

KADIN EMEĞİ PERSPEKTİFİNDEN ÇALIŞAN ESENLİĞİ



8 Mart, sadece kadınların tarih boyunca yüksek bedellerle verdikleri eşitlik mücadelesini hatırladığımız bir gün değil, aynı zamanda kadın emeğinin cinsiyete dayalı çok boyutlu sömürsünü gösterme ve toplumsal hayatın her alanında eşit koşullar için somut adımlar atma gerekliliğini imleyen bir gündür.

8 Mart, sadece kadınların tarih boyunca yüksek bedellerle verdikleri eşitlik mücadelesini hatırladığımız bir gün değil, aynı zamanda kadın emeğinin cinsiyete dayalı çok boyutlu sömürsünü gösterme ve daha adil çalışma koşulları için somut adımlar atma gerekliliğini imleyen bir gündür.

Çalışma hayatı özelinde bakıldığında, Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı hâlâ erkeklerin oldukça gerisindedir ve mevcut çalışma koşulları kadınlar için birçok cinsiyetçi engel içermektedir. Ücret eşitsizliği, iş-yaşam dengesi, cam tavan etkisi gibi sorunlar, kadın çalışanların esenliğini doğrudan etkilemektedir. Kadın istihdamının artırılması ve çalışma hayatında eşitliğin sağlanması, yalnızca kadınlar için değil, bugün ve gelecekte topyekun toplumsal refahın artması açısından da kritik bir meseledir.

Kadın İstihdamı ve Çalışma Koşulları

Ekonomik yapının dönüşümü; tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş ve hizmet sektörlerinin genişlemesi kadınların çalışma yaşamlarını üst yapısal olarak belirleyen etmenler olarak görülebilir. Kuramsal yaklaşıma göre tarımda çözülme ile kentlere göçen ailelerde kadınlar tarlalarda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmayı bırakıp ev içi ücretsiz emeğe çekilir, ancak kuşaklar değişip eğitim olanakları da genişlerse kadın istihdamı ekonomik değişime paralel olarak bir süre sonra artar. Görsel bir anlatımla kadın istihdam oranlarının önce düşüp sonra artacağı varsayımıyla U şeklinde bir grafik çizmesi beklenir. Ancak bu yaklaşım kır-kent nüfusu kentler lehine son 50 yılda değişim gösteren Türkiye’de tam olarak doğrulanmamış ve kadın istihdamı on yıllarca beklentilerin çok altında oldukça düşük seviyelerde seyretmiştir. Güncel verilere bakılırsa kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 37 civarında iken, erkeklerde bu oran yüzde 72’dir. Bu oranlar, kadınların halen daha ekonomik hayata tam olarak entegre olamadığını göstermektedir. Ayrıca, kadınların işsizlik oranlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu ve istihdam alanlarının güvencesiz, düşük ücretli ve esnek çalışma şartlarının dayatıldığı sektörlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Tekstilde, perakende, kişisel hizmetler ve otelcilik gibi kadın yoğun hizmet sektörlerinde çalışan kadınlar uzun saatler boyunca düşük ücretlere mahkum edilmektedir. Türkiye bir asgari ücretliler toplumu haline gelirken, asgari ücret bir kadın meselesi olarak 8 Mart gündeminde yer almaktadır.

İş-Yaşam Dengesi ve Bakım Yükü

Kadın çalışanların iş hayatında en büyük karşılaştığı engellerden biri, bakım yükünün neredeyse tamamen kadınların omuzlarında olmasıdır. TÜİK’in 2022 toplumsal cinsiyet istatistiklerine göre, Türkiye’de kadınların aile bakım emeği süresi 4,5 saat iken, erkeklerde bu süre yalnızca 51 dakikadır. Çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi sorumluluklar, kadınların iş gücüne katılımını ve kariyerlerinde ilerlemelerini doğrudan etkilemektedir. Kamusal kreş ve bakım hizmetlerinin yetersizliği ve



özel bakım evlerinin pahalılığı nedeniyle, kadınlar çoğu zaman işten ayrılmak zorunda kalmakta veya kayıt dışı, güvencesiz, esnek işlere yönelmektedir. İş-yaşam dengesinin kadınların aleyhine bu denli bozuk olması, işteki verimliliğin yanı sıra kadınların psikolojik esenliğini de doğrudan etkileyerek, tükenmişlik sendromuna yol açabilmektedir.

Cam Tavan Etkisi ve Kariyer Gelişim Engelleri

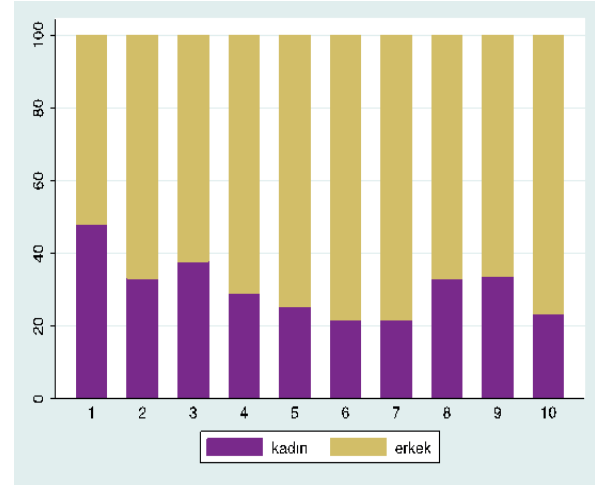
Kadınlar iş dünyasında yönetici pozisyonlarına yükselme konusunda ciddi engellerle karşılaşmaktadır. Türkiye’de şirketlerin üst yönetim pozisyonlarında kadın oranı sadece yüzde 17’dir. Vakıf ve kamu tüm üniversitelere bakıldığında, kadın rektörlerin oranı yüzde onun altındadır. Oysaki profesörlerin yüzde 33’ü; doçenlerin ise yüzde 40’ı kadındır. Kadın çalışanların terfi süreçlerinde erkeklere kıyasla daha fazla engelle karşılaşması, yerleşik toplumsal cinsiyet algılarından kaynaklanan bir sorundur. DİSK-AR’ın kadın çalışanlarla yaptığı bir araştırmaya göre kadınların yüzde 23,2’si çalışma hayatının ilk aşaması olan işe alımda; yüzde 12’si aynı iş ve pozisyonlar için ücret ve kazançlarda; yüzde 11’i ise terfi ve atamalarda ayrımcılık yaşadığını belirtmiştir. Ayrıca kadınlar işyeri yöneticilerinin kadın işçilerin görüşünü alması konusunda da negatif ayrımcılık yaptıklarını, sözlerinin sistematik biçimde değersizleştirildiğini ifade etmişlerdir. İş yaşamında yaygın bir pratik olarak kadınların “liderlik yetenekleri” sıklıkla sorgulanırken, erkek egemen iş kültürü içerisinde kadınların görünürlüğü piramidin üst basamaklarına çıkıldıkça çarpıcı şekilde azalmaktadır.

Ücret Eşitsizliği ve Finansal Güvence Eksikliği

Türkiye’de yapılan tüm çalışmalar cinsiyete dayalı ücret farkını yüzde onun üzerinde olduğunu ileri sürmektedir. Bu oran, kadınların aynı işi yapmalarına rağmen erkeklerden ortalama en az yüzde on düzeyinde daha az kazandığını göstermektedir. Ücret eşitsizliği,

kadınların finansal bağımsızlığını olumsuz etkileyerek onları ekonomik şiddete karşı daha savunmasız hâle getirmektedir. Ayrıca, kadınların düşük ücretli sektörlerde yoğunlaşması ve kayıt dışı çalıştırılma oranlarının yüksek olması, sosyal güvenceye erişimlerini de sınırlamakta, sadece iş hayatında değil ekonomik bağımsızlığın kısıtlanmasından ötürü özel hayatlarında da özgürleşmelerine ket vurmaktadır. Aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi, asgari ücret ve civarındaki ücret diliminde kadın-erkek oranları yakınsarken ücret basamakları yükseldikçe kadınların payı azalmaktadır.

Şekil 1: Ücret dilimlerinde kadın erkek oranları



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2020

İş Yerinde Cinsiyet Temelli Ayrımcılık ve Taciz

Kadınların iş yerinde maruz kaldığı ayrımcılık ve taciz, çalışma esenliği açısından büyük bir tehdit oluşturmaktadır. Taciz üzerinde çalışılması ve veri toplaması oldukça zor ve hassas bir konu olduğundan ilişkin sağlıklı istatistikler çok yaygın değildir. Ancak ILO’nun 2024 yılında yayınladığı bir rapora göre her dört



kadınlardan biri iş hayatları boyunca en az bir kez cinsel şiddete maruz kaldığını ifade etmiştir. Kadınlar için cinsel şiddetin yaygınlığı erkeklerin iki katından fazladır. Bunun yanı sıra, iş yerinde cinsel taciz vakaları çoğu zaman yeterince rapor edilmemekte ve kadınlar mağduriyet yaşadıklarında hukuki yollarla korunamamaktadır.

Politika ve Mücadele Önerileri

Güvenceli İstihdam ve Çalışan Örgütlülüğü

Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için çalışan esenliğini kadın emeği özelinde değerlendiren modellerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Özellikle kadınları tam zamanlı güvenceli işlerden uzaklaştırmayı engelleyecek ve emek sömürsünü teşhir edecek bir örgütlülük bilincinin inşası büyük önem taşımaktadır.

Kadın Liderliğini Teşvik Eden Programlar ve Kota Uygulamaları

Kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmesini desteklemek amacıyla şirketlerde cinsiyet kotası uygulamaları hayata geçirilmelidir. Avrupa Birliği başta olmak üzere dünyanın çeşitli ülkelerinde yaygın olan bu uygulama, kadınların karar alma mekanizmalarındaki temsiliyetini artırmaktadır.

Eşit Ücret Politikalarının Güçlendirilmesi

Ücret eşitsizliğiyle mücadele edebilmek için şeffaf ücret politikaları benimsenmelidir. Aynı iş için aynı ücret prensibi yasal güvence altına alınmalı ve iş yerlerinde ücret farklarının raporlanması zorunlu hale getirilmelidir.

Çalışan Destek Programları :Kreş Desteği, Doğum Sonrası Kariyer Desteği

Kadınların iş hayatında kalabilmesi için devlet destekli kreş ve bakım hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır. Ayrıca, doğum izninden dönen kadın çalışanların kariyerlerine kaldıkları yerden devam edebilmeleri için özel destek programları oluşturulmalıdır.

İş Yerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimleri ve Güvenli Çalışma Ortamları

Cinsiyet eşitliği farkındalığını artırmak için iş yerlerinde düzenli eğitimler verilmeli ve tacize karşı sıfır tolerans politikaları benimsenmelidir. İş yerinde güvenli ve eşitlikçi bir ortam yaratmak, kadınların çalışma esenliğini sağlamak açısından kritik bir adımdır.

8 Mart, kadın emeğinin hak ettiği değeri görmesi için yalnızca bir farkındalık günü olmaktan çıkıp, somut değişimlerin tartışıldığı ve uygulamaya konulduğu bir gün haline gelmelidir. Kadın çalışanların esenliğini artırmak, sadece kadınlar için değil, toplumsal refahın yükselmesi açısından da büyük önem taşımaktadır. Kadın emeğini görünür kılmak için en büyük görev elbette sendikal, meslek ve siyasi örgütlenmelerdeki kadınlara düşmektedir. Sadece işyerlerinde değil, evlerde ve insanın var olduğu her yerde eşitlikçi bir toplumsal dönüşüm için kadın dayanışmasını güçlendirmek ve kadın emeğini değersizleştiren her türlü pratiği teşhir etmek şarttır.

Doç. Dr. Selin Pelek
Galatasaray Üniversitesi

