

“Kiralık işçilik” tartışmasını, kural dışı, a-tipik, **güvencesiz ve esnek istihdam biçimlerini** kural haline getirmeyi, işverenlerin **işten çıkarma maliyetlerini düşürmeyi**, istihdam rejimini bir bütün olarak dönüştürmeyi ve **çalışma yaşamını** sermaye örgütlerinin talepleri doğrultusunda **yeniden dizayn etmeyi hedefleyen** bu bütünlüklü program çerçevesinde ele almak gerekiyor.

YENİ İSTİHDAM
REJİMİNİN KURUCU
BİR UNSURU
OLARAK KİRALIK
İŞÇİLİK:

**KAPIYI
ARALATMAK
YA DA
ARALATMAMAK,
İŞTE BÜTÜN
MESELE BU!**

ONUR BAKIR

GİRİŞ

Özel istihdam bürolarına mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi, kamuoyunda sıklıkla kullanılan adıyla, “kiralık işçi” uygulaması, son dönemde yaygın bir biçimde tartışılmaktadır. Bu çalışmada, öncelikle bu tartışmanın kısa bir tarihçesi ve güncel durumu sunulacak, ardından bürolara geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesine ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca sunulan önerinin, çalışma yaşamında köklü bir değişikliğe yol açacak, esnek ve güvencesiz yeni bir istihdam rejimini oluşturacak bir bütünün parçası olduğu ele alınacaktır. Bakanlık tarafından öngörülen geçici iş ilişkisi modeli aktarıldıktan sonra, bu modelin eleştirel bir değerlendirilmesi yapılacak; asıl amacın kiralık işçilik uygulamasının kurumsallaşması ve yaygınlaşmasının önünün açılması olduğu vurgulanacaktır. Ev işçileri bakımından “kiralık işçilik” uygulamasının olası sonuçlarına özel olarak değinildikten sonra, dünyadaki çeşitli örnekleri üzerinden kiralık işçi uygulamasının işçiler üzerinde doğurduğu olumsuz sonuçlar sıralanacaktır. Çalışmanın sonuç bölümünde, kiralık işçiliğin de bir parçası olduğu yeni istihdam rejimine topyekûn bir karşı çıkışa ihtiyaç duyulduğu vurgulanacaktır.



İşçi mi istiyorsun?
İSTİHDAM ET

KISA BİR TARİHÇE

Özel istihdam bürolarına mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi, 4857 Sayılı İş Yasası'nın yasalasma sürecinde gündeme gelmiş; bilim kurulu taslağında bu yönde bir düzenleme yer almıştı. Özel istihdam bürolarının kurulabilmesini öngören bu taslakta, hem iş aracılığında Türkiye İş Kurumu'nun tekelinin kaldırılması, böylece özel istihdam bürolarına iş aracılığı yetkisi verilmesi hem de özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi öngörülmüştü. Ancak Meclis görüşmeleri sırasında, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi tanıyan düzenleme, yasa metninden çıkarılmıştı⁽¹⁾ (Süzük, 2013: 930-936).

Sonuç olarak 4857 Sayılı İş Yasası'nın 90. maddesi ile özel istihdam bürola-

rının kurulabilmesi ve iş ve işçi bulmaya aracılık yapabilmesinin yasal dayanağı oluşturulurken, 4904 Sayılı İş Kurumu Kanunu ile bu Kanun uyarınca çıkarılan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nde, özel istihdam bürolarının kuruluşu, yetkilendirilmesi ve faaliyetlerine ilişkin düzenlemeler yer aldı.

2013 yılı itibariyle Türkiye'de faaliyet gösteren özel istihdam bürosu sayısı 348'dir⁽²⁾. Türkiye İş Kurumu verilerine göre 2004-2012 yılları arasında 272.942 kişi, özel istihdam bürolarına işe yerleştirildi⁽³⁾. Ancak "geçici iş ilişkisi kurma yetkisi"nin tanınmaması nedeniyle, özel istihdam büroları beklenen gelişim ve etkinliği gösteremedi. Son 10 yıllık dönemde hem sermaye örgütleri hem de özel istihdam büroları lobisi, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi

Bugün nasıl hukuka aykırı/ muvazaalı taşeron ilişkilerine yasal kılıf aranıyorsa, kiralık işçi uygulamasına geçildikten sonra giderek yaygınlaşması kuvvetle muhtemel olan yasaya aykırı kiralık işçi uygulamalarına da yasal çerçeve hazırlanması sürpriz olmayacaktır.



kurma yetkisi verilmesi talebini her fırsatta dile getirdi ve konuyu gündemde tuttu.

AKP hükümetinin, Ulusal İstihdam Strateji Belgesi Taslağı'nda, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesini öngörmesi ile konu kamuoyu nezdinde daha yaygın bir biçimde tartışılmaya başladı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2012'de yapılan Üçlü Danışma Kurulu toplantılarında, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesine ilişkin önerisini işçi ve işveren örgütlerine sunarak, Hükümetin bu konudaki iradesini bir anlamda resmileştirmiş oldu. 2013 yılı Eylül ayında yapılan Çalışma Meclisi'nin ve Çalışma Meclisi'ni takip eden Üçlü Danışma Kurulu toplantılarının temel gündemlerinden birini de bu konu oluşturdu.

DÖRT SACAYAĞINDAN BİRİ

Hükümet, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi konusunu, temelde çalış-

ma yaşamının esnekleştirilmesini amaçlayan bir paket içinde sunuyor. Bu paketin dört sacayağından söz etmek mümkün: Kıdem tazminatının fona devredilmesiyle kıdem tazminatı hakkının ortadan kaldırılması, asıl işlerin taşeronla verilmesine ilişkin yasa kuralının değiştirilerek asıl işlerin kolayca taşeronla verilmesinin önünün açılması, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi ve son olarak esnek ve güvencesiz istihdam biçimlerinin (evden çalışma, uzaktan çalışma, iş paylaşımı, yarı zamanlı çalışma, belirli süreli ve geçici iş sözleşmeleri...) yaygınlaştırılması. Dolayısıyla, "kiralık işçilik" tartışmasını, kural dışı, a-tipik, güvencesiz ve esnek istihdam biçimlerini kural haline getirmeyi, işverenlerin işten çıkarma maliyetlerini düşürmeyi, istihdam rejimini bir bütün olarak dönüştürmeyi ve çalışma yaşamını sermaye örgütlerinin talepleri doğrultusunda yeniden dizayn etmeyi hedefleyen bu bütünlüklü program çerçevesinde ele almak gerekiyor.

Tam da bu noktada, konuyu bir bütün olarak değerlendirdiğimizi ve itirazımızı çalışma yaşamını emekçiler aleyhine dönüştürmeyi hedefleyen bu programın bizatihi kendisine ve bu programın politik ve iktisadi dayanaklarına yönelttiğimiz altını çizelim.

HÜKÜMET NE ÖNERİYOR?

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 11 Kasım 2013 tarihinde gerçekleştirilen Üçlü Danışma Kurulu'nda yapılan sunumda, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi öngörüldükten, "geçici iş ilişkisi kurulmasının şartları" şöyle sıralandı:

Geçici iş ilişkisi:

- *İşçiden kaynaklanan nedenlerle; askerlik, doğum, izin, hastalık gibi hallerde bu durumların devamı süresince,*
- *İşyerinden kaynaklanan nedenlerle; iş hacminin beklenmeyen şekilde artması, iş güvenliğinin sağlanması için acil önlemlerin gerekmesi veya işin mevsimlik bir iş olması gibi hallerde en fazla 6 ay süresince,*
- *Evde görülen temizlik işlerinde, hasta, yaşlı ve çocuk bakım hizmetlerinde süre sınırı aranmaksızın kurulabilecektir.*

Aynı sunumda, "suistimalleri engellemeye yönelik kısıtlamalar" başlığı altında şunlar sıralandı:

- *Sözleşmelerin yazılı yapılması,*

- *Geçici işçiye emsal işçi ücretinin ödenmesi,*
- *3 ay süre için düzenlenme (3 kez yenilenme-en fazla 6 ay),*
- *Geçici işçi sayısının işyerlerinde çalıştırılan işçi sayısının 1/5'ini geçmemesi,*
- *İşverenin iş sözleşmesi feshedilen işçisini, 6 ay içerisinde geçici işçi olarak çalıştıramaması,*
- *Geçici iş ilişkisinin ancak İŞKUR denetimindeki bürolar tarafından yapılabilmesi.*

DEĞERLENDİRME: KERVAN YOLDA DÜZÜLÜR!

Bakanlığın geçici iş ilişkisi kurulabilmesine ilişkin olarak öngördüğü koşulların, -dünyadaki örnekleri ile kıyaslayacak olursak- oldukça daraltıcı bir çerçeve çizdiğini söylemek mümkün (temizlik ve bakım hizmetleri hariç). Ancak işveren örgütlerinin de itirazına neden olan bu koşulların, daha sonra gevşetilmeyeceği ya da kaldırılmayacağı veyahut kiralık işçiliğin taşeron uygulamasında görüldüğü üzere yasal sınırlara/koşullara rağmen ve bunlara aykırı biçimde yaygınlaşmayacağına bir garantisi olmadığı da açık. Dolayısıyla, bu koşullar sıralanırken asıl amacın, "kiralık işçilik" uygulamasını kurumsallaştırmak ve sisteme entegre etmek olduğunu söyleyebiliriz.

Burada esas olan, kervanın bir kez yola düşmesi yani özel istihdam bürolarının, oldukça sınırlayıcı bir



İşveren İrtibat:

Özel istihdam bürolarının, işverenler bakımından cazip olabilmesi için ya büroların işverenlere kiraladıkları işçilere, bırakın emsal işçi ücretini, asgari ücretin dahi altında ücret vermesi ve işçilerin haklarını kısıtlaması ya da yasal kural ve koşulların dışına çıkarak işverenlere işçi kiralaması gerekecektir.

çerçeve de olsa, işçi kiralamaya başlamasıdır; şüphesiz bir kez kapı aralandıktan, yol açıldıktan, yola düştüldükten sonra, bu koşulların aşama aşama kaldırılması, yani kervanın yolda düzülmesi şaşırtıcı olmayacaktır. Bunun yanı sıra bugün nasıl hukuka aykırı/muvazaalı taşeron ilişkilerine yasal kılıf aranıyorsa, kiralık işçi uygulamasına geçildikten sonra giderek yaygınlaşması kuvvetle muhtemel olan yasaya aykırı kiralık işçi uygulamalarına da yasal çerçeve hazırlanması sürpriz olmayacaktır.

Kaldı ki, Bakanlığın öngördüğü koşullar, sermaye örgütlerinin beklentilerini karşılamaktan, istenilen esnekliği getirmekten de oldukça uzak. Zira Bakanlığın, bürolar aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için öngördüğü haller için, mevzuatta öngörülmüş esnek istihdam modelleri hâlihazırda mevcut. Şöyle ki, Bakanlığın işçiden kaynaklanan nedenler çerçevesin-

de sıraladığı “askerlik, doğum, izin ve hastalık” gibi haller ile işyerinden kaynaklanan nedenler içerisinde yer alan “iş hacminin beklenmeyen şekilde artması” hali, İş Yasası’nın 11. maddesinde “belirli süreli iş sözleşmesi” yapılabilmesi için öngörülen “belirli bir olgunun ortaya çıkması” koşulunun somut ifadeleridir.

Bir başka deyişle, kendi işçisi askerlik, doğum, izin ve hastalık nedenleri ile işe belli bir süre devam edemeyecek olan işveren, bu süreler boyunca, “belirli süreli iş sözleşmesi” ile işçi istihdam edebilir ve işgücü ihtiyacını bu yolla karşılayabilir. İşveren, belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edeceği işçileri kendi işe alma araçları ile bulabileceği gibi İş-Kur ya da Özel İstihdam Büroları aracılığı ile de temin edebilir. İş hacminin beklenmeyen şekilde artması halinde de, aynı durum söz konusudur.

Mevsimlik işler bakımından ise, işverenin, iş sözleşmesini mevsimlik yap-

ması, yani işçiyi yılın belli aylarında/döneminde/mevsimlerinde çalıştırmak üzere istihdam etmesi de olanaklıdır (ör. turizm, ormancılık, çay toplama vb). Bu anlamda da, bürolar aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulması, işgücü ihtiyacının sağlanması bakımından bir yenilik getirmeyecektir. Bakanlığın “iş güvenliğinin sağlanması için acil önlemler gerekmesi” durumunda bürolar aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulabilmesini öngörmesini ise ne anlamak ne de izah etmek mümkündür. Acil iş güvenliği önlemleri alma ihtiyacının, özel istihdam büroları aracılığı ile temin edilecek geçici “iş güvenliği uzmanları” ile giderilebilmesini öngörmek, işçi sağlığı ve güvenliğine veril(mey)en önemi gözler önüne serdiği gibi, niteliği gereği süreklilik arz eden iş güvenliği hizmetlerinin hangi koşullarda sunulacağını düzenleyen İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'na da aykırıdır.

Sonuç olarak, Bakanlığın “işçiden kaynaklanan nedenler” ve “işyerinden kaynaklanan nedenler” başlıklarını altında sıraladığı koşullara karşılık gelen esnek istihdam biçimleri zaten mevcuttur; işverenlerin bu koşullarda, özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurması pek de olası değildir. Zira bu durumlarda zaten düşük ücretler ile geçici/esnek istihdam ilişkileri kurma olanağına sahip olan işverenler, bu ilişkiyi özel istihdam büroları üzerinden “geçici iş ilişkisi” aracılığı ile kurduklarında hem “emsal ücret” ödenmesi öngörülen işçilerin maliyetini hem de büro-

nun “kâr payı”nı karşılamak zorunda kalacak; dolayısıyla bugünküne nazaran daha yüksek bir maliyet ile karşı karşıya kalacaktır. Bu durumda, özel istihdam bürolarının, işverenler bakımından cazip olabilmesi için ya büroların işverenlere kiraladıkları işçilere, bırakın emsal işçi ücretini, asgari ücretin dahi altında ücret vermesi ve işçilerin haklarını kısıtlaması ya da yasal kural ve koşulların dışına çıkarak işverenlere işçi kiralaması gerekecektir.

Bir başka ifade ile öngörülen modelin kendisi, kaçınılmaz olarak, kural dışılığı doğuracak; yukarıda da belirttiğimiz üzere, kural dışılık yaygınlaştığı ölçüde, kural ve koşulların işverenlerin/büroların lehine, işçilerin aleyhine değiştirilmesi söz konusu olacaktır. Sözün özü, istim arkadan gelecektir.

Bakanlıkça öngörülen “suistimalleri engellemeye yönelik kısıtlamalar”ın ise pratikte bir karşılığı yoktur. Örneğin “Sözleşmelerin yazılı yapılması” bir güvence getirmeyecektir. Özel öğretim kurumlarında da yazılı sözleşme yapılması zorunluluğu olmasına rağmen, kurumlar öğretmenlerle çifte sözleşme yapmakta; fiilen daha düşük ücret ve haklar öngören sözleşmeleri uygulamaktadır. Yine “geçici işçiye emsal işçi ücretinin ödenmesi” bir temenninin ötesine geçmeyecek, birazdan değişeceğimiz üzere, dünyanın en gelişmiş ekonomilerinde dahi yaşadığı üzere, “kiralık işçiler” emsallerinden daha düşük ücret alacaktır.

Bu değerlendirme ve öngörümüzün kurgusal, afakî ya da hayal ürünü olduğunu düşünenler, İş Yasası'nın 2 ve 3. maddeleri ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde öngörülen koşul ve kurallara rağmen ve bunlara aykırı biçimde, taşeronluk ilişkilerinin nasıl kurulduğuna, işlediğine ve yaygınlaştığına bakabilirler...

KADINLAR, BÜROLARA!

Bakanlık, evde görülen temizlik işleri, hasta, yaşlı ve çocuk bakımı hizmetlerinde süre sınırı aranmaksızın, bürolar aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilmesini öngörmektedir. Buna göre, yaklaşık yüzde 90'ını kadınların oluşturduğu ev işçileri, 6 aylık sınır olmaksızın, sürekli olarak bürolar aracılığıyla çalıştırılabilecektir. Bir başka deyişle, büro aracılığı ile çalışma, bu alanda istisna olmaktan çıkıp kural olabilecektir. Bakanlık, bürolara geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi ile ev işçilerinin sigortasız çalışma sorununun da çözülebileceğini öne sürmektedir. Dahası, "kiralık işçilik" uygulamasına geçilmesinde toplumsal meşruiyet zemini oluşturabilmek için başta Bakan Faruk Çelik olmak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilileri, her fırsatta, geçici iş ilişkisini, ev işçilerinin sorunlarının tek çözüm yolu olarak sunmaktadır.

Bürolara geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesinin, ev işçilerinin sorunlarına çözüm getirmekten ziyade bu sorunları derinleştireceği kanaatindeyiz.

Her şeyden önce, özel istihdam bürolarının aracılığı, kaçınılmaz olarak, ya hizmet maliyetini artıracak ya da hizmet maliyetinde artış önlenmek isteniyorsa, ev işçilerinin ücretlerinde düşüşe yol açacaktır. Şöyle ki, ev işçilerinin mevcut ücretlerinin korunması halinde bu ücretlere sigorta giderleri ile özellikle büroların kâr payları ve diğer maliyetleri eklendiğinde oluşacak toplam tutar, bugünküne nazaran kayda değer ölçüde daha yüksek rakamlara tekabül edeceğinden, ev ve bakım işleri için bürolar üzerinden geçici işçi temin etmek, maliyet unsuru nedeniyle, işveren sıfatı taşıyan hane halkları için cazip olmayacak; yine bugün olduğu gibi bağımsız ve kayıt dışı iş ilişkileri tercih edilen istihdam biçimi olacaktır. Bu durumda, ev işlerinde, ikili bir işgücü piyasasının oluşması (bürolar aracılığı ile çalışanlar ve bağımsız çalışanlar) kaçınılmaz hale gelecektir.

Tersinden düşünenecek, yani ev işçilerini çalıştıran hane halkları bakımından bugünkü maliyetlerin (hizmet bedelinin) korunacağını varsayacak olursak, sigorta giderleri ve büroların kâr payları ile diğer maliyetlerinin ev işçilerinin ücretlerinden karşılanması, dolayısıyla ev işçilerinin ücretlerinde ciddi bir düşüş yaşanması kaçınılmaz olacak; yine büro üzerinden çalışma, ev işçileri için cazip olmayacaktır. Bu durumda da, ikili bir işgücü piyasasının ortaya çıkması kuvvetle muhtemeldir.

Her iki durumda da, bürolar aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulması, ev işle-



Bürolar aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulması, ev işlerinde çalışanlar bakımından mevcut sorunların çözümü bir yana, sorunların ağırlaşmasına yol açabilecektir.

rinde çalışanlar bakımından mevcut sorunların çözümü bir yana, sorunların ağırlaşmasına yol açabilecektir.

DÜNYADAN KİRALIK İŞÇİ MANZARALARI

Özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisinin kurulabildiği ülkelerde yaşananlar, bu istihdam biçiminin, işçilerin, güvencesiz, daha düşük ücret ve daha kötü çalışma koşulları ile sendikal örgütlenmeden yoksun bir biçimde çalıştırılmasına yol açtığını gözler önüne sermektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanan "Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu"ndan⁽⁴⁾ aktaracak olursak:

a) Çalışma koşulları

Pek çok ülkede, 'eşit muamele' ilkesi benimsenmiş olsa da...

- Büro çalışanları, emsal çalışanlara göre daha kötü şartlarda çalışma koşullarına sahiptir.
- Büro çalışanlarının çalışma koşulları ve hakları açısından daha dezavantajlı olmaları muhtemeldir.
- Büro çalışanlarının büyük kısmı işinden memnun değildir.

b) İş güvencesi

- Söz konusu grubun, kısa süreli işlerde çalıştıkları için iş güvencesinin olmadığı açıktır.
- Ekonomik ve finansal krizle birlikte işlerini ilk kaybedenlerin geçici olarak çalışanlar olduğu da tespit edilmiştir.
- 2008 Ekim sonrasında, 4 ile 6 ay içerisinde 100.000-150.000 büro işçisi işini kaybetmiştir.
- Gelir güvencesi sağlanmadan,

Yerel işçiler
küresel
sözleşme
istiyor!



geçici işin yaygınlaştırılması gibi esneklik politikalarının İspanya gibi ülkelerde yarattığı olumsuz etkileri gösteren çalışmalar da mevcuttur.

c) İşçi sağlığı ve iş güvenliği

- Büro işçileri, riskler hakkında en az bilgi verilen çalışan grupları arasındadır.
- Belçika, Fransa ve Hollanda'da yapılan araştırmalar, büro işçilerinin diğer işçilere kıyasla daha fazla iş sağlığı ve güvenliği risklerine maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır.
- Belçika'da büro işçileri için iş kazası riski diğer çalışanlar için olan riskin iki katından fazladır.
- Fransa'da oluşturulan iş kazaları endeksinde, ortalama iş kazası oranı 1,94 iken, büro işçileri için bu oran 6,10'dur.

d) Ücret

Pek çok ülkede 'eşit ücret' ilkesi benimsenmiş olsa da...

- Emsal çalışan ile kıyaslandığında büro çalışanlarının daha az ücret aldıklarına ilişkin bilgiler mevcuttur.
- Almanya'da büro işçilerinin ücretleri yüzde 30 daha azdır.
- Birleşik Krallık'ta, büro işçilerinin ücreti, diğer işçilerin ücretinin yüzde 68'idir.
- Kanada'da büro işçileri, yüzde 40 daha az ücret almaktadır.

e) Sendikal örgütlenme

Sendikalaşmanın yaygın olduğu ülkelerde dahi, büro işçilerinin sendikalaşma oranları son derece düşüktür. Örneğin:

- Fransa: yüzde 0,9, İtalya: yüzde 1,4-1,7, Hollanda: yüzde 7, Lüksemburg: yüzde 5.

Yukarıda aktarılan veriler, yasal düzenleme ve kurallara rağmen, a-tipik bir istihdam biçimi olan büro aracılığı ile çalışmanın, doğası gereği, işçi haklarının kısıtlanmasına yol açtığını açık bir biçimde gözler önüne

sermektedir. Endüstriyel ilişkilerin, bireysel ve kolektif işçi haklarının yerleşik olduğu ülkelerde dahi, büro işçileri bakımından bu koşulların söz konusu olması, Türkiye’de kiralık işçilik uygulamasına geçilmesi halinde neler yaşanabileceği konusunda açık bir uyarı niteliğindedir.

SONUÇ: BU DAHA BAŞLANGIÇ...

Kiralık işçi uygulaması, sermaye örgütlerinin talepleri doğrultusunda AKP hükümetince yaşama geçirilmek istenen yeni istihdam rejiminin kurucu unsurlarından biridir.

Esnek, güvencesiz, a-tipik ve kural dışı istihdam biçimlerinin istisna olmaktan çıkarılarak kural haline getirilmesini öngören bu yeni istihdam rejimine bir bütün olarak karşı çıkmak, reaktif bir pozisyonun da ötesine geçerek, **“Güvenceli iş, sendikali çalışma ve insanca yaşam”** talebi ekseninde ortak, birleşik ve güçlü bir mücadele yürütmek, Türkiye işçi sınıfı ve sendikal hareketinin geleceği bakımından artık bir tercih olmaktan çıkarak, zorunluluk halini almıştır.

Her ne kadar DİSK üyesi işçiler ile sınırlı olsa da, DİSK tarafından 2013 yılı Kasım ayında birçok ilde, **“Köleliğe karşı #Direnişçi”** kampanyası çerçevesinde gerçekleştirilen eylem ve etkinlikler, bütünlüklü bir karşı çıkışın inşa edilebilmesi bakımından önemli bir merhale olmuş, daha yaygın, kapsayıcı, sendikali-sendikasız tüm işçile-

rin buluşabileceği yeni bir mücadele hattının örülmesinin önünü açmıştır.

Türkiye’de kuralsızlığın kural, güvencesizliğin tek geçer akçe olacağı bir çalışma yaşamının önüne geçilip geçilemeyeceğinin yanıtı, bu mücadelede gizlidir.⁽⁵⁾

Notlar

- 1) Süzek, Sarper. 2013. İş Hukuku. Beta Yayınları: Ankara. s. 930-936.
- 2) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca 11 Kasım 2013 tarihi Üçlü Danışma Kurulu’nda yapılan sunuma göre.
- 3) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/istatistikbilgiler.aspx#dltop>
- 4) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. 2013. Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu. Ankara. s. 29-35.
- 5) Bu yazı basıma hazırlanırken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, kıdem tazminatı ile ilgili değişikliği “şimdilik” rafa kaldırdıklarını ancak alt işverenlik ile ilgili çalışmayı sürdürdüklerini açıkladı. Şüphesiz, Hükümetin kıdem tazminatında geri adım atmasını yürütülen mücadeleden, gösterilen tepkiden bağımsız düşünmek mümkün değildir. Bununla birlikte, Hükümetin, çalışma yaşamında kapsamlı bir dönüşüm öngören “projesi”nden vazgeçtiğini söylemek de doğru olmayacaktır. AKP hükümeti, bütüncül projelerini parça parça da uygulamaya koyabildiğini son 10 yılda göstermiştir.