



Gaye YILMAZ
Dr., İktisatçı, Doktor

ILO'DA VE UYGULAMADA İŞÇİ KİRALAMA OLGUSU

Giriş

Kapitalizmin dünya ölçeğinde gelişip yayılmasında bu süreci hızlandıracak, muhalefeti minimize edecek ve karşıtlığı sistemin kendi içinde öğütüp, eritecek bir dizi kurumun, yapının ve stratejinin üretilmesi yönündeki girişimler eşlik etmektedir. Atılan bu adımlar, sermayenin politika ve stratejilerinde doğrudan bir “yumuşamayı” hedeflemese de işçi sınıfının geneli ile emek örgütlerinin algı sistemi üzerindeki uzun ve orta vadedeki etkileri göz önüne alınarak “yalnızca söylem düzeyinde belli bir mutabakatı” amaçladığı dikkat çekmektedir. UN/Birleşmiş Milletler, ILO/Uluslararası Çalışma Örgütü, EU/Avrupa Birliği ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ni sınıf örgütlerinde algı sapmasına yol açan bu tarz kurum ve anlaşmalar arasında saymak mümkündür. Bu tarz yapılarla sermaye birikimi arasındaki nesnel ilişkiyi göstermek için, bu çalışmada kurum olarak ILO, sermaye stratejisi olarak ise Türkiye’de son dönemde yoğun olarak gündeme getirilen ÖİB/Özel İstihdam Büroları seçilmiştir. Buna göre çalışma, öncelikle ILO’nun tarihsel gelişimi ve arka planına odaklanmaktadır. Takip eden bölümde ÖİB konusunun ILO tarafından tarihsel olarak ele alınış

biçimi eleştirel bir bakış açısıyla aktarılmaktadır. Çalışma, işçi kiralama uygulamasının ekonomi politikası ve ÖİB’lerin tarihsel gelişimini analiz ederek devam etmekte, kapitalizmin bir kurumu olarak ILO ile ÖİB arasındaki ilişkiyi kurma işi bu bölümde okuyucuya bırakılmaktadır. Son bölümde ise, yeni bir endüstri olarak Özel İstihdam Bürolar’ında sermaye birikimi konusu ele alınmaktadır. Bu bölüm, ÖİB’lerde bir üretim ve değer yaratma süreci söz konusu olmadığı için, ÖİB ile üretken kapitalist arasındaki ilişkinin tüccar kapitalist ve üretken kapitalist arasındaki ilişkiyle aynılaştırılma riskini bertaraf etmeyi amaçlamaktadır.

İş-Emek İkileminde ILO’nun Kuruluşu ve Tarihsel Seyri

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO, 1919’da, birinci paylaşım savaşının bitimini takiben Paris’te düzenlenen Barış Konferansı sırasında kurulmuştur. Böyle bir örgütün kurulmasına dair ilk önermeler ise daha 19. yüzyılda biri İngiliz diğeri ise Fransız olan, iki büyük sanayi sermayesini temsil eden Robert Owen ve Daniel Legrand tarafından getirilmiştir. Buna karşın, adı Uluslararası Emek Yasaları Birliği (IALL) olan İsviçre/Basel orijinli bir



yapılanmanın 1901 yılında kurulduğu ve IALL içinde olgunlaşan düşüncelerin Nisan 1919'da ILO Tüzüğü'ne geçirildiği (1) bilinmektedir. Bu verilerden hareketle ILO'nun doğuşunu çoklu dinamiklerle açıklamakta yarar vardır. Birincisi, 19. yüzyılda ivmelenen sınıf mücadelelerini ve Paris Komünü benzeri son derece ciddi dışa vurumları olan bu mücadelelerin sistemin devamı açısından tehdit oluşturmasını önleme hedefi olarak özetlenebilir. İkincisi, 1917 Bolşevik Devrimi'nin varolan bu kaygıların daha da artmasına yol açtığı ve ILO'nun kuruluş sürecinin hızlanmasında etkili olduğu tespitini yapmak mümkün görünmektedir. Bu tespitler, ILO'nun kendi tarihçesini anlattığı metinlerde de doğrulanmaktadır. Örneğin, Örgüt ana tüzüğünde kuruluşdaki asli motivasyonun 'insancıl' olduğunun altını çizirken; politik açıdan da çalışma koşullarındaki gerilemeler sanayileşmeye paralel olarak arttıkça işçi sınıfındaki huzursuzluğun da genişleyeceğine, bunun da dünya barışına zarar vereceğine dikkat çekmektedir. Tüzükteki ekonomik gerekçe ise üretim maliyetlerinin aşağıya çekilmesi zorunluluğu olarak açıklanmaktadır (1). Başka bir deyişle ILO'nun kuruluşundan itibaren sermaye birikimini hızlandırmayı ve bunu, olabildiğince uzlaşmacı, barışçı bir çizgide başarmayı amaçladığı görülmektedir. Bu bağlamda Örgütü, sosyal diyalog kavramının ilk uluslararası kurumsal yapısı olarak tanımlamak yanlış olmayacaktır. Sosyal diyalog kavramının toplumsal algıyı saptıran doğası hatırlandığında, Örgüt'e verilen isimde bile dönemin gereklerinin dikkate alındığı dikkat çekmektedir. Türkçe versiyonu 'Uluslararası Çalışma Örgütü' olarak belirlenmiş bulunan ILO'nun dilimize tam çevirisi, gerçekte, 'Uluslararası Emek Örgütü' olması gerekmektedir. Bu şekilde alındığında, ILO'yu yalnızca işçi sınıfının çıkarlarını koruyup geliştirme amacıyla kurulmuş bir yapı gibi kabul etmek mümkündür. Ve bu tarz bir kabul, sermaye sınıfı için özellikle de Örgüt'ün kurulduğu tarihsel dönemin politik belirlenimleri bağlamında son derece önemli ve bir o kadar da gereklidir.

ILO Tüzüğü'nün 1919 yılının Ocak ve Nisan ayları arasında yazılmasına katkıda bulunan 9 ülke Belçika, Küba, Çekoslovakya, Fransa, İtalya, Japonya, Polonya, İngiltere ve ABD olmuştur. Tüzük hazırlama komisyonunun başkanlığını, ABD'nin AFL Sendikası Başkanı Samuel Gompers

yapmış ve ILO, dünyada, işçi, işveren örgütleri ve hükümetleri "eşit koşullarda" bir araya getiren ilk organizasyon olarak tarihteki yerini almıştır. AFL'den Gompers'in tüzük hazırlama komitesine başkanlık etmesine karşın, Uluslar Ligi'ne dahil olmayan Amerika Birleşik Devletleri, 1932 yılına kadar ILO'ya da üye olmamış; ABD'nin üyeliği ancak Roosevelt'in başkanlığı döneminde gerçekleşmiştir. ILO tarafından onaylanan ilk altı uluslararası sözleşmede çalışma süreleri, işsizlik, gebelik koruması, kadınlar için gece çalışması, asgari ücret ve gençler için gece çalışması konuları ele alınmıştır. ILO Yönetimi kuruluşundan başlayarak ilk iki yıl içerisinde toplam 16 Sözleşme ile 18 Tavsiye Kararı hazırlamış ve onaylamıştır (1). Ele alınan konular kendi tarihselliği içinde ekonomipolitik açıdan değerlendirildiğinde ILO'nun sınıfsal karakterini de ele vermektedir. Tüm bu tartışmaların birinci paylaşım savaşı sonrasında yaşandığı hatırlanacak olursa, üretim süreçlerinde savaşta telef olan erkek emek gücünün yerine kadın emekçilerin yoğun olarak kullanılmak zorunda kalınması kadınlar için gece çalışması, gebelik koruması gibi konuların düzenlenmesini de bir zorunluluk haline getirmiştir. Bu düzenlemelerin yapılmasını zorlayan diğer bir önemli durum ise kadın emekçilerin mücadelesinin 20. yüzyılın başından itibaren ivme kazanmış olmasıdır. Bu yapısal gerçekliklerden hareket eden ILO'ya da, kadın emekçilerin sisteme entegre olmasına yardım edecek en alt düzeydeki normları oluşturmak düşmüştür.

Örgüt'ün, tarihsel gelişim süreci içerisinde tümüyle sermaye birikiminin önünü açacak tartışma ve kararlara yoğunlaştığı daha sonra çıkarılan sözleşme ve tavsiye kararlarından da izlenebilmektedir. Örneğin, 1948-İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ya da namı-diğer Philedelphia Deklarasyonu'nun hazırlanmasında aktif rol oynayan Wilfred Jenks'in 1970-1973 yılları arasında ILO Başkanlığı görevini yürüttüğü ve Örgüt'ün üçlü temsilîyet yapısının oluşmasında, Örgütlenme Özgürlüğü Hakkına İlişkin ILO Sözleşmesi'nin hazırlanmasında çok önemli katkılarının olduğu belirtilmektedir (1). Evrensel Bildirge'den başlayacak olursak, gerek sınıfsal olanın üzerinin örtülmesinde gerekse işçi sınıfı örgütlerinin 1970'lerden itibaren 'evrensel insan hakları' savunuculuğuna soyunarak



hızla liberalleşmesinde son derece etkili olan bu çaba, bugün bütün metalaştırma süreçlerinin temel gerekçesi olarak kullanılmaktadır. Zira, Evrensel Bildirge'nin 17. maddesi özel mülk edinmeyi de temel bir insan hakkı olarak kabul etmekte (2) ve özelleştirme / ticarileştirme süreçlerine karşı geliştirilen tepkiler Bildirge'nin ihlali olarak yorumlanmaktadır. Sermaye birikimi ile ILO'nun tarihsel gelişimi arasındaki paralellığe ışık tutan bir diğer durum ise, 1919 yılındaki kuruluş tüzüğünde 'insancıl değerler'den bahseden ILO'nun aynı metinde insan hakları kavramına ya da örgütlenme özgürlüğüne hiçbir göndermede bulunmazken; 1970'lerden başlayarak bu kavramları literatürüne dâhil etmiş olmasıdır. Bu değişimin temelinde, sistemin 1970'lerde içine girdiği kriz sonucunu olarak üretken sermayenin uluslararasılaşması zorunluluğu yatmaktadır. Erken kapitalistleşmiş ülkelerin (EKÜ'ler) sermayelerinin geç kapitalistleşmiş ülkelere (GKÜ'ler) doğru yayılması, söz konusu dönemde istihdam ve örgütlülük düzeyleri son derece yüksek olan EKÜ işçi sınıfı içerisinde işsizleşme kaygılarından beslenen huzursuzluk ve tepkilerin artmasına yol açacak bir durumdu. Bu nedenle GKÜ'lerde emek maliyetlerinin sendikalaşma üzerinden yükseleceğinin ve dolayısıyla, sermaye kaçışının merkezde işsizliği arttıracak kadar hızlı olmayacağına sinyallerinin verilmesi gerekmiştir. Buna karşın, Örgüt kararlarının hiçbir bağlayıcılığının bulunmamasının, EKÜ işçi sınıfının ILO sözleşmelerinden medet ummasına engel olmadığına altını çizmek gerekir. Bu noktadan hareketle, sermaye sınıfının ILO üzerinden verdiği taahhütlere uymak gibi bir zorunluluğu hiçbir zaman bulunmadığı için Örgüt'ün, sendikalar açısından daha ziyade bir tür 'ağlama duvarı' işlevi gördüğü tespitini yapmakta yarar vardır. Sermaye açısından bakıldığında ise, birikimin önünü açacak önermeler ILO gibi bir yapıdan geldiğinde işçi örgütlerinin algı sisteminin bundan etkilendiği ve sınıfsal çıkarlara en fazla zarar verecek uygulamalarda bile işçi örgütlerinin ILO normlarını savunur bir konum aldıkları görülmektedir.

Örgüt kararlarının bağlayıcılığının bulunmamasına ilave olarak, ILO'daki üçlü temsil mekanizmasının da, hem örgütlü emeğin tümünün çıkarlarının hem de örgütsüz olan

çoğunluğun çıkarlarının temsili açısından son derece sorunlu olduğunu belirtmekte yarar vardır. Zira, ILO konferanslarına katılım gerek işçi gerekse işveren örgütlerinden her ülkede temsil düzeyi en yüksek olan sendika ile sınırlı tutulmuştur. Bu bağlamda örneğin Türkiye'de Türk-İş ve TİSK en büyük iki konfederasyon olarak ILO konferanslarında söz sahibidir. Tarihsel gelişimleri hatırlandığında tek başına Türk-İş ve DİSK arasındaki ayrılık noktaları ve çıkar çatışmaları bile DİSK tabanının çıkarlarının ILO konferanslarında ne derece temsil edilebildiğine dair bir fikir verilebilmektedir. Kaldı ki Türkiye'deki işgücünün örgütlü olmayan kesimi ezici bir çoğunluğu temsil etmekte ve bu çoğunluğun çıkarları hiçbir şekilde ILO konferanslarına taşınmamaktadır.

Diğer bir gerçeklik ise ILO tarafından işçilerin en temel hak ve özgürlükleri kapsamında sayılmış olan standartların gerçekte en alt düzeydeki normlar olmasıdır. Yine bu nedenden ötürü söz konusu normların ihlali yabancı sermayeyi yatırımdan caydıran bir etkiye sahip bulunmamaktadır. Öyle ki dünyadaki en büyük yabancı yatırım akışları, önemli bir çoğunluğunda söz konusu en alt düzeydeki standartları ihlal eden değil, bunların olası ihlalini engelleyen yasalar uygulanan OECD'nin güçlü ülkeleri arasında yaşanmaktadır. Çünkü, sermaye birikiminin emek sömürsü üzerinden sağlanması ve yasalarla baskı altında tutulan emekten soğurulacak değer görece daha yüksek olacağı doğru olsa da, yabancı sermayenin yatırım yapacağı ülkeyi seçerken emek uyumsuzluklarının en alt düzeyde ve yasal düzenlemelerle yönetilebilir olması yönündeki tercihi oldukça önemlidir (3). Bu gerçeklikler karşısında, hem son dönemde kapitalizme uluslararası ölçekte eklenme ve bunun için her türlü fedakârlığı yaparak yabancı sermayeyi ülkeye çekme çabası içinde olan hükümetlerin ülke yasalarını ILO normlarına uygun hale getirme yönündeki çabaları anlaşılabilir hem de ILO ve birikim arasındaki ilişki görünür hale gelmektedir.

Yukarıda aktarılan gerçeklikler, emek örgütlerinin ILO konferanslarına katılıp katılmaması; ya da belli hak ihlallerinde Örgüt'ü muhatap alıp, şikâyetlerini resmi yollardan ILO'ya iletip iletmemesi konusunda ikileme düşülmesine yol açma riski barındırmaktadır. Bizce emek örgütleri ILO



konferanslarına da katılmalı, hak ihlallerini ILO'ya rapor etmekten de geri durmamalıdır. Ancak bu tarz bir tavır alış, şikâyetlerden on yıllardır hiçbir sonuç alınmadığı gerçeği ile bu gerçeğin dayandığı sistemik/yapısal nedenler konusunda sessiz kalmayı gerektirmemelidir. Hatta tam da tersi, işçi sendikalarının ILO'ya aktif katılımı Örgüt'ün sınıfsal karakterini açığa çıkarmayı, onu işçi sınıfının ve emek örgütlerinin umudu olmaktan çıkarmayı amaçlamalıdır. Bu bağlamda, örneğin Türkiye işçi sınıfının 30 yıldır örgütlenme hakkından mahrum olmasına rağmen Türkiye Devleti'nin nasıl olup ta hiçbir cezai yaptırımla zorlanmadığı; ya da, "çalışmak" ILO sözleşmelerinde temel bir hak olarak tanımlandığı halde aynı sözleşmelerin nasıl olup ta "işten çıkarmayı" da bir hak olarak tanımlayabildiği vb. soruların emek örgütleri içersinde tartışmaya açılması gerekmektedir.

Özel İstihdam Büroları ve ILO

ILO içersinde özel istihdamla ilgili ilk adımların daha 1919 yılında çıkarılan 2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi'nde atıldığı görülmektedir. Bu adımların hukuki bir geçerlik kazanması ise 1948 tarihli 88 No'lu İstihdam Hizmetleri Sözleşmesi'yle olabilmıştır. ÖİB'nin emek piyasalarında egemen olduğu EKÜ'lerde, işçilerin bu bürolara belli bir komisyon ödemesini engelleyici bir dizi prosedür geliştirilmiştir (4). Bu engelleyici düzenlemelerin emek örgütlerinin algı sistemi üzerindeki etkisi ise geçici iş olgusu ile ÖİB'yi benimsemek ve pratiğin kendisinin reddi yerine düzenlenmemiş versiyonunun reddedilmesi şeklinde olmuştur. Bu tavır alışta ve algı sapmasında ILO'nun rolü daha bir görünür hale gelmektedir.

ILO'nun tanımlamasında, ÖİB modern emek piyasalarında şirketlere işgücünü niceliksel olarak artırıp, azaltma olanağını veren daha üst düzeyde esneklik sağlarken; işçilere de iş bulma ile ücret, çalışma süreleri ve eğitim de dâhil olmak üzere istihdam standartları anlamında yeterli güvenceler sağlamanın asli araçlarının başında gelmektedir (4). Örgüt'ün konuyla ilgili olarak hazırladığı raporların içsel tutarsızlığı ise ILO'nun sınıfsal karakterini ele vermektedir. Bu bağlamda ILO bir yandan kiralık işçi pratiğinin işçilere bir dizi güvence sağlayacağını söylerken bir yandan da bazı şirketlerin kiralık

işçileri uzun sürelerle ve düzenli işçiler yerine istihdam edebileceğini belirtmektedir (4). Pratiğin bizzat kendisi güvencesizliğin en uç noktasını temsil ederken; bu gerçekliği örtmenin ya da acısını hafifletmenin bir aracı olarak kullanılan "geçici ve kısa süreli" olacağına dair verilen güvenceler de yukarıda alıntıladığımız cümlelerle inandırıcılığını kaybetmektedir. Gerçekten de kiralık işçi olma halinin dünyadaki uygulamalarına bakıldığında işçiler açısından ortaya tamamen farklı bir tablo çıkmaktadır. Kiralanan işçilerin pek çoğu, bu olguyu işveren tarafından ücret adı altında yapılan ödemenin kiralanan işçi ile bir başka firma arasında paylaşılması olarak tanımlamaktadır. Bir bilgisayar programcısı bu gerçekliği aşağıdaki cümlelerle ifade etmektedir: "Bana bir bilgisayar programlama işi için kiralama şirketi tarafından saatte 9 ABD \$'ı ödenirken; çalıştığım işyeri tarafından kiralama şirketine benim için ödenen ücretin saatte 25 ABD \$'ı olduğunu öğrendim. Demek ki benim yaptığım iş için ödenen 25 ABD \$'ının yalnızca 9'u bana ödeniyor, 16 ABD \$'ı ise kiralama şirketine kalıyor". (5).

Benzer şekilde İngiltere'de 2002 yılında yapılan bir araştırmaya göre, kiralık işçilerin haftalık ortalama ücreti aynı işi yapan kadrolu işçilerin ortalama haftalık ücretinin sadece yüzde 68'ine denk düşmektedir (6).

Öte yandan ILO'ya göre, ÖİB'nin işçilerden de komisyon almasının bile hoşgörülmesi gereken bir dizi boyutu vardır. İşverenin işçi kiralama ofislerine komisyon ödeyebileceği koşulların mevcut olmadığı, yani asıl işverenin başka bir ülkede ikamet ettiği durumlar; emek arzının ya da işsizliğin çok yüksek olduğu koşullar ve kayıt dışı piyasa oyuncularının rüşvet benzeri yolsuzluklarına engel olma isteği bu hoşgörünün meşru gerekçeleri olarak sunulmaktadır. İşçilerin kötü kullanımını önlemek adına önerilen tedbir ise, söz konusu komisyon bedellerinin taban ve tavan tutarlarının yasa ile belirlenmesidir (4). İşte bu 'tedbir' önermeleri ILO'nun sınıfsal karakterini anlamanın bütün olanaklarını barındırmaktadır: Kötü ve yanlış olan kapitalizm ya da uygulamanın kendisi değil, düzenlenmemiş olanıdır...

İşçilerden komisyon almak üzere kurulmuş ÖİB ile ilgili olarak çıkarılan ilk ILO sözleşmesi 1933 yılında onaylanmıştır. 1970'lerden başlayarak



kamusal iş bulma kurumlarının pek çok ülkede hızla küçülme eğilimine girmesi ÖİB'ye de bir dizi yeni olanak bahşetmiştir. Bu sürece eşlik eden iktisadi liberalizm ve artan sermayeler arası rekabet, ÖİB'nin emek piyasalarının geliştirilmesinde önemli roller oynayabileceği görüşü giderek artan bir şekilde kabul görmeye başlamıştır (4).

Uygulamanın barındırdığı bütün risk ve tehditlere karşın ILO, ÖİB'yi düzenleyen 181 sayılı Sözleşme'nin işçi ve işverenlerin çıkarlarını dengelediğini ileri sürmektedir. Bu teze göre, işverenlerin işçi sayısını diledikleri zaman diledikleri kadar azaltıp artırabilmelerine olanak sağlayan esneklik ihtiyacı ile işçilerin istihdam güvencesi, güvenli bir çalışma ortamı, insana yakışır istihdam koşulları ve işgöremezlik hallerinde gelir ve bakım güvencesi gibi ihtiyaçları kiralık istihdamı düzenleyen 181 sayılı ILO Sözleşmesi'yle dengelenmektedir (4). Söz konusu Sözleşme (Convention No.181) işçi kiralama şirketlerinin dünya konfederasyonu CIETT tarafından adım adım izlenmekte ve üye devletler tarafından onaylanması için yoğun bir lobi faaliyetine konu edilmektedir (7). ILO'nun, ÖİB'nin işçilerin çıkarlarını da koruyacağına dair ısrarını dayandırdığı bir diğer çalışması ise 188 sayılı Tavsiye Kararı'dır. Kararın 6. paragrafında "ÖİB'nin işçilerin grevde olduğu işyerlerine işçi kiralaması gerektiği" belirtilmektedir (4). Bu düzenlemede birinci sorun, metnin kaleme alınışında kullanılan son derece yanıltıcı dildir. Hukuki bir metin olmasına karşın sadece bir temenni biçiminde yazılmış olan bu paragrafla ilgili ikinci sorun ise, yalnızca grev sırasında ve grevdikilerin yerine kiralık işçi alınmaması gerektiğinin vurgulanmasıdır. Örneğin, olası bir grevden hemen önce kiralık işçilerin işe başlatılması ve ardından grevin söz konusu olması durumunda daha önce kiralanan işçilerle üretime devam edilmesini önlemenin hedeflenmediği açıkça görülmektedir.

ILO'ya üye devletlerin de ÖİB meselesinde sınırları ILO normlarına dayadığını gösteren pek çok örnek bulunmaktadır. Örneğin İtalya'da Treu Yasası (196/1997) olarak bilinen düzenlemede ÖİB'ye şu koşullar altında izin verilmektedir: Kiralık işçiler grevdeki işçilerin yerine işe alınmaz; ya da kiralık işçiler son 12 ay içinde toplu işten çıkarmaların yaşandığı işlerde istihdam edilemez; veya tıbbi açıdan gerekli olan işler kiralık işçilere

gödürülemez. Buna karşın Treu Yasası, kiralık işçi olarak çalışmanın en uzun süresini ya da kiralık işçi kullanma ihtiyacının yasal gerekçelerini belirlememekte ve bu konuları 'toplu pazarlık sistemlerine' bırakmaktadır (8).

Yukarıdaki alıntıdan hareketle, İtalya'da mevcut yasanın kapsamı dışında kalan ve kiralık işçilerin en güvencesiz, en korumasız koşullarda istihdam edilebilmesine olanak sağlayan koşullar şöyle özetlenebilir: A) Yeni kurulan bütün işyerleri bu yasanın ve sınırlamaların kapsamı dışındadır, çünkü yeni işyerlerinde 'son 12 ayda toplu işten çıkarma pratiğinin' yaşanmış olması imkânsızdır B) Son 12 ayda tek tek alındığında hiç biri 'toplu işten çıkarma' kapsamında sayılmayacak çıkışlar, bir araya getirilip toplandığında toplu işten çıkarmaya eşit sonuçlar yaratmış olabilir. Fakat yasa yalnızca 'toplu işten çıkarma' ya yer verdiği için bu tip durumlar da yasa korumalarının dışında kalacaktır. C) Ayrıca, işyerlerini kapatarak farklı bir ticari isimle başka bir yerde tekrar faaliyete geçen işyerleri de son 12 ayda toplu işten çıkarma yapmış olsalar bile yasanın işçilere sağladığı "sözde koruma" kapsamının dışında kalacaklardır. Bu durum özellikle Türkiye'de çok sık karşılaşılan bir durumdur.

Kriz dönemlerinde ise ÖİB tarafından kiralanan işçiler ilk işten çıkarılanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Almanya'da Ekim 2008'i izleyen ilk 4-6 ay içinde işinden olan kiralık işçi sayısının 100 ile 150 bin arasında olduğu tahmin edilmektedir. Japon Hükümeti ise 2008 yılının ikinci yarısında 85 bin kiralık işçinin işten çıkarıldığını bildirmektedir. ABD'de Aralık 2007'den Nisan 2009'a kadar geçen sürede her ay 52 bin kiralık işçi işten atılmıştır (4). Güvencesizlik ve geçicilik kiralık işçi olma halinin zaten en temel karakteristiği olduğu için yukarıda alıntılanmış olan işsizleşme verileri ilk bakışta anlamsız gelebilir. Söz konusu işçilere, kiralama eyleminin başında kendilerine söylenen tarihlerden daha erken bir tarihte iş bırakıldığı için "işten çıkarılma" kavramı kullanılmaktadır. Diğer yandan ILO, kullanıcı konumundaki ana işverenin kiralık çalışmayı istediği gibi, istediği anda sonlandırma esnekliğine sahip olduğunu; bu tip durumlarda kiralama şirketinin belli tazminat sorumluluklarını yüklenebileceğini (4) belirterek örtük bir biçimde işçilerin iki farklı patron karşısında tamamen korumasız bırakılmasını onaylamış olmaktadır.



İşçi Kiralama Uygulamasının Ekonomi-Politiği ve Özel İstihdam Bürolarının Tarihsel Gelişim Seyri

Türkiye'nin gündemine son 7-8 yıldır giren "ÖİB", ABD ve Avrupa gibi ileri kapitalist bölge ve ülkelerde çok daha uzun yıllara dayanan bir pratiktir. Olguyu analiz etmede kritik öneme sahip olan soruların başında işverenlerin neden kiralama şirketleri ile çalışmayı, düzenli işçiler yerine kiralık işçilerle çalışmayı tercih ettiği gelmektedir. Üstelik bu uygulama, kiralama şirketlerine oldukça yüksek bedeller ödendiği halde cazibesinden bir şey kaybetmemektedir. Bunun tek bir nedeni vardır, o da, şirketlerin ÖİB'ye ödedikleri yüksek bedellerin bile kiralık işçileri sömürerek, güvencesiz, korumasız çalıştırarak elde edecekleri kazançların çok altında olmasıdır.

Diğer yandan emek-sermaye arasındaki bu yeni ilişki üretim süreçlerinde yaratılan artı değerın sanayi sermayesi ile tüccar sermayesi arasında bölüşüldüğü pazarlama, satış, ticaret gibi pratiklerden farklıdır. Çünkü bu yeni ilişki biçiminde kapitalistler arasında bölüşülen artı değer, ya da başka bir deyişle "karşılığı ödenmeyen emek" değil, doğrudan "karşılığı ödenen emek" yani "ücret ve ücret kapsamındaki kazanımlardır". Bu yeni durumda sanayi kapitalisti hem işçi maliyetlerinin önemli bir bölümünden kurtulmakta, hem de zaten düşürdüğü ücretlerin bir bölümünü ÖİB'lere vermektedir. Ancak bu durum, aynı zamanda üretim ilişkilerinde emek-sermaye çelişkisi içine üçüncü bir unsurun, ÖİB'nin dahil edildiği yeni bir ilişkiye işaret eder. Öyle ki, 'karşılığı ödenen emek' kavramı anlamını tamamen yitirir. Çünkü söz konusu 'karşılık' (ücret) artık sadece emekçiye ödenmiyor, emekçi ile -yaratılan değere hiçbir katkısı olmayan- ikinci bir kapitalist arasında bölüştürülüyor. Başka bir deyişle sanayi kapitalisti tarafından ÖİB'ye ödenen komisyonlar kapitalistler açısından emek maliyetinin unsurlarından biri haline geldiği halde; diğer emek maliyetlerinden farklı olarak bu ödeme hiçbir boyutuyla işçilere yansımamaktadır. ÖİB ve kullanıcı şirket (üretken kapitalist) arasındaki bu yeni ilişki, tüccar sermaye ile üretken kapitalist arasındaki tarihsel ilişkiyle karşılaştırıldığında, ana şirketin tüccarla çalışmaktansa ÖİB ile çalışmaya çok daha istekli olacağı açıktır. Çünkü, tüccarla artı değeri paylaşmak zorunda olan üretken sermaye,

ÖİB'ye zaten kendisine ait olmayan bir şeyi, emekçinin ücretinin bir bölümünü aktarmaktadır. Üstelik bu sayede toplam emek maliyetlerini daha da düşürme, emek sürecindeki kontrolünü daha da artırma olanaklarına da kavusmaktadır. Buna karşın, söz konusu bu yeni ilişki biçiminin tüm işçi sınıfına ve genel olarak sınıf mücadelesine son derece olumsuz yansımalarının olacağını bugünden öngörmek hiç zor değildir. Bu kayıpların başında ise örgütlenmenin eskiye oranla çok daha zorlaşacak olması gelmektedir. Çünkü kiralanan işçinin muhatabı, emek gücünü harekete geçirerek onun için değer ürettiği ana firma değil, ÖİB olarak görünmektedir. Dolayısıyla kiralanan işçilerin, üretim sürecinde meydana gelecek olası bir hak kaybı karşısında ana firmaya karşı örgütlenmeleri de mümkün değildir, olsa olsa ÖİB'ye karşı örgütlenebilirler. Ancak ÖİB'ye karşı örgütlenmenin koşulu, aynı şirkete kayıtlı işçilerin bir araya gelmesidir. Oysa bu uygulamanın doğası gereği, söz konusu işçilerin her biri başka işyerlerine gönderilmekte, pek çok durumda değil birbirleriyle iletişime geçmek, birbirlerini şahsen tanımaları bile mümkün olmamaktadır.

Sürecin tarihsel gelişimine bakıldığında, ilk özel büronun Manpower ve Kelly adıyla, ABD'de ve 1950'li yılların sonunda kurulduğu görülmektedir. Başlangıçta piyasaya sadece ofis işçileri ve sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanları sağlayan bu iki şirket 1960'lar boyunca adım adım büyüyerek 1970'lerin başında büyük kentlerde iş ortaklıkları kurmuş, yüzlerce şube ve temsilciliği bulunan çok güçlü şirketler haline gelmiştir. 1970'lerin büyük bunalımından kendi paylarına düşeni alan Kelly ve Manpower şirketleri, bu dönemde, sanayideki daralmaya paralel olarak önemli ölçüde küçülmüştür. Reagan döneminde kamusal hizmetlerin piyasalaştırılmasıyla birlikte kiralık işçi şirketleri piyasası da genişlemeye ve çeşitlenmeye başlamıştır. Bu dönem, aynı zamanda, sanayi işverenlerinin kiralık işçi uygulamasını geçici, kısa süreli, belli uzmanlık alanlarıyla sınırlı bir uygulama olarak görmekten vaz geçip, yerleşik bir üretim organizasyonu haline getirme çabalarının belirgin hale geldiği bir dönemdir. 1980'lerde artan uluslararası rekabet, ABD'deki büyüme oranlarının arka arkaya yükselişi, maliyet düşürme kaygılarını daha da pekiştirmiş ve kiralık işçi sektöründeki baskılar



daha da yoğunlaşmıştır. ÖİB sektörüne tekil kapitalistlerin girişi arttıkça rekabet te keskinleşmiştir. 1995 yılında 15.000 olan ÖİB sayısı 2001 yılına gelindiğinde 21.000'e ulaşmıştır (9).

Avrupa Birliği'nde ise her gün yaklaşık 4 milyon kişi ÖİB'e kayıt olmaktadır. Bu rakam AB'deki toplam istihdamın yüzde 2'sine tekabül etmektedir. Bu bağlamda işçi kiralama işi AB'de 1990'dan beri en hızlı büyüyen sektör haline gelmiştir (4). ÖİB'in Almanya'daki gelişimine bakıldığında özellikle 50-249 işçinin çalıştığı ölçekteki her üç şirketten birinde kiralık işçi pratiğine yoğun olarak başvurulduğu dikkati çekmektedir. Giderek artan sayıda firmanın işçi kiralama şirketi olarak piyasaya girdiğine tanık olunurken; ana firmalar açısından da emek maliyetlerinin günden güne azaldığı belirtilmektedir. Ülkede 2004 yılında yasal meşruiyete kavuşturulan bu uygulamayla ana kullanıcı konumundaki şirketlere kiraladıkları işçileri sınırsız süreyle çalıştırma özgürlüğü verilmiş bulunmaktadır. Bu avantajı sonuna kadar kullanan şirketler, daha önce kalıcı ve düzenli statüde çalıştırdıkları işçilerin önce çıkışını yapıp, ardından da işçi kiralama ofisleri üzerinden yeniden, fakat bu kez kiralama yoluyla işe almaktadır. İşçi kiralama bürolarına ödedikleri komisyonlardan kurtulmaya ve böylelikle emek maliyetlerini daha da aşağıya çekmeye çalışan pek çok büyük şirket artık kendi ÖİB'ini kurma yoluna gitmektedir. Almanya'da kiralık işçi statüsünde çalışanların yaklaşık yüzde 60'ı, çok alt düzeyde mesleki eğitim gerektiren sanayi üretiminde ya da montaj fabrikalarında istihdam edilmektedir. Ancak son yıllarda özel bürolar tarafından kiralanan nitelikli işçi sayısında da önemli artışlar gözlenmeye başlamıştır. Ülkede bu pratiğin henüz fazla yaygınlaşmadığı alanların başında ise otel ve restoran hizmetleri, ticaret, çamaşır yıkama ve kuru temizleme ile inşaat sektörü gelmektedir. Almanya'da dikkat çeken bir diğer durum ise işçi kiralama pratiğinin kadınlardan ziyade erkek işçilerde; üniversite mezunlarından ziyade daha alt eğitim gruplarında yoğunlaşmış olmasıdır. Cinsiyetler arasındaki farklılaşma, ÖİB'nin esas olarak erkeklerin çoğunlukta olduğu sanayilerle çalışma eğilimi göstermesiyle açıklanmaktadır. Bu arada tüm kiralık işçilerin sadece yüzde 3'ünün üniversite diplomasına sahip olduğu belirtilmektedir (10).

İspanya'da ise, mevcut yasada 1999 yılında yapılan reformun ardından kiralanan işçilerin tehlikeli addedilen işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Benzer şekilde Portekiz'de de 1989'da çıkarılan bir yasa ile kiralanan işçilerin başta inşaat sektörü olmak üzere tehlikeli sayılan işlerde istihdam edilmesi yasaklanmıştır (4). Tehlikeli işler ile kiralık işçi olma hali arasındaki ilişki mercek altına yatırıldığında ÖİB pratiğinde asıl işverenin muhatap olmaktan çıkıp, kiraladığı işçileri doğrudan kiralama şirketi sahibi ile muhatap ettiği görülmektedir. Kiralanan işçiler bu nedenle ana işveren tarafından düzenli işçilere sağlanan işçi sağlığı ve iş güvenliği malzemeleri ile koruyucu ekipmanı kullanma hakkına sahip değildir. İngiltere Brighton'da özel bir gemi inşa firmasına kiralanan Simon Jones (24) adlı işçinin tersanede işe başladığının ikinci saatinde başına düşen vinç sonucunda ölümü, kiralanan işçilerin işyerindeki koruyucu ekipmanı kullanmalarına izin verilmediği gibi kendilerinden istenen işi yapabilmeleri için gerekli eğitimin de sağlanmadığı korkunç gerçeğinin ortaya çıkmasına yol açmıştır (11). Bu elim cinayetten de görüleceği gibi kiralık işçiliğin kabulü ve yasal hale getirilmesi Tuzla cinayetlerinin bütün sektörlerde ve bütün işçi sınıfı için onaylanması anlamına gelmektedir. Bu bağlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği (ISIG) konusu 'kiralık işçi' sorunsalının en yakıcı boyutlarından birini oluşturmaktadır.

Mülkiyeti size ait olan bir fabrikada işlerin görülmesini istiyorsunuz. Taşeronlar işi çok pahalıya yapıyor. Halbuki sadece birkaç gün ya da yalnızca birkaç saat çalışacak işçileri bulsanız işiniz tamam. Yakınızdaki fabrikada çalışan işçileri ödünç almayı düşünüyorsunuz, sadece bir iki gün için sigorta yapacak değilsiniz ya; ama ya iş sırasında başlarına bir kaza gelirse? Biz sizin talebinize, uygun, deneyimli, kendi araç gereçleriyle gelen işçiler sunarak cevap veriyoruz. Kiralama şirketi tarafından sigortalanmış, vergi yükümlülüğü de kiralama şirketi tarafından üstlenilmiş işçiler bunlar. Onları, birkaç gün, bir gün ya da sadece bir saat için talep ediyor olabilirsiniz. Dilerseniz yaptıkları işi denetleyebilirsiniz. Fabrika sahipleri, eğer talep edildikleri anda işsiz olursa, istedikleri işçiyi kiralama şansına sahiptir. Maliyetiniz kiraladığımız işçinin niteliklerine göre değişir. Ödeme için master,



visa kartın yanı sıra ödeme çekleri de kabul edilir. Kiraladığınız işçinin performansından memnun kalmazsanız, kiralamanın ilk saatinde bizi arayın ve kiralama sözleşmesini iptal edin. Bu ilk iş saati size fatura edilmeyecektir. Hakkında tekrarlayan şikayet bulunan işçilerin firmamızla ilişkisi bitirilir (12).

Yukarıdaki kutuda verilen bilgi, bir özel istihdam bürosunun web sitesinde duyurduğu reklamdan aklarılmıştır. İlanda, kiralanan işçilerin sigortalarının kiralayan şirket tarafından ödeneceği belirtilmektedir. Erken kapitalistleşen ülkelerde sigortacılık sektörü geç kapitalistleşenlere oranla çok daha gelişmiş ve çeşitlenmiş durumdadır. Kapsamı en dar tutulan sigorta poliçesinden en geniş tutulan sigorta poliçesine kadar bütün sigortalama çeşitleri sigortayı yapana “kişinin ya da objenin sigortalı olduğunu” iddia etme olanağı verir. Başka bir deyişle, kadrolu bir işçinin diğer pek çok riskin yanında örneğin servis aracında ya da işe gidip/gelirken başına gelebilecek bütün kazalarda da işveren sorumlu iken; kiralama şirketlerinin yaptıkları sigortaların kapsamı inanılmaz derecede dar ve en yaşamsal riskleri bile kapsamayan bir içerikte hazırlanmaktadır. Kaldı ki, ÖİB’lerin kendi portföylerindeki işçiler için yaptıkları sigorta, vergi, sosyal güvenlik ya da sağlık harcamalarının kullanıcı şirketlerde düzenli işçiler için yapılan harcamalarla birebir aynı olması halinde ne ÖİB’lerde bir sermaye birikimi ne de kullanıcı şirketlerde işçi kiralama yönünde bir dürtünün söz konusu olmayacağı da açıktır. Diğer yandan aynı ilanda, kiralık işçiliğin gerçekten bir ihtiyaçtan kaynaklandığını ispatlamaya çalışan vurgular dikkat çekicidir. Birkaç saat ya da birkaç günlük işler için kiralık işçilere ihtiyaç duyulabileceğinden bahsedilmekte ve dolayısıyla, kiralık işçi olma hali zorunlu ve çok kısa süreli işlerle sınırlıymış gibi bir algı yaratılmaya çalışılmaktadır. Benzer bir çaba AKP Hükümeti Özel İstihdam Büroları ile ilgili yasa taslağını hazırlarken de gündeme getirilmiş ve geçicilik, güvencesiz olma hali gibi durumlar adeta işin doğasıyla ilişkiliymiş gibi bir görüntü yaratılmaya çalışılmıştır. Buna karşın merkez ülkelerde son yıllarda artış görülen bir başka eğilim de, kiralık olarak işe alınan işçilerin uzun süreler hatta bazen uzun yıllar boyunca aynı statüde, bütün haklardan yoksun bir durumda çalıştırılıyor olmalarıdır. Bu tür uygulamalar, bir yandan kiralık işçi olma halinin

kahıçılaştırıldığını ortaya koyarken bir yandan da bu yeni stratejinin arka planına, ya da gerçek niyete ışık tutmaktadır. “Kalıcı Kiralık İşçilik” (Per-Temp) adı verilen yeni bir uygulama ise ABD’de kiralık işçiliğin hızla yaygınlaşması sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu model giderek düzenli/kadrolu işçiliğin yerini almaya başlamıştır. Aslında kiralama şirketi tarafından işyerlerine verilen bu işçiler uzun yıllar aynı işyerinde ve kendileriyle aynı işi yapan kadrolu işçilerin sahip olduğu bütün haklardan yoksun bir şekilde çalıştırılmaktadır. Kiralık işçiliğe dayalı Per-Temp çalışma modeli ABD’de en fazla bilgi-iletişim sektöründe rağbet görmekte ve firmalar bu yolla hem bütün emek maliyetlerini düşürme hem de işten çıkarma, işçi sağlığı&iş güvenliği, tatil ve izinler gibi pek çok konuda çok daha geniş bir esneklik uygulama şansı elde etmektedirler. Kasım 1998’de Microsoft şirketine açılan davada, şirkette çalıştırılan binlerce kiralık işçinin uzun yıllardan beri bu işyerinde çalışmakta olduğu ve bu nedenle kiralık işçi olmanın gereklerine uygun olmadıkları, kiralık işçi olarak kabul edilemeyecekleri ileri sürülmüştür... Ülkede oluşturulan ulusal bir komisyon, işverenlerin kiralık işçiliği tercih etmesinin asıl nedeninin sigorta, işsizlik parası, kıdem ve ihbar tazminatları, sağlık ve emeklilik kesintileri gibi bir dizi emek maliyetinden kurtulmak ve bu maliyetleri kiralanan işçilere devretmek olduğunu belirtmiştir (13).

Dünya Bankası raporlarında, ÖİB ile ilgili yasaların 2003 yılı itibarıyla OECD üyeleri içinde sadece iki tanesinde, Türkiye ve Meksika’da hala çıkarılmadığı vurgulanmaktadır. Banka, ‘geçerli koşullar söz konusu olduğunda’ yasalarla düzenlenmesi gerektiğini belirterek geçici istihdamı meşrulaştırmakta; OECD içersinde yalnızca Türkiye ve Yunanistan’ın geçici çalışmayı belli koşulların varlığına bağlamasını ise eleştirmekte ve geçici istihdam üzerindeki sınırlamaların bütün dünya genelinde hızla azaltıldığını belirtmektedir (14).

Yeni bir “endüstri” olarak Özel İstihdam Bürolarında sermaye birikimi 2007 yılı boyunca dünya ölçeğinde her gün yaklaşık olarak 9.5 milyon işçi ÖİB tarafından çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren şirketlere kiralanmış ve kendilerini kiralaayan büroların kiralamadan elde ettikleri toplam kazancı 234 milyar Euro’ya ulaşmıştır. Dünyanın



hali hazırdaki en büyük özel işverenlerinden biri olarak tanımlanan bu endüstrinin toplam çalışabilir nüfus içindeki payı açısından hala arzu edilen büyüklüğe ulaşmadığının altı çizilmektedir. Bu bağlamda, sektörün istihdamı aktif işgücünün yüzdesi olarak Japonya'da 2.1, Avrupa ve ABD'de 2'lik olmak üzere oldukça küçük bir paya sahiptir. Buna karşın, şirketlerin yüzde 81'inin ekonomik ve finansal dalgalanmalarla başa çıkabilmek için kiralık işçi ve elemanlar kullandığına dikkat çekilmektedir (7). İrlanda Sosyalist Partisi'nin aşağıdaki tespitleri de kiralık işçi kullanımının sermaye sınıfı açısından artan cazibesinin yapısal nedenlerine ışık tutmaktadır: "İşçi kiralayan özel istihdam büroları işçi sınıfının onlarca yıldır sürdürdüğü mücadeleler sonucunda kazandığı insanca ücret ve çalışma koşullarını kökünden yok etmeyi hedefliyor. Kiralanan işçiler ne hastalık halinde ücret alma ne senelik ya da hafta sonu izin-

lerini kullanma, ne servis, ne de yaşamlarını sürdürmeye yetecek kadar ücret karşılığı çalışma haklarına sahip değiller. Ayrıca, kiralandıkları işyerinde kaç saat, kaç gün ya da kaç ay çalışmaya devam ettirilecekleri belli olmadığı için aile yaşamlarını düzenleme şansına da sahip değiller. Bu düzenlemenin sadece sermayenin çıkarlarının daha üst düzeyde korunması adına getirildiğini ortaya koyan pratik ise, sermayenin tamamen korumasız işgücünü kiralayabilmek için kiralama şirketlerine komisyon ödemeyi bile kabul etmesi. İşsizliğin dünyada bu kadar yüksek olduğu bir dönemde işçi bulmak için komisyon ödemenin göze alınmasının tek bir nedeni var: Şirketler kiralık işçileri istedikleri anda ve hiçbir yükümlülük üstlenmeksizin işten çıkarabildikleri için bu komisyonu ödemelerine rağmen kiralık işçilerle çalışmak istiyorlar."(15).

Belçika'da 62.000 özel istihdam bürosu vardır ve bu bürolarda çalışan eleman sayısı 762.000 dir. Dünya listesinin ilk 10 şirketinin satıştan elde ettiği

En büyük 20 Özel İstihdam Şirketi, 2008

Sıralama	Firma Adı	Ülke	Kazanç (\$ million)
1	Adecco	Switzerland	31 068.93
2	Randstad	Netherlands	23 242.91
3	Manpower	United States	21 552.80
4	Allegis	United States	5 740.00
5	Kelly Services	United States	5 517.29
6	Goodwill Group	Japan	5 465.92
7	USG People	Netherlands	5 446.22
8	Hays	United Kingdom	4 994.57
9	Robert Half International	United States	4 600.55
10	Tempstaff	Japan	2 597.15
11	Volt Information Services	United States	2 427.32
12	Pasona	Japan	2 271.71
13	MPS Group	United States	2 222.30
14	Spherion	United States	2 189.16
15	Express Employment Professionals	United States	2 000.00
16	Synergie Group	France	1 624.95
17	Michael Page	United Kingdom	1 443.83
18	TrueBlue 2	United States	1 384.27
19	Monster	United States	1 343.63
20	CDI Corp.	United States	1 118.60



gelir sektördeki toplam gelirin yüzde 33'üne eşittir. Emekçilerin kiralanması üzerinden gerçekleştirilen dünya ölçeğindeki cironun yüzde 28'i ya da 67 milyar Euro'luk kısmı tek başına ABD'ye; yüzde 16'sı İngiltere'ye; yüzde 14'ü Japonya'ya aittir. Avrupa Birliği ise bölgesel blok olarak toplam satış gelirlerinin yüzde 49'unu, parasal olarak ta 114 milyar Euro'luk kısmını almaktadır (7).

Kiralık işçi pratiğinin sektörler arasındaki dağılımı da ülkeden ülkeye farklılaşmaktadır. Örneğin İskandinav ülkeleri, Hollanda ve İngiltere'de genelde kamu hizmetleri alanında özelde ise sağlık sektörlerinde ÖİB'den kiralanmış sağlık personeliyle çalışmak oldukça yaygın bir eğilim halini almıştır (7). Benzer şekilde Şili, Yunanistan, Norveç, İsveç, İspanya ve İngiltere'de kiralanmış işçilerin de yüzde 50'den fazlası doğrudan hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Buna karşın Belçika, Almanya, Macaristan ve Polonya gibi ülkelerde kiralık işçilerin yüzde 50'sinden fazlası imalat sanayinde çalışmaktadır. Pratiğin en az rastlandığı sektör ise, kayıt dışılığın zaten çok yaygın olduğu tarımdır (4).

Sektör üzerinden sağlanan sermaye birikimi, bilinen meta üretimlerinden farklı olarak emek gücü tarafından yaratılan değerler üzerinden değil, emek gücü daha üretim araçlarıyla buluşup meta üretmeye başlamadan önce, kullanıcı kapitalistin kiralandığı emekçilere ödeyeceği ücretin bir bölümünü özel istihdam firmasına aktarması sonucunda oluşmaktadır. Dolayısıyla bu uygulamada, tüccar kapitalistle üretken kapitalist arasındaki ilişkiden farklı bir durum söz konusudur. Tüccar kapitalistin birikimi, üretim sürecinde yaratılan artı değer ya da karşılığı ödenmeyen emeğin üretken kapitalist ile tüccar arasında paylaşılması üzerinden sağlanır; ÖİB'lerde birikim ücretin, yani karşılığı ödenen emeğin işçi ile ÖİB arasında paylaşılmasından sağlanır. Tüccar kapitalist örneğinde olduğu gibi yaratılmış değerlerden pay aktarılması biçiminde yaşanmadığı ve ÖİB çatısı altında da bir değer üretme süreci söz konusu olmadığı için ÖİB'lerdeki mevcut işçi portföylerinin meta stoklarında olduğu gibi verili bir piyasa değeri de bulunmamaktadır. Bunun bir diğer nedeni ise emeğin kendisinin özünde meta olmayışı, emek gücü olarak çalıştığında da yine değer taşıyan bir meta değil, artı değer üretebilen bir güç olması

ile ilişkilidir. Başka bir deyişle bir işçi ÖİB portföyünde, hareketsiz bir şekilde kiralanmayı beklerken emek gücü değil, emek'tir. Aynı işçi kiralandıktan ve üretim sürecine girdikten sonra ve üretim esnasında emek gücü haline gelir ve ancak emek gücü olduktan sonra kapitalist için değer üretmeye başlar. Bu nedenlerden ötürü ÖİB'lerde ciro olarak verilen rakamlarla satış geliri olarak verilen rakamlar, diğer bütün metallerden farklı olarak, birbirine çok yakındır. ÖİB uygulamasında ciro "toplam satış hasılatına", satış gelirleri ise ÖİB tarafından yapılan masraflar bu hasılattan düşüldükten sonra kalan kısma eşittir. ÖİB'in olası masraf kalemleri arasında ise işçilerin en alt düzeyde sigortalanmasıyla ilgili ödemeler, ofis kirası, telefon, elektrik ve ÖİB eleman ücretleri gibi ödemeler bulunmaktadır.

Sonuç Yerine

Kapitalizmin sosyal kurumları arasında tarihsel olarak oldukça başat bir konuma sahip olan ILO, üretim süreçlerindeki değişime eşlik eden pek çok yeni düzenlemede olduğu gibi Özel İstihdam Büroları konusunda da işçi sınıfı örgütlerini sürece ikna etme ve tepkileri en aza indirme görevini üstlenmiş bulunmaktadır. Bu bağlamda gerek ülkemizde gerekse dünyada sendikaların -özellikle sürecin başlarında- ÖİB uygulamasını tümenden reddetmek, kendi tabanlarını bu sürece karşı topyekûn bir mücadeleye hazırlamak ve daha da önemlisi üyelerini bu uygulamaların yansımaları konusunda eğitmekten ziyade hazırlanan taslak üzerinde pazarlığa oturmuş olmaları şaşırtıcı değildir. Sendikalar tarafından konuyla ilgili olarak hazırlanan metinlerde en sık rastlanan olumlu referansların ILO ve AB normları olması da bu çerçevede değerlendirilmelidir. Diğer yandan, ÖİB sürecinin işçi sınıfı açısından taşıdığı riskler analiz edilirken analizin olgunun sadece görünen boyutlarıyla sınırlanması da emek örgütlerinin algıları üzerinde etkili olmaktadır. Bu bağlamda, örneğin Türkiye'de bu sorunun en fazla öne çıkarılan boyutu "işçi kiralamanın sadece işin doğasının gerektirdiği hallerde ve geçici olması gerektiği" şeklindedir. İtalya'da ise grevdeki işçilerin yerine kiralık işçilerin kullanılmasına karşı belli önlemler alınmıştır. Gerek ÖİB uygulamasının geçici olması gerekse grev sırasında başvurulmaması



yönündeki taleplerin her ikisi de ÖİB üzerinde pazarlık yapmayı, dolayısıyla bir şeyleri reddederken diğer bazı şeyleri de kabul etmeyi gerektirmektedir. Oysa, karşılığında belli tavizlerin verildiği bu iki talebin kabul edilmesi bile işçi sınıfı açısından birer kazanç değil kayıp olacaktır. Zira, uygulamanın geçici olma riskini ortadan kaldıracak çözüm sermaye sınıfı tarafından çoktan bulunmuştur: Per-Temp ya da “kalıcı kiralık olma hali”. Benzer şekilde grev sırasında kiralık işçi kullanmayı yasaklayan bir düzenleme olsa bile, şirket sahipleri grev öncesinde işçi kiralamak ve grev sırasında daha önce kiraladıkları bu işçilerle üretimi sürdürmek suretiyle bu engeli de kolayca aşabilirler. Bu tarz pazarlıkların sonucunda işçi sınıfı, tamamen aleyhinde olan bir uygulamaya angaje edilmiş olur.

ÖİB üzerinde hertürlü pazarlıktan kaçınmayı zorunlu hale getiren bir diğer önemli gerçeklik ise, işsizlik arttıkça tekil ÖİB şirketleri arasındaki rekabetin keskinleşecek olması ve ÖİB portföylerine kayıtlı işçilerin rekabet olgusuna bağlı olarak sürekli bir şekilde daha düşük kazanımlar ve daha kötü koşullarda çalışmaya zorlanacak olmalarıdır. Birikim hızına bağlı olarak süreç içinde bazı ÖİB şirketlerinin hisseleri, tıpkı ABD’de olduğu gibi, Borsalarda işlem görmeye başlayacak, hisselerin değer kazanması portföylerin dönüş hızına bağlı olacaktır. Bu da, işçilerin giderek daha kısa sürelerle kiralanması, portföye geri dönenlerin gecikmeden hızla, ama daha geri koşullarda başka işyerlerine kiralanmasını gerektirecektir. Bu durum yalnızca kiralanmış işçilerin gelir ve çalışma koşullarını değil, yanı sıra düzenli işgücü de dahil olmak üzere bütün işçi sınıfının koşullarını da etkileyecek, karşısında dinamik ve genişleyen bir mücadele örgütlenemediği takdirde kiralık işçi olma hali egemen bir çalışma uygulamasına dönüşecektir.

Kaynaklar

1. ILO, 2000 “ILO History” <http://www.ilo.org/public/english/about/history.htm>, Ocak 2010’da download edilmiştir.
2. UN, 1948 “Article 17 in Universal Declaration of Human Rights” <http://www.un.org/en/documents>
3. Yılmaz Gaye, 2007 “ILO Konferansı 2007 ve Gerçekler” Birgün Gazetesi 5 Temmuz 2007.
4. ILO, 2009 Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market, Sectoral Activities Programme Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)20–21 October 2009, ISBN 978-92-2-122657-4
5. Temp Work Experience, 2009 <http://www.rdrop.com/~half/Personal/Stories/TempWork.html>
6. TUC, 2005 “The EU Temp Trade: Temporary Agency Work across the European Union” http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf
7. CIETT, 2009 http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Agency_work_industry_around_the_world_-_2009_Edition.pdf.
8. Ichino, A.; Mealli, F.; Nannicini, T. (2005) "Temporary Work Agencies in Italy: A Springboard Toward Permanent Employment?", <http://www2.dse.unibo.it/ichino/springboard13.pdf>
9. Peck, J.; Theodore, N. (2003) Cycles of contingency: The temporary staffing industry and labour market adjustment in the U.S., <http://books.google.com.tr/books?id=oZm3vEetBR0C&pg=PA24&lpg=PA24&dq=%22Cycles+of+Contingency:The+Temporary+Staffing+Industry+and+Labour+Market+Adjustment+in+the+U.S.&source=bl&ots=x7oPuMejD4&sig=v2O2X1mRovDsKvv8ex9azMpo3Jw&hl=tr#v=onepage&q=%22Cycles%20of%20Contingency%3AThe%20Temporary%20Staffing%20Industry%20and%20Labour%20Market%20Adjustment%20in%20the%20U.S.&f=false>
10. Christine Sommer-Guist , 2008 “The Growth of the Temporary Employment Industry in Germany and its Consequences” <http://www.goethe.de/ges/soz/thm/sra/en/3818591.htm>
11. Simon Jones, 1998 <http://www.simonjones.org.uk/campaign/index.htm>
12. Affordablerentals, 2009 “Rent A Worker” <http://www.affordablerentalsmilwaukee.com/rent-a-worker/>
13. Sicker Martin, 2002 “Political Economy of Work in the 21st Century”, Praeger Publication
14. World Bank (2006) World Development Report Equity and Development, World Bank, Washington D.C.
15. IRSM, 2003 Derry IRSP Condemn Slave Labour Awards 1 December 2003 <http://www.irsm.org/statements/irsp/current/031201.html>. ●