



KADIN İSTİHDAMINDA MEVCUT DURUM VE TEMEL ÖNERİLERİMİZ

Net sayısı bilinmediği için mülteciler hariç tutulduğunda, resmi verilerle Türkiye’de yaşayan 82 milyon kişinin yaklaşık yarısı kadındır. 41 milyon kadının 31 milyondan fazlası çalışma çağında (15 ve üzeri) olup, 10 milyonu ise 15 yaş altındaki çocuklardır. Konu istihdam olduğu için çocukların durumuna bu çalışmada çok değinmeyeceğiz. Ancak kız çocuklarının, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimi; ilerdeki yaşlarda istihdama, siyasal ve sosyal yaşama katılımını doğrudan etkilemektedir. Kadınlarda eğitim ve gelir düzeyi yükseldikçe aile içi şiddete maruz kalma riski dahil bir çok “toplumsal cinsiyet eşitsizliği riski” azalmaktadır. Bu nedenle kız çocuklarının özellikle 4+4+4 sistemiyle “örgün eğitim” dışına itilmesi; aslında yoksul ve korunaksız bir yaşam ortaya çıkaracaktır. Kız çocuklarının “mesleki eğitim” içerisindeki oranı erkeklerin yarısına yakinken “Açıköğretim İmam Hatip Lisesi içerisindeki oranı yüzde 60’a” “genel din eğitimi içerisindeki oranı yüzde 56’ya çıkmıştır.”

Kadınlara verilen eğitim ile mevcut çalışma yaşamının cinsiyetçi iş bölümü arasında bir uyum vardır. Kadınların “her işi yapamayacağı düşüncesi” eğitim politikalarına yansımış ve kadınların yönlendirildikleri mesleki eğitim programları dahi, henüz cinsiyetçilikten arındırılmış değildir. Ayrıca eleştirdiğimiz ve eksikleri olan eğitim sistemine bile erişemeyen milyonlarca kadın var. Resmi verilerle 2018 yılında okuryazar olmayan 15 yaş ve üzerindeki kadın sayısı 2 milyon 200 bin kişidir. Buna okuryazar olduğu halde diploması olmayan 2 milyon 860 bin kişi de eklendiğinde kadınların eğitime ne kadar erişemediği açığa çıkmaktadır.

Bu genel durumdan sonra kadınların çalışma yaşamı içerisindeki görünümünü özetlersek; ifade edildiği gibi 31 milyon 160 bin, 15 yaş ve üzeri kadın çalışma çağı içerisinde. Ancak her 100 kadının 65’i işgücüne, 71’i istihdama dahil değildir. Kadın işsizlik oranı erkek işsizlik oranlarının çok üzerindedir. Kadınların eğitime erişimi dahi onları işsizlikten kurtaramamakta ve eğitim düzeyi yükseldikçe dünyadaki eğilimlerin tersine kadın işsizlik oranı yükselmektedir. En son açıklanan Ağustos 2019 TÜİK verilerine göre kadınlarda genel işsizlik oranı yüzde 17,6 iken bu oran genç kadınlarda yüzde 34,6 gibi astronomik bir değere yükselmiştir.

Kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri hem aile içi hem de kamusal alandaki cinsiyetçiliğin bir sonucudur. Ev içi emeğin değersiz görülmesi, hasta-yaşlı-çocuk bakımının kadın yükümlülüğüne bırakılması, aile içi şiddetin önlenmemesi, işyerlerinde kadına yönelik

taciz-mobing ve diğer diğer saldırıların yaygınlığı, kadına yönelik ayrımcılık ve şiddetin her alandaki yaygınlığı, kadın ve erkek arasındaki ücret eşitliğinin veri olarak kabul edilmesi gibi birçok faktör; kadınların işgücüne, istihdama, siyasete ve sosyal yaşama katılımını engellemektedir. Sadece bebek ve çocuk bakım yükümlüğünün kadınlarla eşit paylaşılması durumunda veya uygun bakım evleri ve kreşlerin açılması halinde milyonlarca kadının iş arayacağı, mesleğini icra edeceği ve kendi yaşamını kuracağı bilinmelidir.

	İşgücüne dâhil olmayan nüfus	İş bulma ümidi olmayanlar	İş Aramayıp Çalışmaya Hazır	Mevsimlik çalışanlar	Ev işleriyle meşgul	Eğitim/ Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde	Diğer
Toplam	28.411	613	1.635	74	11.417	3.934	4.965	3.844	1.929
Erkek	8.170	352	479	11		1.810	3.736	1.239	541
Kadın	20.241	261	1.156	63	11.417	2.124	1.229	2.605	1.388
Toplam	100%	2%	6%	0%	40%	14%	17%	14%	7%
Erkek	100%	4%	6%	0%	0%	22%	46%	15%	7%
Kadın	100%	1%	6%	0%	56%	10%	6%	13%	7%
Toplam	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Erkek	29%	57%	29%	15%	0%	46%	75%	32%	28%
Kadın	71%	43%	71%	85%	100%	54%	25%	68%	72%

İşgücüne dâhil olmayanların gösterildiği yukarıdaki tabloda görüleceği üzere 11 milyon 417 bin kadın “ev işleri ile meşgul” sayıldığı için işgücüne dâhil edilmemektedir. Bu kapsamda tek 1 erkeğin olmayışı söz konusu durumu özetlemektedir. Yine mevsimlik çalışma nedeniyle dâhil olmamada kadın oranının yüzde 85, emeklilik nedeniyle dâhil olmamada ise kadın oranının yüzde 25 olması da cinsiyetçi ve ayrımcı sistemin bir sonucudur.

İşgücüne dâhil olabilen kadınların (ki bu yüz kadından 35’i için geçerli) “çalışma koşulları” dâhil olmayan veya dahil olamayanların nedenlerini pekiştirmektedir. Milyonlarca kadın uzun saatlerce çalıştığı halde yoksulluk içinde yaşamaktadır. Yine milyonlarca kadın ücret almadan, sigortasız, güvencesiz, her türlü yasal haktan uzak koşullarda çalışmak zorunda kalmaktadır. TÜİK verilerine göre Türkiye’de sigortasız çalışan sayısı son yıllarda krizin de etkisiyle artış göstermiştir. Sigortasız çalışan sayısı 10,3 milyon kişiye yükselmiştir. Oransal olarak bakıldığında her yüz çalışanın 36’sının sigortasız çalışması başlı başına bir sömürü sistemini göstermektedir. Bu oranın kadınlarda yüzde 45’e yükseldiğini maalesef belirtmek zorundayız. Neredeyse her iki kadından biri güvencesiz, sigortasız ve bağımlı bir istihdam koşuluyla çalışmaktadır.

Kayıtdışılık sadece sağlık haklarından yararlanmamak değil, izin, kıdem, sendika ve en temel ücret haklarından mahrum kalmak demektir. Milyonlarca kadının asgari ücret altında çalıştırıldığı bilinmektedir. Örneğin son dönemlerde yaşanan ve tipik bir örnek olan “bir milletvekilinin evinde intihar ettiği iddia edilen kadın bakıcının (Kadirova)” kayıtdışı çalıştığı

iddia edildi. Bu vakada da görüleceği üzere evlerde istihdam edilen kadınların; çalışma saatleri, yıllık ve diğer izinleri, sendikal hakları, ücretleri, taciz/mobing ve her türlü saldırı altında bulunma durumları, yaygın hak ihlalleri ile sonuçlanmaktadır. Ev içi emeğin korunması için mevzuatın yetersiz olduğu, kadınların eril birçok riski göze alarak çalışmak zorunda kaldıkları, hak ihlalleri ve saldırı durumlarında ise sistematik bir koruma sağlanmadığı ifade edilebilir.

Çalışma çağındaki 31 milyon kadından sadece 9 milyonu istihdamda görünmektedir. Ancak bu 9 milyonun yüzde 45'inin (4 milyon 42 bininin) sigortasız olduğu, yüzde 25'inin (2 milyon 275 bininin) ücretsiz çalıştırıldığı bir istihdamdan söz ediyoruz. Öte yandan resmi verilerle son bir yıl içerisinde ekonomik kriz nedeniyle işini kaybeden 107 bin kadın olduğu TÜİK verilerinde de belirtilmektedir. Yani bu çalışma koşullarına rağmen iş arayan, çalışmak isteyen milyonlarca işsiz kadın var. Ağustos 2019 verileri ile açığa çıkan durum kadın işsizliğinin artık dönemsel bir sorun olmadığıdır. Son 1 yıl içerisinde işini kaybeden 100 binden fazla kadının da dâhil olduğu "300 binden fazla yeni işsiz kadınla birlikte" kadın işsiz sayısı cumhuriyet tarihinin rekorunu kırmıştır. Bir yıl içerisinde kadın işsiz sayısı yüzde 19 artış göstererek ilk defa 2 milyon kişi sınırına dayanmıştır. Yani Türkiye'de çalışma çağındaki olan 31 milyon kadının; 2 milyonu işsizdir, 4 milyonu sigortasız çalışandır, sadece 5 milyonu sigortalıdır ve 20 milyonu ise işgücü dışındadır. Bu vahim tablonun düzelmesi, yıllardır devam edegelen politikaların devamıyla veya tekrarıyla değil daha yapısal ve reel yeni politikaların uygulanmasıyla olacaktır.

Kamu emekçileri içerisinde de kadın emekçilerin ücret eşitsizliğine, işe giriş, sınav, mülakat, atama ve yükselmelerde ayrımcılığa maruz kaldığına dair birçok vaka yaşanmaktadır. Şube müdürü üstü kadrolarda birçok kurumda kadın temsili sembolik düzeyde bile değildir. (Sunumu yapan Sayın Nurcan Önder'in Genel Müdürlüğünde Genel Müdür (kendisi) Kadın olmakla birlikte 3 genel müdür yardımcısı ve 6 Daire Başkanı erkektir.) Kamuda kadın emekçi sayısının ve hatta yönetim düzeyinde neden yüzde 50'ye 50 olmadığına adil bir izahatı olamaz. Ancak cinsiyetçi iş bölümünün sonucu eğitim ve sağlık alanı dışında kadın istihdamı maalesef sembolik düzeydedir. Eşitsizlik kamuda bile çok boyutlu bir şekilde yeniden üretilmektedir. Örneğin engelli istihdamında bile doldurulmayan kontenjanlar (8.000 kişilik) bir yanda boş dururken, öte yanda kadın engelli istihdam oranı kamuda bile adil bir biçimde sağlanamamaktadır. Engelli istihdamı içerisinde kadın oranı sadece yüzde 21'dir. Kamuda kadın istihdamı ile ilgili devam eden temel bir sorun da kadın ihraçların durumudur. Bir engellinin veya kadının kamuda işe girebilmek için verdiği emeği hepimiz biliyoruz. Ancak hukuksuz bir şekilde işten atılan 25 bin kadından ve yüzlerce engelli kadından ve bakmakla yükümlü olduklarından söz ediyoruz. Geçen 3 yıla rağmen halen haklarında hukuk çerçevesinde bir karar veya açıklama yapılmış değildir.

KESK olarak emeğin evrensel haklarının korunması ve geliştirilmesi için kadın emeğine yönelik cinsiyetçi saldırının, bir sistem sorunu olduğunu ifade ediyoruz. Yapısal olan erkek egemen eşitsizlik düzeni; evde, işte, sokakta, bürokraside ve yaşamın her alanında kadın emeğini ikincilleştiren ve değersizleştiren bir zihniyete sahiptir. Bugün; bütün kürsülerden, uzatılan mikrofonlardan, çıkarılan yasalardan “dönemin verdiği gerici ve cinsiyetçi fırsatçılık” kadın kazanımlarına saldırmaktadır. İstanbul sözleşmesinin tartışmaya açılmasından nafaka haklarına varana kadar, eril zihniyet kendi alanın daralmasını, eşitsizliğin azaltılmasını istememektedir. Kadın istihdamına ilişkin temel sorunlarda doğrudan bu alanlarla ilgilidir.

Kadının erkek ve devlet şiddetine karşı korunmadığı yerde kadın istihdamı sağlanamaz. Bu nedenle genel istihdamın ve kadın istihdamının korunması ve geliştirilmesi amacıyla temel taleplerimiz aşağıda belirtilmiştir.

1. Türkiye'nin imzalayıp onayladığı CEDAW ve İstanbul Sözleşmeleri başta olmak üzere kadın haklarına yönelik uluslararası sözleşmelerin gereği olan uygulamalar derhal yaşama geçirilmelidir.
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının gereği olarak kreş açma zorunluluğu olan işyerlerinin geciktirilmeden kreş açmaları sağlanmalıdır. Kamu işyerlerinin ve yerel yönetimlerin kreş açmaları bir takvime bağlı olarak zorunlu hale getirilmelidir.
3. Eşit işe eşit ücret ilkesi gereği cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı yapan işletmeler yaptırımı tabi tutulmalı ve uygulanan yaptırım istatistikleri kamuoyuna duyurulmalıdır.
4. Grevli, gerçek bir toplu sözleşme yasası yapılmalı, kadınların görüşmelerde temsiliyeti sağlanmalıdır. TİS görüşmelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerleyen talepler ayrı bir başlıkta ve gündemle ele alınmalı, mutabakat metninde de aynı şekilde tek başlık altında toplanmalıdır.
5. ILO standartları ve kamu emekçisi kadınların fiziksel ve sosyal koşulları dikkate alınarak, çalışan hamile kadına doğum öncesi 8 hafta, doğum sonrası 24 hafta olmak üzere en az 32 hafta ücretli doğum izni verilmelidir. Doğum sonrası ücretli-ücretsiz izin, süt izni kullananlar sosyal ve özlük hak kaybı yaşamamalıdır.
6. Kadınlara ve LGBTİ+'lara işyerlerinde uygulanan ayrımcılık, şiddet, taciz, mobbing son bulmalı, cinsiyet eşitliğinin sağlandığı bir çalışma yaşamı ve ortamı sağlanmalıdır.
7. “Ev İçi Emeğin Korunması Yasası” çıkarılmalı ve ev içi emeğin sosyal güvenlik, ücret, kıdem, izin, örgütlenme gibi temel hakları tanınmalı ve korunmalıdır.
8. Kamuda güvenceli çalışmayı tehdit eden OHAL komisyonu derhal lağv edilmeli ve tüm kamu emekçileri işlerine derhal döndürülmelidir. Haklarında herhangi bir suç isnadı olan veya yargılaması devam eden ihraç kamu emekçileri yasal gereği ne ise o şekilde bir idari işleme tabi tutulmalıdır.
9. En fazla kadın emekçilerin olumsuz etkilendiği esnek ve güvencesiz istihdam biçimleri son bulmalıdır. OHAL'den önce illegal olan “kiralık işçilik uygulamasını” legalleştiren yönetmelik iptal edilmelidir.

- 10.** 20 hizmet yılını dolduran kadın emekçilere talepleri halinde emeklilik hakkı tanınmalıdır. Kadınlara çifte mesaisi, doğum vs göz önünde bulundurularak yıpranma payı ve erken emeklilik hakkı sosyal güvenlik sistemine dâhil edilmelidir.
- 11.** Cinsiyet ve cinsel yönelim ayrımcılığının ortadan kalkması için okul öncesinden itibaren tüm kademelerde "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" eğitimi zorunlu olmalıdır. İş yerlerinde "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Ayrımcılık ve Mobbing" başlıkları hizmet içi eğitim konuları haline getirilerek tüm kamu çalışanlarının yılda en az bir kez bu eğitimleri alması sağlanmalıdır.
- 12.** Nüfusu 50 bini geçen belediyelerde şiddete ve istismara uğrayan kadın ve çocuklar için uluslararası standartlara uygun sığınma evleri açılmalı, bu hizmetlerden trans kadınların da yararlanması sağlanmalıdır.
- 13.** Kadınların iş yerlerinde maruz kaldığı cinsiyete dayalı her türlü şiddet, ayrımcılık, taciz ve mobbingi önleyici mekanizmalar oluşturulmalıdır. Kadın beyanı soruşturma başlatılması için yeterli olmalıdır.
- 14.** Boşanan, boşanma aşamasında olan, mobbinge, şiddete, tacize ve istismara uğrayan kadın emekçilerin tayin talebi herhangi bir belge ibrazı istenmeksizin kabul edilmelidir.
- 15.** Ücretsiz aile işçisi ve mevsimlik işçi olarak çalışanlara yönelik sosyal güvenlik sistemi oluşturulmalıdır.
- 16.** Daha az güvenceli çalıştıkları ve daha sık ve kolay işten atıldıkları için kadınların işsizlik maaşı alma koşulları iyileştirilmelidir.
- 17.** 8 Mart'ta tüm kamu çalışanı kadınların ücretli izinli sayılması için yasal düzenleme yapılmalıdır.