

Aşağıda yazılı sorularımın Anayasa'nın 98. İçtüzüğü'nün 96.maddesi gereğince Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt SELÇUK tarafından yazılı olarak yanıtlanması konusunda gereğini arz ederim.


Gülizar BİÇER KARACA
Denizli Milletvekili

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi ve TÜİK tarafından gerçekleştirilen “Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı” araştırmasında açıklanan rakamlar oldukça dikkat çekicidir. Söz konusu çalışmada kullanılan faktör bazlı hesaplama metodolojisi ile Türkiye’de cinsiyete dayalı gelir eşitsizliği %21,1 çıkmıştır. Yine aynı çalışmadaki verilere göre cinsiyete dayalı ücret farkı yaş ilerledikçe ve eğitim seviyesi düştükçe daha fazla artmaktadır. Cinsiyete dayalı ücret farkı, yaş, eğitim düzeyi, kayıt dışı çalışma, aile içindeki toplumsal cinsiyet rolleri gibi birçok faktöre bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Kadın erkek arasındaki ücret farkı, çalışma yaşamının başlarında %3.8 düzeyindeyken, 40’lı yaşlarda %25’e yükselmektedir. İlkokul ve altı eğitim düzeyinde %38.6 ile en yüksek seviyede olan cinsiyete dayalı ücret farkı oranı, yüksekokul ve üzeri düzeyinde çalışanlarda ise %15.8 ile en düşük seviyededir. Araştırmaya göre, kayıtdışı çalışanlarda (%24,2) cinsiyete dayalı ücret farkı kayıtlı çalışanlara (%11,5), kıyasla çok daha yüksek düzeydedir. Araştırmaya göre anne olan ve olmayan kadınlar ile anne-babalar arasındaki ücret farkı da çarpıcı boyuttadır. Çocuğu olan ve olmayan kadınlar arasındaki ücret farkı %11, anneler ve babalar arasındaki ücret farkı babalar lehine %19’dur.

COVID-19 salgını bütün dünyada etkisini sürdürmektedir. Türkiye’de de birçok sektör bu süreçten oldukça olumsuz etkilenmiştir Kadınların yoğunlukta olduğu, hizmet, perakende satış, turizm gibi sektörler covid-19 krizinin en çok etkilediği sektörlerdendir. Salgınla ev ve aile içi bakım yükleri daha da artan kadınlar, bırakın yönetici pozisyonları için mücadele etmeyi veya daha fazla gelir elde etmeyi, evlerine daha fazla vakit harcayabilmek için kısa süreli güvencesiz çalışma biçimlerine geçmek, hatta işlerinden ayrılmak durumunda kalmışlardır. Salgın döneminde kadın çalışanlar erkek çalışanlardan daha fazla Kısa Çalışma Ödeneği ve ücretsiz izin uygulamalarıyla karşılaşmışlardır. Özetle, gelir eşitsizliğinin giderek arttığı ülkemizde kadınlar pandemi ile birlikte karşılaştıkları diğer olumsuzluklarla da mücadele etmektedir.

Bu bağlamda;

1. Kadınlara karşı mevzuata aykırı fiillerde bulunan firmalar Bakanlığınız tarafından denetlenmekte midir? Bu denetlemeler hangi aralıklarla gerçekleştirilmektedir? Son 1 yılda bu yönde fiilleri olduğu tespit edilen firmalara karşı herhangi bir idari yaptırım uygulanmış mıdır?
2. Kadınlara yönelik olarak TCK’ya aykırı fiillerde bulunan işverenlerin sahibi olduğu firmalara karşı Bakanlığınızın uyguladığı herhangi bir yaptırım var mıdır?

3. Kadınların erkeklerden daha fazla 'kısa çalışma ödeneği' ve ücretsiz izin gibi uygulamalarla karşılaşmasının önüne geçmek amacıyla Bakanlık olarak mevzuatta bir düzenleme yapmayı düşünmekte misiniz?
4. Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkını nasıl gidermeyi düşünmektesiniz? Bu konuda hayata geçirmeyi düşündüğünüz çalışmalarınız veya projeleriniz var mıdır?
5. Kadınların kayıt dışı çalışmalarını azaltmak ve zamanla tamamen önüne geçmek amacı ile yürüttüğünüz herhangi bir çalışma var mıdır?
6. Türkiye'de faaliyette bulunan firmaların kayıt dışı çalışan bulundurup bulundurmadığı nasıl denetlenmektedir?
7. Son 1 yılda kaç firmanın kayıt dışı çalışana sahip olduğu belirlenmiştir? Bu firmalara kaç TL idari yaptırım uygulanmıştır?
8. Çocuğu olan kadınların, çocuğu olmayan kadınlara kıyasla iş hayatında daha fazla mağduriyete uğramasının önüne geçmek amacıyla yönelik herhangi bir çalışmanız var mıdır? Var ise bu çalışmanın detayları nedir?
9. Kadınların işgücüne katılımlarını arttırmak ve firmaların kadınlara ayrımcılık yapmasını engellemek amacı ile Türkiye'de faaliyetlerini sürdüren firmalara kadın çalışan kotası getirilmesi düşünülmekte midir?