

# KADINIZ, ÇALIŞMA HAKKIMIZI KULLANMAK, EVDE VE İŞTE EŞİTLİK İSTİYORUZ!

\*Kadınların Çalışma Hakkı Broşürü, Mayıs  
2022'de KADAV'ın düzenleyiciliğini yaptığı  
Kadın Emeği ve İstihdamına yönelik  
etkinliklerin içerikleri ile hazırlanmıştır.

**kadav**  
kadınlarla dayanışma vakfı  
women's solidarity foundation

Herkesin, insanca yaşama ve temel geçim kaynaklarını sağlayarak yaşamını sürdürebilmek için insan onuruna yakışır bir işte çalışmaya hakkı vardır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 49. Maddesine göre çalışmak "herkesin" hakkıdır. Çalışma hakkı, sadece Türk vatandaşlarına değil, herkese tanınmıştır. Yine Anayasa'nın 10. Maddesine göre kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin hem hukuken hem de fiilen yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.

Türkiye'nin 1985 yılında onayladığı Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) amacı cinsiyet temelinde kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın tasfiyesi ve önlenmesidir. CEDAW, kadınlara erkeklerle eşitlik temelinde tüm insan haklarının ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kadınların bunlardan yararlanmasını ve uygulanmasını garanti eder. Sözleşme'nin 11. Maddesi Çalışma Hakkı'nı düzenler. Kadınların, cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmasını önlemek için devletleri, önlem almak ve yaptırım uygulamakla yükümlü kılar.

## GÖRÜNMEYEN EMEĞİMİZLE HAYATI ÜRETİYORUZ!

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların çalışma hakkını kullanmasının önündeki temel engel ve kadın emeğinin değersizleştirilmesinin nedenlerindedir.

Erkek egemen, cinsiyetçi iş bölümüne göre ücretli iş, erkek işi olarak görülür. Kadına ise hane içinde, hane üyelerinin bakım ve yeniden üretim ihtiyaçlarını karşılama sorumluluğu verilir. Kadınlar, bu emek karşılığında ne ücret alırlar ne de ücretli çalışanların sahip olduğu emeklilik, izin, sağlık hakkı gibi haklara sahip olurlar.

Kadınlar her sabah işe uyanır, sorumlu tutulduğu farklı işler tüm güne ve hayatını geçirdiği her yere yayılır. Ücretli bir işte çalışanlar dahi ev işleri ve bakım işlerini yerine getirmeleri beklenir. Üstelik tüm bu işleri sevgi ve şefkatle yerine getirmesi, yakınmaması, şikâyet etmemesi de istenir.

Kadınların evde ve bakım işlerinde harcadıkları emek görülmezdir, çünkü yaptıkları, işten sayılmaz kadın olmasının doğal bir sonucu olarak gösterilmek istenir. Oysa bu doğru değildir. Doğum ve emzirme dışında hiçbiri kadına özgü değildir.

Toplumsal yeniden üretim nedir? İnsanların, özellikle de emeğiyle geçinenlerin günlük olarak ve de kuşaklar boyunca yeniden üretimini sağlamaya yönelik etkinliklerin tümüdür. Doğum, çocuk, yaşlı ve hasta bakımı, yemek hazırlama, temizlik gibi tüm gündelik etkinlikler ve eğitim, sağlık, barınma gibi yaşamsal ihtiyaçları içerir. Kamusal hizmetlerin piyasalaştırılması ve cinsiyetçi iş bölümü ile tüm bu ihtiyaçların giderilmesinde sorumluluk devletin, kamu/özel işverenlerin ve erkeklerin üzerinden alınıp kadınların üzerine yıkılmaktadır. Cinsiyet temelli iş bölümü ve kadın emeği üzerindeki erkek denetimi, hane içindeki güç ilişkilerinin kaynağında yer alır. Kadınları gelir getirici çalışma biçimlerine katılmaktan alıkoyar, karşılığı ödenmeyen çalışmaya zorlar ve erkeklere, erkeğin gelirine bağımlı kılar.



Türkiye'nin de kabul edildiği yıl taraf olduğu BM Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'na göre (1995); Eşit haklar, fırsatlar ve kaynaklara eşit ulaşım, aile sorumluluklarının karşılığı ödenen ve ödenmeyen çalışma biçimlerinin kadın ve erkek arasında adil paylaşımını öngörür. Bu deklarasyonda taraf devletler, kadının hane içi görünmeyen emeğinin görünür hale gelmesi için önlemler almakla sorumlu tutulmuştur.

## ÇALIŞMA HAYATINDA EŞİTLİK İSTİYORUZ

Kadınların, yoğun olarak esnek, kayıt dışı, ucuza ve kötü koşullarda çalıştırılması, kadınlık rolleri ile özdeşleştirilen (hizmetler, sağlık, eğitim, bakım işleri vb) sektörlerle yönlendirilmesi ve eşit değerdeki işlerde erkeklerle eşit ücret alamamaları, iş yerlerinde maruz bırakıldıkları cinsel taciz, istismar ve şiddet, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucudur.

Örneğin; Türkiye'de kendi hesabına çalışan erkekler kadınlara göre yüzde 77,3, yevmiye ile çalışan erkekler ise kadınlara göre yüzde 85,8 daha fazla gelir elde ediyor. Ücretli olarak çalışan erkekler ise, ücretli olarak çalışan kadınlara göre yüzde 20,7 daha fazla ücret alıyor. Çalışma çağındaki her 100 kadından sadece 18'si kayıtlı ve tam zamanlı istihdamda yer alıyor. Her iki genç kadından biri işsiz.

Oysa;

• Türk İş Kanunu (2003) 5. Maddesi "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz." demektedir. Aynı şekilde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) Kanunu (2016) 3. Maddesi de "Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır" der. Ayrımcılık yasağının ihlali halinde kamu idaresi, ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

• Çalışma ortamlarında uygulanması gereken "Eşit işe eşit ücret" ilkesi, İş Kanunu'nda «eşit davranma ilkesi» başlığı altında (Madde 5) de tanımlanmıştır. İşverenin "cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem" yapması yasadışıdır. Cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa maruz kalan kadın bunu belirttiğinde ayrımcılık uygulamadığını ispat etme yükümlülüğü işverendedir.

Veriler DİSR-AR'ın TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (2019) ve Hane halkı İşgücü Araştırması (2022 1. Çeyrek) üzerine hesaplamalarından alınmıştır.

Yasalarda yazılı eşitliğin gerçek hayatta da geçerli olabilmesi ve fiili eşitsizliklerin giderilebilmesi için kamu idaresinin çalışma yaşamındaki cinsiyetçiliği gidermek üzere somut önlemler alması, istihdamda kadınlara pozitif ayrımcılık yapılması, hak ihlallerinin denetlenmesi ve önlenmesi gerekir. Kadın istihdamını artırmak için önerilen esnek çalışma biçimleri yerine ise kadınlar için tam zamanlı ve güvenceli istihdam olanakları yaratılmalıdır.

Hane içindeki eşitsizlik, iş gücü piyasasındaki eşitsizlikleri de kadınlar aleyhine derinleştirir. Kadınların ev ve bakım iş yükü nedeniyle iş hayatında karşılaştıkları dezavantajları arttırarak hane içindeki eşitsizlikleri de büyütür.

Ev işleri ve bakım işlerinin kadınların omuzlarına yüklenmesi ile erkeklerin kadın emeği ve hayatı üzerinde kontrolü artarken, devletler çocuk bakımı, hasta, engelli ve yaşlı bakımına ilişkin kamusal hizmet üretmekten, işverenler de işçilere sağlaması gereken hakların maliyetinden kurtulmaktadır. Oysa bakım işleri kamusal hizmetler olarak örgütlenmeli, kadınlar ve erkekler ev ve bakım işlerini gerek ev içinde gerekse de kamusal yapılarda paylaşmalı, işveren ise emek gücünün yeniden üretim maliyetini karşılamalıdır. Diğer önemli bir gereklilik ise yasalarda, bakım işlerine dair cinsiyetçi yorumların ortadan kaldırılmasıdır.



Örneğin;

Çalışma hayatında işçilere çocuk bakım hizmetlerinde yardımcı olmak amacı ile yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir kreş (yurt) açılması zorunludur. Kreş ve oda açılması için gereken sayının kadın işçilerin sayısı oranında olması ise eşitlik ilkesine aykırıdır. Kreş açılırken erkek işçi sayısı da göz önünde bulundurulmalıdır.

## İŞYERİNDE TACİZE HAYIR, İLO 190 ONAYLANSIN

4857 sayılı İş Kanunu 24. Maddede "işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması, işçinin işyerinde başka bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen, işverenin gerekli önlemleri almaması durumunda, işçi sözleşmesini bildirimlessiz olarak sona erdirebilir" ibaresi yer almaktadır. Ancak bu düzenleme yetersizdir. İş kanununda, işyerinde cinsel tacizin ve taciz biçimlerinin tanımı yapılmalı, ayrımcılık oluşturduğuna yer verilmeli, işverene cinsel tacizi önlemeye yönelik önlemler alma ve mekanizmalar oluşturma yükümlülüğü getirilmelidir. İktidar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi amacıyla yürürlüğe koyduğu 190 sayılı ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ni onaylamalı ve etkin bir uygulama için gerekli adımları atmalıdır.

## GEÇİCİ KORUMA STATÜSÜNDE ÇALIŞMA HAKKININ KULLANIMI

• Geçici Koruma Yönetmeliği'nin 26. maddesi ile geçici koruma kapsamındaki kişilere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın belirlediği iş kollarında ve coğrafi alanlarda, çalışma izni olarak "iş piyasasına erişim hakkı" tanınmıştır.

Ayrımcılığa tabi tutulmaksızın, tüm göçmen işçilerin insan ve çalışma haklarına saygı gösterilmeli ve hakları korunmalıdır. İstihdam politikaları ve programlarını, başta kadınlar olmak üzere kırılgan durumdaki göçmen işçilerin özel ihtiyaçlarını dikkate alacak biçimde geliştirilmeli, her türlü sömürü ve istismarı önlemek üzere önlemler alınmalıdır.

• Geçici Korumadan faydalanan kişiler, geçici kimlik belgelerinin düzenlenmesinden 6 ay sonra, kimliklerinin kayıtlı olduğu illerde çalışma izni için başvuru hakkını elde eder. Yasal mevzuata göre, çalışma iznine işveren, e-devlet üzerinden başvuru yapar ve izin başvuru yapılan işyeri için geçerlidir.

## KADINLARIN SÖZÜ;

"Kocam evde yaptığım işler için "ne yapıyorsun ki, tüm gün evde oturuyorsun, senin yaptıklarını ben 5 dakikada yaparım" diyor"

"Emeğimin karşılığını almayı geçtim, takdir bile edilmiyoruz, bir teşekkür eden olmuyor."

"İkiz kardeşim erkek, suyu bile benim vermeme istiyor, seninle aynıyız, hatta aynı gün aynı saatte doğduk diyorum, bana "sen kızsın" deniyor"