

# Kadınların Yüzde 49,4'ü Kadın Olmanın İş Hayatında Bir Dezavantaj Olduğunu Düşünüyor

**Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı % 31. Bu rakam OECD ortalamasının yarısı. Gelişmiş dünya ekonomilerinde kadın istihdam oranları yüzde 60-70'lerde.**

**Burcu ÖZÇELİK SÖZER**

**Editör**

**Hürriyet İK**

## **Ülkemizdeki kadın istihdamı konusunda genel bir değerlendirme yapar mısınız?**

Türkiye kadın istihdamı konusunda çok kötü bir tablo çiziyor. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 31. Bu rakam OECD ortalamasının yarısı. Gelişmiş dünya ekonomilerinde kadın istihdam oranları yüzde 60-70'lerde.

Türkiye'de çalışan kadınların da büyük çoğunluğu tarımda ve aile/ev içi işlerde çalışıyor. Yani neredeyse yarısı kayıt dışı, hiçbir sosyal güvenceleri yok.

Karar verici rollerdeki kadınlara bakarsak orada da durum vahim. Türkiye parlamentosunda kadın vekil oranı yüzde 14,2. Hükümetteki 26 bakandan 1'i kadın, 81 valinin sadece 1'i kadın, rakamlar ortada.

## **İş ilanlarında özellikle talep edilen özellikler hakkında bilgi verir misiniz? Bu özellikler arasında cinsiyet ayrımı ne kadar etkili?**

İş ilanlarına bakıldığında cinsiyet ayrımcılığı yapılmıyor, fakat hâlâ iş görüşmelerinde kadına doğum yapmayı planlayıp planlamadığı, evlenmeyi düşünüp düşünmediği gibi sorular soruluyor. Kadınların kalifikasyonlarından daha düşük işlerde, daha düşük ücretle çalıştıkları bir gerçek. Biz daha önce Hürriyet İK olarak yenibiris.com ile ortaklaşa bir anket yaptık. İş hayatında 5 yıl ve üzeri deneyimli 1.392 kadına "iş hayatında nelere eyvallah diyorsunuz, nelere göz yumuyorsunuz?" diye sorduk. Ankete cevap veren kadınların yüzde 49,4'ü kadın olmanın iş hayatında bir dezavantaj olduğunu düşünüyor.

*"Sizce kadınlar cinsiyet ayrımcılığı, önyargılar sebebiyle, iş bulmak, işlerini kaybetmemek, kariyer yapmak uğruna şunlardan hangisine 'eyvallah' demek zorunda kalıyorlar?" sorusuna katılımcılar şöyle cevap verdi:*

- Yüzde 38,15'i aile hayatından/özel hayattan fedakârlık etmek,
- Yüzde 30,46'sı çocuk planını ertelemek
- Yüzde 23,99'u eşit göreve daha düşük maaş,

- Yüzde 23,99'u evlilik planını ertelemek,
- Yüzde 18,32'si eşit görülmemek, ikinci planda kalmayı kabul etmek.

Kadınların bir kere eğitime ulaşım imkânları çok kısıtlı, en başta buradan kaybediyorlar, karşılıklarına çıkan tüm engelleri (eğitim, kültür vs) aşp zar zor bir iş buldular diyelim, o zaman da kendilerini ispatlamak için çabalyorlar. Bazıları kendilerini erkek gibi davranmaya zorluyor, sert bir imaj çiziyor.

### **Kadın istihdamının yoğun olduğu sektörler hangileridir? Nedenleri neler olabilir?**

Kadın istihdamının yoğun olduğu sektörler tarım ve aile içi işler. Bunlar da kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu işler. Bu arada kültürden kaynaklı –sadece Türkiye değil, tüm dünya – bazı engellemeler de var, mesela erkeksen mühendis olursun, kadınsan hemşire, hostes olursun gibi. Bazı meslekler kadına daha uygunmuş gibi algılanıyor, insan kaynakları bunlardan biri, öğretmenlik bir diğeri veya tekstil sektörü. Kadına daha hizmete yönelik, daha duygulara hitap eden işler yakışmış gibi bir algı var. Bunu yıkmak için kültürü değiştirmek gerekir ki, bunu da ancak kendi çocuklarımıza aşlayarak yapabiliriz. Hâlâ çizgi filmlerde anneler ev kadını rolünde.

### **Türkiye İçin Nüfus ve Aile Politikaları Kapsamında Yapılan Mevzuat Çalışması paketinde, kadınlara daha uzun doğum izni, süt izni, part-time ve esnek çalışma imkânları getirilmektedir. Bu düzenlemelerin kadın istihdamı üzerindeki etkileri hakkında bilgi verebilir misiniz?**

Düzenleme gündeme geldiğinden beri tüm taraflar karşı çıktı, başta işverenler, kadın, örgütleri ve sendikalar olmak üzere. İşverenler açık açık, eğer doğum izni 6 aya çıkarsa 'biz kadın çalıştırmayız' dediler, kadın örgütleri 'bu tasarı kadını eve hapseder' dediler, sendikalar ise kadın emeğinin daha sömürüleceğini savundu. Kadınlara başlangıçta cazip gibi görünen bu tasarı uzun vadede kadını iş hayatından tamamen silecek gibi görünüyor. O nedenle taraflar doğum izninin uzatılması yerine farklı alternatifler sunulmasını önerdiler. Bu açıdan işyerinde kreş hizmeti, babalık izinleri çok önemli.

### **Kadının işgücüne katılması yönünde ne gibi önerileriniz olabilir?**

- Türkiye'de kadınlar genelde ucuz işgücü olarak ve kayıt dışı çalışıyorlar. Öncelikle kadın istihdam sorununu çözmek için kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmeli.
- Çalışan annelere kreş desteği sağlanmalı, işyerleri yasal olarak zorunlu olsalar bile kreş açmıyorlar. İşyerinde veya işyeri yakınında bir kreş, çalışan anneleri ciddi ölçüde rahatlatır.
- Devlet destekli, uygun ücretli, herkes tarafından ulaşılabilir, yeterli sayıda kreş açılmalı. Bugün doğum yapmış pek çok kadın aldığı maaş ancak bakıcıya yettiği için işini bırakıyor ve çocuğu biraz büyüdüğünde, kreşe veya okula başladığında tekrar işe dönmek istiyor ama uzun süre işten ayrı kaldığı için de artık onu işe alacak bir şirket bulamıyor.
- Çocuk bakım sorunu sadece anne de olmamalı, babalara da mutlaka babalık izni verilmeli. Bu sayede işveren kadınları doğum izninden dolayı dezavantajlı görmeyecektir.
- Kadın kotası konulabilir, bazı ülkelerde kadın kotası uygulanıyor. Türkiye'de de çok uluslu şirketlerde işyerinde çeşitliliği arttırmak için kadınlara pozitif ayrımcılık yapıyorlar. Pozitif ayrımcılıktan kasıt bir pozisyona başvuran her açıdan eşit iki adaydan kadın olanını seçmek, içeride kadın erkek eşitliğini tutturmak. Hatta kadın çalışan öneren çalışanlarına ödül veren şirketler bile var. Tabii bunlar şirket bazında yapılan şeyler ve sayılı çok az. Devletin bu konuda kota koyması işe yarayabilir. Karar verici makamlarda kadının sayısı artmalı.