



► Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı

Dünya'da ve Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadın



İşte, evde, her yerde

eşitiz



beraberiz

Copyright © Uluslararası Çalışma Örgütü 2021

İlk basım yılı 2021

Uluslararası Çalışma Örgütü yayınları, Telif Hakları Evrensel Sözleşmesi 2. Protokolü kapsamındaki telif haklarından yararlanır. Yine de, kaynak belirtilmek şartıyla izin almadan yayınlardan kısa alıntılar çoğaltılabilir. Çoğaltma ve çeviri hakları için ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22 İsviçre adresine veya e-posta yoluyla rights@ilo.org adresine başvuruda bulunulmalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü bu tür başvuruları memnuniyetle karşılamaktadır.

Kütüphaneler, kurumlar ve bir çoğaltım hakları kuruluşuna kayıtlı olan diğer kullanıcılar, bu amaçla kendilerine verilen lisanslara uygun şekilde kopyalar oluşturabilirler. Ülkenizdeki yetkili çoğaltım hakları kuruluşunu bulmak için www.ifro.org adresini ziyaret edebilirsiniz.

Dünya’da ve Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadın

Yazarlar: Prof. Dr. Saniye Dedeoğlu, Dr. Çisel Ekiz Gökmen

Yayına Hazırlayanlar: Dr. Gökçe Bayrakçeken Tüzel, Dr. Ayşe Emel Akalın

Uluslararası Çalışma Örgütü – Ankara, 2021

ISBN: 9789220359365 (Web PDF)

ILO yayınlarında Birleşmiş Milletler’in uygulamaları doğrultusunda kullanılan tanımlamalar ve bu yayınlar içindeki materyal sunumları, herhangi bir ülke, bölge veya toprağın veya bunların makamlarının yasal statüsüyle veya bunların sınırlarıyla ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü’nün herhangi bir görüşünün ifadesini hiç bir şekilde teşkil etmez.

İmzalı makalelerde, çalışmalarda ve diğer katkılarda ifade edilen görüşlerin sorumluluğu tamamen kendi yazarlarına aittir ve yayın, içinde ifade edilen görüşlerin Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onamasını teşkil etmez.

Firmaların ve ticari ürünlerin ve süreçlerin adlarına yapılan göndermeler bunların Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onayı anlamına gelmez; belli bir firmanın, ticari ürünün veya sürecin adının belirtilmemesi ise bunların onaylanmadığına dair bir işaret değildir.

ILO yayınları ve dijital ürünleri hakkında daha ayrıntılı bilgi için www.ilo.org/publns adresini ziyaret edebilirsiniz.

ILO Türkiye Ofisi tarafından Türkiye’de basılmıştır.

ILO Türkiye Ofisi

Ferit Recai Ertuğrul Caddesi No: 4, 06450 Oran, Ankara

İçindekiler

1. Bölüm: Dünya'da Kadın İstihdamının Görünümü	7
1.1. İşgücüne Katılım	8
1.2. İstihdamda Cinsiyet Açığı	11
1.3. Kırılgan İstihdam	15
Kırılgan istihdam nedir?	15
1.3.1. Ücretsiz aile işçileri	16
1.3.2. Kadın istihdamının ana karakterleri: Eksik ve esnek çalışma	17
1.3.3. Kayıt dışılık ve sosyal güvenceye erişim	19
1.3.4. Çalışan yoksullar	20
1.4. Mesleki/Yatay Ayrışma	22
1.5. Cam Tavan: İstihdam Piyasasında Dikey Ayrışma	26
1.6. Ücret Açığı	30
1.6.1. Annelik ücret farkı: Annelik cezası, babalık ödülü	32
1.7. İşsizlik	34
İşsizlik kadınlar için daha büyük bir sorundur.	36
1.8. Bakım Emeği	36
1.9. İş Yerinde Cinsiyete Dayalı Şiddet	39
2. Bölüm: Türkiye'de Kadın İstihdamının Güncel Durumu	43
2.1. İşgücüne Katılım	43
2.2. İstihdama Katılım	46
2.3. İstihdamda Sektörel Ayrışma	50
2.4. Çalışan Yoksulluğu	54
2.5. Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	56
Eğitim düzeyine göre ücret farkı	57
Mesleklere göre ücret farkı	57
Sektörlere göre ücret farkı	58
Kamu/özel sektör ve kayıtlılık durumuna göre ücret farkı	59
Annelik Ücret Farkı	60
2.6. Çalışma Saatleri ve Eksik İstihdam	61
2.7. İşsizlik	66
2.8. İşteki Duruma Göre Kadın İstihdamı	72
2.9. Sektörel ve Mesleki Ayrışma	75
2.10. İş Güvenliği	78
2.11. Sosyal Diyalog, Sendikal Faaliyet ve Kadın Temsili	80
2.12. İşgücüne Dahil Olamama	82
Hane İçi Eşitsiz İş Yükü	82
Çocuk Bakımı	84
Zaman kullanımı ve çifte yük	86

Önsöz

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi tarafından yürütülmekte olan **“Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler”** programı 2019 yılında başlamıştır. İsveç finansal desteği ile gerçekleştirilen programın ana amacı Türkiye’de daha fazla kadının insana yakışır koşullarda çalışmasıdır.

Program kapsamında, kamu kurumları ve işçi ve işveren örgütleri ve özel sektör ile işbirliği içerisinde Türkiye’de daha fazla kadının insana yakışır ücretlerde, güvenli ve güvenceli koşullarda çalışmaları, kadınların çalışma koşullarının iyileşmesi ve sosyal diyalog mekanizmalarında daha fazla ve aktif biçimde temsil edilebilmeleri için farklı projeler yürütülmektedir.

Proje başlıkları kilit ortaklarıyla birlikte aşağıda belirtilmektedir:

- **1. “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı İstihdam Politikalarının Desteklenmesi” Projesi**
Kilit Ortak: Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü
- **2. “Kadınların Daha Çok ve Daha İyi İş Fırsatlarına Erişimlerinin Desteklenmesi” Projesi**
Kilit Ortak: Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)
- **3. “Kadınlar için İnsana Yakışır İşler ve İşveren Örgütleri” Projesi**
Kilit Ortaklar: TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK ve TİSK ve seçili sektörlerdeki üye sendikalar
- **4. “Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi” Projesi**
Kilit Ortaklar: Seçili sektörlerdeki özel sektör temsilcileri
- **5. Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Çok Taraflı İşbirliği Projesi**
Kilit Ortaklar: çalışma yaşamının tüm ilgili paydaşları

Program kapsamında 2019-2020 yıllarında kilit ortaklarla birlikte durum ve ihtiyaç analizi çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar sonucunda da, daha fazla kadının insana yakışır koşullarda çalışabilmeleri için ortakların atacakları adımlara ivme kazandırmak amacıyla kadın istihdamı ve uluslararası çalışma standartları alanlarına ilişkin kapasitelerinin güçlendirilmesi ve pekiştirilmesinin önemi ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda da eğitim programlarının hazırlanmasına karar verilmiştir. Bu eğitim programlarının yüzyüze olarak gerçekleştirilmesi düşünülürken, pandemi süreci ile programların çevrim-içi biçimlerde tasarlanmasının daha uygun olacağı düşünülmüştür.

ILO Türkiye Ofisi tarafından, tüm paydaşlarının çalışma standartlarının farklı boyutlarında mevcut donanımlarını güçlendirmeleri amacıyla dijital eğitim platformu olan **ILO AKADEMİ** (<https://iloakademi.org/>) kurulmuştur.

Elinizde tuttuğunuz **“Dünya’da ve Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadın”** eğitim kitabı, **ILO AKADEMI**’de aynı başlık altında sunulan eğitimin, daha detaylı bilgiler ile pekiştirilmesi için geliştirilen bir başvuru kaynağıdır. Bu eğitim aracılığıyla tarafların, Dünya’da ve Türkiye’de kadınların insana yakışır işlere erişimleri bağlamındaki durumlarının detaylı bir biçimde incelenmesine ilişkin bilgi sahibi olmaları amaçlanmaktadır.

Bu eğitim modülünde yer alan bilgiler ışığında ve tespitlerden hareketle umuyoruz ki bu yönde yapılan çalışmalar ivme kazanacaktır. Böylece, Türkiye’de daha fazla kadın insana yakışır koşullarda çalışacaktır...

ILO Türkiye Ofisi



Giriş

Kadınların insana yakışır koşullarda çalışma hakkına erişimi, kadınların insan haklarının ayrılmaz bir parçasıdır. Kadınların güçlenmesine hizmet etmektedir. Kadınların ekonomik hayata katılımları yoluyla güçlenmesinin kadınlara, ailelere, topluma ve ekonomiye önemli katkıları bulunmaktadır. Kadınların güçlenmeleri; daha istikrarlı ve adil toplumların oluşmasına, kalkınma, sürdürülebilirlik ve insan hakları alanlarındaki uluslararası hedeflere ulaşılmasına, yaşam kalitesinin yükselmesine ve güçlü ekonomiler inşa edilmesine katkı sağlamaktadır.

Bu anlamda kadınların insana yakışır çalışma koşullarına erişimine ilişkin engeller ve sorunlar da dahil olmak üzere işgücü piyasasında kadınların mevcut durumunun anlaşılmasına yönelik çaba önem arz etmektedir. Çünkü bu çaba, insana yakışır koşullarda çalışan kadınların sayısını artırmak için gerekli olan cinsiyete duyarlı politika ve eylemleri teşvik edecek böylelikle bir yandan kadınların insana yakışır işlerle güçlenmesini sağlayacak diğer yandan topluma ve ülke ekonomisine önemli katkılar sunacaktır.

Bu eğitim ile Türkiye’de kadınlar için insana yakışır çalışma koşullarının yaratılması için alınacak önlemlerin neler olabileceği konusundaki bakış açısının somut bilgilere dayalı olarak geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Böylelikle insana yakışır koşullarda çalışan kadın sayısının artırılması hedefine hizmet etmesi beklenmektedir. Bu hedef, iş arayan kadınlara daha fazla ve daha iyi çalışma fırsatlarının sunulması ile halihazırda istihdam edilen kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi olmak üzere iki şekilde düşünülebilir.

Bu bağlamda Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına erişiminin ve -işgücü piyasasına dahil olan kadınların- çalışma koşullarının Dünya’daki iyi örneklerle ne kadar yakın veya ne kadar uzak olduğunu ortaya koymak önem arz etmektedir. Bu nedenle bu eğitim kapsamında öncelikle Dünya’da kadın istihdamının görünümüne bakılacak, ardından Türkiye işgücü piyasasında kadın istihdamının güncel durumu aşağıda belirtilen insana yakışır iş koşulları kriterleri çerçevesinde incelenecektir. Bu kriterler;

- 1. Çalışma hakları ve istihdama katılım
- 2. Uygun ücretlendirme ve üretici çalışma koşulları
- 3. İnsana yakışır çalışma süreleri
- 4. İş ve özel yaşamının uyumlulaştırılması
- 5. Güvenceli iş ve devamlılık
- 6. İstihdamda eşit muamele ve eşit fırsatlar
- 7. Güvenli çalışma ortamları
- 8. Sosyal koruma
- 9. Sosyal diyalog
- 10. İnsana yakışır iş için ekonomik ve sosyal yapı

1. Bölüm: Dünya'da kadın istihdamının görünümü

Günümüz dünyasının en ayırt edici özelliklerinden biri kadınların işgücü piyasasında varlıklarının giderek görünür hale gelmesidir. Dünya üzerinde birçok bölgede kadınlar gelire erişmek, kendilerini gerçekleştirmek ve ekonomik bağımsızlıklarını kazanmak adına işgücü piyasasında potansiyellerini kullanmaktadırlar. Artan kadın istihdam oranları bölgeden bölgeye değişiklik gösterse bile net olan durum, kadınların ekonomiye katılımlarının hem rakamsal hem de görünürlük olarak arttığıdır. Bu eğilimi birçok faktör ile açıklamak mümkündür. Bunların başında kadınların eğitim oranlarının artması, giderek daha ileri yaşlarda evleniyor olmaları, hizmet sektörü işlerinin birçok ekonomide artan ağırlığı ve daha az çocuk sahibi olmaları gelmektedir. Bu eğilim eşit istihdama ilişkin küresel hakların genişlemesi ve yeni politikalar gelişmesi ile desteklenmektedir.

Bütün bu gelişmelere rağmen dünya genelinden ve çeşitli bölgelerden derlenen veriler, işgücüne katılım ve istihdamda kadın ve erkek arasında cinsiyet açıklarının kadınlar aleyhine devam ettiğini göstermektedir. İşgücü piyasasında cinsiyet açıkları gelişmiş ülkelerde daha az, gelişmekte olan ülkelerde ise daha yüksektir.

Fakat evrensel olan bir gerçek ise, istihdamda cinsiyet farklılıklarının olmadığı bir toplum yoktur. Söz konusu farklılık, işgücü piyasasında kadınların aleyhine bir eşitsizlik ve cinsiyete dayalı ayrımcılık şeklinde tezahür etmektedir. Kadınların işgücü piyasasında üstlendikleri işlerde erkeklerle karşılaştırıldığında ciddi bir nitelik uçurumu göze çarpar. Bu da kadınların daha düşük ücretli ve kayıt dışı işlerde yoğunlaştığını ifade eder. Kadınlar erkeklere göre iş bulmakta daha çok zorlanmakta ve kadınlar için yüksek işsizlik oranları yaşanmaktadır. Kadın istihdam oranları son yıllarda önemli artışlar gösterse bile, kadınların işgücü piyasasına katılıyor olmasının kadın ve erkek çalışanlar arasında bir eşitlik yaratmadığını da birçok bulgu işaret etmektedir. Eşitliğin sağlanabilmesi için kadınların ev içinde yüklendikleri rollerin daha eşit dağılımı, eşit değerde işe eşit ücret ve mesleklerde cinsiyet eşitliğinin sağlanması, iş yerinde cinsiyet temelli şiddet ve tacizin önlenmesi hala bu alandaki ajandanın en üstünde durmaktadır. Bu nedenle iş dünyasında gerçek eşitlik hala erişilmesi gereken bir hedeftir.

► 1.1. İşgücüne katılım

Kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerden çok daha düşüktür.



Tanım

Referans dönemi¹ (tanımlanmış bir zaman dilimi) içerisinde belirli bir yaşın üzerindeki nüfus, işgücü bakımından üç temel gruba ayrılmaktadır;

- 1. İstihdam edilenler,
- 2. İşsizler ve
- 3. İşgücüne dahil olmayanlar

(TÜİK, 2020d:7).

Özetle:

Çalışma çağındaki nüfus= İstihdam edilenler + İşsizler + İşgücüne dahil olmayanlar

İşgücü

İşgücü ise çalışan (istihdam edilen) ve işsiz olan tüm çalışma yaşındaki kişilerin toplamını ifade eder (TÜİK, 2020d:7).

İşgücü= İstihdam edilenler + İşsizler

İşgücüne katılım oranı

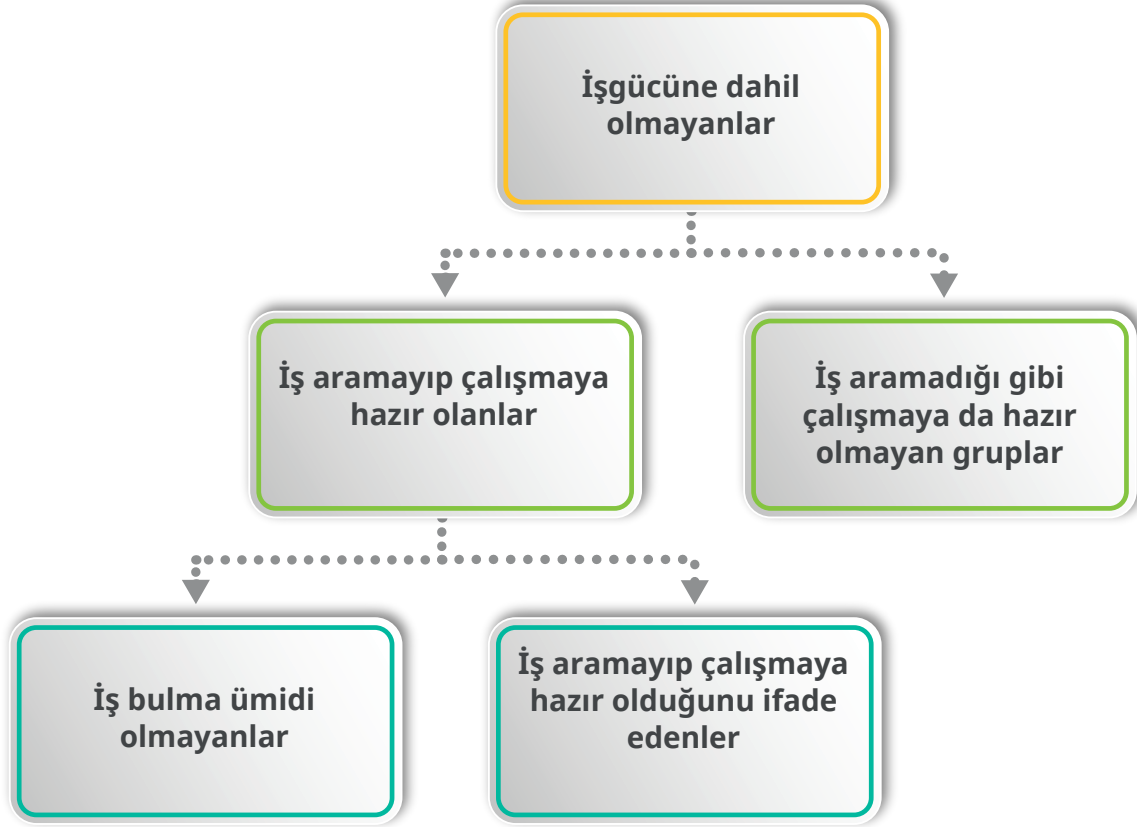
İşgücünün (istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu nüfus), kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır. Kurumsal olmayan nüfus, üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapisane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışında kalan nüfustur. İşgücüne katılım oranı, istihdamda olan veya iş arayan ve işe başlayabilecek nüfusun payını ifade eder. Bu pay aynı zamanda “ekonomik olarak aktif nüfus” olarak da adlandırılır (TÜİK, 2020d:7).

Ekonomik olarak aktif olmayan nüfus ise ya ev işleri ya da ücretsiz bakım işi gibi piyasa dışı faaliyetler yapmakta, eğitim ya da öğretime devam etmekte veya emekli nüfusu içermektedir (ILO, 2020a:28).

¹ Sürekli anket uygulamasında, ayın Pazartesi ile başlayıp Pazar ile biten her haftası referans haftasıdır (TÜİK, 2020d:9)

İşgücüne dahil olmayanlar

İşsiz veya istihdamda olmayan, kurumsal olmayan çalışma çağındaki (15 ve daha yukarı yaştaki) nüfustur. İşgücüne dahil olmayanlar aşağıdaki gruplara ayrılmıştır.



İşgücüne dahil olmayan ilk grup, iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar yani çeşitli nedenlerle bir iş aramayan, ancak iki hafta içerisinde işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir. Bu kişiler, iş bulma ümidi olmayanları yani, daha önce iş aradığı halde bulamayan veya kendi niteliklerine uygun bir iş bulabileceğine inanmadığı için iş aramayan ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişileri ve iş aramayıp çalışmaya hazır olduğunu ifade eden mevsimlik çalışanları, ev işleri ile meşgul olanları, öğrencileri, irat (gelir getiren mülk) sahibi olanları, emeklileri ve çalışamaz halde olanları içerir.

İş aramadığı gibi çalışmaya da hazır olmayan gruplar da işgücüne dahil değildir. Bu grup, mevsimlik çalışma; kendi evinde ev işleriyle meşgul olma; bir öğrenim kurumuna devam etme; bir sosyal güvenlik kuruluşundan emekli olma; bedensel özür, hastalık veya yaşlılık; ailevi, kişisel ve bunun dışındaki diğer nedenler ile iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerden oluşur (TÜİK, 2020d:9).

2019 yılı itibariyle dünyada 15 yaş ve üzeri çalışma çağında yaklaşık 5,7 milyar insan olup 3,5 milyarı (%60,7) işgücüne katılmaktadır (ILO, 2020a:19). Kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerden çok daha düşüktür. Yine 2019 yılında dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranı %47,2 iken erkeklerin %74,2'dir (Tablo 1.1). İşgücüne katılım oranındaki cinsiyet açığı %27'dir. Son çeyrek yüzyılda söz konusu cinsiyet açığında bir azalma eğilimi gözlenirse de önemli sorun olmaya devam etmektedir.

► Tablo 1.1: Küresel işgücüne katılım oranı, cinsiyete göre, 1994, 2019 (15+ yaş, %)

	Toplam	Erkek	Kadın	Cinsiyet açığı
1994	65,4	79,6	51,2	28,4
2019	60,7	74,2	47,2	27

Kaynak: ILOSTAT Veri tabanı

İşgücüne katılım oranındaki cinsiyet açığı bazı bölgelerde oldukça fazladır (Tablo 1.2.). Kadınların işgücüne katılımının %18 olduğu Arap devletlerinde bu açık %60'a yakındır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı ise %34,4'tür.

Aşağıdaki tabloda, düşük gelirli ve yüksek gelirli ülkelerde cinsiyet açığının birbirine neredeyse eşit olduğu görülmektedir. Ancak yaklaşık %15 olan bu oran sadece sayısal bir benzerlik içermektedir. Her iki bölgede kadınların işgücünde önemli niteliksel farklılıklar vardır. Düşük gelirli ülkelerde kadınlar kırsal alanlarda, tarım sektöründe ve yüksek oranlarda kayıt dışı olarak çalışırken, yüksek gelirli ülkelerde kadınların işgücüne katılımı kentsel ekonomide ve hizmetler sektöründe yaşanmaktadır. Aslında genel olarak, gelir spektrumunun iki uçunda kadınların işgücüne katılımı yüksek seyrederken, nitelik açısından birbirinden çok farklıdır.

► Tablo 1.2: İşgücüne katılım oranı ve cinsiyet açığı, bölgeler itibariyle, 2019 (+15 yaş, %)

	Toplam	Erkek	Kadın	Cinsiyet açığı
Dünya	60,7	74,2	47,2	27
Düşük gelirli ülkeler	70,4	78,2	62,9	15,3
Alt-orta gelirli ülkeler	55,3	75,8	34,3	41,5
Üst-orta gelirli ülkeler	64,2	74,5	54	20,5
Yüksek gelirli ülkeler	60,7	68,4	53,2	15,2
Afrika	63,1	72	54,3	17,7
Amerika	63,4	73,5	53,7	19,8
Arap Devletleri	51,3	77,6	18	59,6
Asya ve Pasifik	60,4	76,4	43,9	32,5
Avrupa ve Merkez Asya	58,3	66,7	50,7	16

Kaynak: ILOSTAT Veri tabanı

► 1.2. İstihdamda cinsiyet açığı

Dünya genelinde cinsiyete dayalı istihdam açığı güncelliğini korumaktadır.

Tanım

İstihdam

İşbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, istihdam edilen nüfustur.

İşbaşında olanlar: Referans dönemi (tanımlanmış bir zaman dilimi) içinde ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına², işveren veya ücretsiz aile işçisi³ olarak en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.

İşbaşında olmayanlar: İş ile bağlantısı devam etmesine rağmen, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına çalışanlar ile işverenler istihdamda kabul edilmektedir.

Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle tanımlanmış dönemde işlerinin başında bulunmayan bireyler; ancak üç aydan kısa süre içinde işlerinin başına geri dönecekler ise veya işten uzak kaldıkları süre boyunca maaş veya ücretlerinin en az %50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorlar ise istihdamda kabul edilmektedir. Yevmiyeli çalışan ve çeşitli nedenlerle tanımlanmış dönemde işlerinin başında bulunmayan bireyler ise; işten uzak kaldıkları süre boyunca ücretlerinin en az %50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorlar ise istihdamda kabul edilmektedir (TÜİK, 2020d:7).

İşgücüne katılım oranlarında yaşanan cinsiyet açığı istihdam alanında daha da yüksektir. Tablo 1.3.'de de görüldüğü gibi, dünya genelinde son çeyrek yüzyıldır istihdam oranları azalış eğiliminde olmasına karşın, istihdamda cinsiyet açığı yavaş da olsa azalmaktadır. Ancak kadınların istihdam oranı Tablo 1.3'te incelenen dönemlerde erkeklerin istihdam oranından çok daha düşük düzeyde seyretmiş; istihdam oranındaki cinsiyet açığı önemini korumaya devam etmiştir.

► Tablo 1.3: Küresel istihdam oranı, cinsiyete göre, 1994, 2019 (15+ yaş, %)

	Toplam	Erkek	Kadın	Cinsiyet açığı
1994	61,9	75,4	48,4	27
2019	57,4	70,3	44,6	25,7

Kaynak: ILOSTAT Veri tabanı

² Kendi işinde çalışan kişilerdir.

³ Aile işletmesinde, işyerinde veya tarlada herhangi bir ücret karşılığı olmadan çalışan kişilerdir.

İşgücüne katılım oranındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğine benzer şekilde istihdam oranındaki cinsiyet açığı da Arap devletleri (%58), alt-orta gelirli ülkeler (%39,7) ve Asya ve Pasifikte (%30,7) yoğunlaşmaktadır. Yine bölgesel farklılıklar incelendiğinde, kadın istihdamının tarım ağırlıklı düşük gelirli ülkelerde (Afrika gibi) ve hizmetler ve sanayi ağırlıklı yüksek gelirli toplumlarda yüksek olduğu görülmektedir. Alt-orta gelirli ülkelerinde ise kadın istihdamının en düşük kaldığı ekonomik ülke gruplarıdır (Tablo 1.4).

► Tablo 1.4: İstihdam oranı ve cinsiyet açığı, bölgeler ve gelir grupları itibarıyla, 2019 (15+ yaş, %)

	Toplam	Erkek	Kadın	Cinsiyet açığı
Dünya	57,4	70,3	44,6	25,7
Düşük gelirli ülkeler	67,6	75,1	60,5	14,6
Alt-orta gelirli ülkeler	52,4	72	32,3	39,7
Üst-orta gelirli ülkeler	60,3	70	50,7	19,3
Yüksek gelirli ülkeler	57,8	65,3	50,4	14,9
Afrika	58,7	67,5	50,2	17,3
Amerika	59,3	69,2	49,8	19,4
Arap Devletleri	47,2	72,9	14,7	58,2
Asya ve Pasifik	57,7	72,9	42,2	30,7
Avrupa ve Merkez Asya	54,4	62,2	47,2	15

Kaynak: ILOSTAT Veri tabanı

İstihdamının önünde bölgesel düzeyde farklılaşan engeller de mevcuttur. Örneğin Kuzey Amerika'da eşit işe veya eşit değerde işe eşit ücrette zorluklar, Doğu Asya'da uygun fiyatlı çocuk bakımına erişim, Avrupa ve Orta Asya'da iyi maaşlı işlerin yokluğu gibi sorunlar kadınların ücretli işgücü piyasasına katılımına engel olmaktadır (ILO-Gallup, 2017).

İstihdam oranlarında yaşanan cinsiyet eşitsizliği OECD ülkeleri arasında incelenecek olursa (Tablo 1.5 ve Grafik 1.1) OECD genelinde istihdam oranındaki cinsiyet eşitsizliğinin yaklaşık %16 olduğu ve cinsiyet eşitsizliğinin en fazla olduğu ülkenin Türkiye (%34,4) en düşük ise Norveç (%3,5) olduğu görülebilir.

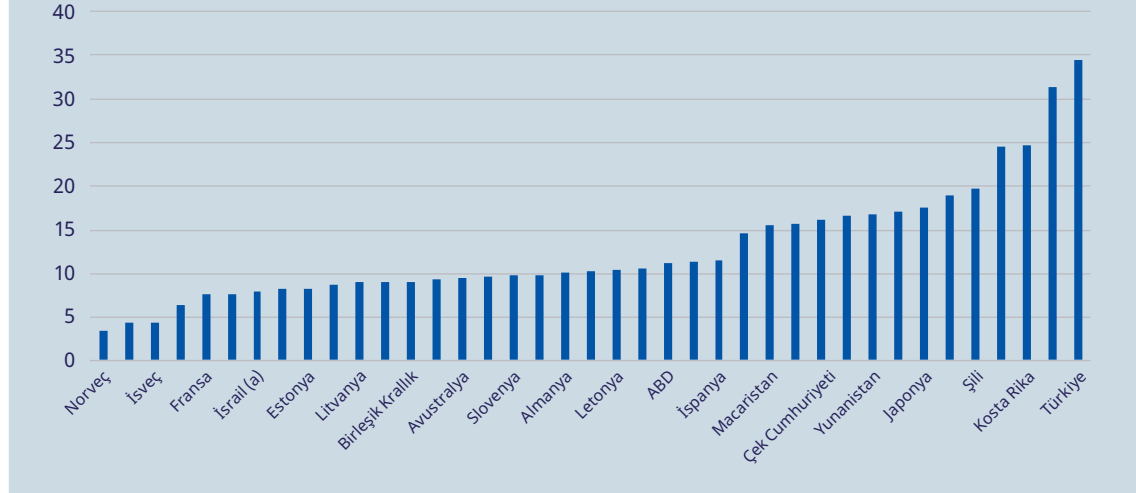
► Tablo 1.5: İstihdam oranlarındaki cinsiyet farkları, 2019 (15+ yaş, %)

	Erkek	Kadın	Cinsiyet farkı
Norveç	63,5	60	3,5
Finlandiya	64,8	60,4	4,4
İsveç	70,5	66,1	4,4
İzlanda	81,2	74,8	6,4
Fransa	54,6	47	7,6
Kanada	65,9	58,2	7,7
İsrail (a)	65,1	57,2	7,9
Belçika	55,7	47,4	8,3
Estonya	72,9	64,6	8,3
Danimarka	63,8	55	8,8
Litvanya	63,1	54,1	9
Lüksemburg	61,7	52,7	9
Birleşik Krallık	65,7	56,6	9,1
Yeni Zelanda	72,2	62,9	9,3
Avustralya	67,4	57,9	9,5
Hollanda	67,5	57,8	9,7
Slovenya	60,4	50,6	9,8
Portekiz	60,7	50,9	9,8
Almanya	65,1	55	10,1
Avusturya	63,9	53,6	10,3
Letonya	63,1	52,7	10,4
İsviçre	70,6	60	10,6
ABD	66,6	55,4	11,2
İrlanda	65,2	53,8	11,4
İspanya	56,3	44,8	11,5
Slovak Cumhuriyeti	63,8	49,2	14,6
Macaristan	68,8	53,3	15,5
OECD ortalaması	65,9	50,2	15,7
Çek Cumhuriyeti	67,4	51,3	16,1
Polonya	63	46,4	16,6
Yunanistan	51,7	34,9	16,8
İtalya	53,8	36,7	17,1
Japonya	69,6	52,1	17,5
Kore	70,6	51,6	19
Şili	65,3	45,5	19,8
Kolombiya	73,4	48,9	24,5
Kosta Rika	67,4	42,8	24,6
Meksika	74,5	43,1	31,4
Türkiye	63,1	28,7	34,4

Kaynak: OECD.Stat, 2020a.

Not: (a) Veriler İsrail makamları tarafından ve onların sorumluluğu altında sağlanmaktadır.

► Grafik 1.1: İstihdam oranlarındaki cinsiyet açığı, 2019 (%)



Kaynak: OECD.Stat, 2020a.

İstihdamdaki cinsiyet açığı neden önemlidir?

Temel Haklar: Çalışma özgürlüğü eğer bir tercih ise – insana yakışır, güvenlik ve adalet koşullarında- çalışmak insan refahının ayrılmaz bir parçasıdır. Kadınların söz konusu hakka erişiminin sağlanması başlı başına önemli bir amaçtır.

Ekonomik Büyüme ve Kalkınma: Kadınların ekonomik hayata katılımının kadınlara, ailelere ve nihayetinde ekonomiye önemli katkıları vardır. Ekonomik açıdan bakıldığında, işgücüne katılımdaki cinsiyet açığının azaltılması küresel GSYİH'yı önemli ölçüde arttırabilir. Özellikle cinsiyet açığının yüksek olduğu bölgeler, işgücüne katılımdaki cinsiyet açığının azaltılması ile büyük büyüme faydaları sağlayacaktır. Yine pek çok gelişmiş ülkede- özellikle sifra yakın ekonomik büyüme zamanlarında önemli olan- ortalama yıllık GSYİH artışları yaşanacaktır (ILO, 2017).

Güçlenme: Kadınların ekonomik faaliyetlere katılımı yoluyla güçlenmelerinin; daha istikrarlı ve adil toplumların oluşmasına, kalkınma, sürdürülebilirlik ve insan hakları alanlarındaki uluslararası hedeflere ulaşılmasına, kadınların, erkeklerin, hanelerin ve toplumların yaşam kalitelerinin yükselmesine ve güçlü ekonomiler inşa edilmesine katkısı olmaktadır⁴. Kadın istihdamının söz konusu önemine karşın, kadınlar çoğunlukla güvencesiz koşullarda düşük nitelikli işlerde çalışmaktadırlar (ILO, 2017).

⁴ Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS) Uygulama Rehberi, 2017.

► 1.3. Kırılgan istihdam

Kadınlar yoğunluklu olarak esnek ve güvencesiz işlerde çalışıyor.



Kırılgan istihdam nedir?

Kırılgan istihdam, kayıt dışı dolayısıyla sosyal güvenlik sisteminin dışında kalan, çalışan yoksulluğunun yaygın olduğu kendi hesabına çalışanlar ile ücretsiz aile işçileri arasında yaygındır. Kırılgan istihdam hem kadınlar hem de erkekler için yaygın olsa da kadınlar belirli hassas iş türlerinde aşırı temsil edilme eğilimindedir. Erkeklerin kendi hesabına çalışma olasılığı daha yüksekken, kadınların evlerinde veya akrabalarının işlerinde yardım etme başka bir deyişle ücretsiz aile işçisi olarak çalışma olasılığı daha yüksektir (ILO, 2017). Bu anlamda özellikle kendi hesabına çalışanlar ile ücretsiz aile işçilerinin yaygın olduğu düşük gelirli ülkelerde çalışan kadınlar küresel işgücü piyasasındaki en kırılgan grubu oluşturmaktadır.

► 1.3.1. Ücretsiz aile işçileri

Dünya genelinde çalışan kadınların yaklaşık %18'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Ücretsiz aile işçileri genellikle düşük maaş alıp (eğer alırlarsa) ve yoksulluk içinde yaşamaktadırlar. İş sözleşmesi olmadan çalışmakta ve sosyal koruma sistemlerine ya hiç erişememekte ya da bağımlı bir şekilde dolaylı olarak erişim sağlamaktadırlar. Dünya genelinde çalışan erkeklerin sadece %6,5'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır (Tablo 1.6).

► Tablo 1.6: Küresel istihdamın durumu, cinsiyete göre, 2019 (15+ yaş, %)

	Ücretli/maaşlı işçiler	İşverenler	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçileri
Toplam	52,8	2,6	33,7	10,9
Kadın	53,2	1,4	27,5	17,9
Erkek	52,5	3,4	37,6	6,5

Kaynak: ILO, 2020a:35.

Tablo 1.7'de görüldüğü gibi, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın ve erkekler arasındaki cinsiyete dayalı açık düşük gelirli ülkelerde daha da belirgindir. Ve yine bu gelir grubu ülkelerde, kadınların yaklaşık %90'ı kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor. Yüksek gelirli ülkelerde ise kadınların %90'ı ücretli maaşlı olarak çalışıyor. Bu anlamda düşük gelirli ülkelerde ücretsiz aile işçisi ve kendi hesabına çalışan kadınların küresel işgücü piyasasındaki en kırılgan grup olduğu söylenebilir.

► Tablo 1.7: Küresel istihdamın durumu, cinsiyete ve bölgelere göre, 2019 (15+ yaş, %)

	Dünya	Düşük gelirli ülkeler	Alt-orta gelirli ülkeler	Üst-orta gelirli ülkeler	Yüksek gelirli ülkeler
Ücretli/maaşlı işçiler					
Erkek	52,5	23,1	37,1	60,3	85,8
Kadın	53,2	10,8	33,5	58,1	90,2
İşverenler					
Erkek	3,4	2,5	3,4	3,1	4,5
Kadın	1,4	0,9	1,2	1,3	2,1
Kendi hesabına çalışanlar					
Erkek	37,6	56,5	52	30,8	9,3
Kadın	27,5	44,7	41,3	24,8	6,3
Ücretsiz aile işçileri					
Erkek	6,5	17,8	7,5	5,8	0,4
Kadın	17,9	43,6	24	15,8	1,4

Kaynak: ILO, 2020a:35.

Tüm ülkelerde, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçilerinin işgücü piyasasındaki durumlarına bakıldığı zaman, resmi bir sözleşme ile tam zamanlı olarak çalışılan işlerin sağladığı güvencelerin çok önemli bir kısmına erişim sağlanamadığı görülmektedir. Kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların kırılganlıkları, çalışma koşulları ve sosyal koruma eksikliği nedeniyle gelişmekte ve düşük gelir ülke gruplarında daha da yüksektir. Belki daha da önemli bir bulgu ise, kendi hesabına çalışma daha iyi işgücü piyasası fırsatları için bir basamak işlevi görmemektedir. Başka bir ifade ile, kendi hesabına çalışan kadınların faaliyetlerini genişleterek işveren konumuna gelmeleri olasılığı epey düşüktür (ILO, 2018a).

► 1.3.2. Kadın istihdamının ana karakterleri: Eksik ve esnek çalışma

Ücretli işlerde çalışan kadınların erkeklerden daha az saat çalışma olasılığı daha yüksektir, ancak genellikle bu kendi seçimleri değildir. Başka bir ifadeyle kadınlar çalışmaya istekli ve müsait oldukları halde isteklerinden daha kısa saatler çalışabilmektedirler. Çalışmaya istekli ve müsait oldukları daha arzu edilen bir istihdam durumuna göre çalışma süreleri yetersiz olan istihdam edilmiş kişilere zamana bağlı eksik istihdamdaki kişiler denilmektedir (ILO, 2013:101).

Bütün ülkelerde veriler, kadınların zamana bağlı eksik istihdamı erkeklere göre daha yaygın yaşadığını göstermektedir (Tablo 1.8). Kadınların zamana bağlı eksik istihdamı en yaygın yaşadıkları bölge Arap ülkeleri olurken (%20,5), onu Afrika (19,4) ve düşük gelirli ülkeler (%17,5) izlemektedir.

► Tablo 1.8: Zamana bağlı eksik istihdam, cinsiyete göre, 2019 (15+ yaş, %)

	Toplam	Erkek	Kadın	Cinsiyet açığı
Dünya	10,1	9,7	10,9	-1,2
Düşük gelirli ülkeler	16,7	16	17,5	-1,5
Alt-orta gelirli ülkeler	9,6	9,2	10,4	-1,2
Üst-orta gelirli ülkeler	10,3	10,1	10,6	-0,5
Yüksek gelirli ülkeler	7,7	6,8	8,9	-2,1
Afrika	17,5	16	19,4	-3,4
Amerika	11,4	10,5	12,7	-2,2
Arap Devletleri	10,7	8,8	20,5	-11,7
Asya ve Pasifik	8	8,2	7,7	0,5
Avrupa ve Merkez Asya	10,2	9,4	11	-1,6

Kaynak: ILOSTAT Veri tabanı, Kasım 2019.

Not: İstihdam içerisindeki paydır.

Esnek istihdam⁵ olarak da bilinen ve daha çok yarı zamanlı çalışma ile özdeşleştirilen çalışma biçimlerinde de kadın istihdam oranları yüksektir. Yarı zamanlı (part-time) istihdam, ana işlerinde genellikle haftada 30 saatten az çalışan kişilerin durumunu ifade etmektedir. OECD genelinde çalışan kadınların yaklaşık ¼'ü (25,4) yarı zamanlı işlerde istihdam edilmektedir. OECD ülkeleri arasında ise toplam istihdam içerisinde yarı zamanlı istihdam edilen kadınların en yüksek oranı Hollanda'da iken (%56,9) iken en düşük oranı ise Rusya'dadır (%5,2). (Tablo 1.9)

⁵ Esnek çalışma; taşeronlaşma, çağrı üzerine veya uzaktan çalışma, part-time çalışma gibi kısmi süreli çalışmalar, kursiyer istihdamı, deneme sürelerinin uzatılması gibi çeşitli şekillerde kendini gösteren standart-dışı, düzensiz ve güvencesiz çalışma biçimidir (Özveri, 2015: 156).

► Tablo 1.9: Toplam istihdam içerisinde yarı zamanlı istihdam, cinsiyete göre, 2019 (15+ yaş, %)

	Erkek	Kadın
Rusya Fed.	3,0	5,2
Macaristan	2,5	5,8
Slovak cumhuriyeti	3,3	6,7
Litvanya	4,1	7,4
Çek Cumhuriyeti	3,0	8,3
Polonya	3,3	9,0
Letonya	5,1	9,4
Portekiz	4,2	9,9
Slovenya	4,6	10,4
Güney Afrika	6,4	13,1
Estonya	5,9	13,5
Yunanistan	6,7	15,7
Türkiye	6,4	16,2
A.B.D.	8,3	16,8
İsveç	10,5	17,3
Finlandiya	10,7	18,7
Lüksemburg	4,4	20,2
Fransa	6,9	20,4
Kore	8,9	20,8
İspanya	6,2	21,4
İsrail	9,1	21,5
İzlanda	10,2	22,0
Danimarka	14,7	24,3
Şili	13,2	24,7
OECD ortalaması	9,6	25,4
Kanada	12,9	25,6
Kolombiya	9,0	26,5
Meksika	11,7	26,9
Belçika	7,0	28,0
Norveç	12,7	28,5
Yeni Zelanda	10,8	29,6
Kosta Rika	11,4	31,4
İtalya	7,9	31,8
İrlanda	10,0	32,8
Avusturya	7,7	34,0
Birleşik Krallık	11,2	36,1
Almanya	9,5	36,3
Avustralya	15,3	37,1
Japonya	14,2	39,1
İsviçre	11,0	44,9
Hollanda	19,4	56,9

Kaynak: OECD.Stat, 2020b.

Not: Yarı zamanlı istihdam, ana işlerinde genellikle haftada 30 saatten az çalışan kişilerin durumunu ifade etmektedir. ABD için, veriler yalnızca bağımlı çalışanlar arasında yarı zamanlı çalışanları yansıtır.

► 1.3.3. Kayıt dışılık ve sosyal güvenceye erişim

Yasal düzenlemeler ve sosyal güvence gibi düzenleyici ve koruyucu düzenlemelerin dışında kalan çalışma, kayıt dışılık ile ifade edilmektedir. Kayıt dışılık birçok çalışan için sosyal korumadan mahrum olmak ve işgücü piyasasında var olan risklere daha açık olmak anlamına da gelmektedir (ILO, 2017).

Kayıt dışı istihdam referans haftasında yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlardır (TÜİK, 2020d:8). Dünya genelinde kayıt dışı çalışma hem kadınlar hem de erkekler için önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. 2016 yılı itibarıyla dünya genelinde istihdam edilen kadınların %58'i erkeklerin %63'ü kayıt dışı olarak çalışmaktadır (Tablo 1.10). Bununla birlikte gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı istihdamda kadınların oranı daha yüksektir. Örneğin Türkiye'de istihdam edilen kadınların %42,1'i, erkeklerin %29,4'ü kayıt dışı çalışmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı istihdamda kadınların oranının daha yüksek olmasının nedenlerinden birisi, kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu aile işçiliğinde çalışan kadınların oranının daha yüksek olmasıdır. Ücretsiz aile işçileri, gelişmekte olan ülkelerdeki toplam kayıt dışı istihdamın yaklaşık üçte birini oluşturan bir kategoridir (ILO, 2018a:10).

Afrika kıtası gibi gelişmekte olan ülkelerde -tarım işçileri de dahil- kayıt dışı istihdamda kadınların payı erkeklerinkinden %7 puan daha yüksektir. Tarım dışı istihdamdaki kayıt dışılık oranı ise 10,9 puan daha yüksektir (Tablo 1.10). Bu anlamda kayıt dışı istihdamdaki cinsiyet farkı, bazı Sahra altı Afrika ülkelerinde %20'den daha fazladır. Örneğin Demokratik Kongo Cumhuriyeti'nde tarım dışı sektörde kayıt dışı olarak çalışan kadınların oranı %90 iken erkekler için bu oran, %68'dir (ILO, 2018b:85).

► Tablo 1.10: Kayıt dışılık oranı, cinsiyete göre, 2016 (%)

	Toplam	Erkek	Kadın	Cinsiyet açığı
Tarım dahil				
Dünya	61,2	63,0	58,1	4,9
Afrika	85,8	82,7	89,7	-7
Amerika	40,0	40,5	39,2	1,3
Arap devletleri	68,6	70,2	61,8	8,4
Asya ve Pasifik	68,2	70,5	64,1	6,4
Avrupa ve Merkez Asya	25,1	26,4	23,6	2,8
Tarım dışı				
Dünya	50,5	53,1	46,4	6,7
Afrika	71,9	67,7	78,6	-10,9
Amerika	36,1	35,4	36,9	-1,5
Arap devletleri	63,9	66,5	49,6	16,9
Asya ve Pasifik	59,2	62,0	53,9	8,1
Avrupa ve Merkez Asya	20,9	22,6	18,8	3,8

Kayıt dışı çalışanlar arasında kadınların oranı yüksek olduğu gibi, çalışan kadınların daha yüksek bir oranı tam veya kapsayıcı bir sosyal koruma sisteminin dışında kalmaktadır. Sosyal koruma hakkına erişseler bile, düşük ücret, daha kısa katkı süreleri ve daha yüksek kayıt dışı çalışma oranları nedeniyle sosyal koruma kapsamındaki hakları daha düşüktür. Emeklilik söz konusu olduğunda bu sorun daha da ciddi olmaktadır. Ortalama olarak, emeklilik yaşının üzerindeki kadınların emekli maaşı alma oranı erkeklerinkinden yaklaşık %11 daha düşüktür (ILO, 2017).

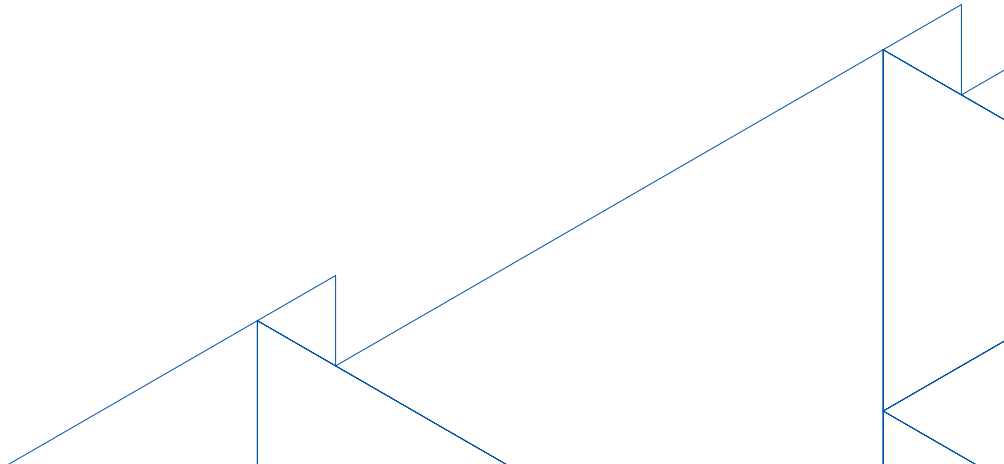
► 1.3.4. Çalışan yoksullar

Çalışan yoksullar çeşitli ölçütlere göre yoksul olarak kabul edilen (ulusal ortalama gelirin %60 veya %50'si gibi çeşitli eşiklerin altında harcanabilir gelire sahip) bir hanenin üyesi olan çalışanları nitelemektedir.

Çalışan yoksulluğu, sadece çalışanın tek başına çalışmadan elde etmiş olduğu gelir temel alınarak değil; çalışan kişinin yaşadığı hanenin çeşitli kaynaklardan elde ettiği toplam geliri ve hane halkının büyüklüğü temel alınarak belirlenir. Bu nedenle çalışan yoksulluğu her zaman düşük ücretle veya gelire çalışmak anlamına gelmez. Çalışanların hane halkı yapılarındaki ve toplam hane gelirindeki farklılıklar nedeniyle aynı düzeyde ücret alan iki çalışandan birisi çalışan yoksul olarak nitelenebilirken, diğeri çalışan yoksul sınıflandırmasının dışında kalabilmektedir. Bu anlamda örneğin, gerçekte yoksulluk sınırının çok üzerinde ücret geliri elde eden bir çalışan, hanesinde başka bir çalışan bulunmaması ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sayısının fazla olması nedeniyle kendisi ve ailesi yoksulluk ile karşı karşıya kalabilmektedir. Aksine, yoksulluk sınırı altında ücret geliri elde eden bir çalışan ise hanesindeki diğer üyelerin çalışması veya sosyal transferlerin varlığı gibi nedenlerle, hanesi yoksulluk sınırının üzerinde bir gelire sahip olursa yoksul olarak nitelendirilmemektedir (Kapar, 2010: 53-54).

Çalışan yoksulluğunun düzeyini ve eğilimlerini analiz etmek için birbirini tamamlayan iki temel gösterge vardır: Bunlar, istihdam edilenlerin yoksulluk oranı ile ekonomik olarak aktif nüfusun çalışan yoksulluk oranıdır.

Dünya çapında aşırı yoksulluk içinde yaşayan (yani günlük 1,90 ABD dolarından daha düşük bir gelire) çalışan kişilerin payı, son çeyrek yüzyılda %31,6'dan %7,1'e düşmüştür (Tablo 1.11). Aynı dönemde, orta derecede yoksul işçilerin (günlük 1,90 ABD Doları ile 3,20 ABD Doları arasında yaşayan) payı ise %21,2'den %12,2'ye düşmüştür. Söz konusu düşüşlere rağmen, 2019'da dünyadaki her beş işçiden neredeyse biri (%19,3) aşırı veya orta derecede yoksulluk içinde yaşamaktadır (ILO, 2020a:36).



Küresel olarak, kadınlar erkeklere göre biraz daha yüksek bir aşırı çalışma yoksulluğu oranı, ancak çok daha düşük bir orta düzeyde çalışma yoksulluğu yaşamaktadır. Bu durum yoksulluğun bir hanehalkı ölçüsü olduğu ve hanehalkının genellikle hem erkeklerden hem de kadınlardan oluştuğu gerçeği ile açıklanabilir. Bir hane aşırı yoksullukla karşı karşıya kaldığında, hanedeki tüm üyeler, kadınlar da dahil olmak üzere bir ekonomik faaliyette bulunacaktır. Buna karşılık, aşırı yoksulluk eşiğinin üzerinde gelire sahip hanelerdeki kadınların işgücüne katılım olasılıkları nispeten daha düşük olabilir ve bu da onların orta derecede yoksul işçiler olarak sayılmadıkları anlamına gelir. Bu nedenle, Tablo 1.11'de sunulan veriler, genel olarak kadınların aşırı veya orta derecede yoksul bir hanede yaşama olasılığının erkeklerden daha düşük olduğunu değil, sadece istihdamdaki kadınların yoksulluk oranının istihdamdaki erkeklerden daha düşük olduğunu göstermektedir (ILO, 2020a:36-37).

► Tablo 1.11: Zamana bağlı eksik istihdam, cinsiyete göre, 2019 (15+ yaş, %)

Cinsiyet	Aşırı Yoksullar % (Günlük 1,90 ABD Dolarından az, SAGP)		Orta düzeyde yoksullar % (Günlük 1,90- 3,20 ABD Doları, SAGP)	
	1994	2019	1994	2019
Toplam	31,6	7,1	21,2	12,2
Kadın	33,3	7,5	19,6	10,3
Erkek	30,5	6,9	22,2	13,4

Kaynak: ILO, 2020a:37.

Not: SAGP, Satın alma gücü paritesidir.

► 1.4. Mesleki/Yatay ayrışma

Kadınlar belirli sektör ve mesleklerde yoğunlaşmaktadır.



Dünya genelinde kadınlar artan oranlarda istihdama katılırken kadın istihdamı genellikle kayıt dışı, güvencesiz, esnek, düşük ücretli ve düşük nitelikteki emek-yoğun işlerde yoğunlaşmaktadır. Başka bir ifadeyle kadın istihdamının kırılgan bir nitelik taşıdığı görülmektedir. Diğer yandan, istihdamın mevcut niteliğine bakıldığında kırılgan istihdam ile birlikte cinsiyetler arası sektörel ayrışmadan da söz etmek mümkündür. İşgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliğinin temel nedenleri cinsiyete dayalı ayrımcılık ve cinsiyete dayalı iş bölümüdür. Bu da kadın istihdamının belli sektörlerde ve işlerde yoğunlaşmasına neden olmaktadır.

Cinsiyete dayalı iş bölümü ve istihdamda sektörel ayrışma

Cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların ve erkeklerin ne yapması gerektiği veya neleri yapabilecekleri hakkında toplumda yaratılmış olan fikirlere ve değerlere dayanarak, kadınlara ve erkeklere farklı roller, sorumluluklar ve görevler yüklenmesi olarak tanımlanır. Hem kadınlar hem de erkekler yaşamlarında üretken (tüketim ve ticaret için mal ve hizmetlerin üretilmesi ve sonucunda gelir elde edilmesi) ve yeniden üretim (hane halkının bakımını ve varlığının sürdürmesini sağlayan işler) alanlarında pek çok farklı rolü üstlenmektedir.

Ancak bugün pek çok toplumda erkeklerin temel rolü üretken alanda tanımlanır. Ücret karşılığı yapılan bu üretken işler, ekonomik katkı, milli gelir hesapları ve sosyal haklara bağlanmaktadır. Ev dışında, kamusal alanda yürütülen bu faaliyetler, kişiye hem gelir hem de sosyal statü sağlar.

Günümüzde toplumların bir çoğunda kadınların temel rolü ise, yeniden üretim faaliyetleri olarak görülmektedir. Hane halkının bakımını ve varlığının sürdürmesini sağlayan işler olan yeniden üretim işleri, toplumların, hanelerin ve bireylerin yeniden üretimi için gerekli bütün faaliyetler olarak tanımlanabilir.

Cinsiyete dayalı iş bölümünün, işgücü piyasasında pek çok yansıması bulunmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü, hem sektörel olarak hem de işlerin kadınlar ve erkekler arasında dağılımına işaret etmektedir. Kadınların ya da erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri sektörler, “kadın işi” - “erkek işi” ayrışmasını getirmektedir. Bu duruma kadınların hizmet, erkeklerin ise imalat sektöründe yoğun olarak istihdam edilmesi örnek olarak sunulabilir. Sektörlerin alt dallarında da cinsiyet bazlı ayrışma olmaktadır. Örneğin, elektronik ve hazır giyim imalatında kadınlar, otomotiv sanayisinde erkekler yoğun olarak çalışmaktadır. Bu ayrışma, “cinsiyete dayalı mesleki ayrışma” olarak adlandırılmaktadır. Bu ayrışmanın en yaygın görünümü, kadınların az beceri gerektiren, kariyer şansı düşük olan düşük ücretli işlerde yoğunlaşmasıdır. Öte yandan “dikey ayrışma” aynı sektörde çalışan kadın ve erkeklerin mesleklerinde ilerleme konusunda eşit şansa sahip olmamasını işaret eder. Kadınlar genellikle düşük pozisyonlarda çalışmakta ve bunun sonucu olarak düşük gelir elde etmektedirler*.

Asya’nın bazı bölgelerinde, yol yapım inşasında kadınların çalışması çok yaygındır. Halbuki Avrupa ülkelerinde bu iş genellikle “erkek işi” olarak görülür.

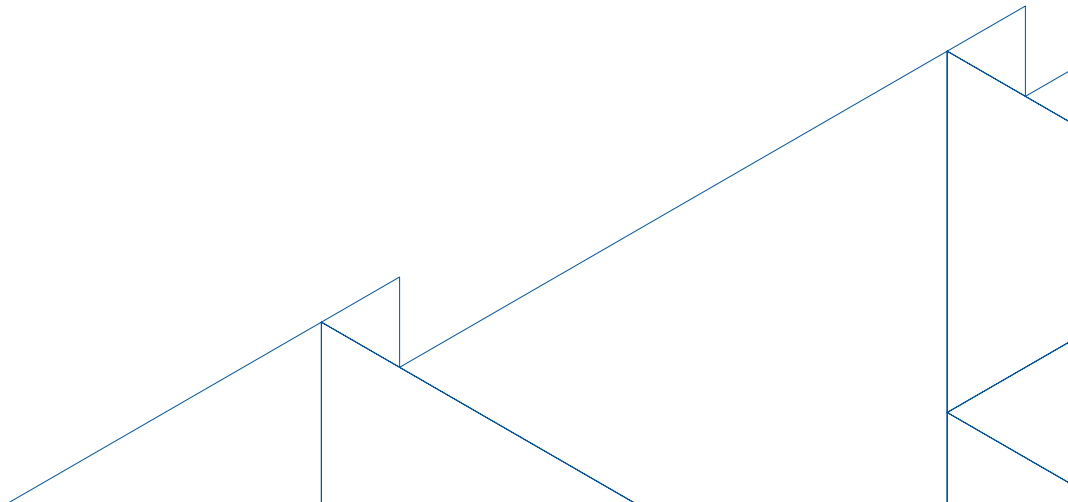
Cinsiyete dayalı iş bölümü, sabit ve değişmez değildir, toplumda meydana gelen ekonomik kriz, göç, savaş gibi birçok dinamiğin etkisi ile zaman içinde değişmektedir. Çalışmak amacıyla başka ülkeye göç eden kadınların eşleri, ev ve hane sorumluluklarını tamamen üstlenebilmektedir.

Kaynak: ILO, 2018e: 21-22.

* ILO, *Decent Work for Women. An ILO proposal to accelerate implementation of the Beijing Action Platform*, Geneva: ILO Bureau for Gender Equality, 2000.

Küresel işgücü piyasasının sektörel dağılımı incelendiğinde (Tablo 1.12) düşük ve alt orta gelirli ülkelerde ve Afrika’da kadınlar ağırlıklı olarak tarım sektöründe çalışmaktadır.

Yüksek gelirli ülkeler başta olmak üzere her gelir grubunda hizmetler sektöründe ağırlıklı olarak kadınlar çalışmaktadır. Dünya genelinde sanayi sektöründe çalışan erkeklerin payı (%27,5) kadınlara göre (%16,1) daha yüksektir. Dünya genelinde hizmetler sektörü hem kadın hem de erkek istihdamının en yoğun olduğu sektördür. 2019 yılı verilerine göre hizmetler sektörü içinde toptan ve perakende ticaret her iki cinsiyet için de istihdamın en yoğun olduğu alandır. Bunun yanında erkekler hizmet sektöründe en çok inşaat (%11,6), nakliye depolama ve iletişim (8,5) hizmetlerinde yoğunlaşırken kadınlar ise eğitim (%8,4) ile insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetlerinde (%7,4) daha yoğun şekilde yer almaktadır (ILOSTAT, 2019).



► Tablo 1.13: Küresel istihdamın bölgesel dağılımı, cinsiyete göre, 2019 (15+ yaş, %)

	Tarım		Sanayi		Hizmetler	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Dünya	27,6	25,7	27,5	16,1	45	58,2
Düşük gelirli ülkeler	57,7	63,5	13,7	7,1	28,6	29,3
Alt-orta gelirli ülkeler	36,1	41,3	25,9	15,4	38	43,2
Üst-orta gelirli ülkeler	22,9	18,1	30	21,2	47,1	60,7
Yüksek gelirli ülkeler	3,5	1,9	32,1	10,9	64,4	87,3
Afrika	47,3	51,2	17	8,3	35,7	40,5
Amerika	12,3	4,5	27,5	10,5	60,2	85
Arap devletleri	9,6	6,9	28,9	6,9	61,6	86,3
Asya ve Pasifik	30,9	29,8	28,4	20,9	40,7	49,2
Avrupa ve Merkez Asya	8,8	7	34	13,2	57,2	79,8

Kaynak: ILOSTAT, Veri tabanı

Dünya genelinde kadın istihdamı içerisinde profesyonel meslek sahiplerinin oranı, erkek istihdamı içinde profesyonel meslek sahiplerinin oranından daha yüksektir⁶. Yine erkeklere kıyasla kadınların daha yüksek bir oranı büro destek çalışanları, hizmet ve satış elemanı olarak çalışmaktadır. Erkeklerin ise kadınlara göre daha yüksek bir oranı, yönetici, zanaat ve ilgili esnaf çalışanları, tesis ve makine operatörleri ve montajcıları olarak çalışmaktadır. Dünya genelinde büro destek çalışanlarının %67'sini, hizmet ve satış elemanlarının ise %61'ini kadınlar oluştururken, yöneticilerin %62,5'i, tesis ve makine operatörü ve montajcı olarak çalışanların yaklaşık %72'sini erkekler oluşturmaktadır. Bu durum cinsiyete dayalı işbölümünün ve söz konusu işbölümüne dayalı yargıların istihdamdaki görünümünü yansıtmaktadır.

⁶ Profesyonel meslekler uzun yıllar teknik eğitim gerektirmektedir. Söz konusu eğitim süreci meslek sahiplerini meslek ideolojisi ile donatmakta ve bu süreçten geçmiş profesyoneller mesleklerini icra etmek konusunda kararlılık göstermektedir. Bu durum profesyonel mesleklerin kadınların çalışma yaşamına yoğun olarak katıldıkları bir alan olarak şekillenmesine neden olmaktadır. Profesyonel meslek alanlarına yakından bakıldığında ise kadınların tıp ve erkeklerin mühendislik alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Örneğin mühendislik alanına daha detaylı bakıldığında kadınların gıda, erkeklerin ise inşaat ve makine mühendisliği alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Özetle profesyonel meslekler içerisinde de kadınlar 'kadın işi' olarak adlandırılan işlerde yüksek oranda temsil edilmektedir.

► Tablo 1.12: İstihdamın sektörel dağılımı, cinsiyet ve bölgelere göre, 2019 (15+ yaş, %)

	Dünya	
	Erkek	Kadın
Yüksek nitelikli meslekler	19,8	23,6
<i>Yöneticiler</i>	5,5	3,3
<i>Profesyonel meslek mensupları</i>	7,8	11,8
<i>Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları</i>	6,5	8,5
Orta nitelikli meslekler	42,5	40,3
<i>Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar</i>	3,5	7,4
<i>Hizmet ve satış elemanları</i>	13,4	21,1
<i>Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar</i>	15,2	7,7
<i>Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar</i>	10,4	4,1
Düşük nitelikli meslekler	37,7	36,1
<i>Nitelik gerektirmeyen meslekler ve nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları</i>		

Kaynak: ILOSTAT, Veri tabanı

Not: Yüksek nitelikli meslekler arasında yöneticiler, profesyoneller, teknisyenler ve yardımcı profesyoneller bulunur. Orta nitelikli meslekler arasında büro destek çalışanları, hizmet ve satış işçileri, zanaat ve ilgili ticaret işçileri ve tesis ve makine operatörleri yer alır. Düşük nitelikli meslekler ise temel meslekler ile nitelikli tarım, ormancılık ve balıkçılık işçilerini içerir. Sınıflandırma ILO tarafından yapılmıştır (ILO, 2020a:54).

► 1.5. Cam tavan: İstihdam piyasasında dikey ayrışma

Cam tavan ya da işgücü piyasasında dikey ayrışma olarak bilinen kavram, kadınların yönetici kademelere gelmelerini engelleyen görünmez bariyerlere ve yönetim kademelerinde daha az sayıda yer almalarına işaret etmek için kullanılmaktadır. 1970'li yıllarda ABD'de ortaya çıkan cam tavan kavramı ise 'örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller' şeklinde ele alınmaktadır. Bu kavram kadınların yönetici olma konusunda sıkıntı yaşadığı tüm kurumlarda, kamu kurumlarında, farklı şirketlerde, eğitim kurumlarında ve hatta kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda söz konusudur. Cam tavan kavramının kullanımı ise bu yaşanan sıkıntıların belirsizliğine işaret etmektedir, kastedilen görünür bir ayrımcılığın söz konusu olmamasıdır.

Bu gerçekliğe rağmen, son yıllarda giderek artan sayıda araştırma, kadınların karar alma mekanizmalarında yer almaları durumunda kurumların finansal olarak daha başarılı sonuçlara ulaştığını göstermektedir. Örneğin, yönetim kurullarında kadın yöneticilerin olduğu Fortune 500 şirketlerinin satış performanslarının diğer şirketlere göre en az %16 yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca yönetim kurullarında daha fazla kadının yer aldığı şirketlerin yatırımlardan elde ettikleri kazançlar diğer şirketlere göre en az %26 daha fazladır. Daha fazla kadın yöneticiye sahip şirketler, pazar payı, sermaye ve öz kaynaklarda daha iyi performans göstermektedir. Yönetim kurulunda en az 3 kadın yönetici bulunan şirketler yönetim kurullarında sadece erkeklerin olduğu şirketlerden %60 daha fazla yatırım getirisi ve %84 daha fazla satış geliri elde etmektedir (Carter ve Wagner, 2011). Fakat küresel olarak yöneticilerin ve liderlerin sadece %27,9'u kadındır (Tablo 1.14). 2019 yılında dünya genelinde, yönetici konumunda olan kadınların oranı Arap Ülkelerinde %10,8 ile başlayarak Amerika Kıtasında bulunan ülkelerde %39,4'e kadar yükselen farklı oranlar göstermektedir. 1994 yılı ile karşılaştırıldığında aradan geçen zaman içinde her bölgede kadın yönetici oranlarında artışlar kaydedilirken, bu artışın en fazla Amerika Kıtasındaki ülkelerde olduğu görülmektedir. Buna rağmen dünyadaki yöneticilerin ve liderlerin sadece %27,9'u kadındır.

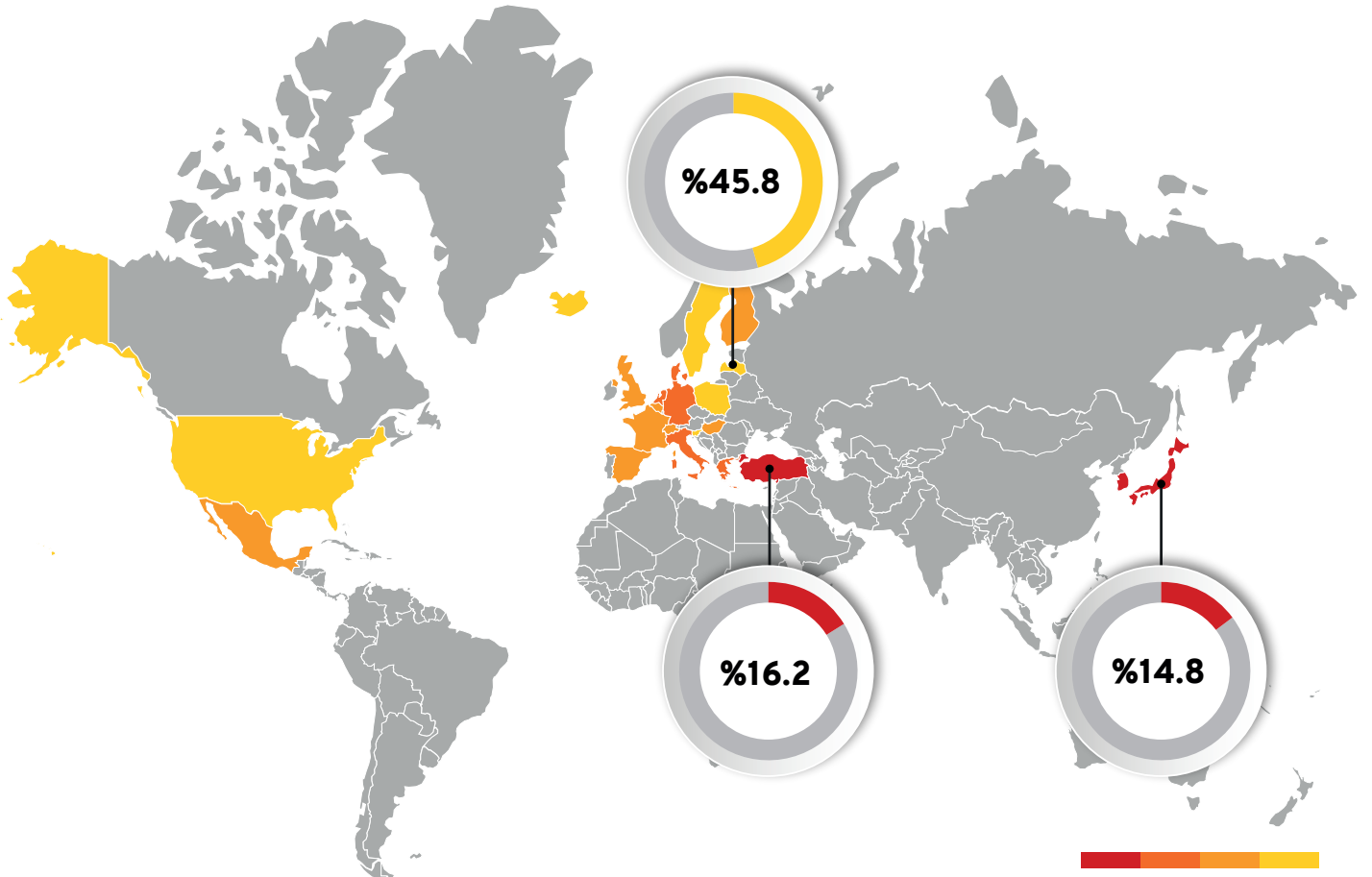


► Tablo 1.14: Yönetim kadrolarında istihdam edilen kadınların payı, 1994, 2019 (15+ yaş, %)

	1994	2019
Dünya	24,7	27,9
Düşük gelirli ülkeler	24,4	22,4
Alt-orta gelirli ülkeler	23	20,2
Üst-orta gelirli ülkeler	22,7	31,3
Yüksek gelirli ülkeler	28,2	35
Afrika	19,6	20,9
Amerika	31,7	39,4
Arap Devletleri	9,3	10,8
Asya ve Pasifik	19,1	23,3
Avrupa ve Merkez Asya	30,7	34,6

Kaynak: ILOSTAT, Veri tabanı, 2019.

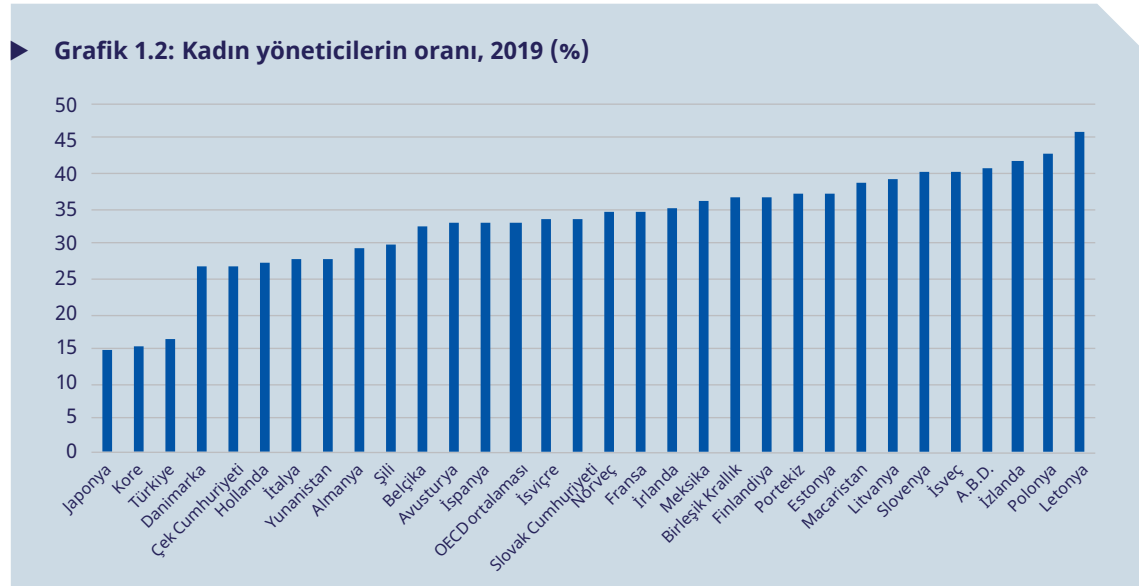
OECD ülkeleri genelinde kadın yöneticilerin oranı ortalama %33,2 iken, söz konusu oranın en düşük olduğu ülke %14,8 ile Japonya, en yüksek olduğu ülke ise %45,8 ile Letonya'dır. Türkiye'de ise kadın yöneticilerin oranı %16,2 olup OECD ortalamasının oldukça altındadır (Tablo 1.15 ve Grafik 1.2).



► Tablo 1.15: Kadın yöneticilerin oranı, 2019 (15+ yaş, %)

Japonya	14,8
Kore	15,4
Türkiye	16,2
Danimarka	26,8
Çek Cumhuriyeti	26,8
Hollanda	27,1
İtalya	27,8
Yunanistan	28,0
Almanya	29,4
Şili	29,9
Belçika	32,7
Avusturya	33,2
İspanya	33,2
OECD ortalaması	33,2
İsviçre	33,5
Slovak Cumhuriyeti	33,7
Norveç	34,5
Fransa	34,6
İrlanda	35,3
Meksika	36,0
Birleşik Krallık	36,8
Finlandiya	36,9
Portekiz	37,1
Estonya	37,2
Macaristan	38,9
Litvanya	39,2
Slovenya	40,1
İsveç	40,3
A.B.D.	40,7
İzlanda	41,9
Polonya	43,1
Letonya	45,8

Kaynak: OECD.Stat, 2020c.



Kaynak: OECD.Stat, 2020c.

Not: Kanada, Endonezya, Rusya Federasyonu ve Güney Afrika için: Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması (ISCO) 88 birinci kategorisinde sınıflandırılan (yasa koyucular, üst düzey yetkililer ve yöneticiler olarak) kadın olan çalışanların yüzdesi. Diğer tüm ülkeler için: Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması (ISCO) 08 birinci kategorisinde (yönetici olarak) sınıflandırılan işlerde kadın olan çalışanların yüzdesi.



► 1.6. Ücret açığı

Kadınlar hala erkeklerden daha düşük ücretlerle çalışmaktadır.



Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılıkları, cinsiyete dayalı ayrımcılığın en somut ve ölçülebilir tezahürlerindedir. Eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği ilkesini içeren 100 Sayılı ILO Eşit Ücret Sözleşmesi 1951 yılında kabul edilmiş olup birçok ülkede uzun zamandır yürürlüktedir (ILO, 2019a: 62). Bununla birlikte, cinsiyete dayalı ücret farkına ilişkin rakamlar bu durumun kaybolmadığını göstermektedir.

Cinsiyete dayalı ücret farkı işgücü piyasasında ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışan tüm kadınlar ve tüm erkeklerin ortalama ücret düzeyleri arasındaki fark olarak tanımlanabilir. Söz konusu fark aynı işi yapan ve aynı özelliklere sahip olan bir erkek ve bir kadın çalışan arasındaki ücret farkını değil, çalışan tüm kadın ve erkeklerin ortalama ücret düzeyleri arasındaki farkı ifade etmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkı, en basit şekliyle, erkeklerin ortalama ücret düzeyinden kadınların ortalama ücret düzeyi çıkarılması ve bulunan değer erkeklerin ortalama ücretine bölünmesiyle hesaplanır (ILO, 2020b:16).

$$\text{Cinsiyete dayalı ücret farkı} = \left[\frac{\text{erkek ücreti} - \text{kadın ücreti}}{\text{erkek ücreti}} * 100 \right]$$

Cinsiyete dayalı ücret farkı, kadınların eğitime daha düşük katılımları ve eğitim düzeylerine kıyasla daha düşük getiri elde etmeleri de dahil olmak üzere birçok faktörden kaynaklanmaktadır.

Mesleki ayrışma ve işgücünün cinsiyet bileşimi gibi diğer faktörler, cinsiyete dayalı ücret açığına önemli ölçüde etkilemektedir. Örneğin, bazı ülkelerde kadınların, ağırlıklı olarak kadın işgücüne sahip işletmelerde çalışması, %14,7 ücret açığına neden olmaktadır (ILO, 2019a:14). ILO ve LinkedIn'in işbirliğinde gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçları kadınların bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında (STEM) en çok talep gören ve en yüksek ücretli işler için bir gereklilik olan dijital becerilere sahip olma olasılığının daha düşük olduğunu göstermiştir. Genel itibarıyla, özellikle yüksek gelirli ülkelerde, cinsiyete dayalı ücret açığının nedenlerinin çoğu açıklanamamıştır. Ağırlıklı olarak kadınlar tarafından yapılan işler, geleneksel olarak evde ücretsiz olarak kadınlar tarafından yapılan işleri ya da sadece kadınlar tarafından yapılan işleri yansıttığı için, çoğu kez küçümsenmektedir (ILO, 2019a:14).

Fakat, son yıllarda yapılan çalışmalar, hiçbir rasyonel kritere dayanmaksızın, kadın ve erkeklerin aynı işleri yapmaları halinde bile, kadınların erkeklerden daha düşük ücretler kazandıklarını göstermektedir. Ayrıca kadınların eğitim seviyeleri genellikle aynı işi yaptıkları erkeklerin eğitim seviyeleri ile ya aynı ya da daha yüksek bir düzeyde iken ücret farkı hala devam edebilmektedir (ILO, 2019a:14).

Çalışılan işlerin eğitim düzeyi, yaş, sektör gibi değişkenlere bağlı olarak cinsiyet temelinde farklılaşması, ücret farkının hesaplandığı ortalama üzerinde istenilmeyen yanlı etkilere yol açabilmektedir. Söz konusu etkileri ortadan kaldırmak amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından basit ücret farkı ölçümünü tamamlayıcı olarak faktör bazlı cinsiyete dayalı ücret farkı ölçüsü geliştirilmiştir (ILO, 2020b:12). Söz konusu yöntemle hesaplanan cinsiyete dayalı ücret farkı, 2018 yılında dünya genelinde %21,4'tür. Cinsiyete dayalı ücret farkı yüksek gelirli ülkelerde görece daha düşüktür (Tablo 1.16).

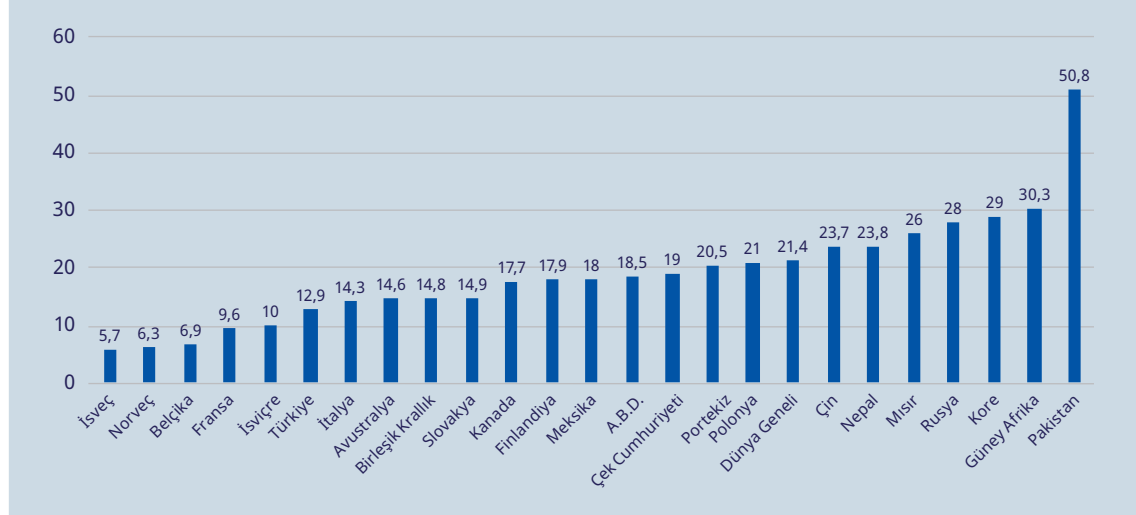
► Tablo 1.16: Cinsiyete dayalı ücret farkı, 2018 (faktör bazında ağırlıklandırılmış aylık kazanç, medyan, %)

	Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı
Dünya	21,4
Düşük gelirli ülkeler	19,2
Alt-orta gelirli ülkeler	22,8
Üst-orta gelirli ülkeler	23,1
Yüksek gelirli ülkeler	17,0

Kaynak: ILO, 2018c:40.

Cinsiyete dayalı ücret farkı açısından ülkeler arasında önemli farklılıklar vardır. Faktör bazlı cinsiyete dayalı ücret farkı İsveç'te %5,7'den Pakistan'da %50,8'e kadar değişmektedir. (Grafik 1.3).

► Grafik 1.3: Cinsiyete dayalı ücret farkı (faktör bazında ağırlıklandırılmış aylık kazanç, medyan, %)



Kaynak: ILO, 2018c:40.

► 1.6.1. Annelik ücret farkı: Annelik cezası, babalık ödülü

Kadınlar erkekler ile kıyaslandığında daha önce de belirtildiği üzere daha düşük ücret alıyorlar. Ancak anneler çocuksuz kadınlara göre daha az ücret kazanıyor ve bu ücret farkı "annelik ücret farkı" olarak biliniyor. Başka bir ifadeyle annelik ücret farkı, anne olan ve olmayan ücretli çalışan kadınlar arasındaki ortalama ücret farkı olarak tanımlanabilir. Pozitif bir annelik ücret farkı, annelerin anne olmayanlardan daha az kazandığı anlamına gelir. Anne olmaktan kaynaklı olan bu ücret farkı, Kanada, Moğolistan ve Güney Afrika'da %1 veya daha azından Rusya'da %14,7'ye kadar değişmektedir (Tablo 1.17).

Anneler için daha düşük ücretler, ücretli ve ücretsiz doğum izni için kariyere verilen aralar, çalışma saatlerinde azalma ve işletme düzeyinde cinsiyete dayalı işe alma ve terfi kararlarında tercih edilmeme gibi çeşitli faktöre bağlı olabilir. Tüm bu faktörler annelerin kariyerlerini olumsuz etkilemektedir. Başka bir deyişle, annelik, bir kadının çalışma hayatı boyunca devam edebilecek bir ücret cezasına neden olmaktadır (ILO, 2019a:39).

Diğer taraftan, babaların çocuksuz erkeklerden daha fazla ücret alma olasılığı daha yüksektir. Baba olan ve olmayan erkekler arasındaki bu ücret farkı ise, "babalık ücret farkı" olarak adlandırılmaktadır (ILO, 2019a: 40). Tablo 1.17'de yer alan ülkelerin büyük birçoğunda gözlenen negatif babalık ücret farkı, babaların çocuksuz erkeklerden daha fazla ücret aldığını göstermektedir. Baba olan erkeğin istihdamda tercih sebebi olması ve terfi kararlarında tercih edilmesi bu anlamda çocuk sahibi olmayı erkekler açısından avantaja dönüştürmektedir.

⁷ Annelik ücret farkı, ücretli çalışan anneler ile ücretli çalışan babalar arasındaki ücret farkı olarak da hesaplanmaktadır. Ancak Tablo 1.17'de hesaplanan annelik ücret farkı, anne olan ve olmayan kadınlar arasındaki ortalama ücret farkıdır (ILO, 2020b:12).

Özellikle ataerkil toplumlarda cinsiyete dayalı iş bölümünün erkeklere yüklediği haneyi geçindirme sorumluluğu ve aile reisi olarak ücret artışına daha çok ihtiyaç duyduğunun öne sürülmesi, terfi etmesini kolaylaştırırken, kadınların çocuk sahibi olduktan sonra annelik izni kullanması ve daha çok eve/aileye öncelik verdiği gibi gerekçeler terfi etmesini engellemektedir (İlkkaracan Ajas 2017: 33-34). Böylelikle terfi ve yükseltmelerde eşit muamele yapılmamakta ebeveynlik kadın için ceza erkek için ise ödül haline gelmektedir.

► Tablo 1.17: Seçilmiş ekonomiler için annelik ve babalık ücret farkı, 2018

	Annelik ücret farkı (anne olmayanlarla annelerin ücretleri arasındaki fark)	Babalık ücret farkı (baba olmayanlarla babaların ücretleri arasındaki fark)
Rusya Federasyonu	14,7	2,0
Madagaskar	14,6	-4,5
Peru	12,9	-5,9
Kore Cumhuriyeti	12,6	-26,0
Arjantin	10,5	-0,3
Çin	10,4	0,1
Brezilya	7,7	-7,0
İsviçre	7,3	-17,2
Uruguay	6,1	-3,6
Meksika	5,8	-3,4
Avustralya	5	-7,3
Filipinler	4,8	8,4
ABD	4,3	-18,8
Tanzanya Birleşik Cumhuriyeti	3,1	7,1
Şili	2,4	1,9
Kanada	1,2	-3,4
Güney Afrika	1,1	-16,4
Moğolistan	0,2	-2,0
Vietnam	-1	-8,3
Ukrayna	-2,8	-11,2
Ermenistan	-6,7	1,6
Mısır	-13,1	-10,9

Kaynak: ILO, 2018c:80

► 1.7. İşsizlik

İşsizlik kadınlar için daha büyük bir sorundur.



Tanım

Bir kişinin işsiz olarak tanımlanabilmesi için-tanımlı bir dönem içinde istihdam dışında olması, son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olması, çalışma çağındaki ve kurumsal olmayan (üniversite yurtları, yetiştirme yurtları, huzurevi, hastane, hapisane ve kılla benzeri yerlerde ikamet edenler dışında kalan) nüfus içinde yer alması gerekir.

Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dahildir.

İşgücüne dahil olmayan, iş aramayan, iş bulma ümidi olmayan kişiler işsiz kabul edilmez.

Dar anlamda işsizlik oranı, işsiz/işgücü olarak hesaplanmaktadır (TÜİK, 2020d:8).

Geniş anlamda işsizlik oranı ise 2 farklı şekilde hesaplanmaktadır:

- 1. İşsiz +iş bulma ümidi olmayan/İşgücü+ iş bulma ümidi olmayanlar
- 2. İşsiz +iş bulma ümidi olmayan+ iş aramayıp çalışmaya hazır olan /işgücü+ iş bulma ümidi olmayanlar+ iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar

Geniş işsizlik tanımları dikkatte alındığında kadınların işsizlik oranlarının daha da yükseldiği ve kadın erkek işsizlik farkının kadınlar aleyhine daha da açıldığı görülmektedir. Kadınların iş bulma ümidi olmayan kitle içindeki sayısı erkeklerin gerisinde kalsa bile iş aramayıp çalışmaya hazır olduğunu beyan edenler içinde oranı erkeklerin iki katıdır. Bu durum kadınların iş bulma ümidi olmadığı için aktif olarak iş aramadıklarını fakat eğer işgücü piyasasında iş olsa çalışmaya hazır durumda olduklarını göstermektedirler. Bu aynı zaman da önemli sayıda kadının işgücü piyasasında kendi uygun işler olmadığını düşündüğü anlamına gelebilir.

Kadınlar sadece işgücü piyasasına erkeklere oranla daha düşük oranlarda katılmıyor fakat aynı zamanda daha çok sayıda kadın iş bulmakta zorlanmaktadır. İşsizlik oranı işsiz nüfusun işgücü içerisindeki oranını göstermektedir. 2019 yılında, küresel kadın işsizlik oranları %5,6 ile erkeklerin işsizlik oranından daha yüksektir. Kadınlar hemen hemen bütün bölgelerde erkeklerden daha yüksek işsizlik oranlarına sahipken, bu açık Arap ülkelerinde %12,4 puan ile en yüksektir (Tablo 1.18).

► Tablo 1.18: İşsizlik oranı ve cinsiyet açığı, bölgeler itibariyle, 2019 (%)

	Toplam	Erkek	Kadın	Cinsiyet açığı
Dünya	5,4	5,3	5,6	-0,3
Düşük gelirli ülkeler	3,9	4	3,8	0,2
Alt-orta gelirli ülkeler	5,3	5,1	5,7	-0,6
Üst-orta gelirli ülkeler	6,1	6	6,1	-0,1
Yüksek gelirli ülkeler	4,8	4,6	5,1	-0,5
Afrika	6,8	6,3	7,5	-1,2
Amerika	6,5	5,9	7,3	-1,4
Arap Devletleri	8	6,1	18,5	-12,4
Asya ve Pasifik	4,4	4,6	3,9	0,7
Avrupa ve Merkez Asya	6,7	6,7	6,8	-0,1

Kaynak: ILOSTAT, Veri tabanı, 2019.

Kadınların yüksek işsizlik oranları sadece işgücü piyasası performansının göstergesi olmaktan öte farklı toplumlarda kadın ve erkeklerin hem işgücü piyasasındaki davranışlarını hem de sosyal güvenlik sistemlerine erişimlerdeki farkları yansıtmaları açısından önemli bir göstergedir. Erkekler sosyal güvenlik kapsamı dışında kalacakları korkusu ile koşullarına bakmaksızın herhangi bir istihdam fırsatından yararlanmaya zorlanmaktadır. Kadınlar ise, toplumsal cinsiyet rollerinin dayattığı kalıp yargılar ve bunlara ek olarak işgücü piyasası ayrımcılığı nedeniyle daha yüksek oranlarda işsizlik yaşamaktadırlar.

ILO'nun 2018 tarihli raporu 2021 yılına gelindiğinde, kadın işsizlik oranlarının gelişmiş ülkelerde sabit kalacağını, gelişmekte olan ülkelerde ise artacağını öngörmekte olup, son on yılda küresel işsizlik açısından kadınların görece konumunda gözlenen bozulmaya işaret etmektedir (ILO, 2018a:7). Fakat bu rapor hazırlandığında küresel bir salgın olmadığından, salgının etkisi ile raporda yer verilen tahminlerin kadınlar aleyhine daha da kötü sonuçlanması beklenebilir⁸.

⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf

► 1.8. Bakım emeği

Dünya genelinde kadınların yüzde 70'i ücretli bir işte çalışmak istiyor fakat hala ancak yüzde 45'i gelir getiren bir işte çalışıyor. Bunun çok boyutlu nedenleri vardır.

ILO ve Gallup (2017) tarafından 142 ülkede 149.000 kadın ve erkeğe uygulanan anket çalışmasının sonuçlarına göre, dünya genelinde kadınların %70'i ve erkeklerin %66'sı kadınların ücretli bir işte çalışmalarını tercih ediyor. Bu oranlar, kadınların evde kalması gerektiğini düşünen kadın ve erkeklerin oranının iki katıdır (sırasıyla %27 ve %29). Ancak dünya genelinde ücretli bir işte çalışan kadınların oranı (%45) halen düşüktür. Bunun birçok nedeni bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi hane içi ücretsiz bakım işinin eşitsiz dağılımı dolayısıyla ve iş ve aile yaşamının uyumunda yaşanan sorunlardır.

Çocuk bakımı, temizlik ve yemek pişirme gibi işler hane halkının ve bir bütün olarak toplumların refahı için oldukça önemli bir değer yaratır. Ancak bu değer genellikle görünmez olmaktadır. Söz konusu bakım emeği genellikle kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir (ILO, 2017). Küresel olarak, çalışma çağındaki kadınların işgücünün dışında kalmalarının en temel nedeni ücretsiz bakım işidir. Bakım yükünün işgücü piyasasının dışında kalmalarının nedeni olduğunu belirten kadınların oranı %41,6 iken, bu oran erkeklerde sadece %5,8'dir (Tablo 1.19).

► Tablo 1.19: İşgücüne dahil olmayan kişiler, cinsiyete ve işgücü dışında kalmanın temel nedenine göre, 2018 (%)

	Kadın	Erkek
Ücretsiz bakım işi	41,6	5,8
Kişisel (eğitimde, hasta veya engelli olmak)	21,6	44,1
Diğer gelir kaynakları	13,5	19,6
İşgücü piyasasıyla ilgili nedenler	12,9	17,9
Diğer	10,4	12,6

Kaynak: ILO, 2018d: 85.



Ücretsiz bakım hizmetinin hane içinde erkekler ve kadınlar arasındaki dağılımı, kadınların işgücü piyasasına katılım düzeylerini ve türlerini de etkilemektedir. Hane içi bakım işinin büyük bir kısmı kadınların omuzlarına yüklendiğinde, kadınların ücret veya kar için çalışma olasılıkları düşmektedir (ILO, 2019a:36).

Dünya genelinde, kadınlar bir günde ücretsiz ev ve bakım işlerine erkeklerden yaklaşık üç kat daha fazla saat harcamaktadır (erkekler 1 saat 23 dakika, kadınlar 4 saat 25 dakika). Hem ücretli hem de ücretsiz işler dikkate alındığında, dünya genelinde kadınlar erkeklerden genellikle daha uzun saatler çalışmaktadır (sırasıyla kadınlar 7 saat 28 dakika, erkekler 6 saat 45 dakika). Düşük ve orta gelirli ülkelerde, ücretsiz bakım işlerinin payındaki cinsiyet farkı, yüksek gelirli ülkelere göre daha fazladır (Tablo 1.20). 2020 yılında dünya çapında yaşanan salgın süreci ile bakım işlerine yönelik cinsiyet farkının kadınların aleyhine daha da kötüleşeceğini gösterir niteliktedir. Tabii salgın durumu daha da derinleştirebilir ve bu süre daha da uzayabilir.

► Tablo 1.20: Ücretsiz bakım işinde, ücretli işte günlük süre, cinsiyete ve gelir grubuna göre, 2018

	Kadın			Erkek		
	Ücretsiz bakım işi	Ücretli iş	Toplam	Ücretsiz bakım işi	Ücretli iş	Toplam
Dünya	04:25	03:03	07:28	01:23	05:22	06:45
Düşük gelirli ülkeler	04:22	03:13	07:35	01:29	04:50	06:18
Orta gelirli ülkeler	04:27	03:12	07:40	01:06	05:46	06:52
Yüksek gelirli ülkeler	04:17	02:34	06:51	02:15	04:09	06:24
Afrika	04:23	02:34	06:57	01:18	04:31	05:50
Amerika	04:28	02:55	07:22	02:35	04:28	07:03
Arap ülkeleri	05:29	0:36	06:06	01:10	03:42	04:52
Asya ve Pasifik	04:22	03:21	07:43	01:04	05:53	06:57
Avrupa ve Merkez Asya	04:32	02:06	06:39	02:12	03:47	05:59

Kaynak: ILO, 2018d.

Çoğu ülke, çalışan kadınlar için bir ölçüde annelik koruması sağlamaktadır. Buna rağmen kadınların yaklaşık %60'ının yasal doğum izni hakkı bulunmamaktadır. Yine kadınların neredeyse %66'sı yasal olarak ücretli doğum izni alma hakkına sahip değildir. Söz konusu eksiklik, kadınların mevcut işlerine devam etme becerisi üzerinde büyük bir etkiye sahiptir ve doğumdan sonra kadınların işe dönmelerini engelleyebilir (ILO, 2017).

Erkek ve kadınların istihdam oranları arasındaki fark ebeveynlik söz konusu olduğunda giderek açılmaktadır. Öyle ki kadınlar anne olduklarında istihdam oranları düşmekte, erkekler baba olduklarında ise artmaktadır. Cinsiyete dayalı işbölümü erkekleri ailenin geçim yükünü üstlenmeleri için istihdama, kadınları ise bakım yükünü üstlenmek üzere istihdam dışına itmektir. 2015 yılı itibariyle dünya genelinde yapılan tahminler, altı yaşından küçük çocuğu olan annelerin %45,8'inin istihdamda olduğunu, altı yaşından küçük çocuğu olmayan kadınların ise %53,2'sinin istihdam edildiğini göstermiştir. Bu durum anneliğin işgücü piyasasında cezalandırıldığına işaret etmektedir (Tablo 1.21). Altı yaşından küçük çocuğu olan erkeklerin istihdam oranları (%88,8) ise çocuğu olmayan erkeklerden (%79,5) daha fazladır. Bu anlamda babalığın istihdam cezasının olmadığı söylenebilir.

► Tablo 1.21: 6 yaş altı çocuğu olan ve olmayan kadın ve erkeklerin istihdam oranları, 2015 (%)

	6 yaşından küçük çocuğu olanlar			6 yaşından küçük çocuğu olmayanlar		
	Erkek	Kadın	Ebeveynlik istihdam açığı	Erkek	Kadın	Ebeveyn olmayanların istihdam açığı
Dünya	88,8	45,8	43	79,5	53,2	26,3
Düşük gelirli ülkeler	94,2	79,9	14,3	86,9	76,9	10
Orta gelirli ülkeler	88,4	41,1	47,3	78,9	48,0	30,9
Yüksek gelirli ülkeler	88,7	62,1	26,6	81,3	72,9	8,4
Afrika	88,4	54,9	33,5	74,6	57,1	17,5
Amerika	88,2	54,5	33,7	80,6	65,4	15,2
Asya ve Pasifik	89,2	40,2	49	79,6	46,7	32,9
Avrupa ve Merkez Asya	87,7	62,6	25,1	79,9	72,7	7,2

Kaynak: ILO, 2019a: 38.

Küresel olarak, çocuk veya aile üyeleri için uygun fiyatlı bakım hizmetlerinin eksikliği hem iş arayanlar hem de ücretli işte olan kadınlar için önemli bir engeldir. Uygun fiyatlı bakım hizmetlerine erişememe kadınların istihdama katılım şansını geliştirmekte olan ülkelerde yaklaşık %5, gelişmiş ülkelerde ise %4 düşürmektedir.

► 1.9. İş yerinde cinsiyete dayalı şiddet⁹

İşgücü piyasasındaki ayrımcı uygulamalar, sadece işe alım ve işgücü piyasasına erişimle sınırlı değildir. Şiddet, taciz ve ayrımcılığı içeren haksız muamele, çalışan kadınların, özellikle de 15-29 yaş arası genç kadınların karşılaştığı en büyük üç zorluk arasında yer almaktadır (ILO, 2019a:65).

İş yerinde şiddet ve taciz, kişinin istenmeyen sözlü, fiziksel, cinsel, ekonomik davranış ve uygulamalara çalışma ortamında maruz kalması olarak tanımlanabilir. Şiddet ve tacizin çalışanların psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığı, saygınlığı, özsaygısı, motivasyonu, performansı, iş yerine bağlılığı, işe devamlılığı, iş yerindeki ilişkileri ve kariyer olanakları üzerinde birçok olumsuz etkisi bulunmaktadır. Kadınların sağlığı ve refahı üzerindeki söz konusu olumsuz etkiler, hastalık izni oranlarının artmasına veya nihayetinde istifaya da neden olabilmektedir (ILO, 2019b: 11).

İş yerinde kadınlara yönelik şiddet ve taciz, genellikle iş arkadaşları, işverenler, denetçiler ve üçüncü şahıslar tarafından gerçekleştirilmektedir. İş yerinde şiddet ve taciz sadece işyerlerinde değil, "çalışma yaşamı" olarak adlandırılan işle ilgili etkinlikler sırasında, işe gelip giderken, işveren tarafından sağlanan konaklama yerlerinde veya işle ilgili teknolojileri kullanırken dijital ortamda (dijital cinsel istismar vb.) ve de ev işçileri ve evden çalışan kadınlar için olduğu gibi çalışma yeri olan evlerde de yaşanabilmektedir (ILO, 2019b:13-14).

Kadınlara yönelik cinsel tacize ilişkin aşağıda sunulan ülke örnekleri işyerinde cinsel taciz ve şiddetin yaygınlığına işaret etmektedir. İlgili alan araştırmalarının bulgularına göre;

- Avustralya'da neredeyse her beş kadından ikisi, son beş yılda iş yerinde cinsel tacize maruz kalmıştır.
- Uganda'da, görüşülen kadınların %90'nı iş yerinde kıdemli erkeklerin cinsel tacize uğradığını belirtmiştir.
- Meksika'da, kayıtlı ekonomide çalışan kadınların %46'sının iş yerinde bir tür cinsel taciz yaşadığı tespit edilmiştir.
- İngiltere'de, kadınların yarısından fazlası, 18-24 yaş arasındaki kadınların ise üçte ikisi, iş yerinde cinsel tacize maruz kaldıklarını belirtmiştir.
- Gürcistan'da kadınların %10'u, Fransa'da ise %20'si iş yerinde cinsel tacize uğradıklarını belirtmiştir.
- Endonezya'da ise kadın işçilerin %85'i iş yerinde cinsel tacizle ilgili kaygı duyduklarını bildirmiştir.

⁹ Bu bölüm ILO tarafından hazırlanan *Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Taciz ile Mücadele El Kitabı* esas alınarak hazırlanmıştır.

Yaptıkları işlerden, meslekten ve istihdam durumundan bağımsız olarak kadınlar tüm sektörlerde şiddete ve tacize maruz kalma riskini taşımakla birlikte bazı işlerde ve bazı sektörlerde kadınların şiddet ve tacize maruz kalma olasılıkları daha yüksek olabilmektedir.

Özellikle kadınların müşteriler, hastalar veya hizmet kullanıcıları gibi üçüncü taraflarla doğrudan temas halinde çalıştığı iş yerlerinde kadınlara yönelik şiddet ve tacize daha sık rastlanılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2019 verilerine göre halkla doğrudan temas hâlinde çalışan kadınların %42'sinin üçüncü şahıs şiddeti yaşadığı tahmin edilmektedir (ILO, 2019b:13).

Toplumsal cinsiyet normlarının etkisiyle kadınların daha çok istihdam edildiği eğitim (öğretmen), sağlık (hemşire), hazır giyim, konfeksiyon ve turizm gibi sektörlerde kadınların şiddet ve tacize maruz kalma ihtimali ciddi ölçüde daha yüksek olabilmektedir. İlgili alan araştırmalarının bulgularına göre;

- Hintli ve Bangladeşli hazır giyim fabrikası çalışanlarının yaklaşık %60'ının "çalışma hayatında bir tür taciz, sözlü veya fiziksel istismar" yaşadığı tahmin edilmektedir.
- Kamboçya'da, kadın konfeksiyon işçilerinin yaklaşık üçte biri, son bir yıl içinde iş yerinde cinsel tacize maruz kaldığını bildirmiştir.
- Chicago'da otel çalışanlarının yarısından fazlası (temizlikçiler, oda servisi görevlileri ve hizmet görevlileri gibi) cinsel saldırı olayları da dâhil olmak üzere, müşterilerin cinsel tacizine maruz kalmıştır (ILO, 2019b:13-14).

İşlerin yalıtılmış veya gezici ortamlarda gerçekleştirildiği yerlerde çalışmak da şiddet ve taciz riskini arttırabilmektedir. Erkeklerle kıyaslandığında kadınların daha yüksek bir oranı ev eksenli işler ve bakım işleri gibi yalıtılmış ve kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu işlerde istihdam edilmektedir. Bu savunmasızlık ve yalıtılmışlık beraberinde şiddete ve tacize uğrama riskini de getirebilmektedir (ILO, 2019b:38).

Gelişmekte olan ülkelerde, işe güvenli ve erişilebilir ulaşımın eksikliği, kadınların işgücüne katılımı etkilemektedir. Çoğu zaman, kadınlar işe gidip gelirken tacize ve hatta cinsel saldırıya maruz kalma riskiyle karşı karşıyadır (ILO, 2017).



Göçmen kadınlar, yasal statüleri ve ekonomik durumları nedeniyle çalıştıkları sektörde, meslekte veya iş yerinde daha yüksek düzeyde şiddete maruz kalmaktadır.

- Bakım ve ev işleri gibi yalıtılmış ve kayıt dışı işlerde çalışan göçmen kadınlar ise şiddete ve tacize daha açık olan grubu oluşturmaktadır. Üstelik bu olumsuz etkilerin denetime alınması mümkün değildir (Lutz, 2004: 49).
- Kanada'da uzak ve yalıtılmış bölgelerdeki madenlerde çalışan Eskimo kadınlar, cinsiyetleri ya da ırkları nedeniyle, iş yerinde daha yüksek düzeyde şiddete maruz kalmaktadır.
- Amerika Birleşik Devletleri'nde göçmen tarım işçileri ve hademeler daha sık cinsel taciz ve cinsel saldırı riskine maruz kalmaktadır. Birçoğu şiddet ve taciz vakalarını bildirmemektedir, çünkü işlerini kaybetmekten ya da sınır dışı edilmekten korkmaktadır (ILO, 2019b:60).
- Türkiye'de Lordoğlu (2009: 13) turizm sektöründe istihdam edilen göçmen kadınların, uzun çalışma süreleri içinde özellikle konaklama tesislerinde, müşterilerle temas etmelerinden ve geldikleri ülke ile ilgili önyargılardan dolayı tacize uğradıklarını tespit etmiştir. Dedeoğlu ve Ekiz Gökmen'in (2011) çalışmaları turizm sektöründe çalışan göçmen kadınların gerek işverenin gerek müşterilerin tacizine maruz kaldığını göstermektedir.

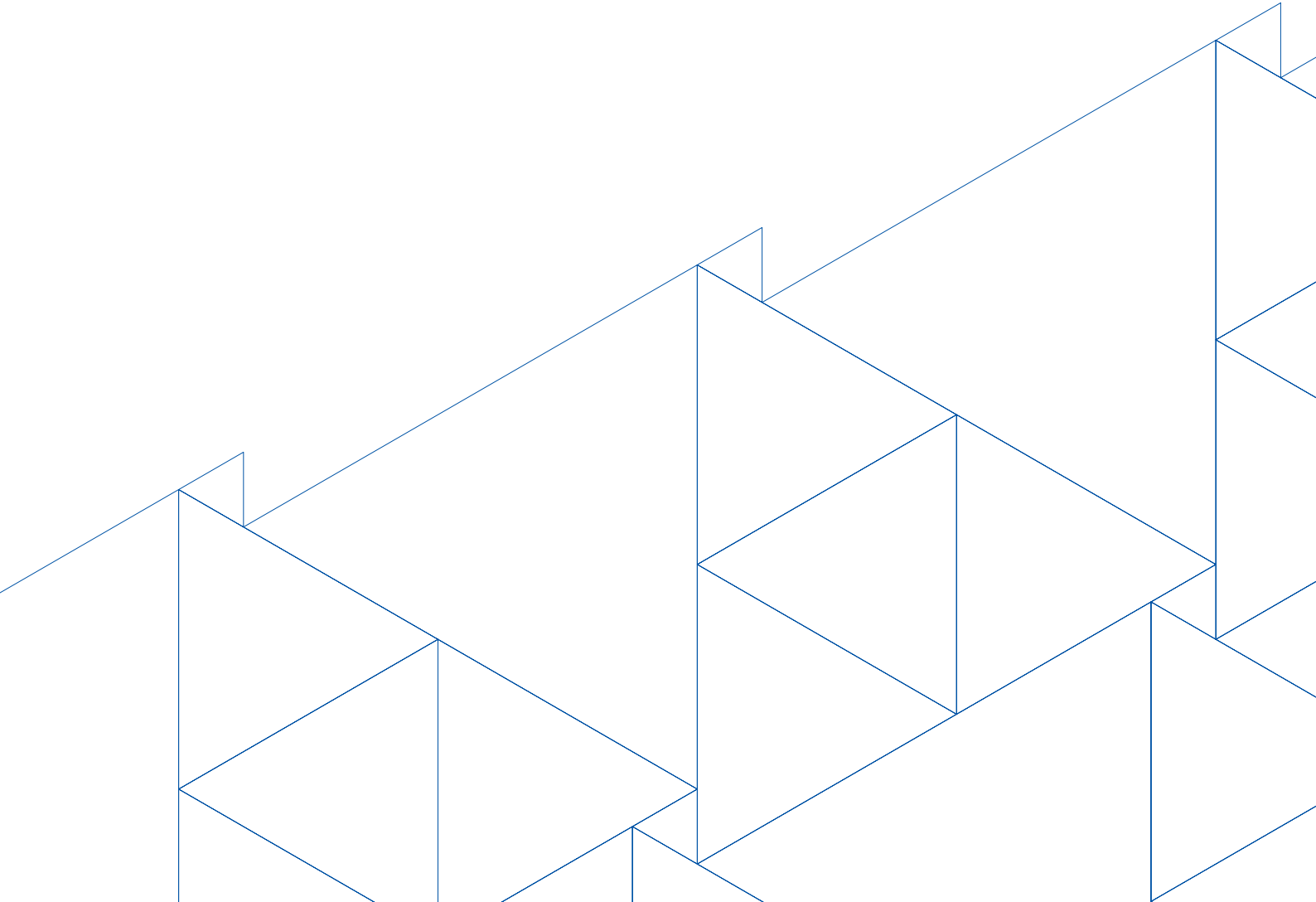
İş yerinde yaşanan cinsiyete dayalı ayrımcılık, şiddet ve taciz de düşük kadın istihdamının nedenleri arasında yer almaktadır. ILO ve Gallup tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre 15-29 yaş arası kadınların işyerindeki temel engeller olarak haksız tehdit veya tacizden bahsetme olasılığı daha yüksektir. Ayrıca ev içi şiddet de kadınların istihdama katılım düzeylerini, biçimlerini, istihdamdaki devamlılıklarını etkilemektedir. İşverenler, sendikalar ve çalışma yaşamının diğer aktörleri ev içi şiddetin çalışma yaşamına etkileri bağlamında önleyici/koruyucu düzenlemeler geliştirmeli ve uygulamalıdır.



► Genel değerlendirme: Dünyada kadın işgücü

Dünya genelinde kadın istihdamına ilişkin eğilimler göstermektedir ki, ekonomik gelişmişlik düzeyi kadın istihdamının seyrini belirlemektedir. Ancak son tahlilde, bir kadının ücretli işgücü piyasasına girip girmeyeceğini ilişkin kararı kendisi verir. Bununla birlikte, bu kararın her zaman rasyonel ve bağımsız olarak alınmış bireysel bir karar olduğu söylenemez. Kadınların çalışma yaşamına katılımı büyük ölçüde sosyo-ekonomik kısıtlamalardan ve geleneksel cinsiyet rollerine uyma baskısından etkilenmektedir. Toplumdaki mevcut cinsiyet ilişkileri kadınların ücretli istihdam kararlarında etkilidir. Kadınların işgücü katılımını etkileyen toplumsal mekanizmalar, toplumsal cinsiyet rolleri ve kadınlar için bu rollere uyma baskısı zamana ve yere göre değişiklik göstermektedir. Örneğin, gelişmiş ülkelerde eşi veya partneri olan kadınların ücretli bir işte çalışma veya aktif olarak bir iş arama olasılığı daha düşüktür. Bu yukarıda anlattığımız çerçevede de görülebileceği gibi, "evin geçimini erkek sağlar" yargısını güçlendiren sosyo-ekonomik yapılanıştan ve böylece erkeğin geliri üzerinde ortaya çıkan istikrarından kaynaklanabilir. Gelişmekte olan ülkelerde ise ekonomik gereklilik tüm kadınlara medeni durumlarına rağmen çalışmaktan başka seçenek bırakmamakta, ancak bu kez de kadınlar yukarıda ele aldığımız gibi kırılgan istihdamın zorlayıcı koşullarına daha fazla maruz kalmaktadır.

Dünyada yaşanan genel ivmeye rağmen kadınların insana yakışır çalışma koşullarına erişimleri için uzun soluklu bir çaba gerekmektedir.



2. Bölüm: Türkiye'de kadın istihdamının güncel durumu

► 2.1. İşgücüne katılım

Kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerden çok daha düşüktür.

Türkiye'de 2019 yılı itibariyle 15 yaş ve üstü kurumsal olmayan nüfus 61,5 milyondur. Çalışabilir yaşta nüfusun cinsler arasında dağılımı yaklaşık olarak birbirine eşit sayıdadır. 2019 yılında 31,1 milyon kadın nüfusa karşılık 30,4 milyon erkek nüfus bulunmaktadır. Bu eşitlik diğer yıllarda da benzer bir yapı göstermektedir (Tablo 2.1).

► Tablo 2.1: Çalışabilir yaşta nüfus, 2014-2019 (15+ yaş, Bin Kişi)

Yıllar	Toplam	Kadın	Erkek
2014	56.986	28.841	28.145
2015	57.854	29.281	28.573
2016	58.720	29.689	29.031
2017	59.894	30.244	29.649
2018	60.654	30.647	30.007
2019	61.469	31.097	30.372

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

2019 yılında 61,5 milyon çalışabilir yaşta nüfus olmasına rağmen, ancak 32,5 milyonu işgücünde aktif olarak yer almaktadır. Bu da bize, %53 ile işgücüne katılım oranını vermektedir. Diğer bir ifade ile, çalışabilir yaşta nüfusun yaklaşık olarak yarısı çalışmakta ya da aktif olarak iş aramaktadır.

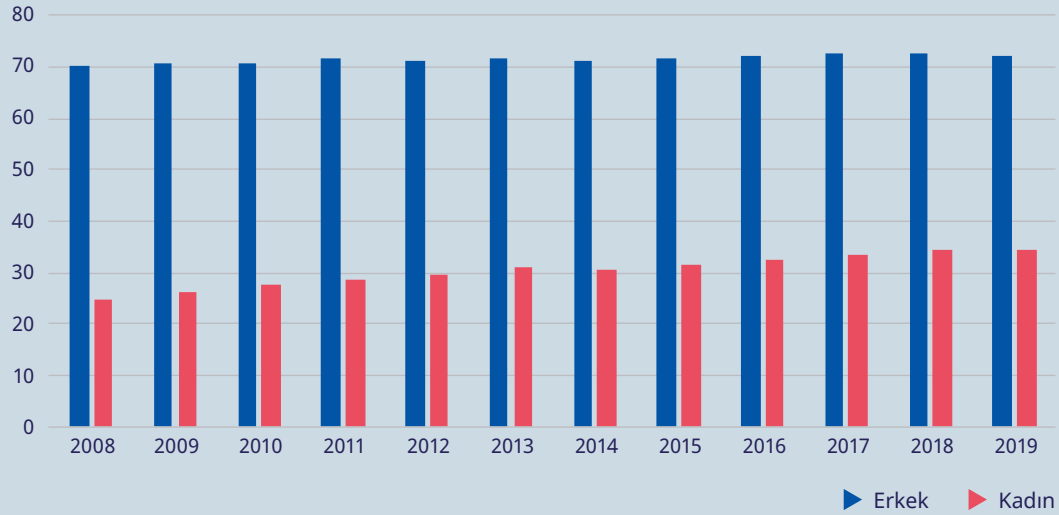
Çalışabilir yaşta nüfusun cinsiyete göre dağılımında gözlenen eşitlik işgücü rakamlarına yansımamaktadır. 2008 ve 2019 yılları arasında Türkiye'de 10 milyona yakın insan işgücüne katılmıştır. Böylelikle işgücüne dahil nüfus 23,8 milyondan 32,5 milyona ulaşmıştır. İşgücüne son 11 yılda katılanların önemli bir kısmı da kadınlardan oluşmaktadır. Bu anlamda işgücüne katılım oranındaki cinsiyet farkı azalmaktadır. Ancak yine de kadınların işgücüne katılım oranları erkeklerin çok gerisinde kalmaktadır. 2019 yılında erkeklerde işgücüne katılım oranı %72 iken kadınlarda %34,4'tür. Bu durum yetişkin kadın nüfusun %66'sının işgücü dışında kaldığına işaret etmektedir (Tablo 2.2).

► Tablo 2.2: İşgücü ve işgücüne katılım oranı, 2008-2019 (15+ yaş, bin, %)

Yıllar	İşgücü (Bin)			İşgücüne Katılım Oranı (%)			
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Cinsiyet farkı
2008	23.805	17.476	6.329	46,9	70,1	24,5	45,6
2009	24.748	17.898	6.851	47,9	70,5	26	44,5
2010	25.641	18.257	7.383	48,8	70,8	27,6	43,2
2011	26.725	18.867	7.859	49,9	71,7	28,8	42,9
2012	27.339	19.147	8.192	50	71	29,5	41,5
2013	28.271	19.597	8.674	50,8	71,5	30,8	40,7
2014	28.786	20.057	8.729	50,5	71,3	30,3	41
2015	29.678	20.453	9.225	51,3	71,6	31,5	40,1
2016	30.535	20.899	9.637	52	72	32,5	39,5
2017	31.643	21.484	10.159	52,8	72,5	33,6	38,9
2018	32.274	21.801	10.473	53,2	72,7	34,2	38,5
2019	32.549	21.863	10.686	53,0	72,0	34,4	37,6

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

► Grafik 2.1: İşgücüne katılım oranı, 2008-2019 (15+ yaş, %)

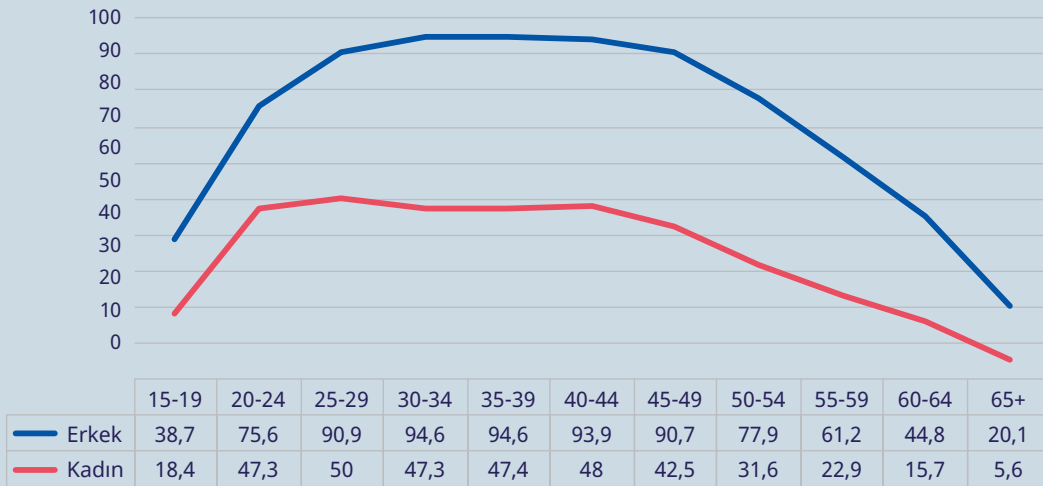


Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Yaşa göre işgücüne katılım oranlarında kadın ve erkekler arasında farklılıkların olduğu görülmektedir. Erkeklerin işgücüne katılım oranı 35-39 yaş aralığına kadar istikrarlı bir şekilde artarken, sonrası yaş aralıklarında azalmaktadır. Buna karşın kadınların yaş ve işgücüne katılım ilişkisi bir M şeklini andırmaktadır. Yani 25-29 yaş aralığına kadar artan ve 25-29 yaş aralığında maksimuma ulaşan kadınların işgücüne katılımı 30'lu yaşların başından itibaren azalmakta, 40-44 yaş aralığında tekrar hafif bir yükselme eğilimi göstermekte sonrasında ise yeniden azalmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranında, 29 yaş sonrasında görülen düşüş, bu yaş grubundaki kadınların yakın ebeveyn kontrolü gerektiren 0-6 yaş grubu çocuklarını büyütme amacıyla işgücü piyasasından ayrılmaları ile açıklanabilir.

Türkiye genelinde resmi olarak ilk evliliğini 2019 yılında yapmış olan kadınların ortalama evlenme yaşı 25 iken (TÜİK, 2019a) ilk doğumunu 2019 yılında gerçekleştiren kadınların ortalama yaşı ise 26,4'tür (TÜİK, 2019b). Söz konusu veriler kadınların önemli bir çoğunluğunun evlenip çocuk sahibi oldukları 30'lu yaşlarda çocuk bakım sorumluluğu dolayısıyla işgücü piyasasından ayrıldıklarına işaret etmektedir. İlgili literatür de kadınların yaşı ve ilk evlilik yaşının (Ayvaz Kızılgöl, 2012; Kiral ve Karlılar, 2017; Dayıoğlu ve Kırdar, 2010; Kiren Gürler ve Üçdoğruk, 2007) işgücüne katılımlarını etkilediğini ve kadınların istihdam oranının evlilik ve çocuk sahibi olmakla azaldığını (Ekiz Gökmen, 2016, KEİG, 2018a, Memiş vd. 2012, Paull 2006) ortaya koymaktadır.

► **Grafik 2.3: Yaşa ve cinsiyete göre işgücüne katılım oranı, 2019 (15+ yaş, %)**



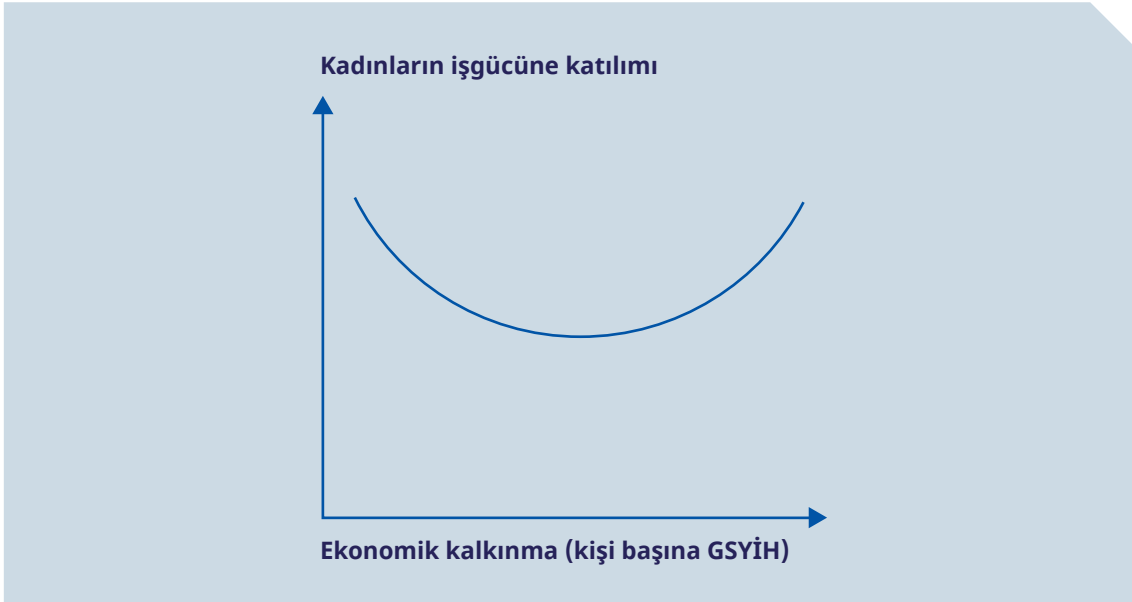
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

► 2.2. İstihdama katılım

İstihdam olanakları kadın ve erkekler için eşit değildir.

İstihdam oranı artarken istihdamdaki cinsiyet açığı azalıyor. Ama hala cinsiyet açığı dünya ortalamasının üzerinde.

Daha önce de ele aldığımız gibi işgücüne katılım oranları bir ülkede hem istihdam hem de işsiz olan kişilerin oranını beraber göstermektedir. İstihdam ise aktif olarak çalışan kişileri ifade etmektedir. Türkiye'de kadın istihdamı uzun yıllar kırdan kente göçün etkisi ve kent nüfusunun artışı ile düşme eğilimi göstermiş 2004 yılında dibe vurduktan sonra yükselmeye başlamıştır. Ekonomik kalkınma ve kadın istihdamı arasında var olan U şeklindeki ilişkinin Türkiye'de kadın istihdamının tarihsel süreç içinde izlediğini seyir açısından geçerli olduğu söylenebilir.



Kaynak: Blau ve Winkler, 2013:22.

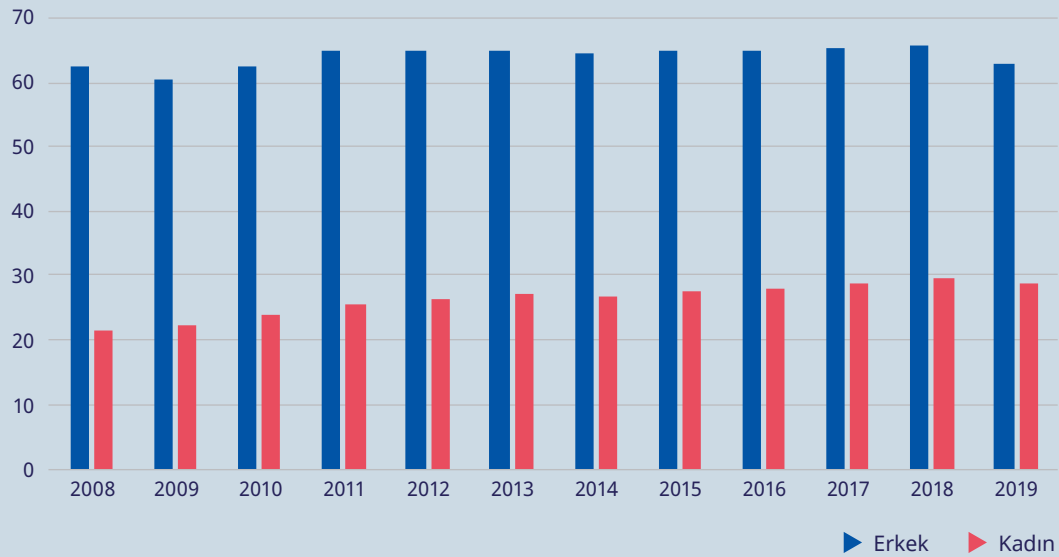
2008 yılında %41,7 olan istihdam oranı 2019 yılında %45,7'ye yükselmiştir. Türkiye genelinde istihdama katılımın arttığı görülmektedir. Aynı yıllar arasında erkekler arasında istihdam oranı %62,6'dan %63,1'e yükselirken, kadınlar arasında %21,6'dan %28,7'ye yükselmiştir. Kadınların istihdam oranlarının görece daha çok artması dolayısıyla istihdam oranındaki cinsiyet açığı da azalan bir eğilim sergilemektedir. 2019 yılı itibariyle istihdam oranındaki cinsiyet farkı %34,4'tür. Ancak bu oran 2019 yılı itibariyle dünya geneli istihdamdaki cinsiyet açığı (%25,7) ile karşılaştırıldığında halen oldukça fazladır (ILOSTAT, 2019).

► Tablo 2.3: İstihdam ve istihdam oranı, cinsiyete göre, 2008-2019 (15+ yaş, bin, %)

Yıllar	İstihdam (Bin)			İstihdam Oranı (%)			
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Cinsiyet farkı
2008	21.193	15.598	5.595	41,7	62,6	21,6	41
2009	21.277	15.406	5.871	41,2	60,7	22,3	38,4
2010	22.595	16.170	6.425	43	62,7	24	38,7
2011	24.110	17.137	6.973	45	65,1	25,6	39,5
2012	24.821	17.512	7.309	45,4	65	26,3	38,7
2013	25.524	17.883	7.641	45,9	65,2	27,1	38,1
2014	25.933	18.244	7.689	45,5	64,8	26,7	38,1
2015	26.621	18.562	8.058	46	65	27,5	37,5
2016	27.205	18.893	8.312	46,3	65,1	28	37,1
2017	28.189	19.460	8.729	47,1	65,6	28,9	36,7
2018	28.738	19.720	9.018	47,4	65,7	29,4	36,3
2019	28.080	19.156	8.924	45,7	63,1	28,7	34,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

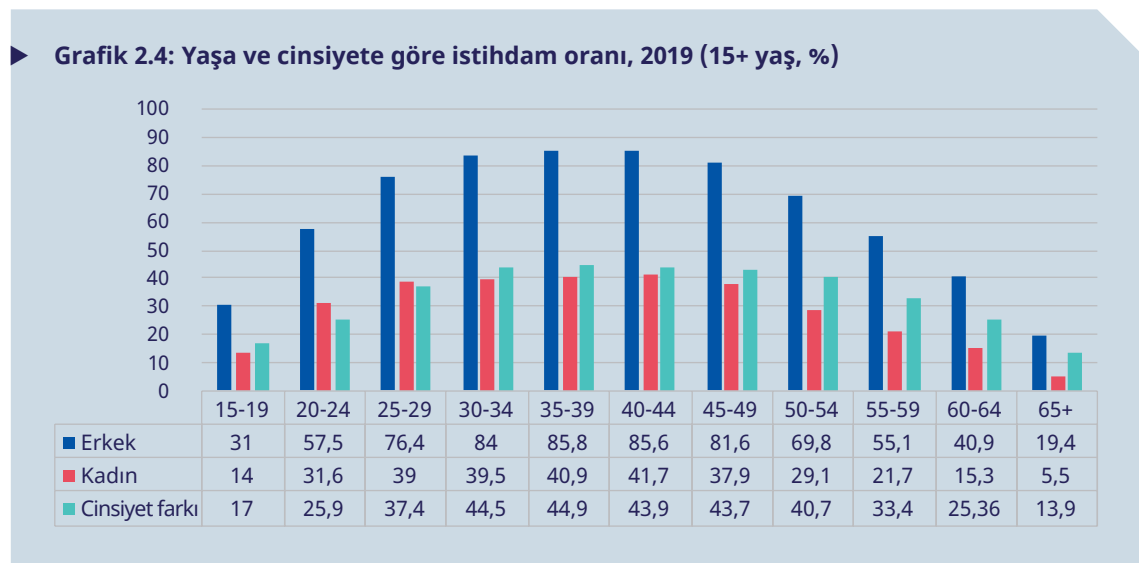
► Grafik 2.2: İstihdam oranı, 2008-2019 (cinsiyet, %)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

İstihdam açığı 30-39 yaş arası en yüksek düzeydedir.

İstihdam ve yaş arasındaki ilişki her iki cins için de benzer bir seyir izlemesine rağmen, kadın ve erkeklerin istihdama katılımlarındaki cinsiyet açığının yaş gruplarına göre farklılaştığı görülmektedir. İstihdamdaki cinsiyet açığı 30-39 yaş arası en yüksek düzeydedir. Bunun temel nedeni bağımlı yaşta çocuğu olan kadınların çocuklarını büyütme amacıyla işgücü piyasasından ayrılmalarıdır. Bu durum kimi zaman, kadınların yerinin ev, görevinin ise annelik olduğuna ilişkin kalıp yargılardan kimi zaman da erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitim hizmetlerinin sunumunda yaşanan yetersizlikler nedeniyle yaşanmaktadır.



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

İstihdamdaki kadınlar ya düşük eğitilmiş ya da çok yüksek...

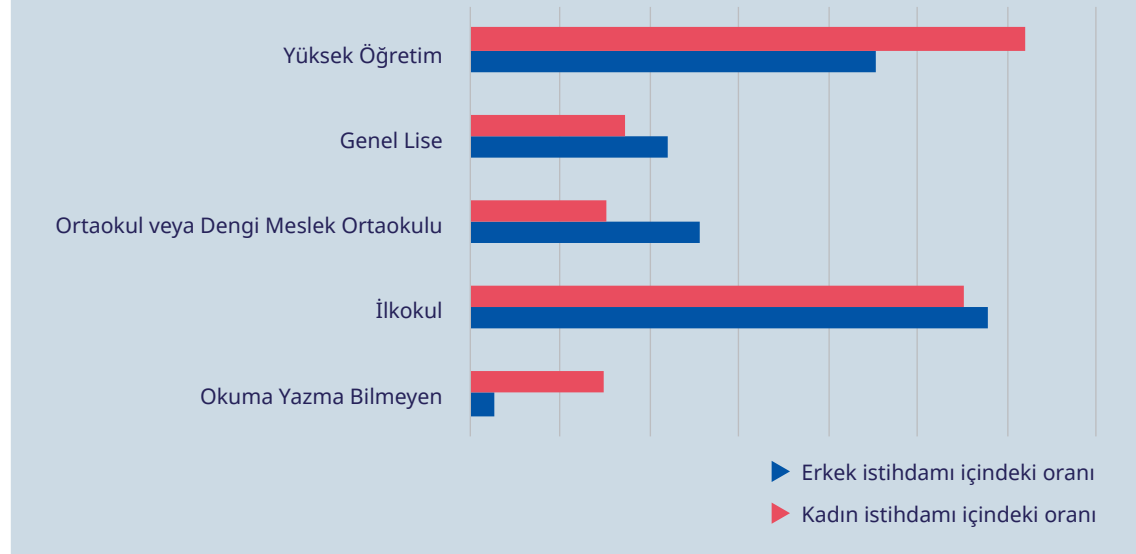
Eğitim istihdam ilişkisi ise kadın ve erkekler için benzer özellikler sergilemesine rağmen bazı noktalarda ayrılmaktadır. Örneğin 2019 yılında kadın istihdamı içinde okuma yazma bilmeyenlerin oranı %7,4 ile erkeklerin oranından (%1,3) çok daha yüksek seyretmektedir. Üniversite mezunu kadınlar istihdamdaki kadınların %31'i iken bu oran erkeklerde %23 civarındadır. İlkokul mezunu kadın ve erkeklerin istihdamdaki oranları ise (yaklaşık %28) birbirine yakındır. Başka bir ifadeyle istihdamda olan kadın ve erkeklerin yaklaşık 1/3'ü ilköğretim mezunudur. Yine %10'a yakın bir kısmı ise lise mezunudur.

► Tablo 2.4: Eğitim istihdam ilişkisi, cinsiyete göre, 2014-2019 (15+ yaş, %)

Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen (%)		İlkokul (%)		Ortaokul veya Dengi (%)		Genel Lise (%)		Yüksek Öğretim (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	1,7	10,2	34,1	31,8	10,1	4	10,8	8,3	17,7	24,1
2015	1,5	9,6	33,4	30,8	10,4	4,8	10,6	8	18,9	25,7
2016	1,4	8,5	32,1	29,9	11,2	5,8	10,6	8,1	19,9	27,5
2017	1,4	8,3	31,1	29,6	12,3	6,4	10,6	8,1	20,3	28,2
2018	1,3	8	30	28,5	12,9	7,3	10,7	8,3	20,7	29,1
2019	1,3	7,4	28,9	27,5	12,8	7,6	11,0	8,6	22,6	31,0

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

► Grafik 2.5. Cinsiyete ve eğitim durumuna göre istihdam oranı, 2019 (15+ yaş, %)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

► 2.3. İstihdamda sektörel ayrışma

Kadınlar hizmetler ve tarım sektöründe yoğunlaşmaktadır.

İstihdamın sektörel dağılımında ise kadınların ve erkeklerin dünya genelinde olduğu gibi ağırlıklı olarak hizmetler sektöründe çalıştıklarını görmekteyiz. 2019 yılı itibariyle kadınların %59'u erkeklerin ise %55,4'ü hizmetler sektöründe çalışmaktadır (Tablo 2.5). Erkekler için inşaat önemli bir çalışma alanı iken, kadınlar ise tarım sektöründen kopuş yaşamaktadır. 2014 yılında kadınların yaklaşık %33'ü tarım sektöründe çalışmakta iken 5 yıl gibi kısa bir sürede %25'e düşmüştür. Ancak kadınlar için tarımda çalışmak hala önemini korumaktadır. 2019 yılında bu oran erkekler için %14,9'dur. Sanayi istihdamı ise erkekler için daha fazla çalışma alanı olan bir sektörken (%22), kadın istihdamının ancak %15'i sanayi sektöründe gerçekleşmektedir.

► Tablo 2.5: Eğitim istihdam ilişkisi, cinsiyete göre, 2014-2019 (15+ yaş, Bin, %)

Yıllar	Tarım		Sanayi		İnşaat		Hizmetler	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	1,7	10,2	34,1	31,8	10,1	4	10,8	8,3
2015	1,5	9,6	33,4	30,8	10,4	4,8	10,6	8
2016	1,4	8,5	32,1	29,9	11,2	5,8	10,6	8,1
2017	1,4	8,3	31,1	29,6	12,3	6,4	10,6	8,1
2018	1,3	8	30	28,5	12,9	7,3	10,7	8,3
2019	1,3	7,4	28,9	27,5	12,8	7,6	11,0	8,6

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.



Çeşitli alt sektörler itibariyle istihdamın dağılımı Tablo 2.6'da gösterilmektedir. Buna göre, gıda alt sektöründe kadın istihdamının %1,95 ve erkek istihdamının %2,14'ü gıda ürünleri imalatında çalışmaktadır. İçecek ve tütün ürünleri imalatında hem kadın hem de erkeklerin istihdam oranları görece daha düşüktür.

Dokuma, hazır giyim ve deri sektörleri kadın istihdamının daha yoğun olduğu sektörlerdir. Özellikle giyim eşyalarının ve tekstil ürünlerinin imalatı sektöründe kadın çalışanların sayısı yüksektir, deri ve ilgili ürünlerin imalatı ise daha erkek yoğunluklu bir sektördür.

Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar sektörleri ve alt-sektörler hizmetleri de içerdiği için perakende ve eğitim gibi kadın istihdamının en yaygın olduğu alt sektörleri kapsamaktadır. Metal alt sektörlerinde tamamen erkek çalışan yoğunluktadır, sektörde bulunan kadın çalışanlar ise toplam çalışanların sadece %2'sini oluşturmaktadır. Genel işler alt sektörlerinde kadınların daha çok binalarla ilgili hizmetler ve çevre düzenlemesi faaliyetlerinde bulunduğu dikkat çekmektedir.

► Tablo 2.6: Çeşitli alt sektörlerde istihdamın dağılımı, cinsiyete göre (Bin, %)

	Toplam		Erkek		Kadın	
	%	Bin	%	Bin	%	Bin
Gıda						
10 Gıda ürünleri imalatı	2,08	597.7	2,14	422	1,95	175.8
11 İçeceklerin İmalatı	0,08	21.5	0,08	16.3	0,06	5.14
12 Tütün Ürünleri İmalatı	0,03	8.6	0,03	5.5	0,04	3.3
Dokuma, Hazır Giyim ve Deri						
13 Tekstil ürünlerinin imalatı	2,33	699.5	1,97	388.4	3,12	28.,3
14 Giyim eşyalarının imalatı	3,23	640.8	2,39	471.3	5,05	455.4
15 Deri ve ilgili ürünlerin imalatı	0,51	146.5	0,62	122.2	0,27	24.3
Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar						
45 Motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin toptan ve perakende ticareti ile onarımı	1,88	540.2	2,56	504.8	0,4	36
46 Toptan ticaret (Motorlu kara taşıtları hariç)	2,98	856.3	3,54	698	1,76	158.7
47 Perakende ticaret (Motorlu kara hariç)	9,18	2.638,1	9,19	1.812,3	9,17	826.9
52 Taşımacılık için depolama ve destekleyici faaliyetler	0,75	215.5	0,92	181.4	0,38	34.2
68 Gayrimenkul faaliyetleri	1,02	293.1	1,23	242.5	0,54	48.6
70 İdare merkezi faaliyetleri; idari danışmanlık faaliyetleri	0,88	252.8	0,72	141.9	1,23	110.9
74 Diğer mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	0,3	86.2	0,27	53.2	0,36	32.4
77 Kiralama ve leasing faaliyetleri	0,13	37.3	0,17	33.5	0,05	4.6
82 Büro yönetimi, büro destek ve iş destek faaliyetleri	0,43	123.5	0,28	55.2	0,75	67.6
85 Eğitim	5,88	-	3,78	153.8	10,5	943.2
94 Üye olunan kuruluşların faaliyetleri	0,52	149.4	0,61	120.2	0,31	27.9
96 Diğer hizmet faaliyetleri	1,41	405.2	1,46	287.9	1,31	118.1
Metal						
24 Ana metal sanayii	0,72	206.9	0,95	187.3	0,2	18
25 Fabrikasyon metal ürünleri imalatı (makine ve teçhizat hariç)	1,26	362	1,65	325.3	0,41	36.9
26 Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı	0,18	51.7	0,2	39.4	0,12	10.8
27 Elektrikli teçhizat imalatı	0,72	206.9	0,85	167.6	0,42	37.8
28 Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı	0,84	241.3	1,1	216.9	0,27	24.3
29 Motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı	1,03	296	1,29	254.3	0,46	41.4
30 Diğer ulaşım araçlarının imalatı	0,18	51.7	0,24	47.3	0,07	5.8
32 Diğer imalatlar	0,33	94.8	0,34	67	0,32	28.8
33 Makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımı	0,44	126,4	0,6	118.3	0,09	8.29
95 Bilgisayarların, kişisel eşyaların ve ev eşyalarının onarımı	0,64	183,9	0,81	159.7	0,25	22.5
Genel İşler						
37 Kanalizasyon	0,05	13.2	0,06	12.2	0,01	1
38 Atığın toplanması, ıslahı ve bertaraf faaliyetleri maddelerin geri kazanımı	0,43	123.5	0,56	110.4	0,15	13.5
39 İyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri	0,001	0.3	0,002	0.3	0	0
81 Binalar ile ilgili hizmetler ve çevre düzenlemesi faaliyetleri	1,99	571.8	1,51	297.7	3,02	272.3

Örneğin: ana metal sanayii, makine ve ekipman imalatı, motorlu taşıtların üretimi, ticareti ve onarımı gibi alanlarda çalışan erkeklerin oranı kadınların oranının neredeyse 5 katına çıkmaktadır.

Eğitim, giyim eşyalarının imalatı, idari faaliyetler, binalar ile ilgili hizmetler kategorilerinde çalışan kadınların oranı ise erkeklerin yaklaşık iki, iki buçuk katıdır. Söz konusu verilerden hareketle farklı sektörlerde farklı cinsiyetlerin yoğunlaştığını söylemek mümkündür. Kadın ve erkek yoğun sektörler arasında kadın çalışan ve erkek çalışan oranlarının da farklı dağıldığı görülmektedir. Örneğin erkek egemen sektörlerde beş çalışandan sadece biri kadın iken kadın egemen sektörlerde erkek sayısı artmakta ve 5 çalışandan 2'si erkektir.

Özetlemek gerekirse, toplumsal cinsiyet rolleri kadınların ve erkeklerin belirli sektör ve mesleklerde yoğunlaşmalarına neden olmaktadır. Cinsiyet temelli sektörel ve mesleki bu ayrışma ise başta cinsiyete dayalı ücret açığı olmak üzere, kayıt dışı çalışma ve yarı zamanlı çalışma gibi kadın istihdamının niteliğini de etkilemektedir.



► **2.4. Çalışan yoksulluğu**

Kadınlar yeterli kazanç olanaklarından yoksunlar.

Çalışan yoksullar arasındaki cinsiyet açığı tersine dönüyor.

Bir önceki bölümde de tanımladığımız gibi çalışan yoksullar çeşitli ölçütlere göre yoksul olarak kabul edilen (ulusal ortalama gelirin %60 veya %50'si gibi çeşitli eşiklerin altında harcanabilir gelire sahip) bir hanenin üyesi olan çalışanları nitelemektedir. Çalışan yoksulluğu, çalışan kişinin yaşadığı hanenin çeşitli kaynaklardan elde ettiği toplam geliri ve hanehalkının büyüklüğü temel alınarak belirlenen bir ölçüdür. Bu nedenle ücretle değil hanehalkı yapılarındaki ve toplam hane gelirindeki farklılıklara göre farklılık gösterir.

Çalışan yoksulluğunun düzeyini ve eğilimlerini analiz etmek için kullanılan göstergelerden biri olan istihdam edilenlerin yoksulluk oranı¹⁰ Tablo 2.7'de özetlenmektedir.

► **Tablo 2.7: Çalışan yoksullar, cinsiyete göre, 2008-2019 (18+ yaş, %)**

Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın	Cinsiyet açığı
2008	18,4	17,2	21,3	-4,1
2009	18,8	17,5	22,1	-4,6
2010	18,0	16,7	21,3	-4,6
2011	16,0	15,4	17,5	-2,1
2012	15,3	15,2	15,7	-0,5
2013	14,9	15,3	13,9	1,4
2014	14,4	15,4	12,1	3,3
2015	13,7	14,7	11,5	3,2
2016	13,5	15,0	9,9	5,1
2017	12,8	14,4	9,2	5,2
2018	13,1	14,4	10,2	4,2
2019	13,2	14,6	9,9	4,7

Kaynak: EuroStat, 2020.

Not: Çalışan yoksullar, çalışmakta olan ve eşdeğer harcanabilir geliri, ulusal medyan eşdeğer harcanabilir gelirin (sosyal transferlerden sonra) %60'ı olarak belirlenmiş olan yoksulluk riski eşliğinin altında olan kişilerin payını göstermektedir.

¹⁰ Diğer gösterge ekonomik olarak aktif nüfusun çalışan yoksulluk oranıdır. İstihdam edilenlerin yoksulluk oranı ise geliri ulusal yoksulluk sınırının altında olan hanelerde yaşayan çalışan kişi sayısını yüz ile çarpıp toplam çalışan kişi sayısına bölünmesi ile hesaplanır (ILO, 2013:70).

Yukarıdaki tabloya göre Türkiye'de çalışan yoksulluğu oranı son 11 yılda azalma eğilimi göstermektedir. Söz konusu eğilim kadın ve erkekler için de geçerlidir. Çalışan yoksulluğunu cinsiyete göre değerlendirecek olursak 2008 yılından 2012 yılına kadar çalışan yoksulluk oranının kadınlarda daha yüksek olduğu 2012 yılından sonra ise erkeklerde daha yüksek olduğu görülmektedir. 2019 yılı itibariyle erkeklerde çalışan yoksulluk oranı %14,6 iken kadınlarda %9,9'dur.

Kadınlar için çalışan yoksulluk oranındaki azalış kadınların işgücü piyasasında nitelikli işler ve daha iyi işlere erişimlerindeki artıştan ziyade ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları tarımsal üretimden kopuşun bir göstergesidir. Kadın istihdamı içinde oransal olarak ücretli ve maaşlı çalışmanın artması kadın çalışan yoksulluk oranını veri üzerinde olumlu bir şekilde etkilemektedir. Kırdan kente göçün artması ile tarımsal üretimde yer alan kadınların hem tarımsal istihdamdan çekilmesi hem de göç eden kadınların kentsel ekonomilerde istihdam edilebilirliklerinin düşük olması, bu kitlenin işgücü içindeki temsillerini de azaltmaktadır. Buna karşın maaşlı ve ücretli çalışan kadınların işgücü verisindeki oranı artmakta, bu da kadın çalışan yoksulluk oranlarını azaltıcı bir etkisi olmaktadır.



► **2.5. Cinsiyete dayalı ücret farkı****Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkı %15'tir.**

Ortaya konulan düzenlemelere rağmen dünyada olduğu gibi Türkiye'de de cinsiyete dayalı ücret farkı devam etmektedir.

Türkiye'de ILO'nun 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 1967 yılında onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Yine taraf olduğu CEDAW Sözleşmesine istinaden kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için "tazminatlar da dahil eşit ücret alma ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ile birlikte işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı"nı tanımıştır (Md. 11 1/d). 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5. maddesinin 4. fıkrasında "Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz." hükmü bulunmaktadır (ILO, 2020b:13-14). Buna rağmen Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkı oldukça yüksektir.

ILO Genel Merkezi tarafından geliştirilen faktör bazlı hesaplama metodolojisi, cinsiyete dayalı ücret farkının, ücretli çalışan kadınların ve erkeklerin farklı eğitim düzeylerinde ve sektörlerde yoğunlaşmasından kaynaklanabilecek etkilerinden bağımsız olarak ölçülmesine imkan vermektedir.

ILO Türkiye Ofisi ve Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) ortaklaşa gerçekleştirdiği hesaplama göre 2018 yılında Türkiye'de cinsiyete dayalı ortalama ücret farkı %15,6 iken, ortanca ücret farkı %14,6'dır. Faktör-ağırlıklı cinsiyete dayalı ücret farkı¹¹ ortalama olarak %21,1; ortanca değeri ise %16,1'dir (Tablo 2.8).

► **Tablo 2.8: Cinsiyete dayalı ücret farkı, 2018 (ortalama ve ortanca, %)**

	Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	Faktör-ağırlıklı cinsiyete dayalı ücret farkı (%)
Ortalama ücret farkı	15,6	21,1
Ortanca ücret farkı	14,6	16,1

Kaynak: ILO, 2018c:40.

¹¹ Bu hesaplamada eğitim düzeyi, yaş grubu, kayıtlı ve kayıt dışı çalışma olarak toplam 32 alt grupta cinsiyete dayalı ücret farkı hesaplanarak her grup toplam içindeki payı ile ağırlıklandırılmıştır.

Cinsiyete dayalı ücret farkı, eğitim durumuna, mesleğe, sektöre, kamu/özel sektör ayırımına, kayıtlılık durumuna, ebeveynliğe göre değişiklik gösterir.

Eğitim düzeyine göre ücret farkı

Cinsiyete dayalı ücret farkı tüm eğitim düzeylerinde erkek ücretinin lehine gerçekleşmektedir. Başka bir ifadeyle her eğitim düzeyinde erkekler kadınlardan daha yüksek ücret geliri elde etmektedir. Eğitim düzeyine göre cinsiyete dayalı ücret farkının en yüksek olduğu grup ilköğretim ve altı eğitim düzeyine sahip olan ücretli çalışanlardır. En düşük ücret farkı ise yükseköğretim ve üstü eğitim düzeyine sahip olan çalışanlarda gözlenmektedir (Tablo 2.9). 2015 ve 2018 yılları arasında, lise ile ilköğretim mezunu çalışanlar arasında cinsiyete dayalı ücret farkı azalmıştır. En düşük (ilkokul ve altı) ve en yüksek (yükseköğretim ve üstü) eğitim düzeyine sahip gruplarda ise cinsiyete dayalı ücret farkı yaklaşık 2,5 puan artmıştır.

► Tablo 2.9: Eğitim düzeyine göre cinsiyete dayalı ücret farkı, 2015, 2018 (%)

	Cinsiyete dayalı ücret farkı (%)	
	2015	2018
İlkokul ve altı	36,0	38,6
İlköğretim ve ortaokul	18,2	17,3
Lise	24,6	17,2
Meslek Lisesi	21,1	21,9
Yükseköğretim ve üstü	13,3	15,8

Kaynak: ILO, 2020b: 23.

Not: Ücretlerin ortanca değeri üzerinden hesaplanmıştır.

Mesleklere göre ücret farkı

Mesleklere göre ücret farkı incelendiğinde sanatkâr, tesis makine operatörü ve yöneticiler gibi erkeklerin yoğunlaştığı mesleklerde (bakınız tablo 2.10) cinsiyete dayalı ücret farkı %14,6 olan genel düzeyin altındadır. Görece yüksek nitelik ve ileri düzeyde eğitim gerektirmeyen mesleklerden olan hizmet ve satış elemanları için cinsiyete dayalı ücret farkı (%43,5) oldukça yüksektir. Erkeklerin yoğun oldukları mesleklerde ücret farkının görece olarak daha düşük olması bu mesleklere kadınların girmesi durumunda yöneticilik gibi yüksek ücretli işlerle katılmaları sonucu kaynaklanıyor, kadın yoğunluklu mesleklerde de erkeklerin meslekteki ortalama kadın ücretlerinin çok üstünde yönetici olarak çalıştıklarına işaret etmektedir.

Profesyonel mesleklerde cinsiyete dayalı ücret farkı genel eğilimin dışındadır. Çünkü profesyonel meslekler için genellikle bir meslek kuruluşu tarafından garanti altına alınmış standart ücretler tüm üyeler için sağlanmaktadır. Kadın çalışan oranı yüksek olmasına ve ücretler seviyesinin mesleki eğitime dayalı somut kriterlerle belirleniyor olmasına rağmen %11,9 oranında bir cinsiyete dayalı ücret farkı gözlenmektedir.

► Tablo 2.10: Meslek grubuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı, 2018 (Ortanca, %)

Meslek ana grubu	Cinsiyete dayalı ücret farkı (%)
Yöneticiler	6,6
Profesyonel meslek mensupları	11,9
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	20,2
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	15,9
Hizmet ve satış elemanları	43,5
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	41,2
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	8,1
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	11,5
Nitelik gerektirmeyen meslekler	11,9
Toplam	14,6

Kaynak: ILO, 2020b:25.

Sektörlere göre ücret farkı

Cinsiyete dayalı ücret farkı sektörler göre incelendiğinde inşaat sektörü gibi ücretli kadın çalışanların oranının düşük olan sektörlerde cinsiyete dayalı ücret farkı (%-7,4) genel düzeyin (%14,6) oldukça altındadır. İnşaat sektöründe çalışan kadınların oranı düşük olmasına rağmen sektörde çalışan kadınlar erkeklerden daha yüksek ücret almaktadır. Bu durum inşaat sektöründe çalışan kadınların inşaat mühendisi gibi yüksek eğitim gerektiren profesyonel mesleklerde çalışmasından kaynaklanabilir. Ancak kadın çalışan oranı yüksek olan eğitim, insan sağlığı ve sosyal hizmetler gibi sektörlerde cinsiyete dayalı ücret farkı da genel değer üzerinde (Tablo 2.11).

► Tablo 2.11: Ekonomik faaliyet koluna göre cinsiyete dayalı ücret farkı, 2018 (Ortanca, %)

	Cinsiyete dayalı ücret farkı (%)
A-Tarım, ormancılık ve balıkçılık	43,1
B-Madencilik ve taş ocakçılığı	-
C-İmalat	14,6
D-E Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon	14,3
F-İnşaat	-7,4
G-Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	11,9
H-Ulaştırma ve depolama	0,9
I-Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	11,6
J-Bilgi ve iletişim	10,9
K-Finans ve sigorta faaliyetleri	20,8
L-Gayrimenkul faaliyetleri	29,1
M-Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	14,7
N-İdari ve destek hizmet faaliyetleri	7,3
O-Kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik	14,0
P-Eğitim	14,9
Q-İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	39,9
R-Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	-9,8
S-Diğer hizmet faaliyetleri	45,7

Kaynak: ILO, 2020b:26.

Kamu/özel sektör ve kayıtlılık durumuna göre ücret farkı

Kamuda çalışanlar arasında cinsiyete dayalı ücret farkı, 2015 ve 2018 yılları itibariyle (%5,1); özel sektörde çalışanlarda gözlenen farka kıyasla (sırasıyla %19,5 ve %15,3) oldukça düşüktür. Kamu sektöründe cinsiyete dayalı ücret farkı 2015'ten 2018 yılına düzeyini korurken özel sektörde azalış yönünde bir değişim yaşanmıştır. Kamuda çalışanlar arasındaki cinsiyete dayalı ücret farkının ise kıdem, kademe ve mevki farklarından kaynaklandığı bilinmektedir (Tekgüç vd. 2017).

Her iki yıl için de kayıtlı çalışanlardaki cinsiyete dayalı ücret farkı, kayıt dışı çalışanlara göre daha düşüktür. Kayıtlı ve kayıt dışı çalışanlar arasındaki ücret farkı makası yıllar itibariyle artmıştır.

► Tablo 2.12: İşyeri özelliği ve kayıtlılık durumuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı (%)

	Cinsiyete dayalı ücret farkı (%)	
	2015	2018
Özel	19,5	15,3
Kamu	5,1	5,1
Kayıtlı	12,7	11,5
Kayıtlı değil	19,2	24,2

Kaynak: ILO, 2020b: 27.

Annelik ücret farkı

Cinsiyete dayalı ücret farkı anneler için daha da yüksektir.

İşgücü ve kazanç istatistikleri çalışan kadınların kazançlarında, çocuk sahibi olup olmamaya bağlı olarak bir farklılık olduğu göstermektedir (ILO, 2020b). Bu durum çocuk sahibi olmanın cinsiyete dayalı ücret farkını yaratan faktörlerden biri olduğuna işaret eder. Annelik ücret farkı olarak adlandırılan bu fark çeşitli yöntemlerle hesaplanmakta olup, en basit ve yaygın şekliyle, ücretli çalışan annelerle, anne olmayan ücretli çalışan kadınlar arasındaki ortalama veya ortanca ücret farkı olarak ölçülmektedir. Söz konusu tanımdan farklı olarak ücretli çalışan babalarla annelerin ortalama ücret farkı olarak da hesaplanabilmektedir.

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 2.13).

► Tablo 2.13: Annelik ücret farkı, 25-50 yaş grubu ücretli çalışanlar, 2018 (%)

	Annelik Ücret Farkı	
	11	15,3
Çocuğu olan ve olmayan çalışan kadınlar arasında ücret farkı	11	15,3
Ücretli çalışan babalarla annelerin ortalama ücret farkı, ortanca	19	5,1

Kaynak: ILO, 2020b:29.

► 2.6. Çalışma saatleri ve eksik istihdam

Uzun saatler çalışma pratiği insana yakışır iş koşullarından birisi değildir.

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, normal çalışma süresi haftada en fazla 45 saattir. Bu süre çalışma günlerine eşit şekilde dağıtılır. Ancak, İş Kanunu'na uygun olarak işveren tarafından çalışma süresi yasal sınırlar dâhilinde düzenlenebilir. Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz¹².

Tablo 2.14, istihdam edilenlerden işbaşında olanların ortalama fiili çalışma sürelerini göstermektedir. 2019 yılı verilerine göre Türkiye genelinde ortalama fiili çalışma süresi, kanunla belirlenen normal çalışma süresi olan 45 saat olup bu süre ek işi olan görece az sayıda çalışan arasında haftada 56 saate kadar çıkmaktadır. Buna karşın örneğin Fransa'da yasal tam zamanlı çalışma süresi en fazla haftada 35 saat, Almanya'da ise bu süre 38 saattir.

Sanılanın aksine çalışma sürelerinin uzun olması, üretimi ve verimi artıran veya kalkınmayı güçlendiren bir etki yaratmayabilir. Bu iki değişken arasında doğrusal bir ilişkiden söz etmek her zaman mümkün değildir. Ancak bunun aksi bulgular yaratan bazı örnekler söz konusudur. Örneğin, Yeni Zelanda'da şirketler tam maaşla dört günlük bir çalışma haftası uygulamaktadır. İsveç'te ise şirketler günde 6 saatlik çalışmaya 8 saatlik tam maaş ödenmesi uygulamasına geçilmiştir. Bu uygulamaların ikisi de başarılı olmuş ve hem çalışanlara hem de işverenlere fayda sağlamıştır. Söz konusu uygulamalar kapsamında artan sayıda çalışan iş-yaşam dengesini başarılı bir şekilde yönetebildiklerini ifade ederken ve iş yerinde üretkenliğin arttığı da rapor edilmiştir (ILO, 2019a:76).

Çalışma süreleri açısından kadınlar ve erkekler arasında önemli bir farklılık mevcuttur. Ücretli işlerde haftada ortalama 40 saat çalışan kadınlar erkeklerden ortalama 7 saat daha az çalışmaktadır. Kadınların genellikle kendi seçimleri olmayabilen bu durum zamana bağlı eksik istihdama işaret etmektedir (Bakınız Tablo 2.16). Oysa kadınların ev içinde yeniden üretici faaliyetler için harcadıkları zaman, erkeklere oranla 5 kat fazladır. Bu durum kadınların rasyonel seçimleri olmaktan çok toplumsal rollerin ve kalıp yargıların doğurduğu bir sonuç, bir sorumluluktur. Ne var ki kadınların hane içi emek sunumunun ekonomik olarak yarattığı değer görmezden gelinmekte, hane içi emek sunumunda harcadıkları süre nedeniyle istihdama eksik katıldıkları var sayılmaktadır.



¹² 06.04.2004 tarihli 25425 sayılı Resmî Gazete.

► Tablo 2.14: İstihdam edilenlerden işbaşında olanların ortalama fiili çalışma süreleri, 2019 (15+ yaş, Bin, Saat)

	Tüm işler		Tek işi olanlar		Ek işi olanlar	
	Sayı (Bin)	Süre (saat)	Sayı (Bin)	Süre (saat)	Sayı (Bin)	Süre (saat)
Toplam	26.847	44,8	25.966	44,4	882	55,5
Erkek	18.357	47,0	17.606	46,6	751	56,2
Kadın	8.491	40,0	8.360	39,8	131	51,5

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Fiili çalışma süresi çeşitli sektör ve alt sektörler itibariyle incelenecek olursa (Tablo 2.15) kadınların gıda alt sektörü olan içecek imalatı haricinde diğer tüm alt sektörlerde erkeklerden fiili olarak daha az süre çalıştığı görülmektedir.

Gıda ürünleri imalatında erkeklerin haftalık fiili çalışma süresi 52 saati aşarken kadınların haftalık fiili çalışma süresi ise 44 saattir. İçecek imalatında çalışan kadınların haftalık fiili çalışma süresi (49,7 saat) aynı sektörde çalışan erkeklerin haftalık çalışma süresinden (48,2 saat) yaklaşık 1,5 saat daha fazladır.

Dokuma, hazır giyim ve deri sektörlerinde fiili çalışma süresi yaklaşık 50,5 saat ile en uzun giyim eşyalarının üretilmesinde erkekler tarafından gerçekleştirilirken, kadınların ise en uzun süre çalıştıkları deri ürünlerinin imalatıdır.

Ticaret-büro işkolu, eğitim ve güzel sanatlar ve perakende gibi kadın istihdamının en yaygın olduğu alt sektörleri kapsamaktadır. Bu sektörlerde kadınların fiili çalışma sürelerinin diğer sektörlerle göre daha düşük olduğu görülmektedir. Erkek çalışanların yoğunlukta olduğu metal alt sektörlerinde de kadınlar erkeklere göre daha kısa süre çalışmaktadır.

Genel işler alt sektörlerinde daha çok binalarla ilgili hizmetler ve çevre düzenlemesi faaliyetlerinde bulunan kadınlar bu işlerde daha düşük çalışma süreleri ile çalışmaktadırlar.

► Tablo 2.15: Çeşitli sektör ve alt sektörlerde fiili çalışma süresi/saati

	Erkek	Kadın
Gıda		
10 Gıda Ürünleri İmalatı	52,9	44,1
11 İçeceklerin İmalatı	48,2	49,7
12 Tütün Ürünleri İmalatı	44,5	44,0
Dokuma, Hazır Giyim ve Deri		
13 Tekstil ürünlerinin imalatı	48,5	33,8
14 Giyim eşyalarının imalatı	50,5	43,3
15 Deri ve ilgili ürünlerin imalatı	48,8	46,5
Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar		
45 Motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin toptan ve perakende ticareti ile onarımı	51,7	47,2
46 Toptan ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç)	49,1	43,6
47 Perakende ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç)	53,6	44,6
52 Taşımacılık için depolama ve destekleyici faaliyetler	48,5	44,9
68 Gayrimenkul faaliyetleri	49,2	41,2
70 İdare merkezi faaliyetleri, idari danışmanlık faaliyetleri	40,9	40,5
74 Diğer mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	44,5	39,1
77 Kiralama ve leasing faaliyetleri	48,5	40,3
82 Büro yönetimi, büro destek ve iş destek faaliyetleri	46,6	43,9
85 Eğitim	37,6	34,2
94 Üye olunan kuruluşların faaliyetleri	42,6	38,4
96 Diğer hizmet faaliyetleri	51,5	50,2
Metal		
24 Ana metal sanayii	47,7	42,3
25 Fabrikasyon metal ürünleri imalatı (makine ve teçhizat hariç)	47,5	43,9
26 Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı	45,2	45,0
27 Elektrikli teçhizat imalatı	46,9	44,1
28 Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı	47,3	42,7
29 Motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı	46,6	45,6
30 Diğer ulaşım araçlarının imalatı	44,4	40,5
32 Diğer imalatlar	47,8	39,5
33 Makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımı	46	44,2
95 Bilgisayarların, kişisel eşyaların ve ev eşyalarının onarımı	48,7	41,9
Genel İşler		
37 Kanalizasyon	47,3	42,8
38 Atığın toplanması, islahı ve bertaraf faaliyetleri; maddelerin geri kazanımı	48,5	36,6
39 İyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri	40,0	
81 Binalar ile ilgili hizmetler ve çevre düzenlemesi faaliyetleri	45,6	26,7

Zamana bağlı eksik istihdam oranı

Zamana bağlı eksik istihdam oranı daha önce de ifade edildiği üzere işgücünün eksik kullanımının bir ölçüsüdür. Zamana bağlı eksik istihdam oranı şu şekilde hesaplanır (ILO, 2013:101):

$$\frac{\text{Zamana bağlı eksik istihdamda olan çalışan kişi sayısı}}{\text{Toplam çalışan kişi sayısı}} * 100$$

Söz konusu formülde yer alan zamana bağlı eksik istihdamdaki kişiler ise çalışma süreleri, çalışmaya istekli ve müsait oldukları süreye göre yetersiz olan istihdam edilmiş kişileri ifade etmektedir.

Türkiye'de çalışan kadın ve erkekler arasında zamana bağlı eksik istihdam oranında son 6 yıldır azalma eğilimi görülmektedir (Tablo 2.16). Ancak çalışan kadınlar arasında zamana bağlı eksik istihdam oranındaki azalma daha fazladır. Başka bir ifadeyle kadınların çalışma süreleri çalışmaya istekli ve müsait oldukları daha arzu edilen bir istihdam durumuna yaklaşmaktadır. Ancak bu durum - Tablo 2.17'den de görülebileceği üzere- kadınların tam zamanlı istihdam edildikleri anlamına gelmemektedir. Kadınlar özellikle hane içi bakım yükleri dolayısıyla veya başkaca zorunlu nedenlerle yarı zamanlı işlerde çalışmak durumunda kalıyor olabilirler.

► Tablo 2.16: Zamana bağlı eksik istihdam oranı, cinsiyete göre, 2014-2019 (15+yaş, %)

	Erkek			Kadın			Cinsiyet farkı %
	İstihdam edilenler (Bin)	Zamana bağlı eksik istihdam (Bin)	Zamana bağlı eksik istihdam oranı (%)	İstihdam edilenler (Bin)	Zamana bağlı eksik istihdam (Bin)	Zamana bağlı eksik istihdam oranı (%)	
2014	18.244	427	2,34	7.689	180	2,34	0
2015	18.562	338	1,82	8.058	140	1,74	0,08
2016	18.893	320	1,69	8.312	142	1,71	-0,02
2017	19.460	271	1,39	8.729	128	1,47	-0,08
2018	19.720	282	1,43	9.018	118	1,31	0,12
2019	19.156	269	1,40	8.924	95	1,06	0,34

Kaynak: TÜİK işgücü istatistikleri kurumsal olmayan nüfusun yıllar ve cinsiyete göre işgücü durumu.

Not: Zamana bağlı eksik istihdam oranları ve cinsiyet farkı yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Yarı zamanlı çalışma

İstihdamın çalışma zamanına göre nasıl dağıldığı incelendiğinde (Tablo 2.17) 2019 yılında toplam istihdamın yaklaşık %10'unun yarı zamanlı olarak gerçekleştiği görülmektedir.

İstihdam edilen kadınlar arasında yarı zamanlı çalışanların oranı yaklaşık %17 iken istihdamdaki erkeklerin sadece %7'si yarı zamanlı çalışmaktadır. Yarı zamanlı çalışma kadınlar arasında daha yaygın olup, bu durum diğer ülkelerle benzerlik göstermektedir.

► Tablo 2.17: Yarı zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranı, 2014-2019 (15+ yaş, %)

Yıllar	Toplam	Kadın	Erkek
2014	11,7	7,1	22,6
2015	10,9	6,7	20,6
2016	10,3	6,5	19,1
2017	10,5	6,6	19,1
2018	10,9	7,1	19,1
2019	10,4	7,1	17,4

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2019.

► 2.7. İşsizlik

İşsizlik oranındaki cinsiyet farkı açılıyor.

Türkiye'de işsizlik oranları 2008 sonrasında ekonomik krizin etkileri ile artmış, 2010-2014 yılları arasında %9'lar civarı kalsa bile 2015 sonrasında yine %10'ların üzerine çıkmıştır.

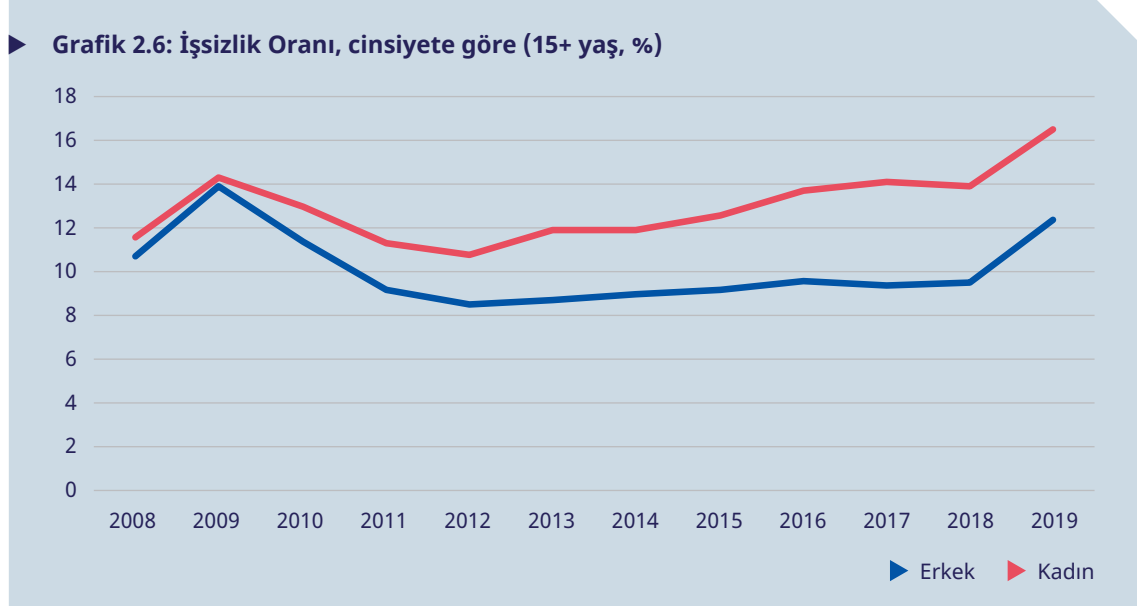
İşsizlik verilerine cinsiyet açısından bakıldığında özellikle 2012 sonrası kadın işsizliğinde istikrarlı bir artış olduğu görülmektedir ve işsizlik oranlarındaki asıl artışın kadın işsizliğindeki artıştan kaynaklandığı söylenebilir. İşsizlik oranındaki cinsiyet farkının giderek artması buna işaret etmektedir. 2019 yılında erkekler arasında işsizlik %12,4 iken kadınlar arasında %16,5'tir (Tablo 2.18).

► Tablo 2.18: İşsizlik ve işsizlik oranı, cinsiyete göre, 2008-2019 (15+ yaş, Bin, %)

Yıllar	İşsizlik (bin)			İşsizlik oranı (%)			
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Cinsiyet farkı
2008	2.611	1.877	734	11	10,7	11,6	-0,9
2009	3.470	2.491	979	14	13,9	14,3	-0,4
2010	3.047	2.088	959	11,9	11,4	13	-1,6
2011	2.615	1.730	885	9,8	9,2	11,3	-2,1
2012	2.518	1.635	883	9,2	8,5	10,8	-2,3
2013	2.747	1.714	1.033	9,7	8,7	11,9	-3,2
2014	2.853	1.813	1.040	9,9	9	11,9	-2,9
2015	3.058	1.891	1.167	10,3	9,2	12,6	-3,4
2016	3.330	2.006	1.324	10,9	9,6	13,7	-4,1
2017	3.454	2.024	1.431	10,9	9,4	14,1	-4,7
2018	3.537	2.082	1.455	11	9,5	13,9	-4,4
2019	4.469	2.707	1.762	13,7	12,4	16,5	-4,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

2009 yılında neredeyse aynı noktaya kadar yükselen işsizlik oranları kadınlarda daha yavaş azalmış; ardından erkeklerde neredeyse benzer bir eğilim gösterirken kadınlarda bu oran giderek artmıştır (Grafik 2.6).



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

İşsizlik dar anlamda ve geniş anlamda tanımlanmaktadır. Dar anlamda işsizlik, işsizlerin işgücüne oranı olarak hesaplanmaktadır. Geniş anlamda işsizlik ise 2 farklı şekilde hesaplanmaktadır.

- 1. işsizler ile iş bulma ümidi olmayanların toplamının işgücü ile iş bulma ümidi olmayanların toplamına oranını
- 2. işsizler, iş bulma ümidi olmayanlar ve iş aramayıp çalışmaya hazır olanların toplamının, işgücü, iş bulma ümidi olmayanlar ve iş aramayıp çalışmaya hazır olanların toplamına oranı.

Buna göre Türkiye'de dar anlamda işsizlik oranı kadınlar için %16,5 erkekler için %12,4 iken geniş anlamda işsizlik (1) kadınlarda %18,5 erkeklerde %13,8'dir. Geniş anlamda işsizlik (2) ise kadınlarda %26,2 erkeklerde %15,8'dir (Tablo 2.19).

Geniş işsizlik tanımları dikkatte alındığında kadınların işsizlik oranlarının daha da yükseldiği ve kadın erkek işsizlik farkının kadınlar aleyhine daha da açıldığı görülmektedir. Kadınların iş bulma ümidi olmayan kitle içindeki sayısı erkeklerin gerisinde kalsa bile iş aramayıp çalışmaya hazır olduğunu beyan edenler içinde oranı erkeklerin iki katıdır. Bu durum kadınların iş bulma ümidi olmadığı için aktif olarak iş aramadıklarını fakat eğer işgücü piyasasında iş olsa çalışmaya hazır durumda olduklarını göstermektedirler. Bu aynı zamanda önemli sayıda kadının işgücü piyasasında kendi uygun işler olmadığını düşündüğü anlamına gelebilir.

► Tablo 2.19: Dar ve geniş anlamda işsizlik, 2019 (15+ yaş, Bin, %)

	Toplam	Erkek	Kadın
İş Bulma Ümidi Yok (Bin)	627	368	259
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan/Diğer (bin)	1.659	512	1.147
İşsiz (bin)	4.469	2.707	1.762
İşgücü (Bin)	32.549	21.863	10.686
Geniş işsizlik oranı (1) %	15,4	13,8	18,5
Geniş işsizlik oranı (2) %	19,4	15,8	26,2

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Not: Geniş anlamda işsizlik oranları yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

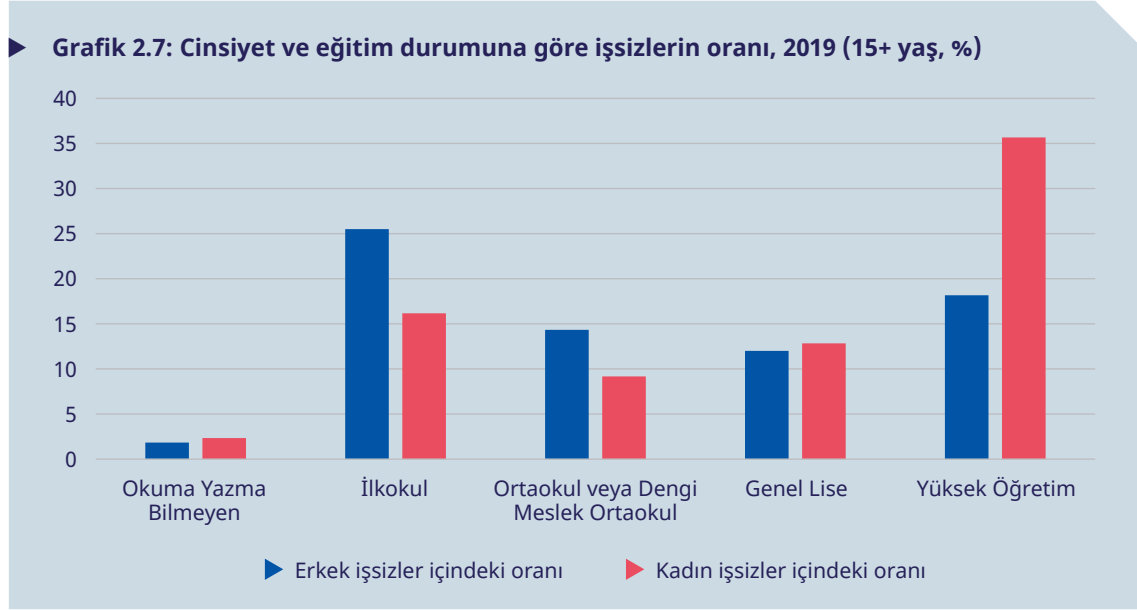
İşsizlik eğitilmiş kadınlar arasında daha yaygındır.

Eğitim durumuna göre işsizlik verileri incelendiğinde (Tablo 2.20) işsizliğin ilköğretim ve yüksek öğretim mezunları arasında daha yaygın olduğu görülmektedir. Cinsiyetler arasındaki dağılıma bakıldığında 2019 yılında erkek işsizlerin içinde ilköğretim mezunlarının oranı %25,5 iken kadın işsizlerin içinde bu oran %16,2'dir. Yüksek öğretime bakıldığında ise erkek işsizlerin içindeki yüksek öğretim mezunu oranı %18,3 iken kadın işsizlerin içerisinde bu oran %35,6'dır. İşsiz kadınlar içinde eğitim durumunu incelediğimizde yükseköğretim mezunu kadınların istihdama katılmada erkeklere kıyasla daha çok zorlandıklarını ve işsizlik sorunu ile daha çok karşılaştıklarını görmekteyiz.

► Tablo 2.20: Eğitim durumuna göre işsizlerin oranı, 2014-2019 (15+ yaş, %)

Yıllar	Okuma yazma bilmeyen		İlköğretim		Ortaokul ve dengi		Genel lise		Yüksek öğretim	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	2,7	2,3	29,3	19,5	8,6	5,3	11,2	14,6	14,7	32,6
2015	1,9	1,9	30	18,1	9,7	6,6	11	14,1	15,2	34,5
2016	1,7	1,7	27,1	18,8	10,8	6,5	11,7	13,6	18,1	35,1
2017	1,7	1,8	25,2	17,5	12,8	6,3	11,5	13,3	18,5	38,7
2018	1,6	1,7	25,6	17,5	13,6	7,6	11,6	12,9	19,6	37,3
2019	1,9	2,3	25,5	16,2	14,4	9,2	12,0	12,8	18,3	35,6

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Yüksek öğrenim mezunu olmak ve bir meslek sahibi olmak kadınların çalışma talebini artırmakta ve istihdam dışında kalmaları durumunda işsizler arasında sayılmaları olasılığını artırmaktadır. Yükseköğrenim mezunu kadınlar lise ve ortaokul mezunu kadınlara kıyasla daha büyük oranda kendilerini ev kadını olarak değil, işsiz olarak tanımlamaktadır.

Eğitim seviyesi düştükçe işgücü piyasasında koşullar da zorlaşmaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi kadınlar kırılgan istihdam tanımı altında yer alan düşük ücretli, güvencesiz, yarı zamanlı, geçici işlerde yer alabilmektedirler. Bu nedenle kadınların işgücüne katılım talebinin en zorunlu yoksulluk hallerinde ortaya çıkması doğaldır. Görece eğitilmiş ortaokul ve lise mezunu kadınlar işgücü piyasasının zorlu koşulları karşısında işgücüne dahil olmak yerine ev kadını olarak kalabilmektedirler. Buna karşılık düşük eğitimli kadınlar keskin yoksulluk koşullarında işgücü piyasasının zorlu koşullarına rağmen çalışma talebini korumakta ve işsizlik rakamlarında görünür olmaktadır.

Ev işleri istihdama katılmak isteyen kadınlara engel olmaktadır.

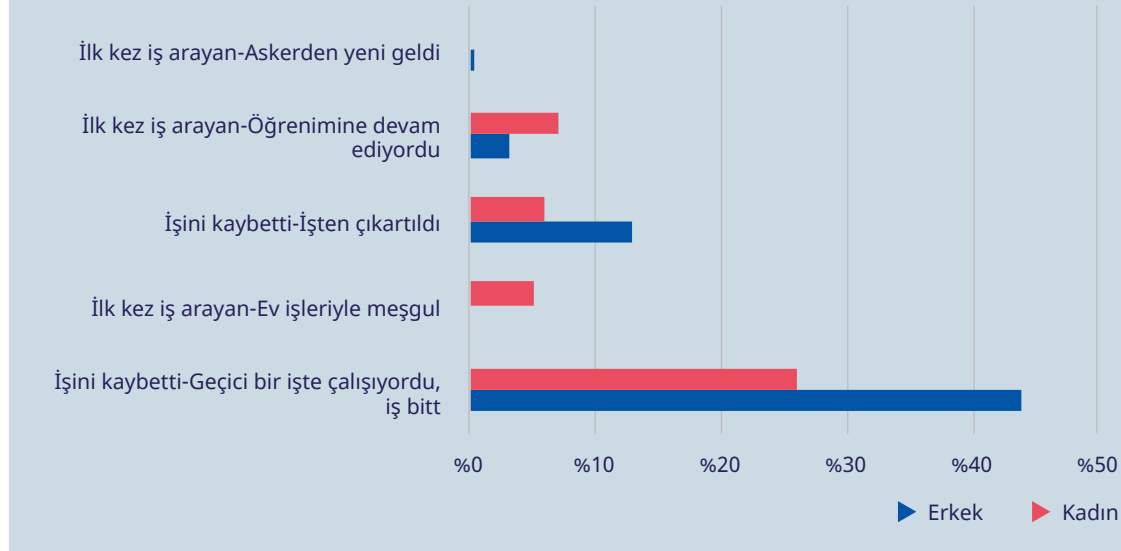
İşsizlik nedenleri içerisinde hem erkek hem de kadınlar için işini kaybetti- geçici bir işte çalışıyordu, iş bitti kategorisi en yüksek orana sahiptir. İşsizlik nedenleri içerisinde yer alan "ev işleri ile meşgul olan ve ilk kez iş arayan" kategorisi kadınların önemli bir işsizlik nedenini oluşturmaktadır. Kadınların işgücüne dahil olmama nedenini büyük bir çoğunlukla oluşturan ev işleri sorumluluğu istihdama katılmak isteyen kadınların da önünde büyük bir engel oluşturmaktadır.

► Tablo 2.21: İşsizlik nedenine göre işsiz sayısı, 2014-2018 (15+ yaş, Bin)

		2014	2015	2016	2017	2018
İşini Kaybetti, Geçici Bir İşte Çalışıyordu, İş Bitti	Erkek	755	804	839	871	912
	Kadın	186	241	301	343	382
İlk Kez İş Arayan-Ev İşleri ile Meşgul	Erkek	0	0	0	0	0
	Kadın	59	58	67	74	76
İşini Kaybetti-İşten Çıkartıldı	Erkek	228	244	281	260	273
	Kadın	84	88	98	100	86
İlk Kez İş Arayan-Öğrenime Devam Ediyordu	Erkek	75	76	73	86	66
	Kadın	91	105	94	115	103
İlk Kez İş Arayan-Askerden Yeni Geldi	Erkek	14	12	8	8	7
	Kadın	0	0	0	0	0

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

► Grafik 2.8: Cinsiyete ve işsizlik nedenine göre işsizlik oranı (%), 15+ yaş, 2018



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Genç kadınların (15-24) üçte birinden fazlası ne okuyor ne de çalışıyor!

2019 yılı itibarıyla 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta işsizlik oranı %25,4, istihdam oranı ise %33,1'dir. Aynı dönemde ne eğitimde ne de istihdamda olanların oranı %26'dır. Bu oran çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranını göstermektedir. Söz konusu oran cinsiyet açısından değerlendirildiğinde genç kadınların (%34) genç erkeklere göre (%18,3) daha yüksek bir oranının ne eğitimde ne de istihdamda yer aldığı görülmektedir (Tablo 2.22).

► Tablo 2.22: Genç nüfusta temel işgücü göstergeleri, 2019 (15-24 yaş, %)

	Toplam	Erkek	Kadın	Cinsiyet farkı
İşgücüne Katılım Oranı	44,4	55,9	32,6	23,3
İstihdam Oranı	33,1	43,4	22,6	20,8
İşsizlik Oranı	25,4	22,5	30,6	-8,1
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı* (NEET)	26,0	18,3	34,0	-15,7

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Not: *Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içerisindeki oranıdır (TÜİK, 2020d: 8).

► 2.8. İşteki duruma göre kadın istihdamı

Kadın istihdamı artma eğiliminde ancak güvence sağlamaktan uzak.

İşteki duruma göre istihdamın dağılımı ağırlıklı olarak hem kadın hem de erkek için ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olanları göstermektedir. 2019 yılında erkek istihdamının %69,3'ü kadın istihdamının ise %66,6'sı bu kategoridedir. Ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışan erkeklerin oranı son altı yıl içinde neredeyse sabit kalmış iken kadınların oranı 6 puan artmıştır (%60,1'den %66,6'ya).

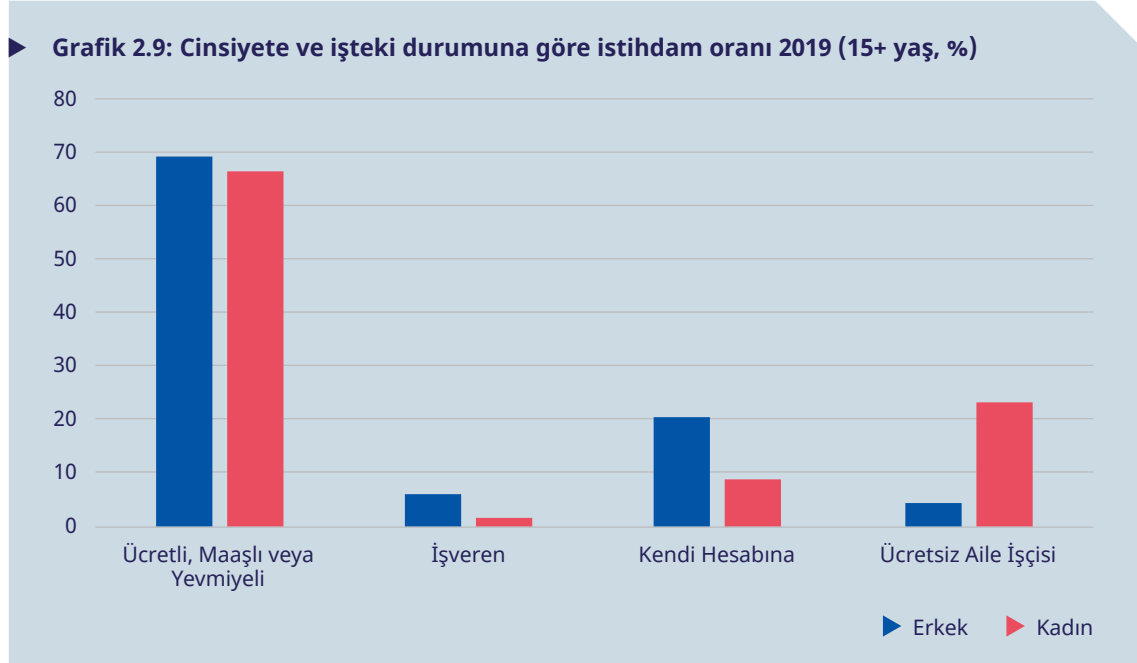
Kadın istihdamı açısından ilginç bir diğer vurgu ise kadınların önemli bir oranının (yaklaşık %23) kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu güvence sağlamaktan uzak ücretsiz aile işçisi olmasıdır. Bu oran erkekler için sadece %4,5'tir. Ücretsiz aile işçisi kadınlar, tarımda, kendi tarla ve bahçelerinde çalışan kadınları ifade etmekte ve Türkiye işgücü piyasasının en kırılgan grubunu oluşturmaktadır. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranının yıllar içinde azalış eğiliminde olduğu görülmektedir. İşveren ve kendi hesabına çalışan kadınların oranında yıllar içinde önemli bir değişimin olmadığı dikkate alındığında son yıllarda kadın istihdamının ücretsiz aile işçiliğinden ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışmaya doğru kaydığı söylenebilir.

Kendi hesabına çalışanlar ile işverenler kategorisinde erkekler ağırlıklıdır. Kendi hesabına çalışma erkek istihdamının %20'sini oluştururken, bu oran kadın istihdamının %9'udur. Erkeklerin işteki durumlarında genel itibarıyla yıllar içinde önemli bir değişim yaşanmamıştır.

► Tablo 2.23: İstihdam edilenlerin işteki durumu, cinsiyete göre, 2014-2019 (15+yaş, %)

Yıllar	Toplam Erkek İstihdamı (Bin)	Toplam Kadın İstihdamı (Bin)	Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli (%)		İşveren (%)		Kendi Hesabına (%)		Ücretsiz Aile İşçisi (%)	
			Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	18.224	7.689	68,5	60,1	5,9	1,2	20,7	9,1	4,8	29,4
2015	18.562	8.058	69,2	61,6	5,8	1,1	20,2	8,7	4,6	28,3
2016	18.893	8.312	69,3	63,4	5,9	1,3	20,1	8,8	4,5	26,3
2017	19.460	8.729	68,9	63,4	6	1,2	20,5	9,4	4,5	25,8
2018	19.720	9.018	69,1	65,3	5,9	1,2	20,4	9,7	4,4	23,7
2019	19.156	8.924	69,3	66,6	5,9	1,4	20,4	9,0	4,5	22,9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Kayıt dışı (Enformel) istihdam

Kayıtlı ve kayıt dışı istihdam verileri de ilginç bulgular içermektedir. Türkiye'de 2019 yılında yaklaşık 9,7 milyon kayıt dışı istihdam olup kayıt dışı istihdamın toplam istihdama oranı yani kayıt dışılık oranı %34,5'tir (Tablo 2.24). Başka bir ifadeyle istihdamda olan her üç kişiden biri kayıt dışı olarak çalışmaktadır.

2019 yılında yaklaşık 3,8 milyon kadın kayıt dışı çalışırken, 5,9 milyon erkek kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışan kadınların sayısı erkeklere göre daha az olmasına karşın istihdam içerisindeki oranları incelendiğinde kadın çalışanlar arasında enformel istihdamın daha yaygın olduğu görülebilmektedir. Kadın istihdamı içinde kayıt dışılık oranları 2019'da %42,2 iken erkeklerde kayıt dışılık oranı %30,9'dur. Bu veri kadınlar için istihdamın güvence sağlamaktan daha uzak olduğunu göstermektedir.

► Tablo 2.24: Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışılık oranı, 2014-2019 (Bin, %)

Yıllar	Toplam istihdam (Bin)	Toplam kayıt dışı istihdam (Bin)	Toplam kayıt dışılık oranı (%)	Toplam kadın istihdamı (Bin)	Kadın kayıt dışı istihdamı (Bin)	Kadın kayıt dışılık oranı (%)	Toplam erkek istihdamı (Bin)	Erkek kayıt dışı istihdamı (Bin)	Erkek kayıt dışılık oranı (%)
2014	25.933	9.069	34,9	7.689	3.724	48,4	18.224	5.345	29,3
2015	26.620	8.937	33,5	8.058	3.711	46	18.562	5.226	28,2
2016	27.205	9.111	33,4	8.312	3.679	44,2	18.893	5.432	28,8
2017	28.189	9.575	33,9	8.729	3.889	44,5	19.460	5.686	29,2
2018	28.738	9.604	33,4	9.018	3.801	42,1	19.720	5.803	29,4
2019	28.080	9.692	34,5	8.924	3.764	42,2	19.156	5.928	30,9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Tablo 2.25 ise tarım dışı faaliyetlerde kayıt dışılık durumunu ve istihdam durumuna göre kayıt dışı çalışmanın dağılımı özetlenmektedir. Buna göre 2019 yılında yaklaşık 6,5 milyon kadın tarım dışında çalışmakta olup bu kadınların %24'ü kayıt dışıdır. Yaklaşık 16 milyon erkeğin çalıştığı tarım dışı faaliyetlerde ise kayıt dışılık oranı %22,8'dir.

İstihdam durumuna göre kayıt dışılık oranı incelendiğinde hem kadın hem de erkeklerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların önemli bir oranının kayıt dışı çalıştığı görülmektedir (sırasıyla kadınlarda %76,7 ve erkeklerde %88,7). Yine kayıt dışı çalışma kendi hesabına çalışanlar arasında da oldukça yaygındır. Erkekler ile karşılaştırıldığında kendi hesabına çalışan kadınlar arasında kayıt dışılık oranı (%77,3) daha yüksektir. Erkeklerde söz konusu oran %51,3'tür.

► Tablo 2.25: Tarım dışı faaliyetlerde istihdam durumuna göre kayıt dışı çalışmanın dağılımı 2019 (15+ yaş, Bin, %)

	Kadın			Erkek		
	Kayıt dışı istihdam (Bin)	Toplam istihdam (Bin)	Kayıt dışılık oranı %	Kayıt dışı istihdam (Bin)	Toplam istihdam (Bin)	Kayıt dışılık oranı (%)
Tarım dışı Toplam	1.580	6.491	24,3	3.736	16.382	22,8
Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli	916	5.530	16,6	2.129	12.936	16,5
İşveren	18	122	14,8	284	1.106	25,7
Kendi Hesabına	429	555	77,3	1.034	2.014	51,3
Ücretsiz Aile İşçisi	217	283	76,7	289	326	88,7

Kaynak: TÜİK, 2020a, İşgücü İstatistikleri.

► 2.9. Sektörel ve mesleki ayrışma

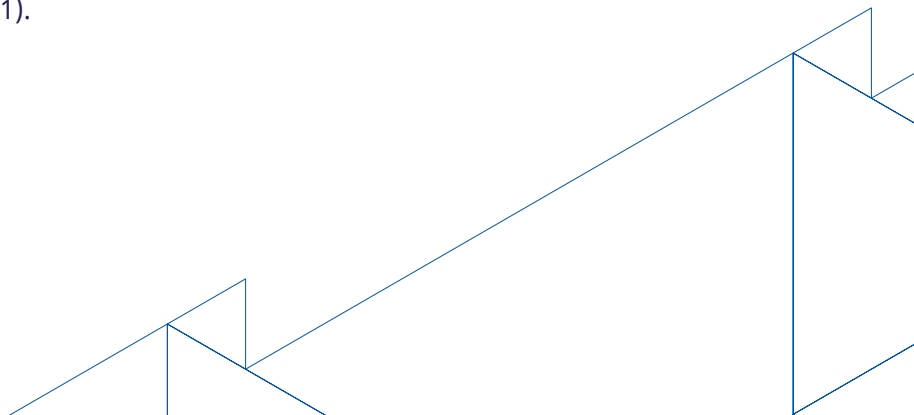
Cinsiyete göre mesleki ayırım devam etmektedir.

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de işgücü piyasasında sektörler ve meslekler düzeyinde cinsiyete göre yatay ve dikey ayrışma yaygın olarak gözlemlenmektedir. Daha önce de belirtildiği üzere kadın ve erkeklerin belirli sektörlerde ve mesleklerde yoğunlaşması yatay ayrışmaya işaret ederken, mesleki hiyerarşide ve ücret, prestij gibi çeşitli avantajlar içeren çalışma biçimlerinde cinsiyete dayalı belirgin farklılıklar dikey ayrışmaya işaret etmektedir. Bu bağlamda, kadınların hizmet, erkeklerin ise imalat sektöründe yoğun olarak istihdam edilmesi, çeşitli işlerin/mesleklerin kadınlar ve erkekler arasında dağılımı mesleki ve sektörel ayrışmanın çeşitli görünümüdür. Cinsiyetler arasındaki eşitsizliği içinde barındıran bu ayrışma, hangi cinsiyetin hangi sektörde/meslekte yoğunlaştığına ve o alanın işgücü piyasasındaki niteliklerine bakıldığında belirginleşmektedir. Cinsiyete dayalı sektörel ve mesleki ayrışmanın en genel görünümü, kadınların az beceri gerektiren, kariyer şansı düşük olan düşük ücretli işlerde yoğunlaşmasıdır (ILO, 2018e: 22).

Türkiye'de de dünya genelindeki eğilime benzer şekilde kadın istihdamı içerisinde profesyonel meslek sahiplerinin oranı, erkek istihdamı içinde profesyonel meslek sahiplerinin oranından daha yüksektir. Profesyonel mesleklerde kadınların görece daha yüksek oranlarda yer almalarının en önemli nedenlerinden birisi, yüksek öğrenim sahibi kadınların çalışma taleplerinin yüksek olmasıdır. Bunun yanında, cinsiyete dayalı ayrımcılığın çok çeşitli biçimlerine rağmen, profesyonel mesleklerde kadınların işgücü piyasasının zorlu koşullarından görece muaf olmaları istihdama katılımlarını arttırmaktadır. Yine erkeklere kıyasla kadınların daha yüksek bir oranı büro destek çalışanları, hizmet ve satış elemanı olarak çalışmaktadır. Ancak yine de söz konusu alanlarda da çalışan kadınların sayısı erkeklerin sayısından daha düşüktür. Aynı eğilim nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları ile için de söz konusudur.

Erkeklerin ise kadınlara göre daha yüksek bir oranı, yönetici, teknisyen, zanaat ve ilgili esnaf çalışanları, tesis ve makine operatörleri ve montajcıları olarak çalışmaktadır (Tablo 2.26). Nitelik gerektirmeyen meslekler, hizmet ve satış elemanlığından sonra kadınların en yoğun olarak yer aldığı alandır. Söz konusu veri teknik/mesleki eğitim sahibi olmayan kadınların düşük nitelikli işlerde yoğunlaştığına işaret etmektedir.

Kadınların sadece %2,7'si yönetici statüsünde istihdam edilirken erkeklerin %6,6'sı yönetici olarak çalışmaktadır. Bu durum dikey ayrışmaya işaret etmektedir. "Dikey ayrışma" aynı sektörde çalışan kadın ve erkeklerin mesleklerinde ilerleme konusunda eşit şansa sahip olmamasını ifade etmekte; kadınların vasıf gerektirmeyen veya pek az gerektiren, dolayısıyla statüsü ve ücretleri düşük işlerde, erkeklerin de vasıflı ve statülü işlerde yoğunlaşmaları anlamına gelmektedir (ILO, 2018e: 31).



Kadınlar yüksek oranda yer aldıkları çalışma alanlarında dahi kariyer basamaklarında ilerleme ve yönetici pozisyonlara erişmekte güçlük çekmektedirler. Örneğin akademik çalışma kadınların yoğun olarak görev yaptığı profesyonel bir çalışma biçimidir. Ancak bu akademik ilerlemeye rektörler açısından bakıldığında kadınların oranının giderek azaldığını görülmektedir. 2021 YÖK verilerine göre Türkiye'de akademik kadroların %45'i kadınlardan oluşuyor. Bu kadrolar içinde kadın oranının en yüksek olduğu kademe %51,2 ile araştırma görevliliği iken, profesörlerde bu oran %32,4'e gerilemektedir. 2021 Mart ayı verilerine göre Türkiye'deki 127 rektörden sadece 8'i kadındır ve bu rakam Türkiye'deki kadın rektör oranının %6,2'ye tekabül ettiğini göstermektedir.

Cam tavan olarak da bilinen dikey ayrışma kavramı, iş yeri hiyerarşisinde kadınların yönetici kademelere gelmelerini engelleyen görünmez bariyerleri ve yönetim kademelerinde daha az sayıda yer almalarına işaret etmek için kullanılmaktadır. Kadınların işlerinde yükselmeleri, terfi etmeleri, yönetici kadrolara gelebilmeleri erkeklere göre daha zordur. Birçok işyerinde, kadınların ağırlıklı olarak çalıştıkları işlerde dahi kadınların yönetici pozisyonlara gelemedikleri görülmektedir (ILO, 2018e: 32).

► Tablo 2.26: Meslek gruplarına göre istihdam, cinsiyete göre, 2019 (+15 yaş, Bin, %)

	Bin			%		
	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Cinsiyet farkı (%)
İstihdam	28.080	19.156	8.924	68,22	31,78	36,44
Ana Meslek Grupları						
Yöneticiler	1.504	1.260	244	6,58	2,73	3,85
Profesyonel meslek mensupları	3.157	1.671	1.486	8,72	16,65	-7,93
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	1.718	1.239	480	6,47	5,38	1,09
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	1.949	1.109	840	5,79	9,41	-3,62
Hizmet ve satış elemanları	5.673	3.758	1.915	19,62	21,46	-1,84
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	3.976	2.477	1.499	12,93	16,80	-3,87
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	3.519	3.072	447	16,04	5,01	11,03
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	2.591	2.289	303	11,95	3,40	8,55
Nitelik gerektirmeyen meslekler	3.993	2.281	1.712	11,91	19,18	-7,27

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Dünya Ekonomik Forumu'nun raporuna göre (WEF, 2020), Türkiye 2020 yılı itibarıyla küresel cinsiyet açığı endeksinde ekonomik katılım ve fırsat eşitliği açısından 153 ülke arasında 136'ıncı sırada yer almaktadır. Söz konusu rapora göre, yasa koyucular, üst düzey yetkililer ve yöneticiler arasında kadınların oranı sadece %14,8'dir. Yasa koyucular, üst düzey yetkililer ve yöneticilerin önemli bir çoğunluğu (%85,2) erkektir. Yine profesyonel ve teknik çalışanlar ağırlıklı olarak erkektir (%59,9). Sahiplerinin çoğunluğunun kadın olduğu firmaların oranı ile üst yönetimde kadınların yer aldığı firmaların oranı ise sadece %3,9'dur.

► Tablo 2.27: Ekonomik katılım, fırsatlar ve liderlik (Türkiye), 2020

	Erkek	Kadın
Yasa koyucular, üst düzey yetkililer ve yöneticiler, %	85,2	14,8
Profesyonel ve teknik çalışanlar, %	59,9	40,1
Sahiplerinin çoğunluğunun kadın olduğu firmaların oranı	3,90	
Üst yönetimde kadınların yer aldığı firmaların oranı	3,90	

Kaynak: WEF, 2020:344.

► 2.10. İş güvenliği

Kadınlar çalıştıkları sektörler bağlamında iş kazası ve meslek hastalığına daha az maruz kalıyorlar.

İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği, insana yakışır işlerin en önemli bileşenleridir. Çalışanların işle ilgili tehlikelerden ve risklerden ne ölçüde korunduğunu, iş kazası ve meslek hastalığına uğrayan ve iş kazası ve meslek hastalığı sonucu yaşamını yitiren çalışan sayıları üzerinden değerlendirmek mümkündür. Son yıllarda Türkiye'de yaşanan iş kazalarının artmakta olduğu görülmektedir. İş kazasına uğrayan sigortalı kadın işçilerin sayısı da genel eğilime benzer şekilde artmaktadır. Bununla birlikte iş kazalarının daha çok inşaat ve maden sektörü gibi erkeklerin yoğunluklu olarak çalıştıkları sektörlerde meydana geliyor olmasının sonucu olarak erkeklere kıyasla iş kazasına uğrayan kadınların sayısı daha azdır. Diğer yandan, ev işçiliği gibi iş kazaları ve meslek hastalığına yakalanma riski fazla olan sektörlerde çalışan kadınlar, daha yüksek oranlarda kayıt dışı çalıştıkları için, yaşadıkları sorunlarının istatistiklere yansımadağı olasılığı da göz önünde bulundurulmalıdır.

Meslek hastalığı ise iş faaliyetiyle bağlantılı risk faktörlerine belirli bir süre maruz kalmanın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Meslek hastalığına yakalanan sigortalı işçi sayısı iş kazasına uğrayan sigortalı işçi sayılarına kıyasla daha az olmakla birlikte, benzer şekilde artış eğilimi sergilemektedir. Yine benzer şekilde meslek hastalığına yakalan sigortalı kadın işçi sayısı görece daha azdır.

2019 yılı itibariyle iş kazasına uğrayan sosyal sigortalı işçi sayısı 422.463'tür ve 1.147 işçi iş kazası sonucu yaşamını yitirmiştir.

► Tablo 2.28: İş kazasına uğrayan ve meslek hastalığına yakalanan sosyal sigortalı "işçi" sayıları, 2013-2019

	İş Kazasına Uğrayan Sosyal Sigortalı "İşçi" Sayısı			Meslek hastalığına yakalanan Sosyal Sigortalı "İşçi"		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2013	191.389	170.644	20.745	351	343	8
2014	221.366	193.192	28.174	494	470	24
2015	241.547	206.922	34.625	510	470	40
2016	286.068	241.115	44.953	597	568	29
2017	359.653	300.770	58.883	691	638	53
2018	430.985	354.308	76.677	1.044	966	78
2019	422.463	337.108	85.355	1.088	997	91

Kaynak: Her yıl için o yılın SGK İstatistik Yıllıkları

Not: Bu veriler sadece işçi statüsündeki sosyal sigortalıları (md. 4/1-a) kapsamakta, enformel istihdam edilen işçileri, ücretsiz aile çalışanlarını ve işçiler dışındaki, memur, kendi hesabına çalışan gibi sosyal sigortalıları kapsamamaktadır.

Sosyal korunmada cinsiyet eşitsizliği: Yaşlı kadınlar sosyal korunmanın dışında kalmaktadır.

Kamu sosyal güvenlik harcamalarının çok önemli bir bölümünü sosyal koruma yardımları oluşturmaktadır¹³. Sosyal koruma yardımları, hastalık/sağlık bakımı, engelli/malul, emekli/yaşlı, dul/yetim, aile/çocuk, işsizlik ve sosyal dışlanma yardımlarından oluşmaktadır. Sosyal koruma harcamalarından en büyük payı ise %48,5 ile emekli/yaşlılara yapılan harcamalar almaktadır (TÜİK, 2019c).

Emeklilik maaşı, yaşlıların gelir güvencesine katkıda bulunan temel sosyal güvenlik aracıdır. Başka bir ifadeyle emeklilik maaşı sosyal güvenlikten yararlanan yaşlı nüfusa ilişkin bilgi vermektedir. Buna göre (Tablo 2.29) Türkiye'de 2018 yılı itibariyle emekli maaşından yararlanan yaşlı erkeklerin oranı %41,5 iken yaşlı kadınlar arasında emeklilik maaşından yararlananların oranı sadece %5,6'dır. Bu veri işgücü piyasasında genellikle ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların yaşlandıklarında da gelir güvencesinden yararlanamadıklarını göstermektedir.

► Tablo 2.29: Emekli maaşından yararlanan yaşlı nüfusun payı, 2018 (%)

	Erkek	Kadın	Cinsiyet farkı
Emekli maaşından yararlanan yaşlı nüfusun payı (%)	41,5	5,6	35,9

Kaynak: TÜİK, 2019c.



¹³ Türkiye'de 2019 yılında yaklaşık 542 milyar TL sosyal koruma harcaması yapılmıştır. Bu harcamaların %98,4'ünü (yaklaşık 533 milyar TL) sosyal koruma yardımları oluşturmaktadır (TÜİK, 2019c).

► 2.11. Sosyal diyalog, sendikal faaliyet ve kadın temsili

Kadınlar sendikalarda düşük oranda temsil ediliyor, talep ve ihtiyaçları görünmezleşiyor.

Kadınların işgücüne katılımına ve istihdam koşullarına ilişkin kadınlar aleyhine olan bulgular -ücret eşitsizliği, kayıt dışı çalışma, yatay ve dikey ayrışma gibi- kadınların ücretli işgücü piyasasına erişimini teşvik etmenin yanı sıra, ücretli işlerin de insana yakışır kalitede olmasını sağlamak için çaba gösterilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bu anlamda sosyal diyalog işgücü piyasasında kadınlar aleyhine olan mevcut yapı ve süreçleri şekillendirmede ve değiştirmede önemli bir rol oynamaktadır.

Sosyal diyalog, ortak ilgi alanına giren konularda hükümet temsilcileri, işverenler ve işçiler arasında her türlü müzakere, danışma ve bilgi alışverişini kapsamaktadır. Sosyal diyalogun temel amacı, iş dünyasındaki aktörler arasında insana yakışır çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması için fikir birliği oluşturmaktır. Sosyal diyalog söz konusu aktörler arasında hem toplu pazarlık gibi süreçleri hem de sendikalar ve işveren örgütleri gibi sosyal diyalog kurumlarını kapsamaktadır (ILO, 2013:190).

Sosyal diyalogun önemli ayağını örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkı oluşturmaktadır. Bu anlamda sendikalar sosyal diyalogun önemli kurumları olup sendikalaşma oranları sosyal diyalogun gücüne ilişkin bilgi sunmaktadır. Resmi sendikalaşma oranınının 2019 yılı ocak ayı itibari ile %13,9 olduğu belirtilmiştir (AÇSHB, 2019). Ancak Türkiye'de resmi istatistiklerde yer alan sendikalaşma oranlarına ilişkin özellikle 2013 yılı öncesi yapılan hesaplamalar mevcut durumu yansıtmamaktadır (Çelik ve Lordoğlu, 2006:14; Çelik, 2015:175). Bu anlamda 2013 ocak ayı itibariyle sendika üye sayılarının hesaplama yönteminin değiştirilmesi ve sendikalaşma oranınının Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine dayalı olarak yeniden hesaplanmaya başlamasıyla bu sorun büyük ölçüde giderilse de Çelik ve Lordoğlu'nun (2006) çalışmasında da dile getirdiği gibi açıklanan resmi sendikalaşma oranları kayıt dışı istihdamı içermemesi dolayısıyla resmi veriler ile fiili durum arasında büyük bir uçurum bulunmaktadır.

DİSK-AR (2019) raporunda, kayıt dışı işçileri de esas alarak yapılan hesaplamada 2019 yılı için fiili sendikalaşma oranı %11,4 olarak bulunmuştur. Başka bir ifadeyle kayıt dışı çalışan işçiler dahil toplam 16 milyon 254 bin işçinin sadece 1 milyon 859 bini sendika üyesidir. İşçilerin %90'a yakını (14 milyon 395 bin işçi) herhangi bir sendikaya üye değildir.

İşgücü piyasasında yaşanan cinsiyete dayalı ayrımcılık yansımaları sendikal örgütlülükte de gözlenmektedir. Örgütlü kadın işçi sayısı yanında kadınların sendikalardaki yönetsel temsili de oldukça düşük düzeydedir (Urhan, 2014). Bu durum sadece sendikalardaki erkek egemen yapıdan kaynaklanmamakta; aynı zamanda kadınların yüksek enformel istihdam düzeyi, belirli sektör ve mesleklerde ayrışması, kadınlara yüklenen aile içi sorumluluklar da kadınların örgütlenmesinin önünde önemli bir engel oluşturmaktadır (Toksöz ve Erdoğan, 1998).

Sendikalaşma verileri, sendikal yapılarda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin devam ettiğini göstermektedir (Tablo 2.30). Temmuz 2013'te kadın sendika üyesi yaklaşık 125 bin iken Temmuz 2019'da 361 bin olmuştur. Erkek sendika üyesi ise aynı dönemde 861 bin kişiden 1 milyon 475 bine yükselmiştir. Son 7 yılda kadınların sendikalaşma oranında %189, erkeklerin sendikalaşma oranında ise %71 artış yaşanmıştır.

Temmuz 2013'te toplam sendikalı işçiler içinde kadın işçilerin oranı %12,7 iken, bu oran Temmuz 2019'da %19,7 olmuştur. Kadınların örgütlülük düzeyindeki artış oranı erkeklere göre daha yüksek oranda gerçekleşmiş olsa dahi kadınların sendikalaşma oranı hala düşük düzeydedir. Sendikal örgütlülüğe ilişkin bir diğer cinsiyet eşitsizliği toplam kadın işçi oranı ile toplam sendikalı işçi oranı arasında söz konusudur. Temmuz 2019 itibariyle toplam işçilerin %28,9'unu kadınlar oluştururken, sendikalı kadın işçiler toplam sendikalı işçilerin sadece %19,7'sini oluşturmaktadır. Toplam işçilerin %71,1'i erkek olmasına rağmen toplam sendika üyelerinin %80,3'ü erkeklerden oluşmaktadır¹⁴. Bu anlamda hem toplamda hem de her cinsin kendi içindeki sendikalaşma oranı açısından kadınlar erkeklere göre daha az sendikalaşmaktadır.

► Tablo 2.30: Sendikalaşmanın kadın-erkek dağılımı, Temmuz 2013-Temmuz 2019

	Sendikalı İşçi Sayısı			Toplam Sendikalı İşçiler İçinde Kadın İşçilerin Oranı (%)
	Toplam	Kadın	Erkek	
2013-Temmuz	987.243	125.413	861.830	12,7
2014-Ocak	1.051.633	134.737	916.896	12,8
2014-Temmuz	1.132.947	153.214	979.733	13,5
2015-Ocak	1.237.478	185.656	1.051.822	15,0
2015-Temmuz	1.366.438	235.105	1.131.333	17,2
2016-Ocak	1.450.528	255.262	1.195.266	17,6
2016-Temmuz	1.436.596	254.221	1.182.375	17,7
2017-Ocak	1.483.728	269.161	1.214.567	18,1
2017-Temmuz	1.561.823	294.049	1.267.774	18,8
2018-Ocak	1.654.238	317.837	1.336.401	19,2
2018-Temmuz	1.743.179	337.049	1.406.130	19,3
2019- Ocak*	1.799.658	351.718	1.447.940	19,5
2019- Temmuz*	1.836.710	361.241	1.475.469	19,7

Kaynak: AÇSHB, Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi, 2013-2018. *AÇSHB, 2020: 48.

¹⁴ Temmuz 2019 itibariyle toplam yaklaşık 13,7 milyon işçi bulunmaktadır. İşçilerin yaklaşık 9,7 milyonu erkek, 4 milyonu kadındır (AÇSHB, 2020: 48).

► 2.12. İşgücüne dahil olamama

İşgücüne dahil olmayanların %71'inin kadın olmasının nedenleri nelerdir?

Türkiye'de işgücüne dahil olmayan nüfus, 15 yaş ve üstü aktif nüfusun önemli bir kısmını oluşturmaktadır. 2019 yılında işgücüne dahil olmayan 28,9 milyon kişi vardır ve bu rakam aktif nüfusun (61,5 milyon) %47'sine denk gelmektedir. Yine 2019 yılında işgücüne dahil olmayan nüfusun çok önemli bir oranını (%70,6'sını) kadınlar oluşturmaktadır.

► Tablo 2.31: Cinsiyete göre işgücüne dahil olmayanlar, 2014-2019 (Bin, 15+ yaş)

Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın	İşgücüne dahil olmayanların içinde kadınların oranı (%)
2014	28.201	8.089	20.112	71,32
2015	28.176	8.120	20.056	71,18
2016	28.185	8.133	20.052	71,14
2017	28.251	8.166	20.085	71,09
2018	28.380	8.206	20.174	71,09
2019	28.920	8.509	20.411	70,58

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Hane içi eşitsiz iş yükü

Kadın istihdamının önündeki engellerin temelinde hane içi eşitsiz iş yükü yer almaktadır. Yapılan çalışmalar kadınlar tarafından yerine getirilen hanehalkı ve ev bakım faaliyetlerinin kadınların işgücü piyasasına düşük düzeyde katılımına neden olduğunu ortaya koymaktadır (ILO, 2018e: 29).

Tablo 2.32'den görülebileceği üzere kadınların işgücü piyasasının dışında kalmalarının başlıca nedenini %55,7 ile ev işleri ile meşgul olmak oluşturmaktadır. Bu oran kadınların istihdama katılmasında evde yeniden üretim sorumluluğunun ne kadar baskın olduğunu göstermektedir. Kadınlar üzerine yüklenen ev işleri sorumluluğu nedeniyle istihdama katılım konusunda daha dezavantajlı konumdadırlar. Erkeklerin istihdama katılmama nedenleri arasında emeklilik ilk sırada yer alırken kadınlarda emeklilik çok düşük bir oranla (%6,1) beşinci sırada yer almaktadır. Kadınların %6,9'u yine ailevi ve kişisel nedenlerle işgücü piyasası dışında kalmaktadır. Kadınların %12,9'u engelli, yaşlı ve hasta olduğu için çalışmamakta iken, %11,2'si ise öğrencidir. Bu kategoriler dışında işsiz olarak değerlendirilebilecek diğer iki kategori, iş bulma ümidi olmayanlar ve iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar ise işgücü dışında kalan kadınların %6,9'unu oluşturmaktadır. Erkeklerin işgücü dışında kalma nedenlerinin başında %43,6 ile emeklilik ve %24,6 ile eğitim-öğretim gelmektedir. Engelli, yaşlı ve hasta olmak ise %15 ile üçüncü en önemli işgücü dışında kalma nedenidir.

► Tablo 2.32: Cinsiyete göre işgücüne dahil olmama nedenleri, 2019 (15+ yaş, Bin, %)

		Bin	%
İş Bulma Ümidi Yok	Erkek	368	4,3
	Kadın	259	1,3
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan/Diğer	Erkek	512	6,0
	Kadın	1.147	5,6
Mevsimlik Çalışıyor	Erkek	35	0,4
	Kadın	68	0,3
Ev İşleri ile Meşgul	Erkek	0	0,0
	Kadın	11.359	55,7
Eğitim ve Öğretime Devam Ediyor	Erkek	2.089	24,6
	Kadın	2.286	11,2
Emekli	Erkek	3.710	43,6
	Kadın	1.250	6,1
Engelli, Yaşlı veya Hasta	Erkek	1.279	15,0
	Kadın	2.626	12,9
Diğer Ailevi ve Kişisel Nedenler	Erkek	517	6,1
	Kadın	1.416	6,9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Kadınların hane içi ücretsiz iş yükü içerisinde önemli bir paya sahip olan çocuk bakım yükü, kadınların işgücü piyasasına katılımını güçlü bir şekilde etkilemektedir. Yapılan çalışmalar kadınların işgücüne katılım oranının evlilik ve çocuk sahibi olmakla azaldığını ortaya koymaktadır (Memiş vd., 2012; Paull 2006). Çocuk sahibi olma yanında çocuğun yaşı da kadınların istihdam oranını etkilemektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014).

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de ebeveynlik çalışma yaşamındaki erkekler için bir avantaj kadınlar içinse bir dezavantajdır. 3 yaşından küçük çocuğu olmayan 25-49 yaş arası kadınların istihdam oranı %52,8 iken 3 yaşından küçük çocuğu olan kadınların istihdam oranı %26,7'ye düşmektedir. Buna karşılık aynı yaş grubunda çocuğu olmayan erkeklerin istihdam oranları %75,1 iken çocuklu erkeklerin istihdam oranı %87,3'e yükselmektedir. Kadın ve erkek arasındaki istihdam açığı 3 yaşın altında bakıma muhtaç bir çocuğun olması durumunda %22,3'ten %60,6'ya çıkmaktadır (Tablo 2.33). Başka bir deyişle cinsiyete göre istihdam açığı yani kadın ve erkeklerin istihdam oranları arasındaki fark ebeveynlik durumunda 2,5 kat artmaktadır.

► Tablo 2.33: 3 yaşın altında çocuğu olan ve olmayan bireylerin istihdam oranları, cinsiyete göre, 2019 (25-49 yaş, %)

3 yaşından küçük çocuğu olanlar			3 yaşından küçük çocuğu olmayanlar		
Erkek	Kadın	Ebeveynlik istihdam açığı	Erkek	Kadın	Ebeveyn olmayanların istihdam açığı
87,3	26,7	60,6	75,1	52,8	22,3

Kaynak: TÜİK, 2020c, İstatistiklerle Kadın.

Çocuk bakımı

Çocuk bakımı çalışan kadını nasıl etkiliyor?

Hane içi eşitsiz iş yükü kadınların işgücüne katılımının önünde önemli bir engel olduğu gibi işgücü piyasasındaki eşitsizliklerin de gerisinde yer alan önemli bir faktördür. Yapılan çalışmalar, hane halkı ve ev bakım faaliyetleri sebebiyle, kadınların erkeklere nazaran işgücü piyasasında daha yüksek oranda geçici, enformel işlerde çalışmak durumunda kaldıklarını ortaya koymaktadır (ILO, 2018e: 29).

Yine ücretsiz iş yükünün önemli bir kısmını oluşturan çocuk bakımı, kadınların çalışma kararı yanında çalışma hayatında kalış sürelerini ve çalışma biçimlerini de olumsuz etkilemektedir. Kadınların çalışma hayatına katılamamalarının yanı sıra, çalışma hayatına girebilen kadınların çalışma hayatlarını kısa bir dönemde bitirmelerinin veya kariyerlerinde yükselme doğrultusunda tüm potansiyellerini ortaya koyamamalarının temel nedeni de ev ve bakım yükümlülüklerini eşleri ve devletle paylaşmak konusunda yaşadıkları sorunlardır (KEİG, 2018b:2).



► Tablo 2.34: Çocuk bakım sorumluluğunun mevcut iş üzerindeki etkisi, 2018 (18-64 yaş, %)

	Toplam		Erkek		Kadın	
	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)
	12.235	100,0	8.725	100,0	3.511	100,0
Gelir artışını sağlayacak değişikliklere gidildi.	642	5,2	497	5,7	145	4,1
Çalışma saatleri azaltıldı.	223	1,8	37	0,4	186	5,3
Daha az zorlayıcı görevler üstlenildi.	178	1,5	89	1,0	89	2,5
Uyum sağlamak için iş veya işveren değiştirildi.	44	0,4	22	0,3	22	0,6
Ebeveyn izni veya başka bir ailevi izin alındı.	57	0,5	9	0,1	48	1,4
Çalışmanın toplam saati değiştirilmeden çalışma zamanları değiştirildi.	121	1,0	54	0,6	68	1,9
Yöneticilik veya üst kariyer düşünülmedi.	22	0,2	7	0,1	15	0,4
Diğer etkiler	21	0,2	8	0,1	13	0,4
Çalışma düzeninde değişiklik yapılmadı.	10.928	89,3	8.002	91,7	2.926	83,3

Kaynak: TÜİK, İş ve Aile Yaşamının Uyumlu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018.

Not: Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Çocuk bakım sorumluluğu kadınların mevcut çalışma koşullarını etkilemektedir. TÜİK, İş ve Aile Yaşamının Uyumlu araştırması verilerine göre (Tablo 2.34) kadınların yaklaşık %17'si çocuk bakım sorumluluğu nedeniyle mevcut çalışma düzeninde değişikliğe gitmiştir. Bu değişiklikler çalışma saatlerini azaltma (%5,3), daha az zorlayıcı görevler üstlenme (%2,5), çalışmanın toplam saatini değiştirmeden çalışma zamanlarını değiştirme (%1,9) şeklinde gerçekleşmektedir. Erkeklerin ise sadece %8'i çocuk bakım sorumluluğu nedeniyle mevcut çalışma düzeninde değişikliğe giderken bu değişikliğin %5,7'i gelir artışını sağlayacak şekilde gerçekleşmiştir.

İş yaşam dengesi uygulamalarının sadece kadın çalışanlar tarafından kullanılıyor olması, genel anlamda işgücü piyasasında iş yaşam dengesini korumak adına atılan olumlu adımların, kadınlar söz konusu olduğunda ve işe alımlarda ve istihdamdaki diğer süreçlerde dezavantaj haline gelebilmektedir. Söz konusu dezavantaj iş yaşam dengesi düzenlemelerinin erkekler tarafından da yaygın kullanılması durumunda ortadan kalkabilir.

Zaman kullanımı ve çifte yük

Hane içerisindeki ücretsiz işler genellikle kadınların işi olarak görüldüğü için, çalışan kadınlar genelde çifte mesai yükünü sırtlanmak zorunda kalmaktadır. Nitekim, TÜİK (2015) Zaman Kullanım Anketi Sonuçlarına göre (Tablo 2.35) kadınlar hanehalkı ve aile bakımına ortalama 4 saat 35 dakika harcamakta iken bu süre erkeklerde 53 dakikadır. Hanehalkı ve aile bakımına ayrılan ücretsiz emek, çalışma durumu ve cinsiyete göre incelendiğinde; çalışan kadınların ev içi işlere ve hane üyelerinin bakımına (03:31), çalışan erkeklerden (00:46) günde yaklaşık 3 saat daha fazla zaman ayırdığı görülmektedir. İstihdam edilen erkeklerin ortalama çalışma süresi 6 saat 25 dakika iken, bu süre kadınlarda 4 saat 32 dakikadır. İşgücü piyasasına katılan kadınların üzerindeki ücretli (04:32) ve ücretsiz emek yükü (03:31), diğer bir ifadeyle çalışan kadınların çifte mesai toplamı yaklaşık 8 saattir.

► Tablo 2.35: Ücretli ve ücretsiz emek sunumunda geçen kişi başına ortalama süre: Cinsiyet ve çalışma durumuna göre, 2014-2015, (15+yaş, saat)

Faaliyet adı	Toplam		Çalışan		Çalışmayan	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Ücretli Emek						
İstihdam	04:24	01:16	06:25	04:32	00:22	00:04
Ücretsiz Emek						
Hanehalkı ve aile bakımı	00:53	04:35	00:46	03:31	01:07	04:59
Diğer Zaman	18:43	18:09	16:49	15:57	22:31	18:57
TOPLAM	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00

Kaynak: TÜİK, (2015), Zaman Kullanım Araştırması, 2014-2015.

Not: Diğer zaman ücretli ve ücretsiz emek için harcanan zaman dışında kalan, uyku, televizyon izleme, radyo ve müzik dinleme, yemek yeme, kişisel bakım, eğitim, gönüllü işler, toplantılar, eğlence, spor, hobiler, oyunlar, ulaşım ve belirlenmemiş zaman kullanımını içermektedir.

► Genel değerlendirme: Türkiye'de kadın işgücü

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı, istihdam ve işsizlik verilerine dayanarak yaptığımız analiz, işgücü piyasasından kadınların çalışan olarak konumlarını ortaya koymaktadır. Kadınlar, işgücüne katılım ve istihdam alanlarında erkeklerin çok gerisinde kalmakta, çalıştıkları işler ise nitelik açısından düşük, güvencesiz ve zorlu çalışma koşulları ile ilişkilendirilen işler olmaktadır. Veriler, nitelikli işlerde artan oranlarda cinsiyete dayalı mesleki ve sektörel ayrışmanın yaşandığını, kadınlarla erkekler arasında mesleki ilerleme, kariyer olanakları ve karar alıcı pozisyonlara erişim açısından önemli farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca kadınlar arasında işsizlik oranlarının da son yıllarda hızla arttığını, Türkiye'de işgücüne dahil olmayan nüfusun çok önemli bir kısmını kadınların oluşturduğunu görmekteyiz. Kadınların hem çalışma koşullarının iyileştirmesi hem de işgücü dışında olan kadınların insana yakışır iş imkanlarına kavuşması için alınacak önlemler hem kadınların hem de toplumsal refahın artırılması için önemlidir.

► Tablo 2.36: Türkiye'de işgücünün genel görünümü, cinsiyete göre, 2019 (15+ yaş, Bin, %)

	Toplam	Erkek	Kadın
15 yaş ve üzeri nüfus (Bin)	61.469	30.372	31.097
İşgücü (Bin)	32.549	21.863	10.686
İstihdam edilenler (Bin)	28.080	19.156	8.924
Zamana bağlı eksik istihdam (Bin)	364	269	95
Yetersiz istihdam (Bin)	753	586	168
İşsiz (Bin)	4.469	2.707	1.762
İşgücüne dahil olmayan nüfus (Bin)	28.920	8.509	20.411
İşgücüne katılma oranı (%)	53,0	72,0	34,4
İstihdam oranı (%)	45,7	63,1	28,7
İşsizlik oranı (%)	13,7	12,4	16,5
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	16,0	13,9	20,7

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Kadınların insana yakışır istihdam olanaklarına erişiminin önündeki engellerin kaldırılması çok yönlü ve kapsamlı adımların atılmasını gerekli kılmaktadır. Türkiye'de kadınlarının insana yakışır iş imkânlarına kavuşması için kadın istihdamı alanındaki uluslararası standartların tutturulması ve iyi uygulama örneklerinden yola çıkılarak sosyal diyalog anlayışı ile farklı grupların ihtiyaçlarını göz önüne alan sosyal politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

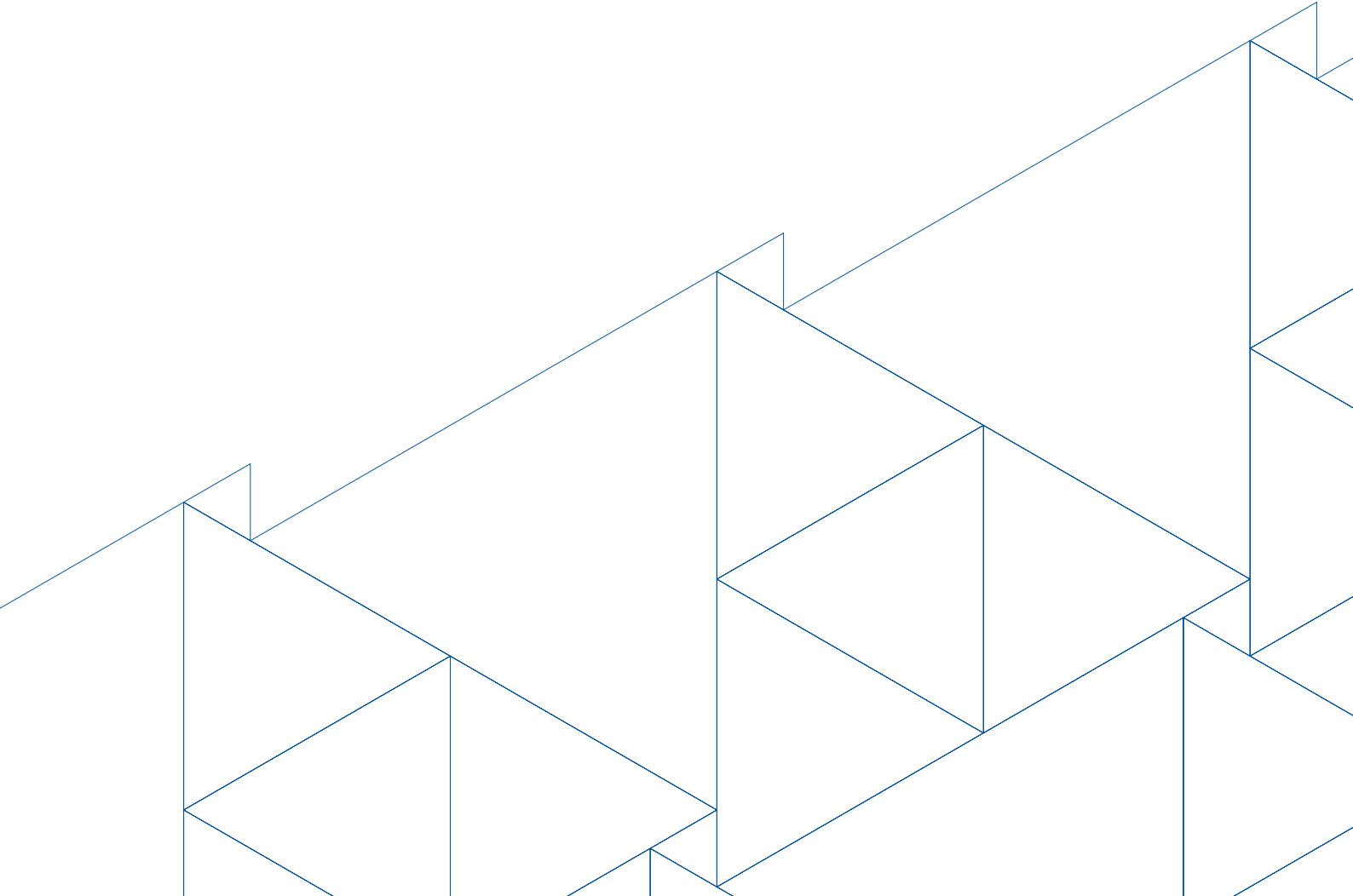
► Kaynakça

- AÇŞHB, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2019). "6356 Sayılı Sendikalar ve TİS Kanunu Gereğince, İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2019 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ", <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3391/2019-ocak.pdf> (03.03. 2020).
- AÇŞHB, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2013-2018). Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi, 2013-2018 <http://cibs.csgeb.gov.tr/> (03.03. 2020).
- AÇŞHB, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2020). Çalışma Hayatı İstatistikleri 2019 https://www.csgeb.gov.tr/media/63359/calisma_hayati_2019.pdf (11.03. 2021).
- Ayvaz Kızılgöl, Ö. (2012). "Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1): 88-101.
- Blau, F. ve Winkler, A. E. (2013). *The Economics of Women, Men, and Work*, Oxford University Press, New York.
- Carter, N. M. ve Wagner, H. M. (2011). *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards (2004-2008), March 2011, Catalyst, USA*.
- Çelik, A. (2015). "AKP Döneminde Sendikal Haklar: Sınırsız İmtiyazsız Kaynaşmış Bir Kitleyiz", Meryem Koray ve Aziz Çelik (Der.), *Himmet, Fitrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika* (İstanbul: İletişim Yayınları): 157-194.
- Çelik, A. ve K. Lordoğlu (2006). "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne", *Çalışma ve Toplum*, (2): 11-30.
- Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M. (2010). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler. Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı. Çalışma Raporu Sayı: 5. <http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEYINTURKISH/147254-1269017398324/22612354/KadinlarinIsgucuneKatilimi.pdf>
- Dedeoğlu, S. ve Ekiz Gökmen, Ç. (2011). *Göç ve Sosyal Dışlanma: Türkiye'de Yabancı Göçmen Kadınlar*, Ankara: Efil Yayınevi.
- DİSK-AR, (2019). Sendikalaşma Araştırması, Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler, 2013-2019 (İstanbul).
- Ekiz Gökmen, Ç. (2016). "Farklı Sosyo-Kültürel Yapılarda Evli Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımı Üzerine Bir İnceleme". Türkiye Ekonomi Kurumu (TEK), Beşinci Uluslararası Ekonomi Konferansı, 20-22 Ekim Bodrum.
- EUROSTAT, (2020). In-work at-risk-of-poverty rate by sex <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesov110/default/table?lang=en>
- İlkaraçan Ajas, İ. (2017). Ekonomik Haklarımız Var! Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği İstanbul, 3. Basım <https://www.kadinininsanhaklari.org/wp-content/uploads/2018/08/EkonomikWeb-yeni.pdf>

- ILO, (2013). Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators: ILO Manual: Second Version Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- ILO, (2017). The Gender Gap in Employment: What's Holding Women Back? <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- ILO, (2018a). *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018-Global snapshot*, Geneva: ILO.
- ILO, (2018b). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture (third edition)*, Geneva: ILO.
- ILO, (2018c). *Global Wage Report 2018/19: What lies Behind Gender Pay Gaps* (Geneva).
- ILO, (2018d). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*
- ILO, (2018e). *Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Rehberi, Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi*, Türkiye Ofisi- Ankara: ILO.
- ILO, (2019a). A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All, International Labour Office. Geneva: ILO.
- ILO, (2019b). *Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele El Kitabı*.
- ILO, (2020a). *World Employment and Social Outlook: Trends 2020* International Labour Office – Geneva:
- ILO, (2020b). Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Türkiye Uygulaması https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf
- ILO-GALLUP, (2017). Towards A Better Future for Women and Work: Voices of Women and Men, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf
- ILOSTAT Explorer, 2020 Labor Force Participation Rate by Sex and Age ILO Modelled Estimates, July 2019 % annual https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer24/?lang=en&segment=&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) Uygulama Rehberi, UN Women Avrupa ve Orta Asya Bölge Ofisi (2017). https://www.globalcompacturkiye.org/wp-content/uploads/2019/02/WEPs_Rehber.pdf
- Kapar, R. (2010). "Türkiye'de Çalışan Yoksullar", Ankara Sanayi Odası Yayın Organı Kasım/Aralık, 52-63.
- KEİG, (2018a). En Çok Sanayi Sektöründe Çalışan Kadınlar İş Yaşamından Çekilip Evine Dönüyor http://www.keig.org/wp-content/uploads/2018/11/KEIG_Bilgi_Notu.pdf
- KEİG, (2018b). Kadın İstihdamı ve Çocuk Bakım Yükü İlişkisi, <http://www.keig.org/wp-content/uploads/2018/01/3.-%C3%87ocuk-Bak%C4%B1m%C4%B1-KE%C4%B0G-politika-metni.pdf>

- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama", *Amme İdaresi Dergisi* 47 (1):107-130.
- Kırıl, G. ve Karlılar, S. (2017). "Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26 (3):272-286.
- Kiren Gürler, Ö. ve Üçdoğruk, Ş. (2007). "Türkiye'de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayırıştırma Yöntemiyle Uygulanması", *Journal of Yasar University*, 2 (6): 571-589.
- Lordoğlu, K. (2009). "Türkiye'de Turizmde Çalışan Göçmenler ve İşgücü Piyasasında Oluşan Yeni Sorunlar", http://mimoza.marmara.edu.tr/~klordoglu/yazilar/Anvers_Kongre_metni1.pdf
- Lutz, H. (2004). "Life in the Twilight Zone: Migration, Transnationality and Gender in the Private Household", *Journal of Contemporary European Studies*, 12 (1): 47-55.
- Memiş, E., Öneş, U. ve Kızılırmak, B. (2012). "Housewifisation of Women: Contextualizing Gendered Patterns of Paid and Unpaid Work". Der. S. Dedeoglu ve A. Y. Elveren. *Gender and Society in Turkey: The Impact of Neo-Liberal Policies, Political Islam and EU Accession*. London and New York: IB Tauris.
- OECD.Stat, (2020a). Employment/population ratio, by sex and age group <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54749>
- OECD.Stat, (2020b). Share of employed in part-time employment, by sex and age group <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54749#>
- OECD.Stat, (2020c). Share of female managers <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54749#>
- Özveri, M. (2015). "AK Parti Döneminde İş Hukukunda Güvencesizliğin Kurumsallaşması", Koray, Meryem ve Aziz Çelik (Der.), *Himmet, Fitrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika* (İstanbul: İletişim Yayınları):125-156.
- Paull, G. (2006). "The Impact of Children on Women's Paid Work", *Fiscal Studies* 27 (4): 473-512.
- Resmî Gazete, İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, Resmî Gazete Tarihi: 06.04.2004 Resmî Gazete Sayısı: 25425 <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5447&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- SGK İstatistik Yıllıkları, 2013-2019 http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari
- Tekgüç, H. Eryar D. ve Cindoğlu D. (2017). "Women's Tertiary Education Masks the Gender Wage Gap in Turkey", *Journal of Labor Research* (38): 360-386.
- Toksöz, G. ve Erdoğan, S. (1998). *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- TÜİK, (2015). "Faaliyet Türüne, Cinsiyete ve Çalışma Durumuna Göre Kişi Başına Ortalama Faaliyet Süresi, 2014-2015", Zaman Kullanım Araştırması 2014- 2015, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18627> (11.03. 2016).
- TÜİK, (2018a). *Hanehalkı İşgücü Verileri, 2018*.

- TÜİK, (2018b). İş ve Aile Yaşamının Uyumu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018.
- TÜİK, (2019a). İstatistiklerle kadın, 2019. Haber bülteni, sayı:33732 <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33732> (26.05.2021).
- TÜİK, (2019b). Doğum İstatistikleri, 2019. Haber bülteni, sayı: 33706 <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33706#> (26.05.2021).
- TÜİK (2019c). Sosyal Koruma İstatistikleri, 2019, 01 Aralık 2020, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33668>
- TÜİK (2020a). İşgücü İstatistikleri, Temmuz 2020, 12 Ekim 2020 <https://data.tuik.gov.tr/tr/display-bulletin/?bulletin=isgucu-istatistikleri-temmuz-2020-33791>
- TÜİK, (2020b). Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2019.
- TÜİK (2020c). İstatistiklerle Kadın, 2020, 05 Mart 2021, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=37221>
- TÜİK (2020d). Hanehalkı İşgücü Araştırması Hakkında Genel Açıklama http://www.tuik.gov.tr/HbGetir.do?id=33787&tb_id=9.
- Urhan, B. (2014). Sendikasıız Kadınlar Kadınsız Sendikalar, İstanbul: KADAV Yayınları.
- World Economic Forum, (WEF), (2020). *Global Gender Gap Report 2020 Insight Report* http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf





Uluslararası
Çalışma
Örgütü

www.ilo.org