

Erkek Egemen Toplum ve Kadın İstihdamı

Doç. Dr. Şemsa ÖZAR

Boğaziçi Üniversitesi

Ekonomi Bölümü

Toprak İşveren Dergisi'nin kadın istihdamı üzerine bir yazı yazmam için bana açtığı bu sayfaları, Türkiye'de kadın istihdamının son derece düşük olması gibi artık çok bilinen konular üzerine istatistiki bilgiler vererek doldurmak yerine, bu düşüklüğün birçok kişinin iddia ettiği gibi sadece bir eğitim eksikliği ya da "tutuculuk" sorunu olmadığı, tüm boyutlarıyla değerlendirilmesi ve bir bütünsellik içinde ele alınması gerektiği, aksi takdirde çözümünün de mümkün olmadığı üzerine temellendirmeyi tercih ediyorum.

Kadınların, sadece Türkiye'de değil, değişik biçimlerde ve ölçülerde de olsa tüm toplumlarda, sadece eğitim ve istihdam alanlarında değil, toplumsal yaşamın her alanında, evin içinde ve dışında, erkeklere göre ikincil konumda olmalarının temel nedeni toplumların erkek egemen yapısıdır. Bu yapı muhafaza edildiği sürece, bazı alanlarda kadınlar lehine mesafe alınsa da, kadın ve erkekler arasında eşitlikten bahsetmek mümkün olmayacaktır. Bu nedenle, kadınlar ve erkekler arasında varolan eşitsizliğin sorgulandığı her alanda, erkek egemen toplum yapısını, yani erkeklerin üstün, kadınların aşağı statüde olduğunu içselleştirmiş ve doğal bir durummuş gibi kabullenen toplumun yargılarını sarsmak ve dönüştürmek gerekmektedir. Kadınlar ve erkekler arasında varolan eşitsizlik durumu, sadece, Türkiye'nin "geri kalmış" olarak nitelendirilen kesimlerinin bir sorunu değil, toplumsal ilişkilerde farklı biçimler olsa da, "en modern" kesimlerinin de sorunu olarak karşımızda durmaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmanın konusu olan kadın istihdamı ile ilgili saptamalar yaparken ve çözüm önerilerinde bulunurken bu gerçekliğin gözden kaçırılmaması gerektiğini ve bu konudaki değerlendirmeler dikkate alınmadığı takdirde yapılacak politika önerilerinin eksik kalacağını düşünüyorum.

Kadın istihdamı üzerine çalışan akademisyen, aktivist ve kadın örgütleri ta 1970'lerden başlayarak toplumun diğer kesimlerinin ilgisini bu konuya çekmek istemişlerse de, 2000'li yıllara kadar seslerini duymak isteyenlerin sayısı çok kısıtlı kalmıştır. Bu durum da aslında toplumumuzun, yukarıda sözünü ettiğim erkek egemen yapısının bir yansımasıdır. Ancak, günümüzde, Türkiye'nin AB müktesebatı ile haşır neşir olmaya başlaması ile kadın istihdamı konusu, kamu ve özel sektörün belli başlı kurum ve kuruluşlarının gündemine girmiştir. Her ne kadar oldukça geç kalınmış olsa da, tabii ki bu konunun kamuoyunda tartışılıyor ve çözümler üzerinde kafa yoruluyor olması son derece sevindiricidir.

Yukarıda kısaca özetlemeye çalıştığım erkek egemen toplum zihniyetine karşı yıllardır mücadele veren 40'dan fazla kadın örgütü ve çok sayıda aktivist ve akademisyen geçtiğimiz ay "Türkiye'de kadın istihdamının OECD ülkeleri içinde en düşük seviyede olmasının başlıca nedenleri olarak" bazı saptamalar yapmışlar ve bu değerlendirmelerini bir basın bildirisi olarak yayınlamışlardır. Bu saptamaların oluşturulmasına katkıda bulunduğum ve tümüne katıldığım için sizlere de sunuyorum:

1. Hükümetler tarafından sürdürülen makro-ekonomik politikaların düzenli ve güvenceli istihdam yaratma kapasitesinin yetersizliği ve toplumsal cinsiyet perspektifinden yoksunluğu, kadınların hem çalışma yaşamına katılırken, hem de katıldıktan sonra yaşadıkları sorunları derinleştirmektedir. İşsizlik oranları her yıl daha da yükselmekte, kadın işsizliği erkeklere kıyasla çok daha yüksek düzeylerde seyretmektedir.
2. Toplumsal yaşamda süregelen toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, eğitimden çalışma yaşamına ve siyasi temsile kadar her alanda kadınların ikincil olarak görülmesine neden olmakta, bu çerçevede erkeklerin kazancı birincil, kadınlarınki ise ikincil olarak değerlendirilmektedir. Gerek aile içi, gerek iş yaşamı ilişkileri varolan bu rol dağılımı üzerinden yapılandırılmaktadır.
3. Geleneksel cinsiyet rollerine dayalı aile içi işbölümü çerçevesinde çocuk, hasta, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi hizmetlerin esas olarak kadınların sorumluluğu olarak görülmesi, onların iş yaşamına girerken ve kariyer basamaklarında yükselirken önlerine çıkan en önemli engeldir.
4. Kadınların hareket özgürlüğü üzerinde erkek egemen aile ve toplum yapısının oluşturduğu baskılar nedeniyle kadınların ev dışında çalışmasına engeller konulmaktadır.
5. Aile içinde olduğu gibi iş yaşamında da cinsiyete dayalı ayrımcılık bütün şiddetiyle kendini göstermektedir. Kadınlara açık olan işler büyük çoğunlukla düşük ücretli, sosyal güvencesiz ve ağır çalışma koşullarına tabi işlerdir.
6. Kadınların işe girerken ve işte çalışırken karşılaştıkları ayrımcılığın önlenmesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik girişimlerde bulunacak ve bu konudaki gelişmeleri izleyecek mekanizmalar bulunmamaktadır.

Yukarıda, özet olarak verilen saptamalardan da anlaşılacağı gibi, kadın istihdamı konusu, ülkenin makro-ekonomik politikalarından, ev içi işlerin hemen hemen tümünü kadının sırtına yıkan cinsiyete dayalı işbölümüne kadar uzanan bir sorunlar dizisi ile karşı karşıyadır. Bu nedenle, konunun bir yanına getirilecek çözümler, diğer yanları eksik bırakıldığı takdirde Türkiye’de kadın istihdamının artırılmasına yönelik istenen katkıyı göstermekten uzak kalacaktır.

Aynı basın bildirisinde kadın örgütleri, aktivist ve akademisyenler kadın istihdamını artırmaya yönelik politika ve uygulama önerilerinde de bulunmuşlar ve taleplerini sıralamışlardır:

1. Yeni istihdam alanları yaratmak ve bunların kadınlara açık olmasını sağlamak devletin ve özel sektörün en başta gelen sorumlulukları arasındadır. Bu bağlamda, işsizliğin azaltılmasına yönelik **aktif istihdam politikaları** oluşturulmalı ve içine kapsamlı bir **kadın istihdam politikası** dahil edilmelidir. Oluşturulacak politikaların en kısa zamanda uygulamaya konulması için somut ve zaman sınırlı hedeflerden oluşan bir planlama yapılmalı; belirlenecek eşitlik politikalarının hayata geçirilmesi için konu ile ilgili kurum ve mekanizmalar finans ve insan kaynağı açısından yeterli hale getirilmeli ve bunun için bütçeden ayrı bir kaynak ayrılmalıdır.
2. Parlamentoda **Kadın Erkek Eşitliği Daimi Komisyonu** kurulmalı ve bu komisyon meclise intikal eden bütün yasaları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirmelidir.
3. Kadınların ve erkeklerin sorumlulukları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile yeniden ele alınmalı; varolan **zihniyet kalıplarını değiştirmeye yönelik mekanizmalar**

oluşturulmalıdır. Bu çerçevede; kadınların üzerindeki çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi sorumluluklar, erkeklerin de eşit şekilde üstlenmeleri beklenen toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmeli, kamu ve özel sektör kaynaklarının seferberliği ile bu hizmetlerin sağlanması yoluna gidilmelidir. Bu çerçevede;

- Çocuk bakımına dair bütün sorumlulukların ebeveynler tarafından eşit paylaşılmasına katkıda bulunmak amacıyla **ebeveyn izni** düzenlemesi bir an evvel yasalaştırılmalıdır;
- İş yerinde emzirme odası ve kreş açma, 150'den fazla kadın işçi çalışması şartına bağlanmıştır. İş Kanunu uyarınca bu konuyu düzenlemek üzerine çıkartılan yönetmelikler hâlâ çocuk bakımını kadınların sorumluluğu olarak görmektedir.

Önerilerimiz;

- a- Ülkemizde işletmelerin ezici çoğunluğunun 9'dan az işçi çalıştırdığı gerçeğinden yola çıkılarak, tüm çalışanların çocuklarının kreş hizmetlerinden yararlanabilmesi için, çocuk bakımını sadece işverenin ve kadınların sorumluluğundan çıkarıcı bir anlayış benimsenmeli, sadece işverenleri değil yerel yönetimleri de bu hizmetin sunumuyla yükümlü tutan düzenlemeler yapılmalı, bu hizmeti verebilmeleri için belediyeler finansal ve yapısal olarak güçlendirilmelidir. Bu düzenlemeler yapılırken, işveren sorumluluğu çalıştırdığı **toplam işçi** sayısı ile belirlenmelidir.
 - b- Bu yapıya kadar aynı belediye sınırları içinde birden çok işyeri bulunan işverenin işyerlerinin emzirme odası ve kreş açma yükümlülüğü açısından tek bir işyeri gibi mütalaa edilmesi sağlanmalıdır.
 - c- Ayrıca sanayi bölgelerinde işverenlere, çalıştırdıkları toplam işçi sayısından bağımsız olarak ortak emzirme odası ve kreş açma yükümlülüğü getirilmeli, bu noktada yerel yönetimlere de katkı yükümlülüğü getiren bir düzenleme yapılmalıdır.
- Bu bağlamda yalnızca kadınlar için doğum izni düzenlemesi yapmak yeterli değildir. Kadınların doğum izninden döndükten sonra değişen iş koşullarına uyumunu sağlayacak hizmet içi eğitimlerin işveren tarafından verilmesini sağlamak ve **kadınların aynı veya eşdeğer pozisyonda çalışmasını garantilemek** gerekmektedir. Bunun için İş Kanunu'nda bu konu ile ilgili düzenleme yapılmalıdır.

4. İş Kanunu'nun kapsamı kadın istihdamı açısından bakıldığında oldukça dardır; kadın istihdamını sadece artırmak değil, aynı zamanda çalışma koşullarını da düzeltmek açısından gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bu çerçevede;

- Geçici ve yevmiyeli olarak ev hizmetlerinde çalışan kadınlar kanun kapsamına alınmalıdır.
- Kadınların ağırlıklı olarak istihdam edildiği tarım sektörü için **Tarım İş Yasası** çıkarılmalıdır.
- İşe alınma sürecinde uygulanan cinsiyet ayrımcılığını önlemek için İş Kanunu'nda iş ilişkisi "**işe alma sürecini**" kapsayacak şekilde tanımlanmalıdır.

- İş Kanunu'nun kapsamı cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel yönelim ayrımcılığı, etnik ayrımcılık, dinsel ayrımcılık gibi bütün ayrımcılık türlerine karşı olacak biçimde genişletilmelidir.

5. Kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşları eşitliği sağlamak ve her türlü ayrımcılığa karşı mücadele etmek için, kadınların işe alınma aşamasından, meslek içi eğitime ve işte yükselmeye kadar, her aşamada karşı karşıya kaldıkları **cinsiyete dayalı ayrımcılığın sorgulanmasını ve dönüştürülmesini sağlayacak aktif mekanizmalar** geliştirilmelidir. Bu bağlamda bünyelerinde cinsiyet ayrımcılığını ve işyerinde cinsel tacizi önlemeye yönelik kurumsal yapılar aciliyetle geliştirmeli ve uygulamaya konmalıdır.

6. Çalışma hayatında kadın erkek arasında dengeli bir yapı oluşana kadar **pozitif ayrımcılık** uygulanmalı; pozitif ayrımcılık uygulaması devlet tarafından teşvik edilmelidir.

7. Türkiye'de **kadınlar erkeklerin kazancının yaklaşık %46'sını kazanmaktadır**. Bu ayrımcılığın önlenmesini sağlamak için bir ilk adım olarak eşdeğer işe eşit ücret prensibinin uygulanabilmesi için ücretlerin dayandırıldığı **nesnel bir iş sınıflandırma sistemi** geliştirilmelidir. Ayrıca, kadınlara kendilerini geçindirecek bir hane reisi erkeğin olduğu varsayımıyla yapılan keyfi düşük ücret ödeme uygulamaları denetlenmelidir.

8. Ekonomik, sosyal ve siyasal hayatta kadınlar için nihai eşitliği sağlayacak düzenlemelere ihtiyaç vardır. Bunun için toplumsal yaşamda eşitliğe ulaşıncaya kadar geçici özel önlem politikaları uygulanmalıdır. Kadınların karar alma mekanizmalarında yer almaları için **en az %30 kota** uygulaması siyasi partiler kanunu çerçevesinde kadınlar tarafından yıllardır talep edilmektedir. Kadınlar lehine benzer kota uygulamaları, kamu ve özel işyerlerinde işe alımlarda, atama ve yükseltmelerde de hayata geçirilmelidir.

Yukarıda sıralanan politika ve uygulama talepleri tabii ki çok daha ayrıntılı olarak ele alınabilir ve başka politika ve uygulama önerileri ile desteklenebilir. Son günlerde kadın istihdamı üzerine katıldığım bir kaç toplantıdan edindiğim izlenim yukarıda söz konusu edilen bazı önerilerin yanlış anlaşıldığı üzerine. Örneğin, pozitif ayrımcılık talebi, kadınlara kendi yetenekleriyle gelemeyecekleri yerlere gelebilmeleri için bir yol olarak algılanıp, kınanmakta. Oysa, eğer yaşamın her alanında kadınlara erkeklerle eşit olanaklar tanınmış olsaydı zaten şimdi pozitif ayrımcılıktan konuşmuyor olacaktık. Pozitif ayrımcılık, yüzyıllardır, kadınlara yönelik negatif ayrımcılık yapıldığı mevcut durumun en iyi telafi yolu olarak geçici bir süre için önerilmektedir. Bu tür yanlış anlaşılmaların ortadan kaldırılması ve kadın istihdamı konusunda mesafe alınabilmesi için Türkiye'de toplumsal diyalogu oluşturacak kesimlerin biraraya gelmesi şarttır. Yazımı, yukarıdaki metni yazan kadın örgütleri, aktivistler ve akademisyenlerin çağrısıyla noktalıyorum.

"Türkiye'de kadın istihdamının artırılması için yukarıda sıraladığımız politika ve uygulamaların bir bütün olarak ele alınması gerektiğini savunuyor, kadınların istihdamının sadece sayısal olarak artırılmasını değil, aynı zamanda kadınların insana yaraşır çalışma koşulları içinde, erkeklerle eşit olanak ve fırsatlara sahip olarak istihdam edilecekleri bir ortamın oluşturulmasını talep ediyoruz. Bu ortamın oluşturulması için atılacak her adımda,

yukarıda sözünü ettiğimiz politika ve uygulamalar çerçevesinde kamu ve özel sektörü bizlerle birlikte çalışmaya çağırıyoruz.”

Oysa, pozitif ayrımcılık belirli bir iş için, erkeklerden daha düşük bilgi ve beceriye sahip bir kadın işe alınsın demek değildir. Aynı işe başvuran ve çok benzer niteliklere sahip kadın ve erkekler arasından seçim yapılırken kadınlara pozitif ayrımcılık uygulansın, yani o iş için bir kadın seçilsin demektir.