

Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

Oya Necla Kurtaran*

GİRİŞ

Teknolojik yeniliklerin emeğin kontrolünü giderek kolaylaştırması ve bu sayede emek yerine teknoloji, pahalı emek yerine de mevcut işsiz ordusuyla ucuz emek ikame edebilmesi bir çok atipik çalışma biçiminin olağan hale gelmesine yol açmıştır. Giderek atipik çalışma biçimleri tam istihdamlı çalışmanın yerini alma yönünde hızlı bir eğilim göstermektedir. Geçici iş ilişkisi de bu tarz çalışmanın tipik bir örneğidir. Zaman içerisinde geçici iş ilişkisi tam süreli bir işe geçiş aracı olmaktan çıkıp asıl iş konumuna bürünmeye başlamıştır. Bu çalışma biçimi atipik çalışma biçimleri içerisinde en çok tartışma yaratmış ve yaratmakta olan istihdam şekillerinden biridir. Bu kurumu mevzuatlarına dahil eden ülke örneklerine bakıldığında, genelde önce fiili uygulamanın başladığı, sonrasında bunun yasal bir zemine oturtulmaya çalışıldığı görülmektedir. Ülkemizde de aynı süreç işletilmektedir.

Bu çalışma, emek sürecindeki değişim sonrası ortaya çıkan yeni istihdam biçimlerinden geçici iş ilişkisinin, gelişim süreci, nedenleri, nasıl genişlediği üzerinde durmayı ve uluslararası düzenlemelerin konuya bakışını da dikkate alarak, bu ilişkinin yarattığı etkileri ve Türk İş Hukukuna nasıl yansıdığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede konu üç bölümde tartışılacaktır. Birinci bölümde emek sürecinde yaşanan değişim, ikinci bölümde geçici iş ilişkisi ve gelişim süreci, üçüncü ve son bölümde ise geçici iş ilişkisinin Türk iş hukukuna yansımaları yer alacaktır.

* A.Ü. SBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Doktora Öğrencisi

I. BÖLÜM

EMEK SÜRECİNDEKİ DEĞİŞİM

A- Emek Süreci

Emek süreci, “kullanım değerleri üretimi ve doğal maddelerin insan gereksinimlerini karşılayacak hale getirilmesi amacıyla girilen bir eylem” olarak tanımlanabilir(Marks, 1997:186). Emek sürecinde dönüşümden, üretim teknolojisindeki ve teknik işbölümündeki farklılaşmanın sonucu olarak hem emeğin üretim araçlarıyla kurdukları ilişki, hem üreticilerin birbirleriyle ve üretim araçlarını denetleyenlerle kurdukları ilişkide ortaya çıkan değişikliklerin anlaşılması gerekir(Şen, 2004:7). Her yeni emek süreci, insanın doğayla, üretim araçlarıyla ve birbirleriyle olan ilişkisini yeniden biçimlendiren bir ekonomik, teknik ve toplumsal rejim olarak kendini gerçekleştirmektedir. Sermaye, var olan birikim modeli içinde artı değerın gerçekleşmesinde ya da yeniden üretilmesinde sorunla karşılaştığında, sorunu genellikle birikim rejimini değiştirerek çözmeye çalışmaktadır. Her yeni birikim rejimi, emek sürecinin yeniden örgütlenmesini gerekli kılmaktadır. Bu nedenle her birikim rejimine denk düşen bir emek rejiminden söz etmek olanaklıdır(Öngen, 1995:832).

Birinci dünya savaşına kadar manüfaktür örgütlenme tarzına dayanan yaygın birikim süreci sonrasında, özellikle ikinci dünya savaşından sonra taylorist ve fordist süreçlere dayanan yoğun birikim rejimi hakim hale gelmiştir. 1970’lerle birlikte birikim süreci giderek tıkanmaya başlamış ve sermayenin kendini yeniden yapılandırmasının bir aracı olarak post fordist üretim sistemleri uygulanmaya başlamıştır. Bu amaçla üretimin teknolojik tabanı, emek süreçleri, emek pazarı, işletme yönetimi ve çalışma ilişkileri yeniden düzenlenmektedir. Üretimde kapsamlı ve niteliksel dönüşümlere yol açan mikroelektronik ve enformasyon teknolojileri gibi bilimsel ve teknik süreçlerin kullanılmasına yol açan esnek üretim sistemleri, iş akışkanlığını, emek yoğunluğunu ve üretkenliğini arttırmakta, sermayenin emek üzerindeki mutlak kontrolünü sağlamaktadır (Öngen, 2003).

Sermaye bugünkü koşullarda teknolojiyi, hem emek yerine teknoloji ikame ederek, hem de mevcut işsiz ordusu nedeniyle, pahalı emek yerine ucuz emek ikame ederek kullanabilmektedir.

B- Esneklik

Son zamanlarda esneklik çok sık kullanılan bir kavramdır. Esneklik, bir sistem veya alt sistemin, sisteme yönelik çeşitli etkenlerle uyumlu olarak tepki

gösterebilmesini ifade etmektedir(Erdut, 1998:27). Emek piyasasında esneklik, hızla küreselleşen dünyada firmaların değişen ekonomik ve sosyal şartlara, artan uluslararası rekabete, yeni teknolojilere ve esnek üretim sistemlerine ayak uydurabilmesi olarak tanımlanmaktadır(Tisk, 1999:7). Esnek çalışma ise günümüze kadar uzanan ve sorun haline dönüşen standart çalışma şeklinin, birçok alternatif olanaklarla yenilenmesi olarak ifade edilmektedir(Endruweit, 2000:515).

Çalışma hayatında esnekliğin giderek artmasında yeni teknolojilerin etkisi çoktur. Özellikle bilgi teknolojisi olarak da adlandırılan bilgisayar, telekomünikasyon, mikroelektronik teknolojilerin yaygınlaşması, küresel rekabeti kolaylaştırmış ve üretim sürecindeki değişimi hızlandırmıştır.

Enformasyon teknolojisi, küresel rekabetin de zorlamasıyla şirketlerin yeniden yapılanması ve çalışma biçimlerinde köklü değişikliklere yol açarak üretim sürecinde emeğin bireyselleşmesine yol açmıştır. Enformasyon teknolojilerine dayanan yeni toplumsal ve ekonomik örgütlenme, yönetimin merkezlesmesini, çalışmanın bireyselleşmesini, piyasaların siparişe bağlanmasını sağlamış, bunun sonucunda da çalışma parçalanmıştır(Castells, 2000:373-374).

Artık iş ve işçiler, çalışma örgütlenmeleri temel bir dönüşümden geçmektedir. Ancak bu dönüşümü, çalışmanın sonu ya da emeğin yeniden vasıflandırılması üzerine yapılan geleneksel kategoriler içerisinde anlaşılması doğru değildir. Yeni enformasyona dayalı ekonomide işgücü, çekirdek işgücü ile piyasanın talebi ve işgücü maliyetlerine bağlı olarak otomasyona bağlanabilir/işe alınabilir/işten çıkarılabilir/yurt dışına aktarılabilir vazgeçilebilir işgücünü kapsamaktadır (Castells, 2000:373-374).

Endüstrileşmiş ülkelerde, 1980'li yıllardan itibaren, yeni teknolojilerin yayılma süreciyle işsizliğin artma eğilimi içine girmesi ve yapısal nitelik kazanması aynı döneme rastlamaktadır (Erdut, 1998:9). Özellikle 70'li yıllardan beri ekonomik sistemin tıkanması fordist üretimden postfordist üretime doğru geçişi hızlandırmak için vesile olmuştur. Artık sermayenin hareketliliği ve akışkanlığı hızla artmaktadır. Teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, yeni buluşlar, uluslararası ticareti kolaylaştıran etmenler, küresel ekonominin boyutlarının genişlemesine ve ülke ekonomilerinin birbirleri ile bağımlı hale gelmesine yol açmıştır (Erdut, 1998:25).

Ekonomik ve teknolojik koşullardaki değişim, tüm endüstrileşmiş ülkelerde, ekonomik ve toplumsal yapıda değişimi gerekli kılmakta, yasal düzenlemeler, toplu iş sözleşmeleri uygulamaları ve kazanılmış haklar gibi çeşitli faktörlerin oluşturduğu yapılanmanın değiştirilmesi için adına yapısal uyum politikaları

denilen politikalar uygulanmaktadır(Erdut, 1998:30). Aslında uluslararası platformda, özellikle 2. Dünya Savaşı sonrası oluşturulan ulus üstü kurumların da amacı, bu yapısal uyum politikalarının uygulanmasını sağlamaya yönelik bir norm birliği oluşturmaya çalışmaktır.

Esneklik, üç şekilde sınıflandırılabilir. İşlevsel (fonksiyonel) esneklik, işverenler açısından işletmenin talep, teknoloji ve üretim politikalarındaki değişimlere bağlı olarak iş yükünün değişmesinin ya da artmasının ortaya çıkardığı değişik görevleri yerine getirebilmek için iş tanımlarının/gruplarının mümkün olduğunca kaldırılarak, işletmenin işçileri gerektiği zaman ve gerektiği yerde farklı işlerde çalıştırabilme, işçilerin işlerinin içeriğini ve çalışmasını düzenleyebilme, işçiler açısından ise işçilerin değişen teknolojik koşullara, iş yüküne, üretim yöntemlerine uyum sağlayabilme yeteneği ya da zorunluluğu olarak ifade edilebilmektedir (Şen, 2004:123).

Sayısal esneklik, işverenler açısından, teknoloji, yeni üretim yöntemleri ya da arz ve talepteki dönemsel ya da yapısal değişikliklere göre çalışma saatlerinin miktarını, dağılımını ve işçilerin sayısını, niteliğini değiştirebilme, işçiler açısından ise iş güvencesinin ortadan kaldırılmasıdır(Şen, 2004:126-127). Böyle bir esneklikte, işçilerin bir işkolundan diğer işkoluna, bir işyerinden diğer işyerine hareketliliği kolaylaştırılmaktadır. Bunun en tipik örneklerinden biri geçici iş ilişkisidir.

Ücret esnekliği, işverenler açısından, ücretlerin yapısını ve düzeyini genelde piyasa, özelde emek piyasası koşullarına ve işçinin performansına uyum sağlayacak şekilde düzenlenmesi serbestliğini, işçiler açısından ücret güvencesinin yok edilmesi anlamına gelmektedir(Şen, 2004:131-132).

II. BÖLÜM

GEÇİCİ (ÖDÜNÇ) İŞ İLİŞKİSİ VE GELİŞİM SÜRECİ

A- Geçici İş İlişkisi Kavramı

Yeni istihdam biçimlerinde, geleneksel çalışma biçimlerinden farklı olarak aynı işverene belirsiz süre ile bağlı olarak tam gün çalışma dışında yeni bir anlayış gerektiren bir iş ilişkisi söz konusudur. Artık belirsiz süreli akdedilen bir iş sözleşmesine dayanarak günün belirli bir saatinde işverene ait işyerine gelip işbaşı yapan, yasalarla sınırlanmış iş süreleri içinde çalıştıktan sonra evine dönen, zamanında iznini tatilini kullanan işçi tipi yerine; çalışma zamanını ve yerini kendi belirleyen, yarım gün ya da haftanın belirli günleri ya da geçici olarak çalışan

işçi tipi ve bu özelliklere uygun işçi ve işveren ilişkileri ortaya çıkmıştır(Tuncay, 1995:67). Bu tip çalışma biçimleriyle, işgücü maliyetlerinin giderek düşürülmesi ve emeğin parçalanması amaçlanmaktadır(Burawoy, 1985:265). Geçici çalışma biçimi de yeni istihdam biçimlerinden biridir. Geçici iş ilişkisi bir iş ve işçi bulma faaliyeti değildir. İş aracılığında aracı kurum ile istihdam edilecek kişi arasında herhangi bir ilişki yoktur.

Geçici iş ilişkisi bir işverenin kendi işçisini aralarındaki hizmet akdi son bulmaksızın işgörmeye edimini nispeten geçici/kısa bir süre için gönderdiği kişinin yanında ve yönetimine tabi biçimde yerine getirmek üzere ekonomik bir karşılık elde ederek veya karşılıksız olarak bir başka işverene vermesiyle oluşan üçlü bir ilişkidir(Akyiğit, 1995:25). Bir başka işverene ait işyerinde çalışmakla birlikte, şayet bu çalışmayı kendi işverenin nam ve hesabına yapılması halinde geçici iş ilişkisinden söz edilemez. Meslek Edinilmemiş Şekilde Geçici İş İlişkisi ve Meslek Edinilmiş Şekilde Geçici İş İlişkisi olmak üzere iki türlü ortaya çıkabilir.

1- Meslek Edinilmemiş Şekilde Geçici İş İlişkisi

Mesleki edinilmemiş şekilde geçici iş ilişkisi, herhangi bir işverenin, işçisinin iş görme edimini, belirli veya geçici bir süreyle diğer bir işverenin emrine vermesini içerir(Ekonomi, 1986:189; Engin, 1991:335; Centel, 1993:248; Tisk, 1999:42). Bir işverenin kural olarak kendi yanında çalışan işçisini, işçinin de rızasıyla (bir karşılık elde ederek veya etmeyerek) işgörmeye edimini, ödünç alanın yanında ve yönetimine tabi olarak yerine getirmek üzere nispeten kısa bir süre için başka bir işverene vermesi olarak tanımlanabilir(Akyiğit, 1995:39). Ödünç işçi verme de denilen bu kavramda işveren ile ödünç verilen işçi arasındaki bireysel iş sözleşmesi devam eder.

Ortaya çıkan ekonomik krizle birlikte, bir işletme işçi çıkartmak yerine işçilerinin bir kısmını başka bir işyerine ödünç vererek işçilik maliyetlerini azaltma yoluna gidebilir. İşleri artan bir işletme, çeşitli nedenlerle işleri azalan bir işletmeden geçici olarak işgücü ihtiyacını karşılayabilir. Böyle bir durumda işi azalan işveren işçilerini çıkartmamış, iş talebi artan işveren de ciddi bir külfet üstlenmeden işçi çalıştırmış olmaktadır. Bunun yanı sıra özellikle bir şirketler grubu ya da holding bünyesinde ödünç işçi verme durumu söz konusu olabilmektedir. Ülkemizde yaygın olarak uygulanan bu durum 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunuyla birlikte mevzuatımıza girmiştir. Bir holdingin sermayesinde söz sahibi olduğu bir şirketin kuruluş veya faaliyet geçme safhasında ya da işletmesinde ortaya çıkan güçlükleri gidermek amacıyla yetişmiş eleman ihtiyacı doğabilmektedir. Bu durum üst yönetici yetiştirilmek

istendiğinde de ortaya çıkabilmektedir. Geçici iş ilişkisinin bu biçimine daha ziyade Kıta Avrupasında ve İngiltere’de rastlanılmaktadır. Ancak uygulama alanı sınırlıdır ve yaygınlaşmamıştır(Erdut, 1998:81).

2- Meslek Edinilmiş Şekilde Geçici İş İlişkisi

Bir işverenin kazanç elde etmek amacıyla işyerinde işçi istihdam edip ödünç vermesi halinde meslek edinilmiş şekilde geçici iş ilişkisi ortaya çıkmaktadır. İşçi vermeyi meslek olarak yapmakta olan işverenin, işçiyle sadece ödünç vermek amacıyla iş sözleşmesi yapması halinde böyle bir ilişki ortaya çıkmaktadır. İşveren işe aldığı işçileri kendi yanında çalıştırmak için değil, ihtiyacı olanlara ödünç vermek maksadıyla işe almaktadır(Odaman ve Öztürk, 2008:472). Meslek edinilmiş şekilde geçici iş ilişkisi kuran işverenlerin kendilerine ait bir üretim yeri bulunmamakta, genelde bir büro aracılığı ile işlerini yürütülmektedir. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, 4857 sayılı İş Kanunu Tasarısında yer almış olmakla birlikte, sendikalardan ve kamuoyundan gelen baskı sonucu yasa metninden çıkarılmıştır.

Bu geçici iş ilişkisinin en yaygın ve problem yaratan türüdür. Bu durumda işçi, başkasına bir bedel karşılığında işçi vermeyi meslek edinmiş bir işveren tarafından, sadece başkasına ödünç verilmek üzere işe alınmaktadır. Bir başka deyişle, işçi kendisiyle iş sözleşmesi yapan işverenin yanında çalışmak için işe alınmamakta, başka işverenlerin yanında çalışmak üzere işe alınmaktadır.

Bu şekilde kurulan geçici iş ilişkisi yabancı hukuklarda yaygın bir biçimde uygulama alanı bulmuştur. Özellikle Alman hukukunda ödünç işçi verme yaygındır.

B- Geçici İş İlişkisi Kavramı ve Geçici İstihdam Bürolarının Gelişimi

A Tipik bir iş ilişkisi olan ödünç iş ilişkisi ilk kez 19. yüzyıl ortalarında Almanya’da ortaya çıkmıştır(Akyiğit, 1995:13 vd). Prusya İmparatorluğu sırasında 1837 yılında Almanya’da Berlin Makine Fabrikası sahibi August-Borsing adlı bir işveren, fabrikasındaki işleri yetiştiremediği zaman Prusya ordusuna başvurarak kura yoluyla kışladan asker istemiştir. Kışladan gelen askerler ihtiyaç bitene kadar çalıştırılıp, sonrasında da kışlaya geri gönderilmiştir. Böylece yeni işçi alınmadan fabrikanın değişik dönemlerdeki işçi açığı giderilmiştir(Akyiğit, 1995:13 vd.). Gönderilen kişiler işçi değil, asker olmakla beraber özü itibarıyla bu durum geçici iş ilişkisinin ilk örneğidir. Sonrasında da bu tür ilişkiler işverenler arasında, özellikle 2. Dünya Savaşı sonrası yaygınlaşmaya başlamıştır.

Meslek edinilmiş şekilde geçici iş ilişkisi, bir tür aracılık faaliyeti olarak değerlendirilebilir. Emek piyasasında aracılık, çok eskiden beri devam eden bir faaliyettir. Sanayi devrimi sırasında fabrikalara işgücü sağlamak amacıyla, işgücü fazlalığı bulunan tarım işgücü, bu yerlere götürülmüş ve işçi ve işverenleri bir araya getiren ilkel yöntemlerle emek piyasası diye adlandırılacak organizasyon oluşmuştur(ILO, 1994:5). 19. yüzyıl ortalarına doğru, işçi sınıfı hareketinin arttığı dönemde sendikalar ücretsiz istihdam büroları açmıştır. Bir süre sonra kamu makamları bu işi organize etmeye başlamış ve 1909'da bilinen ilk kamu istihdam kurumu "Emek Değişim Yasası" ile İngiltere'de kabul edilmiştir(ILO, 1994:6). Bir süre sonra meslek edinilmiş şekilde geçici iş ilişkisine aracılık eden bürolar da yayılmaya başlamıştır.

Meslek edinilmiş şekilde geçici iş ilişkisinin gelişmesi ve yaygınlaşması ile birlikte uluslararası alanda örgütlenmeler de hayata geçmeye başlamıştır. 17 Mayıs 1967 tarihinde Paris'te CIETT (Uluslararası Geçici İstihdam Büroları Konfederasyonu) (Confederation Internationale des Entreprises de Travail) kurulmuştur. Bir üst birliktir. Bu konfederasyon geçici istihdam bürolarının ulusal birliklerinden oluşmaktadır. Amacı geçici istihdam bürolarının ve bunların ulusal çıkarlarını korumak ve geliştirmektir(Akyiğit, 1995:20). CIETT'e tam üye olan¹ ülkeler; Arjantin, Belçika, Şili, Danimarka, İrlanda, Lüksemburg, Norveç, İspanya, İngiltere, Avustralya, Brezilya, Çin, Fransa, İtalya, Fas, Portekiz, İsveç, Uruguay, Avusturya, Kanada, Curuçao NA, Almanya, Hollanda, ABD, Güney Afrika ve İsviçre'dir. CIETT üyeleri, ulusal işveren örgütleri ile çok yakın temas halindedirler.(Uçkan, 2002). Bu konfederasyonla işbirliği içerisinde olan ve geçici çalışma konusunda yardımlaşma amacıyla kurulmuş FIPRETT (Fondation Internationale Pour La Promotion De La Recherche du Travail Temporaire) ve Uluslararası Geçici Çalışma Enstitüsü (IITT, Institut International du Travail Temporaire) çeşitli sanayileşmiş ülkelerde geçici çalışmanın gerek kanuni gerekse sosyo-ekonomik şartları ve temel çerçevesiyle ilgili karşılaştırmalı etütler hazırlamaktadır(Akyiğit, 1995:20-21).

C- Geçici İş İlişkisinin Nedenleri

Bu nedenlerin başında esneklik ihtiyacı gelmektedir. Ödünç işçi kullanımı sayısal esnekliği sağlamaktadır. İşletmeler her an kısa süreyle çağrılabilir, genişleyebilir ve bölünebilir nitelikte bir esneklik rezervine sahip olmaktadır(Blomeyer, 1994:207-209). İhtiyaç kadar, istenilen nitelikte eleman temin edilebilir. Memnun kalınmayan

1 CIETT'te iki farklı üyelik statüsü bulunmaktadır. Geçici istihdam bürolarının ulusal birlikleri olması halinde bunlar tam üye olabilirken, bu tarz birliklerin olmadıkları ülkelerde geçici istihdam birliklerinin kendi başına üyelikleri söz konusudur.

eleman hemen gönderilebilir. Feshe karşı koruma hükümlerinden etkilenilmez. Ucuz işgücü, işletmelerin değişen şartlara hızla uyumu küreselleşme ile birlikte önem kazanmıştır. Üretim maliyetleri böylelikle düşebilmektedir. İşçilik maliyetleri azalmaktadır. İşçilerin eğitimi, sosyal güvenliği, ihbar kıdem tazminatları, işyerlerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmamasından kaynaklanan ücret farklılığı ve menfaat temini gibi nedenler işçilik maliyetlerini ciddi biçimde düşürmektedir. Bunun yanı sıra işyerleri, doğum izni, yıllık izin gibi ödemelerin maliyetlerinden de kurtulmaktadır. İşe iade gibi davalara muhatap olmamaktadır. Bu tür işlerde çalışma, örgütlenmeyi zorlaştırmakta ve çalışanların dayanışmasını azaltmaktadır. Bu da toplu sözleşmeden gelen maliyeti ortadan kaldırmaktadır.

Bir başka neden, işsizliğe çare olarak düşünülmesidir(Alpagut, 2005:266). İşverenler iş hacimlerine göre, işgücü yapılarını oluşturmada esneklik kazanmaktadırlar. Böylelikle geçici işçilik, işletmelerin üretim veya işgücü gereksinimlerindeki geçici değişikliklere uyumu sağlamakta, bu yönde önemli bir görev üstlenmekte, ayrıca özellikle bilişim teknolojisi gibi vasıflı işgücünün temininde kolaylık sağlamaktadır(Alpagut, 2005:267). Yine bunun yanı sıra gençler, yaşlılar, kadınlar ve uzun süreli işsizler için istihdam oranı yarattığı ifade edilmektedir(Alpagut, 2005:267).²

D- Geçici İş İlişkisinin Kapsamının Genişlemesi

Geçici çalışma büroları ilk kez Amerika ve İngiltere’de ortaya çıkmış ikinci dünya savaşından sonra Hollanda, İsviçre, Belçika, Fransa ve Almanya’da yaygınlık kazanmaya başlamıştır (Erdut, 1998:85; Sayın, 2002:143). ABD’de geçici iş bürolarında bir yıllık dönemde geçici işçiler tarafından yapılan işçilerin çalışma saati, tam süreli işçilerin çalıştıkları toplam süreye oranı % 1 civarındadır. İşgücü devri bu kuruluşlarda yüksektir.³ 1992 yılında Uluslararası Geçici İstihdam Büroları Konfederasyonu geçici iş bürolarının hacminin 60 milyar Amerikan Doları olduğunu açıklamıştır(Sayın, 2002:158). Bu kurumlarca yaratılan çalışma süresi, yıllık 1,5 milyon tam süreli işe eş değerdir. ABD’de 1970’li yıllarda geçici

2 Alpagut’un kaynağı için bkz. CIETT (2000), *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies Towards a Stronger Society*, CIETT, Brussels, 9, “Yapılan araştırmalarda “outsiders” olarak anılan ve işgücü piyasasının dışında kalan kesim büroların işe yerleştirdikleri elemanların % 24 ila % 52’sini oluşturmaktadır. Yine araştırmalar kişilerin işe yerleştirme sürelerinin ortalama 4 hafta olduğunu, %35 oranında işçinin ise bir hafta içinde bir işletmede işe yerleştirildiklerini göstermektedir.”

3 Sayın’ın kaynağı için bkz. ILO (1997), *Revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised)*, 1949 (No: 96). International Labour Conference 85th Sessison, Report IV (I), International Labour Office, Geneva.

iş bürolarının iş hacmi 0,66 milyar dolar iken, 1992 yılında bu rakam 30 kat artarak 20 milyar dolara çıkmıştır. Geçici işçilerin toplam istihdamındaki oranı 1985 yılında % 0,7 iken 1995 yılında % 1,5'a yükselmiştir. Bu oran şimdilerde % 3 civarındadır(Sayın, 2002:158).

Batı Avrupa ülkelerinde geçici iş büroları tarafından yapılan iş hacminde 1980'li yıllarda bir artış görülmüştür. Fransa'da bu bürolarda her yıl % 20-30 arasında artış gözlemlenmektedir. Belçika'da geçici iş sözleşmelerinin sayısı 1983 de 13 milyon iken, 1987'de 30 milyona çıkmıştır. Buna paralel olarak bu dönemde geçici iş bürolarının sayısında da artış görülmüştür (Sayın, 2002:158).

Uluslararası Geçici İstihdam Büroları Konfederasyonu için 1999 yılında Avrupa Birliğinde yapılan bir çalışmada, geçici iş ilişkisiyle çalışmanın arttığı belirtilmektedir. Çalışmaya göre, her yıl 6.5 milyon insan geçici istihdam büroları aracılığıyla istihdama katılmaktadır. Bu da yaklaşık günde ortalama 17 bin insana tekabül etmektedir. Üye ülkelerden en çok İngiltere bu istihdam yoluna başvurmakta, bunu Fransa, Hollanda ve Almanya izlemektedir. Rapora göre, adı geçen bu dört ülke, geçici istihdam büroları aracılığıyla çalışanların %90'ını temsil etmektedir(Hendrickx ve Sengers, 2005:81)⁴

Geçici iş ilişkisini en eski ve en kapsamlı bir şekilde uygulayan Almanya'da birçok işletme, işçi ihtiyaçlarını ödünç alma yoluyla gidermektedir. Almanya'da 2007 yılı verilerine göre, 500 ve üstü işçi çalıştıran işletmelerin % 40'ı geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştırmaktadır. Tüm işletmeler açısından bakıldığında toplam istihdam edilenler içinde geçici iş ilişkisi ile çalışanlar % 3 düzeyindedir(Hekimler, 2007:1025).

Son yıllarda Almanya'da kamu eliyle ödünç çalışmaya ilişkin bir model olarak PSA'lar (Personel Servis Acentaları) devreye sokulmuştur.⁵ Bu model, işsizliğe bir çözüm amacıyla Schröder Hükümetinin kurduğu Hartz Komisyonunca oluşturulan ve literatüre Hartz Yasaları şeklinde geçen çalışmanın sonuçlarından biridir. Yapılan analizler sonucu 2002 yılında Almanya'da geçici iş ilişkisi kapsamında istihdam edilenlerin oranı %1,2 iken, Hollanda'da bu oranın % 2,8 olduğu dikkate alınarak, geçici iş ilişkisi kapsamında yaratılabilecek iş alanlarının potansiyelinin iyi kullanılmadığından hareketle geçici iş ilişkisini teşvik için bir model oluşturulmasına karar verilmiş ve PSA'lar bu şekilde devreye girmiştir. Bu modelde her iş kurumunun en azından bir PSA oluşturulması öngörülmektedir.

4 Hendrickx ve Sengers'in kaynağı için bkz. Clauwaert S. (ed.), ETUI, Legal Survey On Temporary Agency Work, Brüksel, 4 Ekim 1999.

5 PSA'lar konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Hekimler, 2007: 1014 vd.

Nüfusun yoğun olduğu, işgücü piyasasının hareketli olduğu bölgelerde faaliyet gösteren iş kurumlarının birden fazla PSA oluşturma imkanı da vardır. PSA'ların öncelikli görevi, işsizlerin geçici iş ilişkisi kapsamında istihdam edilmesi, bu kişilerin istihdamının sağlanması ve istihdam süresince de vasıf ve eğitimlerinin yükseltilmesidir. Bu modelin uygulanması ve beraberinde alınan diğer tedbirlerle Almanya'da halen oluşturulan her iki işten biri geçici iş kapsamında yaratılmaktadır. Bu oran metal sektöründe üçte iki oranındadır(Hekimler, 2007:1025).

Geçici istihdam büroları kötüye kullanılma riski yüksek olan sektörlerde yasaklanmıştır. Örneğin Almanya ve Hollanda'da inşaat sektöründe yasaklanmış, Japonya'da 18 meslekle sınırlı tutulmuş, Fransa ve Belçika gibi ülkelerde önceden belirlenmiş bir listeye bağlı olarak geçici çalışmaya başvurma zorunluluğu getirilmiş, İtalya'da daha ziyade yüksek vasıflı işçilerle sınırlı tutulmuştur(Erdut, 1998:86; Sayın, 2002:143).⁶

Geçici işgücünün niteliği zaman içerisinde değişime uğramıştır. Önceleri geleneksel mesleklerde yaygın olan geçici işçilik zaman içerisinde farklı mesleklere de yayılmıştır. Erkeklerin geçici işlerdeki istihdam payı da giderek artmaktadır (Sayın, 2002:159). Sanayi sektörünün ağırlıklı olduğu Federal Almanya'da 1975 yılında geçici işlerde çalışanların % 62'si erkekken, 1986 yılında bu oran %80'e, Fransa'da % 74'e çıkmıştır (Uçkan, 2002). Hollanda da eğilim tersinedir ve erkeklerin oranı düşmektedir. Hizmet sektörünün yüksek olduğu İsveç, Finlandiya ve Norveç gibi ülkelerde, kadınların oranı yüksektir(Uçkan, 2002).

Geçici işler genç nüfus içerisinde giderek yaygınlaşmaktadır. Örneğin Belçika'da geçici işçilerin % 70'i 30 yaşın altında, % 7'si 40 yaşın üstündedir. Hollanda ve Fransa'da da durum benzeri olup, yaş ortalamaları 28,7'dir. İsviçre'de geçici işçilerin % 10'u 40 yaşın üstünde, yarısından fazlası 25 yaşın altındadır(Bronstein,1991: 299).

Japonya'da önde gelen iş ve işçi bulma kurumlarından Pasona, 1990'lı yılların başından beri, şirketlerin geçici işçi bulmak için yaptığı başvuruların 100 binden bir milyona yükseldiğini belirtmiştir(Castells, 2000:371).

Fransa, Hollanda ve Belçika'daki sendikalar, geçici iş bürolarıyla toplu pazarlık görüşmelerine oturmaktadırlar(Sayın, 2002:144). Giderek yaygınlaşan mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin yarattığı sosyal sorunları çözebilmek için karşılıklı görüşmeler yapılmaktadır.

⁶ Sayın'ın kaynağı için bkz. ILO (1997), Revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No: 96). International Labour Conference 85th Sessison, Report IV (I), International Labour Office, Geneva.

Yeni teknolojiler özellikle hizmet sektöründe etkisini daha çok göstermiştir. Hizmet sektöründe imalat veya tarım sektörüne oranla sermaye yoğunluğunun daha az, verimliliğin düşük, işgücü maliyetlerinin yüksek olması yeni teknolojilere geçişi kolaylaştırmıştır (Erdut, 1998:9). Dolayısıyla geçici istihdam bürolarının yaygın olduğu sektörler genelde hizmet sektöründedir. Geçici işçilerin Danimarka'da % 90'ı, Finlandiya'da % 80'i, Hollanda, Portekiz ve İspanya'da % 50'si hizmet sektöründe çalışmaktadır. Bunun yanı sıra sanayi sektöründe de geçici iş ilişkisi yaygındır. Geçici işçilerin İrlanda, Avusturya ve Norveç'te % 80'i, Fransa'da %74'i, Belçika'da %61'i, Lüksemburg'da %58'i, Almanya, Portekiz ve İngiltere'de %50'i sanayide çalışmaktadır (Uçkan, 2002). Bunun yanı sıra tarım, turizm, ticaret ve bankacılık sektöründe de geçici iş ilişkisi yaygındır.

E- Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliğinin Konuya Yaklaşımı ile Üye Ülkelerdeki Ortak Düzenlemeler

Gerek ILO gerek AB mevzuatı açısından geçici iş ilişkisi ile ilgili bir takım özel düzenlemeler ve sınırlamalar getirilmesi amaçlanmıştır.

Versailles Antlaşmasında belirtildiği biçimiyle, emeğin bir mal olmadığından hareketle uzun bir süre ILO tarafından geçici işçi teminine karşı çıkmıştır. 1949 yılında, ILO'nun 96 numaralı Ücretli İstihdam Büroları Hakkında Sözleşmesiyle, üye ülkelere iş aracılığı ile ilgili olarak tekel yükümlülüğünden kurtulma olanağı tanındığı halde sözleşmeyi onaylamış olan 41 ülkeden 29'u, yani çoğunluğu, tekel niteliğindeki düzenlemeleri kabul etmeyi tercih etmiştir (Erdut, 1998:83). Ancak gerek iş aracılığı ile ilgili ortaya çıkan fiili durum, gerek meslek edinilmiş şekilde geçici iş ilişkisi uygulamasında süreç içinde ortaya çıkan gelişmeler, ILO'nun bu konudaki tavrını değiştirmiştir.

ILO'nun 1997 yılında 181 sayılı "Özel İstihdam Büroları" sözleşmesini ve arkasından aynı yıl 188 sayılı "Özel İstihdam Bürolarıyla İlgili Tavsiye Kararı" nı kabul etmesindeki etkenlerden biri de uygulamada sıklıkla başvurulmuş mesleki anlamda geçici iş ilişkisidir. Bu sözleşmede klasik iş aracılığının yanı sıra "kendi bünyesinde çalışan işçileri bir üçüncü tarafa sağlama hizmetleri"ni yerine getiren gerçek ve tüzel kişiler de özel istihdam bürosu olarak tanımlanmıştır.

Sözleşmede, geçici iş büroları tarafından istihdam edilen işçilerin korunmasına yönelik olarak üye ülkelere getirilen yükümlülükler bulunmaktadır. Buna göre, her üye ülke ulusal mevzuat ve uygulama ile uyumlu olarak, geçici işçi büroları tarafından istihdam edilen işçilere yeterli koruma sağlamak için gerekli tedbirleri alacaktır. Bu amaçla her üye ülkeye, sendika özgürlüğü, toplu pazarlık, asgari

ücret, iş süreleri ve diğer çalışma koşulları, yasal sosyal güvenlik ödenekleri, mesleki eğitim, işçi sağlığı ve iş güvenliği, iş kazası ve meslek hastalığı halinde tazminat, işverenin ödeme gücünü yaşadığı durumlarda işçi alacaklarının korunması, analık halinde koruma ve yardım, ailenin korunması ve ödenekleri konularında yükümlülükler getirilmektedir (m.11). Ayrıca, üye ülke, ulusal mevzuat ve uygulama ile uyumlu olarak 11. maddede sayılan konularda geçici iş bürolarının ve işçiyi fiilen çalıştıran işletmelerin karşılıklı sorumluluklarını paylaşmaya olanak veren kuralların belirlenmesi ile de yükümlü tutulmuştur (m.12). Böylelikle geçici iş ilişkisi ILO tarafından da kısmen olsa düzenlenmiştir. Türkiye henüz bu sözleşmeyi onaylamamıştır.

AB'nin 91/383 sayılı "Belirli Süreli Hizmet veya Geçici İş İlişkisiyle Çalışan İşçilerin Çalışma Esnasında Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerinin İyileştirilmesine İlişkin Yönerge"si ile asıl olarak geçici iş ilişkisiyle çalışan işçilere, iş görme edimini yerine getirecekleri işverenin işyerindeki devamlı işçilerle aynı düzeyde bir korumanın sağlanması amaçlanmıştır (Alpagut, 2005:265). Yönergeyle geçici süre ile çalışanlarla tam süreli çalışan işçilerin haklarının eş duruma getirilmesi amaçlanmakla beraber, uygulamada bu amacın gerçekleştirilmesi güçtür. Nitekim yapılan araştırmalar, belirli süreli iş ilişkisi ile ya da geçici iş ilişkisi ile çalışmakta olan kişilerin, belirli sektörlerde diğer çalışanlara oranla daha fazla iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kaldıklarını göstermektedir. Avrupa Komisyonu, bu riskin, çalışanın işyerinde çalışmaya başlar başlamaz gerekli bilgilendirme ve eğitim hizmeti almasıyla aşılabileceği düşüncesindedir (Hendrickx ve Sengers, 2005:84).

Yönerge, geçici işçiliğin azami bir süreyle ve sektörel bazda sınırlanmasını istemektedir. Belçika'da bu süre 3 ile 18 ay iken, İspanya'da en fazla 6 ay, İsveç'te 12 ay, Fransa'da 9 ile 24 ay arasındadır. Sektörel bazda ise Fransa'da kamu sektöründe yasaklama, Belçika ve İspanya'da ise sınırlama vardır. Belçika'da gemicilik, nakliye sektörü yasakken, İspanya'da yapı sektöründe ve tehlikeli işlerin yapıldığı sektörlerde yasaklanmıştır. İsveç ve Hollanda'da çeşitli sınırlamalar yapılmıştır (Alpagut, 2005:274).

F- Geçici İş İlişkisinin Yarattığı Durumlar

1- Yararları

Ödün veren açısından, bir işveren herhangi bir fabrikasında çalışan bir işçisini, işlerde azalma, geçici bir durgunluk ya da ekonomik kriz gibi gerekçelerle, işleri artan, acil bir talebi olan başka bir işverene ekonomik bir çıkar karşılığında geçici bir süre çalıştırmak üzere verebilir. Bu sayede ödünç veren işveren, kendisinin

asıl kadrosunda olan ve işten çıkarmak istemediği vasıflı bir işçisinin, geçici bir süre için maliyetinden kurtulmaktadır (Akyiğit, 1995:213; Erdut, 1998:81). Bu yarar tabii ki meslek edinilmemiş şekilde geçici iş ilişkisi kurulması halinde söz konusudur.

Ödünç alan açısından, bir işveren işyerinde çeşitli nedenlerle geçici olarak ortaya çıkan işçi ihtiyacını, sürekli bir iş ilişkisi kurmadan karşılayabilmektedir. Bu sayede vasıflı bir işgücünü de ucuza temin edebilmekte, sosyal sigorta, yüksek ücret, eğitim, sosyal yardım, tazminat vb. yükümlülüklerden kurtulmaktadır. Kendi işçisine fazla mesai vermek ya da sürekli bir işçi istihdam etmek yerine bu yolu seçebilmektedir. Böylelikle personel gideri ve üretim maliyetlerinde bir düşüş sağlanmakta (Akyiğit, 1995:214), ödünç alan işletmenin bizzat kendi işçisiyle üretim yapan firmalar karşısında rekabet gücü artmaktadır (Akyiğit, 1995:214).

Meslek edinilmemiş şekilde geçici iş ilişkisinde, geçici iş ilişkisi kurulan kişi, çalıştığı işyerinde ortaya çıkan kriz vb. nedenlerden ötürü işten çıkarılmak ya da ücretsiz izine yollanmak yerine, işini kaybetmeden geçici bir süre başka bir işyerinde çalışma olanağı elde etmektedir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, sürekli bir iş ilişkisi kurmak istemeyen işçiler (evli kadınlar, yüksek vasıflı işçiler gibi) için olanaklar sağlanmaktadır (Akyiğit, 1995:214; Erdut, 1998:82).

2- Sakıncaları

Geçici iş ilişkisi ile çalışanlarla sürekli çalışan işçiler arasında ücret ve diğer sosyal haklardan yararlanmada bir eşitsizlik söz konusudur. Geçici iş ilişkisi ile çalışan işçiler, iş ilişkisi sürdüğü sürece alt seviyede bir gelir elde etmektedir. Elde ettikleri gelir, sürekli çalışan işçilere göre daha azdır. Belirli bir süre çalışma ile elde edilen tüm haklardan yararlanamama gibi bir durum söz konusudur (Castells, 2000:369). Örneğin geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin sağlık ve işsizlik sigortası gibi sosyal sigorta dallarının kapsamına girmesi ve dolayısıyla edimlerden yararlanmaları güçtür (Alpagut, 2005:265; Bronstein, 1991:293). Aynı zamanda yaşlılık sigortasından yararlanmaları da oldukça güçtür. Sosyal sigorta primlerinin düzenli ödenmemesi nedeniyle, gerekli prim gün sayısının doldurulması hemen hemen imkansızdır.

İşçinin ödünç alanla hizmet akdi bağlılığı olmadığı için, işçinin yıllık izin, ücret vs. gibi talepleri hep ödünç verende kalmakta, ödünç alan işverenler ise genelde ekonomik güçleri zayıf olması nedeniyle işçinin iş hukukuna ve sosyal güvenliğine ait edimleri düzenli ve yeterli şekilde yerine getirememektedirler (Akyiğit, 1995:215). Bunun yanı sıra özellikle meslek edinilmiş şekilde geçici iş ilişkisi kurulmasında, işçinin çalıştığı yer sürekli değişmekte, bunun sonucunda bir yandan

işçinin belki de tek geçim kaynağı olan ücreti güvencesiz bir konuma itilmekte, böylelikle vergi kaçırma ve kaçak istihdam daha kolay sağlanabilmektedir. Bunun kötüye kullanımının en tipik örneği yabancı işçilerdir (Akyiğit, 1995:216).

İş ilişkisinin üç taraflı yapısı, işverenin yasal sorumluluklarını yerine getirmesi bakımından bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Burada sorumluluğun hangi işverende olduğunun belirlenmesi önemli bir durumdur. Özellikle meslek edinilmiş şekilde geçici iş ilişkisine aracılık eden bürolarda, işverenlerin belirlenmesi ve hangi işverenin sorumlu olduğunun ortaya konulması güçlük taşımaktadır. Bu nedenle de işçi özellikle ücret vb. konularda hak kayıplarına uğramaktadır (Erdut, 1998:68).⁷ Bunun yanı sıra meslek edinilmiş şekilde geçici iş ilişkisi kurulması için işe alınan işçinin belli bir süre bir yere yerleştirilememesi halinde büro tarafından iş ilişkisi kolaylıkla sona erdirilmektedir. Böylelikle işçinin iş güvencesi hiçbir alanda olmamaktadır. Bu da beraberinde işsizlik korkusunu getirmektedir.

Meslek edinilmiş şekilde kurulan geçici iş ilişkisinde, işçi sürekli başka firmalarla çalıştığı ve hiçbir işyeri kendisi için sürekli işyeri olmadığından, sürekli kendisini yabancı hissetmektedir. Bu da beraberinde psiko-sosyal sorunları getirmektedir. Bu durumdaki işçilere yabancı firma işçisi denilmektedir (Akyiğit, 1995:216). Japonya'da giderek yaygınlaşmaya başlayan geçici iş ilişkisi ile çalışanlar özellikle yaşlı erkekler, sık sık aynı şirketler grubu içinde başka şirketlerde görevlendirilmektedir. Bu uygulama zaman zaman, ev bulmanın zorluğu, eğitim yılı ortasında çocukların okul değiştirmek zorunda kalması nedeniyle evli erkeklerin ailelerinden uzakta kalmalarına neden olmaktadır (Castells, 2000:369).

Geçici iş ilişkisi ile çalışanların varlığı, geçici iş ilişkisi bulunan işyerlerindeki işçiler arasındaki dayanışmayı zedeleyebilmekte, örgütlenme vb. alanlarda sıkıntı doğabilmektedir. Ödünç alan işveren sürekli işçilerinin ücretlerini azaltabilmek için, geçici iş ilişkisini bir baskı aracı olarak ileri sürebilmektedir. Bu da işyerinde ciddi huzursuzluklara yol açabilecektir. Geçici işçi konumu gereği çok nadir sendikaya üye olabileceğinden örgütlenme özgürlüğü zarar görmektedir.

Ödünç verilen işçinin ödünç alana ait işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanması genelde söz konusu olmadığından, bu da toplu iş sözleşmesinden dolanılmayı beraberinde getirmektedir. Bu nedenle gelişmiş veya gelişmekte olan her ülkede geçici iş ilişkisiyle ilgili olarak yasal düzenleme yapılmaktadır (Akyiğit, 1995:215).

7 Erdut'un kaynağı için bkz. Cordova, Efren, "Atypical Employment Patterns: Significance and Repercussions" Labour Market Flexibility, A Comparative Anthology. (içinde) Ed. By H. Sarfati, C.Kobrin, Gower Publishing Company, England, 1988.

Göçebe bir karaktere sahip olunan bir ilişki olduğu için, diğer işçilerden daha fazla sömürülmeye ve istenmeyen tehlikeli görevlere gönderilmeye uygundurlar. Bu da işçilere bir insan değil, meta muamelesi yapılma riskini getirir.

İşyerleri açısından insan kaynakları planlaması ile organizasyon-yönetim ve denetiminde zorluklar ortaya çıkmaktadır (Bilgin, 2000:47). Geçici iş ilişkisini tercih eden işyerleriyle aynı sektörde faaliyet gösterip de bu ilişkiyi tercih etmeyen işyerleri arasında haksız rekabet ortaya çıkmaktadır (Akyiğit, 1995:216).

Bunların yanı sıra yasalarda belirtilen ve sayıya bağlı yükümlülüklerden kaçınmak amaçlı geçici iş ilişkisinin kurulması mümkündür. Özürlü, iş güvencesi, iş güvenliği kurulu, iş sağlığı ile ilgili mühendis ve hekim çalıştırma, kreş vb. yükümlülükler için belli sayıda işçi çalıştırılması gerekmektedir. Geçici iş ilişkisinde ödünç alınan işçi bu sayılara dahil edilemeyeceğinden yasalarda belirtilen yükümlülüklerle dolanma imkanı vermektedir.

III. BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKUNDA GEÇİCİ (ÖDÜNÇ) İŞ İLİŞKİSİ

A- Giriş

4857 sayılı İş Kanunuyla birlikte yeni istihdam biçimlerinden biri olan geçici (ödünç) iş ilişkisi yasal olarak çalışma hayatına girmiştir. Yasal düzenleme gerçekleştirilmeden de fiilen uygulanan bu çalışma ilişkisi, yasalaşma süreci içerisinde ciddi tartışmalara sahne olmuştur. Tasarının ödünç iş ilişkisine ilişkin düzenlemeleri ciddi tartışmalar doğurması sonucu, meslek edinilmiş şekilde geçici iş ilişkisi yasa metninden çıkarılmış ve meslek edinilmemiş şekilde geçici iş ilişkisi, ödünç iş ilişkisi adı yerine geçici iş ilişkisi adı altında yasalaşmıştır.

Türkiye’de özellikle 1960’lı yıllardan itibaren⁸ uygulanmaya başlayan geçici iş ilişkisi, özellikle şirket topluluklarının nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak ve profesyonel yönetici kadrosu oluşturmak üzere uygulama bulmuştur. Başlangıç aşamasında bir kazanç gözetilmesi yaygınlık bulmamıştır. Süreç içerisinde, özellikle 1980’li yıllarla birlikte giderek küreselleşen dünyaya yapısal uyum çerçevesinde, devletin yaptığı atılımlarla geçici iş ilişkisi giderek artmaya ve ilk ortaya çıkışından farklı olarak kazanç amacı da güdülmeye başlanmıştır.

8 Yargıtay 1960 tarihli bir kararında, ödünç iş ilişkisinden bahsetmiştir. Yargıtay 9. HD. T. 04.12.1967, E. 8620, K. 11393, Selçuki, 1973: 110.

B- Geçici İş İlişkisinin Kurulması

1) Yazılı İzin ve Yazılı Sözleşme Şartı

Geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için, ilk koşul işçi ile işveren arasında geçerli bir iş sözleşmesi olmasıdır. Bunun için öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında bir iş ilişkisi kurulması gerekir. Bir diğer koşul işçinin buna rıza göstermesidir. Bu rızanın devir sırasında ve yazılı olması gerekir. Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan Taslakta, işçinin rızası aranmakla birlikte, bunların yazılı olarak yapılması öngörülmemiştir. Yazılı olma koşulu ispat koşuludur (Çankaya ve Çil, 2006:145).⁹ Sözlü rıza veya sonradan verilecek bir icazet halinde sözleşme geçerliliğini koruyacaktır. Onay kanuni temsilci aracılığı ile de verilebilir. Bununla beraber toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle veya işçinin üyesi bulunduğu sendikanın vereceği yetkiyle böyle bir ilişki kurulamaz. Alınacak onayın iş sözleşmesiyle veya devirden önce alınması da yasal düzenlemeye aykırılık teşkil edecektir (Çankaya ve Çil, 2006:146; Ekmekçi, 2004:371; Eyrenci vd., 2004:85).¹⁰ Aksi takdirde işçi ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan bilinmeyen bir süre ve yenileme ilişkisi ile karşı karşıya kalacaktır (Çankaya ve Çil, 2006:146). İşçinin onayı alındıktan sonra ödünç alan ile veren arasında sözleşme yapılması yeterli olacaktır. Yenileme için de işçinin yazılı izninin alınması gerekir. Aksi takdirde yenilemeye yönelik getirilen hükmün uygulama kabiliyeti kalmaz (Ekmekçi, 2004:371).¹¹ İşçinin rızası hilafına geçici iş ilişkisi kurulması halinde 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik ortaya çıkmış kabul edilmelidir. Öğretide bu durumda işçi için iş sözleşmesini 4857/24/2-fhükümü uyarınca haklı fesih imkanı doğduğu belirtilmektedir (Çankaya ve Çil, 2006:147). Bununla beraber, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih etmesi halinde, ihbar tazminatı alamayacak ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Bu da işsizliğin hakim olduğu bir ortamda işinden mahrum kalan işçinin bir de ihbar tazminatından mahrum kalmasına yol açacaktır. Öğretide bu konuda doğabilecek sakıncalara dikkat çekilmiş ve hukukun böyle bir durumu korumasının mümkün olmaması gerektiği belirtilmiştir (Odaman, 2008:163). İşverenin işçiyi ödünç verilen işyerinde çalışmaması nedeniyle işyerine almaması

9 Geçerlilik şartı olduğu yönünde bkz. Arslanoğlu, 2005: 60.

10 Aksi yönde bkz. Mollamahmutoğlu, 2005: 219.

11 Aksi yönde bkz.. Çankaya ve Çil, 2006: 146, "Geçici iş ilişkisinin usulüne uygun kurulmuş olması halinde yenilemede işçinin yazılı izni gerekmediğini, bu konuda yasada yazılı olarak yenileme yapılacağına ilişkin düzenleme bulunmadığını, bununla beraber yazılı izin belgesinin içeriğinden yenilemeler için de izin alınması gerektiği anlaşılması halinde veya geçici iş ilişkisinin kesin olarak belli bir süre ile sınırlandırılması halinde yeniden yazılı olarak izin alınması gerektiğini düşünmektedirler."; Odaman, 2008: 156.

halinde ise işverenin iş sözleşmesini fesih ettiği genel kabul görmektedir (Çankaya ve Çil, 2006:147).

2- Aynı veya Benzer İşlerde Çalıştırma Koşulu

Sermayenin merkezileştirilmesi ve tek elden yönetiminin bir aracı olan holding ve şirketler topluluğu¹² bünyesinde işçi ödünç verilmesi Türkiye’de yaklaşık 50 yıldır uygulanan bir durumdur. Yargıtay kararlarına da konu olan ve ılımlı bakılan bu durum 4857 sayılı Kanunla düzenleme bulmuştur. Yasa koyucu “...veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla...” demek suretiyle bir işçinin başka bir işveren yanında da çalıştırılmasına olanak tanımıştır. Burada bir önceki durumdan farklı olarak işçinin yazılı rızasının alınmasının yanı sıra “benzer işlerde çalıştırılması” koşulu da aranmıştır. Ancak benzer işlerde çalıştırılmama halinde ne tür bir hukuki yaptırım uygulanacağına ilişkin bir düzenleme getirilmemiştir. Örneğin, böyle bir durumda iş sözleşmesi geçersiz mi sayılacaktır? Ya da işçi için iş sözleşmesini haklı fesih hakkı doğabilecek midir? Bu soruların yanıtı henüz doktrinde ve yargı kararlarında netleşmemiştir.

“Benzer işlerde çalıştırma” koşulu için öncelikle ödünç veren işverenin fiilen işçi çalıştırdığı bir işyerinin olması, ödünç alan işverenin de benzer işi yapan bir işyerinin olması gerekir. Benzer işlerde çalışma koşulunun dar yorumlanmaması, arizi durumlarda benzer işler dışında çalıştırmanın geçici iş ilişkisini etkilememesi gerektiği, keza kamu kurum ve kuruluşlarında kamu hizmeti gibi ortak hedef söz konusu olması nedeniyle benzer iş kavramının burada aranmamasının uygun olacağını düşünenler bulunmaktadır (Çankaya ve Çil, 2006:148-149).

3- Süresi ve Yenilenmesi

Yasa düzenlemesine göre geçici iş ilişkisi “...altı ayı geçmemek üzere...” yapılabilecek ve en fazla iki defa yenilenebilecektir. Yenilemeler için de işçinin yazılı izninin alınması uygun olacaktır.¹³ Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan İş Kanunu tasarisında, geçici iş ilişkisinin süresi belirlenmemiştir (Mess, 2002). Mecliste, sözleşmenin üst sınırı belirlenmiş ve böylelikle bu ilişkinin geçici bir ilişkiden kalıcı bir hale gelebilecek bir ilişkiye dönüşmesi engellenmiştir.

Geçici iş ilişkisi asıl olarak tam gün esasına dayanmakla birlikte, taraflar arasında atipik (kısmi süreli, çağrı üzerine çalışma) çalışma şeklinde de kararlaştırılabilir (Arslanoğlu, 2005:59; Ekmekçi, 2004:372; Eyrenci, 2004:30). Maddede bunu engelleyici bir düzenleme bulunmamaktadır.

12 Türk hukukunda ve AB hukukunda genel olarak hukuken bağımsızlık ama ekonomik yönden birlik olarak anlaşılmaktadır.

13 Aksi görüş için bkz. Çankaya ve Çil, 2006:146, 149.

Ödünç verilen işçinin yenilemelerle birlikte 18 ayı aşkın bir şekilde ödünç verilen işyerinde çalışması halinde hukuki durumun ne olacağı belli değildir. Böyle bir durumda sözleşmenin ödünç verilen işyeriyle kalıcı bir sözleşmeye dönüştüğü düşünülebilir. Alman hukukunda aynı uygulama bulunmaktadır(Günay, 2007). Ödünç veren ve alan işveren ile işçinin ortak iradesiyle böyle bir durumun gerçekleşmesi halinde iş sözleşmesinin devri söz konusudur(Odaman, 2008:162). Bununla beraber ödünç veren işverenin onayı olmaksızın böyle bir durum söz konusu olması halinde, 4857 sayılı Kanununun 23. maddesindeki yeni işverenin sorumluluğu devreye girecektir.

Geçici iş ilişkisinin azami süresi, yasada 18 ay olarak belirtilmiştir. Buna göre, onsekiz ayın bitimini takiben yeni bir geçici iş ilişkisi kurulamaz. Hakim görüş bu şekildedir(Çankaya ve Çil, 2006:150). Aksi takdirde onsekiz aylık üst sınırın bir anlamı kalmayacaktır. Ancak bu durum aynı işçinin bir başka işveren nezdinde yeni bir geçici iş ilişkisi kurmasını engellemez. Bu durumda taraflar arasında muvazaa olup olmadığının araştırılması gerekir. Öte yandan aynı işverenle yeni bir sözleşme yapılamayacağına ilişkin yasa metninde açık bir düzenleme bulunmaması nedeniyle bu durumun sözleşme serbestisine uygun olmadığı ve makul bir süre sonra yeniden aynı işverenle geçici iş ilişkisi kurulabileceği yönünde görüşler de bulunmaktadır(Çankaya ve Çil, 2006:156). Makul süre, iki istihdamın birbirinin devamı olmayacağı kanısını uyandıracak bir zaman dilimidir. 4857/7'nin ikinci fıkrasında altı aylık bir süreden bahsedildiğinden, makul süre altı aylık bir süre olabilir. Alman hukukunda bu konuda bir düzenleme bulunmaktadır. Federal İş Bulma Kurumu, işçinin aynı ödünç alan yanındaki farklı zamanlardaki istihdamı arasında en az işçinin önceki çalışmasının % 25'i tutarında bir zaman aralığının bulunmasını aramaktadır(Çankaya ve Çil, 2006:156).

C- Geçici İş İlişkisinin Sonuçları

Geçici iş ilişkisinde işçi, ödünç veren işverenin işçisi olmaya devam etmektedir. Bununla beraber işçi, geçici süreyle iş görme edimini, ödünç alan işverene karşı yerine getirmektedir. Bu durumda yasa gereği ödünç alan işverenin emir ve talimat verme yetkisi, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Ödünç veren işverenin, ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Bilim Komisyonunun hazırladığı tasarıda, işçinin rızası alınarak ücret borcunun ödünç alan işveren tarafından üstlenilebileceği ifade edilmesine karşın, madde metni yasalaşırken bu düzenleme metinden çıkarılmıştır. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur. Ücret kavramının dar yorumlanmaması gerekir. Aksi takdirde fazla çalışma, ulusal bayram genel tatil, ikramiye gibi alacaklardan geçici iş ilişkisi kurulan işverenin

sorumlu olmaması gibi bir durum doğar. Bununla beraber geçici iş ilişkisi kurulan işverenin yıllık izin, iş güvencesi, ihbar-kıdem tazminatı gibi haklardan sorumluluğu bulunmamaktadır.

Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiyi gözetme borcundan sorumludur. Bu nedenle yönetim hakkının sınırlarının korunması gerekir. Bu sınırın dışına çıkan talimatlar halinde işçinin sözleşmeyi derhal fesih etme hakkı doğar. Keza sözleşmede çalışma koşulları belirtilmesi halinde bu sınırlar çerçevesinde davranılması ve geçici iş ilişkisinin işçinin çalışma şartlarını ağırlaştırmaması gerekir(Odaman, 2008:158). Örneğin gece çalışma yasağının bulunması halinde geçici iş ilişkisi kurulan işverenin bu sınırı aşmaması gerekir.

Geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçiyi, sözleşmede özel bir düzenleme yoksa kural olarak bir başka işyerinde görevlendirmemesi gerekir. Ancak böyle bir görevlendirme iş koşullarında ağırlaştırma niteliği taşııyorsa, örneğin Tasarruf Mevduatının Sigorta Fonunun el koyduğu bir banka işyerinde çalışan işçilerin bir kısmının geçici iş ilişkisi kapsamında başka bir bankada aynı veya benzer işlerde çalıştırılması veya zaman zaman işçilerin değişik şubelerde görevlendirmesi halinde bu söz konusu olabilir(Çankaya ve Çil, 2006:155).

Eşit işlem yapma borcu kapsamında olaya bakıldığında 4857 sayılı Kanunun 5. maddesinin geçici işçileri kapsamadığı görülmektedir. Bu durumda geçici iş ilişkisi kurulan işverenin kendi işçilerine ödediği ikramiye, prim vb. hakları geçici iş ilişkisi kurduğu işçiye ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır(Ekmekçi,2004 :377). Bununla beraber iş sağlığı ve güvenliği konusu özel olarak düzenlenen bir alan olduğundan bu konuda herhangi bir ayırım yapılması mümkün değildir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması asıl olarak geçici iş ilişkisi kurulan işverene aittir. Bununla beraber alınmayan önlem ve tedbirlerden ödünç veren işverenin de sorumluluğu bulunmaktadır(Ekmekçi, 2004:376). Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması halinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı devreye girer (4857/83).

Ödünç verilen işçinin ödünç alan işyerinde bir toplu iş sözleşmesi bulunması halinde bu sözleşmeden taraf sendikaya üye olsa dahi yararlanması mümkün değildir(Çankaya ve Çil, 2006:158). İşçi ancak kendi işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir. Ödünç alan işveren, ödünç aldığı işçinin işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından, işçiyi kendi işyerinde çalıştırdığı sürelerle sorumludur. Ödünç verilen işçinin gerek ödünç verildiği işyerinde gerekse kendi işyerinde bir grev olması halinde bu greve katılıp katılamayacağı tartışma konusudur. Öğretide ağırlıklı olarak işçinin ödünç veren işyerindeki yani kendisinin asıl bağlı olduğu işyerindeki greve katılabileceği

savunulmaktadır(Arslanoğlu, 2005:70; Çankaya ve Çil, 2006:159; Ekmekçi, 2004:378; Mollamahmutoğlu, 2005:223; Süzek, 2005:238).¹⁴ 4857 sayılı Kanunun 7. maddesine göre, geçici iş ilişkisi kurulan işyerinde bir grevin ortaya çıkması halinde ise işçinin greve katılma hakkı yoktur. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hakkında Kanunun 43. maddesi gereği kanuni bir grev veya lokavtın süresi içinde, işveren aynı Kanunun 42. maddesi hükmü uyarınca, iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine, hiçbir surette sürekli veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Bu durumda ödünç verilen işçinin grev ve lokavt sırasında durumunun ne olacağı, 4847 sayılı Yasanın 7. maddesinde belirtilmiş ve işverenin işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorunda olduğu ifade edilmiştir. Ödünç verilen işçi, 2822 sayılı Kanunun 39. maddesi gereği, işyerinde kanuni grev ve lokavta katılamayacak işçi kadrosunda yer alması halinde ise, çalışmaya devam edecektir. Nitekim bu husus yasa metninde düzenlenmiştir. Maddenin son fıkrasında, toplu işçi çıkarmadan itibaren altı ay içinde toplu işçilerin çıkarıldığı işlerde geçici işçi çalıştırılmayacağı düzenlenerek 4857/26-son fıkrasına paralel bir düzenleme getirilmiştir.

D- Geçici İş İlişkisinin Sona Ermesi

Geçici iş ilişkisi kural olarak sözleşmede öngörülen sürenin sonunda sona erer. Keza işçinin ölümü halinde de geçici iş ilişkisi ortadan kalkar. Ödünç veren işverenle işçi arasındaki iş sözleşmesinin fesih veya başka bir nedenle sona ermesi ya da geçici iş ilişkisini kuran iki işverenin her zaman için anlaşmasıyla geçici iş ilişkisi sona erdirebilir. Bunun yanı sıra sözleşmenin devamı sırasında işçi ya da ödünç veren işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle ya da süreli fesih yoluyla sona erdirebilir. Bu durumda ödünç iş ilişkisi de beraberinde sona erer. Bunun haricinde sözleşmede belirtilen süreden önce iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde yasada bu konuda düzenleme bulunmaması nedeniyle genel hükümlerden yararlanmak gerekir.

SONUÇ

Mevcut sosyo-ekonomik yapıya uygun olarak, post-fordist üretim sistemlerinin giderek yaygınlaşması sonucu ortaya çıkan yeni çalışma biçimlerinin bir görünümü olan geçici iş ilişkisi, süreç içerisinde tam süreli bir işe geçiş aracı olmaktan çıkartılıp asıl iş yerine geçirilmeye çalışılmaktadır. Öncelikle fiili olarak yaygınlık kazanan bu tarz ilişkiler, zaman içerisinde ulusal ve uluslararası hukuk düzenlemelerinde önemli yerler bulmaya başlamıştır. Bu ve benzeri

¹⁴ Aksi görüş için bkz. Engin, 2000: 122.

çalışma biçimlerinin ısrarla uygulanmaya çalışılması ile küreselleşmenin yol açtığı acımasız rekabet ortamında, teknolojik gelişmelerin de yarattığı olanaklarla sermaye birikiminin daha da arttırılması, iş gücü çevreleri ile ilişkilerin bu amaca uygun hale getirilmesi amaçlanmaktadır.

Geçici iş ilişkisi, meslek edinilmiş ve meslek edinilmemiş olmak üzere iki şekilde karşımıza çıkabilir. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, genelde kazanç amacı güdülmeyen uygulanan bir ilişki türü olup, 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte ülkemiz mevzuatına girmiş olup, kazanç amacı güdülmemektedir. Meslek edinilmiş şekilde iş ilişkisi ise ülkemiz mevzuatında yasaklanmıştır. Ancak fiili uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçi ödünç vermeyi bir meslek haline getiren ve bunu istihdam büroları aracılığı ile yerine getiren bu ilişki türü, tüm dünyada giderek yaygınlaşmakta, beraberinde sorunlar da artmaktadır. Dünyada artık bu tarz bir ilişki içerisine girmeksizin iş bulunabilmesi giderek zorlaşmaktadır. Bununla beraber asıl sorun, bu ilişkinin geçici niteliğinden uzaklaşarak, asıl çalışma şekline dönmesinde ortaya çıkmaktadır. Artık işletmeler, esneklik kavramının arkasına saklanarak, sürekli işçi istihdam etmek yerine geçici iş ilişkisi ile çalışanları tercih etmeye başlamıştır.

Uygulamada çalışanların en temel hakları olan ücret, sosyal güvenlik vb. haklarını alamaması ve örgütlenme hakkının engellenmesi gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucunda dayanışma ve ortak sorunlara çözüm bulmak giderek güçleşmektedir. Sürekli olarak başka bir yerde görevlendirileceği duygusu, çalışanlar üzerinde ciddi psiko-sosyal sorunlar doğurmaktadır. Aynı işyerinde aynı işi yapan işçiler arasında eşitsizliği yaygınlaştırmaktadır. Kayıt dışı işçi çalıştırmaya son derece elverişli bir müessese olup, aynı zamanda yabancı ve göçmen işçilerin kaçak şekilde çalışmasına olanak sağlamaktadır. Devletin vergi ve prim kayıpları bir diğer sorundur. İş güvencesi hiçbir şekilde yoktur. Aynı zamanda işyerlerinin daha sağlıklı ve verimli bir şekilde işlenmesini amaçlayan ve belli sayıda işçi çalıştırılması halinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurulu, hekim bulundurulması, kreş açılması gibi birçok yükümlülükten kaçınmayı ve sosyal gerekçelerle getirilen özürlü istihdamını engellemektedir.

İşsizliğe bir alternatif olarak sunulan bu kurumun geçici işler anlamında bir istihdam yarattığı bilinmekle beraber, bu kurum aracılığıyla kalıcı işlere yerleşme olasılığı zayıftır. Asıl olarak küresel rekabetin giderek arttığı bu ortamda, işyerleri için sorunsuz, her an vazgeçilebilir bir işgücü potansiyeli yaratılması amaçlanmaktadır. Bu nedenle meslek edinilmiş şekilde geçici iş ilişkisinin hayata geçirilmesi ancak çok sınırlı alanlarda çalışma hayatı açısından yarar getirebilecektir. Çocuğu küçük ebeveynler, öğrenciler, vasıf düzeyi yüksek

çalışanlar için yararlı olabilecek bu kurumun, çalışma hayatının tüm alanlarına yayılması halinde iş piyasasında ciddi bir ucuz işgücüne aracılık edeceği kuşkusuzdur. Birçok kurumun gerekli işlerliği kazanmadığı, kayıt dışılığın çok yaygın olduğu, sürekli iç ve dış göç alan ülkemizde, bu kurumun yasal bir şekilde yerleştirilmesi ciddi sakıncaları beraberinde getirebilecektir. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde kurumsal işleyiş sorunu daha az olan bir yapı olmasına karşın, meslek edinilmiş şekilde geçici iş ilişkisi ciddi sıkıntılar doğurmakta, eşit davranmayı sağlamak amacıyla bir norm birliği oluşturulması yönünde önemli çalışmalar yapılmaktadır. Buna rağmen henüz bu çalışmalar sonuç vermemiştir. İşsizliğin giderek arttığı, krizlerin artık olağan hale geldiği sosyo-ekonomik yapı içerisinde meslek edinilmiş şekilde geçici iş ilişkisinin Türk İş Hukukuna girmesi mevcut yapıyı daha da içinden çıkılmaz bir hale getirebilecektir. Bu nedenle konuya ihtiyatla yaklaşılması uygun olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan (1995), İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Alpagut, Gülsevil (2005), "Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike", A.Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, Legal Yayıncılık, 261-278.
- Arslanoğlu, Mehmet Anıl (2005), İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, İstanbul, Legal Yayıncılık.
- Bilgin, Mehmet Hüseyin (2000), Yeni Teknolojiler Ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, Ankara, Kamu-İş.
- Blomeyer, Wolfgang (1994), "Almanya'da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler", (Çev: Tankut Centel), Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir, Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı, 193-213.
- Bronstein, A.S.(1991), "Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment", International Labour Review, Vol.130, No: 3, 291-310.
- Burawoy, M. (1985), The Politics of Production, Londres, Verso.
- Castells, Manuel (2000), Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum Ve Kültür, Birinci Cilt Ağ Toplumunun Yükselişi, (Çev: Ebru Kılıç), 1. Baskı, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Centel, Tankut (1993), "Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri İle İlişkilerinin Esnekleştirilmesi", Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir: Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı, Tisk Yayınları, 239-252.
- Çankaya O. Ve Çil Ş. (2006), İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara, Yetkin Yayınevi.
- Ekonomi, Münir (1986), "Teknolojik Ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar", Kamu Ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü Ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, Orhim Seminerler Serisi, C.2, İstanbul, 173-198.

Ekmekçi, Ömer (2004), "Geçici (Ödünç) İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi", İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal, 2004, S.2, 367-382.

Endruweit, Günter (2000), "İşyeri Çalışma İlişkileri Ve Personel Yönetimi Açısından Esnekleşmenin Sonuçları: Teorik Bir Yaklaşım, Çev: Süleyman Özdemir), Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Tühis, Ankara, 2000, 511-524.

Engin, Murat (2000), "Atipik İstihdam Biçimleri Ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi Ve Evde Çalışma)", İş Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Yayınları, 117-132.

Engin, Murat (1991), "İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkının Devri: Ödünç İş İlişkisi" İş Hukuku Dergisi C. I, 335-354.

Eyrenci, Öner (2004), "4857 Sayılı Yasa İle Getirilen Yeni Düzenlemeler", Legal, S.1, 15-56.

Eyrenci Ö. Vd. (2004), Bireysel İş Hukuku, İstanbul, Legal Yayıncılık.

Günay, Mehmet (2007), "İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi", Adalet Dergisi, S. 31, [Http://www.Yayin.Adalet.Gov.Tr](http://www.Yayin.Adalet.Gov.Tr).

Hekimler, Alpay, (2007), "Kamu Eliyle Ödünç Çalışmaya İlişkin Özgün Bir Model: PSA, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal, S.15, 1014-1035.

Hendrickx F. Ve S. Karin (2005), "İş Kanununda Esnek Çalışmaya Dair Hükümler", (Çev: Nurhan Süral), Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi, ÇSBG ve Hollanda Dışişleri Bakanlığı İle Birlikte Yürütülen Matra Katılım Öncesi Projesi Proje Raporu, Ankara, 68-95.

ILO (1994), The Role of Private Employment Agencies in The Functioning of Labour Market, International Labour Conference 81 St Session, Report VI, Geneva: International Labour Office.

Marx, Karl (1997), Kapital, C.1, Ankara, Sol Yayınları.

Mess (2002), Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan İş Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi, İstanbul: Mess Yayın No: 387.

Mollamahmutoğlu, Hamdi (2005), İş Hukuku, Ankara, Turhan Kitapevi.

Odaman, S.Ve Öztürk M. O.(2008), "Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi", I. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi, Sakarya Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Ankara, 470-484.

Odaman, Serkan (2008), "Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi", II. Çalışma Yaşamı Kongresi, İş Müfettişleri Derneği, Ankara, 151-166.

Öngen, Tülin (1995), "Sınıf Mücadelesi Rejimi Olarak Esneklik", İstanbul, "95-96 Petrol-İş Yılığ", Petrol İş Yayını No: 44.

Öngen, Tülin (2003), "Küresel Kapitalizm Ve Sermayenin Yeni Hegemonya Stratejileri",

http://www.Petrol-Is.Org.Tr/Yayinlar/Yillik/2003_Yillik/01_Sermaye/Govde.Htm

Sayın, Ali Kemal (2002), Emek Piyasasında Aracılık Ve Özel İstihdam Büroları, Ankara,

Yayın No: 324, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Selçuki, Sabih (1973), İlmî-Kazai İhtihatlarla İş Kanunu, Değişik 3. Bası, İstanbul.

Süzek, Sarper (2005), İş Hukuku, İstanbul, Beta Yayınevi.

Şen, Sabahattin (2004), Esnek Üretim - Esnek Çalışma Ve Endüstri İlişkilerine Etkileri, Ankara, Turhan Kitapevi.

Tisk (1999), Çalışma Hayatında Esneklik, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, Tisk Yayın No: 190.

Tuncay, Can (1995), "Çalışma Süreleri Ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme", Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler: Esneklik, (Toplantıda Yapılan Konuşmalar Ve Tebliğler) Çimse-İş, Antalya Club, 27-30 Nisan 1995, Tisk, 1995: 10, 55-74.

Uçkan, Banu (2002), "Geçici İstihdam Büroları Ve CIETT", TİSK İşveren Dergisi, Mayıs 2002, http://www.tisk.org.tr/isveren_Sayfa.Asp?Yazi_Id=521.