

Dünyadaki deneyimler **kiralık işçi uygulamasının nasıl hızla yayıldığını** ve kazanılmış tüm hakları nasıl gasp ettiğini **net şekilde göstermektedir**. Ülkemizde sendikalaşmanın önündeki engeller ve **yüksek kayıtdışılığın varlığını koruyan** çalışma koşulları ortadayken üstüne hiçbir somut gerekçe dahi gösterilmeden **özel istihdam bürolarının getirilmesi**, çalışma yaşamına ciddi bir **darbe indirecektir**.

## KİRALIK İŞÇİ BÜROLARI: İŞÇİ SİMSARLIĞI VİRÜSÜ

EMRE EREN KORKMAZ

### GİRİŞ

**A**KP Hükümetinin son dönemde emeğe yönelik saldırılarında ön plana çıkan konu kıdem tazminatının kaldırılması, fona devredilmesidir. Ancak hükümet çalışma yaşamına dair değişiklikleri bir paket şeklinde ele almaktadır. Kıdem tazminatı dışında gündemdeki diğer iki konudan biri taşeron çalışmayı her alanda yaygınlaştırmakken ikincisi özel istihdam bürolarının kurulması ve işlevsel hale getirilmesidir. Paketin üç başlığı da birbirinden tehlikeli ve sorunludur.

Ülkemizde taşeron çalışma ve bu çalışma türünün yarattığı güvencesizliğin boyutları artık net bir şekilde bilinmektedir. İşçi sınıfı taşeron çalışmaya dair örgütlenme ve mücadele deneyimleri de kazanmaktadır. Ancak bu yazıda üzerinde duracağımız konu, ülkemizde işlevi pek bilinmeyen “özel istihdam büroları”nın ne olduğudur. Ülkemizde özel istihdam büroları kurulmaktadır ancak henüz tam anlamıyla işlevsel hale gelmemiştir. Gerekli yasal düzenlemelerin ardından çalışma yaşamımızda daha görünür ve etkin hale gelecektir.

Özel istihdam büroları basitçe iş ve işçi bulma kurumlarının özel sektör versiyonu DEĞİLDİR. İşçilere iş bulmaya yardımcı olan, onları iş



\* Buraya,  
tüm haklarınızı  
bırakarak  
girin

arayanlara yönlendiren ve karşılığın-  
da komisyon alan bir tür emlakçılık  
HIÇ DEĞİLDİR.

### **Nasıl İşlemektedir? İki Patronlu, Aşırı Düzensiz Bir Çalışma Yaşamı:**

Türkçede “özel istihdam büroları”  
denilse de bu bürolar, Avrupa’da  
“Geçici İşçi Büroları” (Temporary  
Work Agencies), Almanya’da “Kira-  
lık İşçi Büroları” (Leiharbeit) olarak  
adlandırılmaktadır. Özel istihdam  
büroları güvencesiz çalışmanın do-  
ruk noktalarından biridir. İşçi sınıfı  
içinde gelir adaletsizliğinin ve ücret  
temelinde bölünmenin önemli bir  
aracıdır. Türkiye’ye veya AKP hü-  
kümetine özgü bir buluş değildir.  
Avrupa’dan ülkemize ithal edilen  
bir kurumdur ve mevcut sosyal  
devlet uygulamalarını hızlı şekilde  
kemirmektedir.

Özel istihdam bürosu bir işverendir.  
Bakmayın küçük bir bürosu olma-  
sına veya üretim yapacak-hizmet  
verecek geniş bir mekânının olma-  
masına, işi rast giderse binlerce ça-  
lışanın patronu olabilme imkânına  
sahiptir. Özel istihdam bürolarına

bağlı olan işçiler bu büroya ait bir  
işyerinde çalışmazlar. Özel istihdam  
bürosu kendisinden işçi talep eden  
firmalara işçi “servis etmektedir”.  
İşçi ihtiyacı olan fabrikalar, firma-  
lar, işçileri kadrolu veya sözleşmeli  
olarak kendisine bağlı çalıştırmak  
yerine, özel istihdam bürolarından  
diledikleri sayıda işçiyi, diledikleri  
gün kadar kiralamaktadırlar. Kirala-  
nan işçinin, süresi veya işi bittiğinde  
o fabrikayla veya işyeriyle bağı ke-  
silmektedir. Bu durumda işçi, bağı-  
lı olduğu özel istihdam bürosunun  
kendisini kiralayacağı yeni işyerine  
gidecektir. Dolayısıyla işçi için dü-  
zenli, kurallı bir işyeri hayal olacaktı-  
r. Bir işyerinde üç ay, diğerinde  
beş ay, öbüründe dokuz ay çalışa-  
bilecektir. Farklı semtlerde, farklı  
işyerlerinde çalışmaya mecbur ka-  
lacaktır. Aynı işi yapmak yerine “ya-  
pabileceği işler listesinden” seçilen  
çok çeşitli işlerde çalışabilecektir.

Kıralık işçinin bir değil, iki patronu  
vardır. Asıl patronu kendisine maaş  
veren, sigortasını yapan, nerede, ne  
kadar süre çalışacağını bildiren özel  
istihdam bürosudur. Diğer patronu



**Özel istihdam bürosu işçiyi işten çıkarabileceği gibi bir başka firmaya kiralayabilir. İşçi kendisine tebliğ edilene kadar nerede, nasıl bir ortamda, ne kadar süre, ne iş yapacağını bilmemektedir. Bu sayede bir firmada birçok farklı özel istihdam bürosundan kiralık işçiler bir arada çalışabilir.**

ise gittiği işyerinde çalışma sürecinde ne yapacağını, nasıl çalışacağını belirleyen kiralandığı işyeridir. Beğenilmezse rahatlıkla kiralandığı büroya geri gönderilebilmektedir. Kiralık işçinin maaş-sigorta açısından muhatabı özel istihdam bürosu, yapacağı işin sayısı ve kalitesi konusunda muhatabı ise kiralandığı işyeridir. Buna üçlü ilişki de denilmektedir: kiralık işçi, özel istihdam bürosu ve müşteri firma (Can, 2011).

Kiralanın işçi gönderildiği işyerinde kısa bir süre çalışabileceği gibi yıllarca da çalışabilir. Bu konuda işçiye tanınan hiçbir inisiyatif yoktur. Örneğin Almanya'da fabrikalarda kadrolu işçilerin yanında taşeron işçiler ve kiralık işçiler bir arada yıllarca çalışabilmektedir, ücretlerin düzeyi ve ücreti aldıkları şirketler ise farklıdır. Ücretler kadrolu işçiden taşeron işçiye ve kiralık işçiye doğru giderek düşmektedir. Firmalar işçi kiralayarak işçinin, iş güvenesi, maaşı, sigortası, sendikası gibi hiçbir derdiyle ilgilenme

sorumluluğu taşımamaktadır çünkü kiralık işçi kiralandığı firmadan geri gönderildiğinde işçiyi işten çıkarmış olmamakta, kiralama süresine son vermektedir (Can, 2011). İşçinin asıl işvereni özel istihdam bürosu olduğu için işçi, büronun çalışanı olmaya devam etmektedir. Ancak büro işçiyi işten çıkarabileceği gibi bir başka firmaya kiralık olarak da gönderebilir. İşçi kendisine tebliğ edilene kadar nerede, nasıl bir ortamda, ne kadar süre, ne iş yapacağını bilmemektedir.

Bu sayede bir firmada birçok farklı özel istihdam bürosundan kiralık işçiler bir arada çalışabilir. Kiralık işçinin çalışacağı işyerine ve çalışma arkadaşlarına karşı hiçbir bağlılığı yoktur, bir süre sonra ayrılacaktır (IndustriALL, 2012). Çalıştığı işyerinin koşullarını düzeltme meselesi kendisini ilgilendirmemektedir. Sendikalık örgütlenmeye çalıştığı işyeri nezdinde dâhil olması mümkün değildir. Elbette yasalar gereği sendika üyesi olabilir ve yetkili sendika olmak

için çaba harcayabilir ancak bunu yapabileceği şirket asıl bağlı olduğu, ücretini ve sigortasını yapan özel istihdam bürosudur ve yetkili sendika için o büroya bağlı çalışan diğer işçilere ulaşması gereklidir. Bu da imkânsızdır, çünkü bürolar binlerce işçiyi binlerce firmaya kiralayabilir. Almanya gibi sendikaların politik ve örgütsel gücünün kuvvetli olduğu ülkelerde, özel istihdam bürolarına bağlı işçilerinin sendikalaşması ve bürolarla toplu sözleşme imzalanması mümkün olabilmektedir ancak bu da oldukça zorlu bir süreçtir ve kiralık işçilerin gelirlerini bir nebze arttırsa da kadrolu ve taşeron işçilerin düzeyine ulaşması mümkün olmamaktadır.

## DÜNYADA VE AVRUPA'DA KIRALIK İŞÇİLİK

**2013** yılında dünya genelinde 46 milyon işçi özel istihdam bürolarında çalışmaktadır. Dünyada faaliyette olan 140 bin özel istihdam bürosu 179 bin şubeye sahiptir ve 2012 yılı toplam cirosu 259 milyar Euro'dur. Ancak 140 bin şirket yanıltıcı olmamalıdır. En büyük 10 özel istihdam şirketi tüm pazarın %30'unu kontrol etmektedir. Adecco, Manpower, Rahnstadt gibi büyük firmalar birçok ülkede faaliyet göstermektedir ve ülkemizde de ciddi bir lobi çalışması yürüttükleri bilinmektedir (Eurociett, 2013).

Kiralık işçi uygulamasının en yaygın

olduğu ülkeler ABD, İngiltere, Japonya, Çin ve Güney Afrika'dır. Özel istihdam bürolarının oluşturduğu pazarın %23'ünü ABD, %17'sini Japonya ve %11'ini İngiltere oluşturmaktadır. Ancak kıtalara göre bakıldığında Avrupa ilk sıradadır. Avrupa Birliği ülkeleri sektörde küresel gelirin %41'ini elinde tutmaktadır (Eurociett, 2013).

Avrupa istihdam büroları işverenleri örgütü Eurociett'in araştırmasına göre dünya genelindeki 46 milyon kiralık işçinin yalnızca 12.4 milyonu tam zamanlı bir işte çalışabilmektedir. Kiralık işçilerin ortalama çalışma süresi yarı-zamanlı çalışmaya denk düşmektedir. Eurociett, işçilerin genelinin bir işyerinde çalışma süresinin 1 aydan fazla olduğunu belirten muğlak bir veriyi de yayınlamaya aslında işçilerin önemli bir kısmının çok kısa süre çalıştığını da göstermiş olmaktadır. Avrupa'da çalışan kiralık işçilerin %57'si 30 yaşın altındadır, yani kiralık işçi bürolarının esas çalışan kitlesini gençler oluşturmaktadır. İşçilerin %77'si ise en yüksek ortaöğretimden mezundur, yani eğitim düzeyi oldukça düşüktür (Eurociett, 2013). Almanya'da özel istihdam bürolarında 11 yıl çalışan ve deneyimlerini-analizlerini Türkçe bir kitapla paylaşan Hüseyin Can da kiralık işçi bürolarında çalışanların genellikle göçmen işçiler olduğunu eklemektedir (Can, 2011).

Çeşitli ülkelerden aktaracağımız veriler de net şekilde göstermektedir

ki kiralık işçi uygulaması geçici veya masum bir çözüm değildir. Tam tersine çalışma yaşamını ve kazanılmış haklarını tarumar eden bir virüstdür ve süratle yayılmaktadır. Alman metal sendikası IG Metall'in 2009 Ağustos'unda yaptığı bir araştırma, kiralık işçi uygulamasının şirketlerin acil ihtiyaçlarına derman olan emek pazarı için gerekli bir uygulama olmadığını, şirketlerin kalıcı veya uzun dönemli sözleşmeler yerine kiralık işçilerden yararlanmayı tercih ettiklerini açığa çıkarmaktadır. Birçok ülkenin sendikaları da benzer raporlar hazırlayarak işverenlerin işçi ücretlerinden tasarruf etmek için kiralık işçilerden yararlanmayı tercih ettiğini göstermektedir. Bu öyle bir hal almıştır ki 2009 yılında Meksika'daki tüm çalışanların %10'unu kiralık işçiler oluşturmaktadır. Bu oran Meksika'daki elektronik sektöründe %60'ı bulmaktadır. Bazı şirketlerde kiralık işçilerin oranı %90'a ulaşmaktadır. Rusya'da yabancı şirketlerin %75'inde ve Rus şirketlerin %35-50'sinde kiralık işçi çalışmaktadır. 2011'de Rusya'da 70 bin resmi kiralık işçi varken gerçek sayının resmi rakamın iki katından fazla olduğu tahmin edilmektedir. İngiltere'de dahi kiralık işçilerin tam sayısı bilinmemekte ve 2008 yılında 270 binle 1 milyon 400 bin arasında değiştiği iddia edilmektedir. İspanya'da tüm çalışanların %31'i kiralık işçi olarak çalışmaktadır. Hindistan'da sanayide kiralık işçilerin oranının %50'ye çıktığı tahmin

edilmektedir. Filipinler'de 2008'de tüm işçilerin %10.8'inin, sanayi işçilerinin %46'sının kiralık işçi olduğu tespit edilmiştir. Çin'de, 2008'de iş kanunundaki değişimlerle işçi haklarının gelişmesi sonucu, kısa süre içinde kiralık işçi sayısı iki katına çıkarak tahmini 60 milyonu bulmuştur (IndustriALL, 2012).

Almanya'da 2010 Haziran'ında yapılan bir araştırmaya göre yaratılan yeni istihdamın %53'ünü kiralık işçiler oluşturmaktadır. Kiralık işçi uygulamasının gelişmesi şirketlerin kadrolu işçilerini işten çıkartıp kiralık işçi büroları üzerinden yeniden kiralamasına dahi neden olmaktadır. Yine Almanya'dan örnek verirse, BMW 2011 yılında Leipzig'deki fabrikasında çalışan işçileri kiralık işçi bürosu üzerinden yeniden kiralarak ücretlerini %40 düşürmeyi başardı ki bu sosyal ortaklığın en aktif olduğu, sendikaların güçlü olduğu Almanya gibi bir ülkede yaşanmaktadır. ILO da 2012 yıllık raporunda geçici işçilerin sayısındaki artışın işsizliğin ve kadrolu işin sayısal artışından çok daha fazla olduğuna işaret etmektedir (IndustriALL, 2012).

## SENDİKALARIN YAKLAŞIMI

Dünyada sendikal hareketin kiralık işçi bürolarına karşı çıktıkları açık bir gerçek ancak yaklaşım ve çözüm önerilerinde farklılıklar görülmektedir. Örneğin Güney Afrika sendikaları kitlesel eylemlerle kiralık işçi

uygulamalarına karşı çıkmaktadır. IndustriALL (Sanayi İşçileri Sendikası) kiralık işçi uygulamasını üçlü tuzak olarak tanımlamakta ve güvencesiz çalışmaya son verilmesini, güvencesiz çalışmanın sınırlandırılmasını talep etmektedir. Hizmet sektöründe sendikaları birleştiren UNI ise kiralık işçi büroları ile sendikal alanda muhatap olmakta, kiralık işçi şirketlerinin “sosyal partneri” olarak ortak açıklamalar yapmakta ve sektörün sorunlarına “çözüm bulmaya” çalışmaktadır.

Avrupa sendikalarının genel yaklaşımı, kiralık işçi bürolarının işveren federasyonlarıyla toplu sözleşme görüşmeleri gerçekleştirmektir. Toplu sözleşmelerle kiralık işçilerin ücretlerinin arttırılması ve temel işçi haklarından yararlanmaları talep edilmektedir. Yine belirli bir süre aynı firmada çalışan kiralık işçilerin kadroya alınması ve bir firmada çalışacak kiralık işçilerin toplam işçilere oranının belirlenmesi gibi önlemler talep edilmektedir. Ancak tüm bu çabalara karşın bu virüsün yarattığı hastalık çözülmemektedir.

IndustriALL Global (Küresel Sanayi İşçileri Sendikası) Ekim 2012’de yayınladığı “Üçlü Tuzak” adlı raporunda özel istihdam bürolarını ele almaktadır. IndustriALL, kiralık işçiliğin aşırı artışına son verilmesini, kiralık işçilere kadrolu işlere geçebilmele-ri için imkân verilmesini, şirketlerle işçi kiralama oranı konusunda pazarlık yapılmasını, kadrolu işçilerle kiralık işçilere eşit muamele yapıl-



masını, kiralık işçilerin örgütlenme hakkının güvence altına alınmasını, kiralık işçilerin haksız yere işten çıkarılmamasını talep etmektedir (IndustriALL, 2012). Bu açıdan kiralık işçi uygulamasının yasaklanması talep edilmemekte ancak denetim altına alınması istenmektedir. Oysaki kiralık işçi olduğu müddetçe işyerinde işçilerin birliği bozulacak, kiralık işçi en iyi halde eşit muamele görse ve sendikalı olsa dahi kadrolu işçi kadar ücret alamayacak ve düzenli-istikrarlı bir çalışma yaşamı olamayacaktır. Bu anlamda “eşit işe eşit ücret” talebi de dillendirilmemektedir. Açıktır ki bu talepler kabul edilse de temel sorun çözülmemektedir.

Eurociett ile UNI Avrupa’nın “sosyal partnerler” olarak yaptıkları çeşitli açıklamalar var. Her iki örgüt Avrupa Komisyonuna sorunlara dair öneriler sunmaktadır. Sendikanın da sosyal partner olarak kiralık işçiliğe olan ihtiyacı vurgulaması ve Avrupa Komisyonundan her iki tarafın çıkarlarını koruyan yasal düzenlemeler talep



**Industri-ALL, kiralık işçiliğin aşırı artışına son verilmesini, kiralık işçilere kadrolu işlere geçebilmele-ri için imkân verilmesini, şirketlerle işçi kiralama oranı konusunda pazarlık yapılmasını, kadrolu işçilerle kiralık işçilere eşit muamele yapılmasını, kiralık işçilerin örgütlenme hakkının güvence altına alınmasını, kiralık işçilerin haksız yere işten çıkarılmamasını talep etmektedir.**



etmesi ilginçtir. Aynı zamanda Avrupa genelinde uygulanacak kuralların belirlenmesini ve böylece sektörde adil olmayan rekabetin önüne geçilmesi talep edilmektedir (Eurociett UNI Europe Joint Declaration, 28.05.2008). Eurociett üyesi firmalardaki durum ortadayken onlarla adil olmayan rekabete giren diğer bürolarda neler yapıldığını düşünmek dahi mümkün değildir.

Sosyal partnerler yıllardır benzeri tespit ve talepleri yinelemekten vazgeçmiyorlar. 2004'den bu yana kiralık işçi bürolarına olan ihtiyacın sürekli altı çizilmektedir. 19 Aralık 2012'de ortak bildiri yayınlayan taraflar "iş arayanların emek pazarına geçişini kolaylaştırmak için faaliyet gösteren" kiralık işçi firmalarının çalışmalarının düzenlenmesini, Avrupa Birliği'nin ilgili Direktifine hayat verilmesi gerektiğini bir kez

daha açıklamışlardır. İşçilerin temel hakları korunmalıdır temennisi de varlığını korumaktadır (Joint Eurociett/UNI Europa Recommendation, 19.12.2012).

Özel istihdam bürolarını denetim altına alma ve kiralık işçilerin durumlarını geliştirme stratejisini benimseyen sendikaların ne kadar başarılı olduğu tartışmaya açıktır. Ancak başka başarı örneklerine değinmekte fayda var. 2010 yılının sonunda Güney Afrika'daki NUMSA sendikası verdiği kararlı mücadele sonucu lastik ve otomobil işverenleri ile yaptığı sözleşmelerde kiralık işçilik uygulamasına bu sektörlerde son vermiştir. 2011 yılında aynı sendika metal işverenleri ile yaptığı toplu sözleşmede ise 4 aydan fazla çalışan kiralık işçilerin kadroya alınmasını sağlamıştır. Yine, Uluslara-

rası Gıda, Tarım, Otel Sendikası (IUF) Pakistan'da Unilever aleyhinde gerçekleştirildiği uluslararası kampanya sonucunda sadece 22 kadrolu işçinin çalıştığı fabrikadaki 723 kiralık işçiyi kadroya aldirmayı başarmıştır (IndustriALL, 2012). 2008 yılında İngiltere'de UNITE sendikasının ısrarlı kampanyası sonucu bir et firmasındaki binlerce kiralık işçi kadroya geçmiştir (Rossman, 2013).

## ULUSLARARASI HUKUKTA KIRALIK İŞÇİLİK

Uluslararası hukukta kiralık işçilerin durumu üzerine çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği (AB) kiralık işçi uygulamasını düzenlemek ve sektörün sınırlarını belirlemek için belirli kararlar almıştır. Ancak bu belgelerde bahsi geçen, “herkesin temel haklarından yararlanabilmesi”, “insanların dezavantajlı durumlarından yararlanılmaması”, “bu uygulamanın kötüye kullanılmaması” gibi ifadeler dahi durumun vahameti hakkında ipuçları vermektedir.

Bu uluslararası belgelerde genel yaklaşım, kiralık işçi firmalarının birleştiği örgütlerin iddialarını kabul eder tarzdadır. Kiralık işçi büroları kendi sektörlerini, çalışma yaşamından ve istihdam ilişkilerinden doğan “ihtiyaçtan” yola çıkarak tanımlamakta, kurallı çalışmaya alternatif olmadığını ifade etmekte ve tam tersine işsizlere iş sağlayarak bilhassa gençlerin iş piyasasına girmelerine ve deneyim kazanmalarına

imkân sunulduğundan bahsetmektedir (Eurociett/Uni-Europa Joint Declaration, 28.02.2007). Uluslararası belgelerde de bunun bir ihtiyaçtan doğduğu kabul edilmekle beraber yaşanan aşırı sömürü nedeniyle önlem alınması da gerekli görülmektedir.

ILO, 1997 yılında kabul ettiği 181 No'lu Sözleşme ile Özel İstihdam Büroları Sözleşmesini imzaya açmıştır. 10 Mayıs 2000'de yürürlüğe giren sözleşmeye 27 ülke imza atmıştır. Türkiye henüz imzacı ülke değildir.

181 No'lu sözleşme işleyen emek pazarında “esnekliğin önemini” vurgulayarak özel istihdam bürolarının “iyi işleyen” emek pazarında rol oynayabileceğini “tanımlamakta” ancak işçilerin korunmaya ihtiyaçları olduğuna da vurgu yapmaktadır. Kiralık işçilerin de örgütlenme hakkı ve toplu sözleşme yapma hakkı olduğu belirtilmektedir.

ILO, işçiyi “iş arayan”; özel istihdam bürolarını, istihdam için karşılıklı teklifleri bir araya getiren bir kuruluş olarak tanımlamakta ve özel istihdam bürolarının üçüncü bir tarafa hizmet etmek için işçi istihdam ettiğini açıklamaktadır. Diğer taraftan ILO'nun 188 No'lu Tavsiye Kararında ise işçi haklarının korunması üzerine vurgular yapılmaktadır.

Avrupa Birliği de özel istihdam bürolarına dair 19 Kasım 2008 tarihinde bir Direktif kabul etmiştir. Bu belgenin AB'ye üye olan tüm ülkelerde uygulanması beklenmektedir. Avrupa Birliği, sosyal tarafların anlaşma-



sına verdiği önemi vurgulamakta ve iş piyasası için bir “şart” olan esnekliğin güvenceli çalışmayla bütünleşmesi ve esneklikle güvenceli çalışma arasında bir dengenin kurulması gerektiğini bu Direktifle bir kez daha vurgulamaktadır. Direktif bu büroların yalnızca istihdam yaratmakla yetinmemesini, işçinin çalışma ve özel yaşamının bütünlüğünü dikkate almasını da tavsiye ederek çita-

yı ne kadar aşağıda tuttuğunu açık etmektedir. Direktife göre özel istihdam bürosu, kullanıcı firmaya geçici bir süre işçi sağlayan kurumdur (Directive, 2008).

## SONUÇ

**K**ıralık işçi bürolarının emek pazarının hangi yarasına parmak bastığına, hangi derdine der-

### İNGİLTERE'DE GÜVENCESİZLİKTE YENİ BOYUT: SIFIR SAAT SÖZLEŞMELER

*Scott Lavery, Sheffield Siyasal İktisat Araştırma Enstitüsü (SPERI), 17 Ekim 2013*

Son beş yılda İngiltere'de reel ücretler %6,3 oranında gerilemiştir. Bu İngiltere'nin iktisadi tarihinde görülen en yüksek dördüncü düşüştür. Ayrıca bu gidişat önümüzdeki yıllarda da devam edecek gibi görünmektedir.

Reel ücretlerdeki “niceliksel” düşüşün yanı sıra, İngiltere'nin krize cevabı “niteliksel” olarak emek piyasasının yeniden yapılandırılması olmuştur. Özellikle güvencesiz, yarı-zamanlı (part-time), a-tipik ve standart olmayan çalışma biçimleri, 2008 resesyonundan [ekonomik daralmasından] bu yana hızla yaygınlaşmıştır.

İngiltere'de güvencesiz istihdamın yükselişinin en belirgin göstergesi ise “sıfır saat” iş sözleşmelerinin, bir istihdam politikası olarak kullanılmasının yaygınlaşmasıdır. Bu sözleşmeyle bir çalışan bir şirket tarafından istihdam edilmiş gibi görünmekte, ancak çalışanlara çalışacakları minimum bir saat garanti edilmemektedir.

2005 yılı resmi istatistiklerine göre İngiltere'de 54 bin kişi bu iş sözleşmeleriyle istihdam edilmektedir. Bugün 1 milyon kişi bu sözleşmelerle istihdam edilmekte ve bu sayı İngiltere'nin toplam işgücünün %3 veya 4'üne karşılık gelmektedir. (CIPD/Chartered Institute of Personnel and Development)

man olduğuna dair hiçbir somut kanıt yoktur. Bu noktada ILO'nun tanımladığı, doğrudan, zaman sınırlaması olmayan, kadrolu, standart istihdam ilişkisi savunulmalıdır. Bunun dışındaki tüm uygulamalar güvencesizliği pekiştirmektedir. Güvencesiz çalışmaya eşit muamele talep etmek, eşit haklar istemek anlamsızdır, zaten o zaman işin güvencesizliği kalmayacaktır (Rossman, 2013).

IUF yöneticisi Rossman'ın da dikkat çektiği gibi şirketlerin çalışanları arasında "çekirdek personel ve diğerleri" ayrımı yapması işçilerin hak ve özgürlükleri için önemli bir tehdittir. Bu çekirdek giderek daralmakta ve işçileri bölmektedir. Taşeron çalışmada da önceleri yalnızca esas olmayan işleri taşeronun yapacağı iddia edilmiş ancak taşeron çalışma her alana yayılmıştır, kiralık işçilik konusunda bu yayılma virüs hızındadır (Rossman, 2013).

Dünya genelinde yaşanan deneyimler kiralık işçi uygulamasının nasıl bir bela olduğunu, nasıl hızla yayıldığını ve kazanılmış tüm hakları nasıl gasp ettiğini net şekilde göstermektedir.

Ülkemizde mevcut halde sendikalaşmanın önündeki engeller ve yüksek kayıtdışılığın varlığını koruyan çalışma koşulları ortadayken üstüne hiçbir somut gerekçe dahi gösterilmeden özel istihdam bürolarının getirilmesi, çalışma yaşamına ciddi bir darbe indirecektir.

## Kaynakça

- Can, H. (2011) Modern Köleler, Kiralık İşçilerin Hikayesi, Mücadele Yayınları, Den Haag Hollanda.
- DIRECTIVE 2008/104/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 19 November 2008 on Temporary Agency Work.
- Eurociett (2013) About the Industry Overview, <http://www.eurociett.eu/index.php?id=163&MP=163167>
- Eurociett/UNI-Europa (28.05.2008) Joint Declaration on the Directive on working conditions for temporary agency workers, Brüksel.
- Eurociett/Uni-Europa (28.02.2007) Joint Declaration within the framework of the "Flexicurity debate" as launched and defined by the EU Commission, Brüksel.
- Eurociett/UNI Europa (19.12.2012) Joint Recommendations on temporary agency work facilitating transitions in the labour market, Brüksel.
- ILO (1997) Private Employment Agencies Convention, (No. 181) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P1200\\_INSTRUMENT\\_ID:312326:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P1200_INSTRUMENT_ID:312326:NO)
- IndustriALL Global Union (2012) The Triangular Trap Unions Take Action Against Agency Labour, Geneva.
- Rossman, P. (2013) Establishing rights in the disposable jobs regime, International Journal of Labour Research, Vol. 5 Issue 1.