TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI VE İSTİHDAM ARTIŞINA YÖNELİK POLİTİKA ÖNERİLERİ

Arş. Gör. Burcu ZENGİN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

Arş. Gör. Dr. Şahnaz KOÇOĞLU
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

ÖZET

Kadınların istihdama katılmasının sağlanması, Türkiye'nin önümüzdeki yıllarda ekonomik ve sosyal kalkınmasını tamamlayabilmesi için en önemli ön koşul olarak göze çarpmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de kadın istihdamının durumunu hem tarihsel süreç içerisinde hem de günümüz komunu açısından değerlendirmektir. Bu amaçla, kadının yıllar içerisindeki değişen konumu ve üretime katkısı incelenmiştir. Türkiye'de kadının çalışma hayatındaki konumu ve yıllar içerisinde bu konumun nasıl değiştiği özetlenmiştir. Daha sonra, kadının istihdamına yönelik yapılan çalışmalar ve raporlar anlatılmıştır. Kadın istihdamını etkileyen faktörler paylaşılmıştır. Yedinci bölümde, kadın ve çalışma hayatı üstüne yapılan araştırmalar paylaşılmıştır. Bu çalışmaların odak noktası, üst düzey yöneticilerin firmalara yaptıkları katkıların değerlendirilmesidir. Daha sonra, Türkiye'nin kadın istihdamı konusundaki konumunu anlayabilmek adına, Avrupa Ülkeleri ve OECD ülkeleri ile temel veriler üstünden kıyaslama yapılmıştır. Ancak sonuçlar maalesef iç açıcı olmamıştır. Türkiye kadın istihdamı konusunda Avrupa Birliği ve OECD ülkeleri ortalamalarının gerisinde kalmıştır. Son olarak, kadın istihdamının arttırılmasına yönelik öneriler paylaşılmıştır. Kadınların istihdama katılımının arttırılmasının Türkiye'nin kalkınması açısından önemi vurgulanmıştır. Bu amaçla, mesleki eğitimlerin yaygınlaştırılması, aile içi eğitimin verilmesi, özel sektörün yapılacak reformların bir parçası olması, kayıt dışı çalışmanın engellenmesi ve gerekli tüm hukuksal düzenlemelerin yapılması gibi önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kadın, İşgücü Piyasası, Kadın İstihdamı

WOMEN'S EMPLOYMENT IN TURKEY AND POLICY PROPOSALS FOR EMPLOYMENT GROWTH

ABSTRACT

To complete the social and economic development, Turkey should firstly solve the women employment problem. The purpose of this study is to evaluate the women employment in Turkey in history and to analyze the recent developments. Changing status of women, their economic contributions and how the position of women in the work place has evolved are summarized. Identifying the key the problems in this area, the reports and researches are shared. Factors affecting the women employment are revealed. In the seventh chapter, literature about women and business is written. The common point of these studies is identified as women in the top management and how they contribute to the firms. To better understand the recent position of Turkey in the world, key data are analyzed regarding women employment and Turkey is compared with the EU and the OECD countries. The results are however not hopeful for Turkey and a huge gap between Turkey and developed countries is obvious. Therefore, in the last part suggestions to increase women employment in Turkey are shared. Emphasizing the significance of women employment, suggestions such as extending the occupational education, providing domestic education, accepting the private sector as a solution partner, fighting informal working and supporting all sorts of legal actions are shared.

Keywords: Woman, Labour Market, Women Employment

GİRİŞ

Sürdürülebilir kalkınma amacı ile kadın istihdamı birbiriyle doğrudan ilişkilidir. Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların üretim sürecinden uzak kalması kalkınma ve sosyo-ekonomik büyüme açısından önemli bir handikap oluşturmaktadır. Sanayi devrimiyle birlikte değişen üretim süreçleri kadınların istihdamını artırıcı etkiler yaratsa da bu artış yeterli seviyelerde değildir. Günümüzde, kadın istihdamı tüm dünyada hala sosyal politikalarla desteklenen ve teşvik edilen bir konumdadır.

Türkiye'de kadın istihdamı ise Tanzimat ile başlamış ve kırsal kesimde ücretsiz tarım işçileri dışındaki imalat sanayiindeki işçilerin 1927'deki sayımda %25,58 olan oranının yükselmesi adına çeşitli uygulamalar yapılmıştır. Buna rağmen, 2017 yılındaki verilerde görüldüğü üzere, bu oran ancak %33,6'a yükseltilmiştir. Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksinde ise Türkiye'nin 144

ülke arasından 131. ülke olması bu konuda atılması gereken önemli adımlar olduğunu göstermektedir. 2023 hedefleri arasında yer alan kadın işgücüne katılım oranının %41'e çıkarılması hedefi için, Kadın İstihdamı Eylem Planları uygulamaya konulmuş ve ILO ve İŞKUR işbirliğinde projeler hayata geçirilmiştir. Ancak, bu önlemlerin yeterliliği konusunda kuşkular vardır.

Bu çalışmada kadın istihdamının tarihsel sürecinin açıklanması sonrası, Türkiye'deki güncel durum eşliğinde istihdamı belirleyen etmenler incelenerek ve diğer ülkelerle karşılaştırmalar yapılarak; Türkiye özelinde kadın istihdamını artıracak uygulamalar önerilmiştir. Bu önerilerden biri, kadın istihdamında eğitimin önemine dikkat çekerek; kadınların iş arama süreçlerinde bilgi ve becerilerini artıracak mesleki eğitimlerin verilmesidir. Ayrıca, çalışmada belirtildiği üzere kadınların istihdam edilmeme nedenlerinin başında gelen ev işleri ve çocuk bakımının düzenlenmesi hususunda gerekli düzenlemelerin yapılması önerilmiştir. Çalışmada, kırsal kesimden kente göçen eğitimsiz kadın istihdamı için de gerekli önlemlerin alınması ve tersine göç seçeneğinin kadınlar için özel teşviklerle desteklenmesi gerektiği üzerinde durulmuştur.

1. KADININ TARİHSEL ANLAMDA ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ

Sosyoloji disiplini, ailenin tarihini kadının aile içindeki yeri ve önemine göre üç döneme ayırmış ve anaerkil, babaerkil ve eşitlikçi dönem olarak bu tarihsel süreçleri adlandırmıştır. Anaerkil dönemde, erkeklerin avcılık, kadınların toplayıcılık yaptığı ve toplumsal yaşamın merkezinde aile ilişkilerinin bulunduğu düşünülmektedir. Bu döneme anaerkil denmesinin nedeni, soyun devamının anneden kaynaklanması ve kadının üretim sürecinde oynadığı birincil roldür. İnsanların yerleşik hayata geçtiği, aile, din, hukuk, eğitim ve ticaret gibi kurumların oluştuğu neolitik dönemde üretim sürecinde kadınların önemi artmıştır (Duman, 2012: 25). Erkek genelde dışarıda avcılık yaparken, kadının bitki tohumu toplamak, balçıktan çanak çömlek yapmak, çeşitli iplerle bezler dokumak gibi işlerle uğraştığı düşünülmektedir (Tisk, 2002: 17; aktaran Konak, 2016:9). Teknik bir devrimle birlikte üretim araçları teknikleri gelişmiş ve saban, su ve rüzgar değirmenleri icat edilmiştir. Bu süreçle birlikte, "tarımsal üretimi yapan kişi olarak erkek, kadının yerini almış, bu nedenle kadının statüsü değişmiştir" (Michel, 1993: 23; aktaran Bayram, 2011: 10) Aktif üretici konumundan ev işlerine, çocuk bakımına yönelen kadının toplum içindeki statüsü giderek zayıflamış ve ataerkil toplum düzeninin yapı taşları bu şekilde atılmıştır.

10. yüzyılda başlayan kölelik düzeninde, işgücü ihtiyacı savaşlarda ganimet olarak ele geçirilen kölelerden karşılandığı bilinmektedir. Bu kölelerin

çoğunluğunu kadınların oluşturduğu da tarihsel bir gerçekliktir. Feodal yapının hüküm sürdüğü bu dönemde, çalışma hayatında kırsal alanda kadının tarımsal üretimde üstünlüğü olsa da ücret karşılığı ev işlerinde hizmetçi ve uşak olarak da çalışması yaygınlaşmıştır (Ertürk, 2008:8).

Kadınların emek piyasasındaki ikincil işgücü statüsü geleneksel işbölümü ile pekişmiştir. Kadının görevi, ev işlerini yapmak ve çocuk büyütmek olarak kabul edilirken, erkeğin görevi dışarıda çalışarak para kazanma olarak belirlenmiştir. Ancak, bu işbölümü 1750'lerde İngiltere'de buharlı makinenin icadıyla başlayan "Sanayi Devrimi" ile değişmeye başlamış ve boşa çıkan kadın işgücünün kente göçmesi ve emek piyasasına işgücü olarak katılmasıyla birlikte yeni bir dönem başlamıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 57). Kadının toplumsal statüsünün, önce karmaşık hale gelen tarımsal üretimle birlikte azalan, sonra daha da karmaşık hale gelen endüstriyel üretimle birlikte artan bir çizgide değiştiği görülmektedir (Koray, 2003: 27).

Sanayileşmeyle birlikte, kadınların çoğunun düşük ücretle, kötü çalışma koşullarında ve günde 12 saat çalışmak zorunda bırakıldığı bilinmektedir. O dönemin koşullarına uygun olarak istihdam edilen kadın, zorlaşan ekonomik koşullar karşısında ezilen sınıfı oluşturmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196). İngiltere'de sanayi devrimiyle birlikte imaat sanayiinde çalışan kadınların oranı 1841'de %35 iken, 1851'de %45'e çıkmıştır. Aynı zamanda, imalat sanayiinin tarım sektöründe çalışamayan kadın işgücüne kısıtlı istihdam imkanı sağlaması nedeniyle, kadın işgücünün önemli bir kısmının (%40) göç ettikleri kentlerde hizmetçi, temizlikçi olarak çalıştıkları bilinmektedir (Tilly ve Scott, 1978: 64 aktaran Özer ve Biçerli, 2003: 57). Bu dönemde liberalizmi dengelemek amacıyla, devletlerin çalışma usullerine ilişkin bir takım yasalar ve yönetmelikler çıkararak kadın çalışanların haklarını güvence altına almaya çalıştığı görülmektedir.

Kadınların işgücü piyasalarında yoğun bir şekilde yer almaları Avrupa'da büyük ölçüde yıkıma sebep olan ve erkek nüfusunun azalmasına sebep olan II. Dünya Savaşı sırasında gerçekleşmiştir (Kara, 2015: 14). Kadınların çalışma hayatına katılımının hem emek arzı hem de emek talebi ile ilgili nedenleri bulunmaktadır. Emek arzı açısından, savaşın artırdığı vatanseverlik duygusu, erkeklerin savaşa gitmeleri ile aile gelirinin düşmesi, kadının evde yapacağı işlerin azalması, ev işlerinin icatlarla (ev aletleri teknolojisi) kolaylaşması, ailelerin daha az çocuk sahibi olması gibi etmenler sayılabilir. Emek talebi açısından ise, erkeklerin savaşa gitmeleri ile birlikte işgücü talebinin ve ücretlerin artması, tarım ve sanayiinin hakim olduğu yapı yerine hizmet sektörünün öne çıkması kadının çalışma hayatına atılmasına yardımcı olmuştur (Özer ve Biçerli, 2003:57,58).

Küreselleşme ile birlikte enformel sektörün büyümesi, esnek çalışma ortamlarının ortaya çıkması nedeniyle esnek ve ucuz işgücü olarak görülen kadınların çalışma hayatına katılımları yükselmiştir (Sümer, 2015: 25). Bu noktadaki esas sorun, kadınların yaşamlarındaki maddi iyileşmeye karşın erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların elde ettiği gelirin orantısızlığıdır. Günümüzde de kısmen devam eden bu durum kadınların sanayi yerine hizmet sektörüne yönelmesiyle birlikte daha da derinleşmiştir (Afşar ve Öğrekçi, 2014: 80).

2. ÜLKEMİZDE KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ

Osmanlı'da kadınların tarımsal üretimde ücretsiz olarak çalışma hayatına katılımı dışında üretime katılması Tanzimat ile başlamıştır. Osmanlı kentli ve ekonomik düzeyi iyi olan kadınlar gayrimüslim okullarda veya evde aldıkları eğitimle çalışma hayatına atılırken, kentlerdeki düşük eğitimli kadınların günlük 14-15 saatlik atölye tipi sanayide işgücüne katıldığı görülmektedir. Osmanlıda kadınlar batıda olduğu gibi ilk olarak özel kesimde çalışmaya başlamışlardır (Önder, 2013: 38). 1915 yılında gerçekleştirilen ve ülkenin sanayisinin en gelişmiş olduğu bölgelerindeki büyük kuruluşları kapsamına alan 1913-1915 Sanayi Sayımı sonuçlarına göre, 1913 yılında çalışanların %34,44'ünü ve 1915 yılında ise çalışanların %30,6'sının kadınlardan oluştuğu bilinmektedir. Kadınların dokuma ve gıda gibi sanayi dallarında yoğun olarak çalıştığı ve erkek işçi ücretlerinin kadın işçi ücretlerinin 2 ile 2,5 katı olduğu görülmüştür (Makal, 2010: 20).

1923 yılında İzmir'de düzenlenen İktisat Kongresi'nde kadınların madende çalıştırılmasının yasaklanması, kadın işçilere doğum izni verilmesi gibi kadının çalışma hayatına katılımını düzenleyen yasalarla ilgili kararlar alınmıştır (Sümer, 2015: 46).ek adına Haziran 2004-Aralık 2015 Gazete, 25.05.201

1927 Sanayi Sayımı sonuçlarına göre, 14 yaşından büyüklerde kadın istihdam oranı %23,73 ve 14 yaşından küçüklerde ise %35,74 olarak bulunmuştur. Toplamda ise kadın istihdam oranı %25,58 olarak belirtilmiş ve her dört işçiden birinin kadın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşveren statüsündeki kadınların oranı %0,14 gibi çok düşük bir rakamda kalırken, bu kadınların %26'sının kadın işçilerin aksine yabancı kökenli olduğu göze çarpmaktadır (Makal, 2010:20,21).

Türkiye'deki işgücü piyasasında kadınların işgücüne katılım oranlarının oldukça düşük olduğu göze çarpmaktadır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı ülkenin 1980'lerden bu yana yaşadığı liberalleşme süreci ile birlikte düşünüldüğünde, Türkiye halkının eğitim oranları arttıkça, ülkenin orta sınıfı genişledikçe kadınların karşılaştığı zorlukların değiştiği de görülmektedir. Kentleşme ve geleneksel tarımdan uzaklaşma, kadınların aile tarımı ye-

rine imalat sektöründeki işleri tercih etmesi istihdam üzerinde farklı etkilere yol açmıştır. Çoğunlukla, ailelerin geçimlik tarımdan uzaklaşması kadınların işgücüne katılamamasına yol açmaktadır. Türkiye'deki kadınların çoğunun çalışmak istediği ancak çalışmalarını engelleyen durumlarla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir. Özellikle çocuk bakımı ve ev işlerinde yardımcı olacak başka birini bulmanın yüksek maliyeti iş arama konusunda kadınların yaşadığı sorunların başında gelmektedir. DPT'nin Dünya Bankası ile işbirliği içerisinde hazırladığı raporda "yetersiz katılım hipotezi" adı verilen bir olgu kadın istihdamı ile ilgili ortaya atılmıştır. Buna göre, kadınların işgücüne katılımının uluslararası standartlarına göre düşük olmasının nedeni, kentsel alanlardaki eğitim düzeyi düşük kadınların işgücüne katılımının düşük olmasıdır. Düşük ücretler ve düşük eğitim getirileri nedeniyle işgücü piyasasına katılımlarının düşük olasılık olacağı öngörülen kız çocuklarının eğitim görmesinin engellenmesi bu hipotezi ortaya çıkarmıştır. Bu durum ücretlerin düşük tutulmasına ve işgücü arzının düşük olmasına sebep olmakta ve bir çıkmaza yol açmaktadır (DPT, 2009: 2).

3. KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ ÖNEMİNİN ARTIRILMASI ADINA YAPILAN ÇALIŞMALAR

"Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" adlı genelge 25 Mayıs 2010 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Bu genelgede kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi adına kadın istihdamın artırılması ve eşit işe eşit ücret imkanının sağlanmasının gerekliliği üzerinde durulmuştur. Kadın istihdamındaki sorunları çözmek adına "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu" kurulmuş, kamuda fırsat eşitliğinin sağlanması adına müsteşar düzeyinde görevlendirmeler yapılmış, denetim raporlarında ve faaliyet raporlarında bu konuya değinilmesi istenmiş, Halk Eğitim Merkezleri, Toplum Merkezleri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve yerel yönetimlerin yürüttüğü eğitimlerin kadınların istihdam edilmelerini sağlamak adına iş arama süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik faaliyetlerini de içerecek şekilde genişletilmesi öngörülmüş, çalışma yaşamındaki istatistiklerin cinsiyet temelinde toplanması istenmiş ve kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesinin sağlanacağı ve bu konunun denetleneceği bildirilmiştir (Resmi Gazete, 25.05.2010).

Kadın istihdamını artırma amaçlı bir diğer düzenleme de BİST'teki şirketlerin esas alacakları "Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ"de söz konusu edilmektedir. Buna göre, şirketler yönetim kurullarında en az bir kadın üye bulundurmak zorundadırlar (Resmi Gazete, 2011).

Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) kadın istihdamını artırmak için yürüttüğü faaliyetleri desteklemek adına Haziran 2014-Aralık 2015 tarihleri arasında ILO ve İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) işbirliği ile birlikte "Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi" projesi yürütülmüştür. Paydaşlarla birlikte "Kadın İstihdamı Eylem Planı" hazırlanmış ve TİSK, TOBB ve TESK işbirliğinde kadın istihdamının artırılması için mesleki beceriler kazandırılması ve işe yönlendirilmesi için 2016-2018 yıllarını kapsayan planlamalar yapılmıştır. Eğitimlerle iş becerilerinin artırılması, kurslara katılan kadınların çocukları için bakım ve oyun odalarının yaygınlaştırılması, kadın istihdamını artırmaya yönelik projelerin desteklenmesi, şiddet mağduru kadınların açık işlere yönlendirilmesinde danışmanlığın etkinleştirilmesi ve özel sektörde İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilenler içinde kadınların oranının 2017 yılı sonunda %35'e yükselmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, kadınların sadece işe girmesi değil girişimci olması konusunda da gerekli danışmanlık ve eğitimlerin verilmesi hedeflenmektedir (Eylem Planı, 2014:8-22).

8 Mart Kadınlar Gününde TÜİK kadının sosyo-ekonomik sorunlarını doğru tespit ederek gerekli önlemleri alabilmek adına Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Setine ek olarak Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Minimum Seti de yayımlanmaya başlamıştır. Bu cinsiyetle ilgili veriler sayesinde, ülkemizin uluslararası alandaki yerinin belirlenmesi ve diğer ülkelerle karşılaştırılması olanağı doğmuştur (http://www.tuik.gov.tr, erişim tarihi:10.10.2018).

10. Kalkınma Planı'nda 2023 yılında dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alma hedefinin, işgücü potansiyelinin ancak yarısı ile gerçekleştirilmesinin mümkün olmadığı belirtilmiş ve kadınların işgücüne katılma oranlarında oluşacak artışla sürdürülebilir kalkınma sürecine girilebileceğine dikkat çekilmiştir. Kadınların iş hayatına katılmasıyla birlikte toplam işgücüne katılım oranının %53,8 seviyesine yükselmesi hedeflenmektedir. Kadınların girişimciliğinin desteklenmesi, kadın işgücüne katılım ve istihdam oranlarının Plan dönemi sonunda %34,9 ve %31'e yükseltilmesi amaçlanmaktadır (10. Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf, erişim tarihi:10.10.2018). Ulusal İstihdam Stratejisi'nde ise 2023 yılında, kadınların işgücüne katılım oranının % 41'e yükseltilmesi hedeflenmektedir (Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2018: 79).

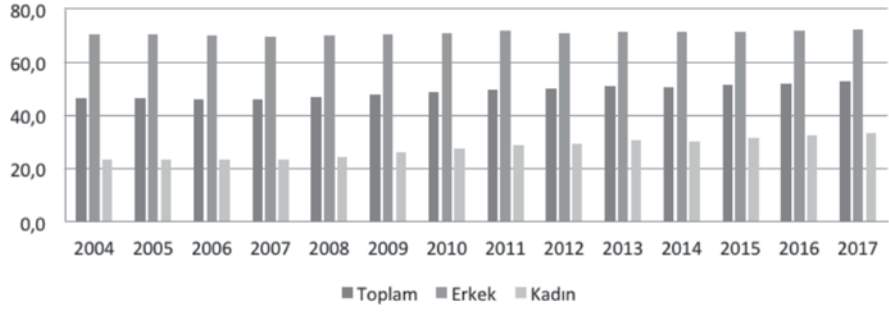
4. VERİLERLE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

Türkiye, Küresel Cinsiyet Eşitsizliği 2017 Endeksi'nde 144 ülke arasında 131. olmuştur. Ekonomiye katılımda ise 144 ülke arasında 128. ülke olması, uluslararası cinsiyet eşitsizliği konusunda önemli adımlar atılması gerekliliğini ortaya koymaktadır (DEF, Küresel Cinsiyet Eşitsizliği, 2017).

Dünya Bankası'nın 2013 yılında yaptığı Girişimcilik Araştırmasına göre, Türkiye'de şirket sahiplerinin sadece %25,4'ü; %50'den fazla çoğunluğa sahip olan şirket sahiplerinin % 0,3'ü kadınlardan oluşmaktadır. Ayrıca, aynı araştırmada üst düzey kadın yöneticilerin oranı %5,4 iken, tam zamanlı çalışan kadın oranı %19'da kalmıştır. Bu araştırmada verilen Dünya ortalamaları ise, kadın şirket sahiplerinin %35,1; çoğunluğa sahip kadın şirket sahiplerinin %14,5; üst düzey kadın yöneticilerin %18,6 ve tam zamanlı kadın çalışanların %32,2 oranında iş hayatına katılım sağladıklarını göstermektedir. (http://www.enterprisesurveys.org, erişim tarihi:10.10.2018).

TÜİK'in 2018 yılında paylaştığı "Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Seti"ne göre 2017 yılı işsizlik oranı kadınlar için %18,5; erkekler için %10,7 olarak belirlenmiştir. 15-24 yaş arasındaki genç işsizlik oranları incelendiğinde, bu oran kadınlar için %26,1, erkekler için %17,8 olarak açıklanmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranı 2004 yılında %23,3 iken, 2017 yılında bu rakamın %33,6'a çıkması Türkiye için önemli bir adım olmasına rağmen erkeklerin işgücüne katılım oranı olan %72,5 ile düşünüldüğünde yeterli olmadığı görülmektedir (TÜİK, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Seti, erişim tarihi:10.10.2018).

Şekil **1:** 2004-2017 Yılları Arasında Cinsiyete Bağlı İşgücüne Katılım Oranları



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2004-2017

Kadınların çalışamama nedenlerinin de araştırıldığı bu çalışmada, 2017 yılında çalışamayan kadınların %55'inin ev işleri nedeniyle çalışma yaşamına katılamadığı belirlenmiştir. Erkekler için ise, bu neden sıralamaya bile giremezken çalışamama nedenleri arasında en yüksek oran %40 ile emekli olma sayılmıştır. Ayrıca, kadınların tarımda işgücüne katılma oranlarının 2014'de %32 iken, 2017'de %28'e düştüğü görülmüştür. Erkeklerin tarımda çalışma oranları da incelendiğinde %16'dan %15'e düştüğü farkedilmiştir (TÜİK, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Seti, erişim tarihi:10.10.2018). Bu durumun kırsal kesimden kentlere göçle birlikte tarımsal üretimin azalmasıyla açıklanması mümkündür. Ancak, imalat sektöründeki kadın çalışma oranlarının 2014 yılında %15'den 2017 yılında %14'e düşmesi de göz önüne alındığında kırsal kesimden kentlere göç eden kadınların imalat sektöründe kendilerine iş bulmalarının zorluğu dikkat çekmektedir. Yapılan çalışmalarda da, bu sonuca ulaşılmış ve kadınların işgücüne katılımının kırsal kesimde gerilemesi ve kentlerde istihdam artısının son derece sınırlı kalmasının bu duruma yol açtığı bulunmuştur (Mütevellioğlu ve Işık, 2009: 157). Kadınların okur-yazar olmayanlarının hem istihdama katılmayan hem de eğitim görmeyen kesimi %83,7'dir. Ancak, bu rakamların eğitimle birlikte azalması beklenirken yükseköğretim gören kadınların istihdama katılmayan ve eğitim görmeyen kısmının %40,9 olması ve bu değerin diğer eğitim aşamalarındaki kadınlardan daha yüksek olması dikkat çekicidir (TÜİK, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Seti, erişim tarihi:10.10.2018).

Tablo 1: Cinsiyete Bağlı İstihdam veya Eğitimde Bulunmayan Genç Nüfus (15-24 Yaş)

		2014	2015	2016	2017
Toplam	Toplam	*24.9*	*24.0*	*24.0*	*24.2*
	Kadın	*35.0*	*33.8*	*33.5*	*34.0*
	Erkek	*14.7*	*14.3*	*14.6*	*14.6*
Okur-Yazar Olmayanlar	Toplam	*77.6*	*76.8*	*81.1*	*78.3*
	Kadın	*79.6*	*79.3*	*83.5*	*83.7*
	Erkek	*70.5*	*71.1*	*76.5*	*70.3*
Lise Altı Eğitimliler	Toplam	*23.8*	*22.6*	*22.1*	*21.6*
	Kadın	*35.1*	*33.4*	*32.8*	*32.3*
	Erkek	*13.0*	*12.5*	*12.0*	*11.5*
Lise	Toplam	*19.7*	*19.4*	*19.9*	*20.7*
	Kadın	*26.4*	*25.2*	*26.0*	*27.9*
	Erkek	*12.8*	*13.7*	*14.1*	*13.6*

Mesleki veya Teknik Lise	Toplam	*22.6*	*22.1*	*23.4*	*24.6*
	Kadın	*30.9*	*30.8*	*31.1*	*33.7*
	Erkek	*15.8*	*13.9*	*16.1*	*17.0*
Yükseköğretim	Toplam	*27.8*	*30.3*	*30.8*	*34.4*
	Kadın	*32.8*	*37.1*	*36.9*	*40.9*
	Erkek	*21.7*	*21.0*	*22.5*	*25.2*

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2014-2017

TÜİK'in yayınladığı Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Setine ek olarak yayınlanan BM Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Minimum Setine göre, ücretlerdeki cinsiyetlerarası farklar 2010 yılında %1.1 iken; 2014 yılında %0,4'e düşmüştür. Ancak bu rakamın güncel verilerine ulaşılamaması, veri setinin yayınlanma nedeni olan karşılaştırma olanağını zora sokmaktadır. Ayrıca, aynı raporda ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların istihdam içerisindeki yeri incelendiğinde kadınların yüksek oranları göze çarpmaktadır. Bu oran 2007'de %34,6 iken, 2017'de %25,9'a düşmesine rağmen, %11,1 olan erkeklerin oranından 2 kat yüksektir. Sahibi kadın olan ferdi mülkiyet işveren girişimlerin oranı 2007 yılında %15,6 iken, 2016'da %18,7'e yükselmiştir. Ancak, cinsiyete göre işveren olarak çalışanların istihdama katılımlarına bakıldığında, 2017 yılında erkeklerin oranının % 6 olmasına karşın kadınların oranının %1,3 olduğu görülmektedir. İşveren olarak çalışan kadınların erkeklerin beşte biri olduğu rakamlardan ortaya çıkmaktadır (TÜİK, BM Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Minimum Seti, erişim tarihi:10.10.2018).

Aynı raporda, kadınların daha çok hizmet sektöründe ve yarı zamanlı işlerde çalıştığı görülmektedir. Ayrıca, istatistiklere göre Türkiye'de kadınların en çok tercih ettiği sektör olan kamu sektörü olmasında, düzenli çalışma saatlerinin, devlete duyulan güvenin ve özel sektöre göre daha az olan cinsiyete bağlı eşitsizliklerin rol oynadığı düşünülmektedir. Ülkemizde kamu sektöründe nitelikli bir kadın kesimi bulunmasına rağmen, üst düzey karar alma mekanizmalarında yer alan kadın oranının çok düşük olduğu gözlemlenmektedir (Özkaya, 2001: 1).

5. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI BELİRLEYEN ETMENLER

Dünyada kadın istihdamını artıran gelişmeler, Türkiye'de de aynı etkiyi yaratmış ve kadın istihdamını artırmıştır. Bu gelişmeler şu şekilde sıralanmıştır (Koray vd, 2000: 214-215 ve TBS, 2008):

- Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,
- Demografik gelişmeler,
- Hizmet sektöründeki gelişmeler,
- Eğitim olanaklarının artması,
- Standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,
- Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,
- Eskiden kalabalık olan ve birkaç ailenin birlikte yaşadığı düzen yerine, az nüfuslu hanelerin oluşması, çekirdek aile yapısının oluşması,
- Toplumların, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,
- Çocukların bakımlarında devlet desteklerinin artması ve kadının çalışmasını destekleyen hizmetlerin sunulması.

Türkiye'de kadının çalışma hayatına katılımını belirleyen unsurlar çalışma yaşamı ve aile yaşamı bağlamında ele alınmıştır. Buna göre, kadınların çalışma yaşamına katılımlarını engelleyen çalışma yaşamı ile ilgili etkenler, ücretlendirmede yapılan eşitsizlikler, eğitimin etkisi, kayıt dışı istihdamın etkisi, özelleştirme ve istihdamsız büyümenin etkisi, cam tavan sendromu, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik ve cinsel taciz gibi konularla ilişkilendirilmiştir. Kadınların işgücüne katılımlarını engelleyen aile yaşamından kaynaklanan unsurlar arasında, ev işi ve bakım hizmetleri, medeni durumun etkisi ve iş-aile yaşam çatışması gibi konuların sıralanması önemlidir (Erol, 2015:7-15).

6. KADIN VE ÇALIŞMA HAYATI ÜSTÜNE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Kadınların iş hayatına olan katkıları literatürde birçok çalışmaya konu olmuştur. Ancak kadınWın etkisini ve bu etkinin hangi yönde olduğunu bulmak oldukça zordur. Özellikle alt kademelerde çalışan kadınların firma içinde nasıl bir etki yarattığını ölçmek, katkılarını diğer çalışanlardan ayrıştırarak ortaya koymak neredeyse imkansızdır. Bu nedenle, kadınların firmaların finansal performansına yaptıkları etki, yani ekonomik katkıları daha çok üst düzey yönetici bazından incelenmiştir. Çalışmanın bu bölümünde, üst düzey yöneticilerden yola çıkarak kadınların firmalara verdiği ekonomik katkı ortaya konmaya çalışılacaktır.

Cinsiyet çeşitliliğinin ve kadının rolünün iş hayatındaki önemi uzun yıllardır birçok çalışmada kanıtlanmıştır. Dwyer, Richard ve Chadwick (2003) cinsiyet çeşitliliğinin büyümek isteyen ve doğru kültürü oturtmuş firmalar için performans arttırıcı olduğunu kanıtlamışlardır. Yönetim kurulunda kadınların ve azınlıkların bulunmasının, firma değerini arttırdığı, Carter, Simkins ve Simpson (2003) tarafından Fortune 1000 firmaları için ortaya konmuştur. Firmanın finansal performansına olan olumlu etkileri de Erhardt, Werbel ve Shrader (2003) tarafından kanıtlanmış; 127 büyük ABD firmasının yönetim kurulunda bulunun kadın ve azınlık oranlarının varlıkların ve yatırımların karlılığı üstünde olumlu etkisi olduğu gösteriliştir. Firma performansı ile yönetimde cinsiyet çeşitliliği arasında olumlu ilişki olduğunu Julizaerma ve Sori (2012) Malezya firmaları için; Liu, Wei ve Xie (2014) ise Çin firmaları için yaptıkları çalışmalarda iddia etmişlerdir. Firmadaki en yüksek pozisyon olan CEO olarak kadınların, firma performansını olumlu etkilediğini Khan ve Vieito (2013) Amerikan firmaları için yaptıkları çalışmada iddia etmişlerdir. Yönetim kadrosundaki cinsiyet çeşitliliğinin etkilerini incelemek amacıyla uluslararası alanda García-Meca, Garcia-Sanchez ve Martínez-Ferrero (2015) Kanada, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, İspanya, İsveç, İngiltere ve Amerika›daki bankalar üstüne çalışma yapmışlardır. Çalışma sonucunda, kadınların yönetime getirdikleri benzersiz katkıların aynı özelliklere sahip erkekler tarafından getirilemeyeceğini, ve sonuç olarak kadın yöneticilerin bankaların karlılığına olumlu etki sağladıklarını ortaya koymuşladır.

Kadınların yönetim kurulunda bulunmasının firmalara olumlu etkilerinin yanı sıra hiç bir etkisi olmadığını iddia eden çalışmalar da olmuştur. Kadının iş hayatındaki rolünün anlaşılması ile, 90›lı yıllarda Fortune 1000 içindeki firmalarının yönetim kurulunda kadın sayısı artmış olsa da, Farrell ve Hersch (2005) firmaların yönetim kurulunda kadın bulundurmalarını sadece bir çeşit sosyal baskının sonucu olarak yorumlamışlardır. Kadınların yönetim kuruluna olan olumlu katkıları kabul edilmiş olsa da, Adams ve Ferreira (2009) da çalışmalarında özellikle yönetime kadın kotası konmasının olumlu olmadığının ve hatta firma performansı üstüne negatif etkisi olduğunun altını çizmişlerdir. Low, Roberts ve Whiting (2015) Hong Kong, Singapur, Güney Kore, Malezya için yaptıkları çalışmada kadınların yönetim kurullarındaki sayıları ile firmaların özsermaye karlılığı arasında olumlu bir ilişki ortaya koymuşlardır. Fakat bu olumlu ilişkinin kadınların iş gücüne katılımlarının yükseltilmesinin amaçlandığı ve kadınlara karşı yönetimde kadın kotası gibi pozitif ayrımcılığın uygulandığı ülkelerde azaldığını göstermişlerdir. Kısacası, kadınların firma yönetiminde olmasının etkileri oldukça karmaşıktır. Özellikle sosyal sorumluluk anlamında zorunlu olarak yönetime kadınların getirilmesinin olumlu bir yanı olmamaktadır. Bunun yerine kadına iş hayatının her seviyesinde eşitlik

sağlayarak, kadınların firma içinde yükselmelerinin önüne konulan tüm maddi ve manevi engellerin kaldırılmasının doğal sonucu olarak kadınların yönetimde yer alması firma değeri üstünde olumlu etki yaratacaktır. Kadınların üst yönetimde yer almasının nedeni kadın olmaları değil, firmada gösterdikleri üstün performans olmalıdır. Bu düşünceyi destekleyen bir çalışma, Watson ve Robinson (2003) tarafından yapılmıştır. Watsan ve Robinson (2003) kardaki oynaklıkla ölçtükleri riski kontrol altında bulundurduklarında, küçük ve orta ölçekli bir firmanın kadın ya da erkek tarafından yönetilmesinin firma performansı açısından bir önem arz etmediğini ortaya koymuşlardır. Amerika›daki yeni girişimler için benzer bulgular Robb ve Watson (2012) tarafından da ortaya konmuş, kadın olmanın bir farklılık yaratmadığını belirtmişlerdir. İngiltere için Singh, Terjesen ve Vinnicombe (2008) bu görüşü destekler nitelikte üst yönetime getirilen kadınların eğitim ya da kariyer gibi özellikler açısından erkekler ile aynı seviyede olduğunu kanıtlamışlardır. Yönetimde kadınların bulunmasının, firma riskini düşürücü etkisi olduğu iddiasını Sila, Gonzalez ve Hagendorff (2016) Amerika'da 2000 firma için test etmişlerdir ve yönetim kurulunda kadın bulundurma ile özsermaye riski arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermişlerdir.

Son olarak Türkiye için yapılan çalışmalara da değinmek gerekmektedir. Karoğlu (2016) Borsa İstanbul'da işlem gören imalat firmaları için yaptığı çalışmada firma performansı ile kadın yöneticiler arasında anlamlı bir ilişki gözlemlememiştir. Ancak Karayel ve Doğan (2014) BİST 100 şirketleri için yaptıkları çalışmada kadın yönetim kurulu üyelerinin varlıkların karlılığı üstünde olumlu etki sahibi olarak bulunurken, özsermaye karlılığı ve Tobin's Q üstünde etkisi olmadığını göstermişlerdir.

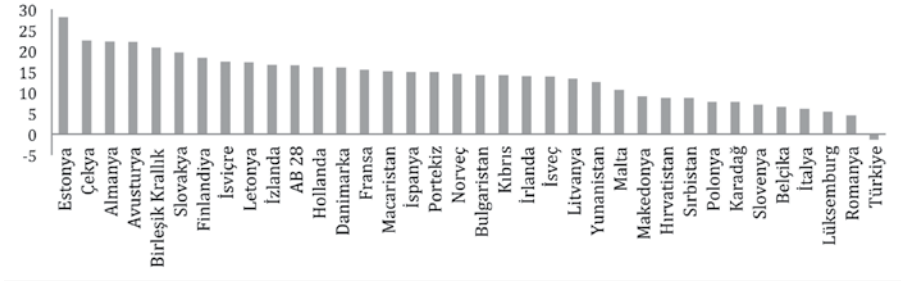
Sonuç olarak, kadının yönetime katılmasının sonuçları ile ilgili net bir cevap vermek mümkün değildir. Ancak yapılan çalışmalar göstermiştir ki, kadınların firma yönetiminde söz sahibi olması ya olumlu sonuçlar ortaya koymuş ya da hiç bir etki göstermemiştir. Aslında kadın erkek eşitliği bağlamında değerlendirildiğinde, bir firma yönetiminin bir kadın ya da erkeğin elinde olması illa ki farklılık yaratacak anlamına gelmemektedir. Önemli olan yönetimde hak eden, kalifiye insanların bulunmasıdır ve bu noktada kadın da en az erkek kadar firmaya ekonomik katkı yapmaktadır sonucuna ulaşılabilir.

7. AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE KADININ İŞ HAYATINDAKİ KONUMU

Bu bölümde, Avrupa Birliğine aday bir ülke olarak Türkiye'nin diğer birlik üyesi ülkelerle cinsiyet eşitliği noktasında kıyaslanması amaçlanmaktadır. Kadın ve erkekler arasındaki maaş eşitliğini incelemek amacıyla Düzeltilme-

miş Formda Ödemelerdeki Cinsiyet Farkı (Gender pay gap in unadjusted form) verisi için 2014 yılı karşılaştırması aşağıdaki şekilde paylaşılmıştır. (Şekil 2)

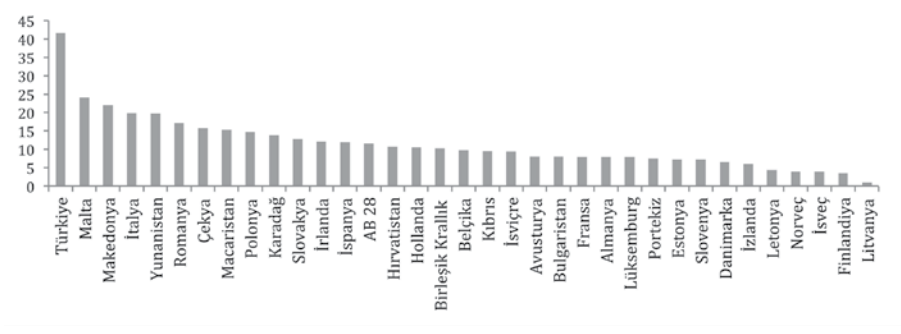
Şekil 2: 2014 yılı Avrupa Ülkeleri Düzeltilmemiş Formda Ödemelerdeki Cinsiyet Farkı



Kaynak: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1

Sustainable Development in the European Union 2018 Raporunda, Düzeltilmemiş Formda Ödemelerdeki Cinsiyet Farkı verisi, ortalama brüt saatlik kadın çalışanlara ve erkek çalışanlara yapılan ödemelerin farkının, ortalama brüt saatlik erkeklere yapılan ödemelerin yüzdesi olarak ifade edilmektedir. Enteresan bir şekilde Türkiye'nin konumu Avrupa ülkeleri arasında en iyi pozisyondur. Kadınların kazandığı ortalama gelir erkeklerinkinden daha yüksektir ve Avrupa'nın en gelişmiş ülkelerinin bile önündedir. Fakat bu olumlu tablonun nedeni, Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımının düşük olması da olabilmektedir. Bu nedenle bakılması gereken bir başka veri ise, cinsiyetler arasındaki istihdam farklılığıdır. Bu amaçla Cinsiyet İstihdam Farkı (Gender employment gap) verisi, AB ülkeleri ve Türkiye'de 2017 yılı için incelenmiştir ve sonuçlar aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

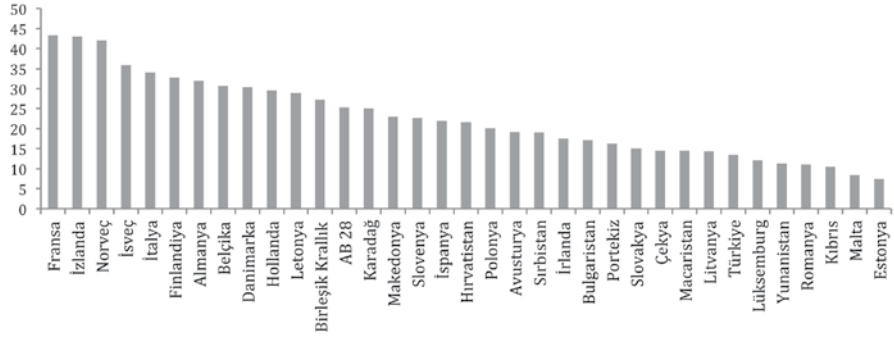
Şekil 3: 2017 yılı Avrupa Ülkeleri Cinsiyet İstihdam Farkı



Kaynak: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_30&plugin=1

Cinsiyet İstihdam Farkı, Sustainable Development in the European Union 2018 Raporunda yaşları 20 ile 64 arası erkeklerin istihdam oranı ile kadınların istihdam oranı arasındaki farkı ifade etmektedir. Ne yazık ki, Türkiye kadın istihdamı konusunda tüm Avrupa ülkelerinin gerisinde kalmaktadır. Türkiye'de erkek istihdam oranı kadın istihdam oranından yaklaşık olarak %41 daha fazladır. Bu fark kadın hakları ve eşitliği konusunda dünyada çok iyi konumda olan İskandinav ülkeleri için, yaklaşık %5'tir. Kadının iş gücüne katılımı noktasında Türkiye ciddi bir sorunla karşı karşıya olduğu veriler tarafından ortaya konmaktadır. Kadınların iş hayatındaki durumunu Avrupa ülkeleri ile kıyaslamak amacıyla kadın üst yönetimdeki rolleri de mutlaka incelenmelidir. Bu amaçla, borsaya kote en büyük firmaların yönetim kurullarındaki kadın oranları için bir grafik paylaşılmıştır.

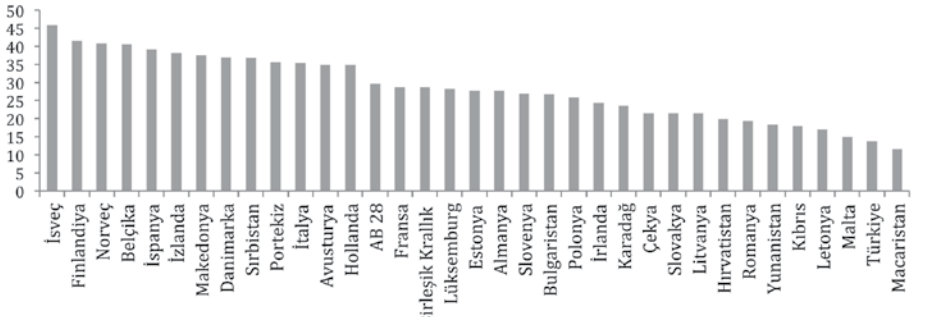
Şekil 4: 2017 yılı Avrupa Ülkeleri Kadınların Üst Düzey Yönetim Pozisyonundaki Oranları



Kaynak: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_60&plugin=1

Türkiye'de bu oran yaklaşık %13 olarak belirlenirken, Avrupa ortalaması ise %25'in üstüdür. Yine kadınların üst yönetimde söz sahibi olması açısından, İskandinav ülkeleri en başarılı ve cinsiyet eşitliğinin sağlandığı ülkeler olarak durmaktadır. Kadın erkek arasındaki eşitliğin belki de en yüksek düzeyde sağlanması gereken alan olan politika ile ilgili, milli parlamentolardaki kadınların oranı da incelenmelidir. Türkiye'nin Avrupa ülkeleri içerisindeki durumunu yansıtması amacıyla, aşağıdaki grafik paylaşılmıştır.

Şekil 5: 2018 yılı Avrupa Ülkeleri Parlamentolarındaki Kadın Oranları



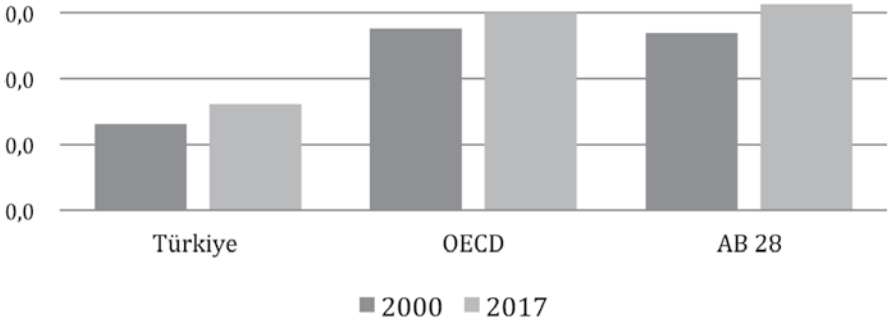
Kaynak: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_50&plugin=1

Grafikten de görülebileceği gibi, Türkiye'de kadınların meclisteki temsil oranları Avrupa'daki en düşük ikinci sıradadır. Avrupa ortalaması neredeyse yüzde 30 iken, kadınların meclisteki temsili Türkiye'de yalnızca %13 seviyesindedir. Kadınların meclisteki temsil oranlarında İskandinav ülkeleri yine başı çekmekte, ve neredeyse parlamentolarının yarısı kadın temsilcilerden oluşmaktadır.

8. AVRUPA BİRLİĞİ, OECD ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

Türkiye'nin kadın istihdamı konusunda hangi noktada olduğunu anlayabilmek amacıyla, çalışmanın bu bölümünde kadın istihdamına yönelik temel veriler OECD ve Avrupa Ortalaması ile kıyaslanacaktır. İlk olarak 15-64 yaş arası kadın istihdamın toplam nüfusa oranı 2000 ve 2017 yılları için aşağıdaki grafikte paylaşılmıştır.

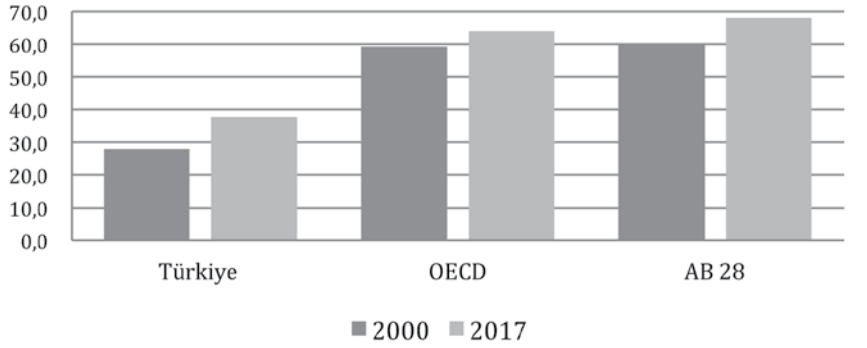
Şekil 6: 2000-2017 Türkiye, OECD ve Avrupa Birliği Ülkeleri için Kadın İstihdamının Toplam Nüfusa Oranı



Kaynak: OECD, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#

Türkiye'de çalışan kadınların toplam nüfusa oranı 2000 yılında %26.2 iken, 2017 yılında %32.2'ye çıkmıştır. Bu uzun süre zarfında artış sağlanmış olsa da, %60 olan OECD ortalamasının altında kalmaktadır. 28 Avrupa Birliği üyesi ülke için ise, 2000 yılında %53.8 olan oran %62.6'ya çıkmıştır ve Türkiye ortalamasının neredeyse iki katı haline gelmiştir. Türkiye'deki kadınlar ile ilgili gelişme kaydedilmesi gerektiren en önemli alanlardan birisinin, kadınların çalışma hayatına kazandırılması olduğunun kanıtı niteliğinde verilerdir. Bu amaçla kadınların iş gücüne katılım oranları da aşağıdaki grafikte paylaşılmıştır.

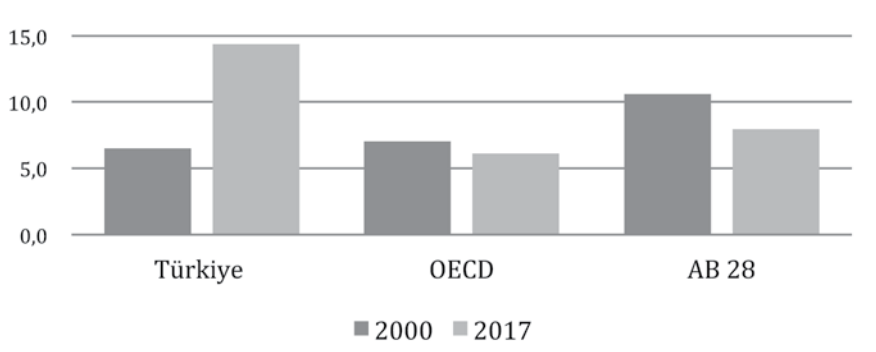
Şekil 7: 2000-2017 Türkiye, OECD ve Avrupa Birliği Ülkeleri için Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları



Kaynak: OECD, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#

Kadınların iş gücüne katılım oranı Türkiye'de 2000 yılından bu yana neredeyse %10 artarak %37.6 seviyesine gelmiştir. OECD ülkeleri ve Avrupa ülkeleri içinde kadınların iş gücüne katımları artmış, %64 ve %68 seviyelerine gelmiştir. Maalesef bu alanda da Türkiye hem OECD hem de Avrupa ülkelerinin ortalamasının gerisinde kalmıştır. Avrupa'da kadınların iş gücüne katılım oranları Türkiye'deki oranın neredeyse iki katı kadardı. Bu oranın düşüklüğü, Türkiye ekonomisi açısından da ciddi bir zarar anlamına gelmektedir. Son olarak kadın çalışanlar arasındaki işsizlik oranları kıyaslanmış, sonuçlar aşağıdaki grafikte paylaşılmıştır.

Şekil 8: 2000-2017 Türkiye, OECD ve Avrupa Birliği Ülkeleri için Kadınların İşsizlik Oranları



Kaynak: OECD, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#

Kadın işsizlik rakamları incelendiğinde, 2000 yılı için Türkiye'nin %6.5 oranla OECD ve Avrupa'daki oranlardan daha düşük bir seviyede olduğu gözlemlenmektedir. Fakat kadınların bu dönemde iş gücüne katılımlarının da çok düşük seviyede olduğu unutulmamalıdır. 17 yıllık süreçte kadınların Türkiye'de iş hayatına daha etkin biçimde katılmaları ile birlikte kadın işsizlik oranları da doğal olarak artmıştır. 2017 yılı incelendiğinde, Türkiye'de kadın işsizlik oranının Avrupa ve OECD ortalamasının neredeyse iki katı olduğu gözlemlenmektedir. Fakat bu veri değerlendirilirken, Türkiye'de son 2 yılda işsizlik oranının da genel bir artış göstermekte olduğu unutulmamalıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadınlar, yüzyıllarca üretimin her aşamasına katkıda bulundukları halde, kalkınmanın olanaklarından yeterli pay alamadıkları gibi dünyada yoksulluktan en fazla etkilenen kesimi de oluşturmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196). Yoksulluk sadece kadınlarla sınırlı kalmamakta, topluma da sirayet ederek kalkınma yolunda toplumların en büyük sorunlarından biri haline gelmektedir. Çalışma hayatındaki kadın nüfusunun %50'si gelişmekte olan ülkelerde, %47'si sanayileşmiş ülkelerde yer alırken; bu rakam 1980'lerin ortalarına gelindiğinde ise gelişmekte olan ülkelerde aktif kadın nüfus %49'a düşerken, sanayileşmiş ülkelerde bu oran % 47'den % 58'e yükselmiş ve bu aktif kadın nüfusun % 87'si tarım-dışı sektörlerde yer almıştır (Koray, 2003: 23). Tek başına bu veri ile kalkınma ile kadın istihdamı arasında birebir ilişki vardır gibi bir sonuç çıkarmak zor olsa da, bu istatistikler kalkınmış ülkelerin hemen hepsinde kadının iş hayatındaki yerinin önemini göstermektedir.

Avrupa Birliği'nin 2018 yılında yayınladığı "2030 için Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri"nde 17 hedef arasında sayılan "Cinsiyet ayrımına son veril-

mesi, Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve Kadınların güçlenmesi" hedefinin önemli bir ayağını kadının iş hayatında yer alması ve iş hayatında ayrımcılığa uğramaması oluşturmaktadır. Kadınların güç kazanması için, kadın ve erkeğin iş hayatında ve yönetici pozisyonlarında dengeli bir şekilde temsil edilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur (Eurostat, 2018: 90).

Türkiye, Avrupa ülkeleri ve OECD ülkeleri ile kıyaslandığında hala, kadın istihdamı konusunda çok gerilerde bulunmaktadır. Türkiye›nin orta gelir tuzağından kurtulup, Avrupa standartlarında demokratik ve ekonomik olarak gelişmiş bir ülke olması için, mutlak surette kadınların ekonomiye katkı sağlaması için gerekli reformları yapması gerekmektedir. Bu konuda dünyanın en gelişmiş ülkeleri gerekirse örnek alınmalı, bu ülkeler incelenerek gerekli yapısal reformlar ivedilikle hayata geçirilmelidir.

Kadınların sosyal ve ekonomik hayata katılımlarının sağlanması amacıyla yaygın eğitim kurslarından yararlanma oranları %48,8 gibi önemli bir rakamdayken, bu kursların istihdama katılımı sağlayacak olan mesleki eğitimlerden oluşan kısmı sadece %17,1'dir. Mesleki eğitimle kadınların bilgi ve becerilerinin artırılarak istihdama katılımlarının kolaylaşması gerekmektedir. Bu kurslardan yararlanmak adına kadınların karşılaştığı en önemli zorluklardan biri olan çocuk bakımının sosyal devlet olmanın bir zorunluluğu olarak devlet tarafından karşılanması gerekmektedir. Ayrıca, kadınların çalışmama nedenlerinin başında gelen ev işleri ile ilgilenmenin sadece kadınların görevi olmadığı, ailenin ev dışında olduğu gibi ev içinde de birlikte çalışması gerektiği üzerinde özellikle durulmalıdır. Bu konuda, özellikle çocukların okul eğitimi sırasında bir başlık altında kadın ve aile yapısı üzerine eğitimler verilmeli ve bu konuda toplumsal bilinçlenme sağlanmalıdır.

DPT'nin raporunda bahsettiği "yetersiz katılım çıkmazı"ndan kurtulmak için kadınların eğitimlerine daha çok önem gösterilmelidir. Kadınların okur yazar olmayanlarının %83'ünün ne istihdama ne de eğitime devam etmediği gerçeğinden hareketle, kadınların eğitime devam etmelerinin gelecekteki hayat kalitelerini artıracağı öngörüsünün ailelere verilmesi ve bu konuda toplumsal bazda duyarlılık kazandırılması önemlidir. Ancak, yüksek öğretim mezunu kadınların %40 gibi önemli bir kesiminin de istihdama ve eğitime katılmaması önemli bir sorundur. Bu nedenle, yüksek öğretim mezunu kadınların istihdama katılımları açısından sadece kadınların tercihi olan kamudan değil, özel sektörden de yardım alınmalı, özel sektöre kadın istihdamını çekici hale getirecek teşvikler verilmelidir.

Kadın istihdamının artırılması için kadın işgücünün erkek işgücüne göre daha yüksek maliyetli olduğu inancının yıkılması gerekmektedir. "Kadının

korunması" amaçlı atıldığı düşünülen adımlar olan, uzun süreli hamilelik ve doğum izinleri, emzirme süreleri gibi adımların kadın istihdamını olumsuz etkileyebileceği, işverenlerin kadın istihdamından kaçınmasına neden olacak önyargılara sebep olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Süral, 2014: 309).

Kadınların istihdama katılımlarının artırılması sağlanırken, sosyal güvence olmadan kayıt dışı çalışmanın yaygın olması, özellikle kırsal alanda mevsimlik tarım işçisi olarak çalıştırılan kadınların çoğunlukta olması nedeniyle çalışma yaşamı, işyeri koşulları gibi konularda gerekli önlemlerin alınması ve bu kadınların rahatça sağlık hizmetlerine ulaşmaları zordur. Bu nedenle, kayıt dışı istihdamı engelleyecek hukuksal yaptırımlar yapılmalı ve yeterli denetimler gözetilmelidir. Ayrıca, kayıt dışılığa sebep olan etkenler üzerinde durularak sorunun kaynağına inilmeli ve kadınların istihdama katılımları sağlıklı bir ekonomik yapıyla sağlanmalıdır.

Kadınların çalışma hayatına atılmalarının önündeki engellerden biri de toplumda algılanan "erkek işleri" ve "kadın işleri" ayrımıdır. Bu ayrım nedeniyle, kadınlar sadece belirli meslek dallarında ilerlemekte ve görece yüksek ücretli ve üst düzey işlere girmeleri zorlaşmaktadır. Bu ayrımın kadınların üzerindeki zorlaştırıcı etkisinden kurtulmak adına, bu işlerde çalışan kadınlara ilişkin toplumsal algının değiştirilmesi için bilinçlendirme kampanyaları yapılmalı ve bu işlerde çalışanlara çeşitli teşvikler verilmelidir.

Türkiye'deki istihdam yapısı incelendiğinde görülen bir diğer sorun ise, kentlere göçen eğitimsiz kesimin tarımsal üretimden uzaklaşması yanı sıra kentlerde iş aramak için yeterli bilgi ve beceriye sahip olmaması nedeniyle iş bulamaması oluşturmaktadır. Sadece kadın istihdamında değil, toplam istihdam yapısında bir sorun teşkil eden bu durumdan kurtulmak adına, kentlere göç yerine son yıllarda ülkemizde de yapılmaya çalışılan uygulamalardan biri olan tersine göç önemli bir uygulamadır. Tarım üretiminin yeterli kazancı sağlayacağı algısının yerleşmesi ve ailelerinin yanında çalışan tarımsal üretim yapan kadınların yeterli sosyal güvenceye sahip olacakları düşüncesinin yerleşmesi gerekmektedir. Kadınların bu alanlarda kendi işlerinin olması için, kadın istihdamını artıracak hukuksal düzenlemeler yapılmalı ve tersine göç koşullarından yararlanmalarını sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

10. Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf, erişim tarihi:10.10.2018

Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. Journal of financial economics, 94(2), 291-309.

Afşar, B., Öğrekçi, S. (2014) Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüzdeki Kadına Dönüşüm, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek okulu Dergisi, Cilt:17, Sayı:1, 65-86.

Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. Financial review, 38(1), 33-53.

ÇSGB-İŞKUR, Kadın İstihdamı Eylem Planı, 2016.

DPT, Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi, 2009.

Duman, M. Z. (2012). Aile Kurumu Üzerine Tarihsel Bir Okuma Girişimi ve Muhafazakar İdeolojinin Aileye Bakışı. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 9, 19-51.

Dünya Ekonomik Forumu. (2017). Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf, erişim tarihi:10.10.2018.

Dwyer, S., Richard, O. C., & Chadwick, K. (2003). Gender diversity in management and firm performance: The influence of growth orientation and organizational culture. Journal of Business Research, 56(12), 1009-1019.

Erhardt, N. L., Werbel, J. D., & Shrader, C. B. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. Corporate governance: An international review, 11(2), 102-111.

Erol, S. I., (2015). Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, ilt:2, Sayı:3.

Ertürk, Ş., (2008). Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği, Belediye-İş Sendikası: AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, 1.b.

Eurostat (2018), Sustainable Development in the European Union, Monitoring Report on Progress Towards the SDGS in an EU Context, Publications Office of the European Union, ISBN: 978-92-79-88744-4, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-01-18-656

Farrell, K. A., & Hersch, P. L. (2005). Additions to corporate boards: the effect of gender. Journal of Corporate finance, 11(1-2), 85-106.

García-Meca, E., Garcia-Sanchez, I. M., & Martínez-Ferrero, J. (2015). Board diversity and its effects on bank performance: An international analysis. Journal of Banking & Finance, 53, 202-214.

Julizaerma, M. K., & Sori, Z. M. (2012). Gender diversity in the boardroom and firm performance of Malaysian public listed companies. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 65, 1077-1085.

Kara, Ö. S. (2015) Lojistik Regresyon Analizi ve Kadın İşgücü Üzerine Bir Uygulama, Uludağ Üniversitesi SBE Ekonometri Yüksek Lisans Tezi.

Karayel, M. ve Doğan, M. (2014), Yönetim Kurulunda Cinsiyet Çeşitliliği ve Finansal Performans İlişkisi: BİST 100 Şirketlerinde Bir Araştırma. Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences, Vol.19, No.2, 75-88.

Karoğlu, E. (2016) Vekâlet Kuramı Perspektifinden Yönetim Kurulu Kompozisyonunun Finansal Performans Üzerindeki Etkisi: BİST İmalat Sektörü Örneği, Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences, 02 (01).

Khan, W. A., & Vieito, J. P. (2013). CEO gender and firm performance. Journal of Economics and Business, 67, 55-66.

Kocacık, F., Gökkaya, V. (2005) Türkiye'de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları. Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:6, Sayı:1

Konak, Ö. (2016). Türkiye'de Kadın İşgücü İstihdamının Analizi: Trabzon İli Üzerine Bir Uygulama. Ordu Üniversitesi SBE İktisat Yüksek Lisans Tezi.

Koray, M., (2003). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, 1. b., Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İzmir, 27.

Koray, M., Demirbilek S., Demirbilek, T. (2000) Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, Ankara: T.C. Başbakanlık KSSGM

Liu, Y., Wei, Z., & Xie, F. (2014). Do women directors improve firm performance in China?. Journal of Corporate Finance, 28, 169-184.

Low, D. C., Roberts, H., & Whiting, R. H. (2015). Board gender diversity and firm performance: Empirical evidence from Hong Kong, South Korea, Malaysia and Singapore. Pacific-Basin Finance Journal, 35, 381-401.

Makal, A. (2010). Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği, Çalışma ve Toplum, 2010/2

Mütevellioğlu, N., IŞIK, S. (2009) "Türkiye Emek Piyasasında Neoliberal Dö-

nüsüm", Küresellesme, Kriz ve Türkiye'de Neoliberal Dönüsüm, Derleyenler: Nergis Mütevellioğlu ve Sinan Sönmez, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 159-204

Önder, N. (2013), "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Sayı:1, Cilt:1, Temmuz-Eylül 2013

Özer, M., Biçerli, K. (2004) Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. Sosyal Bilimler Dergisi, 55-85.

Özkaya, M. O. (2001), Kadınların İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler, Çukurova Üniversitesi, V. National Econometry and Statistics Symposium

Robb, A. M., & Watson, J. (2012). Gender differences in firm performance: Evidence from new ventures in the United States. Journal of Business Venturing, 27(5), 544-558.

Sila, V., Gonzalez, A., & Hagendorff, J. (2016). Women on board: Does boardroom gender diversity affect firm risk?. Journal of Corporate Finance, 36, 26-53.

Singh, V., Terjesen, S., & Vinnicombe, S. (2008). Newly appointed directors in the boardroom:: How do women and men differ?. European management journal, 26(1), 48-58.

Sümer, G. (2015). Kadınlara Yönelik Sosyal Politikaların Kadı İşgücü Katılımına ve İstihdamına Etkisi: Bursa'da Dul ve Yetim Aylığı Alanlar Üzerine Bir Uygulama. Uludağ Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi Yüksek Lisans Tezi.

Süral, N. (2014). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:15, 279-309.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023), 2018.

TÜİK, BM Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Minimum Seti, erişim tarihi:10.10.2018

TÜİK, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Seti, erişim tarihi:10.10.2018

Türkiye İşveren Sendikalar Konfederasyonu (TİSK). (2002). İşgücü Piyasası Bülteni, 17-19.

Watson, J., & Robinson, S. (2003). Adjusting for risk in comparing the performances of male-and female-controlled SMEs. Journal of business venturing, 18(6), 773-788.