



türkiye ekonomi politikaları araştırma vakfı

Başbakanlık'ın “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi”: Olumlu bir adım; ancak daha yapılacaklar var.

Ülker Şener
Araştırmacı

TEPAV Değerlendirme Notu
Haziran 2010

Başbakanlık'ın “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi”: Olumlu bir adım; ancak daha yapılacaklar var.

Başbakanlık'ın 25 Mayıs 2010 tarihli “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi” kadın istihdamını artırma alanında gecikmiş ancak olumlu bir adımdır. Bugüne kadar, kadına yönelik aile içi şiddetle ve töre adı altında işlenen cinayetlerle mücadele, kamunun kadın sorunlarına ilişkin temel-birincil gündemini oluşturmuştur, diğer alanlar (istihdam, temsil) çok fazla ele alınmamıştır. Bu Genelge'yle kadın politikaları konusunda daha bütüncül bir yaklaşım gözlenmektedir:

1. Genelge'de yer alan “Kamu kurum ve kuruluşları ve yerel yönetimler hazırlayacakları stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dahil edecekler, bu metinlerde istatistiksel veriler ile bilimsel araştırmalar ve bunlar için kullanılacak ödeneklere yer verilecektir” ifadesi ile kadın-erkek eşitliği meselesinde temenninin ötesine geçilerek daha uygulamaya dönük-operasyonel bir adım atılmıştır.
2. “Kamu kurumlarınca mevzuat taslakları hazırlanırken, fırsat eşitliği etki değerlendirmesi yapılarak taslakların ekinde sunulacaktır” ifadesi önemlidir. Etki değerlendirmesi yapılacağına ifade edilmesi uygulanan politikaların ne kadar işe yaradığının tespit edileceğinin de beyanıdır. Ancak bilindiği gibi etki değerlemesi konusunda ciddi bir kapasite sorunu da mevcuttur. Dolayısıyla bu hükmün tümüyle uygulanması zaman alacaktır.
3. Bugüne kadar alanda çalışan kadın örgütlenmelerinin mesleki eğitim kuruluşlarına yönelik önemli eleştirilerinden biri merkezlerdeki eğitimin kurslarla sınırlı olmasıdır. Oysa mesleki eğitimin sonuçlarının etkili ve kalıcı olması için eğitimin kadının güçlenmesiyle birlikte ele alınması gerekmektedir. Mesleki eğitimle sınırlı yaklaşımın “sertifikalı profesyonel kursiyer” yetiştirmenin ötesine geçemediği, istihdama katkısının çok sınırlı olduğu dillendirilmiştir. Genelge'yle birlikte kadının insan hakları eğitiminin mesleki eğitim kuruluşlarının programında yer alacak ve eğitimin kadın kuruluşları işbirliğiyle gerçekleştirilecek olması bu anlamda son derece önemlidir.
4. Sığınmaevi üzerine yapılmış çalışmalar, kadına yönelik şiddetle mücadele çerçevesinde verilen hizmetlerin sığınmaevi öncesi-sığınmaevi ve sığınmaevi sonrası olarak planlanması gerektiğini ortaya çıkarmıştır¹. Belirlenmiş bir süre zarfında sığınmaevinde kalan kadının sonrasında ne yapacağı önemli bir sorun alanıdır. Bu anlamıyla sığınmaevindeki kadınların sosyalleşmesinin öngörülmesi önemli olmakla birlikte, sosyalleşme vurgusuna istihdamın eklenmesi de yararlı olacaktır.
5. Ev eksenli çalışan kadınların temel sorunlardan biri emeklerinin görünür olmamasıdır. Bu alanda çalışan gruplar ve kooperatifler uzun zamandır kamu nezdinde ev eksenli emeğin görünür olması için çaba sarfetmekte, kamunun katılımı ile “Kamu Atölyeleri” örgütlenmektedirler. Genelge'de istatistiklerin cinsiyet temelli toplanmasının, ev eksenli çalışan kadınlara ilişkin istatistiki çalışmaların-araştırmaların yapılmasının yer alması ev eksenli çalışmanın kamuda artık görünür olduğunu göstermektedir.
6. Bilindiği gibi Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı son derece düşüktür. Bunun gerisinde bakım hizmetlerinin kadının omuzlarında olması, ikili iş yükü önemli bir rol oynamaktadır. Genelge'yle “Kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine

¹ KSGM, Kadın Sığınmaevleri Kılavuzu, 2008

getirilmesi sağlanacak ve denetlenecektir” denilmektedir. Bu açıdan Genelge’yle kadın istihdamının en önemli engellerinden biri konusunda olumlu bir adım atılmış olmaktadır. Ancak kadın istihdamının artırılması için bu tedbirler yeterli değildir.

Ek olarak;

7. Özel işyerlerinde de kreş ve gündüz bakım hizmetlerinin kamu tarafından desteklenmesi veya yerine getirilmesinin yolları aranmalıdır. Bunun için nüfus büyüklüğüne göre her yerleşim yerinde yerel yönetimler tarafından ücretsiz ya da düşük ücretli kreşlerin açılması önerilmelidir. Türkiye’de yasaya göre 150 çalışandan fazla kadın çalışan olan işyerlerine kreş açma yükümlülüğü getirilmiştir. Düzenleme sadece kadınları kapsamakta ve küçük işyerlerini dışarıda tutmaktadır. Küçük işyerlerine kreş açma zorunluluğu getirilmesi kadın istihdamı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilecektir. (Kadın çalışanları kayıt dışı çalıştırmak ya da kadınları istihdam etmekten kaçınmak gibi.) Bu nedenle çocuk bakım hizmetlerinin kamu tarafından ya da kamu desteğiyle² verilmesine ilişkin politikalar üzerinde durulmalıdır. Ancak kamunun ürettiği hiçbir belgede bakım hizmetlerinin toplumsallaştırılması, çocuk yuvaları ve kreşlerin açılması yer alamamaktadır.
8. Bakım hizmetleri sadece çocuklarla sınırlı değildir. Evde özürlü bakımı, yaşlı ve hasta bakımı kadınların çalışmasının önündeki diğer engellerdendir. Ev içi iş yükünün eşit bir biçimde kadın ve erkek tarafından paylaşılmaması da kadınları çalışmaktan alıkoymaktadır. Ev içi işlerin kadın ve erkek tarafından birlikte yerine getirilmesi kültürel düzeyi de kapsayan farklı müdahaleleri gerektirebilmektedir.
9. Genelgeler her zaman uygulamaya yansımamaktadır. Sorun alanına ilişkin çok yönlü müdahalelerle (eylem planları, eğitim programları, projeler vb) birlikte ele alındığında genelgelerin başarı şansı artmaktadır. Bu kapsamda 2006/17 Sayılı Başbakanlık Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi için Alınacak Tedbirler Genelgesi ile 2007/6 Sayılı İçişleri Bakanlığı Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesine Yönelik Tedbirlerin Koordinasyonu Konulu Genelgesi şiddetle mücadelede önemli mesafelerin alınmasını sağlamıştır³. Bu genelgelere bakıldığında uygulamaya ilişkin belirlenimlerin yapıldığı, bir başka deyişle sorunun çözümüne ilişkin tedbirlerin öneriler biçiminde tanımlandığı, her bir tedbir için sorumlu kuruluşlar ile işbirliği yapılacak kuruluşların tanımlandığı görülmektedir.
10. Bu anlamda, “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi”nin uygulanması ve başarılı olması için kadın istihdamına ilişkin ulusal eylem planı hazırlanmalıdır. Genelgenin, kağıt üzerinde kalmaması için, ayrıntılandırılması, tedbirlerin-önerilerin tanımlanması ve her biri için sorumlu kuruluşlar ile işbirliği yapılacak kuruluşların belirlenmesi gerekmektedir.

² Kamu, işveren ve işçinin (sendikal örgütlülüğün olduğu işyerlerinde sendikanın) işbirliği-ortaklığı ile çocuk bakımının finanse edilmesi vb. modeller tartışılabilir.

³ Aynı dönemde Kadına Yönelik Aile içi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı 2007-2010 hazırlanmış, AB desteğiyle Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Projesi uygulanmış (2006-2008), ardından şu an hala süren yine AB destekli Kadın Sığınmaevleri Projesine başlanmıştır, vb.