



T.B.M.M.
HALKLARIN DEMOKRATİK PARTİSİ
Grup Başkanlığı

Sayı : 1073
Tarih : 16.02.2016

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

Özel istihdam bürolarının dünyadaki deneyimlerinde işçilere ve çalışma koşullarına etkilerinin araştırılması, Türkiye’de kadın istihdamının durumu, cinsiyetçi işbölümü ve kadınların omuzlarında olan bakım hizmetleri gibi yüklerin kamusal olarak karşılanması, mevcutta sözleşmeli personel ve taşeron uygulamalarının sonuçlarının ve Özel İstihdam Büroları’yla kiralık işçiliğin yasallaşması durumunda emekçiler adına olası etkilerinin emekçiler, kadın örgütleri ve sendikaların katkılarıyla araştırılması amacıyla Anayasanın 98’inci, İçtüzüğü’nün 104 ve 105’inci maddeleri gereğince Meclis Araştırması açılması için gereğini arz ederiz.

Çağlar DEMİREL

HDP Grup Başkanvekili

Diyarbakır Milletvekili

GEREKÇE ÖZETİ

AKP Hükümeti'nin 10. Kalkınma Planı ve 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi gibi politik belgelerinin kadın istihdamı kadının ailenin bir parçası olması yaklaşımıyla ele alınmıştır. Bu bakış açısıyla özel istihdam büroları; kadın istihdamının artırılması ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesi yanı sıra kadınlar için iş-aile yaşamını uyumlaştırma gerekçeleriyle ele alınmıştır. 2003 yılında yasal mevzuata kavuşturulan ÖİB'lerinin "işçi kiralama" yetkisi yeni bir yasa tasarısı ile düzenlenmek istenmektedir. Ancak istihdam devlet gibi kar amacı gütmeyen bir kurum tarafından yerine getirilmesi gereken bir yükümlülük olması gerekirken işgücü piyasasının özel sektöre teslim edilmesi emekçiler açısından büyük bir hak kaybına sebep olabilmektedir.

ÖİB'leriyle "iş güvencesi" değil, "istihdam güvencesi" sağlanmaktadır. Daha açarsak insanlara iş güvencesi vermeyip esasında istihdam edilebilirliği, potansiyeli içermektedir. Dolayısıyla iş bulmayı kişilerin kendi yeteneklerine ve rekabetçi bir anlayışa bırakmaktadır. Mevcut işgücü piyasasında eşitsiz bir durumda olan kadınlar daha da olumsuz etkilenmektedir. Hele ki sendikalaşma oranının %10 gibi çok düşük olduğu, kadınların %47'sinin kayıtsız olarak çalıştığı düşünüldüğünde götürüleri çok daha büyük olacaktır. Geçici istihdam arttıkça güvenceli-kadrolu çalışma da giderek azalıyor. Kiralık işçi alan firmalar ya da kamu sektörü kadrolu çalışanlarını işten çıkarıyor. Almanya'da 2010 yılında yapılan bir araştırmaya göre yeni istihdamın %53'ü geçici istihdam bürolarıyla yapılmaktadır ve geçici istihdamla şirketler kadrolu çalışanları işten çıkarmaktadır. Geçici istihdamla çalışanlar aynı işi yapıyor olsalar da daha düşük ücret alıyorlar. KEİG raporuna göre; İngiltere'de esnek çalışanların aynı işi yapan tam zamanlı çalışanların göre saat ücretinin %68'ini alıyor. Türkiye gibi zaten kadınların aynı işi yapan erkeklere göre düşük ücret alan ülkelerde geçici-esnek istihdam ücretleri daha da düşürecektir. Ayrıca ÖİB'lerini iddia edildiği gibi yeni istihdam yaratmıyor. Mevcut işgücü piyasasındaki boşluklara, örneğin askere giden çalışanın, doğum yaptığı için işten ayrılan kadının yerine istihdam edildiği için yeni bir istihdam alanı oluşturmuyor. Dolayısıyla istihdamı garantilemiyor.

Yine bir diğer nokta geçici istihdamın, esnek çalışmanın başta kadınlar için tercih edilebilir olduğudur. Evet, kadınlar hayatlarını belli dönemlerinde yarı zamanlı ya da daha esnek çalışma içinde olmak isteyebilir. Ancak esnek çalışma daha az çalışma saatiyle mevcut tüm sosyal ve çalışma haklarının korunması olmadığı için yetersiz ücretler ek işe itmektedir. Geçici işçilerle yapılan görüşmelerde, işçilerin tamamı geçici istihdamı biraz daha seçeneksizlikten kabul edildiği, yakın zamanda tam zamanlı bir işe geçme ümidiyle devam ettiklerini belirttikler. Örneğin 2012'de Avustralya'da yapılan bir çalışmada, taşeron işçilerin en büyük kaygısının güvencesizlik olduğu ve bu işçilerin %80'inin tam zamanlı, güvenceli bir işe girmek istediklerini ortaya koymuştur. Dolayısıyla geçici istihdamda tercih etmekten ziyade işsizlik baskısıyla zorunlu bir durum oluşmaktadır, kadın istihdamının düşük olduğu, kadın işsizliğinin yüksek olduğu Türkiye'de kadınlar için çok daha büyük bir baskı olacaktır.

Özel istihdam bürolarıyla getirilmek istenen "geçici istihdam "kiralık işçi" uygulamalarına dair dünyada yapılan araştırmalar işçiler ve özellikle kadın işçilerin büyük oranda koşullarının gerilediği yönündedir. Dolayısıyla özellikle sermaye kesimlerinin belirttiği üzere istihdamı artırıcı, iş-yaşam uyumluluğunu sağlayıcı olduğu iddiaları gerçekçi durmamaktadır. Bu anlamda özel istihdam bürolarının dünyadaki deneyimlerinde işçilere ve çalışma koşullarına etkilerinin araştırılması, Türkiye'de kadın istihdamının durumu, cinsiyetçi işbölümü ve kadınların omuzlarında olan bakım hizmetleri gibi yüklerin kamusal olarak karşılanması, mevcutta sözleşmeli personel ve taşeron uygulamalarının sonuçlarını ve Özel İstihdam Büroları'yla kiralık işçiliğin yasallaşması durumunda emekçiler adına olası etkilerinin emekçiler, kadın örgütleri ve sendikaların katkılarıyla araştırılması için bir araştırma komisyonu kurulmasını önermekteyiz.