



T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

TÜRKİYE’DE ÜCRETLİ ÇALIŞANLARIN GEÇİCİ İŞTE
ÇALIŞMA TERCİHİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selçuk Kaan DİZELCİ

Danışman: Doç. Dr. İsmail ŞENTÜRK

TOKAT-2022

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. İsmail ŞENTÜRK danışmanlığında hazırlamış olduğum “Türkiye’de Ücretli Çalışanların Geçici İşte Çalışma Tercihi” adlı Yüksek Lisans tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

11/05/2022

Selçuk Kaan DİZELCİ

TEŞEKKÜR

Bu çalışmayı yaparken bana ışık tutan, yol gösteren, ilgisini hiçbir zaman esirgemeyen, elindeki tüm imkânları kullanmama cömertçe izin veren, akademik disiplin ve etiğini örnek aldığım değerli hocam Doç. Dr. İsmail ŞENTÜRK'e sonsuz teşekkür ederim.

Yüksek Lisans eğitimime başlamamda motivasyon kaynağım olan, kayıt zamanından başlayarak son güne kadar ilgi ve desteğini üzerimden çekmeyen inancımı ve güvenimi hep diri tutan, ilgi ve yardımlarıyla her an yanımda olan değerli hocam Doç. Dr. Türker ŞİMŞEK'e sonsuz teşekkür ederim.

Beni okutan, eğiten ve topluma yararlı bir insan olmam için hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan, hayır dualarını üzerimden eksik etmeyen kutsal insanlara; sevgili babama ve annene minnet ve saygıyla teşekkür ederim.

Yoğun çalışmalarım sırasında bana sabır gösteren çocuklarım İpek ve Ömer'e; sevgisini ve desteğini hiçbir zaman eksik etmeyensevgili hayat arkadaşım Sema'ya sonsuz teşekkür ederim.

Selçuk Kaan DİZELCİ

Mayıs-2022

Türkiye’de Ücretli Çalışanların Geçici İşte Çalışma Tercihi

Selçuk Kaan DİZELCİ¹

Bu çalışmada, geçici istihdamın olumlu ve olumsuz yönleri açıklanarak firma ve işçilerin davranışları, toplumsal organizasyon ve üretim üzerindeki etkileri incelenmiş, yasal düzenlemelere bakarak yararı ve zararı üzerinde bir bakış açısı geliştirilmeye çalışılmıştır. Türkiye’de geçici istihdamın yapısal durumunu göstererek işgücü arzının davranışları ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışma, geçici istihdamın gelişimine ve gerek işgücü gerekse işverenlerin bu çalışma şeklini daha iyi ele alarak yararlı şekilde uygulanması açısından önemli görülmektedir.

Çalışma, genel olarak geçici istihdamın açıklayıcı bilgileri (ne olduğu, nasıl ortaya çıktığı, işçi ve işveren bakımından uygunluğu, hukuki dayanağı vb.) ve etkilerini açıklamakta, bununla birlikte Türkiye’deki işgücünün tercihlerini oraya koymaktadır. TÜİK’ in 2017 yılı hane halkı işgücü anketinden yararlanılmış, yaklaşık 379 bin ücretli çalışandan oluşan veriler analiz edilmiştir. Bulgulara göre Türkiye’de yaşayan geçici işçiler arasında cinsiyet farkının az olduğu görülmüştür. Gelişmiş bölgelerde çalışanların, az gelişmiş bölgelerde çalışanlara göre daha az geçici iş sözleşmesi yaptığı anlaşılmıştır. Eğitimsiz kişilerin eğitimlilerden, genç ve yaşlı bireylerin ise orta yaşlılardan daha fazla geçici iş sözleşmesi ile çalışmaya yatkın olduğu görülmüştür. Eğitime devam edenlerin eğitimini tamamlamış olanlardan, bekârların evlilerden daha fazla geçici iş sözleşmesi yapma eğilimlerinin olduğu belirlenmiştir.

İşverenlerin ve işçilerin geçici çalışma şeklini hangi şartlarda, hangi sektörlerde, hangi maliyetle, hangi ücret seviyesinde, hangi sosyal hak ve çalışma şartlarında kullanabileceği ortaya konmuştur.

Geçici çalışmanın ele alınan bir diğer yönü de, bu çalışma şeklinin sürekli çalışmaya göre üstün ve zayıf yönleri olmuştur. Her ekonomik durumda, her firmada, her işçide değişkenlik gösterebilecek olan bu etkiler göz önüne alındığında, geçici ve sürekli çalışma şeklinin göreceli olduğu ve birbirinden zayıf ya da üstün oluşunun genel bir tanıma sığmayacağı anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Geçici Çalışma, İşsizlik, Geçici İşçi, İş Sözleşmesi

¹ Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Bölümü, Türkiye
selcukdizelci@gmail.com

Temporary Work Preferences of Wage Earners in Turkey

Selçuk Kaan DİZELCI¹

In this study, by explaining the positive and negative aspects of temporary employment, the effects on the behavior of companies and workers, social organization and production were examined, and a perspective on the benefits and harms was tried to be developed by looking at the legal regulations. By showing the structural status of temporary employment in Turkey, the behavior of labor supply has been tried to be revealed. The study is considered important in terms of the development of temporary employment and the beneficial implementation of this working style by both the workforce and employers.

The study explains the descriptive information (what it is, how it occurs, its suitability for employers and workers, its legal basis, etc.) and effects of temporary employment in general, and also presents the preferences of the workforce in Turkey. The household labor force survey of TURKSTAT for 2017 was used, and the data consisting of approximately 379 thousand paid employees was analyzed. According to the findings, it was seen that the gender difference among temporary workers living in Turkey is low. It has been understood that those working in developed regions have fewer temporary employment contracts than those working in less developed regions. It has been observed that uneducated people are more likely to work with temporary employment contracts than educated people, and young and old people more than middle-aged people. It has been determined that those who have completed their education and those who have completed their education have a higher tendency to make temporary employment contracts than the married ones.

It has been revealed in which conditions, in which sectors, at which cost, at which wage level, under which social rights and working conditions, employers and workers can use the temporary working method.

Another aspect of temporary work that was addressed was the strengths and weaknesses of this mode of work compared to permanent work. Considering these effects, which may vary in every economic situation, in every company, and in every worker, it has been understood that temporary and permanent working styles are relative and that being weak or superior to each other does not fit into a general definition.

Keywords: Temporary Employment, Unemployment, Temporary Worker, Employment Contract

¹ Tokat Gaziosmanpaşa University, Social Science Institute, Department Of Economics, Turkey
selcukdizelci@gmail.com

İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET	iv
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR.....	x
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM: İSTİHDAMIN TARİHÇESİ	3
1.1.İSTİHDAMIN GELİŞİMİ	3
1.2. ÇALIŞMA TÜRLERİ.....	6
1.2.1. Tam Zamanlı Çalışma	7
1.2.2. Kısmi Zamanlı Çalışma	7
1.2.3. Geçici Çalışma.....	8
1.3. GEÇİCİ ÇALIŞMANIN ETKİLERİ	10
1.3.1. Geçici Çalışmanın Verimliliğe Etkisi.....	10
1.3.2. Geçici Çalışmanın Ücretler Üzerindeki Etkisi	12
1.3.3. Geçici Çalışmanın Makroekonomi Üzerindeki Etkisi.....	13
1.3.4. Geçici Çalışmanın Politik(Siyasi) Etkisi	15
1.3.5. Geçici Çalışmanın Sağlık Üzerinde Etkisi	18
1.4. İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISI VE GEÇİCİ ÇALIŞMA	20
1.4.1. Sendika ve Geçici Çalışma.....	20
1.4.2. Özel İstihdam Büroları Ve Geçici Çalışma	23
1.4.3 Kadın İşgücü Ve Geçici Çalışma	27
II. BÖLÜM: TÜRKİYE’ DE GEÇİCİ ÇALIŞMA	30
2.1. İŞGÜCÜ AÇISINDAN GEÇİCİ ÇALIŞMA.....	30
2.2. FİRMALAR AÇISINDAN GEÇİCİ ÇALIŞMA.....	31
2.3. DEVLET AÇISINDAN GEÇİCİ ÇALIŞMA	32
III. BÖLÜM: UYGULAMA.....	40
3.1. VERİ	40
3.1.1. Bağımsız Değişkenler.....	40
3.2. YÖNTEM.....	43

3.2.1. Heckman Örnek Seçimi.....	43
3.2.2. Probit Yöntemi	44
3.3. BULGULAR.....	47
3.3.1. Parametrik Olmayan Bulgular	47
3.3.2. Parametrik Bulgular.....	52
SONUÇ.....	58
KAYNAKÇA.....	60
EKLER.....	71
Ek 1. Heckman örnek seçimi sonuçları	71



TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1: Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de İşsizlik Oranları.....	31
Tablo 3.1: Tanımlayıcı İstatistikler.....	42
Tablo 3.2: Cinsiyete Göre İş Durumu.....	47
Tablo 3.3: Bölgelere Göre İş Durumu	48
Tablo 3.4: Yaş Gruplarına Göre İş Durumu	49
Tablo 3.5: Eğitime Göre İş Durumu	50
Tablo 3.6: Medeni Duruma Göre İş Durumu.....	51
Tablo 3.7: Eğitime Devam Durumuna Göre İş Durumu.....	51
Tablo 3.8: Probit Bulguları	55
Tablo 3.9: Marjinal Etkiler	57

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Tersine Döner Emek Arz Eğrisi	6
--	---



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
Ar-Ge	Araştırma ve Geliştirme
HİA	Hanehalkı İşgücü Anketi
Md	Madde
OME	Ortalama Marjinal Etki
Ort	Ortalama
Örn	Örnek
TR	Türkiye
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
Vb.	Ve benzer
Vd.	Ve diğerleri

GİRİŞ

Araştırmacılar geçici çalışmaya yönelik bakış açısının gün geçtikçe çeşitlendiğini ve bu çeşitlenmenin ücretli çalışanların kariyer yolculuklarında tutarlı bir etkisinin olduğunu belirtmektedir (DeFillippi ve Arthur, 1994). Bu eğilim, ücretli çalışanları hayat boyu tek bir işverene bağlı olmaktan kurtarmaktadır. Aynı zamanda ücretli çalışanların farklı iş yerlerinde ve farklı işlerde çalışmaları kişisel gelişim, piyasayı tanıma, çeşitli üretim yöntemlerini öğrenme, farklı şehir veya bölgelerde yaşama gibi tecrübe ve birikimlerini artırmaktadır. Bu da ücretli çalışan bireylerin özgüveni üzerinde olumlu bir fark oluşturarak gerek kişisel, gerekse mesleki gelişimini sağlamakta ve daha verimli bir görüntüye kavuşmasına olanak vermektedir. Geçici çalışmanın yaygınlaşmasının bu etkileri, işsizliğin olmadığı ya da az olduğu ekonomilerde etkili bir alternatif çözüm olarak ortaya çıkmaktadır (Forrier ve Sels, 2003).

Diğer taraftan, geçici çalışmanın sürekli çalışmanın istikrarına sahip olmadığı ve belirsizliğe neden olarak gelecek planlarının yapılması konusunda çalışanları ve işverenleri de uzun vadeli planlamalardan mahrum edebileceği de göz ardı edilmemelidir. Geçici çalışma ortamında her an iş değişikliği ve işçi değişikliği ihtimallerinin sürekli çalışmaya göre daha çok göz önünde olması, hem işyerlerini hem de işçileri karşılıklı sadakat ve güven ortamından uzaklaştırabilmektedir.

Araştırmacılar geçici çalışma hakkında yapılan çalışmaları birçok (sağlık, verimlilik, sosyal ve ekonomik) yönüyle incelemiş, farklı sonuçlar elde etmişlerdir. Sonuçlar ülke kültürleri ve ekonomik yapılara göre ekonomik, sosyal, hukuki ve makroekonomik açıdan birbirinden farklı sonuçlar vermiştir. Bu sonuçlar yorumlanarak çözüm arayışları geliştirilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada geçici istihdam çeşitli yönleriyle ele alınmış ve ülkemizde geçici istihdam hakkında ücretli çalışanların tercih sebepleri araştırılmıştır. Birinci bölümde istihdamın tarihçesi, istihdam türleri, geçici istihdamın çalışan ve firmalara yansıyan etkileri ele alınmıştır. Çeşitli ülkelerde yapılan çalışmalar incelenerek bir bakış açısı oluşturulmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde geçici istihdamın Türkiye’de nasıl uygulandığı, ücretli çalışanlara etkileri, işverenlere etkileri incelenerek ortaya konmaya

alışılmıştır. Aynı zamanda geçici çalışmanın yasal düzenlemelerine yer verilerek işçiyi ve işvereni güvence altına alan yönleri ile nasıl işlevsel hale getirilmeye çalışıldığı yorumlanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise TÜİK 2017 Hanehalkı İşgücü anketindeki sayısal verilere dayanarak Türkiye’de yaşayan ücretli çalışanların emek arzında bulunurken davranış ve tercihlerini etkileyen faktörlerin neler olduğu ortaya konmuş, özellikle geçici işlerde çalışma tercihlerini etkileyen faktör ve tercihlerin neler olduğu üzerinde durulmuştur.



I. BÖLÜM: İSTİHDAMIN TARİHÇESİ

1.1.İSTİHDAMIN GELİŞİMİ

İnsanoğlu, var oluşundan bu yana gereksinimlerini karşılamak amacıyla çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu gereksinimler, başta fizyolojik ihtiyaçlar olmak üzere sosyalleşme, ekonomik refahını artırma ve nihayetinde kültürel zenginleşmeyi amaçlayan bir görüntü çizmektedir. Ekonomik faaliyetlerdeki her ilerleme ve yaratılan her birim katma değer, bireyin ekonomik refahının yanı sıra, sosyo-kültürel zenginliğine de hizmet etmektedir.

Toplayıcılık ve avcılık ile başlayıp yerleşik düzene geçişten sonra tarım, hayvancılık ve zanaatkârlık ile gelişen; yerleşik hayatın bir getirisi olarak bir arada yaşamının getirdiği sosyal gelişme ve kaynaşmalarla devam edip genişleyen, nihayetinde iş bölümü ve uzmanlaşmaya dayalı bir sosyal kültür yapısına bürünen faaliyetler zamanla çeşitlenmiştir. Zamanla sadece kendi gereksinimlerini karşılamak için çalışan bireyler topluluğu, organize olarak bir vücudun organları gibi çeşitli ve farklı alanlarda, çoğu zaman başkalarının ihtiyaçlarını karşılayarak elde ettiği geliri, yine başkalarından satın aldığı mal ya da hizmetlere dönüştürmeye başlamışlardır. Böylece, tarımsal ürün üretenler giysi ihtiyaçlarını, giysi üretenler gıda ihtiyaçlarını, hizmet üretenler teçhizat ihtiyaçlarını birbirlerinden karşılayarak toplumsal uzmanlaşma ve dayanışma ile verimli ve düzenli bir ekonomik yapı oluşturma yoluna gitmişlerdir.

Bireyler, bu ekonomik faaliyetleri kendi nam ve hesabına yapabildiği gibi, belirli bir ücret karşılığında başkasının nam ve hesabına da gerçekleştirebilmektedir. Burada istihdam kavramı karşımıza çıkmaktadır. Genel anlamda istihdam; bireyin emek ve zamanını, belirli bir bedel karşılığında hizmet ya da üretim faaliyetinde bulunmak üzere kiralamasıdır. Bir başka tanıma göre, istihdam, çalışma gücü ve isteği olan kişilerin hizmetlerinden belirli bir bedel karşılığında yararlanılmasıdır (Aydın, 1993).

Toplulun tamamının başkasının nam ve hesabına çalışarak “istihdam edilen” grubunda olması mümkün değildir. Bireyin istihdama katılması için gerçek ya da tüzel kişilerin organize ettiği üretim/hizmet tesisleri, organizasyonları, kamu hizmetlerini gerçekleştiren kurumlar olmalıdır. Piyasa türü ne olursa olsun, organizasyon içerisinde istihdamdan bahsedebilmek için, karşısında bir de işveren tarafı olmalıdır. İşveren kimi

zaman sermayedar, kimi zaman devlet, kimi zaman ise kar amacı gütmeyen kuruluşlar olabilir. Bu organizasyonlar içerisinde faaliyetlere katılanlara, yani istihdam edilenlere ise günümüzde işçi denilmektedir.

İşçi sınıfının toplumsal bir sınıfı ifade etmesi, İngiltere’ de başlayan sanayi devrimi sonrası başlamıştır. Makineleşme ve seri üretim ile artan arz ve talebi karşılayabilmek için şirketler organize edilerek işçi çalıştırılmaya ve bu işçilere, emek ve zamanlarını kullanmaları karşılığında ücret ödenmeye başlanmıştır.

İstihdam edilen bireylerin yetenek ve karakterlerindeki farklılıklar, üretim biçiminin ve sektörlerin çeşitliliği, teknolojik alt yapının el verdiği imkânlar kozmopolit bir yapıya sahiptir. Bu nedenle, tek tür bir istihdam yapısından bahsedilememektedir. Emek yoğun üretimde genellikle tam zamanlı, vardiyalı ve genellikle ağır koşullarda çalışmalara rastlanırken, sermaye yoğun üretimde daha çok kalite kontrol, stok yönetimi gibi çalışmalar; hizmet sektöründe ise pazarlama, planlama gibi çalışmalar yoğunluk kazanmaktadır. Bu nedenle istihdam edilecek işçinin de sektörün ve üretim çeşidinin gerektiği şartlarda çalıştırılması gerekmektedir.

İnsanların çalışma kavramı ile ilgili görüşleri farklılıklar göstermektedir. Bazı insanlar çalışmamayı tercih ederken, çalışma kararı alanların da çalışmayı tercih ettiği koşullar ve süreler farklılık gösterebilmektedir. Bireyler tam zamanlı ya da yarı zamanlı işleri tercih edebilmekte, hatta esas işlerinin yanı sıra geceleri ikinci bir işte de çalışabilmektedirler (Biçerli, 2011).

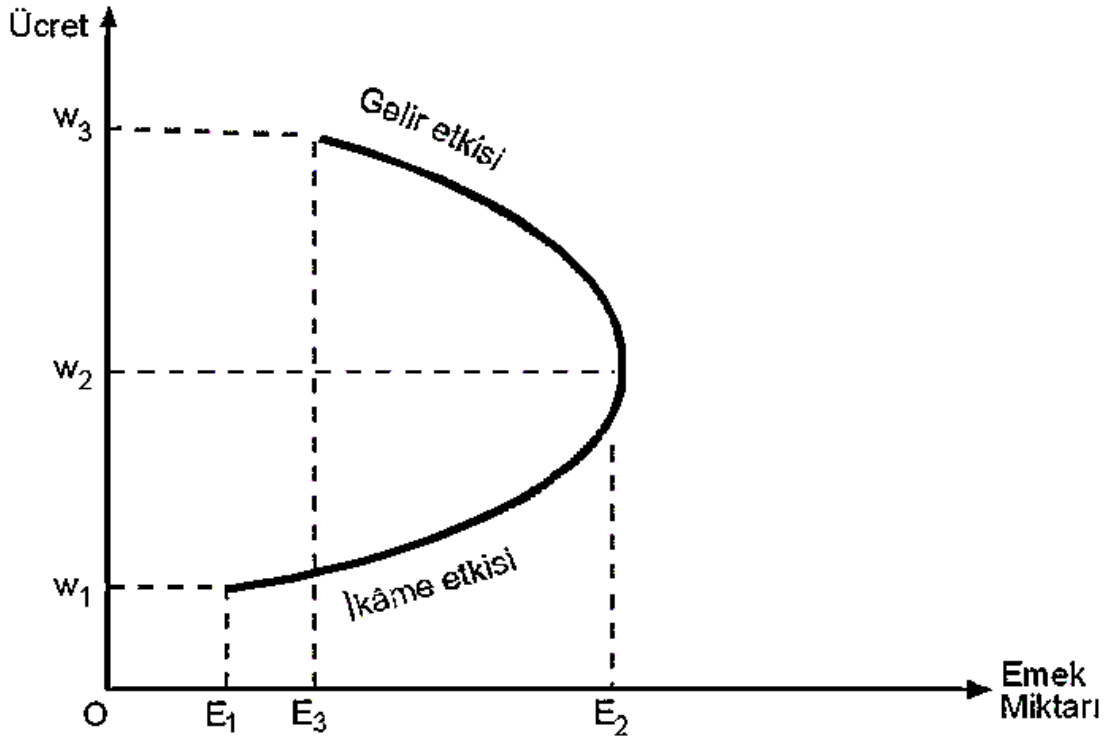
Kişilerin çalışıp çalışmamaya veya ne kadar süre çalışacaklarına nasıl karar vermeleri çeşitli sebeplere dayanmaktadır. En önemli belirleyici faktör kişilerin çalışma dışı gelirleri ve boş zaman tercihleridir. Çalışmanın asıl amacı gelir elde ederek ihtiyaçları karşılamaktır. Peki, kişinin çalışmadan da gelir elde edebildiği durumlarda kişi çalışmayı tercih edecek midir? Burada kişilerin boş zaman tercihleri ile ilgili kararlarının ele alınması gerekecektir.

Bireyler hem parasal gelire, hem de boş zamana daha fazla sahip olduklarında daha fazla fayda düzeyine ulaşacaklarsa, farksızlık eğrisinde olabildiğince yukarıda yer alarak faydalarını ençoklaştırmaya çalışacaklarıdır. Fakat sınırsız gelir ve boş zaman elde

etmek mümkün değildir. Bunu kısıtlayan en önemli faktör zamandır. İkinci olarak, bireyler genelde emeklerinin piyasadaki değerini belirleyebilme fırsatına sahip değillerdir. Rekabetçi bir emek piyasasında ücret oranı, piyasada belirlenen sabit bir oran olacaktır. Dolayısıyla bireylerin piyasada çalışarak elde edeceği gelir miktarı “ücret oranı” ile kısıtlı olacaktır. Son olarak, diğer aile üyelerinin veya devlet yardımlarının olması, kira, faiz ve benzeri gelirlerinin olması da muhtemel olmakla birlikte, bu gelirlerin de bir sınırı olacaktır (Ataman, 1998).

Neoklasik iktisat okulu, bireylerin mal ve hizmet tüketiminin yanı sıra, boş zaman tüketiminden de fayda ve haz sağladığını belirtmektedir. Maddi kazanç amacıyla çalışan birey, buna karşılık boş zamanından feragat etmektedir. Çalışılan süre ile doğru orantılı olarak, elde edilen gelir miktarı da artacaktır. Aynı zamanda bireyin boş zamanı arttığında dinlenme ve kendini geliştirme gibi faaliyetleri, emeğin verimliliği üzerinden satın alma gücünü artıracaktır. Kısacası, bireyin bu iki seçenek arasında yapacağı tercih, emek arzını yani çalışma kararını belirlemektedir (Borjas, 2000).

Çalışma ve boş zaman arasındaki tercih, bütçe kısıtları ve kayıtsızlık eğrileri ile ölçülmektedir. Her kayıtsızlık eğrisi, bireye eşit fayda düzeyi sağlayan çeşitli alternatif gelir ve boş zaman birleşimlerini gösterir ve kayıtsızlık eğrisi başlangıç noktasından ne kadar uzaksa, bireye kazandırdığı memnuniyet düzeyi o kadar yüksek olur. Kayıtsızlık eğrisinin eğimi, boş zaman ve gelir arasındaki marjinal ikame oranı (MRS Marginal Rate of Substitution) ifade etmektedir. Bu aynı zamanda bir değiş-tokuş eğrisidir ve bir saat boş zamandan vazgeçebilmesi için talep edilen gelir miktarını göstermektedir. Emek arz eğrisi, kişisel tercihlere göre negatif veya pozitif eğimli olabilmektedir. Artan gelir düzeyi sonucunda bireyler daha az kazancı daha fazla boş zamanla değiştirebilirler. Buna karşın, ikame etkisinin gelir etkisinden büyük olduğu durumlarda emek arz eğrisi pozitif eğimlidir. Burada yapılan açıklamalar şekil yardımıyla da anlatılabilmektedir. Şekil 1’de ücret düzeyi ile çalışma tercihi arasındaki ilişki emek arz eğrisi olarak gösterilmektedir.



Şekil 1.1: Tersine Dönen Emek Arz Eğrisi

Şekil 1.1’ de emek arz eğrisinin çok düşük ve orta yükseklikteki ücret düzeyinde pozitif eğimli, yüksek ücret düzeyinde negatif eğimli olduğu görülmektedir. W_1 ücret düzeyinde E_1 kadar emek arzı söz konusu olmaktadır (ikame etkisi nedeniyle). Ancak ücretlerin W_3 düzeyinde artması durumunda emek arzı gelir etkisi nedeniyle E_3 olarak azalmaktadır. Belirli bir ücret düzeyinden sonra kişi kendisi için yeterli saydığı bir gelir ve refah seviyesine ulaştığında eğlenme ve dinlenmeye zaman ayırmakta ve daha az çalışmayı tercih etmektedir.

Burada önemli bir konu da, kişinin çalışma dışı gelirlerinin olup olmadığıdır. Mirastan kalan servet, hanede başka çalışan birey(ler)in olması, kira ve benzeri çalışma dışı gelirlere sahip olunması gibi nedenlerle, kişi daha az çalışmayı, ya da çalışmamayı tercih edebilmektedir.

1.2. ÇALIŞMA TÜRLERİ

Çalışma sürelerine bağlı olarak, istihdam türlerini Tam Zamanlı Çalışma, Kısmi Zamanlı Çalışma ve Geçici Çalışma olarak üç kısımda inceleyebiliriz:

1.2.1. Tam Zamanlı Çalışma

Standart ya da geleneksel çalışma süresi ile belirlenmektedir. Genellikle haftada 35 ila 40 saat arasında bir çalışma süresi olarak ortaya çıkmaktadır (Lordoğlu ve diğerleri, 1999). Öğretmenlik, bankacılık, kasiyerlik, fabrika işçiliği gibi standart giriş ve çıkış saatleri olan istihdam türleri buna örnek olabilir. Tam zamanlı işçi çalıştıran iş yerleri, işçilerin devamlı olarak aynı işi yapacak olması, iş yeri ve işe aidiyet kazanması, tecrübe kazanarak zamanla aynı işi daha kısa sürede ya da aynı sürede daha çok iş yapması, devir hızının düşük olması, zamanla işçinin kişisel güvenilirliğinin artması vb. nedenlerle daha etkin bir üretim kabiliyetine sahip olmaktadır. Tam zamanlı çalışan işçiler ise daha az işsizlik sorunu yaşamakta, devamlı ve düzenli gelir elde etmekte, sosyal güvence ve haklardan kesintisiz yararlanmakta olduklarından, daha iyi şartlarda yaşamaktadırlar. Tam zamanlı çalışan işçiler, çalıştıkları iş yerlerinde kıdem ve tecrübe kazandıkça, aynı zamanda sektörde de tecrübe kazanmakta olduklarından, mevcut iş yerlerinden ayrıldıklarında ya da çıkarıldıklarında, aynı sektörde farklı iş yerlerinde iş bulma imkânları daha kolay olduğundan, uzun süre işsiz kalmaktadırlar. Örneğin, turizm işinde çalışan bir otobüs şoförü, mesleğinde yeterli tecrübeye sahip ise, turizm firmalarına yapacağı iş başvurularının olumlu sonuçlanma ihtimalinin yüksek olduğu düşünülebilir. Üstelik meslekte yüksek tecrübe sahibi olunması, alınacak ücret üzerinde pozitif etki yaratabilecektir. İşveren açısından bakıldığında ise, işe alınacak olan işçinin meslekte tecrübeli olması ve eğitime ihtiyaç duymaması, işçiden işe başladığı ilk zamanlarda da yüksek verim alınmasını, uyum sürelerinin kısılmasını, işçinin işten ayrılma güdüsünün zayıf olmasını –ve böylece işçi arama zahmet ve maliyetinin asgariye inmesini- ve daha istikrarlı bir insan kaynağı yönetimi yapılmasını sağlayacaktır.

1.2.2. Kısmi Zamanlı Çalışma

İşçinin standart ya da geleneksel çalışma süresinin altında çalıştırılacağının belirlendiği sözleşmeleri tanımlamaktadır (Lordoğlu ve diğerleri, 1999). Mesela bir fabrikanın aşçısı, her gün saat 10.00 da işe başlayıp, öğle yemeğini hazırlayıp saat 14.00 de tüm işlerini bitirip iş yerinden ertesi güne kadar ayrılıyorsa burada 4 saatlik “kısmi süreli” çalışmış olacaktır. Burada işçi, zamanının tamamını verimsiz çalışarak ve düşük ücretle geçirme zorunluluğuna katlanmak zorunda olmaz. Günde 4 saat çalışma karşılığı işverenin tam günlük ücret vermek istemeyeceği; buna karşılık 4 saatlik çalışma ücreti

alan işçinin de tüm gününü iş yerinde geçirmek istemeyeceği aşîkârdır. Kısmi zamanlı çalışmada bahsi geçen sorunlar yaşanmamaktadır. Üstelik işçi açısından bakıldığında, 4 saatlik iş ve 4 saatlik ücret kazancından sonra, farklı bir iş yerinde de aynı/farklı başka bir iş daha yapabilme olanağı ve ek gelir elde etme şansı bulunmaktadır. Ya da, yukarıda bahsedilen ek gelirler (kira, hanede başka çalışan olması, mirastan kalan servet...) nedeniyle günde 4 saatlik iş ile 4 saatlik kazanç kişiye yeterli gelebilir ve günün geriye kalan kısmını boş zaman olarak değerlendirebilir.

1.2.3. Geçici Çalışma

Belirli bir ücret/maaş karşılığı çalışanlar ile kendi hesabına çalışanları kapsayan tüm “sürekli olmayan” çalışma çeşididir(Lordoğlu ve diğerleri, 1999).Geçici çalışma çeşitleri ise Sabit Süreli Çalışma, Düzensiz çalışma ve Mevsimlik çalışma olarak 3 başlık altında incelenebilir.

1.2.3.1. Sabit Süreli Çalışma

İşçi ve işveren arasında, çalışma süresinin süre ya da işin bitimi gibi objektif bir kriter ile sonlandırılacağına kararlaştırıldığı sözleşmelere dayanan geçici çalışma türüdür. Genellikle istihdam bürolarının, işletmelerin geçici ihtiyaçlarını karşılamak için işçi kiralaması şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Lordoğlu ve diğerleri, 1999).

1.2.3.2. Düzensiz Çalışma

İşverenin cari iş gücü ihtiyacına göre işçileri kiralaması şeklinde gerçekleşmektedir (Lordoğlu ve diğerleri, 1999). Patlayan bir su borusunun tamiri için tutulan tesisatçı, arızalanan bir sigorta için çağırılan elektrikçi, bozulan bir arabayı tamir etmesi için aranan bir tamirci vb. çalışanlar, işveren tarafından sadece belirli bir işi yaptırmak ve iş bitiminde çalışma ilişkisini sonlandırmak üzere iş sözleşmesi yapmaktadır.

1.2.3.3. Mevsimlik Çalışma

Sektörlerin döngüsel faaliyet yoğunluğuna göre dönemsel olarak işgücü çalıştırması şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Lordoğlu ve diğerleri, 1999). Mevsimlik çalışmanın en iyi örneğine tarım sektöründe rastlanmaktadır. Yaz dönemlerinde çapalama, hasat gibi işlerde çalıştırılmak üzere mevsimlik işçiler çalıştırılmaktadır. Bu

işçilerin en belirgin ve organize örneği Doğu Karadeniz bölgesinde fındık hasadı için her yıl aynı bölgeye giden Doğu Anadolu bölgesinde ikamet eden ailelerdir. Bu aileler her yıl düzenli olarak fındık hasadı için genellikle aynı işveren ile çalışmak üzere Doğu Karadeniz bölgesine göç etmekte, hasat bitiminde yeniden evlerine dönmektedirler.

Geçici çalışma, Türkiye’de 80’li yıllardan itibaren yoğunlaşmaya başlamıştır. Bu dönemde geçici çalışmanın en önemli bileşeni taşeron olmuştur. Taşeronluk; bir firmanın çalışanlarının bir başka firmanın (ana firmanın) üretim mekânında onun işinin bir kısmını yapması olarak tanımlanabilmektedir (İzgi, Türkmen, 2012). Taşeronlaşma sonucunda işverenler işçiler ile ilgili birçok sorumluluktan kaçınmaya başlamışlardır. Bu sorumluluklar arasında işçilerin sendikal hakları ve firmaların ücret dışında katlanmaları gereken maliyetler bulunmaktadır. Bu sorumluluklar işçinin bağlı bulunduğu ana firma tarafından üstlenilmektedir. Böylece işçinin faaliyette bulunduğu firma ile bağı azaltılmaktadır. Firmalar da bu sorumluluklardan kurtulabilmek için taşeron sistemini tercih etme eğiliminde olmaktadır. Böylece firmalar uygun ve kolay iş gücü elde etmeye başlamışlardır.

İşsizliğin ve teknolojik dönüşümün yüksek olduğu zaman ve ekonomilerde, işgücü piyasası da bu çalışma koşullarını kabul etmek durumunda kalmıştır. İşsizlik oranının yüksek olduğu zaman ve/veya ekonomilerde ücretler asgari ücret seviyelerinde ve hatta altında belirlenebilmekte, bununla birlikte, taşeron işçilik şartları işçiler tarafından daha kolay kabul edilebilmektedir. İşsiz sayısının çokluğu, işgücü arz eden işçiler arasında yoğun bir rekabet oluşmasına neden olmaktadır. Hiç gelir elde edememek yerine az gelir elde etmeyi yeğleyen işsizler arasından şartları kabul edenler iş sahibi olabilmektedirler. Bu işçiler, işe başladıktan sonra belirli bir zaman geçirip kaliteli iş çıkartma, çalışkanlık, dürüstlük ve benzeri olumlu davranışlar göstererek iş güvencesi ve daha iyi ücret alma beklentisi ile işe ilk girişlerinde olumsuz şartları kabul etmektedirler. Ancak işgücü arzının işgücü talebinden yüksek olmaya devam ettiği durumlarda, işçinin durumunun belirli bir süre sonra iyileşmesi mümkün olmamaktadır. Kendisini ve verimliliğini ispat eden işçi, daha iyi çalışma şartları talep ederken, işveren ise mevcut işçinin kendisine olan maliyetini artırmak yerine, mevcut işçiye alternatif olarak düşük ücret ve sosyal hakka razı olan yeni bir işçiye işe alarak şartlarını korumayı tercih etmektedir. İşgücü arz edenler, düşük maliyet ve sosyal haklarla işe girmeyi kabul

etmenin işsizlik oranını düşürmeye hizmet etmesini beklerken, sonuç işsizlik oranında azalış olarak değil, işçi devir hızının yükselmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylece, işçiler, her ne kadar sürekli bir işte çalışmak için işe girmiş olsalar da, belirli bir süre sonra işi bıraktıkları için, sürekli çalışmaktan mahrum kalmaktadırlar. İşe giriş ve çıkışların yoğun olduğu bir piyasada, sürekli işlere uygun olan iş pozisyonları, işten çıkma ve yeni alımlar nedeniyle geçici iş pozisyonları haline dönüşmektedir. Geçici işlerin oluşturduğu bu problemler nedeniyle bireylerin geçici-sürekli iş tercihlerinin incelenmesi önem arz etmektedir. Bu tercihin belirleyicisi olan faktörlerin tespit edilmesi ile ortaya çıkan bu sorunların çözümünde önemli bir yol alınacağı ifade edilebilir.

1.3. GEÇİCİ ÇALIŞMANIN ETKİLERİ

Geçici çalışma şekli ile sürekli çalışma şeklinin farklı olumlu ya da olumsuz etkileri olabilmektedir. Geçici çalışmanın verimlilik, ücretler, ekonomi, kamu politikaları, çalışanların sağlığı ve sendikal faaliyetler üzerindeki etkilerinin ortaya konması gerekmektedir.

1.3.1. Geçici Çalışmanın Verimliliğe Etkisi

Geçici çalışma ile üretkenlik arasında olumsuz bir ilişki bulunduğundan bahsedilebilir (örn. Autor ve diğerleri, 2007; Dolado ve diğerleri 2012; Cappellari ve diğerleri, 2012). İngiltere için elde edilen bulgulara göre tecrübesiz işçilerin oluşturduğu geçici çalışmanın verimlilik artışı ile negatif ilişkili olduğunu bulunmuştur (Michie ve Sheenan, 2003). Benzer bir bulguya (Kleinknecht 2006) Hollanda için ulaşmıştır. 1980'lerden sonra geçici çalışma aracılığıyla gerçekleşen istihdam artışını kayda değer bir verimlilik yavaşlamasının izlediğini ortaya koymuştur. Bu dönemde, sendikaların “bir iş sahibi olmak, yüksek ücret elde etmekten daha önemlidir” görüşünü ortaya koyması, esnek ve geçici istihdamın yükselmesine yol açmıştır. İşe girişler ve işten çıkışlar bu dönemde önemli bir artış göstermiştir. Yine bu dönemde işçilerin işyerine aidiyetinin ve verimliliklerinin azalması, beşeri sermayenin üretkenliği üzerinde de baskı oluşması sonucunu doğurmuştur. Bu durum, şirketlerin işçi verimliliğini sağlamaya çalışması amacıyla, işçileri kontrol etmek ve denetlemek için daha fazla kaynak harcamasına sebep olmuştur. Verimsiz iş gücünün oluşturduğu maliyet artışı nedeniyle firmaların yeni yatırımlardan kaçınabileceği de dile getirilmiştir. Bu çalışmada, esnek ve kısa vadeli iş

ilişkilerinin, firmaların ticari sırlarının ve teknolojik bilgilerinin sızıntıya uğraması ile sonuçlanabileceğine dikkat çekilmiş, bu durumun da Ar-Ge ve inovasyon yatırımlarını caydırabileceği konusuna değinilmiştir. Ayrıca, sık personel değişikliği firmadan ayrılanlar ile gelenler arasında bilgi aktarımı sorunlarına neden olabilecektir. Bu da firmanın sunduğu mal veya hizmetin kalitesini düşürebilecektir.

Tüm bu dezavantajların yanı sıra, yüksek personel devrinin bir firmanın tarihsel hafızasını zayıflatabilmesi konusuna da dikkat çekilmiştir (Kleinknecht ve diğerleri, 2006). Bir firmada çalışan işçiler ne kadar uzun süre o firmada kalırsa firmayı o kadar iyi tanıyacaktır. İşçi, firmasını daha iyi tanıdıkça firmanın çalışma politikasına o kadar iyi adapte olacak ve daha proaktif çalışma imkânına kavuşabilecektir. Bu da işçide yaptığı iş ile ilgili kişisel tatmin oluşturacak, üretilen ürün ya da hizmetin kalitesi de olumlu etkilenebilecektir. İşçinin, firmada uzun süre çalışması, sonraki dönemler için, iş ve işyeri ile ilgili kültür ve bilgi biriktirebilmesine olanak sağlayacaktır. Böylece işçi, firmanın kültürünün korunmasında ve geliştirilmesinde de etkin rol alabilecektir. Ancak, esnek ve geçici iş sözleşmeleri, bu avantajların kazanımını, hem işçi açısından hem de işveren açısından, mümkün kılmamaktadır. İş yerlerinde genellikle bilgi birikimine sahip olunmasını gerektirmeyen ve bir prosese bağlı olmayan işler yaptırılan geçici işçiler, kendilerine önem arz eden ve/veya nitelikli işler verilmemesi nedeniyle belki de var olan yeteneklerini açığa çıkartamamaktadırlar. Daha yüksek potansiyele ve yeteneğe sahip olabilecek kimi geçici işçiler, kendilerine “geçici” oldukları için verilmeyen daha önemli işleri yapma fırsatı bulamadıkları için atıl kalabilmektedirler. Bununla birlikte, sürekli iş sözleşmelerinin daha sıkı bir şekilde korunması, düşük vasıflı kişiler için görece geçici istihdam oranını artırmaktadır. Ancak geçici çalışmaya ilişkin düzenlemelerin işçilerin beceri açığı üzerinde hiçbir etkisi olmamaktadır (Booth ve diğerleri 2002; Kahn 2010; OECD 2004; Polavieja 2006). İşverenler işçiyi işten çıkarmanın daha zor olduğu sürekli sözleşmeler nedeniyle yüksek işten çıkarma maliyetleri ile karşı karşıya kaldıklarından, özellikle düşük vasıflı işçiler söz konusu olduğunda, geçici sözleşmelere başvurmaya daha çok önem vermektedirler (Gebel, 2011).

İtalya için Cappellari ve diğerleri (2012) çalışmalarında geçici işlerin toplam faktör verimliliğini negatif etkilemesinin yanında, geçici iş sözleşmelerinin de bu etkiyi farklılaştırdığını belirlemişlerdir. Çıraklık gibi bazı eğitim faaliyetlerini içeren geçici iş

sözleşmelerinin toplam faktör verimliliği üzerinde olumlu bir etki yarattığını da ortaya koymuşlardır. Çıraklık eğitimi ve sözleşmesi ile geçici çalışan kişiler, çalıştıkları iş ile ilgili erken yaşta bilgi ve deneyim elde edebilmektedirler. Böylece iş başında öğrenilen bilgiler ile meslek okullarında edindikleri teorik bilgileri birbiriyle bütünleştirebilmektedirler. Erken yaşta elde edilen bu kazanımlar, kişinin işgücü piyasasında sürekli emek arz edebilmesi için önemli avantajlar sağlamaktadır. Kısacası, çıraklık eğitimi ve sözleşmesi ile işgücü piyasasına geçici işgücü arz eden kişi, bunu bir basamak olarak kullanarak sürekli işlerde çalışabilme imkânına kavuşabilmektedir.

1.3.2. Geçici Çalışmanın Ücretler Üzerindeki Etkisi

Geçici işçilerin, sürekli işçilerle karşılaştırıldığında, ücret seviyesinin ve işverenden edindiği diğer imkânların araştırılması gerekmektedir. Sürekli işçiler ile karşılaştırıldığında genelde daha az verimli çalışan, sağlık sorunlarına daha fazla maruz kalma eğiliminde olan, eğitim ve sosyal imkânlardan daha az yararlanabilen bu kişilerin, bu nedenlere dayanarak ücretlerinin farklılaşması beklenebilir.

Stancanelli (2002)'nin yaptığı çalışmada, Avrupa ülkeleri için ücret ve kariyer perspektifleri açısından, geçici işlerde çalışan işçilerin durumu, sürekli çalışma düzenlemeleri ile çalışan işçilerin durumuyla karşılaştırılmaktadır. Son yıllarda birçok Avrupa ülkesinde geçici çalışmanın artması göz önüne alındığında, geçici iş sözleşmelerinin geçici işçiler üzerindeki etkilerine artan bir ilgi bulunmaktadır. Avrupa ülkelerinde geçici iş sözleşmeleri ile ilgili azami süre sınırlamaları bulunmaktadır. Bunun nedeni, işverenlerin sürekli çalıştırmayı planladığı işçileri geçici ve daha esnek şartlarda çalıştırmasının engellenmesi olarak açıklanabilir. Bunun etkilerinden birisi de, işçilerin ve işverenlerin geçici iş sözleşmelerinin süre sınırlamasından etkilenmemesi için sürekli iş sözleşmelerinin tercih edilmesi, ya da doğrudan sürekli iş sözleşmesi ile işçinin işe başlatılması olarak söylenebilir. Azami süre sınırlaması düzenlemesi yapılmayan ülkelerde işverenlerin geçici çalıştırdıkları işçilerin sözleşmelerini sürekli iş sözleşmelerine dönüştürmeleri için herhangi bir motivasyonu olmayabilecektir. Öte yandan, geçici sözleşmelerde süre düzenlemesi yapılan ülkelerde, işverenler geçici sözleşmenin bitiminde işçilik maliyetlerinin artmasının önüne geçmek için sözleşme süresi tamamlanan işçinin yerine yeni bir işçi alma yoluna gidebilmektedir. Burada

önemli olan, geçici bir sözleşmenin azami süresini belirleyen kuralların, belirli bir pozisyon için değil, tek işçi için geçerli olduğudur. Böylece bir işverenin, devamlı işçi değişikliği yaparak bir geçici işçinin boşluğunu başka bir geçici işçi ile doldurabileceği söylenebilir. Geçici iş sözleşmelerinin süreleri de, geçici çalışanların ücret dışı hak ve kazanımlara erişimi üzerinde de etkili olabilir. Tatiller, hastalık izinleri, doğum ve ebeveyn izinleri, işveren tarafından finanse edilen sağlık sigortaları ve özel emeklilik sözleşmeleri genellikle belli bir hizmet süresinin doldurulmasına bağlı olabilmektedir. Bu da, kısa süreli çalışan ya da çalışmaları kesintiye uğrayan (işten çıkarılma ve sonradan aynı veya farklı işyerinde yeniden işe girme gibi) işçilerin bu yardım ve kazanımlara ulaşmasını zorlaştırabilmektedir. Ayrıca, geçici iş sözleşmeleri, çalışanların ücret artışlarından da yararlanamamasına sebep olabilmektedir. Sürekli işçilerin, iş yerinde zamanla edindiği tecrübeler, artan verimliliği, işyerinin beklenti ve değerlerini özümsemesi gibi nedenlerle çalışmaya devam ettiği süre boyunca ücret artışlarından yararlanması söz konusudur. Bununla birlikte, işveren tarafından finanse edilen hizmet içi ve kişisel eğitim faaliyetlerinden de sürekli işçilerin daha fazla yararlanabildiği söylenebilir.

Geçici işçiler ve sürekli işçiler arasındaki ücret farklılıkları üzerine çalışmalar yapılmıştır. Francesconi ve diğerleri (2004) İngiltere için geçici sözleşmeli erkeklerin %16-17 ve geçici sözleşmeli kadınların %13-14 düzeyinde eksik ücret aldıklarına dair kanıtlar bulmuştur. Blanchard ve Landier (2001) Fransa için yaptığı araştırmada geçici işçilerin sürekli işçilerden ortalama olarak yaklaşık %20 daha az kazandıkları sonucuna varmışlardır. Houseman (1997), Amerika Birleşik Devletleri'ndeki bir işveren anketinden elde edilen verileri kullanarak, geçici işlerde çalışan işçilere (sabit süreli sözleşmeler, çağrı üzerine çalışma, taşeron işçileri ve mevsimlik işçiler dahil olarak tanımlanan), kalıcı işçilerden önemli ölçüde daha az ücret ödendiğini bulmuştur.

1.3.3. Geçici Çalışmanın Makroekonomi Üzerindeki Etkisi

Belirli süreli iş sözleşmeleri, işgücü piyasasında bir alternatif oluşturarak yeni fırsatlar sağlamaktadır. Bu alternatif ikincil (çevresel) işgücü piyasası olarak adlandırılmaktadır. İkincil işgücü piyasasının oluşumunu sağlayan geçici çalışma

uygulamaları, sözleşmenin sonunda başka bir iş bulma ya da işsiz kalma durumlarına göre olumlu ya da olumsuz sonuçlanabilmektedir. Sözleşmenin sonunda başka bir iş bulabilen işçi için bu süreç olumlu sonuçlanırken, başka bir iş bulamayan için ise olumsuz sonuç ortaya çıkmaktadır. Geçici çalıştırılan işgücü, tecrübe edinerek bir süre sonra geçici işlerde çalışmak yerine sürekli işlerde çalışabilecek bilgi ve kaliteye ulaşabilir. Böylece geçici çalışmayı bir basamak olarak kullanmış olur (Giesecke ve Gross, 2003). İkincil iş piyasasını kullanarak sürekli iş bulan işçilerin bu davranışları hem beşeri sermaye kalitesi üzerinde, hem de işsizlik üzerinde olumlu sonuçlar doğurmaktadır.

Gash, (2007) yaptığı çalışmada geçici istihdam uygulamalarının işgücü için bir tuzak mı yoksa köprü mü olduğunu araştırmıştır. Yapılan çalışmaların genellikle ülke ve kültürler arasında farklı sonuçlar ortaya koyduğunu, bu nedenle genel geçer bir çıkarım yapılamadığını bildiren çalışma, Fransa, Almanya, Danimarka ve İngiltere ülkeleri baz alınarak yapılmıştır. Genel olarak, işverenlerle yapılan anketlerden elde edilen bulgular, geçici çalışmanın yukarı doğru ilerleme için birkaç fırsat sunan bir 'tuzak' olduğunu göstermektedir. İşveren anketlerinden elde edilen sonuçlar, işverenlerin önemli bir bölümünün, iş gücünü rahatça artırıp azaltabilmek amacıyla geçici sözleşmeler kullandığını ortaya koymaktadır. İşverenlerin, kısa vadeli boşlukları doldurmak ve mevsimlik ya da ürün piyasalarındaki dalgalanmalardan kaynaklanan iş yükü dalgalanmalarına uyum sağlamak için geçici işçi kullandıkları tespit edilmiştir (Houseman, 2001; Houseman ve diğerleri, 2003; Olsen ve Kalleberg , 2004). Ayrıca katı iş kanunları da işçilerin bazı durumlarda işveren suistimallerine karşı korunduğu maddeler içermektedir. Bu kanunlara göre sürekli iş sözleşmesi yapan işletme ve işçiler arasında işten çıkarılma konusunda işverene yaptırımlar uygulanabilmektedir. Kıdem tazminatı ödemesi yapmak, işe iade davaları açılarak işten çıkarılan işçinin haklı nedenlerle sürekli iş sözleşmesinin devam ettirilmesi gibi konular gündeme gelebilmektedir. Bu nedenle işverenler, yukarıda belirtilen esnekliklere ulaşabilmek için sürekli iş sözleşmeleri yerine geçici iş sözleşmeleri ile işçi istihdam etme yoluna gitmeyi tercih edebilmektedir. Bu durum işçilerin iş değiştirmelerine neden olabilmektedir. Böylece iş değiştirme aşamasında işsiz kalmaları sonucunda oluşan friksiyonel işsizlik ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak ise işsizlik oranında bir artış meydana gelebilmektedir.

Geçici çalışmanın daha fazla işsizliğe yol açma olasılığının yüksek olduğunu öne süren araştırmalardan bazıları şöyle sıralanabilir; Blanchard ve Landier (2002), Fransa örneğinde yaptığı çalışmada, genç işçiler için geçici iş sözleşmeleri ile çalışmalarının, çalışma hayatındaki etkilerini analiz etmektedir. 1990'larda geçici çalışmadan sürekli çalışmaya geçme olasılıklarının azaldığını, aynı zaman dilimi için geçici istihdamda kalma olasılığının arttığını bulmuşlardır. Giesecke ve Groß makalelerinde (2003, 2004), Batı Almanya ve Birleşik Krallık verilerini kullanarak, geçici işçilerin kalıcı işçilerden işsiz kalma ve geçici sözleşme elde etme olasılığının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır (Scherer, 2009). İtalya'da geçici işçilerin sürekli işçilere göre işsizliğe ve işgücü piyasasından ayrılmaya daha fazla maruz kaldığını söylemektedir. Bu çalışmalar, özünde geçici iş sözleşmeleri yapan işçilerin ikincil (çevresel) piyasanın unsurları haline geldiklerini ve sözleşmenin bitiminde yeni bir sürekli iş sözleşmesi yapabilme ihtimallerinin, yeniden bir geçici iş sözleşmesi yapabilme ihtimallerinden daha düşük olduğunu bildirmektedir.

Gasch (2008)'in yaptığı çalışmada Almanya, Fransa, Danimarka, İngiltere geçici işlerde çalışanların sürekli işlerde çalışmaya geçişlerinin, geçici sözleşmenin bitiminde işsiz kalınması ihtimalinden daha yüksek olduğunu da ortaya koymuştur. Ekonometrik analizler, gözlem süresi içerisinde geçici işçilerin sürekli iş sözleşmeleri yapabilmesinin, ülkeler bazında oransal farklılıklar gösterse de, emek piyasasından çekilmesinden daha olası olduğu ortaya çıkmıştır.

Geçici iş sözleşmelerinin, işgücünü sürekli iş sözleşmeleri yapabilme kabiliyetine kavuşturarak üretim faaliyetlerinde kesintisiz olarak hizmet etmesi ve katma değer oluşumuna artan oranda katkı yapmaya olanak sağlaması, ülke ekonomisindeki işsizlik oranlarını düşürebileceği anlamına gelebilir. Farklı bir açıdan bakıldığında ise istihdam oranını artırabilecektir. Bu da geçici çalışmanın istihdam üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

1.3.4. Geçici Çalışmanın Politik(Siyasi) Etkisi

Politik ekonomi alanyazını, işgücü piyasası risklerinin politik tercihleri şekillendirdiğine dair ikna edici kanıtlar toplamıştır. Buna göre, ekonomik güven ortamı, özellikle geçici çalışanların yeniden dağıtım talep edilmesi ve sol görüşe yakın partileri

desteklemesi konusunda önemli rol oynamakta olduğu izlenimi doğurmaktadır. Bu konuda dünya çapında yapılan geniş bir araştırmaya rastlanmamakla birlikte, Avrupa kıtasını kapsayan ve geçici istihdamın işçilerin siyasi davranışları üzerinde etkisi olup olmadığı konusuna eğilen birkaç araştırma mevcuttur. Marx (2014) yaptığı çalışmada bu konuyu işçi sınıfı için analiz etmiş, analizini geçici ve sürekli işçilerin arasındaki fark ile de derinleştirmiştir.

Geçici işçiler ayrıca son zamanlardaki içeriden-dışarıdan tartışmaların odak noktası olmuştur. Nitel araştırmalarda en önemli araştırma enstrümanı olan araştırmacının, araştırmaya olası etkilerini anlama noktasında “konumsallık” önemli bir metodolojik kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. “Araştırma sürecinin” ve genel olarak “araştırmacının kimliğine ve ideolojik duruşuna” göre tanımlanan “konumsallık”, araştırmacının objektifliği üzerinde olası etkilere neden olmaktadır (Tunç, 2020). Geçici iş sözleşmeleri ile çalışma hayatında yer almanın, kişinin siyasi davranışı üzerindeki etkilerini incelerken tam ve net bir sonuca ulaşmayı önemli derecede etkileyen “konumsallık” kavramı göz önünde bulundurulursa, sonuçların net bir sayısal değer olarak ifade edilmemesi gerektiği, araştırma sonucunun bir “kanı” olarak değerlendirilmesinin daha doğru olacağı anlaşılabilecektir. Bu araştırma çizgisindeki araştırmacılar, örneğin çekimser oy veya protesto oylaması gibi araçsal olmayan tepkiler gibi, geçici çalışmanın siyasi büyüünün bozulmasına yol açtığını ileri sürmüşlerdir.

15 Avrupa ülkesi için Avrupa Sosyal Araştırması’ndan elde edilen bireysel düzeydeki verileri kullanan çalışma, bu argümanı, kalıcı işçilere kıyasla geçici işçilerin yeniden dağıtım için daha yüksek talep ve yeni sol (yeşil) için daha güçlü destek sergilediğini göstererek desteklemektedir (Marx 2014). Politik ekonomi alanyazını, işgücü piyasası risklerine maruz kalmanın politik tercihleri şekillendirdiğine dair ikna edici kanıtlar toplamıştır (Cusack ve diğerleri 2006; Iversen & Soskice 2001; Mughan 2007; Rehm 2009; 2011). Buna göre, küreselleşme ve sanayisizleşme bağlamında arttığına inanılan iş güvencesizliği, işçileri yeniden dağıtım talep etmeye ve bunu destekleyen siyasi partilere, yani sola meylettirmektedir. Bunlar, sosyal politika ve parti tercihlerinin oluşumuna ilişkin önemli bilgilerdir. Ancak alanyazın, çoğu Avrupa işgücü piyasasında yaygın bir bireysel risk faktörü olan geçici işçileri büyük ölçüde ihmal etmiştir. Akademik disiplinler arası araştırmalar, geçici istihdamın çeşitli sosyo-

ekonomik ve psikolojik sonuçlar üzerindeki zararlı etkilerini belgelemiştir. Ancak politik davranış üzerindeki etkileri hakkında halen kısıtlı bilgiye sahibiz. Bu etkiler hakkında daha fazla bilgiye sahip olunması, eşitsizlik ve güvensizliğin kaynağı olarak görülen geçici istihdamın, geçici işçilerin siyasi davranışları ve sonuçlarının görülmesini sağlayabilecektir. Ayrıca, siyasi anlamda geçici işçilerin ihmal edilen ve daha marjinal davranan bir grup olup olmadığı konusunda fikir sahibi olunabilecektir.

Özellikle genç vatandaşlar arasındaki yaygınlığı göz önüne alındığında (Emmenegger ve diğerleri 2012), siyasi büyüünün bozulması veya radikalleşme gibi potansiyel yansımalar endişe nedenidir. Birincil araştırma sorusu, geçici işçilerin parti tercihlerinde kalıcı olarak işe alınan meslektaşlarından önemli ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığı ve evetse hangi yönde olduğudur.

İlk olarak, geçici işçilerin siyasi yönelimi için tahminlerin türetilebileceği mevcut incelemeler eleştirel bir şekilde gözden geçirilmektedir. Geçici işçilerin sorunları ve siyasi parti seçiminin altında yatan nedenlerin neler olduğu konusunda bir kanıya varılmaya çalışılmıştır. Bazı bulgular, güvencesiz çalışanların istihdam risklerine son derece rasyonel ve hedef odaklı tepki verdiğini öne sürerken, diğerleri daha çok araçsal olmayan tepkiler, yani ana akım politikadan uzaklaşma veya hayal kırıklığı gibi tepkiler göstermektedir. Sonuç olarak, geçici işçilerin siyasi tercihlerinin nedensel temelleri üzerinde hipotezler türetilmiştir.

Yine Marx (2014)' in yaptığı bulgulardan birisi de geçici işçilerin siyasi yabancılaşma (apolitize olma, oy vermekten imtina etme, siyasi görüş ile ilgili fikir sahibi olmama) göstermediğini ortaya koymuştur. Sonuç olarak, geçici işçilerin siyasi davranışlarının sürekli işçilerinkinden farklı olduğu, bir siyasi görüşe bağlılıklarının ve siyasi partilere güven ihtiyaç/eğilimlerinin daha az olduğu, beklenmedik siyasi karar ve davranışlara karşı daha az hayal kırıklığı sergiledikleri belirlenmiştir. Geçici işçilerin siyasi davranışlarının yanında, siyasi otoritelerin de geçici çalışmaya ve geçici işçilerin kendilerine yöneltilmesine dair açıklamalar yapılması konunun her iki yönünden de bakılarak daha geniş bir perspektifle değerlendirilebilmesine olanak sağlayacaktır.

1.3.5. Geçici Çalışmanın Sağlık Üzerinde Etkisi

Geçici çalışma, istihdama katkı bakımından olumlu özellikler taşımaktadır. Ancak, işsizlik gibi bazı olumsuz durumları da beraberinde getirmektedir (Benach ve diğerleri, 2000). İşsizlik ve iş güvencesinin olmaması, geçici çalışmanın sağlıkla olumsuz bir şekilde ilişkilendirilmesine yol açan başlıca aracı faktörlerden ikisidir (Benach ve diğerleri, 2000; Caroli ve Godard, 2013; Virtanen ve diğerleri, 2005).

İşsizliğin de önemli psikolojik sorunların ortaya çıkmasına sebep olduğu söylenebilir. Bu nedenle geçici çalışma, psikolojik ve dolayısıyla fizyolojik sorunları beraberinde getirebilmektedir.

Bununla beraber, geçici iş sözleşmeleri, genellikle kötü çalışma koşullarını, ağır fiziksel işleri, daha yüksek kaza riskini ve zararlı maddelere maruz kalma risklerini içermektedir (Eurofound, 2010, 2013). Geçici işçiler daha monoton, tekrarlayan ve vasıfsız görevleri yerine getirirler, daha az iş özerkliğine ve daha sıkı denetime sahiptirler ve düzensiz çalışma saatlerinden daha çok etkilenirler (Eurofound, 2010; McGovern ve diğerleri, 2004; Gash ve diğerleri, 2007). Devamlı olarak sağ elle vida sıkmak, buharlı ütü ile yaka ütölemek, kısa mesafede sırtta çuval taşımak, taşıma işi yapmak, soğuk ortamda et işlemek gibi tekrarlayan işleri yapan işçiler, fiziksel sağlık sorunları ile daha çok karşılaşabilmektedir. Olumsuz çalışma ortamı, kıt iş kalitesi ve olumsuz çalışma koşulları, ilgili işçiler için hem fiziksel hem de psikolojik sağlıkta sıkıntıya neden olabilir (Cottini ve Lucifora, 2010; Klein Hesselink ve van Vuuren, 1999; Scherer, 2009; Virtanen ve diğerleri, 2005).

Taşeron ve geçici çalışma da dâhil olmak üzere, bütün esnek çalışma sistemlerinin çalışanlar üzerinde oluşturduğu sonuçlar araştırmalara konu olmuştur. Karasek modeline göre yapılan araştırmalarda işçilerin %27'si (Türkiye'de %50 civarında) yaptıkları işin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Baskı altında çalışma, haftalık çalışma saatlerinin uzunluğu ve iş memnuniyetsizliğinde artış görülmüştür. Yine 2005 yılında Türkiye'yi de kapsayacak şekilde AB coğrafyasında yapılan bir çalışma, yeni teknolojinin kullanımı, yüksek işsizlik düzeyi, işten çıkarılma korkusu, insan kaynakları yönetiminde performans sistemi gibi değişiklikler, artan rekabet ortamı gibi sebeplerle çalışanların iş yükünün arttığını ortaya çıkarmıştır (Belek,

2011). Aile yapısının ve esnek çalışmanın sağlık üzerinde etkisi olduğu savunulmaktadır (Benach ve diğerleri, 2014; Cottini ve Lucifora, 2010). Bu konudaki bulgular karışık olsa da İskandinav ülkelerindeki geçici işçiler genellikle kötü sağlık durumuna sahip değildirler. Bu durum diğer İskandinav ülkeleri ve İngiltere’de benzerlik gösterirken, Fransa, Yunanistan, Almanya, İtalya, Portekiz ve İspanya’da benzerlik göstermemektedir (Cottini ve Lucifora, 2010; Ehlert ve Schaffner, 2011; Laszlo ve diğerleri, 2010; Rodriguez, 2002).

Sürekli ve geçici çalışanlar arasındaki sağlık farklarını açıklayabilecek birkaç olası faktör bulunmaktadır (Parker ve diğerleri, 2002). Bunlardan ilk ve en önemlisi, iş güvencesinin olmamasıdır (Dekker ve Schaufeli, 1995). İş güvencesinin olmayışı, geçici çalışanların sürekli çalışanlara göre sağlık sorunlarına daha fazla maruz kalmasına neden olmaktadır. Ayrıca, geçici çalışanlarda sağlık sorunları, sürekli çalışanlara göre daha yaygındır. Geçici çalışanların psikolojik sağlıklarının da sürekli çalışanlara göre olumsuz etkilenmesi, geçici çalışan kişinin kendi sağlık durumunu da olumsuz değerlendirmesine yol açmaktadır (Nätti, 1993).

İkinci olarak, geçici çalışanların finansal istikrara sahip olmamaları da sağlık değerlendirmesi üzerinde önemli etkiye sahip olabilir. Geçici çalışan kişilerde maddi kaygılar, sürekli çalışan kişilere göre daha yaygındır. Bu durum, geçici çalışan kişinin sağlığı ile ilgili öncelikle psikolojik sonrasında ise fiziksel sorunlar yaşaması ihtimalini artırmaktadır (Siegrist, 2002). Düşük ücret alan ve gelir güvencesi olmayan işçiler genellikle yüksek besin içeren gıdalara daha az bütçe ayırabilmektedirler. Bu durum kişiyi hastalıklara karşı daha az dirençli hale getirmektedir. Hastalığa yakalandıklarında ise kaliteli ve hızlı hizmet veren sağlık kuruluşlarına başvurmak yerine daha az maliyetli sağlık kuruluşlarını tercih etmekte, muayene ve tetkikler için daha fazla zaman harcamaktadırlar. Bu süre içerisinde hastalık teşhis edilemediği için tedaviye de başlanamamaktadır. Bazı durumlarda teşhis sürecinde hastalık derinleşebilmekte, dolayısıyla iyileşme zamanı uzamaktadır. Bu süreçte birey emek piyasasından uzak kalmaktadır. Öte yandan, tedavi için gereken ilaçların tamamına maddi yetersizliklerden ötürü ulaşamama riskleri ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum, geçici çalışmanın, bahsedilen sebeplerden ötürü kişi sağlığı üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı, yine aynı

sebeplerden dolayı sağlığını yeniden kazanması üzerinde de olumsuz etki yaratmakta olduğu anlamına gelmektedir.

Üçüncü olarak, geçici çalışanların genelde vasıfsız işler yapması ve bazı iş kollarında iş sorumluluğunun az olması, geçici iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin sağlıkları üzerinde sürekli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere göre daha olumlu etkiye sahip olabilmektedir (Parker ve diğeri, 2002; Virtanen ve diğeri, 2003). İş yerlerinin, geçici çalışanlarını genellikle daha az örgütsel bilgi gerektiren ve basitleştirilmiş işlerde çalıştırma eğiliminde oldukları, daha zorlu ve birbiriyle bağlantılı işlerin ise sürekli işçilere yaptırıldığı saptanmıştır (Pearce, 1993). Ancak, geçici çalışanların, sürekli çalışanlara göre kendi hayatları üzerinde daha az kontrol sahibi olmalarına ilişkin bulgular elde edilmiştir. Bunun da iş yükünü artırabileceği ve sağlık konusunda olumsuz sonuçlar doğurabileceği belirtilmiştir (Arronson ve diğeri, 2002).

1.4. İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISI VE GEÇİCİ ÇALIŞMA

Geçici çalışmanın işgücü piyasasında geçerli bir istihdam türü olması, işgücü piyasasında örgütlenme konusunda da yenilikler doğurmuştur. Özellikle sendikalaşma ve sendikalar bakımından yeni görüşler, yaklaşımlar ve yeni yapılanmalar gelişmiştir. Bunun yanı sıra, işgücü piyasasında kadınların geçici çalışma biçiminden yararlanarak daha etkin olmaları, ya da işverenlerin geçici iş sözleşmeleri alternatifinden yararlanarak kadın işçi çalıştırabilmeleri dahakolay hale gelmiştir.

1.4.1. Sendika ve Geçici Çalışma

Gelişen ekonomilerde sendikalar önemli görevler üstlenmektedirler. Bu görevlerin başında geleneksel olarak geçici çalışma şeklinde isimlendirilen, sürekli olmayan ücretli çalışma biçimlerinin gün geçtikçe büyümesi ve piyasalarda kalıcı hale gelmesi ile ilgili sorunlara çözüm arayışı gelmektedir. İlk zamanlarda geçici çalışmayı, emeğin sömürülmesi ve bundan dolayı yaşanan suistimallerden dolayı katı bir şekilde eleştiren sendikalar zamanla bu tutumlarını yumuşatarak belirli bir oranda geçici istihdamın kabul edilebileceğini tartışmaktadırlar. Burada geçici istihdam olgusunun piyasalarda kalıcı ve giderek artan oranda olması, işgücü piyasasında bir parçalanma sürecinin başlangıcı olarak da görülebilmektedir (Standing, 1999; Hyman 1999).

Geçici çalışmanın piyasalarda büyüme eğilimi ve sıklığı ülkeler arasında farklılıklar gösterdiği için ülkelerin sendikalara yönelik bakış açıları da değişmektedir. Genellikle sendikalar tam zamanlı çalışanların yani sürekli sözleşmeleri ile çeşitli sözleşmelerin arasında kalmaktadırlar. Sendikalara yönelik çıkarılan yasalar genellikle tam zamanlı çalışanların örgütlenmesine yönelik yasalardır. Bu yüzden atipik çalışma içerisinde bulunan kişilerin bu yasalar aracılığıyla herhangi bir sendika içerisinde bulunması zor görünmektedir. Geçici çalışanlar, ilgili sendikaların kendilerinin haklarını koruma konusunda yeterli bir işlevinin olmayacağına inanmaktadırlar. Bu inanç geçici çalışanların kadın, erkek, genç ve yaşlı demekszin sendikalara ilgilerinin azalmasına neden olmaktadır (Tokol, 2001). Sürekli iş sözleşmeleri, işçi hareketleri aracılığıyla çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak için kapsamlı bir şekilde birçok hak ve yetkilerin oluşturulduğu sözleşmelerdir. Bu sözleşmeler bir dereceye kadar istihdam güvencesini sağlamakla başlar, sonra standart çalışma zamanı, asgari ücret ve diğer yardımlara kadar uzanır. Bu sağlanan faydaların hepsine birden alanyazında “*endüstriyel vatandaşlık*” adı verilir (Streeck, 1992). Asgari çalışma standartlarını koruma ve genişletme çabaları için sürekli iş sözleşmeleri gerekli olmaya devam etmektedir. Sonuç olarak, geçici çalışanlar sürekli iş sözleşmelerine tabi olmalarına ve belirli haklar ile avantajlara sahip olmalarına rağmen sürekli çalışmaya kıyasla eksiklikler göstermektedirler. Dolayısıyla geçici çalışmanın devamlılığı ve piyasada büyüme eğilimi göstermesi, düşük standartlı çalışma koşullarının ve güvencesizliğin yayılmasıyla ilişkili görülmektedir. Bu durum sürekli işçilerin hak ve menfaatlerine yönelik bütün girişimlerin başarısında engel teşkil eder (Scheele, 2002; OECD, 2002).

Sendikalara üye olan işçilerin statüleri incelendiğinde genellikle sürekli işçilerin yoğun bir şekilde sendikal faaliyetlerde bulunduğu bilinmektedir. Piyasada geçici işlerin giderek artması, sendikaların gücünü ve toplumdaki etkisini zayıflatmaktadır. Başka bir ifadeyle geçici çalışmada gözlemlenen artış işgücündeki bölünmeleri ve piyasalardaki eşitsizlik eğilimini artırmaktadır. Bu durum toplumlarda ve topluluklarda yaşam kalitesini doğrudan etkilemektedir.

Özellikle bazı hak ve menfaatlerde önemli eksikliklere sahip olan ve işverenlerin de düşük bir maliyetle istihdam sağladıkları geçici çalışanlar sendikalar için önemli zorluklardan birini oluşturmaktadır. İşverenler kalıcı istihdam yerine geçici istihdamı tercih ederek yeri geldiğinde de devletin bu konuda sağladığı teşviklerden yararlanmak

adına maliyetlerini düşürme eğilimine girebilirler. Bu durumun olumsuz etkisini ortadan kaldırmak için hükümetler bu eğilim sürecini sendikalar ile birlikte iyi yönetmeli ve sürecin işverenler tarafından kötüye kullanımını engellemelidirler (Standing, 1999).

Piyasada geçici çalışma olgusunun giderek artması, her ne kadar sendikalar için bir olumsuzluk doğursa da bazı durumlarda da fırsat olarak görülebilmektedir. Geçici çalışmanın yetersiz ve uygun olmayan çalışma koşullarını barındıran belirli formları bulunmaktadır. Söz konusu geçici çalışma biçimleri modern ekonominin ihtiyaçlarına uymaktadır. Bu biçimler sendikalar tarafından istenmese de kabul edilmektedir. Bununla beraber, bunların mevcut iş düzenlemesi yapısına entegre edilmeleri gerekmektedir. Geçici çalışmanın uygun görülen biçimleri de dâhil olmak üzere düzenleyici yapının tekrardan tasarlanması ve bu süreçte sendikaların önemli bir rol oynaması beklenmektedir. Sistemin modernizasyonunun gerçekleşebilmesi için öncelikle sendikaların yeni düzene ayak uydurması ve işveren, çalışan ve sosyal ihtiyaçların bir araya getirilerek uzlaşa sağlanması gerekmektedir. Bu modernleşme hareketi gerek sendikalar gerekse de kanun koyucular açısından kolay olmayan bir süreçtir. Bu süreçte standart veya geleneksel istihdam ilişkisinin dışına çıkılarak geçici çalışmanın çeşitli biçimlerine de yer açılması gerekir. Bu modernleşme hareketi ilk olarak yarı zamanlı çalışma ile bağlantılı olarak başlamıştır ve birçok ülkede yarı zamanlı çalışma bir marjinalleşme hareketinden ziyade gereklilik olarak görülerek mevcut sisteme entegre edilmiştir (Mückenberger, 1995; Fagan ve O'Reilly, 1998; Boulin ve Hoffmann, 1999; Bosch vd., 2001).

Geçici çalışma sorununun çözülmesinde sendikalar düzenleme ve temsil olmak üzere iki cephede de hareket etmelidirler. İlk olarak düzenleyici çözümlerin tartışılması ve uygulanmasında sendikalar aktif bir şekilde katılım göstermelidirler. Düzenleme konusunda bazı konuların belirlenmesi gerekmektedir. Bunlar geçici çalışmanın kapsamı ve kullanım yöntemi üzerindeki kısıtlamaların neler olacağı; tam zamanlı veya sürekli çalışmaya göre hangi hakların ve faydaların paylaşıldığı ve nelerin eksik olduğunun açıkça belirtilmesi ve son olarak da geçici çalışanların karşılaştıkları dezavantajlar karşısında tazminat verilmesi gibi düzenleme konuları üzerinde durulmalıdır. Sendikalar geleneksel bir şekilde düzenleme önerileri geliştirirken genellikle kalıcı istihdamın korunması için kısıtlamalar üzerinde durmaktadırlar. Bununla birlikte, sendikalar, hem geçici işçiler hem de işverenler için sosyal adaleti sağlamak ve

fırsatçı yaklaşımları en aza indirmek için de hak ve faydaların dikkatli bir şekilde belirlenmesi konusunda çalışmalar yürütmektedirler. Özellikle işverenler için maliyet avantajına yol açan hak ve menfaatlerdeki bir açık, işverenlerin tercihlerini sürekli çalışma yerine geçici çalışmaya çevirmelerine yol açmaktadır. Yol gösterici ilke, yasadışı maliyet avantajlarının önüne geçerken işverene de belirli ölçülerde esneklikler sağlamaktır. Tazminat konusuna ise sendikalar şüphe ile yaklaşmaktadırlar. Burada geçici çalışanların hak ve faydalarının “paraya çevrilmesi” gibi tehlikeli bir anlayışın oluşma ihtimali sendikaları tazminat konusunda çalışmaya ve şüpheli bakmaya sevk etmektedir (Campbell, 2005).

Sendikaların izleyeceği düzenleyici çözümler farklı ölçeklerde olabilmektedir. Örneğin, tek taraflı iş yeri düzenlemesi yoluyla işverene yönelik olabileceği gibi çok işverenli toplu pazarlık yoluyla veya yerel, bölgesel, ulusal ve hatta ulus üstü düzeyde devlet eylemi yoluyla da yapılabilmektedir. Ancak bazı girişimler belirli düzeydeki ölçeklere daha uygundur. Örneğin, geçici çalışmaya ilişkin sınırlar her düzeyde işe yarayabilir, ancak geçici ve sürekli çalışma arasındaki açığın en iyi şekilde mevzuat yoluyla olduğu gibi daha geniş düzeylerde takip edilmesi daha uygun olacaktır. Bunun yanında sendikalar geleneksel olarak da geçici iş sözleşmelerinde işçilerin etkin bir şekilde temsil edilmesini sağlamalıdır. İş sözleşmeleri çalışanların çıkarlarını ifade etmeye ve korumaya odaklanmalıdır. İş yerlerinde ve rekabet ve bölünme tehlikelerini önlemek için geçici işçilerin sendikalar tarafından temsili önemlidir. Böylelikle sendikalar da faaliyetlerine yeni sesler ve yeni çıkarlar ekleyerek daha geniş bir ağ elde etmektedirler. Temsil genellikle farklı düzenleme stratejilerini kapsayacak şekilde ücret üzerinde pazarlık yapmanın ötesine geçtiğinde ve geçici işçilerin fikir ve girişimleriyle bilgilendirildiğinde ihtiyaçları karşılamada etkili olmaktadır. Birçok ülkede geçici istihdamın zorlukları benzerdir. Bu zorlukları çözüme ulaştırmak için izlenen politikaların ülkelerdeki belirli kurumsal düzene uyarlanması gerekebilmektedir. Bu yüzden sendikalar ülkeden ülkeye farklı yollar izleyerek en iyi çözüm arayışını bulmak için mücadele etmelidirler (Delsen, 1995; Ebbinghaus ve Visser, 1999).

1.4.2. Özel İstihdam Büroları Ve Geçici Çalışma

İşletmeler küreselleşmenin hızlandırdığı ekonomi politik ve yönetsimsel değişimlerin neticesinde istihdam politikalarında esnek bir anlayışın ürünü olan geçici çalışmaya

yönelmektedirler. Bu politika sayesinde ihtiyaç duydukları geçici işçileri temin etmektedirler.

Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işveren ve geçici işçi sağlayan kuruluşlar geçici çalışma konusunun temel unsurlarını oluşturmaktadır. Burada işveren ile işçi arasındaki ilişkiyi sağlayan kuruluşlara geçici istihdam büroları denilmektedir. Geçici istihdam büroları, özel istihdam bürolarının bir çeşidi olup kanunlar çerçevesinde ilgili ülkedeki iş hayatını ve işgücü piyasasını etkileyebilecek özelliklere sahip kurumlardır. Genel olarak görevi işveren ile işçi arasındaki buluşmaya yardımcı olmak olan özel istihdam büroları, zamanla işgücü piyasasında meydana gelen değişmelerin sonucunda yeni fonksiyonlar edinmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü beş ana kategoride on altı özel istihdam bürosu bulunduğunu, geçici istihdam bürolarının da “Üçlü Sözleşme İlişkisi Kuran Bürolar” ana kategorisi altında yer aldığını vurgulamaktadır (Çetinkaya ve Danışman, 2013). Geçici istihdam büroları, özel istihdam büroları içerisinde en büyük paya sahip olan kurumdur. Sayıları gün geçtikçe artan bu bürolar işletmelerin işgücü maliyetlerini azaltmaları ve ekonomik konjonktüre göre işgücü dengesini sağlamaları açısından yaygın bir şekilde faaliyetlerini sürdüren kurumlardır (Koene vd. 2014; Fudge ve Strauss, 2013). Bunların yanında, geçici istihdam büroları işçilerin iş sağlığı ve güvencesi, ücretler ve sendikal faaliyetler gibi alanlarda işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde de etkileyebilir. Geçici istihdam büroları tarafından sağlanan işçileri işverenler işten çıkarma konusunda daha cesur davranabilirler. Normal iş sözleşmesine göre geçici istihdam büroları tarafından yapılan sözleşmeler koruyucu düzenlemelerden pek yararlanamamaktadır (Bakır, 2014; Bauman vd., 2011).

Gelişmiş ülkelerde geçici istihdam bürolarının kullanımı oldukça yaygındır. Öyle ki geçici istihdam büroları aracılığıyla işe yerleşenlerin toplam işgücü içerisindeki paylarına bakıldığında Hollanda’nın %4, Lüksemburg’un %3,5, Avustralya’nın %3, ABD’nin %2,6, İngiltere’nin %2,1 ve Almanya’nın %1,4 olduğu görülmektedir. Bu oranlara bakıldığında özellikle Avrupa Birliği üyesi ülkelerde geçici istihdam bürolarının kullanımının daha yaygın olduğu anlaşılmaktadır (Knox, 2010). Uçkan (2002) çalışmasında Avrupa Birliği üyesi ülkelerde geçici istihdam bürolarının sayısının ABD’den daha fazla olduğunu vurgulamaktadır. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde geçici

istihdam bürolarının çalışmalarına yönelik düzenlenen yönetmeliklerin zamanla esnetilerek özgür bir yapıya kavuşturulduğu ifade edilmektedir. 2008 yılında onaylanan Avrupa Parlamentosu Geçici İstihdam Büroları Yönergesi'nin amacı geçici işçilerin diğer işçiler gibi korunmasını ve geçici istihdam bürolarının işveren olarak tanınmasını sağlamak ve işgücü piyasalarında kaliteyi ve etkinliği artıracak yasal düzenlemeler oluşturmak şeklinde belirtilmiştir (European Comission, 2008).

Geçici istihdam ilişkisi kavramı Türk hukuk sistemine ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesi ile girdiği görülmektedir. İlgili maddede geçici iş ilişkisi “İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir.” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımdan anlaşılabacağı üzere işçi ve işveren arasındaki ilişki sözleşmeye dayanmakta ve kalıcı bir özellik göstermektedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003). İşveren ve işçi arasındaki geçici iş ilişkisi en fazla iki dönem üst üste olmak üzere altı aylık süreyle yapılabilir. İşveren, işçinin ödenmeyen ücretinden ve sigorta priminden sorumludur. Burada işveren geçici işçileri başka bir işverenin işinde çalışması için gönderirse de diğer işverenle birlikte ücret ve sigorta priminden sorumlu olacaktır.

Geçici iş ilişkisi konusunda işgücü piyasasında yaşanan sorunların düzeltilmesi ve geçici çalışmanın yasal zemininin hazırlanması amacıyla 2009 yılında 5920 sayılı İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi'nin 1. maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'na bir madde eklenmesi ile özel istihdam büroları vesilesiyle geçici çalışma oluşturulmasının önü açılmak istenilmiştir (Taşkent ve Kurt, 2013). Bu maddeler ile Türkiye'de danışmanlık hizmeti adı altında geçici istihdam olanakları sunan kuruluşların kanun dışı faaliyetlerine son verilmesi ve geçici işçilerin sosyal güvence altına alınması amaçlanmıştır. Ancak 26 Haziran 2009 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne

sunulan bu kanun teklifi ortaya çıkan toplumsal tepkiler nedeniyle Cumhurbaşkanı Abdullah GÜL tarafından veto edilerek meclise geri gönderilmiştir. 18 Ocak 2010 tarihinde geçici iş ilişkisi “Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” ile tekrardan meclis gündemine alınmış fakat benzer tepkiler ile kanunlaşması mümkün olmamıştır.

2016 yılında Türkiye’de özel istihdam bürolarının kurulması, kontrolü ve esaslarının belirlenmesine yönelik “Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği” çıkarılmıştır. Bu yönetmelikte özel istihdam büroları, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları ifade etmektedir. İlgili yönetmeliğe göre, ancak Türkiye İş Kurumu’nca izin verilen özel istihdam büroları geçici iş ilişkisi kurabilir. Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi imzalayarak bir işçisini geçici olarak işverene devretmesi ile kurulabilir. Mevsimlik tarım işlerinde, ev işlerinde, günlük rutin olmayan arada gördürülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil işlerde, üretimin artması halinde, üretime engel olan durumlarda, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden işlerde geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşveren ve özel istihdam büroları tarafından yapılan sözleşmeler toplamda sekiz ay geçmemek suretiyle en fazla iki defa yenilenebilir. İşveren belirtilen süre bittikten sonra aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz. 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 almalıdır. Yine bu sözleşmede işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağırılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilmelidir. Bu süre yönetmelikte 3 ay olarak belirlenmiştir. Geçici işçi çalıştırma koşulları incelendiğinde, geçici işçi sayısının işverenin işyerinde çalışan işçi sayısının dörtte birini geçemeyeceği vurgulanmaktadır. On veya daha az sayıda işçi çalıştıran işverenlerin en fazla beş geçici iş ilişkisi kurmasına izin verilmektedir. Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesini feshettiği işçisini altı ay geçmeden tekrar geçici iş kapsamında işe alamaz. Geçici işçi sözleşmesinin süresinin bitmesinden sonra geçici iş ilişkisi halen devam ediyorsa işveren ile geçici işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş olur. Bu durumda, özel

istihdam bürosu geçici işçinin ücretinden ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur. Sözleşme bitiminden sonra bu konulardaki anlaşmazlıklardan özel istihdam bürosu sorumlu tutulamaz. Özel istihdam bürosu sözleşme süresince geçici işçilere ait ücret ödemelerini aylık olarak işverene ibraz etmekle yükümlüdür. Geçici işçiler ayrıca çalışmadıkları zamanlarda özel istihdam bürolarına ait eğitim ve çocuk bakımı gibi hizmetlerden yararlanabilirler. Özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin ve geçici iş ilişkilerinin incelenmesi, denetimi ve teftişi 4857 sayılı Kanun'da yer alan teftiş, denetim ve soruşturma hükümlerine göre Bakanlık iş müfettişlerince yapılır.

1.4.3 Kadın İşgücü Ve Geçici Çalışma

20. yüzyılın ortalarından itibaren Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına daha fazla dahil oldukları görülmüştür. Türk halkı için ev işlerinden öncelikli olarak kadının sorumlu olduğu düşünüldüğünde, kadınların işgücüne dahil olmaları sonucunda aile-iş çatışmaları ortaya çıkmıştır. Bu sorunun kadınların işgücü piyasasından ayrılmaları veya geçici işlerde çalışmaları sonucunu ortaya çıkardığı iddia edilebilir.

Geçici çalışma tercihi erkekler ve kadınlar için farklı yorumlanabilmektedir. Erkeklerin geçici çalışması toplum tarafından yadırganırken, kadınların geçici çalışması hoş görülmekte ve hatta teşvik edilebilmektedir. Bazı durumlarda ise kadınlar için geçici çalışma bir zorunluluk halini alabilmektedir. Öncelikli görevinin ev işleri olduğu konusunda baskıya uğrayan ve çalışmaması gerektiği söylenen kadın, orta yol olarak geçici süre çalışmayı tercih edebilmektedir. Ancak bu durumun sadece gelişmekte olan bir ülke olan Türkiye'de olduğundan bahsetmek güçtür. Birçok ekonomik olarak gelişmiş Avrupa ülkesinde (Goudswaard ve Andries 2002) ve Japonya'da kadınlar geçici çalışmaya yoğun talep göstermektedirler (Yu, 2002). Hatta, Yu (2002)'ye göre Japonya'da geçici çalışma talebi erkekler tarafından karşılanmadığından sadece kadınların bu talebi karşılaması da mümkün olmamaktadır. Kadınlar genelde imalat, satış ve hizmetler sektörlerinde geçici olarak çalışmaktadırlar.

Kadınların geçici çalışmayı tercih etmelerine neden olan toplumsal sebeplerin yanında bazı kişisel sebepler de bulunmaktadır. Casey ve Alach (2004)'e göre üç neden bulunmaktadır. Bunlardan ilki kadınların hayatlarında bir dönüşüm yaşadıklarında geçici işi tercih etmeleridir. Bu dönüşüm kadının özel hayatında yaşadığı zorluklar olabilirken,

kendi kurduğu işte başarısız olması da olabilir. Diğer bir neden ise kadının ailesine öncelik verme tercihidir. Bu tercih bazen zorunluluk olarak gerçekleşirken bazen de kadın gönüllü olarak bu tercihi yapabilmektedir. Son olarak ise sürekli işte yaşanan zorluklar kadını geçici bir işte çalışmaya yönlendirebilmektedir. Yine de kadınların çoğunun bu tercihi gönüllü olarak yapmadığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Amuedo-Dorantes 2000; Morris ve Vekker 2001; Polivka 1996). Tüm bu sebepler dikkate alındığında kadınların geçici çalışmaya erkeklerden daha yatkın olduğu söylenebilir. Rubery ve diğerleri (1999) da kadınların standart dışı ve özellikle geçici çalışmayı erkeklerden daha fazla tercih ettiklerini belirlemişlerdir.

Kadınların geçici işlerde çalışmasına neden olan önemli faktörlerden biri de medeni durum değişiklikleri ve çocuk sahibi olmaktır (Wiens-Tuers and Hill, 2002; Boeri ve diğerleri, 2005). Kadınlar evlendiklerinde çalışmamaları yönünde istek, telkin veya baskılara maruz kalabilmektedirler. Bununla beraber kadınların evlendikten sonra çalışma sürelerini azaltmayı tercih ettikleri de görülebilmektedir. Çalışma süresinin azaltılması tercihi kadınları geçici işlerde çalışmaya yönlendirebilmektedir (Boeri ve diğerleri, 2005). Ancak, çocuk sahibi olmaları kadınların hayatında emek arzını etkileyen daha önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çoğunlukla kadınların işgücünden ayrılmalarına neden olan bu değişim bazıları için ise geçici çalışmaya geçişe neden olmaktadır. Özellikle çocuğun okul öncesi çağında kadınların çalışma sürelerini artırması veya sürekli bir işe geçiş yapmaları güçleşmektedir. Bu durum hem kadınlar üzerindeki sosyal baskıdan hem de kadınların zamanlarını çocukları ile geçirmeyi tercih etmeleri nedeniyle ortaya çıkabilmektedir. Bu konuda alanyazındaki bulgular ise karmaşıktır. Örneğin Yu (2002) Japonya örneğinde küçük çocuğu olan kadınların geçici çalışma ihtimalini artırırken, benzer bir bulguyu Boeri ve diğerleri (2005) de elde etmiştir. Ancak, Karabchuk (2012) Rusya için aksi sonuca ulaşmıştır.

Çocuklar büyüdüğünde kadınlar tekrar işgücü piyasasına döndüklerinde kadınların geçici işlerde çalışma ihtimalleri artmaktadır. Sonrasında ise sürekli işe geçişleri zorlaşabilmektedir (Yu, 2002). Kadınların genç yaşlarda geçici işlerde çalışma ihtimalleri yüksekken, yaşları ilerledikçe de sürekli işlerde çalışma ihtimalleri artmaktadır (Karabchuk, 2012).

Günümüzde çalışma koşullarındaki değişimler ise geçici işlere yönelimi artırdıkça kadınlar da bu duruma ayak uydurmaya başlamışlardır. Özellikle çağdaş çalışma

koşullarının geçerli olduğu sektörlerde çalışan kadınların iş hayatında özgürlükten çok işten özgür olmayı istedikleri ve kendilerini işe daha çok bağlayacak çalışma türlerinden uzak durdukları görülebilmektedir (Casey ve Alach, 2004). Bunun sonucunda ise Casey ve Alach (2004)'e göre geçici çalışan kadınlara sürekli iş teklif edildiğinde bu teklifi reddetme eğiliminde olmaktadır. Hatta sürekli işi kabul etseler de bir süre sonra geçici çalışmaya tekrar döndükleri de gözlemlenmektedir.



II. BÖLÜM: TÜRKİYE’ DE GEÇİCİ ÇALIŞMA

Türkiye’de işgücü piyasasında esnekliğin benimsenmesi iç ve dış koşullara bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Türkiye’de de işgücü piyasasında esnekleşmenin, küreselleşmenin etkileri ile ortaya çıktığı ifade edilmektedir (DPT, 1995). Ancak Türkiye’de işgücü piyasasının esnekleşmesinin tek nedeni küreselleşme değildir. Türkiye’de işsizlik olgusu da, esnekleşmenin işsizliğe bir çözüm olarak benimsenmesine neden olmuştur. AB’ye uyum sürecinin de Türkiye’de işgücü piyasasının esnekleştirilmesinde etkili olduğu kabul edilmektedir (Kuzgun, 2007). Diğer bir etken ise, esnek istihdam biçimlerinin bazılarının işgücü piyasasında fiilen uygulanmasına rağmen, yasal düzenlemelerdeki boşlukların doldurulmasıdır (DPT, 1995). Ayrıca, üretimin eksik işgücü nedeniyle düşmesi ya da fazla işgücü kullanılarak atıl insan gücüne yol açacak yapıdan kurtulması bakımından, esnek istihdam modellerinin değerlendirilmesi önemli ve yararlı görülmektedir.

2.1. İŞGÜCÜ AÇISINDAN GEÇİCİ ÇALIŞMA

Türkiye, demografik olarak Avrupa ülkeleri içerisinde nispeten genç nüfusun kalabalık ve nüfus içerisindeki yoğunluğunun yüksek olduğu bir ülkedir. Bu nedenle toplam nüfusunun içerisinde kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus potansiyeli yüksektir. 2016 yılından başlayarak ülkemizdeki işsizlik oranlarına bakıldığında, işsizlik oranının ortalama %11,94 olduğu görülmektedir. (TÜİK, 2022)

İşsizlik oranını AB ülkeleri ile kıyaslayacak olursak Türkiye’nin istihdam oranı konusundaki karşılaştırmalı durumu ile ilgili daha net bir fikir edinilebilecektir. 2020 yılında Euro Bölgesinde bulunan seçilmiş ülkelerin işsizlik oranları Tablo 2.1’de verilmiş ve ortalamaları alınmıştır (Eurostat, 2022).

Tablo 2.1:Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de İşsizlik Oranları

ÜLKE	2016	2017	2018	2019	2020	ORT.
ALMANYA	4,1	3,8	3,4	3,1	3,8	3,64
AVUSTURYA	6,5	3,9	5,2	4,8	6	5,28
POLONYA	6,2	4,9	3,9	3,3	3,2	4,3
FRANSA	10,1	9,4	9	8,4	8	8,98
BELÇİKA	7,8	7,1	6	5,4	5,6	6,38
İSVEÇ	7	6,7	6,4	6,8	8,3	7,04
NORVEÇ	4,7	4,2	3,8	3,7	4,4	4,16
İTALYA	11,7	11,2	10,6	10	9,2	10,54
HOLLANDA	6	4,9	3,8	3,4	3,8	4,38
BULGARİSTAN	7,7	6,3	5,3	4,3	5,2	5,76
ORT.	7,18	6.24	5.74	5.32	5.75	6,05
TÜRKİYE	10,9	10,9	11	13,7	13,2	11,94

Tablo 2.1’de, 10 Avrupa ülkesinin 2016 ve 2020 arasındaki 5 yıllık işsizlik rakamları bulunmaktadır. Yıllara göre en az ortalama işsizlik oranına sahip ülke %3,64 ile Almanya iken, işsizlik oranının en yüksek olduğu ülke %10,54 ile İtalya olmuştur. Ayrıca bölgenin ortalamasına yıllar itibariyle bakıldığında, en büyük işsizlik oranı 2016’da %7,18 iken en az işsizlik oranı ise 2019 yılında %5,32 olmuştur. Türkiye’de son 5 yılda ortalama işsizlik oranının %11,94 olduğunu yeniden belirterek bir kanıya varılacak olunursa, geçici iş sözleşmeleri ve esnek istihdam uygulamalarının Türkiye’de, Euro Bölgesi ülkelerine göre daha yoğun gözlenebileceği söylenebilir. Avrupa ülkelerinden daha genç bir nüfus yapısına sahip olunması ve işsizlik oranının Avrupa ortalamasının üzerinde olması durumlarının her ikisinin bir arada var olması da Türkiye’deki işgücünün sürekli iş sözleşmelerinde ısrarcı olması yerine, geçici çalışma ve esnek iş sözleşmelerine yönelme eğilimini artırabilir. Geçici çalışmaya yönelimin artmasının sebepleri olarak gösterilen daha genç ve çok sayıdaki işgücü, aynı zamanda diğer sebep olarak gösterilen işsizlik oranının yüksek olmasının da sebeplerinden biri olabilir.

2.2. FİRMALAR AÇISINDAN GEÇİCİ ÇALIŞMA

Firmaların Geçici İstihdam politikasını değerlendirmeleri, işgücü maliyetlerini ve dolayısıyla üretim maliyetlerini düşürmenin bir yolu olması nedeniyle önem arz etmektedir. Geçici çalışma, firmaların yönetim politikasının bir parçası haline gelmiştir.

Firmaların yönetim politikalarının belirlenmesinde içsel ve dışsal faktörler bulunmaktadır. Dışsal faktörler piyasanın durumu, sektörün durumu ve rekabet koşulları, yasal düzenlemeler olarak sayılabilir. İçsel faktörlerin ise genelde insan faktörüne dayanmakta olduğu belirtilmektedir. Özellikle firmanın üretim şeklini emek yoğun ya da sermaye yoğun seçmesi insan faktörünün üretimde ne kadar yer alacağı ve firmanın yönetim politikasının nasıl belirleneceği ile ilgili önemli bir etkidir. Bununla beraber, üretimde özgün teknoloji kullanan firmaların beşeri sermaye yatırımları da işgücünün istihdam şeklindeki kompozisyonu üzerindeki belirleyicilerinden biri olabilecektir (Ergin, 1992).

Türkiye’de faaliyet gösteren firmaların üretimlerini genelde emek yoğun şekilde yapması, yönetim politikalarının oluşturulması açısından istihdam modellerinin daha geniş ve detaylı ele alınması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Türkiye’de üretimde daha çok insan gücünün kullanılması, firmaların iş sözleşmelerindeki çeşitlilik ve esnek işgücü, geçici istihdam gibi kavramlar konularıyla daha çok ilgilenmelerine neden olmaktadır. Bu da işgücü piyasasında Türkiye’de de çekirdek ve çevresel, bir başka ifade ile birincil ve ikincil işgücü piyasalarının gelişmesi ile sonuçlanmıştır. Firmaların fiyat rekabetinde başarılı olabilmesinin ana belirleyicisi maliyetlerdir. Türkiye’de faaliyet gösteren firmalar, emek yoğun üretim tekniklerini kullandıkları için en önemli maliyet kalemlerini işgücüne ödenen ücretler oluşturmaktadır. İşgücü ne kadar ekonomik kullanılırsa maliyetler o kadar düşük olacak, maliyetler ne kadar düşük olursa firmanın rekabet gücü o kadar artacaktır. Kayıt dışı istihdam ile bu rekabet gücünü artırmak isteyen firmalar, katı sosyal güvenlik tedbirleri nedeniyle ciddi cezalara maruz kalarak bu avantajı kaybedebilmekte, hatta küçük ve orta büyüklükteki işletmeler bu cezalar nedeniyle üretim, kapasite ya da faaliyet kaybına varabilecek ciddi sıkıntılar yaşayabilmektedirler. Bu pencereden bakıldığında, geçici iş sözleşmeleri, işverenler için hem yasal, hem de ekonomik olarak iyi bir seçenek olarak ortaya çıkmaktadır.

2.3. DEVLET AÇISINDAN GEÇİCİ ÇALIŞMA

Türkiye’de gerek firmaların rekabet edebilirliği bakımından işgücü maliyetlerinin optimize edilmesi, gerekse işgücünün işsiz kalmak yerine az da olsa gelir elde etme çabasında olması, her iki kesimi de kayıt dışı ya da atipik istihdam şekline doğru yöneltmiştir. İş Kanununa göre asgari ücretin altında ödeme yapması yasak olan

işverenler bu durumda çalıştırdıkları geçici işçilere, yararlanılan işin katma değerinden daha yüksek ücretler vermek ve çalışmadığı sürelerle ait sosyal güvenlik giderlerine katlanmak durumunda kalmakta idiler. İşgücüne eksik ücret ödenmesi ya da kayıt altına alınmadan çalıştırılmaları durumunda ise işçiler kayıt dışı ve sosyal güvenlikli mahrum olarak çalışmak durumunda kalmakta idiler. Ekonominin ve toplumsal refahın, dolayısıyla üretimin ve çalışma hayatının düzenlenmesinden ve korunmasından sorumlu olan devlet, 2003 yılında çeşitli düzenlemeler yaparak 4857 nolu iş kanununda geçici çalışmaya yer vermiştir. 4857 sayılı iş kanununun ilgili maddeleri konuyu düzenlemektedir.

Geçici iş ilişkisi

Madde 7 - (Değişik: 6/5/2016-6715/1 md.) Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

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 Kanunun 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.

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.

Bu kısımda geçici iş ilişkisinin hangi kurumlar arasında ve hangi kurumlar aracılığıyla kurulabileceği konusu net ve kesin bir şekilde ortaya konmuş ve geçici istihdamın sınırları belirlenmiştir.

Bu Kanunun 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.

İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez. Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz. Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

Bu kısımda ise işverence çalıştırılabilecek geçici işçinin sayı sınırlaması belirtilmiş, geçici çalıştırılan işçinin ücret ödemesi ile ilgili kural ve sınırlamalara yer verilmiştir. Bu sınırlamalar ile işverenlerin sürekli iş gerektiren işlerde geçici işçi çalıştırmasına mani olunmuştur. Ayrıca geçici işçi çalıştırmanın toplam işçi sayısına oranla sınırlandırılması ile işçilerin sürekli iş kazanımlarının engellenmesinin önüne geçilmiştir.

Geçici işçi çalıştıran işveren;

- a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.
- b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür.
- c) 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 Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.
- d) Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.
- e) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.
- f) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür. 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.

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. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz. Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez.

Bu kısımda ise geçici işçilerin hakları ve çalışma koşullarının şartları belirlenmiş, sözleşmenin feshedilmesine ilişkin sınır ve gerekçelere yer verilmiştir.

İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür. Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirilir.

Geçici çalışan işçinin ücretinin kim tarafından ve nasıl ödeneceği ile ilgili düzenleme yapılarak çıkabilecek ihtilafların önüne geçilmiştir. İşçinin ücretinin ödenmesi ile ilgili takip ve denetim yükümlülüğü ise her halükarda işçiyi çalıştıran işyerine verilmiştir. İşçinin ücretinin ödenmemesinin tespiti halinde ise, işçiyi çalıştıran işyeri, gerektiğinde istihdam bürosunun ödemesini işçinin ücretine mahsup etme yetkisi ile donatılmıştır. İşçinin ücretinin ödenmesi konusu birinci öncelik olarak belirlenmiştir.

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.

Geçici sözleşmenin bitiminden sonra işçinin aynı iş yerinde çalıştırılmaya devam edilmesi halinde, geçici istihdam bürosunun sorumluluk alanından çıkartılan işçi, kanundaki bu ifade ile çalıştığı işyerinin sürekli işçisi haline başka bir şart ve sözleşmeye gerek kalmadan dâhil edilmiştir. Böylece sözleşme boşluğundan kaynaklanabilecek ihtilaflar, en baştan itibaren işçi lehine güvence altına alınmıştır.

Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.

Geçici işçinin kusur ve hatalarından dolayı gelebilecek zararlar işçinin sorumluluğuna bırakılmıştır. Özel istihdam bürosunun kontrol ve etki alanında olmayan bu gibi riskler, geçici istihdam bürosunu sorumluluktan kurtarmıştır.

Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri

Madde 10 - Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.

...

Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Bu maddede ise işlerin nitelikleri belirtilerek bir nevi “işçi olmanın” süre alt sınırı belirlenmiş, çok kısa süreli işlerin yetki mercileri iş mahkemelerinin sorumluluğundan çıkartılmıştır.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

Madde 11 - İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

İşverenler genellikle işçilerin kıdem tazminatı yükünü taşımak istememektedirler. Bu nedenle işçilerin sözleşmelerini belirli süreli iş sözleşmesi şeklinde yaparak belirli dönemlerde işten çıkartıp yeniden işe almak suretiyle işçinin kıdem kazanmamasını sağlamaya ve dolayısıyla kıdem yükünden kurtulmaya yönelmelerinin önüne geçmek için kanun “zincirleme iş sözleşmesi” kavramını ortaya koyarak işçilerin bu tür haksızlıklara uğramasının önüne geçmiştir. Bunun istisnası, kanunda yet verilen esaslı nedenlerdir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları

Madde 12 - Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

Gerek işverenler, gerekse belirsiz süreli çalışan diğer işçilerce, belirli süreli çalışan işçiler çeşitli dışlamalara maruz kalabilmekte olduğundan, kanun geçici işçinin de gerek kıdem, gerekse ücret dışı haklar tarafında eşit haklara sahip olmasını güvence altına almıştır.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.

Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi

Madde13 - İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır. İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

Böylece iş yerinde kısmi süreli çalışan işçinin hak ve menfaatleri, tam süreli çalışan işçinin hak ve menfaatlerinden ayrılmamış; ayrıca tam süreli iş pozisyonlarında oluşacak ihtiyaç halinde iş yerinde çalışan ve tam süreli iş fırsatı arayan kısmi süreli işçilere bir fırsat doğabilecektir.

Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma

Madde 14 - 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.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinde, işçi her an çağırılmaya hazır beklemekte olduğundan, beklenenden az çağırılması ya da hiç çağırılmaması durumunda

gelir elde etmesi konusunda sıkıntılar yaşaması muhtemeldir. Ayrıca belirli bir işverenin çağrısı anında her an çağrıya cevap vermek durumunda olmasından dolayı boş sürelerini başka işlerde çalışarak da geçirmeyecektir. Bu da işçinin bir işinin olması ve fakat bir gelirinin olmaması ya da çok az bir gelirinin olması sonucunu doğurabilecektir. Bu nedenle kanun, işçinin bu tip sözleşme ile çalıştırılması halinde haftalık olarak asgari yirmi saatlik ücretini güvence altına almıştır.

İş kanununda geçici çalışmaların düzenlenmiş olması, hem işverenler için, hem de geçici çalışan işçiler için tekil bir uygulama oluşturmıştır. Bu tekillik işveren için maliyetlerini kontrol altında tutma, işçiler için ise kurallar çerçevesinde ve sosyal güvenlik kazanımı ile çalışma fırsatının yolunu açmıştır.

Son yıllarda Irak, Suriye, Afganistan başta olmak üzere Asya ve Ortadoğu ülkelerinden ülkemize yoğun ve kontrolsüz bir göç dalgası gelmektedir. Bu göçlerin sonucu olarak hem daha fazla kaynağa ihtiyaç doğmakta, hem de daha fazla beşeri sermaye potansiyeline sahip olunmaktadır. Fakat göç nedeniyle ülkeye girişlerin kontrolsüz olması güvenlik ve ekonomik olmak üzere çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu sığınmacılar ülkeye girdikleri andan itibaren yeni bir tüketim kitlesi olarak karışımıza çıktıkları gibi, aynı zamanda yeni insan gücü olarak işgücü piyasasında kendilerine yer aramaya başlamaktadırlar. Üretim maliyetleri üzerinde (katı ücretler, yüksek sosyal güvenlik primleri, iş kazası, kıdem ve diğer tazminatlar vb.) gözle görülür bir rahatlamaya olanak veren bu iş gücü topluluğu her ne kadar firmaların ilgi odağı haline gelme de göz ardı edemeyeceği bir potansiyel oluşturmaktadır. Vatandaşlık haklarına sahip olmayan göçmenlerin iş yerlerinde kayıt dışı çalıştırılmasının yasal yaptırımları, ülke vatandaşlarının kayıt dışı çalıştırılmasının yasal yaptırımları ile karşılaştırıldığında, işverene daha az olumsuz sonuç doğurmaktadır. Kaldı ki, bu göçmenlerin vatandaşlık haklarının olmaması, çalışma izinlerinin bulunmaması, yasa ve mevzuatları bilmemesi gibi nedenlerle, herhangi bir uyuşmazlık sonucunda harekete geçebileceği bir alan da bulunmamaktadır. Cigerci Ulukan (2015)' a göre göçmenlerin işgücü maliyetlerini düşürmede önemli bir etken olduğunu söylenmektedir. Ayrıca göçmenler, ekonomik kriz zamanlarında ya da farklı herhangi bir risk anında firmaların işçi çıkarma önlemi almasını daha düşük bir maliyetle yapabilmesini sağlamaktadır.

Başka bir konu ise, uluslararası kurallarla düzenlenmiş sığınmacı yasalarının ülkeye yüklediği sorumluluk ve maliyetlerdir. Ülkeye gelen sığınmacıların asgari yaşam şartlarının sağlanması devletin sorumluluğunda olduğundan, bu kişilerin beslenme, güvenlik, barınma başta olmak üzere çeşitli ihtiyaçlarının karşılanması ek bir bütçe ayrılmasını gerektirmektedir. Sığınmacıların istihdama katılması, devletin harcamalarındaki yükü hafifletmekte ve bütçe üzerindeki göçmen harcamaları baskısını azaltmaktadır. Ancak buradaki kazanımların, göçmen işçilerin kayıt içi çalışmaları halinde ortaya çıkabileceği unutulmamalıdır.



III. BÖLÜM: UYGULAMA

3.1. VERİ

Bu çalışmada TÜİK tarafından 2017 yılında gerçekleştirilen Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden faydalanılmıştır. HİA tüm nüfusu kapsayan bir ankettir. Bireyin çalışma durumu ve sosyal ve demografik birçok özelliğini kapsamaktadır. Örnek büyüklüğü yaklaşık 379 bindir.

Bu veri seti içinde bireylerin geçici veya sürekli çalışma durumlarını belirleyen bir soru bulunmaktadır. Bu soru bireyin hâlihazırda çalıştığı işte süreklilik durumunu sormaktadır. Cevap seçeneklerinden biri “sürekli iş” iken, diğer ise “geçici veya sınırlı süreli iş”tir. Geçici veya sınırlı süreli iş mevsimlik, gününbirlik, sözleşmeli, sözleşmesiz arada sırada çalışmayı da içermektedir. Bu soru sadece ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışan bireylere sorulmuştur. Bu nedenle sadece bu gruba ait geçici veya sürekli çalışma durumuna ait veri bulunmaktadır. Sonuç olarak ücretli çalışanların serbest çalışma tercihi incelenmiştir. Ücretli çalışan kişi sayısı yaklaşık 105 bindir.

3.1.1. Bağımsız Değişkenler

Bireyin yaşadığı bölge olarak Türkiye İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) 1. düzey³ bölgeleri kullanılmıştır. Toplam 12 bölgenin bulunduğu bu sınıflamada her bir bölge için bir kukla değişken oluşturulmuştur (1=söz konusu bölgede yaşıyorsa, 0=başka bir bölgede yaşıyorsa).

Yaş değişkeni alt gruplara ayrılmış bir şekilde bireyin yaşını ifade etmektedir. Böylece bireyler yaşları bakımından farklı kategorilerde değerlendirilebilmektedir. Bu değişken için altı kukla değişken oluşturulmuştur (15-24 arası, 25-34 arası, 35-44 arası, 45-54 arası, 55-64 arası, 65 ve üzeri). En genç grubun diğer gruplara göre farklılık göstereceği düşünülebilir. Bireylerin emek piyasasına ilk kez dâhil olduklarında geçici işlerde çalışma ihtimalinin daha yüksek olması beklenen bir durumdur. Bu nedenle en genç bireyleri içeren 15-24 yaş arası grup kukla değişken tuzağına yakalanmamak için dışlanmış ve böylece baz olarak alınmıştır. Ayrıca bireyin cinsiyetini ifade eden bir kukla değişken de

³ Bu bölgelerin isimleri ve kapsadığı iller şöyledir: TR1, İstanbul; TR2, Batı Marmara; TR3, Ege; TR4, Doğu Marmara; TR5, Batı Anadolu; TR6, Akdeniz; TR7, Orta Anadolu; TR8, Batı Karadeniz; TR9, Doğu Karadeniz; TRA, Kuzeydoğu Anadolu; TRB, Ortadoğu Anadolu; TRC, Güneydoğu Anadolu.

yer almaktadır (1=kadın, 0=erkek). Bir diğer değişken ise medeni durumu ifade etmektedir. Bu da yine bir kukla değişkendir (1=evli, 0=evli değil). Son olarak bireyin eğitim durumunu içeren değişken yer almaktadır (0=okuryazar değil, 1=okuryazar, 2=ilkokul, 3=ortaokul, 4=lise, 5= üniversite, 6=yüksek lisans ve üzeri). Böylece eğitim seviyesindeki artışın bağımlı değişken üzerindeki etkisi gözlemlenebilecektir.

Tanımlayıcı istatistik tablosuna göre ücretli çalışanların %14,7'si geçici işlerde çalışmaktadır. Ücretli çalışanların ortalama hanehalkı büyüklüğü yaklaşık 4'tür. Ücretli çalışanlar yoğun olarak TR1, TR3, TR4, TR5 ve TR6 bölgelerinde bulunmaktadır. En düşük ücretli çalışan oranı ise TR9 bölgesindedir. Ücretli çalışanların %29,1'i kadın %70,9'u ise erkektir. Ücretli çalışanların 25-54 yaş arasında yoğunlaştığı görülmektedir. Ortalama eğitim düzeyi ortaokul ile lise arasındadır. Evli olanların oranı %69,3 iken evli olmayanlar ise %30,7 oranındadır. Ücretli çalışanların %12,2'si eğitime devam etmektedir.

Tablo 3.1: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Tanım	Ortalama	Standart sapma
Geçici iş	Geçici işte çalışma durumu (1=geçici, 0=sürekli)	0,147	0,355
Ailedeki fert sayısı	Hanehalkı büyüklüğü	3,948	1,653
TR1	Bölge (1=TR1, 0=diğer)	0,122	0,327
TR2	Bölge (1=TR2, 0=diğer)	0,073	0,259
TR3	Bölge (1=TR3, 0=diğer)	0,128	0,335
TR4	Bölge (1=TR4, 0=diğer)	0,101	0,301
TR5	Bölge (1=TR5, 0=diğer)	0,126	0,332
TR6	Bölge (1=TR6, 0=diğer)	0,116	0,320
TR7	Bölge (1=TR7, 0=diğer)	0,057	0,233
TR8	Bölge (1=TR8, 0=diğer)	0,072	0,258
TR9	Bölge (1=TR9, 0=diğer)	0,033	0,180
TRA	Bölge (1=TRA, 0=diğer)	0,038	0,192
TRB	Bölge (1=TRB, 0=diğer)	0,054	0,226
TRC	Bölge (1=TRC, 0=diğer)	0,080	0,271
Cinsiyet	Bireyin cinsiyeti (1=kadın, 0=erkek)	0,291	0,454
15-24 yaş	Bireyin yaşı (1=15-24 aralığında, 0=diğer)	0,157	0,364
25-34 yaş	Bireyin yaşı (1=25-34 aralığında, 0=diğer)	0,289	0,453
35-44 yaş	Bireyin yaşı (1=35-44 aralığında, 0=diğer)	0,302	0,459
45-54 yaş	Bireyin yaşı (1=45-54 aralığında, 0=diğer)	0,186	0,389
55-64 yaş	Bireyin yaşı (1=55-64 aralığında, 0=diğer)	0,058	0,234
65 yaş ve üzeri	Bireyin yaşı (1=65 ve üzeri, 0=diğer)	0,008	0,090
Eğitim	Bireyin eğitim durumu (0=okur yazar değil, 1=okur yazar, 2=ilkokul, 3=ortaokul, 4=lise, 5= üniversite, 6=yüksek lisans ve üzeri)	3,501	1,338
Medeni durum	Bireyin medeni durumu (1=evli, 0=evli değil)	0,693	0,461
Eğitime devam	Eğitime devam durumu (1=eğitime devam ediyor, 0=eğitime devam etmiyor)	0,122	0,327

3.2. YÖNTEM

Veri setinde sadece ücretli, yevmiyeli ve maaşlı çalışanlara geçici veya sürekli çalışmaya dair soru sorulmuştur. Bu nedenle verinin tümü analizde kullanılamamıştır. Ancak, farklı bir amaç için toplanmış olan bu veriden sadece ücretli çalışanlara ait kısmi verinin kullanılması örnek seçim yanlılığına neden olacağından öncelikle Heckman Örnek Seçim yöntemi kullanılmıştır. Böylece örnek seçim yanlılığı sorunu ortadan kaldırılmıştır. Sonrasında, bireylerin geçici ve sürekli işler arasında yaptıkları tercih, probit yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir.

3.2.1. Heckman Örnek Seçimi

Farklı amaçlara yönelik olarak toplanan yatay kesit verileri içinden bazı gözlemlerin alınarak analize tabi tutulması sonucunda “örnek seçim yanlılığı sorunu” ortaya çıkmaktadır (Taşçı ve Darıcı, 2009). Bu durumda elde edilecek olan katsayılar sapmalı olmaktadır. Örneğin bu çalışmada kullanılan veriler tüm ülkede çalışabilecek durumda olan bireyleri temsil edecek şekilde toplanmıştır. Ancak geçici veya sürekli çalışma durumunda olanlar ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlardır. Ankette ise bu soru sadece bu gruba sorulmuştur. Çalışabilecek durumda bireyleri içerecek şekilde toplanan verinin bir kısmını kullanarak analizi gerçekleştirmenin sonucunda elde edilecek olan katsayılar sapmalı olmaktadır. Bu sorunun önüne geçebilmek amacıyla Heckman (1979)’ın geliştirdiği örnek seçimi yöntemi kullanılabilmektedir.

Heckman Örnek Seçimi iki aşama içermektedir. Birinci aşamada bireylerin ücretli, maaşlı veya yevmiyeli bir işte çalışıp çalışmadıklarının belirlenmesi amacıyla bir seçim modeli oluşturulmaktadır. Bu seçim modelinde, modelin doğru tanımlanabilmesi için, kullanılan bağımsız değişkenlerden en az biri ikinci aşamada kullanılacak olan bağımsız değişkenlerden farklı olmalıdır. Aksi takdirde model yalnızca fonksiyonel formda tanımlanır ve katsayıların yorumlanması mümkün olmaz (Lavallée ve Roubaud, 2015: 186).

İlk aşamada bireyin ücretli bir işte çalışıp çalışmama durumu şu eşitlikle incelenebilir:

$$\text{ücretli}_i = \alpha_1 \mathbf{x}_{i1} + u_{i1} \quad (3)$$

Eşitlik 3’te bağımlı değişken ücretli bir işte çalışma durumunu göstermektedir. Bu değişken 1 ve 0 değerlerini alabilir. “1” değerini birey ücretli, maaşlı veya yevmiyeli bir işte çalıştığı durumda ve “0” değerini ise ücretli, maaşlı veya yevmiyeli bir işte çalışmadığı durumda alır. İkinci aşamada oluşturulacak eşitlik ise ücretli çalışanlar içerisinde içinde geçici bir işte çalışmayı tercih etme kararının belirleyicilerini içermektedir. Bu ise probit yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

3.2.2. Probit Yöntemi

Geçici bir işte çalışma kararı iki seçenek içerdiğinden logit veya probit modeli kullanılabilir. İki yöntem de benzer sonuçlar üretmektedir. Bu yüzden bunlardan biri tercih edilmiş ve Probit yöntemi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Probit modeli aşağıdaki gibi açıklanabilir (Cameron ve Trivedi, 2005: 465):

$$p_i = \Pr[y_i = 1|\mathbf{x}] = \Phi(\mathbf{x}'\alpha) \quad (4)$$

Eşitlik 4’te $\Phi(\cdot)$ kümülatif dağılım fonksiyonunu temsil etmektedir. Bu durumda aşağıdaki eşitlik yazılabilir:

$$\Phi(\mathbf{x}'\alpha) = \int_{-\infty}^{\mathbf{x}'\alpha} \phi(z)dz \quad (5)$$

Bir bağımsız değişkendeki değişimin $y = 1$ koşullu olasılığına etkisi ise marjinal etki ile belirlenebilir. Probit modelinde marjinal etki ise şöyle hesaplanabilir (Cameron ve Trivedi, 2005: 466):

$$\frac{\partial \Pr[y_i = 1|\mathbf{x}_i]}{\partial x_{ij}} = F'(\mathbf{x}'_i\alpha)\alpha_j \quad (5)$$

Burada $F'(z) = \partial F(z)/\partial z$ ’dir.

Probit yöntemi analizde ikinci aşamayı oluşturmaktadır. İkinci aşamada oluşturulacak modelde sadece ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak istihdam edilen bireylere ait gözlemler kullanılmaktadır. Bu durumda model şöyle gösterilebilir:

$$geçici_i = \alpha_2 x_{i2} + u_{i2} \quad (6)$$

Eşitlik 4'te geçici işte çalışma kararı ve bununla ilişkilendiren değişkenleri içeren bağımsız değişken matrisi bulunmaktadır.

Eşitlik 3'teki u_1 ve eşitlik 6'daki u_2 için şu koşullar geçerlidir:

$$\begin{aligned} u_1 &\sim N(0,1) \\ u_2 &\sim N(0,1) \\ corr(u_1, u_2) &= \rho \end{aligned} \quad (7)$$

En yüksek olabilirlik fonksiyonunda ρ 'nun ters hiperbolik tanjantı olan $\tanh \rho$ tahmin edilir:

$$\tanh \rho = \frac{1}{2} \ln \left(\frac{1 + \rho}{1 - \rho} \right) \quad (8)$$

Eğer $\rho = 0$ olursa $\tanh \rho = 0$ olur. Bu durumda örnek seçimli probit modelinin log olabilirliği ile probit modeli ve örnek seçim modelinin log-olabilirlik değerleri toplamı birbirine eşit olur. Eğer $\tanh \rho$ değişkeninin katsayısı anlamlı ise, yani $H_0: \tanh \rho = 0$ hipotezi reddedilebiliyorsa, örnek seçimi prosedürü izlenmeden oluşturulan probit modeli ile elde edilen sonuçlar sapmalı olacaktır (Oyekale, 2015).

Marjinal etkilerin hesaplanması için iki yöntem bulunmaktadır. Bunlardan biri, Eşitlik 9'da olduğu gibi, her bir bağımsız değişkenin ortalamasında marjinal etkinin hesaplanmasıdır. Bu çalışmada bu yöntem tercih edilmemiştir. Bunun iki sebebi bulunmaktadır. Birincisi, bu yöntemin sadece tek bir değer için marjinal etkiyi vermesidir. İkincisi ise kukla değişkenlerin ortalamasında marjinal etki hesaplandığında aslında var olmayan bir bireye göre hesaplamının yapıyor oluşudur (Williams, 2012: 327). Diğer yöntem ise marjinal etkilerin ortalamasının alınmasıdır. Bu yöntemde bağımsız değişkenin aldığı tüm değerler için marjinal etkiler hesaplanmakta ve bunların ortalaması alınmaktadır. Böylece yukarıda bahsedilen sorunlar ortadan kalkmaktadır (Şentürk, 2020). Bu çalışmada ortalama marjinal etkilerin hesaplandığı ikinci yöntem kullanılmıştır. Ortalama marjinal etkiler (OME) aşağıdaki gibi hesaplanır:

$$OME(x_i) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n p_i(1 - p_i)\beta_j \quad (9)$$



3.3. BULGULAR

3.3.1. Parametrik Olmayan Bulgular

Tablo 3.2: Cinsiyete Göre İş Durumu

	İş durumu		
	Sürekli iş	Geçici iş	Toplam
Erkek	63173	11325	74498
	84,80	15,20	100,00
Kadın	26385	4159	30544
	86,38	13,62	100,00

Pearson ki-kare = 43,32

P = 0,000

Tablo 2 cinsiyete göre ücretli işlerde çalışanların geçici veya sürekli işlerin dağılımını göstermektedir. Erkeklerin %84,8'i sürekli işlerde çalışırken, kadınlarda ise bu oran %86,38'dir. Birbirine oldukça yakın olan bu iki oran sürekli ve geçici işlerde çalışanlar arasında cinsiyet farkının az olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.3: Bölgelere Göre İş Durumu

	İş durumu		
	Sürekli iş	Geçici iş	Toplam
TR1	12040	760	12800
	94,06	5,94	100,00
TR2	6821	800	7621
	89,50	10,50	100,00
TR3	11686	1801	13487
	86,65	13,35	100,00
TR4	9449	1109	10558
	89,50	10,50	100,00
TR5	11856	1420	13276
	89,30	10,70	100,00
TR6	9680	2464	12144
	79,71	20,29	100,00
TR7	5012	1027	6039
	82,99	17,01	100,00
TR8	6412	1140	7552
	84,90	15,10	100,00
TR9	3043	468	3511
	86,67	13,33	100,00
TRA	2993	1034	4027
	74,32	25,68	100,00
TRB	4042	1616	5658
	71,44	28,56	100,00
TRC	6524	1845	8369
	77,95	22,05	100,00

Pearson ki-kare = 3169,72

P = 0,000

Tablo 3 bölgelere göre ücretli çalışanların sürekli ve geçici işlerde çalışanların oranlarını göstermektedir. TR1 bölgesinde ücretli çalışanların %5,94'ü geçici işlerde çalışmaktadır. Bu oran tüm bölgeler içinde en düşük oran olarak göze çarpmaktadır. Diğer bölgelerde ise TRA, TRB ve TRC bölgelerinde geçici çalışmanın oldukça yoğun olduğu görülmektedir. Bu bölgeler için geçici çalışanların oranı sırasıyla %25,68, %28,56 ve %22,05'tir. Bunların haricinde en yüksek geçici iş oranına sahip olan bölge ise %20,29 ile TR6'dır.

Tablo 3.4: Yaş Gruplarına Göre İş Durumu

	İş durumu		
	Sürekli iş	Geçici iş	Toplam
15-24 yaş	11841	4677	16518
	71,69	28,31	100,00
25-34 yaş	27192	3170	30362
	89,56	10,44	100,00
35-44 yaş	28141	3543	31684
	88,82	11,18	100,00
45-54 yaş	16802	2724	19526
	86,05	13,95	100,00
55-64 yaş	4937	1164	6101
	80,92	19,08	100,00
65 yaş ve üzeri	645	206	851
	75,79	24,21	100,00

Pearson ki-kare = 3349,25

P = 0,000

Tablo 4 yaşı gruplarına göre ücretli işlerde çalışanların geçici ve sürekli işte çalışma oranlarını barındırmaktadır. En yüksek oran %28,31 ile 15-24 yaş arasındaki gruba aittir. En genç bireyleri oluşturan bu grubun geçici çalışmada en yüksek orana sahip olması bu gruptaki bireylerin işgücü piyasasına ya ilk kez dâhil olmaları ya da işgücü piyasasındaki geçmişlerinin fazla olmaması ile açıklanabilir. Bu durumdaki bireylerin öncelikle geçici işlerde çalışması ve sonrasında performanslarını ispat ettikten sonra sürekli işlere geçiş yaptıkları düşünülebilir. İkinci yüksek orana sahip grup ise en yaşlıları temsil eden 65 yaş ve üzeri gruptur. Bu gruptaki bireylerin ise daha az çalışma isteğine sahip olmaları nedeniyle geçici işlere yöneldiği düşünülebilir.

Tablo 3.5: Eğitime Göre İş Durumu

	İş durumu		
	Sürekli iş	Geçici iş	Toplam
Okuryazar değil	1256	593	1849
	67,93	32,07	100,00
Okuryazar	1553	832	2385
	65,12	34,88	100,00
İlkokul	19995	5647	25642
	77,98	22,02	100,00
Ortaokul	15547	4769	20316
	76,53	23,47	100,00
Lise	21988	2375	24363
	90,25	9,75	100,00
Üniversite	26002	1242	27244
	95,44	4,56	100,00
Yüksek lisans ve üzeri	3217	26	3243
	99,20	0,80	100,00

Pearson ki-kare = 6758,54

P = 0,000

Tablo 5’te ise eğitim durumlarına göre ücretli çalışanların sürekli ve geçici işlerde çalışma durumları sunulmuştur. Eğitim durumundaki artış sonucunda geçici işte çalışanların oranının sürekli azaldığı görülmektedir. En yüksek geçici işte çalışma oranı okuryazar olmayanlar ve sadece okuryazar olanlardadır. Bu iki grupta da %30’un üzerinde geçici çalışma oranı bulunmaktadır. Firmaların eğitim düzeyi düşük olan bireyleri sürekli olarak çalıştırmak istememeleri bunun sebebi olarak düşünülebilir. İlkokul ve ortaokul için ise oranlar yine oldukça yüksektir. Sırasıyla geçici işte çalışanların oranı %22,02 ve %23,47’dir.

Tablo 3.6: Medeni Duruma Göre İş Durumu

	İş durumu		
	Sürekli iş	Geçici iş	Toplam
Evli değil	26030	6169	32199
	80,84	19,16	100,00
Evli	63528	9315	72843
	87,21	12,79	100,00

Pearson ki-kare = 721,19

P = 0,000

Medeni duruma göre ücretli çalışanların geçici ve sürekli işte çalışma oranları Tablo 6’da sunulmuştur. Evli olmayanların geçici işlerde çalışma oranı %19,16 iken, evli olanlarda bu oran %12,79’dur. Evli olanların evli olmayanlara göre daha düşük orana sahip olmaları sürekli gelire daha fazla ihtiyaç duymaları olarak düşünülebilir.

Tablo 3.7: Eğitime Devam Durumuna Göre İş Durumu

	İş durumu		
	Sürekli iş	Geçici iş	Toplam
Eğitime devam etmiyor	79408	12854	92262
	86,07	13,93	100,00
Eğitime devam ediyor	10150	2630	12780
	79,42	20,58	100,00

Pearson Chi2 = 394,62

Prob = 0,000

Ücretli çalışan bireylerin eğitime devam etme durumu ise tablo 7’de verilmiştir. Eğitime devam edenlerin %20,58’i geçici işlerde çalışırken, eğitime devam etmeyenlerin ise %13,93’ü geçici işlerde çalışmaktadır. Bu da beklenen bir durumu göstermektedir. Eğitime devam eden bireylerin sürekli işlerde çalışması eğitim süreçlerine zarar verme ihtimalini barındırmaktadır. Bu nedenle eğitim sürecinde bireylerin daha az sürekli iş tercih ettikleri söylenebilir.

3.3.2. Parametrik Bulgular

Heckman örnek seçimi prosedürü izlendiğinde elde edilen $\tanh \rho$ 'nın katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir⁴. Bunun anlamı, probit yöntemi ile örnek seçimi prosedürü izlenmeden gerçekleştirilecek olan analizin sonuçlarının sapmalı olacağıdır. Bu nedenle Heckman örnek seçimi uygulandıktan sonra probit yöntemi ile analiz sonuçları elde edilmiştir.

Probit yöntemi ile elde edilen bulgular tablo 2'de sunulmuştur. İki değişken haricinde tüm değişkenler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İstatistiksel olarak anlamlı olmayan değişkenler 55-64 yaş ve 65 yaş ve üzeri grubu temsil eden değişkenlerdir.

Tablo 2'ye göre ailedeki fert sayısı veya başka bir ifadeyle hanehalkı büyüklüğündeki artış bireyleri geçici çalışmaya yönlendirmektedir. Bu durum hanedeki büyümenin oluşturduğu geçim zorluğu ile ilişkilendirilebilir. Daha fazla sayıda insanın birlikte geçinmeye çalıştığı hanelerde bireylerin sürekli bir iş bulma çabasında azalma olduğu düşünülebilir.

TR1 bölgesinin baz kategori olarak alındığı bölge değişkenleri kümesine ait olan değişkenler incelendiğinde tüm değişkenlerin katsayılarının pozitif olduğu görülmektedir. Bunun anlamı TR1'i oluşturan İstanbul ilinde yaşayanlara göre diğer tüm bölgelerde yaşayanların geçici işte çalışma ihtimalinin daha yüksek olduğudur. Bu ihtimalin hangi bölgede daha yüksek olduğu ise marjinal etkilerin elde edilmesi ile belirlenebilecektir.

Kadın ve erkeklerin arasındaki fark incelendiğinde kadınların geçici işlerde çalışma ihtimalinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Erkeklerin çoğunlukla hanehalkının geçiminden öncelikle sorumlu olmaları nedeniyle sürekli işlerde çalışma çabalarının daha yüksek olduğu düşünülebilir. Kadınların bu sorumluluğu daha az hissetmeleri geçici işlerde çalışma ihtimallerinin daha yüksek olmasının nedeni olabilir. Ayrıca işgücü piyasasında kadınların emek arzının doğum ve çocuk bakımı gibi nedenlerle kesintiye uğrayacağı düşüncesi nedeniyle işverenlerin kadınları geçici işlerde istihdam etme isteği de bu bulgunun sebebi olarak ifade edilebilir.

⁴ Bu bulguya Ek 1'de yer alan tablodan ulaşılabilir.

Evli olanlar ile olmayanların kıyaslanmasına olanak tanıyan medeni durum değişkeninin işareti negatif olarak bulunmuştur. Bunun anlamı evli bireylerin geçici çalışma ihtimalinin evli olmayanlara göre daha düşük olduğudur. Başka bir deyişle evli olmayanların geçici işte çalışma ihtimalleri daha yüksektir. Evli bireyler çoğunlukla kendilerinin haricinde hanenin geçiminden de sorumlu olmaktadır. Bu nedenle kesintisiz gelir elde edebildikleri bir işte çalışmak için daha çok çaba sarf ettiklerini söylemek mümkün olabilir. Evli olmayan bireylerin ise kendilerinin haricinde başkalarının geçimlerini üstlenmedikleri düşünülebilir. Tabi ki bunların istisnaları olabilir. Ancak, genel eğilimin bu şekilde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Evliler ile evli olmayanlar arasındaki fark bu şekilde açıklanabilir.

Yaş ile ilgili değişkenler, 15-24 yaş aralığını temsil eden değişken baz alınarak yorumlanmalıdır. Bu durumda en genç kategoriye oluşturan grup ile diğerleri arasındaki fark incelenmiş olacaktır. 25-34 yaş grubundaki bireylerin 15-24 yaş grubundaki bireylere göre geçici çalışmayı tercih etme olasılıkları daha düşüktür. Benzer durum diğer tüm yaş grupları için de geçerlidir. Başka bir ifadeyle en genç grubun geçici çalışmayı tercih etme olasılığı diğer tüm gruplara göre daha yüksektir. Bunun nedeni olarak en genç grubun işgücüne yeni dâhil olması veya diğerlerine göre daha tecrübesiz olması gösterilebilir. Bu durumdaki bireylere işverenler tarafından daha yüksek oranda geçici iş teklif edilebilecektir. Ayrıca bu bireyler tecrübe kazanmak için geçici işlerde çalışmayı kabul etme eğiliminde olabileceklerdir. Bahsi geçen iki durum da bu bireylerin geçici çalışma ihtimallerini artırmaktadır. Ayrıca en genç gruptaki yaş aralığı bireylerin eğitim aldıkları yaşları kapsadığından eğitim sürecinde sürekli bir işte çalışmak istememeleri de bu bulgunun sebeplerinden biri olabilir. Diğer gruptakilerin ise ya düzenli bir hayata geçmiş veya düzenli bir hayata geçme çabasındaki bireylerden oluşma ihtimali daha yüksektir. Bu durum da geçici işlerde çalışmak istememelerine neden olabilecektir.

Eğitim seviyesindeki artışın geçici işlerde çalışma ihtimalini azalttığı görülmektedir. Bireyler eğitim hizmeti için maliyete katlanmaktadırlar. Ayrıca eğitim aldıkları süre boyunca ya çalışmadıkları veya daha az çalışmak zorunda kaldıkları için gelir kaybı şeklinde ifade edilebilecek bir fırsat maliyetine de katlanmaktadırlar. Eğitim seviyesindeki artış sonucunda bu maliyetler de artmaktadır. Bunun sonucunda eğitim düzeyi arttıkça bireylerin geçici işlerden uzaklaştıkları ve iş arama sürecinde sürekli işler

ile ilgilendikleri düşünölebilir. Açıklanan bu nedenler eğitim ile ilgili bulgunun elde edilmesine yol açmış olabilecektir.

Eğitim hayatına devam edenlerin, etmeyenlere göre, geçici bir işte çalışma ihtimalinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim hayatında olanlar, zamanlarının bir kısmını eğitime ayırdıklarından, ancak kısıtlı bir zamanı iş hayatına ayırabileceklerdir. Bunun sonucunda ise geçici işlerde çalışmak durumunda kalabileceklerdir.



Tablo 3.8: Probit Bulguları

	Katsayı	Standart Hata	t değeri	p değeri
Ailedeki fert sayısı	0,074***	0,003	23,43	0,000
TR2	0,439***	0,028	15,67	0,000
TR3	0,535***	0,024	22,40	0,000
TR4	0,394***	0,026	15,33	0,000
TR5	0,395***	0,025	16,07	0,000
TR6	0,780***	0,023	33,20	0,000
TR7	0,685***	0,028	24,64	0,000
TR8	0,627***	0,027	23,54	0,000
TR9	0,596***	0,034	17,60	0,000
TRA	0,941***	0,030	31,61	0,000
TRB	0,940***	0,027	34,49	0,000
TRC	0,653***	0,025	25,80	0,000
Cinsiyet	0,072***	0,025	2,91	0,004
25-34 yaş	-0,486***	0,024	-20,67	0,000
35-44 yaş	-0,574***	0,026	-22,37	0,000
45-54 yaş	-0,466***	0,023	-20,13	0,000
55-64 yaş	-0,194***	0,029	-6,69	0,000
65 yaş ve üzeri	-0,196***	0,066	-2,95	0,003
Eğitim	-0,326***	0,007	-45,84	0,000
Medeni durum	-0,166***	0,015	-11,21	0,000
Eğitime devam	0,212***	0,016	12,99	0,000
Sabit	-0,296***	0,070	-4,24	0,000

Not: ***, ** ve * sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyesine göre katsayının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterir.

Tablo 9’da probit yöntemi uygulanması sonucunda elde edilen marjinal etkiler bulunmaktadır. Söz konusu marjinal etkiler elde edilen tüm marjinal etkilerin ortalaması alınarak bulunan ortalama marjinal etkilerdir. Buna göre ailedeki fert sayısındaki 1 birimlik artış geçici çalışma ihtimalini %2,1 artırmaktadır. Bölgeler incelendiğinde TR1’e göre geçici çalışma ihtimalinin en yüksek olduğu bölge %26,5 ile TRA bölgesidir. Bunun ardından TRB %26,4 ile, TR6 ise %21,6 ile gelmektedir. Bu bölgeler için elde edilen oranlar oldukça yüksektir. Bunun nedeninin TRA ve TRB bölgesinde sürekli işlerin daha az sayıda olması gösterilebilir. Özellikle Kuzeydoğu Anadolu bölgesini temsil eden TRA bölgesi, mevsimlik işlerin yoğun olarak bulunduğu bir bölgedir. Bu durum elde edilen bulgunun bir nedeni olarak gösterilebilir. Ayrıca bu bölgelerin diğer bölgelere göre daha az gelişmiş olması da sürekli işlere ulaşma ihtimalinde azalış ortaya çıkarabilir. En düşük oran ise TR4 ve TR5 için geçerlidir. Bu bölgeler TR1 bölgesine göre daha az sanayileşmiş olmasına rağmen geri kalan bölgelerden daha yüksek sanayileşme seviyesine sahiptir. Bu nedenle diğer bölgelere göre daha fazla sürekli işte çalışma ihtimaline sahip olabilirler.

Kadınların erkeklere göre geçici işlerde çalışma ihtimalinin %2 daha fazla olduğu belirlenmiştir. Evli olanların ise, evli olmayanlara göre, geçici işte çalışma ihtimali %4,7 daha düşüktür. Yaş grupları incelendiğinde 15-24 yaş grubuna göre en büyük fark 35-44 yaş grubundadır. 35-44 yaş grubundaki bireylerin geçici işlerde çalışma ihtimali 15-24 yaş grubunda olanlara göre %16,1 daha düşüktür. Söz konusu yaş grubunda yer alan bireyler tecrübe sahibi oldukları işgücü piyasasında en verimli olabildikleri yaş grubunda yer almaktadır. Bu nedenle bu bireylerin sürekli işleri elde etme ihtimali daha yüksek olabilecektir. 15-24 yaş grubu ile en düşük fark ise 55-64 ile 65 ve üzeri yaş gruplarındadır. İki yaş grubu da %5,5 daha yüksek sürekli işte çalışma ihtimaline sahiptir. Bu yaş gruplarındaki bireyler ise çalışma yerine boş zamanı daha fazla tercih edebileceklerdir. Ayrıca emeklilikleri yaklaştığından veya emekli olabildiklerinden sürekli çalışmayı, en genç gruptan daha fazla tercih etseler de, diğer yaş gruplarına göre daha az tercih edebileceklerdir. Bu grubun diğer gruplara göre geçici çalışmayı daha fazla tercih etmesinin bir nedeni olarak da birikim yapmış olma ihtimallerinin yüksek olması gösterilebilir.

Eğitim seviyesindeki 1 birimlik artış geçici çalışma ihtimalini %9,2 düşürmektedir. Ayrıca eğitime devam eden bireylerin geçici çalışma ihtimalinin, eğitime devam etmeyenlere göre, %6 daha yüksek olduğu da belirlenmiştir.

Tablo 3.9: Marjinal Etkiler

	Marjinal etki	Standart Hata	t değeri	p değeri
Ailedeki fert sayısı	0,021***	0,001	20,620	0,000
TR2	0,123***	0,008	15,090	0,000
TR3	0,151***	0,007	20,880	0,000
TR4	0,111***	0,007	14,810	0,000
TR5	0,111***	0,007	15,510	0,000
TR6	0,219***	0,008	28,960	0,000
TR7	0,193***	0,008	22,740	0,000
TR8	0,176***	0,008	21,760	0,000
TR9	0,167***	0,010	16,800	0,000
TRA	0,265***	0,009	27,990	0,000
TRB	0,264***	0,009	30,010	0,000
TRC	0,184***	0,008	23,910	0,000
Cinsiyet	0,020***	0,007	2,760	0,006
25-34 yaş	-0,137***	0,009	-15,550	0,000
35-44 yaş	-0,161***	0,010	-16,500	0,000
45-54 yaş	-0,131***	0,008	-16,370	0,000
55-64 yaş	-0,055***	0,008	-7,030	0,000
65 yaş ve üzeri	-0,055***	0,018	-3,080	0,002
Eğitim	-0,092***	0,004	-24,920	0,000
Medeni durum	-0,047***	0,004	-10,860	0,000
Eğitime devam	0,060***	0,005	12,650	0,000

Not: ***, ** ve * sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyesine göre marjinal etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterir.

SONUÇ

Bu çalışmada Türkiye’de bireylerin geçici-sürekli çalışma arasındaki tercihlerini yaparken etkilendikleri faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın Türkiye örneğini incelemesi nedeniyle alanyazındaki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde genel olarak istihdam kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bölümün devamında geçici çalışmanın daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikle istihdam çeşitleri incelenmiştir. Sonrasında çalışma kararının nasıl verildiği açıklanmaya çalışılmıştır. Böylece bireylerin farklı çalışma sürelerine sahip olabilecekleri ve bazı dönemlerde çalışarak geçici işlerde çalışabilecekleri ve faydalarını ençoklaştırabilecekleri gösterilmeye çalışılmıştır. İkinci bölümde Türkiye’de işgücü piyasasında esnekleşmesinden yola çıkarak geçici çalışmanın ortaya çıkması ve gelişimi açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca bu bölümde geçici istihdamın hukuki altyapısı da ele alınmıştır. Böylece Türkiye’de geçici istihdamın daha iyi anlaşılabilmesi düşünülmüştür.

Çalışmanın üçüncü bölümünde veri, yöntem ve ekonometrik analiz kısımları yer almaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu’nun 2017 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir.

Öncelikle, sürekli ve geçici çalışan bireylerin çeşitli demografik özelliklere göre dağılımları incelenmiştir. Bu inceleme için çapraz tablolar ve ki-kare analizi yapılmıştır. Bu analizden elde edilen bulgulara göre erkek ve kadınlar arasında önemli bir fark olmadığı görülmüştür. Bölgelere göre karşılaştırma yapıldığında az gelişmiş bölgelerde geçici çalışmanın daha yoğun bir şekilde var olduğu görülmüştür.

Probit yöntemi kullanılarak elde edilen bulgulara göre ailedeki fert sayısındaki artış geçici çalışma ihtimalini artırmaktadır. Ailedeki fert sayısındaki artışın bireyleri sürekli iş bulma çabasından uzaklaştırdığı anlaşılabılır. Bu durum geniş ailelerde bireylerin birbirlerine maddi destek olması sebebiyle ortaya çıkabilir. Ancak giderek ailelerin küçülmesi geçici istihdama yönelik olan talebin azalmasını da ortaya çıkarabilecektir.

Yaş grupları incelendiğinde en genç grubun sürekli işlere ulaşma ihtimalinin diğer gruplara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca 55 ve üzeri yaş gruplarındaki bireylerin de sürekli işlere ulaşma ihtimali, en genç grup hariç, diğer gruplara göre daha

düşüktür. Bu grupların verimliliğinin düşük olacağı varsayımı ile işverenler sürekli işleri daha az önerebileceklerdir. Bu nedenle söz konusu gruplardaki bireylerin verimliliklerini artırıcı eğitimlerin verilmesi faydalı olabilecektir. Özellikle en genç grupta yer alan bireylerin verimliliklerini artırıcı ve sürekli işler için emek talebi ile eşleşmelerini sağlayacak özelliklerle donatılmalarının sağlanması gerekmektedir.

Eğitim düzeyindeki artışın geçici işlerde çalışma ihtimalini azalttığı tespit edilmiştir. Bireylerin eğitim düzeyini artırıcı politikaların izlenmesi gerekmektedir. Ayrıca eğitimin kalitesinin artırılması da önemlidir. Tüm bunların yanında verilen eğitimin işverenlerin ihtiyaç duyduğu özellikleri işgücüne kazandırması da gerekmektedir. Bu nedenle sadece eğitim düzeyinin artırılması değil, eğitimin ihtiyaca uygun bir içeriğinin de olması bireylerin sürekli işlere ulaşmasını sağlayabilecektir.

Eğitime devam eden bireylerin ise geçici işlere sahip olma ihtimalleri daha yüksektir. Bu aynı zamanda bu bireylerin de tercihini yansıtmaktadır. Eğitim süresince zamanının büyük bir bölümünü eğitime ayıran bireylerin belirli dönemlerde çalışması beklenen bir durumdur. Geçici işlerde istihdam edilebilecek işgücünün bu bireylerden oluşmasının sağlanması faydalı olabilecektir.

Bundan sonraki çalışmalarda çeşitli ülkelerin incelenmesi ve karşılaştırılması önerilebilir. Ayrıca farklı dönemlerin de analize dâhil edilmesiyle daha fazla bilgiye ulaşılması mümkün olabilir.

KAYNAKÇA

- 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (Erişim Tarihi: 21 Haziran 2021).
- Ataman, B. C. (1998). İşsizlik sorununa yeni yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 53(01), 59-72.
- Amuedo-Dorantes, C. (2000). Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: Evidence from Spain. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(2), 309–325.
- Aronsson, G., Gustafsson, K. ve Dallner, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs. *Eur. J. Work Organ. Psy.*, 11: 151–75.
- Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C. ve Cortes, I. (2005). Social inequalities in the impact of flexible employment on different domains of psychosocial health. *J Epidemiol Community Health* 59: 761–7.
- Autor, D. H. ve Houseman, S. N. (2010). Do temporary-help jobs improve labor market outcomes for low-skilled workers? evidence from ‘Work First’, *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 2: 96–128.
- Bakır, O. (2014). Yeni istihdam rejiminin kurucu unsuru olarak kiralık işçilik: Kapıyı aralatmak ya da aralatmamak, işte bütün mesele bu! http://www.disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_08.pdf (Erişim Tarihi: 23 Haziran 2021).
- Bardasi, E. ve Francesconi, M. (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers. *Soc Sci Med* 58: 1671–88.
- Baumann, F., Mechtel, M. ve Stähler, I. (2011). Employment protection and temporary work agencies, *Review of Labour Economics & Industrial Relations*, 25(3), 308–329.
- Belek, İ. (2011). *Esnek üretim derin sömürü*. Yazılama Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- Belous, R. (1989). *The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-time and Subcontracted Workforce*. Washigton DC: National Planning Association.

- Benach, J., Benavides, F.G., Platt, S., Diez-Roux, A. ve Muntaner, C. (2000). The health-damaging potential of new types of flexible employment: a challenge for public health researchers. *Am. J. Public Health*, 90 (8): 1316-1317.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G. ve Muntaner, C. (2014). Pre- carious Employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annu. Rev. Public Health*, 35: 229-253.
- Benavides, F.G., Benach, J., Diez-Roux, A.V. ve Roman, C., (2000). How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European survey on working conditions. *J. Epidemiol. Community Health*, 54: 494-501.
- Biçerli, K. M. (2011). *Çalışma Ekonomisi*, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, 14.
- Blanchard, O. ve Landier, A. (2002). The perverse effects of partial labour market reform: fixed-term contracts in France. *The Economic Journal*, 112: 214–244.
- Boeri, T., Del-Boca, D. ve Pissarides C. (2005). *Women at Work: an Economic Perspective*, Oxford University Press.
- Booth, A., Dolado, J.J. ve Frank, J. (2002). Symposium on Temporary Work. Introduction. *Economic Journal*, 112(480): 181-88.
- Borjas, G. J. (2000). *The economic progress of immigrants. In Issues in the Economics of Immigration*. University of Chicago Press.
- Bosch, G., Kalina, T., Lehndorff, S., Wagner, A. ve Weinkopf, C. (2001). Zur Zukunft der Erwerbsarbeit, Arbeitspapier 43, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- Boulin, J. Y. ve Hoffmann, R. (1999). The conceptualisation of working time over the whole life cycle. J. Y. Boulin ve R. Hoffmann (ed.) *New paths in working time policy* içinde (s. 11-48), Brussels, ETUI.
- Cai, L.X. (2010). The relationship between health and labour force participation: evidence from a panel data simultaneous equation model. *Labour Economics*, 17: 77–90.
- Cameron, A.C. ve Trivedi, P.K. (2005). *Microeconometrics: Methods and Applications*. Cambridge University Press.

- Campbell, I. (2005). Trade Unions and Temporary Employment: New Initiatives in Regulation and Representation. *25th Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation*, Brisbane.
- Cappellari, L., Dell, A., C. ve Leonardi, M. (2011). Temporary employment, job flows and productivity: a tale of two reforms, *CESifo Working Paper* No. 3520.
- Caroli, E. ve Godard, M. (2013). Does Job Insecurity Deteriorate Health? A Causal Approach for Europe. Working Paper: 01.
- Casey, C. ve Alach, P. (2004). ‘Just a Temp?’ Women, Temporary Employment and Lifestyle. *Work, employment and society*, 18(3), 459-480.
- Çiğerci Ulukan, N. (2015). Kapitalizmin denizinde boğulanlar: Göçmenler ve göç politikaları. *DİSKAR (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü Bülteni)*, 4: 30-39.
- Cusack, T., Iversen, T. ve Rehm, P. (2006). Risks at Work: The Demand and Supply Sides of Government Redistribution. *Oxford Review Economic Policy*, 22 (3): 365–89.
- Cottini, E. ve Lucifora, C. (2010). Mental Health and Working Conditions in European Countries. *IZA Discussion Papers*: 4717.
- Çetinkaya, E. ve Danışman, S. A. (2011). An investigation on profiles of private employment agencies in Turkey: What are their current characteristics?. *Business and Economics Research Journal*, 2(3). 173-187.
- DeFillippi, R. ve Arthur, M. (1994) The Boundaryless Career: a Competency Based Perspective, *Journal of Organizational Behaviour*, 15: 307–24.
- Dekker S.W.A. ve Schaufeli W.B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal – a longitudinal study. *Aust Psychol*, 30: 57–63.
- Delsen, L. (1995). *Atypical Employment: an International Perspective: causes, consequence and policy*, Amsterdam, Woltersgroep Groningen.
- Dolado, J. J., Ortigueira, S. ve Stucchi, R. (2012). Does dual employment protection affect TFP?: Evidence from Spanish manufacturing firms, *CEPR Discussion*: 8763.

- DPT, (1995). *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı* (1996-2000). Ankara.
- Ebbinghaus, B. ve Visser, J. (1999). When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995, *European Sociological Review* 15 (2), 135-158.
- Ehlert, C.R. ve Schaffner, S. (2011). Health Effects of Temporary Jobs in Europe. *Ruhr Economic Papers*: 295.
- Ergin, E. (1992). *İşletme Politikası*. Der Yayınları, İstanbul.
- Eurofound (2010). *Very Atypical Work. Exploratory Analysis of Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2013). *Women, Men and Working Conditions in Europe*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission (2008). Working Conditions - Temporary Agency Workers. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=207> (Erişim Tarihi: 30 Haziran 2021).
- Fagan, C. ve O'Reilly, J. (1998). Conceptualising part-time work: the value of an integrated comparative perspective. J. O'Reilly ve C. Fagan (ed). *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe* içinde (s. 1-31), North America and the Pacific Rim, London, Routledge.
- Ferrie, J.E., Shipley, M.J., Stansfeld, S.A. ve Marmot M.G. (2002). Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study. *J Epidemiol Community Health*, 56: 450-4.
- Forrier, A. ve Sels, L. (2003). Temporary employment and employability: Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, employment and society*, 17(4): 641-666.
- Fudge, J. ve Strauss, K. (2013). *Temporary work, agencies and unfree labour: Insecurity in the new world of work*. London: Routledge.

- Gash, V., Mertens, A. ve Romeu Gordo, L. (2007). Are fixed-term jobs bad for your health? A comparison of West Germany and Spain. *Eur. Soc*, 9 (3): 429-458.
- Gebel M, ve Giesecke J. (2011). İşgücü Piyasası Esnekliği ve Eşitsizliği: Avrupa'da Değişen Beceriye Dayalı Geçici İstihdam ve İşsizlik Riskleri, *Sosyal Güçler*, 90(1): 17-39.
- Giesecke, J. ve Groß, M. (2003). Temporary employment: chance or risk?. *European Sociological Review*, 19(2): 161-177.
- Goudswaard, A. ve Andries, F. (2002). *Employment status and working conditions. European foundation for the improvement of living and working conditions.* Luxembourg: Office for Official Publications in the European Communities.
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica: Journal of the econometric society*, 153-161.
- Houseman, S. N. (2001). Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey. *Industrial and Labour Relations Review*, 55: 149–170.
- Houseman, S. N., Kalleberg, A.L. ve Erickcek, G.A. (2003). The role of temporary agency employment in tight labour markets. *Industrial and Labour Relations Review*, 54: 105–127.
- <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/51f65be3-361a-4ccc-a5e8-078e2f9902a3?lang=en> (Erişim Tarihi: 19/01/2022).
- https://tr.investing.com/economic-calendar/unemployment-rate-297?_cf_chl_jschl_tk_=dbJVHnlUkv9NofrnUl0a2Vnea2fcOriaUhCqnePrjKs-1642617273-0-gaNycGzNDGU (Erişim Tarihi: 09/01/2022).
- https://www.google.com.tr/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fcdn-acikogretim.istanbul.edu.tr%2Fauzeefcontent%2F20_21_Guz%2Fgenel_iktisat%2F11%2Findex.html&psig=AOvVaw3RcSVt2JR9R6Di_pOGtxZD&ust=1634149679024000&source=images&cd=vfe&ved=2ahUKEwiizqWKwMXzAhUSlaQKHRkAATwQr4kDegUIARCuAQ (Erişim Tarihi: 18/10/2021).
- Hyman, R. (1999). *An Emerging Agenda for Trade Unions?*. Geneva, ILS.

- Idler, E.L. ve Benyamini Y. (1997). Self-rated health and mortality: a review of twenty-seven community studies. *J. Health Soc. Behav.*, 38: 21–37.
- Iversen, T. ve Soskice, D. (2001). An Asset Theory of Social Policy Preferences. *American Political Science Review*, 95 (4): 875–95.
- İzgi, M. ve Türkmen, H. Ö. (2012). Akdeniz Üniversitesi’nde taşeron sağlık işçilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği durum tespiti/Due diligence of occupational health and safety of subcontractor health workers in Akdeniz University. *Turkish Journal of Public Health*, 10(3): 160-173.
- Kahn, L.M. (2010). Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001, *Labour Economics*, 17, 1–15.
- Kalleberg, A.L., Reskin, B.F. ve Hudson K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *Am Sociol Rev*, 65:256–78.
- Karabchuk, T. (2012). Temporary employment in Russia: why mostly men?. *The European Journal of Comparative Economics*, 9(2): 279.
- Karasek, R. ve Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kauhanen M. (2008). Part-time work and involuntary part-time work in the private service sector in Finland. *Econ Ind Democracy*, 29: 217–48.
- Kim, M.H., Kim, C.Y., Park, J.K. ve Kawachi I. (2008). Is precarious employment damaging to self-rated health? Results of propensity score matching methods, using longitudinal data in South Korea. *Soc Sci Med*, 67: 1982–94.
- Klein Hesselink, D.J. ve van Vuuren, T. (1999). Job flexibility and job insecurity: the Dutch case. *Eur. J. Work Organ. Psychol.*, 8 (2): 273-293.
- Kleinknecht, A., Oostendorp, R. M., Pradhan, M. P. ve Naastepad, C. W. M. (2006). Flexible labour, firm performance and the Dutch job creation miracle. *International Review of Applied Economics*, 20(2): 171-187.
- Knox, A. (2010). Lost in translation: An analysis of temporary work agency employment in hotels. *Work Employment Society*, 24(3): 449-467.

- Koene, B., Galais, N. ve Garsten, C. (2014). *Management and organization of temporary agency work*. New York: Routledge.
- Kuzgun, İ. K. (2007). Türkiye’de Firma Açısından Esnekliğe dayalı İstihdam Stratejisi. *Journal of Yaşar University*, 2(8): 841-861.
- Laszlo, K.D., Pikhart, H., Kopp, M.S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Salavec, G. ve Marmot, M. (2010). Job insecurity and health: a study of 16 European countries. *Social Science & Medicine* 70: 867-874
- Lavallee, E. ve Roubaud, F. (2015). Does corruption matter for informal sector economic performance?. J. P. Cling, S. Lagree, M. (ed.) *Microdata evidence from Sub-Saharan Africa* (içinde s. 11-14) *The Informal Economy in Developing Countries*, Lordoğlu, K., Törüner, M. ve Özkaplan, N. (1999). *Çalışma İktisadı*, Beta Yayıncılık, İstanbul: 53.
- Marx, P. (2014). Labour market risks and political preferences: The case of temporary employment. *European Journal of Political Research*, 53(1), 136-159. <https://doi.org/10.1111/1475-6765.12027>.
- McGovern, P., Smeaton, D. ve Hill, S. (2004). Bad jobs in Britain: Nonstandard Employment and Job Quality. *Work Occup.*, 31 (2): 225-249.
- Michie, J. ve Maura S. (2003). Labour Market Deregulation, Flexibility and Innovation. *Canadian Journal of Economics*, 27(1): 123–143.
- Morris, M. D. S.,ve Vekker, A. (2001). An alternative look at temporary workers, their choices, and the growth in temporary employment. *Journal of Labor Research*, 22(2), 373–390.
- Mughan, A. (2007). Economic Insecurity and Welfare Preferences. A Micro-level Analysis. *Comparative Politics*, 39 (3): 293–310.
- Mückenberger, U. (1995). Working-time and a modernised trade union policy, in J. Lapeyre and R. Hoffmann (ed.) *A time for working, a time for living*, (içinde s. 157-184) Brussels, ETUI, 157-184.
- Naswall, K ve De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Econ Ind Democracy*, 24: 189–15.

- Natti, J. (1993). Temporary employment in the nordic countries: a 'Trap' or a 'Bridge'? *Work Employ. Soc.*, 7: (3), 451-464.
- Novo, M., Hammarstrom A. ve Janlert, U. (2001). Do high levels of unemployment influence the health of those who are not unemployed? A gendered comparison of young men and women during boom and recession. *Soc. Sci. Med.*, 53: 293–303.
- OECD (2008) Labour and Social Affairs. Incidence of temporary employment.
- OECD (2002). [Organisation for Economic Co-operation and Development]. 'Taking the Measure of Temporary Employment', Employment Outlook, Paris.
- OECD (2004). Employment Outlook, Paris.
- Olsen, K. M. ve Kalleberg, A. L. (2004). Nonstandard work in two different employment regimes: Norway and the United States. *Work, Employment and Society*, 18: 321–348.
- Oyekale, A. (2015). Factors explaining households' cash payment for solid waste disposal and recycling behaviors in South Africa. *Sustainability*, 7(12): 15882-15899.
- Parker S.K., Griffin, M.A., Sprigg, C.A. ve Wall T.D. (2002). Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: a longitudinal study. *Pers Psychol*, 55: 689–719.
- Pearce, J. L. (1993). Toward an organizational behavior of contract laborers: Their psychological involvement and effects on employee co-workers. *Academy of Management Journal*, 36: 1082-1096.
- Polavieja, J. G. (2006). The Incidence of Temporary Employment in Advanced Economies: Why Is Spain Different?. *European Sociological Review*, 22: 61–78.
- Polivka, A. E. (1996). Into contingent and alternative employment: By choice?. *Monthly Labor Review*, 119(10): 55–74.
- Razafindrakoto, M. ve Roubaud, F. (2006). The Determinants of Subjective Poverty: A Comparative Analysis between Madagascar and Peru. Document de Travail DIAL. Paris: Développement Institutions et Analyses de Long Terme.

- Rehm, P. (2009). Risks and Redistribution: An Individual-level Analysis. *Comparative Political Studies*, 42 (7): 855–81.
- Rehm, P. (2011). Risk Inequality and the Polarized American Electorate. *British Journal of Political Science*, 41 (2): 363–87.
- Rodriguez, E. (2002). Marginal employment and health in Britain and Germany: does unstable employment predict health?. *Soc. Sci. Med.*, 55: 963-979.
- Rubery, J., Smith, M. ve Fagan, C. (1999) *Women's Employment in Europe*. London: Routledge
- Saloniemi A., Virtanen, P. ve Vahtera J. (2004). The work environment in fixed-term jobs: are poor psychosocial conditions inevitable? *Work Employment Soc*, 18: 193–208.
- Scheele, A. (2002). Non-permanent employment, quality of work and industrial relations, Eironline February.
- Scherer, S. (2009). The social consequences of insecure jobs. *Soc. Indic. Res.*, 93: 527-547.
- Siegrist J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. In: Perrewe P, Ganster D (ed.) Research in occupational stress and well being, vol. 2. *Historical and Current Perspectives on Stress and Health*. (içinde s. 261-291) New York: Elsevier Science.
- Stancanelli, E. G. (2002). Do temporary jobs pay? Wages and career perspectives of temporary workers. *Labour*, 16(4): 667-705.
- Standing, G. (1999). *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*, London, Macmillan.
- Streeck, W. (1992). *Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*, London: Sage.
- Şentürk, İ. (2020). Türkiye’de Hanehalkının Özel Sigorta Tercihleri. *Enderun*, 4(1), 33-40.

- Taşçı, H. M. ve Darıcı, B. (2009). Türkiye’de işsizliğin mikro veri ile farklı tanımlar altında, cinsiyet ayrımına göre analizi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28): 139-159.
- Taşkent, S. ve Kurt, D. (2013). Mesleki Anlamda Ödünç İş ilişkisi. *Kamu-İş*, 13(1), 1-8.
- Tokol, A. (2001). *Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler*. Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları.
- Tunç, G. K. (2020). Nitel Araştırmalarda Konumsallık ve Düşünümsellik: Yakınlık ve Mesafe Arası Müzakere. *Humanitas-Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 8:(16), 249-266.
- TÜİK (2017). Hane Halkı İşgücü Anketi.
- Türkbal, A. (1993). *İktisada Giriş*, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Diyarbakır.
- Uçkan, B. (2002). Geçici istihdam büroları ve CIETT. http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=521&id=31&baslik_id=&yapi=&gecerli_sayfa= (Erişim Tarihi: 28 Haziran 2021).
- Ünal, A. (2004). AB’de Geçici İstihdam ve Sendikaların Bakış Açısı. *Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(7): 121-131.
- Virtanen, P., Liukkonen, V., Vahtera, J., Kivimaki, M. ve Koskenvuo, M. (2003). Health inequalities in the workforce: the labour market core-periphery structure. *Int J Epidemiol*, 32:1015–21.
- Virtanen, P., Vahtera, J., Kivimaki, M., Pentti, J. ve Ferrie, J. (2002). Employment security and health. *J Epidemiol Community Health*, 56:569–74.
- Virtanen, M., Kivimaki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. ve Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *Int. J. Epidemiol*, 34: 610-622.
- Virtanen, P., Liukkonen, L., Vahtera, J., Kivimaki, M. ve Koskenvuo, M. (2003). Health inequalities in the workforce: the labour market core-periphery structure. *Int. J. Epidemiol*, 32.

- Wiens-Tuers, B. ve Hill, E. (2002) How Did We Get Here from There? Movement into Temporary Employment. *Journal of Economic Issues*, XXXVI/2.
- Williams, R. (2012). Using the Margins Command to Estimate and Interpret Adjusted Predictions and Marginal Effects, *Stata Journal*, 12(2): 308-331.
- Yu, W. H. (2002). Jobs for mothers: Married women's labor force reentry and part-time, temporary employment in Japan. *Sociological Forum*, 17 (3): 493-523.



EKLER

Ek 1. Heckman örnek seçimi sonuçları

	Katsayı	Standart hata	t değeri	p değeri
25-34 yaş	0,586***	0,009	67,80	0,000
35-44 yaş	0,568***	0,010	59,65	0,000
45-54 yaş	0,240***	0,010	23,51	0,000
55-64 yaş	-0,505***	0,012	-43,05	0,000
65 yaş ve üzeri	-1,377***	0,017	-81,06	0,000
Cinsiyet	-0,591***	0,006	-91,83	0,000
Eğitim	0,248***	0,002	125,49	0,000
Medeni durum	-0,053***	0,007	-7,55	0,000
Yakınlık	0,391***	0,008	52,06	0,000
Sabit	-1,317***	0,009	-144,50	0,000
athrho	-0,125***	0,038	-3,30	0,001

Bağımsız eşitlikler için LR testi ($\rho = 0$): $\chi^2(1)=11,16$ $P>\chi^2-kare = 0,0008$

Not: ***, ** ve * sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyesine göre marjinal etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterir.