



## İstihdamda Neoliberal Dönüşümler:

### Geçici Acente İşçiliğinin Sosyo-Ekonomik Bağlamı, İşleyiş Mekanizmaları ve Sonuçları Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme

Özlem IRMAK BALKIZ<sup>1\*</sup>

Geliş Tarihi/Received Date : 17.02.2023

Kabul Tarihi/Accepted Date : 06.04.2023

Araştırma Makalesi/Research Article

#### ÖZET

Küresel ve neoliberal dönüşümlerin etkisiyle esnekleşen, kuralsızlaşan ve örgütsüzleşen kapitalizmde istihdam ve çalışma modelleri de farklılaşmaktadır. Kabaca 1980'lere kadar kamunun tekeline olan istihdam ilişkileri, izleyen yıllarda serbestleştirme ve özelleştirme sürecine dahil olmuştur. Standart bir iş sözleşmesiyle işçilerin tek bir işverene bağlı olarak, belirsiz süreyle, tam-zamanlı bir işte sosyal hakları güvence altına alınarak çalıştırıldığı standart istihdam modeli çeşitli şekillerde zayıflatılmıştır. Bunun yerini işgücü esnekliğinin esas alındığı yarı-zamanlı, aracılığa dayalı ya da koşullu istihdam gibi yeni modeller almıştır. İstihdamdaki bu yeni yapılanmalar, geçici, güvencesiz, örgütsüz ve kuralsız çalışmayı bir norm haline getirmektedir. 1990'lı yıllarda Batı Avrupa ve Kuzey Amerika'da görülen istihdam araçları yoluyla geçici ya da kiralık işçi çalıştırma pratikleri dünya çapında yaygınlaşmaktadır. Bu makalenin amacı günümüzde küresel bir endüstri halini almış olan geçici acente istihdamını sosyo-ekonomik bağlamı, işleyiş mekanizmaları ve sonuçlarıyla birlikte analiz etmektir. İstihdamın kamu politikasından çıkarılarak özelleştirilmesi ve serbestleştirilmesi, geçici acente istihdamına kapı aralamıştır. Geçici ve aracılığa dayalı işçi çalıştırmanın yaygınlaşması, geçici bir istihdam piyasasını ve küresel çapta bir endüstriyi yaratmıştır. Acenteye bağlı çalışan müşteri firmalar genellikle piyasadaki talep dalgalanmalarına hızla uyaranabilmek, maliyetten tasarruf etmek, en uygun işlerle en uygun işçileri buluşturabilmek için acente istihdamına yönelmektedir. İş arayan çeşitli sosyal kategorilerdeki işçiler ise bir şekilde istihdama eklenilebilmek, geçicilikten daimî çalışan pozisyonuna sıçrayabilmek ya da yüksek vasıflı işlere erişebilmek için acentelere

<sup>1</sup> Doç. Dr., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Orcid No: 0000-0002-8664-6800

\*Sorumlu yazar/Corresponding author

E-mail/e-ileti: obalkiz@adu.edu.tr

başvurmaktadır. Acente aracılığıyla erişilen işler genellikle istikrarsız, güvencesiz ve yüksek vasıf gerektirmeyen işlerdir. İşçileri daimi ve güvenceli bir istihdama kavuşturmak yerine onları emek piyasasının çeperlerinde tutma amacını güden acenteler ise güvencesiz bir istihdam modeli yaratmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İstihdamın Neoliberal Dönüşümü, Özel İstihdam Büroları, Geçici İstihdam Acenteleri, Geçici İstihdam Endüstrisi, Güvencesizlik.

## **Neoliberal Transformations in Employment:**

### **A Critical Evaluation of the Socio-Economic Context, Processing Mechanisms and Results of Temporary Agency Working**

#### **ABSTRACT**

In the capitalism becoming deregulated and unorganized under the effects of global and neoliberal transformations, employment and working models also differ. Employment relationships, which have been under the sole control of the public until approx. the 1980s, were involved in the liberalization and privatization process in the following years. Standard employment model, in which workers are employed by protecting their social rights in a full-time contract for an indefinite term for a single employer, has been weakened in various forms. This model was replaced with other models, which are based on the flexibility of labor, such as conditioned employment, half-time employment, or those based on agency. These new organizations in employment make temporary, unorganized, precarious and deregulated employment a norm. Temporary or hired worker recruiting practices through employment intermediaries which were seen in Western Europe and Northern America in the 1990s, are becoming more widespread throughout the world. The present study analyzes the socioeconomic context, processing mechanisms, and results of temporary agency employment, which has become a global industry. Liberalization and privatization of employment by excluding it from public policy paved the way for temporary agency employment. The popularization of temporary employment based on the agency created a temporary employment market and a global-scale industry. Client companies working with an agency prefer agency employment to rapidly adapt to demand fluctuations in the market, save from expenses, and find the most suitable employees for the most suitable jobs. Workers from different social categories and seeking for employment apply to agencies in order to be

articulated in employment in any way, to transition from temps to perms position or to access high-quality jobs. Jobs, which are accessed through agencies, are generally instable and precarious ones not requiring high qualifications. Agencies aiming to keep workers within the walls of labor market rather than providing them with permanent and secured jobs create and precarious employment model.

**Keywords:** Neoliberal Transformation of Employment, Private Employment Agencies, Temporary Employment Agencies, Temporary Employment Industry, Precarity.

## **1. GİRİŞ**

Neoliberal küreselleşme sürecini karakterize eden esneklik, parçalanma ve belirsizliklerle birlikte ortaya çıkan eşitsizlikler, çalışma yaşamı ve istihdamı yapısal olarak dönüştürmektedir. Hızla değişen piyasa koşullarına anında uyum gösterebilmek için şirketlerin en temel stratejisi sayılan işgücü esnekliği ya da esnek istihdam, yarı-zamanlı, sezonluk/mevsimlik, çağrı üzerine ya da uzaktan çalıştırma gibi birbirinden farklı modelleri içermektedir. Yukarıda sayılan esnek istihdam modelleri birbirinden bazı farklılıklar gösterse de temelde işçileri sabit süreli sözleşmelere, geçiciliğe, güvencesizliğe ve belirsiz istihdam koşullarına tâbi kılması itibarıyla benzerlik taşımaktadır. Batı Avrupa ve Amerika'da kökeni İkinci Dünya Savaşı sonrası döneme uzanan ve 1970'lerde işlerlik kazanan özel istihdam büroları ya da geçici istihdam acenteleri, aracılığa dayalı bir istihdam modelinin aktörleridir. Üç farklı tarafın devrede olduğu bir ortamda kiralık işçi istihdamı, istihdama aracılık faaliyetlerinin kamunun tekeline çıkarılarak serbestleştirilmesi ve özelleştirilmesi anlamına gelmektedir. Geleneksel ve standart istihdam modelinde iş arayan işçilerle, işçi arayan işverenlere aracılık etme görevi devlete aittir. İşçi ve işveren arasındaki standart iş sözleşmesi tam-zamanlı bir işte, tek bir işverene bağlı olarak çalışmayı, haksız bir sebeple işten çıkarılmaya karşı korumayı ve sınırsız bir süreyi içermektedir. Ancak özellikle 1990'lardan bu yana hızla yaygınlaşan aracılığa dayalı istihdama koşut olarak aracı acenteler, başlangıçta işçilerle işverenleri buluşturmaya aracılık ediyorken, zaman içinde işçi kiralamak suretiyle geçici iş ilişkisi kuran bağımsız bir ajan, yüksek kârlılık düzeyine sahip bir endüstri durumuna gelmiştir.

Son otuz yıllık süreçte öncelikle Batı Avrupa'daki sanayi ülkelerinde küresel rekabetin, teknolojik dönüşümlerin, üretimin organizasyonuna ve personel yönetimine ilişkin yeni yaklaşımların ve işçilerin değişen ihtiyaç ve taleplerinin etkisiyle istihdam alanında önemli değişimler kendini hissettirmeye başlamıştır. Bu bahsedilen dönüşümler emek

piyasasının esnekliği tartışmaları karşısında bir yer edinerek pek çok Avrupa ülkesinin çalışma yasalarında önemli bir konuma sahip olan ‘standart’ ya da ‘geleneksel’ istihdam ilişkilerinin sorgulanmasına yol açmıştır. Dünya çapında ihracata dayalı sanayileşme ve kalkınma rejimlerine geçiş, çokuluslu şirketlerin yükselişi ve küresel rekabetin yoğunlaşması, esneklik politikalarını şirketler açısından birincil öncelik haline getirmiş, işgücünü esnek tarzda kullanmanın referans noktası ise geçici istihdam acenteleri olmuştur. Diğer yandan neoliberal düzenlemeler aracılığıyla kamunun daraltılması süreci, istihdam ve işsizlik gibi makro ekonomik sorumlulukların devletten uzaklaştırılması ve özel sektöre transfer edilmesiyle sonuçlanmıştır. Tüm bunlardan dolayı geçici acente işçiliği ve aracılığa dayalı istihdam modeli serbestleştirme, piyasalaştırma ve özelleştirme politikalarından yalıtık bir biçimde ele alınamaz (Kutlu, 2010: 41).

1980’ler ve 90’larda sendikaların güç kaybına uğramasının da etkisiyle şirketlerde personel departmanlarının insan kaynakları departmanlarına dönüşmesi, yeni işçi yönetimi stratejilerini de beraberinde getirmiştir. Aktif emek piyasası politikaları doğrultusunda işçilerle yapılan sözleşmelerin sayısında artış, sözleşmelerin sürelerinin kısıtlanması, değerlendirme sürecinin yoğunlaşması ve yeni uzmanlıkların ortaya çıkışı sözkonusu olmuştur. Yeni kapitalizmde ‘işsiz’in yerini ‘istihdam olamayan’ın alması ve işsizlik olgusunun bireyselleştirilmesi, istihdam edilebilirlik yaklaşımını güncel hale getirmektedir. İstihdam edilebilirlik, herhangi bir işe aday olanların emek piyasasına girmeden evvel belirlenmiş davranışsal yetilere ve teknik vasıflara sahip olmalarını gerekli kılmaktadır. Bu yaklaşım çerçevesinde işçilerin acenteler aracılığıyla seçildiği, stoklandığı ve şirketlere kiralandığı bir istihdam modeli işyerini de dönüştürmektedir. İşçilerden yüksek performans beklentisi içinde olan şirketler artık bir eğitim ve öğrenim alanı olmaktan çıkmaktadır (Işıklı, 2016: 34).

Emek piyasası araçları olarak nitelendirilen istihdam acenteleri giderek karmaşıklaşan ve belirsizleşen emek piyasalarına uyum sağlayabilme kabiliyetlerini genişletmek için son otuz yıllık süreçte hem işçiler hem de işverenler tarafından kullanılmaktadır. Bu durum çalışmanın giderek bireyselleşen yapısına ve istihdamın sözleşmeli hale gelmesine işaret etmektedir. Bazı görüşlere göre aracılığa dayalı istihdam modeli işçiler açısından kariyer geliştirme, işletmeler açısından kâr elde etme imkânlarını geliştiriyor olmasına rağmen başka bir bakış açısına göre güvencesizliğin, kırılganlığın ve belirsizliğin artışı anlamına gelmektedir (Enright, 2013: 1-2).

Yeni kapitalizmde istihdamın özelleştirilmesi ile birlikte firmalar, işgücü temin etmek için eskisinden daha yoğun bir biçimde acente istihdamına yönelmektedirler. Firmalar genellikle iş ile işçiyi en doğru şekilde eşleştirebilmek, esneklik ve maliyet minimizasyonu sağlayabilmek için acentelere başvurmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte gelişen rekabet baskısı ve teknolojik değişimler, firmaları esnek emek stratejilerine teşvik edecek bir düzeyde maliyetlerini mercek altına almaya zorlamaktadır. Özellikle de sayısal esneklik yoluyla yükselen verimlilik tüm işletmeler için bir model oluşturmaktadır. Küreselleşme sürecinde hızlı ekonomik büyüme, deyim yerindeyse ‘turbo kapitalizm’, geleneksel istihdam ilişkilerini dönüştürerek işgücünün giderek artan ölçüde esnek kullanımını yaygınlaştırmaktadır. Firmalar talebin müthiş derecede yoğunlaştığı ekonomik büyüme dönemlerinde daha fazla sayıda işçi istihdam edebilmek, buna karşın ekonomik durgunluk dönemlerinde ise işçi sayısını sorunsuz bir şekilde azaltmak için acente aracılığına dayalı istihdama yönelmektedir. Şirketlerin çeşitli nedenlerle boş olan bazı pozisyonlarının doldurulması ya da izinli personelin yerine başkalarının ikâme edilmesi geçici acente işçilerinin devreye sokulmasıyla çözümlenmektedir. Önemli bir diğer faktör olarak şirketlerin vasıflı bilgi işçilerine erişim talepleri hızla ve sorunsuz bir biçimde acente istihdamına dayalı olarak karşılanmaktadır.

Geçici acente işçiliğinin arz boyutuna bakıldığında, potansiyel işçilerin istihdam olmak için acentelere yönelme gerekçeleri bu konudaki tartışmaların ana gündemini oluşturmaktadır. Konuya işçilerin cephesinden yaklaşıldığında acente istihdamının toplumsal cinsiyet, göç ve göçmenlik statüsü, toplumsal sınıf, mesleki ayrışmalar, ırk ve etnisite gibi bağlamlarda ele alınması gerekmektedir. İlgili literatürdeki temel varsayım, gençler, öğrenciler, çocuklu kadınlar, göçmenler ve yaşlı işçiler gibi emek piyasasına marjinal şekilde eklenmiş bir grubun acente istihdamına yöneldiğidir. Ancak yapılmış olan ampirik çalışmalar düşük vasıflılar kadar yüksek vasıflı işgücünün de acente yoluyla istihdam edilebildiğini ortaya koymaktadır. Hızla gelişen bilgi teknolojilerinden dolayı bilgi işleri/işçilerinin oransal artışı, yüksek vasıflı emek gücünün acenteye bağlantılı istihdamını yaygın hale getirmektedir. Ancak düşük vasıflı ya da dezavantajlı işçiler, emek piyasasına yeni giriş yapanlar ve yeniden girenler açısından acente istihdamı, ücretler, çalışma ve sosyal güvenlik koşulları, örgütlenme ve temsil gibi hususlarda geçici, güvencesiz ve eşitsiz bir yapıyı da inşa etmektedir.

Bu makalede küresel/neoliberal kapitalizmin esneklik, güvencesizlik ve örgütsüzlük politikaları çerçevesinde istihdam ilişkilerinin özelleştirilmesini temsil eden geçici istihdam

acenteleri ve acente işçiliği analiz edilmeye çalışılmıştır. Acente istihdamının dayandığı sosyo-ekonomik ve politik bağlamdan hareketle hızla büyümekte olan bir geçici işçi endüstrisinin dinamikleri ele alınmıştır. Geçici acente istihdamı hem talep hem de arz boyutuyla irdelenmiş, bu istihdam modelinin yarattığı güvencesizlikler eleştirel bir perspektifle tartışılmıştır. Geçici acente işçiliği ya da kiralık işçilik gibi modellerin tarihsel gelişimi Batı Avrupa ve Amerika'ya dayandığı için mevcut çalışma, Batıdaki dinamikler çerçevesinde kurgulanmış, Türkiye'deki süreç analize dahil edilmemiştir. Türkiye'de 11 Ekim 2016 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yasalaşan Özel İstihdam Büroları yönetmeliği ve işçi kiralama uygulaması, akademik çevrelerde ve sendikalarda geniş bir yankı uyandırmış ve konuyla ilgili bilimsel çalışmaları teşvik etmiştir. Keza konuyu eleştirel çerçevede değerlendiren yayınlar da azımsanmayacak düzeydedir. Herhangi bir ampirik araştırmaya dayanmaksızın teorik olarak kurgulanmış olan bu çalışmanın amacı, emek piyasası ve istihdamdaki dönüşümler, esnek işgücü politikaları ve güvencesizlikle ilgili literatüre katkıda bulunmaktır.

## **2. NEOLİBERAL ÇAĞDA İSTİHDAM İLİŞKİLERİNİN DÖNÜŞÜMÜ: İSTİHDAMIN LİBERALİZASYONU**

1990'lardan bu yana özellikle küreselleşmiş Kuzey'in emek piyasalarında meydana gelen değişimler son derece verimli ampirik ve teorik çalışmaların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu çalışmalarda İkinci Dünya Savaşı sonrası ücretli istihdamın hakim olduğu bir normatif modelin çöküş sürecine nasıl girdiğine odaklanılmış ve standart istihdam ilişkileri modelindeki dönüşüm süreçleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çok genel düzeyde standart istihdam ilişkisi, tam-zamanlı bir işte tek bir işverene bağlı olarak çalışılan ve haksız bir sebeple işten çıkarılmaya karşı koruma içeren, süre sınırının olmadığı bir sözleşme türüdür (Bronstein, 1991: 291). Strauss ve Fudge'a göre standart istihdam modeli kendi içinde farklılıklar içerse dahi farklı ulusları istihdam ilişkilerine dair ortak bir anlayışta buluşturmuştur. Standart istihdam sözleşmesi, işçilerin işverenin üretim araçlarıyla ya da onun gözetimi altında sürekli, tam-zamanlı işlerde çalıştıkları, yapılan işe uygun refah yardımlarının ödendiği, standartlaştırılmış bir çalışma günü/haftası ve sendikal bir temsilin de var olduğu bir risk paylaşım modelini getirmiştir (Strauss & Fudge, 2014: 1).

Kalleberg, standart iş düzenlemelerinin yirminci yüzyıl boyunca sanayileşmiş pek çok ülkede bir kural durumunda olduğunu ve çalışma yasalarının, toplu sözleşmelerin ve sosyal güvenlik sistemlerinin kurumsallaşması açısından bir çerçeve oluşturduğunu dile

getirmektedir (Kalleberg, 2000: 342). Ürünün, işgücünün ve üretim yöntemlerinin standardizasyonu sayesinde Batı'da kapitalist sanayileşmenin büyük atılımlar yapmasını sağlayan fordizmde şirketlerin piyasadaki yeri ve önemi, istihdam ettikleri işçilerin sayısal büyüklüğüne göre belirlenmekteydi. Şirketlerin önceliği, sosyal güvenlik sistemleri aracılığıyla disipline edilen istikrarlı bir işgücü kitlesine sahip olmaktı (Işıklı, 2016: 11).

Yirminci yüzyılın son çeyreğine kadar devlet, emek ve sermaye üçgeninde tarafların görece uyum içinde olduğu bir ekonomik gelişme modelinin temelini oluşturan standart istihdam düzenlemeleri, kapsamlı toplumsal ve politik mücadelelerin sonucunda ortaya çıkmıştır. Toplumda düzenli, istikrarlı ve güvenceli istihdam modellerine duyulan ihtiyaç temelinde gelişen kolektif ve politik eylemler, standart istihdamın kurumsallaşmasına neden olmuştur. Ulusal vergi ve refah sistemlerinin inşasını destekleyen bu model, ailenin organizasyonu ve ailenin yeniden üretim işlevlerinin desteklenmesi ile de ilintilidir. Standart bir istihdam sözleşmesi, eve ekmek getiren kişinin erkek olduğu bir toplumsal cinsiyet sözleşmesini gerektirmekte bu bakımdan da aile reisi modeliyle güçlü bir bağ kurmaktadır (Strauss & Fudge, 2014; Burgess & Connell, 2004).

İşçi ve işveren arasındaki ilişkiler son otuz yıllık süreçte Batı Avrupa'nın sanayi ülkelerinde küresel rekabet, teknolojik dönüşümler, üretim ve personel yönetim süreçlerine ilişkin yeni yaklaşımlar ve işçilerin değişen ihtiyaç ve talepleri bağlamında önemli ölçüde değişmektedir. Bu bahsedilen dönüşümler emek piyasasının esnekliği tartışmaları karşısında bir yer edinerek pek çok Avrupa ülkesinin çalışma yasalarında kutsal bir konuma sahip olan 'standart' ya da 'geleneksel' istihdam ilişkilerinin sorgulanmasına yol açmıştır. Son yıllarda emek piyasalarında, girişimcilerin hızla değişen rekabete dayalı ekonomik ortama uyum sağlamalarını zorlaştıran birtakım katılıklar tartışma gündemine taşınmış ve alternatif bir model olarak bir tarafın tercihlerini esas alan 'esnek' istihdam biçimleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu istihdam türleri 'yeni istihdam biçimleri', 'özel istihdam biçimleri' ya da 'güvencesiz, gündelik veya marjinal istihdam' biçiminde tanımlanmaktadır. (Bronstein, 1991: 291) Haftanın beş gününü kapsayacak çalışma saatlerinin kurumsallaşmasıyla süregelen tam-zamanlı istihdamdan, tam-zamanlı ve istikrarlı olmayan düzensiz istihdam biçimlerine doğru gerçekleşen bu dönüşüm, esnek istihdam modelini temsil etmektedir.

Yarı-zamanlı çalışma, geçici istihdam ve kontrata dayalı çalışma gibi standart olmayan iş düzenlemeleri, istihdam ve çalışma alanındaki gündemi belirlemekte ve bu hususta yeni araştırmaları teşvik etmektedir. Standart olmayan istihdam ilişkileri aynı zamanda piyasanın

aracılık ettiği düzenlemeleri, özel istihdam acentelerine bağlı geçici çalışmayı, esnek personel düzenlemelerini, kontrolsüz, çevresel, güvencesiz ve koşullu istihdamı içine alacak şekilde alternatif çalışma düzenlemelerine işaret etmektedir. Adı geçen istihdam türlerinin hepsi genellikle tam-zamanlı olarak yerine getirildiği ve öyle devam edeceği düşünülen, işverenin işyerinde ve yine işverenin talimatlarıyla yönlendirilerek gerçekleşen standart çalışma düzenlemelerinden ayrılan istihdam ilişkilerini tanımlamak için kullanılmaktadır (Kalleberg, 2000: 341).

İstihdam ilişkilerindeki dönüşümün sosyo-ekonomik ve tarihsel bağlamı yirminci yüzyılın son çeyreğine geri dönmeyi gerektirmektedir. Yaklaşık 1970'lerin ortalarında başlayan küresel ekonomik gelişmelerin firmalar arasındaki rekabeti ve belirsizlikleri arttırmış olması, müşteri taleplerine hızla cevap verme, çalışanlarıyla daha esnek koşullarda anlaşma yapma ve kârlılık oranlarını arttırma konusunda şirketler üzerinde ciddi bir baskı yaratmıştır. Bu dönüşümler ülkelerin, şirketlerin ve işçilerin istihdamda daha fazla esneklik talep etmelerine yolaçmış, neticede standart istihdam ilişkileri çözülmeye başlamıştır. Ağır ilerleyen ekonomik gelişme, yüksek işsizliği tetiklemiş ve özellikle Avrupa ekonomilerinin tüm işçiler için tam zamanlı ve ücretli istihdam sağlayacak düzeyde iş yaratamadığı net bir biçimde ortaya çıkmıştır (Kalleberg, 2000: 342).

Emek piyasasındaki neoliberal düzenlemeleri ve standart olmayan istihdam modellerini İngiltere bağlamında analiz eden Stanworth ve Druker'a göre, geçici işlerin oransal artışı ve geçici istihdam bürolarının kullanımındaki yoğunlaşma, İngiliz emek piyasasının en fazla dikkat çeken özelliğidir. Bu tarz standart dışı istihdam biçimlerindeki artışa ilişkin yapılan çeşitli açıklamalar, İngiltere'de istihdamı düzenleyen yasal çerçevedeki değişimin etkileriyle birlikte tartışılmaktadır. Bu değişimler pek çok ülkede geçici işgücü kullanımının her geçen gün artış gösterdiği istihdam hizmetlerindeki serbestleşmeyi yansıtmaktadır. Genel olarak İngiltere ve Avrupa'daki durum, teknolojik değişimler, küreselleşme ve ürün piyasalarındaki yoğun rekabetin etkilediği 'piyasa güdümlü' istihdam ilişkilerine doğru yol alınmakta olduğunu gösterir niteliktedir (Stanworth & Druker, 2000: 6).

1980'ler ve 1990'larda, birbirini izleyen muhafazakâr hükümetler, yeni işler yaratabilmek, ürün piyasalarındaki belirsizliklerin ve rekabetin üstesinden gelebilmek için İngiliz emek piyasasının esnekleşmesi ve kuralsızlaştırılması doğrultusundaki politikaları savunmuşlardır. Bu durum, hükümetlerin kurumsallaşmış ve büyük ölçüde gönüllü toplu pazarlık sistemini destekleyen istihdamı koruyucu önlemlerle aralarındaki bağı koparması



olarak tarif edilebilir. Esnek istihdam modeli, haftada belirli süreler dahilinde, tek bir işverene bağlı olarak daimi biçimde istihdam edilen dolaysız işçi durumundaki bağımlı emek kategorilerini sınırlandırma eğilimindedir. Emek piyasasını esnekleştiren yasalar, herhangi bir aracı kurum ya da arbulucular üzerinden piyasaya arz edilen ne istihdamda olan ne de kendi kendini istihdam eden, yani istihdam statüleri belirsiz durumda olan işçileri koruma altına almamıştı. Bu durum istihdam acentelerine bağlı olarak çalışan işçileri istihdamdan doğan haklardan mahrum eden ve onları korumanın dışında bırakan sonuçlar yaratmıştı. 1979'da İngiltere'de iktidara gelen muhafazakâr hükümetten bu yana piyasa güçlerinin geliştirilmesine ve esnek emek piyasalarının oluşturulmasına engel olarak görülen sendikalara karşı planlı saldırılar yapılmaktadır. Sendikalarda meydana gelen zayıflama, emek piyasasının giderek esnekleşmesine katkıda bulunmuştur, zira sendikalar işverenlerin işgücü kullanımına ilişkin kararlarındaki değişimleri önleyebilecek durumda değildir. Bu süreçte devletin de işverenlerin standart dışı işgücü kullanımını istikrarlı bir biçimde savunduğu ortaya konulmuştur. Bu sayede istihdam büroları yoluyla geçici işçi çalıştırma uygulaması, daha önceden bu tarz emek pratiklerinin deneyimlenmediği sektörlerde ve mesleki alanlarda yaygınlaşmaya başlamıştır (Stanworth & Druker, 2000: 6).

Zamanla standart istihdam modeli yarı zamanlı ve geçici çalışmanın gelişmesiyle, istihdam düzenlemelerinin belirsiz biçimlerinin ortaya çıkışıyla, taşeron ve dışsal emek organizasyonlarının artışıyla ve emeğin coğrafi açıdan daha fazla mobil ve çevrimiçi hale gelmesiyle birlikte zayıflatılmıştır. Standart olmayan istihdam düzenlemeleri, giderek pek çok ülkede bir norm ve kural haline gelmiştir. Bu durum, istihdamı düzenleme dışı bırakmak suretiyle emek piyasasının daha etkin hale getirileceği, işsizliğin sınırlandırılacağı ve ulusal rekabetin güçlendirileceği vaadine dayanan bir politikayla meşrulaştırılmıştır (Burgess & Connell, 2004: 2-3).

Düzenli bir işçi-işveren ilişkisine yer olmayan standart dışı ya da geçici çalışma modelinde çalışma düzensizlik arz eder ve öngörülemez durumlar ortaya çıkar, bu modelde sabit süreli kontrata dayalı azaltılmış sürelerle çalıştırma esastır. Bu tarz bir çalışma çoklu işverenleri, çoklu anlaşmaları ve çoklu işyerlerini ihtiva etmektedir. Bu çalışma biçimi bağımsız üstlenicileri, sözleşmeli işçileri, yarı-zamanlı işçileri, serbest çalışanları, çağrı üzerine çalışanları, geçici ve gündelik çalışanları içermektedir. Standart olmayan ya da geçici istihdam modellerinin tümünde olmasa da önemli bir kısmında geçici iş ilişkisi kuran temel aktör özel istihdam bürolarıdır. Literatürde genellikle geçici istihdam acenteleri (temporary

work agencies) şeklinde kavramsallaştırılan bu aktörlerin belirleyici olduğu bir istihdam modeli üç taraflı bir ilişki mekanizmasıyla işlemektedir. Bundan sonraki bölümlerde küresel ve neoliberal ekonomik dönüşümlerle birlikte istihdam ilişkilerinin liberalizasyonu yani istihdamın geçici, esnek ve güvencesiz bir modele evrilme süreci, geçici istihdam acenteleri bağlamında irdelenecektir. Acente istihdamının sosyo-ekonomik bağlamı, yeni ekonomide şirketlerin ve işçilerin acente istihdamına yönelme nedenleri, acente istihdamının ve acente işçilerinin özellikleri eleştirel bir perspektifle ele alınacaktır.

### **3. YENİ EKONOMİNİN YENİ AKTÖRLERİ OLARAK GEÇİCİ İSTİHDAM ACENTELERİ VE GEÇİCİ İŞÇİ ENDÜSTRİSİ**

Standart olmayan, yani geçicilik ve/veya güvencesizlik içeren çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve işçi aracılığı modeline başvuruda meydana gelen artış, çağdaş emek piyasalarına hakim olan iki eğilimdir. Bunun pratikte ifade ettiği şey, daha fazla sayıda işçinin artık tek bir işveren tarafından doğrudan istihdam edilmesi yerine aracılar yoluyla istihdam ediliyor olmasıdır. Bu durum, istihdamın sınırlarının zorlanması şeklinde yorumlanabilmektedir. İstihdam geleneksel olarak işveren ve işverenin yönlendirmesi ve kontrolü altında bulunan işçi arasındaki karşılıklı bir ilişki olarak anlaşılır. Aracılığa dayalı istihdam ise standart olmayan-atipik- istihdamın bir alt kategorisidir ve geçici acente işçileri de geçici ya da sözleşmeli işçilerin bir alt kümesidir. Ancak aracılığa dayalı işlerin tümü geçici değildir, örneğin, üretim zincirlerinde yer alan taşeronlar, işçileri geçmişten beri devam eden anlaşmalar dahilinde ve süresi belli olmayan koşullarda istihdam edebilirler. Ayrıca bütün geçici işçiler de aracılar yoluyla istihdam edilmiş değildir. Fakat yine de aracılığa dayalı istihdam ile geçici istihdam arasında yakın bir ilişki söz konusudur (Strauss & Fudge, 2014: 5).

Emek aracıları, bir grup satıcı ile müşteri arasında gerçekleşen işlemleri koordine ederek hakemlik yapan kişiler ya da kurumlardır. Bu durumda emek piyasası aracıları, iş arayanlar ile işverenler arasında çeşitli işlemlere müdahale eden kurumlar, mekanizmalar ve aktörlerdir. Ortodoks iktisadi düşüncede emek piyasası aracıları bilgi akışındaki eksiklikleri ve boşlukları telafi etmek suretiyle emek piyasasındaki verimsizlikleri azaltırlar. Dolayısıyla aracılardan yarattığı katma değer, işçilerin ve işverenlerin verimlilik arayışları, ölçek ekonomileri yaratma çabaları söz konusu olduğunda, belirsizliği azaltması ve uzmanlaşmış vasıflar temin etmesi bakımından büyük önem arz etmektedir (Strauss & Fudge, 2014: 6) Geçici çalışma ilişkisi üçlü bir düzenlemedir ve bu model içinde geçici istihdam büroları

üçüncü tarafı temsil eden, girişimcinin kullanımına uygun şekilde kadınları ya da erkekleri işe yerleştirme amacına dönük olarak geçici bir sözleşme temelinde işçi kiralayan kuruluşlardır (Bronstein, 1991: 292). Üç taraflı bir istihdam modelinde, işçilerle geçici istihdam acenteleri arasında işçi kiralama ilişkisi, acentelerle onlara bağlı şirketler arasında işçi kullanımı ilişkisi ve şirketlerle işçiler arasında ise iş temelli bir denetim ilişkisi söz konusudur (Fu, 2015: 2).

Geçici çalışan işçiler açısından bu, bir yanda geçici istihdam bürolarının kadın veya erkekleri yasal yoldan istihdam ettikleri, diğer tarafta da geçici bürolara bağlı durumda olan firmaların bu işçilerle geçici olarak sözleşme yaptıkları bir ilişkiyi ifade etmektedir. Acenteye bağlı firma, işçilerin yasal işvereni konumunda olmamasına rağmen onlara kendi yönergelerini dikte etmekte ve çalışma düzenini denetlemektedir. Bu sıradışı durum, geçici çalışmanın atipik yapısını yansıtmakta ve aynı zamanda standart olmayan istihdam biçimleri arasında böylesi bir çalışma modelini tartışmalı hale getirmektedir (Bronstein, 1991: 293). Bu husus İş Hukuku ve İş sözleşmesi zemininde irdelendiğinde şöyle bir sonuçla karşılaşılmaktadır: ‘iş hukukunda asıl olan işçinin iş görme edimini iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin talimatıyla ve onun işyerinde yerine getirmesidir. İşyeri işin yapıldığı yerdir. İşçinin işverene bağımlı çalışmasının hukuki sonucu işçinin işi işverenin emirleri ve talimatlarıyla yapmak zorunda olmasıdır’. Ancak özel istihdam büroları (ÖİB) aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi (kiralık işçilik), iş hukukunun dayandığı klasik, standart iş sözleşmesinin sonu anlamına gelir. Kiralık işçilik sözleşmesi iki değil üç taraflıdır. Bu ilişkiye üçgen iş sözleşmesi de denmektedir. ÖİB ile işveren arasında işçi sağlama sözleşmesi yapılırken, işçi ile ÖİB arasında iş sözleşmesi kurulmaktadır. ÖİB yasal olarak işveren statüsünde olmakla birlikte işçiyi çalıştıran, sevk ve idare eden bir başka işverendir. ÖİB işçiyi bir başka işverene kiralamaktadır. İşçi iş görme edimini bir başka işverenin (kullanıcı işverenin) yanında çalışarak yerine getirmektedir. ÖİB işçi ile bir tür kiralama sözleşmesi yapmaktadır. İşçi bir başka işveren için çalışmaktadır ancak ücret ve diğer haklarından yanında çalıştığı kullanıcı işveren değil ÖİB sorumlu olmaktadır. ÖİB ise işverene işçi sağladığı için bundan kazanç veya komisyon elde etmektedir. İşçiyi kullanıcı işverene kiralayan ÖİB işveren haline dönüşürken, işçiyi çalıştıran işveren iş sözleşmesinin tarafı olmaktan çıkmaktadır (DİSK Raporu, 2016: 1-2; Çelik, 2016).

Purcell ve diğerlerine göre geçici istihdam büroları son yirmi yılda hızlı bir büyüme sürecindedir. Aslında İngiliz işgücü anketleri 1996 yılındaki zirve noktasından sonra emek piyasası içinde geçici işçi oranının bir miktar düşüş gösterdiğini ortaya koymuş olmasına

rağmen, bu oran geçici işçi piyasası içindeki payları yükseliş eğiliminde olan istihdam acentelerinin katkılarıyla her yıl artmaktadır. Her geçen gün daha fazla sayıda firma, acentelere bağlı çalışarak onların müşterisi durumuna gelmekte ve ihtiyaç duydukları nitelik ve nicelikteki işçileri acentelerle yaptıkları sözleşmeler üzerinden tedarik etmektedirler. En büyük istihdam acenteleri olan Manpower, Adecco ve Randstad, kendi çaplarında ulus ötesi şirket konumundadırlar ve Manpower'ın dünyadaki en büyük işveren şirketi olduğu ileri sürülmektedir. (Purcell vd., 2004: 705). 1970'lerin sonunda ABD ve İngiltere'de eş zamanlı olmak üzere muhafazakâr hükümetlerin iktidara gelmesi, geçici acentelerin canlanma dönemi olarak kabul edilmektedir. 1980'ler ise acentelerin faaliyete geçmeye başladığı bir döneme tekabül eder. 1990'ların acenteler ve geçici istihdam faaliyetleri açısından altın yıllar olduğu hususunda genel bir uzlaşma söz konusudur (Strauss & Fudge, 2014; Stanworth & Druker, 2000; Theodore & Peck, 2014). Zira 90'lı yıllar, geçici istihdam acenteleri açısından uygun koşulların yaratıldığı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, ulusal emek piyasalarının kuralsızlaştırılması ya da yeniden düzenlenmesi yoluyla serbestleştirme ve esnek istihdam pratiklerinin çarpıcı biçimde hız kazandığı yıllardır. Bu koşullar emek piyasalarını dinamik ve daha rekabetçi hale getirmeyi amaçlamış olan Lizbon Eylem Planından türetildiği gibi IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası finansal ve ekonomik kurumlarda emek piyasası reformu üzerine yapılan tartışmalardan da etkilenmiştir. (Strauss & Fudge, 2014: 9).

1990'ların uzun büyüme döneminin sonuna doğru Amerika'da yıllık 17 milyondan fazla işçi geçici acenteler yoluyla kiralanmış ve bu alanda tarihsel bir rekor kırılmıştır. 2001 yılındaki durgunlukta 13.9 milyonluk bir oranla dibe vuran kiralama oranları, 2007-2009 arasındaki büyük bunalımdan hemen önce bir miktar toparlanmış olsa da 2008 küresel mali krizi sürecinde 9.4 milyonluk oranla büyük bir gerileme yaşanmıştır. Ancak bu küresel bunalımın ardından acente istihdamı daha düşük bir tempoyla da olsa toparlanarak canlanma sürecine girmiştir (Theodore & Peck, 2014: 27). 2020 itibariyle küresel özel istihdam hizmetleri endüstrisinin toplam cirosu 465.8 milyar euro/532 milyar dolardır. Küresel Covid 19 pandemisi ve peşi sıra gelen ekonomik olumsuzluklar, aslında on yıldan daha fazla bir süredir gözlemlenmekte olan ilk küresel ekonomik gerilemenin gün yüzüne çıkmasıyla sonuçlandı ve 2019 ve 2020 yılları arasında özel istihdam hizmetleri endüstrisinin piyasa payı %9 oranında daraldı. Küresel üretim zincirlerinin altüst olması, emek göçünün büyük ölçüde sınırlandırılması ve başat ekonomik sektörlerde iflasların yaşanmasıyla birlikte özel istihdam hizmetlerinin faaliyetlerini sürdürmesi bir hayli zor duruma gelmiştir. 190.000 özel istihdam acentesi dünya çapında 40 ülkede faaliyet göstermektedir. 2020'de 38 ülkede yerleşik

durumda olan en az 58 milyon kişi, özel istihdam büroları aracılığıyla işe yerleştirilmiştir. Acente işçiliği piyasasının en büyük 15 şirketi sektörün küresel kârının %93'üne sahiptir. ABD, Japonya ve İngiltere'de bulunan en büyük üç piyasa, toplam kârın %58'ine sahiptir. Amerikan acente istihdamı piyasası küresel kârın %30'unu üretmek suretiyle açık ara öndedir ve bu konumunu sürdürmektedir (<https://wecglobal.org/private-employment-industry/>).

1980'lerden bu yana Fordist-Keynesçi dönemin sosyal uzlaşısının aşama aşama erozyona uğratılmasıyla birlikte işverenler de ağırlıklı olarak geçici istihdam düzenlemelerine yönelmişlerdir. Bu durum, geçici işçilerle gerek duyulduğu sürece ve koşullu biçimde anlaşma yapıldığı için, istihdam sözleşmelerinin tek taraflı olacak şekilde yeniden yazılmasına yol açmıştır. Süreç içerisinde iş arayanlar ile geçici iş anlaşmaları arasında sabit köprüler kurarak aracılık statüsü elde eden acenteler, geçici bir istihdam piyasası yaratarak bu piyasayı büyütülmüştür. 1980'lerden bu yana Amerikan ekonomisindeki diğer herhangi bir sektörden çok daha hızlı gelişen bir geçici istihdam endüstrisinin mevcudiyeti söz konusudur (Theodore & Peck, 2014: 26).

Son 40 yıldan bu yana geçici istihdam endüstrisinin küçük çaplı bir hizmet sağlayıcısından, rekabetçi piyasalarda geniş bir hizmet yelpazesi ortaya koyan yaygın ve farklılaşmış bir iş sektörüne doğru evrimleştiği düşünülmektedir. Bu bağlamda adı geçen endüstri özellikle Amerikan emek piyasasının düzenlenmesinde anahtar bir role sahiptir. Belirli iş türleri ve sektörlerde geçici istihdam/çalıştırma, birkaç on yıl önce düşünülmeyen bir seçenek durumunda iken günümüzde kiralama usulüne dayalı istihdam modelleri, insan kaynakları yönetiminde olağan bir hale gelmiştir. Daha geniş bir çerçevede ele alınacak olursa bu durum küresel rekabet ortamının baskısı nedeniyle ve neoliberal politikalara uygun bir biçimde işletmelerin kendi faaliyetlerini dışsallaştırmaları anlamına gelmektedir. Bu dışsallaştırma-fasonlaştırma- ilişkisi, tüm işletme fonksiyonlarının sözleşmeli biçimde dışsallaştırılmasını, maaş bordroları ve diğer yönetsel sorumlulukların geçici personel acentelerine transferini, personeli kadroya yerleştirmek için yılda birkaç kez yapılan ulusal ya da uluslararası görüşmelerin ve istihdam hizmetlerinin insan kaynakları danışmanlığı gibi diğer bazı hizmetlerle ambalajlanmasını içermektedir (Theodore & Peck, 2014: 29). Örgütsel istikrardan daha ziyade örgütsel esnekliği arttırmak için tasarlanmış olan dışsallaştırma ya da dış kaynak kullanımı, dikkatleri genellikle düzenli ve tam-zamanlı işçi istihdam etmeyen örgütlere yöneltmeyi gerektirir. Dışsallaştırılmış emek biçimleri esnek istihdam

düzenlemelerini, piyasanın aracılık ettiği iş düzenlemelerini, şartlı çalışma ve standart olmayan iş düzenlemelerini içerir (Kalleberg, 2003: 525).

Bu bağlamda geçici istihdam endüstrisindeki büyümenin birkaç boyutta değerlendirilmesi gerekmektedir. Şöyle ki, geçici işçi acenteleriyle iş birliği içinde çalışan müşteri firmalar her geçen gün artan oranda acente işçisini sahaya sürmektedir, bu durum şirketlerin istihdam rejimlerinde meydana gelen önemli dönüşümlere dair bir göstergedir. Diğer taraftan ürün piyasasındaki dalgalanmalara koşturucu olarak personel düzeylerinin ayarlanması gibi yönetsel zorunluluklar ve emek maliyetlerini sınırlandırma hedefi, geçici istihdam acentelerini güçlendirmektedir (Theodore & Peck, 2014: 29). Acente aracılığına dayalı istihdam, kârlılığı sürdürmeyi, talep dalgalanmalarına karşılık verebilmeyi, kısa vadeli maliyet tasarrufunu ve sayısal esnekliği amaç edinmiş bir şirket açısından en stratejik seçimdir (Fu, 2015: 7). Acentelerin aracılık ettiği istihdam hizmetlerinin ekonomik durgunluk dönemlerinde talep düzeyindeki azalmaya veya ekonomik toparlanma dönemlerindeki talep artışına bağlı olarak şirketler tarafından devreye sokulduğu tezi büyük ölçüde geçerli bir tezdur. Belirsizlik koşulları ve yoğun rekabet, maliyet kısıtlılığının temel bir sorun oluşturduğu her durumda geçici acente kullanımındaki artışı pekiştirmektedir. Ancak acente aracılığıyla geçici işçi kullanımının piyasadaki hızlı değişimlere karşılık vermek üzere geliştirilmiş stratejik bir plan olarak mı yoksa istihdam ilişkilerindeki düzenleyici rolüyle ekonominin kalıcı bir unsuru olarak mı ele alınacağı noktasının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir (Stanworth & Druker, 2000: 12).

Geçici istihdam endüstrisinin emek piyasasının yeniden yapılandırılması ve bölümlendirilmesinde aktif bir role sahip olduğu düşünülmektedir. Acenteye bağlı istihdamda yaşanan devasa gelişme, şirketler açısından basit anlamda bir esneklik arayışından kaynaklanmamaktadır. Tarihsel bir süreçte geçici istihdam sektörü, iş döngüsü karşısında istihdam değişimini yönetmek ve temposunu düzenlemek yoluyla kendi varlık koşullarını oluşturmuş ve hızlıca genişletmiştir. Bu şartlar altında geçici personel endüstrisi, geçici işçiler ve tüm ekonomi açısından önemli etkilere sahip olan şok ve riskleri absorbe eden fonksiyonlara sahiptir (Theodore & Peck, 2014: 28) 1960'lar ve 70'lerin ekonomik koşullarında şirketler gebelik ya da bir hastalıktan dolayı yetersiz gördüğü daimî personeli telafi etmek için ya da üretimin yoğunlaşmasıyla ortaya çıkan aşırı iş yükünden dolayı düzenli işgücü düzeyinin aşılması durumunu yönetmek için geçici işçileri istihdam etmekteydi. Acente işçiliğinin telafiye ve aşırı iş yüküne yönelik olarak yerine getirdiği işlev, geçici

istihdam endüstrisinin varlık koşullarını sağlamaktaydı. Ancak 1980'lerden bu yana acenteye dayalı istihdamın kompozisyonu ve emek piyasalarında oynadığı rollerde önemli dönüşümler gerçekleşmiştir. Örneğin son kırk yıldır işgücü esnekliği stratejileri, Amerikan işletme pratiklerinin olağan bir özelliği durumundadır. Zira firmalar küçülmekte, iç emek piyasalarını yeniden yapılandırmakta, işgücü gereksinimlerini dış emek piyasalarından karşılamakta ve istihdam sözleşmelerine eşlik edecek yasal sorumluluklardan kaçınmanın yollarını aramaktadır. Bu süreçte şirket yöneticileri acente destekli geçici işçileri basitçe boşlukları dolduran elemanlar olarak değil de kısa dönemli istihdam edilebilen işçiler olarak görmeye ve geçici istihdam hizmetlerini çok daha stratejik bir tarzda kullanmaya başladılar. Dolayısıyla fonksiyonel olarak geçici istihdam endüstrisinin rolü belirli zamanlarda ve geçici nitelikte emekgücü sağlamaktan, süreklilik arzeden bir emek piyasası aracılığına doğru evrim geçirmiştir (Theodore & Peck, 2014: 28-29).

Geçici işçi acentelerinin, kendilerine bağlı müşteri firmalara gereksinimleri doğrultusunda işçi temin ettiği, istihdamdan kaynaklanan tüm yükümlülükleri üstlenerek süreci yönettiği bu model, çalışma yaşamı ve istihdamın geniş çaptaki yapısal dönüşümünün bir göstergesi niteliğindedir. Neoliberal küreselleşmenin temel belirleyicileri sayılan esneklik ve eşitsizlik koşullarının biçimlendirdiği aracılığa dayalı istihdam modeli üç taraflıdır. Bundan dolayı acenteler, onlara bağlı olan firmalar ve işçiler arasında acentelerin tamamıyla bağımsız ajanlar durumunda olmadıkları üçgen bir iş ilişkisi mevcuttur. Çağımızın değişen istihdam ilişkileri ve dinamiklerini eleştirel bir bakışla analiz edebilmek için dalgalı bir seyir izleyen bu üçlü ilişkinin kavranması gerekmektedir. İşletmelerin, istihdam aracılığı yapan acentelerin ve işçilerin geçici bir istihdam ilişkisine girme nedenleri, bu ilişkiyi sürdürmede yerine getirdikleri fonksiyonlar ve bu üçlü ilişkinin emek piyasası açısından sonuçları bundan sonraki bölümlerde ele alınacaktır.

#### **4. TALEP YÖNLÜ YAKLAŞIM: FİRMALARIN GEÇİCİ İSTİHDAM ACENTELERİNE YÖNELME NEDENLERİ**

ABD'de ve Avrupa'da geçici acentelere dayalı istihdamdaki büyüme, acentelerin girişimci çabalarından kaynaklandığı kadar işverenlerin taleplerinden de etkilenmektedir (Kalleberg, 2000: 347). Purcell ve Çam'a göre, İngiliz emek piyasasındaki bölünmüşlük (merkez ve çevresel işgücü ayrımı) 1990'lı yılların başından sonuna kadar işverenler cephesinden genel kabul görmüştür. Acentelere dayalı çalışan geçici işçiler firmalar açısından sayısal esneklik yarattıkları için tercih edilmişlerdir. Ancak görece daha yeni bulgulara göre

geçici acente işçisi kullanan işverenler arasında öne çıkan gerekçe personel boşluğu/azlığının kısa vadeli çözümünü sağlamaktır. İkinci sırada referans gösterilen neden ise yükselen talep düzeyine karşılık verebilecek işgücünün teminidir. Üçüncü gerekçe firmada boş durumdaki pozisyonların doldurulması, dördüncü gerekçe yıllık izin ve doğum izni sebebiyle işe ara veren işçileri telafi etmektir. Beşinci gerekçe firmanın gereksinim duyduğu özel yetenekli ve donanımlı işgücünü temin etmek iken son gerekçe ise daimî çalışan işçi sayısını dondurarak artışını engellemektir (Purcell & Çam, 2002: 21).

Küresel üretimin mantığıyla tutarlı bir biçimde emek süreçlerinin küresel bağlamda esnekleşerek parçalanması, işgücünün esnek kullanımını zorunlu hale getirmiştir. İşgücünün esnek kullanım biçimleri arasında en tartışılmalı olan sayısal esneklik, büyüyen geçici istihdam endüstrisinin dinamiklerini açıklayabilmek için anahtar kavram durumundadır. Tam-zamanlı arz ve üretimin yaygınlaşması, montaj bandına dayalı üretimden yalın üretime geçiş ve küçülme stratejileri, esnek ve güvencesiz işçi talebini açıkça teşvik etmiştir. Aracılık ilişkilerine dayalı istihdam sektöründeki yükseliş sadece firmaların personel istihdamında maliyet unsurunu gözetmelerinin, emek gücü taleplerindeki dalgalanmaların ya da özel yeteneklere sahip işgücü arayışlarının bir sonucu değildir. Son dönemlerde İngiltere’de geçici acente işçiliğindeki istikrarlı artışın yalnızca maliyet minimizasyonu sağlamak üzere tasarlanmış politikalar çerçevesinde açıklanamayacağı ileri sürülmektedir. Zira firmalar açısından gereksinim duyulan vasıfların ‘geliştirilmesine mi’ yoksa ‘satın alınmasına mı’ karar verileceği, özel donanımlı işçi talebinin iç emek piyasalarından mı yoksa geçici işçiler ve danışmanlar satın alınarak dış emek piyasalarından mı karşılanacağı, stratejik bir seçimi ön plana çıkartmaktadır (Purcell & Çam, 2002: 2). Geçici çalışma hususunda ABD’de hakim olan yaklaşım, talep yönlü bir yaklaşımdır. İşverenlerin esneklik, maliyetten tasarruf ve gereksinim duyduğu vasıflara erişim kaygısı, geçici çalıştırmanın çerçevesini çizmektedir. Bu yaklaşım, serbest olduğu farz edilen işgücü piyasasında rasyonel bir seçim varsayımına dayanmaktadır. İşverenler ya aslî bir düzenleyici mekanizma olarak piyasayı kullanmak suretiyle istihdamı dışsallaştıracaklar, yalnızca ihtiyaç olduğu durumlarda işçi kiralamak yoluyla işgücü ihtiyaçlarını giderecekler ya da değerler hiyerarşisi ve bürokratik kuralların müdahalesinin söz konusu olduğu içsel emek piyasalarını geliştireceklerdir. Bu bağlamda işverenler kendi aslî işçileri tarafından yapılması gereken işlerle, dışsal işgücü kaynaklarının tahsis edilmesiyle (örneğin geçici işçi kullanımıyla) yapılabilecek işleri birbirinden ayırt ederek rasyonel davranmaktadırlar (Purcell vd., 2004: 707).



Geçici acenteler tarafından sağlanan esneklik, işgücünün sayısal esnekliğine karşılık gelmektedir. Geçici veya özel istihdam acenteleri geçici personel sağlama ve bunların seçimi ve yerleştirilmesi konusunda etkin olsunlar ya da olmasınlar, esnekliğe katkıda bulunurlar. Yeni kapitalizm, esneklik ve neoliberalizme ilişkin tüm özellikler özel istihdam acentelerinin faaliyetlerinde sergilenmektedir. İlk başta istihdam sürecinin dışsallaştırılması, esnekliğin devreye girmesi anlamına gelir. Emek piyasasında yeni araçların ortaya çıkması, işgücünün istihdam öncesinde karakteristik bazı kişilik özelliklerine sahip olmasını gerektirecek türden talepleri gündeme getirir. Bu talepler işgücünün istihdam edilebilirliğini ve girişimcilik cesaretini koruyup geliştirmesi yönündeki sorumluluklarını arttırmaktadır. Özel istihdam acentelerinin önerdiği işgücünün seçimi ve yerleştirilmesi süreçlerinde kullanılan değerlendirme araçları, işyerinin esnek yönetimine büyük katkılar sağlamaktadır (Işıklı, 2016: 36).

Geçici istihdam bürolarının işlevi hem karmaşık hem de dinamik bir yapıdadır. Bürolar kendilerine bağlı şirketlerin ihtiyaç duyduğu farklı yetenek ve deneyim düzeyine sahip işgücünü temin etmeyi hedeflerler. Ancak bunu yapabilmeleri için bir kerelik talebe yönelik acil kısa-dönemli ve geleneksel nitelikteki aktivitelerinin ötesine geçerek her bir müşteri firma ile bir arz ilişkisi inşa etmek ve listelerine kaydetmek için uygun işgücünü çekmek ve istihdama hazır hale getirmek durumundadırlar. Son dönemlerde emek piyasası, istihdam ilişkileri ve sendikacılık alanlarını etkisi altına alan ve dev bir sektör haline gelen geçici istihdam endüstrisi, müşteri firmaların anlık taleplerine karşılık veren konvansiyonel bir hizmet birimi olma işlevinden çoktan uzaklaşmıştır. Acente ya da bürolar, işverenlerin geçici işçi istihdam etmelerini teşvik etmeyi, düzenlemeyi ve kolaylaştırmayı amaçlayan bazı stratejiler yoluyla işverenlerin motivasyonlarını/taleplerini şekillendirmede merkezi bir rol oynamaktadır (Forde, 2001: 635).

Aslında acenteler, istihdam hizmetlerini serbestleştiren ajanlar olarak işverenlere bireyselleştirilmiş hizmetler sunarlar. Acentelerden çoğu düzenli müşterilerine mesai saatleri dışında da acenteye iletişime geçmeleri koşuluyla hizmet vermekte, onlar için fırsatlar yaratmakta ve firmaların ihtiyaç duydukları işgücüne en kısa sürede ulaşmalarını mümkün kılmaktadır. Müşterilerin işyerlerine düzenli ziyaretleri, bireysel firmalarla daha yakın ilişkiler geliştirmenin bir yolu olarak görülmektedir. Bu ziyaretler sırasında acente yöneticileri ve danışmanlar genellikle firmaların işgücü gereksinimleri üzerinde durmakta ve geçici işçilerin performanslarını denetlemektedirler. İşverenlerin yüksek sayıda geçici işçi kullandıkları

durumlarda acente yöneticileri haftalık ya da günlük olarak alandadırlar. Acente yöneticileri basitçe işverenlerin personel gereksinimlerine cevap vermekten daha çok bu gereksinimlerin belirlenmesinden sorumlu olmaktadır. Acente yöneticisi, üretim ve personel departmanlarıyla yaptığı görüşmeler sonucunda hangi sayıda geçici işçiye gereksinim duyulduğuna ve bu işçilerin istihdam sürelerine karar verirler. Bu durum, geçici işçilerin gündelik yönetimine ilişkin bazı formel sorumlulukların acenteye aktarılmış olduğunu kanıtlamaktadır (Forde, 2001: 636).

Acente istihdamı konusundaki teorik literatür bir hayli sınırlı olsa da, mal ve hizmet üreten firmaların acente işçiliğini niçin kullandıkları konusunda çeşitli sebepler ortaya konulabilir. Forde ve Slater'ın bu hususta referans gösterdikleri en güçlü sebep, acentelerin belirsiz ve dalgalı bir talep yapısı karşısında işletmelerin temposuna hızla uyarlanabilecek kabiliyetteki işçilerden esnek bir tampon sağlayabilmeleridir (Forde & Slater, 2005: 252). Müşterilerin geçici işçiler bağlamında hızla değişen taleplerine anında cevap verebilmek için geçici işçilerden oluşan ve çalışmaya daima hazır durumda olan bir stok oluşturmak acentelerin en hayati işlevidir (Forde, 2001: 633-34). Acentelerin işçi stoklama yaklaşımı 'sıcak bedenler' olarak adlandırılan bir işçi kitlesinin ortaya çıkmasına da yol açmıştır. İşverenlerin anlık işgücü gereksinimine yine anlık karşılık verebilmek üzere acentelerin sahaya sürdükleri, işverenlerin de tatmin edici standartlarda çalıştıkları sürece kim olduklarıyla asla ilgilenmedikleri türden geçici acente işçileri 'sıcak bedenler' olarak tanımlanmaktadır. Sıcak bedenler olarak tanımlanan işçilerin yaptığı işlerin kolayca tanımlanabilen, karmaşık olmayan ve her nerede olursa olsun çalışma performansının kolayca izlenebildiği türden işler olması oldukça dikkat çekicidir. Bundan daha da önemlisi, geçici acentelerin bu kritere dayalı olarak tabakalanmış bir emek piyasası içinde yer almalarıdır. Zira bu geçici acenteler bahsedilen emek piyasası modeli içinde sıcak bedenler temin eden dipteki acenteler ve yüksek düzeyde profesyonel işçiler temin eden üst kademedeki acenteler şeklinde ayrılmakta ve bu ayrım, bir yanda güvenceli ve daimi işlerin yer aldığı, diğer yanda ise güvencesiz ve düşük ücretli işlerin bulunduğu daha geniş çaplı emek piyasası ayrımına denk düşmektedir (Strauss & Fudge, 2014: 9). Sıcak bedenlerin tersi bir konumda ancak yine acente istihdamı kapsamında yer alan diğer bir grup işçi ise 'tekrar çalışan işçiler' (repeat workers) olarak tanımlanmaktadır. İşverenler bazı durumlarda daha önceden kendi işyerlerinde çalışmış olan işçilerle yeniden bağlantı kurmanın peşine düşmektedirler. Firmalardaki eleman boşluğunu doldurmak ya da kısa dönemli bazı görevleri yerine getirmek üzere aynı işyerinde iş deneyimi kazanmış olan tekrar çalışan işçileri istihdam etmek bazı

avantajları beraberinde getirmektedir. Tekrar çalışanların istihdam edilmesi firmaların geçici işçi kullanımından kaynaklanan bazı risk ve maliyetlerden kaçınmalarını mümkün kılmaktadır. Bu işçilerin sağladığı en temel avantaj işyerindeki geçici ya da daimi diğer işçilerle aralarındaki yakınlık olduğu kadar şirketin üretim süreci ve prosedürlerini biliyor olmalarıdır. Tekrar çalışanlar firma içinde önemli sorumlulukları yüklenebilecek vasıf düzeyine erişebilmek için işbaşı eğitimi almaktadırlar. Tekrar çalışan işçilerin tedarik edilmesi özellikle işverenlerin yüksek sayıda geçici işçi kullandıkları zamanlarda çok karşılaşılan bir durumdur. Bu durum, müşteri firmalar ile düzenli periyotlarla tekrar çalışan işçi arzını sağlayabilen acenteler arasında bir bağımlılık ilişkisi geliştiğine işaret etmektedir (Forde, 2001: 636-637).

Maliyetin minimize edilmesi karşılığında kârlılığın maksimize edilmeye çalışıldığı günümüz küresel kapitalist sisteminde şirketlerin niçin geçici acenteler yoluyla dışarıdan işçi kiraladıkları sorusuna verilebilecek en iyi yanıt maliyet minimizasyonudur. Yapılan araştırmaların çoğunda işverenlerin uzun dönemli istihdamdan kaynaklanabilecek bazı risklerden kaçınmak ve istihdamın yarattığı maliyetleri işçilere yüklemek için geçici ve sözleşmeli işçileri kullandıklarını ortaya koymaktadır. Kalleberg'e göre, geçici acenteler modern zamanın 'yedek işgücü ordusu'nu kurmaktadır. Bu yolla işverenler hem daha sınırlı sayıda personelle çalışmakta, hem de yeterince işlevsel olmayan, maliyeti yüksek ve tam-zamanlı çalışan daimî işçilerle bağlantılı sorunları rahatlıkla çözebilmektedir. Gerektiği durumlarda işverenler, geçici işçileri sahaya sürebilmektedir. Bu sayede firmaların iş çevrimlerine karşılık verebilmeleri mümkün, işgücü ile ilgili problemler ise daha yönetilebilir ve daha az maliyetli hale gelmektedir (Kalleberg, 2000: 347).

Geçici acenteler işçileri toplamakta, eleme yapmakta ve onlara kimi zaman eğitim vermektedir. Onları anlaşmalı oldukları alıcı şirketlere, müşterilerin beklentileri ve talimatlarına uygun şekilde çalışmalarını için yollayarak istihdam etmektedirler. Bu acenteler işe alımlardan ve işten çıkarmalardan, ücret ödemelerinin düzenlenmesinden, sigorta ödemelerinin minimize edilmesinden, işsizlik sigortası ve sosyal güvenlik konularında gerekli işveren katkılarının yerine getirilmesinden tam olarak sorumludurlar (Kalleberg, 2000: 347). Yeni ekonominin yeni istihdam modelinde istihdama ilişkin sorumluluklardan çoğunu özel aracı kurumların yüklediği, şirketlerin ise yükümlülüklerinden büyük oranda uzaklaştığı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Bu tablonun işveren şirketler açısından oldukça cazip olması doğaldır. Ancak geçici işçi temin etmek üzere acentelerle yapılan her sözleşme karşılığında

şirketlerin ödemekle yükümlü olduğu bir komisyon vergisi söz konusudur. Sözü edilen vergilerden dolayı kimi zaman geçici işçi çalıştırmanın şirketlere maliyeti aracısız işçi istihdamına göre daha yüksek olabilmektedir. Maliyet yüksekliği ya da geçici acente temsilcileriyle yaşanabilen olası çatışmalar, müşteri firma ile acente arasındaki organik ilişkiyi zedeleyebilmektedir. Müşteri firmalara yüklenen vergilerden tedricen de olsa kâr etmesi ve varlık koşullarını güvence altına alabilmesi için acentelerin iş sözleşmelerini arttırması gerekmektedir. Bu hususta dengeli bir ekonomik yapıyı inşa edebilmek için acenteler genellikle işçilere saat başı ödenen ücret oranlarını azaltma, ödenek düzeylerini sınırlandırma, işten çıkarma maliyetlerini azaltma ve deneme, kiralama ve eğitim/yetiştirme maliyetlerini minimize etme yoluna gitmektedir. Sonuç olarak bu koşullarda çalışabilecek işgücü temin etmek suretiyle acenteler hem kendilerine bağlı çalışan firmaların beklentilerini karşılamakta hem de kendi kârlılık düzeylerini korumaktadırlar (Purcell vd., 2004: 706).

Müşteri firmaların geçici istihdam acentelerine yönelme ve acente işçiliğini tercih etmesinde bir başka sebep, geçici pozisyondaki işçilerin daimî pozisyonlara getirilme sürecinde (temps to perms) deneme sürecinden geçirilebilmeleri imkânıdır. Geçici acenteler, Avrupa Birliği gibi uluslararası kuruluşlar tarafından istihdam edilebilirliği arttırmak için desteklenmektedir. Geçici acentelerin işçilerin farklı işyerlerinde deneyim edinmelerini ya da iş piyasasına yeniden giriş yapmalarını sağladığı ileri sürülmekte, bu bakımdan da acenteye bağlı işçilik, daimî istihdama ulaşmada bir sıçrama tahtası olarak nitelendirilmektedir (Işıklı, 2016: 36). Daimî istihdam için uygun işçileri seçmenin bir yolu olarak geçici işçileri istihdam etme, işverenler açısından bir tercih sebebi olabilmektedir. İşverenler işçilere daimî bir sözleşme teklif etme zorunluluğu altında olmadıkları koşullarda işçilerin performanslarını daha iyi değerlendirebilirler. Bu sayede ‘geçiciden daimiye doğru’ projesi devreye sokulabilir, bu projede işçiler kalıcı bir pozisyonda istihdam edilmeden önce işverenlere bir staj süreci çerçevesinde servis edilmektedirler (Forde, 2001: 635). Acente işçilerinin staj ya da deneme mahiyetindeki anlaşmaların yerine de kullanılabildiği yönünde görüşler mevcuttur. Bu sayede firmalar potansiyel daimî işçi adaylarını daha risksiz bir biçimde denemeden geçirebilme imkânı elde etmektedirler. Sonuç itibarıyla acente işçileri, daimi nitelikteki benzerlerinin devre dışı bırakıldığı durumlarda kısa dönemli ve özel bir amaca dönük işlevleri yerine getirmek üzere kullanılmaktadır (Forde & Slater, 2005: 252).

İstihdam ilişkilerinin piyasalaştığı bir ortamda şirketlerin perspektifinden özel istihdam acenteleri tarafından sağlanan hizmetler, en doğru işçiyi seçme konusunda son

derece güvenilirdir. Acenteler tarafından işçilerin seçimi ve yerleştirilmesi işlemleri, ideal bir işçi olmanın kurallarını da inşa etmektedir. Acenteler kendi hizmetlerini piyasaya uygun hale getirmek ve piyasa ortamındaki varlıklarını güvence altına almak için kimin ya da kimlerin doğru işçi olduğunu tanımlama yoluna gitmektedirler. Bu bağlamda acentelerin önemi, personel istihdamı hususunda uzmanlığa sahip olmalarından ve kiralama işine dair bu uzmanlığın satışa sunulduğu bir piyasa yaratmış olmalarından ileri gelmektedir. Firmalar işçi kiralama sürecinde karşı karşıya kalabilecekleri olası enformasyonel sorunları dikkate alarak acente işçilerine yönelebilmektedirler. Bu noktada Autor da geçici istihdam acentelerinin rolü ile ilgili benzer bir sonuca ulaşmıştır. Acenteler spot bir piyasadan esnek işgücü sağlamanın ötesinde aslında müşterileri için işçi kalitesi hakkında bilgi toplamakta ve bilgi pazarlamaktadır. Emek piyasasında bir nevi bilgi komisyonculuğu yapan acentelerin hızla yükselişi, işçileri elemeye tâbi tutma eğiliminin göstergesi sayılabilir (Autor, 2001: 1).

Geçici acente işçiliği hizmet odaklı ekonominin giderek artan oranda küreselleşmesiyle birlikte büyümekte ve yaygınlaşmaktadır. Hizmet ekonomisinin küreselleşmesi, gelişen bir endüstrileşmeye ve sosyal bölünmelere işaret etmektedir. Geçici acente istihdamına dair mevcut literatür çoğunlukla acentelerle anlaşmalı olan işletmelerin niçin geçici işçi istihdam ettiklerine ve bu konuda işverenlerin stratejilerine yoğunlaşmak suretiyle konuya talep yönünden yaklaşmaktadır. Geçici istihdamı talep yönüyle ele alan yaklaşımlar ve bu konuda geliştirilen teoriler ekonomik rasyonalite varsayımına dayalı olarak üretilmektedir. Geçici acente işçiliğinin arz boyutu ise oldukça geniş bir yelpazede ve farklı sosyal katmanlarda yer alan işgücünün hangi sebeplerden dolayı acente istihdamına yöneldiğine ışık tutmaktadır. Geçici acentelere yönelen emek arzını, ekonomik zorunlulukların yanısıra sosyo-kültürel normlar, sınıfsal farklılıklar ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri belirlemektedir. Zira acente istihdamının arz boyutu ekonomik rasyonalite yaklaşımını aşan bir çoğul nedensellik ve karmaşıklık içermektedir.

## **5. ACENTE İSTİHDAMININ ARZ BOYUTU: GEÇİCİLİKTEN DAIMİLİĞE SİÇRAMA MI? GÖNÜLLÜ KÖLELİK Mİ?**

Geçici acente işçiliği; acenteler, acentelerin kontratlı çalıştığı firmalar ve işçiler arasında kurulmuş olan üçlü bir ilişkiye dayalı olarak işlemektedir. Geçici acente işçisi bağlı bulunduğu acente ile istihdam ilişkisine tâbi durumda iken çalıştığı şirketle bir yönetim ilişkisine tâbidir. İstihdam ilişkisi, istihdam sözleşmesinin tipi, ücret ve vasıf geliştirme gibi istihdam koşullarıyla bağlantılı hususları içermektedir. Yönetim ilişkisi ise gündelik iş akışı,

işçilerin görev tanımları ve geçici acente işçilerinin firma işçileri ile entegrasyonu gibi faktörlerle bağlantılıdır (Hakansson & Isidorsson, 2015: 5). Yerel ve ulusal emek piyasası kurumları geçici acente işçilerinin yasal konumlarını belirledikleri gibi emek piyasası aracı tiplerini ve onlara uygun düşecek rolleri de belirlemektedirler. Emek aracılığı mekanizmasının farklı tipleri mevcut olmasına rağmen, aracılık edilen istihdam biçimlerinin ayırıcı tarafı, standart bir işçi ile onun işvereni arasındaki doğrudan istihdam ilişkisinden farklılaşan üçlü bir istihdam modelinin belirleyici olmasıdır. İşçilerle acenteler arasındaki iş sözleşmesi işçilerin istihdam haklarının temel parametrelerini oluşturmada özel bir öneme sahiptir. Ancak aracılığa dayalı istihdamın üçlü yapısı, istihdama ilişkin yasal hak ve sorumluluklar söz konusu olduğunda bazı güçlükler yaratmaktadır ve bu güçlüklerden büyük oranda geçici acente işçileri etkilenmektedir. Üçlü istihdam modelinde geçici acente işçilerinin birer işçi mi yoksa kendi kendini istihdam eden kişiler olarak mı; istihdam acentelerinin ise işgücü temin eden bir aracı mı yoksa istihdamla bağlantılı yasal zorunlulukları yerine getirmekle sorumlu bir işveren olarak mı ele alınacağı çoğu zaman karmaşıklık yaratmaktadır. İşveren tanımının net olmadığı durum ve koşullarda, ücretler, çalışma koşulları ve sosyal haklardan kolaylıkla ödün verilebilmektedir (Strauss & Fudge, 2014: 8).

Amerika’da yapılan bazı çalışmalar, yıllar içinde istihdam acentelerinden tek tek firmalara arz edilen geçici işçilerin sayılarında önemli artışların olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, acenteler ve firmalar arasında kurulan uzun dönemli sözleşme ilişkilerine de işaret etmektedir. Bu çalışmalardan ulaşılan sonuç, acentelerin artık periferik bir konumdan uzaklaşarak kendilerine bağımlı durumdaki pek çok firmanın faaliyetlerinde merkezî bir konuma sahip olmaya başladıkları yönündedir (Forde, 2001: 632). Bu bağlamda istihdam edilmek için acentelere yönelen bir işgücü kitlesini analiz etmek ve geçici işçiliğe bağlanma gerekçelerini ortaya çıkarmak öncelik arz etmektedir.

Özgürlüğe, serbestliğe ve bireysel gereksinimlere sıklıkla vurguda bulunan neoliberal kapitalizmde politikacılar ve işveren birlikleri, işgücünün esnek kullanımına ve geçici acenteye bağlı çalışmanın gönüllülük içeren yapısına referansta bulunarak acente işçiliğinin faziletlerinden bahsetmektedirler. Acente istihdamının geniş bir işgücü kitlesini kendi tarafına çekebilmesinde iki gerekçe ön plana çıkmaktadır. Bunlardan birincisi geçici acente işçiliğinin yeni bilgi temelli ve hizmet odaklı küresel bir ekonominin gelişmesiyle bağlantılı olmasıdır. Zira bilgi yoğunluklu endüstrilerde yüksek vasıflı işçilere dönük yoğun bir talep vardır. Bu bahsi geçen bilgi işçileri vasıflarını ve hizmetlerini farklı firmalara emek piyasası aracılığı

üzerinden pazarlamayı tercih etmektedirler. İkincisi, şirketlerin, emek piyasasına marjinal tarzda eklenmiş gençler, çocuklu kadınlar ve yaşlılar gibi belirli grupların esnek emekgücüne duydukları talepleri karşılamak üzere geçici acente işçiliğinde bir artış meydana gelmiştir (Fu, 2015: 7).

Acente aracılığıyla gerçekleşen istihdam modelinin yeni bilgi ekonomisi/toplumunu desteklediğini dile getiren Forde ve Slater'a göre, ileri kapitalist ülke ekonomileri, yüksek kaliteli bilgi ve maddi olmayan ürünler temelinde gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu rekabet avantajlarını elinde tutarak çok derin bir dönüşüm sürecinden geçmektedir. Bunun istihdama yansımaları ise 'bilgi işleri'nin yükselişidir. Profesyonel, yönetsel, ve teknik bazı mesleklerdeki hızlı artış, kas gücüne ve hizmet işlerine dayalı 'eski ekonomi'nin bıraktığı mirasın günümüzdeki karşılığı durumundadır. Çalışmanın örgütlenişinde yüksek vasıflı 'uzman'lar emekgüçlerini istihdam acenteleri gibi emek piyasası araçları üzerinden bir dizi müşteriye satma yolunu tercih etmektedirler (Forde & Slater, 2005: 251). Aynı bağlamda 1990'larda özellikle hizmet sektöründe, teknolojik faktörlerle bağlantılı bir biçimde işin organizasyonunda meydana gelen dönüşümler, piyasadaki taleplere hızla uyarlanabilme, maliyet minimizasyonu ve rekabet üstünlüğü gibi hedeflerin üstesinden gelmek için geçici işçiliği teşvik etmiştir. İngiltere'de geçici acentelere bağlı işgücünün önemli düzeyde artışına zemin oluşturan çağrı merkezlerinin gelişmesi, bilgi ve iletişim teknolojileri tarafından hızlandırılmıştır. İngiltere'de geçici işçi kullanımının en yüksek düzeye vardığı sektörlerden en önemlisi de finansal hizmetler sektörüdür. Geçtiğimiz yüzyıl içinde bireysel bankacılık dallarının kapanması dolayısıyla bu sektörde gerçekleşen küçülmelere daha ucuz maliyetli telefon bankacılığı eşlik etmiştir. Yeniden yapılanmanın bir gereği olarak sigorta şirketleri de kendi hizmetlerini pazarlayabilmek için çağrı merkezlerini kullanmışlardır. Çağrı merkezi işlemleri kayda değer ölçüde geçici işçi kullanımını teşvik etmektedir (Stanworth & Druker, 2000: 15).

Acente işçiliğine yönelimde yıllar içinde gözlemlenen artış dinamik ve çok boyutlu bir süreç olarak analiz edilmelidir. Acente istihdamına yönelen işgücü kitlesinin sosyo-demografik profili, meslekî konumları, acente yoluyla istihdam edilme gerekçeleri ve istihdam biçimleri zaman içinde farklılaşmaktadır. Acente istihdamına yönelen geleneksel işgücü kitlesinin çoğunlukla emek piyasasına marjinal pozisyonda eklenen kariyer geliştirme konusunda yeterli imkanlara sahip olamayan gençler, bekar işçiler, kadınlar ve yaşlı işçilerden oluştuğu kabul edilmekteydi. Ancak yapılan araştırmalar ve oluşturulan

istatistikler, vasıfsız işçilerden oluşan referans kategoridekilere nazaran yüksek vasıflı işçilerin acente istihdamı içindeki yükselişlerine işaret etmektedir. Emek piyasası aracıları, pek çok ülkede ekonominin hemen hemen her sektöründe bulunmalarına rağmen, tarihsel bakımdan ağırlıklı olarak sanayide ve büro-sekreterlik alanındaki işlerde etkindirler. Emek piyasası aracılarının güncel kullanım biçimi, vasıflı ve mobil işçileri esnek ve yüksek ücret anlaşmalarına dayalı işlerle buluşturma rolünden ziyade riskleri dönüştürme ve ücretleri düşürme konusundaki düzenleyici işlevlerini yansıtmaktadır. Acente işçileri sekreterlik, yarı-vasıflı ve vasıf gerektirmeyen bazı basit işlerde olduğu gibi, profesyonel mesleklerde de temsil edilmektedir. Bununla birlikte siyahî, etnik azınlık, göçmen, yaşlı işçi ya da evli bir kadın olmak, acente yoluyla istihdama daha yakın olmak anlamına gelmektedir (Forde & Slater, 2005: 259).

Geçici işçilerin yaş profili bir ülkeden diğerine değişim göstermekle birlikte çoğunlukla genç insanlardan oluşmaktadır. Geçici istihdam acenteleri için elverişli olan işgücü havuzunun yaş parantezi bir hayli dardır ve işçiler bu tarz geçici işlerden hızla uzaklaşma eğiliminde oldukları için sirkülasyon oldukça yüksektir. Kiralanan geçici işçilerin yerine getirdikleri görevler de zaman içinde değişim gösterme eğilimindedir. Başlangıçta geçici işçiler çoğunlukla kas gücüne dayalı olmayan ‘kadınsı’ işleri üstlenmeleri için kiralanmaktaydılar. Günümüzde geçici istihdam bürolarının gelirlerinin önemli bir kısmı endüstriyel üretim yapan firmalara yerleştirilmiş erkek işçiler üzerinden sağlanmaktadır. İngiltere’de geçici işçiler genellikle ticarete, ofis türü işyerlerinde paramedikal sektörde istihdam olurken kadınlar hala geçici işçiler arasında önemli bir kesimi oluşturmaktadır (Bronstein, 1991: 299).

İşçilerin acenteye bağlı geçici çalışma motivasyonları da bir hayli farklılık arz etmektedir. Geçici çalışanların birçoğu için ortak motivasyon geçici çalışma üzerinden daimi bir iş bulabilme umududur. Ancak çoğu kişi için geçici çalışma, hayatlarında ilk tercih durumunda da olabilmektedir. Daimî istihdamın gerektirdiği vasıfları edinmek ve deneyim elde etmek isteyenler için geçici işler bir nevi sıçrama tahtası işlevini yerine getirmektedir. Geçici işlere tam anlamıyla yerleşmiş durumda olanlar ‘daimî geçici işçiler’ olarak adlandırılabilirler, zira geçici işler bu insanlar için bir yaşam biçimi olabilmektedir. Bu grup ufak çaplı bir iş peşinde olup biraz para biriktirerek hayatına devam etmek isteyen genç insanlardan, iş çevresini sıklıkla değiştirmek isteyenlerden, rutin ev işleri ile çalışma hayatının getirdiği sorumlulukları dengelemeye çalışan evli kadınlardan, uzmanlaşmış bazı yeteneklere



sahip hemşireler, tercümanlar, dil bilen sekreterler, bilgisayar operatörleri ya da muhasebecilerden oluşabilir (Bronstein, 1991: 299-300).

Purcell ve Purcell'in araştırmalarına göre işsizlerin iş bulabilmek için acentelere başvurma oranı oldukça düşük kalmaktadır. Ticari istihdam acenteleri işsizleri sosyal dışlanmadan kurtaracak bir mecra durumunda değildir. Acenteler kendi müşteri firmalarına işsizleri önerirlerken son derece ihtiyatlı davranmaktadır. Firmalar da işsizleri işe alma konusunda gönülsüz olduklarını göstermektedir. Mevcut bulgular, müşteri firmaların gereksinimleriyle en yakın düzeyde eşleşen yüksek kalitedeki işgücünün istihdam edildiğini göstermektedir (Purcell & Purcell, 2014: 13).

## **6. GEÇİCİ ACENTE İSTİHDAMININ YARATTIĞI GÜVENCESİZLİK**

Standart istihdam ilişkilerinin giderek aşınması ve güvencesiz istihdamın yükselişi emek piyasalarının en önemli gündemini oluşturmaktadır. Güvencesizlik kompleks bir kavramdır. Pierre Bourdieu tarafından 1960'ların sonlarında standart dışı istihdam modelleri ve ilişkilerini tanımlamak için kullanılan belirsizlik (precarity) kavramıyla birlikte yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu kavram, her daim olmasa da çoğunlukla, normatif istihdam modelinden sapan yarı-zamanlı, sabit süreli ve acentelerin aracılığına dayalı çalışma biçimleri gibi standart tipte olmayan istihdam düzenlemeleriyle bağlantılıdır. Belirli bir istihdam düzenlemesinin güvence durumunu belirleyen dört boyuta işaret edilmektedir. Bunlar; istihdamın kesinlik ve süreklilik derecesi, çalışma koşullarını, ücretleri ve üretim sürecini kontrol altında tutacak sendika ve diğer profesyonel örgütlerin varlığı ya da yokluğu, korumacı yasal düzenlemelerin mevcudiyeti ve çalışanların gelir düzeyidir (Strauss & Fudge, 2014: 11).

Acenteye bağlı istihdam endüstrisi, farklı bağlamlarda güvencesiz istihdam pratikleri ve bunların yeni gelişen türlerini kavramak için özel bir ilgiyi hak etmektedir. Geçici işçi acenteleri çoğunlukla istihdam ettikleri işçilerin hareketliliklerine sınırlamalar getirmekte, onların istihdam edildikleri müşteri firmalarda daha kalıcı bazı iş pozisyonlarına getirilmelerini engellemektedir. Geçici istihdam acentesi ve müşteri firma arasında ekonomik rasyonaliteye göre kurulmuş olan ilişki, acente işçilerinin yasal özgürlüklerini sınırlandırma yönünde bir ortaklık yaratmaktadır. Vosko'nun da belirttiği gibi, işçiler geçici istihdam acentelerine kayıtlı olduklarında genellikle kendileri için öncelikli olan bazı iş tiplerini seçme özgürlüğüne sahip değildirler. Acenteler işçileri özel bazı iş alanlarına tahsis edebilir ya da

işçiler mesleki iş bölümünün dayattığı belli konumlara dağıtılabirler. Bütün bunlar bir sözleşme vasıtasıyla acente işçilerini 'gönüllü bir kölelik' pozisyonuna indirgeyebilir ve daha güvenceli konumlara erişebilme özgürlüklerini kısıtlayabilir (Vosko, 2010: 633-634).

Stanworth ve Druker, acente işçilerinin güvencesizliğini istihdamdaki konumlarının belirsizliğiyle açıklamaktadır. İstihdam acenteleri kendilerini istihdamla ve sosyal bazı hak ve düzenlemelerle pek de alâkalı görmemektedirler. Zira acenteye bağlı çalışan işçilerin istihdam konumları son derece belirsizdir. Bu işçilerin 'kendi kendilerini istihdam ettikleri' varsayılır ve onlar istihdamdan doğan bazı haklara haiz değildirler. Pek çok yazılı kural ve yasal çerçevenin ötesinde, acenteye bağlı çalışan geçici işçiler diğer türdeki geçici işçilerle karşılaştırıldığında da dezavantajlı bir konumdadır. Acente geçici işçilerinin çok düşük bir oranı sendika üyesidir ve herhangi bir durumda sendika genellikle ücretleri sabitlemenin bir tarafı değildir. Acente işçileri arasından her yıl 'en iyiler' müşteri firmalardaki kalıcı pozisyonlara transfer edilebilmekle birlikte, bu durum çok sayıda işçinin kalıcı işlere kavuştuğu anlamına gelmemektedir. Geçici işçilerin daimî istihdama geçiş süreçlerinde acentelerin rolü sınırlı düzeyde kalmakta, işçileri daimî ve güvenceli bir istihdama kavuşturmak yerine onları emek piyasasının çeperlerinde tutmak acenteler açısından daha işlevsel olmaktadır (Stanworth & Druker, 2000: 9,14).

Güvencesizlik olgusunu 'yeni tehlikeli sınıf' olarak adlandırdığı prekarya üzerinden ele alan Standing, geçici acente işçilerini de prekarya'ya dahil eder. Prekarya yedi ayrı güvencesizlik tipini deneyimlemektedir. Bunlar; emek piyasası güvencesizliği (iş olanaklarından yoksunluk), istihdam güvencesizliği (işe alma ve işten çıkarmayı yöneten istihdam düzenlemelerinin olmayışı), iş güvencesizliği (vasıfların erozyonu ve kariyer geliştirememesi), gelir güvencesizliği, çalışma güvencesizliği (sağlık ve güvenlikle ilgili risklere maruz kalmak), yetenek geliştirme güvencesizliği ve temsil güvencesizliği (örneğin sendikalar üzerinden ortak bir sesin yükselmemesi) dir (Standing, 2011). Geçici acente işçileri yalnızca sınırlı bir zaman periyodunda istihdam edilmek üzere kiralandıkları için mesleki eğitimden yararlanma olanakları çok sınırlıdır. Acente işçilerinin müşteri firmanın iç emek piyasalarında yer alma şansları yoktur. Bu tarz bir görevlendirme, acente işçilerinin daima çevresel işgücü grubunda yer aldığı, bir merkez-çevre bölünmesine yol açar. Geçici acente işçileri müşteri firmaların daimî işçileriyle karşılaştırıldığında olumsuz çalışma koşullarına sahiptir. Ayrıca daha düşük güvenceye sahiptirler ve daha az iş kalitesi ve iş

tatminini deneyimlerler. Bu sonuçlar sayısal esnekliğin yarattığı etkilerle yakından bağlantılıdır (Hakansson & Isidorsson, 2015: 4).

Kalleberg'e göre istihdam güvencesizliği, herhangi bir kişinin gönülsüz biçimde işsiz ya da eksik istihdam içinde olduğu, işini kaybetme ihtimalinden korku duyduğu, alternatif istihdam fırsatlarına erişemediği ve bu yüzden de istenmeyen çalışma koşullarına mecbur bırakıldığı bir durumu ifade etmektedir. Kalleberg'in tanımını benimseyen Elçioğlu, güvencesizliğin yeni ekonomiden beslendiğini ifade ederek geçici acente işçilerinin giderek artan yapısal kırılma risklerinin temelinde güvencesizliği yerleştirir (Elçioğlu, 2010: 118-119).

Konuya toplumsal cinsiyet perspektifiyle yaklaşıldığında, giderek artan oranda feminize olan istihdamın ve ulusötesi göçün, acente işçiliği sektörünü ve bu sektöre içkin olan güvencesiz işleri güçlendirici yönde etki yarattığı görülmektedir. Geçici istihdam acenteleri yoluyla gerçekleşen istihdam, feminize olmuş (kadınılaşmış) güvencesiz çalışmanın bir örneği olarak tanımlanmaktadır. 1980'lerden bu yana erkeklerin ücret düzeylerindeki düşüş ve kadınların işgücüne katılım oranlarındaki yükseliş, acente istihdamı üzerinden kadınların aile gelirine destek olacak nitelikte ücretli bazı işlere erişimlerini gündeme getirmiştir. Kadınların acente yoluyla eriştikleri işler, onların aile içi ücretsiz yeniden üretken emeklerinin uzantısı niteliğindeki işlerdir. İstihdamdan elde edilen faydalar sınırlıdır ve sağlık ve emeklilik güvencesi bakımından sosyal haklar oldukça kısıtlıdır. Güvencesiz istihdamın kadınsı formlarının yaygınlaşması, kadınların ve erkeklerin toplumdaki rollerini kurumsallaştıran geleneksel toplumsal cinsiyet sözleşmesini aşındırdığı gibi erkeklerin de giderek kadınsı ve güvencesiz istihdam biçimleri içinde yer almalarına yol açmaktadır.

Son otuz yıllık süreçte yoksul üçüncü dünya ülkelerinden gelişmiş kapitalist ülkelere doğru gerçekleşen göç sürecinin ivme kazanmasında küresel eşitsizliklerin, kalkınma farklılıklarının ve az gelişmiş ülkelerdeki neoliberal ekonomik dönüşümün payı büyüktür. Küresel göç sürecinin en dikkat çekici yanı göçmen işgücü içindeki kadınların büyüyen oranıdır. Gelişmiş bir ülkede çalışarak para kazanmak üzere ailelerini kaynak ülkede bırakarak göçe katılma kararını bizzat alan kadınlar, uluslararası göçün feminizasyonunun baş aktörleridir. Güney ülkeleri terk ederek çalışmak için Kuzeye giden ve geçici göçmen işçiler durumunda olan kadınlardan pek çoğu, ne ev sahibi ülkenin daimî vatandaşı olma hakkını, ne de emek piyasasında özgürce dolaşım hakkını elde eder. Varış noktasındaki ülkelerde en temel düzeyde işgücünün cinsiyete dayalı farklılaşması, göçmen kadınların ev içi işlerde, bakım işlerinde, hemşirelikte, yerel bazı hizmetlerde ve seks işçisi olarak çalışma gibi düşük

ücret düzeyleriyle, sosyal hakların sınırlılığıyla ve çalışma koşullarının olumsuzluğuyla karakterize edilen ve istikrarlı olmayan işlerde istihdam olmalarını gündeme getirmektedir (Strauss & Fudge, 2014: 18). Geçici istihdam acenteleri özellikle de göçmen kadınları emek piyasasının belli hücrelerinde konumlandırmak ve hatta başka türden sömürü mekanizmalarını devreye sokmak suretiyle cinsiyetlendirilmiş göç sürecinden fayda sağlamaktadırlar. Acentelerin göçmen kadınları istismar mekanizmaları, istihdam karşılığında kadınlardan vergi kesintisi yapmaktan ev hizmetinde istihdam etmek vaadiyle kadınları fuhşa zorlamaya kadar uzanabilmektedir (Toksöz, 2011: 137).

## **7. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME**

Pek çok ülkede emek piyasaları, kamu politikasını ve işletme stratejilerini belirleyen esneklik yaklaşımının desteklediği neoliberal kuralsızlaştırma politikaları tarafından şekillendirilmektedir. Günümüzün Post-fordist kapitalizmi işgücü kompozisyonundaki demografik değişimlerle, yüksek performanslı dayalı iş sistemleri ve esnek personel rejimiyle tanımlanmaktadır. Bu yeni dönemde belirsizlik, artık kaçınılması gereken bir şey değil, tam tersine piyasayı yöneten ve yönlendiren bir norm haline gelmiş durumdadır. Bu çerçevede geçici acente işçiliği günümüzün esnek kapitalizmini analiz etmek ve emekçi kitlelerin devletle, şirketlerle, girişimcilik olanaklarıyla ve daha makro düzeyde dünya ile değişen ilişki tarzlarını anlayabilmek için verimli bir alan oluşturmaktadır. 1990'larda yaşanan ekonomik durgunluk ve bu durgunluğu takip eden 'istihdamsız büyüme ya da toparlanma' denilen süreç, geçici istihdam endüstrisini büyüten önemli bir faktör olmuştur. Geçici istihdamı yaygınlaştıran bir başka faktör, 1997'de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün özel istihdam bürolarının iyi işleyen emek piyasalarındaki yapıcı ve yaratıcı rolüne yaptığı vurguyla birlikte istihdam ve emek araçlarına karşıt olan geleneksel tavrının tersine dönmesidir. Böylece acente işçiliği, butik düzeyde bir hizmet sağlayıcısı olmaktan emek piyasasının yapısal bir aktörü, anaakım insan kaynakları stratejisinin aslî unsuru haline dönüşmüştür. Anlık emekgücünün toptancısı sayılan geçici personel endüstrisi dar bir iktisadi mantığın ötesine geçerek emek piyasaları üzerinde bütünsel anlamda düzenleyici bir işlevi yerine getirmeye başlamıştır.

Çoğu ülkede geçici acente sektörü, kamusal istihdamın azaltılması, istihdam ve yönetime ilişkin hizmetlerin özelleştirilmesi ve dışarıdan satın alınması bağlamında hükümetler tarafından desteklenmektedir. Acente aracılığına dayalı istihdamın kamu sektörünü de içerecek şekilde tüm sektörler boyunca yayılmakta olduğunu gösteren

istatistikler mevcuttur. Acente istihdamının işverenlerin emek maliyetlerini sınırlandırma ve emeğe ilişkin düzenlemelerden kaçınmalarını sağlama, doğrudan işveren olmanın getirdiği yükümlülüklerden kurtulma ihtiyacına dayalı olarak geliştiği ileri sürülmektedir. Diğer yandan emek arzı ile emek talebi arasındaki dengenin kurulması ve uzmanlaşmış bazı yeteneklere sahip işgücü kitlesine erişimin acenteler yoluyla sağlanması da acenteleri güçlendiren hususlardır. Sektörün dev şirketleri konumunda olan Kelly, Manpower, Adecco ve Randstad gibi acenteler kontratlı çalıştıkları firmalara geleneksel insan kaynakları fonksiyonlarını dışarıdan temin etmelerini önermektedir. Buradan hareketle istihdam acenteleri iş arama, işe yerleştirme, iş ve işçiyi eşleştirme, eğitim verme ve insan kaynakları hizmetlerini karşılayan yapılanmalarıyla ön plana çıkmaktadır. Acentelerin hızlı ve etkin çalışmaları, personel seçimi ve yönetimiyle ilgili sorumluluklar başta olmak üzere kısa süreli istihdamı da içerecek şekilde tüm karmaşık görevleri üstlenmeleri, işverenleri cezbedici faktörler olmaktadır.

Bu çalışmanın ana problemini, geçici acentelerin aracılık ettiği istihdam modeli, arz ve talep boyutlarıyla geçici acente istihdamının dinamikleri ve bu istihdam modelinin emekçiler cephesinde yarattığı güvencesizlikler oluşturmaktadır. Bu çerçevede acente istihdamını destekleyen yaklaşımlarla eleştiren yaklaşımları ele alarak nihai bir değerlendirme yapılması gerekmektedir. Acenteler yoluyla kurulan geçici istihdam ilişkisini olumlayan bakış açıları, firmaların bu yolla elde ettiği işgücü esnekliğine işaret etmektedir. Hatta işçilerin de bu durumdan kazançlı çıkacağı iddia edilmektedir. Buna göre geçici çalışmanın sağladığı kısa dönemli istihdam, tam-zamanlı çalışmak istemeyenler ya da geçici işleri kalıcı ve istikrarlı iş pozisyonlarına geçişte bir sıçrama tahtası olarak görenler için bulunmaz bir fırsattır.

Acente istihdamının eleştirisi en çok geçici işçilerin içinde buldukları güvencesiz koşullara odaklanmaktadır. Geçici işçiler herhangi bir iş güvencesine, sosyal haklara ve sosyal yardım hizmetlerine sahip olmadıklarından dolayı güvencesiz işçiler konumundadır. Uzun işsizlik dönemlerine maruz kalabilirler, sağlık ve işsizlik sigortasının olmaması onları önemli risklerle başbaşa bırakabilir. Geçici çalışan işçiler ne tam olarak acente patronunun çalışma takımının bir parçası ne de geçici bir sözleşmeyle ve belirli bir süreliğine çalışmak için gönderildikleri firmanın elemanı olabilirler. Hatta acentelere bağlı işyerlerinde geçici işçilerin varlığı, işçi dayanışmasını zayıflatan bir riski de beraberinde getirebilir. Houseman ve diğerlerine göre, şirketlerin gerek yüksek gerekse de düşük vasıf gerektiren işler için geçici istihdam acentelerini kullanmaları, emek arzını etkin biçimde arttırarak halihazırdaki işçilerin

ücret artışı yönündeki taleplerini baskılamalarına zemin hazırlamaktadır (Houseman vd., 2001: 37). Geçici işçiler arasında sendika üyeliği nadiren görülebilen bir durumdur. Geçici işçiler sömürüye açıktır ve yaptıkları sözleşmeler onları tehlikeli ve nahoş işlerle karşı karşıya getirebilir. İstihdam büroları vasıtasıyla erişilen işler genellikle istikrarsız niteliktedir. Tüm bunların sonucu olarak geçici acente istihdamı, emek piyasasının eşitsiz ve kutuplu bir hale gelmesindeki en asli unsurlardan biridir. Neoliberal kapitalizmin hem merkezinde hem de periferisinde artan gelir eşitsizliklerinin yanısıra acenteler ve kullanıcı şirketlerin istismarları dolayısıyla işçilerin kırılganlıkları artmaktadır.

Ancak günümüzde geline aşama itibariyle geçici acenteler ve acente istihdamına dönük tepkiler belirgin bir biçimde azalmış görünmektedir. Erken dönemlerinde yasal çerçevenin sınırlarını aşarak tam manasıyla anarşik koşullar yaratmış olan geçici istihdam acenteleri işçileri farklı istismar biçimlerine maruz bırakarak sosyal hak ve güvencelerini zarara uğratmıştır. Zamanla daha kurumsal biçimde örgütlenen geçici istihdam acentelerinin yağmacı dışsal bir saldırgan olmaktan ziyade esnekleşmeye devam eden emek piyasalarında aktif bir oyuncu haline geldiği, istihdam ilişkilerindeki ve toplumdaki daha geniş çaplı dönüşümlerle birarada evrildiği düşünülmektedir. Geçici çalıştırma modelleri, standart istihdam ilişkisinden kesin sınırlarla ayrılıyor olmasına rağmen kendi çapında geçerli bir istihdam türü olarak ele alınmaya başlanmıştır. Geçici çalışan işçiler sömürüye maruz kalsalar ve meslekî bakımdan bir durağanlığa terk edilseler de ikinci sınıf bir statüye indirgenmiş durumda değildirler. Tüm bunlar giderek daha çok esnekleşen, kuralsızlaşan ve güvencesizleşen küresel kapitalizmde istihdam modelleri ve ilişkilerinin küresel sermayenin lehine dönüşüme uğradığının açık kanıtları sayılmalıdır. Hızla büyüyen bir geçici istihdam endüstrisi, güçlü bir toplumsal ve tarihsel geçmişi olan kamusal/kurumsal istihdam politikalarını erozyona uğratmaktadır. Burada geçici istihdam acentelerinin sözde başarıları yalnızca teknik işlemlere hâkim olma becerilerine değil, toplumsal bir meşruiyet yaratma ve bunu sürdürebilme hususunda verdikleri sembolik mücadeleye de dayanmaktadır. Bu aşamadan sonra gösterilebilecek esas çabanın, geçici istihdamın toplumsal bir yarar sağlayabilmesi ve yarattığı avantajların hem kullanıcılar hem de işçiler tarafından adil biçimde paylaşılabilmesi yönünde olacağı düşünülmektedir.

## **KAYNAKÇA**

Autor, D. H. (2000). Why do temporary help firms provide free general skills training?. *NBER Working Paper*, 7637.

Bronstein, A. S. (1991). Temporary work in Western Europe: Threat or complement to permanent employment?. *International Labour Review*, 130 (3), 291-310.

Burgess J., & Connell J. (2004). *International aspects of temporary agency employment an overview*. J. Burgess, & J. Connell (Eds.), International Perspectives on Temporary Agency Work, Routledge: London.

Çelik, A. (2016). 10 soruda özel istihdam büroları ve kiralık işçilik, <https://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/10-soruda-ozel-istihdam-burolari-ve-kiralik-iscilik,14369>

DİSK. (2016). *Kiralık işçilik anayasaya aykırıdır !*. Disk Raporu. <https://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/07/6715-AYM-DISK-RAPOR-1-Temmuz-2016-SON.pdf>

Elçioğlu, E. F. (2010). Producing precarity: The temporary staffing agency in the labor market. *Qual Sociol*, (33), 117-136.

Enright, B. (2013). (Re)considering new agents: A review of labour market intermediaries in labour geography. *Geography Compass*, 7(4), 287-299.

Forde, C. (2001). Temporary arrangements: The activities of employment agencies in the UK. *Work, Employment and Society*, 5 (3), 631-644.

Forde, C., & Slater, G. (2005). Agency working in Britain: Character, consequences and regulation. *British Journal of Industrial Relations*, 43(2), 249-271.

Fu, H. (2015). Introduction, *temporary agency work and globalisation: Beyond flexibility and inequality*. H., Fu (Ed.), Routledge: London.

Hakansson, K., & Isidorsson, T. (2015). Temporary agency workers—precarious workers?. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(4), 3-22.

Houseman, S. N., Kalleberg, A. L., & Erickcek, G. A. (2001). *The role of temporary agency employment in tight labor markets*. Upjohn Institute Working Paper No. 01-73.

Işıklı, E. (2016). *The role of the private employment agencies in the making of employability in Turkey* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. B.Ü. Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, İstanbul.

Kalleberg, A. L. (2000). Non-standard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review Sociology*, 26, 341–365.

Kalleberg, A. L., Reynolds J., & Marsden P. (2003). Externalizing employment: Flexible staffing arrangements in US organizations. *Social Science Research*, 32, 525-552.

Kutlu, D. (2010). ‘Geçici Çalışmanın Sürekliliği ve Güvencesizleşme: Özel İstihdam Bürolarının Değişen Rolü’, *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ocak-Şubat-Mart, 41-47.

Purcell, J., Purcell, K., & Tailby, S. (2004). Temporary work agencies: Here today, gone tomorrow?. *British Journal Of Industrial Relations*, 42(4), 705-725.

Purcell, K., & Cam, S. (2002). *Employment intermediaries in the UK: Who uses them?*. ESRU Working Paper, No.1.

Standing, G. (2011). *Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf* (Ergin Bulut, Çev.). İletişim Yayınları: İstanbul.

Theodore, N., & Peck J. (2014). Selling flexibility: Temporary staffing in a volatile economy, *Temporary Work Agencies and Unfree Labour*. Strauss, K., & Fudge, F (Eds), Routledge: London.

Stanworth, C., & Druker, J. (2000). Labour market regulation and non-standard employment: the case of temporary agency work in the United Kingdom. *International Journal of Employment Studies*, 8 (1), 3-25.

Strauss, K., & Fudge, J. (2014). *Temporary work, agencies and unfree labour*. Routledge: London.

Toksöz, G. (2018). *Kalkınmada Kadın Emeği*. Varlık Yayınları: İstanbul.

World employment confederation economic report (2022),  
<https://wecglobal.org/private-employment-industry/>

Vosko, L. F. (2010). A New Approach to regulating temporary agency work in ontario or back to the future?. *Industrial Relations*, 65(4), 632–653.