

TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI

SORUN ALANLARI VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

NİSAN 2009

KEİG
kadin emegi ve istihdamı girisimi

KEİG Yayınları Dizisi: Rapor

**Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı
Sorun Alanları ve Politika Önerileri**

Hazırlayan: KEİG Platformu

Birinci Basım: Nisan 2009

Bu rapordan kaynak göstermek kaydıyla yararlanılabılır.

Kapak – iç tasarım: Figen Çapan

Baskı: Altan Matbaası

Mahmutbey Mah. Deve Kaldırımı Cad. Gelincik Sok. No.6 Kat 3

Bagcılar / İstanbul

Tel: 0212 445 32 38

Bu kitap Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği desteği ile yayınlanmıştır.

www.festr.org

Kadınlarla Dayanışma Vakfı

Gazeteci Erol Dernek Sok. No. 11/5 Beyoğlu – İstanbul

Tel: (0212) 251 58 50

e-posta: iletisim@keig.org • www.keig.org

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	5
GİRİŞ	7
TEMEL SORUN ALANLARI	10
Kırsal alanda kadın istihdamı ve tarımdan kopuş	10
Kentlerde kadın istihdamı düşük	12
Kayıtdışı istihdam	12
Ekonomik sektör ve meslek alanlarında cinsiyet temelli ayrışma mevcut. Kadınların işlerinde yükselme olanakları son derece kısıtlı	14
Ücret eşitsizlikleri büyük	15
Sosyal güvenlikten dışlanma	15
Erkek egemen sendikal yapılar kadınları dışlıyor	17
KADIN İSTİHDAMI POLİTİKALARINA ELEŞTİREL BAKIŞ	19
Kadınların eğitim düzeyinin artırılması kadın istihdamı ile ilgili sorunların tümüne çare olamaz	19
Esnek çalışma ancak adil ücret ve sosyal güvencenin varlığında kabul edilebilir	20
Kadın istihdamı sorunu sadece kadın girişimciliği desteklenerek çözülemez	21

POLİTİKA ÖNERİLERİ	23
Kalkınma Planlarına cinsiyet eşitliği bakış açısı dahil edilmelidir	23
Eşitlik için toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme şarttır	24
İstihdam stratejileri oluşturulmalıdır	25
İşe alınma, meslek içi eğitim ve işte yükselmede ayrımcılığa son verilmelidir	26
Cinsel taciz önlenmelidir	27
Çalışma koşulları iyileştirilmelidir	27
Pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır	28
Sendikalarda kadın temsiliyeti sağlanmalıdır	28
İş ve özel yaşamı uzlaştıran politikalara acilen gereksinim vardır	30

ÖNSÖZ

2008 yılında gelişmiş ülkelerde başlayan ekonomik kriz, bugün gelişmekte olan ülkeleri de etkisi altına alarak küresel bir buhrana dönüştü. Krizin etkileri üretimde hızlı bir çökme ve işsizliğin tırmanışı olarak kendini gösteriyor. Toparlanma ve krizden çıkış için henüz yeterince ışığın görülmediği, krizin boyutlarının nereye kadar uzanacağının kestirilemediği bir dönemin içindeyiz.

Krizin milyonlarca işsiz yaratması, yoksulluğu şiddetlendirmesi beklenirken, kadınlar da bu durumdan fazlasıyla etkilenecek. Sadece krizler nedeniyle değil, ekonominin cinsiyetçi yapısı nedeniyle kadınlara yönelik ayrı bir yaklaşımın gerekli olduğunu düşünüyoruz. Bu ekonomik sistemde kar edebilmenin önkoşullarından biri, cinsiyetçi eşitsizliklerin ve erkek egemen yapıların varlığını güçlenerek sürdürmesi. Kadınlar hem iş hem de ev yaşamında baskı ve eşitsizliğe maruz kalıyor.

Bu nedenle, KEİG tam da krize denk gelen bu dönemde kadınların ekonomik yaşam içindeki yerini sorgulamak, sorunları saptamak ve çözüm önerileri sunabilmek için bu raporu hazırladı. Raporu; kadınların işgücü piyasalarındaki durumu, sosyal güvenlik meselesi, kadın istihdamına çözüm olarak bugüne kadar önerilen konulara yönelik eleştiriler ve çözüm önerileri yer alıyor.

Rapor, KEİG Platformunu oluşturan kadın emeği ve istihdamı alanında çalışan 27 kadın Sivil Toplum örgütü tarafından birlikte yazıldı. Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu, alanında çeşitli politikalar üretip bu politikaların savunuculuğunu üye örgütleriyle birlikte hem yerel hem de ulusal alanda harekete geçirmeyi hedefler.

Raporu emeği geçen bütün kadınlara KEİG Platformu adına teşekkür ediyoruz.

KEİG KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU ÜYELERİ

- Antalya Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezi (Antalya) • Avcılar Ev Eksenli alıŐan Kadınlar Küçük Sanat Kooperatifi (İstanbul) • Bekev Buca Evka 1 Kadın Kültür ve Dayanışma Evi (İzmir)
- Çanakale Girişimci Kadınlar Üretim ve Pazarlama Kooperatifi (Çanakale)
- ekev Çiğli Evka-2 Kadın Kültür Evi (İzmir) • Elder Kadın El Emeğini Değerlendirme Derneği (Çanakale) • Ev Hanımları Dayanışma ve Kalkındırma Derneği (Adana) • Girişimci Kadınların Desteklenmesi Derneği (Denizli); İzmir Kadın Dayanışma Derneği (İzmir)
- KADAV Yeni Adım Kadın Sitesi (Kocaeli) • KA-DER (İstanbul) • Kadın Eğitim ve İstihdam Derneği (Ankara) • Kadın Emeği ve Sosyal alıŐma Grubu (Ankara) • Kadın Mühendisler Grubu (İstanbul) • Kadın Sendikacılar Grubu (İstanbul) • Kadının İnsan Hakları Yeni özümler Derneği (İstanbul) • Kadınlarla Dayanışma Vakfı (İstanbul) • KAGİDER (İstanbul)
- Kamer Vakfı (Diyarbakır) • KEFA Kadın Emeği alıŐan Feminist AraŐtırmacılar (İstanbul)
- Kırkörük Kadına Yönelik Őiddetle Mücadele Kooperatifi (Ankara)
- Petrol İş Kadın Dergisi (İstanbul) • Selis Kadın DanıŐmanlık Merkezi (Diyarbakır)
- Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet EŞitliği Politikaları Merkezi (İstanbul) • Türk Tabipler Birliği Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlık Kolu (Ankara) • Van Kadın Derneği (Van)
- Yaşam Evi Kadın Dayanışma Derneği (Urfa).

GİRİŞ

TÜRKİYE’DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI SORUN ALANLARI VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

KEİG KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU¹

Son otuz yıldır yaşamlarımızı kuşatan neoliberal sistem, sonunda dünyayı tahribatının ne ölçüde derinleşeceği ve süreceği tahmin edilemeyen bir ekonomik krizin içine itti. Neoliberal politikaların tahribatı, aslında varolan ekonomik krizle de sınırlı değil; bugün çevre, gıda ve enerji krizleri ile de karşı karşıyayız.

Bu eşitsiz ve yıkıcı sistemin bugünkü krizi, küresel ölçekte işsizliğin ve yoksulluğun ürkütücü boyutlarda artmasına neden oldu. Önceki krizlerin çoğunda olduğu gibi, bu krizden çıkış için de devlet müdahalesi tek çare olarak sunuluyor. Başta gelişmiş ülkelerde olmak üzere dünyanın pek çok ülkesinde kamu kesimi, art arda açılan kurtarma paketleri ile sistemi yeniden işler hale getirmek için finans kesiminin ve büyük üreticilerin zararlarını üstlenmek zorunda kaldı. Bu paketlerin maliyeti, ilerdeki dönemlerde kamunun iç ve dış borcunun artmasına, faizlerin yüksek kal-

¹ KEİG, kurulduğu 2006 yılından beri kadın emeği ve istihdamı çerçevesinde var olan sorunları belirleyip, politika önerileri üreterek kadınların özgürleşmesi yolunda temel haklarının sürekli takipçisi olmayı amaçlayan bir platformdur. KEİG (www.keig.org) kadın emeği ve istihdamı alanında çalışan yirmi yedi kadın örgütünün platformudur.

masına, enflasyona, ücret ve maaşların reel olarak düşmesine, kamu hizmetlerinin kısılmasına ve vergi artışlarına yol açarak yine toplumun ve özellikle de kadınların omuzlarına yüklenecek.

Bu sistemi besleyen önemli kaynaklardan biri de cinsiyetçi eşitsizlikler. Kapitalizm erkek egemen yapılar ve ilişkiler içinden kârını artıracak mekanizmalar oluştururken, erkek egemen sistemin daha da güçlenerek varlığını sürdürmesine neden oluyor. Örneğin, ne devletin ne de işverenin çocuk ve yaşlı bakımı hizmetlerinin yaygın olarak sağlanması için her hangi bir gayret sarfetmemesi ve maliyet üstlenmemesi, erkek egemen sistemin kadınlara biçtiği rolün bir sonucu. Öte yandan, ancak bu sayede yerel ya da küresel üreticiler, evlerinde son derece düşük ücretlerle parça başı iş yapan kadınlar bulabiliyor. Böylelikle hem kapitalist sistemin, hem erkek egemen sistemin evlere mahkûm ettiği kadınlara verilen ücret, aynı işi yapsalar dahi, düşük bir atölye işçisi ücretinin çok altında olabiliyor.

Kadınlar, aile ve toplumun ihtiyaç duyduğu ev işlerinin ve bakım hizmetlerinin (çocuk ve yaşlı bakımı, hasta bakımı gibi) hemen hemen tümünü üstlenmiş durumdadılar. Bu işlerin önemli bir kısmının kamusal hizmetler kapsamında verilmesi, merkezi ve yerel yönetimlerin girişimleriyle açılacak kreş ve yuvalarla karşılanması gerek. Oysa, kamu harcamalarına kısıtlar getiren neoliberal politikalar, bakım hizmetlerinin piyasalaşmasını teşvik ediyor ve bu tür hizmetleri parası olanın satın alıp, parası olmayanın mahrum kalacağı bir hale dönüştürüyor. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde, devlet bütçesinden bu tür kamusal hizmetlere ayrılan para daha da kısıldığından bakım hizmetleri, hacim ve yoğunlukları artmış olarak kadınların üzerine yıkılıyor. Öte yandan, ailelerin gelirleri de düştüğü için daha önce piyasadan satın alınabilen hizmetlerin de evde kadınlar tarafından üstlenilmesi söz konusu. Böylece kadınlar bir yandan ev işlerine ve bakım hizmetlerine daha fazla emek sarf ederken, diğer yandan da işsiz kalan ya da geliri düşen erkeklerin durumunu telafi etmek için, para kazanabilecekleri her türlü işi kabul eder duruma geliyor. Kriz dönemlerinde ilk işten çıkarılanların kadınlar olduğu söylenir. Bu durum genelde doğru olsa

da, bazı sektörlerde görel olarak yüksek ücretli ve sosyal güvenceyle çalışan erkekler işten çıkarılırken yerlerine daha ucuz ve uysal işgücü olarak kadınların alındığı da bilinen bir gerçektir. Bu tür örnekler bize kadın ve erkekler arasında varolan cinsiyetçi eşitsizlik ve tahakküm ilişkilerinin ev ve evdışı mekânlar arasında geçişkenlik ve tamamlayıcılık içinde olduğunu gösteriyor. Ev içindeki ve dışındaki kadın/erkek rol dağılımını birbirini besleyerek güçleniyor. Bunun da ötesinde cinsiyetçi sistem diğer tüm toplumsal eşitsizlik ve tahakküm biçimleri ile besleniyor. Tam da bu nedenle, biz, sadece kadınlar üzerinde var olan tahakkümün ve kadın/erkek eşitsizliğinin değil, toplumsal yaşamda var olan tüm eşitsizliklerin ortadan kalktığı bir dünya istiyoruz. Ekolojik denge, gıda güvenliğinin sağlandığı, sömürünün, baskının, şiddetin ve savaşların olmadığı bir dünya istiyoruz. Kadınların kurtuluşunun ancak böyle bir dünyada mümkün olacağını düşünüyoruz.

Eşitlikçi yasal değişiklikler cinsiyetçi baskıların ortadan kaldırılması için olmazsa olmaz bir ilk adım teşkil etse de, bunların her türlü eşitsizlik uygulamasının ortadan kalkması için tek başlarına yeterli olmadıklarını biliyoruz. Cinsiyetçi tahakküm pratiklerinin, bir ülkenin kaynak kullanımından aile bütçesindeki harcama kalemlerine, sosyal korumadan çevre koşullarına ve altyapı hizmetlerine, okul saatlerinin düzenlenmesinden kreş ve yuvaların varlığına, kadınlara karşı uygulanan şiddetten kadınları cinsel nesne olarak görmeye ve dayatmacı toplumsal cinsiyet rollerinin evrilmesine kadar uzanan uçsuz bucaksız veçheleri olduğunu biliyoruz.

KEİG Platformu olarak, bu çalışmamızda, Türkiye ve başka ülkelerdeki kadın hareketlerinin birikimlerinden yararlanarak kadınların karşı karşıya kaldığı tahakküm ve ayrımcılığa yol açan her türlü yapı, ilişki, yasa ve uygulamaların ortadan kaldırılması için bir adım olarak özellikle ekonomik alandaki temel sorunları saptamaya çalıştık. Bu sorun alanlarında öncelikli olarak yapılması gereken değişiklikler ile ilgili öneriler oluşturduk. Gerek sorun alanları, gerekse öneriler konusundaki saptamalarımız elbette istediğimiz biçimde bir dünya yaratmak için henüz yetersiz. Yolumuz uzun.

TEMEL SORUN ALANLARI

Kırsal alanda kadın istihdamı ve tarımdan kopuş

Tarımsal istihdamdaki hızlı azalışa rağmen, tarımın kadınların hâlâ en çok istihdam edildiği alan olma özelliği sürmektedir. Toplam kadın istihdamı içinde tarımsal istihdamın payı, Kasım 2008 verilerine göre %45’tir.² Tarımsal gelirlerin azalması, erkeklerin bu sektörü giderek terk etmesine ve böylece tarımın kadınlaşmasına yol açmıştır. Kadınlar kırsal alanda ailelerine sundukları bakım hizmetlerinin yanı sıra hem ev içinde üretim (ekmek, salça, peynir, yoğurt vb. yapımı) faaliyetlerini sürdürmekte, hem de ev dışında tarımsal üretime katılmaktadır. Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde emek yoğun işleri çoğunlukla kadınlar üstlenmektedir; iş yükleri genellikle erkeklerden fazladır.

Yalnızca eviçi emek harcamakla kalmayıp, zor koşullarda ve ağır iş yükü altında tarımsal üretime katılmalarına rağmen, kadınların önemli bölümü, ailelerinin erkek üyelerinin topraklarında çalışmakta ya da ücretli işçilik veya pazarlama gibi faaliyetlerden elde ettikleri gelire erkekler tarafından el konulmaktadır. Miras yasalarına göre şimdiye dek önemli oranda toprağın kadınların eline geçmesi gerekirken, bu durumun özellikle Doğu ve Güneydoğu bölgesinde gerçekleşmemiş olduğunu görüyoruz. Kadınlar, ataerkil gelenekler çerçevesinde hâlâ yasal haklarından erkekler lehine vazgeçmek durumunda kalmaktadır. Diğer bir sorun ise tarımda kadınların %98’inin kayıtdışı çalışmasıdır. Kırsal alandaki kadınların önemli bölümü sosyal güvenlik şemsiyesinin dışındadır.

Kadınlar, topraksız ve az topraklı ailelerde ise gezici veya geçici işçi olarak üretime katılırlar. Gezici tarım işçileri, tarımsal istihdamdaki en dezavantajlı grubu oluşturmaktadır. Önemli bir bö-

² Metindeki istatistikler, aksi ifade edilmediği sürece, TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları’ndan alınmıştır.

lümü Kürt kökenli olan bu işçiler gittikleri yerlerde zaman zaman etnik kökenleri nedeniyle de kötü muameleye maruz kalmaktadır. Barınma, sağlık, çalışma, beslenme ve ulaşım koşulları son derece olumsuz olduğu gibi ücretleri de düşüktür. Çalıştıkları tarımsal alanın yakınlarındaki derme çatma çadırlarda kalmak zorunda olup sıhhi tuvalet, banyo, çamaşırhane, mutfak ve temiz içme suyu gibi olanaklara sahip bulunmamaktadırlar. Kadınlar, bu olumsuz koşullar içinde yemek pişirme, çamaşır, bulaşık yıkama, çocuklarına bakma gibi işleri yerine getirmeye çalışmaktadır. Öte yandan, çalışacakları bölge ile köyleri arasındaki ulaşım, yaşamlarını tehdit eden koşullarda sağlanmaktadır. Gezici tarım işçilerinin toplanması, çalışacakları yerlere gitmesi ve çalışma biçimleri yoğun bir ataerki ilişki sistemi içinde gerçekleşmektedir.

Kadınların tarımsal istihdamdan çekilmesi de acil çözüm bekleyen bir sorun alanıdır. Tarımsal mekanizasyon veya kente göçle tarımsal uğraşlardan çekilen kadınlar, tarımdışı istihdam olanaklarına kolayca erişememekte, bunun sonucunda ev kadını olmak veya kentte enformel işlerde çalışmak gibi iki seçenekle karşı karşıya kalmaktadır. 1980’lerden itibaren tarımda uygulanmaya başlanan neoliberal politikalar, özellikle 2001’den itibaren tarımsal desteklerin kaldırılması ve doğrudan gelir desteğine geçiş ile ivme kazanmış, küçük üreticiliğin tasfiyesine ve tarımsal üretim alanları ile hayvan sayısının sürekli biçimde gerilemesine yol açmıştır.

Bu politikaların bir sonucu olarak 2001-2007 arasında çoğunluğu ücretsiz aile işçisi olmak üzere tarımda çalışan 1 164 milyon kadın tarımsal istihdamın dışına itilmiş, kırsal alanda kadın istihdam oranı bu 6 yıl içerisinde tam 10 puan gerileyerek %41’den %31’e düşmüş, kırsaldaki tarımdışı kadın işsizlik oranı ise %11’den %19’a yükselmiştir. Sonuç olarak tarımsal istihdamdan hızlı bir kopuş söz konusu olmakla birlikte, tarımdışı istihdam olanaklarının, kadınlar açısından, ortaya çıkan açığı telafi etmekten son derece uzak olduğu görülmektedir.

Kentlerde kadın istihdamı düşük

Kentlerde yoğunlaşan tarımdışı sektörlerdeki istihdam artışı, işgücüne katılan nüfustaki artışın çok gerisinde kalmaktadır. Hükümetler, karşı karşıya olduğumuz düşük istihdam sorununun esas olarak kadın istihdamının düşüklüğü veya kadınların istihdamdan dışlanması sorunu olduğunu görmezden gelmektedir. Kentlerde 15 yaş üstündeki 5 kadından sadece 1’i istihdam edilmektedir.

Nüfus Sayımı verilerine göre 1955-1990 arası Türkiye’deki ekonomik büyüme süreci, kadınlar için tarımdışı sektörlerde sadece 1.3 milyon iş yaratırken, erkekler için 5.5 kat daha fazla, 7 milyona yakın iş yaratmıştır. Yani tarımdan ziyade sanayi ve hizmetlere yönelik ekonomik kalkınma süreci cinsiyet eşitsizliklerini besleyen bir büyümeyi içermektedir. Bunun bir sonucu olarak Türkiye dünyadaki en düşük kadın istihdam oranına sahip 10 ülkeden biridir.

1980’lerden beri hükümetlerin, uluslararası rekabet edebilirliği emek yoğun ürün ihracatına dayandırması sonucu konfeksiyon üretimi gibi emek yoğun sektörlerde çalışan kadınların sayısı artmıştır. Ancak, kadınlar küçük atölyelerde kötü çalışma koşullarında düşük ücretli, güvencesiz ve düzensiz işler yapmaktadır. Böylelikle, kayıt dışı sektör giderek genişlemiş, ihracata yönelik üretim ve ticarete genellikle kadınların kayıtdışı emekleri kullanılır olmuştur.

Kayıtdışı istihdam

Aralık 2008 verilerine göre toplam kadın istihdamının %58’i kayıt dışı koşullarda çalışmaktadır; erkekler için bu oran %38’dir. 2000’li yıllarda kayıtdışı istihdam alanında yaşanan önemli bir gelişme, tarım dışındaki kayıtdışı işlerin artış hızının tarımdışı istihdamın artış hızının iki katı ol-

masıdır. Kentsel alanlarda yaratılan marjinal ve kayıtdışı işlerde daha çok kadınların çalıştırıldığı göz önüne alındığında, tarımdışı alanda meydana gelen bu istihdam artışının önemli bir kısmının kadın emeğine yöneldiği söylenebilir. Resmi istatistiklerin kayıtdışıılığın tamamını ölçemiyor olduğu düşünülürse, kadınların kayıtdışı çalışma oranlarının belirtilen rakamlardan daha da yüksek olduğu açıktır.

Kadınlar imalat sanayi veya hizmet sektöründeki küçük aile işletmelerinde ücretsiz aile işçisi olarak, hem emeklerinin karşılığında bir gelir elde etmeden hem de kayıtdışı olarak çalıştırılmaktadır. Gerek imalat sanayiinde, gerek hizmetler sektöründe kendi hesabına çalışan kadınlar arasında da kayıtdışı çalışma çok yaygındır (%79) ve erkeklere (%52) kıyasla çok yüksektir. Ücretli işçi statüsünde çalışan kadınlar arasında da kayıtdışılık ciddi bir sorundur, kadınların dörtte biri kayıtdışı çalışmaktadır.

Hizmetler sektöründeki küçük işletmelerde sekreterlik, telefon operatörlüğü, kuaförlük, manikürcülük, kasiyerlik gibi işler yapan ve kayıtdışı olarak çalışan binlerce kadın vardır. Çeşitli kadın grupları ya da örgütleri, kayıtdışı çalışan kadınların örgütlenmelerini sağlamak için faaliyet göstermektedir. Örneğin, Güvencesiz Çalışan Kadınlar Kooperatifi İMECE, ev hizmetlilerini, bakım işçilerini, temizlikçi ve gündelikçileri bünyesinde toplayan bir örgüttür. Ev eksenli çalışan kadınların da kendi örgütleri vardır. 2007’de Türkiye Ev-Eksenli Çalışan Kadınlar Dayanışma Ağı’nın (Türkiye HomeNet’in) kuruluşu, ev-eksenli çalışanların örgütlenmesinde çok önemli bir dönüm noktasını simgeler. Bu ađ, sadece bir destek örgütü ya da gelir amaçlı bir örgütlenme değildir. Ev-eksenli çalışan kadınların hak örgütlenmesi olması bakımından çok önemli bir yapılanmadır.

Türkiye’de mevcut sendikal yapı ise kayıtdışı çalışanları örgütlemekte yetersiz kalmaktadır. Kayıtdışı çalışanların örgütlenmesi görmezden gelinebilmekte; böyle bir örgütlenmenin varlığının

kabul edildiği durumlarda ise (örneğin, taşeron işçileri), bu işçilerin talepleri toplu pazarlıkta ilk vazgeçilen talepler olmaktadır. Hatta yer yer, bazı kayıtdışı çalışma biçimlerinin yasaklanması talepleri de sendikalar tarafından ileri sürülebilmektedir.

Ekonomik sektör ve meslek alanlarında cinsiyet temelli ayrışma mevcut. Kadınların işlerinde yükselme olanakları son derece kısıtlı

Gerek sektörel gerek mesleki anlamda kadın işi/erkek işi ayrımı çok belirgindir. Kentlerde çalışan kadınların yaklaşık olarak %40’ı beyaz yakalı, nitelikli emek iken, niteliksiz işlerde, çoğunlukla hizmet sektöründe çalışan kadınların oranı da hemen hemen aynıdır (%40). Mavi yakalı kadınlar ise %20’ye yakın bir orana sahiptir. Kadınlar, tanımdışında en çok hemşire, satış elemanı, öğretmen, idari personel, resepsiyonist ve otellerde temizlik işçisi olarak çalışmaktadır. Kadınlar eviçi üretim ve bakım emeğiyle yakın bağlantısı olan işlerde daha fazla yer almaktadır. Bu cinsiyetçi katmanlaşmanın en önemli sonuçlarından birisi de eşdeğerde iş yapan kadın ve erkek çalışan arasındaki ücret farkının yüksekliğidir.

Profesyonel mesleklerde kadınların oranı (%29) görece yüksek olmasına rağmen, kadınların yükselmesinin önündeki görünür ve görünmeyen engellerin kırılması mümkün olmamaktadır. Kadınlar ancak orta ve alt düzey yönetici konumunda yer almaktadır; kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler içinde 2006 yılında erkeklerin oranı %11 iken, kadınların oranı yalnızca %3 idi.³

Ücret eşitsizlikleri büyük

İşgücü piyasasına girme olanağına erişebilen kadınların büyük bölümü düşük ücretli ve yükselme olanaklarından yoksun işlerde istihdam edilmekte, erkeklerin yaptıkları işlerle eşdeğerde işler yaptıkları durumlarda bile eşit ücret almaları mümkün olmamaktadır. Türkiye’de kentlerde kadın ve erkek ücret ortalamaları arasında %22 düzeyinde bir fark söz konusudur.³ Yapılan çalışmalar, özel sektörde bu farkın %50’nin de üzerine çıktığını, eğitim ve iş tecrübesi gibi faktörler sabitlendiğinde bile kadınlarla erkekler arasında yadsınamayacak ücret eşitsizliklerinin var olduğunu ortaya koymaktadır.

Eşdeğerde işte çalışan kadınların erkeklere göre daha düşük ücret alması, iki açıdan belirleyicidir: ilk olarak, kadını erkeğe bağımlı kılar. Bu bağımlılık hem maddi hem de politiktir ve ikisi arasında birbirini besleyen bir ilişki vardır. Erkeğe verilen ücret, aile ücreti olarak belirlenirken, kadının ücreti erkeğin ücretinin tamamlayıcısı olarak görülmektedir. İkinci olarak, sermayenin emeği denetim altında tutması anlamında, işgücü piyasasını parçalayarak kadın işi/erkek işi ayrımını sürekli kılmaktadır.

Sosyal güvenlikten dışlanma

Bir sosyal güvenlik sisteminden beklenen, toplumsal yaşamda var olan eşitsizlikleri görerek ve devletin yeniden dağıtım rolünü kullanarak, ülkedeki tüm vatandaşlara insan onuruna yaraşır bir yaşlılık, doğum, ebeveynlik ve işsizlik dönemi sunması; kaza, hastalık ve engellilik koşulların-

³ World Bank (2006) Turkey Labor Market Study Report No. 33254-Tr, s.55.

da gelir ve bakım güvencesi ve ölüm durumunda arkada kalanlara gelir güvencesi sağlamasıdır. 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Yasası ile nüfusun önemli bir bölümü, zaten sınırlı ve yetersiz olan sosyal güvenlik sisteminin dışına itilmiştir.

Yeni sosyal güvenlik sistemi, eski sistemde olduğu gibi toplumun tüm fertlerini, vatandaşlık konularından kaynaklanan bir hak olarak sistemin içine dahil etmek yerine, esas öznesi olarak, çalışan ve prim ödeyen bireyleri, yani kayıtlı çalışanları seçmiştir.

Yeni sistemin ikinci olumsuz özelliği, kapsam içine alınan, yani prim ödeyen nüfusun önemli bir bölümünün sadece kâğıt üzerinde sigortalı durumda kalacak olmasıdır. Bu kişiler, ya dayatılan yararlanma/hak kazanma koşullarını (özellikle yaşlılık sigortası) sağlayamayacakları, ya da istenen katılım paylarını (özellikle sağlık hizmetlerinde) ödemeye güçleri yetmeyeceği için birçok alanda sosyal güvenlik korumasından yoksun kalacaktır.

Sosyal güvenlik dışlanan grupların başında kadınlar gelmektedir. Ev kadınları ve sigortasız çalışan/çalıştırılan kadınlar, sosyal güvenlik açısından eşlerine ve babalarına (eğer sigortalıysalar) bağımlı kılınmıştır. Bu uygulamanın ardında yatan bakış açısının iki önemli yönü vardır:

İlk olarak, sosyal güvenlik sistemi, kadınları toplumsal üretime katkıda bulunan bireyler olarak desteklemek ve koruma altına almak yerine, baba veya kocalarına bağımlı, onların himayesi altında varlıklar olarak görmeyi tercih etmektedir.

İkinci olarak, bu yasa, ev içinde ya da dışında ücret ve gelir karşılığı çalışan birçok kadını sosyal güvenlik sisteminin dışına itmektedir. Bu grup da ikiye ayrılmaktadır. İlki, yasanın sosyal güvenlik sisteminden muaf tuttuğu ücret ve gelir karşılığı çalışanlardır. Örneğin, ev hizmetlerinde ça-

İşan (gündelikçi) kadınlar, tarımda geçici (mevsimlik) işçiler, geliri asgari ücretin altında olup gelir vergisinden muaf olan küçük üreticiler, esnaf, ev eksenli çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri. İkinciler ise, kayıtdışı çalışanlar, yani yasal olmayan bir çalışma ilişkisi içinde olup, işverenlerin sigorta primlerini ödemediği kadınlardır. Devlet, tüm bu tür işlerde çalışan kadınları sosyal güvenlik sistemi içine almaya gerek görmemektedir.

Bir önceki sosyal güvenlik sistemince ev kadınlarına bir alternatif olarak sunulan, bugüne kadar az sayıda kadının yararlandığı isteğe bağlı sigortalılık, yeni sistemde prim miktarlarının yüksekliği nedeniyle bu küçük grup için de ulaşılabilir olmaktan çıkmıştır.

Vatandaşını, yaşam içinde karşılaşacağı risklerden korumayı vaat eden bir sosyal güvenlik sisteminin, kadınların aile içinde kalmalarının mümkün olmadığı durumlar için de bir sosyal güvenlik hakkı geliştirmesi beklenirdi. Aile içinde şiddet görmüş kadınların şiddet ortamından çıkabilmeleri ve özgür iradeleri ile kendilerine bir yaşam kurabilmelerini desteklemek için primsiz sağlık ve sosyal aylık hakkı verilmesi çok önemlidir. Bu Yasa’nın bu konuları gündemine bile almamış olması, devletin kadınlara karşı bakış açısını açık bir biçimde sergilemektedir.

Erkek egemen sendikal yapılar kadınları dışlıyor

Türkiye’de 2007’de sendikalaşma oranı %9 civarındadır ve sendikalı işçi sayısı 892 bindir.⁴ Kadın işçiler ise sendikalıların sadece %10’unu oluşturmaktadır. Sendikaların yönetim kurullarında da kadınlar temsil edilmemektedir. Toplam 489 yönetim kurulu üyesinin sadece 19’u kadınlardan oluşmak-

4 Toksöz, Gülay (2007). Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu, ILO, Ankara.

tadır.⁵ Bu veriler ülkemizdeki sendikal örgütlerin erkek egemen yapılarını gözler önüne sermektedir. Türkiye’de üç büyük işçi sendikası konfederasyonu olan Türk-İş, DİSK ve HAK-İŞ’te seçim yoluyla oluşturulan bir kadın örgütlenmesi yoktur. Türk-İş ve DİSK’in genel merkezlerinde birer kadın bürosu bulunurken, HAK-İŞ’te bu tür resmi bir büro bile yoktur, sadece kadınlarla ilgili çalışan bir uzman vardır. 1993 yılında Türk-İş’e bağlı tüm üye sendikalarda kadın komiteleri kurulması konusunda karar alınmasına rağmen bu kararın uygulandığı söylenemez. Diğer yandan Türk-İş tarafından kurulan Kadın Emeği Platformu, iyi bir adım olmakla birlikte, misyonunu yerine getirememiş ve işlevsiz kalmıştır. İşçi sendikalarıyla kıyaslandığında kamu çalışanları sendikalarındaki kadın üye oranı göreceli olarak daha yüksektir. Bununla birlikte kadınlar bu sendikalarda da karar ve yönetim organlarında eksik temsil edilmektedirler. Kamuda kadrolu memur sayısı yaklaşık 2 milyon civarında olup istihdam edilenlerin üçte birine yakını kadınlar oluşturmaktadır. Çalışma Bakanlığının 2008 rakamlarına göre kamudaki sendikalı memurların sayısı 930 bin civarındadır.⁶ Sendika üyelerinin üçte birinin kadınlardan oluştuğu tahmin edilmektedir. Buna karşın kamu sendikaları konfederasyonlarının yönetim kompozisyonları işçi konfederasyonlarından pek de farklı değildir. Kamuda örgütlü bulunan kamu emekçileri sendikalarının bağlı olduğu toplam 7 konfederasyon arasında en yüksek üye sayısına sahip olan üç büyük konfederasyonun (Türkiye Kamu Sen, Memur Sen ve KESK) genel başkanlık koltuğunda erkekler oturmaktadır. KESK dışındaki konfederasyonların yönetim kurullarında kadın bulunmamaktadır. Sendikalar açısından da durum farklı değildir. Memur Sen ve Kamu Sen’e bağlı sendikaların hiç birinde sendika başkanı kadın bulunmamaktadır. KESK’e bağlı sendikaların ise üçünün (Eğitim Sen, SES ve Tüm Bel Sen) genel başkanı kadındır. KESK’e bağlı sendikaların yönetim kurullarının %17’sini, Kamu Sen’e bağlı bulunanların %4’ünü ve Memur Sen’e bağlı sendikaların yönetim kurullarının ise sadece %3’ünü kadınlar oluşturmaktadır.

5 Çelik, Aziz (2007). Kadınlar ve Sendikalar, <http://www.bianet.org/bianet/kategori/kadin/93376/kadinlar-ve-sendikalar>

6 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Temmuz 2008 Sendika İstatistikleri.

KADIN İSTİHDAMI POLİTİKALARINA ELEŞTİREL BAKIŞ

Bu bölümde, son yıllarda kadın istihdamını artırmaya yönelik olarak sıklıkla gündeme getirilen bazı çözüm önerilerine ilişkin eleştirilerimiz yer alıyor. Bu eleştirilerle kadın istihdamının artırılmasının ancak “kadınların eğitim düzeyinin yükseltilmesi, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ve kadın girişimciliğinin artırılması ile mümkün olduğunu” öne süren ezberi bozmayı amaçlıyoruz. Onu takip eden bölümde ise yukarıda yaptığımız değerlendirmelerin ışığında, kadın emeği ve istihdamının geliştirilmesine yönelik önerilerimizi sunuyoruz. Bu önerilerin birçoğu uzun yıllardır elde etmek için mücadele ettiğimiz ve mücadele etmeyi sürdüreceğimiz haklara yönelik taleplerimizden oluşmaktadır.

Kadınların eğitim düzeyinin artırılması kadın istihdamı ile ilgili sorunların tümüne çare olamaz

Kadın emeği ve istihdamı ile ilgili sorunların eğitimle ilişkisi çeşitli çevrelerde sıklıkla dile getirilmekte, kadınların erkeklere göre eğitim olanaklarından daha az yararlanması, istihdamdaki cinsler arası eşitsizliğin önemli bir nedeni olarak değerlendirilmektedir. Bu kısmen doğru bir tespittir. Eğitime ayrılan kaynakların artırılması, tüm çocukların, nitelikli, eşit ve parasız eğitime erişim olanaklarına kavuşturulması gerekmektedir. Eğitim alanında, kadınlara okuma yazma kurslarının yaygınlaştırılması, kız çocukların okullaşma oranlarının artırılması, eğitim düzeylerinin yükseltilmesi, kadınların her tür eğitim olanağına erkeklerle eşit düzeyde erişebilmesi için alınması gereken ciddi önlemler vardır. Bununla birlikte, kadın istihdamının artırılması için eğitimin tek başına yeterli olmadığını bu konudaki güncel istatistikler de açıkça göstermektedir. Er-

keklerle aynı eğitim düzeyinde olan kadınların işgücüne katılım oranları erkeklerden önemli ölçüde düşüktür. Örneğin, Aralık 2008 verilerine göre lise altı eğitimli erkeklerin işgücüne katılım oranı %70 iken, kadınlarda bu oran %21; lise ve dengi okul mezunu erkeklerde işgücüne katılım oranı %75 iken, kadınlarda bu oran %34; yükseköğretim mezunu erkeklerde işgücüne katılım oranı %84 iken, kadınlarda bu oran %72’dir. Aynı eğitim düzeyinde olan kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik ciddi boyutlardadır. Bu haksızlığın temelinde, erkek egemen ideolojinin aile ve devlet kurumları dahil çeşitli güç odakları tarafından sürekli olarak beslenmesi yatmaktadır.

Kadınlar için yaygın ve örgün mesleki eğitim olanakları yetersiz olduğu gibi, eğitimin türü de kadın ve erkek işlerindeki ayrışmayı körüklemekte, çoğunlukla toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü de yeniden üretmektedir.

Kız ve erkek mesleki teknik öğretim okullarına, karşı cinsten öğrenci alınmasında 1975 yılından beri bir engel bulunmamasına ve öğretim programlarındaki benzeştirmelere karşı, geleneksel cinsiyet bileşiminin dönüştürülmesi çok sınırlı kalmıştır. Kız mesleki teknik liselerindeki öğrencilerin hâlâ %80’i, erkek mesleki teknik liselerindekilerin ise %12’sini kız öğrenciler oluşturmaktadır.⁷ Kız ve Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlükleri’nin cinsiyet kodlaması taşımayan bir yapı içinde birleştirilmesi gerekmektedir.

7 Tan, M. Eğitim, Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, “Kadın/Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim , Çalışma Yaşamı ve Siyaset” Raporunun Güncellenmesi içinde, TUSİAD-KAGİDER , İstanbul, 2008,s. 49, 84.

Esnek çalışma ancak adil ücret ve sosyal güvencenin varlığında kabul edilebilir

Esnek zamanlı ve kısmi zamanlı çalışma biçimleri bazı çalışanların tercih edebileceği düzenlemelerdir. Ancak, işverenler esnek çalışma biçimlerini işgücü maliyetlerini düşürme amacıyla kullanmaktadır. Yeni SSGSS Yasası’na göre de esnek ve kısmi zamanlı çalışanların emeklilik hakkı alması uygulamada hemen hemen imkânsızlaşmıştır. Bu çalışma biçimleri ancak adil ücret ve sosyal güvencenin varlığında kabul edilebilir.

Kadın istihdamı sorunu sadece kadın girişimciliği desteklenerek çözülemez

Son yıllarda kadın girişimciliği, kadın istihdamı konusunun önüne geçmiş durumdadır. Kadın girişimciliği, kadın istihdamının bir parçası olarak tartışılacak yerde, kadın istihdamını artırmanın yegâne çözümlü olarak sunulmaktadır. Bununla da kalınmayıp, kadın girişimciliğinin yoksulluğu ortadan kaldıracakđı, kadınları güçlendirecekđi, kadın-erkek eşitliğini sağlayacakđı, ülke ekonomisini geliştirecekđi iddia edilmektedir. Oysa, kadın girişimci sayısının artması -ki zaten önemli oranda artmamaktadır- iddia edilen işlevleri yerine getirmekten son derece uzaktır.

Kadın girişimciliği konusu, 1990’lardan beri gittikçe artan oranda kadın örgütleri, girişimci/işveren meslek örgütleri, sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları ve uluslararası kuruluşların önemli bir gündem maddesi oldu. Kadın hakları ve sivil haklar konusunda çalışan kadın kuruluşları yürüttükleri deneyim paylaşımı ve farkındalık çalışmaları sırasında kadınların ekonomik bağımsızlık yolunda adım atabilmek ve/veya içinde buldukları yoksulluğa karşı durabilmek için gittikçe artan oranda para kazanma talepleriyle karşılaştılar. Aynı süreçte, bazı uluslararası kuruluşlar da neoliberal yoksullukla mücadele programının “yeni” bir unsuru olarak kadın girişimciliği konusun-

daki projeleri teşvik ettiler. Bu iki süreç örtüşünce, kadın kuruluşları kendi kapasiteleri ve olanakları ile ilgili yeterli değerlendirme yapmadan uluslararası kuruluşların proje başvuru çağrılarına yanıt vermeye başladılar. Kapasiteleri sınırlı kadın kuruluşlarının küçük ölçekli bu projelerle kadınları girişimciliğe yönlendirme çabalarının yaratmak da olduğu etkiler de çok sınırlı kalmaktadır.

Öte yandan gerek KOSGEB ve İŞKUR gibi kamu kuruluşları, gerek TOBB, TESK, TÜSİAD, TÜRK-KONFED gibi girişimci/işveren meslek örgütleri, kadın girişimciliğine kendi kurumsal yapılarını değiştirmeden, bir anlamda bir sosyal sorumluluk projesi gibi yaklaşmaktadır. Oysa, kadın istihdamının da, kadın girişimciliğinin de geliştirilmesi için bu kurumların önce kendi yapılarını, iç işleyişlerini kadın-erkek eşitliğini sağlayıcı ve içselleştirici yönde dönüştürmeleri gerekmektedir. Ne var ki, kadın girişimciliği konusuna gösterilen bu ilgiye rağmen, bu örgütlerin kurumsal işleyişlerinde görülen erkek egemen yapının ortadan kalktığını söyleyemeyiz.

POLİTİKA ÖNERİLERİ

Kalkınma Planlarına cinsiyet eşitliği bakış açısı dahil edilmelidir

Kalkınma Planları hükümetlerin kamuoyuna sunduğu temel politika belgeleridir. 2007-2013 yıllarını kapsayan 9. Kalkınma Planı beş adet ekonomik ve sosyal gelişme eksenini belirlemiştir:

- 1) Rekabet gücünün artırılması,
- 2) İstihdamın artırılması,
- 3) Beşerî gelişme ve sosyal dayanışmanın güçlendirilmesi,
- 4) Bölgesel gelişmenin sağlanması,
- 5) Kamu hizmetlerinde kalite ve etkinliğin artırılması.

Kadınlar, bu temel politika belgesinde sadece sosyal politika konusu altında yer alan dezavantajlı grup içinde ele alınmaktadır. Oysa, tüm gelişme eksenlerinin cinsiyetçi etki ve sonuçları mevcuttur. Bu nedenle,

1. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması, Kalkınma Planlarının temel ilkesi olarak benimsenmeli ve gelişme eksenleri ve sektörel öncelikler içinde somut nicel ve nitel hedeflere bağlanmalıdır.
2. Gerek mali gerek para politikaları izlenirken cinsiyet eşitliğini sağlama yönünde hareket edilmeli, orta vadeli program, orta vadeli mali plan ve yıllık programlar bu yönde yeniden tasarlanmalıdır.
3. Cinsiyetçi yapıları dönüştürücü aktif önlemler için bütçeye özel kalemler konulmalıdır.
4. Uygulama sonuçları bağımsız izleme mekanizmaları ile sürekli değerlendirilmeli ve denetlenmelidir.

Türkiye’nin başta Birleşmiş Milletler olmak üzere uluslararası kuruluşlar nezdinde uygulamayı taahhüt ettiği toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının tüm ana plan ve programlara yerleştirilmesi yönündeki stratejinin Türkiye’de en geniş kapsamlı benimsenmesi için hükümet nezdinde bir kararlılığın oluşması gerekir. Bu yeni vizyonla merkezi ve yerel yönetim birimleri arasında eşgüdüm sağlanmalıdır. Açıktır ki bu yeni strateji, mali kaynakların toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini giderecek biçimde yeniden yapılandırılmasını gerektirmektedir. Bu stratejinin niyetin ötesinde hayata geçirilebilmesi için ise Türkiye’de toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin uygulanması gerekmektedir.

Eşitlik için toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme şarttır

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için tüm gelir ve harcamaların toplumsal cinsiyete duyarlı analizleri yapılmalı ve her düzeyde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelerin hazırlanması sağlanmalıdır.

Avrupa Parlamentosu 2003 yılında kabul ettiği bir dizi kararla kamu bütçelemesinin her aşamasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesini, gelir ve harcamaların toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak biçimde yapılandırılmasını öngörmektedir.⁸ Avrupa Konseyi’nin 2005’de yayımlanan ve 12 üye ülkedeki toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme politikalarının değerlendirildiği raporda⁹ Türkiye için değinilen tek örnek, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu’nun, Dünya Bankası destekli, Sosyal Riski Azaltma Projesi kapsamındaki Şartlı Nakit Transferi uygulama-

8 http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/budgeting/budgeting_en.html

9 Gender Budgeting, <http://www.coe.int.equality>

masıdır. Bilindiği gibi, 2003 yılında başlayan bu uygulama, toplumun en yoksul %6’lık kesimi için çocuk odaklı bir uygulamadır. Milli Eğitim Bakanlığı’nın dahil olduğu eğitim bileşeninde kız çocuklarının okullaşma oranındaki görelî düşüklük göz önüne alınarak, kız çocukları için daha fazla ödeme yapılmaktadır. Bu kapsamdaki ödemelerin annelere yapılıyor olması ile de kadınların güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Sağlık Bakanlığı’nın dahil olduğu sağlık bileşeninde ise bebek, çocuk ve anne ölümlerinin önlenerek, hastalıklarının azaltılması hedeflenmektedir. Şartlı Nakit Transferi, merkezi yönetimin yerel temsilcileri (valilik, kaymakamlık) üzerinden yürütülmektedir.

2003 yılı sonunda çıkan ve 2005 yılından bu yana yürürlükte olan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu’nda katılımcı bütçe uygulaması ve saydamlık vurgusu yapılmaktadır. Bu yeni yapılanma aynı zamanda performans değerlendirmesi ile harcamaların etkinliğinin izlenmesini öne çıkarıyor. Kamu kuruluşlarının her kademesinde stratejik planlamayı ve vizyon ile misyona uyumlu hedeflerin saptanmasını öngörüyor. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme için kamu yönetiminin her kademesinde tasarlanması için uygun bir araç niteliğindedir. Ancak mevcut duruma baktığımızda, genel stratejide yer bulmadığından, hangi kamu kuruluşlarının stratejik planlarında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesine yönelik ne gibi düzenlemelere yer verdikleri sorusu yanıtsız kalmaktadır. Benzer durum yerel yönetimler açısından da geçerlidir.

İstihdam stratejileri oluşturulmalıdır

Yeni istihdam alanları yaratmak ve bunların kadınlara açık olmasını sağlamak devletin ve özel sektörün en başta gelen sorumlulukları arasındadır. Bu bağlamda, işsizliğin azaltılmasına yönelik aktif istihdam politikaları oluşturulmalı ve içine kapsamlı bir kadın istihdam politikası dahil

edilmelidir. Oluşturulacak politikaların en kısa zamanda uygulamaya konulması için somut ve zaman sınırlı hedeflerden oluşan bir planlama yapılmalı, belirlenecek eşitlik politikalarının hayata geçirilmesi için konu ile ilgili kurum ve mekanizmalar finans ve insan kaynağı açısından yeterli hale getirilmeli ve bunun için bütçeden ayrı bir kaynak ayrılmalıdır. Ayrıca istihdam politikalarının bölgeler arası gelir eşitsizliklerini göz önünde bulundurması gerekmektedir.

Bu politikalara toplumsal cinsiyet bakış açısı dahil edilerek, kırsal kadın emeğinin görünür kılınması, kırsal alanda kız çocuklarının okullaşma oranlarının artırılması, toprak mülkiyetine, yeni tekniklere, kredi olanaklarına, pazarlara, kadınlarla erkeklerin eşit erişiminin sağlanması, kadın kooperatiflerinin artırılması ve desteklenmesi yönünde adımlar atılmalıdır.

İşe alınma, meslek içi eğitim ve işte yükselmeye ayrımcılığa son verilmelidir

Kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşları eşitliği sağlamak ve her türlü ayrımcılığa karşı mücadele etmek için, işe alınma aşamasından, meslek içi eğitime ve işte yükselmeye kadar, her aşamada kadınların karşı karşıya kaldığı toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın sorgulanmasını ve dönüştürülmesini sağlayacak aktif mekanizmalar geliştirmelidir. İşe alınma sürecinde uygulanan cinsiyet ayrımcılığını önlemek için İş Kanunu’nda iş ilişkisi “işe alma sürecini” kapsayacak şekilde tanımlanmalıdır.

Kamu kurumları ve kamu fonları desteği alan özel kurumlar tarafından yürütölen kadınlara yönelik istihdam eğitimlerinde, mesleki becerilerin kazandırılmasının yanı sıra kadınlara toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği kısıtlamalar konusunda duyarlılık geliştirici, ‘kadının insan hakları’ konusunda bilgi ve beceri artırıcı güçlendirme eğitimleri de bir ön koşul olarak programlara da-

hil edilmelidir. Diğer yandan mesleki eğitimler, istihdam talebi göz önünde bulundurularak geliştirilecek istihdam stratejisinin bir parçası olacak biçimde ve “kadın işi” olarak düşünölen diş, nakış, halı dokumacılığı gibi işlerin dışındaki alanlarda geliştirilmelidir. İstihdam garantili meslek kurslarında kadın kotası olmalıdır.

Cinsel taciz önlenmelidir

Cinsiyet ayrımcılığını ve işyerinde cinsel tacizi önlemeye yönelik kurumsal yapılar acil olarak geliştirilmeli ve uygulamaya konmalıdır. İş Kanunu’nun kapsamı, cinsiyete dayalı ayrımcılığın yanında cinsel yönelim ayrımcılığına karşı olacak biçimde genişletilmelidir.

İşyerlerinde cinsel tacize karşı danışma ve dayanışma bürolarının kurulması sağlanmalıdır.

Çalışma koşulları iyileştirilmelidir

İş Kanunu’nun kapsamı kadın istihdamı açısından bakıldığında oldukça dardır; bu kanunda kadın istihdamını sadece artırmak değil aynı zamanda çalışma koşullarını da düzeltmek açısından gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bu çerçevede geçici ve yevmiyeli olarak ev hizmetlerinde çalışan kadınlar kanun kapsamına alınmalıdır. En yakın zamanda Tarım-İş Yasası çıkarılmalı ve bu yasa toplumsal cinsiyet temel bakış açısıyla hazırlanmalıdır.

Eşdeğerde işe eşit ücret ilkesinin uygulanabilmesi için ücretlerin dayandırıldığı nesnel bir iş sınıflandırma sistemi geliştirilmelidir.

Bağımlı ev-eksenli çalışanlar için de asgari ücret belirlenmelidir. Ev-eksenli çalışanların kendilerini ev-eksenli çalışan olarak beyan etme ve kaydettirmelerini sağlayan yasal düzenleme ve mekanizmalar oluşturulmalı ve sosyal güvenlik kapsamına alınmaları sağlanmalıdır.

İşçilerin tüm çalışma haklarının korunabilmesi için, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş-KUR, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından etkin denetimler sağlanmalıdır. Bu bağlamda, tüm denetim elemanları meslek içi eğitim kapsamında uluslararası standartlara uygun toplumsal cinsiyet eğitimi görmelidir.

Pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır

Çalışma hayatında kadın erkek arasında dengeli bir yapı oluşana kadar pozitif ayrımcılık uygulanmalı; pozitif ayrımcılık uygulaması devlet tarafından teşvik edilmelidir.

Ekonomik, sosyal ve siyasi hayatta kadınlar için nihai eşitliği sağlayacak düzenlemelere ihtiyaç vardır. Bunun için toplumsal yaşamda eşitliğe ulaşıncaya kadar, kamu ve özel işyerlerinde işe alımlarda, atama ve yükseltmelerde geçici özel nlem ve destek politikaları hayata geçirilmelidir.

Sendikalarda kadın temsiliyeti sağlanmalıdır

Sendikal örgütlenmenin nn kesen 2821, 2822 sayılı yasalar değiştirilmelidir. Mevcut yasalar toplu işe sözleşmesi yetkisi almak için getirdikleri baraj sistemiyle sendikal örgütlenmeyi engellemekte, grev yapmayı adeta imknsızlaştırmaktadır. İşverenler sendika yeliği nedeniyle işçi-

leri işten çıkardığında yasanın ilgili hükümleri koruma sağlamamaktadır. Sendikaya üye olan işçinin işini kaybetmeyi göze alması gerekmektedir. Bu durum sendikaların gelişmesini önlediği gibi, kendi içlerinde demokratik kurumlar olarak faaliyette bulunmalarını da zorlaştırmaktadır. İşçi Sendikaları Konfederasyonları bünyelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği sağlayacak yapısal düzenlemelere gitmelidirler. Bu düzenlemeler tüzükle belirlenmelidir. Geçici özel önlemlerle sendika yönetim kademelerinde kadın oranı artırılmalıdır.

Sendikaların örgütlenme, toplu iş sözleşmesi, eğitim, hukuk, dış ilişkiler alanlarındaki politikalarına ve metinlerine kadınlara has talepler ve politikalar yansıtılmalıdır.

Genel sendikal eğitimlere kadın kotası konulmalıdır. Eğitimlerde sendikalı kadınların çocuklarına yönelik bakım hizmetleri de verilmelidir.

Sendikalarda çalışan sendika uzman kadroları ve yöneticileri de dahil olmak üzere erkeklere yönelik toplumsal cinsiyet eğitimi çalışmaları yapılmalıdır.

Kadın haklarının ilerletilmesi sendikal mücadelenin temel gündem maddelerinden biri haline getirilmelidir. Toplu sözleşmeler kadın-erkek eşitliğini sağlayacak hükümleri içerdiği gibi, iş yerinde kadınlara yönelik ayrımcılıkları ortadan kaldıran hükümler de içermelidir. Kreş, ebeveyn izni ve eşit ücret gibi talepler, salt kadınların talepleri olmaktan çıkılarak işçilerin ortak talepleri haline getirilebilmelidir.

Örgütlenmeye ilişkin politikalar oluşturulurken, kadınlar göz önünde bulundurulmalı, “benzer benzerini örgütler” ilkesinden hareketle, kadın işçilerin örgütlenmesi için kadınlar istihdam edilmelidir. Sendikalar kadın örgütlenmesine yönelik faaliyetler için harcanmak üzere bir bütçe oluşturmalıdır.

Sendikalar Kanunu, kayıtdışı çalışanlar da dahil olmak üzere, tüm çalışanların sendikalı olabilmesini sağlayacak şekilde düzenlenmelidir. Sendikalar, kayıtdışı çalışanları bir rekabet unsuru olarak görmek yerine, ortak sömürüye karşı birlikte mücadele etme yolunu seçmelidirler.

İş ve özel yaşamı uzlaştırıcı politikalara acilen gereksinim vardır

“Kadınlar ev işleri-aile-çocuktan sorumludur, erkek dışında parayı kazanır” şeklindeki cinsiyetçi yaklaşım kadınların ya çalışma yaşamına hiç katılmamalarını ya da çalışma yaşamına katılsalar bile evdeki bütün işleri tıpkı çalışmadıkları dönemdeki gibi, aile yeleri ile paylaşmadan yapmaya devam etmeleri sonucunu doğurmaktadır. Bu eşitsiz iş bölümü, kadın-erkek işgücü katılımları arasındaki uçurumun, belirli meslek ve iş kollarının kadınlara kapalı olmasının, ücret eşitsizliklerinin, kadınların yönetici kademelerde ve sendikal örgütlenmede daha düşük temsil oranlarının önemli bir nedenidir.

Bizler kadın erkek eşitliğini sağlamak adına, kadınları ya iş ya aile ikileminde bırakan bir çalışma biçimini kabul etmiyoruz. Büyük çoğunluğunu kadınların taşıdığı ailenin iş yükünün kamu hizmetleri ve işyeri hizmetleri ile karşılanmasını talep ediyoruz. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik taleplerimiz üç başlık altında toplanabilir:

Doğum izni: Annelik izni uygulamasının, “babalık izni” ile tamamlanarak, ailelerin doğumdan en az 6 ay sonrasına kadar bebeklerine ücretli izin kapsamında bakmalarının sağlanması gerekmektedir. Diğer yandan, kadınların doğum izninden döndükten sonra değişen iş koşullarına uyumunu sağlayacak hizmet içi eğitimlerin işveren tarafından verilmesini sağlanmalı ve kadınların aynı veya eşdeğer pozisyonda çalışması güvence altına alınmalıdır. İş Kanunu’nda bu konu ile ilgili düzenleme yapılmalıdır.

Çalışma saatleri: Çalışma saatlerinin uzunluğu kadınların evde devam eden “ikinci işgünü” ile birleşince işi bırakma kararı almalarına yol açmaktadır. Çalışma saatleri, tüm çalışanlar için, özel hayatlarına ve ailelerine zaman ayırabilecekleri biçimde kısaltılmalıdır.

Hizmetlerle ilgili düzenlemeler: Kadınların ve erkeklerin sorumlulukları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile yeniden ele alınmalı ve var olan zihniyet kalıplarını değiştirmeye yönelik mekanizmalar oluşturulmalıdır. Bu çerçevede, kadınların üzerindeki çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi sorumluluklar, erkeklerin de eşit şekilde üstlenmeleri beklenen toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmeli, kamu ve özel sektör kaynaklarının seferberliği ile bu hizmetlerin sağlanması yoluna gidilmelidir. Bu çerçevede;

25522 sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, emzirme odası açma yükümlülüğünü yüz ile yüz elli arasında kadın işçi, bakım yurdu açma yükümlülüğünü ise yüz elliden fazla kadın işçi çalıştırma koşullarına bağlamıştır. Bu düzenleme, bakım sorumluluğunu kadın ve erkek arasında eşit dağıtmak, işe alımlarda ayrımcılığı engellemek ve kreş sorumluluğunu yaygınlaştırmak adına “kadın-erkek çalışan” olarak değiştirilmeli ve işyerlerindeki toplam çalışan sayısı koşulu düşürülmelidir. Örneğin, imalat sanayiinde 150’den fazla işçi çalıştıran işyerlerinin toplam imalat sanayi işyerlerinin sadece küçük bir azınlığını (%0,7) oluşturduğu göz önünde bulundurularak, kreş sorumluluğunu yaygınlaştırmak adına merkezi ve yerel yönetimlere ve küçük işverenlere de bu konuda yükümlülükler getirilmelidir. Örneğin, Organize Sanayi Bölgelerine ve Küçük Sanayi Sitelerine ortak emzirme odası ve kreş açma yükümlülüğü getirilmelidir.

Ayrıca bu maddenin uygulamasına ilişkin olarak işletmeler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇŞGB) tarafından sıkı bir şekilde denetlenmeli ve belgelendirilmelidir (örneğin, halî hazırda

150’den fazla çalışanı olan işyerleri ve kreşleri ile ilgili bilgi ve veriye ulaşmak mümkün değildir). Bu konuda öngörülen cezalar caydıncı nitelikte olmalıdır.

Merkezi hükümet, Milli Eğitim Bakanlığı’nın (MEB) başlattığı 5 yaş anaokulu uygulaması dışında (ki bu da kısıtlıdır) 0-4 yaş arası için kreş hizmetleri konusunda hiçbir yükümlülük altına girmemektedir. Okul ncesi çağda ocuk eğitimi tamamıyla ailelere ve özellikle kadınlara emanettir. Hkmet okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarının yaygınlaştırılması için gerek uygulama, gerekse bütçe ayrılması konusunda acilen gerekli önlemleri almalıdır.

Okul saatlerinin kısalığı, çocuklarıyla evde ilgilenmek zorunda kalan kadınları iş yaşamının dışına itmektedir. Özellikle, ilköğretime devam eden öğrenciler için okul sonrası ett uygulamaları ile okul saatleri erişkinlerin mesai saatlerine uygun hale getirilmelidir.

Yaşlı ve engelli bakımı konusunda Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Fonu’ndan (SYDF) ailelere ayrılan nakit para transferleri için bakımı üstlenen kişinin dışarıda bir işte çalışmaması n koşulu kaldırılmalıdır. Engellilerin ve yaşlıların evde bakımı için nakit transferi uygulaması, bu bakımı üstlenecek olan kadınları eve kapatan bir uygulamadır. Diğer yandan, engelliler ve yaşlıları eve kapatmak da onları toplumsal hayattan soyutlamaktadır. Bu nedenle sadece rehabilitasyon değil, bir sosyalleşme aracı olarak da engellilerin kurumsal bakım almaları çok önemlidir. Engelli ve yaşlı bakımı konusunda hükümet ne kadar bütçe ayırdığını ve ne tür uygulamalar yaptığını açıkça ortaya koymalıdır.