

Kadınların İstihdama Katılımı ve Yaşanan Sorunlar

Lütfi İNCİROĞLU

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Genel Müdür Yardımcısı

Giriş

Nüfusunun yarısı kadın olan ülkemizde, kadınların işgücü piyasasına daha çok katılımını sağlamak ve bu katılımın kalitesini yükseltmek, Türkiye'nin hızlı gelişmesi ve Avrupa ile uyum açısından büyük önem taşımaktadır.

Türkiye'de işgücüne katılımın, dolayısıyla da istihdamın mevcut potansiyele göre oldukça düşük olduğu görülmektedir. Ekim 2009 itibariyle 52 milyona yaklaşan çalışabilir yaştaki sivil nüfusun ancak yarısı işgücü piyasasında bulunmaktadır. İşgücüne katılım oranı yüzde 47, istihdam oranı yüzde 42'ye kadar düşmüştür. Bu oranlar, Avrupa Birliği üyeliğini hedefleyen bir ülke için olağanüstü düşüktür.¹

Cinsiyet ayırımında incelendiğinde, düşük katılım oranlarının altında yatan ana sebebin, olağanüstü düşüklükteki kadın katılım oranı olduğu anlaşılmaktadır. Kentlerde her on kadından sadece ikisinin işgücü piyasasında bulunduğu, oysa bu oranın Güney Avrupa ülkelerinde ikiye bir olduğu görülmektedir. Kadınların işgücüne katılımı açısından Türkiye sadece gelişmiş Batı ülkelerinin gerisinde değil, aynı zamanda hızla sanayileşen Asya Kaplanları ile Latin Amerika ülkelerinin de gerisinde bulunmakta, daha çok Kuzey Afrika ve Ortadoğu ülkelerine yakın durmaktadır. Türkiye'nin özellikle kadın işgücü faktörünü yeterince etkili kullanamadığı bir gerçektir. Oysa Batı'da ve Doğu'da yüksek refah düzeyine sahip hiçbir gelişmiş ülkede kadın katılım oranı yüzde 50'nin altında düşmemektedir. Tekrarlamak gerekirse Türkiye'de kadın katılım oranı günümüzde yüzde 24 civarındadır. (Şekil 1).²

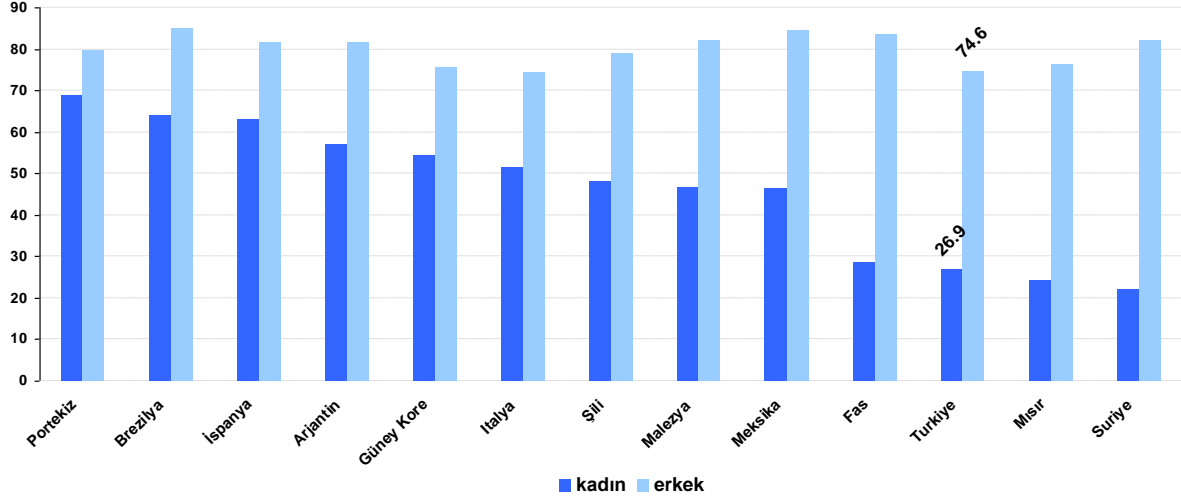
İşgücü piyasasında dezavantajlı olarak nitelendirilen kadınlar, yasa önünde diğer gruplarla eşit olmalarına rağmen, işgücü piyasasında "kötü işler" olarak adlandırılan kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedir. Dezavantajlı gruplara mensup kişilerin bir kısmı işgücü piyasasındaki yüksek işsizlik oranları, sosyal güvenceden yoksun çalışma, uzun çalışma saatleri ve ağır iş şartları gibi olumsuz koşullar nedeniyle işgücü piyasasına katıl(a)mamaktadır. İşgücü piyasasına katıl(a)mamak ya da olumsuz koşullarda istihdam edilmek, bu gruplara mensup kişilerin yoksulluk riskini artırmakta, ekonomik ve toplumsal hayatın sınırında ya da dışında yaşamalarına neden olmaktadır.³

¹ Lizbon Stratejisi dâhilinde Avrupa Birliği ülkelerinde istihdam oranının yüzde 70, kadın istihdam oranının yüzde 60 olması hedefleri konmuştur.

² İstihdamda Dezavantajlı Grupların İş gücüne Katılımının Artırılması –Rapor, GÜRSEL, Seyfettin

³ İstihdamda Dezavantajlı Grupların İş gücüne Katılımının Artırılması –Rapor, GÜRSEL, Seyfettin

Şekil 1 İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (YÜZDE, 15-64 YAŞ ARALIĞI, 2008)



Kaynak: International Labour Organization

Kadın İstihdamı

Türkiye'nin diğer ülkelere göre kadın istihdamındaki yeri işgücüne katılım oranlarıyla paralellik göstermektedir. Türkiye gibi işgücüne katılım oranının çok düşük olduğu ülkelerde kadınların en yoğun istihdam edildiği sektör tarımdır. Katılım oranı ülkeler dâhilinde arttıkça kadın istihdamı istihdamın sektörel dağılımına paralel olarak tarımdan hizmet sektörüne kaymaktadır. Sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların toplam kadın istihdamına oranı neredeyse hiç bir ülkede yüzde 20'nin üstünde değildir⁴(Şekil2).

Kadınlarda İşgücüne Katılım

Türkiye'de tarımsal üretimde küçük aile işletmelerinin egemen olması ve kadınların az ya da çok bu üretim faaliyetinde yer alması ülke genelinde kadın katılım oranını yükseltmektedir, ancak Türkiye'de kırdan kente göçle beraber tarımdan diğer sektörlerle işgücü göçü gerçekleştikçe, tarımın istihdamdaki payı azalmış; buna paralel olarak da kadın katılım oranı düşüş eğilimine girmiştir. 1989'dan 2008'e kadın işgücüne katılımının yüzde 24 seviyesinde kadar gerilemesinin arkasındaki nedenlerden biri budur.⁵

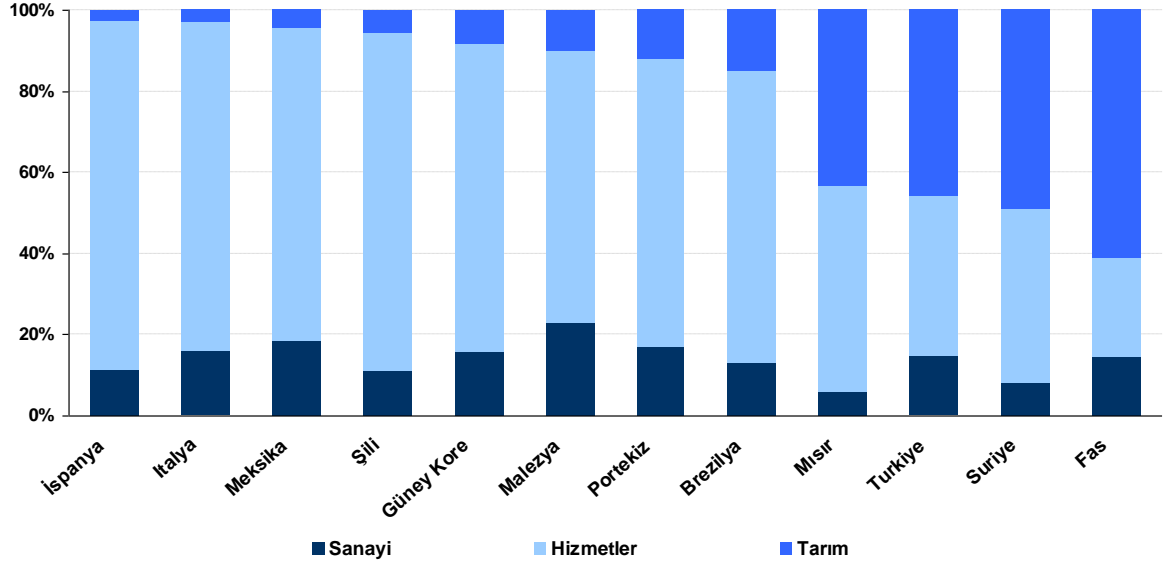
Kırdan kente göç eden kadınlar göç öncesinde tarım dışı sektörlerde istihdam ediliyor olsalardı kente göçle beraber kadının işgücüne katılımında bu kadar şiddetli bir düşüş gözlenmeyebilirdi. Ancak kadınların eğitim seviyesinin görece daha düşük olması kadınların tarım dışı sektörlerde istihdam edilmelerini zorlaştırmakta, dolayısıyla kente göçle beraber kadınların önemli bir kısmının işgücü piyasası dışına itilmesine neden olmaktadır.⁶

⁴ İstihdamda Dezavantajlı Grupların İş gücüne Katılımının Artırılması –Rapor, GÜRSEL, Seyfettin

⁵ İstihdamda Dezavantajlı Grupların İş gücüne Katılımının Artırılması –Rapor, GÜRSEL, Seyfettin

⁶ İstihdamda Dezavantajlı Grupların İş gücüne Katılımının Artırılması –Rapor, GÜRSEL, Seyfettin

Şekil2 Kadınlarda istihdamın sektörel dağılımı (yüzde, çalışabilir nüfus, 2003,2006,2007,2008⁷)



Kaynak: International Labor Office

Kadınlarda İşgücüne Katılımına Cinsiyet Ayrımcılığının Etkisi

Türkiye’de kadınların işsiz kalma olasılıkları erkeklere kıyasla yaklaşık 1,5 kat daha fazladır. Bu farklılık konusunda en yaygın açıklama, işe alımlarda toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yaygın olduğu şeklindedir. Birleşmiş Milletlerce 1979 yılında kabul edilen ve Türkiye’nin 1985 yılında onayladığı Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşmeyi müteakip 2003 yılında yürürlüğe giren yeni İş Kanununun Eşit davranma ilkesi başlıklı 5 inci maddesinde özetle; İş ilişkisinde, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında, sona erdirilmesinde ve iş için ücret belirlenmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılığın yapılamayacağı hususları düzenlemiştir.

Ancak eşit davranma ilkesini geliştirecek, tanıtacak, analiz edecek, denetleyecek ve destekleyecek kurumlara ihtiyaç bulunduğu gerçeği de göz ardı edilmemelidir.

⁷ Her ülke için 2003, 2006, 2007, 2008 yıllarına ait verilerden mevcut olan en son veri kullanılarak hesaplanmıştır. Buna göre Suriye için 2003, Fas, Mısır ve Brezilya için 2006, Şili, Güney Kore, Meksika ve Malezya için 2007, Türkiye, İspanya ve İtalya için de 2008 verileri kullanılmıştır.

Bununla birlikte, Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme'nin 11 inci maddesinin 3 üncü fıkrasında; "Bu madde kapsamına giren koruyucu yasal önlemler, bilimsel ve teknolojik bilgilerin ışığında periyodik olarak gözden geçirilir ve gerekli görüldüğü takdirde düzeltilir, kaldırılır veya genişletilir" denilmektedir. Bu bağlamda İş Kanununun 5 inci maddesinin zaman içinde geliştirilmesi ile işgücüne katılımın artırılmasına olumlu etki yapacağı düşünülmelidir.

Ayrıca, evlilik veya annelik sebepleriyle kadına karşı ayrımcılık yapılmasını engellenmek ve çalışma hakkını etkili bir biçimde korumak, özellikle çocuk bakım kurumlarının kurulmasını ve geliştirilmesini istemek suretiyle, gerekli destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek amacıyla İş Kanununda mevcut düzenlemelerin geliştirilmesi sağlanmalıdır.

Kadınların İşgücüne Katılımının Ekonomiye Etkisi

Kadının çalışmaya başlaması mensubu olduğu aileye ek gelir sağlar. Ek gelir harcamaları artıracığı gibi aynı zaman da tasarruf yapılmasını da sağlar. Çünkü yapılan araştırmalar kadın katılım oranı arttıkça tasarruf oranının da arttığını göstermektedir (Goldman Sachs, 2009). Daha fazla tasarruf, özellikle yapısal cari açık veren, Türkiye ekonomisinde daha fazla yatırım olanağı ve dış kısıtın hafiflemesiyle daha sürdürülebilir büyüme demektir.

Uluslararası araştırmalar, çalışan kadınlarda doğurganlık oranının ve çocuk ölüm oranının düştüğünü, dolayısıyla aile ölçeklerinin sağlık ve eğitime daha büyük pay ayrılabilceği bir konuma yöneldiğini göstermektedir. Aynı araştırmalar çalışan kadınların elde ettikleri gelirleri erkeklerden farklı olarak kendileri için değil, ağırlıklı aile için harcadıklarını göstermektedir. Erkekler kazançlarından görece olarak eğlence, alkol, sigara gibi harcamalara daha fazla pay ayırırken, kadınlar kazançlarını daha çok çocukların eğitime ve sağlığına harcamaktadır (DPT ve Dünya Bankası, 2009; Goldman Sachs, 2009). Dolayısıyla çalışan kadın sayısının artması genç kuşakların dahi iyi eğitilmesine ve daha sağlıklı yetişmelerine olumlu etki yapmaktadır. Daha eğitilmiş genç kadın kuşakları yetiştikçe, yapısal olarak kadın katılım oranı da yükselecektir. Katılım oranı yükseldikçe ortalama eğitim süresindeki artış hızlanacaktır. Çok düşük kalan kadın katılım oranı orta ve alt sınıfta eğitim harcamalarının düşük kalmasına, dolayısıyla eğitim düzeyinin çok yavaş bir tempoyla artmasına yol açmaktadır.⁸

Sonuç

Her şeyden önce kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını artırmaya yönelik politikalar geliştirilmelidir. Örneğin kadınların çalışma hayatına katılımını özendirilen işveren primi teşvikleri kalıcı bir politika haline getirilebilir. İş Kanununun kadın çalışanlarla ilgili maddeleri AB norm ve standartlarına uyumlu hale getirilebilir. Sosyal sorumluluk projeleri dezavantajlı grupların istihdamına ya da eğitimine yönelik olan işyerleri teşvik edilebilir. Yapılan araştırmalar kadınların işgücüne katılımının çalışma koşullarının esnekliği ile arttığını göstermektedir. Bu durumda güvenceli esneklik çerçevesinde çalışma tür ve biçimleri geliştirilebilir.

⁸ İstihdamda Dezavantajlı Grupların İş gücüne Katılımının Artırılması –Rapor, GÜRSEL, Seyfettin

Çocuk sahibi kadınların işgücüne katılımının en önemli engel olduğu bilinmektedir. Çocuk bakımı ile ilgili hizmetlerin yaygınlaştırılması ve maliyetlerinin düşürülmesi işgücüne katılımını ve istihdamını artırmaya olumlu etki yapacağı düşünülebilir.

Nihayetinde Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne taraf olarak, gerek Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nu imzalayarak, gerek Avrupa Birliği müktesebatına uyum süreci çerçevesinde, gerek ILO'nun kadın istihdamını doğrudan ve/veya dolaylı etkileyen sözleşmelerini imzalayarak toplumsal cinsiyeti sağlamayı taahhüt eden Türkiye mevzuat uyumlaştırma çalışmalarına da hız vermesi gerekir düşüncesindeyim.