



TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA KADIN-ERKEK EŞİTSİZLİĞİ VE İSTATİSTİKLERİN DOĞRU OKUNMASI



Okan YILMAZ

Lisans eğitimini iktisat alanında Hacettepe Üniversitesi'nde tamamladı. University of East Anglia'da iktisat alanında yüksek lisans, University of Sheffield'da iktisat alanında doktora eğitimini tamamlayan Okan Yılmaz, kalkınma ekonomisi, toplumsal cinsiyet, çalışma ekonomisi, uygulamalı mikro ekonometri alanlarında çalışmalar yapmaktadır.

ÖZET – Türkiye’de ve dünyada iktisadi, siyasi ve sosyal alanlarda kadınların karşılaştığı zorluklar özellikle 1970’lerden itibaren gerek akademik alanda gerek siyasi alanda gündemde olan bir konu haline gelmiştir. Ülkeler özelinde farklılıklara rastlansa da dünya ölçeğinde kadınların politik süreçte erkekler kadar yer alamadığı; işgücüne katılmadığı; işgücüne katılsa dahi eşit ücretlerden faydalanamayıp erkekler kadar terfi alamadıkları göze çarpmaktadır. Bu gözlemler dahilinde Türkiye’de kadınların ekonomi içerisindeki konumu incelendiğinde Türkiye’deki kadınların işgücüne katılım oranının dünya ortalamalarının çok altında olduğu göze çarpmaktadır. Diğer yandan ortalama ücretlere bakıldığında erkeklerle eşit düzeyde ücret aldığı görülen kadınların, verilerin detaylandırılması ve iktisadi teoriler çerçevesinde incelenmesi sonucunda ücret eşitsizliğine maruz kaldıkları görülmektedir.

EKONOMİK ve SİYASİ ALANDA KADININ KONUMU

8 Mart Dünya Kadınlar Günü çerçevesinde dünya gündeminde tekrar kendisine yer bulan cinsiyet eşitsizliği konusu gerek siyasal alanda gerek akademik dünyada 1970’lerden itibaren önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. Kalkınma ekonomisi literatürün yanı sıra Birleşmiş Milletler, OECD gibi birçok uluslararası kuruluşu göre iktisadi ve sosyal kalkınmanın en önemli ve isabetli göstergelerinden biri kadınların sosyal, politik ve iktisadi alanlarda erkeklerle eşit temsiliyete, fırsatlara ve konuma sahip olmalarıdır. Temsiliyet konusu söz konusu olduğunda kadınların siyasi alanda, örneğin parlamentoda, kendilerine erkekler kadar yer bulabilme durumu örnek gösterilebilir. Türkiye’de 1934 yılında kadınlara seçme seçilme hakkı tanınmış ve kadınların katıldığı ilk seçim olan 1935 seçimleriyle mecliste kadın milletvekillerinin oranı %4,5 düzeyinde olmuştur. Halihazırda yasama faaliyetini yürüten mecliste bu oran %14,5 düzeyindedir. Dünya ortalamasının %24 olduğu düşünüldüğünde dünyada kadınlara seçme seçilme hakkının verildiği ilk ülkelerden biri olan Türkiye’nin 83 yılda dünyaya nazaran politik alanda temsiliyet konusunda başarısız bir performans gösterdiği söylenebilir.¹ Politik alanda eşit fırsatlar ve konum konularına ise meclise giren kadın milletvekillerinin

bakanlık görevlerinde ne kadar bulunabildikleri gösterge olabilmektedir. Türkiye’de kabinede yer alan kadın bakanların sayısı istisnai durumlar dışında çoğunlukla 1 ile sınırlı kalıp bu bakanlık ise neredeyse her zaman Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı olmaktadır.

KADINLARIN DÜŞÜK ORANDA İŞGÜCÜNE KATILIMI-TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ

İktisadi hayata bakıldığında ise temsiliyet, kadınların işgücüne erkekler kadar katılabilmeleri, iş mülakatlarında ayrımcılığa maruz kalmadan işe alımlardan faydalanabilmeleridir. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli faktörlerden biri toplumsal cinsiyet rolleridir. Sadece gelişmekte olan ülkelere özgü olmasa da ataerkil toplumsal cinsiyet rollerinin etkileri gelişmekte olan ülkelerde daha belirgin olarak hissedilir. Sosyoloji disiplini dahilindeki toplumsal inşa teorisine göre bir toplumsal kurum olan toplumsal cinsiyet rolleri ülkeden ülkeye farklılıklar gösterse de çoğunlukla kadınlara ve erkeklere yüklediği sorumluluklar ve beklenen davranış biçimleri bakımından benzerlik göstermektedirler. Bu sorumluluklar ve beklenen davranışlar çerçevesinde kadınların ev işleri ve çocukların bakımı ile ilgilenmesi, erkeklerin ise evin geçimini sağlanması öngörülür.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı 1960 yılında %60 düzeyinde iken bu oran 2006 yılında %26 seviyesine inmiştir. Küresel ekonomik krizle birlikte dünyada izlenen trende paralel olarak artış gösteren katılım oranı günümüzde %32 düzeyine çıkmıştır. Bu ortalama ile

¹ Dünya Bankası. (2018). Ulusal parlamentolarda kadınların sahip oldukları koltuk oranı. 05.03.2018 tarihinde <https://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS> adresinden erişildi.

Türkiye OECD ülkeleri arasında son sırada bulunmakla beraber dünya ortalaması olan %50 düzeyinin çok altında bir performans sergilemektedir.² Gündüz-Hoşgör ve Smiths³ ve Gedikli⁴ gibi birçok araştırmacı azalan kadın işgücü katılımında şehirleşmenin rolünü vurgular. Bu araştırmacılara göre kırsal kesimde tarım sektöründe çalışan kadınların şehre göç sonrasında sahip oldukları beşerî sermayenin şehirdeki iş piyasasına yeterli olmayışı ve toplumsal cinsiyet rolleri sebebi ile kadınların aileleri ve eşleri tarafından çalışmalarına engel olunması işgücü katılım oranının düşüşüne etki etmiştir. Bu argümanları destekler şekilde Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçerik Şiddet Araştırması⁵ sonuçlarına göre Türkiye’de işgücüne katılmayan kadınların %20 kadarı ailesi veya eşinin izin vermemesi yüzünden işgücüne katılmadığını beyan etmiştir.

ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ

İş hayatında temsiliyet ve işgücüne katılım konusunda bahsi geçen sorunların yanı sıra dikkat edilmesi gereken diğer bir unsur da çalışan kadınların erkeklerle benzer şekillerde ödüllendirilmesidir. Ödüllendirme mekanizmasının bir aşamasını ücretler belirlerken diğer aşamasını ise işyerindeki konum oluşturur. Bu anlamda kadınların harcadıkları emek gücü karşılığında aynı emek gücünü sarf eden erkekler ile aynı ücreti alması kalkınma hedefleri bakımından prensip olarak benimsenmiştir. Kadın erkek ücret eşitsizliği küresel bir sorun olup varlığını hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde sürdürmektedir. Dünya çapında ortalama olarak erkeklerin kadınlardan %20 daha az kazandıkları ortaya konmaktadır. Medyan ücret farklılıklarına bakıldığında erkeklerin Güney Kore’de %37 Belçika’da ise %3 düzeyinde kadınlardan daha fazla ücret kazandığı ortaya konmuştur.⁶ Türkiye’de cinsiyetler arası ücret eşitsizliği

incelendiğinde ilginç bir tablo ortaya çıkmaktadır. 2014 yılında Wall Street Journal gazetesinde kaleme alınan bir köşe yazısına göre Türkiye’de kadınlar ortalamada erkekler ile eşit ücret kazanmaktadırlar.⁷

ÜCRETLERE DAİR VERİLERİN DOĞRU OKUNMASI

Gelişmekte olan bir ülke olan Türkiye’de böyle bir sonucun ortaya çıkışı oldukça şaşırtıcı bir durum olarak karşımıza çıkar. Ancak iktisadi araştırmaların en temel zorunluluklarından biri verileri doğru okumaktır. Sosyal ve ekonomik politikalar belirlenirken karar alma mekanizmasında yer alan bireylerin ve bu kişilere politika öneri sunan araştırmacıların en önemli kaynağı istatistiki verileridir. Ancak bu veriler doğru okunduğu takdirde doğru politikalar ve stratejiler belirlenebilir. Türkiye’de kadın-erkek ücret eşitsizliği konusu ele alındığında ortalama ücretler üzerinden yapılacak bir çıkarsama Türkiye’de ücret eşitsizliği sorununun olmadığı gibi bir yanılsamaya neden olabilir. Verilerin okunması sürecinde izlenecek yolda, verilerin çarpıtılmadığı varsayımını kabul edersek, bir araştırmacı iki yola başvurur. Bunlardan birincisi iktisadi doktrinden faydalanmak, ikincisi ise veriyi detaylandırma amacıyla ana örnekleme oluşturan grubu alt gruplara ayırarak istatistiklerin sağlamlasını yapmaktır.

Olivetti ve Petrongolo çalışmalarında bir ülkede cinsiyetler arasında istihdam eşitsizliği bulunursa, ücret eşitsizliğinin düşük bulunacağını ortaya koyar.⁸ Bu argümana göre ancak yüksek beşerî sermaye düzeyine sahip, diğer bir deyişle daha eğitilmiş, beceri düzeyi yüksek kadınlar iş gücüne katılırsa bu kadınların ortalama ücreti erkeklerin ortalama ücretine yaklaşır. Bu süreçte erkek nüfusun çoğunluğu beşerî sermaye düzeylerinden bağımsız olarak emek piyasası içerisinde kendisine yer bulur. Erkekler en düşüğünden en yükseğe ücret dağılımının her bir dilimine denk gelen mesleklerde iş bulabilirken, kadınlar ise ancak belirli eğitim ve beceri düzeyi sahibi olduklarında kendilerine yer bulabilmektedir. İktisadi teorinin ortaya koyduğu bu argümanlar ışığında yapılması gereken aynı eğitim seviyesine sahip kadın ve erkeklerinin ücretlerinin karşılaştırılmasıdır. Türkiye’de

² Dünya Bankası. (2017, Mart). Kadınların işgücüne katılımı (15 yaşından büyük kadınlara oranla). 05.03.2018 tarihinde <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS> adresinden erişildi.

³ Gündüz-Hoşgör, A., & Smits, J. (2008). Variation in labor market participation of married women in Turkey. *Women’s Studies International Forum*, 31, 104–117.

⁴ Gedikli, C. (2014). Female labour supply in Turkey: Do traditional gender roles matter? IARIW 33rd General Conference Rotterdam, Netherlands. Retrieved from <http://www.iariw.org/papers/2014/GedikliPaper.pdf>

⁵ <http://www.hips.hacettepe.edu.tr/siddet.shtml> sitesinden ana rapora ulaşılabilir. Verilen istatistik ilgili araştırmanın veri seti üzerinden yazar tarafından elde edilmiştir.

⁶ OECD (2018). Cinsiyete göre ücret farkları. 05.03.2018 tarihinde https://www.oecd.org/els/LMF_1_5_Gender_pay_gaps_for_full_time_workers.pdf adresinden erişildi.

⁷ 07.03.2018 tarihinde <https://blogs.wsj.com/economics/2014/04/11/is-the-gender-pay-gap-closing-or-has-progress-stalled/?mod=e2tw> adresinden erişildi.

⁸ Olivetti C, Petrongolo B (2008) Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps. *Journal of Labor Economics*, 26(4): 621-654.

hane halkı düzeyinde gelir ve ücret analizi için kullanılacak anketler incelendiğinde karşımıza TÜİK tarafından yapılan Hanehalkı Bütçe ve Hanehalkı İşgücü anketleri çıkmaktadır. Bütçe anketi kişisel toplam gelir analizi yapmak için elverişli iken görece düşük örneklem sayısına sahiptir. İşgücü anketi ise büyük örneklem sayısına rağmen ücret dışı gelir bilgisi eksikliği ve kendi hesabına çalışan bireylerin gelirleri ile bilgileri bulundurmama gibi dezavantajlara sahiptir. Ücret eşitsizliği ile ilgili analiz yaparken her iki anketin de kendine göre eksiklikleri bulunmasına rağmen iki veri seti ile yapılan analizlerin verdiği ortak sonuç her eğitim düzeyinde erkeklerin ortalama ücretlerinin kadınlardan daha fazla olduğudur. Kaya bu ücret farklılığının özellikle eğitim seviyesi arttıkça daha da arttığını ortaya koymuştur.⁹ Diğer bir deyişle daha üniversite diplomasına sahip kadınlar aynı eğitim seviyesindeki erkeklerin ücreti baz alındığında lise veya orta okul diplomasına sahip kadınlardan daha fazla eşitsizliğe maruz kalmaktadırlar. Bu durum iktisat doktrininde cam tavan (glass ceiling) terimi ile ifade edilmektedir.

EKONOMİK EŞİTSİZLİKLERİN BAŞLICA SEBEBLERİ ve DÜNYADAN ÇÖZÜM ÖRNEKLERİ

Ücret eşitsizliğini ortaya çıkaran faktörlerin başlıca iki tanesi kadınların maruz kaldıkları ayrımcılık ve kadınların özellikle çocuk sahibi olduktan sonra geçici olarak bile olsa belirli bir dönem iktisadi hayattan uzaklaşmalarıdır. Her iki faktör de çoğu zaman yukarıda bahsi geçen toplumsal cinsiyet rollerini sonucu olarak ortaya çıkar. Kadınların erkekler kadar yetenekli ve üretken olamayacağı, özellikle yönetim kademesinde erkekler kadar başarılı olamayacağı anlayışı kadınların çalışma ortamında erkeklerden daha düşük ücretlere mahkûm olmasına ve terfi aşamasında geride bırakılmasına sebep olmaktadır. Kadınların doğum sonrası işgücünden uzaklaşmaları ise çoğu ülkede doğum sonrasında çocuk bakımı sürecinde sadece kadınlar için doğum izninin var olmasından kaynaklanmaktadır. İlk bakışta doğum sonrası verilen ücretli annelik izinlerinin kadınların lehine bir uygulama olduğu düşünülse de bu uzun süreli kopuşlar kadınların işgücünden uzaklaşmasına, çalışma hayatında geçirdikleri sürelerin kısılması sonucunda ücret

artışlarından ve terfilerden yararlanamamasına sebep olmaktadır.

Doğum izinleri sonrası ortaya çıkan bu sorunun çözümünde kimi ülkeler annelik izni yerine ebeveyn izni uygulamasına geçmiştir. Örneğin Finlandiya ve Danimarka örneklerinde doğum izinleri kadınlara özel ayrılan 14-16 haftalık izinden sonraki 32 haftalık süreyi anne ve babanın uygun gördüğü şekilde izin olarak paylaşmalarına imkân tanınmıştır. Türkiye’de ise doğum öncesi ve sonrasında sekizer haftalık doğum izni sadece kadınlara tanınmıştır. Erkeklerde ise devlet memurlarına 10 gün, işçilere ise 5 gün doğum izni tanınmaktadır. Doğum sonrasında alınan 8 haftalık izin sonunda çoğu kadın çocuk bakımı için işinden ayrılmak ve daha uzun bir süre iş hayatından uzaklaşmak zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla doğum sonrası kadınların iş hayatında kopuşlarını engellemek için ebeveyn izni gibi uygulamaların yanı sıra işyerlerinde kreş ve çocuk bakımı imkanlarının yaygınlaştırılması gibi uygulamalar önem kazanmaktadır.

Genel anlamda doğum sonrası ortaya çıkan sorunların çözümü çoğunlukla mevzuatta yapılacak değişikliklerle çalışma hayatındaki esnekliğin artırılması çözümüne dayanmaktadır. Ancak, toplumsal cinsiyet rollerine dayanan cinsiyet ayrımcılığının çözümü ise sadece kanun ve mevzuat değişiklikleri ile çözülecek bir sorun olmaktan uzaktır. Toplumsal cinsiyet rolleri tarihsel süreç içerisinde köklerini yüzyıllara dayandıran sosyo-ekonomik toplumsal süreçler sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda bu geleneksel anlayışın değişimi ancak eğitim reformları, toplumsal kampanyalar ve medya organları tarafından benimsenecek prensiplerin yardımı ile orta ve uzun vadede gerçekleşebilecektir.

Sonuç olarak ücret eşitsizliği ve kadınların işgücüne katılım sorunları birbirini besleyen sorunlar olarak bir döngü oluşturmaktadır. Bu döngünün kırılması iktisadi verilerin doğru okunması, elde edilen verilerle sorunları doğru tespiti ve bu sorunların çözümünde doğru politika araçlarının kullanılmasına bağlı olmaktadır. Bu süreçte görev sadece karar alma mekanizmasındaki bireylere değil, sivil toplum kuruluşlarına, akademisyenlere ve topluma vereceği mesajlar dahilinde medya organlarına da düşmektedir.

⁹ Kaya E. (2010). Quantile regression and the gender wage gap: Is there a glass ceiling in the Turkish labor market? SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2320411>