

"KADINLARI DIŞLAYARAK HAZIRLANAN KADIN İSTİHDAM PAKETİ KADINLARA GELECEK VAAT ETMİYOR!"

Kadınlar ile somut bir taslağın tartışıldığı demokratik bir görüşme ortamı yaratılmaksızın hazırlanan İstihdam Paketi, kadın örgütlerinin çalışma ve önerileri doğrultusunda yeniden yazılmalıdır!

Kadın örgütleri, Türkiye’de istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının önündeki temel engelleri yıllardır dile getiriyor. Bununla birlikte neredeyse bir yıldır üzerinde çalışılan “Kadın İstihdam Paketi”nin kadın örgütlerinin görüşleri alınmadan ve uzun yıllardır dile getirdikleri talepleri göz önünde bulundurulmadan hazırlanması, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini pakette önerilen istihdam politikaları yoluyla derinleştirecektir. *Bu paketin kadın istihdamını artırma ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı önleme amacına erişmesi için, bağımsız ve örgütlü kadınların taleplerine kulak verilmelidir!*

Kadın örgütleri olarak daha önce de dile getirdiğimiz üzere, istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki en önemli engellerden biri, hane-içi bakım yüküdür. Çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bakımı gibi yaşamsal öneme sahip emek yoğun işleri, kadınlar hane içinde ücretsiz olarak üstlenmektedir. Böylesi ciddi bir toplumsal meselede, ne devlet eşitlikçi bir sosyal politika üretmekte, ne işveren yükümlülüklerini yerine getirmek istemekte, ne de genel olarak erkekler bakım işleri doğrultusunda sorumluluk üstlenmektedir.

Kadınlar üzerindeki “çok çocuk doğur ve bakımlarını tek başına üstlen” baskısı İstihdam Paketiyle meşrulaştırılıyor!

İstihdam Paketi içerisinde "iş-aile yaşamını uyumlulaştırma" konusuyla ilgili bazı önerilerin getirileceğini çeşitli açıklamalardan öğreniyoruz. AB ve bazı ülke örneklerinde uluslararası normlara da yön verecek şekilde "iş-aile yaşamının uyumlulaştırılması" başlığı altında yer alan politikalar, çalışanın **iş ve iş dışı** yaşamındaki rolleri ve emek yüküyle bağlantılı zaman/mekân düzenlemelerini içermektedir. Bu politikalar içerisinde annelik ve ebeveyn izinleri, doğrudan ya da dolaylı nakit destekleri, ev dışı bakım olanakları, çalışma süreleri ve fazla çalışma sürelerinin belirlenmesinin kolay ya da mümkün olmadığı kayan zamanlı çalışma gibi ulusal ve kurumsal düzeyde uygulamaya sokulabilecek bir dizi araç bulunmaktadır. Biz, söz konusu başlık altında anılan düzenlemelerin ortaya çıkış amaçları itibarıyla, çalışanlar açısından sosyal hak kaybı yaratmayacak, iş yaşamı başta olmak üzere, birey ve sosyal grup olarak yaşamın değişik alanlarında marjinalize olmaları ve statü kaybı yaşamalarına engel olacak şekilde tasarlanmaları ve hayata geçirilmeleri gerektiğine inanıyoruz. Ancak, mevcut düzenlemelerde annelik izni, ebeveynler arasında bakım sorumluluğunun paylaşılması ilkesine aykırı ve kadın istihdamını güçleştirecek şekilde uzatılmakta; kurumsal, nitelikli ve ulaşılabilir bakım hizmetlerine yönelik yeterli bir öneri getirilmemekte; “doğum sonrası ile kısıtlı kalacak” dense de kadınların zaman içerisinde sürekli olarak kısmi zamanlı, ikincil istihdamlarının yolu açılmaktadır. Kadınların çok sayıda çocuk doğurup uzun sürelerle bakımlarını tek başlarına üstlenmeleri doğallaştırılmakta, iş yaşamında yarı zamanlı çalışmaya ve zaman ve işyeri açısından esnetilmiş çalışma ilişkilerini içeren atipik pozisyonlara kaymaları kolaylaştırılmaktadır.

Kadınların aile içindeki ve işgücü piyasasındaki eşitsiz konumu teşvik ediliyor!

Bu politika; kadınların aile içindeki eşitsiz konumunun devamını teşvik etmektedir. Kadınlardan evin tüm yükümlülüklerini aksatmadan ücretsiz olarak yerine getirmeleri beklenirken ucuz emek gücü olarak yarı zamanlı, düşük statülü, güvencesiz ve düşük ücretli işlerde çalışmaları da açıkça desteklemektedir. Bu durum, çifte sömürü ortamının devamına katkıda bulunmaktadır.

Kadın hareketinin taleplerini görmezden gelen istihdam paketi, işgücü piyasasında kadınların erkeklere göre daha düşük statüde ve daha az ücretle çalışmasını teşvik etmektedir.

Esnek çalışmanın, kadın istihdamını artırıcı bir strateji olarak sunulmasını kabul etmiyoruz!

- Biz kadın örgütleri olarak, iş ve iş dışı yaşamı uzlaştırma politikalarının, öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine varacak araçlar olarak kullanılmasını talep ediyoruz.
- Kadın istihdam paketi hazırlanırken, kadın istihdamının insan onuruna yaraşır işlerde artırılmasının esas alınmasını, çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik yasal düzenlemeler yapılmasını ve uygulanmasını istiyoruz.

Bunun için:

1. Kadın istihdamında, tam zamanlı ve güvenceli istihdam hedeflenmelidir.
2. İnsan onuruna yaraşır iş koşullarına sahip olan, yasal bakım izinlerine, izin sonrası işe dönme garantisi hakkına ve sosyal haklara erişimi temel alan kayıtlı istihdam standart hale getirilmelidir.
3. Anne ve/ya babası çalışsın çalışmasın, tüm çocuklar için bir hak olarak okul öncesi eğitimi mümkün kılacak kapsamlı kamu yatırımları yapılmalıdır. Bu yatırımların, çocukların sağlıklı gelişimini desteklemesini sağlamanın yanında istihdam yaratma hedefine yönelik de katkı sağlayacağı unutulmamalıdır.
4. Çocuklar ve yaşlılar gibi hassas gruplara yönelik bakım hizmetleri, sosyal hak olarak sağlanmalıdır. Bununla birlikte, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın (ASBP) verdiği destekler, aile yanında bakımı, ailenin, yani kadının bakım sunmasını destekler niteliktedir. Hâlbuki sosyal hak ilkesi gereği bu gruplara yönelik profesyonel nitelikli ve kurumsal bakım hizmeti sağlanmalıdır. Herkes için ulaşılır-nitelikli kreşler, iş ve iş dışı yaşam dengesi sorunsalına etkin bir çözümün olmazsa olmaz ayağıdır. Kurumsal bakım hizmetleri, 0-6 yaş çocuk kreşleri ve okul öncesi eğitim kurumları, ayrıca yaşlı/engelli/hasta, bağımlı ve bakıma muhtaç aile üyeleri için bakım hizmeti sağlayan kurumlar yolu ile, bakım yükü ve maliyetinin kamu ve işveren arasında paylaşılmasını sağlayacak şekilde, uluslararası kalite standartları çerçevesinde, ihtiyaç sahibi herkesin eşit koşullarda ulaşabileceği şekilde sunulmalıdır.
5. Okul öncesi bakım ve eğitim hizmetlerine katılım oranlarının, 2023'e kadar AB hedeflerinde de olduğu gibi, 0-3 yaş için %33, 3-6 yaş için %100 hedeflerine yönelik olarak geliştirilmesi sağlanmalıdır. Bunun için de ASBP ve Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) okul öncesi eğitim yaşının indirilmesi konusunda orta vadeli bir plan çerçevesinde çalışmaya başlamalıdır. Merkezi bütçeden gerekli payın ayrılması, bu okullarda istihdam edilecek uzman personelin yetiştirilmesi için gerekli hazırlıklar yapılmalıdır.
6. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla ve Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te belirtildiği üzere 150'den çok kadın işçi çalıştıran işyerlerine kreş açma zorunluluğu getiren madde, kadın ya da erkek fark etmeksizin 50 işçi çalıştıran işyerleri olarak değiştirilmelidir. Sadece kadın çalışanlar temelinde işverene kreş açma zorunluluğu getirilmesi, çocuk bakımını salt kadınlara ait bir sorumluluk olarak gören cinsiyetçi bakış açısının kanunlara yansımadır ve kadın istihdamını caydırıcı etkiye bulunmaktadır.

7. 50'den daha az çalışanı bulunan işyerleri ve kayıt-dışı çalışan milyonlarca kişinin varlığı göz önüne alındığında ise, diğer çalışanların benzer bir haktan mahrum kalmamaları için, kamu bütçesinden gerekli kaynaklar aktararak 4-6 yaş arası çocuklar için okul öncesi eğitim merkezleri ve 0-3 yaş arası çocuklar için kreşlerin her mahallede bulunmasının önemi görülmektedir. Bunun için belediyelerin yıllık plan ve programlarına somut hedefler koyarak gerekli kaynakları ayırması gerekmektedir. Belediyeler tarafından mahalle kreşlerinin açılması, çocukların sağlıklı gelişimi ve işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması için elzemdir.
8. Sosyal devlet olmanın gereği olarak, bakım hizmetleri, kamusal bir hizmet olarak devlet tarafından etkin bir biçimde düzenlenmelidir. Çocuk/yaşlı/engelli bakım hizmetleri, hane içinde bakım sorumluluğunu üstlenen kadınların/erkeklerin çalışma saatlerine uyumlu, nitelikli, bakım hizmeti alanın anadilinde ve standart kalitede sunulmalıdır.
9. Kamu kurum ve kuruluşlarındaki kreşlere kamu bütçesinden harcama yapılmasının önünün kesilmesi, kreşlerin kapanmasına yol açmaktadır. Kreşlere kamu bütçesinden kaynak ayrılmalı ve çalışanların mağduriyeti giderilmelidir. Kapatılan kamu kreşleri yeniden açılmalıdır!
10. İlköğretim çağındaki çocuklar için (6-15 yaş grubu) okul saatleri dışında çocukların gelişimini sağlayacak koşullar, çalışma saatleri ile uyumlu olarak tasarlanmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.
11. Hasta ve yaşlılar için belediyelerin ve ilgili bakanlıkların işbirliğiyle bakım hizmetleri verecek kurumlar kurularak yaygınlaştırılmalı, ulaşılabilirliği sağlanmalıdır. Bu hizmetlerin yaygınlaşmasına yönelik kamu yatırımlarının, istihdam yaratma kapasiteleri de göz önüne alınmalıdır.
12. Çocuk bakım sorumluluğunun yalnızca kadınlar üzerinden düşünülmesi ve annelik izninin uzatılmasına yoğunlaşılması, işe alım ve terfilerde ve ayrıca sektör/meslek/iş seçimlerinde cinsiyet ayrımcılığını artıracaktır. Makul bir annelik iznine ek olarak ücretli ebeveyn izni düzenlemesi getirilmelidir. Bu iznin makul bir minimum süresinin babadan anneye devredilmez ücretli izin olarak erkekler tarafından kullanılmasının sağlanması, toplumsal cinsiyet eşitliği için olmazsa olmazdır. Buna ek olarak, doğum sonrası bakım ve emzirme izinlerinde işçi/kamu çalışanı ayrımı ortadan kaldırılmalıdır.
13. İş ve iş dışı yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik olarak tasarlanacak esnek çalışma, ancak kadınların bakım yükünün tarif edilen tedbirlerle azaltılması sonrasında, eğer ihtiyaç duyulursa gündeme alınacak bir mesele olarak düşünülmelidir. Bu halde, AB deneyimi incelenmeli ve bu deneyimin sonuçları eleştirel değerlendirmeye tabi tutulmalıdır.
14. Tek başlarına çocuk yetiştiren kadınların ve erkeklerin varlığı göz ardı edilmemelidir. Eşitlik ilkesi gereği, kadınların/erkeklerin her türlü bakım hizmetine ulaşımının kolaylaştırılması ve bu hizmetlerden faydalanmaları desteklenmelidir.
15. İşyerlerinde 45 saat haftalık yasal çalışma saati üst limitine uyulup uyulmadığı denetlenmeli; bu üst limit zaman içinde insan onuruna yaraşır iş koşulları çerçevesinde 35 saate kadar azaltılmalıdır.
16. Türkiye ILO 183 Sözleşmesini (Annelik Koruma Sözleşmesi) imzalamalı ve gerekli denetim mekanizmasını kurmalıdır.

İletişim için:

0212 251 58 50
0541 313 33 08

iletisim@keig.org
www.keig.org