

Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılım Oranlarını Artırmak

Gökçe Uysal

Toplumsal cinsiyet göstergeleri içeren her türlü uluslararası sıralamada Türkiye'nin en gerilerde kalmasına sebep olan en önemli etken kadın işgücüne katılım oranlarının çok düşük olmasıdır. Gerek kadın istihdam oranlarının, gerekse genel istihdam oranlarının artması, büyüme ve kalkınma açısından elzemdir. Dolayısıyla kadın işgücüne katılım oranlarının artırılması Türkiye'nin önemli politika eksenlerinden biri olmalıdır.

Kadınların işgücüne katılım kararlarını, hem çalışan kadınların işgücü piyasasındaki durumları, hem de çalışmayan kadınların toplumsal hayattaki durumları belirler. Dolayısıyla, çalışan kadınların işgücü piyasasındaki koşullarının iyileştirilmesi, kuşkusuz kadın işgücüne katılım oranlarını artıracaktır. Diğer taraftan, sadece çalışan kadınların koşullarını iyileştirmek işgücü piyasasının dışında kalan kadınların kararlarını anlamak ve etkin politikalar geliştirmek açısından yetersiz kalacaktır. Bu kadınları işgücü piyasasına çekmek için önlerindeki engellerin doğru tanımlanması gereklidir. Bu politika notunda hem çalışan kadınların koşullarının iyileştirilmesine, hem de işgücü piyasası dışında kalan kadınların önündeki engellerin tanımlanmasına ve aşılmasına dair önerilere yer verilmektedir.

Çalışan kadınlar ve işgücü piyasası koşulları

Bir bireyin işgücü piyasasındaki durumunun, hem istihdam olanaklarının, hem de çalışma koşullarının en önemli belirleyicisi, eğitimi ve daha önceki işgücü piyasası deneyimidir. Türkiye'de eğitim düzeyi düşük kadınların istihdamı önündeki en büyük engel eğitim seviyeleridir. Ancak, toplumsal cinsiyet eşitliği gözeterek uzun vadeli bir eğitim politikası, sadece gelecek nesilleri etkileyecektir. Halihazırda çalışma çağındaki kadınlar için ise farklı eğitim politikaları güdülmelidir. Meslek kursları bu açıdan önemli bir politika aracıdır, ancak daha etkin kullanılmaları gerekir. Meslek kurslarının toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirici kurslar olmasından kaçınılmalıdır. Ayrıca aktif işgücü piyasası politikaları konusunda yapılan araştırmalar, kariyer danışmanlığı / istihdam uzmanlığı gibi yönlendirici kişi ya da kurumların hem daha az maliyetli hem de daha verimli olduğunu göstermektedir. İŞKUR tarafından yürütülen uygulamaların bu doğrultuda genişletilmesi elzemdir.

Kadın istihdam etmek, işverenler için görece maliyetlidir. Örneğin annelik ve süt izinleri, kreş uygulamalarının sadece kadın çalışan sayısına bağlı olması gibi düzenlemeler, doğurgan dönemdeki kadınların maliyetlerini işverenler için artırmakta, dolayısıyla kadınlar aleyhine ayrımcılık yapılmasına çanak tutmaktadır. Kuşkusuz çocuk bakımı için gerekli olan doğum izinleri ve kreş, sadece annenin değil, aynı zamanda babanın da sorumluluğunda olmalıdır. Her iki ebeveyn için de ayrı ayrı kullanılabilir ve transfer edilemeyen doğum izinleri verilmelidir. Daha

önemlisi, çocuk bakımı sadece firmaların üstlenmesi gereken bir yük olmamalı, devletin çocuk bakımı konusundaki sorumlulukları göz ardı edilmemelidir. Çeşitli araştırmalar kreş ve okul öncesi eğitimin toplumsal getirilerinin, bireysel getirilerinin üzerinde olduğunu göstermektedir. Kadın istihdamının artırılması ve gelecek nesillerin eğitimi açısından çocuk bakımı devlet tarafından desteklenmelidir.¹ Örneğin kreş ve anaokulları için bir kupon sistemi uygulamaya konulabilir.

Türkiye'de yürürlükte olan İş Kanunu, oldukça kapsamlı bir şekilde, hem toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmekte (işe alımlarda toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yapılamaması, eşit işe eşit ücret ilkesi, vb.) hem de kadınların işgücü piyasasına uzak durmasına sebep olabilecek taciz gibi olumsuz koşullara karşı kadınları korumaktadır. Ancak İş Kanunu'nun bu geniş kapsamı konusunda yeterince farkındalık yaratılamamıştır. İş Kanunu'nda açıkça belirtilmesine rağmen eşit işe eşit ücret uygulamasında sıkıntılar olduğu verilerde ortaya çıkmaktadır. Eğitim seviyesi benzer olan kadınlar ve erkekler arasında ciddi ücret farklılıkları bulunmaktadır. İş Kanunu'yla korunan birçok kadın haklarından haberdar değildir ve gerektiğinde faydalanamamaktadır. Bu bağlamda kanuni düzenlemelerle ilgili farkındalık çalışmaları yürütülmelidir.²

Çalışmayan kadınlar

Türkiye'deki sosyal koruma politikalarının bir kısmı kadınların işgücü piyasasına uzak durmasına sebep olmaktadır. Sosyal korumaya yönelik yasal düzenlemelerin birçoğunda sosyal yardımdan faydalanmak için kadınların bekar ve çalışmıyor olması önkoşulu aranmaktadır. Bir başka deyişle, sosyal yardımlardan faydalanan kadınlar için işgücü piyasasına girmek, aldığı sosyal yardımları kaybetmek anlamına gelmektedir. Sosyal yardımların bireyleri işgücü piyasasından uzaklaştırdığı yaygın olarak kabul edilmektedir ve Dünya'nın çeşitli ülkelerinde sosyal yardımlara etkinleştirme (activation) bileşeni eklenmiştir. Böylece sosyal yardım alanlar içerisinde çalışabilir durumda olan bireylerin işgücü piyasasına entegre edilmeleri sosyal politikaların vazgeçilmez bir bileşeni olarak ortaya çıkmaktadır. Türkiye'de sosyal yardımlardan faydalanabilmek için çalışmıyor olmak önkoşulu yerine gelir testleri ve etkinleştirme bileşenleri kaynaştırılmalıdır.³ Böylece sosyal yardımdan işgücü piyasasına daha yumuşak bir geçiş sağlanabilir.

Türkiye'nin sosyokültürel yapısı halen kadınların işgücü piyasasına girmelerinin önünde bir duvar olarak durmaktadır. Sadece eğitim seviyesi düşük olan kadınlarda değil, lise ve üzeri seviyelerde tahsilli kadınlarda bile geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin ağırlığı yadsınamaz. Yapılan çalışmalardan elde edilen ön bulgular, çalışmayan kadınların önemli bir kısmının çocuk bakımının anne sorumluluğunda olması gerektiğine inandığını ortaya koymaktadır. Bu kadınların pek çoğu çocuğuna bakmak için evde kalmayı tercih etmekte, aile ve iş yaşamını bir arada yürütebilmek için gerekli esnek çalışma şartlarının eksikliğinden yakınmaktadır. Kısmi zamanlı çalışma, evden çalışma, toplam çalışma saati aynı kalacak şekilde çalışma saatlerini bireysel olarak ayarlayabilme

¹ Yürütmesi oldukça zor olan 12 yıllık zorunlu eğitim yerine okul öncesi eğitim zorunlu hale getirilseydi hem toplum açısından getirisi daha yüksek olurdu hem de kadın işgücüne katılım oranlarının artması desteklenirdi.

² İş mahkemelerinin ağırlıklı olarak çalışan lehine karar verdikleri bile anca eğitim seviyesi en yüksek ve kurumsal yerlerde istihdam edilen kadınlar tarafından bilinmektedir.

³ Örneğin sosyal yardımlardan faydalanan bireylerin İŞKUR'a kaydolmaları, meslek danışmanlarıyla çalışmaları, bilgi ve yeteneklerine uygun mesleki eğitimler almaları zorunlu tutulabilir. Son günlerde gazetelerde yer alan bir habere göre Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı iş görüşmesine giden, iş bulan yoksullara yardım vermeyi planlamaktadır.

http://www.radikal.com.tr/turkiye/cv_hazirlayana_100_lira_is_bulana_400_lira_devlet_yardimi_geliyor-1189459

gibi daha esnek çalışma koşullarının halihazırda işgücü piyasasının dışında kalmış kadınların bir kısmı için önemli politikalar olduğu göz ardı edilmemelidir.

Hem çalışan hem çalışmayan kadınların önündeki engeller

Türkiye'deki bazı yasal düzenlemeler, hem firmalar için kadın istihdam etmeyi daha maliyetli kılmakta, hem de kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırmaktadır. Diğer bir ifadeyle hem işgücü talebi hem işgücü arzı açısından kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir.

Erken emeklilik Türkiye işgücü piyasası açısından önemli bir sorundur ve kadınları erkeklere kıyasla daha da erken yaşlarda etkilemektedir. Emeklilik hakkı kazanan kadınların çok büyük kısmının işgücü piyasası dışına çıktığı görülmektedir. Bir taraftan da erken emeklilik, firmalar nezdinde yaşı ilerleyen kadınların istihdamını zorlaştırmaktadır.

Benzer şekilde evlendiğinden itibaren bir yıl içerisinde istifa eden kadınlara kıdem tazminatı ödenmektedir. Diğer bir deyişle evliliği müteakip kadınlara işgücü piyasasının dışına çıkmaları için para ödenmektedir. Bu düzenlemenin yürürlükten kaldırılması gerekir.

Hükümet'in kadın istihdamını artırmak amacıyla sunduğu politikaların kendi içinde tutarlı olmadığı dikkat çekmektedir. Çocuk bakım hizmetlerinin annenin üzerine yıkıldığı ve kamu tarafından sağlanmadığı bir ortamda, kadınların doğurganlığını artırmaya yönelik politikaların kadınları işgücü piyasasından uzak tutacağı aşikardır. Benzer bir şekilde, artan çocuk sayısı kadınların erken emekli olmalarına, ya da borçlanmalarına izin verildiği takdirde, hali hazırda işgücü piyasasında olan kadınların işgücü piyasası dışına çıkacaklarını da tahmin etmek zor değildir. Halbuki Türkiye için yaşlanan nüfus hakikaten önemli bir sorun olmak üzeredir. Ancak kısa ve orta vadede bu sorunla başa çıkmanın yolu çocuk sayısını artırmaktan çok, çalışabilir durumda olup da işgücü piyasasının dışında kalan bireyleri işgücü piyasasına dahil etmekten geçmelidir. Türkiye'de çalışabilir yaşta olan nüfusun sadece yüzde 51,2'si işgücü piyasasındadır.⁴ Çalışabilir yaştaki nüfusu artırmak yerine işgücü piyasasındakilerin oranını artırmak kuşkusuz çok daha verimli bir politika olacaktır.

⁴ Ocak 2014, http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007