employment:
What Can We Learn From Matching Estimators and Their
Sensitivity?”, **Journal of Applied Econometrics**, No: 23,
2008, ss. 305–327.
- Ichino, Andrea,
Fabrizia Mealli,
Tommaso
Nannicini: “Temporary Work Agencies in Italy: A Springboard
Toward Permanent Employment?”, **Giornale Degli
Economisti e Annali di Economia** Vol. LXIV, No: 1, ss.
1-27.
- ILO Türkiye Ofisi: “ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları”, (Çevrimiçi)
[http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro
/ankara/about/ilo_soz.htm](http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_soz.htm), 21 Şubat 2011.
- ILO Türkiye: “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları 2010”, (Çevrimiçi)
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/area>

s/active.htm, 18 Mart 2011.

ILO: Convention No. 96, art., 10/b.

ILO: C88 Employment Service Convention, 1948, article 1.

ILO: 2 Sayılı Sözleşme, 29 Ekim 1919.

ILO: **ILO, The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets**, Geneva, ILO Publications, 1994.

ILO: **Private.Employment.Agencies, Temporary Agency Workers and Their Contribution to the Labour Market**, Geneva, ILO Publications, 2009.

ILO: **General Survey Concerning Employment Instruments**, Geneva, ILO Publications, 2010.

ILO: “Labour Market Trends and Globalization's Impact on Them”, (Çevrimiçi)
<http://actrav.itcilo.org/actravenglish/telearn/global/ilo/seura/main.htm>, 23 Nisan 2011.

ILO: “Employment For Social Justice and a Fair Globalization”, (Çevrimiçi)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/documents/publication/wcms_140947.pdf, 23 Nisan 2011.

- ILO: Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), No: 96, 1949.
- ILO: **Private Employment Agencies Send Millions Overseas to Work**, Geneva, ILO Publications, 1997.
- ILO: **Guide to Private Employment Agencies: Regulation, Monitoring and Enforcement**, Geneva, ILO Publications, 2007.
- ILO: **Revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised)**, Geneva, ILO Publications, 1997.
- ILO: “ILO Report Says Temporary Workers Among The Worst Hit by the Economic Crisis, Urges Balance Between Flexible Labour Markets and Workers’ Protection”, (Çevrimiçi)
http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_inFormation/Press_releases/langen/WCMS_115808/index.htm, 3 Mart 2011.
- ILO: C2 Unemployment Convention, 1919, article 2.
- ILO: C34 Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933, article 2.
- ILO: C122 Employment Policy Convention, 1964, article 1.
- ILO: C181 Private Employment Agencies Convention, 1997, article 1.

- ILO: Private Employment Agencies Recommendation, R188, 1997.
- ILO: **Jobs For Youth: National Strategies For Employment Promotion**, Geneva, ILO Publications, 2003.
- ILO: **Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers and Their Contribution to the Labour Market**, Geneva, ILO Publications, 2009.
- ILO: Private Employment Agencies Convention 181, article 11.
- ILO: “ILO Report Warns Weak Jobs Recovery to Continue Through 2011 - Youth Employment a World Priority”, (Çevrimiçi)
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/press-releases/WCMS_150581/lang--fr/index.htm, 26 Nisan 2011.
- Infosys Technologies Ltd.: “Staffing Industry”, (Çevrimiçi)
www.infosy.com, 13 Mart 2011.
- Işığışık, Özlem, Burak Faik Emirgil: “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Mesleki Yetiştirme: “İşgücü Yetiştirme Kursları’nın Etkinliğinin Bursa İli Örneğinde İncelenmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No: 57, 2010, ss. 213-233.
- Işık, Volkan: “Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emeği Örgütsüzleştirme Stratejisi”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. XI, No: 3, 2009, ss. 147 – 176.

- İstanbul Ticaret Odası: **Yeni İş Yasası Semineri**, Mega Ajans, İstanbul, 2004.
- İstanbul Valiliği İl İstihdam Kurulu: **İstanbul İstihdam Raporu**, Hanlar Matbaacılık, İstanbul, 2007.
- İŞKUR: “Türkiye İş Kurumu Tarafından İzin Verilen ve Faaliyete Devam Eden Özel İstihdam Büroları”, (Çevrimiçi)
http://statik.iskur.gov.tr/tr/istihdam/oib_anatablo.pdf, 29 Mart 2011.
- İŞKUR: Şubat 2011 İstatistik Bülteni, (Çevrimiçi)
<http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statikistatistikindex>, 28 Mart 2011.
- Jahn, Elke J., Michael Rosholm: **Looking Beyond the Bridge: How Temporary Agency Employment Affect Labor Market Outcomes**, Germany, Institute For the Study of Labor (IZA), 2010.
- Jansen, Marion, Erik Von Uekxkul: **Trade and Employment in the Global Crisis**, Geneva, ILO Publications, 2010.
- Kahn, Lawrence M.: **Temporary Jobs and Job Search Effort in Europe**, Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), 2009.
- Kalaycı, Şeref: **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, 2. bs., Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2006.
- Kalleberg, Arne L. et al.: **Nonstandart Work, Substandart Jobs**, Washington, Economic Policy Institute, 1997.

- Kalleberg, Arne L.: “Bad Jobs in America”, **Inequality Summer Institute 1999**, Session II: Who Gets Ahead, April 1999.
- Kanbur, Aysun: “Küreselleşme Sürecinde Post Modern Örgüt Yapıları”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. XIII, No: 3, 2008, ss. 387-404.
- Karasar, Niyazi: **Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler**, 8. Baskı, Ankara, Nobel Yayıncılık, 1998.
- Kaya, Bahar: **Özel İstihdam Büroları**, İzmir, İzmir Ticaret Odası Yayını, 2009.
- Kaya, Pir Ali: “Türkiye’de İş Güvencesi Sorunsalı ve Bilim Komisyonu’nun Hazırladığı Yasa Tasarısı Üzerine Düşünceler”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, (Çevrimiçi)
<http://www.isguc.org/?p=article&id=61&cilt=4&sayi=2&yil=2002>, 11 Nisan 2011.
- Kenar, Necdet: ÖİB’nin Faaliyete Geçmesini Teminen Bir Yasal Düzenlemeye İhtiyaç Vardır”, **İşveren Dergisi**, Nisan 2000, ss. 20-32.
- Kluve, Jochen et al.: **Active Labour Market Policies in Europe**, Germany, Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, 2007.
- Kluve, Jochen: **The Effectiveness of European Active Labor Market Policy**, Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), 2006.

- Kocabaş, Fatma: “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2004, No: 10, s. 5-26.
- Koçel, Tamer: **İşletme Yöneticiliği**, 11. bs., İstanbul, Arıkan, 2007.
- Köstekli, Şeyma
İpek: “Esneklik-Güvence Dengesi: AB Deneyimi ve Türkiye”, **TİSK Akademi**, C. III, No: 6, 2008, ss. 43-65.
- Kudatgobilik,
Tuğrul: “Geçici İstihdam Sistemi Üçlü Uzlaşma Sağlanarak İvedilikle Ülkemize Kazandırılmalı”, **MESS İşveren Gazetesi**, Ağustos 2009, ss. 3-8.
- Kudatgobilik,
Tuğrul: “Özel İstihdam Büroları’nın Gerekliliği”, (Çevrimiçi)
<http://www.iÖİBD.com/index.php?haber=10025>, 10 Nisan 2011.
- Kuhn, Karl, Jorma
Saari, Mercedes
Tejedor: **New Trends in Accident Prevention Due To The Changing World of Work**, Luxembourg, Office For Official Publications of the European Communities, 2002.
- Kumaş, Handan: “Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum”, **Sosyo Ekonomi Dergisi**, No: 1, Ocak-Haziran 2010, ss. 131-166.
- Kurtuluş, Kemal: **Pazarlama Araştırmaları**, 8. bs., İstanbul, Literatür, 2006.
- Kutlu, Denizcan: “Geçici Çalışmanın Süreklileşmesi ve Güvencesizleşme: Özel İstihdam Büroları’nın Değişen Rolü”, (Çevrimiçi)
http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=36274, 12 Nisan 2011.

- Kutlu, Denizcan: “Geçici Çalışmanın Süreklileşmesi ve Güvencesizleşme: Özel İstihdam Bürolarının Değişen Rolü”, **Türkiye Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ocak-Şubat-Mart 2010, ss. 41-47.
- Kuzgun, İnci Kayhan: “Manisa İlinde Özel İstihdam Büroları’nın Etkinliği”, **Yönetim ve Ekonomi**, C. XV, No: 2, 2008, ss. 73-87.
- Kuzgun, İnci Ayhan: “Türkiye’de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi”, **Journal of Yasar University**, No: 2, 2008, ss. 841-861.
- Kübler, Dorothea: “Coexistence of Public and Private Job Agencies: Screening with Heterogeneous Institutions”, **Kluwer Academic Publishers**, 1999, ss. 85–107.
- Kvasnicka, Michael: **Does Temporary Agency Work Provide A Stepping Stone to Regular Employment**, Berlin, SFB 649 Discussion Papers, 2005.
- Lee, Woong: **Private Deception And The Rise of Public Employment Office in The United States, 1890 – 1930**, USA, Nber Working Paper Series, Paper No: 13695.
- Lenz, Edward A.: “Staffing Industry’s Positive Role in U.S. Economy”, **American Staffing Association Issue Paper**, March 2008.
- Levine, Linda: **The Labor Market During the Depression and the Current Recession**, USA, Congressional Research Service, 2009.

- Limoncuoğlu, Alp, “Flexicurity in Turkish Labour Law and Security Law”,
Jale Taşoğlu: **International Journal of Business and Management Studies**, Vol. II, No: 2, 2010, ss. 39-47.
- Lorenzoni, Gianni, “Networked Organizations: A Strategic Cost Management
John K. Shank, Perspective”, **Social Science Research Network**, No: 99,
Riccardo Silvi: 1999, ss. 2-33.
- Lund, Francie: “Social Protection and the InFormal Economy: Linkages
and Good Practices For Poverty Reduction and
Empowerment”, **OECD Handbook**, 2009, ss. 69-88.
- Machin, Stephen, **The Causes and Consequences of Long-
Alan Manning: Term Unemployment in Europe**, London, Centre For
Economic Performance, 1998.
- Martínez, Gabriel, “Review of Temporary Employment Literature:
Nele De Cuyper, Perspectives For Research and Development in Latin
Hans De Witte: America”, **Psykhé**, 2010, Vol. XIX, No: 1, ss. 61-73.
- Mazza, Jacqueline: Labour Intermediation Services: Lessons For Latin
America and the Caribbean”, **Cepal Review**, No: 80,
2003, ss. 159-175.
- Mitchell, Ayşe G.: **Strategic Training Partnerships Between the State and
Enterprises**, Geneva, ILO Publications, 1998.
- Mitlacher, Lars “The Organization of Human Resource Management in
W.: Temporary Work Agencies—Towards a Comprehensive
Research Agenda on Temporary Agency Work in
Germany, the Netherlands and the US”, **Human Resource**

Management Review, No:16, 2006, ss. 67–81.

Moorman, Robert H. , Lynn K. Harland: “Temporary Employees As Good Citizens: Factors Influencing Their OCB Performance”, **Journal of Business and Psychology**, Vol. XVII, No: 2, Winter 2002, ss. 171-187.

Morley, Louise: “Producing New Workers: Quality, Equality and Employability in Higher Education”, **Carfax Publications**, V. VII, No: 2, 2001, ss. 131-138.

Morris, Michael D. S., Alexander Vekker: “An Alternative Look at Temporary Workers, Their Choices, and the Growth in Temporary Employment”, **Journal of Labor Research**, Vol. XXII, No: 2 Spring 2001, ss. 373-390.

Neugarty, Michael, Donald Storriez: **Temporary Work Agencies and Equilibrium Unemployment**, Program For the Study of Germany and Europe, Cambridge, yy., 2003.

Nunziata, Luca, Stefano Staffolani: “Short-Term Contracts Regulations and Dynamic Labour Demand: Theory and Evidence”, **Scottish Journal of Political Economy**, Vol. LIV, No: 1, 2007, ss. 72-104.

Odaman, Serkan: “Ödünç İş İlişkisi Avrupa’da Nasıl?”, (Çevrimiçi) <http://www.kobihaber.com.tr/haberdetay.asp?ID=2058>, 24 Ocak 2010.

OECD: **Employment Outlook**, Paris, OECD Publications, 2001.

- OECD: **Economic Surveys: Luxembourg 2006**, Paris, OECD Publications, 2006.
- OECD: **Employment Outlook**, Paris, OECD Publications, 2010.
- Okur, Ali Rıza: “İşkur'un Hukuki Durumu”, **İşveren Dergisi**, Şubat 2002, ss. 10-18.
- Ongan, Nilgün
Tunçcan: “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, No: 3, 2004, ss. 123-142.
- Öğüt, Alparslan: “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları’nın Halkla İlişkiler, Reklam ve Tanıtım Faaliyetlerinin İncelenerek İŞKUR’un Bu Alandaki Uygulamalarıyla Karşılaştırılması”, **T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi**.
- Öğüt, Alparslan: “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları’nın Halkla İlişkiler, Reklam ve Tanıtım Faaliyetlerinin İncelenerek İŞKUR’un Bu Alandaki Uygulamalarıyla Karşılaştırılması”, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi**, Ankara, 2007.
- Öz, Cihan Selek: “4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. XXI, No: 5-6, 2008, ss. 18-30.

- Özçelik, Oya: “Zümrelere Göre Örneklem”, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Doktora Programı Araştırma Yöntemleri Dersi Notları**, 2007.
- Özdamar, Kazım: **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi I.** , Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1997.
- Özdemir, Ali
Murat, Gamze
Yücesan: “Social Regulation Under Neo-Liberalism: New Forms of Labour Contract and Labour Flexibility in Turkey”, **South-East Europe Review**, 2005, No: 3, ss. 63 -78.
- Özdemir, Erdem: “Kıralık İşçi Tasarısı Geri Çekildi Ama...” **İşçi-Kitle Gazetesi**, No: 3, 2010.
- Özel İstihdam
Büroları Derneği: “Dernek Hakkında Bilgi”, (Çevrimiçi)
<http://www.ÖİBD.org.tr/html/hakkimizda.html>, 03 Mayıs 2011.
- Parasız, İlker,
Melike Bildirici: **Modern Emek Ekonomisi**, Bursa, Ezgi, 2002.
- Pennel, Denis: “Change is the Only Thing That Remains Constant”, New Europe Newspaper, (Çevrimiçi)
<http://www.neurope.eu/articles/Change-is-the-only-thing-that-remains-constant/103247.php>, 04 Ocak 2011.
- Pennel, Denis: “Partnerships For jobs”, (Çevrimiçi)
http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/3280/Partnerships_For_jobs.html, 7 Şubat 2011.

- Pennel, Dennis: “European Agency Work Market Continues to Recover”, (Çevrimiçi)
[http://www.eurociett.eu/index.php?id=113&tx_ttnews\[tt_news\]=152&tx_ttnews\[,backPid\]=112&cHash=5d568711f812b80abc4c8b277dceeb9a](http://www.eurociett.eu/index.php?id=113&tx_ttnews[tt_news]=152&tx_ttnews[,backPid]=112&cHash=5d568711f812b80abc4c8b277dceeb9a), 04 Ocak 2011.
- Pennings, Frans, Nurhan Süral: **Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi**, Ankara, yy., 2005.
- Polavieja, Javier G.: "The Incidence of Temporary Employment in Advanced Economies: Why is Spain Different?", **European Sociological Review**, Vol. XXII, No: 1, 2006, ss. 61–78.
- Pul, Emine: “Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkeleri’nde ÖİB’nin Yapısı”, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2006.
- Richardson, Margaret A.: **Recruitment Strategies**, New York, United Nations Public Administration Network, 2009.
- Roberts, Gareth: **Recruitment and Selection: A Competency Approach**, London, CIPD Publications, 1997.
- Rodríguez, Miguel C., Piñero Royo: “Temporary Work and Employment Agencies in Spain”, **Professor of Labor Law and Industrial Relations**, Spain, 2005, ss. 24-38.
- Rosholm, Michael, Michael Svarer: **Estimating the Threat Effect of Active Labour Market Programmes**, Germany, The Institute For the Study of Labor (IZA), 2004.

- Salt, John: “Migration Process Among the Highly Skilled in Europe”, **International Migration Review**, V. XXVI, No:2, 1992, pp. 484-502.
- Sanal, M. Engin: “ÖİB’nin Artan Önemi ve Buna Neden Olan Etkenler”, **Toprak İşveren Dergisi**, 2002, No: 54, ss. 1-12.
- Sapançalı, Faruk: “Yeni Dünya Düzeni ve Küresel Yoksulluk”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C. III, No:2, 2001, ss. 115-140.
- Sayın, Ali Kemal: “Değişen Emek Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetinin Önemi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No: 56, 2009, ss. 333-364.
- Sayın, Ali Kemal: **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, Ankara, Türkiye İş Kurumu, 2002.
- Sayın, Ali Kemal: “Private Employment Agencies: Case of Turkey”, **4th Annual Conference of the Turkish American Scientists and Scholars Association (TASSA)**, 11-13 April 2008, Boston, ss. 269-280.
- Sayın, Ali Kemal: “Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 2010, No: 58, ss. 53-96.
- Sayın, Ali Kemal: “İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No: 49, 2004, ss. 405-423.

- Schiek, Dagmar: “Agency Work – From Marginalisation Towards Acceptance? Agency Work in EU Social and Employment Policy and the “Implementation” of the Draft Directive on Agency Work into German Law”, **German Law Journal**, Vol. V, No: 10, 2004, ss. 1234-1250.
- Seifert, Hartmut, **Flexicurity: Reconciling Social Security with**
Andranik Tangian: **Flexibility- Empirical Findings For Europe**, Germany, WSI Publications, 2007, ss. 15-23.
- Selek, Cihan: “Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları”, **Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, 2005.
- Sendika.Org: “Ulusal İstihdam Strateji Belgesi”, (Çevrimiçi)
http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=35386, 12 Nisan 2011.
- Shire, Karen,
Danielle Van
Jaarsveld: “The Temporary Staffing Industry in Protected Employment Economies: Germany, Japan and the Netherlands”, **Alfred P. Sloan Foundation Industry Studies**, 2008, ss. 1-21.
- Shoji, Hiroko,
Kazunori
Fujimoto, Koichi
Hori: “PLASIU: A System that Facilitates Creative Decision-Making in Job-Hunting”, **AI & Soc**, No: 23, 2009, ss. 265–279.

- Sianesi, Barbara: “Differential Effects of Active Labour Market Programs for the Unemployed”, **Labour Economics**, No: 15, 2008, ss. 370–399.
- Silver, Beverly J.: “Labor, War and World Politics: Contemporary Dynamics in World-Historical Perspective”, **North American Labor History Conference**, Detroit, October 15-18, 2003.
- Soubbotina, Tatyana: **Beyond Economic Growth**, 2nd Ed., Portland, World Bank Publications, 2004, ss. 50-51.
- Staffing, Davidson: “The Definition of Professional Staffing, (Çevrimiçi) <http://www.davidsonstaffing.com/articles/temporary-contract.aspx>, 10 Eylül 2011.
- Spain National Laws on Labour: “Act 14/1944 of 1 June Regulating Temporary Work Agencies”, **Boletín Oficial Del Estado**, 2 June 1994, 131, ss. 17408-17412.
- Stefano Gagliarducci: “The Dynamics of Repeated Temporary Jobs ”, **Labour Economics**, Vol. XII, 2005, ss. 429–448.
- Storrie, Donald: **Temporary Agency Work in the European Union**, Office For Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002.
- Süral, Nurhan: “Özel İstihdam Büroları”, **İşveren Dergisi**, Eylül 2005, ss. 15-21.
- Süral, Nurhan: “İş Hukukundan İstihdam Hukukuna, Sosyal Korumadan Teşvike”, **İşveren Dergisi**, Mayıs 2008, ss. 36-43.

- Şahin, Oktay: “İK Faaliyetlerinde Özel İstihdam Büroları'nın Yeri”, (Çevrimiçi) <http://www.w3c.org/TR/1999/REC-html401-19991224/loose.dtd>, 21 Mart 2011.
- Şencan, Hüner: **Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik**, Ankara, Seçkin, 2005.
- Şerife Özşuca, “Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik Krizi” **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, C. LVIII, No: 2, Nisan Haziran 2003, ss.133- 152.
- T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği: “AB Katılım Müzakereleri”, (Çevrimiçi) <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=44460&l=1>, 01 Mayıs 2011.
- Talas, Cahit: **Toplumsal Ekonomi**, Ankara, İmge, 1997.
- Taşçı,H. Mehmet, Ali Rıza Özdemir: “Trends in Long-Term Unemployment and Determinants of Incidence of Long-Term Unemployment in Turkey”, **Journal of Economic and Social Research**, Vol. VII, No: 2, 2005, ss. 1-33.
- TBMM Grup Başkanlığı: “İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'unda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi”, (Çevrimiçi) www2.tbmm.gov.tr/d23/2/2-0476.pdf, 16 Nisan 2011.
- Temiz, Hasan Ejder: “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, **Çalışma ve Toplum**, No: 2, 2004, ss. 55-80.

- The Infor Blog: “Labor Statistics Summary and Analysis for December 2010” (Çevrimiçi)
http://blogs.inFor.com/workbrain_watch/monthly-labor-reports/, 14 Nisan 2011.
- TİSK: **Kayıt Dışı İstihdam**, Ankara, TİSK Yayınları, 2003.
- TİSK: **İşsizlik Sigortası, Aktif İstihdam Politikaları ve Özel İstihdam Büroları**, Ankara, TİSK Yayınları, 2000.
- TİSK: “Türkiye'nin Bilgi Ekonomisi Yarışındaki Yeri”, **İşveren Dergisi**, Mart 2003, ss. 12-18.
- TİSK: “Türkiye'nin Bilgi Ekonomisi Yarışındaki Yeri”, **İşveren Dergisi**, Mart 2003, ss. 14-18.
- TİSK: “AB Müktesebatı'nın “Sosyal Politika ve İstihdam” Başlıklı Bölümü ve Türk Mevzuatı”, (Çevrimiçi)
<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1736>, 8 Nisan 2011.
- Trades Union Congress: **The EU Temp Trade: Temporary Agency Work Across the European Union**, London, TUC Publications, 2005.
- Trades Union Congress: **The EU Temp Trade: Temporary Agency Work Across the European Union**, TUC Publications, London, 2005.
- Treu, Tiziano: “İstihdam Yaratılmasında Geçici Çalışma Türleri ve ÖİB'nin Rolü Semineri”, **İşveren Dergisi**, Haziran 2003, ss. 2-10.

- Tuncay, A. Can: “Anayasa Mahkemesinin İptal Kararından Sonra Türkiye İş Kurumu’nun Hukuki Durumu”, **Çimento İşveren**, No: 2, C. XVI, Mart 2002, ss. 3-10.
- Tuncay, Can: **İstihdam Yaratılmasında Geçici Çalışma Türleri ve ÖİB’nin Rolü**, İstanbul, TİSK Yayınları, 2003.
- Tunç, Mehmet: “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Geliştirilen Stratejiler Uygulanan Politikalar ve Gelişmiş Ülke Örnekleri”, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi**, Ankara 2007.
- Tuy, Phan, Ellen Hansen, David Price: **Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti**, ILO Yayınları, Cenevre, 2001.
- TÜİK: Hanehalkı İşgücü Araştırması 2010 Aralık Dönemi Sonuçları, (Kasım, Aralık 2010, Ocak 2011), **Haber Bülteni**, No: 58, Mart 2011.
- TÜİK: Hanehalkı İşgücü Araştırması 2011 Ocak Dönemi Sonuçları, No: 79, Nisan 2011.
- TÜİK: “Hanehalkı İşgücü Araştırması 2010 Temmuz Dönemi Sonuçları”, No: 178, Ekim 2010.
- TÜİK: Hanehalkı İşgücü Araştırması 2010 Aralık Dönemi Sonuçları, **TÜİK Haber Bülteni**, Mart 2011, No: 58.

- TÜRK-İŞ: “Yeni Kölelik Düzeni Olan Kiralık İşçilik Kabul Edilemez”, (Çevrimiçi)
http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/turk_isg%C3%B6rusu.pdf, 11 Nisan 2011.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı: 5920 Sayılı Kanun, (Çevrimiçi)
<http://www.tccb.gov.tr/aciklamalar/252/69125/5920-sayili-Kanun.html>, 16 Nisan 2011.
- Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ): “Kiralık İşçi Tasarısı Torba Yasa’dan Çıkarıldı”, (Çevrimiçi)
<http://www.tesis.org.tr/TR/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFAAF6AA849816B2EF4BBC5C8A848991C0>, 18 Nisan 2011.
- Türkiye Haber-İş Sendikası: “Geçici Büro İşçiliği”, (Çevrimiçi)
www.haberis.org.tr/res/taw.pdf, 24 Mayıs 2009.
- Uçkan, Banu: Geçici İstihdam Büroları ve CIETT, **İşveren Dergisi**, Mayıs 2002, ss. 22-34.
- Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF): **İstihdam Uygulamalarındaki Değişiklikler ve Güvencesiz Çalışma Araştırması**, Engin Matbaacılık, İstanbul, 2008.
- Uşen, Şelale: “2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, No: 3, 2010, ss. 169-190.

- Uşen, Şelale: **Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye**, İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, 2006.
- Uyanık, Yücel: “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. X, No: 2, 2008, ss. 209-224.
- Uyanık, Yücel: “İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme”, **Kamu-İş**, C. VII, No: 2, 2003, ss. 2-17.
- Valvasori, Joe: ”Job Placement”, **Building Human Resources**, No: 7, 2000.
- Vassiliev, Anatoli et al.: “Unemployment and Employment Offices’ Efficiency: What Can Be Done?”, **Socio-Economic Planning Sciences**, No: 40, 2006, ss. 169–186.
- Vermeulen, Greet: “Informal Employment in the European Union”, **WIEGO Workshop on Informal Employment in Developed Countries**, USA, Harvard University, 2008.
- Vos, Arjen: **Human Resource Development Country Analysis Turkey**, Italy, European Training Foundation, 2008.
- Vosko, Leah F.: “Temporary Work in Transnational Labor Regulation: SER-Centrism and the Risk of Exacerbating Gendered Precariousness”, **Soc Indic Res**, Vol. LXXXVIII, 2008, ss. 131–145.

- Webster, Elizabeth, Gleyns Harding: **Outsourcing Public Employment Services: The Australian Experience**, Australia, Melbourne Institute Publications, 2000.
- Wilhagen, Ton, Frank Tros: “The Concept of “Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets”, **European Review of Labour and Research**, Vol. X, No: 2, 2004, ss. 1-24.
- Winterhager, Henrik, Anja Heinze, Alexander Spermann: “Deregulating Job Placement in Europe: A Microeconomic Evaluation of an Innovative Voucher Scheme in Germany”, **Labor Economics**, V. XIII, 2006, ss. 505-517.
- Winterhager, Henrik: **Private Job Placement Services – A Microeconomic Evaluation For Germany**, Mannheim, Centre from European Economic Research, 2006.
- World Bank: **Turkey Labor Market Study**, Document of the World Bank, yy., 2006.
- Yılmaz, Fatih: “Küreselleşme Sürecinde Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, C. VI, No: 1, 2009, ss. 47-72.
- Yılmaz, Gaye: “ILO’da ve Uygulamada İşçi Kiralama Olgusu”, **Türkiye Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ocak-Şubat-Mart 2010, ss. 30-40.
- Yücel, İhsan: “Sürekli ve Geçici Statüde İstihdam Edilen Bilgisayar İşletmenlerini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin

Belirlenmesi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, C. LVII, No: 4, 2003, ss. 187-205.

Yüceol, Hüseyin
Mualla: “Küreselleşme, Yoksulluk ve Emek Piyasası Politikaları”,
Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,
2005, C. XIV, No: 2, ss. 493-512.

Zijl, Marloes,
Marko Van
Leeuwen: **Temporary Jobs: Intermediate Positions or Jumping
Boards**, Amsterdam, SEO Economic Research, 2005.

- Act 14/1944 of 1 June Regulating Temporary Work
Agencies.

- EU Directive 2008/104/EC, article 3/b.

- Act 14/1944 of 1 June, Regulating Temporary Work
Agencies, article 6.

- Act 14/1944 of 1 June Regulating Temporary Work
Agencies.

- Borçlar Kanunu, m. 313.

- “Contract Labour in India”, 41st Session of Indian Labour
Conference, New Delhi, 27-28 April, 2007, (Çevrimiçi)
[http://labour.nic.in/lc/41ilc/SummaryRecordofDiscussion.p
df](http://labour.nic.in/lc/41ilc/SummaryRecordofDiscussion.pdf), 18 Mart 2009.

- EU Directive 2008/104/EC, article 2.

- EU Directive 2008/104/EC, article 5/3.
- EU Directive 2008/104/EC, article 2.
- Türkiye İşgücü Piyasası Raporu, Dünya Bankası Yayını, 2006.
- 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun Özel İstihdam Büroları ile İlgili Maddeleri.
- 4857 Sayılı İş Kanunu Tasarısı Gerekçeli Metni, Madde 7 Gerekçesi, (Çevrimiçi)
<http://www.iskanunu.com/icerik/icerik/gerekceli-is-kanunu-metni.html#8>, 19 Nisan 2011.

EK1: GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI'NA YÖNELİK TUTUM ANKETİ
ANKET YAZISI

Sayın İlgili;

Aşağıda yer alan anket formu İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim / İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı'nda hazırlamakta olduğum “Geçici İstihdam Büroları'nın Çalışma Yaşamı Açısından Önemi ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi” isimli doktora tez çalışması kapsamında, çalışmaya somut veriler sağlanması ve bu sayede daha etkili bir değerlendirme yapılabilmesi için, gizlilik prensibine uygun ve tamamen akademik amaçlı olarak değerlendirilecektir. Tez izleme jürisinde Prof. Dr. Toker DERELİ ve Prof. Dr. Oya ÖZÇELİK ve danışman öğretim üyesi Prof. Dr. Gönen DÜNDAR yer almaktadır ve aşağıda ifadeleri yer alan anket çalışması kendilerinin de katkılarıyla hazırlanmıştır.

Vereceğiniz tüm bilgiler akademik amaçlı kullanılacak olup, kurum ve şahıs bilgileri tamamen gizli tutulacaktır. Araştırma sonuçları istenildiği takdirde size ulaştırılacaktır. Göstermiş olduğunuz ilgi ve katılımınız için çok teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Arş. Grv. Aslı BEYHAN ACAR.

e-posta: aslicar@istanbul.edu.tr

Tel: 0542 438 70 70

AÇIKLAMA

Ülkemizde henüz yasal olmayan ancak yasallaşması ileriki dönemlerde söz konusu olabilecek “mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi” ve bunu gerçekleştirecek olan Özel İstihdam Büroları'nın (ÖİB) bir türü olarak Geçici İstihdam Büroları, çalışmamızın konusunu oluşturmaktadır. Geçici İstihdam Büroları, anket formunda kısaca “GİB” olarak; mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisi de “GİB aracılığıyla çalışma” olarak ifade edilmektedir. 5’li Likert ölçeği ile hazırlanmış olan ifadelerin karşısındaki parantezlerden birine **-1- kesinlikle katılmıyorum** ve **-5- tamamen katılıyorum** arasında bir derecelendirme yapmak üzere “**X**” “koyunuz.

	1	2	3	4	5					
	kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum	tamamen katılıyorum	1	2	3	4	5
1	Geçici çalışma işsizlik oranını düşürmeye yardımcı olmaktadır.					()	()	()	()	()
2	Geçici çalışmaya olan talebin temel sebebi yüksek işsizliktir.					()	()	()	()	()
3	Son yıllarda nitelik düzeyi yüksek çalışanlar da geçici çalışmayı tercih etmektedir.					()	()	()	()	()
4	Geçici çalışanların ücret düzeyleri ve çalışma koşulları aynı işi yapan diğer çalışanlardan daha düşüktür.					()	()	()	()	()
5	Geçici çalışma ile ilgili yasal düzenlemeler yeterli değildir.					()	()	()	()	()
6	Geçici çalışma kayıt dışı istihdamı arttıran önemli unsurlardan biridir.					()	()	()	()	()
7	Geçici çalışma sayesinde çalışma hayatında esneklik sağlanmaktadır.					()	()	()	()	()
8	Mesleki bir faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin istihdamı arttıracığını düşünüyorum.					()	()	()	()	()
9	GİB ile kurulan iş ilişkisinin sürekli istihdama geçişi sağlamak için bir basamak olabileceğini düşünüyorum.					()	()	()	()	()
10	GİB aracılığıyla çalışmanın, ilk kez işe başlayanların çalışma yaşamına alışması için iyi bir fırsat olacağına inanıyorum.					()	()	()	()	()
11	GİB, geçici çalışmayı özendirerek çalışma yaşamında esnekliği arttıracığını düşünüyorum.					()	()	()	()	()
12	GİB aracılığıyla öğrenciler, emekliler, ev hanımları gibi kesimlerin istihdam oranının artacağını düşünüyorum.					()	()	()	()	()
13	GİB sayesinde geçici çalışmanın daha sistematik ve denetimli olarak gerçekleşeceğini düşünüyorum.					()	()	()	()	()

	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
	kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum	tamamen katılıyorum		1	2	3	4	5
14	GİB sayesinde geçici işçilerin, haklarının daha fazla bilincinde olacaklarını düşünüyorum.						()	()	()	()	()
15	GİB ile yasal olmayan taşeron uygulamalarının önüne geçilebileceğini düşünüyorum.						()	()	()	()	()
16	GİB sayesinde kayıt dışı istihdam oranının düşeceğine inanıyorum.						()	()	()	()	()
17	İşverenler, GİB sayesinde işgücü ile ilgili bazı maliyetlerini önemli ölçüde düşürebileceklerdir.						()	()	()	()	()
18	GİB aracılığıyla çalışmanın işçilerden çok işverenlerin lehine olacağını düşünüyorum.						()	()	()	()	()
19	Yasal düzenlemeler yeterli olsa bile GİB'nin, iyi denetlenmediği takdirde işçileri istismar edebileceğini düşünüyorum.						()	()	()	()	()
20	Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin işçi sendikaları açısından örgütlenmeyi zorlaştıracağını düşünüyorum.						()	()	()	()	()
21	GİB aracılığıyla çalışmanın toplu sözleşmeden yararlanmayı kısıtlayacağı görüşünü yanlış buluyorum.						()	()	()	()	()
22	GİB ile kurulacak iş ilişkisinin ülkemiz koşullarına uygun olmadığını düşünüyorum.						()	()	()	()	()
23	Ülkemiz işgücü piyasasında, GİB konusundaki bilgilerin yeterli olmadığını düşünüyorum.						()	()	()	()	()
24	GİB'nin yasallaşması yönündeki tepkileri önyargılı buluyorum.						()	()	()	()	()
25	GİB'yi, çalışanlara ücret ve çalışma koşulları konularında eşit davranılması güvence edildiği takdirde desteklerim.						()	()	()	()	()
26	GİB ile, fiilen uygulanmakta olan mesleki iş ilişkisi faaliyetinin yasal bir çerçevede daha sistematik olarak yürütüleceğine inanıyorum.						()	()	()	()	()
27	Nitelikli işgücünün GİB aracılığıyla çalışmayı tercih edeceğini <u>düşünmüyorum.</u>						()	()	()	()	()
28	Nitelikli eleman bulmada güçlük çeken işletmelerin GİB'ye daha sık başvuracağını düşünüyorum.						()	()	()	()	()

29	GİB'ye karşı yapılan olumsuz tepkileri kendi düşüncenize göre, önem derecesi 1'den 6'ya kadar azalacak şekilde sıralayınız: <input type="checkbox"/> İşçi haklarının istismar edileceği endişesi sebebiyle <input type="checkbox"/> Sendikaları olumsuz etkileyeceği düşüncesiyle <input type="checkbox"/> Yapılan yasal düzenlemelerin yeterli olmamasından dolayı <input type="checkbox"/> Büroların yeterli denetlenmeyeceği ve işveren ile büroların kötü niyetli davranacakları endişesi sebebiyle <input type="checkbox"/> Çalışma hayatında karışıklık yaratacağı düşünüldüğünden <input type="checkbox"/> Ülkemize uygun bir çalışma ilişkisi olmadığı görüşüyle																				
	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>kesinlikle katılmıyorum</td> <td>katılmıyorum</td> <td>kararsızım</td> <td>katılıyorum</td> <td>tamamen katılıyorum</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5						kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum	tamamen katılıyorum	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5																	
kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum	tamamen katılıyorum	1	2	3	4	5												
30	GİB'ye izin verilmesi için ciddi yasal düzenlemelere gerek bulunduğunu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
31	Yapılacak yasal düzenlemeler öncelikle çalışanların haklarını ve iş güvencelerini teminat altına almalıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
32	GİB ile ilgili yapılacak yasal düzenlemeler için sosyal tarafların görüşüne başvurulmalıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
33	GİB çalışanlarının işgücü seçme ve yerleştirmede uzman kişilerden oluşması gerekmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
34	GİB açmak için kurucularda ve çalışanlarda belli kriterlerin bulunması gerekmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
35	Ülkemizde GİB belli sektörlerle sınırlanmış olarak faaliyet göstermelidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
36	Tehlikeli işlerin yapıldığı sektörlerde GİB'nin faaliyet göstermesi yasaklanmalıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
37	GİB sektörler bazında kurulmalı ve sadece bağlı olduğu sektöre eleman temin etmelidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
38	GİB, "işe yerleştirmeye aracılık hizmetleri" olarak düzenlenen ayrı bir işkolu içinde yer almalıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
39	GİB aracılığıyla çalışmada asgari bir süre şartı getirilmelidir. (örneğin en az 3 ay çalışma şartı gibi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												

**** Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ve Geçici İstihdam Büroları hakkında görüş ve önerileriniz varsa lütfen belirtiniz:**

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Cinsiyet: Bayan Erkek

Yaş: Açık Uçlu

***Eğitim:** İlköğretim Lise Lisans Yüksek Lisans Doktora

****Unvan:** Prof. Dr. Doç. Dr. Yrd. Doç. Dr. Arş. Grv. Dr. Arş. Grv. Öğr. Grv. Dr. Öğr. Grv.

Kurumdaki Hizmet Yılı: Açık Uçlu

*: Akademik personel için bu özellik yer almamaktadır.

** : Akademik kesim haricindeki personel, yönetim kademesinde olduğu için açık uçlu bırakılmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

1976 yılında İzmir’de doğdu. 1999 yılında İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümü’nden mezun olduktan sonra aynı yıl İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü İşletme Ağırlıklı İngilizce Programı’na devam etti. 2000-2002 yıllarında Telsim Mobil Telekomünikasyon Şirketi’nde çalıştı. 2002 yılında Kocaeli Üniversitesi Eğitim Fakültesi’ne başladı. Bir süre devam ettikten sonra 2004 yılında İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı’nda yüksek lisans eğitimine başladı. 2006 yılında “Avrupa Çalışma Konseyleri ve AB İlerleme Sürecinde Türkiye İçin Bir Model Önerisi” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasını tamamladı. Aynı yıl İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı’nda doktora programına kabul edildi.

2005 yılı Aralık ayında İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Genel İşletmecilik Anabilim Dalı’nda araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladı. Ulusal ve uluslararası kongre ve sempozyumlarda sunulmuş çeşitli bildirileri ve yayınlanmış makaleleri bulunan ACAR’ın akademik ilgi alanları insan kaynakları yönetimi, çalışma hukuku, endüstri ilişkileri, sosyal politika, siyaset bilimi ve davranış bilimleridir.