

Esnekleşme ve Enformelleşme Kiskacında Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı: Politika Metinleri Çerçevesinde Bir Analiz

Eylül 2014



Kadın emeği ve istihdamı gelişimi
women's labor and employment initiative

**ESNEKLEŞME VE ENFORMELLEŞME KISKACINDA
TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI:
POLİTİKA METİNLERİ ÇERÇEVESİNDE BİR ANALİZ**

Eylöl 2014

KEİG

kadın emeği ve istihdamı girişimi
women's labor and employment initiative

KEİG Yayınları Dizisi: Rapor
ESNEKLEŞME VE ENFORMELLEŞME KISKACINDA TÜRKİYE’DE KADIN EMEĞİ VE
İSTİHDAMI: POLİTİKA METİNLERİ ÇERÇEVESİNDE BİR ANALİZ

Hazırlayan: KEİG Platformu
Birinci Basım: Eylül 2014
Bu rapordan kaynak göstermek kaydıyla yararlanılabilir.
Bu kitap İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı, SIDA desteği ile yayınlanmıştır.

Kapak / İç tasarım: Güneş Resul, Meltem Elmas
Baskı: Hazal Matbaa
Davutpaşa Emintaş San. Sitesi No. 103/434-435 Topkapı / İstanbul
Tel: 0212 501 95 96

KEİG PLATFORMU
Kadınlarla Dayanışma Vakfı
Kamer Hatun Mah. Hammalbaşı Cad. No.22/13 Beyoğlu - İstanbul
Tel/Faks: 0212 251 58 50
e-posta: iletisim@keig.org
web: www.keig.org

İÇİNDEKİLER

Önsöz.....	7
KEİG Platformu.....	8
Giriş.....	11
İşgücü Piyasası.....	14
• <i>İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi</i>	16
• <i>Kayıt Dışı Çalışma</i>	18
Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetleri ve Çocuk Bakım Sorumluluğu.....	21
Yaşlı ve Engelli Bireylerin Bakımı.....	27
Sosyal Güvenlik.....	30
Ev İşçileri.....	32
Ev Eksenli Çalışan Kadınlar.....	33
Sosyal Hizmet ve Yardımlar.....	33
Mevsimlilik Tarım İşçileri.....	35
Sonuç.....	39
Taleplerimiz.....	40
Politika Metinleri ve Kaynakça.....	45

Önsöz

Kadın istihdamının düşüklüğü, Türkiye’de özellikle son yıllarda problem olarak ortaya konulan ve üzerine politikaların ve projelerin üretildiği bir konudur. Ancak üretilen bu politikaların ve projelerin ortak noktası kadınların çocuk/hasta/yaşlı bakımının birincil sorumlusu görülmeleri ve dolayısıyla işgücü piyasasına katılımlarının da bu görevlerin aksatılmayacağı şekilde kurgulanıyor oluşudur. Diğer taraftan, işgücü piyasasının eğretilmesi ve güvencesiz ve kötü çalışma koşullarının yanında gelecek kaygısı, çalışanların büyük kısmının ortak keseni haline gelmiştir.

2006 yılından beri Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu olarak kadın emeği ve istihdamına ve işgücü piyasasına dair kadınların sözünü duyulur kılıyor, yapılan politikaları analiz ediyor ve yapısal bir değişim için öneriler sunuyoruz. Bu süre zarfında gördük ki kadın emeği ve istihdamı alanında yapılanlar cinsiyet eşitliğini değil, erkeğin evi geçindiren kadının hane içinden sorumlu olduğu geleneksel cinsiyetçi yapıyı pekiştiren bir aile temeli üzerinden inşa ediliyor. Aileyi temel alan bu söylem ve uygulamalar, hayatın her alanında kendisini giderek daha fazla hissettiriyor. Elinizdeki rapor da yakın dönemde kadın emeği ve istihdamı alanında ne gibi değişimlerin/dönüşümlerin yaşanacağını gösterebilmek için, devlet kurumlarının kısa ve orta vadede rotasını belirleyen metinleri cinsiyet eşitliği perspektifinden analiz ediyor.

Rapor, Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu 14 ilden 30 kadın örgütü tarafından birlikte yazıldı. KEİG Platformu yalnızca kadın emeği ve istihdamı alanında politika üretmekle kalmıyor, aynı zamanda üretilen politikaların savunuculuğunu üye örgütleriyle birlikte hem yerel hem de ulusal alanda harekete geçirmeyi hedefliyor.

KEİG Platformu
Eylül 2014

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu

KEİG'in Kuruluşu Kadın emeği ve istihdamı konusu, kadına karşı ayrımcılığın en yaygın olduğu alanlardan biri olmasına rağmen yakın zamana kadar ne Türkiye'nin ne de kadın örgütlerinin gündemine yeterince girmişti. Avrupa Birliği ile müzakerelere başlamamızla beraber, Sosyal Politikalar altında yer alan kadın-erkek eşitliği ve ayrı bir başlık olarak tanımlanan istihdam konusu, Türkiye'de daha fazla konuşulmaya ve tartışılmaya başlandı. Bu süreçte, kadın istihdamı üzerine yapılan toplantıların ve yazılan raporların sayısında bir artış oldu. Ancak, bu toplantı ve raporlarda kadınların istihdamını arttırmaya yönelik olarak dile getirilen politika önerileri son derece yetersiz kalmaktaydı. Bu nedenle Kadın İstihdamı Zirvesi'nden sonra Mart 2006 tarihinde Kadın Örgütleri Ortak Basın Açıklaması başlığı altında bir basın açıklaması kaleme aldık ve kadın örgütlerinin imzasına sunduk. Bu basın açıklamasının ardından 2 Nisan 2006 tarihinde kadın emeği ve istihdamı alanında çalışan bir grup kadın aktivist ve akademisyen, örgütlenme ve politika önceliklerini tartıştığımız bir toplantı yaptık. Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) bu toplantıda kuruldu. 24 Şubat 2007 tarihinde KEİG ülke çapında kadın örgütleri ve konuyla ilgili tarafların katıldığı Kadın Emeği ve İstihdamı Toplantısı'nı düzenledi. Konferanstan sonra KEİG, kadın örgütlerinin üye olduğu bir platforma dönüştü.

Niçin KEİG Platformu?

KEİG Platformu; emek, kadına yönelik erkek şiddeti, kadınların politik katılımı gibi cinsiyet eşitliğinin farklı alanlarında faaliyet gösteren 14 ilden 30 kadın örgütünün bir araya geldiği bir Platformdur. Temel olarak, kadın emeği ve istihdamı alanında bilgi üretir ve çalışmalar yapar. Hedefi, kadınların çalışma yaşamında güvenceli ve sürekli bir yer edinmesi, iyi çalışma koşulları ve yeterli gelir sağlayan işlere sahip olması için bu alandaki politikaları etkilemek ve yeni politikalar oluşturmaktır. Bu politikaları oluştururken kadının ev içinde ücretsiz olarak yaptığı işlerin görünürleşmesine ve ev içinde ve dışında cinsiyete dayalı iş bölümünün aşınmasına yönelik bakış açısını belirler.

KEİG Platformu Üyeleri

Ev Hanımları Dayanışma ve Kalkındırma Derneği/ EVKAD (ADANA) • Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu • Kadın Eğitim ve İstihdam Derneği/ KEİD • Türk Tabibler Birliği Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu (ANKARA) • Antalya Kadın Danışma Merkezi ve Dayanışma Derneği (ANTALYA) • Koza Kadın Derneği (BURSA) • Çanakkale Girişimci Kadınlar Üretim ve Pazarlama Kooperatifi • Elder Kadın El Emeğini Değerlendirme Derneği/ ELDER (ÇANAKKALE) • Girişimci Kadınların Desteklenmesi Derneği/ GİKAD (DENİZLİ) • KAMER Vakfı • Selis Kadın Danışmanlık Merkezi • Doğu ve Güneydoğu İş Kadınları Derneği / DOĞÜNKAD (DİYARBAKIR) • Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği/ KA.DER • Kadın Mühendisler Grubu • Kadın Sendikacılar Grubu • Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği • Kadınlarla Dayanışma Vakfı/ KADAV • Mavi Kalem Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği • Petrol İş Kadın Dergisi • Türkiye Kadın Girişimciler Derneği/ KAGİDER • İmece Ev İşçileri Sendikası • Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi/SOGEP (İSTANBUL/ KOCAELİ) • Buca Evka 1 Kadın Kültür ve Dayanışma Evi • Çiğli Evka-2 Kadın Kültür Evi / ÇEKEV • İzmir Kadın Dayanışma Derneği (İZMİR) • Mersin Bağımsız Kadın Derneği (MERSİN) • Karadeniz Kadın Dayanışma Derneği (TRABZON) Yaşam Evi Kadın Dayanışma Derneği (URFA) • Van Kadın Derneği/ VAKAD (VAN) • Kadın Emeği Çalışan Feminist Araştırmacılar/ KEFA

ESNEKLEŞME VE ENFORMELLEŞME KISKACINDA TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI: POLİTİKA METİNLERİ ÇERÇEVESİNDE BİR ANALİZ*

Giriş

Türkiye’de kadın istihdam oranları çok düşük düzeydedir. Var olan istihdamın neredeyse yarıya yakın bir kısmını ücretsiz aile işçiliği, ev işçiliği ya da ev eksenli çalışma gibi kayıt dışı istihdam biçimleri oluşturmaktadır. Kadın istidam oranlarının düşük olması kadın örgütleri ve feminist araştırmacılar tarafından uzun yıllardır tartışılmakta; fakat bu konunun hükümetin gündemine gelmesi, AB’ye üyelik müzakereleri sürecine denk gelmektedir. İlk defa, 7. Kalkınma Planı’nda (1996-2000) kadınların özellikle çocuk bakım yükümlülükleri ile istihdama katılımları arasındaki ilişki ifade edilmiştir. Dolayısıyla, düşük kadın istihdamı oranları ve kadınların daha yüksek oranlarda işgücüne katılımını artırma meselesi, hükümetlerin ve çalışma hayatını biçimlendiren sosyal tarafların uzun yıllardır gündemindedir.

Son birkaç yıldır yapılan araştırmaların ve kadın örgütlerinin mücadelesinin de gösterdiği üzere kadınların birincil görevi olarak görülen hane içi sorumluluklar, özellikle çocuk ve hasta/yaşlı/engelli bireylerin bakımına dair kurumsal hizmetlerin çok sınırlı olduğu Türkiye’de, kadınları hayatın her alanından uzak tutmaktadır. Yıllardır bu hizmetlerin kurumsallaşması yönünde herhangi bir adım atılmaması sonucunda

* Bu metin, İdil Soyseçkin tarafından KEFA ve KEİG üyelerinin önemli katkı ve desteğiyle hazırlanmıştır.

aileler, bu hizmetleri özel sektörden yüksek meblağlar karşılığında almak durumunda bırakılmaktadır. Ekonomik gücü olmayanlar ise ya hiç emek piyasasına girmeyerek ya da geçici veya temelli istihdamdan çekilerek çocuklarının bakımını evde gerçekleştirmek durumunda kalmaktadırlar. Sonuç olarak, kadınlar çalışmaya ara vermeye veyahut bir daha çalışmamak üzere işten ayrılmaya zorlanmaktadır.

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu, 2006 yılından beri Türkiye’de kadın emeğinin ve istihdamının sorun alanlarını belirleyerek uygulamaya konulan politikaların değerlendirmesini yapmakta ve politika önerileri sunmaktadır. Bu metin ile hedeflenen ise önümüzdeki birkaç sene içerisinde kadın emeği ve istihdamına dair nasıl bir dönüşümün yaşanacağına ilişkin öngörülerde bulunmak, kadınların hayatın farklı alanlarına katılmalarını engelleyen bakım yükümlülüklerinin devlet, aile ve piyasa arasında nasıl paylaşılabileceğini öngörmek ve bu politikalara ilişkin olarak kadınların taleplerini bir kez daha gündeme taşımaktır.

Sözü edilen amaç doğrultusunda 10. Kalkınma Planı, 2014 Yılı Programı, Kalkınma Bakanlığı Orta Vadeli Programı, Maliye Bakanlığı 2013-2017 Stratejik Planı, Maliye Bakanlığı 2014 Performans Programı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın hazırladığı 2014 Yılı Eylem Planı, 2014-2018 Stratejik Planı ve 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın hazırladığı 2014-2017 Stratejik Planı, Sosyal Güvenlik 2014 Performans Programı, İŞKUR 2013-2017 Dönemi Stratejik Planı, Milli Eğitim Bakanlığı 2010-2014 Stratejik Planı ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün Ulusal Eylem Planı İzleme Raporu incelenmiştir¹.

Kalkınma planlarının, kamu kurum ve kuruluşlarının adımlarını belirleyen ve hayatlarımızın çerçevesini çizen belgeler olma özelliği taşıması nedeniyle özel bir önemi bulunmaktadır. Dolayısıyla, 2014-2018 yıllarını kapsayan 10. Kalkınma Planı’na her bölüm içerisinde öncelikli olarak odaklanılmıştır.

1 Raporların künyesi metnin sonunda verilmiştir.

2014 Yılı Programı ise Kalkınma Planı ile uyumlu bir şekilde yürütülecek politikalardan ve alınacak tedbirlerden bahsederken, bu politika ve tedbirlerden sorumlu ya da bunlarla ilgili işbirliği yapılacak kuruluşları ifade ettiği için önemlidir.

2014 Yılı Programı çerçevesinde tanımlanan hedeflerin yerine getirilmesinde Kalkınma ve Maliye Bakanlıkları anahtar kurumlar olarak rol oynamaktadır. Dolayısıyla, Kalkınma Bakanlığı Orta Vadeli Programı'nı, Maliye Bakanlığı 2013-2017 Stratejik Planı'nı, Maliye Bakanlığı 2014 Performans Programı'nı da değerlendirmemize dahil etmiş bulunmaktayız.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırladığı 2014 Yılı Eylem Planı, 2014-2018 Stratejik Planı ve 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi ise 10. Kalkınma Planı çerçevesinde işgücü piyasasının ne yönde bir dönüşüm sergileyeceğini gösterdiği için ele alınan diğer metinlerdir.

Ayrıca, hem sosyal yardımlardan hem de kurumsal bakım hizmetlerinden sorumlu kurum olması nedeniyle, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın hazırladığı 2014-2017 Stratejik Planını da önemsemekteyiz. Bu stratejik plan devletin, aile içinde kadınların üzerine yıkılmış bakım sorumluluğunu nasıl ve hangi koşullarda hafiflettiğini ya da ağırlaştırdığını görmeye imkan tanımaktadır.

Sosyal Güvenlik 2014 Performans Programı, sosyal güvenlik konusunda atılacak adımları gösterirken, İŞ-KUR 2013-2017 Dönemi Stratejik Planı, özellikle kadınların istihdamına dair uygulanacak politikaları yansıtmaktadır. Dolayısıyla, bu metinlere de ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı 2010-2014 Stratejik Planı, okul öncesi eğitime dair düzenlemelere ilişkin bilgi almak açısından fayda sağlamaktadır.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Ulusal Eylem İzleme Raporu ise kurumların Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı kapsamında kendilerine verilen sorumlulukları ne ölçüde ve hangi çerçevede yerine getirdiklerini izlememize olanak tanımaktadır.

Tüm bu sözü edilen belgeler eşliğinde, Türkiye'de işgücü piyasası ile kadın emeği ve istihdamındaki sorun alanlarının yanı sıra; kayıt dışı çalışma, erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetleri, yaşlı ve engelli bireylerin bakımı, sosyal hizmetler ve yardımlar gibi çalışma hayatının üzerinde belirleyici etkisi olan alanlarla birlikte, önemli bir sorun olarak mevsimlik tarım işçilerinin hem mevcut durumu hem de bu durumun önümüzdeki yıllarda nasıl bir yöne doğru evrileceği de ortaya konmaya çalışılmıştır.

İşgücü Piyasası

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2013 Hane Halkı İşgücü verilerine göre 15 yaş ve üstü nüfusun işgücüne katılma oranı %50 iken, bu oran erkeklerde %71,5 kadınlarda ise %29,7 olarak gerçekleşmiştir. Toplam istihdam oranı %44,9; erkeklerin istihdam oranı %65,2, kadınların %27,1 olmuştur. Kadınların tarım dışı işsizlik oranı (%17,4) erkeklerin tarım dışı işsizlik oranından (%10,1) önemli oranda yüksektir.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) üyesi ülkelerin ortalaması ile karşılaştırdığımızda Türkiye'de kadınların istihdama katılımlarının düşüklüğü çarpıcı bir şekilde bir kez daha görülmektedir.² 2013 yılında OECD ortalamasına göre kadın istihdamı %57,5 olmuştur. Türkiye OECD ülkeleri içerisinde kadın istihdamında son sırada gelmektedir. 10. Kalkınma Planı'nda 2023 yılında kadın istihdamının %38'e çıkarılması hedeflenmektedir. Bu amaç, 2013 OECD ortalamasının bile gerisinde kalırken Avrupa İstihdam Stratejisi kapsamında Avrupa Birliği'nde (AB) kadın ve erkek istihdamının 2020 yılına kadar %75 oranında eşitlenmesi hedefinin³ ise yanına dahi yaklaşmamaktadır.

2 http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2014_empl_outlook-2014-en

3 http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_en.htm

Türkiye’de kayıt dışı çalışma yaygındır. TÜİK 2014 Ocak dönemi verileri toplam istihdam içerisindeki kayıt dışı çalışmayı %33 olarak vermektedir. Erkek istihdamının %27,5’i kayıtsızken kadın istihdamının %48’ini kayıt dışı çalışma oluşturmaktadır. En fazla kayıtdışılık ücretsiz aile işçiliğinde görülmektedir. Kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışma oranı, toplam kadın istihdamının %28’ini oluştururken, erkeklerin ücretsiz aile işçisi olarak çalışma oranı, toplam erkek istihdamının yalnızca %4’üdür. Ücretsiz aile işçiliği yapan kadınların ise %93,9’u kayıtsız çalışmaktadır. Kadınların büyük çoğunluğu tarım sektöründe kayıt dışıdır. Ancak, tarım dışı sektörlerde de kadınların kayıt dışı çalışmasının oranı azımsanmayacak kadar yüksektir (%25,5).

Türkiye’de işgücü piyasasının en temel sorunu kayıt dışı çalışmadır. Bunun yanında uzun çalışma saatleri, kötü çalışma ortamı ve koşulları, işçi sağlığı ve güvenliğinin yeteri kadar sağlanamadığı bir yapı söz konusudur. Emeklilik, iş güvencesi ve kıdem tazminatı gibi güvencelerden ise sınırlı sayıda işçi yararlanmakta ve yararlananların büyük çoğunluğunu da erkekler oluşturmaktadır. Dolayısıyla, son yıllarda hükümetlerin gündeminde yer tutmaya başlayan kadın istihdamının düşüklüğü meselesinin önümüzdeki günlerde nasıl bir politika anlayışı çerçevesinde çözümlenmeye çalışılacağı konusuna dikkatle bakmak gerekmektedir.

Kadın istihdamının artırılması kadın örgütlerinin mücadelesinin kazanımları, AB uyum süreci çerçevesinde atılması gereken adımlar çerçevesinde ve de aslen bir kalkınma stratejisi olarak (KEİG, 2013) son yıllarda devlet nezdinde bir sorun alanı olarak tanımlanmaktadır. Burada bir kadın sorunu olarak değil, kalkınma stratejisi olarak kadın istihdamının artırılması çabasına dikkat çekmek gerekmektedir. Kadın işgücü, ülkenin kalkınma stratejisinde henüz tüketilmemiş bir kaynak olarak görüldüğü için istihdamın artırılması bir hedef olarak belirlenmektedir. Diğer taraftan da kadın istihdamının arttırılmasına yönelik uygulanacak politikaların, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi temelinde tartışıldığı görülmektedir.

İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi

Ulusal İstihdam Strateji Belgesi sürdürülebilir büyüme açısından işgücü piyasasının esnekleşmesinin önemine vurgu yapmaktadır. İstihdam yaratan bir büyüme temelinde şekillenen strateji, yaratılacak işlerin niteliğini tartışma konusu yapmamaktadır. İşin korunması ve aynı işte kalabilme güvencesini ifade eden “iş güvencesi” yerine, istihdamın korunması, kesintilerle olsa da sürdürülmesi ve tek bir işverene bağlı olmadan çalışmanın devamlılığını ifade eden “istihdam güvencesinin” önem kazandığı açık bir şekilde ifade edilmektedir. Bu çerçevede-10. Kalkınma Planı ile de uyumlu bir biçimde⁴- 87. maddede özel istihdam büroları yolu ile geçici çalışmanın yaygınlaştırılmasının özellikle kadınlar, gençler ve uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliğini arttıracakları belirtilmektedir. Bu durum, genel olarak emek piyasasında işin sürekliliğinin ortadan kaldırılarak çalışanların iş güvencesi, emeklilik ve kıdem tazminatı hakkından mahrum bırakılacağı bir yapının norm haline getirilmesinin söz konusu olacağını göstermenin yanı sıra, özel politika gerektiren gruplar olarak nitelendirilen grupların (gençler, kadınlar, engelliler) istihdamının arttırılmasının “insana yaraşır” iş olanakları temelinde değil, yalnızca nicel bir artış sağlama çerçevesinde uygulama alanı bulacağını ortaya koymaktadır.

İŞKUR 2013-2017 Dönemi Stratejik Planı kapsamında da işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ve özel istihdam bürolarının daha etkin çalışması maddeleri, kurumun faaliyetlerine yönelik fırsatlar içinde değerlendirilmektedir. Tehditler arasında ise işsizlik ve eksik istihdam⁵ oranının yüksek olması ile esnek

4 10. Kalkınma Planı'nda İstihdam Politikaları başlığı altında yer alan 322. Madde'de kiralık işçilik uygulamasının yasal dayanağının hazırlanacağı ifade edilmektedir.

5 Eksik istihdam, istihdam edilen nüfusun üretken kapasitesinin altında çalışması anlamına gelir. Zamana bağlı ve yetersiz istihdam şeklinde ikiye ayrılmıştır. TÜİK tanımlaması şöyledir: *Zamana bağlı eksik istihdam* referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir. *Yetersiz istihdam* ise zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir. http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html

çalışmanın yeterince yaygınlaştırılamaması maddeleri birlikte verilmektedir. Oysa, çok iyi bilinmektedir ki eksik istihdam oranı kısmi zamanlı çalışanlarda daha yüksektir.⁶ Ve bu durum kadınlarda, erkeklere nispeten çok daha belirgindir.⁷ Dolayısıyla esnek çalışma ile eksik istihdamın birlikte düşünülmesi büyük bir çelişki barındırmaktadır. Bu belgede en temel sorunlardan biri de hedeflerin ve stratejilerin cinsiyetsiz bir analiz üzerinden şekilleniyor oluşudur.

Esnekleşme, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2014-2018 Stratejik Planı'nın 4.3. No'lu maddesinde de ifade edildiği üzere "işçilerin hak kayıplarına yol açmayacak ve güvencesiz çalışmaya götürmeyecek şekilde" güvenceli esneklik adı altında yer bulmaktadır. Ancak, çalışma saatlerinin haftada ortalama 50 saati aştığı, tam zamanlı çalışanların bile haklarının daraltıldığı ve emekliliğin giderek zorlaştırıldığı düşünüldüğünde esnek çalışma biçimlerinin hak kaybına yol açmayacak şekilde nasıl uygulanacağı bilinmemektedir. Bu konu, incelediğimiz hiçbir dokümanda detaylandırılmamakta, çalışanların haklarının korunacağı genel cümlelerle geçiştirilmekte ve bir strateji önerisi konu edilmemektedir. Bu hali ile, *güvenceli esneklik* gerçekçi bir politik vizyon içerisine yerleşmemektedir.

İşgücü piyasanın esnekleştirilmesi hem 10. Kalkınma Planı'nda hem de planla bağlantılı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan Ulusal İstihdam Strateji Belgesi ve 2014-2018 Stratejik Planı'nda yer aldığı üzere piyasa katılımı ve kıdem tazminatı ilişkisi çerçevesinde de ele alınmaktadır. Kıdem tazminatının birçok ülkeden yüksek olduğu söylenmekte, işçilerin tamamını kapsayan ve kazanıl-

6 2013 İşgücü Piyasası Araştırması'na göre 28 AB ülkesinde 10 milyon kısmi zamanlı çalışan için eksik istihdam söz konusudur. Bu da tüm kısmi zamanlı çalışanların %23'ünü oluşturmaktadır. Yani bu insanlar daha fazla saat çalışma ihtiyacı duymaktadırlar. Aynı refah rejimi içerisinde değerlendirildiğimiz Yunanistan ve İspanya'daki veriler çarpıcıdır. Yunanistan'da eksik istihdam, kısmi zamanlı çalışmanın %72'sini oluştururken, İspanya'da bu oran % 57.4'tür. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-10042014-BP/EN/3-10042014-BP-EN.PDF

7 2010 Eurostat verileri kısmi zamanlı çalışanlar arasında eksik istihdamın % 68.4'ünün kadınlar için söz konusu olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan bu veriler başka bir gerçeği daha ortaya sermektedir. Kısmi zamanlı çalışan erkeklerin oranı kadınların oranından düşüktür. Avrupa Birliği içinde kısmi zamanlı çalışanların %75'ini kadınlar oluşturmaktadır. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-056/EN/KS-SF-11-056-EN.PDF

mış hakları koruyan, ama işveren için rekabet gücünün gözetildiği bir sisteme geçileceği belirtilmektedir. Ancak, kıdem tazminatı ile asıl ilişkilendirilmesi gereken gösterge, işgücü piyasasının hiç de iddia edildiği gibi bir katılık sergilemediğini açıkça ortaya koymaktadır.⁸ Bu da yasal zeminin hazırlanarak özel istihdam büroları eliyle geçici/kıralık işçilik uygulamalarının hayata geçirilmeye çalışılmasının dayanağı olmaktadır. Kadın istihdamının düşüklüğü ve çalışan her iki kadından birisinin kayıt dışı olduğu, toplam istihdam içerisinde de kayıtdışılığın yaygın olduğu bir piyasada kıdem tazminatı az sayıda çalışanın ulaşabildiği ve yararlanıcıların büyük çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu bir hak durumundadır. Dolayısıyla, istihdamdaki kadınlar açısından sonuçları sınırlı da olacak olsa, işgücü piyasasında ortaya çıkmakta olan genel yapısızlaşma/eğretileşme süreçleri açısından kıdem tazminatının ortadan kaldırılmayacaksa bile işlevsizleştirilmeye çalışılması, üzerinde durulması gereken önemli bir meseledir.

Kayıt Dışı Çalışma

Ulusal İstihdam Stratejisi’nde de kadın istihdamında yüksek kayıtdışılıktan dem vurulmakta, bu oranın 2023’e kadar %30’a düşürüleceği iddia edilmektedir. Kadın istihdamındaki artışın nasıl sağlanacağına dair bazı düzenlemeler de getirilmiştir. Ev eksenli çalışma ile ilgili olarak “iş paylaşımı, esnek zamanlı çalışma, evden ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimleri için gerekli yasal düzenlemeler”in hayata geçirilmesi tedbir olarak sayılmıştır. Tedbirin gerçekleştirilmesi amacıyla da belirtilen esnek çalışma biçimlerinin iş ve sosyal güvenlik mevzuatına ekleneceği plana dâhil edilmiştir. Aynı şekilde, ev işçiliğini de kapsayan “Ev hizmetlerinde ve ev eksenli çalışan kadınların çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik önlemler alınacak ve kayıtlı istihdama geçmeleri özendirilecektir” tedbirinin gerçekleşmesiyle ilgili ola-

8 Kıdem tazminatı ile katılık arasındaki bağlantı OECD’nin “İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi” ile kurulmaktadır. Bu endekse göre işgücü piyasasının esnekliği iki temel gösterge üzerinden değerlendirilmektedir. Birincisi çalışanların bireysel ya da toplu olarak işten çıkarılmaları, diğeri ise geçici süreli çalışma ve belirli süreli sözleşme üzerinden çalışmadır. Aslında iş güvenliği açısından değerlendirilebilecek ilk parametreye göre 2013 verileri Türkiye’nin 43 ülke arasında 23. sırada geldiğini ortaya koymaktadır. Ancak, geçici çalışmaya dair düzenlemelerde Türkiye’nin sırası 34’tür. Ekonomik kalkınmayı birincil hedef olarak belirleyen OECD’nin endeksi dikkate alındığında bile kıdem tazminatına bu kadar vurgu yapılmasının gereksizliği ortaya çıkmaktadır. Elbette bu durum rotanın emekten değil sermayeden yana olduğunu göstermektedir.

rak, “Ev hizmetlerinde ve ev eksenli çalışan kadınların ödedikleri isteğe bağlı sigorta primlerine yönelik teşvik sağlanacaktır. Emeklilik ve diğer sosyal haklardan faydalanmalarını teminen ILO sözleşmeleri de dikkate alınarak ulusal mevzuatta gerekli değişiklikler yapılacaktır” açıklamasına yer verilmiştir. Anılan düzenlemelerden ev hizmetlerinde çalışanların da ev eksenli çalışanların da isteğe bağlı sigortalı olmaya teşvik edildikleri, bağımlı çalıştıklarına dair bir kabulün olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte planlanan düzenlemelerle halen kayıt dışı olarak istihdam edilen kadınların kayıtlı hale getirilmesi ile nicel bir artış sağlanmış olacaktır.

Bu durum, akıllara 2010-2013 yılları arasında kentlerde kadın istihdamındaki hızlı artış⁹ getirmektedir. Buna göre kentsel kadın istihdamı 3.575 bin kişiden 4.511 bin kişiye çıkarak 936 bin kişi artmıştır. Bu artışın %85'i hizmet sektöründe gerçekleşmiştir.⁹ 2022 numaralı yasa ile 2007 yılında başlatılan Evde Bakım Hizmeti programı kapsamında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından özürlü bireylere evde bakan yakınlarına net asgari ücret miktarı kadar bir aylık bağlanmaya başlanmıştır. Program 2013 itibarıyla 427.434 kişiye ulaşmış durumdadır. Bakım hizmeti sunan ve esas olarak kadınlardan oluşan bu grup, 2011 yılından itibaren TÜİK tarafından “İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri” altında değerlendirilmektedir. 2010'da bu başlık altında 295 bin kişi istidamdayken 2013'te sayı 453 bin kişiye çıkmış bulunmaktadır. Artış sayısı 158 bin kişi ve artış oranı %53.6'tır. Küçümsenemeyecek bir sayı ve oran olmakla birlikte bu sayı, aylık alanların hepsinin istatistiklere dahil olmadığını da göstermektedir. Aynı zamanda, bakım aylığı alanların dışında bu sektörde çalışan başka kişilerin de istatistiklere girdiğini varsayabiliriz. Dolayısıyla, kentli kadın istihdamında 2010-2013 arasında gerçekleşen 936 bin kişilik artışın içinde insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetlerinde çalışanların payı %16.9'dur. İstihdamın gerçekleştiği bir diğer alan, “İdari Destek ve Hizmet Faaliyetleri”dir. TÜİK 2012 yılından itibaren kendi hesabına çalışan gündelikçilere “İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri” altında yer vermektedir. 2010'da bu başlık

9 Hizmet sektöründe üç alt faaliyet kolu dikkat çekmekte: İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri 158 bin kişi, idari destek ve hizmet faaliyetleri 149 bin kişi ve toptan ve perakende ticaret 119 bin kişilik artışla hizmet sektöründeki artışın yarısından fazlasını (%53.4) oluşturmaktadır.

altında 158 bin kişi istihdamdayken 2013’te sayı 307 bin kişiye çıkmış durumdadır. Söz konusu faaliyetteki artışın gerisinde esas olarak gündelikçi çalışan ev işçilerinin bulunduğu söylenebilir. Artış sayısı 149 bin kişi ve artış oranı %94.3’tür. Bu kapsamda çalışanların 2010-2013 arasında gerçekleşen 936 bin kişilik artışın içindeki payı %15.9’dur ve bu faaliyet kolundakilerin %34.2’si kayıt dışı olarak çalışmaktadır.

10. Kalkınma Planı kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 2014 Yılı Eylem Planı’na bakıldığında kadınların işgücüne ve istihdama katılımının artırılmasının bir hedef olarak belirlendiğini görmekteyiz. 2017 sonuna kadar özel sektörde işe yerleştirilenler içinde kadınların oranının %35’e çıkarılacağı ifade edilmektedir. Bu hedefin nasıl belirlendiğine dair bir bilgi bulunmamakla beraber, amaca yönelik stratejilere bakıldığında genel olarak bilgilendirme/bilinçlendirme çalışması yürütüleceği görülmektedir¹⁰.

Yine aynı Bakanlığın 2014-2018 Stratejik Planı’nda 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi’ne istinaden İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması konulu Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu’nun oluşturulduğu ifade edilmektedir. Bu kurullar 2010 yılından beri faaliyet göstermektedir. Ancak, KEİG Platformu’nun 2012 yılında yayınlanan “Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu Araştırması”nda kurul toplantılarına ve katılımcılarına ilişkin bilgiye ulaşmanın güç olduğu, sürecin şeffaf işlemediği, kurul çalışmasının kurumsallaşmamış ve kişisel inisiyatife dayalı olarak yürütüldüğü ifade edilmektedir. Dolayısıyla, Genelge’de öngörülen etkinlik işlememektedir. Öte yandan işletmelerde, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bilinç ve duyarlılığın artırılması amacıyla 2012 yılından bu yana verilmekte olan ödülün verilmeye devam edilecek olması olumlu bir adım şeklinde yorumlanabi-

10 Strateji 1.3.1: Ülke düzeyinde konuyla ilgili sivil toplum kuruluşları ve yerel düzeyde alt kuruluşlarını harekete geçirecek faaliyetler yapılarak kadın istihdamını teşvik edici kararlar alınması sağlanacak.

Strateji 1.3.2: Özel sektör işyeri ziyaretlerinde, işverenlere kadın istihdamı teşvik eden güncel düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgilendirme yapılacaktır.

Strateji 1.3.3: İşverenlere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini artırmaya yönelik etkinlikler artırılabilecektir.

Strateji 1.3.4: Kurumlar arasında geliştirilecek yönlendirme ağı sistemi ile Kuruma kayıtlı kadınların toplam içindeki payı artırılabilecektir.

lecekse de daha yapısal düzenlemelerin gerektiği açıktır.

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılamamasının en temel nedenleri arasında çocukların ve ailenin hasta/yaşlı/engelli bireylerinin bakımından birincil sorumlu tutulmalarının yanı sıra, bakım işlerine yönelik destek mekanizmalarının ve kurumsal bakım hizmetlerinin yetersizliği bulunmaktadır. Peki bu tablo önümüzdeki günlerde hangi yönde bir değişim gösterecektir?

Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetleri ve Çocuk Bakım Sorumluluğu

Erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinin ulaşılabilir bir temelde sunulması, yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliği açısından büyük önem arz etmekle kalmamakta; ayrıca, eğitimde çocuklar arası eşitsizliği, bu eşitsizliğin nesiller arası devam ihtimalini azaltmakta ve çifte kazananlı haneleri teşvik ederek yoksulluğu azaltırken (İlkkaracan, 2010) yaşam boyu öğrenmeye temel teşkil etmekte, ülke açısından doğurganlık oranlarını arttırmakta ve genel olarak toplumların daha iyi bir ekonomik ve sosyal gelişme düzeyine ulaşmalarını sağlamaktadır (OECD, 2012). Ancak, tüm bu olumlu gelişmelerin hizmetlerin niteliğiyle doğrudan bağlantısı olduğunun da altının çizilmesi gerekmektedir. Niteliksiz erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinin beklenen olumlu etkide bulunmayacak olmasının yanı sıra olumsuz etki yapma olasılığı da yüksektir.

Türkiye’de bu hizmetler, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB)/Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü (ÇHGM)’ne bağlı olarak yürütülmektedir. ÇHGM’ye bağlı okullarda 0-14 yaş arası çocuklara farklı yaş gruplarını içerecek şekilde farklılaşan hizmetler verilirken, MEB’e bağlı okul öncesi eğitim kurumları 3-5 yaş arası çocukları kapsamaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı’nın 2010-2014 Strateji Planı’nda okul öncesi eğitimin yaşamın tüm alanlarını etkilediği ifade edilmekte, 0-5 yaş grubundaki çocukları kapsadığı söylenmektedir. Ancak, bunun hemen altında, “eğitimin ilk basa-

mağı okul öncesi eğitimidir. 3-5 yaş grubundaki çocuklar bu eğitimi alır” diyerek hem kendisiyle çelişkiye düşmekte hem de 0-3 yaş arasındaki çocukların bakımının dışarıda bırakıldığını belirtmektedir. Diğer taraftan, 3-5 yaş arası çocukların okullaşma oranlarına dair verilerin bile ancak 2009 yılından itibaren ulaşılabilir olması konuya yeterli önemin verilmediğini göstermektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Planı’nda, plan dönemi sonunda okul öncesi eğitimde okullaşma oranını %70’in üstüne çıkarmak hedefinden bahsedilmektedir. Ancak, 2013-2014 istatistiklerine göre bu hedefin yanına bile yaklaşılmaması bir yana 2011-2012 ve 2012-2013 yıllarına göre önemli bir düşüş de yaşanmış durumdadır.¹¹ Bu azalmada 4+4+4 eğitim sisteminin etkisinin olabileceği erken çocukluk eğitimine dair raporlarda ifade edilmektedir.¹²

Kurumsal hizmetler erken çocukluk bakımı ve eğitimi meselesinin yalnızca bir boyutunu oluşturmaktadır. Bu konudaki alternatiflerin çeşitliliği büyük önem taşımaktadır. Çocuklarına evde bakmak isteyen ebeveynler için doğrudan nakit transferi ya da vergi indirimleri gibi yollarla destek sağlamanın yanı sıra, sorumluluğun anne ve baba arasında eşit paylaşımını teşvik edecek düzenlemelerin de yapılması gerekmektedir. Bu hali ile Türkiye, hem çocuk sahibi olmanın sürekli teşvik edildiği, hem kurumsal hizmetlerin yetersiz olduğu, hem de ailelerin çok sınırlı bir şekilde desteklendiği nadir ülkelerden biri durumundadır (ERG ve AÇEV, 2013)¹³.

11 3-5 yaş arası brüt okullaşma oranı 2012/2013 eğitim yılında %30,93 iken 2013/2014 döneminde %28,03’e düşmüştür. Bu durum 4-5 yaş ve 5 yaş okullaşma oranları için de geçerlidir. Özellikle 5 yaş okullaşma oranında 2011-2012 yılı ile karşılaştırıldığında ciddi bir düşüş (%65,69’dan %43,49’a) söz konusudur. http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2013_2014.pdf.

ÇHGM’ye bağlı özel kreş ve gündüz bakımevi hizmetlerinden yararlanan çocuk sayısı 56.024’tür. Çocukların 1792’si bu hizmetlerden ücretsiz yararlanmaktadır. http://www.cocukhizmetleri.gov.tr/upload/Node/10542/files/Aralik_Istatistikler.pdf

12 Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) ve Eğitim Reformu Girişimi (ERG) 2013 yılında hazırladıkları raporda 2012-2013 yılında 5 yaş çocukların okul öncesi eğitim içinde ve de ilkokulda toplam okullaşma oranı %74’tür; ancak bunların içinden yalnızca %41’i okul öncesi eğitimde yer almıştır. Yani, eski eğitim sistemi geçerli olsaydı okul öncesi eğitime katılabilecek geri kalan %32 ilkokula başlamıştır.

13 Son yıllarda özellikle yaşlı/hasta ve engelli bireylerin bakımı için evde bakım parasına ayrılan bütçe arttırılmış ve bu hizmetten yararlananların sayısı hızla artmıştır. Konuyla ilgili ayrıntılar ilerleyen bölümlerde verilecektir. Burada genel olarak çocuk bakım sorumluluğundan bahsedilmektedir.

10. Kalkınma Planı'nda dikkat çeken ve bundan önceki kalkınma planlarının hiçbirinde yer almayan bir bölüm, geleneksel cinsiyetçi rollere dayanan bir aile modelinin yaygınlaştırılmasının hedeflendiğinin en açık göstergelerindendir. *Ailenin ve Nüfusun Dinamik Yapısının Korunması Programı* adıyla yer alan bölümde amaç göç, kentleşme, bireycilik, aile eğitimlerindeki eksiklikler ve yeni iletişim teknolojileri dolayısıyla zayıflayan ailenin güçlendirilmesi olarak ifade edilmektedir. Programın diğer hedefleri arasında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması gelmekte ve bu amaç *Nüfusun Dinamik Yapısının Korunması* başlığı altında yer almaktadır. Kaliteli, ucuz ve ulaşılabilir kreş ve okul öncesi eğitim olanaklarının yaygınlaştırılmasına değinilmesine rağmen uygulamanın nasıl olacağına dair herhangi bir ayrıntı bulunmadığından geliştirilecek stratejilerin bilgisine ulaşmak söz konusu değildir.¹⁴ Diğer taraftan, Kalkınma Planı'nda tek ebeveynli ailelerin sorunlarına genel biçimde değinilmekte ve aile danışmanlığı ve arabuluculuk hizmetleri yolu ile boşanma oranlarının düşürülmesi odak noktası olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla, sosyal ve ekonomik politikaların ailenin korunması ve güçlendirilmesi için birbirini destekleyici ve tamamlayıcı olarak tasarlanması ibaresi, kadınların hayatın farklı alanlarına katılımlarını sağlayacak destek mekanizmalarının geliştirilmesinin değil, erkeğin çalıştığı ve kadının hane içi tüm sorumlulukları yerine getirdiği bir aile modelinin güçlendirileceği izlenimini vermektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2014-2018 Stratejik Planı'nda da; diğer planlarda olmayan, *Aile ve Kadın* başlıklı bir bölüm bulunmaktadır. Bu bölümün de amacı toplumda ailenin konumunun güçlendirilmesi olarak ifade edilmektedir.

Kalkınma Planı'nda yer alan, imkanları kısıtlı hane ve bölgelerin erişimini destekleyecek şekilde okul öncesi eğitim hizmetlerin yaygınlaştırılması maddesinin nasıl uygulanacağı, 2014 Yılı Programı'ndan net bir biçimde anlaşılmaktadır. Buna göre, yalnızca 36-60 aylık çocuklarla ilkokula kayıt olmamış 60-72 aylık çocukların okul öncesi eğitime kazandırılmasından bahsedilmektedir. Dolayısıyla, 60 aydan küçük çocukların bakımı meselesi yok sayılmaktadır. Diğer taraftan konu ile ilgili olarak görevlendirilen Maliye Bakanlığı'nın ne Stratejik Planı'nda ne de 2014 Perfor-

14 Muhalefet partilerinin de eleştirdiği üzere 9. Kalkınma Planı'nda var olan hedeflere yönelik olarak atılacak adımların yer aldığı ek bir stratejik döküman bu planda bulunmamaktadır.

mans Programı’da okul öncesi eğitime dair herhangi bir hedef/plan bulunurken, Kalkınma Bakanlığı’nın 2014-2016 dönemini kapsayan Orta Vadeli Programı’nda da yalnızca iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının hayata geçirilmesi gibi genel bir ifadeye rastlanmaktadır.

Yine Kalkınma Planı’nda *kadınlara yönelik* iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, genç ve dinamik nüfus yapısının korunması ve doğurganlıktaki hızlı düşüşün önüne geçilebilmesi çerçevesi içerisinde ifade edilmektedir. Dolayısıyla, aileye ait sorumlukların kadınlar tarafından yerine getirilmesi gerektiği ön kabulü ile hareket edilmektedir. Aynı hedef içerisinde “çalışanlar için doğuma bağlı izin ve haklar geliştirilecek, kreşler teşvik edilecek, esnek çalışma imkanları sağlanacaktır” ifadesi yer almaktadır. Bu hedef kapsamında 2014 Programı’nda “doğuma bağlı olarak faydalanan analık, babalık, refakat izinleri ve ücretsiz izinler, kadınların istihdamını azaltmayacak şekilde iyileştirilecektir” denilerek Kalkınma Planı’nda bahsedilen *çalışanlarla* yalnızca kadınların kastedildiği görülmektedir. Yine aynı hedefle bağlantılı olarak 2014 Programı’nda ebeveynlere yönelik doğumla bağlantılı şekilde esnek çalışma imkanları geliştirilmesine yönelik mevzuat çalışmalarının tamamlanacağı söylenmektedir. Esnek çalışma imkanlarından kasıt uzaktan, kısmi veya yarı zamanlı çalışmadır. Türkiye’de hakim olan uzun çalışma saatleri ve düşük ücretler göz önüne alındığında çoğunlukla yarı zamanlı çalışma olarak karşımıza çıkan esneklik, ancak üst gelir grubundan ebeveynlerin tercih edebileceği bir alternatif olarak kalacaktır. Nüfusun büyük bir bölümü için ise esnek çalışmanın, çocuk bakımına gerekli zamanı ayırma imkanı vermediği gibi asgari düzeyde bir yaşam imkanına kavuşmaya da yeterli gelmeyeceği açıktır. Dolayısıyla, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması temelinde bahsedildiği şekliyle esnek çalışma, ancak üst gelir grubundan ebeveynlerin ‘tercih’ edebileceği bir alternatif olarak kalacaktır.

Diğer taraftan çocuk bakımında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yalnızca farklı çalışma modellerinin varlığı ile mümkün değildir. Ücretli ve bir ebeveyninden diğerine transfer edilemez ebeveyn izni olmadan ve toplumda yaygın olan cinsiyetçi algıyla mücadele mekanizmaları geliştirilmediği sürece bu

sorumluluk büyük oranda kadınlar tarafından yüklenilmeye devam edecektir. Hükümet de – Kalkınma Planı'nda görüldüğü üzere- önüne hedef olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını değil, doğurganlıktaki hızlı düşüşün engellenmesini koymaktadır.

Okul öncesi eğitimin yetersizliğinin yanı sıra var olan hizmetlerin saatleri ile çalışma saatleri arasındaki uyumsuzluk da ailelerin büyük çoğunluğunun sıkıntı yaşamasına neden olmaktadır. 2014 Programı'nda “tam gün eğitim verilen okullarda okul saatlerinin çalışma saatleri ile uyumlu olmasını sağlamak üzere, velilerin talebi olması durumunda ve uygun bir ücret karşılığında etüt uygulaması gerçekleştirilecektir” denilmektedir. Öncelikle yine dar gelirli ailelerin yararlanamayacağı bir uygulamaya işaret edilirken diğer taraftan da bu tedbirin uygulanmasında sorumlu kuruluşlardan biri olan Milli Eğitim Bakanlığı'nın 26 Temmuz 2014 tarihinde yürürlüğe giren Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'ne göre ikili eğitim sistemine geçiş yapılması söz konusudur.¹⁵ Her ne kadar “ikili eğitim için grup oluşturacak sayıda çocuk bulunmadığı takdirde okulun öğretim şekline uygun olarak normal eğitim de yapılabilir” denilse de bunun kurumların inisiyatifine bırakılmış olması, çocuk bakımının çoğunlukla kadınlar tarafından yapıldığı gerçeği göz önüne alındığında, yalnızca annelerin değil onların çalıştığı durumda ailenin diğer kadın bireylerinin de hayatını olumsuz yönde etkileyecektir.

Okul öncesi eğitimden sorumlu bir diğer kurum olan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Strateji Belgesi'nde, kadınların çocuk bakım sorumluluğu nedeniyle istihdama katılamadığı ifade edilmekle birlikte bunun için özel kreş hizmetlerinden yararlanılması için finansal destek mevzuatının düzenleneceği söylenmektedir. Benzer şekilde çocukların öncelikle aile içinde yetiştirilmesi ve desteklenmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması da Bakanlığın görev tanımı içinde yer almaktadır. Dolayısıyla, erken çocuk bakım ve eğitim hizmetlerinde kurumsallaşma siyasi iktidarın gündeminde bulunmamaktadır¹⁶.

15 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140726-4.htm>

16 2014 yılı içinde Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Desteği kapsamında özel okullarda öğrenim görecektik çocuklara destek verilmeye başlanmıştır. Okul öncesi eğitim de kapsam dahilindedir ve 2014-2015 öğretim yılında 48-66 ay arasında 50.000 çocuk desteklenecektir. Destek miktarı yıllık 2500 TL, kaydolunan okula ödenecektir. http://www.meb.gov.tr/meb_

Bilindiği üzere Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü beş yılda bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı hazırlamaktadır. Henüz yeni plan hazırlanmamış olsa da, daha önceki plana göre kendisine görev verilen kurumların konuyla ilgili olarak neler yaptığını 2011 Eylem Planı İzleme Raporu'ndan anlayabiliriz.¹⁷ Eylem Planı hedeflerinin 1:9 maddesinde kadın istihdamının arttırılmasına yönelik çalışmalara hız verileceği söylenmektedir. Bu hedef içerisinde çocuk bakımı sorumluluğunun anne ve baba arasında paylaştırılması için ebeveyn izni konusunda yasal düzenlemeler yapılması stratejisi bulunmakta ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sorumlu kuruluş olarak yer almaktadır. Hedefin açıkça ifade ettiği üzere, burada odak noktası ebeveyn iznidir. Ancak, Bakanlık kadınların doğum iznine yönelik 2003 tarihli İş Kanunu'nun ilgili maddesine ve de 6111 sayılı Torba Kanun ile 657 sayılı Memur Kanunu'nda yer alan 24 aylık ücretsiz izne referans vermektedir. Kanunlar arasındaki dengesizlik bir tarafa, tek kazananlı hanelerin yaygın ve bu tek kazananın da erkek olduğu Türkiye'de kadın yerine erkeğin ücretsiz izin kullanacağını varsaymak mümkün değildir. Dolayısıyla, çocuk bakımı sorumluluğunun eşit paylaşımı noktasında herhangi dişe dokunur bir adım atılmadığı görülmektedir. Ayrıca, ücretsiz iznin yüksek gelir grubundaki kadınların kullanabildiği eşitsizlik yaratan bir uygulama olduğunun altını çizmek önemlidir. Farklı gelir grubundan kadınların yararlanabilmesi için ebeveyn izninin ücretli olması gerekmektedir.

Geleneksel cinsiyetçi yapının hafifletilmesi için erkeklerin katılımı ile toplumsal bilincin yükseltilmesi stratejisi çerçevesinde Milli Eğitim Bakanlığı *Ulusal Aile Eğitim Programı*'na vurgu yapmaktadır. Bu eğitim 0-18 yaş arası çocuğu olan ailelere verilmektedir ve yoğunluklu olarak çocuk gelişimi üzerinedir.

[iys_dosyalar/egitim_ogretim_destegi.pdf](#)

Bu teşvik olumlu bir gelişmedir; çünkü okul öncesi eğitimden faydalanan çocuk sayısının artmasına katkıda bulunabilecektir. Ancak, diğer taraftan verilen teşvikin miktarının anaokulu ücretlerinin ancak yarısına denk geldiği ve kalan ücretin aileler tarafından ödenmesi gerektiği göz önüne alındığında, dar gelirli aileleri yine sistem dışında bırakması nedeniyle çocuklar arasındaki eşitsizliği derinleştirmektedir.

17 En güncel raporun 2011 yılına ait olması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına devlet kurumları nezdinde verilen önemi ortaya koymaktadır. Ulusal Eylem Planı çok önemli stratejiler barındırmaktadır. Ancak, görevli kurumların bu stratejilere yönelik gerçekleştirdikleri, toplumsal cinsiyet eşitliğinin pek de gündemlerinde yer almadığını, hatta eşitliğin ne anlama geldiğinin bilinmediğini düşündürmektedir.

Yine benzer şekilde 0-18 yaş arasındaki çocukların eğitimlerinin ailelerce desteklenerek sürdürülebilirliğinin sağlanmasını hedefleyen *Anne Baba Dershanesi Projesi*'nden bahsedilmektedir. 2011 yılı 6 aylık dönemde bu hizmeti alan kadın sayısı sadece 23.112, erkek sayısı ise 6.516'dır. Yani eğitimin içeriği bir yana, ne kadar yaygınlaştırılabildiği de belirtilen stratejiye uygunluğunu sorgulamamıza neden olmaktadır. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün zihniyet değişimi hedefine dair yazdıkları ise toplumsal cinsiyet eşitliğinden anlaşılanın ne olduğunu göstermesi açısından önemlidir. Müdürlük Halk Eğitim Merkezlerinde verilen gelir getirici kurslardan kadınların edindiği becerilerle ev ortamında çoğu zaman ev işlerini yaparken çalışma ve aile bütçesine katkı sağlama şansı yakalayabildiklerini ifade etmektedir. Yani kadınlar çalışacaksa da bu, evdeki işlerini aksatmadan olacaktır. Ayrıca, ev eksenli çalışmanın kayıt dışı olduğu unutulduğu gibi, çalışma statüsü belirsiz bir faaliyetin de teşviki söz konusudur.

Yaşlı ve Engelli Bireylerin Bakımı

Devlet tarafından sağlanan ve özel huzurevi hizmetlerine bakıldığında toplam kapasitenin bir hayli altında bir doluluk oranı göze çarpmaktadır.¹⁸ Hem toplumda var olan genel geçer algı hem de bununla paralel olarak aile yanında bakımın teşvik edilmesi, insanların kurum bakımını tercih etmemesinde etkin rol oynamaktadır. Ayrıca, var olan hizmetlere dair bilgi eksikliği ve başvuru prosedürünün karmaşıklığı yan sebepler olarak ifade edilmelidir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın 2014-2017 Stratejik Planı'nda yaşlılara yönelik olarak evde bakım hizmetinin destekleneceği söylenmektedir. Bu hizmet yaşlı bireylere evde yaşamlarını devam ettirebilmeleri için yaşam ortamlarının iyileştirilmesi, günlük yaşam faaliyetlerine yardımcı olunması amacıyla sunulmaktadır. Hem gündüzlü bakım hizmeti hem de evde bakım hizmeti sunan bu merkezlerin toplam

18 Toplam kapasite 24.194 iken hizmet alan yaşlı birey sayısı 19.596'dır.
<http://www.eyh.gov.tr/tr/8448/Turkiyede-YasliLara-Hizmet-Veren-Kuruluslar>

sayısı 497’dir ve yalnızca 5 ilde bulunmaktadır.¹⁹ Toplamda yararlanan kişi sayısı 1066’dır. Üstelik bu hizmetten yararlanmak ancak yaşının herhangi bir özürlü bulunmadığı ve hane halkının tek başına veya diğer destek unsurlarına (komşu, akraba) rağmen yetersiz kaldığı durumlarda mümkün olabilmektedir. Dolayısıyla, birçok hanenin bu hizmetlerden faydalanamaması Bakanlığın aile refahının artırılmasına yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerinin yürütülmesi noktasında eksik kaldığını göstermektedir. Ayrıca, yaşlı bireylerin bakımında öncelikle aile bireyleri sorumlu tutulurken verilen desteklerin yetersizliği evlerdeki ‘ücretsiz bakım işçileri’ kadınları yalnızca istihdama değil hayatın farklı alanlarına katılmaktan da alıkoymaktadır.

Kalkınma Planı’nda ifade edilen yaşlı bireylere evlerinde bakım sağlamaya yönelik hizmetlerin çeşitlendirilmesi ve kurumsal bakım hizmetlerinin sayı ve niteliğinin artırılması hedefi, 2014 Yılı Programı’nda da bu hizmetlerin “etkinlik, yaygınlık ve denetimi artırılacak ve kuruluşların fiziki şartları iyileştirilecektir” şeklinde yer bulsa da sorumlu kuruluş olarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın hedefleri içinde 2016 yılında bu kurumlardan bazılarının tamamen kapatılması ya da sayılarının arttırılmaması bulunmaktadır. Bakanlık kurum hizmetlerini ancak zaruri durumlarda kullanılacak yerler olarak görmekte ve verilen hizmetin daraltılacağını ifade etmektedir.²⁰ Bu tutarsızlık yıllardır kadın örgütlerinin eleştirdiği bir duruma işaret etmektedir. Bu tip belgelerin hazırlık ve yazım sürecinde konuyla ilgili kısmen de olsa sivil toplum örgütlerinin de görüşleri alınırken uygulamada gereken kaynaklar tahsis edilmeyerek, tam tersi uygulamalar söz konusu olmaktadır.

ASPB’nin sağladığı hizmetlerden bir diğeri ise “engelli aylığı” olarak bilinen ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü tarafından 2022 sayılı Kanun kapsamında bağlanan aylıktır. Bu aylıktan ekonomik yoksunluk içinde bulunan 18 yaşından büyük engelli bireyler yararlanır-

19 Bu iller Ankara, Çankaya, İzmir, Eskişehir ve Kırıkkale’dir.

20 15 olan Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri sayısının 2017 yılına kadar 7’ye düşürülmesi planlanırken 5 olan Yaşlı Hizmet Merkezleri sayısının arttırılmayacağı görülmektedir.

ken; 18 yaşını tamamlamamış engelli yakını bulunanlar, bakımının fiilen gerçekleşmesi ve aylık ortalama gelirinin kanunla belirlenen muhtaçlık sınırının altında olması kaydıyla faydalanabilmektedirler.²¹ Ayrıca, kişinin başkasının yardımı olmaksızın hayatını devam ettiremeyecek derecede engelli olduğunu (%50 ve üzeri) sağlık kurulu raporu ile kanıtlaması gerekmektedir. Evde bakım ücreti net asgari ücret tutarındadır.²² 2011 yılı itibariyle evde bakım aylığı alanların sayısı 352.859’dur. Bu önemli bir gelişme olmakla birlikte hem aylığa hak kazanmak için hane halkının tüm bireylerinin toplam gelirine bakılmasından kaynaklı –ki bu durum 2828 sayılı Kanun’a 5579 sayılı Kanun ile ek getirilen 7. Maddesine aykırılık taşımaktadır²³– hem de en az %50 engellilik şartı dolayısıyla çoğu kişiyi kapsam dışı bırakmaktadır.

Diğer taraftan düşük gelirli hanelerde yaşayan engelli bireylere evde bakım hizmeti veren aile yakınları uygulama öncesine kadar karşılığı ödenmeyen bir emek sunmakta, sorumlulukları nedeniyle hane dışında gelir getirici bir faaliyette bulunamamaktaydı. Dolayısıyla, yapılan ödeme bu emeğin görüldüğü ve bir karşılığı olduğu anlamına gelmektedir. Ancak, devletin aylık ödediği bu kişiler herhangi bir sosyal güvence kapsamında olmadıkları için adeta devlet tarafından kayıt dışı istihdam edilmiş olmaktadır. Bunun yanında, diğer istihdam alternatiflerine erişimleri de düşük kalmaktadır.

Dahası, orta gelirli hanelerde piyasa üzerinden bakım hizmeti sağlanması veya dar gelirli hanelerde aile yakınlarına nakdi destek sunulması gibi uygulamaların bakım ihtiyacının toplumsal olarak karşılanma yollarından sadece birisi olduğu unutulmamalıdır. Asıl olan, kamusal ve kurumsal bakım hizmetlerinin sunulması ve bu alandaki kişilerin tanımlı bir çalışan statüsünde kayıtlı ve güvenceli olarak istihdam edil-

21 Her türlü gelirleri toplamı evde yaşayan birey sayısına bölündüğünde birey başına düşen gelirin bir aylık net asgari ücretin 2/3’ünden az olanlar.

22 <http://www.eyh.gov.tr/tr/27127/Engelli-Bakim-Hizmetleri>

23 İlgili maddede “her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirleri toplamı esas alınmak suretiyle; kendilerine ait veya bakmakla yükümlü olduğu birey sayısına göre kendilerine düşen ortalama aylık gelir tutarı bir aylık net asgari ücret tutarının 2/3’ünden daha az olan bakıma muhtaç özürllülere, resmi veya özel bakım merkezlerinde ya da ikametgahlarında bakım hizmeti verilmesi sağlanır” denilmektedir. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/02/20070210-1.htm>

mesidir. Sosyal devlet olmanın önde gelen koşullarından biri de budur.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün Ulusal Eylem İzleme Raporunda da benzer bir durum göze çarpmaktadır. Kadın istihdamının arttırılması hedefi kapsamında Milli Eğitim Bakanlığı’na, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğüne “çocuk, hasta, özürlü ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir hale getirilmesi” sorumluluğu verilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü’ne bağlı okullarda “Hasta ve Yaşlı Hizmetleri” alanının yanı sıra yaygın eğitimde de kurs programları düzenlendiğini rapor ederken; KSGM’nin İzleme Raporuna verdiği yanıtta, “Halk Eğitim Merkezleri aracılığıyla çocuk, hasta, özürlü ve yaşlı bakıcıların yaygın eğitim kurslarından yararlanarak mesleklerini yerine getirmesi sağlanmaktadır” demiştir. Yani, kurumsal hizmet veren yerlerin yaygınlaştırılması yerine, özellikle evde bakımı teşvik edecek şekilde meslek kurslarının düzenlenmekte olduğu görülmektedir.

Sosyal Güvenlik

10. Kalkınma Planı’nın, Sosyal Güvenlik başlığı altındaki 331. Madde’sinde, “aktif-pasif oranını ve aktüeryal dengeyi iyileştirmek amacıyla, emekli aylığı hesaplamalarında kullanılan parametreler, kişilerin çalışma hayatında daha uzun süre kalmasını teşvik edecek şekilde düzenlenecektir” denilmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu Performans Programı’nda -Kalkınma Planı ile uyumlu olarak- benzer hedefler ifade edilmektedir. Halihazırda, emeklilik yaşı 2008’den sonra sigortalı çalışmaya başlayanlar için, kadınlarda 58, erkeklerde 60’ tır ve emeklilik için 7200 prim ödeme günü gerekmektedir. Ancak, prim ödemesi değişmezken, emeklilik yaşı kademeli olarak arttırılmakta ve 2048 yılında hem kadınlar hem de erkekler için 65 yaşında eşitlenmektedir.²⁴ Uzun çalışma saatleri, kötü çalışma koşulları, düşük ücretler ve birçok sektörde yaygın olan çocuk işçiliği olgusu düşünüldüğünde, emeklilik yaşının yükselmesinin, çalışanların büyük bir kısmının emekli olmaya yetecek kriterleri sağlayamadan işgücü piyasasının dışında kalmaları ile sonuçlanacağını tah-

min etmek zor değildir. Dahası, kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı ve kiralık işçilik uygulamasının yasallaşması ile işte sürekliliğin giderek daha da zorlaşacak olması, var olan durumda bile emeklilik hakkından mahrum olanların –özellikle de kadınların- sayısını arttıracaktır. Ayrıca, kadının evdeki sorumluluklarını azaltıcı hiçbir tedbir almadan emeklilik yaşını yükseltmenin, onların daha uzun yıllar çifte iş yükü altında kalmalarına ve belki de bu yüzden pes edip emekliliği beklemeden işten ayrılmalarına neden olacağı göz ardı edilmemelidir. Diğer taraftan, 5510 Sayılı SSGSS Kanunu ile emeklilik ödeneklerinin de zaman içerisinde düşürülmesi söz konusudur. Bu duruma istinaden, Performans Programı'nda emeklilikte oluşabilecek gelir kaybının telafi edilebilmesi için tamamlayıcı emeklilik sistemlerinin geliştirileceği söylenmektedir. Bu sistemin son yıllarda devlet desteği ile ciddi oranda artış gösteren bireysel emeklilik sigortacılığı olacağını tahmin etmek hiç de zor değildir. Adı içerisinde emeklilik geçse de, bu bir tasarruf aracıdır ve ancak, ek gelir sağlayabilir. Bu ek gelir ise, 10 yıl sistemde kalıp 56 yaş doldurulduğu takdirde, devlet katkısı ve kişilerin yatırdığı katkı payının fonlarda değerlendirilmiş toplamının bir defada ya da azami 10 yıla yayılarak alınması biçiminde olabilmektedir. Kişi sistemden 10 yıldan önce çıkmak isterse devlet katkısını alamadığı gibi biriken para da kesintiye uğramaktadır.²⁵ Dolayısıyla, bireysel emeklilik sisteminin emekli etmesi söz konusu değildir. Yani, bir anlamda, devlet, vatandaşlarından gelir kaybını kendilerinin telafi etmesini beklemektedir. Üstelik, aylık minimum 100 TL katkı payı ödemesi, net asgari ücretin 2014 yılı ikinci yarısında 891,03 TL²⁶ olduğu ve çok sayıda kayıt dışı çalışanın asgari ücretin bile altında maaş aldığı düşünüldüğünde, bu tasarruf imkanının ancak belirli bir gelir grubundaki insanları kapsayabileceği açıktır.

Performans Programı'nda yer alan sağlık alanında “tıbbi ve ekonomik değerlendirme çalışmalarını dikkate alan bir geri ödeme sistemi oluşturulacak, geri ödeme kapsamında olmayan sağlık hizmetlerinin sağlan-

25 Katılımcılardan 01. 01 .2013 tarihinden sonra;

a) En az 3 yıl sistemde kalanlar devlet katkısı ve varsa getirilerinin % 15'ine,

b) En az 6 yıl sistemde kalanlar devlet katkısı ve varsa getirilerinin % 35'ine,

c) En az 10 yıl sistemde kalanlar devlet katkısı ve varsa getirilerinin % 60'ına hak kazanabilecek. <http://www.haberturk.com/yazarlar/ali-tezel-1016/813494-bes-asla-emekli-etmez>

26 <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/cgm.portal?page=asgari>

ması için tamamlayıcı sağlık sigortacılığı teşvik edilecektir” maddesi sağlık hakkının giderek özel sektöre teslim edileceğini haber vermekte; bu biçimiyle Sosyal Güvenlik Kurumu harcamalarının düşürülmesi hedefi ile uyum sağlamaktadır.

Ev İşçileri

Sosyal güvenlik şemsiyesinin dışında bırakılan diğer bir kesim de ev işçileridir. 6552 sayılı Kanunla ev hizmetlerinde çalışanların belirli şartlar ile sigortalı sayılmalarına olanak verilmiştir. Ancak, bu düzenleme ev hizmetlerinde çalışanların sigortalı olmalarını tam olarak sağlamamaktadır. Yasa bu haliyle, işçiler arasında 10 günden az-10 günden fazla diyerek ayırım yapmaktadır ve bu uygulama suistimallere açıktır.²⁷ Getirilen düzenleme ile “sürekli olarak çalışma” ifadesi çıkarıldığından mevcut durumda sigortalı olanların dahi bu kapsamdan çıkmasına neden olacaktır. Dolayısıyla, bir hak kaybı da söz konusudur. Sürekli olarak çalışma ifadesi her türlü kısmi süreli çalışmayı kapsama alırken, aylık on günlük sınır ile bu sürenin altında kalan kısmi süreli çalışanların sigortalılığı ortadan kalkmaktadır.

Diğer taraftan yasanın “ev hizmetlerinde bir kişiyi ayda 10 günden az çalıştıranlar işveren sayılmayacaktır” ibaresi, ev işçilerinin büyük çoğunluğunun 10 günden az çalıştığı gerçeğini görmezden gelmektedir. 10 günden az çalışanlar için uygulanacak kupon sisteminde ise iş kazası ve meslek hastalığı primi olarak bankaya yatırılacak % 2’lik kesintinin ev işçisinin ücretinden yapılmasının ücretleri düşüreceği gerçeği göz ardı edilmektedir. Ayrıca, hastalık ve yaşlılık primleri ödenmeyecektir. Bu da ev işçilerinin emeklilik hakkından yararlanamayacağı anlamına gelmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili olarak hiçbir düzenleme olmadığı gibi 10 günden az işçi çalıştıranların işveren sayılmaması, iş kazası ve meslek hastalıklarının artarak devam edeceğini göstermektedir.

27 10 günden fazla işçi çalıştıranların fazla prim ödemekten ve sorumluluktan kaçmak için çalışma gününü 10 günden az gösterebileceği, bu durumun denetlenmesinin imkansız olduğu belirtilmektedir. <http://imeceeviscilerisendikasi.org/2014/07/15/torba-yasa-tasarisinda-ev-iscilerinin-sigortalanmasina-iliskin-duzenlemelere-dair-aciklamamizdir/>

Ev Eksenli Çalışan Kadınlar

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün raporunda 1.7. Sayılı “Ev eksenli çalışan kadınların sosyal güvenlik sisteminden yararlanmaları konusunda bilgilendirilme çalışmaları yapılması” hedefi yer almaktadır. Bilgilendirme önemli olmakla birlikte zayıf bir müdahale aracı olduğundan değişim yaratma potansiyeli de düşüktür. Ayrıca, çalışanların sosyal güvenlik sisteminden yararlanmaları konusunda bilgilendirme yapılması yerine görünürlüklerine dair çalışmalar yapılması gerekmektedir. Halihazırda ev eksenli çalışanlar isteğe bağlı sigortalılık dışında başka biçimde sosyal güvenlik sistemine dahil olamamaktadır; çünkü çalışan sayılmamaktadırlar.

Sosyal Hizmet ve Yardımlar

10. Kalkınma Planı’nda *Aile Refahının ve Nesiller Arası Dayanışmanın Arttırılması* başlıklı bölümde tüketim alışkanlığının kazandırılması ve sosyal hizmet ve yardımların aile odaklı olarak dönüştürülmesi ifadeleri yer almaktadır. Esasında aile refahının tüketim alışkanlığına bağlanması yeni bir hedef değildir. AKP iktidarında daha kolay uygulama alanı bulan neoliberal politikalarla uyum içinde, faiz oranları düşürülen tüketici kredileri ile alt ve orta gelir grubunun konut ve araba sahipliği artmış, insanların uzun yıllar sürecek bir borç yükünün altına girmesi teşvik edilmiştir.

Sosyal hizmet ve yardımların aile odaklı olarak yürütülmesi kadınları birey olarak değil yalnızca aile içinde gören anlayışın bir uzantısı niteliğindedir. Özellikle çocuk bakımı ve yaşlı/engelli bireylerin bakımında kurumsallaşmanın yetersizliği ve cinsiyetçi işbölümünün yaygınlığı düşünüldüğünde yalnızca aile odaklı yürütülecek çalışmaların ve yardımların bu yükümlülüklerin kadınların hayata katılımlarını engellemeden paylaşılmasını sağlamayacağı açıktır.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın 2023 vizyonunda “mutlu birey ve güçlü ailelerden oluşan müref-

feh bir toplum” ifadesi yer almakta, “ülkenin ihtiyaçlarına yönelik yeni sosyal politikalar geliştirmek ve model oluşturmak” amacını takiben bu çerçevede en önemli konu olarak aile bütünlüğünün korunmasının ve güçlendirilmesinin ihtiyaç olarak ortaya çıktığı iddia edilmektedir. Bu amaca ilişkin hedeflere bakıldığında aile yapısının güçlendirilmesi ilk sıradayken; arkasından sosyal hizmetlere özel sektör ve STK’ların katkısını arttırmak, sosyal yardımların miktarını ülke ve aile bazında arttırmak ve de aktif yaşlanmayı sağlamak gelmektedir. Özel sektör ve STK’ların katkısı, kurumsallaşmanın arttırılması yerine devletin sosyal hizmet alanından daha da çekileceğini göstergesidir. Diğer taraftan, sosyal yardımların miktarının arttırılması önemli bir adım olsa da, yardımların ihtiyacı olan herkesin değil belirli kriterler üzerinden yalnızca sınırlı bir kesimin kullanabildiği destekler olduğu düşünüldüğünde miktarın arttırılması yoksullukla mücadelede çok sınırlı bir etkiye sahip olmaya devam edecektir. Aktif yaşlanmadan kastedilen Yaşlı Gündüz Bakım Merkezleri gibi yerler aracılığı ile yaşlı bireylerin hem gündelik ihtiyaçlarının karşılanması hem de faaliyetlerde bulunmasına imkan verilmesi ise, daha önce de altı çizilen kurumsal hizmetlerin daraltılması hedefi ile çelişiyor görünmektedir.

Öte yandan sürekli ifade edilen “sosyal yardım-istihdam bağlantısının güçlendirilmesi” hem insanların yapabilecekleri işlerde istihdam sağlanması hem de ihtiyaçları doğrultusunda sosyal yardım alabilmeleri anlamına geliyorsa olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Bu çerçevede, İŞKUR da hazırladığı planda “sosyal yardım sahipliğinin belirlenmesinde İŞKUR tarafından yapılan iş tekliflerinin dikkate alınması” ifadesine yer vermektedir. Ancak, bu durumun kişinin istediği işte çalışabilmesinin önüne yeni bir engel olarak çıkmasına ya da İŞKUR’un yönlendirdiği işleri kabul etmeyenlerin aldığı yardımların kesilmesi veyahut yardım başvurusunun reddedilmesine neden olacak şekilde uygulanmaması büyük önem taşımaktadır.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın Strateji Belgesi’nde “koruyucu ailelerin ve engelli evde bakım ücreti alanların sosyal güvencelerinin sağlanması ve kayıtlı istihdama dönüştürülmesi konusunda çalış-

malar yapılacaktır” ifadesi bulunmaktadır. Sosyal güvence ve kayıtlı istihdam planı, kadın örgütlerinin yıllardır dile getirdiği taleplerine bir yanıt olarak çok önemli bir adımdır. Ancak, hayata nasıl geçirileceğinin yakından takip edilmesi elzemdir.

Daha önce de belirtildiği üzere Stratejik planın kapsadığı dönemde “kurum bakımından aile yanına dönüş çalışmaları ile aile merkezli hizmetler artırılırken, yatılı bakım hizmetleri azaltılacaktır” ve de “kuruluş bakımı son aşamada ve zaruri durumlarda uygulanacak bakım modeline dönüştürülmüştür” denmektedir. Devletin sosyal hizmet alanından daha da çekileceğinin bu kadar açık ve net bir şekilde ifade edildiğinin gözlerden kaçmaması gerekmektedir. Bu durum, bakıma muhtaç aile bireylerinin sorumluluğunun yalnızca kadınlarda görüldüğü bir aile anlayışının hayatımızın her alanını giderek daha fazla etkileyeceği politikaların bir göstergesidir. Diğer taraftan bakımı üstlenecek aile bireyi olmayan durumlarda bakıma muhtaç kişinin durumu da belirsizliğe terk edilmektedir.

Mevsimlik Tarım İşçileri

Mevsimlik işçiler yoğun olarak inşaat, turizm ve tarımda çalışmaktadır. Mevsimlik kadın emeği tarımda ağırlıklıdır. Bu nedenle burada tarımdaki mevsimlik işçiler üzerinde durulmaktadır.

Mevsimlik gezici tarım işçiliği, sabit bir yerde birkaç aylığına çalışma şeklinde değil, tarımsal işlerin sürdürüldüğü uzun bir dönem boyunca (bu dönem genellikle Mart-Nisan aylarından Kasım ayı sonuna değin sürmektedir) çocuklar da dahil aile üyelerinin evlerinden ayrılarak birden fazla yerde gezici işçi olarak çalışmalarını ifade etmektedir. Bu şekilde gezici olarak çalışan mevsimlik işçiler, barınma, beslenme, temiz içme suyu, hijyen vb. gibi konularda ciddi olanaksızlıklar yaşamaktadırlar. Genellikle çadırlarda kaldıklarından bulundukları bölgenin yapısına bağlı olarak bir yerde aşırı sıcaklarla mücadele ederken diğer tarafta çadırları sık sık sel suları altında kalabilmektedir. Kadınlar ise tarım işçiliği dışında ailenin beslenme, temizlik vb. gibi işlerini yürütmek durumunda olduklarından gün içinde çok uzun saatler çalışmaktadırlar.

Bunların yanı sıra ulaşım, barınma, sağlık, eğitim, güvenlik gibi konularda büyük problemler söz konusudur. Ayrıca, kötü çalışma koşulları, ücretlerin düşüklüğü, işçi sağlığı ve güvenliğinin yokluğu mevsimlik tarım işçilerinin temel sorunlarıdır. 50’den az işçi çalıştıran tarımsal işletmeler ve tarım işyerleri 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışındadır. Kapsam dışı olmaları da işçilerin en temel yasal güvenceden yoksun oldukları anlamına gelmektedir. Tarım iş koluna ilişkin özel bir yasa bulunmadığından ve sağlıklı istatistik tutulmadığından, bu sektördeki net rakamlara ve tarım işçilerinin çalışma koşullarına ilişkin güvenilir bilgilere ulaşmak da zordur.

Mevsimlik tarım işçilerinin neredeyse tamamı elçi, dayıbaşı vb. olarak isimlendirilen araçlara bağlıdırlar ve aracılık belgesi zorunluluğuna rağmen araçların tamamına yakını bu belgeler olmadan çalışmaktadır.

Mevsimlik tarım işçilerinin öncelikle sosyal güvenlik kapsamına alınmaları büyük önem taşımaktadır. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı’nda tarımda çalışan kadınların sosyal güvenlik sistemine dahil edilmesi stratejisinde sorumlu kurum olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yürüttüğü *Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Projesi* (MERTİP) kapsamında strateji ve eylem planı hazırlandığını ifade etmektedir. Bu kapsamda mevsimlik tarım işçilerinin ulaşım, barınma, eğitim, sağlık, güvenlik, sosyal çevreyle ilişkiler, çalışma ve sosyal güvenlik bakımından mevcut durumlarının iyileştirilmesi için hazırlanan ve mümkün olduğu oranda yerel imkanların da kullanıldığı projelerin desteklendiği söylenmektedir. Öte yandan, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin ve diğer ihtiyaçlarının karşılanmasının yalnızca projeler üzerinden sağlanamayacağı açıktır. Keza MEB, ILO desteği ile 2005 yılında başlayan ve iki yıl süren bir proje gerçekleştirmiştir. “Pamuk Kadar Beyaz Bir Gelecek İçin” adındaki proje Çukurova’da çocuk işçilerin okul hayatlarının kesintiye uğramaması için çalışılan yerin en yakınındaki okula servisler aracılığı ile taşınmasını hedeflemekteydi; ancak yeterli bir başarı sağlayamamıştır. Çocukların çalıştıkları için eğitimden mahrum kalmaları yoksulluğun doğrudan bir sonucu olduğundan ailelere bu geliri yerine koyacak destekler

sunulmadığı sürece çocuk işçiliğin ortadan kalkması da mümkün görünmemektedir²⁸ Aileleri mevsimlik gezici tarım işçiliği yaptığı süre içinde okullarından uzak kalan çocukların, okuldan uzak kaldıkları süre içinde yaşadıkları kaybı telafi etmelerine ve okula devam eden akranlarına yetişmelerine yardım edebilecek telafi eğitim mekanizmalarının yaratılarak uygulamaya konulmasına dair herhangi bir adım da söz konusu değildir.

2010/6 Sayılı Başbakanlık Genelgesi çerçevesinde uygulanan MERTİP'in sonuçlarına dair ayrıntılı bir bilgiye ulaşmak da Bakanlığın ilgili sayfasından mümkün olmamaktadır.²⁹ Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Strateji ve Eylem Planı'na baktığımızdaProje ile aynı faaliyetlerin yer aldığını görmekteyiz. Oysa, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nda belirtildiği üzere mevsimlik tarım işçilerinin sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınması gerekmektedir. Bunun için de onlara özel yasal düzenlemelerin yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. İş Kanunu'na göre tarımda 51 işçiden fazla işçi çalıştıran işveren kanun kapsamındadır. Dolayısıyla, mevsimlik işçilerin büyük çoğunluğu kanun kapsamı dışında bırakılmaktadır. Ayrıca, yaptıkları işlerin 30 günden az süreksiz işler olması yine İş Kanunu'ndan yararlanmalarını imkansızlaştırmaktadır.³⁰ Bu noktada işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin koruyucu düzenlemeler, 50 ve daha az sayıda işçinin çalıştığı iş yerlerindeki tarım işçileri için geçerli değildir.

Projeler yoluyla barınma, ulaşım, eğitim gibi alanlarda proje süresince birtakım ilerlemeler kaydedilmiş olsa da kalıcı çözümlerin üretilmemesinin hem proje illeri dışındaki yerlerde ve hem de projeler sonlandıktan sonraki süreçte sorunların devamına neden olacağı açıktır. Çalışma Bakanlığı verileri 300 bin mevsimlik tarım işçisi olduğunu söylerken kayıt dışı çalışma ve çocuk işçilerle birlikte bu sayının 1 milyonu bulunduğu tahmin edilmektedir (FES, 2012). Keza 2011 ve 2013 yıllarında Tarım Göçünün 6-14 Yaş Gruba

28 <http://www.bianet.org/cocuk/cocuk/97659-pamuk-kadar-beyaz-bir-gelecek-icin>

29 <http://www.metip.gov.tr/>

30 <http://www.bianet.org/bianet/siyaset/120955-mevsimlik-isciler-icin-yasa-gerekli>

Etkilerini dört ili kapsayacak şekilde ele alan araştırma, çocukların günde 10 saat çalıştıkları, barınma ve temiz içme suyuna ulaşım konusunda sıkıntı yaşadıkları, yeterli beslenemedikleri, sağlık hizmetlerinden yeterince faydalanamadıkları, eğitimlerinin kesintiye uğradığı, iş güvenliklerinin olmadığı ve çoğu zaman söz verilen ücretleri alamadıklarını göstermiştir.³¹ Dolayısıyla, projeler yoluyla sınırlı bir alanda belirli konuları kapsayan çözümler üretilmesi resmin bütününde bir değişime yol açmamakta, söz edilen araştırmanın da gösterdiği üzere sorunlar devam etmektedir.

31 <http://www.bianet.org/biamag/emek/149913-mevsimlik-tarim-iscisi-cocuklarin-durumu-kaygi-verici>

Sonuç

2013 yılında KEİG Platformu’nun yayınladığı Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri başlıklı raporda kadın istihdamının düşüklüğü ve kayıt dışı çalışmanın -özellikle tarım sektöründe- yüksekliği, kadınların hane içi sorumluluklarının istihdama katılımlarının önündeki en temel engellerden biri oluşu, kadınları ev içinde konumlandıran ve yalnızca hane içi sorumlulukları üzerinden tanımlayan muhafazakar yapı ve aile odaklı sosyal politika anlayışı, erkek egemen ilişkilerin yaygınlığı, kadın istihdamını arttırmaya yönelik politikaların işgücü piyasasının esnekleştirilmesi temelinde şekillenmesi gibi sorun alanlarını ortaya koymaktadır. Yukarıda değerlendirilen metinler ışığında denilebilir ki, 2013 raporundaki belirlemeler halen geçerliliğini korumaktadır. Kadın istihdamındaki artışın devam edeceği, ancak bu artışın nitelsiz olarak düşünülen ve güvencesiz işlerde -esnek çalışmanın artışına paralel olarak- gerçekleşeceği görülmektedir. Kayıt dışı çalışmayı kayıt altına alma çabaları ise sosyal güvenlik sisteminin getirdiği kazanımlardan yararlanma koşullarını yerine getiremeyen bir ‘esnek güvenceli’ işçi grubunun doğmasına yolaçacaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini hedeflemek yerine kadının yalnızca hane içi sorumlulukları ile tanımlandığı bir aile anlayışının yaygınlaştırılmasına yönelik sosyal refah politikalarının önümüzdeki günlerde özellikle kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerinin giderek daha fazla hissedileceği açıktır.

Halihazırda yetersiz olan kurumsal bakım hizmetlerinin sınırlandırılması ve yalnızca aile yanında bakımın teşvik edilmesi, özellikle alt gelir grubundan kadınların ya işgücü piyasasına hiç katılmayarak ya da evden çıkmaya gerek kalmadan çok düşük ücretlerle, güvencesiz ve geleceksiz olarak ev eksenli işlerde çalışmak zorunda kalacağı anlamına gelmektedir.

Taleplerimiz

İşgücü Piyasası

- Çalışma saatlerinin, tam zamanlı statüsünü koruyarak azaltılması ve iş koşullarının iyileştirilmesi,
- İnsana yakışır iş koşullarına sahip, yasal bakım izinlerine, izin sonrası iş garantisi hakkına ve sosyal haklara erişimi temel alan kayıtlı istihdamın standart hale getirilmesi, ve esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerinin teşvik edilmemesi,
- Kadın istihdamının insan onuruna yaraşır işlerde artırılmasının esas alınması, çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik yasal düzenlemeler yapılması ve uygulanması,
- İş ve iş dışı yaşamı uzlaştırma politikalarının, öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine varacak araçlar olarak kullanılması

Çocukların ve Yaşlı/Engelli Bireylerin Bakımı

- Ebeveynlerin farklı yaşam ve çalışma koşulları ile uyumlu; süre, sunulan hizmetin türü ve mekan gibi açılardan çeşitlendirilmiş; sosyal hak olarak ücretsiz şekilde düzenlenmiş; verilen bakımın ve eğitimin, ailelerin gelir düzeyleri arasındaki farklardan ve eşitsizliklerden etkilenmeyecek kalitede olduğu erken çocukluk ve bakım ve eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve 0-6 yaş grubunu kapsamaması,
- İlköğretim çağındaki çocuklar için okul saatleri dışında çocukların gelişimini sağlayacak etüt sa-

atleri uygulamalarının emek piyasası mesai saatleri ile uyumlu olarak tasarlanması ve yaygınlaştırılması,

- Ücretli doğum izninin 24 haftaya çıkarılması,
- Toplam 12 ay ücretli ve en az iki ayının babadan anneye transfer edilemez (sadece babalar tarafından kullanım hakkını içeren) ebeveyn izni verilmesi ve bu iznin babalar tarafından amacına uygun olarak kullanılmasının teşvik edilmesi ve denetlenmesi,
- Ebeveyn izninin çocuk ilkokula başlayana kadar gerektiğinde esnek kullanımının mümkün olması,
- İzinlerde işçi/kamu çalışanı ayrımının ortadan kaldırılması,
- ILO 183 No'lu Sözleşmesinin (Annelik Koruma Sözleşmesi) imzalanması ve gerekli denetim mekanizmasını kurulması,
- 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 maddenin, 150'den çok çalışanı olan şekilde değiştirilmesi,
- Ancak yukarıdaki maddenin 150'den az çalışanı olan işyerlerin istihdam edilen ebeveynler açısından dışlayıcılığının yanı sıra çocuk sayısının artıp azalmasına bağlı olarak maliyetlerin de artıp azalması ve sürdürülebilirliğinin düşük olması nedeniyle temelçözüm olarak her belediyede yeterli yerin sağlandığı kamu kreşlerinin açılması,
- Belediyelerin yıllık plan ve programlarına somut hedefler koyarak erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetleri için gerekli kaynakları ayırması,

- Organize sanayi bölgelerinde açılacak kreşlerin ücretsiz olması ve çocukların sağlığını tehdit edecek üretimlerin yapıldığı yerlerden uzak konumlanması,
- Kamu kurum ve kuruluşlarındaki kreşlere kamu bütçesinden harcama yapılmasının önünün açılması ve kapatılan kamu kreşlerinin yeniden açılması,
- Kamu kreşlerindeki boş kontenjanlara kamu personeli olmayan ebeveynlerin çocuklarının da kabul edilmesi,
- Diğer bağımlı aile bireylerinin (yaşlı, engelli, hasta) bakımına yönelik kurumsal hizmetlerin mekan, süre, sunulan hizmetin türü gibi açılardan çeşitlendirilerek yaygınlaştırılması,

Ev İşçileri

- ILO’nun 189 No’lu “Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş” sözleşmesinin onaylanarak iç hukukun sözleşme ile uyumlu hale getirilmesi ve yapılacak olan yasal düzenlemelerin göçmen kadınları da kapsamı,
- 189 sayılı ILO Sözleşmesi esas alınarak ev işçilerinin de diğer işçiler gibi sosyal güvence ve örgütlenme hakkına sahip olmalarının sağlanması,
- Mesleğin net bir tanımının ve hizmetlerin sınıflandırılmasının yapılması,
- Ev işçileri için çalıştıkları işyeri olan evin özel koşullarını göz önüne alan bir işçi sağlığı ve güvenliği yasası çıkartılması,
- Ev hizmetleri alanındaki çalışan işçi sayısı, iş kazaları, meslek hastalıkları vb. çalışma durumunun tespiti için TÜİK tarafından istatistiksel veriler elde edilmesi,

Ev Eksenli Çalışanlar

- ILO 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi imzalanması ve gerekli düzenlemelerin yapılması,
- Ev-eksenli çalışanların kendi örgütlerini kurma, bunlara üye olma ve faaliyetlerine katılma haklarını kullanabilmeleri için yasal düzenleme yapılması,
- İşyeri ev olduğu için, kayıtlı çalışmanın ve çalışma koşullarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından denetlenebilmesi için özel düzenlemeler getirilmesi,
- Ev eksenli çalışanların konutlarında mal ya da hizmet üretirken iş sağlığı güvenliği önlemlerinin alınmasının sağlanması,
- Ev eksenli çalışanların mesleki olarak tanımının yapılması, İŞKUR'a başvurmaları ile ilgili gerekli düzenlemelerin yapılması,
- Ev-eksenli çalışanlar için özellikle yerel yönetimler tarafından hem yaşlı ve çocuk bakımı konusunda hem de hukuksal konularda danışmanlık yapmak amacıyla destek ve danışmanlık hizmet birimlerinin oluşturulması,

Mevsimlik Tarım İşçileri

- Mevsimlik tarım işçilerinin sosyal güvenlik kapsamına alınması için gerekli düzenlemelerin yapılması,
- TÜİK tarafından düzenli istatistiklerin tutulması,
- Küçük çocuklar için çalışılan tarlaların yakınlarında bakım merkezlerinin, okul çağındaki çocuklar için de telafi eğitim merkezlerinin açılması,

Sosyal Hizmet ve Yardımlar

- Sosyal yardımların ihtiyaç temelinde nüfusun tamamını kapsayacak şekilde verilmesi,
- Sosyal yardımların tek bir çatı altın toplanması ve dağıtılması sürecinin şeffaf bir şekilde yürütülmesi,
- Kaliteli ve ulaşılabilir kurumsal hizmetlerin yaygınlaştırılması ve bireylerin ihtiyaçları çerçevesinde alternatif hizmet modellerinin geliştirilmesi,
- Tek ebeveynli ailelere bütüncül ve kurumsal destek sağlanması,

Sosyal Güvenlik

- Sağlık hakkından faydalanabilmek için prim ödemesi zorunluluğunun ortadan kaldırılması,
- Özel sağlık sigortacılığının devletin vermesi gereken sağlık hizmetlerinin yerine geçmemesi,
- Kıdem ve emeklilik hakkının emek piyasasının koşulları göz önüne alınarak yeniden düzenlenmesi ve çalışan nüfusun tamamını kapsayacak şekilde genişletilmesi,
- Evde bakım aylığı alanların sosyal güvence kapsamına dahil edilmesi.

POLİTİKA BELGELERİ ve KAYNAKÇA

Politika Belgeleri

10. Kalkınma Planı

<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss476.pdf>

2014 Yılı Programı

www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/11/20131102M1-1.docx

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın hazırladığı 2014-2017 Stratejik Planı

http://sgb.aile.gov.tr/upload/Node/20076/files/stratejik_plan_2013_2017.pdf

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2014 Yılı Eylem Planı

http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/hizmetlerimiz/yayinlar/2014_mep

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2014-2018 Stratejik Planı

<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/sgb/dosyalar/strplanyeni>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140530-7-1.pdf>

İŞKUR 2013-2017 Dönemi Stratejik Planı

<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Ulusal Eylem Planı İzleme Raporu

http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/2012/uep_2011.pdf

Kalkınma Bakanlığı Orta Vadeli Program

http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/OrtaVadeliProgramlar/Attachments/9/Orta%20Vadeli%20Program_2014-2016.pdf

Maliye Bakanlığı 2013-2017 Stratejik Planı

<http://www.maliye.gov.tr/Documents/Maliye%20Bakanlığı%202013-2017%20Stratejik%20Planı.pdf>

Maliye Bakanlığı 2014 Performans Programı

<http://www.maliye.gov.tr/PerformansProgrami/TR/Maliye%20Bakanlığı%202014%20Yılı%20Performans%20Programı/2014%20Yılı%20Maliye%20Bakanlığı%20Performans%20Programı.pdf>

Milli Eğitim Bakanlığı 2010-2014 Stratejik Planı

http://sgb.meb.gov.tr/Str_yon_planlama_V2/MEBStratejikPlan.pdf

Sosyal Güvenlik 2014 Performans Programı

http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/6dc167b6-0281-4019-befd-3c679a5c0d2e/2014_performans_programi.pdf?MOD=AJPERES

Kaynakça

AÇEV ve ERG, Erken Çocukluk Eğitim ve “4+4+4” Düzenlemesi, 2013, http://erg.sabanciuniv.edu/sites/erg.sabanciuniv.edu/files/ACEV.ERG_ECE_PolitikaRaporu.pdf

Friedrich Ebert Stiftung, Tarımda Mevsimlik işçi Göçü:Türkiye Durum Özeti, [http://www.festuerkei.org/media/pdf/D%C3%BCnyadan/d%C3%BCnyadan_12%20\(1\).pdf](http://www.festuerkei.org/media/pdf/D%C3%BCnyadan/d%C3%BCnyadan_12%20(1).pdf)

İpek İlkcaracan (Der), İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, İstanbul: Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Vakfı, 2010

KEİG, Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu Araştırması, 2012

<http://www.keig.org/content/raporlar/genelgenin.%20ardindan.ara.rapor.kasim.2012.pdf>

KEİG, Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı: Sorun Alanları ve Politika Önerileri 2, 2013 <http://www.keig.org/content/raporlar/2013%20politika%20metni%20keig.pdf>

OECD, Starting Strong III: A Quality Toolbox for Early Childhood Education and Care, 2012, <http://www.oecd.org/edu/school/49325825.pdf>

Sekreteryaya:
Kadınlarla Dayanışma Vakfı
Kamer Hatun Mah. Hammalbaşı Cad. No: 22 Kat: 6 Daire: 13
Beyoğlu - İstanbul - Türkiye
Tel: 0212 251 58 50

iletisim@keig.org

www.keig.org