

EMEK ARAřTIRMA RAPORU:

**ÇALIşMA HAYATINDA KADINLAR:
“DAHA ÇOK ÇALIşIYOR, DAHA AZ KAZANIYOR”**

(Mart-2017)

Bu çalışmayı, 8 Mart'ı yaratan, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü bize armağan eden ve hayatın her alanında mücadele eden kadınlara adıyoruz.

Sendikamız 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'ne atfen 2016 yılında kadın işçilerin çalışma hayatına katılım ve çalışma ilişkileri içerisindeki sorunlarını görünür kılmak amacıyla *Kadın Emegi Raporları* hazırlamaktadır. İlki geçen sene yayınlanan raporumuzda; Dünya'da ve Türkiye'de kadın emeğinin durumunu, güncel veriler ışığında karşılaştırmalı olarak incelemiştik. Bu yılki raporumuzda ise Türkiye'de kadın işçilerin işgücüne katılımı önündeki engelleri, çalışma hayatındaki konumlarını, gerçek işsizlik oranını, ücretli ve ücretsiz emek üretiminde harcadıkları zamanı ve sendikalaşma istatistiklerini de içeren geniş kapsamlı bir incelemeye yer verdik. TÜİK, OECD, ÇSGB ve Dünya Ekonomik Forumu verileri kullanılarak yapılan araştırmamızın sonuçları şöyledir:

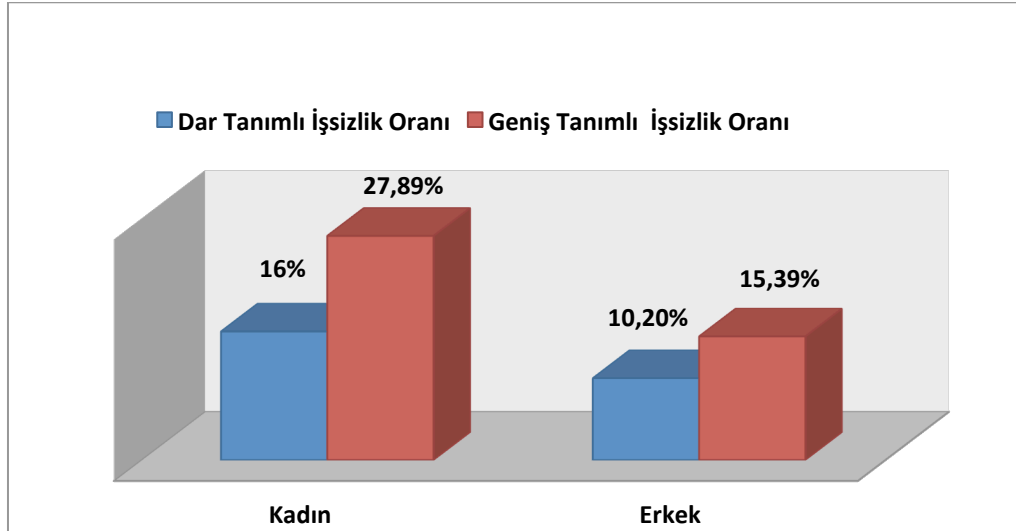
- **Kadın İşsizliği Artıyor: Geniş Tanımlı Kadın İşsizlik Oranı % 28!**
- **Ücret eşitsizliği devam ediyor: Erkekler, Kadınlardan 2,5 Kat Daha Fazla Ücret Alıyor!**
- **Her 4 Kadından 3'ü Ücretsiz Çalışıyor!**
- **Kadınlar, Ev ve Aile Bakımına Erkeklerden 5 Kat Fazla Zaman Harcıyor!**
- **Kadınlar Örgütsüz: Sendikalı Kadın İşçi Oranı Yüzde % 7,6!**

➤ KADIN İŞSİZLİĞİ ARTIYOR: GENİŞ TANIMLI KADIN İŞSİZLİK ORANI % 28!

Türkiye’de kadın işsizliği artmaya devam ediyor. TÜİK tarafından açıklanan dar tanımlı (standart) kadın işsizlik oranı bir önceki yılın Kasım ayına göre 3 puanlık artış göstererek yüzde 16’ya yükselirken, erkeklerin işsizlik oranı 0,8 puan artış ile yüzde 10,2 oldu.

Bilindiği gibi TÜİK tarafından açıklanan dar tanımlı (standart) genel işsizlik oranı işgücü piyasalarındaki durumu bütün boyutlarıyla ortaya koyamamaktadır. Dar tanımlı/standart işsizlik hesaplarının taşıdığı kısıtlar ve sorunlar nedeniyle, işsizliğin gerçek boyutlarının anlaşılması için geniş tanımlı işsizlik oranına bakmak gerekmektedir. Bu açıdan yapmış olduğumuz hesaplama göre kadınların geniş tanımlı işsizlik oranı yüzde 27,9’a çıkmaktadır.¹ Bu da işsizliğin kadınlaştığını gösteren önemli bir sonuçtur.

Tablo 1. Cinsiyete Göre Dar ve Geniş Tanımlı İşsizlik Oranları/Kasım 2016



Kaynak: TÜİK (2017). İşgücü İstatistikleri.

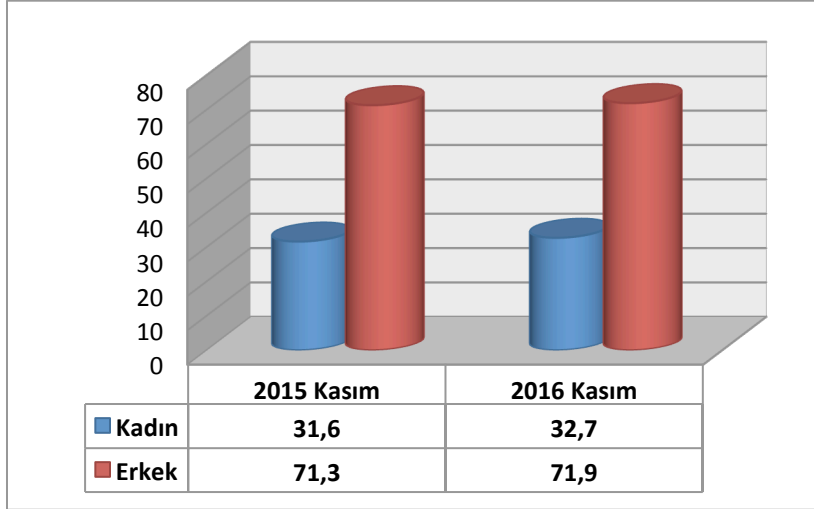
➤ ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ ADI YOK: KADINLAR, ERKELERDEN DAHA AZ İSTİHDAM EDİLİYOR.

Cinsiyete göre işgücüne katılma oranlarında ise artış vardır. Kadınların işgücüne dahil olma oranı bir önceki senenin Kasım ayına göre 1,1 puan artarak yüzde 32,7’ye yükselmiştir. Aynı dönem aralığında erkeklerin işgücüne dahil olma oranı ise 0,6 puan artarak 71,9 olmuştur. Bu oranlara bakıldığında kadınların işgücüne dahil olma oranında

¹ Geniş tanımlı kadın işsizliği hesaplanırken, TÜİK tarafından açıklanan işsizlik tanımı ile birlikte iş bulma ümidini kaybeden işsizler, iş aramayan ancak çalışmaya hazır olan işsizler, mevsimlik ve zamana bağlı eksik istihdam edilenler de hesaplama eklenmektedir.

bir artış görünse de kadınların işgücüne katılma oranı, erkeklerin yarısından daha az olduğu gerçeğini değiştirmemektedir.

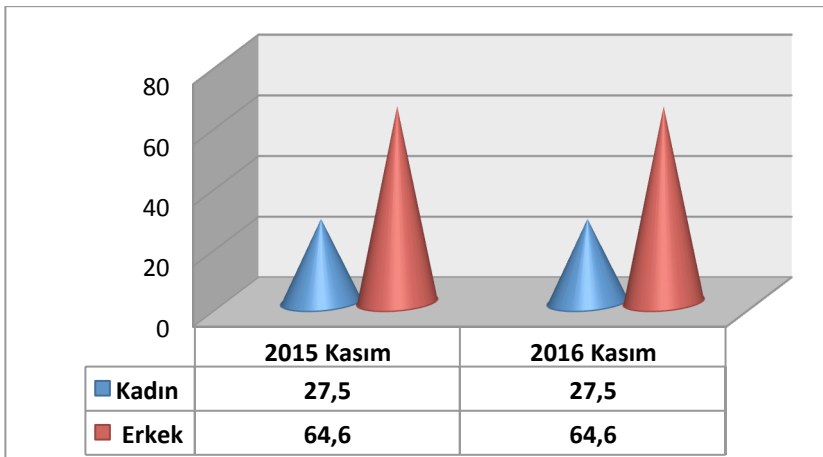
Tablo 2. Cinsiyete göre İşgücüne Dâhil Olma Oranları (%)



Kaynak: TÜİK (2017). İşgücü İstatistikleri.

Diğer bir önemli nokta ise Türkiye’de işgücüne katılan işçi sayısı her geçen gün artarken, istihdam artmamış ve çalışma hayatına yeni girmek isteyen kadınlar da işsizler kervanına katılmıştır. Tablo 2’de görüleceği üzere, 2015 ve 2016 Kasım dönemlerinde kadınların istihdama katılım oranları değişmemiş ya da dönem içerisinde küçük oynamalar yaşanmıştır. 2015 Kasım ayında kadınların istihdama katılım oranı yüzde 27,5 iken 2016 Kasım ayında da bu oran değişmemiştir. Erkekler açısından da bir değişim söz konusu değildir. Bu da açıkça gösteriyor ki, Hükümetin söylemlerinin aksine ülkemizde istihdam yaratmayan ekonomi politikaları uygulanmaktadır.

Tablo 3. Cinsiyete Göre İstihdama Katılım Oranları (%)

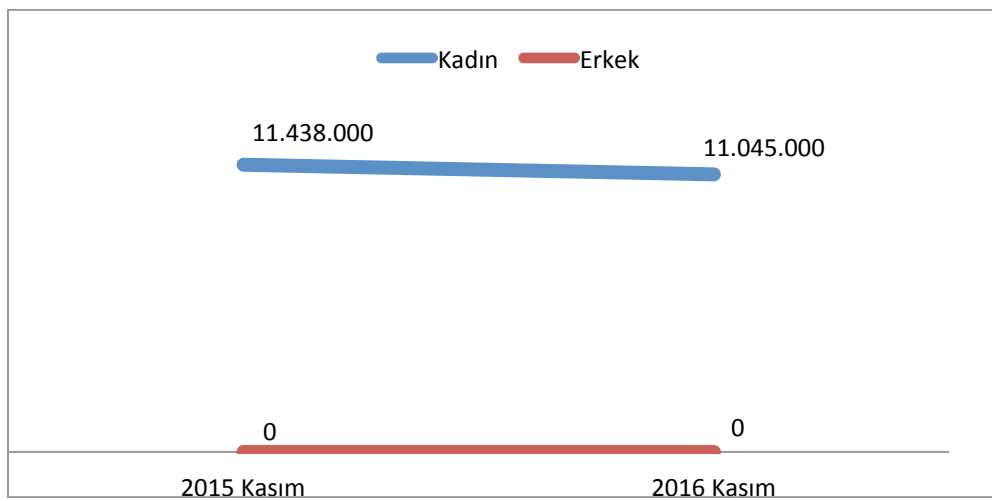


Kaynak: TÜİK (2017). İşgücü İstatistikleri.

➤ **EV VE AİLE BAKIMINA KADINLAR ERKEKLERDEN 5 KAT DAHA FAZLA ZAMAN HARCİYOR!**

Kadınların istihdama katılımının önündeki en önemli engellerin başında ise istihdam politikalarının yetersizliği ile kadınlara atfedilen toplumsal görevler gelmektedir. Aile içerisinde kadınlara yüklenen roller; yemek yapma, temizlik yapma, çamaşır/bulaşık yıkama, ütü yapma, çocuk/hasta/yaşlı bakma gibi ev işleri kadınların emeğini görünmez hale getirmektedir.

Tablo 4. Ev İşleri Nedeniyle İşgücüne Dahil Olamayan Kadın ve Erkek Sayıları



Kaynak: TÜİK (2017). İşgücü İstatistikleri.

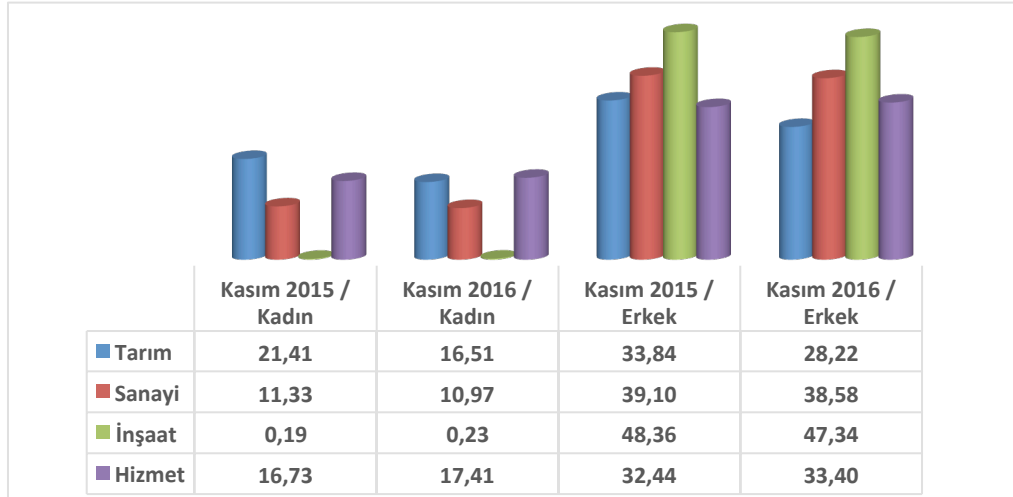
TÜİK verileri üzerinden yapmış olduğumuz hesaplama göre 11 milyon 45 bin kadın, ev işleri nedeni ile çalışma hayatına katılmadığı görülmektedir. Buna karşın erkekler açısından en önemli neden ise eğitim ve öğretim hayatına devam etme gelmekte olup ev işleri nedeni ile çalışma hayatına katılmadığını söyleyen neredeyse hiç yoktur. Yine TÜİK'in 2015 Zaman Kullanımı Anketine göre kadınlar ev ve aile bakımına günlük 4 saat 17 dakika ayırırken, erkeklerin günlük sadece 51 dakika ayırdığı sonucuna ulaşılmıştır.² Ve Türkiye'de günde her 4 kadından 3'ünün ücretsiz çalıştığı görülmüştür. Yani ev içi emeğin hem toplumsal hem de ekonomik açıdan hiçbir değeri yoktur.

² TÜİK (2015). Zaman Kullanım Araştırması.

➤ CİNSİYETE DAYALI İŞBÖLÜMÜ DEVAM EDİYOR!

İstihdamın sektörel dağılımına bakıldığında da toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün etkileri görülmektedir. Sanayi ve tarımda kadın istihdamı düşerken, inşaat ve hizmet sektöründe kadın istihdamı artmaktadır. Özellikle kadın istihdamı hizmet sektöründe yoğunlaşmıştır. 2015 yılı Kasım ayında sanayi sektöründe yüzde 11,33 olan kadın istihdamı oranı, 2016 yılı Kasım ayına gelindiğinde yüzde 10,97'ye düşmüş; hizmetler sektöründe yüzde 16,73 olan kadın istihdam oranı ise yüzde 17,41'e yükselmiştir. Hizmetler sektöründe kadın istihdamının artmasının nedeni; eğitim, sağlık, temizlik, bakım hizmetlerinin “kadın işi” olarak görülmesi, bankacılık, finans, satış ve büro işleri gibi işler için de *prezantabl* olma “iyi görünme” halinin etkili olmasıdır. İnşaat sektöründe artmasının nedeni ise inşaat sektörünün hızla gelişmesi ve bu sektörde kadınların inşaat işlerinin büro kısmında çalışıyor olmalarıdır.

Tablo 5. Cinsiyete göre İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)

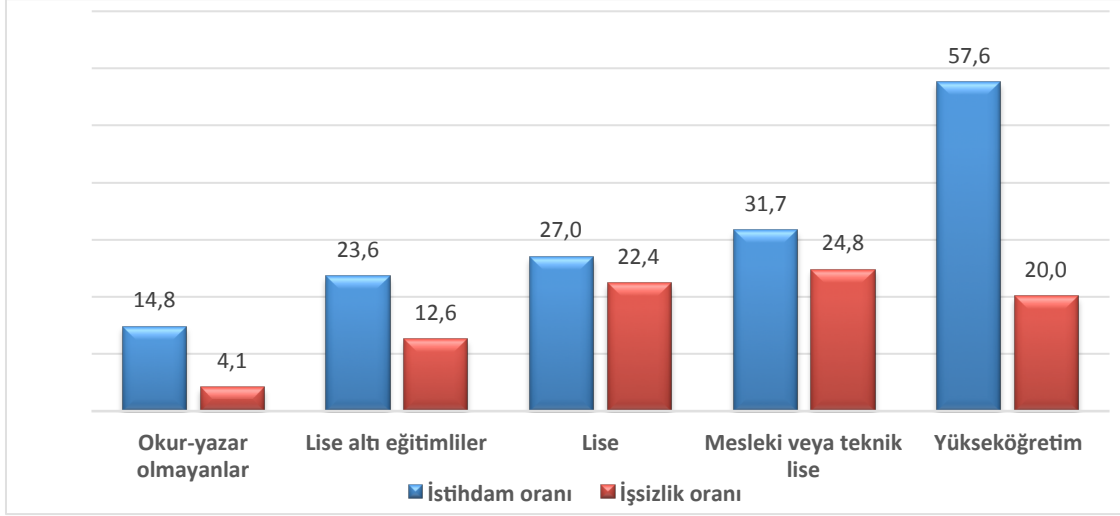


Kaynak: TÜİK (2017). İşgücü İstatistikleri.

➤ KADINLARIN EĞİTİM DÜZEYİ ARTTIKÇA İSTİHDAMA KATILIMI DA ARTIYOR!

Kadınların eğitim düzeyi arttıkça istihdama katılımları artmış işsizliği azalmıştır. Yine 2016 Kasım verilerine göre en çok istihdama katılan (yüzde 57,6) ve en az işsiz kalanlar (%20) yükseköğretim görenlerdir. En çok işsizlik yaşayanlar ise mesleki ve teknik lise ile genel lise mezunlarıdır. Okur-yazar olmayan ve lise altı eğitim alan kadınların istihdama katılım düzeyleri zayıf olduğu için işsiz oranları da düşüktür. Bu yüzden kadınların, istihdamda daha fazla yer almasının öncelikli koşulu eğitim fırsat eşitliği sağlanarak kadınların kesintili eğitim sistemi (4+4+4) yerine sürekli eğitimi destekleyen devlet politikalarına ihtiyaç vardır.

Tablo 6. Eğitime Göre Kadınların İstihdam ve İşsizlik Oranları



Kaynak: TÜİK (2017). İşgücü İstatistikleri

➤ **ERKEKLER, KADINLARDAN 2,5 KAT DAHA FAZLA ÜCRET ALIYOR!**

Kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliği de devam etmektedir. Küresel ölçekte yapılan toplumsal cinsiyet araştırmalarında ücret eşitsizliği sıralamasında Türkiye 145 ülke arasında 98. sırada yer almaktadır. Ayrıca ücretli çalışmada kadınlar erkeklere göre günlük 23 dakika fazla çalıştığı ancak emeğinin karşılığını alamadığı belirtilmektedir. Dünya Ekonomik Forumu (2016) cinsiyet eşitsizliği ölçeğini kullanarak yaptığımız hesaplamada; Türkiye’de bir kadının kazandığı ortalama her 1 dolar için bir erkek 2,27 dolar kazanmaktadır. Yine aynı hesaplama yöntemi ile yapılan incelemede; bir kadının ortalama yıllık maaşı 12.162 dolar iken bir erkeğin ortalama yıllık maaşı 27.672 dolardır.³ Her iki veri de kadınların erkeklerden 2,5 kat daha az ücret aldığını göstermektedir.

³ Dünya Ekonomik Forumu (2016). Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/> (Erişim.15.02.2017).

➤ **KADINLAR ÖRGÜTSÜZ: SENDİKALI KADIN İŞÇİ ORANI YÜZDE % 7,6!**

Kadınların sendikalaşma oranlarında cinsiyete göre önemli farklılıklar vardır. Erkeklerin sendikalaşma oranı, kadınlardan yüksektir. Kadınların sendikalaşma oranı yüzde 7,6 iken, erkeklerin sendikalaşma oranı yüzde 13'dür.

Tablo 7. Cinsiyete göre Sendikalaşma

Cinsiyet	İşçi	Üye	Oran
Erkek	9.219.290	1.193.992	13
Kadın	3.353.503	254.121	7,6

Kaynak: ÇSGB 2016 Ocak ayı sendikalaşma istatistikleri.

Toplam sendikalı işçi sayısı içerisinde kadınların sendikalaşma oranı yüzde 16,8 iken, erkeklerin yüzde 79'dur. Bu durum sendikalı işçilerin genelinin erkeklerden oluştuğunu açıkça göstermektedir. Bunun başlıca nedenleri; kadınların çalışma hayatına katılımlarındaki düşüklük, istihdamın sektörel dağılımındaki cinsiyetçi ayırım ve ücretli çalışan kadınların bir kısmının yoğunlaştıkları işyerlerinin sendikalaşmaya elverişsiz olması (fason, taşeron ve kayıt dışı çalışma düzeni), erkek egemen sendikal yapılar, politikalar ve örgütlenmeleri önünde ciddi engellerdir.

PEKİ, NE YAPMALI?

Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için öncelikli taleplerimiz;

1. Kadın istihdamını artırmak için önerilen esnek ve geçici çalışma biçimlerine (taşeron, kiralık işçilik, kısmi süreli çalışma gibi) karşı tam zamanlı ve güvenceli istihdam olanakları yaratılmalıdır.
2. Kadınların işe alım ve yükselmelerinde cinsiyetçi politikalardan vazgeçilmelidir.
3. Kadın ve erkek arasında yaşanan ücret eşitsizliği giderilmelidir.
4. Ücretli ebeveyn izni, kadın ve erkek ayırımı yapılmadan tüm çalışanlar için bir hak olarak tanınmalıdır.
5. İşyerlerinde kadınlara yönelik şiddet ve tacizde kadının beyanı esas alınmalı, denetim ve ceza mekanizmaları işletilmelidir.
6. Sendikalar, kadınların yoğun olduğu işkollarına ve istihdam biçimlerine yönelik örgütlenme modelleri geliştirmelidir.

7. Sendikalı kadın işçilerin özgün sorunlarına yönelik toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı toplu sözleşmeler yapılmalıdır.
8. Kadınlara özgü görülen ev içi sorumlulukların çözümü için kamu politikaları hayata geçirilmelidir. Özellikle kamu kurumları ve yerel yönetimler tarafından kreş, gündüz bakım evi, hasta ve yaşlı bakım evleri gibi merkezler açılarak tüm kadın ve erkeklerin ücretsiz yararlanabileceği bir hak olarak tanımlanmalıdır.
9. Kadınların sürekli eğitim olanaklarına kavuşmaları için eğitim politikalarının cinsiyet eşitliği temelinde yeniden düzenlenmeli ve eğitimde fırsat eşitliği sağlanmalıdır.