

TÜRKİYE’DE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ DURUMU

Muhammet ÖRTLEK

Fatih Üniversitesi Tıp Fakültesi Destek Hizmetleri Müdürü

Doktora Öğrencisi

muhammetortlek@fatih.edu.tr

Serhat TEKELİOĞLU

Fatih Üniversitesi Tıp Fakültesi Uluslararası Öğrenci Ofisi Müdürü

Doktora Öğrencisi

tekeli@fatih.edu.tr

Hakan BAŞER

Fatih Üniversitesi Ankara Meslek Yüksekokulu Öğretim Görevlisi

hbaser@fatih.edu.tr

Doktora Öğrencisi

Cumhur AYDINLI

Fatih Üniversitesi Tıp Fakültesi Bilgi İşlem Müdürü

caydinli@fatih.edu.tr

Doktora Öğrencisi

Özet

Son yıllarda küresel anlamda kadın çalışan sayısında gözlemlenen artış, ekonomik, sosyal ve kültürel değişme ve gelişmelerin bir yansıması olarak kabul edilebilir. Kadın işgücü açısından değerlendirildiğinde, iş yaşamı birçok avantajın yanı sıra çeşitli engelleri de barındırmaktadır. Küreselleşme, her zaman olumlu yanlarıyla değil, olumsuz yanlarıyla da kendisini göstermiştir. Çalışmamızda istihdamın kadınlaşması, kadınların işgücü piyasasına katılım oranları, Türkiye ve AB arasındaki kadının işgücü piyasasındaki oranının karşılaştırılması, Dünya Ekonomik Forumu 2011 yılı Küresel Toplumsal Cinsiyet

Uçurumu Raporu'nda Türkiye, kayıt dışında çalışan kadının durumu ve cam tavan sendromu değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: İstihdamın kadınlaşması, İşgücü piyasasında kadınların oranı, Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu ve cam tavan sendromu.

Alan Tanımı: İstihdam, Kadın İstihdamı.

STATUS OF WOMEN'S LABOUR FORCE MARKET IN TURKEY

Abstract

The number of woman employee in the world has been dramatically increased recently. It can be assumed the economic, social and cultural developments and changes have affected the overall picture of current global woman employee. Globalization is not always positive aspects, negative aspects of a reflection. In our study, feminization of employment, labor market participation rates of women, women in the labor market rate comparison between Turkey and the EU, World Economic Forum's Global Gender Gap Report 2011, in Turkey, recording the status of women unemployment working and the glass ceiling syndrome will be evaluated.

Key Words: Feminization of employment, the rate of women in the labour force market, Global Gender Gap Report 2011, glass ceiling syndrome.

Field Description: Employment, Employment of Women.

Jel Code: J64, J69.

1. Giriş

Türkiye özellikle son 10 yılda “toplumsal değişimin içeriğini ve yönünü biçimlendiren evrensel Batı değerleri ile tekil/yerel özgünlük iddiaları arasındaki etkileşimler” olarak da tarif edilen küreselleşmeden fazlasıyla etkilenmiştir. Bu süreçte küreselleşme, her zaman olumlu yanlarıyla değil, olumsuz yanlarıyla da kendisini göstermiştir. Kadınlar günümüzde küreselleşmenin neo-liberalizm, işgücü piyasasının kuralılaşması, ekonomik krizler ve kayıt dışı istihdam gibi olumsuz yönlerinden etkilenmiştir. Küreselleşme ile birlikte, kadınlara yönelik başlıca şu problemler artış göstermektedir: Şiddet, eğitimsizlik, işsizlik, ücret eşitsizliği, yoksulluk, cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, fırsat eşitsizliği vb.

2. İstihdamın Kadınlaşması

Küreselleşme sürecinde, işgücü maliyetlerini asgari düzeylerde tutabilmenin en önemli araçlarından biri de kadın işgücünün piyasaya katılımının artırılmasıdır.

Kadınların işgücüne katılımlarındaki artış sadece kayıtlı sektörlerde değil, aynı zamanda hem ücretli hem de ücretsiz olarak kayıt dışı sektörde de yoğunlaşmaktadır. Küresel düzeyde üretim, ihracata dayalı büyüme stratejileri, artan rekabet baskıları ve istihdam ilişkisinin değişerek daha esnekleşmesi gibi etkenler kadınların işgücüne katılımını ve dolayısıyla istihdamını artırmaktadır. İşgücüne katılan kadın sayısındaki artış “*istihdamın kadınlaşması*” olarak nitelenir.

Kadın işgücü önemli ölçüde geçici çalışma, kısmi süreli çalışma ve evde çalışma gibi standart dışı istihdam biçimleri ile istihdam edilmektedir. Küreselleşme ile birlikte hem gelişmiş, hem de gelişmekte olan ülkelerde yaşanan işsizlik, özellikle kadın işgücü istihdamını olumsuz etkilemektedir. Kadın işgücü istihdamındaki artış, ekonomik durgunluk ya da ekonomik kriz dönemlerinde benzer biçimde kadın işgücünde artan işsizlikle sonuçlanabilmektedir. Bu durum özellikle kadınların daha çok standart dışı iş ilişkisi içinde istihdam edilmelerinden ve işlerini daha kolay bir biçimde kaybedebilmelerinden kaynaklanır (Örtlek, 17.02.2006). İşsizlik anlamında; gençler, özürülüler, yaşlılar ve yabancılar gibi kadınlar da risk veya dezavantajlı gruplarda yer almaktadırlar.

3.1. İşgücü Piyasası ve Kadınların İşgücü Piyasasına Katılım Oranları

2012 yılı Haziran döneminde, Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,4 puan yükselerek %50,8 olmuştur. Bu dönemde, erkeklerde işgücüne katılma oranı 1 puan azalışla %71,7'ye gerilemiştir. Kadınlarda ise işgücüne katılma oranı 0,1 puan yükselerek %30,6 düzeyinde gerçekleşmiştir.

2012 yılı Haziran döneminde istihdam edilenler geçen yılın aynı dönemine göre 1 milyon 240 bin kişi artarak, 25 milyon 577 bin kişiye ulaşmıştır. İşsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 311 bin kişi azalmış ve 2 milyon 226 bin kişiye gerilemiştir. İşsizlik oranı %8 olarak gerçekleşmiştir. (TÜİK, 2012).

Türkiye'de kadınların çalışma yaşamı içindeki payları erkeklere kıyasla son derece düşüktür. 25 milyon kişiyi aşan toplam istihdam içerisinde kadınların payı 7 milyon 688 bindir. Oransal olarak toplam istihdamın sadece %30'ü kadın çalışanlardan oluşuyor. Kadınların istihdam içerisindeki paylarının sınırlı olmasının yanında, çalışan kadınların önemli bir bölümü de kayıt dışı çalıştırılıyor. Ayrıca çalışan kadınlar için kayıt içinde kayıt dışılık da ayrı bir sorun olarak ortada duruyor. Birçok kadın çalışan gerçek ücreti üzerinden değil genellikle asgari ücret üzerinden gösterilerek, sosyal güvenlik sigorta primleri

düşük yatırılıyor. Bu da onların gelecekte hak edecekleri emekli aylıklarını olumsuz etkiliyor (Kılıç 08.03.2008).

3.2. Türkiye ve AB Arasında Kadın İşgücü Oranlarının Karşılaştırılması

Ülkemizde kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları çağdaş ülkelere göre çok düşüktür. Haziran 2012 verilerine göre, lise altı eğitilmişler arasında işgücüne katılma oranı erkeklerde %70 kadınlarda %27,1. Üniversite mezunu erkeklerde %83,7 olan çalışma oranı, kadınlarda %68,9. Bu veriler, 2009 yılına göre pek fazla bir şeyin değişmediğini ifade ediyor.

Türkiye’de 2009 yılı verilerine göre kadın istihdam oranı %22,3 iken AB-15’te %60,4, AB-27’de %59,1 idi. Türkiye’de istihdama katılan kadınların %41,7’si tarım sektöründe, %14,6’sı sanayi sektöründe, %43,7’si ise hizmetler sektöründe çalışıyor. İşteki durumları açısından bakıldığında 100 kadından sadece 12,8’i kendi hesabına ve işveren konumunda, 51,1’i herhangi bir ücret ya da yevmiye karşılığında ve 34,8’i ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor.

Kadınların sadece işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü değil, sektörel dağılımlarındaki çarpıklık da dikkat çekmektedir. AB ülkelerinde Kadın işgücünün %59,1’i istihdam edilirken ve tarım sektöründeki istihdam oranı yok denecek kadar az iken, Türkiye’de ana istihdam alanının tarım olması dikkat çekicidir (Atik). Lizbon Stratejisi’nin, AB 2020 Hedeflerinin çok gerisinde kalan bu rakamlar, Türkiye’de kadın istihdamı konusunun istihdam politikalarının merkezinde yer alması gerektiğini göstermektedir.

4. Dünya Ekonomik Forumu 2011 Raporunda Türkiye

Dünya Ekonomik Forumu 2011 yılı Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu’nun genel sıralamasında (WEF, 2011) Türkiye, 135 ülke arasında 122. sırada yer almaktadır. Türkiye, eğitime erişimde 106., sağlıkta 62., siyasal katılımında 89. sırada yer almıştır (WEF, 2011). Türkiye’nin en geride kaldığı alan kadınların işgücüne katılımıdır. Kadınların işgücüne katılımı Haziran 2012 itibarıyla %30,6 dır (TÜİK, 2012). Türkiye ekonomik katılım ve fırsatlar alanında kaygı verici düzeyde geride kalarak 135 ülke arasında 132. sırada yer almaktadır (WEF, 2011).

5. Kayıt Dışında Çalışan Kadın İşgücü

Küreselleşme, ihracata dayalı endüstrileşmeye geçiş ve endüstrilerin gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere doğru yerleştirilmesi kayıt dışı istihdamın artmasına yol açarken, ucuz ve esnek işgücü olarak çoğu zaman kadınlar tercih edilmektedir (Unni, Rani, 2000). Kadınları kayıt dışı ekonomide çalışmaya

zorlayan başlıca etkenlerden biri, yaşamak ve geçinmek için gerekli gelirden yoksunluktur. Gerçekten, hem düşük düzeyde ve düzensiz de olsa gelir elde etmeye muhtaç olduklarından, hem de çalışacak alan bakımından başka seçenekleri olmadığından giderek daha çok kadın kayıt dışı işgücüne katılmaktadır (Beneria, Floro, 2003). Bu iki temel baskı, gerek kayıtlı veya kayıt dışı ekonomide istihdam fırsatı oluşturulmasını, gerekse kadınların ücret düzeyi yüksek ve güvenceli istihdam biçimlerine erişimini engellemektedir.

Kayıtlı istihdam beraberinde iş güvencesini, sosyal hakları, görece yüksek ücretleri getirirken kayıt dışı istihdam tersine, güvencesizlik, sosyal korumadan mahrumiyet ve düşük ücretler demektir. Türkiye’de çalışan kadınların %66’sı kayıt dışı çalışmaktadır (TÜSİAD, KAGİDER, 2008).

6. Kadınlar Cam Tavan Sendromu’nu Aşabilecekler mi?

İşsizlik veya istihdam oranının istenilen düzeyde olmaması kadınların “Cam Tavan Sendromu” yaşamasına neden olmaktadır. *“Bilim adamları pirelerin farklı yüksekliklere zıplamalarından hareketle bir deney yapar. 30 cm yüksekliğindeki cam bir fanus içine pireleri koyarlar. Cam fanus metal bir yüzeyin üzerine konulur. Metal zemin ısıtılır. Sıcaktan rahatsız olan pireler zıplayarak kaçmaya çalışır. Ama başlarını tavadaki cama çarparak düşerler. Defalarca kafalarını cama vuran pireler sonunda o zeminde 30 cm fazla zıplamamayı öğrenirler. Deneyin ikinci aşamasında cam fanus kaldırılır ancak yine pireler 30 cm zıplarlar. Bilim adamları pirelerin yaşadıklarına “Cam Tavan Sendromu” adını verir. Cam Tavan Sendromu insan hayatı için, “Bir insanın gelebileceğine inandığı en üst nokta, onun cam tavanıdır. Cam tavanınız hayallerinizin yüksekliğini gösterir (Zengin, 2012)”* anlamını taşıyor.

Her şeye rağmen olumlu gelişmelerde mevcuttur. Özellikle iş dünyasında giderek artan ağırlıklarının verdiği güç ve umutla giren kadınlar, artık siyaset başta olmak üzere yaşamın her alanındaki karar verme mekanizmalarında aktif biçimde yer almak istiyor. TÜSİAD ve GYİAD ve gibi iş dünyasının çatı örgütlerinin başkanlığına seçilen kadınların mikro kredi dahil tüm teşviklere rağmen, kadın girişimci oranı yeterli düzeyde değildir.

Kadının iş dünyasında yükselmeye başlayan sesi, işsizlik sorununa önemli bir çözüm olanağı sunan, ekonominin dinamosu girişimcilik konusunda ise cılız kalıyor. Türkiye’de girişimcilerin sadece %12.5’i kadın. Bu oran OECD üyesi ülkelerde %25 olarak belirtiliyor. İstihdama katılan kadın oranının %30 olduğu Türkiye’de, yine istihdama katılan kadınların ancak %0.9’u işveren konumunda.

Bu anlamda Türkiye'nin girişimci kadınlara çok fazla ihtiyacı bulunmaktadır. Kadınlara "Cam Tavan Sendromunu"nu girişimcilikle aşabilirler.

7. Değerlendirme, Öneriler ve Sonuç

Türkiye, kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı açısından dar bir boğazdadır. 9. Kalkınma Planı'nda belirtilen, kadınların işgücüne katılma oranının 2013 yılının sonuna kadar %29,6'ya çıkarılacağı yönündeki hedefe ulaşılmıştır. Ancak bu oranı korumak ve daha arttırmak için istihdam odaklı uygulanabilir stratejiye ihtiyacı vardır.

Türkiye'de en önemli sorunu işsizliktir. Resmi verilere göre ülkemizde 2 milyon 226 bin işsiz bulunmaktadır. Ve her yıl 750 bin yeni istihdam ihtiyacı doğmaktadır. 2004 yılında 9,9 ile Cumhuriyet tarihinin en yüksek büyüme oranlarından biri yakalandı. GSYH %8,9 arttı ve kapasite kullanımı %80'lere çıktı. 2011 yılında %8,5 büyüme yakalandı. Ancak gerçekleşen ekonomik büyüme istihdama yansımamıştır.

İstihdam oluşturabilme ve işsizlikle mücadelede asıl yük özel sektörün sırtındadır. Kamuda tasarruf etme, kemer sıkma ve özelleştirme gibi politikalardan dolayı, devletten önemli bir katkı bekleyemeyiz. Ancak bu, devletin hiçbir şey yapamayacağı anlamına gelmemektedir.

İşsizliği yenebilmek ve her yıl 750 bin yeni istihdam için büyümenin istihdam kapasitesi artırılmalıdır. Büyüme oranlarının istihdama yansımadığı ortamda, işsizliği her yıl ancak yarım puan düşürebiliriz. Yani Türkiye'de ücretli çalışanların istihdamının, işletmeye maliyeti çok yüksektir. Bunun nedeni ise, gelir vergisi, sosyal sigorta, işsizlik sigorta primlerinin yüksek oluşudur.

İstihdam dostu büyüme için, istihdam vergilerinin düşürülmesi gerekmektedir. Kayıt dışılığın en önemli nedeni yüksek vergilerdir. Kayıt dışı ekonomiyle mücadelede vergi oranlarının düşürülmesi, vergilerin ödenebilir seviyeye çekilmesi ve bu yolla vergi tabanının genişletilmesi sağlanmalıdır. Dünyanın en pahalı işçilik vergisi ve SSK primi ödeyen işverenlerimiz, Çin'den önce kendi ülkesindeki kayıt dışı işçi çalıştıranlarla rekabet etmek zorunda kalmaktadır. İstihdam edilen 25 milyon 577 bin kişi bulunmakta ve işgücünün %50'den fazlasının kayıt dışı çalıştığı ülkemizde, kontroller ve cezalarla sorunun çözülemeyeceğini hep birlikte gözlemledik.

İşçi sayısı çoğaldıkça sigorta primi azaltılmalı, ihracata yönelik çalışanlara vergi indirimi ve bazı sektörlerde teşvik edici unsurlar göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca sanayicilerin kullandığı enerji maliyeti AB ortalamalarına çekilmelidir.

Diğer taraftan işsizliği gidermenin başka bir yönü, talebe uygun vasıflı işgücü yetiştirmek ve devleti vasıflı istihdam oluşturan bir konuma getirmektir. Bu anlamda meslek liselerinin önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik üniversiteye giriş sınavındaki kat sayı uygulamasında düzenleme yapılması olumlu bir gelişmedir.

Türkiye, AB sürecinde istihdam stratejisini belirlemelidir. Yakın zamanda hükümet tarafından açıklanacak olan Ulusal İstihdam Stratejisi önem arz etmektedir. Dünyada asgari ücretten en yüksek vergi ve prim alan ülke Türkiye'dir. İstihdam üzerindeki vergi ve prim yükü AB ortalaması olan %10'lar seviyesine çekilmelidir.

Sosyal güvenlik kuruluşlarının tek çatı altında birleştirilmesi olumlu bir adım olup, kuruluşlar arasındaki norm ve standart birliği gerçek anlamda sağlanmalı ve sosyal güvenlik yasasının eksik yönleri tamamlanmalıdır.

Liberal bir ekonomide yatırım için en temel hususlar sermaye birikimi ve müteşebbislik faktörlerinin sağlanmasıdır. İstihdam arttıkça teşvikler ve ekonomik kolaylıklar da artırılmalıdır. Teşvikler il bazında değil, sektör bazında uygulanmalıdır. Vergi yükünün hafifletilmesi Türkiye'nin AB'ye giriş amacına da uymaktadır (Örtlek, 29.01.2010).

Küreselleşen dünyada, kadın sorunlarının çözümünde "insan merkezli küreselleşme" veya "güler yüzlü küreselleşme" başarılmalıdır.

Anayasa'nın 10. maddesine eklenen "kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" fıkrası olumlu gelişmedir. En önemlisi özgürlükleri esas alan "insan hakları merkezli, demokratik, özgürlükleri ve hukukun üstünlüğünü savunan" yeni bir Anayasa hazırlanmalı ve buna paralel kadın istihdamını ve sorunlarına çözüm üretebilecek kanunlar yapılmalıdır.

BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), uluslararası belge ve sözleşmeler uygulamada da dikkate alınmalıdır.

Şiddete maruz kalan kadınlara psikolojik, sosyo-ekonomik ve sağlık konularında yapılan yardımlar yeterli seviyeye çıkartılmalıdır. Kadına mikrokredi uygulamaları yaygınlaştırılmalıdır. Eğitimde fırsat eğitliği ilkesinden gerçek anlamda yararlanılmalıdır.

Ülkemizin toplam insan kaynağı potansiyelinin yarısının topluma daha fazla katkıda bulunmasını sağlamak ve adaletsizliği ortadan kaldırmak için gerekli düzenlemeleri yapmak, kadın veya erkek, her TBMM üyesinin ortak görevidir.

İstihdamda kadın erkek eşitliğiyle ilgili mevzuatın uygulanmasının sağlanması için söz konusu mevzuatın uygulanmasının izlenmesi ve denetimi son derece önemlidir.

BM Kadın Kalkınma Fonu (UNIFEM) kriterlerinde, Dünya Ekonomik Forumu raporlarında ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmelerinde ifade edilen “*eşit işe eşit ücret, düşük ücret ve vasıfsız işlerle sınırlı olmayan iş alanlarına erişme fırsatı, politik hayata katılım, eğitim, sağlık ve anne sağlığı*” gibi ilkeler pratiğe geçirilmelidir.

Kadınlar tüm alanlarda daha aktif hale gelmelidir. Kadının aile içindeki rolünü sıfırlayan, annelik misyonunu küçümseyen çarpık anlayışlara da mesafeli olmak gerekmektedir. Sağlıklı toplum yapıları ancak sağlıklı ailelerle gerçekleşebilir. Kadınların üretkenliğini, çalışmasını ve ekonomik özgürlüklerini savunmakla birlikte, toplumun aile yapısının da korunması gereklidir. Bu denge, köşelerine çekilmiş kadınlarla değil, köşe başlarını tutan kadınlarla sağlanabilir (Örtlek, 17.02.2006).

KAYNAKLAR

ÖRTLEK, Muhammet. “*İstihdamın Kadınlaşması*”, Radikal Gazetesi, 17.02.2006.

KILIÇ, Cem. “*Çalışan Kadınlar Mutlu mu?*”, Dünya Gazetesi 08.03.2012.

ÖRTLEK, Muhammet. “*İstihdamı Nasıl Artırabiliriz?*”, Radikal Gazetesi, 29.01.2010.

Türkiye İstatistik Kurumu, *Hanehalkı İşgücü Araştırması 2012 Haziran Dönemi Sonuçları*, <http://www.tuik.gov.tr> [İndirme Tarihi: 17.09.2012]

UNNI Jeemol, RANI Uma, “*Women in Informal Employment in India*”, The International Association for Feminist Economics 2000 Conference. Boğaziçi University, İstanbul-Turkey, August 15-17 2000.

BENERIA Lourdes, FLORO Maria S., “*Labour Market Informalization and Social Policy: Distributional Link and The Case of Homebased Workers*”, Working Paper No 60, Vassar College Economics, 2003.

TÜSİAD ve KAGİDER, “*Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri Raporu*”, TÜSİAD Yayınları, İstanbul, Temmuz 2008.

ATİK Hayriye, “*İşsizlik Verileri ve İşsizliğin Yapı Değişirmesi Üzerine*”
<http://www.ankarastrateji.org/yazar/prof-dr-hayriye-atik/2011-ve-2012-yillari-issizlik-verileri-ve-issizligin-yapi-degistirmesi-uzerine/> [İndirme Tarihi: 14.04.2012]

World Economic Form, *Global Gender Gap Report*
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-2011/#> [İndirme Tarihi: 20.04.2012]

ZENGİN Zafer, “*Beynimiz Gerçekten İnandığı Herşeyi Yapabilir mi?*”
<http://www.zaferzengin.com/?&Bid=1216669&/Hi%C3%A7-D%C3%BC%C5%9F%C3%BCnd%C3%BCn%C3%BCz-m%C3%BC?> [İndirme Tarihi: 14.05.2012]