



Forum

Türkiye’de Kiralık İşçilik ve Özel İstihdam Büroları

Onur Bakır*

Özel istihdam bürolarına “mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma” yetkisi veren, bir başka deyişle kiralık işçiliğin yasal dayanağını oluşturan “İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” 20 Mayıs 2016 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girdi.¹ Bu yazının ilk bölümünde özel istihdam büroları ve kiralık işçiliğin kısa tarihine değinilecektir. Ardından, kiralık işçilik ilişkisinin kurulması ve kiralık işçiliğe ilişkin sınırlamalar irdelenecektir. Üçüncü bölümde ise çalışma koşulları ve ücretler incelenecektir. Son bölümde ise kiralık işçilik sosyal ve sendikal haklar bağlamında tartışılacaktır.

Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Kiralık İşçiliğin Kısa Tarihi

AKP’nin ilk kez iktidara geldiği 2002 yılına kadar, Türkiye’de işe aracılık hizmetleri kamusal bir hizmet olarak görüldü ve İş-Kur’un tekeline bırakıldı. Sermaye örgütleri özellikle yeni-liberal dönüşümün sistematik bir biçimde uygulamaya konulduğu 1990’lı yıllarda bu tekelin kaldırılmasını, özel istihdam büroların kurulabilmesini ve işçi kiralayabilmesini daha yüksek perdeden talep etmeye başladı. İktidara geldiği günden itibaren çalışma yaşamını “esneklik” ilkesi temeline yeniden örgütlemeye başlayan AKP, sermaye çevrelerinin bu talebine yanıt vermeyi öncelikli hedefleri arasına koydu.

2003 yılında hazırlanan yeni İş Yasası tasarısında, özel istihdam büroların kurulmasına ve işçi kiralayabilmesine olanak sağlayan bir madde yer aldı. Ancak sendikaların özellikle kiralık işçiliğe şiddetli itiraz etmesi üzerine, iktidarının henüz ilk yılında olan AKP, daha yolun başında sendikal hareketi tümüyle karşısına almamak için kiralık işçiliğe ilişkin düzenlemeyi tasarıdan çıkardı. Bununla birlikte 2003 yılında yürürlüğe giren yeni İş Yasası ile İş-Kur’un işe aracılık hizmetlerindeki tekeli kaldırdı; özel istihdam bürolarının kurulması ve işe aracılık (iş arayan işçi ile işçi arayan işveren arasındaki bağı kurma) hizmeti verebilmesine olanak sağlandı. Yine 2003 yılında çıkarılan Yeni İş Kurumu Kanunu ve bu Kanun

* Sendika Uzmanı. onursosyal@gmail.com

1 Bu yazı, Türkiye Barolar Birliği Emek Komisyonu tarafından 24 Şubat 2017 tarihinde düzenlenen “Özel İstihdam Büroları ve Zorunlu Bireysel Emeklilik” adlı Konferansta sunduğum “Türkiye’de Kiralık İşçilik ve Özel İstihdam Büroları” adlı tebliğe dayanmaktadır. Bu konudaki görüşlerimi daha geniş aktardığım çalışmalarım için bkz. Onur Bakır (2019) “Teoride ve Pratikte Kiralık İşçilik”, Birikim, 328/329, 48-55 ve Onur Bakır (2016) “Çuvala Sığmayan Mızrak: İşçinin Haklarına, Onuruna ve Sağlığına Bir Saldırı Olarak Kiralık İşçilik Yasası”, TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 58-59, 77-88.



uyarınca yayınlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ile özel istihdam bürolarına çalışma yaşamının yeni bir aktörü olarak sahneye çıktı.

Özel istihdam büroları ve sermaye çevreleri, bürolara işçi kiralama yetkisi verilmesi talebini her daim gündemde tutarken, AKP iktidarı da sermayenin bu düşünün gerçek olması için gereğini yapacağı sözünü verdi. Ulusal İstihdam Stratejisi'nin oluşturulması sürecinde "kiralık işçilik" bu stratejinin saç ayaklarından biri olarak öngörülürken, AKP hükümeti 2009 yılında sözünü tutmak üzere harekete geçti. Sendikaların tüm itirazlarına rağmen 26 Haziran 2009 günü TBMM'de kabul edilen 5920 sayılı Kanun'la kiralık işçiliğin yasal dayanağı hazırlanmak istendi. Ancak dönemin Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından bu Kanun yeniden görüşülmek üzere TBMM'ye geri gönderildi ve Meclis'te yeniden görüşülmemesi nedeniyle bu Kanun kadük kaldı.

Bu noktadan sonra AKP iktidarı bir strateji değişikliğine giderek, "kiralık işçiliği" sosyal "taraf"ın görüşüne sundu ve kiralık işçilik üzerinde bir "mutabakat" arayışına girdi. İşçi ve işveren örgütlerinin katılımıyla yapılan toplantılardan mutabakat çıkmadı. İşveren örgütlerinin şiddetle destek verdiği kiralık işçiliğe Türk-İş ve DİSK şiddetle karşı çıkarken, Hak-İş belli şerhler koyarak "mahcup" bir destek sunabildi. Mutabakat çıkmaması üzerine AKP, 2015 yılı Ocak ayında kiralık işçiliği bir torba kanun tasarısı içinde Meclis'e sevk etti. Tasarının Komisyon çalışmaları tamamlansa da, ülkenin olağanüstü gündemi içinde, tasarı 7 Haziran 2015 seçimlerinden önce Meclis Genel Kurulu'nun gündemine alınamadı.

AKP, 7 Haziran'a yetiştiremediği kiralık işçiliği, 1 Kasım seçimleri ile yine tek başına Hükümet olduktan sonra ajandasının başına koydu, 2016 yılı Eylem Planına aldı ve 21 Mart 2016'ya kadar yapılacaklar listesine koydu. 1 Kasım seçimleri öncesi taşeron işçilere verdiği kadro sözünün gereğini yerine getirmeyi sürekli öteleyen AKP Hükümeti, kiralık işçilik için hızla harekete geçerek yeni bir tasarımı 2016 yılı Şubat ayında Meclis'e sevk etti. Tam adı "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" olan ve bu yazı boyunca "kiralık işçi yasası" olarak anacağımız yasa 6 Mayıs 2016 tarihinde Meclis'te kabul edildi ve 20 Mayıs 2016 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girdi. Böylece AKP sözünü tuttu, büroların ve sermaye çevrelerinin düşünüyü yerine getirmiş oldu.

11 Ekim 2016 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ile yetkilendirme işlemlerinin detayları düzenlenerek, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilmeye başlandı ve böylece kiralık işçilik fiilen de uygulamaya konuldu.

Kiralık İşçilik İlişkinin Kurulması ve Kiralık İşçiliğe İlişkin Sınırlamalar

Kiralık işçilik, taşeron vasıtasıyla istihdamı andıran ancak bununla kıyaslandığında çok daha geçici, süreksiz ve güvencesiz bir istihdam biçimidir. Kiralık işçilik nasıl işleyecek? İşverenler, özel istihdam büroları ile "işçi sağlama sözleşmesi"

yapacaklar. Özel istihdam büroları, “iş sözleşmesi” yaptığı kiralık işçileri, “işçi sağlama sözleşmesi” yaptıkları işverenlere, sözleşmede öngörülen süre boyunca kiralayacaklar. Kiralık işçiler, kiralandıkları işyerinde, kiralandıkları süre boyunca çalışacak. Kiralık işçilere, emir ve talimatı kiralandıkları işveren verecek; kiralık işçiler bu doğrultuda iş görecekler. Yani işveren yetkileri işçinin kiralandığı işyerindeki işveren tarafından kullanılacak. Bu üçlü ilişki çerçevesinde işverenler, özel istihdam bürolarına “hizmet bedeli” ödeyecek. Özel istihdam büroları, bu hizmet bedeli içinden kendi kar payını ayırdıktan sonra işçilere, işçilerin kiralandıkları dönemle sınırlı olmak üzere, ücret ödeyecek ve işçinin sigorta primini yatıracak. Kiralanma dönemi sona erdiğinde, işçilerin kiralandıkları işyeri/işveren ile bir ilişkisi kalmayacak ve işçiler özel istihdam bürosuna geri dönecek. Bir başka deyişle, kiralık işçilerin işvereni özel istihdam büroları olacak; işçiler ücretlerini ve sigorta primlerini özel istihdam bürosundan alacak; ancak kiralandıkları dönemde fiili işverenlik yetkileri işçiyi kiralayan işveren tarafından kullanılacak.

Kiralık işçiliğe yönelik ilk sınırlama, kamu kurum ve kuruluşlarına ilişkindir. Yasanın gerekçesinde şöyle ifade edilmektedir: “... kamu hizmetlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve kamu sektöründe geçici iş ilişkisi kullanımının suiistimale açık olması sebebiyle, kamu kurum ve kuruluşlarında ... geçici işçi çalıştırmayacağı hüküm altına alınmıştır”. Esasında bu gerekçe kiralık işçiliğin ruhunu ve özünü yansıtmaktadır. Kamu yararı için kamu hizmeti sunması gereken kamu kurum ve kuruluşlarında kiralık işçiliğin suiistimal edilebileceği itiraf edilirken; devlete tanınması sakıncalı görülen bu yetki temel amacı kar elde etmek olan özel sektör işletmelerine tanınmaktadır.

Bir diğer sınırlama yeraltı madenlerine ilişkindir. Yasa yeraltında maden çıkarılan işyerlerinde kiralık işçi çalıştırılmasını yasaklamaktadır ve yasanın gerekçesinde “İş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olan yer altında maden çıkarılan işyerlerinde sektörel sınırlamaya gidilmiştir” denilmektedir. Soma’da 301 işçinin hayatını kaybettiği toplu işçi cinayetinin yarattığı toplumsal tepkiyi göz önünde bulunduran AKP iktidarı, madenlerde yaşanabilecek yeni işçi cinayetlerinde “kiralık işçilik” üzerinden sorumlu tutulmaktan imtina ettiği için yer altın madenlerinde kiralık işçiliği yasaklamakta ancak en az madenler kadar tehlikeli birçok sektörde (ör. inşaat, hava yolu taşımacılığı, nükleer) kiralık işçiliğe izin vermektedir.

Yasada kiralık işçiliğe ilişkin bazı koşullar, süre ve sayı sınırlandırmaları yer almaktadır. Ancak bu koşul ve süre sınırlandırmaları son derece esnek, sayı sınırlandırmaları ise neredeyse yok hükmündedir (Tablo 1).

Tablo 1. İşçi Kiralama Koşulu, Süre Sınırı, Sayı Sınırı

İşçi kiralama koşulu (Kıralık işçi ilişkisinin kurulabileceği haller)	Süre Sınırı	Sayı Sınırı
a) Analık ve ebeveyn izinleri halinde, işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde (ör. İşçinin hastalanması, tutuklanması vb.)	İzin, askerlik ve askı hali süresince	Yok
b) Mevsimlik tarım işlerinde (koşul aranmaksızın)	Yok	Yok
c) Ev hizmetlerinde (koşul aranmaksızın)	Yok	Yok
d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde	4 aya kadar (uzatmalarla en fazla 1 yıl)	Yok
e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde (ör. doğal afet)	4 aya kadar (uzatmalarla en fazla 1 yıl)	Yok
f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması halinde,	4 aya kadar (uzatmalarla en fazla 1 yıl)	Mevcut işçi sayısının en fazla 4'te 1'i
g) Mevsimlik işler hariç dönemsel arz eden iş artışları halinde	4 aya kadar (uzatma yok)	Yok

Görüldüğü üzere mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetleri için herhangi bir süre veya sayı sınırı yoktur. Bu iş ve hizmetlerde çalışan işçiler, süreklilik arz eden biçimde kıralık işçi olarak çalıştırılabilecektir. İş akdinin askıya alındığı haller için süre, askı halinin devam ettiği süre ile sınırlanırken; diğer durumlarda ise 4 ay ile başlayan ancak uzatmalarla 1 yıla ulaşabilen bir süre sınırı öngörülmektedir. Sayı sınırı ise yalnızca üretim kapasitesinin öngörülemez şekilde artması halinde kurulacak kıralık iş ilişkilerinde söz konusudur; bu durumda kıralık işçi sayısı mevcut işçi sayısının 4'te birini geçemeyecektir.

Altını önemle çizmek gerekir ki, yukarıda belirtilen koşul ve sınırlandırmalara her bir iş için ayrı ayrı bakılacaktır. Yasaya göre yukarıda belirtilen hallerden biri nedeniyle kıralık iş ilişkisi kurulduğu takdirde aynı iş için yeniden işçi kiralanabilmesi için 6 ay geçmesi gerekecektir. Yani yasa işveren için genel bir sınırlama getirmiyor; sadece "aynı iş" için yeniden kıralık işçi çalıştırabilmesi için 6 aylık bir bekleme süresi öngörüyor.

Yukarıda sıralanan koşulların birden çoğunun aynı anda söz konusu olması halinde; işverenler birden çok gerekçeye (koşula) dayanarak işçi kiralayabilecektir. Örneğin yaz aylarında müşteri sayısı artan bir otel, dönemsel arz eden iş artışı nedeniyle işçi kiralayabileceği gibi, o sırada analık iznine çıkan bir işçisi yerine de işçi kiralayabilecektir. Yine örneğin bir bakım-onarım işi "aralıklı ola-



rak gördürülen iş” gerekçesiyle işçi kiralama yoluna gidebileceği gibi; iş güvenliği bakımından acil olan bir işi gerekçe göstererek de kiralık işçi çalıştırabilecektir.

Dolayısıyla söz konusu koşul ve sınırlandırmalar, kiralık işçiliğin istisnai bir istihdam biçimi olmasını sağlayacak bir nitelik arz etmemektedir. Bu noktada üç soru gündeme gelmektedir. İlk soru, işverenlerin ve özel istihdam büroların bu sınırlama ve koşullara uyup uymayacağıdır. Nasıl taşeronlaştırmaya ilişkin İş Yasası ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde öngörülen kural, koşul ve sınırlamalara uyulmadıysa; kiralık işçiliğe ilişkin getirilenlere de uyulmayacaktır. Kağıt üzerinde söz konusu yasal düzenlemelere uyuluyormuş gibi yapılırken, fiilen işverenler ve büroların kendi kuralları hüküm sürecektir. Kiralık işçilik adım adım daimi istihdamın yerini alacaktır.

İkinci soru, sınırlama ve koşullara uyulup uyulmadığının nasıl ve ne kadar denetlenebileceğidir. Esasında bu soruya yanıt vermek için taşeronlaştırmaya ilişkin sınırlama ve koşullara uyulup uyulmadığının ne kadar denetlenebildiğine bakmak yeterlidir. Taşeronlaştırmaya ilişkin denetim iş müfettişleri ve yargı eliyle yapılıyor. Kiralık işçilikte de aynı durum söz konusu olacaktır. Taşeron ilişkilerine dair iş müfettişlerinin yaptığı yüzlerce inceleme, mahkemelerde görülen binlerce dava söz konusudur. Bunların çoğunda taşeron ilişkilerinin muvazaalı (hileli) olduğu, işverenlerin ve alt işverenlerin (taşeronların) yasal düzenlemelere uymadığı tespit edildi. Teftiş ve davalarla tespit edilen yasa ihlalleri, buzdüğünün sadece görünen kısmıdır. Türkiye'deki bütün taşeron ilişkileri gerçekten objektif biçimde incelenebilse çok ama çok büyük çoğunluğunun yasa ihlalleri ve hukuk dışı uygulamalarla örüldüğü görülecektir. Benzer bir durumun kiralık işçilik için de söz konusu olacağını söylemek, kehanet olmasa gerek.

Üçüncü soru ise, uyulmadığı takdirde uygulanacak yaptırımlar ve bu yaptırımların kiralık işçiliği yasada öngörülen sınırlarına çekip çekmeyeceğidir. Nasıl taşeronlaştırmada bunca teftiş raporu ve yargı kararına rağmen hukuksuzluk hüküm sürmeye devam ettiyse, öngörülen yaptırımlar caydırıcı olmadıysa; kiralık işçilikte de tarihin tekrerrür etmesi sürpriz olmayacaktır. İş Yasası'nın 2. maddesi taşeron ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespiti halinde taşeron işçilerinin asıl işverenin işçisi sayılması gibi son derece ağır ve net bir yaptırım öngörüyordu. Kiralık işçilikle ilgili yasal düzenlemelerde böyle bir yaptırım olmadığına altını çizmekte yarar var. Yani kiralık işçiler ne kadar hileli, yasa dışı çalıştırılırlarsa çalıştırılırlar, kiralandıkları işyerinin işçisi haline gelemeyecekler.

Kiralık İşçilik, Çalışma Koşulları ve Ücretler

Yasa özel istihdam bürosu ile işçi arasında imzalanacak iş sözleşmesinin türüne ilişkin herhangi bir özel hüküm içermediği için hem belirli süreli hem belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalanabilecektir. Ancak her iki sözleşme türünde de büro avantajlı konumdadır. Büro ile işçi arasında üst üste belirli süreli iş sözleşmeleri imzalanırsa bile - İş Yasası'nın 11. maddesinde aranan “esaslı neden” koşulu mevcut



olduğu için - bu sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyecektir. böylece kiralık işçi iş güvencesinden tümüyle yoksun olacağı gibi - istisnai haller dışında - kıdem tazminatı hakkından da tümüyle mahrum kalacaktır. İstisnai bir istihdam biçimi olan başlangıç ve bitiş tarihi belli belirli süreli sözleşmeler, kiralık işçiler için kural haline gelebilecektir.

Görece güvenceli ve işçilik haklarının teminat aldığı belirsiz süreli iş sözleşmeleri, -kiralık işçilik- örneğinde tersi bir işlev görebilecektir. Sözleşme belirli süreli olsa bile, büronun işçiye ücret ödeme ve işçinin sigorta primini yatırma yükümlülüğü işçiyi kiraladığı süre ile sınırlı olacaktır. Dolayısıyla belirsiz süreli iş sözleşmesi istihdam ve ücret sürekliliği anlamına gelmeyecektir. Bunun da ötesinde, bürolar kiralık işçileri belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile kendilerine bağlayabilecek, işçileri çalıştırma zorunlulukları olmadığı gibi işçilerin boşta oldukları sürede başka işyerlerinde çalışmalarını da engelleyebilecektir. Bir tür “çağrı üzerine çalışma” söz konusu olacağı için, bürolar işçileri her an işe çağrılmaya hazır halde bekletmek isteyecek, sözleşmelere koyacakları “cezaî şart”lar aracılığıyla çağrıldığında işe gelmeyen işçilere ceza uygulayarak işçileri adeta “yasal prangalara” vurabilecektir. Yasaya göre bir işçinin kiralanmadığı (çalıştırılmadığı) için kıdem tazminatını alarak işyerinden ayrılabilmesi için “3 ay kesintisiz kiralananmış olması” gerekmektedir.

Çalışma koşulları bakımından ise yasa tasarısı aşamasındayken yer alan açık “ayrımcılık yasağı” (eşitlik ilkesi) Meclis mesaisi sırasında tasarından çıkarılmış; yasanın 1. maddesinde “Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olmaz” şeklinde bir hüküm benimsenmiştir. Bu koşullarda kiralık işçilerin, kiralandıkları işyerindeki daimi işçilere nazaran, daha ağır ve dezavantajlı çalışma koşullarına sahip olması kuvvetle muhtemeldir. Benzer bir durum, ücretler bakımından da söz konusudur. Tasarıda yer alan “ücrette eşitlik” ilkesi Meclis görüşmeleri sırasında özel istihdam bürosu ve işverenlerin bastırması neticesinde tasarından çıkarılmış; böylece kiralık işçilerin asgari ücrete mahkûm edilmesinin önü açılmıştır.

Kiralık İşçilik, Sosyal ve Sendikal Haklar

Kiralık işçilik sistemi, işçilerin temel haklarını kısıtladığı gibi işsiz ve kulanılamaz hale de getirmektedir. Örneğin kiralık işçinin yıllık ücretli izne hak kazanması için aynı büroda toplam 1 yıl fiilen çalışması gerekecektir. Dolayısıyla aralıklı olarak kiralanan, düzenli olarak çalışmayan bir işçinin yıllık izne hak kazanması 1 yıldan çok daha uzun sürebilecektir. Yasal anlamda kiralık işçiler fazla mesai ücreti ve tatil çalışması ücreti haklarına sahiptir; ancak işçilerin bu çalışmalarını ispatlamaları güç olduğu gibi, iş güvencesinden yoksun oldukları koşullarda bu haklarını talep etmeleri de daha da zorlaşmaktadır. Öte yandan kiralık işçiler, kiralandıkları işyerinin daimi işçisi olmak için kendilerini göstermek



ve öne çıkmak isteyebilecekler; dolayısıyla kendi "rıзалarı" ile de yasal haklarının peşine düşmeyebileceklerdir.

Kiralık işçiler, primleri düzenli yatmayacağı için sosyal güvenlik haklarından da yararlanama tehlikesi ile karşı karşıyadır. Primi düzenli yatmayan bir kiralık işçinin emekli olmak için gereken prim gün sayısını doldurması çok daha uzun süreceği gibi, primlerinin yatmadığı dönemde sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için ceplerinden GSS primi ödemeleri de kuvvetle muhtemeldir. Yine primlerin düzenli yatmaması kiralık işçilerin, geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik ödeneği, işsizlik ödeneği, analık ödeneği gibi sosyal güvenlik haklarından da yararlanmalarını çok güç hale getirmektedir.

Yasada kiralık işçilerin sendikal haklarına ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Kiralık işçiler, yürürlükteki İşkolları Yönetmeliği'ne göre "İş bulma acentelerinin faaliyetleri" ile "Geçici iş bulma acentelerinin faaliyetleri" 10 numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda yer aldığı için, özel istihdam büroları tarafından istihdam edilen kiralık işçiler, bu işkolundaki sendikalara üye olabilecektir. Kiralık işçiler meslekleri, fiilen yaptıkları iş ya da kiralandıkları işyerinin işkolundan bağımsız olarak, 10 numaralı işkolundaki sendikalar da örgütlenebileceklerdir. Kiralık işçiler kiralandıkları işyerinin dahil olduğu ve/veya kiralandıkları işyerindeki işçilerin örgütlendiği sendikalara üye olamayacak (kiralandıkları işyerinin 10 numaralı işkolunda faaliyet göstermesi istisnası hariç); böylece kiralık işçiler ve daimi işçilerin ortak örgütlenmesi ve mücadelesi söz konusu olamayacaktır.

Kiralık işçiler kiralandıkları işyerinde toplu iş sözleşmesi olsa bile bundan yararlanamayacaktır. Kiralık işçilerin toplu iş sözleşmesi hakkına erişmesi için, işyeri niteliğindeki özel istihdam bürolarında çalışan işçilerin yüzde 50'sinden en az bir fazlasının, işletme niteliğindeki bürolarda çalışan işçilerin ise yüzde 40'ının aynı sendikaya üye olması gerekmektedir. Bu oranların yakalanması çok güç olduğu için, özel istihdam bürolarında toplu iş sözleşmesi imzalanması fiilen olanaklı gözükmemektedir. Bir başka deyişle kiralık işçilerin sendikal örgütlenme vasıtasıyla hak ve ücretlerini iyileştirmesi de mümkün olmayacaktır.

Sonuç

Hukukun temel ilkelerinin her geçen gün daha çok yok sayıldığı Türkiye'de, hayatını emeğiyle kazananların tüm hakları tehlike altındadır. Hukuk devletinin görece daha işlerlik kazandığı ülkelerde dahi kiralık işçiliğin işçilerin haklarını kısıtlamak, ücretlerini düşürmek ve işçileri iş güvencesinden yoksun bırakmak için kullanıldığı göz önünde bulundurulduğunda; Türkiye'de kiralık işçiliğin çok daha ağır sonuçlara yol açacağını söylemek mümkündür.

