

Bir Esnek İstihdam Biçimi Olarak Geçici İş İlişkisi

Özlem Demir¹

Özet

Emek arzı ve emek talebinin bulunduğu ücret düzeyinin, çalışma koşullarının şekillendiği bir organizasyon bütünü olarak ifade edilen işgücü piyasası, küreselleşmenin yarattığı sonuçlardan etkilenmiştir. Özellikle 1980’den sonra yaşanan neoliberalizm olarak adlandırılan ekonomik ve siyasi paradigma değişikliği, artan işsizlik sorunu ve rekabet koşullarının değişmesi işgücü piyasası için de farklı piyasa taleplerine cevap verebilecek dönüşümleri kaçınılmaz kılmıştır. Klasik istihdam ilişkisinin yerini giderek artan bir biçimde a-tipik istihdam olarak da nitelendirilen esnek çalışma biçimleri almıştır. İstihdamda esnekliğin getirilmesi ile işgücü piyasasında yeni fırsat ve tehditler de ortaya çıkmıştır. Esneklik çalışma yaşamında işlerin niteliğini, istihdam türlerini ve çalışma sürelerinde farklılaşmayı getirmiştir. Esneklik; üretimde esneklik, yönetimde esneklik ve esnek istihdam (esnek çalışma) olarak işgücü piyasasında farklı şekillerde detaylanmaktadır. Bu çalışmada konu, esnek istihdam çerçevesinde sınırlandırılmıştır. Bu kapsamda esnek istihdam uygulamalarından bir olan “geçici iş ilişkisi” Türk İş Hukuku mevzuat hükümleri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Geçici iş ilişkisi, esasen 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. maddesinde düzenlemiştir. İlgili maddeye göre işveren, işçisinin yazılı onayını almak koşulu ile başka bir işverene geçici olarak devredebilmektedir. Ancak yapılan bir değişiklikle geçici iş ilişkisinin kapsamı genişletilmiş olup, geçici iş ilişkisi iki şekilde uygulama alanı bulmuştur. Birincisi “meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi”dir. İkinci ise, “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi” olarak ifade edilmiştir. Bu kapsamda geçici iş ilişkisi, Özel İstihdam Büroları aracılığı ile yapılmaktadır. Çalışmada geçici iş ilişkisinin her iki uygulama alanına yer verilmiş olup meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi detaylandırılarak işgücü piyasası açısından etkileri değerlendirilmiştir.

1 Doç. Dr. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, ozlem.demir@gop.edu.tr, ORCID ID:0000-0002-8974-3825.

1. Esnek İstihdam ve Esnek İstihdam Türleri

Üretim sistemleri ve buna bağlı hızla değişen istihdam şekilleri ve endüstri ilişkileri, sistemde meydana gelen yeni dönüşümleri beraberinde getirmiştir. Post-fordist üretim sistemi ile başlayan esneklik, piyasa belirsizliği ve piyasasının katı sistemine bir çözüm anlayışı olarak görülmüş ve günümüze kadar değişen varyasyonlarda daha da görünür olmuştur. Beş farklı işgücü piyasası esnekliğinden bahsetmek mümkündür. Bunlar; ücret esnekliği, sayısal esneklik, fonksiyonel/işlevsel esneklik, coğrafi esneklik ve esnek çalışma modelleri olarak farklı boyutlarda şekillenmiştir. Ayrıca, işgücü piyasasında esneklik; esnek üretim, esnek yönetim ve esnek çalışma olarak üç grupta değerlendirilmektedir. Çalışma dahilinde konu esnek çalışma/esnek istihdam ile sınırlı tutulmuştur.

1.1. Esneklik ve Esnek İstihdam Kavramları

1.1.1. Kavram Olarak Esneklik

Son yıllarda ekonomi ve sosyal politika literatüründe sıklıkla kullanılan ve tartışmaya konu olan kavramlardan bir esneklik olmuştur. Fordist dönemin istikrarlı, tam zamanlı, tam istihdam ve tam refah hakları ile ortaya çıkan krizinden bugüne “esneklik”, hızla yaygınlaşmıştır (Barbieri, 2009:621). Esneklik farklı boyutları ve türleri içermesi nedeniyle tek ve yalın bir tanımlama yapmak mümkün değildir. Esneklik, “kısa bir süre içinde çok az bir maliyet ve çabayla yahut da performans ile değişebilme veya uyum sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır” (Parlak ve Özdemir, 2011:3). Genel bir ifade ile “esneklik sık kullanılan her duruma uygulanabilen bir kavramdır. Esneklik, bir sistem veya alt sistemin sisteme yönelik çeşitli etkenlerle uyumlu olarak tepki gösterebilmesini ifade etmektedir”. Bu açıdan esneklik kavramının temel unsuru değişebilirlik olmaktadır (Tokol, 2008:122). Ayrıca esneklik kimi zaman bir ihtiyaç, uygulaması zorunlu bir yöntem ve maliyet azaltma unsuru iken, kimi zaman da kuralsızlaşma, eğretilik, güvencesizlik olarak ifade edilmiştir. Kuşkusuz kavrama yüklenen yorum ne olursa olsun işgücü piyasasında esneklik uygulamaları hızla yaygınlaşmaktadır. Bu nedenle esnek uygulamaların ortaya çıkardığı sorunlara karşı önlem geliştirmek, düzenlemeler yapmak da ayrıca önem kazanmıştır.

Ekonomik, sosyal ve teknolojik değişimler firmaların işlerini esnek bir şekilde sürdürebilmelerini zorunlu kılmaktadır. Özellikle teknik ilerleme sadece yeni ürünlere ve üretim yöntemlerine ihtiyacı artırmakla kalmıyor, aynı zamanda nicelik ve niteliğe ilişkin istihdam ayarlamalarını da zorunlu kılmaktadır (Pfeifer, 2005:405). İşgücü piyasasında esneklik, “çağın getirdiği yeniliklere, ilerleyen teknolojilere beklenen uyumun sağlanması”

anlamına gelir. Kısaca esneklik, işletmenin değişen şartlara en kısa sürede uyum yeteneğini sağlanıp, rekabet gücünün artırılmasını hedeflemektedir (Öztürkoglu, 2013: 110). Esasen esneklik, 1970 krizi sonrası gelişen yeni teknolojiler, bilişim sisteminde hızlı ilerleme ile neoliberal politikaların uygulamaya girmesi ile standart ve kurallardan her türlü sapma durumunu ifade etmektedir.

Literatürde çok sayıda esneklik türleri söz konusudur. Temel ayrım; içsel ve dışsal esneklik ile sayısal ve işlevsel esnekliktir. Bu ayrıma göre esneklik türleri Tablo-1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. İşgücü Piyasasında Esneklik Türleri

	Sayısal Esneklik	İşlevsel Esneklik
İçsel Esneklik	Yarı zamanlı çalışma, esnek zaman düzenlemesi, yıllara göre ayarlanmış çalışma saatleri, çalışma süreleri muhasebesi	Çoklu göre, iş zenginleştirme, çoklu vasıflı, takım çalışması.
Dışsal Esneklik	Süresi belirli iş sözleşmesi, serbest çalışan, kiralık işçi bulma kurumları, düzensiz iş, mevsimlik çalışma, geçici işten çıkarma.	Taşeron (alt işveren) işçileri, dışardan tedarik ve serbest lisans.

Kaynak: Meulders ve Wilkin'den Akt. Parlak ve Özdemir (2011: 6), Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik, In Journal of Social Policy Conferences.

1.1.2. Kavram Olarak Esnek İstihdam

Esnek istihdam, işverene çalışanların çalışma saatlerini kısa sürede değiştirme ve/veya nispeten düşük maliyetlerle işten çıkarma olanağı tanıyan standart dışı istihdam türlerini ifade etmektedir (Olsthoorn, 2015:25). Genel manada esnek istihdam, işverenlerin işgücünü ihtiyaçlara ve değişen koşullara göre düzenleyebilmesi ile ilgilidir. Esnek istihdam güvencesiz, eğreti istihdam olarak da adlandırılır. Güvencesiz istihdam edilenler düşük ücretli, yüksek işsizlik riski olan, işsizlik yardım hakları düşük ve ek gelir imkanları sınırlı esnek sözleşmelerle çalışanlar olarak tanımlanır (Olsthoorn, 2015:174). Benzer şekilde eğreti istihdam da “standart istihdam ilişkisinden uzak, güvencesiz, kötü çalışma koşullarının olduğu, işten çıkarma ve çıkarılma riskinin yüksel olduğu, ekonomik ve sosyal kırılmanın hat safhada olduğu bir yapı” olarak tanımlanmaktadır (Temiz, 2004).

Ücretleri düzenli olarak azalmak, iş yükünü artırmak, maliyeti düşürmek için esnek istihdam bir araç konumunda olduğu belirtilmektedir. Özellikle

işçi sınıfının baskılanması ve sendikal örgütlenmenin engellenmesi amacıyla da kullanılmaktadır (Belek, 1994:27). Bu nedenle esnek istihdam çalışanların güvencesizlik ve istikrarsızlık yaşamasına neden olabileceğinden, esnek istihdam uygulanırken çalışanın hak ve ihtiyaçlarının gözetilmesi önemlidir.

Esnek istihdamın yaygınlaşması ile son yıllarda “esneklik” ve “güvence” kavramlarının birleştirilmesi ile yeni bir kavram olan “güvenceli esneklik” kullanılmaya başlanmıştır. Avrupa İstihdam Stratejisi’nde işgücü piyasasında esneklik ve güvencenin aynı anda gerçekleştirilmesi bir strateji olarak kabul edilmiştir (European Commission, 2023). Türkiye’de de Avrupa İstihdam Stratejisine benzer şekilde “Ulusal İstihdam Stratejisi” hazırlanmış, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması konusunda adımlar atılmıştır. Ancak ekonomik istikrarsızlık, küçük ölçekli işletmelerin ağırlıklı yapısı, kayıt dışı istihdamın yaygın olması, sosyal diyalogun zayıflığı gibi unsurlar güvenceli esnekliğin önünde engeller oluşturmaktadır (Kuzgun, 2012:47).

1.2. Esnek İstihdam Türleri

İşletmelerin değişen koşullara ve ihtiyaca göre işgücü ayarlarken kullandığı çeşitli araçlar, esnek istihdam türleri ile şekillenmektedir. Uygulama açısından esnek çalışma türlerini hem süre hem de istihdam biçimi bakımından temel iki ayrımla detaylandırmak mümkündür. Çalışma süresine göre esnek çalışma türleri; kısmi süreli çalışma (part-time çalışma, yarı zamanlı çalışma), çağrı üzerine çalışma, belirli süreli çalışma, vardiyalı çalışma, kısa çalışma, kayan iş süresi, iş paylaşımı, denkleştirme uygulaması, telafi çalışmasıdır. İstihdam biçimleri bakımından esnek çalışma türleri ise; evde çalışma, tele (e-çalışma) çalışma, geçici iş ilişkisi, alt işverenlik uygulamasıdır.

1.2.1. Çalışma Süresine Göre Esnek İstihdam Türleri

Çalışma süresine göre esnek istihdam türlerinden en yaygın şekliyle uygulamada olan kısmi süreli çalışmadır. En temel tanımı ile kısmi süreli çalışma (yarı zamanlı çalışma, part-time çalışma), “karşılaştırılabilir tam zamanlı çalışmaya göre daha kısa olan çalışma saatleri”ni ifade etmektedir (ILO, 2014). Başka bir ifade ile kısmi süreli çalışma, çalışma saatlerinin normalden az olduğu düzenli ücretli istihdam olarak tanımlanmaktadır (Kalleberg, 2000:343). Yavuz’a (1995:38) göre kısmi süreli çalışmanın üç unsuru vardır: Birincisi, kısmi süreli çalışma normal çalışma süresinden daha az olmalı, ikicisi yapılan bu çalışmanın düzenli ve sürekli olması, üçüncüsü ise, bu çalışmanın gönüllü yapılmasıdır. 4857 sayılı İş Kanun’un 13.maddesi “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir” hükmü ile kısmi çalışmanın dayanağı

oluşturulmuştur. Esnek çalışmanın farklı bir türü olan “çağrı üzerine çalışma” literatürde sıfır saat sözleşme veya stand-by çalışma olarak adlandırılmakta ve oldukça düşük iş güvencesi sağlamaktadır. Bu nedenle bazı ülkelerde iş güvencesi sağlamak ve çalışan haklarını korumak için yasal düzenleme yapılmıştır. Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenmiştir. Buna göre; “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır” (İş K. 14.md.).

Süreye bağlı şekillenen diğer bir esnek çalışma modeli “kayan iş süresi”dir. Genel bir ifade ile işçinin günlük ve belirli çalışma süresine bağlı kalmaksızın işe başlama, ara dinlenme, işi bitirme gibi günlük çalışma süresinin uzunluğunu değişik biçimde belirleme olanağına sahip olduğu bir çalışma modelidir (Soyer, 1994:183-184). Kayan iş süresi, basit kayan iş süresi ve nitelikli kayan iş süresi olarak iki şekilde uygulanmaktadır. Basit kayan iş süresi uygulamasında, çekirdek zaman dilimi içinde işçi işe başlama ve işi bitirme saatini kendisi belirlemektedir. Nitelikli kayan iş süresinde, işçinin sadece günlük zaman diliminde değil hafta ya da ay bazında eksik veya fazla çalışma süresini de denkleştirme olanağına sahiptir (Tuncay, 1995:64).

Çalışma yaşamındaki değişime paralel şekilde ortaya çıkan esnekleşme süreci İş Hukukunda da farklı kavramlarla yeni düzenlemeleri gerektirmiştir. Bunlardan biri de denkleştirme uygulaması (yoğunlaştırılmış iş haftası/sıkıştırılmış iş haftası)dir. Bireysel iş sözleşmeleri ile en çok iki ay, toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört uygulanabilen denkleştirme, bazı haftalar haftalık çalışma süresinin aşılabildiği fakat günlük çalışma süresi olan 11 saatin aşılmadan diğer haftalarda ise haftalık çalışma süresinin altında bir çalışma süresi olacak şekilde düzenlenmektedir (Odaman, 2014:75). Burada önemli olan husus, günlük çalışma sınırı olan 11 saati ve ortalama haftalık çalışma süresinin de yasal sınırı aşmamasıdır. Diğer bir çalışma süresine göre esnek çalışma “telafi çalışması”dır. Zorunlu nedenlerle işin durması veya işçinin talebi üzerine yasal izin süreleri dışında izin verilmesi üzerine, çalışılmayan bu

sürenin en geç iki ay içinde yerine getirilmesini düzenleyen bir uygulamadır (Tezioğlu, 2021:170).

Ekonomik kriz, zorlayıcı nedenler gibi durumlarda başvuru alan diğer bir esnek istihdam türü de “kısa çalışma”dır. 4447 sayılı ek 2.md. göre “Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinin faaliyetinin tamamen veya kısmen durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir”. İşletmelerin, özellikle Covid-19 pandemi sürecinde sıklıkla uyguladığı bir yöntem olmuştur. Böylece büyük ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerin varlığı sürecinde işçinin iş sözleşmesini feshetmek yerine kısa çalışma talep etmek “feshin son çare” olması ilkesinin de uygulanmasında önemlidir.

1.2.2. İstihdam Biçimine Göre Esnek İstihdam Türleri

İstihdam biçimine göre esnek istihdam türlerinden biri “evde çalışma”dır. Evde çalışma uygulamada üç şekilde görülmektedir. Bunlar; eve iş verme, ev hizmetlerinde çalışma ve evde bağımsız çalışmadır. Genel olarak evde çalışma sözleşmesi, ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı çerçevesinde, “ulusal kanunlar, yönetmelik ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve bağımsızlığa sahip olmayan kişinin, kendi evinde veya işverenin işyeri dışında kendi seçtiği diğer yerde, bir ücret karşılığında malzeme, donanım ve kullanılan diğer girdilerin, kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, işveren tarafından belirlenen mal veya hizmetlerin üretimi için iş görmeyi üstlendiği sözleşmedir” (Şen, 2017: 479).

Teknolojik gelişmeler; akıllı telefonların, tablet ve bilgisayarların yaygınlaşması, internet ağ sisteminin gelişmesi iş ve yaşam alanında önemli bir değişimi tetiklemiştir. Uzaktan çalışma kapsamında değerlendirilen bu esnek çalışma türü tele-çalışmadır. Bu uygulama ile çalışanların işleri esnetilmek istenmektedir. İş Kanunu uzaktan çalışmayı evden çalışma ve tele çalışmayı da kapsayacak şekilde düzenlemiştir. Buna göre “uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir” (Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.). Tele çalışma ve evden çalışma uzaktan çalışmanın alt türü olarak değerlendirilmekte birlikte evden çalışma ve tele çalışma farklılık göstermektedir. Tele çalışma bilgi iletişim teknolojilerinden en az birini kullanarak merkez işyerinden uzakta yapılan bir çalışma iken evde çalışma

iletişim teknolojilerinden birinin kullanılması ile gerçekleştirilebildiği gibi parça başı ücretin benimsendiği geleneksel çalışma biçiminde de olabilmektedir (Erafşar, 2022:282).

İstihdam biçimine göre esneklik kapsamında değerlendirilen diğer çalışma türü “alt işverenlik”tir. Son yıllarda istihdamın dışsallaştırılmasında sıklıkla kullanılan alt işverenlik ilişkisi İş Kanunu’nda düzenlenmiştir: “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir” (İş K. 2.md.).

4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan “geçici iş ilişkisi” esneklik kapsamında en fazla tartışılan konulardan bir olmuş, tasarıda “ödünç iş ilişkisi” olan kavram “geçici iş ilişkisi” olarak yasal düzenlemede yerini almıştır. Geçici iş ilişkisi, 2016 yılında yapılan bir değişiklikle (6715 sayılı Kanun) iki farklı uygulamaya ayrılmıştır. Birincisi “meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi”, ikinci ise “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi”dir.

2. Geçici İş İlişkisi ve Türleri

Bir firma esnek üretim ve esnek istihdam yöntemlerini kullanarak esnekliğe ulaşabilir. Bu nedenle son yıllarda işgücü piyasasında esnek istihdam biçimleri yaygınlık kazanmıştır. Geçici istihdam, bir “tampon” mekanizma olarak kullanıldığı için talep dalgalarına göre ayarlanmış esnek bir yapı sunmaktadır (Pfeifer, 2005:406). İşgücü ihtiyacı olan işletmeler, kadrolu ya da daimi çalışan almak yerine maksimum esneklik sağlayan geçici işgücü temin etme yolunu tercih etmektedirler. Böylece işletmeler, işgücünü genişletme kararı alırken, gelecekteki işten çıkarmaların bir sonucu olarak ortaya çıkabilecek maliyetleri hesaba katmaktadırlar. Geçici istihdam ile işçilik ve genel idari giderler, eğitim, seçim ve personel alımı ile ilgili maliyetlerin azaltılması hedeflenmektedir. Ayrıca geçici istihdam ile hastalık, tatil ve daimi çalışanların diğer devamsızlıkları için bir “köprü” aracı olarak ve işe alım mekanizması olarak tercih edilmektedir. İş yükü dalgalanmaları ve işçi devamsızlıklarına uyum sağlama kapasitesinin artması gibi ihtiyaçlar nedeniyle esnek istihdam yaygın olarak kullanılmaktadır (Houseman, 2001; Foote ve Folta, 2002; Barbieri, Foote ve Folta, 2002:579). İşletmeler açısından işgücü maliyetlerini sınırlama amacı taşıyan geçici iş ilişkisi, ekonomik durgunluk dönemlerinde işsizlik sorununa da bir çözüm olarak görülmüştür. Uygulamada ve yasal düzenlemede iki tür geçici iş ilişkisi söz

konusudur; birincisi meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, ikincisi ise meslek edinilmiş geçici iş ilişkisidir.

2.1. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde bir işveren yanında çalışmakta olan işçinin rızası alınarak geçici olarak başka bir işverene iş görme borcunu yerine getirmesi durumunu ifade etmektedir. Bu iş ilişkisinde ödünç veren işveren, ödünç alan işveren ve işçi arasında kurulan üçlü bir hukuki ilişki söz konusudur. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde iş sözleşmesi ödünç veren işverenle devam etmektedir. Fakat sözleşmeden doğan iş görme borcu ödünç alan işverene devredilmekte yani işçi iş görme borcunu ödünç alan işverene karşı ifa etmekle yükümlü olacaktır. Buna bağlı olarak ödünç alan işveren emir ve talimat verme yetkisine de sahip olacaktır (Başbuğ, :2016107).

4847 sayılı İş Kanunu'nun 7.md. göre, “İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir” (İş K. md.7/15). Madde hükmünden açıkça anlaşıldığı gibi meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde süre sınırı konulmuştur. Altı ayı geçmemek üzere yapılacağı ve en fazla da iki defa daha yenilenebileceği kabul edilmiştir. Bu hükme göre bu sürenin uzatılmasının mümkün olmadığı anlaşılmaktadır. İlgili maddenin devamında “İşçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur” ifadesi ile ödünç veren işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün devam ettiği, ödünç alan işveren ise kendisinde çalıştığı süre içinde ödenmeyen ücretinden, sigorta primlerinden ödünç veren işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur.

2.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi

Küresel ekonomik değişimler, işletmeler arasındaki rekabeti ve belirsizliği artırmıştır. Daha fazla kar elde etme ve maliyetleri düşürme baskısı, işletmeleri istihdam konusunda standart dışı farklı yaklaşımlara yönlendirmiştir. Bu yeni standart dışı istihdam türlerinden biri de “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisidir”. Genel bir tanımlama ile meslek edilmiş geçici iş ilişkisi, “özel istihdam bürolarının kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçilerini işçi temini sözleşmeleri yoluyla geçici işverenlere devretmesiyle söz konusu olan geçici iş ilişkisini ifade etmektedir” (Baskan, 2017:3). Özel istihdam bürosu aracılığı

ile geçici iş ilişkisi, önemli bir istihdam kaynağı olma durumundadır. Özel istihdam bürolarından işçi talep etmek, işletmelerin istihdam fonksiyonunu veya işgücünün idari sorunluluğunu dışsallaştırmak üzere esneklik sağlama isteğinden kaynaklanmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011:20).

4857 sayılı İş Kanunu 7. md. yapılan değişiklikle (06.05.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanun) Türk İş Hukuku'nda yeni bir uygulama olan “mesleki anlamda geçici iş ilişkisi” başka bir ifade ile “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi” düzenlenmiştir. Buna göre “Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir” (İş K. 7.md.). İlgili hükme göre geçici iş ilişkisi ya özel istihdam bürosu aracılığı ile kurulabilecek ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirket topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirmek suretiyle geçici iş ilişkisi kurulabilecektir. Buna bağlamda, özel istihdam bürosu aracılığı ile gerçekleşen geçici iş ilişkisi “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi” iken, holding bünyesi içinde veya aynı şirket topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirmek suretiyle gerçekleşen geçici iş ilişkisi ise “meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi”ini ifade etmektedir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için kanun hükmünde de açıkça belirtildiği gibi Özel İstihdam Bürolarının varlığı gereklidir. İlgili maddenin devamında bu düzenlemenin ayrıntıları yer almaktadır: “Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile; a) Bu Kanununun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde, b) Mevsimlik tarım işlerinde, c) Ev hizmetlerinde, d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde, g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir” (İş K. 7.md). Ayrıca kanun koyucu hangi durumlarda geçici iş ilişkisinin yapılabileceğini saymakla kalmamış süre açısından da bir sınırlama getirmiştir. Bu hükme göre, “Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin

sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz” (İş K. 7.md).

Özel istihdam bürosu aracılığı ile “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi”nin kurulamayacağı durumlarda düzenlemiştir. “Bu Kanununun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz. Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz” (İş K. 7.md) hükmü ile geçici iş ilişkisinin kurulamayacağı durumlar, dört kapsamda değerlendirilmiştir.

Geçici iş ilişkisinde, geçici işçinin işverenin özel istihdam bürosu olduğu kanun maddesinde açıkça belirtilmiştir. Buna göre “Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır” (İş K. 7.md). Özel istihdam bürosu işveren konumunda geçici iş ilişkisinin tarafıdır. Bu durumda özel istihdam bürosu, işçi ve geçici işverenin olduğu üç taraflı bir istihdam ilişkisi söz konusudur. Özel istihdam bürosu ile işçi arasında bir iş sözleşmesi yapılırken, özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında da “geçici işçi sağlama sözleşmesi” yapılmaktadır².

Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen ve faaliyetleri devam eden (aktif) toplam 695 özel istihdam bürosu bulunmaktadır. Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen ve geçici iş ilişkisi yapma yetkisi alan özel istihdam büro sayısı ise 37’dir. Bu bürolar başta İstanbul olmak üzere Türkiye’nin büyük şehirlerinde hizmet vermektedir (İşkur, 2023).

2 Özel İstihdam Bürosunun uygulama esaslarını belirlemek amacıyla 11.10.2016 tarih ve 29854 sayılı “Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği” Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. İlgili yönetmelik kapsamında kurumun kurulması, faaliyetleri, denetimi, kontrollerine ilişkin esaslar belirlenmiş, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin detaylarına yer verilmiştir.

3. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinin İşgücü Piyasası Açısından Değerlendirilmesi

Esnek çalışma modellerinin işgücü piyasasına etkileri; istihdam ve işsizlik üzerine etkisi, bireysel iş ilişkileri, toplu iş ilişkisi, sosyal güvenlik ve iş sağlığı ve güvenliği gibi temel alanlarda söz konusu olmaktadır. Çalışmanın konusu olan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçiye sağlanan hakların, İş Hukuku'nun temel esasları çerçevesinde yeniden gözden geçirilmesi gerekliliği doğmuştur. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi yakın zamanda yapılan düzenleme ile yasal zemini oluşturulmuştur. Ancak bazı ihtilaflı durumlar söz konudur. Bu sorunların yanı sıra iş tatmini, iş güvencesi, kariyer gelişimi gibi çalışma yaşamına dair diğer sorunları da içeren bir istihdam biçimi olması bakımından önemlidir.

Genel olarak esnek istihdam biçimlerinin istihdam ve işsizlik üzerine etkileri tartışmalıdır. Kimi görüşe göre esnek uygulamalar işsizliği azaltmakta, kimi görüşe göre ise istihdam ve işsizlik üzerine doğrudan bağlantı bulunmamaktadır. Esneklik ile istihdam ve işsizlik arasında doğrudan bağlantının bulunmaması büyük ölçüde esnekliğin istihdamı etkileyen faktörlerden sadece bir olması ile ilgilidir. Ancak esnek istihdam biçimlerinin istihdam yapısını doğrudan etkilediği bir gerçektir. Evde çalışma, kısmi süreli çalışma, tele çalışma, geçici iş ilişkisi gibi standart dışı istihdam biçimleri, kadınlar, gençler, yaşlılar, göçmenler, engelli bireylerin çalışma hayatına girmelerine olanak tanımış, iş deneyim fırsatı sağlamıştır (Tokol, 2017:222). Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, kalıcı istihdam içindeki payları düşük olan bu gruplara iş ve yaşam dengesi sunması nedeniyle tercihe konu olmakta istihdam edilebilirliği artırmaktadır. Ayrıca geçici iş ilişkisinin işçilere, işverenler arasında sık sık değişiklik yaparak becerilerini geliştirme ve mesleki bilgi seviyelerini artırma olanağı sağladığı da vurgulanmaktadır (Ritter-Hayashi,Knoben ve Vermeulen, 2021:). Geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin, aynı işte uzun süreli çalışmaması, önyargılı insan kaynakları politikaları, işçiler arasında bölünme ve güvencesiz iş yaşamından olumsuz etkilendikleri bilinmektedir. Ayrıca eğitimden, beceriden, kariyer gelişiminden daimi çalışanlara göre daha fazla mahrum kalmaktadırlar. Bu durum işyerine bağlılığı ve iş tatminini çoğunlukla olumsuz etkilediği belirtilmektedir (Manelkar, 2023:267). İşgücü piyasasına ilişkin geçici iş ilişkisinin bahsi geçen farklı sonuçlarının yanı sıra İş Hukuku alanına dair ihtilaflı konuları da tartışma konusu olmaktadır.

Bireysel iş hukuku bakımından emir ve talimat verme hakkı, ücret, iş sözleşmesinin devamı, işçiye eşit davranma borcu, işçinin sadakat borcu gibi hususlar ön plana çıkmaktadır. Geçici iş ilişkisinde “yönetim hakkı”nın (emir

ve talimat verme yetkisi) hangi işverende olduğunun belirlenmesi önemlidir. Kural olarak yönetim hakkı geçici işverene geçtiği kabul edilmekle birlikte özel istihdam bürosunun belli ölçütlerde emir ve talimat verme hakkı vardır (Baskan, 2017:26). Geçici iş ilişkisinde diğer bir sorunlu husus ise “ücret” konusudur. Genel kural ücreti, iş sözleşmesinin tarafı olan özel istihdam bürosunun ödeyeceğidir. Ancak çalışmadığı sürece ücret ve sosyal güvenlik prim ödemesi yapılmamaktadır. Bu süresinin uzaması durumunda işçiye iş sözleşmesini feshetme imkanı tanınmıştır (Günaydın ve Özdemir, 2018:12). Şöyle ki “Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez” (İş K. 7.md.) hükmü ile yasal süre sınırı belirlenmiştir. İş sözleşmesinin devamı anlamında belirli süreli iş sözleşmesi ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi olup olmadığı da ayrı bir sorundur. Bu düzenleme açıkça yer almadığından sözleşmenin türü kurulacak iş ilişkisinin özelliğine göre belirlenecektir. Başka bir ifade ile iş sözleşmesinin belirli, belirsiz, tam süreli, kısmi süreli, evde çalışma, tele çalışma sözleşmesi olması işin türü ve somut durum belirleyici olacaktır. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında kurulacak olan sözleşmenin belirli süreli olması ancak İş Kanununun 11. maddesinde yer alan objektif koşulların varlığı ile mümkün olacağı açıktır (Civan, 2017:318-318). Eşit davranma borcu, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde önemli düzenlemelerden biridir. İş Kanunu’nda açıkça belirtildiği üzere “Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz” (İş K. 7. md). Bu maddede ifade edilen temel çalışma koşulları; genel tatiller, ücretli izin, ara dinlenme süreleri, gece çalışması, fazla çalışma gibi durumları içermektedir. Ayrıca cinsiyet eşitliği, ırk, etnik köken, din, inanç gibi unsurlar ayrımcılık yapmama kapsamında temel çalışma koşulları çerçevesinde değerlendirilmektedir (Akpınar, 2021:129). Geçici çalışan işçi, ödünç alan işverenin çalışma düzenine diğer çalışan işçiler gibi uymak durumunda ve ödünç alan işverene karşı sadakat borcu bulunmaktadır. Ayrıca meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, üçlü bir hukuki ilişki olduğundan geçici işçinin ödünç alan işverene olduğu gibi özel istihdam bürosuna karşı da sadakat borcu bulunmaktadır (Civan, 2017:333).

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin toplu iş hukuku açısından etki ve sonuçları değerlendirildiğinde; sendika üyeliği, işkolunun tespiti, toplu iş sözleşmesinden yararlanma ve grev-lokavt durumu gibi unsurlar öne çıkmaktadır. Öncelikle bu kapsamda geçici işçinin özel istihdam bürosunun girdiği işkolunda mı yoksa geçici olarak iş görme edimini yerine getirdiği işyerinin girdiği işkolunda mı sendikaya üye olacağının belirlenmesi

önemlidir. Sendika üyeliği “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”na göre işkoluna göre olmaktadır. Bu nedenle işkolunun tespiti önemli bir unsurdur. Geçici işçi, iş görme borcunu ödünç alan işverenin işyerinde ifa etmesine rağmen asıl işvereni özel istihdam bürosudur. Bu bağlamda geçici işçinin sendika üyeliği, özel istihdam bürosunun girdiği işkolu esas alınmaktadır. Ayrıca geçici işçi özel istihdam bürosunun taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir (Civan, 2017:384). Toplu iş hukukunun konusu olan başka bir husus ise greve katılma durumudur. Geçici işçinin hangi işverenin işyerindeki greve katılacağına tespiti önemlidir. Doktrinde faklı görüşler bulunmakla birlikte özel istihdam bürosunun işyerinde yapılacak olan bir greve geçici işverenin yanında çalışan özel istihdam bürosunun işçisinin katılabileceğinin benimsenmesi hem kanun hem de Anayasal düzenlemeye uygun olacaktır. Böylelikle, geçici işçi geçici işverenin (ödünç alan işverenin) işyerindeki iş görme borcunu yerine getirmeyerek özel istihdam bürosundaki greve katılmış olacaktır (Civan, 2017:387, Akpınar, 2021:168).

Sosyal güvenlik açısından işçinin geçici olarak başka bir işverene verilerek çalıştığı durumda ve başka bir işverenin yanında geçici olarak çalışmadığı durumdaki sigortalılığının ayrı değerlendirilmesi gerekir. İşçinin geçici olarak başka bir işverene verilerek çalıştığı durumda işçi, özel istihdam bürosu tarafından başka işverene ödünç verilmek üzere alınmıştır. Başka bir ifade ile işçinin işvereni, özel istihdam bürosudur ve özel istihdam bürosuna ait işyerinde fiilen çalışmaması sigortalı olarak kabul edilmesi konusunda herhangi bir engel içermez. İşçinin başka bir işverenin yanında geçici olarak çalışmadığı durumda ise sigorta primlerinin devam ettirilmesi gerektiği veya çalışmadığı için sigorta primlerinin yatırılmasının söz konusu olmadığı gibi öğretide farklı görüşler vardır. Bu nedenle kanun koyucunun işçinin çalışmadığı sürece ücret ve sigorta primi ödeme yükümlülüğüne ilişkin ayrı bir düzenleme yapması gerekliliği savunulmaktadır (Öktem-Songu ve Şahin-Emir, 2020:239-241).

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında da geçici iş ilişkisine özgü sorunlar bulunmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığını bildirme yükümlülüğünün hangi işverende olduğu, geçici çalışan işçinin uğradığı iş kazasındaki sorumluluğun tespit edilmesi önemlidir. Geçici işçi çalıştıran işveren “Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlü” (İş K. 7.md) tutulmuştur. İş kazası ve meslek hastalığını bildirme yükümlülüğü geçici işçi çalıştıran işveren üzerinde olmakla birlikte iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararın geçici işçi çalıştıran işverende mi

yoksa özel istihdam bürosunda mı olacağı ilgili kanunda düzenlenmemiştir. Geçici iş ilişkisinde işçiyi koruma ve gözetme borcu her iki işverende de olduğundan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan, eksik alan ve mevzuat hükümlerini yerine getirmeyen geçici işçi çalıştıran işveren, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığına uğraması durumunda özel istihdam bürosu ile birlikte sorumlu tutulacaktır (Öktem-Songu ve Şahin-Emir, 2020:248). Ayrıca 6331 sayılı Kanunda “çalışanların eğitim” başlığı taşıyan 17.madde de “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar (6631 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 17.md.)” hükmü ile eğitim verme yükümlülüğü geçici işçi çalıştıran işverendedir.

Sonuç

Küreselleşme, bilgi teknolojilerindeki hızlı ilerleme, artan uluslararası rekabet üretim ve istihdam biçimlerinde önemli değişikliklere yol açmıştır. Post-fordist üretim sisteminden günümüze kadar olan bu değişiklik, farklı boyutlarda ve türlerde meydana gelse de “esneklik” paydasında şekillenmiştir. Bu süreç özellikle 1970’lerden sonra çalışma sistemlerinin ve endüstri ilişkilerinde esneklik aramaya yönlendiren koşulları artırmıştır. Katı mevzuat hükümleri de bu süreçte esnetilmiş, çalışma süreleri ve çalışma biçimleri bakımından farklı istihdam biçimleri yasal zemine kavuşmuştur. Bu esnek çalışma biçiminden biri de geçici iş ilişkisi olup, iki tür olarak düzenlenmiştir. Birincisi “meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi” iken, ikincisi “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi”dir.

Son yıllarda işgücü piyasasında esnek işlerde önemli artış yaşanmıştır. Dünya genelinde yaşanan istihdam azalışına bağlı olarak esnek istihdam modellerinin işsizliği önlemede de bir çözüm aracı olarak görülmüştür. Standart dışı istihdam ciddi endişelere de yol açmaktadır; iş ve gelir güvencesi eksikliği, kariyer gelişimi zorlukları, sosyal yardım eksikliği, ücret ve ücrete bağlı haklarda eksiklik, iş stresi, yasal hak kayıpları, iş yaşam dengesi zorlukları, işyerinde ayrımcılık, sömürü ve sosyal dışlanma gibi riskleri artıran bir durum olarak görülmektedir.

İşgücü piyasası açısından esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasının getireceği sorunlar; kayıt dışı çalışmanın artması, iş güvencesi ve gelir güvencesindeki yoksunluk, iş sağlığı ve güvenliği tehditleri, sendikal örgütlenme ve sendikal haklardan yararlanma sorunu, sosyal hak kayıpları öne çıkmaktadır. Geçici istihdama yönelik sorunların çözümünde yasal düzenlemeler, geçici işçilerin hak ve menfaatlerinin güvence altına alınması

konusunda alt yapı oluşturmaktadır. Ancak işçiler açısından yeterli düzeyde koruyucu düzenlemelerin olup olmadığı tartışma konusudur.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi özel istihdam bürosu aracılığı ile kurulmakta olup, iş ilişkileri açısından hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Bu kapsamda bireysel iş ilişkileri, toplu iş ilişkileri, sosyal güvenlik ve iş sağlığı ve güvenliği alanında doğacak yükümlülükler ve sonuçların iyi değerlendirilmesi hak kayıplarının önlenmesi anlamında önemlidir. Güvenceli ve sağlıklı bir çalışma, çalışma isteğinde olan herkes için temel bir insan hakkıdır. Bu nedenle esnekliğin en önemli bileşeninin istihdam güvencesi, gelir güvencesi ve sosyal güvence olması, esneklik “güvenceli esneklik” anlayışı ile uygulanmalıdır.

Kaynakça

- Akpınar, F. (2021). *Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi*, Taşhan Kitap Yayınları, Tokat.
- Barbieri, P. (2009). Flexible Employment and Inequality in Europe. *European Sociological Review*, 25 (6), 621-628.
- Baskan, Ş. E. (2017). Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 21(2), 3-46.
- Başbuğ, A. (2016). *İş Hukuku- Çalışanların Hakları ve Sorunları*, Binyıl Yayınevi, Ankara.
- Belek, İ. (1994). *Esnek Üretim Derin Sömürü*, NK Yayınları, İstanbul.
- Civan, O. E. (2017). Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 66(2), 311-398.
- Erafşar, R. B. (2022). Türk İş Hukukunda Evden Çalışma. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (1), 279-317.
- European Commission, (2023). *European Employment Strategy, Flexicurity*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en> E.T. 10.11.2023.
- Foote, D. A., & Folta, T. B. (2002). Temporary Workers As Real Options. *Human Resource Management Review*, 12(4), 579-597.
- Günaydın, D., & Edemir, Ö. (2018). Güvenceli Esneklik Kapsamında Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Ödünç İş İlişkisi. *International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal*, 4(1), 1-23.
- Houseman, S. N. (2001). Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence From an Establishment Survey. *Ilr Review*, 55(1), 149-170.
- ILO, (2014). Fagan C., Norman H., Smith M. ve Menéndez M. C. G. In *Search Of Good Quality Part-Time Employment*, Ilo Cataloguing In Publication Data.
- İŞKUR, (2023) *Türkiye İş Kurumu*, <https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari/buro-liste-linki/> E.t 12.12.2023.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary And Contract Work. *Annual Review Of Sociology*, 26(1), 341-365.
- Kuzgun, İ. K. (2012). Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(2).
- Manelkar, K. A., Iyer, R., Gupta, K., & Sampat, B. (2023). A Relationship Between Perceived Investment in Temporary Employee Development and Organizational Performance: An Empirical Study. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 10(2), 265-292.

- Odaman, S. (2014). Liberal İş Hukuku Mantığı Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Denkleştirme Uygulamasına Yönelik Bazı Tespitler. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 67-90.
- Olsthoorn, M. (2015). Flexible Employment, Precarious Employees? Job-, Employer- And Institutional Explanations for Numerical Flexibility, and its Relation to Precarious Employment. [Thesis, fully internal, Universiteit van Amsterdam].
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri, *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1) s.109-129.
- Parlak, Z., & Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 60, pp. 1-60). İstanbul Üniversitesi.
- Pfeifer, C. (2005). Flexibility, Dual Labour Markets and Temporary Employment. *Empirical Evidence From German Establishment Data. Management Revue*, 404-422.
- Ritter-Hayashi, D., Knoblen, J., & Vermeulen, P. A. (2021). Temporary Employment: Curse or Blessing for a Firm's Absorptive Capacity?. *Technological Forecasting and Social Change*, 173, 121090.
- Songu, S. Ö., & Emir, A. Ş. (2020). Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi Kapsamında Çalışan İşçiler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*.
- Soyer, P. (1994). Endüstri İlişkilerinde Yeni Yaklaşımlar. 2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış Semineri 2-7 Kasım 1993 Mess Yayını:204, İstanbul.
- Şen, A. G. E. (2017). Evde Hizmet Sözleşmesi. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, (10), 475-505.
- Temiz, H. E. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılandırılması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2(2) 55-80.
- Terzioğlu, Ü. A. (2021). İş Sürelerindeki Esnekliğin Bir Yönü Olarak Telafi Çalışması. *Mali Çözüm Dergisi*, 31, 169-185.
- Tokol, A. (2008). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Bursa: Dora Yayınları.
- Tuncay, A. C. (1995). Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Cmis, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Esneklik Toplantısı Notları, Ankara.
- Yavuz, A. (1995). Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri 'ne Etkisi, Filiz Kitabevi İstanbul.

