TORBA YASADAKİ KADINLARLA İLGİLİ MADDELERE DAİR DEĞERLENDİRME RAPORU

“Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” meclis alt komisyonuna geldi. Bu torba yasa tasarısı ile AKP, 2015 ocak ayında hükümetin açıkladığı Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programının yaslandığı temel ilkelerle –ilkesizliklerle- birebir örtüşmektedir, kadın ve emek örgütlerinin itirazlarına karşın patronların talepleri yasalaştırılmaktadır. Torba yasalarla düzenlemeler yapılması ve bunun sanki normal bir durummuş gibi yıllardır devam ettirilmesinin başlı başına bir hukuk skandalı olduğu da vurgulanmalıdır.

Son iki yılda karşımıza gelen “Kadın İstihdam Paketi” ve Ailenin Dinamik Nüfusun Korunması Paketi” ile aynı içeriğe sahip olan bu tasarıda kadınlardan başlayarak tüm çalışma hayatının esnek ve güvencesiz çalışma prensibi ile yeniden inşa edilmesi amaçlanmaktadır. AKP Hükümeti’nin 2016 yıllık planında da net biçimde görüldüğü üzere kamu emekçilerinin, işçilerin ve özellikle de kadın emekçilerin haklarının budanması ve güvencesiz istihdamın esneklik vurgusu ve özel istihdam büroları (işçi kiralanması sistemi) aracılığıyla yaygınlaştırılması planlanmaktadır.

Yıllık planda özel bir vurgu yapılan bireysel emeklilik sisteminin yaygınlaştırılması da bu tasarıda yer almaktadır. İstihdamın güvencesizleştirilmesi ve sosyal güvenlik sisteminin piyasalaştırılması AKP’nin temel hedeflerindendir. Bir yandan savaş devam ederken bir yandan da güvencesizleştirme politikaları devreye sokulmuştur. Yasaların alenen çiğnendiği ve toplumsal kutuplaşmanın derinleştirildiği bu ortamda hak mücadelesi yürütmek gerçekten güçtür. Hukukun askıya alındığı bir ortamda hakların talep edilmesi bir o kadar imkansızlaşmaktadır. Tam da bu ortam sayesinde, emekçiler olarak hayatlarımızı bu denli ilgilendiren önemli gelişmeler, güçlü bir itirazla karşılaşmadan yasalaşabilmektedir.

Hükümetin yıllık planı, bir bütün olarak çalışma yaşamının güvencesizleştirilmesi ve bu alandaki hakların kullanımının çeşitli mekanizmalarla engellenmesinin yanında, aile hayatının ve toplumsal yeniden üretimin bu esnek ve güvencesiz çalışma biçimi uyarınca yeniden düzenlenmesini içeriyordu. Bu tasarı, planın adım adım hayata geçirileceğinin önemli bir göstergesidir.

Esnekleşme, hem devlet hem de işveren çevrelerince her fırsatta kadın istihdamını arttıracak yegâne çözüm olarak öne sürülmektedir. Tasarıda ve hükümetin 2016 yıllık planında özel bir vurgu yapılan esneklik emekçiler açısından doğrudan reddedilmesi gereken bir güvencesizleştirme aracıdır. Emekçiler açısından esneklik, daha düşük ücretlerle, yan ödeneklerle çalışmaya mecbur bırakılmak, sosyal haklar ya da güvence olmaksızın çalışmaktır.

-Esneklik, çalışanlar açısından iş güvencesinin ortadan kaldırılması, tüm kuralların işveren/idareci tarafından belirlenmesi anlamına gelmektedir.

-Çalışan sayısının patronlar/idareciler tarafından istendiği gibi değiştirilebilmesi,

-İşe alma ve işten çıkarmada işverene/idareciye serbestlik tanınması,

-Üretim koşullarına göre çalışma sürelerinin istenilen şekilde ayarlanabilmesi,

-İşçilerin kolaylıkla işten çıkarılabilmesi,

-Ücretlerin büyük bir bölümünün kişisel ve/veya işletme performansına bağlı olarak değiştirilmesi demektir.

İngiltere’de esnek çalışanlar, aynı işi yapan tam zamanlı çalışanların saat ücretinin % 68’ini alıyor. Esnek çalışanların haklarının korunması için sendikaların oldukça aktif olduğu bir ülke olan Almanya’da geçici istihdam büroları aracılığıyla çalışanların ücretleri diğer çalışanların ücretlerinin % 20 ile % 40 altında. İspanya’da ise geçici çalışanlar, diğer çalışanlardan % 10 ile % 15 düşük saat ücreti alıyorlar[[1]](#footnote-1).

Türkiye’de çalışma yaşamının esnekleştirilmesi sürecinin tarihi, 12 Eylül sonrasına ve yapısal uyum politikalarına kadar uzanıyor. Bu sürecin, çalışma yaşamında koruyucu düzenlemelerin gevşetilerek özelleştirmelerle iç içe geliştiği belirtilebilir. Özel sektörde kayıt dışı istihdam yaygın olduğundan zaten herhangi bir düzenlemeyi beklemeden esneklik uygulamaları hayata geçirilmişti. Kamuda esnek çalışmanın ilk adımı da yine 1980’li yıllardan itibaren Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası’nın Türkiye’ye ilişkin raporlarında ve tavsiyelerinde dillendirilmeye başlayan sözleşmeli personel uygulamasıyla atılmıştı. Memur sayısının azaltılarak yerine sözleşmeli personele geçilmesiyle başlayan kamuda esnekleşme süreci, daha sonra alt işveren (taşeron) uygulamasına geçişle devam etti. Son olarak da “iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması” adı altında, kadın istihdamı ile esnekliği birlikte gündeme getiren girişimlerin devam ettirilmesi isteniyor[[2]](#footnote-2).

**Tasarı neler içeriyor?**

Bu düzenleme doğum/annelik gerekçesiyle kısmi ve yarı zamanlı çalışmayı kadınlar için şimdilik bir tercih olarak sunmaktadır. Pratikte ise çok kısa bir sürede zorunluluğa dönüştürülmesi beklenmelidir. Kadınların yasal haklarının değil ısrarla geleneksel rollerinin hatırlatılması ile kadın emekçilerin güvencesiz çalışma koşullarını ses çıkarmadan kabul etmeleri beklenmektedir. Kadın emekçilerden sonra bu güvencesiz çalıştırma biçiminin tüm toplumsal kesimlere yaygınlaştırılacağından kimsenin şüphesi olmamalıdır.

Tasarıda, AKP’nin kadın emekçilerle ilgili düzenlemelerinin tümünde doğum ve evlat edinme bir gerekçe olarak yer almaktadır. Doğumun normal çalışma düzeni içinde bu kadar düzen bozucu ve ekstra düzenlemeler gerektiren bir durum olarak kodlanması başlı başına bir sorundur. Kadın ve erkeğin eşit ve adil roller üstlenmesi ve kreşlerin yaygınlaştırılması ile çözülebilecek bir durumun bu denli kriz meselesi haline getirilmesi oldukça iki yüzlü bir tutumdur. Çocuğun bakımı ile ilgili meseleler için kilit öneme sahip kreş konusunda yıllardır tek adım atılmamış, kamuda var olan kreş sayısı giderek azaltılmış, emekçiler özeldeki kreş ücretlerini karşılayacak bir asgari ücret düzeyinden yoksun bırakılmışlardır.

Devlet kurumlarında ödeneklerinin kesildiği 2007 yılından itibaren 492 olan kreş sayısı 118’e düşmüş durumdadır. Ayrıca, bu hizmetlerden yalnızca 3-6 yaş arası çocuklar yararlanmakta, 3 yaşın altındaki çocuklar için ise devlet neredeyse hiç bakım hizmeti sunmamaktadır. Oysa erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinin ulaşılabilir bir temelde sunulması, hem toplumsal cinsiyet eşitliği açısından hem de eğitimde çocuklar arası eşitsizliğin önlenmesi bakımından oldukça önemlidir.

Kadın işçiler, bu tasarı öncesinde eğer gereken prim gün sayılarını tamamlamışlarsa (600 gün) işsiz kaldıklarında işsizlik  sigortasından yararlanabiliyorlardı. En az 600 gün prim ödemiş olması kaydıyla kadın işçiye işsizlik sigortası fonundan çalışmadığı sürenin prim ve ücreti ödeniyordu. Tasarıda da yeni düzenlemeyle 600 gün primi olan bir kadın işçiye kısmi süreli çalıştığında çalışmadığı sürenin işsizlik fonundan karşılanacağı “müjdelenmektedir”. Kadın işçiler açısından “müjdelendiği” gibi bir kazanım söz konusu değildir.

Doğum sebebiyle esnek çalışacaklara ödenecek ücret günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar olacak. Bu tutar çalışanların ücretlerinden yapılan kesintilerin toplandığı İşsizlik Fonu’ndan karşılanarak, işverenin yükü kamuya yüklenecek. Tasarı bunun sürekliliğini sağlayacak önlemleri de içermiyor. Süt izninin kaldırılmasını öngören esnek çalışma ile patronlar kadınlara yönelik süt izni yerine yarı zamanlı çalışma uygulamasını teşvik edecek, mobbing uygulamaları gündeme gelebilecek[[3]](#footnote-3).

Doğum sonrası aylıksız izin kullanan annelerin kademe ve derece ilerlemesinden yararlanamaması uygulamasını kaldırması nedeniyle olumlu gibi görülen düzenleme, bundan önceki hak kayıplarını kapsamayacak. İzin döneminde ücret ve prim bakımından hak kaybı oluşmayacak gibi görülmekle birlikte uzun dönemde meslekte ilerleme, kıdem alma ve yöneticilik gibi tam zamanlı çalışmayı gerektiren nitelikli işlerde yükselme olanağı kadınlar için ortadan kalkacak[[4]](#footnote-4).

Kadın hareketi ve kadın emekçiler, istihdamda cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına, insana yaraşır işlerin çoğaltılmasına ve kadınların istihdama katılımının önündeki temel engellerden biri olan bakım yükümlülüklerinin, devlet, işveren ve erkekler tarafından paylaşılmasına ve kreş hakkına vurgu yapmaktadır. Ancak bu tasarı çocuk bakımını doğrudan kadına kilitleyen ve kadının varoluşunu çocuk bakımına indirgeyen, bu bağlamda da kabul edilmesi imkansız bir kafa yapısı ile hazırlanmıştır. Kimse kadınlar için hayatın anlamını kendi kendine belirlemeye cüret edemez. Kadınların taleplerine kulak tıkayarak, onlar adına konuşmaya kimsenin hakkı yoktur. Yıllardır kreş hakkı için mücadele eden kadınları ve kadın emekçileri görmezden gelen bu tasarıların dayattığı rollere sığmayacağımızın bilinmesi gerekmektedir. Çalışma koşullarının, hayatın olağan akışını kesen bir biçime büründürülmesi, kadınların değil patronların talebidir. AKP, kadını ikincilleştiren ataerkiye yaslanarak neoliberal politikaları derinleştirmektedir.

Esnek çalışmanın kadın emekçiler açısından yol açacağı ücret ve gelir kayıpları ya da iş güvencesi ile sosyal güvenlik haklarının korunması gibi konularda top işsizlik fonuna atılmaktadır. Kadın emekçilerin çalışmadan doğan sosyal haklarının telafisi için asıl fonun işsizlik fonu olması, AKP Hükümetinin vergi kesintileriyle oluşturulan işsizlik fonunu özel sektör geliştirme fonuna çevirdiğini göstermektedir. Bu tasarıyla AKP, kadınları ödüllendirmemekte, patronların talebi doğrultusunda kadınlardan başlayarak tüm emekçileri güvencesizliğe mahkum etmeye çalışmaktadır.

**Özel İstihdam Büroları:**

Özel istihdam büroları, en genel tanımıyla kar amacıyla işe aracılık yapan, iş arayanlarla işçi arayanları eşleştiren gerçek ya da tüzel kişiliklerden oluşan kuruluşları ifade etmektedir. ILO’nun özel istihdam bürolarını yasaklayan tutumu, 1949 yılında kabul edilen 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi ile değişmiş ve konu denetleme kaydıyla ülkelerin tercihine bırakılmıştır. Günümüzdeki haliyle özel istihdam büroları 1970’li yıllardan itibaren şekillenmiştir. Yüzyılın başında istihdamı, devletin kar amacı gütmeyen kamu kurumlarıyla yerine getirmesi gereken bir yükümlülük olarak tanımlayıp, kar amacı güden özel istihdam bürolarının kapatılmasını öngören ILO, yüzyılın sonuna gelindiğinde esneklik uygulamalarını tanıyıp, özel istihdam bürolarının işgücü piyasası içindeki rolünü kabul eder duruma gelmiştir. Özel istihdam büroları 2003 yılından itibaren Türkiye’de yasal mevzuata girmiştir[[5]](#footnote-5).

Özel istihdam büroları, kar amacı ile faaliyet yürüten firmalar ve bir küresel istihdam bürosu temsilcisinin ifadesi ile “muhteşem bir sanayi” düzeyine ulaşarak büyük bir ekonomik gücü elde etmiş bulunuyorlar. 2013 yılı itibarıyla dünya genelinde 46 milyon işçinin özel istihdam bürolarında çalıştığı, yaklaşık 140 bin özel istihdam bürosunun 179 bin şubeye sahip olduğu ve özel istihdam bürolarının 2012 yılı toplam cirosunun 259 milyar Euro olduğu belirtiliyor[[6]](#footnote-6).

Özel istihdam bürolarının küresel ve bölgesel birlikleri, bu güçleri ile karlarını arttırmaya hizmet edecek esnek istihdam biçimlerinin tüm dünyada yaygınlaşması ve özel istihdam bürolarının faaliyetleri önündeki ulusal mevzuatlardan kaynaklanan engellerin ortadan kaldırılması doğrultusunda örgütlenmiş durumdalar[[7]](#footnote-7). Gerek ILO sözleşmesi gerekse de AB Yönergesi örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını güvence altına alsa da geçici çalışanların sendikalaşmaları önünde esaslı engeller bulunmaktadır.

Tasarıda özel istihdam bürolarının yaygınlaştırılması, doğum iznine ayrılan kadınların yerine geçici olarak çalışacak emekçiler bulmanın bahanesi haline getirilmektedir. Böylece doğum izni ile başlayan gerekçeler zinciri modern kölelik bürolarının açılmasına uzanan korkunç bir yeni çalışma rejiminin kurulmasının gerekçesi haline getirilmektedir.

Tüm bu esnekleştirme/güvencesizleştirme operasyonları kadının, ailenin, anneliğin, babalığın, ev içi iş bölümünün yeniden tanımlandığı bir noktadan gerçekleştirilmektedir. Kadınların çocuk, hasta ve yaşlı bakımı gibi rollerle kısıtlanarak istihdam alanından çekilmek istendiği açıktır. Ulusal İstihdam Stratejisi’nde kadın istihdamında yüksek kayıt dışılıktan dem vurulmakta, bu oranın 2023’e kadar %30’a düşürüleceği iddia edilmektedir. Tasarıda kayıt dışı çalışan kadınların göz ardı edilmesi, kadınlar açısından kabul edilemez bir tutumdur. Kadın istihdamındaki düşük düzey ve kayıt dışılıktaki yüksek düzey yıllardır çeşitli politika metinlerinde ele alınan önemli başlıklardan biridir. Ancak bu konuda yılardır gerçek bir gelişme sağlanamamasının önemli nedenlerinden biri ev içi sorumlulukların eşit olmayan bir iş bölümüyle gerçekleştirilmesi ve başta kreş olmak üzere destekleyici kamusal hizmetlerin yeterli düzeyde, herkes tarafından erişilebilir, ücretsiz ve nitelikli olmayışıdır.

Emekçiler için uygun fiyatlardan hizmet sunan kamudaki kreş sayısının giderek düşmesiyle birlikte erken çocukluk bakım hizmeti özelden oldukça yüksek fiyatlara alınan bir hizmet haline gelmeye başlamıştır. Çoğu zaman bu kreşlerin fiyatı kadın emekçilere verilen ücretin çok üstünde bir rakama tekabül ettiğinden, pek çok kadın istihdamdan çekilmektedir. Bu nedenle, çocuk bakımının kadınlarla erkekler arasında eşit paylaşılması ile erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinin kamusal bir hizmet olarak sunulması ve bu hizmetin yaygınlaştırılması kadınlar için hayati niteliktedir.

Kadınların esnek ve güvencesiz işlerde çalışmalarının en önemli nedeni daha nitelikli işlere erişimlerinin önünde çok çeşitli engeller bulunmasıdır. Pek çok ülkede bakıma muhtaç aile üyelerine yönelik kamusal hizmet ağının özelleştirmeler vb. nedenlerle daralması ve var olan desteklerin azalması nedeniyle kadınların esnek istihdamının arttığı bilinmektedir. Esnek ve sosyal hakları budanmış istihdam, ucuz işçi maliyeti nedeniyle sermayenin talep ettiği bir istihdam biçimidir. Emekçi kadınlar olarak, ev içinde bizleree yüklenen sorumlulukların kamusal hizmetlerle hafifletildiği, kreşin sorun olmadığı bir çalışma ortamı ve güvenceli istihdam istiyoruz..

1. Bkz. Aslı Beyhan Acar, 2011, Geçici İstihdam Bürolarının Çalışma Yaşamı Açısından Önemi ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi, yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. s. 173-74. [↑](#footnote-ref-1)
2. http://www.keig.org/content/raporlar/oib%20web.pdf [↑](#footnote-ref-2)
3. http://www.birgun.net/haber-detay/akp-nin-devrim-i-koca-bir-yalan-kadina-annelik-kariyeri-101341.html [↑](#footnote-ref-3)
4. http://www.birgun.net/haber-detay/akp-nin-devrim-i-koca-bir-yalan-kadina-annelik-kariyeri-101341.html [↑](#footnote-ref-4)
5. http://www.keig.org/content/raporlar/oib%20web.pdf [↑](#footnote-ref-5)
6. Emre Eren Korkmaz, “Kiralık İşçi Bü- roları: İşçi Simsarlığı Virüsü”, DİSK-AR, s. 77. [↑](#footnote-ref-6)
7. Bkz. TÜSİAD, 2002: İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Arttırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü, Yayın no. TÜSİAD-T/2002-10/328, İstanbul. s. 32. http://www.tusiad.org.tr/\_\_rsc/shared/file/isgucu.pdf. [↑](#footnote-ref-7)