

**Genel Merkez:** Bostancı Mah. E80 Yanyol Cad. No. 2, 34744 Kadıköy-İstanbul Tel: (216) 380 85 90 Fax: (216) 373 65 02

**BASIN BÜLTENİ**

**17.07.2017**

**Birleşik Metal İş Sendikası Kadın Komisyonu’nun 7 Temmuz 2017 tarihinde yayınlanan**

**Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planı (2017-2019) ve sosyal taraflara gönderilen**

**Uzaktan Çalışma Yönetmeliği taslağı ile ilgili değerlendirmesidir.**

* **Hükümetin, Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı’nda esneklik ve güvencesizlik ısrarı devam ediyor**
* **2012 yılından bugüne istihdam stratejisinin temelini oluşturan esneklik uygulamaları kadın işsizlik oranının azaltmamıştır. TÜİK Mart 2017 verilerine göre, son 7 yılın en yüksek rakamı olan yüzde 25’e ulaşmıştır.**
* **Esnek ve güvencesiz çalışma istihdam artışını sağlamadığı gibi, kazanılmış hakların kullanılmaz hale gelmesine neden olmuş, yoksullaşmayı ve sömürüyü arttırmıştır.**
* **Uzaktan çalışma kadın işçi emeğinin artan sömürüsü ve üzerindeki yüklerin artması demektir.**
* **Uzaktan çalışma kimi imalat sanayinde, hanehalkının emeğinin kayıtdışı hatta ücretsiz kullanılması ve çocuk işçiliğin yaygınlaşması, işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerinin devre dışı kalmasıdır.**
* **Kadınlar güvenceli, düzenli, sendikalı, her işyerine kreş talebinde ısrar ediyor.**
* **Kadınlar şiddetten, tacizden, mobbingden arındırılmış, her düzeyde kadın erkek eşitliğinin sağlandığı işyerlerinde çalışmak istiyor.**

**Kadın İstihdamı, Esneklik ve Ulusal İstihdam Stratejisi**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hükümetin 2017-2019 dönemi güncellenmiş “Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) Eylem Planı’nı 04/07/2017 tarih ve 2017/22 sayılı karar ile 07/07/2017 sayılı Resmi Gazete’nin Mükerrer sayısı ile yayınlandı. Bir süredir hükümetin gündeminde olan esneklik ve güvencesizliğin yaygınlaştırılmasına ilişkin pek çok politika belgesini ve yasa değişikliğini gündemine alan hükümetin bu Eylem Planı da bir öncekilerin devamı niteliğindedir.

Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) hazırlanması ilk kez Dokuzuncu Kalkınma Planı’nda (2007-2013) yer aldı. Kalkınma Plan’da “işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığın artırılması ve aktif işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesi” öncelikli politikalar olarak nitelendirilmiş ve bir Ulusal İstihdam Stratejisi’nin hazırlanması gündeme alınmıştı.

Sonrasında, 2012 yılında ilk kez hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisinin belgesi ortaya çıktı. İstihdam stratejisinin genel çerçevesi çizildikten sonra, strateji dört temel politika eksenine oturtuldu. Bunlar; eğitim - istihdam ilişkisi, esnekleşme, özel politika gerektiren grupların istihdamı ve sosyal koruma-istihdam ilişkisiydi. Metin, hükümetin sonraki yıllarda, sermeyenin talepleri üzerinden emek piyasası üzerinde yapacağı değişikliklerin ve hedeflerinin göstergesi olan, esneklik ve güvencesizliğin hakim olduğu ideolojik bir saldırının belgesi olarak karşımıza çıktı.

Türkiye’nin imzalamış olduğu 122. Sayılı ILO sözleşmesine göre hükümetler; herkese çalışma olanağı sağlayacak, işsizliği asgari düzeye indirecek istihdam politikalarının hayata geçirmekle yükümlüdürler. Bu nedenle hükümetlerin ülkedeki işsizliği azaltacak, istihdamı arttıracak politikaları hayata geçirmesi için çalışma yapması zaten beklenen bir durumdur. Ancak, buradaki kritik soru, Nasıl? sorusudur. Bu sorunun cevabı da, insanı merkezine, insan haysiyetine uygun iş ve kadın erkek arasında ücretlerden, fırsatlara erişime kadar eşitlik politikalarını gözeten koşullar altında olmalıdır.

Ancak, bir süredir hazırlanan UİS ve eylem planlarında istihdamı arttırmanın ve ekonomiyi canlandırmanın yolu her koşulda düzenli istihdam biçimlerini parçalayarak, esnekleştirerek ve kazanılmış hakların gasp edilmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu eylem planında da, hedef değişmemiş insanı koruyan ve insan haysiyetine uygun iş değil, şartlarına ve koşullarına bakılmaksızın sadece istihdam olarak hazırlanmıştır. Esnek çalışmanın cilası olan güvenceli esneklik te bu dönemki belgede de unutulmamıştır.

4 bölümden oluşan Eylem Planı’nda, ülkede yaşanan ekonomik dalgalanmalara, küçülme nedenleri dışa bağımlı nedenler olarak tanımlanırken, tarımdaki gerilemenin nedenleri hükümet politikalarına değinilmeden, hava koşullarına bağlanarak bir ülke ve dünya analizi yapılmıştır. İstihdamda kayıtdışılığın 2023’de %5 indirileceği ve kadın istihdam oranın %41’lere çıkartılması gibi hedefler gündeme getirilmiştir.

Tanımlarına göre, kadınlar, gençler, engelliler ve uzun süre işsizler gibi özel politika gerektiren grupların istihdama eğreti de olsa eklemlenebilmesi için, esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve istihdam oranlarında da artışlar hedeflendiği görülmektedir.

DİSK-AR’ın 15 Haziran 2017 günü açıklamış olduğu İstihdam Raporu’na göre, TÜİK’in Mart 2017 dönemi Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre, kadın işsizliği yüzde 25’e, dar tanımlı (standart) işsizlik oranı ise 11,7’ye yükselerek son yedi yılın en yüksek oranlarına yükselmiş durumdadır. Rapor, genç kadın işsizlik oranın oldukça yüksek olduğunu, 2014 yılında yüzde 18,8 olan genç kadın işsizliğinin artarak 6,2 yükseldiğini ve oranın yüzde 25 olduğunu gözler önüne seriyor. 2012 yılından bugüne uygulanan istihdam politikalarının ve esneklik uygulamalarının beklenen etkiyi yaratmadığı özellikle kadın işsizliğini azaltmadığı görülmektedir. Bu süreçte, özellikle AKP’nin muhafazakar politikalarının etkisini eklemek gerekmektedir.

Bu eylem planında da, öncekilerde olduğu gibi, bilişim, finans, inşaat, sağlık, tarım, tekstil ve hazır giyim, turizm sektörleri öncelikli sektörler olarak dikkate alınmıştır. İstihdamın ve esneklik uygulamalarının alan bulacağı bu sektörler, inşaat sektörü hariç, kadın istihdamın en yoğun sektörlerdir.

**Hükümetin Kadın Emeği Politikası**

Hükümet, kadına bakışını 2011 yılında Kadın ve Aileden Sorumlu Bakanlığın adını, Aile ve Sosyal Politika Bakanlığı olarak değiştirerek net bir şekilde ortaya koymuş ve kadını aile ile özdeşleştirmiştir. Kadını ailenin bir parçası olarak düşünülecek bir birey olarak ilan etmiştir. Hem kamusal alanda hem özel alanda kadını erkekle eşit görmek yerine, evin içine çeken çocuk yaşlı bakımı ve ev işlerini kadının üzerine yıkan bir politikanın uygulayıcısı olmuştur. Çalışma hayatı da bunun dışında kalmamıştır.

Diğer taraftan gerek becerisi, niteliği açısından gerekse örgütsüz, erkek ücretine göre daha ucuz daha uysal kabul edilen kadın emeğinin sermaye için vazgeçilmez oluşu, kadın emeğinin nasıl istihdam edileceği konusunu özel bir başlık olarak ortaya çıkmaktadır. AKP, özellikle kadınların yoğun olduğu işlerde esneklik ve güvencesizliği yaygınlaştırarak hem toplumsal yaşamın yeniden üretilmesi için zorunlu ev işi, çocuk, yaşlı bakımı gibi işleri kadının omuzlarına bırakırken, diğer yandan da çok daha az ücretlerle, güvencesiz bir biçimde emeğini sanayinin sürdürülebilirliği için kullanabilecek politikaları hayata geçiriyor. Bu nedenle; kadının toplumsal rollerinden kaynaklı yüklerini omuzlarından alacak politikalar üretmek yerine, ‘kadının emeğini her iki alana da nasıl sömürebiliriz’in formülleri araştırılmaktadır.

Burada, AKP Hükümeti kadın emeğini eğreti bir şekilde istihdam edebilmek adına hayata geçirdiği yasal düzenlemelere bir göz atmakta fayda var. 10 Şubat 2016 tarihinde yarı zamanlı çalışma “doğum yapan kadınlara yeni haklar” diye servis edilen “Gelir Vergisi Kanununda Bazı Değişiklikler Yapılmasına Dair Torba Yasa” adı altında Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmişti. Yasanın 4857 Sayılı İş Kanunu’na bağlı olarak çalışan işçi kadınlara nasıl uygulanacağına dair yönetmelik ise 8 Kasım 2016 tarihinde yayımlandı. Yayımlanmış olan torba yasanın kadınların annelik hallerinden yola çıkarak, Özel İstihdam Bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesinin ilk adımı olarak karşımıza çıktı.

20 Mayıs 2016 tarihinde 6715 sayı ile yayınlanan “İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik   
Yapılmasına Dair Kanun’un yayınlanmasının ardından 11 Ekim 2016 tarihinde ’de yayınlanan “Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği” çıktı, bu yönetmelikle ev işleri, bakım işleri, tarımda mevsimlik işler gibi kadın ağırlıklı işlerde çalışan kadınların geleceğinin tümüyle özel istihdam bürolarına devredildi. Böylece, kadınlar başta olmak zaman içinde uygulama alanı genişleyerek çalışma hayatına hakim olabilecek “kiralık işçilik” olgusu çalışma hayatına girmiş oldu.

**Uzaktan Çalışma Kadın Emeği Sömürüsüdür**

Şimdi sırada, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği var. İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu’nda 14. Madde olarak yer alan “uzaktan çalışma” maddesinin başlığı değiştirilerek “çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” denmiştir. UİS’in bir parçası olarak yapılan yasa değişikliği sonucunda uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını belirleyen yönetmelik o günden bugüne yayımlanmamıştı. Bakanlık, geçtiğimiz günlerde uzaktan çalışma ile ilgili bir yönetmelik taslağı hazırlayarak sosyal taraflara gönderdi. Taslağın kesinleşmesi halinde, erkek işçilerden ziyade kadın emeğinin evden sermayenin hizmetine sunulması da diğer a tipik çalışma biçimlerine eklenmiş olacak. Bu da kadın işçiler için güvencesizlik ve yoğun bir sömürünün hayata geçmesi anlamına gelecektir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin yönetmelik taslağında, tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, maddelerin işlenmesi söz konusu maddelerin atıkları, biyolojik etkenlere maruz kalma riski olan işlerle, çevreye koku ve gürültü yayan işler dışında bir sınırlama getirilmemiştir. Bu da oldukça yaygın bir uygulama alanı anlamına gelmektedir.

Bu düzenleme ile, başta tekstil olmak üzere imalat sanayinde kimi işlerin parçalanarak evlere taşınmasının yolu daha da açılacaktır. Bu kadının emeğinin ucuza gasp edilmesi anlamına gelirken, çalışma saatlerinin uzaması ve sadece kadının değil başta çocuklar olmak üzere tüm hanehalkına sirayet edebilecek bir çalışmaya dönecektir. Hanehalkının emeğinin ücretsiz kullanımı söz konusu olacak, çocuk işçiliğin daha da yaygınlaşmasını neden olacaktır. Kadın evde “toplumsal rollerin” gerektirdiği işleri yaparken, bir yandan da, işyerine dönüşmüş evde çalışması nedeniyle iş yükünün artmasına neden olacaktır

Ev ortamında sadece kadını değil ev halkının sağlığını da tehdit edecek işyeri koşulları eve taşınmış olacaktır. İşçi sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanmasının zemini ve denetimi her ne kadar yazılmış olsa bile fiili olarak mümkün değildir. Evlere dağılmış işler, ev işleri kadınların sağlığını tehdit ederken, İş Kanunu’ndan doğacak haklarının, yıllık izin, resmi tatil izinleri, fazla mesai, emeklilik … v.b hakları kullanımı ortadan kalkacaktır. Hali hazırda fabrikalarda hem işçi sağlığı ve iş güvenliği hem de pek çok hak ihlallerini denetlemekten aciz devletin uzaktan çalışma yönetmeliğinin hayata geçirilmesi ile birlikte, çizilen çerçevede bile denetleneceğini var saymak hayalciliktir.

**Düzenli, Güvenceli İş İstiyoruz**

UİS’in parçası olan esnek ve güvencesiz çalışmanın hukuki temelini oluşturan yasa ve yönetmeliklerin hayata geçirilmesiyle birlikte, istihdam artışına olumlu bir yansımaması olmamakla birlikte, başta kadın işçiler olmak üzere tüm çalışanların kazanılmış haklarından olan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin hakkı, süt izni… v.b. haklar birer birer ellerinden alınıyor. Yoksulluk ve sömürü artıyor. Zorunlu BES, kıdem tazminatı fonu gibi uygulamalarla işçinin cebinden sermayeye ve hükümete kaynak yaratacak uygulamalar hayata geçirilmeye çalışılıyor.

Bugün, sanayi başta olmak üzere pek çok alanda kadınların istihdama girmesinin önünde ciddi engeller vardır. Geleneksel kadına bakış, muhafazakar politikalar, en önemlisi kadının üzerine yıkılmış çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev işleridir. Hükümetin öncelikli görevi, altına imza attığı uluslararası sözleşmelere de uygun bir şekilde, kadını ikinci sınıf vatandaş konumuna iten gelenek ve önyargıları kırmak için, eşitlikçi politikalarını her düzeyde hayata geçirmektir.

Bunun için;

1. Kadınların üzerlerine yıkılan, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, ev işleri gibi hizmetlerin kadının üstünden alınmasına dönük bir sosyal devlet anlayışına dönülmelidir.
2. Kadın işçilerin çalıştığı işyerlerinde veya işyerlerine yakın yerlerde onların her zaman ulaşabileceği kreşler hayata geçirilmelidir.
3. Kiralık işçi büroları uygulamasından vazgeçilmeli, esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri yerine düzenli, güvenceli çalışma biçimine dönülmelidir.
4. Ayni işi yapan kadın ve erkek ücretleri arasında var olan ücret eşitsizliği ortadan kaldırılmalıdır.
5. Kadınların hem kamusal hem özel alanda maruz kaldıkları şiddete, tacize, mobbinge karşı etkin mücadele edecek yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
6. Kamusal alanda kadına yönelik ayrımcılık uygulamalarından vazgeçilmeli, eğitimde, görev ve sorumluluk almada, işe erişimde fırsat eşitliği sağlanmalıdır.
7. Kadını toplumsal yaşamda ikincilleştiren algı, gelenekler ve söyleme karşı mücadele eden bir devlet politikası benimsenmelidir.
8. Sendikal hak ve özgürlüklerin kullanımı güvence altına alınmalı ve sendikalaşmanın önündeki önündeki tüm engeller kaldırılmalıdır.

BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI  
**Kadın Komisyonu**