

emar

GENEL-İŞ Emek
Araştırma Dairesi

KADIN

E M E Ğ İ



DİSK/GENEL-İŞ
Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası



DİSK/GENEL-İŞ SENDİKASI

Bu araştırma DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi tarafından hazırlanmış ve 2 Mart 2022 tarihinde kamuoyuna sunulmuştur. Araştırma emar kaynak gösterilerek kullanılabilir.

Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası (DİSK/Genel-İş)



Sahibi: Genel-İş adına Genel Başkan Remzi Çalışkan

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Şükret Sevgener

Adres: Çankırı Caddesi No: 28 Kat: 7 Ulus/Ankara

Tel: 0312 3091547,

Faks: 0312 3091046

Baskı Tarihi: 2 Mart 2022

DİSK/Genel-İş Web: www.genel-is.org.tr

DİSK/Genel-İş Araştırma Web: www.emekarastirma.org.tr

E-posta: emekarastirma@genel-is.org.tr

Parayla satılmaz

Özet

KADIN EMEĞİ RAPORU

Yaşamın her alanında eşitsizlikle mücadele etmek zorunda bırakılan kadınların iş yaşamını mercek altına aldığımız bu rapor, eşitsizliğin derinliği ve sonuçlarını göstermesi bakımından çarpıcı veriler içermektedir. Kadınlar için de en temel hak olan çalışma hakkı, ne yazık ki kadınların ulaşmakta zorluklar yaşadığı ve bu açıdan da ayrımcılığa uğradığı bir alandır. Kadınlar sadece çalışma hakkına değil, çalışma hayatı içerisinde eşit değerde işe eşit ücret alamama, işte yükselememe, işyerinde ayrımcı politikalara maruz kalma, eğitim olanaklarından yararlanamama ve sendikalı olamama gibi birçok hakka ulaşamıyor ve bu eşitsizlikler giderek derinleşiyor. Bunun en önemli sebepleri; siyasi iktidarın kadın istihdamını artırıcı politikalarının yetersiz olması, ataerkil aile yapısı modeline bağlı oluşan toplumsal ilişkiler, muhafazakar politikalar, çocuk, yaşlı ve engelli bakımının ücretsiz kadın emeği üzerinden gerçekleşmesi, kadınların eğitim olanaklarından yeterince yararlanamaması, tarımda istihdamın azalmasıyla birlikte köyden kente göç ve kentlerde kadınların daha çok esnek, güvencesiz ve kayıt dışı işlerde çalıştırılmasıdır. Bu olumsuz tabloda, Sendikamız her yıl olduğu gibi bu yıl da; dünyada ve Türkiye’de kadın emeğinin durumu farklı boyutları ile ele alarak kadınların çalışma hayatı içerisinde yaşadıkları sorunları gözler önüne sermeyi amaçlamaktadır.

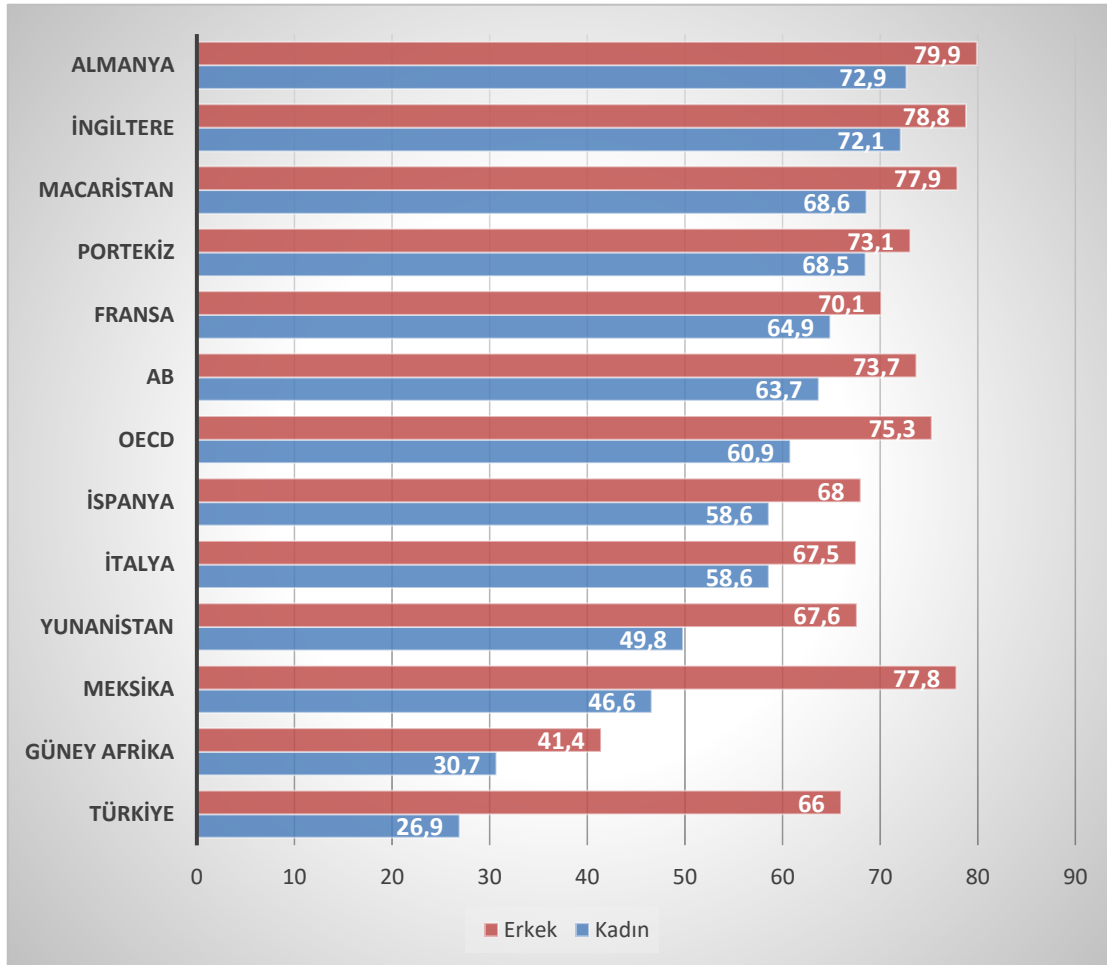
Araştırma sonucunda öne çıkan sonuçlar şöyledir:

- **OECD Ülkeleri Ortalamasında İstihdamda Cinsiyet Açığı Yüzde 14,5; AB Ülkeleri Ortalamasında Yüzde 10 İken, Türkiye’de Yüzde 39,1!**
- **Erkeklerin İstihdama Katılım Oranı yüzde 63,5 iken; Kadınların İstihdama Katılım Oranı Sadece Yüzde 29!**
- **İşsiz Kadın Sayısı Her Geçen Gün Artıyor: 2020 Yılında Geniş Tanımlı Kadın İşsiz Oranı Yüzde 36,6 Oldu!**
- **Genç Kadın İşsizliği Resmi Verilerin 2 Katıdır!**
- **13,5 Milyon Kadın Ücretsiz Bakım Emeği Verdiği İçin Çalışma Hayatına Katılamıyor!**
- **Her 10 Kadından 3’ü Kayıt Dışı Çalıştırılıyor!**
- **1,2 Milyondan Fazla Kadın ise Hem Yarı Zamanlı Hem de Kayıt Dışı Çalıştırılıyor!**
- **Erkekler, Kadınlardan Yüzde 27,4 Daha Fazla Kazanıyor.**
- **Ücretli Çalışan Erkek ve Kadınlar Arasındaki Fark Genişliyor: Ücretli Çalışan Erkekler, Kadınlara Göre Yüzde 17,6 Daha Fazla Kazanıyor.**
- **Her 10 Kadın İşçiden Sadece Biri Sendikalıdır: Kadın İşçilerin Sendikalaşma Oranı Yüzde 10 İken, Erkeklerin Yüzde 15,7’dir.**
- **Genel İşler İşkolunda Sendikalı Kadın İşçi Oranı yüzde 34,5!**
- **Kamu Görevlileri Sendikalarında Kadınların Sendikalaşma Oranı Yüzde 56,6’dır!**

OECD Ülkeleri Ortalamasında İstihdamda Cinsiyet Açığı Yüzde 14,5; AB Ülkeleri Ortalamasında Yüzde 10 İken, Türkiye’de Yüzde 39,1!

Türkiye’de kadınların istihdama katılım oranı, AB ve OECD ülkelerinin oldukça altındadır. Yıllar içerisinde birçok ülkede kadınların istihdama katılımını artırmaya dönük politikaların etkisi ile kadın istihdamı artarken, ülkemizde bu oran oldukça sınırlı bir artış göstermiştir. OECD ülkeleri ortalamasında kadınların istihdama katılım oranı ile erkeklerin istihdama katılım oranı arasında sadece yüzde 14,5’lik ve AB Ülkeleri ortalamasında yüzde 10’luk bir istihdam açığı varken, Türkiye’de bu fark yüzde 39,1’dir. Türkiye istihdamda cinsiyet açığının en yüksek olduğu ülkelerin başında gelmektedir. Örneğin Güney Afrika’da istihdamda cinsiyet açığı oranı 10,7; Meksika’da yüzde 31,2; Yunanistan’da yüzde 17,8 ve İtalya’da yüzde 8,9’dur.

Grafik 1. Cinsiyet ayrımında ülkelerin istihdam oranları (%)



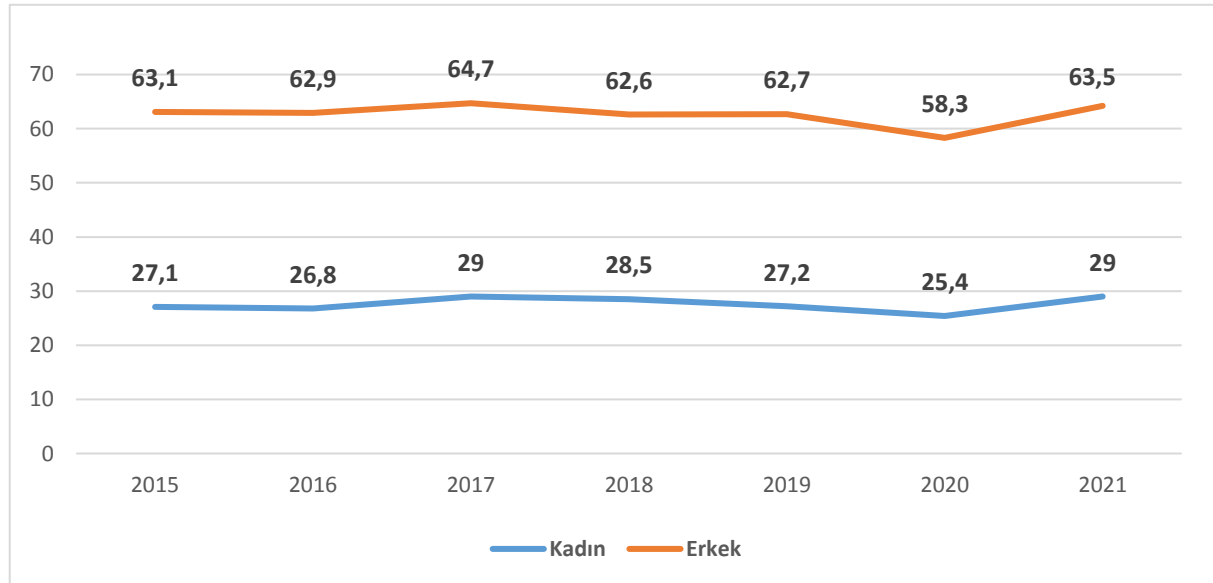
Kaynak: OECD. Türkiye için 2020 yılı, diğer ülkeler için 2021 3. Çeyrek verisidir.

Erkeklerin İstihdama Katılım Oranı Yüzde 63,5 iken, Kadınların İstihdama Katılım Oranı Sadece Yüzde 29 'dur!

Ülkemizde kadınların istihdama katılım düzeyi, erkeklerin istihdama katılım düzeyinin yarısından da azdır. TÜİK 2021 Aralık ayı verilerine göre Türkiye’de toplam istihdam edilenlerin sayısı 29 milyon 550 bin kişidir. İstihdamdaki kadın sayısı 9 milyon 401 bin (yüzde 29) iken, istihdamdaki erkek sayısı 20 milyon 148 bin (yüzde 63,5)’dir.

2015-2020 yılları arasında kadın ve erkek istihdamı arasındaki farka baktığımızda benzer bir tablonun olduğunu görmekteyiz. 2015 yılında kadınların istihdam oranı yüzde 27,1 iken, erkeklerin istihdam oranı yüzde 63,5’dir. Son 5 yıllık süreçte kadın istihdamının en düşük olduğu yıl 2020’dir. 2018 yılında başlayan ekonomik kriz ile birlikte Covid-19 salgını sürecinde birçok fabrika ve işyerinin kapanması en çok kadın istihdamını etkilemiş ve 2018 yılından itibaren kadın istihdamı düşmüştür.

Grafik 2. Cinsiyete göre istihdam (2015-2021) (%)

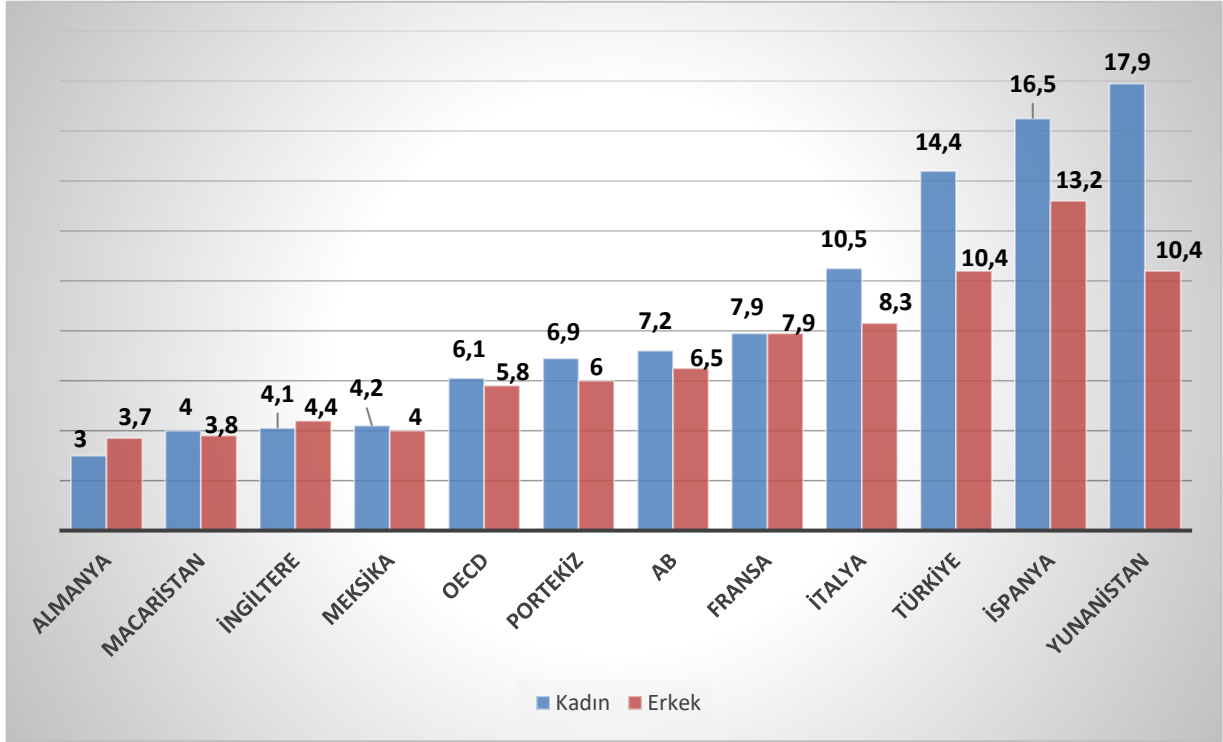


Kaynak: TÜİK, 2021 verisi Aralık ayı mevsim etkisinden arındırılmamış seridir.

Türkiye Kadın İşsizlik Oranının En Yüksek Olduğu Ülkelerden Biri!

Cinsiyete göre ülkelerin işsizlik oranına bakıldığında; Türkiye'nin kadın işsizlik oranının, birçok ülkeye göre yüksek olduğu görülmektedir. OECD ülkeleri ortalamasında kadın işsiz oranı yüzde 6,1; AB ülkeleri ortalamasında yüzde 7,2'dir. Türkiye'de ise dar tanımlı kadın işsizlik oranı yüzde 14,4'dür. Burada geniş tanımlı gerçek kadın işsizlik oranı ile değerlendirdiğimizde; Türkiye kadın işsizliğinin en yüksek olduğu ülke konumuna gelmektedir.

Grafik 3. Cinsiyet ayrımında ülkelerin işsizlik oranları (%)

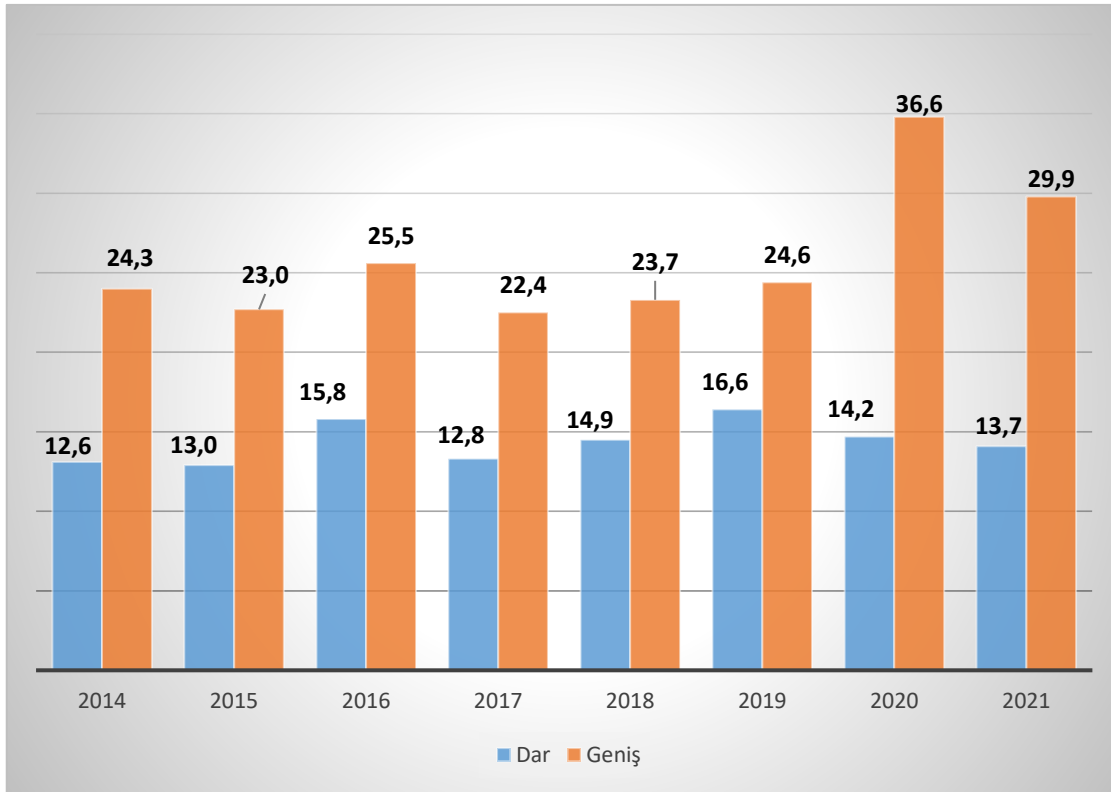


Kaynak: OECD. Türkiye için 2020 yılı, diğer ülkeler için 2021 3. Çeyrek verisidir.

İşsiz Kadın Sayısı Her Geçen Gün Artıyor: 2020 Yılında Geniş Tanımlı Kadın İşsiz Oranı Yüzde 36,6 Oldu!

Yıllar içerisinde dar tanımlı kadın işsizlik oranına bakıldığında; 2015 yılıyla kıyaslandığında 2020 yılında 1,2 puan artarak yüzde 13'ten yüzde 14,2'ye yükseldiği görülmektedir. Geniş işsizlik tanımları dikkate alındığında; kadınların işsizlik oranlarının daha da yükseldiği ve kadın erkek işsizlik farkının kadınlar aleyhine daha da açıldığı görülmektedir. Geniş tanımlı kadın işsizlik oranı da son 5 yılda 13,6 puan artarak 2020 yılında yüzde 36,6'yı buldu. 2021 yılı Aralık ayı verilerine göre, kadınlarda dar tanımlı işsizlik yüzde 13,7 ve geniş tanımlı işsizlik açıklanan resmi işsizliğin iki katı olarak yüzde 29,9 oldu.

Grafik 4. Kadınlarda dar ve geniş tanımlı işsizlik oranları (2014-2021) (%)

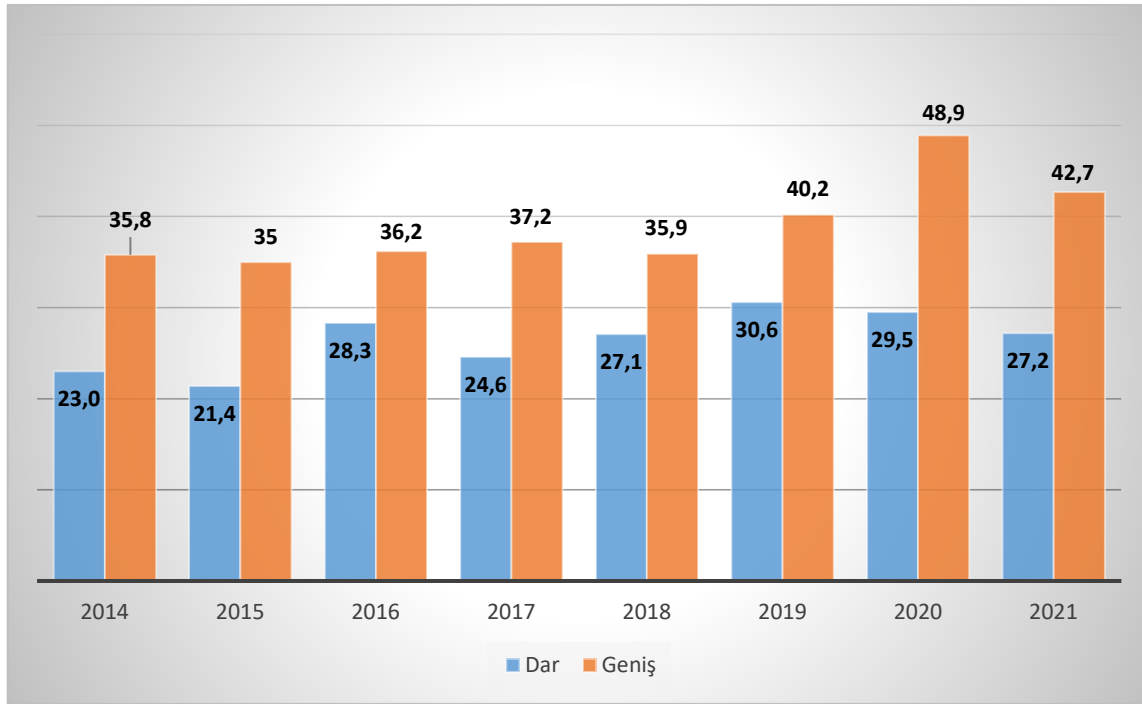


Kaynak: TÜİK. Yılların 12. ay verileridir.

Genç Kadın İşsizliği Resmi Verilerin 2 Katı!

İşsizlikten en fazla genç kadınlar etkileniyor. TÜİK 2021 yılı 4. çeyrek verilerine göre, 15-24 yaş arası genç kadın işsizliği 493 bin kişi ile yüzde 27,2'dir. Oysa ki geniş tanımlı genç kadın işsizliği 943 bin kişi ile yüzde 42,7'dir ve dar tanımlı işsizliğin iki katıdır.¹ Yıllara göre karşılaştığımızdaysa genç kadınlarda işsizliğin her geçen yıl arttığını görmekteyiz. 2014 yılında yüzde 23 olan dar tanımlı genç kadın işsizliği, 2021 yılında 4,2 puan artarak yüzde 27,2'ye yükselmiştir. Geniş tanımlı kadın işsizlik oranı ise 2014 yılında yüzde 35,8 iken 2021 yılında 6,9 puan artarak yüzde 42,7'ye yükselmiştir.

Grafik 5. Genç kadınlarda dar ve geniş tanımlı işsizlik oranları (%)



Kaynak: TÜİK, geniş tanımlı işsizlik Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. 2021 yılı 4. çeyrek verilerine göre hesaplanmıştır. Diğer veriler yıllıktır.

¹ Geniş tanımlı işsizlik hesaplamasında kullanılan veriler 15-24 yaş için çeyreklik sette açıklandığı için genç kadın işsizliğinde de çeyreklik veri esas alınmıştır.

13,3 Milyon Kadın Ücretsiz Bakım Emeği Verdiği İçin Çalışma Hayatına Katılamıyor!

Kadınların çalışma hayatına katılımı önündeki en büyük engel hem toplumsal cinsiyet eşitsizliği hem de kamusal bakım hizmetlerinin yetersizliği nedeni ile engelli, yaşlı ve hasta bakımı ile ev işlerinin kadınların sorumluluğunda olmasıdır. 2021 Aralık ayı verilerine göre işgücüne dâhil olan kadın sayısı 10 milyon 972 bin iken, engelli, yaşlı veya hasta bakımı ve ev işleri ile meşgul olmalarından dolayı işgücüne dâhil olamayan kadın ve erkek sayısı 13,3 milyondur. **Başka bir deyişle kadınların ücretsiz bakım işleri nedeni ile işgücüne katılamama sayısı, kadınların işgücü katılım sayısından (istihdam içerisindeki kadın işçi sayısı 9 milyon 386 bin) daha yüksektir.** Bu da kadınların çalışma hayatına katılımı önündeki en somut sorunun bakım sorunu ve ev işleri olduğunu göstermektedir. Erkekler açısından baktığımızda ise; ücretsiz bakım işleri nedeniyle işgücüne katılmadığını söyleyen erkek sayısının 1,5 milyon, ev işleri nedeni ile işgücüne katılmadığını söyleyen kişi sayısı 0'dır! Bu da açıkça gösteriyor ki, ev işleri ve bakım emeği, devletin, işverenin ve erkeklerin sorunu değil sadece "kadınların sorunu" olarak görülmektedir.

Tablo 1. Yıllara göre engelli, yaşlı veya hasta bakımı ve ev işleri ile meşgul olmalarından dolayı işgücüne dâhil olamayan kadın ve erkek sayısı

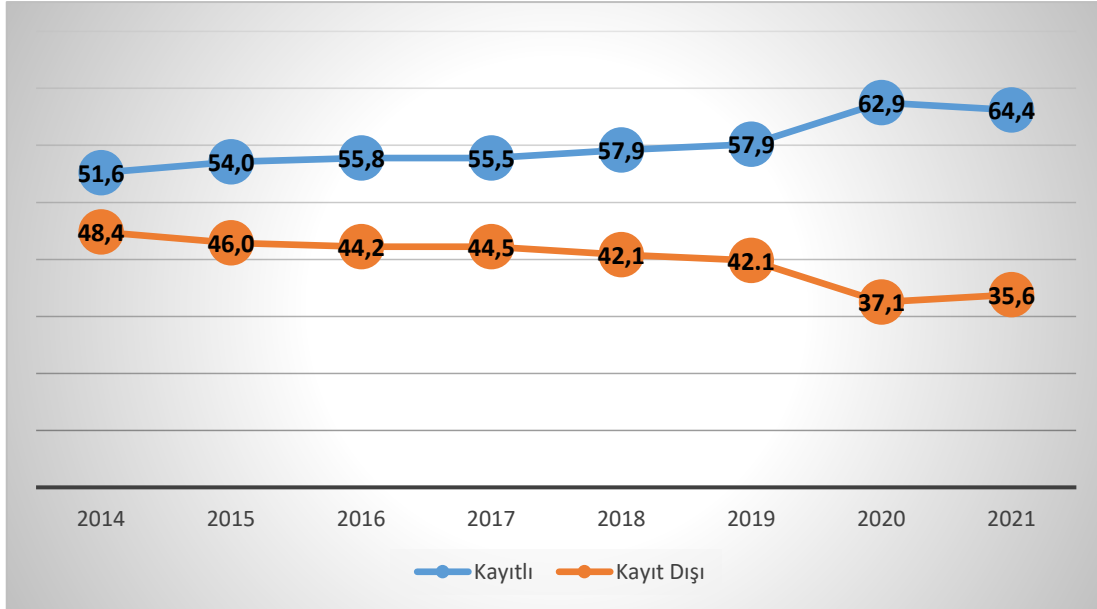
Yıllar (Bin Kişi)	Engelli, Yaşlı veya Hasta		Ev İşleri İle Meşgul	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2015	2.527	1.351	11.498	-
2016	2.685	1.351	11.098	-
2017	2.692	1.317	11.133	-
2018	2.696	1.344	11.061	-
2019	2.626	1.279	11.359	-
2020	3.313	1.555	10.308	-
2021*	3.523	1.516	9.770	-

Kaynak: TÜİK, 2021 yılı 4. çeyrek verisidir.

Her 10 Kadından 3'ü Kayıt Dışı Çalıştırılıyor!

Kadınların çalışma hayatına katılımı önündeki engellerin yanı sıra çalışma koşulları da iç açıcı değildir. Türkiye'de her 10 kadından 3'ü kayıt dışı çalıştırılmaktadır. 2021 yılı 4. dönem verilerine göre; istihdam edilebilen kadınların sadece yüzde 64,4'ü kayıtlı yani sosyal güvence kapsamındayken, yüzde 35,6'sı kayıt dışı işlerde hiçbir güvencesi olmadan çalışmaktadır. Son 5 yıllık sürece genel olarak baktığımızda; kadınların kayıt dışı çalıştırılma oranı yüzde 30'ların altına hiç inmemiştir.

Grafik 6. Kadınların sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılıkları (%)



Kaynak: TÜİK, 2021 yılı 4. Çeyrek verisidir. Diğer veriler yıllıktır

- ✓ **Tam Zamanlı Çalışan Kadınların Yüzde 28,4'ü Kayıtdışı Çalıştırılıyor.**
- ✓ **1,2 Milyondan Fazla Kadın ise Hem Yarı Zamanlı Hem De Kayıt Dışı Çalıştırılıyor.**

Esnek istihdam olarak da bilinen ve daha çok yarı zamanlı çalışma ile özdeşleştirilen çalışma biçiminde de kadınların oranları yüksektir. Yarı zamanlı istihdam, ana işlerde genellikle haftada 30 saatten az çalışan kişilerin durumunu ifade etmektedir. Ülkemizde toplamda 1 milyon 533 bin kadın yarı zamanlı ve yarı zamanlı çalışanların 1,1 milyonu yani yüzde 73'ü kayıt dışı çalıştırılmaktadır.

Bununla birlikte kadınların çalışma biçimi değiştikçe güvencesizliği de artmaktadır. Yarı zamanlı çalışan kadınların kayıt dışı çalıştırılmaları tam zamanlı çalışan kadınlara göre 2,5 kat daha fazladır. 2021 yılı 4. çeyrek verilerine göre tam zamanlı çalışan kadınların yüzde 28,4'ü kayıt dışı çalıştırılıyorken yarı zamanlı çalışanlarda kayıt dışı çalıştırılma oranı yüzde 73,1'dir.

Tablo 2. Kadınların çalışma biçimine göre sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılıkları

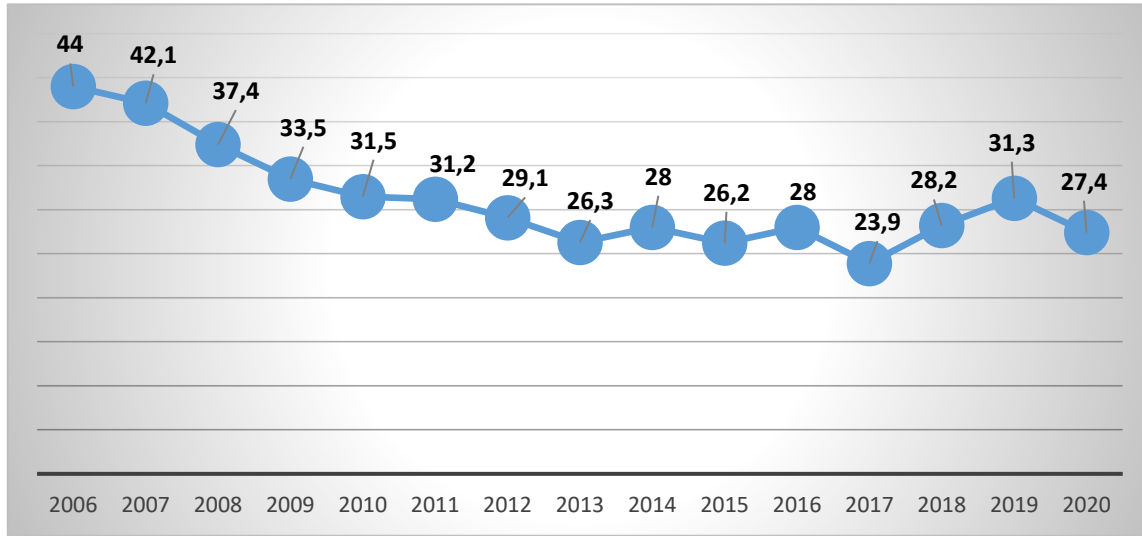
Yıllar	Tam zamanlı				Yarı zamanlı			
	Kayıtlı		Kayıt Dışı		Kayıtlı		Kayıt Dışı	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
2014	3.728	62,6	2.222	37,3	236	13,5	1.502	86,4
2015	4.085	63,8	2.310	36,1	261	15,7	1.401	84,2
2016	4.348	64,6	2.379	35,3	286	18,0	1.299	81,9
2017	4.559	64,5	2.502	35,4	280	16,7	1.387	83,2
2018	4.862	66,6	2.432	33,3	355	20,5	1.369	79,4
2019	4.837	65,6	2.535	34,3	323	20,8	1.229	79,1
2020	4.804	71,8	1.883	28,1	420	25,9	1.199	74,0
2021	5.675	71,5	2.253	28,4	411	26,8	1.122	73,1

Kaynak: TÜİK verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. 2021 yılı 4. çeyrek verisidir.

Erkekler, Kadınlardan Yüzde 27,4 Daha Fazla Kazanıyor.

Çalışma hayatında toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin önemli bir göstergesi de ücret adaletsizliğidir. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılıkları, cinsiyete dayalı ayrımcılığın en somut ve görünür yanıdır. 2006 yılında erkeklerin yıllık ortalama esas iş geliri 9 bin 297 TL iken, kadınların yıllık ortalama geliri erkeklere göre yüzde 44 daha düşük olup 6 bin 453 TL'dir. Bu fark 2020 yılına doğru bir azalma gösterse de yine kadın ve erkekler arasındaki ücret farkı azımsanmayacak kadar yüksektir. 2020 yılında erkeklerin yıllık ortalama geliri 45 bin 648 TL iken, kadınların 35 bin 828 TL olmuştur. Erkeklerin yıllık ortalama kazancı, kadınlara göre yüzde 27,4 daha fazladır. Kısaca, Türkiye'de erkekler, kadınlara göre yüzde 27 oranında daha fazla kazanmaktadır (Grafik 7)

Grafik 7. Yıllara göre erkek ve kadınlar arasındaki ücret farkı (%)



Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

Ücretli Çalışan Erkek ve Kadınlar Arasındaki Fark Genişliyor: Ücretli Çalışan Erkekler, Kadınlara Göre Yüzde 17,6 Daha Fazla Kazanıyor.

Erkek ve kadınlar arasındaki ücret eşitsizliği, işteki duruma göre de değişmektedir. Ücretli ve maaşlı çalışan kadın ve erkekler arasında yüzde 17,6'lık bir ücret eşitsizliği bulunmaktadır (Tablo 3'e bakınız). Bu durum yıllar içerisinde artmış ve ücret eşitsizliği derinleşmiştir. 2006 yılında ücretli çalışan erkekler ücretli çalışan kadınlara göre yüzde 12 daha fazla ücret elde ederken bu oran 2020'de yüzde 17,6'ya çıkmıştır. 2020 yılında ücretli çalışan erkekler 43 bin 974 TL kazanırken ücretli çalışan kadınlar 37 bin 392 TL kazandı.

✓ Yevmiyeli Çalışan Erkekler, Yevmiyeli Çalışan Kadınlara Göre Yüzde 83,8 Daha Fazla Kazanıyor.

En fazla ücret eşitsizliği yevmiyeli çalışan erkek ve kadınlar arasında görülmektedir. Yevmiyeli çalışan erkekler, yevmiyeli çalışan kadınlara göre yüzde 83,8 daha fazla kazanmaktadır. Buna göre 2020 yılında yevmiyeli çalışan erkekler 19 bin 434 TL kazanırken, yevmiyeli çalışan kadınlar 10 bin 572 TL kazanmaktadır.

Bununla birlikte ücret farkı sırasıyla; kendi hesabına çalışanlar, işverenler ve ücretli, maaşlılar çalışanlar olarak değişmektedir. 2020 yılında kendi hesabına çalışan kadınlar 21 bin 516 TL kazanırken kendi hesabına çalışan erkekler 35 bin 255 TL kazandı. Kadın işverenler 105 bin 767 TL kazanırken erkek işverenler 127 bin 908 TL kazandı.

Tablo 3. Yıllara ve işteki duruma göre erkek ve kadınlar arasındaki ücret farkı.

Yıllar	Ücretli, maaşlı	Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına
2006	12,1	101,6	34,8	128,7
2007	10,9	113,7	81,2	110,7
2008	12,9	103,1	38,8	147,6
2009	14,2	104,2	56,9	139,0
2010	12,9	131,	61,3	124,6
2011	13,8	132,5	25,0	112,6
2012	15,0	113,3	-0,3	109,7
2013	13,7	119,6	1,6	98,8
2015	15,0	109	38,7	82,1
2016	17,8	107,07	14,7	87,2
2017	14,5	98,	-0,7	79,9
2018	18,5	81,7	8,6	81,3
2019	20,6	85,8	20,2	77,2
2020	17,6	83,8	20,9	63,8

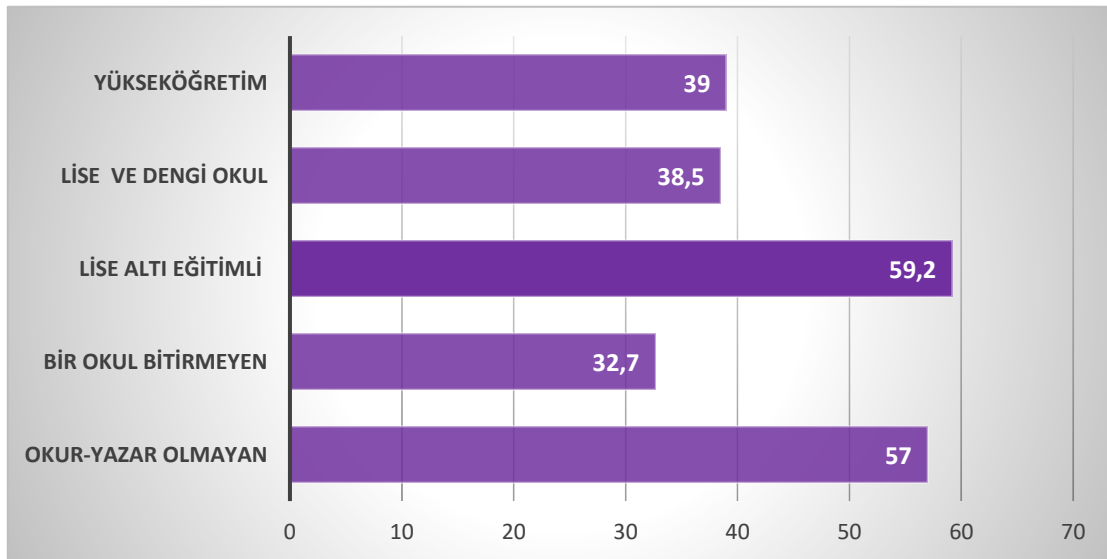
Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

✓ **Yükseköğrenim Gören Kadınların Ücret Düzeyi, Erkeklerle Göre Yüzde 39 Daha Azdır.**

Cinsiyete dayalı ücret farkına eğitim düzeyi açısından da baktığımızda; her eğitim düzeyinde erkeklerin, kadınlardan daha yüksek ücret aldığı görülmektedir. Eğitim düzeyine göre cinsiyete dayalı ücret farkının en yüksek olduğu grup yükseköğrenime sahip ücretli çalışanlardır. En düşük ücret farkı ise bir okul bitiremeyenlerde gözlenmektedir.

Yükseköğrenim gören kadınların ücret düzeyi, erkeklerle göre yüzde 39 daha azdır. Cinsiyete göre yükseköğrenimlilerde böyle bir ücret farkının görülmesi, işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcı politikaların ve işte yükselmeyi engelleyen politikaların (cam tavan sistemi) en önemli sonuçlarından biridir. Şöyle ki kadınlar üniversite ve üstü düzeyde eğitim alsalar da, işyerlerindeki erkek egemen bakış açısının etkisi ile eşit değerde işe eşit ücret alamamakta ya da işte yükselmemektedir. Örneğin işyerlerinde kadınların ebeveyn olması işte yükselme ve ücret düzeylerini tersi yönde etkilerken, erkek ebeveynlerin ücret düzeyini ve işte yükselmesini olumlu yönde etkilediği birçok araştırmada görülmüştür. Bunun altında yatan temel etken ise erkeğin çocukları olduğunda “evi geçindirmekten birinci derecede sorumlu görülmesi” işyerlerinde çalışma koşullarını iyileştirirken, kadınların çalışma hayatında ikincil konumu, çocuğu olması ile birlikte dezavantajlı bir duruma dönüşmekte ve kadınların işte yükselme ve dolayısıyla ücret artışını olumsuz etkilemektedir.

Grafik 8. Eğitim durumuna göre erkek ve kadınlar arasındaki yıllık ortalama brüt kazanç farkı oranları (%)



Kaynak: TÜİK, 2020

✓ Ücretli Çalışan Babalarla Ücretli Çalışan Annelerin Ortalama Ücret Farkı %19!

Benzer şekilde anne olan kadınlar ile bekâr kadınlar arasında da bir ücret açığı görülmektedir. TÜİK ve ILO işbirliği ile hazırlanan rapora göre, 25-50 yaş grubundaki ücretli çalışanlar için çocuğu olan ve olmayan kadınlar arasında annelik ücret farkı %11'dir. Ücretli çalışan babalarla ücretli çalışan annelerin ortalama ücret farkı ise %19'dur. Söz konusu veriler kadınlar açısından çocuk sahibi olmanın ücret geliri açısından bir ceza haline geldiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 4. Annelik ücret farkı, 25-50 yaş grubu ücretli çalışanlar, 2018 (%)

	Annelik Ücret Farkı
Çocuğu olan ve olmayan çalışan kadınlar arasında ücret farkı	11
Ücretli çalışan babalarla annelerin ortalama ücret farkı, ortanca	19

Kaynak: TÜİK ve ILO, 2020

**Her 10 Kadın İşçiden Sadece Biri Sendikalı:
Kadın İşçilerin Sendikalaşma Oranı Yüzde 10 İken, Erkeklerin Yüzde 15,7'dir.**

Kadının işgücüne ve istihdama katılımı ile sendikalaşma arasında doğrusal bir ilişki vardır. Bir ülkede kadınların çalışma hayatına katılımı arttıkça sendikalara katılımı da doğal olarak artar. Ancak ülkemizde kadınların istihdama katılım düzeyinin düşük olması, çalışma hayatına katılabilen kadınların da daha çok kayıt dışı, esnek, güvencesiz, düşük nitelikli ve düşük ücretlerde yoğunlaşması, kadınların sendikalarda örgütlenmesi önünde ciddi bir engeldir. Aynı zamanda sendikaların da daha çok erkek egemen bir yapıya sahip olması, kadın işçilerin sendikal faaliyetlere katılımı ve örgütlenmelerini sağlayacak politikaların yetersizliği, kadınların sendikalara katılımını zayıflatmaktadır. Kadın ve erkek işçilerin sendikalaşma oranlarına baktığımızda da bu durum açıkça görülmektedir.

✓ **Toplam Sendikalıların Yüzde 20'si Kadın.**

Toplam sendikalılar içinde cinsiyet dağılımına kadınların oranı açısından baktığımızda her 10 sendikalıdan yalnızca 2'sinin kadın olduğunu görmekteyiz. Toplam sendikalılar içerisinde kadınların sendikalaşma oranları her yıl artış gösterse de yine de oldukça düşük seviyelerdedir. 2013 yılı temmuz ayında toplam sendikalıların yüzde 12,8'i kadın iken, 2021 Ocak ayı verilerine göre ise toplam sendikalılar içerisinde kadınların oranı yüzde 20 olmuştur.

Tablo 5. Cinsiyete göre sendikalaşma sayısı ve oranları

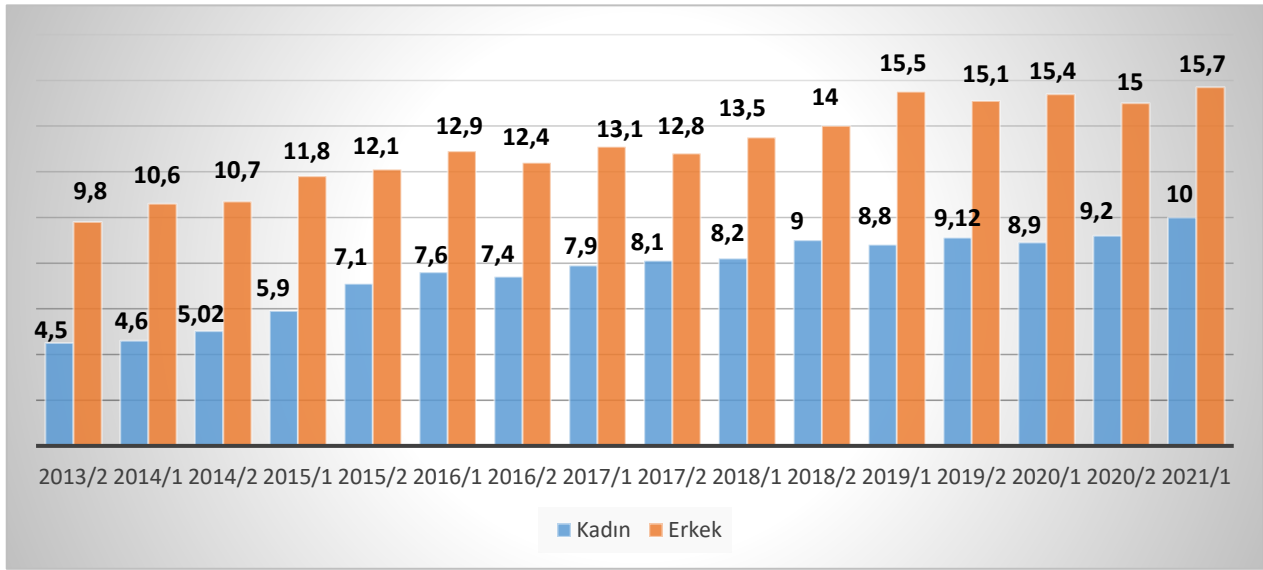
	Kadın	Erkek	Toplam	Toplam Sendikalı İşçiler İçinde Kadın İşçilerin Oranı (%)
2013 Temmuz	127.101	862.881	989.982	12,8
2014 Ocak	135.889	915.494	1.051.383	12,9
2014 Temmuz	154.937	980.868	1.135.805	13,6
2015 Ocak	187.308	1.052.943	1.240.251	15,1
2015 Temmuz	236.765	1.132.493	1.369.258	17,2
2016 Ocak	256.934	1.196.423	1.453.357	17,6
2016 Temmuz	255.879	1.183.526	1.439.405	17,7
2017 Ocak	270.801	1.215.706	1.486.507	18,2
2017 Temmuz	295.680	1.268.902	1.564.582	18,8
2018 Ocak	319.385	1.337.469	1.656.854	19,2
2018 Temmuz	338.521	1.407.078	1.745.599	19,3
2019 Ocak	352.834	1.449.835	1.802.669	19,5
2019 Temmuz	362.177	1.475.957	1.838.134	19,7
2020 Ocak	372.363	1.489.938	1.862.301	19,9
2020 Temmuz	381.056	1.510.889	1.891.945	20,1
2021 Ocak	418.524	1.596.845	2.015.369	20,7

Kaynak: ÇSGB bilgi talebinden elde edilen verilere dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. Bilinmeyen hesaplama dâhil edilmemiştir.

✓ Her 10 Kadın İşçiden Sadece Biri Sendikalıdır.

Ancak cinsiyete göre işçilerin sendikalaşma oranlarına baktığımızda kadın işçilerin sendikaya üyelik oranının Ocak 2014 döneminde yüzde 4,6 iken 2021 Ocak ayında 5,4 puan artarak yüzde 10'a yükseldiğini görmekteyiz. Yani her 10 çalışan kadından sadece biri sendikalıdır. Erkek işçilerin sendikalaşma oranıysa Ocak 2014 döneminde yüzde 10,6 iken 2021 Ocak döneminde 5,1 puan artarak yüzde 15,7'ye yükselmiştir.

Grafik 9. Dönemlere ve cinsiyete göre sendikalaşma oranları (%)



Kaynak: ÇSGB bilgi talebinden elde edilen verilere dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. Bilinmeyen hesaplamaya dâhil edilmemiştir.

Kadınların En Çok Sendikalı Olduğu İşkolu: "Sağlık Ve Sosyal Hizmetler"

Kadınların yoğun olarak çalıştığı işkollarında sendikalaşma düzeyi yüksektir. Kadınlar, cinsiyete dayalı işbölümü nedeniyle bazı sektörler ve işkollarında yoğunlaşmaktadır. Kadınlar daha çok eğitim, sağlık, gıda, tekstil ve bankacılık gibi sektörlerde yoğun olarak çalışırken, erkeklerin daha çok sanayi ve imalat sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. ÇSGB 2021 verilerine göre kadınların en yoğun çalıştığı sektörler; ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkollarıdır. Bunu sırasıyla; dokuma, hazır giyim ve deri işkolu, sağlık ve sosyal hizmetler işkolu, metal işkolu ve konaklama ve eğlence işleri işkolu ve genel işler işkolu izlemektedir.

Kadınların yoğun olarak çalıştıkları işkolu ile sendikalaşma oranlarının en yüksek olduğu işkolları arasında benzerlik olmakla beraber, örneğin kadınların en çok sendikalı olduğu işkolu sağlık ve sosyal hizmetlerdir (yüzde 24,9). İkinci sırada; ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolu gelmektedir (yüzde 21,4). Üçüncü sırada ise kadın işçi sayısının, diğer işkollarına göre az olduğu genel işler işkolu gelmektedir (yüzde 16,4).

Tablo 6. İşkollarına ve sendikalaşma düzeyine göre kadın işçi sayısı ve oranın en fazla olduğu ilk 6 işkolu (2021 Ocak Dönemi)

Kadın İşçi Sayısının En Fazla Olduğu İlk 6 İşkolu			Sendikalı Kadın İşçi Sayısının En Fazla Olduğu İlk 6 İşkolu		
İşkolu	Sayı	Oran	İşkolu	Sayı	Oran
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	1.576.812	37,9	Sağlık ve sosyal hizmetler	104.555	24,9
Dokuma, hazır giyim ve deri	472.466	11,3	Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	89.629	21,4
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	379.681	9,1	Genel işler	68.970	16,4
Metal	290.588	7	Dokuma, hazır giyim ve deri	32.419	7,7
Konaklama ve eğlence işleri	265.877	6,4	Metal	25.339	6
Genel İşler	199,739	4,8	Banka, finans ve sigorta	21.996	5,2

Kaynak: ÇSGB bilgi talebinden elde edilen verilere dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

Genel İşler İşkolunda Sendikalı Kadın İşçi Oranı Yüzde 34,5!

Genel işler işkolunda sendikalı kadın işçi sayısı her geçen gün artmaktadır. 2014 Ocak döneminde kadınların sendikalaşma oranı yüzde 8 iken, 2021 Ocak döneminde yüzde 34,5'e yükselmiştir. İşkolumuzda kadın işçi sayısının artışın da 696 sayılı KHK ile taşeron işçilerin, belediye şirketlerinde sürekli işçi kadrosuna geçirilmesinin önemli bir etkisi vardır.

Tablo 7. Genel işler işkolunda cinsiyete göre sendikalaşma düzeyi

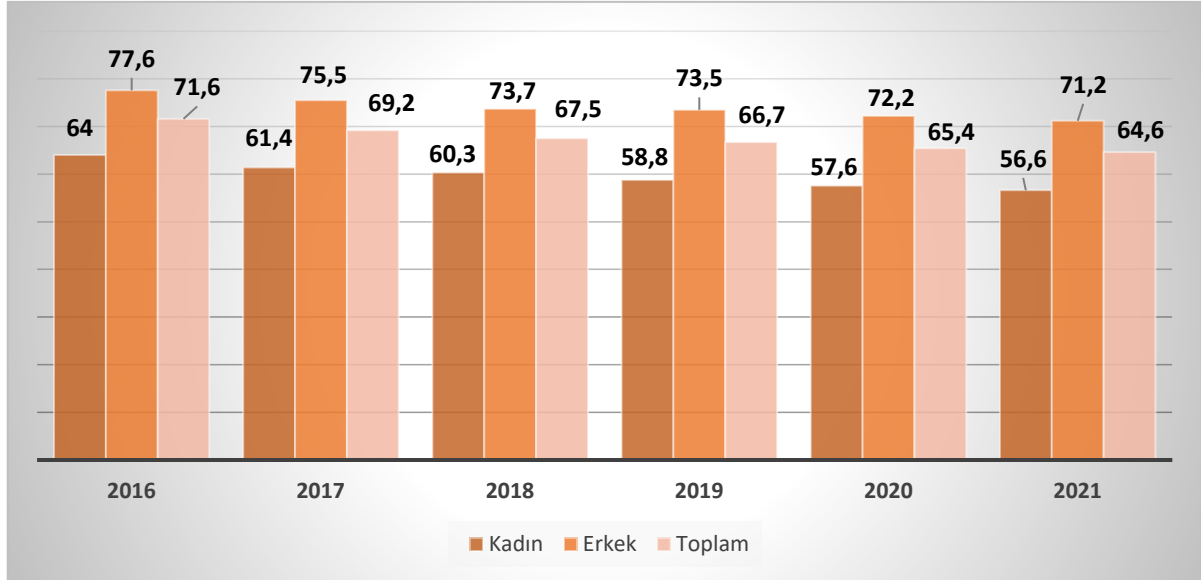
	2014/1			2021/1		
	İşçi Sayısı	Sendika Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı	İşçi Sayısı	Sendika Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Erkek	586.238	131.583	22	651.989	384.146	58,9
Kadın	188.554	14.175	8	199.739	68.970	34,5
Toplam	774.815	145.760	18,8	851.747	453.124	53,1

Kaynak: ÇSGB bilgi talebinden elde edilen verilere dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. Cinsiyet oran hesabında bilinmeyen hesaplamaya dahil edilmemiştir. Toplam sayısında bilinmeyen dahildir.

Kamu Görevlileri Sendikalarında Kadınların Sendikalaşma Oranı Yüzde 56,6'dır!

İşçi sendikalarına göre kamu görevlileri sendikalarının üye oranı yüksektir. Fakat işçi sendikalarında olduğu gibi kamu görevlileri sendikalarında da kadınların sendikalaşma düzeyi, erkeklere göre azdır. Ayrıca yıllar içerisinde hem genel olarak hem de cinsiyete göre sendikalaşma oranı düşmüştür. 2016 Temmuz döneminde kamu görevlisi kadınların sendikalaşma oranı yüzde 64 iken, 2021 Temmuz döneminde 7,4 puan düşerek 56,6'ya düşmüştür. Buna rağmen her iki kamu görevlileri kadından biri sendikalıdır. Kamu görevlisi erkeklerin sendikalaşma düzeyi de düşmüştür. 2016 Temmuz döneminde kamu görevlisi erkeklerin sendikalaşma düzeyi yüzde 77,6 iken, 2021 Temmuz ayında 6,4 puan azalarak yüzde 71,2 olmuştur.

Grafik 10. Cinsiyete göre kamu görevlilerinin sendikalaşma düzeyi



Kaynak: ÇSGB bilgi talebinden elde edilen verilere dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

Ne İstiyoruz, Neyi Savunuyoruz?

1. Kadınların toplumsal hayata ve dolayısıyla istihdama katılımını engelleyen başta toplumsal önyargılar ve muhafazakâr politikalara karşı toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayan politikalar savunulmalı ve hayata geçirilmelidir.
 2. Hükümet politikalarında ve yerel yönetimlerde kadın haklarının geliştirilmesi için bütçe ayrılmalıdır.
 3. Kadınlara yönelik her türlü şiddet ve taciz engellenmeli, özellikle işyerlerinde karşılaşılan şiddete karşı disiplin mekanizmaları işletilerek cezai yaptırımlar hayata geçirilmelidir.
 4. ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi bir an önce Türkiye tarafından imzalanmalıdır. İstanbul Sözleşmesi'nden fiilen çekilme kararından vazgeçilmelidir.
 5. Kadın istihdamını artırmak için önerilen esnek çalışma biçimlerine karşı tam zamanlı ve güvenceli istihdam olanakları yaratılmalıdır.
 6. Kadınların işe alım ve yükselmelerinde cinsiyetçi politikalardan vazgeçilmelidir.
 7. Kadın ve erkek arasında yaşanan ücret eşitsizliği giderilmelidir.
 8. Ebeveyn izni ücretli bir hak olarak hem kadın hem erkeklere devredilemez bir hak olarak tanınmalıdır.
 9. Tüm yasal düzenlemeler toplumsal rollere göre değil, toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde yeniden düzenlenmelidir.
- ✓ Örneğin; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30. maddesine dayanılarak çıkarılan, 16 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazete'de "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13. Maddesi" ile işverenlere 100-150 kadın işçinin olması halinde emzirme odası kurma, 150 den çok kadın işçinin olması halinde ise kreş açma zorunluluğu getirilmiştir. Bu düzenleme sadece "kadın işçi sayısı" üzerinden değil, "kadın ve erkek işçi sayısına" göre belirlenmelidir. Aynı şekilde; İş Kanunu'nun 74. Maddesinin ikinci fıkrasında yer alan; "doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki

doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.” Düzenlemesi “kadın ve erkek işçi” olarak değiştirilmelidir.

- ✓ Aynı şekilde 74. Maddenin altıncı fıkrasında sadece kadın işçilere verilen altı aylık ücretsiz izin hakkı, “kadın ve erkek işçilere ücretli ve devredilemez bir hak” olarak düzeltilmeli, hatta bu hakkın süresi en az iki yıla çıkarılmalıdır.
- 10. Sendikaların olduğu işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı toplu sözleşmeler yapılmalıdır. Kadınların sendikalara katılımı önünde engeller kaldırılmalıdır.
- 11. Ücretsiz bakım emeği görünür olmalıdır. Evde çocuk, yaşlı ve engelli bakımı nedeniyle çalışma hayatına katılamayan kadınlar sosyal güvence kapsamına alınmalı ve gelir güvencesi sağlanmalıdır.
- 12. 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.
- 13. Kayıt dışı işlerde çalışan kadınların kayıt altına alınması yönünde Hükümet politikaları hayata geçirilmelidir. Başta ev işçisi kadınlar olmak üzere güvencesiz çalışan kadın ve erkeklerin sosyal güvence ve iş güvencesine sahip olması için gerçekçi ve uygulanabilir politikalar hayata geçirilmelidir.
- 14. Eğitim politikaları toplumsal yapının dayattığı ataerkilliğin ötesine geçerek eşitlik temelinde yeniden düzenlenmeli ve eğitimde fırsat eşitliği sağlanmalıdır.