

* تم إعداد كتيب حق المرأة في العمل مع محتويات
أنشطة عمل المرأة وتوظيفها التي نظمتها مركز
التضامن النسائي "كاداف" في أيار 2022

:kadav
kadınlarla dayanışma vakfı
women's solidarity foundation

نحن نساء ،

نريد حقنا في العمل ، نريد المساواة في المنزل والعمل!

لكل فرد الحق في حياة كريمة وعمل لائق للحفاظ على سبل عيشه الأساسية.

وفقاً للمادة 49 من دستور جمهورية تركيا ، "لكل فرد" الحق في العمل. تم منح الحق في العمل للجميع ، وليس فقط للمواطنين الأتراك. مرة أخرى ، وفقاً للمادة 10 من الدستور ، يتمتع الرجال والنساء بحقوق متساوية. تلتزم الدولة بضمان تحقيق هذه المساواة في القانون والممارسة. الغرض من اتفاقية (سيداو) القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، التي صادقت عليها تركيا في عام 1985 ،

هو القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على أساس الجنس ومنعها. تضمن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الاعتراف بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها وتنفيذها من قبل المرأة على أساس المساواة مع الرجل. تنظم المادة 11 من الاتفاقية الحق في العمل. وهو يُلزم الدول باتخاذ تدابير وفرض عقوبات لمنع التمييز ضد المرأة بسبب جنسها.

نحن ننتج الحياة من خلال عملنا غير المرئي

يعتبر عدم المساواة بين الجنسين وتقسيم العمل على أساس النوع من العوائق الرئيسية التي تحول دون ممارسة المرأة لحقها في العمل ، وهما سببان لخفض قيمة عمل المرأة. وفقاً لتقسيم العمل الذي يهيمن عليه الذكور والمتحيز جنسياً ، يُنظر إلى العمل بأجر على أنه عمل للذكور. من ناحية أخرى ، تتحمل المرأة مسؤولية تلبية احتياجات الرعاية والإنجاب لأفراد الأسرة داخل الأسرة. لا تحصل النساء على أجر مقابل هذا العمل ولا يتمتعن بالحقوق مثل التقاعد والإجازة والحقوق الصحية التي يتمتع بها العاملون بأجر.

تستيقظ النساء للعمل كل صباح ، وتنتشر الوظائف المختلفة التي تتحمل مسؤوليتها على مدار اليوم وفي أي مكان يقضين فيه حياتهن. حتى إذا كانوا يعملون في وظيفة مدفوعة الأجر ، فمن المتوقع أن يؤديوا الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية. علاوة على ذلك ، يُطلب منهم القيام بكل هذه المهام بالحب والرحمة ، وعدم الشكوى أو الشكوى. العمل الذي تقضيه المرأة في المنزل وأعمال الرعاية غير مرئي ، لأن ما تقوم به لا يعتبر وظيفة ، بل يجب إظهاره كنتيجة طبيعية لكونها امرأة. ومع ذلك ، هذا ليس صحيحاً. باستثناء الولادة والرضاعة ، لا يوجد أي منهما خاص بالنساء.

ما هو التكاثر الاجتماعي؟ إنها جميع الأنشطة التي تهدف إلى ضمان تكاثر الناس ، وخاصة أولئك الذين يعيشون على أساس عملهم ، على أساس يومي وعلى مدى أجيال. ويشمل جميع الأنشطة اليومية مثل الولادة والأطفال والمسنين ورعاية المرضى وإعداد الطعام والتنظيف والاحتياجات الحاسوبية مثل التعليم والصحة والمأوى. مع تسويق الخدمات العامة والتقسيم الجنسي للعمل ، تنتقل مسؤولية تلبية كل هذه الاحتياجات من الدولة ، وأصحاب العمل في القطاعين العام والخاص والرجال ، إلى النساء. يعتبر تقسيم العمل على أساس الجنس وسيطرة الذكور على عمل الإناث أساس علاقات القوة داخل الأسرة. فهو يمنع المرأة من المشاركة في أشكال العمل المدرة للدخل ، ويجبرها على العمل بدون أجر ، وتجعلها معتمدة

وفقاً لإعلان ومنهاج عمل بيوكين للأمم المتحدة (1995) ، الذي كانت تركيا طرفاً فيه في العام الذي تم فيه اعتماده ؛ تستلزم المساواة في الحقوق والفرص والوصول المتكافئ إلى الموارد التقاسم العادل للمسؤوليات الأسرية بين الرجل والمرأة في أشكال العمل المأجور وغير المأجور. في هذا الإعلان ، تلتزم الدول الأطراف باتخاذ تدابير لجعل عمل المرأة غير المرئي في الأسرة مرئياً.

نريد المساواة في حياة العمل

حقيقة أن النساء يتم توظيفهن بشكل مكثف في ظروف مرنة وغير رسمية ورخيصة وسيئة ، وموجهة إلى القطاعات المحددة بأدوارها الأنثوية (الخدمات ، والصحة ، والتعليم ، وأعمال الرعاية ، وما إلى ذلك) وعدم الحصول على أجر متساوٍ مع الرجال مقابل الوظائف ذات القيمة المتساوية ، العنف هو نتيجة لعدم المساواة بين الجنسين

فمثلاً؛ في تركيا ، يكسب الرجال العاملون لحسابهم الخاص 77,3 في المائة أكثر من النساء ، والرجال الذين يتقاضون أجراً يومياً يكسبون 85,8 في المائة أكثر من النساء. من ناحية أخرى ، يكسب الرجال العاملون بأجر 20,7 في المائة أكثر من النساء العاملات بأجر. 18 فقط من كل 100 امرأة في سن العمل يعملن في وظائف رسمية وبدوام كامل. واحدة من كل شابنتين عاطلة عن العمل. [1] بينما؛ قانون العمل التركي (2003) المادة 5 يقول "لا يمكن إجراء أي تمييز على أساس اللغة والعرق والجنس والفكر السياسي والمعتقد الفلسفي والدين والمذهب وأسباب مماثلة في علاقة العمل".

وبالمثل ، تنص المادة 3 (2016) من قانون مؤسسة حقوق الإنسان والمساواة في تركيا (TÜİK)

على أنه "في نطاق هذا القانون ، الجنس ، والعرق ، واللون ، واللغة ، والدين ، والمعتقد ، والمذهب ، والرأي الفلسفي والسياسي والأصل العرقي والثروة والولادة والتمييز على أساس الحالة والصحة والإعاقة والعمر ممنوع". في حالة انتهاك حظر التمييز ، تلتزم الإدارة العامة باتخاذ الإجراءات اللازمة لوضع حد للانتهاك ، وإزالة العواقب ، ومنع تكرارها ، وضمان متابعتها قانونياً وإدارياً.

مبدأ "الأجر المتساوي للعمل المتساوي" ، الذي يجب تطبيقه في بيئات العمل ، مُعرّف أيضاً في قانون العمل تحت عنوان "مبدأ المساواة في المعاملة" (المادة 5). من غير القانوني لصاحب العمل أن يتخذ "إجراءات مختلفة بشكل مباشر أو غير مباشر بسبب الجنس أو الحمل". عندما تصرح امرأة تعرضت للتمييز بسبب جنسها على هذا الأمر ، فإن صاحب العمل مسؤول عن إثبات أنها لم تمارس التمييز.

من أجل أن تكون المساواة المكتوبة في القوانين صالحة في الحياة الواقعية وللقضاء على أوجه عدم المساواة الفعلية ، يجب على الإدارة العامة اتخاذ تدابير ملموسة للقضاء على التحيز الجنسي في حياة العمل ، والتمييز الإيجابي ضد المرأة في التوظيف ، ومراقبة الحقوق ومنعها الانتهاكات. يجب خلق فرص عمل آمنة ومفترغة للنساء ، بدلاً من أشكال العمل المرنة الموصى بها لزيادة توظيف النساء.

يجب أن تكون أعمال الصيانة عامة ، ويجب توزيع الأعمال المنزلية بالتساوي

كما يؤدي عدم المساواة داخل الأسرة إلى تعميق التفاوتات في سوق العمل على حساب المرأة. يجعلها قابلة للمقارنة في الحياة التجارية بسبب عبء العمل في المنزل والرعاية.

وفقاً لإعلان ومنهاج عمل بيوجين للأمم المتحدة (1995) ، الذي كانت تركيا طرفاً فيه في العام الذي تم فيه اعتماده ؛ تستلزم المساواة في الحقوق والفرص والوصول المتكافئ إلى الموارد التقاسم العادل للمسؤوليات الأسرية بين الرجل والمرأة في أشكال العمل المأجور وغير المأجور. في هذا الإعلان ، تتحمل الدول الأطراف المسؤولية عن اتخاذ تدابير لجعل عمل المرأة غير المرئي في الأسرة مرئياً.

كما أنه يزيد من عدم المساواة داخل الأسرة من خلال زيادة مساوئها.

مع عبء الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية على عاتق المرأة ، تزداد سيطرة الرجال على عمل المرأة وحياتها ، بينما تتحرر الدول من إنتاج الخدمات العامة المتعلقة برعاية الأطفال ، ورعاية المرضى ، والمعاقين ، والمسنين ، وتحرر أرباب العمل من تكلفة الحقوق يجب أن يقدموا للعمال. ومع ذلك ، يجب تنظيم أعمال الرعاية كخدمات عامة ، ويجب على النساء والرجال المشاركة في المنزل وأعمال الرعاية في كل من المنزل والمباني العامة ، ويجب على صاحب العمل تغطية تكلفة الإنجاب للقوى العاملة. مطلب آخر مهم هو إلغاء التفسيرات الجنسية لعمل الرعاية في القانون.

من أجل مساعدة العاملين في خدمات رعاية الأطفال في الحياة العملية ، بغض النظر عن أعمارهم وحالتهم الاجتماعية ، في أماكن العمل التي تعمل فيها أكثر من 150 عاملة ، وترك الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 0-6 سنوات ورعايتهم ، ويمكن للعاملين في مجال الرضاعة الطبيعية إرضاعهم. أطفالهم من قبل صاحب العمل ، منفصلون عن مكان عملهم وقريبون من مكان العمل. يلزم فتح دار حضانة (عنبر). يتعارض عدد دور الحضانة والغرف المطلوب فتحها مع عدد العاملات على خلاف مبدأ المساواة. يجب أيضاً مراعاة عدد العمال الذكور عند فتح الحضانة.

لا للتحرش في مكان العمل ، لتوافق على منظمة العمل الدولية 190

تنص المادة 24 من قانون العمل رقم 4857 على أنه "إذا قام صاحب العمل بالتحرش الجنسي بالعاملة ، فإن العامل يتعرض للتحرش الجنسي من قبل عامل آخر أو طرف ثالث في مكان العمل وعلى الرغم من إبلاغ صاحب العمل بهذا الوضع ، فإن صاحب العمل لا يفعل ذلك. اتخاذ الإجراءات اللازمة ، يجوز للعامل إنهاء العقد دون إشعار". ومع ذلك ، فإن هذه اللائحة غير كافية. في قانون العمل ، يجب تحديد تعريف التحرش الجنسي وأشكال التحرش في مكان العمل ، ويجب تضمينه على أنه يشكل تمييزاً ، ويجب أن يلتزم صاحب العمل باتخاذ التدابير وإنشاء آليات لمنع التحرش الجنسي. على الحكومة المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 الخاصة بالعنف والمضايقات ، والتي دخلت حيز التنفيذ من قبل منظمة العمل الدولية لمنع العنف والتحرش في الحياة العملية ، واتخاذ الخطوات اللازمة للتنفيذ الفعال.

استخدام الحق في العمل في حالة الحماية المؤقتة

بموجب المادة 26 من لائحة الحماية المؤقتة ، مُنح الأشخاص الخاضعون للحماية المؤقتة "الحق في الوصول إلى سوق العمل" من خلال الحصول على تصريح عمل في خطوط الأعمال والمناطق الجغرافية التي تحددها وزارة العمل والضمان الاجتماعي.

يجب احترام وحماية حقوق الإنسان والعمل لجميع العمال المهاجرين دون تمييز. وينبغي وضع سياسات وبرامج العمالة بطريقة تأخذ في الاعتبار الاحتياجات الخاصة للعمال المهاجرين الضعفاء ، ولا سيما النساء ، وينبغي اتخاذ تدابير لمنع جميع أنواع الاستغلال وسوء المعاملة.

· يخضع المستفيدون من الحماية المؤقتة لتشريعات العمل في تركيا. عندما يعملون كمؤمن عليهم في وظيفة مسجلة ، فإنهم يتمتعون بحقوق اجتماعية متساوية (إجازة ، مكافأة نهاية الخدمة ، حق الضمان الاجتماعي ، وما إلى ذلك) مع جميع العمال في تركيا ، لا يمكن توظيفهم أقل من الحد الأدنى للأجور وفوق وقت العمل القانوني.

· صاحب العمل مسؤول عن إيداع أقساط التأمين على العامل. يمكن لأولئك الذين لديهم وثيقة هوية حماية مؤقتة

المتابعة على <https://www.turkiye.gov.tr/>

بكلمة مرور الحالة الإلكترونية الخاصة بهم، سواء كان صاحب العمل يدفع أقساط التأمين بانتظام أم لا. إذا قام صاحب العمل بتوظيف العامل بدون تأمين ، فيمكن للعامل الاتصال بخط الـ 170 الذي أنشأته مباحث امن الدولة، والابلاغ عن ذلك عبر الانترنت عبر موقع مباحث امن الدولة على الويب أو بتقديم التماس الى مؤسسات الضمان الاجتماعي في المقاطعة او المنطقة.

كلمات النساء؛

"زوجي يقول للعمل الذي اقوم به في المنزل " ماذا تفعلين ، تجلسين في المنزل طوال اليوم ، يمكنني أن أفعل ما تفعله في خمس دقائق".

"أنا اتعاضى عن مكافأة على عملي ، نحن لا نُقدّر حتى ، لا أحد يشكرنا".

"أخي التوأم ولد ، حتى الماء يريد مني أن أعطيه . نحن متشابهان ، حتى أقول إننا ولدنا في نفس اليوم في نفس الوقت ، لكن يقال "أنت فتاة"