

PAPER DETAILS

TITLE: Güvenceli Esneklik Kapsamında Özel İstihdam Bürolari Aracılığıyla Ödünç İş İlişkisi

AUTHORS: Davuthan GÜNAYDIN,Özkan EDEMİR

PAGES: 1-23

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/465265>



Güvenceli Esneklik Kapsamında Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Ödünç İş İlişkisi

Davuthan GÜNEYDİN

Yrd. Doç. Dr. Namık Kemal Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri,

dgunaydin@nku.edu.tr

Özkan EDEMİR

Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

o.edemir@outlook.com

ÖZET

Özellikle 1970'lerle birlikte yaşanmaya başlayan ekonomik krizler Keynesyen kapitalist üretim modelinin sonunu getirirken, beraberinde işsizliği de yapısal bir sorun haline getirmiştir. Bu dönemde hükümetlerin işsizlikle mücadele için pek çok aktif ve pasif emek piyasası politikalarını hayata geçirdiği görülmektedir. Ancak 1980'lerde uygulanmaya başlanan neoliberal iktisadi paradigma ile birlikte emek piyasası düzenlemelerinin işsizliği azaltmaktan ziyade farklı boyutlar kazanmasına neden olduğu görülmektedir. Özellikle esneklik çerçevesinde şekillenen emek piyasası, a-tipik çalışma modellerinin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Özel istihdam büroları (ÖİB) aracılığıyla ödünç iş ilişkisi de esnek çalışma modeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Özel istihdam büroları aracılığıyla ödünç iş ilişkisinde, ÖİB iş sözleşmesiyle kendisine bağlı olan işçisini, ödünç alan işletmelerle yapmış olduğu ödünç işçi sağlama sözleşmesi kapsamında bu işletmelere göndermektedir. İşçinin asıl işvereni ÖİB olduğu için ücret ödeme sorumluluğu ÖİB ait olmakta ancak işçiye işe yönelik talimat verme yetkisi ödünç alan işverene geçmektedir. Genelde geçici bir süre için yapılan ödünç iş ilişkisi işçiler açısından iş, ücret, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda birtakım güvencesizlikleri getireceği düşüncesiyle eleştirilmektedir. Bu çalışmada, 2016 yılında 6715 sayılı Kanun ile yasallaşarak uygulamaya geçilen ve özel istihdam büroları aracılığıyla "Ödünç İş İlişkisi" bu çalışma modeli ile çalışan işçiler ve onlara iş bulan özel istihdam büroları özelinde incelenmektedir. Bu maksatla bu çalışma, özel istihdam büroları ve özel istihdam büroları aracılığıyla ödünç iş ilişkisi kuran çalışanlar arasında yapılan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilen verilere dayanan bilgiler ışığında şekillendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Özel İstihdam Büroları, Ödünç İş İlişkisi, Güvenceli Esneklik

ABSTRACT

Especially economic crises that began in the 1970's brought about the end of the Keynesian capitalist mode of production it has also made unemployment a structural problem. In this period it is observed that governments have implemented many active and passive labour market policies to combat unemployment. However with the neoliberal economic paradigm which began to be implemented in the 1980's labour market regulations have become different dimensions rather than reducing unemployment. In particular the labour market shaped within the framework of flexibility has caused the spread of a-typical working models. Lend employment relationship through private employment agencies (PEAs) is also seen as a flexible working model. In the loan business relationship through private employment agencies the PEA sends its worker who is affiliated with it under the employment contract to these enterprises under the loan worked provision contract with the lending companies. Since the actual employer of the worker is the PEA the responsibility for payment of wages belongs to the PEA but the employer who lends the authority to instruct the worker to work is transferred to the PEA. In general the loan relationship for a temporary period of time is objected to the idea that the workers will bring some insecurities in terms of work, wages, occupational health and safety. In this study "The Temporary Work" through private employment agencies which was enacted by Law No. 6715 in 2016 is examined under the special private employment agencies of the workers working with this working model and the private employment agencies who find employment for them. For this purpose the research is structured in the light of the data obtained by semi structured interviews between the private employment agencies and the private employment agencies.

Keywords: Private Employment Agencies, The Temporary Work, Flexicurity

GİRİŞ

Çalışma olgusundan yoksunluk anlamına gelen işsizlik, iktisadi ve sosyal boyutları ile günümüz toplumlarının çözüm bekleyen en önemli sorunlarından birisidir. İşsizlik sorunu kadar önemli bir diğer sorun alanı ise güvenceli ve insana yaraşır iş olanaklarının arttırılmasıdır. II. Dünya Savaşı sonrasında büyüyen ekonomiler istihdam oranlarını arttırmış ve işçileri korucu yönde çalışma mevzuatları düzenleyerek istihdamı daha güvenceli ve istikrarlı hale getirmişlerdir. Ancak 1970'lerden itibaren başlayan krizler ve küreselleşme sürecin bağlı olarak yeni esnek çalışma biçimlerinin önem kazanması, işsizlikte meydana gelen artış ve beklide en önemlisi müdahaleci ve sosyal devlet anlayışından uzaklaşarak uygulanan neo-liberal iktisat politikaları ile sosyal koruma getiren sürekli ve güvenceli işlerden uzaklaşarak istisnai olarak uygulanması gereken ödünç işçilik gibi esnek çalışma biçimlerinin yaygın hale gelmesine neden olmuştur (Erol ve Özdemir, 2016: 1096).

İşsizlik sorununa çözüm olarak uygulanmaya başlayan işe yerleştirme faaliyetleri devlet tekelinde emek arz ve talebini düzenleyen bir aracı olarak uygulama alanı bulmuş ve genel itibariyle kamu gereksinimlerini düşünmüş ve kamunun iş gücü piyasasını büyük ölçüde tek başına düzenlemiştir.

Kamu tekelinde yürütülen işe aracılık faaliyetleri çalışma hayatında ki esnekleşmeye kayıtsız kalamamış ulusal ve uluslararası düzenlemelerde dönüşüm yaşanmasına neden olmuştur. Devlet tekelinde yürütülen işe aracılık faaliyetlerinin de esnekleşmeye başlaması ile Dünya'da ve Türkiye'de kamu iş aracılığı kurumlarının yanında ÖİB' in işe yerleştirme ve ödünç iş ilişkisi kurma gibi roller üstlenerek işe aracılık faaliyetlerinde alternatif olarak meydana geldiği görülmektedir. Özellikle ILO' nun 181 sayılı sözleşmesinin kabulünden sonra ÖİB aracılığı ile işe yerleştirme ve ödünç iş ilişkisi kurma ile ilgili yasal yenileme faaliyetleri hız kazanmaya başlamıştır (Ekin, 2001: 20).

Nitekim Türkiye'de işe aracılık faaliyetleri işçileri koruyucu yönde 2003 yılında kabul 4857 sayılı İş Kanunu öncesine kadar 1946 tarihinde kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) tarafından yerine getirilmiştir. Türkiye'de ÖİB faaliyetlerinin yasaklanmış olması sebebiyle bazı firmaların eğitim ve danışmanlık şeklinde farklı isimlerle ÖİB faaliyetleri göstermeye başladığı görülmektedir. ÖİB ile ilgili düzenlemeler 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanununda yer alan "İş ve İşçi Bulmaya Aracılık" başlığını taşıyan 90. maddesinde düzenlenmiştir. Akabinde 4857 sayılı İş Kanununa paralel olarak hazırlanan 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile ÖİB' in Kurulması, Faaliyet Alanı, Ödünç İş İlişkisi Kurma Yetkisinin Verilmesi ve Denetimi gibi konular yasa ile düzenleme yapılmıştır. Ayrıca

11.10.2016 tarihli ve 29854 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ile özel istihdam bürolarının faaliyetleri detaylı olarak düzenlenmiştir. Esnek çalışma modellerinin en son uygulaması olarak ülkemizde 2016 yılında 6715 sayılı Kanun ile uygulamaya geçilen ve özel istihdam büroları aracılığıyla “Ödünç İş İlişkisi” bu çalışma modeli ile çalışan işçiler ve onlara iş bulan özel istihdam büroları özelinde incelenmektedir.

ÖİB aracılığı ile ödünç iş ilişkisi 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenerek uygulama alanı bulmasına rağmen tartışılmaya devam etmektedir. İşverenler ÖİB aracılığı ile ödünç iş ilişkisini çetin rekabet ortamında ayakta kalabilmek için ihtiyaçlarına daha çabuk ve etkili cevap verdiği gerekçesiyle desteklerken; işçi kesimi ise klasik iş ilişkisinde tahribata ve işçi simsarlığına yol açacağı gerekçesiyle eleştirmekte ve karşı durmaktadırlar. Çalışmanın amacı ÖİB aracılığıyla kurulacak olan ödünç iş ilişkisinin çalışanlara ne gibi bir güvence veya güvencesizlik sağlayacağı üzerinedir.

A. Çalışma Hayatında Esneklik

Küreselleşme ile birlikte uluslararası boyut kazanan rekabet, iş gücü, sermaye, yeni üretim teknikleri ve teknolojik gelişmeler gibi nedenler yeni a-tipik çalışma biçimlerinin gelişmesinde ve yaygınlaşmasında önemli bir etken olmuştur. Küreselleşme sadece sermayenin değil aynı zamanda ürün çeşitlenmesine bağlı olarak yeni üretim tekniklerinin ortaya çıkmasını ve bu üretim tekniklerine bağlı olarak klasik anlamından farklı olarak düzenlenen esnek çalışma biçimlerinin çalışma hayatında uygulanmasına neden olmuştur. Esnekleşme temelinde meydana gelen bu esnek çalışma biçimleri ülkelerin hukuk sistemlerinde de yerini almaya başlamıştır.

Esneklik kavramının neyi ifade ettiği konusunda ortak bir yaklaşımın mevcut olmaması kavram üzerindeki tartışmaları daha da derinleştirmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011: 3). Bir yaklaşıma göre esneklik küreselleşme sonucunda gelişen ve değişen teknolojik ve ekonomik şartlara işletmelerin ve çalışanların ayak uydurabilmesi için çalışma koşul ve şartlarını kendileri için en uygun şekilde belirleme serbestisi olarak tanımlanmaktadır (Pinhas, 2007: 39).

İşverenler tarafından rekabet gücünü korumak için işçilik maliyetlerinin yüksek ve iş hukuku mevzuatlarının katı olarak kabul edilmesi esnek çalışma biçimlerine yönelişin en önemli sebepleri arasındadır. İşveren tarafı genel olarak işçi alıp çıkarmada serbest davranmayı tercih etmekte ve bu anlamda özellikle işveren taleplerine cevap verecek olan esnek çalışma biçimlerinin ulusal mevzuatta yer almasını talep etmektedirler. İşçi tarafından ise konuya farklı bir şekilde bakılmakta esnek çalışma biçimleri ile bireyselliğin ön plana

çıkacağı, özellikle kolektif olarak hareket etme kabiliyetinin azalacağı kısaca sendikal hakların, iş ve ücret güvencesinin ortadan kalkacağı üzerinde durulmaktadır (Hatman, 2003).

Türk iş hukukun öğretisinde esnekleştirmenin kuralsızlaştırma olarak değil, devletin koymuş olduğu kurallarla iş ilişkilerinde geniş bir çerçevenin belirlenmesi gerektiği ve sosyal tarafların belirlenen bu çerçeve içerisinde çalışma şartlarını duydukları ihtiyaca göre belirleme olanağı sunması ve gerektiğinde çalışma şartlarını değişen koşullara göre uyarlayabilme olanağı sunan bir hukuki ortam olarak değerlendirilmiştir (Yıldız, 2011: 206).

Esneklik kavramı içinde özgürlük, var olan ve katı kuralların yumuşatılması gibi anlamlar taşısa da, kuralsızlaştırma veya iş hukukunun işçileri koruyucu yönde düzenlenen yasal düzenlemelerinden arındırılması şeklinde yorumlanmamalıdır. İş hukukunda esnekleşme ile işçinin korunması gerektiği ilkesinin ortadan kaldırılacağı anlamına gelmemelidir (Demir ve Gerşil, 2008: 69). Bu anlamda mümkün olduğu ölçüde işçinin korunması ve gerektiği ölçüde yasaların esnekleştirilmesi formülü ile esneklik ifade edilmelidir (Süzek, 2013: 20). Esneklik kavramı içerisinde mutlaka güvencenin olması gerekmektedir. Aksi halde güvence unsurundan yoksun bir esnekleşme, kuralsızlaştırma olarak ifade edilecek ve iş hukukunun geldiği noktada insan onuruna yaraşır iş kavramı ile çelişecektir. İş hukukunun işçiyi koruyucu olma özelliğini zedeleyecek ve çalışma hayatı bir anlamda Sanayi Devrimi döneminde var olan kötü çalışma koşullarına geri dönecek ve yüzyıllar boyunca elde edilen kazanımlar işçinin elinden alınarak anlamsızlaşacaktır (Yıldız, 2011: 206).

1. Güvenceli Esneklik Kavramı

Küreselleşmeye bağlı olarak meydana gelen iş piyasasının esnekleştirilmesi akabinde kurumsal olarak yeni kavramların ortaya atılmasına ve tartışılmasına neden olmuştur. Bu kavramlardan birisi ve beklide en önemlisi güvenceli esneklik kavramıdır. İş piyasasının esnekleştirilmesi çalışma koşullarını değiştirerek çalışanlar açısından güvencesizlik sorununu ve eleştirilerini beraberinde getirmesi, AB ülkeleri başta olmak üzere diğer pek çok ülkede güvenceli esneklik yaklaşımının benimsenmesine yol açmıştır (ÇSGB, 2013: 13).

Güvenceli esneklik kavramı (flexicurity), esneklik (flexibility) ve güvenlik (security) kelimelerinden türetilmiş bir kavramdır. Güvenceli esneklik, küreselleşme sonucunda ortaya çıkan iş gücünün esnekleştirilmesini, sosyal güvenceye dayandırmayı amaçlayan bir kavramdır. Güvenceli esneklik kavramı ilk kez 1999 yılında Hollanda'da kabul edilen "flexicurity and security act" te kullanılmış ve daha sonraki süreçte diğer ülkeler tarafından da

benimsenip güncel istihdam stratejisinin temel kavramlarından biri olarak İskandinav ülkelerinde geliştirilmiştir (Kuzgun, 2012: 1).

AB’de esnekliği, istihdamın arttırılmasında önemli bir etken olarak değerlendirilirken, esneklikle birlikte çalışanlara da yeterli güvencenin sağlanması gerektiğini kabul edilmektedir. AB tarafından yayımlanan “21. yüzyılın zorluklarına karşı iş hukukunun modernleştirilmesi” başlığını taşıyan *Yeşil Belge*’de istihdamın sağlanmasında iş gücü piyasasının daha esnek hale getirilmesi gerektiği ileri sürülmekte ve ancak esneklik ile güvence arasında bir dengenin olması gerektiği üzerinde durularak güvenceli esneklik kavramına yer verilmektedir. (Süzek, 2013: 21). Ayrıca yeşil belge de Avrupa’nın daha rekabetçi bir konuma getirilmesine vurgu yapılarak güvence ile esneklik arasındaki dengenin sağlanmasında iş hukukunun, daha adil, ihtiyaçlara yanıt verebilen, kapsayıcı bir işgücü piyasasının desteklenmesi gerektiği üzerinde durulmuştur (Gündoğan, 2007: 28).

Güvenceli esneklik kavramı iş ilişkilerinin iki tarafı olan, işçiler ve işverenler için farklı anlamlar ifade etmektedir. İşverenler, iş piyasasının, iş ilişkilerinin ve iş organizasyon yapısının daha esnek olmasını talep ederken, işçiler ise istihdamın süreklilik arz etmesini yani iş güvencesi ve ücret güvencesinin sağlanmasını talep etmektedirler. Bu anlamda güvenceli esneklik kavramı ile bir yandan iş gücü piyasalarının esnekleştirilmesi ile işletmelerin artan rekabet ortamına ve değişen koşullara uyum gücünün arttırılması amaçlanırken, diğer taraftan çalışanların iş güvencesinin ve gelir güvencesinin sağlanması hedeflenmektedir. Bu anlamda esneklik ile güvencenin birbirini destekleyeceği savunulmaktadır (ÇSGB, 2013: 13).

Güvence ile esneklik arasında ki denge çalışanların işgücüne katılımlarını arttırarak kariyer geliştirmesi ve sosyal dışlanmayı önleyecek olan gelir, iş, istihdam ve kombinasyon güvencesini sağlarken, firmalara da değişen şartlara uyum sağlama, verimlilik ve rekabet edebilme yeteneklerini güçlendirecek olan sayısal, ücret, fonksiyonel esnekliğine sahip olma güvencesi sağlaması anlamına gelmelidir. Güvence boyutları olarak kabul edilen iş güvencesi kavramını; aynı işte kalabilme yeteneği olarak, istihdam güvencesi kavramını; istihdam edilebilme güvencesi (aynı işverenle olması şart değildir) olarak, gelir güvencesi kavramını; hastalık, kaza, işsizlik vb. durumlarda gelirin korunması ve kombinasyon güvencesini; çalışanın özel yaşamı ve sosyal aktiviteleriyle, işin bütünleştirilmesi olarak ifade edilmektedir (Gündoğan, 2007: 24).

2. Ödünç İş İlişisine Yönelik Uluslararası Belgeler

Kanun gerekçesinde sıkça vurgulanan ÖİB aracılığıyla olan ödünç iş ilişkisinin Avrupa Birliği'nin 2008 yılında kabul etmiş olduğu 2008/104/EC sayılı “Ödünç İş İlişkisi Direktifi” ne uyumlu olduğu ifade edilmiş olduğundan söz konusu direktif kısaca anlatılacaktır. Ek olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ÖİB hakkında 1997 yılında kabul ettiği 181 Sayılı “Özel İstidam Büroları Sözleşmesi” ne değinilecektir.

2.1. Genel Olarak ILO Sözleşmeleri ve 181 Sayılı Özel İstidam Büroları Sözleşmesi

I. Dünya Savaşından sonra işsizliğin büyük boyutlara ulaştığı yıllarda ILO tarafından hazırlanan “İşsizlik Hakkında 2 no'lu Sözleşme” de işsizliğe karşı ülkelerin mücadele vermeye ve merkezi bir makamın kontrolüne tabi parasız iş bulma sistemine davet eden sözleşme imzalanmıştır. Dünya ekonomik krizinin hemen ardından 1933 yılında kazanç sağlamak amacıyla faaliyet gösteren ücretli iş bulma bürolarını sözleşmeyi onaylayan ülkede yürürlüğe girmesinden itibaren 3 yıl içinde kapatılmasını öngören kazanç amacı olmayanların ise ilgili makamdan izin alarak çalışmasını karara bağlayan “Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 33 Sayılı Sözleşme” kabul edilmiştir. Anılan sözleşme 1949 yılında 96 sayılı sözleşme ile yeniden düzenlenmiştir. Düzenleme ile sözleşmeyi onaylayan ülkelere ücretli iş bulma bürolarına ilişkin hükümler daha esnek hale getirerek ücretli iş bürolarının kapatılmasından vazgeçilmiş ve üye ülkelere seçim hakkı tanınmıştır. ÖİB ile ilgili olarak, ILO 1997 yılında 81. ILO konferansında kabul edilen “181 Sayılı Özel İstidam Büroları Sözleşmesi” ile iş gücü piyasasının dinamizmini sağlama da kamu istihdam bürolarının yanında ÖİB faaliyetine izin verilmiştir (Fırat, 2003: 1, Cam, 2008: 22-239). Türkiye tarafından 181 sayılı ILO sözleşmesi henüz onaylanmamıştır.

ILO 181 sözleşmesiyle ÖİB'lerin iyi işleyen bir iş piyasasında olumlu rolünü kabul etmekle birlikte, işçilerin haklarının kötüye kullanılmalarına karşı korunmaları gerektiğini de vurgulamaktadır. ÖİB'lerin sürdürdüğü söz konusu faaliyetler nedeniyle işçilerin ve iş arayanların zarar görmeleri engellenerek istismara karşı korunmaları amacıyla toplu iş sözleşmesi, fırsat eşitliği, iş kazası ve meslek hastalığı gibi hallerde tazminat ödenmesi gibi yaptırımlar öngörmektedir (Akdemir, 2014: 66).

Ayrıca sözleşmeye göre ÖİB aracılığıyla işe yerleştirilen işçilerin çalıştıkları işyerlerinde sendikal haklardan yararlandırılmalıdır (mad.4). Sözleşmenin 5. maddesi genel olarak eşitlik ilkesine vurgu yapmaktadır. ÖİB'lerin işçilerden her ne ad altında olursa olsun doğrudan veya dolaylı olarak ücret alamayacakları belirtilmiştir (mad. 7). ÖİB'ler tarafından

ödünç iş ilişkisi kapsamında çocuk işçilerin çalıştırılması yasaklanmıştır (mad. 9). Ayrıca sözleşmeyi onaylayan ülkeler, ödünç iş ilişkisi kurmak amacıyla bünyesinde işçi bulunduran ÖİB'lerin, işçilerin; örgütlenme özgürlükleri, toplu sözleşme hakları, asgari ücret, çalışma süresi ve diğer çalışma koşulları bakımından gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur (mad. 11) (Taşkent ve Kurt, 2013: 7-8).

2.2. 2008/104/EC Sayılı AB Direktifi

Uygulamada uzun yıllardan beri fiilen var olan ve AB üyesi birçok ülkede yasalarla düzenlenmiş olan ödünç iş ilişkisi uzun tartışmalar sonucunda AB komisyonu tarafından 19 Kasım 2008 tarihinde 2008/104/EC Sayılı “Ödünç İş İlişkisi Direktifi” olarak oy çoğunluğuyla kabul edilmiştir. Üye ülkelerin ödünç iş ilişkisi çalışma biçimini kendi ulusal mevzuatlarında düzenlendiğinden dolayı, AB komisyonu ödünç iş ilişkisi ile ilgili olarak asgari şartları belirlemiş ve sosyal taraflarca tartışma yaratan hususları açıklığa kavuşturmuştur. 2008/104/EC sayılı direktif ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanlar ile bu işi kar amacı gütsün veya gütmesin, mesleki anlamda yerine getiren kamu ve özel kuruluşlara uygulanmaktadır (Uşen, 2010: 176).

2008/104/EC Sayılı direktif genel olarak ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların ücret ve diğer çalışma koşulları bakımından ödünç alan işveren yanında çalışan daimi işçilerle eşit davranılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu amaç doğrultusunda direktifin 5. maddesinde, ödünç iş ilişkisine dayalı çalışanlara, ödünç alan işletmedeki görevleri süresince, ödünç alan tarafından aynı işi yapmak üzere işe alınmış olsalardı onlara hangi temel çalışma ve istihdam koşulları uygulanacaksa o koşulların sağlanması zorunludur. Dolayısıyla direktif ile getirilen en önemli güvence klasik anlamda bir iş sözleşmesi ile çalışan işçilerle, ödünç iş ilişkisi ile çalışan işçiler arasında herhangi bir şekilde farklı işlem yapılamayacağı şeklindedir. Eşit işlem yapma yükümlüğü kapsamında karşımıza çıkan en önemli hak ücrettir. Bu anlamda ödünç iş ilişkisi ile çalışanlara, çalışılan işyerindeki daimi işçilere ödenen ücret ve ücret eklerinin aynısının ödenmesini gerekli kılar (Taşkent ve Kurt, 2013: 5).

Direktif kapsamında iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlike arz eden işlerin kısıtlanması veya tamamen yasaklanması gerektiği, ayrıca yasal grev uygulanan bir işyerinde ödünç iş çalıştırılmasının yasaklayan ülke düzenlemelerine müdahale edilemeyeceği düzenlenmiştir. Ödünç iş ilişkisi ile çalışan işçilerin en önemli beklentileri bir işverene bağlı olarak sürekli bir şekilde istihdam edilmektir. Bu anlamda direktif uyarınca ödünç işçilerin çalıştığı ödünç alan yanında kalıcı bir iş işçiye ihtiyaç duyulması halinde ödünç alan, ödünç iş

ilişkisi ile çalışan işçileri bilgilendirecek ve uygun görülmesi haliyle belirsiz üreli iş sözleşmesi ile işe alacaktır. ÖİB'lerin yaptıkları hizmetlerden dolayı işçilerden her ne ad altında olursa olsun doğrudan veya dolaylı olarak ücret alamayacakları belirtilmiştir (mad.6).

Direktif 10. maddesinde ÖİB veya ödünç alan işverenin bu direktife uymadığı durumlar için üye ülkeler idari ve adli önlemleri almakla yükümlü tutmuştur. Ayrıca direktifin uygulanmasında ortaya çıkabilecek ihlaller halinde uygulanacak cezalara ilişkin kuralların koyulması ve bu kuralların uygulanmasını sağlamak için üye ülkelerin bütün önlemleri alması gerektiği belirtilmiştir. Uygulanacak cezaların ise etkili, orantılı ve caydırıcı olması gerekecektir (mad. 10).

B. Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Ödünç İş İlişkisi

4857 sayılı iş kanununun 7. maddesi ile devir sırasında işçinin iznini almak şartı ile holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde çalıştırılması koşulu ile başka işveren yanında çalışması için gönderildiğinde geçici (ödünç) iş ilişkisi kurulmuş olacaktır. Basit anlamda ödünç iş ilişkisi olarak ifade edilen bu çalışma biçiminde, işçi geçici olarak holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde çalıştırılması koşulu ile başka işveren yanında çalışması için gönderilmekte belirlenen sürenin sonunda asıl işveren yanına geri dönmekte ve iş görme borcunu yerine getirmeye devam etmektedir. Bu süre kanunda 6 ay olarak belirlenmiş ancak iki defa yenilenebileceği, yenileme süreleriyle birlikte toplamda 18 ay süreyle kurulabilecektir. Her yenileme döneminde işçinin onayının alınması gerekmektedir.

Basit anlamda ödünç iş ilişkisinin ortaya çıkmasında bazı nedenler olabilmektedir. Bu şekilde ödünç verene ait işyerinde ekonomik krizin yol açtığı personel çıkarma veya ekonomik kriz olmaksızın üretim kapasitesinde bir azalma meydana gelebilmektedir. Bu anlamda ödünç veren taraf işçisi ile yollarını ayırmak yerine başka bir işveren yanına çalışması için göndermektedir. Hem işçi işini kaybetmemiş olacak hem de işveren işçiye yapacağı ödemeyi kendi cebinden değil bir üçüncü kişiden sağlayacaktır. Holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı işyerlerinde ise yeni kurulmuş olan işletmeye kuruluş aşamasında veya işletmenin faaliyeti anında meydana gelen güçlükleri gidermek amacıyla yetişmiş olan işçisini göndermesi söz konusu olabilmektedir (Akyiğit, 1995: 40-41).

ÖİB aracılığıyla ödünç iş ilişkisinde amaç işçilerin başka bir işverene genelde kısa bir süre için ödünç verilmek üzere ÖİB tarafından iş sözleşmesiyle işe alınmasıdır. ÖİB bu faaliyetin genelde kar amacına yönelik yaptığından yürüttüğü bu faaliyet için ödünç alan işverenden bir hizmet bedeli alır. Bu anlamda ÖİB ile ödünç alan işveren arasında ödünç işçi

sağlama sözleşmesi kurulmakta ve bu sözleşmede tarafların hak ve yükümlülükleri belirtilmektedir. İşçinin ücretini asıl işveren konumunda bulunan ÖİB ödemekle yükümlü olup, işe yönelik olarak işçiye talimat verme yetkisi ödünç alan işverene geçmektedir. Basit ödünç iş ilişkisinden farklı olarak ÖİB aracılığıyla ödünç iş ilişkisinde işçi belirlenen sürenin sonunda ÖİB yanına dönmekte ancak sonra ki ödünç süresine kadar boşta beklemektedir. Çünkü ÖİB'in işçisini çalıştırabileceği üretim yapan bir işyeri mevcut değildir.

Üçlü iş ilişkisi olarak tanımlanan bu esnek çalışma biçimi son 25 yıllık süreçte Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Japonya ve AB ülkelerinde uygulanmaktadır. En fazla uygulama alanı bulan ülke ABD'dir. Özel İstihdam Büroları Avrupa Konfederasyonu (Eurociett) verilerine göre, 2011 yılı içinde 46 milyon kişi ÖİB aracılığı ile ödünç iş ilişkisi kapsamında çalışmıştır. ABD 12,9 milyon işçi sayısı ile en fazla, 12,3 milyon ile Brezilya, 14,6 milyon ile AB ülkeleri ve Japonya 2,6 milyon işçi sayısı ile izlemiştir (ÇSGB, 2013: 14). İşçi sayısının bu kadar yüksek oranda olduğu ödünç iş ilişkisinde, bu çalışma biçiminin tam süreli çalışmanın yerini alacağı düşüncesini ve bu konuda ki kaygıları haklı çıkarmaktadır.

ÖİB' ler işe yerleştirme faaliyetleri yanında ödünç iş ilişkisi kurmaya başlaması ile bu çalışma biçimi zamanla ülke mevzuatlarında yer alarak kurumsal bir yapıya dönüşmüştür. Ülkemizde ödünç iş ilişkisi yasal çerçeveden yoksun olarak uygulanmış ve kanun gerekçesinde bu durum açıkça dile getirilmiştir. İşe aracılık faaliyetinde bulunan bazı firmaların işe aracılık faaliyetinden ziyade işverenlerin hizmetine verilmek üzere işçi istihdam etmeleri şeklinde görülmüştür (Kutlu, 2010: 43). Bu faaliyetin kanunun kabul edildiği tarih olan 06.05.2016 ya kadar sürdüğü de açıktır. Bu şekilde işçilerin haklarının suiistimal edildiği, var olan bu fiili durumun yasallaştırılması gerektiği önem arz etmiş ve bu esnek çalışma biçiminin ülkemizde yasalaşması yönünde bazı çalışmalar yapılmıştır.

İlk olarak 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı iş kanunu yasa tasarısının 93. Maddesinde bu şekilde bir hükme yer verilmesine rağmen yasalaşamamıştır. Bundan 6 yıl sora 26.06.2009 tarihli 5920 sayılı “ İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile İş Kanununa mesleki anlamda geçici (ödünç) iş ilişkisi başlıklı m.7/A hükmü eklenmek istenmişse de özellikle işçi sendikası tarafından gelen tepkiler nedeniyle dönemin Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmiştir. (Kabakçı, 2011: 76-77). Daha sonra 18.01.2010 tarihinde de “Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” nın 8. maddesinde meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisine dair düzenlemeler yapılmak istenmiş fakat tasarı yasalaşmadan hükümet tarafından geri çekilmiştir (Civan, 2017: 103).

Ancak işçi kesimin gösterdiği tepkilere rağmen 06.05.2016 yılında kabul edilen 6715 sayılı “İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” un 1. maddesiyle 4857 sayılı İş Kanunu’nun gerçek anlamda ödünç iş ilişkisini düzenleyen 7. maddesi değiştirilmiş ve meslek edinilmiş/ ÖİB aracılığıyla ödünç iş ilişkisi yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur. Ayrıca ÖİB’ lerin açılmalarını faaliyet alanlarını ve denetimlerini düzenleyen Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği (ÖİBY) 11. Ekim 2017 tarih ve 29854 sayılı Resmi Gazete de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu ve ÖİBY ile ÖİB aracılığıyla yapılacak olan ödünç iş ilişkisi düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre ÖİB aracılığıyla ödünç iş ilişkisi Tablo 1’de gösterildiği gibi kanunda belirtilen hallerde ve sürelerle kurulabilmektedir.

Tablo 1. ÖİB Aracılığıyla Ödünç İş İlişkisi Kurulabilecek Haller, Süreler ve İşçi Sayıları

ÖİB aracılığıyla ödünç iş ilişkisi kurulabilecek haller	ÖİB aracılığıyla iş ilişkisinde süre sınırı	ÖİB aracılığıyla ödünç iş ilişkisinde ödünç işçi sayı sınırı
1. Analık ve ebeveyn izinleri, işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde	İzin askerlik ve askı halleri boyunca	İşçi sayı sınırı olmaksızın
2. Mevsimlik tarım işlerinde	Süre sınırı aranmaksızın	İşçi sayı sınırı olmaksızın
3. Ev hizmetlerinde	Süre sınırı aranmaksızın	İşçi sayı sınırı olmaksızın
4. İşletenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde	Dört aylık süreyle kurulabilir. İki defa uzatılabilir.	İşçi sayı sınırı olmaksızın
5. İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde	Dört aylık süreyle kurulabilir. İki defa uzatılabilir.	İşçi sayı sınırı olmaksızın
6. İşletmenin ortalama mal ve hizmet kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasına gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde	Dört aylık süreyle kurulabilir. İki defa uzatılabilir.	Ödünç alan yanında çalışan mevcut işçi sayısının 1//4 kadar
7. Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde	Dört aylık süreyle kurulabilir. Uzatma mevcut değildir.	İşçi sayı sınırı olmaksızın

Kaynak: 4857 Sayılı İş Kanunu 7. maddesi uyarınca tarafımızca oluşturulmuştur.

Ödünç işçi çalıştıran işveren yukarda belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden ödünç işçi çalıştıramayacaktır. Bu sınırlama sadece ödünç iş ilişkisi kurulan durumla sınırlı olup, işyerinde ortaya çıkabilecek olan ve kanunun aradığı şartlarda nedeniyle aynı işçileri ödünç iş sözleşmesi ile yeniden çalıştırabilecektir.

4857 sayılı İş Kanununda ÖİB aracılığı ile ödünç iş ilişkisi kurulamayacak olan hallerde belirtilmiştir. Buna göre;

Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde, grev ve lokavt uygulaması sırasında ödünç işçi çalıştırılmaz yasaktır.

Ödünç işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmedikçe ödünç iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

ÖİB aracılığı ile ödünç iş ilişkisi kapsamında çalıştırılacak olan işçi sayısı, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin ödünç iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde ödünç iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte bir kadardır. Ancak on ve daha az işçi çalıştıran işçi çalıştıran işyerlerinde beş kişiye kadar ödünç iş ilişkisi kurulabilmektedir. Diğer hallerde bir sınırlama aranmamaktadır.

Ülkemizde on ve altında işçi çalıştıran işletme sayısının yaklaşık 1,5 milyon olması nedeniyle toplam işyerlerinin %85'nde ÖİB aracılığı ile ödünç işçi çalıştırılması mümkün hale gelmektedir (Erol ve Özdemir, 2016: 1106).

Ödünç iş ilişkisi kapsamında çalışan ödünç işçi, üç aylık süre içerisinde işe çağrılmazsa iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Ödünç işçinin uzun süre ücretten yoksun olarak ÖİB'e bağlı kalması önlenmiş olmakla birlikte işçilerin boşta kaldıkları süre boyunca ücret gelirlerinin olmaması nedeniyle hem sosyal güvenlik primler ödenmeyecek hem de bu süre boyunca işçi ücret gelirinden yoksun olarak hayatını idame etmeye çalışacaktır. Daha öncesinde düzenlenen ve veto edilen 5920 sayılı kanunda ödünç işçilerin boşta kaldıkları dönemlerde ÖİB tarafından işçilere asgari ücretten az olmamak üzere sözleşmede belirtilen ücretinin yarısını ödemek zorunda olduğu düzenlenmişti. 6715 sayılı kanunla getirilen düzenlemede böylesi bir madde hükmüne yer verilmemiş olması ödünç işçilerin çalışmaya hazır halde bekledikleri halde ücret güvencesinin olmaması önemli bir eksikliktir. Nitekim iş kanununda çalışmaya hazır halde bekleyen işçilerin boşta geçirdikleri süreler normal çalışma süresinden sayılacağından (İş K. Mad. 66) dolayı ücretlerinin tam olarak ödeneceği açıktır. Ödünç işçilerinde boşta kaldıkları sürelerde ücretlerinin ödenmesi yönünde bir düzenlemenin yapılması gerekli görülmektedir.

Dünyada yaklaşık 260 bine yakın ÖİB bulunmaktadır. Türkiye genelinde ise 03.01. 2018 tarihi verilerine göre 441 ÖİB bulunmaktadır. 6715 sayılı kanunun yasalaşmasından 01.01. 2018 tarihine kadar geçen sürede toplam 9 tane ödünç iş ilişkisi kurmaya yetkili ÖİB kurulmuş olup, bu büroların çoğunluğu İstanbul ilinde faaliyet göstermektedir.

Tablo 2: Ödünç İş İlişkisi Kurmaya Yetkili ÖİB' in İllere Göre Dağılımı 2018

İLLER	SAYISI
İstanbul	5
Tekirdağ	2
Manisa	1
İzmir	1
TOPLAM	9

Kaynak: İş-Kur

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/acikkapaliburolistesi.aspx>

ÖİB aracılığı ile ödünç iş ilişkisi kurmaya yetkili büro sayısının sayıca azlığı dikkat çekicidir. ÖİB aracılığı ile ödünç iş ilişkisi kurumunun önümüzde ki yıllarda yaygınlık kazanabilecek olması gibi bir durum karşısında, bazı işletmeler farklı isimler altında kayıt dışı olarak bu hukuki kurumu uygulamaya başlayabileceklerdir. Kayıt dışı olarak faaliyette bulunabilecek olan bu işletmeler aracılığıyla yapılacak olan ödünç iş ilişkisinde işçilerin haklarının koruması adına denetlemelerin etkin olarak yapılması ve cezaların caydırıcı nitelikte olması önem arz etmektedir. Nitekim bilindiği üzere taşeron firmalar kısa zaman öncesine kadar sadece mal veya hizmet üreten işletmeler olarak faaliyette bulunurken, son zamanlar artan bir biçimde işletmelere işçi sağladıkları görülmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011: 23). Genel olarak tedarik edilen bu işçiler işletmenin bünyesinde mevcut olmayan vasıf düzeyi yüksek işçilerdir.

ÖİB aracılığı ile ödünç iş ilişkisi kurumunun önümüzde ki yıllarda yaygınlık kazanabileceğini yukarıda ifade etmiş olmakla birlikte, Türkiye’de ki çalışma biçiminin genel olarak daimi iş ilişkisi şeklinde olduğundan istihdam içindeki payının görece az olacağı şeklindedir. Yapılan görüşmede de ÖİB temsilcisi G1 ödünç iş ilişkisi ve geçici çalışma hakkında yeterli bilginin olmadığı ve Türkiye’de çalışma biçiminin daimi iş ilişkisine dayandığı şeklinde bir görüş bildirmiş olup düşüncemizi desteklemektedir.

Yapılan bir araştırmada ÖİB’ler hakkında tam bilgiye sahip olduğunu belirten katılımcıların, ÖİB’ler hakkında orta düzeyde bilgiye sahip olan katılımcılara göre ödünç iş

ilişkisi ve ÖİB'lere karşı tutumlarının daha olumsuz olduğu, ayrıca çalışmada konuyla ilgili tam bilgiye sahip olduğunu ifade eden katılımcıların ödünç iş ilişkisinin işçinin haklarında daha fazla kayba neden olduğunu düşünmektedirler (Demir ve Özgün, 2015: 144).

D. Çalışmanın Yöntemi, Katılımcılar, Verilerin Toplanması ve Bulguları

1. Yöntem

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu maksatla verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile araştırmaya katılanlardan özel istihdam büroları aracılığıyla ödünç iş ilişkisinin işçiler üzerinde olan ve olması muhtemel etkileri üzerine dair veriler toplanmıştır.

2. Katılımcılar

Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel istihdam büro temsilcileri ile ÖİB aracılığıyla ödünç iş ilişkisi kapsamında çalışan ve bir ajansa bağlı olarak geçici sürelerle farklı işletmelere gönderilen çalışanlar özelinde gerçekleştirilmiştir. Toplamda 2 büro temsilcisi ile görüşme yapılmış olup isimleri verilmemek üzere **G₁** ve devamı şeklinde sıralamıştır. Araştırma kapsamında görüşme yapılan çalışan sayısı 7 olup sırasıyla **Ç₁** devamı şeklinde sıralamıştır ancak çalışanların sorular üzerine genellikle aynı cevap vermeleri üzerine ortak düşünceler tek bir düşünce olarak aktarılmıştır.

3. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yapılandırılmış görüşme tekniklerine göre daha esnek olduğundan görüşme sırasında, önceden sorulması planlanan görüşme soruları haricinde, isteğe bağlı olarak veya görüşmenin akışına göre soru sorma kolaylığı sağlamaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme, araştırmacıya hem önceden hazırladığı sorular ile daha sistematik bir görüşme yapabilme kolaylığı sağlaması hem de görüşmenin seyrine göre konuyla ilgili farklı sorular sorulabilmesi açısından kolaylıklar sunmasıdır. Bu anlamda bilim ve eğitim çalışmalarında kullanılan bir yöntemdir¹. Araştırma da ayrıca Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hazırlanan işgücü istatistiklerine ait veriler ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından hazırlanan özel istihdam bürolarına ait veriler kullanılmıştır. Araştırmaya katılanlar ile araştırma sorularına yönelik 30 ile 45'er dakikalık görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler esnasında toplanan veriler görüşme formlarına not edilerek kayıt altına alınmıştır. Katılımcılara özel istihdam büroları aracılığıyla ödünç iş ilişkisinin işsizliğe ne gibi etkileri olabileceği, çalışan hakları üzerinde ödünç alan yanında daimi olarak çalışanlar arasında her

¹ Yarı yapılandırılmış görüşme ve daha fazla bilgi için bk.
<http://oguzcetin.gen.tr/nitel-bir-arastirma-teknigi-gorusme.html>

hangi bir ayırımın söz konusu olup olmayacağı sorulmuştur. Toplanan araştırma sonuçları, mevcut ekonomik yapıdaki durum ile karşılaştırılarak araştırmaya son verilmiştir

4. Bulgular

Araştırmadan elde edilen bulgular, ÖİB'lerin işsizliği ve kayıt dışılığı azaltmadaki rolü, ücret, sosyal haklar, iş ve istihdam güvencesi üzerine etkileri ve geçici işçilikten daimi işçiliğe geçiş başlıkları altında değerlendirilmiştir.

4.1. ÖİB'lerin İşsizliği ve Kayıt Dışılığı Azaltmadaki Rolü

ÖİB ve istihdam hizmetlerinin amacı iş yaratmaktan ziyade işsizlerle boş işleri birbiri ile kısa sürede buluşturmadır (Ekin, 2001: 21). Yeterince istihdam yaratılamayan bir ekonomide ÖİB işsizliği azaltmaktan ziyade ortaya çıkabilecek olan ani işçi taleplerine hızlı bir şekilde çözüm sunabilecektir. Nitekim ülkemizde son yıllarda ekonominin önemli bir büyüme performansı göstermesine karşın, bu ekonomik büyümenin yeterince istihdam yaratmaktan uzak kaldığı görülmektedir. Bu durum Türkiye'nin istihdam yaratmayan bir ekonomik büyümeyle karşı karşıya kaldığını göstermektedir (Hekimler, 188).

ÖİB aracılığıyla ödünç iş ilişkisinin işsizlik üzerinde etkisinin ne olacağının sorulması üzerine, ÖİB temsilcisi G₂ ile yapılan görüşmede, işsizlik üzerinde ki etkisinin kısa dönemde beklenen etkiyi yapamayacağı ancak uzun dönemde 1 veya 2 puanlık bir azalış sağlayacağı ifade edilmiştir. Geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanlara ait demografik yapılarına ait yeteri kadar verinin mevcut olmaması nedeniyle istatistikî bir gruplandırmanın yapılmadığı ayrıca ifade etmiştir. Hangi sektörden geçici (ödünç) işçi talep edileceğinin sorulması üzerine öngörü olarak, üretim sektöründe mavi yakalı çalışanların olacağı ve bazı perakende sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin olacağı özellikle reklam, bayram dönemlerine denk gelen tanıtım işleri şeklindedir.

Benzer açıklamayı tesadüfî olarak görüşme yaptığımız eğitim alanında faaliyet gösteren bir firma temsilcisi olan B de ifade etmiştir. Yapılan görüşmede ÖİB aracılığı ile öğretmen, muhasebeci almayı tercih etmediklerini sadece asıl işin dışında kalan afiş ve el ilanı dağıtmada ödünç işçi istihdam edilebileceklerini ifade etmiştir. Eğitim kurumunu mesleki saygınlık, öğrenci öğretmen ilişkisinin güçlü bir bağ kurulmasını gerektirdiği ve geçici olarak istihdam edilen ödünç işçinin çalışmasının geçici süreli olması nedeniyle verimlilik, iş ve iş yerine aidiyet sorunu yaşaması şeklinde olumsuz bir durumu oraya çıkabileceği şeklinde görüşleri de bulunmaktadır.

Kayıt dışı çalışma Türkiye'nin işsizlik sorunundan sonra belki de en acı tablosu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kayıt dışı çalışanların, her hangi bir işi olmasına ve fiili anlamda bir işi veya çalışma eylemini yerine getirmesine rağmen, devlet tarafından sosyal güvenlik anlamında bir güvencesi olmadığı gibi çalıştığı işyerinde de her hangi bir güvencesi yoktur. Her hangi bir işi, normal iş sözleşmesi ile çalışan işçilerle birlikte bazen aynı yerde çalışarak yapmalarına karşın bu kesim çalışma şartları bakımından en ağır yükü çeken kesim olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'nin Eylül 2017 işgücü istatistiklerine göre kayıt dışı çalışanların oranı %34,08 olarak gerçekleşmiştir. ÖİB aracılığıyla ödünç iş ilişkisinin kayıt dışılığı önlemesi konusunda kanaatimizce olumlu bir etkisi olmayacağı yönündedir. Mevcut işsizlik oranı ve bu kadar yüksek oranda gerçekleşen bir kayıt dışılığı devletin kendisi denetleyerek kontrol altına alma yoluna gitmeyerek, ÖİB'lerin bu konuda etkin olacağını düşünüyor olması bizi bu düşünceye yöneltmektedir.

4.2. Ücret, Sosyal Haklar, İş ve İstihdam Güvencesi Üzerine

ÖİB aracılığıyla ödünç iş ilişkisinin belki de en sorunlu konusu ücret konusudur. Ücret, emeğin getirisi olarak işçi ve bakmakla yükümlü olduğu ailesi açısından hayati öneme sahiptir. Bu anlamda 2008/104/EC sayılı direktifinde AB, ödünç işçilerin ücretlerini temel çalışma şartı olarak kabul etmiş ve eşitlik ilkesi gereği emsal işçi ile aynı olması gerektiğini belirtmiştir (mad.3/1-f). Ancak 6715 sayılı kanunun gerekçesinde açık olarak çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışmaları ve genel tatiller gibi çalışma koşulları bakımında ödünç alan işveren yanında ki emsal işçi ile eşit olacağı belirtilmiş olup, asıl üzerinde durulması gereken ücret konusu ile ilgili olarak bir açıklama yapılmamıştır. Kanunun genel gerekçesinde söz konusu çalışma biçiminin 208/104/EC sayılı AB direktifiyle uyumlu olması hedeflendiğinden, ücret bakımından eşit işlem ilkesi uyarınca ödünç alan işveren yanında ki emsal işçiyle aynı ücreti alacak olması gerekecektir.

Açıklamadan yola çıkarak 2008/104/EC sayılı Avrupa Komisyon Direktifinin temel ilkesi anlamında güvenceli esnekliğin bir koşulu olarak eşit muamele ilkesi ile uyumlu olacağı yönündedir. Direktifin 5. maddesinde düzenlenen eşit muamele ilkesine göre ÖİB aracılığı ile ödünç olarak çalışan işçinin ödünç işverenin işletmesinde aynı iş için sürekli istihdam edilmek üzere işe alınmasında uygulanacak olan temel çalışma koşulları ne ise o olacaktır şeklindedir. Kanımızca çalışma şartları aynı şekilde sağlanacaktır ancak ücret konusunda kanunun bir tanımlama yapmaması eşit ücretin uygulanmasının zor olacağı yönündedir.

Nitekim Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarına göre ülkemizde özel sektörde istihdam edilen çalışanların yarıya yakınının asgari ücret aldığı görülmektedir (Kaya, 2016:

423). Ücretlerin asgari ücret düzeyinde olduğu bir ekonomide, ödünç iş ilişkisi ile çalışanların her ne kadar aynı işi yapan emsal işçilerle aynı ücreti alacağı öngörülse de, asgari ücret düzeyinde veya asgari ücretten dahi az bir ücret alacağı açıktır. İşletmelerin maliyetlerini düşürmek için asgari ücretli doktor², avukat vb. çalışanlarının olduğu düşünülünce, ücretlerin yüksek veya eşit olma durumu ortadan kalkmaktadır. Yapılan bir araştırmada işsizliğin milyonlarla ifade edildiği bir ülkede bu büroların emek sömürsüne yol açacağı, ücretleri düşüreceği ve buna bağlı olarak işsiz insanlar üzerinden para kazanılacağı ifade edilmiştir (Cam, 2017: 132). Konuyla ilgili olarak İngiltere’de 2002 yılında yapılan bir araştırmaya göre ödünç iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin haftalık ortalama ücretlerinin aynı işi yapan kadrolu işçilerin haftalık ücretinin %68’ine karşılık geldiği görülmüştür (Erol ve Özdemir, 2016: 1098).

Ücret konusuyla ilgili ÖİB temsilcisi G₁ ile yapılan görüşmede, iş ve ücret güvencesi konusunda işin zaten geçici süreli olduğu için daimi bir istihdam biçimi olmadığından iş güvencesi sunmadığı, ücret güvencesinde ise kanunda belirtilen şekliyle emsal işçi kavramının göz önünde tutulduğu, sözleşme ile belirtilen süreyle ilgili olarak ücretin ödendiği ancak belirlenen sürenin öncesinde iş akdinin fesih edilmesi halinde geri kalan ücretin ödeneceği yönündedir. Şöyle ki 4 ay sözleşme yapılan personelin iş akdi 3 ay sonra fesih edildi ise geri kalan 1 aylık ücretinin ödeneceği yönündedir.

Bu anlamda ödünç iş ilişkisi kapsamında çalışan Ç₁ ile yapılan görüşmede çalışma şartları asıl işveren konumunda olan ödünç işveren tarafından sağlanmakta ve ödünç alan işverenin çalışanları ile birlikte aynı şartlarda çalışmaktadırlar. Servis, yemek vb. sosyal olanaklardan aynı ölçüde yararlanmakta, ancak farklılık ücret ve iş güvencesi gibi işçiler için hayati öneme sahip olan bu konularda ortaya çıkmaktadır. Ücretler zamanında ödenmekle birlikte geçici işçilerin hem ücreti hem de yapmış olduğu fazla çalışma ücretlerinde daimi çalışanlara nazaran düşük olduğunu aktarmıştır.

Yapılan başka bir görüşmede ise Ç₂ işin haftada birkaç gün olması sebebiyle iş güvencesinin olmadığı ücretlerinin ise çalışılan günlere orantılı olarak hesaplanmasından dolayı ücretlerinin düşük olduğu, haftada birkaç gün çalışmayla yıllık izin hakkını nasıl elde edeceği, bunun yanında emeklilik için istenen prim gün sayısını doldurmanın neredeyse imkânsız olacağı şeklinde bir açıklamada bulunmaktadır. Bu durum yapılan başka bir araştırmada Ç₄ deneyimlerini şu şekilde ifade edilmiştir. “*Tam zamanlı çalışanların bile*

² Bkz:

http://www.yeniasir.com.tr/insankaynaklari/yazarlar/ahmet_veli_olgundeniz/2014/06/21/bir-doktor-asgari-ucretle-calisir-mi (Erişim tarihi: 01.01.2018)

<http://www.sabah.com.tr/ekonomi/2014/02/01/hileli-maasa-tazminat-hakki> (Erişim tarihi: 01.01.2018)

emekli olması zorken haftada 3 gün yatan prim ile emekli olunacağını hiç düşünmüyorum. Eşim tam zamanlı çalıştığı için onun emekliliğini beklemekten başka bir çaremiz yok. Zaten günlük çalışıp günlük kazandığımız için gelecek planımız neredeyse hiç yok” (Bakır, 2017: 30). Bu durum çalışanlarda gelecek korkusu ve geçim sıkıntısı gibi sorunların yaşanmasına neden olacaktır.

Bu anlamda sosyal güvenlik primlerinin düzenli yatmaması üzerine işçiler sosyal güvenlik haklarında yararlanma konusunda sorunlar yaşayacaklardır. Sosyal güvenlik primleri tam olarak ödenmeyen ödünç işçilerin emeklilik için gerekli olan prim gün sayısını doldurması daha fazla zaman alacaktır. Ayrıca sağlık hizmetlerinden yararlanmak için ödünç işçilerin Genel Sağlık Sigortası (GSS) primlerini ceplerinden ödemeleri gibi bir durum ortaya çıkabilecektir (Bakır, 2017: 135).

Diğer taraftan ödünç iş sözleşmesi ile çalışanların kısa süreli işlerde çalıştıkları için iş güvencelerinin olmadığı bilinmektedir. Özellikle ekonomik ve finansal krizlerde ilk işlerini kaybedenlerin ödünç iş sözleşmesi ile çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. ILO tarafından hazırlanan raporda 2008 Ekim sonrasında 4 ile 6 ay içerisinde 100.000-150.000 ÖİB aracılığı ile geçici (ödünç) olarak çalışanın işini kaybettiği belirtilmiştir. Benzer durum ABD, Japonya, İspanya ve Fransa’da da gözlemlenmiştir (ÇSGB, 2013: 34). Japon hükümeti tarafından yapılan açıklamada 2008 yılının ikinci yarısında işten çıkarılan ödünç işçi sayısının 85,000 olduğu belirtilmiştir. ABD’ de ise 2007 ile 2009 yılları arasında her ay 52,000 ödünç iş işten çıkarılmıştır (Erol ve Özdemir, 2016: 1098). Bu anlamda geçici iş ilişkisi biçiminde çalışan C ile yapılan görüşmede işçi çıkarmak gerektiğinde ilk sırada kendilerinin olduğu ve iş sözleşmelerinin fesih edildiği için iş güvencesi kavramının bir anlam ifade etmediğini belirtmiştir.

Belirtelim ki ödünç iş ilişkisi çalışma biçiminde çalışanların iş güvencesi yoktur. Ödünç alan işveren, her talimatına uymayan veya belli bir konuda hak arama çabası içine giren ödünç işçinin geri alınmasını ÖİB’den isteyebilecektir. ÖİB söz konusu işçisini geri çekerek yerine başka bir işçiyi gönderecektir, geri çekilen işçi ise kendisine başka bir iş bulunacağı ümidiyle bekleyecektir (Taşkent ve Kurt, 2013: 4). Ödünç alan işverenlerin, işsizlik oranlarının yüksek olduğu bir ekonomide hiçbir zaman ödünç işçi bulma sorunu yaşamayacağı ve bu anlamda işletmenin gereksinim duyduğu işçileri her zaman ödünç işçi sağlama sözleşmesi ile bulacağı aşîkârdır.

Ödünç iş ilişkisinde, daimi bir işte çalışmaktan ziyade değişik işyerlerinde çalışmak suretiyle istihdam güvencesi sağlanmaktadır. Kanun gerekçesinde “işin korunmasını ve aynı işte kalabilmeyi ifade eden iş güvencesi yerine tek bir işverene bağlı kalmadan çalışmanın

sürdürülmesini ifade eden ve aktif iş gücü politikaları ile desteklenen istihdam güvencesi önem kazanmaya başlamıştır” denilmektedir. Bu ifadeden yola çıkarak iş güvencesi kavramının bir anlam ifade etmeyeceği, bundan sonra ki süreçte istihdam güvencesi kavramının önem kazanacağı, ancak ödünç iş ilişkisi ile çalışanların ise bu duruma sıcak bakmadıkları, bir işveren bağlı olarak en azından emekli olana kadar iş güvencesiyle çalışmak istedikleri açıktır.

4.3. Geçici İşçilikten Daimi İşçiliğe

Ödünç iş ilişkisi kapsamında çalışanların özellikle Alman literatüründe ifade edilen yapışma etkisi sayesinde geçici alan işletme tarafından beğenilip memnun kalınması halinde daimi bir iş ilişkisinin kurulabildiği yönündedir (Hekimler, 2014: 57). Bu anlamda bazı personellerin geçici işveren yanında daimi olarak işe alındığı da olağan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özel İstihdam Büroları Uluslararası Konfederasyonu (CIETT) in yaptığı bir araştırmada işçilerin bu çalışma biçimine teşvik eden etkenlerden biride deneyim kazanarak işsizlikten kurtulmak, sürekli ve düzenli bir iş bulma umudunun olmasıdır (Öztürk, 2017: 213).

Kanun gerekçesinde “Ülkemizde genç işsizlik ve kadın işsizliğinin yoğun olması nedeniyle bu kesimlerin işgücüne katılım oranlarının yükselmesi bakımından özel istihdam büroları tarafından yürütülecek olan geçici iş ilişkisi ile iş gücü piyasasına dâhil olmaları, tecrübe kazanmaları ve bu yolla daimi iş bulmaları hedeflenmektedir” şeklinde ifade edilmiştir.

Bu anlamda üniversiteden yeni mezun olmuş Ç3 ile yapılan görüşmede ÖİB aracılığı ile çalışmayı sürekli ve yetkinliklerine uygun iş bulana kadar yapmayı tercih edebileceğini ifade etmiştir. İşsizliğin çok yüksek olduğu ülkemizde yetkinliklerine göre iş bulmanın çok zor olması sebebi ve bu anlamda iş piyasasına girmede zorlukların olduğu ve yapılan iş görüşmelerinde tecrübe istendiğini yeni mezun olan bir kişinin ancak bu şekilde hem tecrübe kazanacağını hem de daha sonrası için iş bulmanın kolay olabileceğini düşünmektedir.

SONUÇ

İşsizlik; ücret karşılığı bir işte çalışma olgusundan yoksunluk anlamına gelmekle birlikte, kişilere, topluma ve ülke ekonomilerine yüklediği maliyetler nedeniyle çözülmesi gereken sorunların başında gelmektedir. Hükümetlerin işsizlikle mücadele için pek çok aktif ve pasif emek piyasası politikalarını hayata geçirdiği görülmektedir. Ancak bu uygulamaların

başarılı olması öncelikle beşeri sermaye düzeyine ve emek piyasasını düzenlemeye yönelik politik uygulamalara bağlıdır. Ancak 1980’lerde uygulanmaya başlanan neoliberal iktisadi paradigma ile birlikte emek piyasası düzenlemelerinin işsizliği azaltmaktan ziyade farklı boyutlar kazanmasına neden olduğu görülmektedir. Özellikle esneklik çerçevesinde şekillenen emek piyasası, a-tipik çalışma modellerinin yaygınlaşmasına neden olmuştur.

Esneklik temelli çalışma biçimlerinin yaygınlık kazanmasına neden olan teknolojik ve ekonomik gelişmeler ve uygulanan neoliberal politikalar, esneklik kavramının tartışılması ve akabinde uygulanmasına neden olmuştur. Günümüzde esneklik ile güvence arasında dengenin sağlanması gerektiği bir gerçek olmakla birlikte, esneklik kavram yerine güvenceli esneklik kavramının kullanıldığı görülmektedir. Güvenceli esneklik kavramının bugün hala tartışılmaktadır. Güvence ile esneklik arasında ki denge çalışanların işgücüne katılımlarını arttırarak kariyer geliştirmesi ve sosyal dışlanmayı önleyecek olan gelir, iş, istihdam ve kombinasyon güvencesini sağlarken, firmalara da değişen şartlara uyum sağlama, verimlilik ve rekabet edebilme yeteneklerini güçlendirecek olan sayısal, ücret, fonksiyonel esnekliğine sahip olma güvencesi sağlaması anlamına gelmektedir.

Esnek çalışma biçimleri ile istihdam edilenlerin, iş güvencesi, ücret güvencesi ve çalışanın özel yaşamı ve sosyal aktiviteleriyle uyumu arasında ki dengenin en iyi şekilde kurularak, ekonomik taraf olan işveren ile sosyal taraf olan işçi arasında ki dengenin en uygun seviyede sağlanması gerekmektedir.

İşsizlik sorununa çözüm olarak uygulanan işe yerleştirme faaliyetleri devlet tekelinde emek arz ve talebini düzenleyen bir aracı olarak uygulanma alanı bulmuş ve genel itibariyle kamu gereksinimlerini düşünmüş ve kamunun iş gücü piyasasını büyük ölçüde tek başına düzenlemiştir. İş ile işçiyi buluşturmak suretiyle işsizliğe çözüm olarak uygulanan kamu işe yerleştirme faaliyetleri işsizliğin çözümünde istenilen başarıyı tam olarak yerine getirmediği nedeniyle eleştirilmişti ve kamu iş aracılığında yaşanan sorunlar ÖİB gelişmesi sonucunu yaratmıştır. ÖİB’ in işe aracılık faaliyetlerinin yanında, ÖİB aracılığı ile ödünç iş ilişkisi kurmaya yönelik yeni bir alternatif olmasında, uluslararası örgütler (Özellikle ILO’ nun 181 sayılı sözleşmesinin kabulünden sonra ÖİB aracılığı ile işe yerleştirme ve ödünç iş ilişkisi kurma ile ilgili yasal yenileme faaliyetleri hız kazanmaya başlamıştır.), iş dünyası ve politika yapıcılar etkili olmuştur.

Türkiye’de danışmanlık ve insan kaynakları gibi farklı isimleri altında faaliyet gösteren ÖİB’ler, 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ve paralelinde hazırlanan 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu (İŞ-Kur) kanunu ile yasal statüye kavuşmuş ancak ödünç iş ilişkisi kurmaya yönelik faaliyetlerine, işçi kesiminden gelen yoğun baskılar

nedeniyle izin verilmemiştir. Ancak işçi tarafının ısrarlarına rağmen 2016 yılında kanun edilen 6715 sayılı kanun ile ÖİB ile ödünç iş ilişkisi düzenlenerek çalışma hayatına girmiştir.

ÖİB ile ödünç iş ilişkisi, çalışanlara güvencesiz bir çalışma ortamı sunması, iş değiştirme hızının artmasına bağlı olarak kıdeme bağlı hak edişlerin ortadan kaybolarak iş kanunundan doğan tazminat ve yıllık izinlerinin kullanılmasını engellemesi ve daim çalışanlara kıyasla sendikal haklardan aynı ölçüde yararlanmanın söz konusu olmaması gibi nedenlerle eleştirilmektedir (Erol ve Özdemir, 2016: 1108).

Ödünç iş ilişkisi gibi esnek çalışma biçimleri, işsizliğin milyonlarla ifade edildiği bir ekonomik ortamda iş hukukunun kazanımlarından olan tazminat hakkı, iş güvencesi hakkı, yıllık izin hakkı, sendikal haklardan yararlanma ve işverenin eşit işlem borcu gibi işçi lehine olan haklardan uzaklaştırarak, işçilerin daha kötü şartlarda ve daha düşük ücretlerde çalışmasına neden olabilecektir.

Bundan dolayı devletin, sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak vatandaşlarına insana yakışır iş olanaklarının arttırarak, güvenceli bir çalışma ortamını sağlanması gerekir. İş ve işçi bulma faaliyetlerinin devlet eliyle gerçekleştirilmesi gerekmekte olup, başta İş-Kur'un idari yapısının güçlendirilerek, iş ve işçi bulmada ki faaliyetlerinde daha etkin rol alması sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

AKDEMİR, K. Alper, “Uluslararası Çalışma Normları Açısından Özel İstihdam Bürolarının Değerlendirilmesi”, *İstihdamda 3i Dergisi İŞKUR*, S. 13, Nisan-Mayıs-Haziran, 2014

AKYİĞİT, Ercan. *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1995

BAKIR, Onur. “Türkiye’de Kiralık İşçilik ve Özel İstihdam Büroları”, *Özel İstihdam Büroları ve Zorunlu Bireysel Emeklilik*, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2017

BAKIR, Onur. “Türkiye’de Kiralık İşçilik ve Özel İstihdam Büroları”, *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, Cilt. 8, Sayı. 11, Haziran-2017

CAM, Erdem. “Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları Ve Çeşitleri”, *Çimento İşveren*, Ocak, 2008

CİVAN, Orhan Ersun. “Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi İle İlgili Güncel Gelişmeler”, *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar* (Editörler. Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey, Araş. Gör. Seda Ergüneş Emrağ), Beta Yayınları, İstanbul, 2017

ÇSGB. “Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi” *Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu*. Ankara, 2013

DEMİR, Fevzi ve GERŞİL, “Gülşen. Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.16, 2008

DEMİR, Rıza ve ÖZGÜN, O. Hasan. “Geçici İş İlişkisine ve Geçici İstihdam Bürolarına İlişkin Çalışanların Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Dergisi*, C.16, S.2, Aralık, 2015

EKİN, Nusret. *Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*, İstanbul Ticaret Odası, 2001

EROL, Hatice ve ÖZDEMİR, Abdullah. “Türkiye de özel istihdam büroları ve geçici iş ilişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C: 30, S: 5, 2016

FIRAT, Zerrin Yöney. “İş ve İşçi Bulma Kurumundan İŞKUR’a İşe Yerleştirme Hizmetleri”, *İŞGÜÇ- Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, Sıra: 3 No: 160, 2003

GÜNDOĞAN, Naci. “İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Örneği”, *Çimento İşveren*, 2007

HATMAN, Ülkü. “Esneklik Kavramı Neyi İfade Ediyor.” *Metalürji Dergisi*, S. 131, 2003. https://www.metalurji.org.tr/dergi/dergi131/d131_3537.pdf (Erişim: 20.06.2017)

HEKİMLER, Alpay. “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Kurulması ve İstihdama Etkisi Üzerine Düşünceler” *Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi, İş-Kur İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 13, Nisan-Mayıs-Haziran, 2014

HEKİMLER, Alpay. “Türkiye’de ve Almanya’da İşgücü Piyasası Politikaları” <http://www.konrad.org.tr/Wirtschaft%202007%20dt/12Hekimler.pdf>, (Erişim: 17.09.2017), sf. 185-208

KAYA, Ahmet. “Türkiye’de İşsizlik ve Özel İstihdam Büroları”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 35, 2016

KUTLU, Denizcan. “Geçici Çalışmanın Süreklileşmesi ve Güvencesizleşme: Özel İstihdam Bürolarının Değişen Rolü”, *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ocak-Şubat- Mart, 2010

KUZGUN, İnci Kayhan. “Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri”, *Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD)*, 2012

ÖZTÜRK, Berna. “Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Kurulan Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde Tarafların İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri”, *İş Hukukunda Yeni*

Yaklaşımlar (Editörler. Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey, Araş. Gör. Seda Ergüneş Emrağ), Beta Yayınları, İstanbul, 2017

PARLAK, Zeki ve ÖZDEMİR, Süleyman. “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 60, 2011

PİNHAS, M. Murat. “*Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliğinde Esnek Çalışma*”, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2007

SÜZEK, Sarper. *İş Hukuku*, Yenilenmiş 9. Baskı, Beta Yayıncılık İstanbul, 2013

TAŞKENT, Savaş ve KURT, Dilek. “Mesleki Anlama Ödünç İş İlişkisi”, *Kamu-İş*, C.12, S. 1, 2013

UŞEN, Şelale. “2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*; Sayı: 26, 2010

YIDIZ, Gaye, Burcu. “Güvenceli esneklik ve 4857 sayılı iş kanunu”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’ e Armağan*, C.1, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011