

Geçici İş İlişisine ve Geçici İstihdam Bürolarına İlişkin Çalışanların Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

Rıza DEMİR, Onur HASAN ÖZGÜN*

Geçici İş İlişisine ve Geçici İstihdam Bürolarına İlişkin Çalışanların Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

Özet

Özellikle son yıllarda yaşanan ekonomik krizler ve yoğun rekabet, çalışan istihdamında da işverenlerin esnek modellere olan yönelimini artırmıştır. Bugün işletmeler, doğrudan ya da özel istihdam büroları aracılığıyla geçici işgören istihdamında bulunarak işgücü maliyetlerinin azaltılması ve geçici personel ihtiyacının giderilmesi gibi faydalar sağlayabilmektedir. Bununla birlikte iş güvencesi ve kolektif haklar konusunda hak kaybına neden olacağı endişesiyle işgörenlerin geçici iş ilişkisi ile çalışmaya olumsuz baktığı görülmektedir. Yapılan araştırma ile geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik çalışanların tutumlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Anket yöntemi kullanılarak 141 kişi kapsamında yapılan araştırma sonucunda, katılımcıların geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik genel kanaatlerinin olumsuz olduğu, bununla birlikte geçici istihdam bürolarının faaliyete geçmesi ile geçici çalışmanın düzene gireceği konusunda nispeten daha olumlu düşündükleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: geçici iş ilişkisi, geçici istihdam bürosu, çalışan, işveren

A Research on the Attitudes of Employees Towards Temporary Employment Relationship and Temporary Employment Agencies

Abstract

The economic crises and intense competition has increased the tendency to flexible models in employment for employers in recent years especially. Organizations provide benefits such as reduction of personnel costs and fulfilled the need for temporary employment employing temporary employees directly or through private employment agencies today. However, it is seen that employees are negative about temporary employment relationship because of concerns it will lead to loss of rights in job security and collective rights. In this research, it is aimed to determine attitudes of employees towards temporary employment relationship and temporary employment agencies. As the results of research done using the survey method within 141 person, it is determined that the general attitude of participants toward temporary employment relationship and temporary employment is negative. However, temporary work will be in order with the activation of temporary employment agencies is thought by many participants.

Key Words: temporary employment relationship, temporary employment agency, employee, employer

1. Giriş

Son zamanlarda ortaya çıkan ekonomik, toplumsal ve yönetsel değişimler sonucunda, işletmelerin çalışanlarını istihdam ederken bazı esnek uygulamalardan yararlandığı görülmektedir. Söz konusu esnek uygulamalardan biri de geçici personel istihdamıdır. Sürekli personel istihdamına alternatif yollardan biri olan geçici işgören çalıştırma, Türk hukuk sistemimize ilk olarak 2003 yılında

* Rıza DEMİR, Arş.Gör.Dr., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, rdemir@istanbul.edu.tr ; Onur Hasan ÖZGÜN, Arş.Gör., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, onurozgun@istanbul.edu.tr

yürürlüğe konulan 4857 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. Geçici iş ilişkisi sayesinde işyerinde ortaya çıkan geçici işçi gereksinimi karşılanabilmektedir. Eskiden daha çok üretim ve büro işleri konusunda bu yöntemden yararlanılırken, günümüzde diğer profesyonel (beyaz yakalı) işleri de kapsayacak şekilde geçici personel istihdamı yapıldığı görülmektedir.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin, geçici işgören çalıştıran işveren, geçici işgören ve geçici işgören sağlayan kuruluşlar olmak üzere üçlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Geçici işgören çalıştıran işveren ile geçici işgörenler arasında aracılık eden kuruluşlar, genellikle geçici istihdam büroları olarak adlandırılmaktadır. Özel istihdam bürolarının bir türü olan geçici istihdam büroları, işlevleri bakımından, yasal düzenlemelerin imkan verdiği ölçüde faaliyette bulunabildikleri ülkelerin çalışma hayatını ve işgücü piyasalarının yapısını derinden etkileyen ve bu ülkelerin endüstri ilişkileri sistemi içerisindeki dengede önemli değişikliklere yol açabilen nitelikte kurumlardır. Keza iş görme borcunu yerine getiren ve bunun karşılığında ücret alan işgören ile işgörene ücret ödeme borcunu yerine getirme yükümlülüğündeki işveren arasındaki geleneksel ilişkinin tarafları arasına “istihdam bürosu” olarak tanımlanan bir aracı kurumun girmesi, bahsi geçen ilişkiyi kuran tarafların çıkarlarında bir takım değişikliklere yol açabilmektedir.

Bugün ülkemizde işletmeler, 4857 sayılı Kanun’un ilgili maddesinden yararlanarak, kısa veya sınırlı süreli insan kaynağı ihtiyacını karşılamak için doğrudan geçici işgören istihdam edebilmektedir. Geçici istihdam büroları gibi bu konuda hizmet veren kuruluşlar aracılığıyla mesleki anlamda geçici işgören istihdam edilmesi ise mevzuatımıza göre uygun değildir. Konuyla ilgili olarak, mesleki anlamda geçici iş ilişkisini mümkün kılacak yasal bir düzenleme yapılmış ve 2009 yılında TBMM’de kabul edilerek Cumhurbaşkanlığı’na gönderilmiştir. Ancak toplumsal baskılar ve özellikle işçi sendikaları konfederasyonlarının da karşı olması nedeniyle, ilgili düzenleme Cumhurbaşkanlığı tarafından veto edilmiş ve Meclis’e geri gönderilmiştir. Sonrasında konuyla ilgili bir takım girişimlerde bulunulmasına karşın, günümüzde geçici istihdam büroları aracılığı ile mesleki anlamda geçici işgören istihdam edilmesi yasal olarak mümkün değildir. Dolayısıyla yıllardır danışmanlık hizmetleri adı altında geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların uygulamalarının da yasal çerçeve içinde olduğu söylenemez.

Çalışmada öncelikle geçici iş ilişkisi ve özel istihdam bürolarının bir alt türü olarak geçici istihdam büroları üzerinde durulmuştur. Sonrasında ise Türkiye’de geçici iş ilişkisi incelenmiş ve mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin yasal olarak mümkün olmasını sağlayacak gelişmeler üzerinde durulmuştur. Çalışmanın ikinci kısmında ise, bir işte çalışanların veya işsiz olanların geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumlarının belirlenmeye çalışıldığı bir saha araştırmasının bulgu ve sonuçlarına yer verilmiştir.

2. Literatür İncelemesi

2.1. Geçici İş İlişkisi

Yaşanılan ekonomik krizler, artan rekabet, çevresel faktörlerde yaşanan hızlı dönüşümler vb. pek çok etken, işgücü piyasasında işgörenler tarafından hissedilen olumsuzluklara neden olmaktadır. Bu olumsuzluklara neden olan faktörlerden biri de işverenlerin esnek istihdam modellerine olan ihtiyacıdır. Bu ihtiyaç neticesinde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, hem işgücü maliyetlerinin düşürülmesi hem de işsizliğin azaltılması ve işgücü piyasasına katılımın artırılması gerekçesi ile yeni esneklik modelleri uygulanmaktadır (TISK, 2013, s. 5). Bunlardan biri olan geçici iş ilişkisi de, küresel ekonomik dönüşüm ve teknolojik gelişmeler çerçevesinde şekillenen esnek istihdam modellerinden biridir.

Geçici iş ilişkisi (geçici çalışma), işverenin personel gereksinimini yalnızca kendi istihdam ettiği elemanlarla değil, bazen başka işverenlerden geçici olarak aldığı elemanlarla karşılaşması (Seyyar ve Öz, 2007, s. 123); bir işgörenin işin belli bir süre devam eden kısmında istihdam edildiği bir çalışma türü (Heery ve Noon, 2008, s. 461) olarak tanımlanabilir. İşletmelerde tam zamanlı çalışan, uzun dönemli istihdam ilişkileri beklentisinde, belirli bir kariyeri ve iş güvencesi olan işgörenler temel/çekirdek işgörenler olarak adlandırılırken; işverenin etkinlik ihtiyacını gidermek amacı ile iş yükündeki geçici artışlarda yardımcı olmak üzere istihdam edilen işgücü geçici işgörenler olarak tanımlanmaktadır (Uyargil, 2008, s. 89). Geçici iş ilişkisi sayesinde işyerinde ortaya çıkan geçici işgören gereksinimi karşılanabilmekte, ayrıca bir işyerinde geçici bir süre için işgücü fazlası ortaya çıktığında işveren işçinin iş sözleşmesini sona erdirmek yerine onu geçici olarak başka bir işverene verebilmektedir (İren, 2011, s. 283). Genellikle kısa süreli bazı projelerin tamamlanması, sınırlı süreli veya mevsimsel işgücü ihtiyaçlarının karşılanması için geçici işgören istihdamı yolu tercih edilmektedir (Acar, 2008, s. 148). Örneğin bir yapının inşa edilmesinde işveren ile işgören arasında geçici iş ilişkisi kurulması durumunda, işgörenin inşaatın kendisini ilgilendiren kısmını bitirmesi halinde iş sözleşmesi de kendiliğinden sona erecektir (Heery ve Noon, 2008, s. 461). İşletmelerin ortaya çıkan geçici işgücü ihtiyacını gidermesi olarak ifade edilebilecek geçici iş ilişkisi ile, işletmeler ekonomideki ve işgücü arzındaki değişimlere kolaylıkla uyum sağlamakta, çalışanlar da işgücü piyasasında kendi isteklerine uygun işlerde geçici olarak istihdam edilme olanağı bulabilmektedir.

Günümüz itibariyle işçi sınıfının yeni istihdam biçiminin yarı süreli, geçici süreli ve evde çalışma gibi türler olduğu görülmektedir. Belek'e (2015) göre tam süreli ve standart çalışma düzeni, özellikle işçi sınıfı mücadelesinin düşmesiyle, hizmet işlerinin yaygınlaşmasıyla ve üretimdeki bilgisayarlaşmayla birlikte gerilemiştir. Emek piyasasının esnekleşmesinin en görünür uygulamalarından biri olan geçici çalışma, özellikle göçmenler için geniş uygulama alanı bulmaktadır. Ciğerci Ulukan'a (2015, s. 34) göre geçici çalışma ile gelen göçmenler sermayenin işgücü maliyetlerini düşürmesine yardımcı olmaktadır. Birinci olarak, geçici göçmenler ekonomik kriz ya da herhangi bir risk sonucu kârlılık oranlarında düşüş tehlikesi ile karşılaşabilecek sermayedar için çabucak kurtulanabilecek bir maliyet olarak görülmektedir. İkinci olarak, devlet düzeyinde göçmenlerin maliyetlerini azaltmakta, aile ve diğer sosyal hak ve yardımlar karşılanmamaktadır.

Bahsedilen özellikleri yanında geçici iş ilişkisi temelde iki biçimde kurulmaktadır (Dağ, 2015, s. 4; Benli ve Yiğit, 2006, s. 1). Bunlardan biri yalın biçimiyle (gerçek) geçici iş ilişkisi, diğeri ise mesleki anlamda (gerçek olmayan) geçici iş ilişkisidir. Gerçek geçici iş ilişkisi; işgörenin, kendi işverenin yanında çalıştırılmak üzere işe alınması ancak istisnai olarak kendisinin rızası alınmak suretiyle geçici bir süre için bir başka işveren yanında çalışmaya gönderilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Meslek edinilmemiş (amatör) geçici iş ilişkisi olarak da adlandırılan bu yöntem, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesi doğrultusunda ülkemizde de uygulanmaktadır. Mesleki anlamda (gerçek olmayan) geçici iş ilişkisinde ise işgören veya işgörenler, kural olarak bir başka işveren yanında çalıştırılmak üzere, orada çalıştırılacakları süreyle sınırlı olarak işe alınmakta, profesyonel olarak geçici işgören verilmek suretiyle geçici iş ilişkisi kurulmaktadır (Dağ, 2015, s. 4). Meslek edinilmiş (profesyonel) geçici iş ilişkisi olarak da adlandırılan bu yöntem ile, devreden işveren geçici iş ilişkisi kurma işini mesleki faaliyet olarak yürütmekte ve geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları vasıtasıyla kurulması amaçlanmaktadır (Şen, 2014, s. 13). Günümüzde geçici iş ilişkisinden bahsedildiğinde yaygın olarak bu yöntem anlaşılmasına karşın, ülkemizde meslek edinilmiş (profesyonel) geçici iş ilişkisine yönelik yasal düzenlemelerin, bir takım girişimlere rağmen, yapılamadığı söylenebilir.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi; geçici işçi çalıştıran işveren, geçici işgören ve geçici işgören sağlayan kuruluşlar olmak üzere üçlü bir ilişkidir (Aktekin, 2009). Geçici işgören çalıştıran işveren ile geçici işgörenler arasında aracılık eden kuruluşlar, geçici istihdam büroları başlığı altında incelenebilir.

2.2. Geçici İstihdam Büroları

Özel istihdam bürolarının bir türü olan geçici istihdam büroları incelenmeden önce kısaca özel istihdam büroları üzerinde durulması yararlı olacaktır.

Özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde bir ücret ya da komisyon karşılığında iş piyasasında iş arayanlarla işgören arayanlar arasında en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan, kâr amacı güden ya da gütmeyen kuruluşlar özel istihdam bürosu olarak adlandırılmaktadır (Seyyar ve Öz, 2007, s. 301). Bu kurumların tarihinin yakın bir geçmişe dayanmadığı, istihdama yönelik aracılık faaliyetlerinin Antik Sümer'e kadar gittiği söylenebilir. Sümerler'de devletin ihtiyacı olan inşaatların gerçekleşmesi amacıyla yönelik olarak kamu otoriteleri, rahipler aracılığı ile gerekli işgören temini sorununu çözmüştür. İşte bu faaliyet, tarihteki ilk iş arayanla işçi arayanın buluşturulması faaliyetidir. Faaliyet gösterdiği ülkelerin tarihi kadar eski olan istihdam bürolarının, 150 yıl kadar önce gazetelere ilan verdiği, ABD Ulusal Çalışma Birliği'nin broşürlerinden anlaşılmaktadır. Bugünkü anlamda karşımıza çıkan ilk istihdam bürosu örneği, 1650 yılında Henry Robinson tarafından ABD'de kurulan ve işgörenlerle işverenleri biraraya getirmeye çalışan bir kamu kuruluşudur (Martinez, 1976, s. 13). Bununla birlikte 1893 yılında Fred Winslow tarafından yine ABD'de kurulan "Mühendislik Ajansı" da, ilk özel istihdam bürosu olarak dikkat çekmektedir. Günümüzde bazı yönetim danışmanlık veya yönetici temin firmaları da özellikle orta ve üst düzey mevkilere personel bulma konusunda faaliyet göstermektedir. Yapılan bir araştırmaya göre Türk işletmelerinin %22'si

tepe, %18'i orta, %6'sı ise ilk kademe yöneticilerin seçiminde bu tür özel şirketlerden yararlanmaktadır (Acar, 2008, s. 146).

Özel istihdam büroları, geleneksel işlevi iş arayan ile işçi arayanı buluşturmak olan kurumlar olsa da, değişen istihdam yapısı içerisinde birçok yeni fonksiyon üstlenerek çeşitli dallara ayrılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yapmış olduğu sınıflamaya göre beş ana kategoride on altı tane özel istihdam bürosu bulunmaktadır (Çetinkaya ve Danışman, 2011, ss. 174-175; Fırat, 2003). Çalışmanın konusunu oluşturan geçici istihdam büroları, "Üçlü Sözleşme İlişkisi Kuran Bürolar" ana kategorisi altında belirtilmiştir.

Geçici istihdam büroları, özel istihdam büroları içinde en büyük paya sahip olarak, müşterilerine özel niteliklere sahip ve geçici süre için işgören temin eden, ulusal mevzuata tabi olarak tedarik ettiği işgörenin yasal işvereni olan ve bu işgörenleri, yaptığı sözleşme ile kullanıcı üçüncü kişilerin emrinde hazır tutan özel istihdam kurumlarıdır (Fudge ve Strauss, 2013, s. 194). 1972 ile 1998 arasında sayıları hızla artan geçici istihdam büroları, işletmelerin işgücü maliyetlerini düşürme, ekonomik dalgalanmalara karşı işgücü dengesini sağlama gibi yararları bakımından oldukça tercih edilen ve en yaygın faaliyet gösteren istihdam bürosu çeşididir (Koene, Galais ve Garsten, 2014, s. 1; Smith ve Neuwirth, 2008, s. 144). Küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiği sıkı rekabet ortamının bir gereği olarak ortaya çıktığı, neo liberal ekonomi politikalarının uzantısı olduğu ve piyasadaki geçici dalgalanmalar esnasında kullanıcı üçüncü kişiye (işveren) işgücü maliyetlerinde esneklik kazandırdığı düşünülen bu istihdam modelinin, bir taraftan da çalışma koşulları, iş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği, ücret, sendikal örgütlenme vb. konularda hak kaybına neden olacağı endişesiyle, işgören ve işveren örgütlerini karşı karşıya getirdiği söylenebilir (Bakır, 2014). Keza normal iş sözleşmesi yaparak işgören çalıştırmak yerine geçici istihdam bürosundan işgören istihdam eden işverenler, çalışanlarını işten çıkarma konusunda koruyucu düzenlemelerden etkilenmemektedir. Bu nedenle geçici istihdam büroları tarafından sağlanan hizmetlerin, normal iş sözleşmesiyle istihdam edilmenin yanında önemli bir alternatif olduğu düşünülmektedir (Baumann, Mechtel and Stähler, 2011, s. 308).

Geçici istihdam büroları özellikle gelişmiş ülkelerde yaygındır. Örneğin Almanya'da geçici istihdam büroları tarafından işe yerleştirilen işgücünün toplam işgücü içindeki oranı %1,4 olarak görülmektedir. Aynı oran İngiltere'de %2,1 ve ABD'de %2,6'dır. Bürolar tarafından istihdam edilen kişilere yönelik en büyük oranların Hollanda (%4), Lüksemburg (%3,5) ve Avustralya'da (%3) olduğu görülmektedir (Knox, 2010, s. 449). 2002 AB verilerine göre ABD'deki geçici istihdam büroları tarafından işe yerleştirilen işçilerin toplam istihdama oranı %1,8 ile, Hollanda ve İngiltere'nin gerisinde kalmaktadır. Ayrıca AB'deki geçici istihdam bürolarının sayısı ABD'den %50 fazladır (Uçkan, 2002). Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde faaliyet gösteren geçici istihdam bürolarının çalışma usullerini belirleyen yasal mevzuatlar incelendiğinde; birliğe üye ülkeler içinde istisnasız her ülkenin işgücü piyasası içerisinde geçici çalışma biçimlerinin payının arttığı, bununla birlikte konuya tümenden yasak getiren mevzuattan, tümüyle özgür bırakılmış mevzuata uzanan bir yelpazenin söz konusu olduğu söylenebilir (Clauwaert, 2000). Avrupa Birliği'ndeki geçici istihdam büroları aracılığı ile çalışmanın yıldan yıla hızla yükseldiğinden bahsedilen bir çalışmada, 2002 verilerine göre Avrupa Birliği'nin toplam işgücünün %1,9'unun (yaklaşık 7 milyon) geçici istihdam büroları aracılığı ile sağlandığı belirtilmiştir

(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007). Çalışmada, bu bürolar aracılığı ile çalışmanın esnek çalışma modellerini teşvik ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Avrupa Birliği'ne üye ülkeler arasında oldukça yaygın olduğu görülen geçici istihdam büroları aracılığıyla istihdam modeline ilişkin olarak Avrupa Birliği tarafından 2008 yılında "Avrupa Parlamentosu Geçici İstihdam Büroları Yönergesi" onaylanmıştır. Bu yönergenin amacı, "öncelikle geçici (ödünç) işgörenlerin de ayrımcılığa karşı diğer işçiler gibi korunması, geçici istihdam bürolarının işveren olarak tanınması ve geçici işgörenlerin korunmasını garanti etmek amacıyla geçici iş ilişkisinin kalitesini arttırmak ve buna bağlı olarak da işgücü piyasasının etkin işlemesi ve yeni işler oluşturulması adına geçici iş ilişkisinin kullanımına uygun bir yasal düzenleme zemini oluşturmak" şeklinde ifade edilmiştir (European Commission, 2008).

İlgili literatürde farklı araştırmacılar tarafından geçici istihdam bürolarına yönelik bazı saha çalışmalarının yapıldığı tespit edilmiştir. Çalışmanın bu kısmında, konuyla ilgili gerçekleştirilen bu çalışmaların bir kısmının sonuçlarına yer verilmiştir.

2.2.1. Geçici İstihdam Bürolarına Yönelik Yapılan Araştırmalar

Geçici istihdam bürolarının, bu bürolardan işgören istihdam eden örgütlerin verimliliğine yönelik etkisinin incelendiği bir araştırmada, geçici istihdam bürosundan yararlanmanın sayısal esnekliği ve işe uygun adayların izlenebilmesini mümkün kılarak örgütün verimliliğini arttırabileceğine, buna karşın bürolardan istihdam edilen kişilerin örgütün işgücü profilini düşürerek örgütün verimliliğini azaltabileceğine inanıldığı; geçici istihdam bürolarından işgören temin edilmesi ile örgüt verimliliği arasında ters-u şeklinde bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir (Hirsch and Mueller, 2012, s. 216). Buna göre geçici istihdam büroları kullanılmasının esnekliği sağlayarak ve bazı maliyetleri azaltarak örgüt verimliliğini önce artırdığı, ilerleyen dönemde ise geçici işgörenlerin örgütün kalıcı işgörenlerini etkilemesi sonucu genel işgücü profilinin düşmesi ile örgüt verimliliği düşürdüğü söylenebilir.

Geçici istihdam bürolarının hizmet kalitesini değerlendirebilmek için bir ölçek geliştirmek ve yeni geliştirilen ölçeğin güvenilirliği, faktör yapısını ve geçerliliğini test edebilmek için 2010 yılında yapılan başka bir araştırmada, etkin bir geçici istihdam bürosunun güvenilir işe yerleştirme hizmetleri sağlayan, geçici işgörenlerle ilişki kurarak onları destekleyen, bireysel ve isteğe bağlı hizmetler veren ve iş sözleşmesinin öncesinde de, iş ilişkisi sırasında da ve sözleşmenin sonrasında da kolay erişilebilir hizmetler sunan bir yapıda olması gerektiği belirtilmektedir (Liu, Wu and Hu, 2010, s. 619). Araştırmada kullanılan yapısal eşitlik modeline göre geçici istihdam bürosunun hizmet kalitesinin; geçici işgörenlerin büroya yönelik tatminleriyle doğrudan, geçici işgörenlerin büroya bağlılıklarıyla ise dolaylı şekilde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

İngiltere'de iki büyük şirkete bağlı çok sayıda işletme kapsamında geçici istihdam bürolarının yönetimi ve çalışanlarına yönelik yapılan vaka çalışmasında, şirketlerden birinin, paylaşılan değer ve kurum performansını önemseyerek örgüt içinde teknolojik değişime uyum ve dinamizmi sağlamak

için, diğerinin ise belirsizlikten kaçınmak için kısa dönemli geçici işgören istihdam ettiği tespit edilmiştir (Ward, Grimshaw, Rubery ve Beynon, 2001, s. 17). Araştırma sonucunda çok sayıda geçici istihdam bürosuna ait işgören istihdam edilmesi ile bir iş biriminin performansının geliştirilmesinin pek mümkün olmadığı görülmüştür.

15 Avrupa ülkesinde geçici istihdam bürosundan temin edilen işgörenlerin çalışma koşulları ve ücretleri ile, normal iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan işgörenlerin çalışma koşulları ve ücretlerinin karşılaştırıldığı ve bu konuda ayrımcılık yapıp yapılmadığının belirlenmeye çalışıldığı bir araştırmada, diğer tüm değişkenlerin kontrol altında tutulduğu durumda geçici istihdam bürosundan istihdam edilen çalışanlara yönelik ayrımcılık yapıldığı ve işgücü istihdamında ayrımcılık yapılmamasına yönelik ilke ve kuralların olduğu ülkelerde işveren tarafından sağlanan eğitimler konusunda ayrımcılığın daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Nienhüser and Matiaske, 2006, s. 64).

Türkiye’de Ağustos 2007 ile Ağustos 2008 tarihleri arasında en az 1 hafta süre ile dönemsel olarak çalışmış kişiler arasından ulaşılabilen 54 kişiden oluşan bir çalışma grubu üzerinde yapılan araştırmada “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” kullanılarak kişilerin iş doyum düzeylerinin saptanmaya çalışıldığı araştırma sonucunda; özellikle işin dönemsel olması nedeniyle kişilerin geleceklerinin belirsiz olmasından, yetkinliklerini, bilgi ve becerilerini tam kapasitede kullanma olanaklarının olmamasından ve kariyer yapma olanaklarının sınırlı olmasından yakındıkları belirlenmiştir (Baypınar, 2009). İsveç’te yapılan 10 vaka çalışması sonucuna göre geçici istihdam bürosuna bağlı işgören kullanılması konusunda üç farklı sonuç ortaya konulmuştur. Bunlar; (1) örgütün kendi çalışanları uzmanlık isteyen önemli işlerde çalışırken, geçici istihdam bürosundan alınan işgörenlerin basit işlerde çalışması, (2) geçici istihdam bürosundan işgören istihdam edilmesinin örgütün fonksiyonel esnekliğine katkı sağlaması ve (3) örgüt yapısının, örgüte kolay giren ve kolayca işine son verilebilen düşük profilli işgören çalıştırılmasına uyarlanması durumunda geçici işgörenlerden daha çok katkı sağlanabileceğidir (Hakansson and Isidorsson, 2012, s. 487). Göçmenlerin İsveç işgücü piyasasına girişlerinde geçici istihdam bürolarının rolünün konu edildiği başka bir araştırmada ise, İsveç’e göç eden kişilerin iş piyasasına girişte ilk basamak olarak görülen geçici istihdam büroları aracılığı ile çalışmalarının yaygın olduğu görülmüştür (Neugart and Storrie, 2006). Hollanda’da yapılan bir araştırmada ise, geçici istihdam bürolarından işgören istihdamının gayri safi yurt içi hasılda gelişme sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Graaf-Zijl and Berkhout, 2007, s. 539).

Son yıllarda geçici istihdam bürolarına yönelik bir diğer gelişme de geçici istihdam büroları ile işletmeler arasında daha uzun süreli iş sözleşmelerine dayalı iş ilişkileri kurulmasıdır (Mitlacher, 2006, s. 67). Yapılan pek çok çalışmada geçici istihdamın daha çok kısa dönemli iş sözleşmeleri üzerinden yapılmasına karşın özellikle Almanya, Hollanda ve ABD gibi ülkelerde geçici iş ilişkisinin geçmişe göre günümüzde daha uzun süreli iş sözleşmeleri ile sağlandığı görülmektedir. Bu durumda geçici istihdam bürolarının, işletmelerin bu beklentilerine cevap verebilmek için insan kaynakları yönetimi uygulama ve sistemlerine önem vermesi gerektiği belirtilmektedir. Bununla birlikte geçici istihdam büroları, buradan sağlanan işgörenler ve işletme arasındaki ilişkilerin oldukça karmaşık ve kapalı olduğu söylenebilir. Buna ek olarak geçici istihdam büroları, esneklik ve güvence gibi iki zıt unsuru beraberinde getirmektedir. Bu nedenle konu üzerinde herhangi bir teori üzerinde uzlaşmanın zor olduğu,

konuya yönelik teorik ve ampirik çalışmaların arttırılması gerektiği düşünülmektedir (Burgess, Rasmussen and Connell, 2004, s. 25).

2.3. Türkiye’de Geçici İş İlişkisi ve Geçici İstihdam Büroları

Doktrinde ve sosyal taraflar arasında büyük tartışmalara neden olan geçici iş ilişkisi kavramının, ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. maddesiyle Türk hukuk sistemimize girdiği söylenebilir. İş Kanunu’nun 7. maddesinde geçici iş ilişkisi şu şekilde tanımlanmaktadır: “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 sahiptir” (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003). Buna göre, iş ilişkisi iş sözleşmesine dayanmakta ve kural olarak kalıcı bir nitelik taşımakta iken, geçici iş ilişkisine göre, klasik iş ilişkisinin yanında işverenin işçisini bir başka işverene devrettiği yeni bir iş ilişkisi türü ortaya çıkmaktadır (Altan, 2003, s. 47). Geçici iş ilişkisi altı ay süreyle en çok iki kez tekrarlanabilmektedir. Bu durumda işverenin ödeme yükümlülüğü devam ederken, iş ilişkisi kurulan işveren işgörenin çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işgöreni gözetme borcundan ve sigorta primlerinden diğer işverenle birlikte sorumludur (Aydın, 2003, s. 26).

4857 sayılı İş Kanunu’da belirtilen geçici iş ilişkisi mesleki anlamda geçici iş ilişkisini değil, gerçek anlamda iş ilişkisini ifade etmektedir (Benli ve Yiğit, 2006, s. 8). Bugün artık geçici iş ilişkisi denildiğinde, mesleki kuruluşlar aracılığı ile işgörene geçici istihdam olanağı sağlanması yaygın olarak anlaşılmasına rağmen bu durumun kanunun ilgili maddesine yansımaması, kimi kesimlerce bir hata olarak düşünülmektedir (Dağ, 2015, s. 4). Keza günümüzde geçici iş ilişkisinde, bir geçici istihdam kuruluşu ile işgören arasında iş sözleşmesi kurulmakta, bu sözleşmenin gereği olarak işgören geçici bir süre için bir başka işveren yanında çalıştırılmakta ve geçici iş sona erdiğinde işgören geçici istihdam kuruluşuna geri dönmektedir.

Bu doğrultuda, söz konusu durumun düzeltilmesi ve bu tür faaliyetlerin yasal bir zemine kavuşturulması bakımından, 2009 yılında 5920 sayılı “İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi”nin 1. maddesi ile; 7. maddeden sonra gelmek üzere 4857 sayılı İş Kanunu’na bir madde eklenerek özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulabilmesine olanak tanınmaya çalışılmıştır (Taşkent ve Kurt, 2013, s. 3). Maddenin gerekçesinde, Türkiye’de yıllardır danışmanlık hizmetleri adı altında geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların yasadışı uygulamalarına son verileceği, özellikle kayıt dışı istihdamın önlenmesi, bu sektörde çalışanların sosyal güvence altına alınabilmeleri ve devletin bu alanda düzenleyici olması açısından da büyük katkı sağlanacağı belirtilmektedir (5920 Sayılı Kanun Gerekçesi, 2009). 26 Haziran 2009’da TBMM’ye gelen ve kabul edilerek kanunlaşan teklif, sonrasında yaşanan toplumsal tepkiler sebebiyle Cumhurbaşkanı tarafından veto edilerek meclise geri

gönderilmiş ve sonuç itibarıyla yasalaşamamıştır (CNN Türk, 2009). Daha sonra 18 Ocak 2010'da "Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" ile konu meclis gündemine yeniden taşınmış ancak yine yaşanan toplumsal tepkiler sebebiyle konuyla ilgili maddeler torba yasa kapsamında çıkarılarak yasalaşma imkanı bulamamıştır. Sonuç olarak 2015 yılı itibarıyla Türkiye'de özel istihdam bürolarının mesleki anlamda geçici iş ilişkisi yapabilmesine yönelik yasal bir düzenleme bulunmamaktadır.

2009 yılındaki tasarı ile TBMM'de kabul edilen, ancak Cumhurbaşkanı tarafından veto edilerek meclise geri gönderilen kanun maddesinin önemli eksiklikler içerdiği düşünülmektedir. Normalde düzenlemedeki amacın işveren ilişkilerine katkı sağlanması veya istihdamın artırılması olması gerekirken, maddenin gerekçesinde öngörülen asıl hususun, geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların "yasadışı uygulamalarına" yasal zemin kazandırmak olduğu ifade edilmiştir (Taşkent ve Kurt, 2013, s. 3). Cumhurbaşkanlığı'nın yasayı veto etme gerekçesinde de, kanunun hazırlanmasında dayanak olarak gösterilen AB'nin mesleki anlamda geçici iş ilişkisini düzenleyen yönergenin temelini oluşturan istihdam ve çalışma şartlarında eşitlik esasının sağlanması ve dolayısıyla bu eşitliği bozacak uygulamaların yasaklanması yönünde hükümlere yer verilmediği ve özel istihdam bürosu ile işçi ve özel istihdam bürosu ile işgörmeye edimini devralan işveren arasında yapılacak sözleşmelerde yer alacak hususların Kanunla düzenlenmeksizin yönetmeliğe bırakıldığı belirtilmiştir (Aktekin, 2009). Bunun yanında Türkiye'de faaliyet gösteren üç büyük işveren sendikası konfederasyonu (Türk-İş, DİSK ve Hak-İş) 24 Haziran 2009 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda yapılan "Üçlü Danışma Kurulu" toplantısında "Özel İstihdam Bürolarının Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi Kurabilmesi" konusunda yasa değişikliği yapılmasına karşı olduklarını ifade etmişlerdir (DİSK, 2009). Toplam işgören sayısının en çok dörtte biri kadar ve en fazla 18 ay süreyle geçici işgören çalıştırılmasına imkan tanıyan yasa taslağına, işgören sendikalarının başlıca karşı çıkma nedeni, çalışacak işçilerin toplu iş sözleşmesi ve grev gibi kolektif haklardan yoksun kalmaları olmuştur. Kutlu'ya göre (2012, s. 11) düzenlemenin başka pek çok hamleyi (bölgesel asgari ücret, alt işveren ilişkisi, kıdem tazminatı, uzaktan çalışma, iş paylaşımı, ihbar öneleri, 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde sendikal tazminatın kaldırılması, belirli süreli iş sözleşmeleri) içeren bir esnekleşme dalgası olduğu düşünülmekte; asıl işverenin özel istihdam bürosunun kendisinin olacağı bu geçici çalışma biçiminin, düşük ücretli, sendikası, kıdem tazminatı hakkından yoksun ve güvencesiz bir işgücü meydana getireceğinden endişe edilmektedir. Her işkolu ve sektör için işgören kiralama ve satma işini yürütecek özel istihdam bürolarının işkolu belirsizdir. Bu durumda, bu kurumlarla iş sözleşmesi imzalatılarak üçüncü kullanıcı işverene kiralanacak işgörenlerin sendikalaşmasına olanak tanınmayacağı ortadadır. Özel istihdam bürolarının mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisini yapar bir biçimde kurumsallaşması ile görülebilecek diğer olumsuz durumlar şöyledir (Sendikal Notlar, 2000; Yılmaz, 2010, s. 5):

- Esnek ve kuralsız çalışmanın tüm sektörlerde daha etkin olması,
- İşgücü pazarının düzenlenmesinde kamunun organizasyon etkisinin azalması,
- Devletin Anayasa'da yer alan iş bulma ve iş yerleştirme yükümlülüğünün zayıflaması,

- Sendikasılaştırma sürecinin tüm sektörlerde yaygınlaştırılması,
- Kolektif işyeri sözleşmeleri yerine bireysel iş sözleşmelerinin yaşama geçirilmesi
- Sosyal koruma unsurlarının kısıtlanması (İşten çıkarma tazminatının bulunmayışı, hastalık ve işsizlik yardımlarından yararlanabilmenin haftalık asgari bir çalışma süresinde çalışmış olma koşuluna bağlanması, hastalık ve işsizlik yardımlarından yararlanabilme için asgari olarak belirlenmiş bir süreden beri istihdam altında bulunma zorunluluğu getirilmesi)

Bunların da ötesinde, Kayalı'ya (2014, s. 24) göre esneklik ve geçici çalışma, çalışanlar için iş güvencesinin yok olması, istikrarlı işlerin yerini geçici projelere bırakması, sürekli iş ve şehir değiştirerek bağlılık ve aidiyet duygusunun yitirilmesi ve nihayetinde bir işten diğerine sürüklenen "parçalanmış hayatlar"ı ifade etmektedir. Son yıllarda, ülkemizde sıklıkla sağlık işgörenleri başta olmak üzere, farklı iş kolundaki işgörenlerin intiharlarına ya da intihar girişimlerine tanıklık edilmektedir. Bu durum, gerek hâkim medya, gerekse sermaye sınıfının aktörleri tarafından işgörenlerin özel yaşamlarındaki olumsuzluklar, bireysel risk faktörleri, ters nedensellik ve kültürel özelliklerle açıklanmasına karşın; Özkan'a (2015) göre işgören intiharlarının temel nedeni, kapitalizmin 1970'li yıllarda tekrar yaşadığı yapısal krizi aşmak için üretim sürecini yeniden yapılandırmaya dönük yaşama geçirdiği, fazla-aşırı-yoğun çalışma, monotonluk, geçici iş ilişkisi, sözleşmeli, taşeron veya güvencesiz çalışma, prekaryal vb. esnek üretim uygulamalarıdır. Öyle ki esnek uygulamalardan biri olarak geçici çalışma, oluşturduğu iş ortamı ile çalışanlar üzerinde stres oluşturucu yapısal özelliklere neden olmaktadır. Belek'e (2004) göre bunlar; görece daha düşük gelir, gelirin sürekliliğindeki belirsizlik, gelecek belirsizliği, çalışmanın daha monoton ve tekrarlayıcı karakteri ve buna bağlı olarak beceri düzeyinin düşüklüğü, becerinin düşük kapasitede kullanımı ve gelişmeye kapalılığı, düşük düzeydeki otonomi, düşük statü konumu, sıkı denetim altında bulunma, arkadaşlık ilişkilerinin geçiciliğine bağlı olarak düşük sosyal destek şeklinde belirtilebilir.

Geçici işçiler, işten çıkarma tazminatı da dahil olmak üzere pek çok haktan mahrum koşullarda çalıştırıldıkları için işçilik maliyetlerinde önemli düşüşler sağlanmaktadır. Gerçekten de işletmeler, hem istihdam kontrolünde çok daha büyük ölçekli esneklik uygulamalarına olanak verdiği; hem işten çıkarma maliyetlerini kolayca düşürebildikleri ve hem de düzenli olanlara oranla çok daha verimli çalıştıkları için geçici işgörenleri öncelikle tercih etmektedir (Yılmaz, 2010, s. 5). Bu tercih nedenlerinden sonuncusu, yani verimliliğin daha yüksek olmasının nedeni işgörenlerin işlerini kaybetme korkusudur. Çünkü Yücesan Özdemir'e (2010, s. 43) göre sendikası, iş güvencesiz ve sosyal güvencesiz bir işgören yarınından emin değildir ve bu endişe ve risk durumu, işgörenleri her şeye boyun eğen, teslimiyetçi yapılara sürüklemektedir.

İşverenler açısından artan rekabet koşulları içerisinde tüm maliyet kalemlerini asgari seviyeye indirme ve değişen koşullara uyum sağlama refleksini göstermenin yolu, çalışma biçimlerinin esnekleştirilmesinden geçmektedir. Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi oluşturabilmesi ve/veya kiralık işçi uygulaması konusunda sermaye çevreleri, dünyadaki uygulamaları örnek göstererek

ülkemizde de bu faaliyetin yasallaşması konusunda ciddi bir lobi çalışması sürdürmektedir (Güneş, 2015). Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve Türk Sanayici ve İşadamları Derneği, esnek çalışma biçimlerinin hukuki altyapısını sağlanmasını isteyen örgütlerin başında gelmektedir. İş çevrelerinin geçici istihdam bürolarının yasallaştırılmasının gerekliliği yönünde kullandıkları argümanların başında, işsizliğin azaltılmasında bu tip düzenlemelere ve çalışma biçimlerine ihtiyaç duyulduğu ve üyesi olunmaya çalışılan Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin bir çoğunda bu düzenlemelerin hali hazırda yapılmış olduğu gelmektedir. Bunun yanında mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin hukuk sistemimize girmesinin, hem ekonomik, hem de sosyal alanda ülkemize katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. İlgili sistemler ile Türkiye'nin çağdaş bir işgücü piyasasına sahip olması, yıllardır danışmanlık hizmetleri adı altında geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların uygulamalarının yasal çerçeveye bürünmesi, mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin yasal statüye kavuşması, mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin hukuk sistemimize girmesinin diğer olası olumlu sonuçları olarak belirtilebilir.

Tüm bahsedilenler göz önünde bulundurulduğunda, özellikle günümüz üretim ilişkileri içeriğinde işgören ve işveren kesimlerinin üzerinde anlaşamadığı konulardan birinin doğrudan ya da istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulması olduğu söylenebilir. Bu nedenle her iki tarafın da son derece tutarlı olarak kendi kesimlerinin menfaatleri doğrultusunda yasama ve yürütme organına taleplerde bulunması, örgütlülükleri vasıtasıyla bu organlar üzerinde baskı kurması doğal görülmektedir. Burada önemli olanın; konuyla ilgili yasal düzenlemelerin, mevcut üretim ilişkileri içerisindeki konumu ve rolü itibarıyla devlet tarafından, işveren karşısında tekil olarak güçsüz olan işgörenlerin sendikalar vasıtasıyla örgütlenme özgürlüğünü, iş güvencesini, ücret düzeylerini vb. tüm haklarını koruyacak ve çalışma barışını tesis edecek şekilde yapılması olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda konuyla ilgili düzenlemelerin yapılmasında, tarafların aktif katılımına önem verilmesi, tartışmalarda sosyal tarafların mutlaka yer alması ve konunun danışma kurullarına taşınarak bir uzlaşmanın gerçekleştirilmesi uygun olacaktır.

3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı, bir işte çalışan işgörenlerin veya herhangi bir işte çalışmayanların geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumlarının belirlenmesidir. Bu temel amaçla birlikte; kişilerin geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumlarının bazı demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi araştırmanın alt amacını oluşturmaktadır.

2015 yılı itibarıyla Türkiye'de geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik tartışmalar tüm yoğunluğuyla devam etmektedir. Kiralık işgören, taşeronlaşma, iş güvencesi ve sendikal haklarda kayıp gibi başlıklar altında yoğun şekilde tartışılan bu konulara ilişkin bilimsel çalışmaların yapılması önemli görülmektedir. Kişilerin geçici çalışmayı nasıl gördüğü, geçici çalışmanın iş hayatında neden olduğunu düşündükleri olumlu/olumsuz değişimler, geçici istihdam bürolarına yönelik farkındalık vb. konuların, araştırmalarla ortaya konulması gerektiği düşünülmektedir. Bunun yanında özel-

likle 2009 yılında geçici istihdam bürolarına yönelik yapılan düzenlemeyle birlikte kamuoyunda yaşanan tartışmalar ve yapılan düzenlemelerin Cumhurbaşkanlığı tarafından veto edilerek meclise geri gönderilmesi, farklı kesimlerin görüşlerinin alınarak konu üzerinde daha fazla çalışılması gerektiğini göstermektedir. Öyle ki Cumhurbaşkanlığı'nın yasayı veto ederek bir daha görüşülmek üzere Meclis'e geri göndermesi, çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemelerin, bir bütün halinde ve sosyal diyalog mekanizmaları işletilerek ele alınmasının önemini göstermektedir. Bu doğrultuda farklı sektörlerde çalışan işgörenlerin ve bir işte çalışmayanların, geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumlarını ve bu tutumlara ilişkin farklılıkları ortaya koyan bu araştırmanın önemli olduğu ve ortaya koyduğu bulgu ve sonuçlarla ilgili yazına ve konuyla ilgili yapılması muhtemel çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. Anakütle ve Örneklem

Araştırmanın anakütlesini, İstanbul ilinde, kamu kesiminde ve özel kesimde çalışan ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren işgörenler ve herhangi bir işte çalışmayan kişiler oluşturmaktadır. Konunun ülkemizde fazlaca tartışılmamış olması, kişilerin konuyla ilgili bilgi düzeylerinin ve geçici istihdam bürolarına yönelik farkındalığın düşük olması gibi nedenlerle araştırmaya katılımın düşük olabileceği düşünülmüş, dolayısıyla araştırma kapsamının geniş tutulabilmesi için alan araştırması, hizmet sektörü içinde birden fazla iş koluna yönelik olarak (bankacılık, ulaşım, sağlık vb.) gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Araştırmada örneklem tekniği olarak kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Buna göre; farklı kurum, sendika ve diğer sivil toplum kuruluşlarının da desteği ile araştırmanın örneklem grubuna, yakın çevrede bulunan ve ulaşılması kolay, elde mevcut ve araştırmaya katılmak isteyen gönüllü bireyler dâhil edilmiştir. Bu doğrultuda, araştırma ile elde edilen bulguların tüm İstanbul ve anakütleden ziyade, örneklem/katılımcıların tutumlarını yansıttığının kabulü uygun olacaktır. Araştırma kapsamında ilgili işkollarında faaliyet gösteren veya herhangi bir işte çalışmayan yaklaşık 700 kişiye, elektronik ortamda oluşturulan anketin linkleri gönderilmiş ya da basılı haldeki anket formları dağıtılmıştır. Linki gönderilen ya da basılı halde dağıtılan anket formlarının 141'i eksiksiz olarak yanıtlanarak geri gönderilmiş ve araştırma 141 kişi kapsamında yapılmıştır. Araştırmaya katılımın nispeten düşük olmasının, ülkemizde geçici istihdam bürolarına yönelik farkındalığın az ve çalışanların konuyla ilgili bilgi düzeylerinin düşük olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunda katılımcıların geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumlarını ölçebilmek için, Acar (2011) tarafından hazırlanan doktora tezi başta olmak üzere, ilgili alanda daha önce yapılan çalışmalar incelenmiş ve uzman görüşlerinden de yararlanılarak "geçici istihdamın/geçici istihdam bürolarının iş hayatına getirdiği olumlu yenilikler", "geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene girmesi" ve

“geçici istihdamın neden olabileceği hak kayıpları” gibi konular düşünülerek geçici iş ilişkisi ve geçici istihdam bürolarının olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin bazı ifadeler geliştirilmiştir. Toplam 17 ifadeden oluşan anket formunda, ifadelerin ilgili konu başlıkları altında toplanıp toplanmadığı yapılan faktör analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. “Geçici çalışma biçimi işsizlik oranlarını azaltmaya yardımcı olacaktır”, “Geçici çalışma, çalışanların sürekli istihdama geçişini geciktirecektir”, “Geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın daha denetimli olarak gerçekleşeceğini düşünüyorum” ve “Faaliyete geçmesi planlanan geçici istihdam bürolarının yeterli denetlenmeyeceğini düşünüyorum.” ifadeleri, ölçekte yer alanlara örnek olarak verilebilir.

Belirtilen ölçekteki ifadelere, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı, toplam çalışma süresi, geçici istihdam büroları hakkında bilgi düzeyi, aylık kazanç, şu anda çalışılıp çalışılmadığı, çalışılan sektör, çalışma biçimi, çalışma statüsü, sendika üyesi olunup olunmadığı, iş güvencesi ve beyaz-mavi yakalı olunması gibi örneklerin demografik niteliklerine ait sorular da ilave edilerek anket formu tamamlanmıştır.

3.4. Veri Analizi

Anket formunda yer verilen ölçekte, katılımcıların geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumları, sınırları “1: Kesinlikle katılmıyorum”, “5: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade edilen 5’li bir ölçekle belirlenmiştir. Veriler, SPSS Statistics 17.0 paket programında analiz edilmiştir. Veri analizinde tanımlayıcı istatistik analizlerin (aritmetik ortalama ve standart sapma) yanı sıra Pearson korelasyon analizinden, t-testinden ve tek yönlü varyans (One-Way Anova) analizinden yararlanılmıştır.

Araştırmada kullanılan geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutum ölçeğinin geçerliliği belirlemek içinse, faktör analizinin yapılabilmesi için genel olarak 100-200 arası denek yeterli olduğundan (Akgül ve Çevik, 2005, s. 419) ve araştırma kapsamında 141 deneye ulaşıldığından faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi için Varimax Rotasyonu kullanılmış ve faktör yükleri için alt kesim noktası 0,55 olarak kabul edilmiştir. Yapılan ilk faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,824 olarak bulunmuştur. Mükemmel olarak adlandırılacak bu değere göre faktör analizi yapmak için örneklem yeterlidir. Bartlett Küresellik test değeri de değişkenler arasında faktör analizi yapılabilecek güçte bir ilişki olduğunu (anlamlılık değeri 0,000) göstermektedir (İslamoğlu, 2009, s. 234). Bununla birlikte yapılan ilk faktör analizi sonucunda gerekli değerlendirmeler yapılarak özellikle düşük ortak varyansa sahip iki ifade ölçekten çıkarılmıştır. Tekrar yapılan faktör analizi ile Tablo 1’de de görüleceği üzere Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis) sonucunda, KMO değeri 0,845 olarak bulunmuş ve tüm ifadelerin üç boyut altında toplandığı belirlenmiştir. Söz konusu boyutlara ilişkin ifadelerin faktör yüklerine ait aralık değerleri; (1) Geçici çalışmanın iş hayatına olumlu yenilikler getirmesi (0,565-0,780 - 6 ifade), (2) Geçici çalışmanın haklarda kayba neden olması (0,625-0,802 - 5 ifade) ve (3) Geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene girmesi (0,693-0,822 – 4 ifade) olarak hesaplanmıştır. Tablo 2’de de görülebileceği üzere, analiz sonucu elde edilen üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı 0,60’dır. Birinci faktör, değişkenliğin %21,8’ini, ikinci faktör %20,1’ini ve üçüncü faktör %18,5’ini açıklamaktadır.

Tablo 1. KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

	<i>KMO</i>	,845
Bartlett's Testi	Ki-kare değeri	848,708
	Df	105
	Anlamlılık değeri	,000

Tablo 2. Faktör Analizi Sonuç Tablosu

<i>Faktör</i>	<i>Özdeğer</i>	<i>Varyans Yüzdesi</i>	<i>Kümülatif Varyans Yüzdesi %</i>
1	4,956	21,767	21,767
2	2,734	20,140	41,908
3	1,373	18,512	60,419

Verilerin güvenilirliği içinse Cronbach alpha güvenilirlik değeri hesaplanmıştır. Geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumun belirlenmesinde kullanılan ve faktör analizi sonucunda 15 ifadeye düşürülen ölçeğe ait güvenilirlik değeri Cronbach α : 0,846 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik değerleri de; (1) Geçici çalışmanın iş hayatına olumlu yenilikler getirmesi 0,832; (2) Geçici çalışmanın haklarda kayba neden olması 0,809 ve (3) Geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene girmesi 0,836 şeklindedir. Ölçeklere ait Cronbach alpha değerlerinin sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar açısından yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

3.5. Araştırmanın Bulguları

3.5.1. Katılımcıların Özellikleri

Araştırma kapsamında toplam 141 kişiden anket formu elde edilmiştir. Araştırmaya katılanların 59'u kadın (%41,8), 82'si erkektir (%58,2). Katılımcılardan 27 kişi (%19,1) 18-23 yaş grubunda, 48 kişi (%34,0) 24-29 yaş grubunda, 31 kişi (%22,0) 30-35 yaş grubunda ve 35 kişi (%24,8) 36 ve üzeri yaş grubunda bulunmaktadır. Eğitim durumu açısından bakıldığında 80 kişinin (%56,7) lisans mezunu, 61 kişinin (%43,3) ise lisansüstü düzeyde okuduğu ya da lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı açısından bakıldığında 57 kişinin (%40,4) bir kişiye bakmakla yükümlü olduğu, 52 kişinin (%36,9) iki kişiye bakmakla yükümlü olduğu ve 32 kişinin de (%22,7) üç veya daha fazla kişiye bakmakla yükümlü olduğu belirlenmiştir. Toplam çalışma süresi açısından bakıldığında 26 kişinin (%18,4) 1 yıldan az, 49 kişinin (%34,8) 1 ila 5 yıl arasında, 33 kişinin (%23,4) 6 ila 15 yıl arasında ve 33 kişinin (%23,4) 16 yıl ve üstü toplam çalışma süresi olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların geçici istihdam büroları hakkında bilgi düzeyleri incelendiğinde, tam bilgi sahibi olduğunu

belirten 61 kişi (%43,3) ve orta düzeyde bilgi sahibi olduğunu belirten 80 kişi (%56,7) olduğu görülmektedir. Aylık kazanç değişkeni açısından sonuçlar incelendiğinde 49 kişinin (%34,8) aylık kazancının 1,500 TL'den az olduğu; 60 kişinin (%42,6) 1,500 TL ile 2,500 TL arasında, 32 kişinin de (%22,7) 2,500 TL'den fazla olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların, mevcut durumda herhangi bir işte çalışıp çalışmadıkları incelendiğinde 103 kişinin (%73,0) bir işte çalıştığı, 38 kişinin (%27,0) ise herhangi bir işte çalışmadığı tespit edilmiştir. Bir işte çalışan kişiler, çalıştıkları sektör, çalışma biçimleri, çalışma statüleri, sendika üyeliği, iş güvencesi ve beyaz-mavi yakalı olmalarına göre incelendiğinde ise; 36 kişinin (%35,0) kamu, 67 kişinin (%65,0) özel sektörde çalıştığı; 86 kişinin (%83,5) tam zamanlı, 17 kişinin (%16,5) yarı zamanlı (part-time) çalıştığı; 23 kişinin (%22,3) sendika üyesi olduğu, 80 kişinin (%77,7) sendika üyesi olmadığı ve 103 kişinin tamamının sürekli çalışma statüsünde faaliyet gösterdiği, iş güvencesi altında çalıştığı ve beyaz yakalı olduğu belirlenmiştir.

3.5.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada yer alan ölçeğe ilişkin tanımlayıcı istatistikleri analizler (aritmetik ortalama ve standart sapma) incelendiğinde; bazı ters ifadelerin değerlerinin çevrilerek programa uygun şekilde kodlandığı ve geçici çalışma/geçici istihdam bürolarına yönelik genel tutumun "5: Çok olumlu", "1: Çok olumsuz" olarak kabul edildiği durumda, geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik genel tutumun ortalaması 2,67 (std. sapma 0,53) olarak bulunmuştur. Buna göre katılımcıların, geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik genel kanaatlerinin olumsuz olduğu söylenebilir.

Alt boyutlar itibarıyla bakıldığında da "geçici çalışmanın iş hayatına olumlu yenilikler getirmesi" boyutuna yönelik tutumun aritmetik ortalaması 2,57 (std. sapma 0,68), "geçici çalışmanın haklarda kayba neden olması" boyutuna yönelik tutumun aritmetik ortalaması 3,56 (std. sapma 0,71) ve "geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene girmesi" boyutuna yönelik tutumun aritmetik ortalaması 3,12 (std. sapma 0,77) olarak bulunmuştur. Buna göre katılımcıların, geçici çalışmanın iş hayatına olumlu yenilikler getirmediğini ve haklarda kayba neden olduğunu düşündükleri söylenebilir. Bunun yanında katılımcılar geçici istihdam bürolarının faaliyete geçmesi ile geçici çalışmanın düzene girmesi konusunda daha olumlu düşünmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeğe ve ölçeğin boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları Tablo 3'te görülebilir.

Tablo 3. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

	<i>n</i>	<i>Ortalama*</i>	<i>Std. Sapma</i>
(Genel Ölçek)	141	2,67	0,53
Geçici çalışmanın iş hayatına olumlu yenilikler getirmesi	141	2,57	0,68
Geçici çalışmanın haklarda kayba neden olması	141	3,56	0,71
Geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene girmesi	141	3,12	0,77

*1: Kesinlikle katılıyorum, 5: Kesinlikle katılmıyorum

3.5.3. Demografik Değişkenler Açısından Farklılıklara Yönelik Bulgular

Araştırmada geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumların bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği, oluşturulan hipotezler doğrultusunda aşağıda incelenmiştir.

H₁: Katılımcıların cinsiyetine göre geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumları farklılık göstermektedir.

Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumlarının farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti için yapılan t testi sonucunda, “geçici çalışmanın haklarda kayba neden olması” boyutuna yönelik tutumların anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiş ve H₁ hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Sonuçlar Tablo 4’de görülebilir.

Tablo 4. Cinsiyete Göre Geçici Çalışmaya ve Geçici İstihdam Bürolarına Yönelik Tutumlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Farklılıklar

	<i>Kadın</i>	<i>Erkek</i>	<i>Anlamlılık Değ.</i>
Geçici çalışmanın haklarda kayba neden olması	3,71	3,45	0,032<0,05

Sonuçlar incelendiğinde, kadınların erkeklere göre geçici çalışmanın haklarda kayba neden olduğunu daha fazla düşündükleri görülmektedir. Buna göre kadınların, geçici çalışmanın sürekli istihdama geçişi geciktireceğini, ücret yetersizliğine, çalışma koşullarında farklılıklara ve kariyer sorunlarına neden olacağını erkeklere göre daha çok düşündükleri söylenebilir.

H₂: Katılımcıların yaşına göre geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumları farklılık göstermektedir.

Yaş değişkenine göre katılımcıların geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumlarının farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti için Tek yönlü Varyans Analizi (One-way ANOVA testi) yapılmıştır. Varyans Analizi için öncelikle Levene testinin sonuçları değerlendirilmiş ve Varyans Analizi'nin temel varsayımı olan varyansların homojenliğinin sağlanıp sağlanmadığına bakılmıştır. Levene testi sonuçları incelendiğinde sadece “geçici çalışmanın iş hayatına olumlu yenilikler getirmesi” boyutu için varyansların homojen olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle Varyans Analizi'nin sonuçlarına genel ölçek ve diğer iki boyut için bakılmıştır. Varyans Analizi sonuçları incelendiğinde ise “genel ölçeğe” ve “geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene girmesi” boyutuna yönelik tutumların yaş gruplarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiş ve H₂ hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Sonuçlar Tablo 5'de görülebilir.

Tablo 5. Yaşa Göre Geçici Çalışmaya ve Geçici İstihdam Bürolarına Yönelik Tutumlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Farklılıklar

	18-23	24-29	30-35	36 ve üstü	Anlamlılık Değ.
Genel Ölçek	2,79	2,67	2,83	2,44	0,012<0,05
Geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene girmesi	3,36	3,11	3,23	2,84	0,045<0,05

Söz konusu farklılıkların hangi gruplar arasında anlamlı olarak farklılaştığını belirlemek için Post-Hoc (Tukey) testinden yararlanılmıştır. “Genel ölçek” açısından sonuçlar incelendiğinde; yaşı 36 ve üstünde olan katılımcılar ile yaşı 30-35 aralığında olan katılımcılar arasında ($p=0,014<0,05$) ve yine yaşı 36 ve üstünde olan katılımcılar ile yaşı 18-23 aralığında olan katılımcılar arasında ($p=0,043<0,05$) anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Ortalamalara bakıldığında yaşı 36 ve üstünde olan katılımcıların, yaşı 30-35 aralığında ve 18-23 aralığında olanlara göre geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik genel tutumlarının daha olumsuz olduğu söylenebilir. “Geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene girmesi” boyutuna yönelik tutumlar açısından sonuçlar incelendiğinde ise; yaşı 36 ve üstünde olan katılımcılar ile yaşı 18-23 aralığında olan katılımcılar arasında ($p=0,038<0,05$) anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Ortalamalara bakıldığında yaşı 18-23 aralığında olanların, yaşı 36 ve üstünde olan katılımcılara göre geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene gireceğini daha çok düşündükleri söylenebilir.

H₃: Katılımcıların geçici istihdam büroları hakkındaki bilgi düzeyine göre geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumları farklılık göstermektedir.

Geçici istihdam büroları hakkında bilgi düzeyine göre katılımcıların geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumlarının farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti için yapılan t testi sonucuna göre “genel ölçek” ile “geçici çalışmanın haklarda kayba neden olması” ve “geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene girmesi” boyutları için anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiş ve H₃ hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Sonuçlar Tablo 6'da görülebilir.

Tablo 6. Geçici İstihdam Büroları Hakkında Bilgi Düzeyine Göre Geçici Çalışmaya ve Geçici İstihdam Bürolarına Yönelik Tutumlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Farklılıklar

	<i>Tam Bilgi Sahibi</i>	<i>Orta Düzeyde Bilgi Sahibi</i>	<i>Anlamlılık Değ.</i>
Genel Ölçek	2,44	2,86	0,000<0,05
Geçici çalışmanın haklarda kayba neden olması	4,11	3,14	0,000<0,05
Geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene girmesi	2,89	3,29	0,002<0,05*

* Varyansların eşit olmadığı durum

Sonuçlar incelendiğinde, geçici istihdam büroları hakkında tam bilgi sahibi olduğunu belirten katılımcıların, geçici istihdam büroları hakkında orta düzeyde bilgi sahibi olduğunu belirten katılımcılara göre geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumlarının daha olumsuz olduğu görülmektedir. Bunun yanında konuyla ilgili tam bilgi sahibi olduğunu belirten katılımcılar, geçici çalışmanın haklarda kayba neden olduğunu, orta düzeyde bilgi sahibi olan katılımcılara göre daha fazla düşünmektedir. Ayrıca geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene girmesi konusunda da konuyla ilgili tam bilgi sahibi olduğunu belirten katılımcılar daha olumsuzdur.

H₄: Katılımcıların mevcut durumda bir işte çalışıp çalışmalarına göre geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumları farklılık göstermektedir.

Mevcut durumda bir işte çalışıp çalışmamalarına göre katılımcıların geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumlarının farklılaşp farklılaşmadığının tespiti için yapılan t testi sonucuna göre “genel ölçek” ile “geçici çalışmanın iş hayatına olumlu yenilikler getirmesi” ve “geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene girmesi” boyutları için anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiş ve H₄ hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Sonuçlar Tablo 7’de görülebilir.

Tablo 7. Çalışma Durumuna Göre Geçici Çalışmaya ve Geçici İstihdam Bürolarına Yönelik Tutumlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Farklılıklar

	<i>Bir İşte Çalışıyor</i>	<i>Bir İşte Çalışmıyor</i>	<i>Anlamlılık Değ.</i>
Genel Ölçek	2,58	2,94	0,00<0,05*
Geçici çalışmanın iş hayatına olumlu yenilikler getirmesi	2,44	2,93	0,00<0,05
Geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene girmesi	2,99	3,45	0,01<0,05

* Varyansların eşit olmadığı durum

Sonuçlar incelendiğinde, herhangi bir işte çalışmayan katılımcıların, bir işte çalışan katılımcılara göre, geçici çalışma ve geçici istihdam bürolarına yönelik genel tutumlarının daha olumlu olduğu görülmektedir. Bunun yanında herhangi bir işte çalışmayan katılımcılar, bir işte çalışan katılımcılara göre geçici çalışmanın iş hayatına olumlu yenilikler getireceğini ve geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene gireceğini daha çok düşünmektedir. İşsiz olan bireylerin, istihdam konusunda yeni alternatifler sağlayabileceğini düşünerek geçici çalışmaya yönelik tutumlarının daha olumlu olmasının ve geçici çalışmanın iş hayatına olumlu yenilikler getireceğini daha çok düşünmelerinin anlamlı olduğu düşünülmektedir.

H₅: Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumları farklılık göstermektedir.

Çalışılan sektöre göre katılımcıların geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumlarının farklılaşp farklılaşmadığının tespiti için yapılan t testi sonucuna göre “genel ölçek” ve “geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene girmesi” boyutu için anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiş ve H₅ hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Sonuçlar Tablo 8’de görülebilir.

Tablo 8. Çalışılan Sektöre Göre Geçici Çalışmaya ve Geçici İstihdam Bürolarına Yönelik Tutumlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Farklılıklar

	Kamu	Özel	Anlamlılık Değ.
Genel Ölçek	2,73	2,49	0,020<0,05
Geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene girmesi	3,30	2,83	0,032<0,05

Sonuçlar incelendiğinde, kamu sektöründe çalışan katılımcıların özel sektöre çalışan katılımcılara göre geçici çalışma ve geçici istihdam bürolarına yönelik genel tutumlarının daha olumlu olduğu görülmektedir. Bunun yanında kamu sektöründe çalışan katılımcılar, özel sektörde çalışan katılımcılara göre geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene gireceğini daha çok düşünmektedir.

H₆: Katılımcıların sendika üyesi olup olmamasına göre geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumları farklılık göstermektedir.

Sendika üyeliğine göre katılımcıların geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumlarının farklılaşp farklılaşmadığının tespiti için yapılan t testi sonucuna göre, sadece “geçici çalışmanın haklarda kayba neden olması” boyutu için anlamlı farklılık olduğu belirlenmiş ve H₆ hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Sonuçlar Tablo 9’da görülebilir.

Tablo 9. Sendika Üyeliğine Göre Geçici Çalışmaya ve Geçici İstihdam Bürolarına Yönelik Tutumlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Farklılıklar

	<i>Sendika Üyesi</i>	<i>Sendika Üyesi Değil</i>	<i>Anlamlılık Değ.</i>
Geçici çalışmanın haklarda kayba neden olması	3,94	3,49	0,012<0,05

Sonuçlar incelendiğinde, sendika üyesi olan katılımcıların sendika üyesi olmayan katılımcılara göre geçici çalışmanın haklarda kayba neden olduğunu daha çok düşündükleri görülmektedir.

Çalışma statüsü (sürekli-geçici çalışma), iş güvencesi ve emeğin türü (beyaz-mavi yaka) değişkenleri için ilgili gruplarda yeterli miktarda katılımcı bulunmadığından farklılık analizi yapılamamıştır.

4. Sonuç ve Tartışma

Bir işte çalışan veya çalışmayan toplam 141 kişi kapsamında gerçekleştirilen bu araştırmanın temel amacı, esnek istihdam modellerinden biri olarak geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik çalışanların tutumlarının belirlenmesidir. Türkiye’de geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik tartışmaların devam ettiği bir durumda; çalışanlar, işverenler, sendikalar, devlet vb. farklı kesimlerin konuya yönelik düşünce ve önerilerinin tespit edilmesinin önemli olduğu; çalışanların konuyla ilgili tutumlarının belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmanın da ortaya koyduğu bulgu ve sonuçlarla ilgili yazına ve konuyla ilgili diğer kesimlere yönelik geliştirilecek çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik genel kanaatlerinin olumsuz olduğu, geçici çalışmanın iş hayatına olumlu yenilikler getirdiğine inanmadıkları ve bireysel veya toplu haklarda kayba neden olacağını düşündükleri belirlenmiştir. Buna göre, araştırma kapsamında ulaşılan kişiler için, geçici çalışmanın ve geçici istihdam bürolarının olumsuz yönlerinin ön planda olduğu söylenebilir. İlgili literatürde de yer aldığı üzere, geçici iş ilişkisiyle çalışılması durumunda toplu iş sözleşmesi ve grev gibi kolektif haklardan yoksun kalınması; düşük ücretli, sendikasız, kıdem tazminatı hakkından yoksun ve güvencesiz bir işgücünün meydana gelmesi; esnek ve kurlsız çalışmanın tüm sektörlerde daha etkin olması gibi olumsuzlukların, bu araştırmaya katılan kişiler tarafından da önemsendiği düşünülebilir. Ayrıca yine ilgili literatürde geçici çalışmanın işsizlik oranlarını azaltmaya yardımcı olmak, istihdam olanaklarını artırmak, iş hayatına esneklik kazandırmak ve boş zamanı değerlendirme fırsatı sunmak gibi iş hayatına olumlu yenilikler getirebileceği belirtilmektedir. Ancak yapılan araştırma ile katılımcıların, geçici çalışmanın ilgili olumlu değişikliklere neden olmayacağı görüşüne daha yakın oldukları belirlenmiştir. Keza katılımcılara göre geçici çalışma, yenilikler getirmekten çok bireysel veya toplu haklarda kayba neden olacaktır.

Bunun yanında katılımcıların geçici çalışma konusuna göre geçici istihdam büroları hakkında nispeten daha olumlu düşündükleri söylenebilir. Literatürde geçici istihdam bürolarının faaliyete

geçmesi ile geçici çalışmanın daha sistematik ve denetimli olarak gerçekleşeceği, geçici statüde çalışanların haklarını daha iyi arayacakları, yasal olmayan geçici istihdamın engellenebileceği ve kayıt dışı istihdam oranının düşmesine yardımcı olunacağı belirtilmektedir. Ülkemiz açısından da, yıllardır danışmanlık hizmetleri adı altında geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların uygulamalarının yasal çerçeveye bürünmesi, mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin yasal statüye kavuşması ve hukuk sistemimize girmesi bakımından geçici istihdam bürolarının faaliyete geçmesi önemli görülmektedir. Araştırma sonucunda katılımcıların, geçici istihdam bürolarının faaliyete geçmesi ile geçici çalışmanın düzene girmesi konusunda kararsız ile olumlu bir durum arasında kaldıkları tespit edilmiştir.

Katılımcıların geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumlarının bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde ise, kadınların erkeklere göre geçici çalışmanın haklarda kayba neden olduğunu daha fazla düşündükleri belirlenmiştir. Türkiye’de kadın istihdamının; tarımda kendi adına, yevmiyeli çalışma ya da ücretsiz aile çalışması olarak şekillenirken, sanayi ve hizmet sektöründe daha çok eve iş verme sistemi içinde çalışma, kısmi süreli çalışma ve geçici çalışma olarak ortaya çıktığı (Karadeniz, 2011, s. 84) göz önünde bulundurulduğunda, geçici çalışma ilişkisiyle daha çok istihdam edilen kadınların geçici çalışmadan kaynaklanan hak kayıplarına daha fazla maruz kaldıkları, dolayısıyla da geçici çalışmanın haklarda kayba neden olduğunu daha fazla düşündükleri söylenebilir. Yaş değişkeni açısından sonuçlar incelendiğinde gençlerin daha yaşlı olanlara göre geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu ve geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene gireceğini daha çok düşündükleri tespit edilmiştir. Kariyerlerinde daha ileri pozisyonda olan yaşlı katılımcıların işten çıkartılma ve yeni bir iş bulma endişesini daha az taşıdıkları, bu nedenle de geçici iş ilişkisi kurma zorunluluklarının nispeten düşük olduğu söylenebilir. Ayrıca iş hayatında daha tecrübeli olmaları dolayısıyla geçici çalışmayla ilgili yaşadıkları ya da haberdar oldukları sorunların daha fazla olma ihtimali yüksektir. Bu nedenlerle gençlerin yaşlı olanlara göre geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumlarının daha olumlu olması anlamlı görülmektedir. Bunun yanında gelişmiş ülkelerde uzun eğitim süreci nedeniyle gençlerin erken yaşlarda kazanç elde edebilmek için işgücü piyasasına atılmak zorunda olması ve küresel ölçekte gençler arasında yaşanan yüksek işsizlik oranları, gençlerin geçici süreli ve kısmi süreli işlerde istihdam edilmeleri sonucunu doğurmaktadır (Temiz, 2004, s. 64-65). Öyle ki son dönemlerde gençlerin işsizlik oranlarının yetişkinlere göre iki-üç kat daha yüksek olması onları geçici süreli ya da kısmi süreli istihdam koşullarında çalışmaya zorlamaktadır. Genç işçilerin yetişkinlere oranla daha sık işsiz kaldıkları, düşük ücretli, sosyal güvencesi olmayan ve eğitimdeki başarılarının genellikle tanınmadığı enformel, geçici işlerde daha sık istihdam edildikleri, kendileri ve daha kıdemli meslektaşları arasında çalışma koşulları açısından farklılıklara neden olan ayrımcı uygulamalarla karşılaştıkları dikkate alındığında, özellikle geçici çalışmayı sistemli ve denetimli hale getirmeyi amaçlayan geçici istihdam bürolarına yönelik tutumlarının daha olumlu olmasının anlamlı olduğu söylenebilir.

Katılımcıların geçici çalışma ve geçici istihdam büroları hakkındaki bilgi düzeyine göre tutumları incelendiğinde ise, konuyla ilgili bilgi düzeyi arttıkça geçici çalışmaya ve geçici istihdam bürolarına yönelik tutumların olumsuzlaştığı görülmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında, konuyla ilgili bilgi

düzeği yüksek olan katılımcıların, kendisinin veya yakınlarının geçici çalışma tecrübeleri olan, geçici çalışmanın olumsuzluklarını bilen ya da bu olumsuzluklardan etkilenen bireyler olma ihtimallerinin yüksek olmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca geçici istihdam bürolarına yönelik bilgisi “orta düzeyde” olan kişilerin ifadelerle ilgili olarak “kararsızım” seçeneğine daha çok yönelmiş olma ihtimali, ilgili sonuca neden olmuş olabilir. Araştırma sonucunda, bir işte çalışmayanların çalışanlara göre geçici çalışma ve geçici istihdam bürolarına yönelik genel tutumlarının daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bir işte çalışmayanlar, geçici çalışmanın iş hayatına olumlu yenilikler getirdiğini ve geçici istihdam büroları ile geçici çalışmanın düzene gireceğini daha çok düşünmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasında, iş arama durumunda olan katılımcıların, iş bulabilme konusunda her türlü ihtimali ve aracı önemli görmelerinin ve geçici iş ilişkisi ve geçici istihdam bürolarının da iş bulma ihtimalini artıracak birer faktör olduğunu düşünmelerinin etkili olduğu söylenebilir. İşsizliğin her geçen gün arttığı ortamda işsiz bireyler geçici istihdam büroları aracılığı ile geçici çalışmayı ciddi bir alternatif olarak görmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları sektör ve sendika üyesi olup olmamalarına göre tutumları incelendiğinde ise; kamu sektöründe çalışanların geçici çalışma ve geçici istihdam bürolarına yönelik genel tutumlarının daha olumlu olduğu; sendika üyesi olan katılımcıların ise geçici çalışmanın haklarda kayba neden olacağını daha çok düşündükleri görülmektedir. Sendikalar, geçici çalışma ile özellikle esnek ve kural dışı çalışmanın tüm sektörlerde daha etkin olacağını, işgücü pazarının düzenlenmesinde kamunun etkisinin azalacağını, devletin Anayasa’da yeralan iş bulma ve iş yerleştirme yükümlülüğünün zayıflayacağını, sendikasızlaştırma sürecinin tüm sektörlerde yaygınlaştırılacağını ve kolektif işyeri sözleşmeleri yerine bireysel iş sözleşmelerinin yaşama geçirileceğini düşünmektedir (Sendikal Notlar, 2000). Keza Türkiye’de faaliyet gösteren üç büyük işgören sendikası konfederasyonu da geçici istihdam bürolarına yönelik yapılması planlanan yasa değişikliklerine karşı olduklarını ifade etmişlerdir (DISK, 2009). Araştırmaya katılan sendika üyesi kişilerin de bu doğrultuda fikir sahibi oldukları söylenebilir.

Özetlemek gerekirse, araştırma sonucunda katılımcıların geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik genel kanaatlerinin olumsuz olduğu, geçici çalışmanın iş hayatına olumlu yenilikler getirdiğine inanmadıkları ve bireysel veya toplu haklarda kayba neden olacağını düşündükleri belirlenmiştir. Dolayısıyla geçici çalışma ve geçici istihdam bürolarıyla ilgili olarak, konuyla ilgilenen yazarlar tarafından ortaya konulan çekincelerin katılımcılarca da paylaşıldığı düşünülmektedir. Buna göre mevcut üretim ilişkileri içerisindeki konumu ve rolü itibarıyla devletin, konuyla ilgili yapacağı yasal düzenlemelerde, istihdam ve çalışma şartlarında eşitlik esasını sağlaması, bu eşitliği bozacak uygulamaları yasaklaması, özel istihdam bürosu, işgören ve işveren arasında yapılacak sözleşmelerde yer alacak hususları Kanunla düzenlemesi, işveren karşısında tekil olarak güçsüz olan işgörenden sendikalar vasıtasıyla örgütlenme özgürlüğünü, iş güvencesini, ücret düzeylerini vb. tüm haklarını koruyacak önlemleri alması ve çalışma barışını tesis etmesi önemli görülmektedir.

Bununla birlikte ülkemizde geçici çalışma ve geçici istihdam büroları konusunun ilgili yazında hakettiği ilgiyi görmediği düşünülmektedir. Ayrıca gerek saha araştırmasına katılımın az olması gerekse

de araştırma sürecinde alınan geri bildirimler ile toplumda özellikle geçici istihdam bürolarına yönelik bilgi eksikliği olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda geçici iş ilişkisi ve özellikle geçici istihdam bürolarına yönelik farkındalığın artırılması için konuyla ilgili toplantı, konferans, seminer, çalıştay vb. faaliyetlerin artırılması ve kamuoyunda konunun tüm yönleriyle tartışılmasına ve daha iyi anlaşılmasına çalışılması önemli görülmektedir. Ayrıca gerek geçici iş ilişkisine gerekse geçici istihdam bürolarına yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasında, ilgililerin aktif katılımına önem verilmesinin, tartışmalarda sosyal tarafların mutlaka yer almasının sağlanmasının ve konunun danışma kurullarına taşınarak bir uzlaşmanın gerçekleştirilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. Müteakip çalışmalarda, özellikle mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulması ve geçici istihdam bürolarının oluşturulmasına yönelik tartışmaların gündemdeki yerini uzun süre koruyacağı öngörüsüyle, seçilmiş kuruluş ve gruplar ile belirli konular üzerinde odaklanan daha ayrıntılı araştırmaların yapılmasının yararlı olabileceği değerlendirilmektedir.

Kaynaklar

- 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003).** <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (Erişim Tarihi: 15 Şubat 2015).
- Acar, A. C. (2008).** İnsan kaynakları planlaması ve işgören seçimi. C. Uyargil, *İnsan Kaynakları Yönetimi* (ss. 99-186). İstanbul: Beta Yayınları.
- Acar, A. B. (2011).** Geçici istihdam bürolarının çalışma yaşamı açısından önemi ve Türkiye için bir model önerisi. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akgül, A. & Çevik, O. (2003).** *İstatistiksel analiz teknikleri: SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset.
- Aktekin, Ş. (2009).** Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde gelişme yok. *MESS Mercek Dergisi*, 14(56), 121-127.
- Altan, Ö. Z. (2003).** *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Aydın, U. (2003).** *İş Hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bakır, O. (2014).** *Yeni istihdam rejiminin kurucu unsuru olarak kiralık işçilik: Kapıyı aralatmak ya da aralatmamak, işte bütün mesele bu!* http://www.disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DISKAR_08.pdf (Erişim Tarihi: 16 Şubat 2015).
- Baumann, F., Mechtel, M. & Stähler, I. (2011).** Employment protection and temporary work agencies, *Review of Labour Economics & Industrial Relations*, 25(3), 308–329.
- Baypınar, B. (2009).** Geçici istihdam büroları aracılığıyla çalışma: bir alan araştırması. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Belek, İ. (2015).** *Neden kimlik siyaseti değil, neden sınıf ve sosyalizm mücadelesi?* <http://www.telgrafhane.org/ilker-belek-yazdi-neden-kimlik-siyaseti-degil-neden-sinif-ve-sosyalizm-mucadelesi/> (Erişim Tarihi: 16 Ekim 2015).

- Belek, İ. (2004).** *Esnek üretim derin sömürü.* İstanbul: NK Yayınları.
- Benli, A. & Yiğit, Y. (2006).** 4857 sayılı İş Kanunu'na göre geçici iş ilişkisi ve bu ilişkinin hukuki sonuçları, *Kamu-İş*, 8(4), 1-40.
- Burgess, J., Rasmussen, E. & Connell, J. (2004).** Temporary agency work in Australia and New Zealand: Out of sight and outside the regulatory net. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 29(3), 25-36.
- Clauwaert, S. (2000).** *Survey of legislation on temporary agency work.* Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).
- Ciğerci Ulukan, N. (2015).** Kapitalizmin denizinde boğulanlar: Göçmenler ve göç politikaları. *DİSKAR (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü Bülteni)*, 4, 30-39.
- CNN Türk. (2009, 9 Temmuz).** Özel istihdam büroları yasası'na veto. <http://www.cnnturk.com/2009/ekonomi/genel/07/09/ozel.istihdam.burolari.yasasina.veto/534358.0/index.html> (Erişim Tarihi: 15 Şubat 2015).
- Çetinkaya, E. & Danışman, S. A. (2011).** An investigation on profiles of private employment agencies in Turkey: What are their current characteristics? *Business and Economics Research Journal*, 2(3). 173-187.
- Dağ, M. Y. (2015).** *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Geçici İş İlişkisi*, <http://www.avukatportal.org/wp-content/uploads/2015/02/Ge%C3%A7ici-%C4%B0li%C5%9Fkisi-Av.Mehmet-Yusuf-DA%C4%9E.pdf> (Erişim Tarihi: 15 Şubat 2015).
- DİSK. (2009).** DİSK'in "özel istihdam büroları'nın mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi kurabilmesi" hakkında Kanun değişikliğine ilişkin görüşleri. <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=800> (Erişim Tarihi: 16 Şubat 2015).
- European Commission. (2008).** *Working Conditions - Temporary Agency Workers.* <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=207> (Erişim Tarihi: 16 Ekim 2015).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2007).** *Temporary agency work in the European Union.* Dublin: Europa Eurofound.
- Fırat, Z. Y. (2003).** *İş ve işçi bulma kurumu'ndan İŞKUR'a -işe yerleştirme hizmetleri-*. <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=160&cilt=5&sayi=2&yil=2003> (Erişim Tarihi: 15 Şubat 2015).

- Fudge, J. & Strauss, K. (2013).** *Temporary work, agencies and unfree labour: Insecurity in the new world of work.* London: Routledge.
- Graaf-Zijl, M. & Berkhout, E. (2007).** Temporary agency work and the business cycle. *International Journal of Manpower*, 28(7), 539-556.
- Güneş, T. (2015).** *İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda kamu sorumluluktan kaçıyor.* <http://direnemek.org/2015/03/18/isci-sagligi-ve-is-guvenligi-konusunda-kamu-sorumluluktan-kaciyor-tevfik-gunes-soylesisi/> (Erişim Tarihi: 15 Ekim 2015).
- Hakansson, K. & Isidorsson, T. (2012).** Work organizational outcomes of the use of temporary agency workers. *Organization Studies*, 33(4), 487–505.
- Heery, E. & Noon, M. (2008).** *A dictionary of human resource management* (2nd edition). London: Oxford University Press.
- Hirsch, B. & Mueller, S. (2012).** The productivity effect of temporary agency work: Evidence from German panel data. *The Economic Journal*, 122, 216–235.
- İren, E. (2011).** Geçici iş ilişkisinde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60(2), 281-307.
- İslamoğlu, A. H. (2009).** *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (SPSS uygulamalı)*. İzmit: Beta Yayınları.
- Karadeniz, O. (2011).** Türkiye’de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum*, 29(2), 83-127.
- Kayalı, G. S. (2014).** *Genç işsizliği*. Ankara: Türk Metal Sendikası Yayınları.
- Knox, A. (2010).** Lost in translation: An analysis of temporary work agency employment in hotels. *Work Employment Society*, 24(3), 449-467.
- Koene, B., Galais, N. & Garsten, C. (2014).** *Management and organization of temporary agency work*. New York: Routhledge.
- Kutlu, D. (2012).** Geçici iş ilişkisinin profesyonelleşmesi ve mühendis emeği: Sahadan bilgiler ve eleştirel notlar, *TMMOB EMO Ankara Şubesi Haber Bülteni*, 4, 9-12.
- Liu, H-T, Wu, C. & Hu, C-W. (2010).** Managing temporary workers by defining temporary work agency service quality. *Human Resource Management*, 49(4), 619– 646.
- Martinez, T. (1976).** *The human market place: An examination of private employment agencies*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Mitlacher, L. W. (2006).** 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*, 16, 67–81.

- Neugart, M. & Storrie, D. (2006).** The emergence of temporary work agencies. *Oxford Economic Papers*, 58, 137-156.
- Nienhüser, W. & Matiaske, W. (2006).** Effects of the "principle of nondiscrimination" on temporary agency work: Compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European Countries. *Industrial Relations Journal*, 37(1), 64–77.
- Özkan, Ö. (2015).** *Karajizatsu: Fazla-aşırı-yoğun çalışmaya bağlı intihar*. <http://www.halkinsagligi.org/karajizatsu-fazla-asiri-yogun-calismaya-bagli-intihar-ozlem-ozkan/> (Erişim Tarihi: 16 Ekim 2015).
- Sendikal Notlar. (2000).** *Emek simsarlığına yasal olanak: Özel istihdam büroları*. Sendikal Notlar, No:1, İstanbul.
- Seyyar, A. & Öz, C. S. (2007).** *İnsan kaynakları terimleri ansiklopedik sözlük*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Smith, V. & Neuwirth, E. B. (2008).** *The good temp*. USA: Cornell University Press.
- Şen, M. (2014).** Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan (meslek edinilmiş) geçici iş ilişkisi. *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(1), 13-24.
- Taşkent, S. & Kurt, D. (2013).** Mesleki anlamda ödünç iş ilişkisi. *Kamu-İş*, 13(1), 1-8.
- TBMM. (2009).** 5920 sayılı Kanun gerekçesi. <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss415.pdf> (Erişim Tarihi: 15 Şubat 2015).
- Temiz, H. E. (2004).** Eğreti istihdam: İşgücü piyasasında güvencesizliğin ve istikrarsızlığın yeni yapılanması. *Çalışma ve Toplum*, 2(2), 55-80.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK). (2013).** *Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi semineri: Tebliğler ve görüşler*. http://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/331_ozel_istihdam_burolari_ar/pdf_331_ozel_istihdam_burolari_ar.pdf (Erişim Tarihi: 15 Ocak 2015).
- Uçkan, B. (2002).** *Geçici istihdam büroları ve CIETT*. http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=521&id=31&baslik_id=&yapi=&gecerli_say_fa= (Erişim Tarihi: 10 Şubat 2015).
- Uyargil, C. (2008).** İş analizi ve iş dizaynı. C. Uyargil, *İnsan Kaynakları Yönetimi* (ss. 55-97). İstanbul: Beta Yayınları.
- Ward, K., Grimshaw, D., Rubery J. & Beynon, H. (2001).** Dilemmas in the management of temporary work agency staff. *Human Management Resource Journal*, 11(4), 3-21.

Yılmaz, G. (2010). Güvencesizlik - güvencelilik ikileminde işçi sağlığı. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Temmuz-Ağustos-Eylül, 2-8.

Yücesan Özdemir, G. (2010). Despotik emek rejimi olarak taşeron çalışma. *Çalışma ve Toplum*, 27(4), 35-50.

