

Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi¹

KEİG Platformu

Çalışma yaşamını güvencesizleştirmeye ve esnekleştirmeye yönelik 2000'li yıllardan günümüze değin artarak devam eden yasal ve kurumsal değişim sürecinin, kadınları daha fazla çocuk doğurmaya teşvik eden ve kadını esas olarak aile içinde analık rolüyle tanımlayan kamu politikalarıyla birleşmesiyle ortaya çıkan tablo son derece olumsuzdur.

Türkiye'de genel olarak istihdamın güvencesizleştirilmesi ve esnekleştirilmesine yönelik atılan son adımlardan birisini de Özel İstihdam Büroları (ÖİB) aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulmasını mümkün kılan düzenlemeler oluşturdu. Uzun süredir siyasal iktidarın gündeminde bulunan geçici iş ilişkisini önünü açacak düzenlemeler, daha hazırlık aşamasında iken sadece istihdamı daha güvencesiz ve esnek hale getireceği için değil, aynı zamanda kadın istihdamını kırılgan hale getireceği gerekçesiyle de eleştirilmişti. KEİG'in de 2015 yılında hazırladığı bir raporla² eleştirilerini dile getirdiği özel istihdam büroları (ÖİB) aracılığıyla geçici iş ilişkisi, sendikaların ve kadın hareketinin tepkilerine rağmen, 2016 yılının Mayıs ayında çıkarılan 6715 sayılı kanunla yasalaştı.

İş Kanunu'nda değişiklik yaparak ÖİB'ler aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulması önündeki yasağı kaldıran bu düzenleme, pek çok nedenle kadın istihdamı açısından özel olarak irdelemeyi gerektiriyor. Fakat bundan önce, ülkemizde işe yerleştirmede kamu istihdam kurumunun yanı sıra 2003 yılından itibaren faaliyet yürütmeye başlayan ÖİBler ve büroların aracılık ettiği geçici iş ilişkisine kısaca bakmakta fayda var.

Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi: Türkiye'deki Yasalaşma Süreci

Genel tanımıyla, kar amacıyla işe aracılık yapan; iş arayanlarla işçi arayanları eşleştiren gerçek ya da tüzel kişiliklerden oluşan kuruluşları ifade eden ÖİB'lerin ülkemizdeki varlığı daha geriye gitmekle birlikte, yasal olarak tanınıp bir düzenlemeye tabi tutulmaları, 2003 yılında gerçekleşti. Daha önce sadece ilgili kamu kurumunca yapılması öngörülen işe aracılık, 22 Mayıs 2003 tarihli, 4857 sayılı İş Kanunu ve hemen ardından çıkarılan 25 Haziran 2003 tarihli 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile, kamu kurumunun yanı sıra özel istihdam kurumları tarafından da yürütülecek bir faaliyet olarak tanımlandı. Böylece, kar amacıyla faaliyet yürüten

¹ Bu bilgi notunun hazırlanmasındaki katkılarından dolayı Handan Çağlayan ve Zuhale Esra Bilir'e teşekkür ediyoruz.

² KEİG, 2015, ÖİB ve Bürolar Aracılığı ile Geçici İş ilişkisi: Kadın İstihdamı için Çözüm mü, Güvencesiz Esneklik İçin Tuzak mı?

özel istihdam kurumlarının önü açıldı. 4904 sayılı yasanın bu konudaki uygulamasına ilişkin ÖİB yönetmeliği³ ve ayrıca konuyla ilgili bir Genelge çıkarıldı.

2003 tarihli düzenlemeler ÖİB'leri yasallaştırmasına karşın faaliyet alanlarını ve faaliyetlerinin kapsamını sınırlamaktaydı. Aslında, daha en başından itibaren, yasa tasarıları hazırlanırken ÖİB'lerin faaliyetlerinin sadece aracılık ile sınırlı kalmaması, “kiralık işçi” modeli olarak da bilinen geçici iş ilişkisi kurabilmeleri öngörülmekteydi. Fakat, gerek sendikaların gerekse de kamuoyunun tepkisi sonucu, özel istihdam bürolarının faaliyetleri aracılık ile ve faaliyet alanları da özel sektörle sınırlandırılmak zorunda kaldı. Böylece ILO sözleşmeleriyle yurttaşlar açısından bir sosyal hak, devlet açısından da yükümlülük olarak tanımlanan istihdam, kar amaçlı bir faaliyetin konusu haline gelirken, kiralık işçi uygulamasının önü bür süre daha kapalı tutulabildi.

Öte yandan, kar amacı güden ÖİB'lerin gelir elde ettiği esas alan “kiralık işçi” uygulaması olduğu için, bu konu gerek küresel düzeydeki özel istihdam büroları, gerekse de ülke içindeki işveren çevreleri ve hükümetler tarafından sürekli gündemde tutuldu. Çeşitli torba yasalara eklenen maddelerle kiralık işçilik önündeki yasal engel aşılmaya çalışıldı. Buna karşın, kamuoyunun tepkisi her seferinde ilgili maddenin ya torba yasadaki çıkarılmasını ya da veto gerekçesi yapılmasını sağladı.

Yürütme organının bu konudaki gayretleri, 2014 yılından itibaren çoğalmaya başladı. 26 Ocak 2015 tarihinde Meclise getirilen ve kamuoyuna iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması ile kadınların da yer aldığı dezavantajlı kesimlerin istihdamını arttıracak söylemiyle sunulan Ailenin Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nda, geçici iş ilişkisinin yasalaşmasına ilişkin maddeler de yer almaktaydı. Kadın istihdamını yakından ilgilendirdiği için, üzerinde durmak gereken bu tasarının gerekçesinde, esas olarak düşme eğiliminde olan doğurganlık hızının yeniden artırılması gayesi ön plana çıkmaktaydı. Böylesi bir gerekçeden yola çıkarak hazırlanan tasarıda, çalışan kadınları çocuk doğurmaya teşvik edecek her doğum için bir defaya mahsus para yardımlarının yapılması, her çocuk için artan sürelerle ücretsiz izin verilmesi ve daha önemlisi, çocuk zorunlu eğitim çağına gelene değin ücretsiz yarı zamanlı çalışma seçenekleri gibi maddeler yer almaktaydı. ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi de tam bu noktada tasarıya yerleştirilmişti. Tasarıda doğum sonrasında yarı zamanlı çalışma ile ortaya

³ 2004 yılında çıkarılan yönetmelik daha sonra, geçici iş ilişkisinin kapsamı ve alanı genişledikçe çeşitli tarihlerde değiştirilerek yenilendi. En son yürürlükte bulunan yönetmelik 2016 tarihlidir.

çıkacak işgücü açığının ÖİBlerin gerçekleştirdiği geçici iş ilişkisine dayalı istihdam ile kapatılacağı ifadeleri yer almaktaydı.

Doğum sonrası izinlerin tümüne ilişkin düzenleme, başka bir torba yasanın içine yerleştirilerek 2016 yılının Şubat ayında yasalaştı.⁴ ÖİB'ler aracılığı ile geçici iş ilişkisi önündeki yasal engel ise, en nihayetinde, ülke içinde artan kutuplaşma, şiddet ve gerginlik ortamının, sendikaların, kadın hareketinin ve genel olarak demokratik kamuoyunun muhalefetinin belli ölçülerde etkisizleştirilmesi sayesinde, bu kez ciddi bir engelle karşılaşmadan, 2016'da bir yasa çıkarılarak aşıldı. 6 Mayıs 2016 tarihli İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair 6715 sayılı kanun⁵, 4857 sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda değişiklik yaparak ÖİB'ler aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması yasal hale getirdi. Yasanın ardından yönetmelik de değiştirilerek geçici iş ilişkisini kapsayacak şekilde yeniden düzenlendi.⁶

6715 sayılı yasanın temel gerekçeleri arasında ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisinin, firmaların değişen işgücü ihtiyacını karşılamaya elverecek esnekliği sağlarken genç ve kadın işsizliğine de çözüm olacağı, özellikle uzun süreli işsizliği önleyeceği ifade edilmiştir. Ayrıca, geçici iş ilişkisinin yasallaşmasıyla kayıt dışılığın önüne geçileceği, işgücü piyasasında kadınların aleyhine olan katmanlaşmanın ortadan kalkacağı, esnek istihdam ile güvence arasında denge kurulacağı öne sürülmüştür. Gerekçede, geçici iş ilişkisine duyulan ihtiyacın nedenleri; hali hazırda çalışan işgücünün doğum, askerlik, hastalık gibi çeşitli sebeplerle çalışmaya ara vermesi; dönemsel olarak oluşan üretim talebindeki artışlar; kısa süreli ihtiyaç duyulan yeni işlerin ortaya çıkması şeklinde sıralanmıştır. Dile getirilen nedenlere bakıldığında, bunların değişiklikten önceki İş Kanununda var olan esnek çalışma biçimlerinde zaten karşılanabilecek nitelikte oldukları görülebilir. Örneğin, belirli süreli ve kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine

⁴ Söz konusu yasa için bkz. Gelir Vergisi Kanunu ile Başka Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair 6663 sayılı Kanun. Kanunda doğum sonrası izinlerle ilgili temel düzenlemeler şu şekildedir: "Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. (...)Doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin (...), eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler. (...) Bu fıkra hükmünden yararlanan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen ay başından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır. (...) Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi için aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır."

⁵Kanunun tam metni için bkz <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160520-24.htm> (erişim 4.6.2017)

⁶ Yönetmelik tam metni: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/10/20161011-1.htm> (erişim: 4. 6. 2017)

çalışma biçimleri yukarıda sıralanan gerekçeler için de başvurulabilecek istihdam şekilleridir.⁷ Burada esas gayenin geçici iş ilişkisini yasalaştırmak olduğu açıktır.

Emek Yanlı Perspektiften ...

Bu nedenle, on yılı aşkın süredir ısrarla yasallaştırılmaya çalışılan ve en nihayetinde kamuoyunun demokratik tepkilerinin baskılandığı bir dönemde çalışma mevzuatına dâhil edilen ÖİB'ler aracılığı geçici iş ilişkisinin mahiyetine biraz daha yakından bakmakta fayda var.

Yeni yasaya göre, ÖİB artık sadece iş arayan ile işçi arayan arasında aracılık yapmayacak. Bunun yanı sıra, talep eden firmalara kiralamak üzere işçi istihdam edebilecek.

Yasada yer alan tanıma göre, ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile aşağıda belirtilecek hallerde kurulur.⁸ Başka bir ifade ile özel istihdam bürosu, bizzat işveren olacak ve istihdam ettiği işçileri kar amacıyla üçüncü taraflara kiralayacak. Düzenlemeye göre, geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi; geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Geçici iş ilişkisinin kurulacağı haller; işçinin analık izni ile askerlik hizmeti dahilinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı haller ile mevsimlik tarım işleri, ev hizmetleri, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işler, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işler veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması ve mevsimlik işler hariç dönemsel arz eden iş artışları şeklinde sıralanmıştır.

Yasada, özel koruyucu düzenlemeler olmadığı takdirde, işçinin ücretini aldığı işverenin ayrı, talimatlarını yerine getirmekle yükümlü olduğu firmanın ayrı olduğu bu üçlü iş ilişkisi içindeki en zayıf taraf olacağını öngörebilmek için ülkemizde uzun süredir yürürlükte olan taşeron çalışmaya bakmak yeterlidir.

⁷ DİSK, 2016 Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Kurulması (Kıralık İşçilik) ve 6715 Sayılı *Yasa Hakkında Genel Değerlendirme*. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu.

⁸ Söz konusu kanun ile değiştirilen İş Kanunu md.7.

Böyle olmasına karşın yasada (ve yönetmelikte) işçiyi bu üçlü iş ilişkisinden doğacak mağduriyetlerden koruyucu düzenlemelere -ki ILO'nun 181 nolu sözleşmesi bu konuda açık hükümler içermektedir- yer verilmemiştir. Her şeyden önce, işçi için artık sadece iş güvencesi değil, ücret güvencesi de ortadan kalkmış bulunmaktadır. Zira yasa, işçinin kiralandığı firmada çalıştığı sürece ücretini ÖİB'den alacağını, ÖİB'nin bu süre zarfında işçiyi koruma, sigorta primi yatırma vb. gibi yükümlülüklerini açıkça belirtmiş olmakla, geçici sözleşme ile çalışmadığı süre içindeki ücretinin ve sosyal haklarının ne olacağı hususunu açıklığa kavuşturmamıştır. Yasada geçici işçi çalıştıran işverenin yükümlülüklerinin sıralandığı bölümde, “geçici işçiler, çalıştıkları işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırılır” ifadesinin ardından gelen “çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır” cümlesi, ÖİB'nin çalışmadığı dönemde işçiye ücret ödemekle ve sosyal güvenlik primlerini yatırmakla yükümlü kılınmadığı şeklinde yorumlanabilir. Çocuk bakım hizmetlerinden neyin kastedildiği ve yerindelik açısından nasıl bir denetim mekanizmasının bulunduğu ise, hem yasa da hem de yönetmelikte tümüyle muğlak bırakılmıştır. İşçinin korumadan yoksun bırakıldığının başka bir örneği ise, yasada özel istihdam bürosunun, kiraladığı işçinin ücretini ödeyip ödemediğinin denetiminin, kiralayan firmaya bırakılmış olmasıdır.

İşçi ile ÖİB arasında kurulacak geçici iş sözleşmesinin niteliği, belirsizdir.

Bu sözleşmenin belirli süreli mi yoksa çağrı üzerine çalışma şeklinde mi yapılacağı net değildir. Bu belirsizliğe bağlı olarak, işçinin çalışmadığı sürelerde ücret ve sosyal haklardan nasıl faydalanacağı konusu belirsizdir. Sadece bu örnekler değil, genel olarak işçilerin haklarının korunması açısından önem taşıyan hususlar, ya muğlak ifadelerle geçirilmiş ya da hiç yer bulamamıştır.

Geçici iş ilişkisinin yasada sayılan hallerle sınırlı kalması, işyerinde norm haline gelmemesi için öngörülen sayı ve süre sınırları açısından ise, denetim ve yaptırım mekanizmaları yetersizdir.

Yasa, geçici iş ilişkisinin, doğum ve analık izni ile askerlik için bu durumların devamı ile sınırlarken, ev hizmetleri ile mevsimlik tarım işleri için süre sınırı öngörmemiştir. Tarım işleri haricindeki mevsimlik işler dışında kalan diğer hallerde, dört aylık süreyle kurulacağı ve toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki kez yenilenebileceği, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramayacağı hükme bağlanmıştır. Bununla birlikte, ihlal halindeki yaptırım, sadece düşük düzeylerde idari para cezalarıyla sınırlı

tutulmuştur. Çalıştırılacak işçi sayısına ilişkin kısıtlama da yetersizdir. Toplu işten çıkarmalar ya da kamu kurum ve kuruluşları gibi geçici işçi çalıştırılmayacak alanlar sıralandıktan sonra, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde çalıştırılacak geçici işçi sayısının işyerindeki toplam işçi sayısının dörtte birini geçemeyeceği öngörülmüştür. Buna karşın, 10'dan az işçi çalıştıran işletmeler, esas olarak bu kısıtlamadan muaf tutulmuşlardır. Dolayısıyla, süre ve sayı bakımından sınırlandırmanın yetersizliği, geçici iş ilişkisinin, arızı bir durum olmaktan çıkıp önümüzdeki dönemde norm haline gelmesi tehlikesini barındırmaktadır.

Söz konusu düzenleme ile ÖİB'ler aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurularak istihdam edilecek işçilerle diğer işçiler arasında ekonomik ve sosyal haklarda eşitsizlikler yaratılmıştır.

Ne yasa ne de yönetmelik, bu konuda tatmin edici yükümlülükler ve etkin denetim ve yaptırım mekanizmalarına yer vermemektedir. Kıdem ve ihbar tazminatı hakkı, sendikal örgütlenme hakkı, grev hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı konularına açıklık getirecek düzenlemelerden söz etmek mümkün değildir. Bu şekilde istihdam edilen işçilerin fiilen çalıştıkları işkolunda mı özel istihdam bürosunun faaliyet gösterdiği (büro veya genel hizmetler) işkolunda mı örgütlenecekleri hususu belirsizdir. Bu belirsizlik, ikinci durumun geçerli olacağı biçimde uygulamaya geçirilirse; birbirinden farklı işkollarında, on binlerce kişiyi, merkez ve şubeler halinde istihdam eden ÖİB'lerde sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin elde edilmesi kesinlikle imkânsız hale gelecektir. Geçici işçi çalıştıran işverenin hak ve yükümlülüklerine (madde 9) yer verirken geçici işçinin sadece yükümlülüklerine (madde 10) yer vermeyi uygun bulan bir yönetmeliğin işçiyi koruyacağı iddasını yerine getirmeyeceği, sadece başlıklarından bile anlaşılmaktadır. Kaldı ki, hem yasada hem de yönetmelikteki tüm maddeler incelendiğinde, sadece işçileri korumaya yönelik ciddi eksiklikler olmadığı, aynı zamanda Anayasa ve sosyal devlet ilkesinin gereklerine aykırılıkların olduğu da görülmektedir. Nitekim ana muhalefet partisi; Türk İş, Hak İş, DİSK gibi işçi sendikalarının görüşlerini ve desteğini de alarak yasanın Anayasaya aykırılığı gerekçesi ile Anayasa Mahkemesine başvurmuştur.⁹

Ve Kadınlar ...

⁹ Bkz. "Kıralık işçi" Anayasa Mahkemesinde, *Cumhuriyet* (15. 7. 2016)
http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/siyaset/567877/_Kiralik_iscisi_yasasi_Anayasa_Mahkemesi_nde.html

Düzenlemelerin kamuoyuna sunulma ve tartışılma sürecinde, kadının annelik rolünün ön plana çıkararak, çalışma yaşamındaki konumunu ikincilleştiren, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini olumlayan bir politik söylem kurulmuştur.

Kısaca yapısal özelliklerine ve ülkemizde yürürlüğe girme sürecine ilişkin bir çerçeve çizmeye çalıştığımız ÖİB aracılığı ile geçici iş ilişkisinin, kadın istihdamı açısından etkilerini çeşitli boyutlarıyla ele almak mümkündür. Her şeyden önce düzenlemenin temel gerekçelerinden biri, çalışan kadınların doğum sonrası kullanabilecekleri yarı zamanlı çalışmanın doğuracağı işgücü açığının giderilmesidir. Eşzamanlı olarak, kadınların doğum sonrası çocuğun zorunlu eğitim çağına değin yarı zamanlı çalışmasının önü açılırken, bu şekilde doğacak boşluk ise geçici iş ilişkisini meşrulaştırmanın bir gerekçesi yapılmıştır. Düzenlemelerin işgücü piyasasındaki katmanlaşmayı ortadan kaldırmak bir yana daha da derinleşmesi kaçınılmaz görünmektedir.

Kadın yoğun sektörler öncelikli.

Geçici iş ilişkisinin kapsamına ilişkin düzenlemelerle, yukarıda belirtildiği gibi mevsimlik tarım işleri ile ev hizmetleri bu kapsama alınmıştır. Gerek mevsimlik tarım işçiliği, gerekse de ev hizmetleri, daha çok kadınların çalıştığı alanlar olduğu için, her iki alanda da kadınların özel istihdam bürolarının potansiyel kiralık işçileri haline geldiğini belirtmek yanlış olmayacaktır.

Henüz yeterli bir veriye sahip değiliz!

Öte yandan günümüz itibariyle ÖİB aracılığı ile geçici iş ilişkisinin kadın istihdamı üzerindeki kısa dönemli somut sonuçlarına dair değerlendirme yapmak için henüz yeterli veriye sahip değiliz. Yasaya göre, ÖİB'lerin faaliyetlerine ilişkin ayrıntılı verilerin belirli periyodlarla Türkiye İş Kurumuna iletmesi öngörülmüş. Buna karşın, Türkiye İş Kurumunun konuyla ilgili yıllık istatistikleri hem yetersiz hem de güncel olmaktan uzaktır. 2003 yılından itibaren faaliyet yürüten ÖİB aracılığı ile gerçekleştirilen toplam istihdamın yaklaşık 300 bin civarında görünmesi¹⁰ bu yetersizliğin göstergesi olarak değerlendirilebileceği gibi, sektördeki kayıt dışılığın göstergesi olarak da değerlendirilebilir. Kurumun web sayfasındaki istatistikler en son 2014 yılının ilk çeyreğine kadar olan verileri içermektedir. Başka bir ifade ile, Kurumun web sayfasında, sadece yasa çıktıktan sonrasına ilişkin değil, 2014 sonrasına dair de veri bulunmamaktadır. 2016 yılı sonunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, konuyla ilgili bir soru önermesine 2017 yılının Şubat ayında verdiği yanıtta, aynı rakamları tekrarlamıştır.

¹⁰ Rakamlar ve istatistikler için bkz. Türkiye İş Kurumu resmi web sayfası: <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/istatistikibilgiler.aspx> (erişim: 6 Haziran 2017).

Bakanlığın yanıtına göre, 2016 yılı sonu itibariyle faaliyette olan Özel İstihdam Bürosu sayısının 457 olup, 2004-2016 yılları arasında ÖİB'ler aracılığıyla 305.122 kişi istihdam edilmiştir.¹¹

Söz konusu rakamlardan yola çıkarak, kadınlar açısından güncel duruma ilişkin yorum yapma olanağının bulunmadığı açıktır. 2014 yılına değin olan istatistiklerin analizi ise, konuya ilişkin 2015 yılında yayınladığımız raporda da görüleceği gibi, ÖİB aracılığı ile istihdam edilen kadınların, göreceli olarak gençlerden oluştuğunu ve eğitim seviyeleri ne olursa olsun daha çok vasıf gerektirmeyen işlerde yoğunlaşmış bulduklarını göstermektedir. Aynı meslek gruplarındaki kadınların eğitim düzeyi, erkeklerden yüksektir.¹² Söz konusu durumun, ülkemizdeki gençler ve kadınlar açısından yüksek işsizlik oranları ile istihdamda cinsiyete dayalı hiyerarşik yapıyla uyum içinde olduğu belirtilebilir.

Daha önce de vurgulandığı gibi geçici iş ilişkisi kamuoyuna, iş ve aile yaşamını uyumlulaştırmaya ve kadınlar gibi çalışma yaşamındaki dezavantajlı kesimlerin istihdamını arttırmaya yönelik sihirli bir formül gibi sunulmuş olsa bile, bahsedilen her iki amaca da hizmet etmekten uzaktır. Dahası, aksi yönde etkide bulunma ihtimali daha yüksektir.

Geçici iş ilişkisinin kurulacağı durumlardan biri, doğum sonrası çocuğun zorunlu ilköğretim çağına değin yarı zamanlı çalışma süresi olduğu belirtilmişti. Doğum sonrası çocuğun zorunlu ilköğretim çağına değin yarı zamanlı çalışma seçeneği, çocuk bakım yükümlülüğünü tek başına üstlenmek zorunda kalan kadınlar açısından ilk bakışta cazip bir seçenek gibi görünebilir. Buna karşın, **yarı zamanlı çalışma süresi boyunca ücret, sigorta primleri ya da emekliliğe sayılacak süre yarım hesaplanacağından hem gelirden hem de sosyal haklarda önemli kayıplar yaşanacaktır.**

Dahası, bu konu daha kamuoyunda tartışılırken işverenler bu şekilde kadın işçi çalıştıramayacaklarını açıkça ifade etmişlerdir. **Özel sektörde kadın işçi çalıştırmama tercihinin yol açacağı bu durum, kamu sektöründe de kadınların kariyerlerini geliştirmeleri önünde ciddi bir engel oluşturacak, açıktan olmasa da kadınların istihdamda tercih edilmemelerine yol açacaktır.**

¹¹ Bkz. https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/yazili_sozlu_soru_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=207537 (erişim: 7. 6. 2017)

¹² Yaşa, cinsiyete ve eğitim durumuna göre ayrıştırılmış bu verilerin ayrıntılı analizi için KEİG'in 2015 tarihli Özel İstihdam Büroları ve Bürolar Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi raporuna bakılabilir.

Ayrıca mevsimlik tarım işlerinde ve temizlik, bakım gibi işleri kapsayan ev hizmetlerinde başka hiçbir koşul aranmaksızın ve süre sınırı olmaksızın ÖİB'ler aracılığıyla kiralık işçi çalıştırılabilecek oluşu, bu işlerin çok yüksek oranlarda kadın işçiler tarafından yapılıyor olması; ÖİB'leri sınırsız olarak kadın işçilerin işvereni haline getirmektedir. **Özellikle ev işçilerinin, ÖİB aracılığı ile işçi-işveren ilişkisi bozularak, kalıcı olarak kiralık işçi haline getirilmesi bakımından, yasa kadınlara büyük zarar verecektir.** Çalıştırılacak geçici işçi sayısına getirilen tek kısıt, büyük işletmeleri kapsamaktadır. Kadınların çoğunlukla küçük veya orta büyüklükteki işletmelerde çalıştıkları düşünüldüğünde, bu kısıtlayıcı maddenin çoğunlukla kadınları kapsamadığı söylenebilir. Bu durum, sektörel ve mesleki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ve kadınların iş gücü piyasasındaki dezavantajlı konumlarını daha da derinleştirerek, istihdamın artışına değil kadınların eğreti işlerde güvencesiz yaşamlara mahkûm olmasına neden olacaktır.

Burada başka önemli bir riske daha işaret etmek gerekiyor. **ÖİB'lerin henüz kamu sektöründe faaliyetleri yasaklı olsa da, geçici iş ilişkisinde olduğu gibi bu yasağın kaldırılması yönünde de ciddi bir istek ve ısrar bulunduğu göz önüne alınırsa, kadınlar açısından güvenceli ve özel sektöre göre insana yaraşır nitelikler taşıyan kamu istihdamının büyük darbe yiyeceği ve genel olarak kadın istihdamının günümüze değin olmadığı ölçüde zarar göreceği öngörülebilir.** Hali hazırda, darbe girişimi gerekçesi ile kamuda yaşanmakta olan işten çıkarmaların kamudaki kadın istihdamı üzerinde yarattığı tahribat henüz açıklığa kavuşturulmamışken, kamunun geçici iş ilişkisine açılması, nitelikli ve güvenceli kadın istihdamının da önemli ölçüde sonunu getirebilir.

30 Aralık 2017