

türkonfed

İŞ DÜNYASINDA KADIN

CİLT 3



İŞ DÜNYASINDA KADIN



SORUNLAR | ÇÖZÜMLER | ÖNERİLER

CİLT III

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ

Prof. Dr. Hakkı Hakan YILMAZ

Mart

2018



Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu
(TÜRKONFED) Resmi Yayınıdır.
©TÜRKONFED 2018. Her hakkı saklıdır.
Refik Saydam Cad. Akarca Sok. No: 41 Tepebaşı Beyoğlu

Rapor yazarları:

Prof. Dr. Oğuz Karadeniz – Prof. Dr. Hakkı Hakan Yılmaz

Bölümler ve yazarları:

BÖLÜM 1: Kadın İstihdamında Son 10 Yılda Yaşanan Gelişmeler

Prof. Dr. Oğuz Karadeniz - Prof. Dr. Hakkı Hakan Yılmaz

BÖLÜM 2: Kadın İstihdamı ve Sosyal Güvenlik

Prof. Dr. Oğuz Karadeniz

BÖLÜM 3: Kadın Emeği ve Kayıt Dışı İstihdam

Prof. Dr. Oğuz Karadeniz

BÖLÜM 4: Kadın İstihdamı ve Sosyal Yardımlar

Prof. Dr. Hakkı Hakan Yılmaz

BÖLÜM 5: Kadınların Okullaşma Oranlarında Yaşanan Artış ve İstihdam Piyasasına

Yönelik Olası Etkilerin Belirleyiciliğinde Kamusal Politika Alanları

Prof. Dr. Hakkı Hakan Yılmaz

BÖLÜM 6: Belediyelerde Cinsiyete Duyarlı Uygulamalar ve Kadın İstihdamının Desteklenmesi

Prof. Dr. Hakkı Hakan Yılmaz

BÖLÜM 7: Türkiye’de Gelir Vergisi Uygulamasında Cinsiyete Duyarlılık

Prof. Dr. Hakkı Hakan Yılmaz

BÖLÜM 8: Kadın ve Aile Dostu İşyeri /Toplu İş Sözleşmesi-Sendika

Prof. Dr. Oğuz Karadeniz

Yayın Hazırlık: Yasemin Özbal, Hayati Bakış,

Tasarım: **abe.**

Kapak İllüstrasyon: Romy Spekreijse

ISSN: 978-605-64879-9-6

Matbaa Sertifika No: 31345

Baskı ve Cilt: Bilnet Matbaacılık ve Yayıncılık A.Ş.

Dudullu Organize San. Bölgesi 1.Cad. No:16

Ümraniye / İSTANBUL Tel: 444 44 03 www.bilnet.net.tr

Yasal Uyarı: “3. İş Dünyasında Kadın” raporunda yer alan yazı, resim ve fotoğraflar izin alınmadan yayımlanamaz, çoğaltılamaz. Kaynak gösterilmek kaydıyla yayımlanabilir.

3. İŞ DÜNYASINDA KADIN RAPORU: SOSYAL GÜVENLİK, KAYIT DIŞI İSTİHDAM, VERGİ VE YEREL YÖNETİMLERE YÖNELİK YENİDEN YAPILANDIRMA ÖNERİLERİ



Tarkan KADOOĞLU

TÜRKNKFED Yönetim Kurulu Başkanı

Cinsiyet eşitliğini hayatın her alanında sağlamak ülkemizin sosyo-ekonomik kalkınması açısından vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Bu nedenle TÜRKNKFED olarak, kadınların eğitime, çalışma hayatına ve siyasete katılımını teşvik edecek ve sürdürülebilir kılacak çalışmalarımıza 2007 yılından bugüne ara vermeden devam ediyoruz. Kadınların iş ve sosyal hayata katılımlarını artırmak, ülkemizin sürdürülebilir kalkınmasına, bölgelerarası gelir dağılımındaki adaletsizliğin giderilmesine, toplumsal birlikteliğin gelişmesine katkı sağlar. Bu bilinçle Türkiye'nin her alanda yaşadığı sorunlara duyarlılık gösteriyor, elimizi taşın altına koyuyor, salon değil saha konfederasyonu olduğumuzu 25'i bölgesel, 3'ü sektörel olmak üzere 28 federasyon, 221 dernek ve 40 bin şirketi temsil eden yapımızla ulusal ve uluslararası her platformda gösteriyoruz.

Dünya ve ülkemiz, siyasal, ekonomik, toplumsal ve sosyal büyük bir değişim yaşıyor. Ülkelerin rekabetçiliği, ekonominin yanında sosyo-kültürel hayatta yarattığı zihinsel dönüşümü, sürdürülebilir kalkınma için nasıl etkin kullandığıyla da ölçülüyor. Bu noktada, kadının ekonomik hayata aktif katılımı, ülkelerin refah seviyesini artırırken, kalkınmanın da en önemli göstergesi olarak kabul ediliyor. Ülkemiz son yıllarda istihdam ve işgücüne katılımda önemli mesafeler kat etse de içinde yer aldığımız G20 ülkeleri arasında kalmamız, toplumun yarısını oluşturan kadınların ekonomiye katılımını artırmakla mümkündür.

Çünkü gelişmiş bir ekonomi ve demokrasi; iş dünyasında kadın istihdamının artırılmasına, kadına yönelik şiddetin son bulmasına, kadının toplumsal statüsünün yükseltilmesine bağlıdır. Kadının ekonomiye güç katacağı, refahın anahtarının kadında olduğu unutulmamalıdır. Kadının ekonomik hayata katılmasının, ülkenin refah seviyesine yaptığı katkı kadar kişiye bireysel olarak da güç kazandırdığı artık tartışmaya açık olmayan bir konudur. Kadınların iş gücüne aktif ve etkin katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın da en önemli unsurlarından biridir. Her alanda olduğu gibi, bu noktada da bir kültürel ve zihinsel değişimin başlaması gerekmektedir.

2025'e kadar toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması halinde dünya ekonomisine 12 trilyon dolarlık bir katkının ortaya çıkacağı düşünüldüğünde, ülkemizin sürdürülebilir kalkınması açısından elindeki potansiyeli harekete geçirmesi gerekliliğini ortaya koyuyor. Kadın elinin, emeğinin değmediği ülkelerde ekonomik kayıp yüzde 30'lara kadar çıkarken; Kadının olmadığı yerde üretim, bereket, refah ve kalkınmanın olmadığı da görülüyor. Yapılması gereken; kadının çok yönlü güçlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği, siyaset, iş ve toplumsal hayata kadınların aktif katılımını sağlayacak politikaların hayata geçirilmesidir. Kadınların statüsünü geliştirecek her türlü politika hem yerli hem de millidir ve ülkemizin kalkınması için de olmazsa olmaz koşuldur. Gelişmiş bir ekonomi ve gelişmiş bir demokrasiye giden yol kadının güçlendirilmesinden geçiyor. Kadın güçlenirse, toplum güçleniyor.

İşte TÜRKNKFED bu felsefe ile İş Dünyasında Kadın raporlarını (2007-2014) yayımlayarak farkındalık yaratacak ve kadınların güçlenmesini sağlayacak politikalar geliştiriyor. 3. İş Dünyasında Kadın raporumuzda "Sosyal Güvenlik, Kayıt Dışı İstihdam, Vergi ve Yerel Yönetimlere Yönelik Yeniden Yapılandırma Önerileri" ile hem son 11 yılda TÜRKNKFED'in ilk iki raporu ile ortaya koyduğu durumun bugün geldiği aşamanın fotoğrafını çekiyor hem de geleceğe dönük yapılacakları gösteriyor. Türkiye'nin en büyük örgütlü kadın gücü olan TÜRKNKFED, en önemli çalışma alanlarında olan "İş Dünyasında Kadın" konusunda, çatısı altındaki kadın dernekleri ile toplumun kültürel ve zihinsel bir dönüşümü için çalışıyor. Raporun, kadın konusunda bir nebze farkındalık yaratması ve politika yapımcılar tarafından uygulanması ülkemiz, milletimiz ve geleceğimiz açısından önemli bir kazanım olacaktır diye düşünüyoruz.

Saygılarımızla



Prof. Dr. Yasemin AÇIK

TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı
İş Dünyasında Kadın Komisyonu (IDK) Başkanı

Sürdürülebilir kalkınma, güçlü ekonomik ve sosyal yapıyı gerektirir. Geçmişte kalkınma dendiğinde sadece ekonomik verilerin ortaya konduğu bir yaklaşım benimsenirdi. Kişi başına düşen milli gelir, sanayi alanındaki gelişme, dış ticaret hacmindeki artış gibi kavramlar hep ön plana çıkardı. Günümüz dünyasında kalkınmanın sürdürülebilirliği farklı parametrelerin devreye girdiği yeni bir süreç yarattı. İnsan odaklı, insanın eğitim düzeyinin, niteliklerinin artırılmasını ön plana çıkaran, yoksulluk ve gelir dağılımı gibi konuları ön plana koyan bir kalkınma anlayışı ortaya çıktı. Bu kalkınma anlayışında ise kadın çok önemli bir yerde duruyor. Birleşmiş Milletler'in 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi'nden 5'i doğrudan "kadın" konusuyla ilgili...

Toplumsal yarısını oluşturan kadınların yaşamın tüm alanlarında etkin bir şekilde yer almadan, yetki ve karar alma mekanizmalarında, üst düzey yöneticiliklerde sayılarını artırmadan sürdürülebilir bir kalkınmanın mümkün olamayacağını görmemiz gerekiyor. Kadınların iş ve sosyal hayata tam eşitlikle katılımını sağlamak; güçlü ekonomi, güçlü toplum ve güçlü bir demokrasi için gerekliliktir. Güçlü ekonomi, kadının çok yönlü güçlendirilmesini gerekli kılar.

TÜRKONFED olarak kadının çok yönlü güçlendirilmesini sadece ekonomik alanla sınırlı tutmuyor, hayatın tüm alanlarına aktif ve etkin katılımının sağlanmasının refah, huzur ve barış toplumu olmanın da en önemli kaldıraç olduğunu düşünüyoruz. Kadın güçlenirse, sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel yaşam alanlarına daha fazla sayıda ve etkinlik düzeyinde katılacaktır. Kısacası kadın güçlenirse, toplum güçlenir; sürdürülebilir kalkınma ancak güçlü kadınlarla olur.

Türkiye'nin 38 kadın derneğini çatısı altında toplayan en örgütlü kadın gücü olan TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın (IDK) Komisyonu olarak 2007 yılından bugüne kadının toplumsal statüsünün iyileştirilmesi ve iş yaşamında cinsiyet eşitliğine katkı sağlamak amacıyla önemli çalışmalar yürütüyoruz. Kadının özellikle eğitim ve ekonomik alanda güçlenmesini çok önemsemekteyiz. Çünkü her iki

alanda da güçlü kadın, yaşamın tüm alanlarına daha etkin ve yetkin olarak katılmaktadır.

TÜRKONFED IDK olarak, bugüne kadar iki cilt "İş Dünyasında Kadın Raporu" yayınladık. İlgili raporla 2007-2014 yılları arasında kadın istihdamının gelişimini incelerken, sosyal güvenlik ve vergisel teşvikler konusunda yapılabilecekleri somut önerilerle ortaya koyarak ilgili kamu kurumlarında, politika yapıcı mekanizmalarda önemli etkiler yarattık.

TÜRKONFED IDK, 3. İş Dünyasında Kadın raporumuzda; 2007-2014 yılları arasında kadın istihdamının gelişimini incelerken, sosyal güvenlik ve vergisel teşvikler konusunda da neler yapılacağını somut öneriler ile ortaya koyduk. Bu önerilerimiz başta hükümetimiz ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Kalkınma Bakanlığı tarafından önemli ölçüde benimsendi ve uygulanmaya da başladı. 11. Kalkınma Planı Kalkınmada Kadının Rolü Komisyonu'nda TÜRKONFED IDK olarak görüşlerimizi, politika önerilerimizi anlattık. Kreş fonu ve bakım sigortası önerilerimizin ise yakın zamanda TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu'ndan geçen "Kreş Çeki" uygulaması ile sonuç verdiğini memnuniyetle gördük.

Bu anlamda raporlarımızın hem kamuoyu oluşturulması hem de kanun koyucuları etkileme / harekete geçirme anlamında çok önemli bir işlev görmesi, ülkemiz kadınları adına önemli bir gelişme ve kazanımdı. Bununla yetinmeyeceğiz ve 38 kadın derneğimizle birlikte kadının güçlendirilmesi ve toplumsal statüsünün geliştirilmesi için çalışmaya devam edeceğiz.

Saygılarımızla

İçindekiler

KISALTMALAR LİSTESİ	8
YÖNETİCİ ÖZETİ	10
BÖLÜM 1. KADIN İSTİHDAMINDA SON 10 YILDA YAŞANAN GELİŞMELER	27
1.1. 2007'DEN 2016'YA SON 10 YILDA KADIN İSTİHDAMI	28
1.1.1. Kadın Girişimci Sayısı Artıyor Ama Kadın İşveren Oranında Dünyada Hala Sonlardayız	31
1.1.2. Kadın Yönetici Sayısı Azalıyor	32
1.1.3. Kadın İstihdamı Büyük Şehirlerde Daha Fazla Artıyor	33
1.1.4. Yüzde Olarak En Yüksek Kadın Sigortalı Artışı Doğu ve Güney Doğu Anadolu İllerinde	35
1.1.5. Hangi Sektörlerde ve Mesleklerde Kadın İstihdamı Artıyor?	36
1.2. KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA GİRİŞİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERDE YAŞANAN GELİŞMELER	38
1.2.1. Eğitim Seviyesinde ve Okullaşma Oranlarında Yaşanan Artış	38
1.2.2. Düşük Ücretlerin Varlığı, Uzun Çalışma Süreleri	40
1.2.3. Ailede Çocuğa Bakım Yükümlülüğü	41
1.2.4. Ücretler Düşük, Kreş Hizmetleri Pahalı	43
1.3. İŞ DÜNYASINDA KADIN RAPORLARI POLİTİKA VE PROGRAM ÖNERİLERİ SÜRECİNDE YAŞANAN GELİŞMELER	44
1.3.1. 2007 Yılında Ne Önermiştik? Neler Gerçekleşti ve Kadın İstihdamı Üzerine Etkileri Neler Oldu?	44
1.3.1.1. Kadınların Eğitim Seviyesinin Yükselmesi	44
1.3.1.2. İŞKUR'un Aktif İşgücü Piyasası programları ve İşsiz Kadınlara Meslek ve Vasıf Kazandırılması	44
1.3.1.3. Doğum Borçlanması	46
1.3.1.4. Kadın istihdamını Artırmaya Dönük Sosyal Sigorta Prim İndirimleri ve KOSGEB Teşvikleri	47
1.3.1.5. Doğum Yapan Kadına Yarı Zamanlı Çalışma Hakkı Verilmesi ve Torunlarına Bakan Büyükkannelere Destek	48
1.3.2. Neler Gerçekleşmedi? Gerçekleşirse Kadın İstihdamı Üzerine Etkileri Neler Olabilir?	49
1.4. DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER	50
KAYNAKÇA	52
BÖLÜM 2. KADIN İSTİHDAMI VE SOSYAL GÜVENLİK	55
2.1. AB VE TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK HARCAMALARININ DAĞILIMI	56
2.2. BAKIM HİZMETLERİ VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ	59
2.3. YAŞLI VE ENGELLİ BAKIMI VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ	63
2.4. DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER	65
KAYNAKÇA	67
BÖLÜM 3. KADIN EMEĞİ VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM	69
3.1. KADIN EMEĞİ VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM	70
3.1.1. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Azalıyor	70
3.1.2. Tarımda Kadın Emegi ve Kayıt Dışı İstihdam	72
3.1.3. Tarım Dışı Sektörlerde İşteki Duruma Göre Kayıt Dışı Kadın İstihdamı	73
3.1.4. Evde Çalışan Kadınlar ve Kayıt Dışı İstihdam	74
3.1.5. Ev Hizmetlerinde Kadın İstihdamı	76
3.1.5.1. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sayısal Görünümü	76
3.1.5.2. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği	77
3.2. EĞİTİM VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM	79
3.3. İŞLETME ÖLÇEĞİ VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM	79
3.4. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE KAYIT DIŞI KADIN İSTİHDAMI	81
3.5. DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER	81
KAYNAKÇA	83
BÖLÜM 4. KADIN İSTİHDAMI VE SOSYAL YARDIMLAR	85
4.1. ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İSTİHDAMI VE SOSYAL YARDIMLARA OLAN İHTİYACIN TEMELLERİ	86
4.2. DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER: KADINLARA YÖNELİK SOSYAL YARDIMLARIN İSTİHDAM ÜZERİNDE ETKİSİ	92
4.2.1. Türkiye'de Büyümenin Güçlenmesi için Sosyal Yardımlar Kadın İstihdamını Teşvik Edecek Şekilde Geliştirilmelidir	92
4.2.2. Ücret Seviyesi Yetersizliği Nedeniyle Artan ve Farklılaşan Sosyal İhtiyaçları Giderecek Şekilde Sosyal Yardımlar Yapılmalıdır	93

4.2.3. Çocuk ve Yaşlı Bakımlarına Yönelik Sosyal Yardımlar Kadın İstihdamını Destekleyecek Şekilde Yapılmalıdır	94
4.2.4. Eğitimine Devam Eden Kadınlara Yönelik Eğitim Amaçlı Yardım ve Destekler Okul ve İstihdam Odaklı Ele Alınmalıdır	95
4.2.5. Merkezi ve Yerel Kurumlar (Belediyeler) Arasında Koordinasyon ve İşbirliği Kültürü Sosyal Yardım ve Desteklerin Uygulanmasına Yönelik Geliştirilmelidir	96
KAYNAKÇA	97
BÖLÜM 5. KADINLARIN OKULLAŞMA ORANLARINDA YAŞANAN ARTIŞ VE İSTİHDAM PİYASASINA YÖNELİK OLASI ETKİLERİN BELİRLEYİCİLİĞİNDE KAMUSAL POLİTİKA ALANLARI	99
5.1 KADINLARIN OKULLAŞMA ORANLARINDA ARTIŞ	100
5.2 EĞİTİM SEVİYESİNDEKİ ARTIŞIN İSTİHDAM PİYASASINA YÖNELİK OLASI ETKİLERİ VE KAMUSAL POLİTİKA ALANLARI	104
5.3. DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER	106
KAYNAKÇA	107
BÖLÜM 6. BELEDİYELERDE CİNSİYETE DUYARLI UYGULAMALAR VE KADIN İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ	109
6.1 TÜRKİYE'DE BELEDİYELER, KADINLARA YÖNELİK SORUMLULUKLAR VE ERKEN ÇOCUKLUK HİZMETLERİ	110
6.2 KADIN İSTİHDAMININ GELİŞTİRİLMESİNDE TÜRKİYE'DE OKUL ÖNCESİ EĞİTİM HİZMETLERİ: İLLER SEVİYESİNDE BİR DEĞERLENDİRME	112
6.2.1. Kadın İstihdamında Okul Öncesi Eğitim ve Okullaşma Oranları	112
6.2.2. İller Seviyesinde Okullaşma Oranları ve İstihdam İlişkisine Yönelik Bir Değerlendirme	113
6.3 BELEDİYELERDE CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME UYGULAMALARI	120
6.4 DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER	122
KAYNAKÇA	124
BÖLÜM 7. TÜRKİYE'DE GELİR VERGİSİ UYGULAMASINDA CİNSİYETE DUYARLILIK	127
7.1 TÜRKİYE'DE VERGİ MEVZUATINDA CİNSİYET KONUSU VE ÜLKE UYGULAMALARI	128
7.1.1 Genel Çerçeve	128
7.1.2 Türk Vergi Mevzuatında Cinsiyete Yönelik Temel Düzenlemeler	131
7.1.3 Ülke Uygulamaları	134
7.1.3.1 Vergi Kredis	136
7.1.3.2 Vergi Muafiyet ve İndirimleri	136
7.2. TÜRKİYE'DE GELİR ÜZERİNDEN ALINAN VERGİLER VE CİNSİYETE DUYARLILIK: HANEHALKI VERGİ ANALİZİ	138
7.2.1 Veri ve Yöntem	138
7.2.2 Çalışmanın Sonuçlarına Göre Vergilerde Cinsiyet Eşitsizliği	139
7.2.2.1 Toplam Ücret Gelirleri	139
7.2.2.2 Sanayi Sektörü	142
7.2.2.3 Hizmetler Sektörü	144
7.3 DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER	147
KAYNAKÇA	148
BÖLÜM 8. KADIN VE AİLE DOSTU İŞYERİ /TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ-SENDİKA	151
8.1 KADIN VE AİLE DOSTU İŞYERİ /TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ-SENDİKA	152
8.1.1. Kadın ve Aile Dostu İşyeri Kavramı ve İşletmeler Açısından Önemi	152
8.1.2. Kadın ve Aile Dostu İşyeri Kavramı Çerçevesinde Kriterler Neler Olabilir?	153
8.1.3. Kadın ve Aile Dostu Toplu İş Sözleşmesi ve Sendika	158
8.1.4. Kadın ve Aile Dostu İşyeri/Toplu İş Sözleşmesi ve Sendika Kriterlerinin Denetlenmesi ve Belgelenmesi	160
8.2. DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER	160
KAYNAKÇA	161
SONUÇ	162

İçindekiler

Tablo Listesi

Tablo 1. Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu	28
Tablo 2. Çeşitli Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2007-2016), (%)	29
Tablo 3. Çeşitli Ülkelerde Düzenli Ücretli İşlerde Kadın İstihdamı Sayısı (Bin) 2007-2016	30
Tablo 4. Toplam İstihdam İçerisinde Orta ve Üst Düzey Yönetici Kadın Oranı (%)	32
Tablo 5. 2007-2016 yılları Arasında Kadın Sigortalı Sayıları ve Kadın Sigortalı Sayısı En Fazla Artan İller	33
Tablo 6. Kadın Sigortalı Sayısının Erkek Sigortalı Sayısına Oranı ve 2007-2016 Yılları Arasındaki Artış	34
Tablo 7. 2007-2016 yılları Arasında Kadın Sigortalı Sayısı % Olarak En Fazla Artan İller	35
Tablo 8. Eğitim Seviyesi ve Cinsiyete Göre İstihdam (Bin), (2007-2016)	38
Tablo 9. 2007-2016 Dönemlerinde Eğitim Seviyelerine Göre İstihdam Oranları	39
Tablo 10. Özel sektörde Cinsiyete ve Eğitime Göre Aylık Net Medyan Ücret, (TL) ve Haftalık Çalışma Saatleri* (2016)	40
Tablo 11. Faaliyet türüne, cinsiyete ve çalışma durumuna göre kişi başına ortalama faaliyet süresi, 2014-2015	41
Tablo 12. Düzey 1 ve üç büyük ile göre hanedeki küçük çocukların gündüz bakımı, Yüzde, 2016	43
Tablo 13. Sosyal Güvenlik Harcamalarının Çeşitlerine Göre Dağılımı (2014), (%)	57
Tablo 14. Sosyal koruma kapsamında yardım ve maaş alan kişi sayısı, 2008-2015 (Bin) Kişi	58
Tablo 15. Kadınlar Neden Çocuklarına Kendileri Bakıyor? (2015-2016)	60
Tablo 16. En Son İşinden Ayrılma Nedeni (2007 ve 2016)	60
Tablo 17. Türkiye’de Yoksulluk Durumuna Göre Bakıma Muhtaç Olduğu Tahmin Edilen Engelli Sayısı*	64
Tablo 18. Çeşitli AB Üyesi Ülkelerde Evde Bakıma Muhtaç Kişiye Bakan Kurumsal Olmayan Bakıcının Sosyal Güvenlik Hakları	65
Tablo 19. Ev Hizmetlerinde Çalışanların İşin Durumuna ve Cinsiyete Göre Dağılımı (2016)	77
Tablo 20. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Çalışma Süresine ve Cinsiyete Göre Dağılımı (2016)	77
Tablo 21. Kadın ve Erkeklerin %10'luk Gruplara Göre Aylık Gelirlerinin Dağılımı (2015)	89
Tablo 22. Çalışma Şekline Göre Kadın İstihdamı	90
Tablo 23. AB Ülkeleri İle Karşılaştırmalı Kamu Sosyal Koruma Harcamaları (2015)	95
Tablo 24. AB Ülkeleri İle Karşılaştırmalı Sosyal Harcamalar	96
Tablo 25. Kadın İstihdam Oranı, Okullaşma Oranları ve Cinsiyet Endeksleri Korelasyon Sonuçları	115
Tablo 26. Kadın İstihdamının İllere Dağılımı ile Okul Öncesi Kurumların İllere Dağılımı Korelasyon Sonuçları	118
Tablo 27. 2014-2015 İstanbul'daki Belediye Kreşleri	119
Tablo 28. 2015 Yılında Çalışılan Saatler Esasına Göre İşgücü Maliyetinin İşçi Geliri Ve Devlete Yapılan Ödemeler Açısından Dağılımı	129
Tablo 29. Genel Yönetim Gelirlerindeki Gelişme ve Gelirdeki Artışa Katkı	130
Tablo 30. Bazı AB Ülkelerinde Çocuk Yardımlarının Miktarı (Aylık)	136
Tablo 31. Seçilmiş Ülkelerde Gelir ve Vergiden Yapılan Çocuk Başına İndirimler (2015)	137
Tablo 32. Seçilmiş Ülkelerde Konularına Göre Vergiden Düşme (2015)	137
Tablo 33. Seçilmiş AB Ülkelerinde Çocuk Başına Aile Yardımları (aylık) – Aylık-Kadın İşgücüne Katılım Oranı (2015)	138
Tablo 34. Kadınların Erkeklerle Göre Elde Ettikleri Brüt Ücret ve Ödedikleri Vergi Oranı	139
Tablo 35. Ücret Ödemelerinde %10'luk Gelir Gruplarına Göre Kadınların Erkeklerle Göre Aldığı Ücretin Oranı	141
Tablo 36. Ücret Ödemelerinde %10'luk Gelir Gruplarına Göre Kadınların Erkeklerle Göre Ödediği Vergilerin Oranı	142
Tablo 37. Sanayi Sektöründe %10'luk Gelir Gruplarına Göre Kadınların Erkeklerle Göre Aldığı Ücretin Oranı	143
Tablo 38. Sanayi Sektöründe %10'luk Gelir Gruplarına Göre Kadınların Erkeklerle Göre Ödediği Vergilerin Oranı	144
Tablo 39. Hizmetler Sektöründe %10'luk Gelir Gruplarına Göre Kadınların Erkeklerle Göre Aldığı Ücretin Oranı	146
Tablo 40. Sanayi Sektöründe %10'luk Gelir Gruplarına Göre Kadınların Erkeklerle Göre Ödediği Vergilerin Oranı	146
Tablo 41. Kadın ve Aile Dostu İşyeri İçin Kriterleri ve Puanları	158
Tablo 42. Aile Dostu Toplu İş Sözleşmesi ve Sendika İçin Kriterler Neler Olabilir?	159

Grafik Listesi

Grafik 1. İşveren Kadınların Toplam İşverenler İçindeki Oranı (%), 2016	31
Grafik 2. Kadın Sigortalı Sayısının Erkek Sigortalı Sayısına Oranı (%), 2016	34
Grafik 3. 2009-2017 Yılları Arasında Kadın Sigortalı Sayısının En Fazla Arttığı Sektörler ve Artış Sayıları	36
Grafik 4. 2006-2016 Yılları Arasında Mesleklerle Göre Kadın İstihdamındaki Artış ve Azalış	37
Grafik 5. Kentlerde Çalışan ve Altı Yaşından Küçük Çocuğu Olan Kadınların Çocuklarına Bakım Durumları (%)	42
Grafik 6. İŞKUR'a Yapılan Kadın İşsiz Başvurularının Toplam Başvurular İçindeki Payı ve İŞKUR Tarafından işe Yerleştirilen Kadınların Toplam İşe Yerleştirilenler İçindeki Oranı (%), (2002-2017)	45

Grafik 7. İŞKUR'un Açtığı Mesleki Eğitim, Girişimcilik Kursları ile İş Başı Eğitim Programları ve Katılımcı Sayısı (2008-2017)	46
Grafik 8. Emekli Aylıkları ve Dul yetim Aylıklarında Kadınların Toplam Aylık Alanlar İçindeki Oranı (%)	58
Grafik 9. Cinsiyete Göre İş Aramama Nedenleri (2016)	59
Grafik 10. 2016 Yılında Çocuk ve Yaşlı Bakımı Nedeniyle İşten Ayrıldığını Belirten Kadınların En Son İşlerinden Ayrılma Tarihlerine Göre Dağılımı	61
Grafik 11. Cinsiyete ve Sektöre Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2006-2016)	70
Grafik 12. Yıllar İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Oranları ve Reformlar	72
Grafik 13. İşteki Duruma ve Cinsiyete Göre Tarım Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam Oranı, (%), (2016)	73
Grafik 14. Tarım Dışı Sektörlerde İşteki Duruma ve Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı, (%), (2016)	74
Grafik 15. Evde Çalışan Kadınların Sektörlere Göre Dağılımı (2016)	75
Grafik 16. Evde Çalışanların Cinsiyete Göre Kayıtlılık Oranları	75
Grafik 17. Cinsiyete Göre Ev Hizmetlerinde Kayıt Dışı İstihdam Oranları i (2010-2016) (%)	78
Grafik 18. Tarım Dışı Sektörlerde Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları, (2016) (%)	79
Grafik 19. İşletmede Çalışan İşçi Sayısına Göre Tarım Dışı Sektörlerde Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)	80
Grafik 20. Yoksulluk Oranları (Eşdeğer Fert Ölçeğine Göre Medyanın %60, 2014)	87
Grafik 21. Çalışan Kadınların Gelir Türlerine Göre Dağılımı (2015)	88
Grafik 22. Erkek ve Kadınlarda Ücretlerin 10 Gruba Dağılımı (2015)	89
Grafik 23. Kadınlarda Yarı Zamanlı Çalışma Nedenleri (2015) (%)	90
Grafik 24. Kadınların İş Aramama Nedenleri	91
Grafik 25. En Düşük Gelire Sahip Yarı Zamanlı Çalışan Kadınların Çalışma Nedenleri	96
Grafik 26. 3-5 Yaş Net Okullaşma Oranlarının Gelişimi	101
Grafik 27. İlköğretimde Net Okullaşma Oranlarının Gelişimi	101
Grafik 28. Lise Seviyesinde Net Okullaşma Oranlarının Gelişimi	102
Grafik 29. Genel Lise Net Okullaşma Oranları	102
Grafik 30. Meslek Liseleri Net Okullaşma Oranları	103
Grafik 31. Yükseköğretim Seviyesinde Net Okullaşma Oranlarının Gelişimi	103
Grafik 32. Yükseköğretimde Eğitim Alanlarına Göre Mezunların Cinsiyet Oranı (Kadın/Erkek), 2014	104
Grafik 33. Tüketim Lorenz Eğrisi ve Yoğunlaşma Eğrileri, 2010	106
Grafik 34. Okul Öncesinde Farklı Yaş Gruplarında Brüt Okullaşma Oranı	113
Grafik 35. Kadın İstihdamının İllere Dağılımı, 2016 (% Pay)	114
Grafik 36. İllerde Kadın İstihdam Oranı, 2016 (%)	115
Grafik 37. Kadın İstihdam Oranı ve Okul Öncesi Okullaşma Oranı İlişkisi	116
Grafik 38. Kadın İstihdam Oranı ve Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi İlişkisi	117
Grafik 39. Kadın İstihdam Oranı ve Yerel Düzeyde Kadın Güçlenme Endeksi İlişkisi	117
Grafik 40. Kadın İstihdam Dağılımı ve MEB Okul Öncesi Kurumlarının Dağılımı İlişkisi	118
Grafik 41. Kadın İstihdam Dağılımı ve Özel Okul Öncesi Kurumlarının Dağılımı İlişkisi	119
Grafik 42. Genel Yönetim Gelir ve Harcamalarının Gelişimi (1999-2016)	130
Grafik 43. AB ülkeleri Çocuk ve Aile Yardımları (Vergi İndirimleri ve Çocuk Yardımları)	135
Grafik 44. Ücret Gelirlerinde Kadınların Erkeklerle Göre Ücret ve Vergi Farklılaşması	140
Grafik 45. Sektörler Göre Vergi/Ücret Oranının Farklılaşması	140
Grafik 46. Sanayi Sektöründe Kadınların Ücret ve Vergi Farklılaşması	142
Grafik 47. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı ve Gelişimi (2004-2016)	145
Grafik 48. Hizmetler Sektöründe Kadınların Ücret ve Vergi Farklılaşması	145

Şekiller Listesi

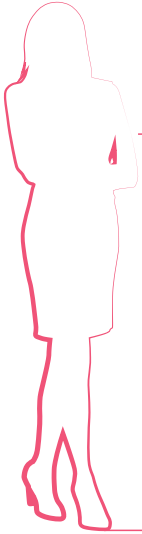
Şekil 1. Kadının İşgücüne Katılımını Olumsuz Yönde Etkileyen Faktörler	40
Şekil 2. Bakım Ekonomisinde Sosyal Yatırımın Erdemli Döngüsü	62
Şekil 3. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar	76
Şekil 4. Türkiye'de Belediyelerin Türleri	110
Şekil 5. Kadın ve Aile Dostu İşyerinde Temel Kriterler	154
Şekil 6. Aile Dostu İşyeri İçin Sınıflandırma	157

Yönetici Özeti

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı ve istihdamı son 10 yılda hızla artış gösterdi. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün ülkelerin yaptıkları hane halkı işgücü anketlerinin derlendiği istatistik veri tabanı **ILOSTAT verilerine göre 78 ülke içinde Türkiye 2007-2016 yılları arasında kadınların işgücüne katılım oranının en fazla arttığı üçüncü ülke olmuştur.** Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı 2007’de yüzde 23 iken, 9,3 puan artarak, 2016 yılında yüzde 32,4 seviyesinde gerçekleşmiştir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranındaki artış önemlidir. Ancak söz konusu oranın halen Avrupa Birliği (AB) ortalamasının (Yüzde 51,6) oldukça altında olduğunu belirtmek gerekir.

Executive Summary

There has been rapid increase in Turkey in women’s labour force participation and employment within the last 10 years. According to ILOSTAT statistical database - in which the International Labour Organization collates household labour surveys conducted by countries - **Turkey was the third country among 78 where there was the largest increase in women’s labour force participation in the period 2007-2016.** Women’s labour force participation in Turkey which was 23 per cent in 2007 rose to 32.4 per cent in 2016 by 9.3 percentage points of increase. This increase in women’s labour force participation in Turkey is important. However, it is necessary to remind that this percentage is still quite below the European Union (EU) average which is 51.6 per cent.



Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı 2007’de

%23

iken, 9,3 puan artarak, 2016 yılında

%32,4

seviyesinde gerçekleşmiştir.

Women’s labour force participation in Turkey which was

23%

in 2007 rose to

32.4%

in 2016 by 9.3 percentage points of increase.

Kadın istihdamının daha çok düzenli ücretli işler olarak adlandırılan alanda artması, istihdamın kalitesi anlamında önem arz etmektedir. Türkiye ekonomisi Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hane Halkı İşgücü Anketi (HHIA) verilerine göre, 2007-2016 yılları arasında düzenli ücretli sınıfta 5 milyon 778 bin kişi için iş yaratmıştır. Yaratılan yeni işlerin yaklaşık yüzde 43'ünde kadınlar çalışmıştır.

Türkiye ekonomisi, ILOSTAT'ın ülkelerin HHIA'dan derlediği verilere göre 2007 - 2016 yılları arasında düzenli ücretli işlerde yüzde 88 artış sağlayarak, 2 milyon 468 bin kadına net iş yaratmıştır. Bu sonuçla Türkiye 2007-2016 yılları arasında incelenen bu süre içinde en az 500 bin ilave istihdam yaratan ülkeler içinde, en fazla kadın istihdam artış oranına sahip ülke olmuştur. Söz konusu dönemde AB'ye üye 28 ülkede toplam kadın istihdamı yüzde 6 (5 milyon 153 bin kişi) artmıştır.

Kadın istihdamındaki artışa karşılık orta ve üst düzey kadın yönetici sayısının yeterince artmadığı hatta oransal olarak düştüğü görülmektedir. Toplam istihdam içinde 2007 yılında kadınların yüzde 18'i orta veya üst düzey yönetici iken, 2016 yılında söz konusu oranın yüzde 15'e kadar gerilediği görülmektedir.

Kadın istihdamındaki artışın çeşitli nedenleri vardır. Bunlardan birincisi, ekonominin büyümesi ve iş yaratması olabilir. İkincisi, okul öncesi ve meslek lisesi hariç tüm eğitim seviyelerinde kız çocuklarının okullaşma oranının erkekleri geçmesidir. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça, işgücüne katılımları da artmakta, istihdam edilebilirlikleri kolaylaşmaktadır. 2007 yılı ile kıyaslandığında 2016 yılında lise altı eğitim seviyesine sahip kadınların işgücüne katılım oranında 7 puanlık bir artış görülmektedir. Bir diğer neden ise, lise altı eğitim seviyesine sahip kadınların tarımdaki çözülme ve kırdan kente göç ile birlikte kentlerde ekonomik nedenlerle çalışma hayatına girmeleri olasılığıdır. Çocuklarının okul masrafları, tüketici ve konut kredileri gibi ekonomik koşullar, lise altı eğitim seviyesine sahip kadınların çalışma hayatına atılmalarına neden olmuş olabilir.

Increase in women's employment is significant in terms of the quality of employment particularly when it takes place in regular or formal wage paid jobs. According to data from Household Labour Force Survey (HLFS) by the Turkish Statistical Institute (TUIK) Turkish economy created formal wage work for 5,778,000 persons in the period 2007-2016. Women are employed in about 43 per cent of these newly created jobs.

Again according to ILOSTAT data derived from HLFS, Turkish economy created jobs for 2,468,000 women by achieving 88 per cent increase in regular paid jobs in the period 2007 – 2016. With this figure Turkey enjoyed the status of ensuring the highest rate of increase in women's employment among those countries managing to create at least 500,000 additional jobs in the period 2007-2016. In the same period women's employment increased by 6 per cent (5,153,000) in 28 EU countries.

In spite of this increase in women's employment we observe no increase but even relative decline in the number of middle and top level women managers. Indeed, while in total employment 18 per cent of working women held middle or top level management positions in 2007, it declined to 15 per cent in 2016.

There are various factors behind increase in women's employment. The first may be the growth of the economy accompanied by creation of new jobs. The second may be related to the fact that girls' rate of school enrolment is above boys' with the exception of preschool education and vocational high schools. As women's level of education gets higher their labour force participation increases together with their employability. Compared to 2007, there is 7 percentage points of increase in labour force participation of women with lower than high school education in 2016. Another factor may be that women with lower than high school education join working life for economic reasons following the dissolution of agricultural activities and rural to urban migration. Economic conditions including children's school expenses, consumer and housing credits may have led women with lower than high school education to working life.

Bu dönemde özellikle İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR) tarafından uygulanan işbaşı eğitim ve toplum yararına çalışma programları gibi aktif işgücü piyasası politikalarının, kadınlara dönük sosyal sigorta prim indirimleri ile doğum borçlanması gibi uygulamaların kadın istihdamındaki artışı olumlu etkilediği düşünülmektedir. 2008-2017 yılları arasında İŞKUR tarafından düzenlenen Mesleki Eğitim, Girişimcilik Kursları ile İşbaşı Eğitim programlarına katılan, 2,8 milyon kişinin yarısını kadınlar oluşturmaktadır. İŞKUR'a yapılan işsiz başvurularının içinde kadınların payı 2007 yılında yüzde 26 iken, söz konusu oran 2017 yılında yüzde 49'a, İŞKUR tarafından işe yerleştirilen kadınların İŞKUR tarafından toplam işe yerleştirilenler içindeki payı ise 2007'de yüzde 21'den, 2017'de yüzde 34'e yükselmiştir. Kadın işsizlerin İŞKUR'a kayıt oranı son 10 yılda 7,5 kat artış göstermiştir. Aynı dönemde İŞKUR tarafından işe yerleştirilen kadın sayısı ise yaklaşık 10,5 kat artış göstererek, 2007'de, 23 bin 400'den, 2017'de 357 bin 210'a yükselmiştir.

Lise altı eğitim seviyesine sahip kadınların istihdamındaki artışın bir nedeni de kamunun maliye politikası uygulamasının bir sonucu olan evde engelli bakımına dönük destekler olabilir. Yoksul hanelerde muhtaç engelli bakan bireye, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından asgari ücrete yakın tutarda sosyal yardım verilmektedir. 40-44 yaş grubunda ve lise altı eğitimlilerde kadın istihdamının artması söz konusu uygulamanın bir sonucu olabilir. Bununla birlikte, lise altı eğitimli vasıfsız kadın işgücünü istihdam etmek için başta mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programları olmak üzere daha fazla işlevsel politikalara ihtiyaç duyulmaktadır.

2007 yılı ile 2016 yılında kıyaslandığında lise altı eğitimli kadınlar ile üniversite mezunu kadınların işsizlik oranlarında artış söz konusudur. Yükseköğretim kadınların istihdamın kolaylaştırmaktadır. Ancak eğitimli işgücü arzının artmasıyla birlikte, yüksek öğretimi mezunu kadın işsizliğinde de artış gözlemlenmektedir. Bu nedenle, üniversite mezunu kadınların istihdam edilebilirliğine dönük istihdam politikalarına ihtiyaç bulunmaktadır.

In this period it is considered that active labour market policies including, in particular, on-the-job training and public benefit work programmes implemented by the Turkish Employment Agency (İŞKUR) as well as practices including social security contribution reductions and maternity loans for women had their share in increased employment of women. Women make up a half of 2.8 million people who participated to Vocational Training, Entrepreneurship and On-the-Job Training programmes organized by the İŞKUR in the period 2008-2017. The share of women in total applications to the İŞKUR for jobs which was 26 per cent in 2006 increased to 49 per cent in 2017 while the share of women among those placed in jobs by the İŞKUR increased from 21 per cent in 2007 to 34 per cent in 2017. The rate of unemployed women registered with İŞKUR increased by 7.5 times within the last 10 years. In the same period, the number of women placed in jobs by İŞKUR increased by 10.5 times, rising from 23,400 in 2007 to 357,210 in 2017.

One of the factors bringing out increase in the employment of women with lower than high school education could be support extended to home-based disability care as an outcome of public fiscal policy. The Ministry of Family and Social Policies extends social assistance close to minimum wage to persons extending disability care in poor households. The increase in the employment of women in the age group 40-44 with education status lower than high school may be the outcome of this policy. Still, there is need for further functional policies including vocational training and on-the-job training programmes in the first place to increase the employment of unqualified women with lower than high school education.

From 2016 to 2007 there is increase in the rate of unemployment of university graduate women and women who have attended high school without finishing. Higher education facilitates women's employment. However, along with increasing supply of educated labour force there is also increase in the number of unemployed women with higher education. Hence, there is need for employment policies geared to encouraging the employment of university graduate women.

2007
yılı ile
2016 yılında kıyaslandığında
lise altı eğitilmiş
kadınlar ile üniversite
mezunu kadınların
işsizlik oranlarında
artış söz konusudur.

From
2016 to 2007
there is increase in the rate
of unemployment of university
graduate women and women
who have attended high
school without finishing.

Ücretlerin düşüklüğü kadının işgücü piyasasına girmesine olumsuz etki yapabilir. Özellikle eğitim seviyesi yetersiz ve nitelik gerektirmeyen işlerde düşük ücretlerle çalışan kadınlar, ücretli bakıcı tutmaya yetecek kadar kazanç elde edememektedir. Eğitim seviyesinin yükselmesi ile beraber net ücretin arttığı görülmektedir. Bununla birlikte medyan ücret meslek lisesi mezunu kadınlarda bile 2016 yılı itibarıyla aylık net 1.300 TL'dir. Söz konusu tutar 2016 yılı itibarıyla asgari ücrete denk gelmektedir. Yüksek lisans, doktora seviyeleri hariç, hem kadınların hem de erkeklerin çalışma süreleri haftalık yasal üst sınır olan 45 saatin üzerindedir. Kadınlar düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve yolda geçen zaman ile ev işleri ve çocuk bakımı için harcayacakları parayı da dikkate aldıklarında çalışmaktan vazgeçebilmektedir.

Türkiye'de çalışan kadın (çalışma süresi haricinde) yaklaşık 1 saat 5 dakikasını ulaşımında, 3 saat 31 dakikasını ise hane halkı ve aile bakımına ayırmaktadır. Çalışan erkeğin hane halkı ve aile bakımına ayırdığı süre ise sadece 46 dakikadır. Çalışma süresinin ve yolda geçen sürenin üzerine, kadın evde ekonomik olarak görünmeyen çalışmasına başlamaktadır. Söz konusu durum okul öncesi eğitimden yükseköğretime hane halkı ve aile bakımı işlerinde kadın ile erkeğin eşit biçimde işleri beraberce üstlenmesine ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun ele alınmasının gerekliliğine de işaret etmektedir.

Sosyal güvenlik sistemi hem bireyleri hayatın getirdiği gelir azaltan hem de gider artıran sosyal risklere karşı koruyan sistemler bütünüdür. Türkiye kamu emeklilik programları yönüyle AB üyesi ülkeler

Low wages may have its negative influence on women's participation to labour force. Low paid women without sufficient education working in unqualified jobs in particular do not earn enough to hire caregivers. It is observed that net earnings increase as the level of education gets higher. However, as of 2016, the monthly median net income is 1,300 TL even for women who have vocational high school diploma. This is the minimum wage rate for that year. Leaving aside education levels with postgraduate degrees, weekly working hours of both women and men exceed 45 hours which is legally prescribed. Given low wages, long working hours, time spent in commuting, household responsibilities and what has to be paid for childcare, women may opt for not working.

(Apart from their working hours) working women in Turkey spend about 1 hour and 5 minutes in commuting and 3 hours and 31 minutes in household and family care related work. Working men, on the other hand, spend only 46 minutes for the latter. Upon normal working hours and time spent in commuting, women start their economically "invisible" work at home. This fact points out to the need to address the issue of gender equality in the context of having both women and men equally undertake household and family care from preschool to higher education.

The social security system is in fact the totality of systems that protect individuals from income decreasing and expense increasing social risks that they face in their lives. Compared to EU member countries Turkey has a generous social security system with respect to public retirement programmes.

ile karşılaştırıldığında cömert bir sosyal güvenlik sistemine sahiptir. Ayrıca, kadınların işgücüne katılımını kolaylaştıracak çocuk, engelli bakım hizmetleri kurumsal değildir ve söz konusu hizmetlere dönük sosyal güvenlik harcamasının toplam sosyal güvenlik harcamaları içindeki miktarı oldukça düşüktür.

Türkiye’de yaşlı nüfus oranı (yüzde 8) AB’nin çok altında (yüzde 19,2) iken Türkiye’de yaşlılık harcamalarına ayrılan pay (yüzde 48) AB’nin (28 ülke) üzerindedir. Yine dul ve yetim aylıklarına ayrılan pay ise AB ortalamasının neredeyse iki katıdır. Aile ve çocuk harcamalarında ise söz konusu pay AB’de yüzde 8,55 iken Türkiye’de yüzde 3,12’ye düşmektedir.

Türkiye’de çocuk bakımı ağırlıklı olarak çocuğun annesi tarafından sağlanmakta ve anne çalışma hayatından uzaklaşmaktadır. Kurumsal bakım hizmetlerine talep artmakla birlikte kurumsal bakım veren kreş sayısı yetersizdir. 2016 yılı itibarıyla 1,3 milyon civarında kadın çocuk bakımı ile uğraştığı için işgücüne katılamadığını ifade etmektedir. 2016 yılı itibarıyla yaklaşık işgücüne katılmayan 275 bin kadın, bu tür bakım hizmetleri çok pahalı olduğu için çocuğuna kendisinin baktığını ifade etmektedir. Yaklaşık 976 bin kadın ise çocuğa kendilerinin bakımını kişisel tercih olarak belirtmektedir. Kreş ücretlerinin yüksekliğinin ve kreş hizmetlerinin kalitesine güvenmemenin, kadını işgücü piyasasından uzaklaştırdığı söylenebilir.

Yaşlı ve engelli bakımı ile ilgili kurumsal bakım hizmeti veren kamu ve özel tesis sayısı yetersizdir. Mevcut sistem içinde bakım hizmetleri, yaşlıya ya da engelliye bakan kadın tarafından sağlanmaktadır. Bununla beraber, söz konusu kişiler profesyonel bakıcı değildir ve sosyal güvenceleri bulunmamaktadır. Bakım sigortası kurulana kadar, bakım ücreti alan kadınların düşük sosyal sigorta primi ödeyerek emekli olmalarına imkân sağlanabilir. Aynı çocuk bakımında olduğu gibi, yaşlı bakım ile ilgili bakım sigortasının kurulması ve alanda nitelikli bakım elemanlarının da yetiştirilmesi ile birlikte önemli ölçüde istihdam artışı sağlanabilir.

However, child and disability care services that may facilitate women’s labour force participation are not institutionalized and spending related to these services has a quite small share in total social security spending.

While the share of old-age people in total population in Turkey is much lower (8 per cent) than in the EU (19.2 per cent), the share of elderly related spending in total (48 per cent) is higher than in EU (28 countries). Further, the share allocated to survivors’ benefits in Turkey is almost the double of the EU average. When it comes to family and child spending, on the other hand, the share in Turkey falls to 3.12 per cent while it is 8.55 in the EU.

Childcare in Turkey is mostly undertaken by mothers, a factor driving them further away from working life. Though the demand for institutional care services is rising the number of facilities extending these services is limited. As of 2016, there around 1.3 million women stating that they cannot join labour force because of their childcare responsibilities. In the same year, about 275,000 women out of labour force say they have to take care of their children since available services are too expensive. Some 976,000 women say it is their personal preference to take care of their children. It can be said that high cost of childcare facilities and mistrust in quality of services given by childcare facilities are factors keeping women out of labour force.

There is shortage of public-private facilities extending services to elderly and disabled people. In the existing system care services to elderly people and persons with disabilities are undertaken by women. But these women are not professional caregivers and they have no social protection. Until the introduction of a protection system in this field women extending remunerated care services may be entitled to retirement benefits by making small social security contributions. As in the case of childcare, the introduction of social security covering those extending elderly services accompanied by training of qualified care workers may bring along significant increase in employment.

Türkiye’de 2015 yılı itibariyle yaklaşık 3 milyon 272 bin bakıma muhtaç kişi olduğu tahmin edilmektedir. Bunların yaklaşık 1 milyon 927 bini kadınlardan oluşmaktadır. Engelli ve bakıma muhtaç kişiler arasında yoksulluk oranı yüzde 28,4’e ulaşmaktadır. Kurumsal bakım sağlanması ve 1 milyon 500 bin kişinin kurumsal bakım alması halinde, mevcut mevzuat hükümleriyle yaklaşık 500 bin kişiye ilave istihdam sağlanabilir. Yılda sadece GSYİH’nın yüzde 1’ini yaşlı ve engelli bakımı için bir fona ayrılması halinde, engelli-yaşlı bakımı ve rehabilitasyonu alanında istihdam artabilir. Söz konusu fonun kaynağı, Genel Sağlık Sigortası (GSS) primlerinin bir bölümü ile genel bütçeden fona sağlanacak katkılar olabilir.

Kreş ve anaokullarına 2017 yılından geçerli olmak üzere özel okullara tanınan 5 yıllık vergi muafiyeti sağlanmıştır. Arz yönlü maliyet azalmasına katkı sağlayabilecek söz konusu düzenleme olumludur. Ancak kreş fiyatları halen çok yüksektir ve talep yönlü (kreş çeki, vergi indirimi vb.) desteklere ihtiyaç bulunmaktadır.

Doğum borçlanması, kadın istihdamını teşvik edebilmesi için 2008 sonrası işe giren kadın sigortalılar için doğum sonrasında çalışmak kaydı ile doğum borçlanması yapılan süre kadar sigortalılık başlangıcının geriye gitmesinin sağlanması, kadınların istihdamını teşvik edebilir. Hatta doğum yaptığı ana kadar hiç çalışmamış kadınlarda, ilk çocuk için daha sonra sigortalı çalışmak kaydı ile doğum borçlanması primleri devlet tarafından ödenebilir. Belirtilen durum kadınların istihdamını kolaylaştırabilir.

TÜİK HHA verilerine göre kayıt dışı istihdam oranı 2006 yılı itibariyle tarım dışı sektörde erkeklerde yüzde 33,7 iken kadınlarda yüzde 35,2 idi. 2016 yılı itibariyle söz konusu oranlar erkeklerde 20,8’e, kadınlarda ise yüzde 24,1’e gerilemiştir. Tarımda ise kayıt dışı istihdamda belirgin bir gerileme gözlenmemektedir. Tarımda kayıt dışı istihdam oranı erkeklerde yüzde 78,1 kadınlarda ise yüzde 98,6 idi. Söz konusu oranlar 2016 yılında sırasıyla yüzde 72,1 ve yüzde 94,2 olarak gerçekleşmiştir.

It is estimated that in 2015 there are about 3,272,000 persons in Turkey in need of care. Of this total 1,927,000 are women. The rate of poverty among the disabled and people in need of care is as high as 28.4 per cent. In case institutional care is introduced and this care covers 1,500,000 persons, additional employment can be ensured for about 500,000 people under the existing legislative provisions. Employment in the field of elderly and disability care and rehabilitation can be increased if only 1 per cent of GDP is annually allotted to elderly and disability care fund. The source of this fund may be a part of General Health Insurance (GHI) contributions and transfers from the general budget.

Crèches and infant schools are entitled to tax exemption for a period of 5 years as is the case for private schools to be effective from the year 2017. This arrangement is positive since it can contribute to cost reduction in terms of supply. However, crèche fees are presently too high and there is need for support on the demand side (crèche cheque, tax abatement, etc.)

For maternity loans to encourage women’s employment, the date of commencement of security coverage can be moved back for a period equal to the period of maternity loan for those starting to work after 2008 given that they return to their work after maternity leave. Even, in case of women who have never worked before maternity, loan contributions can be undertaken by the state for the first child on the condition that the mother concerned shall formally work afterwards. Such schemes may encourage women’s employment.

According to TÜİK-HLFS data, the rate of informal employment out of agriculture was 33.7 per cent for men and 35.2 per cent for women in 2006. In 2016, these rates dropped to 20.8 per cent and 24.1 per cent, respectively. The decline in informal employment is not so palpable in agriculture. Coming to the year 2016, the rate of informal employment in agriculture dropped from 78.1 to 72.1 per cent for men and from 98.6 to 94.2 per cent for women.

Kayıt dışı istihdamın azalmasında aşağıdaki faktörlerin etkisi göz ardı edilemez:

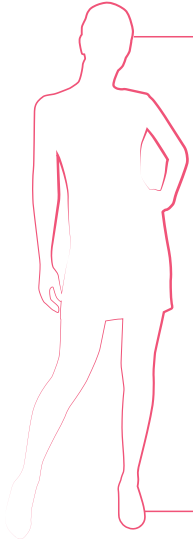
- Kayıtlı istihdamın artması ve kayıtlı işler yaratılması,
- Sosyal sigorta prim teşvikleri,
- Kamu sağlık sisteminin reformu ve sağlık hizmetlerinin memnuniyetindeki artış,
- 1999 ve 2008 yıllarında yapılan emeklilik reformları işsizlik sigortasının yürürlüğe girmesi,
- İŞKUR'un yeniden yapılandırılması ve aktif işgücü piyasası programları,
- Sosyal güvenlik sisteminde kurumsal reform ve denetim mekanizmalarının etkinleştirilmesi,
- Mikro sigorta programlarının yürürlüğe girmesi ve işlemlerin basitleştirilmesi,
- 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun etkisi.

Özellikle kayıt dışı kadın istihdamının yoğun olduğu ev eksenli çalışma, tarımda mevsimlik çalışma ve ücretsiz aile işçiliği için yeni modeller geliştirilmelidir. Ev eksenli çalışan kadınlar ile tarımda mevsimlik çalışanların isteğe bağlı olarak ödedikleri sosyal güvenlik primleri düşürülmelidir. Kayıtlı çalışma halinde kadınların sosyal güvenlik sisteminden aldıkları yardım ve aylıkların kesilmesi uygulaması gözden geçirilmelidir.

The effect of the following factors must be taken into account in the decline of informal employment:

- Increasing formal employment and creating formal jobs,
- Social security contribution incentives,
- Reform in public health system and higher level of satisfaction from health services,
- Reforms in retirement system made in 1999 and 2008, introduction of unemployment insurance,
- Restructuring in İŞKUR and active labour market policies,
- Institutional reform in the social security system and making supervision mechanisms effective,
- Introduction of micro insurance programmes and simplification of procedures,
- The Occupational Safety and Health Law No. 6331 that took effect in 2012.

There is need for developing new models related to home-based work, seasonal agriculture and unpaid domestic labour where women's informal employment is common. Voluntary social security contributions by home-based women workers and those employed in seasonal agriculture must be reduced. The practice of stopping women's benefits from the social security



TÜİK HHİA verilerine göre kayıt dışı istihdam oranı 2006 yılı itibarıyla tarım dışı sektörde erkeklerde

%33,7
iken kadınlarda
%35,2

idi. 2016 yılı itibarıyla söz konusu oranlar erkeklerde 20,8'e, kadınlarda ise yüzde 24,1'e gerilemiştir.

According to TÜİK-HLFS data, the rate of informal employment out of agriculture was

33.7%
for men and
35.2%

for women in 2006. In 2016, these rates dropped to 20.8 per cent and 24.1 per cent, respectively. The decline in informal employment is not so palpable in agriculture.

Çalışan kadınların toplamda yüzde 7,2'si yarı zamanlı çalışmaktadır. Bu oran en düşük gelir grubunda yüzde 15,9'a kadar çıkmaktadır. Çalışan kadınların yaklaşık yüzde 1'i ek iş baktıklarını söylemişlerdir. Özellikle düşük gelir gruplarında bu oran yükselmektedir. Ek iş arayan kadınların yüzde 40'ı en düşük aylık gelir elde eden gruptandır. Kadınların iş aramama nedeni belirgin bir şekilde ev işlerinden kaynaklanan yükümlülükler ile bakım yükümlülükleridir.

Türkiye'de çocuk ve kadın yoksulluk oranı erkek yoksulluk oranının üzerindedir. Yetişkin yoksulluğu 2014 yılında yüzde 22,4 seviyesindeyken, bu oran çocuk yoksulluğunda ortalama yüzde 32,5'e çıkmaktadır. Cinsiyete göre ise yetişkin ve çocuklarda kadın yoksulluğu erkeklere göre 1 puanın biraz üzerinde daha yüksektir. Kadınların ağırlıklı olarak çalışmıyor olması bu farklılığın temel sebebidir. Ücret seviyesindeki yetersizlik aynı zamanda kadının içinde yaşadığı hanenin harcama ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır. İşgücü verimi açısından da önemli olan bu hususun hanenin yaşam kalitesini doğrudan etkileyecek sosyal yardım ve destek programlarıyla iyileştirileceği düşünülmektedir. Bu çerçevede, sosyal yardımlarda genel bir kural ve yaklaşım olarak sigortalı olarak çalışıyor olmanın getirdiği engelin yumuşatılması gerektiği düşünülmektedir.

Okullaşma oranlarında kız çocuklarında belirgin bir iyileşme yaşanmıştır. Genel lise eğitiminde 2007 yılında kız çocuklarında yüzde 50'nin biraz üzerinde olan okullaşma oranı 2016 yılında önemli bir artışla yüzde 80'lerin üzerine çıkmıştır. Genel liselerde kız çocuklarında meslek liselerinde ise erkek çocukların okullaşma oranları daha yüksek çıkmaktadır. Yükseköğretimde ise 2007 yılında kız çocuklarında yüzde 18,7 olan okullaşma oranı 2015 yılında yüzde 41,1 gibi oldukça yüksek bir orana ulaşmıştır.

Türkiye'de okullaşma oranlarındaki artışla birlikte işgücüne katılım oranı da izleyen dönemde belirgin bir artış içine girecektir. Bu artışın hem eğitim hem de diğer faktörlerin etkisiyle kadınlarda daha yüksek seviyede olacağı beklenmektedir. Bu ise

system when they are formally employed must be re-considered.

7.2 per cent of working women is employed part time. This percentage goes up to 15.9 in the lowest income group. About 1 per cent of working women say they are looking for an additional job. But this percentage gets higher particularly in lower income groups. Indeed, 40 per cent of women looking for additional jobs are from the group with the lowest monthly income. The main reason why women do not look for jobs is their household responsibilities and obligations.

The rate of poverty among children and women is higher than among males in Turkey. While the rate of adult poverty was 22.4 per cent in 2014, the rate is as high as 32.5 per cent for children on average. In gender terms, female poverty in children and adults is higher by 1 percentage point than in males. This difference is mainly due to the fact that women are mostly out of employment.

Wage shortfall is also the result of necessary spending on the part of the household that the woman lives in. It is considered that this situation which is important also in terms of labour performance can be improved by social assistance and support programmes that directly affect life quality. In this context, it is suggested that the precondition of formal and security covered employment as a general rule and approach in social assistance is softened to some extent.

There is significant improvement in girls' school enrolment. In general high school education, the rate of enrolment of girls which was slightly over 50 per cent in 2007 then increased significantly and reached over 80 per cent in 2016. While the rate of schooling in girls is higher than boys in general high schools it is the reverse in vocational high schools.

In higher education, the rate of enrolment of women which was by 16.7 per cent in 2007 climbed up to a quite high rate of 41.1 per cent in 2015.

Along with increasing rates of school enrolment in Turkey, labour force participation too will increase in

emek piyasasında kadına yönelik politikaların yeniden kapsamlı bir şekilde gözden geçirilmesini gerektirmektedir.

Eğitim seviyesindeki artışla beraber beceri ve yeterliklerin gelişimi birlikte ele alınmalı, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlara yönelik olmak üzere istihdam teşvikleri gözden geçirilmelidir. Bu anlamda kadın istihdamını teşvik etmeye yönelik işyeri destekleri yanında kadına yönelik doğrudan destekler de önemli görülmelidir.

Eğitim seviyesi yükseldikçe özellikle dezavantajlı hanelerde bulunan genç kadınlara yönelik eğitim destekleri önem kazanmaktadır. Devletin genç kadınlara yönelik eğitim teşviklerinde pozitif ayrımcılığı dikkate alarak kamu programlarını geliştirmesi eğitim başarısını olumlu etkileyecektir. Türkiye bugün geline nokta itibarıyla AB ve OECD ülkeleri içinde en yüksek istihdam vergisine sahip ülke konumundadır.

AB ülkelerinde sosyal programlar içinde aile desteği çocuk yardımları özellikle aileyi korumak ve çocuk yoksulluğu ile mücadelede yaygın olarak kullanılmaktadır. Vergi kredisi ve vergi indirimleriyle birlikte vergi muafiyeti bugün AB ülkelerinde sosyal programların bir parçası olarak birçok ülkede uygulanmaktadır. Çocuğa ve aileye yönelik vergisel teşvik ve yardımlar ailenin ekonomik yapısı ile engelli olma, tek ebeveynli aile olma gibi diğer parametrelerle ilişkilendirilmesi yanında haneye yönelik diğer sosyal programların da etkisiyle farklılaşmaktadır. Dolayısı ile AB ülkeleri aile ve aile içinde kadın odaklı olmak üzere sosyal yardım politikalarını bütünsel bir çerçeve içinde oluşturmaya çalışmakta farklı araç ve mekanizmalarla bu yapıyı ülke öncelikleri çerçevesinde geliştirmeye çalışmaktadırlar.

Kadınlar erkeklerden daha düşük gelir elde ederken, vergi sisteminde artan oranlılık ve kadının çocuk başta olmak üzere bakım yükümlülüklerinin varlığına rağmen vergi yükünde (sosyal güvenlik primleri dâhil) beklenen farklılaşma görülmemektedir.

coming periods. It is expected that this increase will be higher among women with the effect of education and other factors. This means there is need to reconsider in comprehensive terms labour market policies related to women.

As the level of education gets higher, the development of skills and competencies must be addressed together and employment incentives must be reconsidered with reference to what economic sectors need. In this context, direct support to women must be attached as much importance as workplace level support for encouraging women's employment.

Education support targeting young women particularly from disadvantaged households becomes more important as the level of education gets higher. State support targeting young women in the field of education and development of public programmes that incorporate positive discrimination will positively affect achievement in education.

At present Turkey has the highest payroll tax among EU and OECD countries.

In EU countries, family and child support as a part of social programmes is widely used specifically for protecting the family and combating child poverty. Tax exemption together with tax credit and abatement are applied today in many EU countries as a part of social programmes. Child and family related tax incentives and assistance schemes differ with respect to such parameters as the structure of the family, family members with disability, single-parent family, etc. as well as the effect of other social programmes targeting households. Consequently, EU countries make efforts to develop their social assistance programmes within an integrated framework focusing on family and women in particular and to improve these programmes with reference to country priorities through different instruments and mechanisms.

While working women earn less than men, their tax burden (including social security contributions) is no different despite progressive taxation and women's childcare responsibilities. Taking the average of the

2002-2013 ortalamasında kadınlar erkeklerin yüzde 88'i seviyesinde ücret geliri elde ederken ödedikleri vergilerin oranı yüzde 84'dür. Vergi ve ücret arasındaki farklılaşma yüzde 5'inde altında kalmaktadır. 2010 sonrası dönemde bu farklılık yüzde 1-2 seviyesine düşmektedir. Bunun anlamı gelir vergisinin beklenen düzeltmeyi yapmadığıdır.

Kadınların erkeklerden daha az ücret geliri elde ederken vergide aynı farklılığın gerçekleşmemesi yanında, beyan sisteminin eksikliği nedeniyle çocuk ve yaşlılara yönelik eğitim, sağlık gibi farklılaşan maliyetlerinin (kadınlar arasında da) ücret ve vergi gelirlerinden düşülmemesi kadının çalışmasını olumsuz etkilemektedir.

Ücretlilerin beyanname vermediği ve fiili olarak beyan sisteminin çok sınırlı uygulandığı bir vergi sisteminde vergi indirim ve muafiyetlerinin etkisi de sınırlı kalmaktadır. Ücretlilerin vergilendirilmesinde Batı ülkelerinde olduğu gibi aşamalı da olsa beyanname sistemine geçilmesi gerçek kazanç üzerinden vergilendirme ile birlikte uygulama biçimine göre kadın istihdamını da teşvik edecektir.

Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi bizde de aileyi korumak ve çocuk yoksulluğu ile mücadelede; vergi kredisi ve vergi indirimleriyle birlikte vergi muafiyeti, bugün sosyal programların bir parçası olarak görülmeli ve uygulamaya konmalıdır. Bu yaklaşımda, vergi politikaları ile sosyal programların entegre bir şekilde büyüme ve istihdamı teşvik edecek şekilde yeniden tasarlanması oldukça önemli görülmektedir. Sonuç olarak beyan sistemine aşamalı geçiş ile birlikte vergi de artan oranlılık ve kadın istihdamını desteklemeye olduğu gibi seçici uygulamalar dolaysız vergilerin istihdam yönlü etkinliğini artıracaktır. Hizmetler sektöründe olduğu gibi gelişen sektörler duyarlı bir kişisel gelir vergisi aynı zamanda işgücü verimliliği açısından da önemli olacaktır.

Çocuğun bilişsel zekâsı esas olarak okul öncesi dönemde gelişmektedir. Birçok çalışmada erken çocukluk döneminde elde edilen beceriler, çocuğun yaşam döngüsü içinde ekonomik ve sosyal başarı ve

period 2002-2013 we find that women's wage earnings is 88 per cent of what men earn and their taxation rate is by 84 per cent, meaning that the margin between tax and wage remains under 5 percentage points. In the period following 2010 this margin drops to 1-2 percentage points. In short, income taxation does not bring about expected improvement.

While women's wage earnings remain under men's earnings, this gap is not considered in the taxing system. Further, due to gaps in the statement system, the absence of deduction from wage and tax earnings of incremental costs such as education and health care for children and elderly (among women as well) affects women's employment negatively.

Given the taxation system where wage earners do not make statements and the system of statement/declaration is very narrowly implemented, the effect of tax abatement and exemption too remains limited. In taxing wage earners, transition by stages to statement system as is the case in western countries will also encourage women's employment together with taxation over real earnings depending upon the way it is implemented.

As it is the case in developed countries, tax credit and abatement together with tax exemption must be considered as a part of social programmes and implemented to protect the family and prevent child poverty. In this approach, it is quite important that taxation policies and social programmes are redesigned in an integrated manner so as to encourage growth and employment. To conclude, together with transition to statement system by stages, progressive taxation and selective interventions as in the case of supporting women's employment will enhance the effect of indirect taxation in terms of employment. Similar to the case in services sector, personal income tax responsive to developing sectors will play an important role also in the context of labour productivity.

Cognitive development in children takes place mostly in preschool period. There are many studies suggesting that skills gained during early childhood determine economic and social successes or failures in life cycle. Hence, preschool education programmes

başarısızlıklarında belirleyici olarak görülmektedir. Bu ise okul öncesi eğitim programlarını kadın istihdamını destekleme yanında eğitimden beklenen başarı açısından önemli hale getirmektedir. Bugün ülkemizde yerel politikaların uygulanmasında belediyeler geçmişten çok daha önemli bir kamu kurumu haline gelmiştir. Belediyelerin hizmet alanları içinde kreş nitelikli çocuk bakımevleri açmak ve işletmek açık bir biçimde yer almaktadır.

Türkiye’de okulöncesi okullaşma oranlarına bakıldığında, son 10 yıllık dönemde önemli bir gelişme yaşandığı görülmektedir. 2009-2010 döneminde yüzde 26,9 seviyesinde olan 3-5 yaş okullaşma oranı, 2016-2017 döneminde önemli bir artışla yüzde 41,2 seviyesine çıkmıştır. “5 yaş” grubunda bu oran yüzde 74’ler seviyesine kadar çıkmıştır. Bununla birlikte, özellikle kadın istihdamı açısından kritik yaş olan “3 yaş” grubundaki çocukların okullaşma oranları ise yüzde 20’lerin altında kalmıştır. Bu durum özellikle yerel yönetim kuruluşlarının bu yaş grubunda çocuğu olan ve çalışan/çalışmak isteyen kadınlara yönelik hizmetleri daha önemli getirmektedir.

Kadın istihdamının belirgin olarak yüksek olduğu illerde belediyelerin kreş ve çocuk bakımevi açmak konusundaki yükümlülüğü zorunlu hale getirilmelidir. Bu anlamda merkezden aktarılan kaynakların belli oranda çocuk ve kadına yönelik programlara uygulanmasını garanti altına almak için yasal bir altyapı oluşturulmalıdır. Özellikle hızlı kentleşme yaşayan ve nüfusu belli bir eşik düzeyinin üzerinde olan belediyelerin stratejik plan, performans programı ve bütçelerinde çocuk ve cinsiyet temelli bütçe hazırlamaları teşvik edilmelidir.

Belediyeler kreş hizmeti olarak erken çocukluk hizmetlerini kendileri verebilecekleri gibi, diğer kurumlarla işbirliği yaparak da verebilirler ya da vermelerine yönelik modeller oluşturulmalı ve iyi uygulama örnekleri yaratılmalıdır. Bu anlamda kişi ve kurumlardan gönüllü katkı alınması, hizmetin Milli Eğitim Bakanlığı veya Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü işbirliğinde sunulması, yerel yönetimlerin kendi

become important in supporting women’s employment too besides their function as the basis of achievements expected while in formal education. Today, municipalities have turned out as much more important public agents in the implementation of local policies. Launching and operation of child care centres with crèche qualifications is explicitly included in the service areas of municipalities.

Given the rates of preschool enrolment in Turkey we can say there has been significant improvement within the last 10 years. The rate of preschool enrolment for the age group 3-5 which was 26.9 per cent in the period 2009-2010 increased significantly and reached 41.2 per cent in the period 2016-2017. For the age group “5” the rate is as high as 74 per cent. However, for the age group “3” which is critical in terms of women’s employment the rate of preschool enrolment remained below 20 per cent. This further increases the importance of services particularly by local governments targeting women who want to work/are employed and having children at this age.

In provinces where women’s employment is significantly high it must be made compulsory for municipalities to introduce crèches and child care centres. In this context there must be a legislative ground to guarantee the application of centrally transferred funds to children and women related programmes in specific proportions. Particularly municipalities facing rapid urbanization and with population beyond a specific threshold must be encouraged to develop strategic plans and performance programmes as well as child and gender based budgets.

Municipalities can extend early childhood services through their crèches or cooperate with other institutions in service delivery. Model must be developed for the delivery of these services including relevant best practices. The following may be considered in this context: Mobilizing voluntary support from individuals and corporate bodies; collaboration, in service delivery, with the Ministry of National Education or the General Directorate of Child Services in the Ministry of Family and Social Policies; strengthening of cooperation among local governments; and

aralarındaki işbirliğini güçlendirmeleri, Sivil Toplum Kuruluşları (STK) işbirliği çerçevesinde programların geliştirilmesi ve uygulanması konusunda bir işbirliği kültürü oluşturulmalıdır.

Kadın ve aile dostu işyerlerinde kadın işçilerin işletmeye bağlılıkları ve verimlilikleri artabilecek, bu sayede işgücü devir oranı düşebilecektir. Söz konusu durum hem kadın istihdamının artmasına hem de işletmelerin kurumsallaşması ile karlılığını yükseltmesine katkı sağlayabilecektir. Kadın ve aile dostu işyeri uygulamasının kurumsallaştırılabilmesi ve uygulanabilmesi için işletme ölçeği, işyerinin statüsü (kamu-özel), işletmenin ölçeğine göre kriterler geliştirilmelidir.

Kadın ve aile dostu işyeri uygulamaları için kriterler üç ana kısımda belirlenebilir. Bunlardan birincisi işe alım süreçleri, ikincisi sözleşmenin devamı, üçüncüsü ise iş sözleşmesinin sona ermesindeki kriterler oluşturabilir. İşe alım sırasında; İş ilanlarında cinsiyetin belirtilmemesi, iş mülakatlarında evlilik ve çocuk ile ilgili sorular sormamak ile iş sözleşmesine çocuk ve evlilik ile ilgili hükümlerin olmaması önemli bir kazanım olacaktır.

İş sözleşmesinin devamı süresince ise eşit işe eşit ücret, azami çalışma ve asgari dinlenme sürelerine uyulması, doğum ve bakım sorumlulukları nedeni ile İş Kanunu'na göre hakların çalışanın isteği doğrultusunda kullandırılması, kadınlara eşit kariyer fırsatlarının sunulması, kreş ve emzirme odası kurulması gerekmektedir. İş sözleşmesinin sona ermesi halinde ise; gebelik, evlilik, doğum ailedeki bakım sorumlulukları vb. nedenlerle iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmemesi olabilir. Çalışmada ayrıca kadın dostu toplu iş sözleşmesi ve sendika için de kriterler geliştirilmiştir.

TÜRKONFED 3. İş Dünyasında Kadın Raporu, sosyal güvenlik, kayıt dışı istihdam, vergi ve yerel yönetimlere yönelik yeniden yapılanma önerileri ana alanlarında iş dünyasında kadın istihdamının artırılmasına odaklanırken, çözümler ve politika önerileri de getirmektedir.

development and implementation of programmes jointly with civil society organizations (CSOs).

In woman and family friendly workplaces the commitment and productivity of women workers may increase and this may contribute to lower rates labour force turnover. This, in turn, may contribute to both increased employment of women and higher rates of profit by more institutionalized enterprises. For the institutionalization and implementation of woman and family friendly workplaces there is need to develop criteria with respect to enterprise scale and status (public-private).

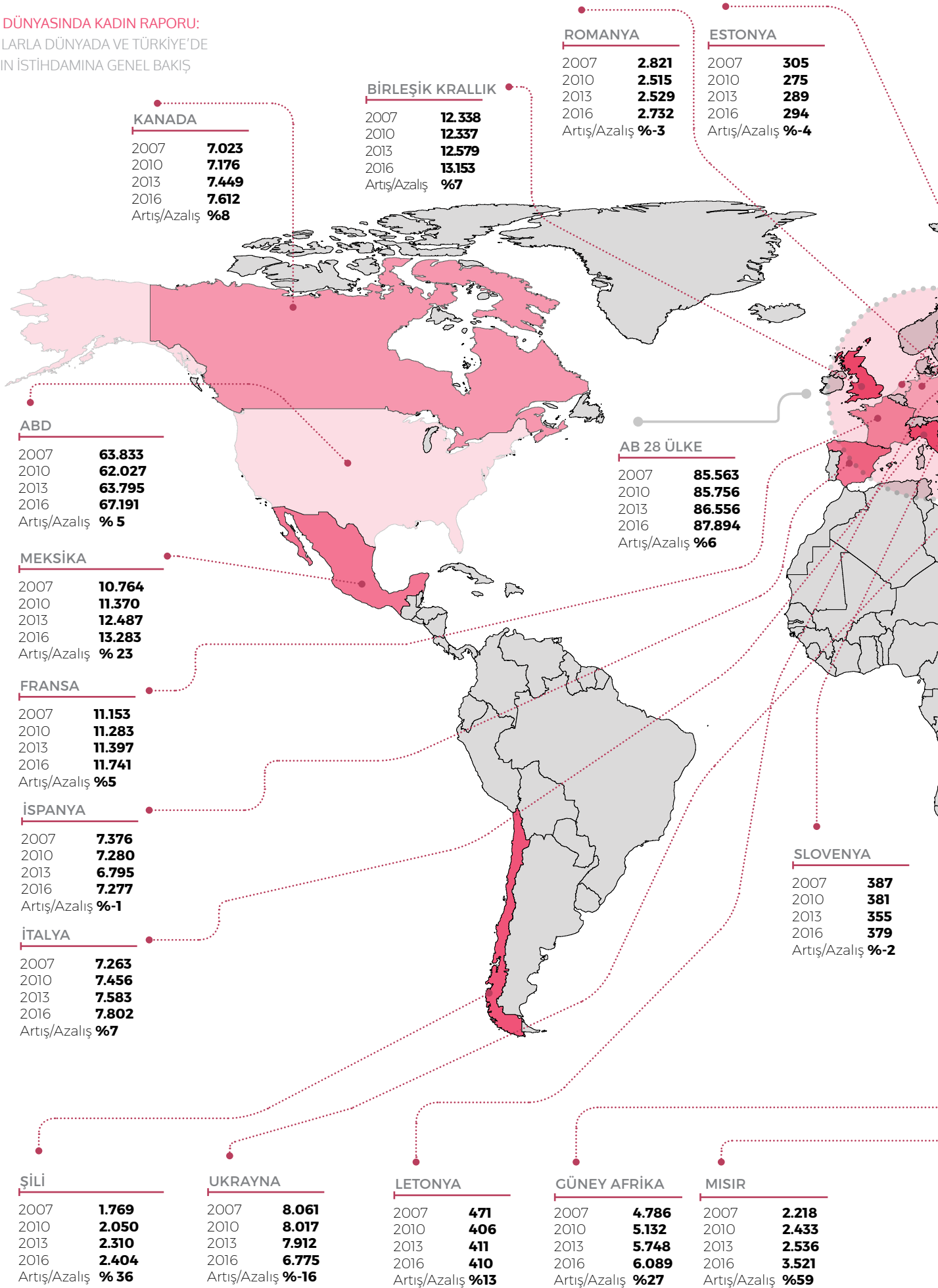
Criteria for woman and family friendly workplace practices can be identified in three main parts. The first is recruitment processes, the second is the continuation of work contract and the third is criteria in terminating work contracts. As far as recruitment is concerned it will be a significant achievement if sex is not specified in vacancy announcements, questions related to marriage and having children are not asked during interviews, and if provisions related to the same are not included in employment contracts.

While employment contract is in effect, some principles need to be observed including: Equal pay for equal work; compliance with prescribed maximum working hours and minimum periods of rest; exercise of rights specified in the Labour Code in relation to maternity in line with the preference of the worker; offering equal career opportunities to women; and availability of child care centres and nursing rooms. When employment contract expires, the employer may renew it instead of not contracting again for cases such as pregnancy, maternity, family care responsibilities, etc. The study also presents criteria for woman friendly collective agreements and trade unions.

TÜRKONFED's 3rd Report on Women in Business focuses on ways of increasing women's employment in the context of restructuring some main areas such as social security, informal employment, taxation and local governments while pointing out to possible solutions and making policy proposals.

3. İŞ DÜNYASINDA KADIN RAPORU:

SAYILARLA DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE
KADIN İSTİHDAMINA GENEL BAKIŞ



ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE DÜZENLİ ÜCRETLİ İŞLERDE KADIN İSTİHDAMI SAYISI (BİN) 2007-2016
KAYNAK: İLOSTAT, EUROSTAT'DAN HESAPLANMIŞTIR.

HOLLANDA

2007	3.447
2010	3.404
2013	3.358
2016	3.376
Artış/Azalış	%-2

ALMANYA

2007	15.651
2010	16.088
2013	16.897
2016	17.734
Artış/Azalış	%13

FİNLANDİYA

2007	1.103
2010	1.082
2013	1.090
2016	1.071
Artış/Azalış	%-3

POLONYA

2007	5.407
2010	5.520
2013	5.650
2016	6.041
Artış/Azalış	%12

KORE CUMHURİYETİ

2007	6.756
2010	7.230
2013	7.841
2016	8.582
Artış/Azalış	%27

JAPONYA

2007	22.970
2010	23.290
2013	24.060
2016	25.310
Artış/Azalış	%10

TAYVAN

2007	3.489
2010	3.747
2013	4.025
2016	4.182
Artış/Azalış	%20

FİLİPİNLER

2007	6.639
2010	7.459
2013	8.320
2016	9.197
Artış/Azalış	%39

MALEZYA

2007	2.931
2010	3.323
2013	3.793
2016	3.993
Artış/Azalış	%36

TAYLAND

2007	7.275
2010	7.519
2013	7.215
2016	8.357
Artış/Azalış	%15

ENDONEZYA

2007	12.026
2010	14.175
2013	17.272
2016	19.371
Artış/Azalış	%61

AVUSTRALYA

2007	4.078
2010	4.335
2013	4.619
2016	4.872
Artış/Azalış	%19

YUNANİSTAN

2007	1.239
2010	1.239
2013	986
2016	1.089
Artış/Azalış	-12

BULGARİSTAN

2007	1.378
2010	1.291
2013	1.262
2016	1.283
Artış/Azalış	-7

TÜRKİYE

2007	2.810
2010	3.259
2013	4.324
2016	5.278
Artış/Azalış	%88

AZERBAYCAN

2007	652
2010	596
2013	637
2016	626
Artış/Azalış	%-4

İRAN

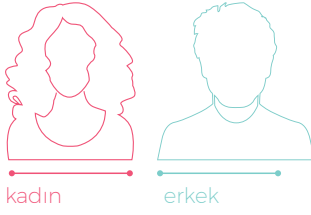
2007	1.631
2010	1.738
2013	2.132
2016	2.132
Artış/Azalış	%31

PAKİSTAN

2007	2.177
2010	2.180
2013	2.920
2016	3.412
Artış/Azalış	%57

3. İŞ DÜNYASINDA KADIN RAPORU:

SAYILARLA DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE
KADIN İSTİHDAMINA GENEL BAKIŞ

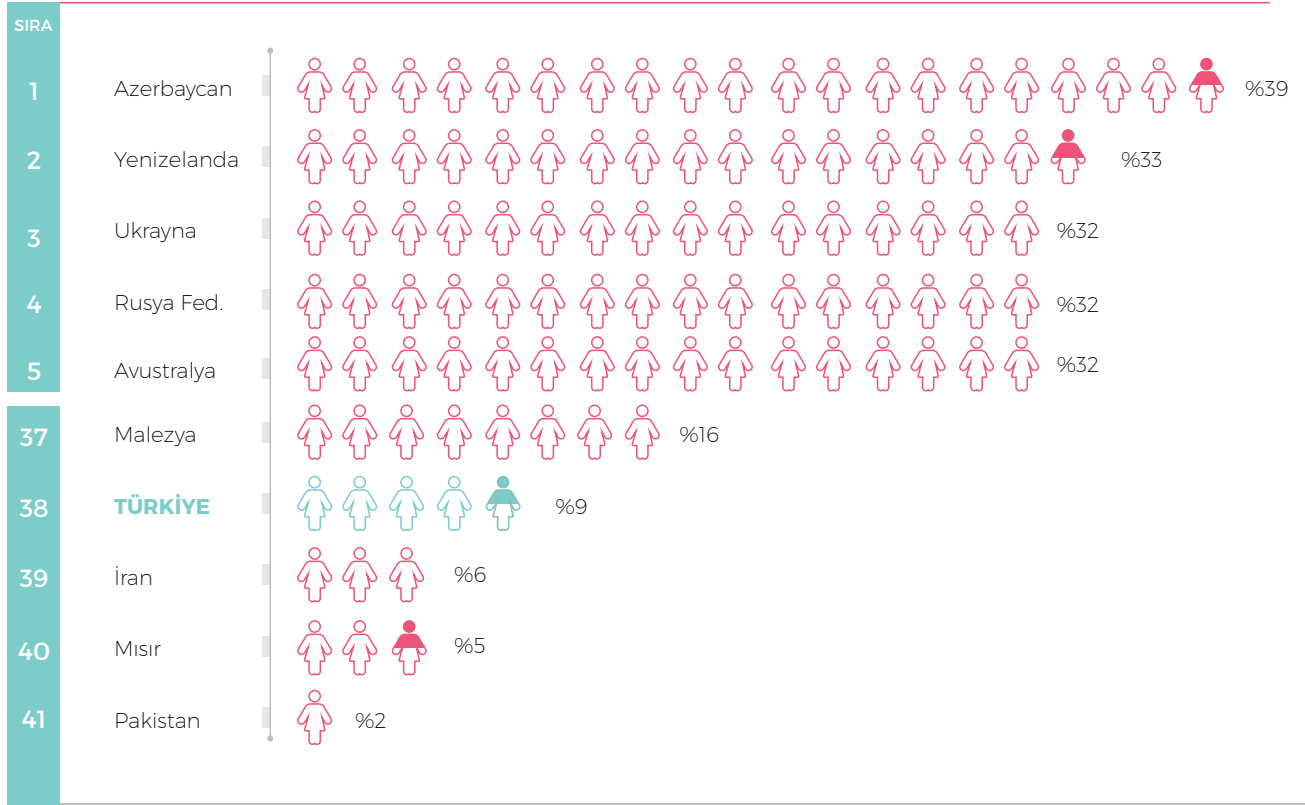


ERKEK VE KADINLARDA ÜCRETLERİN 10 GRUBA DAĞILIMI (2015)



Kaynak: 2015 Yılı Hane Halkı İşgücü verilerinden çalışmanın yazarları tarafından hesaplanmıştır

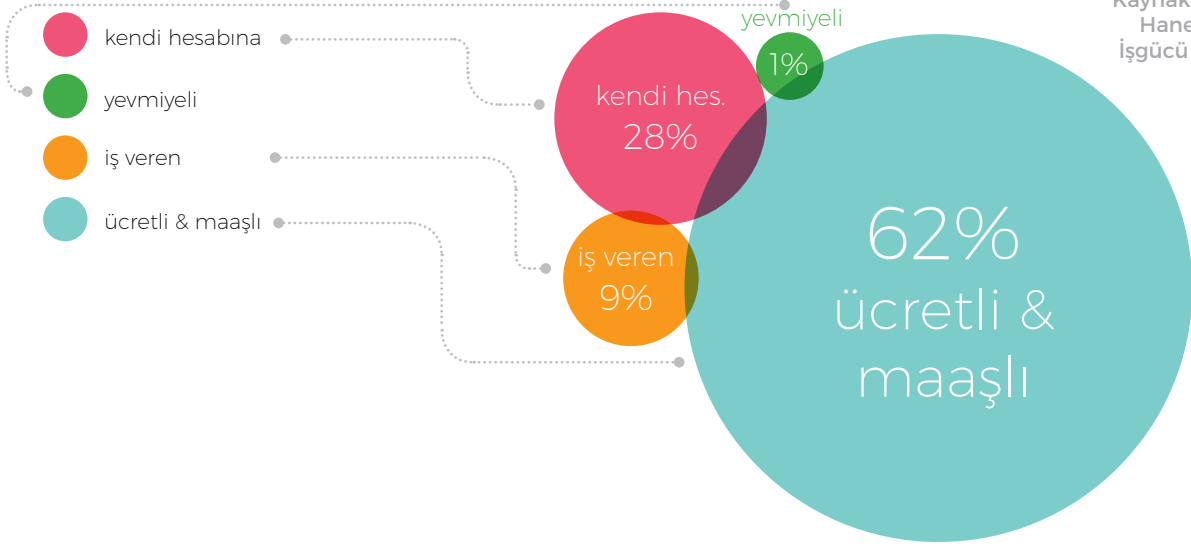
İŞVEREN KADINLARIN TOPLAM İŞVERENLER İÇİNDEKİ ORANI (%), 2016



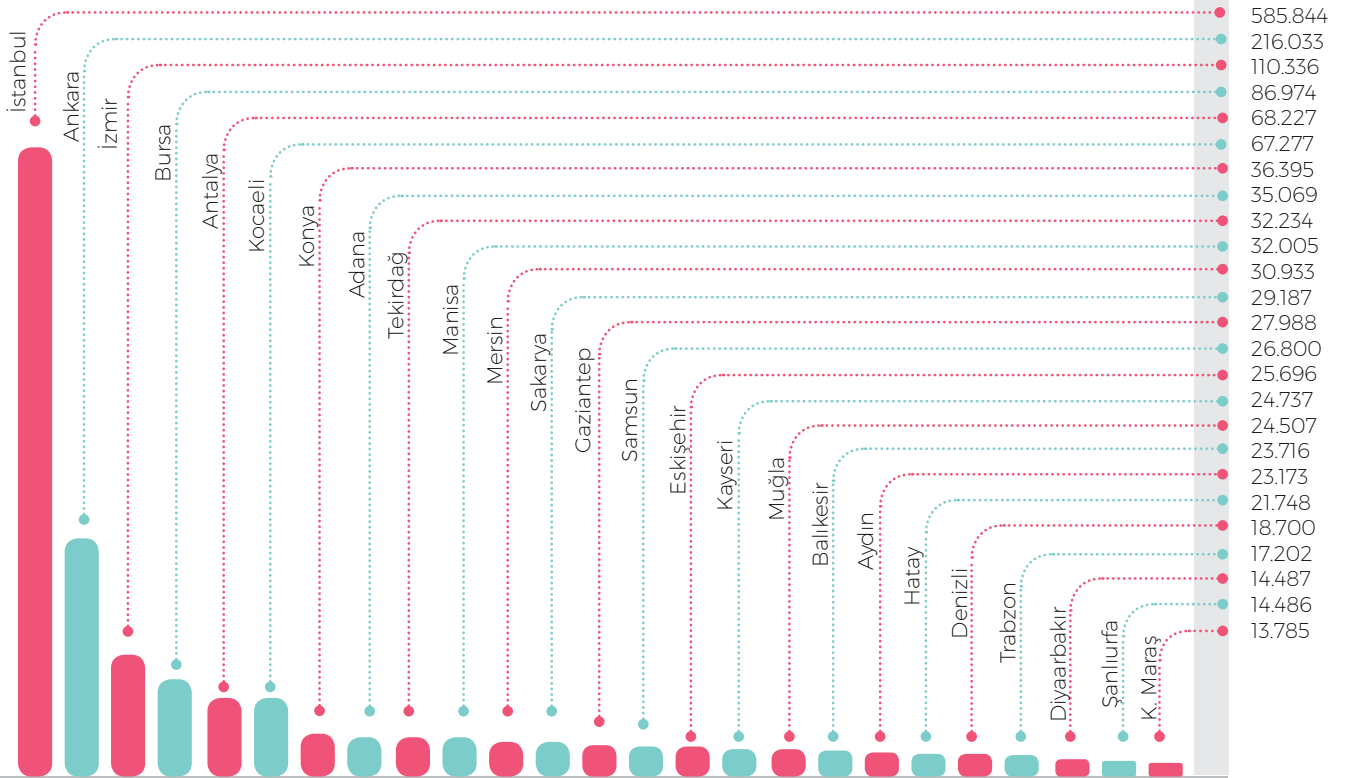
Kaynak: ILOSTAT

ÇALIŞAN KADINLARIN GELİR TÜRLERİNE GÖRE DAĞILIMI (2015)

Kaynak: TÜİK,
Hane Halkı
İşgücü Verisi,
2015



2007-2016 YILLARI ARASINDA KADIN SİGORTALI SAYILARI VE KADIN SİGORTALI SAYISI EN FAZLA ARTAN İLLER



Kaynak: SGK 2007 ve SGK 2016'dan yazarlar tarafından hesaplanmıştır

BÖLÜM 1:

KADIN İSTİHDAMINDA SON 10 YILDA YAŞANAN GELİŞMELER

1.1. 2007'DEN 2016'YA SON 10 YILDA KADIN İSTİHDAMI

Türkiye, 2007 - 2016 yılları arasında kadınların işgücüne katılım oranında önemli bir iyileşme kaydetmiştir. Kadınların istihdam oranı, erkeklerden daha fazla artarak yüzde 21'den yüzde 28'e yükselmiştir. 2016 yılına gelindiğinde, başta ev işleri olmak üzere yaklaşık 20 milyon kadın halen çeşitli gerekçelerle işgücüne dâhil değildir. Oysa işgücüne dâhil olmayan erkeklerin sayısı bu dönem, kadınların yarısından az gerçekleşmiş ve 8 milyon kişi olmuştur.

Tablo 1. Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu

İşgücü Durumu	2007		2016	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus (Bin)	24.513	25.480	29.031	29.689
İşgücü (Bin)	17.098	6.016	20.889	9.637
İstihdam Edilenler (Bin)	15.382	5.356	18.893	8.312
İşsiz (Bin)	1.716	660	2.006	1.324
İşgücüne Katılma Oranı	69,80%	23,60%	72,00%	32,50%
İşsizlik Oranı	10%	11%	9,60%	13,70%
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	11,40%	17,30%	10,90%	18,20%
İstihdam Oranı	62,70%	21,00%	65%	28,00%
İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus (Bin)	7.415	19.464	8.133	20.052

Kaynak: TÜİK HHİA sonuçları

1. Türkiye AB İle Kıyaslandığında Son 10 Yılda Kadın İstihdamını Oran Olarak En Fazla Arttıran Ülke Konumunda

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı ve istihdamı son 10 yılda hızla artış göstermiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü İstatistik Veri Tabanı ILOSTAT’tan elde edilen bilgilere göre 78 ülke içinde Türkiye 2007-2016 yılları arasında kadınların işgücüne katılım oranının en fazla arttığı üçüncü ülke olmuştur. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı 2007’de yüzde 23 iken, 9,3 puan artarak, 2016 yılında yüzde 32,4 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranındaki artış önemlidir. Bununla beraber, söz konusu oranın halen AB ortalamasının (Yüzde 51,6) oldukça altında olduğunu belirtmek gerekir.

Tablo 2. Çeşitli Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2007-2016), (%)

	2007	2010	2013	2016	2016-2007 Fark
Ekvator	38,9	48,3	48,3	55,6	16,7
Malta	32,3	34,8	39,8	43,1	10,8
Türkiye	23,1	27,1	30,3	32,4	9,3
Malezya	46,4	47,1	52,6	54,3	7,9
Kolombiya	50,1	55,1	57,3	57,7	7,6
Singapur	53,1	56,5	58,1	60,4	7,3
Şili	42,3	45,5	47,9	48,2	5,9
Macaristan	43	43,8	45,1	48	5
Suudi Arabistan	18,1		20,1	22,2	4,1
İspanya	49	52,2	53,4	53	4
Uruguay	52,7	55,1	55,4	56,4	3,7
Almanya	52,4	53,1	54,6	55,6	3,2
İsviçre	59,9	60	61,1	62,8	2,9
Yeni Zelanda	61,7	61,6	62,5	64,5	2,8
İtalya	37,9	38,2	39,7	40,5	2,6
Güney Afrika	45,3	44,7	46,2	47,7	2,4
Estonya	54,1	55,1	55,4	56,4	2,3
Polonya	46,3	47,6	48,2	48,3	2
Kore Cumhuriyeti	50,2	49,5	50,2	52,1	1,9
Japonya	48,5	48,5	48,9	50,3	1,8
Birleşik Krallık	55,7	56,1	56,8	57,5	1,8
Hong Kong, Çin	53,1	51,9	54,5	54,8	1,7
Azerbaycan	61,3	62	61,4	62,8	1,5
İsveç	68,3	67,1	68,6	69,7	1,4
Rusya Federasyonu	62,4	62,3	63	63,8	1,4
Avustralya	58,1	58,6	58,7	59,4	1,3
Endonezya	49,8	51	50,7	50,9	1,1
Vietnam	70,9	73	73,2	72	1,1
Meksika	42,4	42,5	43,9	43,4	1
Fransa	50,9	51,5	51,7	51,6	0,7
Filipinler	47,5	48	48,3	48	0,5
Mısır	23,2	23,2	22,9	23	-0,2
Hollanda	59,3	58,9	59,2	58,7	-0,6
İran	17,3	15,3	12,4	16,3	-1
Sri Lanka	37	22,8	35,6	35,9	-1,1
Kanada	62,5	62,4	62,2	61,3	-1,2
Ukrayna	57,1			55,9	-1,2
Finlandiya	57,4	56	55,5	55	-2,4
Amerika Birleşik Devletleri	59,3	58,6	57,2	56,8	-2,5
Portekiz	56	55,9	54,2	53,5	-2,5
Romanya	47,5	46,2	46	44,4	-3,1
Tayland	66	63,7	62,7	60,2	-5,8
Norveç	69,4	68,6	68,3	62,1	-7,3
AB 28 Ülke	49,7	50,3	51,1	51,6	1,9

Kaynak: ILOSTAT, EUROSTAT'dan hesaplanmıştır.

Kadın istihdamının hangi işlerde arttığı da en az artışı kadar önemlidir. Kendi hesabına çalışma, ücretsiz aile işçiliği gibi geçici, eğreti ve güvencesiz işler “atipik” işlerdir (Karadeniz, 2011). Kadın istihdamının düzenli ücretli işler olarak adlandırılan işlerde artması, istihdamın kalitesi anlamında önem arz etmektedir. Türkiye ekonomisi TÜİK HHLA verilerine göre, 2007-2016 yılları arasında düzenli ücretli sınıfında 5 milyon 778 bin kişi için iş yaratmıştır. Yaratılan yeni işlerin yaklaşık yüzde 43’ünde kadınlar çalışmıştır.

Türkiye ekonomisi, ILOSTAT verilerine göre 2007 - 2016 yılları arasında düzenli ücretli işlerde yüzde 88 artış sağlayarak, 2 milyon 468 bin kadına net iş yaratmıştır. Bu sonuçla 2007 - 2016 yılları arasında incelenen bu süre içinde en az 500 bin ilave istihdam yaratan ülkeler içinde en fazla kadın istihdam artış oranına sahip ülke olmuştur. Söz konusu dönemde AB’ye üye 28 ülkede toplam kadın istihdamı yüzde 6 (5 milyon 153 bin kişi) artmıştır. Belirtilen dönemde Romanya, Yunanistan ve Ukrayna’da kadın istihdamında önemli azalışlar meydana gelmiştir.

Tablo 3. Çeşitli Ülkelerde Düzenli Ücretli İşlerde Kadın İstihdamı Sayısı (Bin) 2007-2016

	2007	2010	2013	2016	2016-2007 Fark	% Artış/Azalış
Türkiye	2.810	3.259	4.324	5.278	2.468	88
Endonezya	12.026	14.175	17.272	19.371	7.345	61
Mısır	2.218	2.433	2.536	3.521	1.303	59
Pakistan	2.177	2.180	2.920	3.412	1.235	57
Filipinler	6.639	7.459	8.320	9.197	2.558	39
Malezya	2.931	3.323	3.793	3.993	1.062	36
Şili	1.769	2.050	2.310	2.404	635	36
İran	1.631	1.738		2.132	501	31
Güney Afrika	4.786	5.132	5.748	6.089	1.303	27
Kore Cumhuriyeti	6.756	7.230	7.841	8.582	1.826	27
Meksika	10.764	11.370	12.487	13.283	2.519	23
Tayvan	3.489	3.747	4.025	4.182	693	20
Avustralya	4.078	4.335	4.619	4.872	794	19
Tayland	7.275	7.519	7.215	8.357	1.082	15
Almanya	15.651	16.088	16.897	17.734	2.083	13
Polonya	5.407	5.520	5.650	6.041	634	12
Japonya	22.970	23.290	24.060	25.310	2.340	10
Kanada	7.023	7.176	7.449	7.612	589	8
İtalya	7.263	7.456	7.583	7.802	539	7
Birleşik Krallık	12.338	12.337	12.579	13.153	815	7
Fransa	11.153	11.283	11.397	11.741	588	5
Amerika Birleşik Devletleri	63.833	62.027	63.795	67.191	3.358	5
İspanya	7.376	7.280	6.795	7.277	-99	-1
Hollanda	3.447	3.404	3.358	3.376	-71	-2
Slovenya	387	381	355	379	-8	-2
Finlandiya	1.103	1.082	1.090	1.071	-32	-3
Romanya	2.821	2.515	2.529	2.732	-89	-3
Estonya	305	275	289	294	-11	-4
Azerbaycan	652	596	637	626	-26	-4
Moldova, Cumhuriyeti	436	429	424	411	-25	-6
Bulgaristan	1.378	1.291	1.262	1.283	-95	-7
Yunanistan	1.239	1.234	986	1.089	-150	-12
Letonya	471	406	411	410	-61	-13
Ukrayna	8.061	8.017	7.912	6.775	-1.286	-16
AB 28 Ülke	85.563	85.756	86.556	87.894	5.153	6

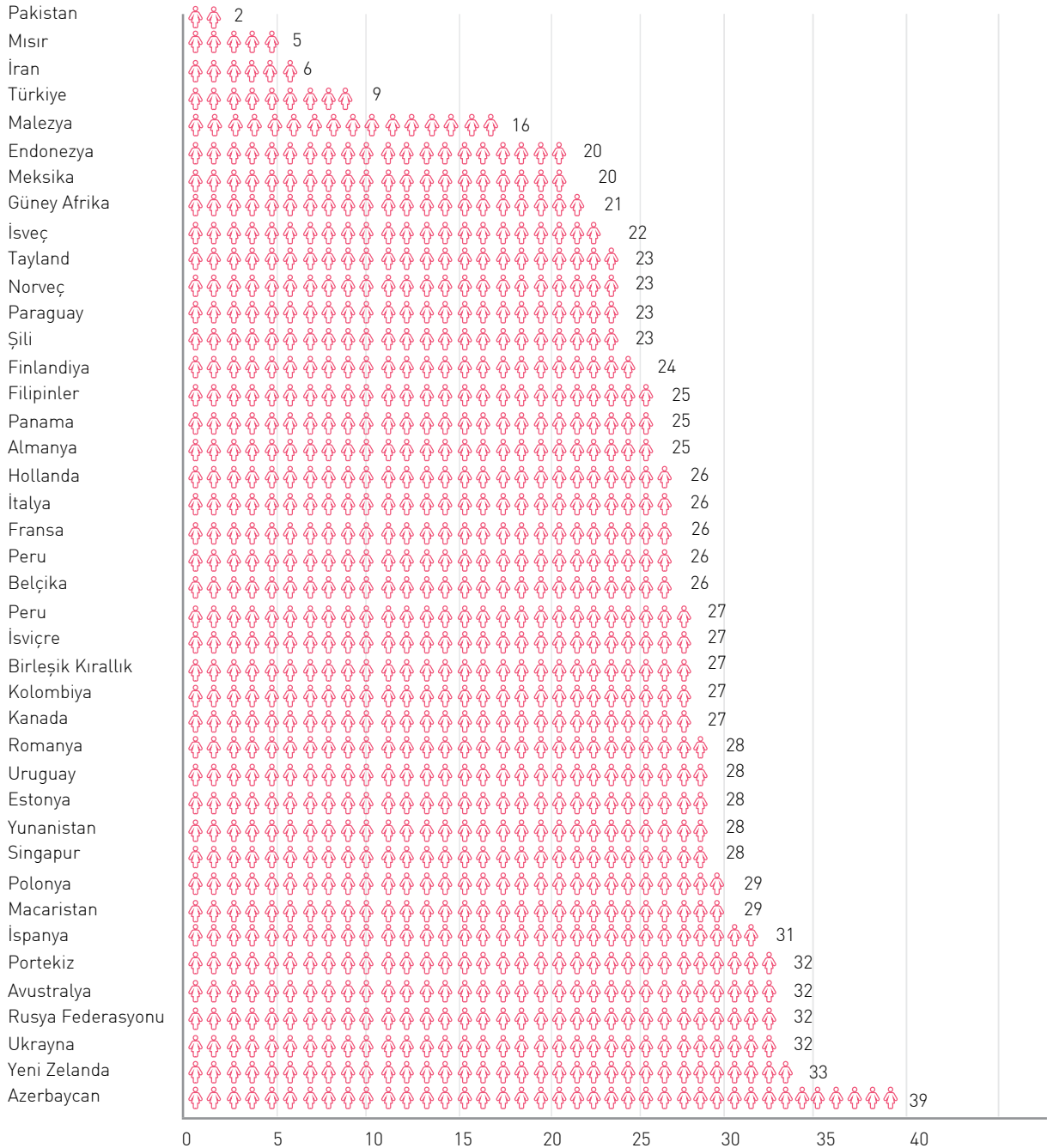
Kaynak: ILOSTAT, EUROSTAT’dan hesaplanmıştır.

1.1.1. Kadın Girişimci Sayısı Artıyor Ama Kadın İşveren Oranında Dünyada Hala Sonlardayız

Kadın girişimciliğinde işverenlik önemli bir göstergedir. Türkiye’de işveren kadınların toplam işverenlere oranı yüzde 9’dur. Söz konusu oran 2007 yılında yüzde 6,2 seviyesindeydi (ILOSTAT, 2018).

Bununla beraber, yüzde 9’luk oranın AB’nin yüzde 27’lik oranının oldukça altında olduğunu söyleyebiliriz. (Eurostat, 2017)

Grafik 1. İşveren Kadınların Toplam İşverenler İçindeki Oranı (%), 2016



Kaynak: ILOSTAT

1.1.2. Kadın Yönetici Sayısı Azalıyor

Kadın istihdamındaki artışa karşılık orta ve üst düzey kadın yönetici sayısının yeterince artmadığı hatta oransal olarak düştüğü görülmektedir. Toplam istihdam içinde 2007 yılında kadınların yüzde 18'i orta veya üst düzey yönetici iken, 2016 yılında söz konusu oranın yüzde 15'e kadar gerilediği görülmektedir. Bunun çeşitli nedenleri olabilir. Kadın istihdamı artarken, kadınların iş ile beraber ev içi

sorumlulukları üstlenmeleri birincil nedenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, kadının kariyer aşamasında ev içi sorumluluklarına yönelik desteklerin yetersiz kalması buradaki sonuçta belirleyici olmaktadır. Bir diğer neden ise işgücü piyasasına yeni giren genç kadın işçilerin, yönetici olmak için yeterli deneyime sahip olmaması veya vasıfsız işlerde çalışmasıdır.

Tablo 4. Toplam İstihdam İçerisinde Orta ve Üst Düzey Yönetici Kadın Oranı (%)

	2007	2010	2013	2016
Avustralya	29	30	32	33
Avusturya	21	25	26	30
Belçika	34	35	31	32
Bulgaristan	36	39	36	39
Hırvatistan	23	27	24	30
Çek Cumhuriyeti	30	28	25	23
Danimarka	25	20	28	29
Estonya	35	38	33	32
Finlandiya	32	34	30	34
Fransa	37	39	36	31
Almanya	26	28	28	28
Yunanistan	23	27	26	25
Macaristan	39	40	38	38
İtalya	22	21	22	22
Hollanda	27	27	23	25
Norveç	33	35	31	35
Filipinler	59	54	48	33
Polonya	37	38	36	38
Portekiz	31	36	28	32
Romanya	33	36	31	32
Slovakya	32	36	30	34
Slovenya	38	43	39	42
İspanya	24	27	29	30
İsveç	31	31	36	40
Türkiye	18	19	17	17
Birleşik Krallık	34	36	32	34

Kaynak: ILOSTAT (Erişim Tarihi: 10.02.2017)

1.1.3. Kadın İstihdamı Büyük Şehirlerde Daha Fazla Artıyor

Türkiye genelinde kadın sigortalı sayısı en fazla artan iller genellikle büyük ve sanayinin yoğun olduğu bölgelerdir. Büyük şehirler yüksek eğitilmiş vasıflı kadınlara olduğu kadar, özellikle tekstil gibi emek yoğun alanlarda niteliksiz işgücüne de iş olanakları sağlamaktadır. Kentleşme beraberinde tüketimi artırmakta, başta konut olmak üzere dayanıklı tüketim maddeleri, otomobil, eğitim gibi ihtiyaçlar

büyük şehirlerde hanede erkek ile beraber kadının da işgücü piyasasına girmesine neden olabilmektedir. Diğer yandan özellikle İŞKUR tarafından uygulanan işbaşı eğitim ve toplum yararına çalışma programları gibi aktif işgücü piyasası politikalarının, kadınlara dönük sosyal sigorta prim indirimleri ve doğum borçlanması gibi uygulamaların kadın istihdamını olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Tablo 5. 2007-2016 yılları Arasında Kadın Sigortalı Sayıları ve Kadın Sigortalı Sayısı En Fazla Artan İller

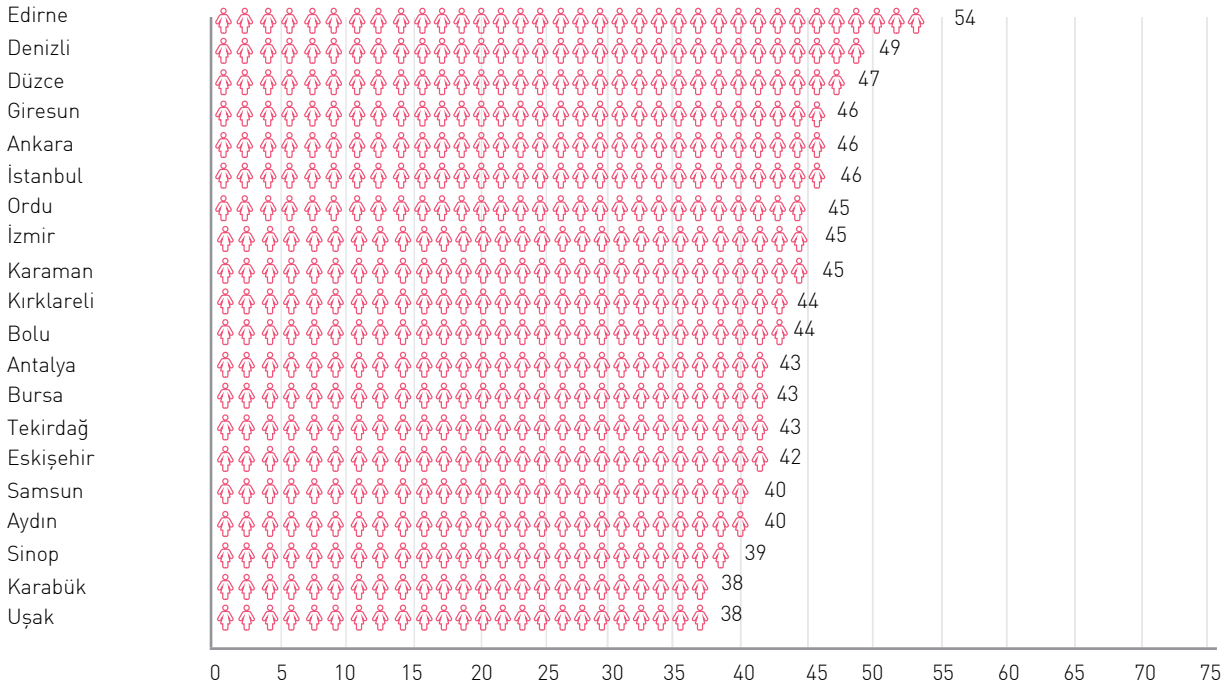
İller	2007	2016	Artış
İstanbul	682.666	1.268.510	585.844
Ankara	163.338	379.371	216.033
İzmir	158.752	269.088	110.336
Bursa	113.241	200.215	86.974
Antalya	61.414	129.641	68.227
Kocaeli	50.999	118.276	67.277
Konya	19.391	55.786	36.395
Adana	35.574	70.643	35.069
Tekirdağ	44.619	76.853	32.234
Manisa	30.144	62.149	32.005
Mersin	26.323	57.256	30.933
Sakarya	18.827	48.014	29.187
Gaziantep	16.418	44.406	27.988
Samsun	19.168	45.968	26.800
Eskişehir	24.079	49.775	25.696
Kayseri	19.272	44.009	24.737
Muğla	20.403	44.910	24.507
Balıkesir	19.920	43.636	23.716
Aydın	20.308	43.481	23.173
Hatay	11.903	33.651	21.748
Denizli	43.097	61.797	18.700
Trabzon	14.912	32.114	17.202
Diyarbakır	10.768	25.255	14.487
Şanlıurfa	5.769	20.255	14.486
Kahramanmaraş	9.399	23.184	13.785
Türkiye Geneli	1.901.915	3.825.218	1.923.303

Kaynak: SGK 2007 ve SGK 2016'dan yazarlar tarafından hesaplanmıştır

Türkiye’de 2016 yılının Aralık ayı itibarıyla kadın sigortalı sayısının erkek sigortalı sayısına oranı en fazla olan 20 il izleyen grafikte gösterilmiştir. Kadın sigortalı sayısının erkek sigortalı sayısına oranının en yüksek olduğu illerin genellikle Orta ve

Batı Anadolu’da ve büyük şehirlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Denizli, Tekirdağ, Bursa, Uşak illerinde kadınların genellikle tekstil gibi emek yoğun sektörlerde istihdam oranının yüksek olmasının söz konusu tabloya yansıdığı söylenebilir.

Grafik 2. Kadın Sigortalı Sayısının Erkek Sigortalı Sayısına Oranı (%), 2016



Kaynak: SGK 2007 ve SGK, 2016'dan yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Türkiye’de son 2007-2016 yılları arasında kadın sigortalı (4/a işçi) sayısının, erkek sigortalı (4/a işçi) sayısına oranını en fazla artıran iller hemen hemen

tüm bölgelere yayılım göstermektedir. İlk beş il arasında; Karabük, Ankara, Edirne, Bolu ve Antalya dikkat çekmektedir.

Tablo 6. Kadın Sigortalı Sayısının Erkek Sigortalı Sayısına Oranı ve 2007-2016 Yılları Arasındaki Artış

	Kadın Sigortalı Sayısı/ Erkek Sigortalı Sayısı (%) 2007	Kadın Sigortalı Sayısı/ Erkek Sigortalı Sayısı (%) 2016	2007 yılına göre artış (puan)
Karabük	18	38	20
Ankara	29	46	17
Edirne	38	54	17
Bolu	28	44	16
Antalya	28	43	15
Bilecik	20	35	15
Giresun	31	46	15
Eskişehir	27	42	14
Kütahya	15	29	14
Bayburt	11	25	14

Kaynak: SGK 2007 ve SGK, 2016'dan yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

1.1.4.Yüzde Olarak En Yüksek Kadın Sigortalı Artışı Doğu ve Güney Doğu Anadolu İllerinde

2007-2016 yılları arasında 2016 yılına göre kadın sigortalı (4/a, işçi) sayısını yüzde (%) olarak en fazla artan iller genellikle Doğu ve Güney Doğu Anadolu illerindedir. Bu artışın bir nedeni bölgeye uygulanan istihdam teşvikleri, İŞKUR tarafından uygulanan toplum yararına çalışma programları, bir diğer nedeni de 2007 yılındaki sigortalı sayısının düşüklüğü olabilir.

Tablo 7. 2007-2016 yılları Arasında Kadın Sigortalı Sayısı Yüzde Olarak En Fazla Artan İller

İller	2007	2016	Artış (Sayı)	Artış %
Kilis	767	3.812	3.045	397
Bingöl	1.091	4.211	3.120	286
Şanlıurfa	5.769	20.255	14.486	251
Şırnak	1.442	4.985	3.543	246
Batman	2.808	9.330	6.522	232
İğdır	1.191	3.861	2.670	224
Van	4.376	14.184	9.808	224
Bayburt	430	1.370	940	219
Kırıkkale	2.405	7.536	5.131	213
Mardin	2.908	8.943	6.035	208
Hakkari	1.226	3.654	2.428	198
Karabük	3.487	10.113	6.626	190
Konya	19.391	55.786	36.395	188
Hatay	11.903	33.651	21.748	183
Artvin	1.662	4.523	2.861	172
Gaziantep	16.418	44.406	27.988	170
Erzincan	2.076	5.579	3.503	169
Gümüşhane	1.048	2.802	1.754	167
Kütahya	7.205	18.715	11.510	160
Muş	1.587	4.116	2.529	159
Türkiye Geneli	1.901.915	3.825.218	1.923.303	101

Kaynak: SGK 2007, SGK, 2016'dan yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

1.1.5. Hangi Sektörlerde ve Mesleklerde Kadın İstihdamı Artıyor?

SGK istatistiklerine göre 2009 yılının Aralık ayı ile 2017 yılının Kasım ayları arasında kadın sigortalı sayısında 1,9 milyon artış gerçekleşmiştir. Kadın sigortalı sayısındaki artışın önemli bölümü perakende-toptan ticaret, bina-çevre düzenleme faaliyetleri, yiyecek-içecek hizmeti faaliyetleri, büro yönetimi, eğitim, insan sağlığı gibi hizmetler sektörü ile tekstil-gıda üretimi gibi geleneksel iş bölümü içinde kadına atfedilen role uyan mesleklerdir.

sektöründe yaşanan istihdam artışı dünya ile benzerlik göstermektedir. Dünya genelinde 1995'den bu yana kadınların hizmetler sektöründeki istihdam oranı yüzde 41,1'den yüzde 65'e yükselmiştir (ILO, 2016:22).

Özellikle orta ve üst gelir grubuna dâhil ülkelerde kadınların yüzde 33,6'sı toptan ve perakende ticaret sektöründe çalışmaktadır (ILO, 2016:23).

Tekstil ve gıda üretimi dışında imalat sanayinde kadın istihdamı artışı sınırlıdır. Türkiye'de kadının hizmetler

Grafik 3. 2009-2017 Yılları Arasında Kadın Sigortalı Sayısının En Fazla Arttığı Sektörler ve Artış Sayıları



Kaynak: SGK 2009 ve SGK 2017/b'den yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Grafik 4. 2006-2016 Yılları Arasında Mesleklere Göre Kadın İstihdamındaki Artış ve Azalış



Kaynak: TÜİK HHİA 2006-2016'dan yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Dünya'da kadınlar genellikle büro işleri, hizmetler ve satış meslekleri ile nitelik gerektirmeyen mesleklerde istihdam edilmektedir. Bu mesleklerin ikisi de kısmi süreli çalışma ve düşük ücret ile ilişkilidir.

Gelişmiş ülkelerde ise kadınlar, yüksek ücretli yöneticiler, profesyoneller ve teknisyenler meslek gruplarında aşırı temsil edilmektedir (ILO, 2016:25).

TÜİK HHİA verilerine göre 2006 - 2016 yılları arasında kadın istihdamının en fazla arttığı meslek grupları, hizmet ve satış elemanları, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar, profesyonel meslek mensupları ile büro ve müşteri hizmetleridir. Tarım sektöründeki mesleklerde ise azalma gözlemlenmektedir.

Söz konusu istatistikler, SGK'daki sektörlere göre kadın sigortalı sayısındaki artışla benzer bulgular içermektedir.

TÜİK verilerinde profesyonel meslek mensupları içinde kamuda çalışan eğitim ve sağlık çalışanları da bulunmaktadır.

Son 10 yılda eğitim ve sağlık harcamalarındaki artış, beraberinde söz konusu sektörlerde ve mesleklerde kadın istihdamına katkı sağlamıştır.

Eğitim seviyesi yetersiz kadınların ise kırdan kente göç ile birlikte tarım sektöründe istihdamının azaldığı, nitelik gerektirmeyen işlerde ise istihdamlarının arttığı söylenebilir.

1.2. KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA GİRİŞİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERDE YAŞANAN GELİŞMELER

Kadınların çalışmamasını, başka bir ifadeyle işgücü piyasasına girişini etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörlerin değerlendirmesi TÜRKONFED (2007 ve 2014) raporlarında kapsamlı bir şekilde ele alınmış ve analiz edilmiştir. Hem toplumun hem de işverenlerin geleneksel bakışı, eğitim, düşük ücret ve iş alanlarının yetersizliği gibi faktörler kadınların işgücü piyasasına girişini olumsuz etkilemektedir. Bu bölümde öne çıkan ve belirleyici olan faktörler ele alınacaktır.

1.2.1. Eğitim Seviyesinde ve Okullaşma Oranlarında Yaşanan Artış

Eğitim, kadınların işgücüne katılımı arttıran en önemli faktör olma özelliğini bu dönemde de devam ettirmektedir. 2007 - 2016 döneminde kadınların hem eğitim seviyesinde hem de okullaşma oranlarında belirgin bir iyileşme yaşanmıştır. Bu dönemde yükseköğretim mezunu kadınların istihdam

artışı sayı olarak erkeklerden fazladır. Kadın istihdam artışının neredeyse yarısı yükseköğretim mezunu kadınlarda gerçekleşmiştir. Aynı şekilde lise altı eğitime sahip kadın istihdamında da önemli bir artış görülmektedir.

Tablo 8. Eğitim Seviyesi ve Cinsiyete Göre İstihdam (Bin). (2007-2016)

Cinsiyet		2007	2016	2007 - 2016 Fark
ERKEK	Okur-yazar olmayanlar	302	272	-30
	Lise altı eğitilmişler	9.598	10.651	1.053
	Lise	1.819	2.010	191
	Mesleki veya teknik lise	1.761	2.185	424
	Yüksek-öğretim	1.902	3.775	1.873
KADIN	Okur-yazar olmayanlar	688	707	19
	Lise altı eğitilmişler	2.744	4.019	1.275
	Lise	546	675	129
	Mesleki veya teknik lise	396	623	227
	Yüksek-Öğretim	982	2.289	1.307
TOPLAM	Okur-yazar olmayanlar I	990	978	-12
	Lise altı eğitilmişler	12.342	14.670	2.328
	Lise	2.365	2.685	320
	Mesleki veya teknik lise	2.157	2.808	651
	Yüksek-öğretim	2.884	6.064	3.180

Kaynak: TÜİK HHİA, 2007-2016

Eğitim seviyesinin yükselmesi kadınların işgücüne katılım oranını artmasında en önemli faktör olma özelliğini taşımaktadır. 2016 yılı itibarıyla lise mezunu kadınlarda işgücüne katılım oranı yüzde 33,7 iken, söz konusu oran meslek lisesi mezunlarında yüzde 41,4'e, üniversite mezunu kadınlarda yüzde 71,3'e yükselmektedir.

Kadın istihdamındaki artışın çeşitli nedenleri olabilir: Bunlardan birincisi, ekonominin büyümesi ve iş yaratması olabilir. İkincisi, okul öncesi ve meslek lisesi hariç tüm eğitim seviyelerinde kız çocuklarının okullaşma oranının erkekleri geçmesidir. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça, işgücüne katılımları da artmakta, istihdam edilebilirlikleri kolaylaşmaktadır.

2007 yılı ile kıyaslandığında 2016 yılında lise altı eğitim seviyesine sahip kadınların işgücüne katılım oranında 7 (yedi) puanlık bir artış görülmektedir. Bir diğer neden ise lise altı eğitim seviyesine sahip kadınların tarımdaki çözülme ve kırdan kente göç ile birlikte kentlerde ekonomik nedenlerle çalışma hayatına girmeleri olasılığıdır.

Çocuklarının okul masrafları, tüketici ve konut kredileri gibi ekonomik koşullar lise altı eğitim seviyesine sahip kadınların çalışma hayatına atılmalarına neden olmuş olabilir.

İŞKUR'un yeniden yapılandırılması, uyguladığı aktif istihdam programları (toplum yararına çalışma

programları, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri) lise altı eğitim seviyesine sahip kadınların istihdamını kolaylaştırmış olabilir.

Lise altı eğitim seviyesine sahip kadınların istihdamındaki artışın bir nedeni de kamunun maliye politikası uygulamasının bir sonucu olan evde engelli bakımına dönük destekler olarak değerlendirilebilir. Yoksul hanelerde muhtaç engelli bakan bireye, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından asgari ücrete yakın tutarda sosyal yardım verilmektedir.

40 - 44 yaş grubunda ve lise altı eğitimlilerde kadın istihdamının artması söz konusu uygulamanın bir sonucu olabilir (Karadeniz, Yılmaz, 2014). Bununla birlikte, lise altı eğitimli vasıfsız kadın işgücünü istihdam etmek için başta mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programları olmak üzere daha fazla işlevsel politikalara ihtiyaç duyulmaktadır.

2007 yılı ile 2016 yılı kıyaslandığında lise altı eğitimli kadınlar ile üniversite mezunu kadınların işsizlik oranlarında artış söz konusudur. Yükseköğretim kadınların istihdamını kolaylaştırmaktadır. Ancak eğitimli işgücü arzının artmasıyla birlikte, yükseköğretim mezunu kadın işsizliğinde de artış gözlemlenmektedir. Bu nedenle, üniversite mezunu kadınların istihdam edilebilirliğine dönük istihdam politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Tablo 9. 2007-2016 Dönemlerinde Eğitim Seviyelerine Göre İstihdam Oranları, Yüzde

		Erkek					Kadın				
		Okur-yazar olmayanla	Lise altı eğitimliler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim	Okur-yazar olmayanla	Lise altı eğitimliler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim
İşgücüne Katılım Oranı	2007	36,9	69	64,9	80,6	82,6	14,4	19,6	28,4	36,4	69,4
	2016	30,4	68,9	71,2	81,6	86,4	15,2	27,2	33,7	41,4	71,3
İstihdam Oranı	2016	26,8	62,1	63,7	74,5	78,8	14,7	24,2	26,6	32,9	59,3
İşsizlik Oranı	2007	12,4	10,3	11	9,7	7,4	1,7	7,8	22,1	20,9	13,9
	2016	11,8	9,8	10,5	8,7	8,8	3,2	11,0	21,1	20,6	16,9

Kaynak: TÜİK HHİA 2007-2016

1.2.2. Düşük Ücretlerin Varlığı, Uzun Çalışma Süreleri

Ücretlerin düşüklüğü kadının işgücü piyasasına girmesine olumsuz etki yapabilir. Özellikle eğitim seviyesi yetersiz ve nitelik gerektirmeyen işlerde düşük ücretlerle çalışan kadınlar, ücretli bakıcı tutmaya yetecek kadar kazanç elde edememektedir (Ecevit, 2008:161, Memiş, 2016:15). Bu durumda kadın işgücü piyasasından ayrılma noktasında rasyonel sayılabilecek bir karar vermektedir (İlkkaracan, 2016:18). Eğitim seviyesinin yükselmesi ile beraber net ücretin arttığı görülmektedir. Bununla birlikte

medyan ücret meslek lisesi mezunu kadınlarda bile 2016 yılı itibarıyla aylık net 1300 TL'dir. Söz konusu tutar 2016 yılı itibarıyla asgari ücrete denk gelmektedir. Yüksek lisans, doktora seviyeleri hariç, hem kadınların hem de erkeklerin çalışma süreleri haftalık yasal üst sınır olan 45 saatin üzerindedir. Kadınlar düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve yolda geçen zaman ile ev işleri ve çocuk bakımı için harcayacakları parayı da dikkate aldıklarında çalışmaktan vazgeçebilmektedir.

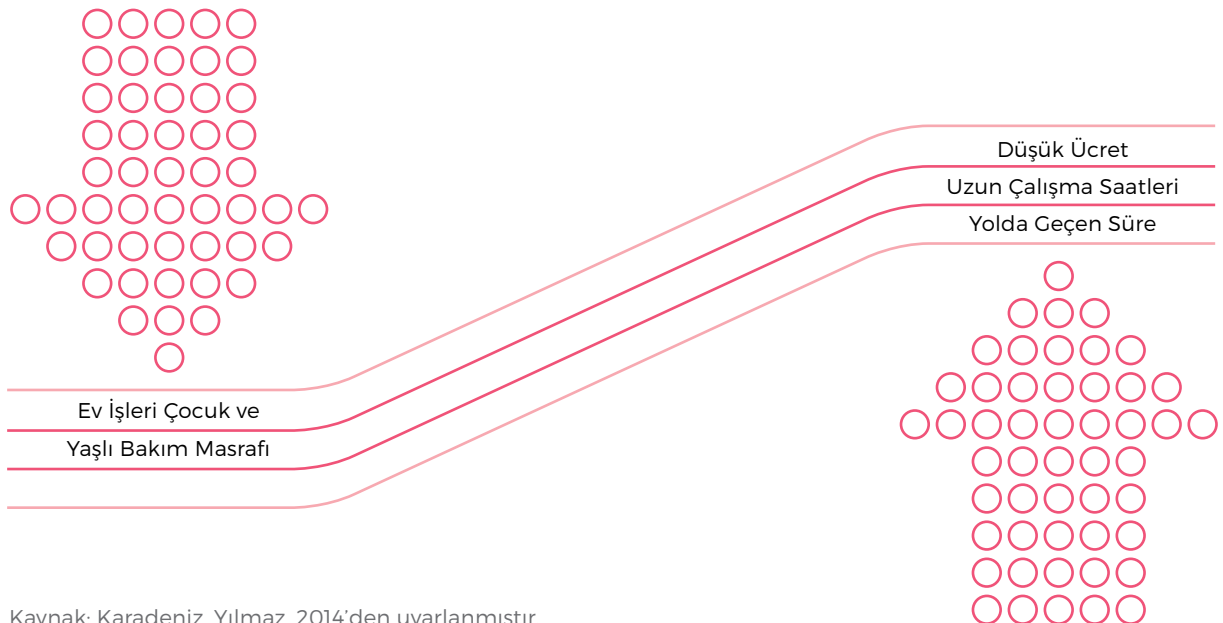
Tablo 10. Özel Sektörde Cinsiyete ve Eğitime Göre Aylık Net Medyan Ücret, (TL) ve Haftalık Çalışma Saatleri* (2016)

Eğitim Seviyesi	Ücret		Haftalık Çalışma Saati	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Bir okul bitirmeyen	1.300	1.300	50	48
İlkokul (5 yıl)	1.400	1.300	50	48
Genel ortaokul, mesleki veya teknik ortaokul ve ilköğretim (8 yıl)	1.329	1.300	50	48
Genel lise	1.500	1.300	48	48
Mesleki veya teknik lise	1.500	1.300	48	48
2 veya 3 yıllık yüksekokul, 4 yıllık yüksekokul veya fakülte	2.000	1.700	48	45
Yüksek lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler dâhil) veya doktora	4.500	3.500	44	40

* SGK'ya kayıtlı olanlar

Kaynak: TÜİK HHİA 2015 mikro veri setinden yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Şekil 1. Kadının İşgücüne Katılımını Olumsuz Yönde Etkileyen Faktörler



Kaynak: Karadeniz, Yılmaz, 2014'den uyarlanmıştır.

Türkiye’de çalışan kadın (çalışma süresi haricinde) yaklaşık 1 saat 5 dakikasını ulaşımda, 3 saat 31 dakikasını ise hane halkı ve aile bakımına ayırmaktadır. Çalışan erkeğin hane halkı ve aile bakımına ayırdığı süre ise sadece 46 dakikadır. Çalışma süresinin ve yolda geçen sürenin üzerine kadın evde ekonomik olarak görünmeyen

çalışmasına başlamaktadır. Söz konusu durum okul öncesi eğitimden yükseköğretime hane halkı ve aile bakımı işlerinde, kadın ile erkeğin eşit biçimde işleri beraberce üstlenmesine ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun ele alınmasının gerekliliğine de işaret etmektedir.

Tablo 11. Faaliyet türüne, cinsiyete ve çalışma durumuna göre kişi başına ortalama faaliyet süresi, 2014-2015

Faaliyet	Çalışan		Çalışmayan	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Yemek ve diğer kişisel bakım	02:45	02:37	02:53	02:47
İstihdam	06:25	04:32	00:22	00:04
Eğitim	00:04	00:07	01:05	00:34
Hane halkı ve aile bakımı	00:46	03:31	01:07	04:59
Gönüllü işler ve toplantılar	00:26	00:32	00:58	01:03
Sosyal yaşam ve eğlence	01:28	01:28	02:33	02:09
Spor ve doğa sporları	00:08	00:04	00:24	00:05
Hobiler ve oyunlar	00:19	00:08	00:43	00:08
TV izleme, radyo ve müzik dinleme, vb.	01:55	01:36	03:14	02:29
Ulaşım ve belirlenmemiş zaman kullanımı	01:29	01:05	01:08	00:40
Uyku	08:11	08:15	09:27	08:58

Kaynak: TÜİK 2014-2015 Zaman Kullanımı İstatistikleri

1.2.3. Ailede Çocuğa Bakım Yükümlüğü

Annelerin çocuk bakım yükümlülüğü ve kreş hizmetlerinin yetersizliği kadınları işgücü piyasasından uzaklaştıran en önemli etmenlerden biri olmaya devam etmektedir.

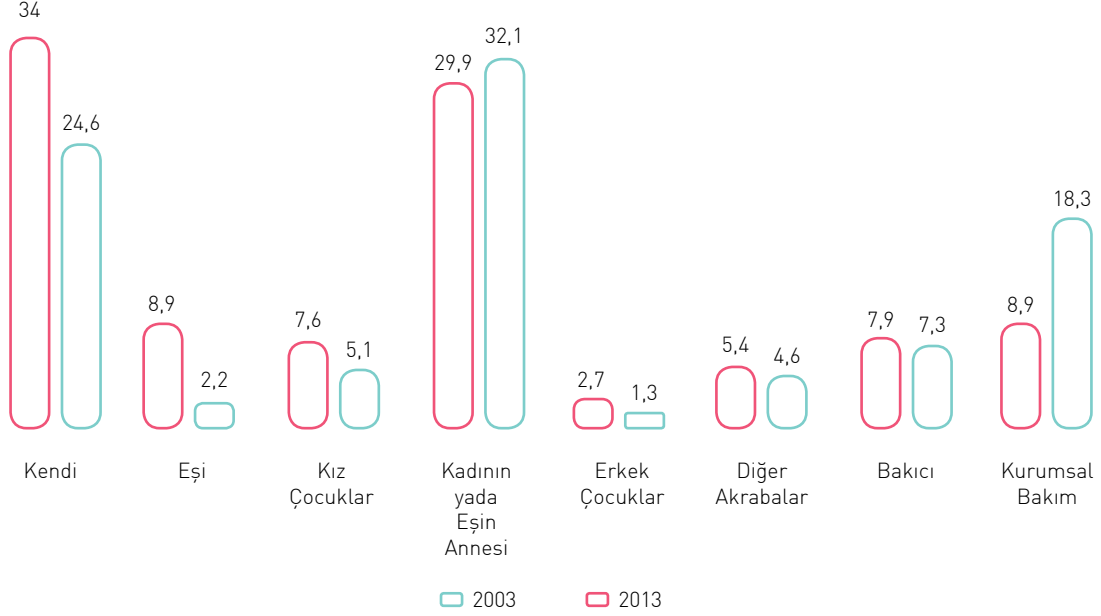
Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü’nün 2013 yılında yaptığı Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması’na göre, kadınların yüzde 19’u çocuk nedeni ile çalışmadıklarını belirtmiştir.

Araştırmadan önce son 12 ayda çalışmış kadınların yüzde 70’inin hanesinde 6 (Altı) yaş altı çocuk bulunmamaktadır. Kreş hizmetlerinden yararlananların oranı ise sadece yüzde 15’dir (Hacettepe Üniversitesi NEE; 2014).

2003 yılına göre, 2013 yılında 6 (Altı) yaşından küçük çocukları olan kadınların çocuk bakımında; çocuklarına kendileri bakanların oranı yüzde 34’den yüzde 24,6’ya gerilerken, kurumsal bakımda yüzde 8,9’dan yüzde 18,3’e bir artış belirginleşmektedir.

Bununla birlikte çalışan kadın için halen kreş yetersizliği bir sorun niteliğini sürdürmektedir (Grafik5).

Grafik 5. Kentlerde Çalışan ve Altı Yaşından Küçük Çocuğu Olan Kadınların Çocuklarına Bakım Durumları (%)

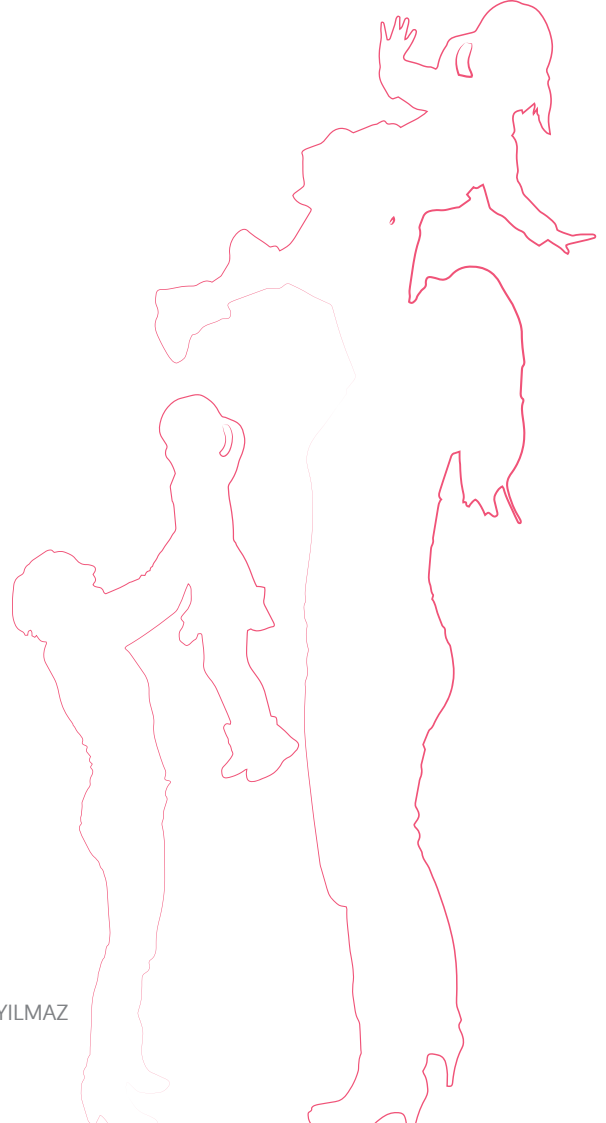


Kaynak: Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nden (2004:43 ve 2014:185) uyarlanmıştır.

TÜİK tarafından yapılan Türkiye Aile Yapısı Araştırması'na (2016) göre; ülkemiz genelinde ailede küçük çocuğa gündüzleri genellikle annesi bakmaktadır. Kreş ya da anaokulunda gündüz bakımı alan aile sayısı çok düşüktür (yüzde 2,8).

En yüksek kreş ya da anaokulu oranı Batı Marmara Bölgesi'ne aittir. Sanayileşmiş batı bölgelerinde (kadın istihdamının yüksek olduğu bölgeler) çocukların gündüz bakımlarının büyük ölçüde babaanne/anneanne ya da diğer akraba ve komşuları ya da bakıcıları tarafından yapıldığı görülmektedir.

Kreş ve anaokulu gibi kurumsal hizmetlerin olmaması kadınları çalışma hayatından uzaklaştırabilmektedir. İlkaracan (2016:45), İstanbul'da düşük eğitilmiş işgücü piyasasına giren kadınların yarısından fazlasının bekârlık döneminde işgücü piyasasına girdiğini ancak evlilik ve doğumla işgücü piyasasından ayrıldığını belirtmektedir.



Tablo 12. Düzey 1 ve Üç Büyük İle Göre Hanedeki Küçük Çocukların Gündüz Bakımı, Yüzde, 2016

	Toplam	Annesi	Anneannesi/ Babaannesi	Kreş veya anaokulu	Bakıcısı	Diğer yakın akraba veya komşusu	Birden fazla gündüz bakımı olan Hane
Türkiye	100,0	86,0	7,4	2,8	1,5	1,3	1,0
İBBS 1.Düzey							
TR1 İstanbul	100,0	83,2	9,6	4,3	1,3	0,8	0,9
TR2 Batı Marmara	100,0	79,0	10,1	7,6	2,8	0,5	-
TR3 Ege	100,0	75,8	11,5	4,8	3,7	1,8	2,4
TR4 Doğu Marmara	100,0	85,6	7,3	2,8	2,3	1,1	0,9
TR5 Batı Anadolu	100,0	80,7	10,4	3,5	0,9	3,2	1,3
TR6 Akdeniz	100,0	85,3	9,2	2,7	1,2	1,1	0,6
TR7 Orta Anadolu	100,0	91,8	4,1	0,5	1,0	0,8	1,7
TR8 Batı Karadeniz	100,0	86,9	7,2	0,8	2,6	1,8	0,9
TR9 Doğu Karadeniz	100,0	86,7	8,9	1,1	0,3	2,9	-
TRA Kuzeydoğu An.	100,0	93,0	1,4	1,6	2,6	0,9	0,5
TRB Ortadoğu An.	100,0	94,1	3,2	1,0	0,8	0,5	0,5
TRC Güneydoğu An.	100,0	96,7	0,8	0,4	0,3	1,3	0,6
Üç büyük il							
TR100 İstanbul	100,0	83,2	9,6	4,3	1,3	0,8	0,9
TR510 Ankara	100,0	77,7	12,9	4,4	0,9	3,3	0,8
TR310 İzmir	100,0	76,5	11,4	6,1	1,9	2,1	2,0

Kaynak: TÜİK Aile Yapısı Araştırması, 2016

1.2.4. Ücretler Düşük, Kreş Hizmetleri Pahalı

Çocuk ve yaşlı bakım hizmeti giderlerinin yüksekliği ve ücretin düşüklüğü kadını işgücüne katılma kararından vazgeçirebilmektedir. Başka bir ifadeyle kadının çalışması durumunda elde edeceği gelire, çocuk ve/veya yaşlı bakım hizmetini karşılamak için üstleneceği maliyeti karşılayamaması kadını işgücü piyasasından uzaklaştırmaktadır.

Kadının çalışması halinde eşi devlet memuru ya da toplu iş sözleşmesi kapsamında işçi ise çalışmayan eş için verilen aile yardımı kesilmektedir. Bu durumda kadının çalışması halinde, elde edeceği ücret kayıplarını karşılamayacaktır.

Evinde tam zamanlı sigortalı ev hizmetlisi çalıştıran kadının, ev hizmetlisi için ödeyeceği aylık asgari ücret ve sosyal sigorta primi bugün 2 bin 200 TL'yi bulmaktadır. Kreş giderleri ise asgari 400 TL'den başlamaktadır.

1.3. İŞ DÜNYASINDA KADIN RAPORLARI POLİTİKA VE PROGRAM ÖNERİLERİ SÜRECİNDE YAŞANAN GELİŞMELER

1.3.1. 2007 Yılında Ne Önermiştik? Neler Gerçekleşti ve Kadın İstihdamı Üzerine Etkileri Neler Oldu?

1.3.1.1. Kadınların Eğitim Seviyesinin Yükselmesi

2007 yılından bu yana kadınların gerek orta gerekse yükseköğretimde okullaşma oranlarında önemli artış gerçekleşmiştir. Kız çocuklarının net okullaşma oranları ilköğretimde 2006'da yüzde 87,9'dan 2015'te yüzde 95,2'ye, lise eğitiminde 2008'de yüzde 50'den 2015'te yüzde 80'e, aynı dönemde meslek lisesinde yüzde 22'den yüzde 41'e, yükseköğretimde ise 2006'da yüzde 18,7'den 2014 yılında yüzde 41,1'e yükselmiştir (MEB Eğitim İstatistikleri 2005-2016).

Eğitim seviyesinin artışı ile birlikte okullaşma oranlarındaki artış kadınların işgücü piyasasına girişini kolaylaştırmıştır. Türkiye'de özellikle sekiz yıllık zorunlu eğitimin de etkisiyle birlikte okullaşma oranları son 10 yıllık dönemde hızlı bir artış içinde olmuştur.

1.3.1.2. İŞKUR'un Aktif İşgücü Piyasası Programları ve İşsiz Kadınlara Meslek ve Vasıf Kazandırılması

Özellikle İŞKUR'un aktif işgücü piyasası programları kapsamında 2009 yılından bu yana düzenlediği, meslek edindirme kursları, işbaşı eğitim ve toplum yararına çalışma programları, kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarını olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir.

İŞKUR'a yapılan işsizlik başvurularının içinde kadınların payı 2007 yılında yüzde 26 iken, söz konusu oran, 2017 yılında yüzde 49'a, İŞKUR tarafından işe yerleştirilen kadınların İŞKUR tarafından toplam işe yerleştirilenler içindeki payı ise 2007'de yüzde 21'den 2017'de yüzde 34'e yükselmiştir.

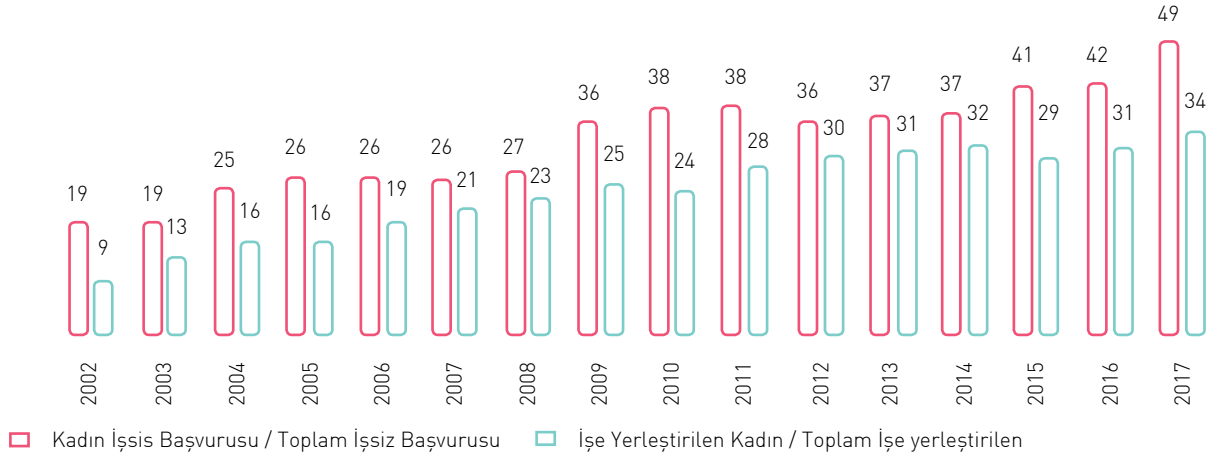
Kadın işsizlerin İŞKUR'a kayıt oranı son 10 yılda 7,5 kat artış göstermiş, 2007'de 169bin 328'den 2017'de 1 milyon 268 bin 855'e yükselmiştir. Aynı dönemde İŞKUR tarafından işe yerleştirilen kadın sayısı ise yaklaşık 10,5

kat artış göstererek, 2007'de 23 bin 400'den, 2017'de 357 bin 210'a yükselmiştir.

Toksöz (2016), Bursa ili için yaptığı çalışmada benzer bulguya ulaşmış ve söz konusu artışın kurumun kadınlar için yaptığı çalışmalardaki artışın bir göstergesi olabileceğini ve kadınlar açısından başarı olarak kabul edilebileceğini belirtmiştir.¹

¹ Toksöz, (2016:41) Bursa İşgücü piyasası talep Araştırması 2014'den yararlanarak yaptığı yorumda ; iş arama kanallarında 2013'de %35,4 ile İŞKUR'un üçüncü sırada gelirken, 2014'de bu oranın önemli bir oranda artarak %59,5'e yükseldiğini ve İŞKUR'un iş arama kanallarında ikinci sırayı aldığını, İŞKUR'un payının artmasında son yıllarda işverenlerle geliştirdiği diyalogun, 6111 sayılı torba yasayla işverenlere sunulan istihdam ve teşvik paketlerinin, yüz yüze gerçekleştirilen işyeri ziyaretlerinin etkisinin büyük olduğunun belirtildiğini ifade etmektedir.

Grafik 6. İŞKUR'a Yapılan Kadın İşsiz Başvurularının Toplam Başvurular İçindeki Payı ve İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilen Kadınların Toplam İşe Yerleştirilenler İçindeki Oranı (%), (2002-2017)



Kaynak: İŞKUR 2002-2016 İstatistik Bültenleri, İŞKUR 2017 Aralık İstatistik Bülteni'nden yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

İŞKUR, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu tüm mesleklerde işsizlerin niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla meslek edindirme ve geliştirme kursları düzenlemektedir. Bu kurslara katılmak için; kuruma kayıtlı işsiz olmak, 15 yaşını tamamlamış olmak, yetiştirilecekleri mesleğe uygun özelliklere sahip olmak, işverenin aradığı özel şartları taşımak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak gibi şartlara sahip olunması istenmektedir.²

İŞKUR ayrıca, kuruma kayıtlı işsizlerin mesleki deneyim edinmeleri ve teorik eğitimini aldıkları mesleklerde uygulamayı görmesi, çalışma ortamına uyumunun sağlanması amacıyla işbaşı eğitim programları düzenlemektedir. İşbaşı eğitim programları işyerlerinde düzenlenen ve işin katılımcı tarafından bizzat yapılarak öğrenilmesini sağlayan programlardır.

Söz konusu programlara katılabilmek için; kuruma kayıtlı işsiz olmak, 15 yaşını tamamlamış olmak, işverenin birinci veya ikinci dereceden kan hısımları veya eşi olmamak, emekli olmamak, programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programa başvuru yapan işverenin çalışanı olmamak, program başlangıcından önceki son 1 ayda uzun vadeli sigorta kollarına ait primi yatırılmamış olma³ iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak şartları aranmaktadır.

İşbaşı eğitim programına katılan katılımcılara İŞKUR tarafından 2018 yılı itibariyle günlük 61,65 TL ödenmektedir. Geleceğin meslekleri olarak belirlenecek mesleklerde düzenlenen programlarda katılımcılara 75 TL zaruri gider ödeme yapılacaktır. İşbaşı eğitim programı çerçevesinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Primi Genel Sağlık Sigortası Prim Giderleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.⁴

2017 yılı sonunda yapılan düzenleme ile birlikte 2018 yılından itibaren, sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenecek işbaşı eğitim programlarına katılan kadınların bakmakla yükümlü oldukları 2-5 yaş arası çocukları için aylık 400 TL bakım desteği sağlanmaya başlamıştır.⁵ Söz konusu bakım desteği çocuk bakım yükümlülükleri nedeniyle işbaşı eğitim programlarına katılmayan kadınların mesleki eğitimlerini teşvik açısından önemli bir adımdır. Bununla birlikte kadınların çalışmaya başlamaları halinde de kreş desteğine ihtiyaç halen devam etmektedir.

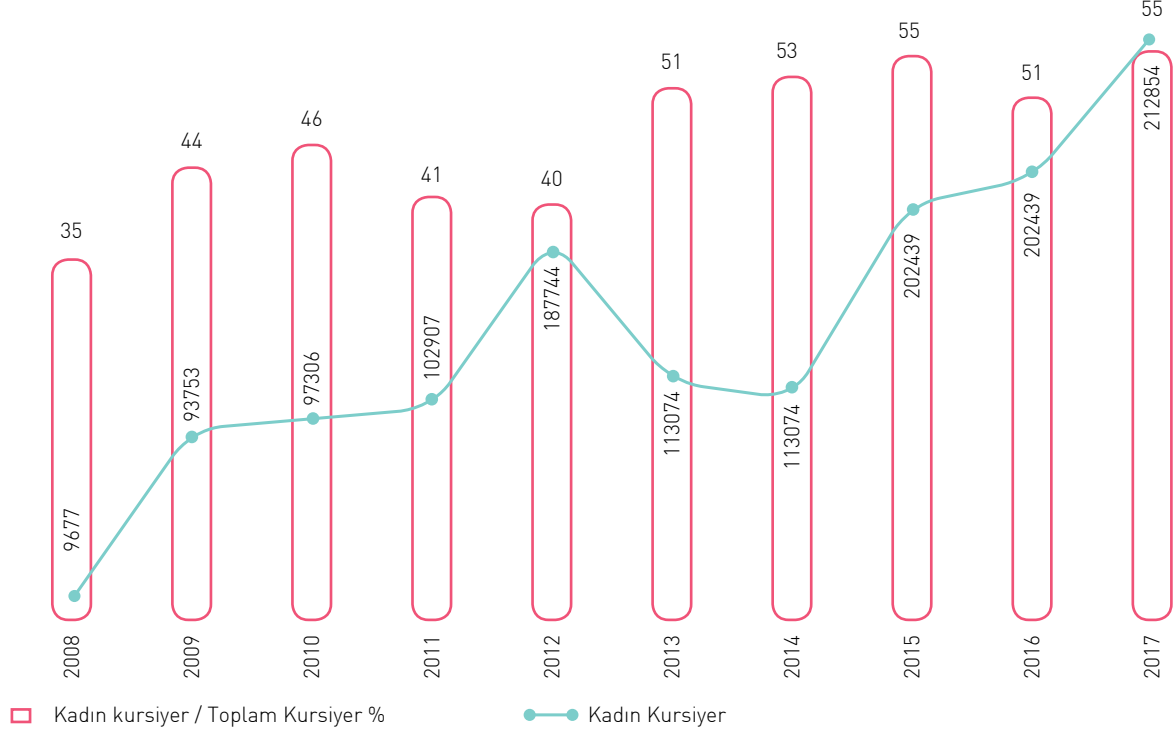
² <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kursarama.aspx> Erişim Tarihi: 10.02.2018

³ Katılımcı öğrenci ise öğrenciler için 46,23, işsizlik ödeneği alıyorsa günlük, 30,82 TL ödenmektedir. <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/i%C5%9Fba%C5%9F%C4%B1e%C4%9Fitim.aspx> (Erişim Tarihi: 10/02/2018)

⁴ <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/i%C5%9Fba%C5%9F%C4%B1e%C4%9Fitim.aspx> (Erişim Tarihi: 10/02/2018)

⁵ <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/i%C5%9Fba%C5%9F%C4%B1e%C4%9Fitim.aspx> (Erişim Tarihi: 10/02/2018)

Grafik 7. İŞKUR'un Açtığı Mesleki Eğitim, Girişimcilik Kursları ile İşbaşı Eğitim Programları ve Kadın Katılımcı Sayısı ve Oranı (%) (2008-2017)



Kaynak: İŞKUR 2008-2016 istatistik bültenleri ve faaliyet raporları, İŞKUR 2017 Aralık İstatistik Bülteni'nden yazılar tarafından hesaplanmıştır.

2008 - 2013 yılları arasında söz konusu programlara yaklaşık 1,6 milyon işsiz katılmıştır. Söz konusu rakamın yaklaşık 656 bin kişisini kadınlar oluşturmaktadır (Karadeniz ve ark., 2014). 2008 - 2017 yılları arasında İŞKUR tarafından düzenlenen Mesleki Eğitim, Girişimcilik Kursları ile İşbaşı Eğitim programlarına katılan 2,8 milyon kişinin yarısı kadındır. (Karadeniz, yakında yayınlanacak çalışma). 2007 yılında programlara ka-

tılanların yüzde 35'i kadinken, söz konusu oran 2017 yılında yüzde 55'e kadar yükselmiştir. Programların etki analizini içeren çalışmalar son derece sınırlıdır. Bununla birlikte yapılan çalışmalar, söz konusu programların özellikle gençlerin ve kadınların işgücü piyasasına girişi ve istihdamı üzerine olumlu etkileri olduğunu bulgulamışlardır (Karadeniz ve ark., 2013, Akbaş, 2017).

1.3.1.3. Doğum Borçlanması

2007 yılı TÜRKONFED I. İş Dünyasında Kadın Raporu'nda işgücü piyasasından doğum nedeni ile ayrılan kadının tekrar işgücü piyasasına dönmesinde doğum borçlanması önemli bir araç olabileceğini belirtmiştir (Karadeniz, Yılmaz, 2007). Gerçekten de doğumdan sonra işgücü piyasasından ayrılan kadın çalışan emeklilik için işçi ise 7 bin 200 gün, bağımsız çalışan ya da memur ise 9 bin gün prim ödeme gün sayısını doldurmak zorundadır. Oysa çocuk nedeni ile çalışamayan kadının prim ödeme gücü

olmadığı için genellikle eşi üzerinden bağımlı sigortalı olarak sağlık güvencesini, eşinin ölümü halinde ise ondan alacağı ölüm aylığı ile gelir güvencesini sağlamaktadır. Doğum borçlanması kadının doğum nedeni ile çalışmadığı sürelerin primlerini kendisinin ödemesi halinde gün sayısını doldurmasına yardımcı olmanın yanı sıra, belirli gün sayısına ulaşan kadının tekrar işgücü piyasasına girmesini teşvik edebilecektir (Karadeniz, Yılmaz; 2007).

TÜRKONFED'in 2007 yılında ilk İş Dünyasında Kadın Raporu'nun yayınlanmasının ardından basında genişçe yer alan söz konusu öneri Hükümet ve TBMM tarafından dikkate alınmış ve yasalaşmıştır. İlk başta, iki çocuk ile sınırlı olan borçlanma uygulaması üç çocuk için genişletilmiştir. Uygulamadan bağımsız çalışanlar ve memurlar da yararlanabilmektedir.

SGK, doğum borçlanması hakkını staj dâhil ilk defa sigortalı olduktan sonraki doğum yapan kadınlara vermektedir. Kadınların doğum nedeni ile çalışamamaları halinde her bir çocuk için üç çocuğa kadar, kadınların çocuk bakımı nedeni ile çalışmadıkları süreleri borçlanması ve uygulamanın kendi hesabına çalışan ve işveren kadınlar için de

yaygınlaştırılması olumludur. Bugüne kadar doğum borçlanması yapan kadın sayısı (işçi ve kendi hesabına dâhil) 235 bini bulmuştur (SGK, 2017).

Doğum borçlanması kadın istihdamını teşvik edebilmesi için aynı erkeklerin askerlik borçlanmasında olduğu gibi 2008 sonrası işe giren kadın sigortalılar için, doğum sonrasında çalışmak kaydı ile doğum borçlanması yapılan süre kadar sigortalılık başlangıcının geriye gitmesinin sağlanması, kadınların istihdamını teşvik edebilir. Hatta doğum yaptığı ana kadar hiç çalışmamış kadınlarda, ilk çocuk için daha sonra sigortalı çalışmak kaydı ile doğum borçlanması primleri devlet tarafından ödenebilir. Belirtilen durum kadınların istihdamını kolaylaştırabilir.

1.3.1.4. Kadın İstihdamını Artırmaya Dönük Sosyal Sigorta Prim İndirimleri ve KOSGEB Teşvikleri

TÜRKONFED I. İş Dünyasında Kadın (2007) Raporu'nda, kadın istihdamını artırmak için geliştirilen politika önerilerinden biri de işsiz kadınların sosyal sigorta primlerinin devlet tarafından ödenmesiydi. Uygulama ilk defa 2008 yılında hayata geçti. 2011 yılında prim teşvikleri genişletildi. 2015 yılında biten uygulama 31.12.2020'ye kadar uzatılmıştır (4447 sayılı Kanun geçici Madde 10). Son 6 (Altı) aydan beri sigortalı çalışmayan kadın işçinin, son 6 (Altı) aylık ortalamaya ilave alınması halinde kadın işçinin aldığı ücret üzerinden primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

Uygulamadan 2016 yılı Kasım itibarıyla 122 bin işveren, yaklaşık 160 bin kadın sigortalı yararlanmaktadır (SGK; 2017). Söz konusu teşvikten daha fazla kadın sigortalının yararlanması beklenirdi. Ancak her ay için sigortalının işe girdiği tarihten önceki son 6 (Altı) aylık ortalama işçi sayısının üzerine işçi olarak işe alınma şartının olması, özellikle mevsimlik ve işgücü devir oranının yüksek olduğu sektörlerde, kadınların söz konusu teşviklerden yeterince yararlanabilmesini engelleyebilmektedir.

lise mezunu olmayan, evli kadınların kayıtlı istihdamını olumlu etkilediğini, teşviklerden özellikle sanayi sektöründe faaliyet gösteren büyük firmaların faydalandığı bulgularıdır. (Uysal, 2013).

KOBİ'lerde nitelikli eleman istihdamı giderlerinin karşılanarak yönetim, pazarlama, tasarım, Ar-Ge vb. konulardaki beceri düzeylerinin yükseltilmesi amacıyla işçi istihdam edilmesi yoluyla işletmelerin kurumsallaşmasını sağlayan KOSGEB Nitelikli Eleman Desteği ile başvuru tarihi esas alınarak, her bir elemana iki (2) yıllık meslek yüksekokulu mezunları için 1.500 TL, 4 (Dört) yıllık yüksekokul veya fakülte mezunları için 2 bin TL, yüksek lisans ve üzeri dereceden mezunlar için 2 bin 500 TL ücret desteği sağlanmaktadır. Ayrıca istihdam edilecek elemanın; şirket sözleşmesi ile şirketin yönetimi ve temsili için görevlendirilmiş, kadın veya başvuru tarihi itibarıyla 30 (Otuz) yaşından gün almamış olması halinde bu limitlere 1.000 TL ilave edilmektedir. Söz konusu destek iki işçi alımı için geçerlidir ve toplam tutarı 50 bin TL'dir.⁶

Kadın ve genç istihdamına verilen sigorta prim teşviklerinin etkilerini araştıran bir çalışma, özellikle

⁶ http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Genel%20Destek/17.01.2018_Genel_Destek_Program%C4%B1_Uygulama_Esaslar%C4%B1.pdf (Erişim Tarihi:10.02.2018)

Destek bitiminde KOBİ'ler yeni işçi alımı için başvurabilmektedir. 2016 yılında 13 bin 935 işletmeye 18 bin 099 personel için 91 milyon 943 bin 822,25 TL tutarında "Nitelikli Eleman İstihdam Desteği" verilmiştir (KOSGEB 2017). Destek, KOBİ'lerin nitelikli eleman sağlama noktasında önemlidir ve üniversite mezunu kadın istihdamını da teşvik etmektedir. Ancak Türkiye'deki KOBİ sayısı

ile karşılaştırıldığında teşvikten yararlanan işletme sayısının yetersiz olduğu görülmektedir. Kadınların istihdamına dönük teşviklerin çeşit ve tutar olarak fazlalığına karşın, işverenlerin söz konusu teşvikler hakkında yeterince bilgi sahibi olmadıkları için belirtilen teşvikleri yeterince kullanmadıkları tahmin edilmektedir.

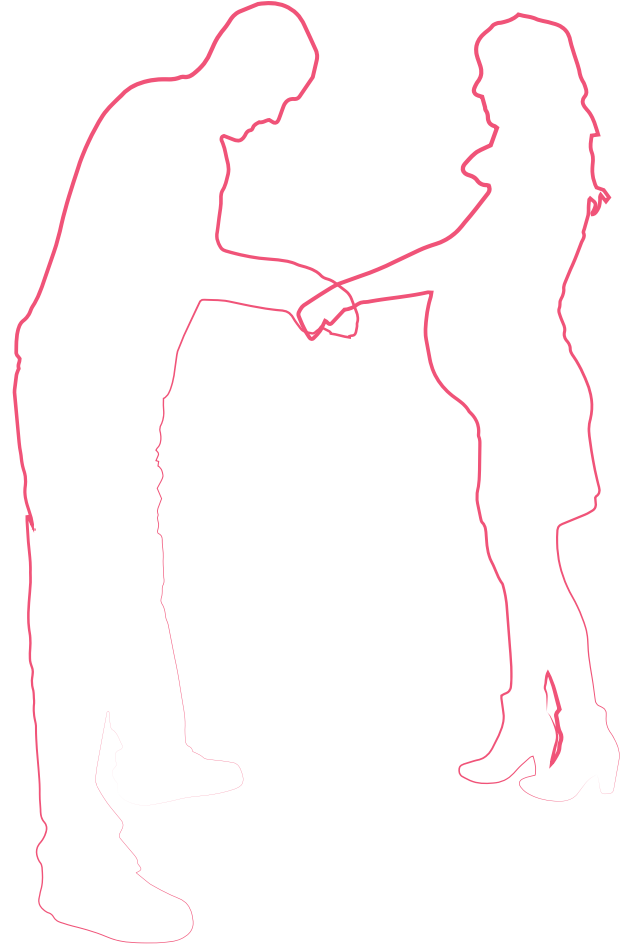
1.3.1.5. Doğum Yapan Kadına Yarı Zamanlı Çalışma Hakkı Verilmesi ve Torunlarına Bakan Büyükkannelere Destek

6663 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun'a 10.2.2016 tarihinden itibaren eklenen ek beşinci madde ile doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği uygulaması getirilmiştir. Bu uygulama ile işçiye, 4857 sayılı Kanun'un 74'üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan düzenleme ile doğum yapan kadın işçiye ilk doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilme olanağı getirilmiştir. Değişen yasal çerçeve içinde ebeveynlere, çocuk, ilköğretim çağına gelene kadar kısmi süreli çalışma imkânı sağlanmıştır.

Doğum sonrası kadın çalışanlara ilk doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle; çalıştığı süreye ilişkin prim ve ücretleri işveren tarafından ödenecektir. Çalışmadığı süreye ilişkin prim ve ücretleri ise devlet memurları için tam ücret üzerinden çalıştığı kurumlarınca, işçiler için ise asgari ücret düzeyi, işsizlik sigortası primlerini ödeme koşulu ile üzerinden İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ödenecektir.

Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle 30'ar gün eklenecektir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanacaktır. Evlat edinilenler de aynı haklardan yararlanabilecektir. Böylelikle kadın işçinin doğum sonrası gerekli izinleri, ücret kaybı



⁷ <http://reformlar.gov.tr/v/calisan-kadinarimiza-doguma-bagli-olarak-ilk-cocukta-2-ay-ikinci-cocukta-4-ay-ucuncu-ve-uzeri-cocukta-6-ay-yari-zamanli-ve-tam-ucretti-calisma-hakki-ile-cocugun-okula-baslama-yasina-kadar-kismi-sureli-calisma-hakki-tanidik> (Erişim Tarihi:02/03/2017)

⁸ SGK istatistiklerine göre (2014) 2012 yılı itibarıyla 91.730, 2013 yılı itibarıyla, 100.661, 2014 yılı itibarıyla 130.864 kadın rapor almıştır. Söz konusu rakamlarla karşılaştırıldığında yarı zamanlı çalışan kadın sayısının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

olmadan işe devam etmesine olanak sağlanmıştır.⁷ Ödenek süresi, haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde fondan aylık olarak ödenmektedir.

2016 yılında çalışma hayatı açısından önemli bir adım atarak iş ve aile yaşamının ahenk içinde sürdürülebilmesi ve kadınların çalışma hayatından uzaklaşmadan çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla yarım çalışma ödeneği uygulaması hayata geçmiştir. Uygulamadan 2017 yılında aylar itibarıyla 1642 ile 2 bin 352 arasında değişen kişi yararlanmıştır; Bu kişilere, 2017 yılında 17 milyon 52 bin 239 TL ödeme yapılmıştır (İŞKUR, 2018).⁸

Söz konusu uygulamadan yararlanan kişi sayısının düşüklüğü, iki nedene bağlı olabilir. Birincisi uygulama hakkında işçi ve işverenlerin bilgi

yetersizliği olabilir. İkincisi ise uygulamanın doğum yapan kadın işçi tarafından tercih edilmemesi olabilir.

Kadınlar için yapılan ve pozitif ayrımcılık içeren düzenlemeler olumlu olsa da, bu uygulamalar işverenleri baştan itibaren kadınları istihdam etmemeye itebilmektedir. Bu nedenle, söz konusu düzenlemeler çıkarılmadan önce işçi ve işverenlerin görüşlerinin alınması, pilot uygulamaların ve etki analizlerinin yapılması yerinde olacaktır.

Çocuk bakımı ile ilgili bir diğer düzenleme büyük annelerin torunlara bakımı ile ilgilidir. Pilot olarak başlayan proje ile torununa bakan büyük annelere, ücret ödemesi (Aylık 425 TL) yapılacaktır.⁹

1.3.2 Neler Gerçekleşmedi? Gerçekleşirse Kadın İstihdamı Üzerine Etkileri Neler Olabilir?

TÜRKONFED I. İş Dünyasında Kadın Raporu (2007) Raporu'nda kadın istihdamının artırılması için iki temel öneri olan "Bakım Sigortası" ve "Kreş Fonu" henüz kurulmamıştır (Karadeniz, Yılmaz, 2007). Bakım Sigortası, bakım hizmetlerinin kurumsallaşması ve ücretsiz aile emeğinin düzenli ücretli işçiliğe dönüşmesi bağlamında, hem kadınlar hem de erkekler için yeni işler yaratabilir. Çocuk Bakım ve Kreş Fonu ise çocukların kreş masraflarına destek olması bağlamında kadınların işgücü piyasasına girişini kolaylaştırabilir.

Kreş hizmetlerinin desteklenmesi kadın istihdamını iki yönlü etkileyebilir. Bunlardan birincisi, kadınların kreş masraflarının hafiflemesi nedeni ile alternatif maliyetlerinin azalması ve işgücüne katılmalarının sağlanmasıdır. İkincisi ise kreşlerin ağırlıklı olarak kadınlara yeni işler yaratmasıdır. Okul öncesinde üç-beş yaş arasında okullaşma oranlarının yüzde 33'lere çıkması bu sürecin önemli iyileşmelerinden

biri olmuştur. Bu oranın özellikle kadın istihdamının yoğun olduğu bölgelerde önceliklendirilmesi uygulanacak olan politikanın etkinliğini ve geri dönüşünü artıracaktır.

Yılmaz ve Saral (2016) tarafından yapılan çalışmada okul öncesi eğitimde 2024 yılında okullaşma oranının yüzde 90 seviyesine çıkarılmasının bütçeye ortalama yıllık maliyeti geliştirilen iki senaryo çerçevesinde GSYH'ya oran olarak yılda binde 0,4-1,25 arasında değişmektedir. Bu maliyet bütçe açıklarının artırılmasına ilişkin politikaların gündeme geldiği bir dönemde politika öncelikleri açısından önemli bir ilave maliyet olarak görülmemektedir. Ayrıca, bu maliyet diğer politika alanlarında yapılacak tasarrufla da karşılanabilir görülmektedir.

⁹ <https://www.csgeb.gov.tr/home/announcements/0098/> (Erişim Tarihi:05/07/2017)

1.4 DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

TÜRKONFED raporunun ilk kaleme alındığı 2007 yılına göre son 10 yılda Türkiye’de kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranları artmış, düzenli ücretli işlerde yaratılan işlerin yaklaşık yüzde 40’ını kadınlar almıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre Türkiye, 2007 - 2015 yılları arasında dünyada, Meksika ve ABD’den sonra düzenli ücretli kadın istihdamını sayı olarak en fazla artıran üçüncü ülke olmuştur.

Bununla beraber orta ve üst düzeyde kadın yöneticilerin oranı son on yılda yüzde 18’den yüzde 14’lere gerilemiştir. Kadın işveren sayısı ise küçük bir artışa rağmen halen gelişmiş ülkelerin oldukça altındadır.

Kadınların işgücü piyasasına girişlerinde pek çok etmen rol oynamış olabilir. Hızlı kentleşme, çocukların eğitimi, konut ve tüketim harcamaları özellikle kadınların işgücüne katılmalarını teşvik etmiş olabilir. Bununla beraber her düzeyde ve özellikle yükseköğretimde okullaşma oranlarının artması kadınların işgücüne katılmalarını kolaylaştıran bir etmen olabilir.

TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın raporlarında (2007 ve 2014) yapılan önerilerin birçoğunun hayata geçtiği görülmektedir. Kadınların vasıflarının artırılmasına dönük İŞKUR’un aktif işgücü piyasası programları, kadın istihdamına dönük sosyal sigorta prim indirimleri ve doğum borçlanması gibi uygulamalar hayata geçmiştir. Söz konusu uygulamalardan 1,6 milyon kadının yararlandığı ve işgücü piyasasına girdiği tahmin edilmektedir.

Belirtilen olumlu gelişmelerle birlikte, kadın istihdamının artmasını sağlayacak kreşlerin yaygınlaştırılması, çocuk bakım ve kreş fonu ile bakım sigortalarının kurulması konusunda daha fazla çabaya ihtiyaç duyulmaktadır. Kadın istihdamının artışı için yapısal bazı reformlara da ihtiyaç bulunmaktadır. Ebeveyn izninin uygulamaya

sokulması yerine annelik izinlerinin uzatılması, kadın istihdamını sekteye uğratabileceği, yaygın, kamusal ve eşitlikçi çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerinin geliştirilmesi yerine, nakit desteği uygulamasının bakım hizmetlerine erişimde eşitsizlikler yaratabileceği göz ardı edilmemelidir (Ünlütürk Ulutaş, 2015).

Yine istihdamın esnekleştirilmesinin, kadınların yarı zamanlı işlere sıkışmasına, ev ve bakım yüklerinin paylaşımında ve sosyal korumaya erişimde cinsiyetler arasındaki adaletsizliği arttırabilecektir (Ünlütürk Ulutaş, 2015).

Kadın istihdamının orta ve uzun dönemde arttırılabilmesi için önerilerimiz aşağıda sunulmuştur:

- Türkiye açısından verimlilik artışı, ekonomide üretim kapasitesinin artırılması, rekabet gücünün geliştirilmesi, bölgesel dengesizliklerin giderilmesi ve büyümenin hızlandırılması açısından kritik önem taşımaktadır. Türkiye’de 1981 - 2012 döneminde yüzde 4,3 olarak gerçekleşen ortalama büyümenin yalnızca 0,2 puanı toplam faktör verimliliği (TFV) artışından kaynaklanmıştır (yaklaşık yüzde 5). Rekabet gücü yüksek ülkelerde bu oran ortalama yüzde 20’ler seviyesindedir. 2007 - 2012 döneminde TFV artış hızı hedeflenen yüzde 2,3’e göre yüzde -0,5 ile plan hedefinin gerisinde kalmıştır (Yılmaz, 2016). Toplam faktör verimliliğinin yükselmesi dolayısı ile ülkenin rekabet gücünün artması açısından izleyen dönemde okullaşma oranlarındaki artışın devamında en öncelikli alanın beşeri sermayenin niteliklerini arttıracak politikaların geliştirilmesi olarak görülmektedir.
- İzleyen dönemde toplam talebin artırılmasına yönelik olmak üzere hayata geçirilmesi hükümet tarafından programlanan yeni teşvik tedbirlerinin içinde kadın istihdamını artırma ve kadının istihdam piyasasında konumunu güçlendirme

TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın raporlarında

(2007 ve 2014)

yapılan önerilerin birçoğunun hayata geçtiği görülmektedir. Kadınların vasıflarının artırılmasına dönük İŞKUR'un aktif işgücü piyasası programları, kadın istihdamına dönük sosyal sigorta prim indirimleri ve doğum borçlanması gibi uygulamalar hayata geçmiştir. Söz konusu uygulamalardan

1,6 milyon

kadının yararlandığı ve işgücü piyasasına girdiği tahmin edilmektedir.

yönündeki uygulamalar mevcut iyileşmelerin kalıcı olması açısından önemli görülmektedir. Maliye politikası uygulaması içinde kadın istihdamını artırmaya yönelik başta kreş ve eğitim desteği olmak üzere programlanan desteklerin gelir vergisinde gerçekleştirilecek vergisel düzenlemeler ile hayata geçirilebileceği de düşünülmelidir.

işgücü piyasasına hiç girmemiş ya da girmiş ayrılmış kadının tekrar işgücü piyasasına girişini kolaylaştırabilir.

- Son 6 (Altı) aydır işsiz kadınların istihdamı halinde sosyal sigorta primlerinin 54 aya kadar devlet tarafından ödenmesinde olduğu gibi, özellikle esnaf ve sanatkâr kadınlar için ilk defa iş kuran kadının primlerini düzenli ödemesi kaydı ile primlerinin yarısı Hazine tarafından karşılanabilir.
- Kadınlara dönük sosyal sigorta prim ve KOSGEB istihdam teşvikleri hakkında işverenler ve mali müşavirler, İŞKUR iş ve meslek danışmanları tarafından sürekli bilgilendirilmelidir.
- Doğum borçlanmasının kadın istihdamını teşvik edebilmesi için aynı erkeklerdeki askerlik borçlanması gibi 2008 sonrası işe giren kadın sigortalılar için doğum sonrasında çalışmak kaydı ile doğum borçlanması yapılan süre kadar sigortalılık başlangıcının geriye gitmesinin sağlanması, doğum yaptığı ana kadar hiç çalışmamış kadınlarda ilk çocuk için daha sonra sigortalı çalışmak kaydı ile doğum borçlanması primlerinin devlet tarafından ödenmesi,

KAYNAKÇA

Akbaş, Sezgi (2017), Aktif İşgücü Piyasası Programlarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği, Türk-Metal Sendikası Yayını, Ankara

Ecevit, Yıldız, (2008), İşgücün Katılım, İstihdam, içinde "Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri "Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset" Raporunun Güncellemesi"(Yayın No. TÜSIAD-T/2008-07/468), (Yayın No. KAGIDER-001), Temmuz, İstanbul, ss.113-214

EUROSTAT, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables> (Erişim Tarihi:08.03.2017)

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (2004). 2003 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Sağlık Bakanlığı Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Genel Müdürlüğü, Devlet Planlama Teşkilatı, Avrupa Birliği, Ankara, Türkiye

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (2014). 2013 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, TC Kalkınma Bakanlığı ve TÜBİTAK, Ankara, Türkiye, 1.

ILOSTAT <http://www.ilo.org/ilostat/face> (Erişim Tarihi:10/02/2018)

ILO, (2016). Women at Work: Trends International Labour Office – Geneva

İlkaracan, İpek, Haziran 2014 İŞKUR İstanbul İşgücü Piyasası Araştırması bulguları temelinde İstanbul işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden analizi: "kadınlar için daha çok ve daha iyi işler: Türkiye’de insana yakışır iş yoluyla kadınların güçlendirilmesi" projesi International Labour Organization, ILO Office for Turkey. – Ankara

İŞKUR 2002-2016 İstatistik Bültenleri (www.iskur.gov.tr Erişim Tarihi:10/02/2018)
İŞKUR 2008-2016 Faaliyet Raporları, (www.iskur.gov.tr Erişim Tarihi:10/02/2018)

İŞKUR 2017 Aralık Ayı İstatistik Bülteni, (www.iskur.gov.tr Erişim Tarihi:10/02/2018)

İŞKUR, (2018), İşsizlik Sigortası Bülteni, Ocak, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/yayinlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi:10/02/2018)

Karadeniz, Oğuz, H. Hakan Yılmaz, (2007), Türkiye’de Kadının İşgücü Piyasası İçindeki Konumu ve İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler, İçinde, İş Dünyasında Kadın Raporu, TÜRKONFED, İstanbul

Karadeniz, Oğuz, (2011), Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/2, ss.84-127

Karadeniz, Oğuz, Hülya Kabakçı Karadeniz, Mehmet Levent Kocaalan, Bülent Arpat, (2013), Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanların İşgücü Piyasasındaki Durumu Araştırması, Birleşmiş Milletler Ortak Programı "Herkes için insana yakışır iş". Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması, ILO, Ankara

Karadeniz, Oğuz, H. Hakan Yılmaz, (2014), Türkiye’de Kadın İşgücündeki Değişimlerin Sebepleri, Kısa ve Orta Uzun Dönemli Faktörlerin Analizi ve Kadın İstihdamı Çalıştayı Sonuçları, İçinde İş Dünyasında Kadın Raporu, TÜRKONFED, İstanbul

Karadeniz, Oğuz (Yakında Yayınlanacak Çalışma), İşgücü Piyasasında Etkinliğini Arttıran Bir Kamu İstihdam Kurumu Olarak İŞKUR

KOSGEB (2017) 2016 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara

MEB Eğitim İstatistikleri, (2005-2016), www.meb.gov.tr, (Erişim Tarihi:01/03/2017)

Memiş, Emel, (2016) Ankara işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden analizi: kadınlar için daha çok ve daha iyi işler: Türkiye’de insana yakışır iş yoluyla kadınların güçlendirilmesi / Emel Memiş ; International Labour Organization, ILO Office for Turkey. – Ankara

SGK, (2009), Sigortalı İstatistikleri, Aralık, www.sgk.gov.tr (Erişim Tarihi:08/02/2018)

SGK, (2007) İstatistik Yıllığı, www.sgk.gov.tr (Erişim Tarihi:01/03/2017)

SGK, (2014), İstatistik Yıllığı, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (Erişim Tarihi:10/02/2018)

SGK; (2016), İstatistik Bülteni, Aralık, (Erişim Tarihi:01/03/2017)

SGK, (2017), Temel Göstergeler, Ankara

SGK; (2017/b) Sigortalı İstatistikleri, Kasım, www.sgk.gov.tr (Erişim Tarihi:08/02/2018)

Toksöz, Gülay, (2016) Bursa işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden analizi: kadınlar için daha çok ve daha iyi işler: Türkiye’de insana yakışır iş yoluyla kadınların güçlendirilmesi International Labour Organization, ILO Office for Turkey. – Ankara

TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketleri www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:10/02/2018)

TÜİK 2014-2015 Zaman Kullanımı İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18627> (Erişim Tarihi:10/02/2018)

TÜİK, (2016) Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti

TÜİK, (2016), Aile Yapısı Araştırması, (Erişim Tarihi:26/02/2017)

Ünlütürk Ulutaş, Çağla, (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 70(3).

Uysal, G. (2013). Kadın İstihdamına Verilen Teşvikler İşe Yarıyor. BETAM Bahçeşehir Üniversitesi

Yılmaz, H. Hakan, (2016), Ankara ve Şanlıurfa Yatırım Teşviklerinin Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi,

Şanlıurfa ve Ankara İlleri Karşılaştırmalı Teşvik Politikaları Dün-Bugün-Yarın, Harran Üniversitesi-Karacadağ Kalkınma Ajansı, Şanlıurfa

Yılmaz, H. Hakan, C. Saral, (2016), Mali Alan Uygulaması: Türkiye’de Maliye Politikasının Kapsayıcı Uygulamasında Okul Öncesi Eğitimin Yaygınlaştırılması, Uluslararası Ekonomi Kongresi, Bodrum

<http://reformlar.gov.tr/v/calisan-kadinlarimiza-doguma-bagli-olarak-ilk-cocukta-2-ay-ikinci-cocukta-4-ay-ucuncu-ve-uzeri-cocukta-6-ay-yari-zamanli-ve-tam-ucretli-calisma-hakki-ile-cocugun-okula-baslama-yasina-kadar-kismi-sureli-calisma-hakki-tanidik> (Erişim Tarihi:02/03/2017)

<https://www.csgeb.gov.tr/home/announcements/0098/> Erişim Tarihi:05/07/2017

<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kursarama.aspx> (Erişim Tarihi:10.02.2018)

<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/i%C5%9Fba%C5%9F%C4%B1e%C4%9Fitim.aspx> (Erişim Tarihi: 10/02/2018)

http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Genel%20Destek/17.01.2018_Genel_Destek_Program%C4%B1_Uygulama_Esaslar%C4%B1.pdf (Erişim Tarihi:10.02.2018)

BÖLÜM 2:

KADIN İSTİHDAMI VE SOSYAL GÜVENLİK

2.KADIN İSTİHDAMI VE SOSYAL GÜVENLİK

Sosyal güvenlik, bireyleri hayatın getirdiği gelir azaltıcı gider artırıcı sosyal risklere karşı koruyan, devlet tarafından kurulan; finansmanına işçi ve işverenin yanında devletin de katıldığı sistemler bütünüdür. Sosyal güvenlik içinde işçi, işveren ve devletin katkı payları ile finanse edilen sistem, primli rejim (sosyal sigorta sistemi) olarak adlandırılır. Sosyal yardım ve hizmetler ise primsiz rejim olarak adlandırılır ve vergilerle finanse edilir¹⁰.

Sosyal güvenlik sistemleri, çocuk bakım ve kreş fonu ile bakım sigortası yoluyla çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerini finanse ederek kadının işgücü piyasasına girişini kolaylaştırabilmekte, aynı zamanda söz konusu sektörlerde istihdam artışı sağlayarak işsizliğin azalmasına katkı vermektedir. Bu bölümde Türk Sosyal Güvenlik Sistemi (primli rejim) kadının çalışma hayatına girmesi ve sosyal güvenceye erişimi noktasında incelenmiş ve kadın istihdamını artıracak önerilerde bulunulmuştur.

2.1. AB VE TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK HARCAMALARININ DAĞILIMI

Emeklilik yönüyle AB üyesi ülkeler ile karşılaştırıldığında Türkiye'nin sosyal güvenlik sistemi daha cömert görünmektedir. Oysa kadınların işgücüne katılımını kolaylaştıracak çocuk ve engelli bakım hizmetleri kurumsal değildir. Söz konusu hizmetlere dönük sosyal güvenlik harcamasının toplam sosyal güvenlik harcamaları içindeki miktarı oldukça düşüktür.

Türkiye'de yaşlı nüfus oranı (yüzde 8) AB'nin çok altında (yüzde 19,2)¹¹ iken, Türkiye'de yaşlılık harcamalarına ayrılan pay (yüzde 48) AB (28 ülke) ülkelerinin üzerindedir. Yine dul ve yetim aylıklarına ayrılan pay ise AB ortalamasının neredeyse iki katıdır. Aile ve çocuk harcamalarında ise söz konusu pay AB'de yüzde 8,55 iken, Türkiye'de yüzde 3,12'dir.



%8	Türkiye'de yaşlılık oranı
%19,2	AB'de yaşlılık oranı
%48	Türkiye'de yaşlılık harcamalarına ayrılan pay
%40,2	AB'de yaşlılık harcamalarına ayrılan pay
%8,5	AB'de aile ve çocuk harcamalarına ayrılan pay
%3,12	Türkiye'de aile ve çocuk harcamalarına ayrılan pay

¹⁰ Detay bilgi için Bkz. Alper, (2016), Güzel, Okur, Canıklıoğlu (2016), Sözer(2017)

¹¹ <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00028&plugin=1>
Erişim Tarihi:06/07/2017

Tablo 13. Sosyal Güvenlik Harcamalarının Çeşitlerine Göre Dağılımı (2014), (%)

	Hastalık- Sağlık	Maluliyet	Yaşlılık	Dul- Yetim	Aile- Çocuk	İşsizlik	Konut	Sosyal Dışlanma
AB (28 ülke)	29,21	7,25	40,23	5,67	8,55	5,13	2,05	1,9
AB (27 ülke)	29,2	7,24	40,24	5,66	8,55	5,14	2,06	1,91
Euro bölgesi (19 ülke)	29,3	7,25	39,28	6,85	7,98	6,12	1,49	1,72
Euro bölgesi (18 ülke)	29,3	7,24	39,28	6,86	7,98	6,13	1,49	1,72
Belçika	28,9	8,28	33,62	6,72	7,53	11,64	0,86	2,44
Bulgaristan	27,6	7,78	44	5,48	10,59	2,9	0,07	1,57
Çek Cumhuriyeti	31,36	6,6	43,77	3,46	8,67	3,01	1,48	1,64
Danimarka	19,98	12,87	37,28	6,99	11,22	5,2	2,21	4,25
Almanya	34,77	8,06	32,44	6,77	11,28	3,91	2,07	0,72
Estonya	29,32	11,83	43,83	0,42	10,89	2,82	0,22	0,67
İrlanda	34,56	6,03	27,63	2,17	13,11	13,76	1,91	0,83
Yunanistan	19,61	6,47	55	10,04	4,37	4,27	0	0,24
İspanya	26,06	7,35	39,22	9,89	5,28	10,76	0,43	1,01
Fransa	28,43	6,57	39,94	5,48	7,84	6,2	2,61	2,92
Hırvatistan	33,55	12,22	33,9	9,81	7,2	2,25	0,12	0,95
İtalya	23,5	5,91	49,26	9,31	5,43	5,79	0,11	0,68
GKRY	20,08	3,23	48,97	6,51	6,25	8,59	1,22	5,15
Letonya	24,2	9,14	50,65	1,37	9,09	3,99	0,68	0,89
Litvanya	28,45	9,39	46,31	2,98	7,53	2,33	0,04	2,98
Lüksemburg	25,3	11,35	29,59	8,11	15,59	6,5	1,39	2,17
Macaristan	24,7	7,34	46,16	5,9	11,93	1,89	1,47	0,61
Malta	32,84	3,77	43,06	8,64	6,64	2,87	0,71	1,47
Hollanda	34,64	7,68	38,42	4,12	3,14	5,56	1,48	4,96
Avusturya	25,26	6,97	44,52	6,2	9,47	5,58	0,42	1,58
Polonya	21,29	8,28	49,66	10,24	8,21	1,31	0,3	0,72
Portekiz	23,86	7,38	50,04	7,49	4,59	5,76	0,01	0,87
Romanya	26,86	7,47	50,44	4,66	8,3	0,96	0,12	1,19
Slovenya	30,84	6,13	42,5	6,49	7,87	3,04	0,1	3,04
Slovakya	30,92	9,01	40,47	5,14	9,31	2,91	0,22	2,03
Finlandiya	24,02	10,91	38,85	2,82	10,36	8,22	1,94	2,89
İsveç	26,06	11,97	42,02	1,29	10,59	3,84	1,61	2,62
Birleşik Krallık	31,8	5,36	42,79	0,35	10,37	1,67	5,13	2,54
Türkiye	30,18	3,81	48,33	11,91	3,12	1,3	0	1,35

Kaynak: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/download.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00106> (Erişim tarihi: 06/07/2017)

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi içinde kadınlar, ağırlıklı olarak, sosyal sigorta sisteminde dul yetim aylıkları bağımlılığı üzerinden sistemden yararlanmaktadır. Bunun bir nedeni kadın istihdamının düzenli ücretli işlerde 10 yıl öncesine kadar düşük seyretmesi, yüksek kayıt dışı istihdam oranları ve kadının erkek

üzerinden sosyal sigorta sisteminden yararlanması olabilir. Özellikle şartsız emekli aylığı alan (sosyal sigorta sisteminden) kadın sayısı erkeklere göre düşük iken, şartsız dul yetim aylığı alan kadın sayısının erkeklerden yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 14. Sosyal Koruma Kapsamında Yardım ve Maaş Alan Kişi Sayısı, 2008-2015 (Bin) Kişi

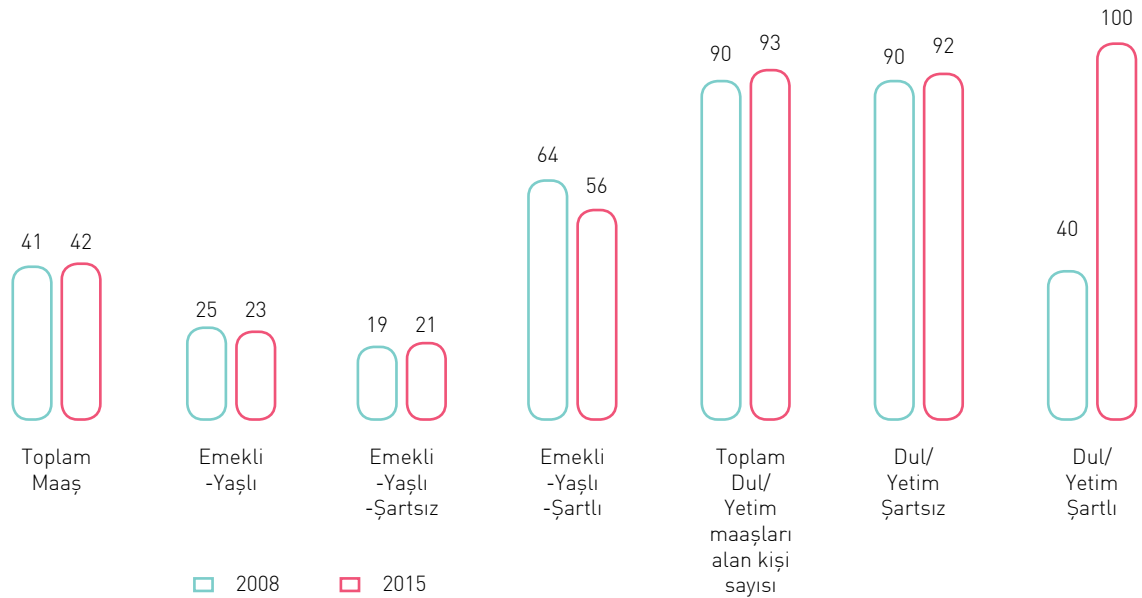
Eğitim Seviyesi	Ücret			Haftalık Çalışma Saati		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam maaş alan kişi sayısı (1)	9.693	5.724	3.969	12.498	7.261	5.237
Toplam engelli/malul maaşı alan kişi sayısı	511	352	159	831	508	324
Şartsız	110	97	14	131	114	18
Şartlı	401	256	145	700	394	306
Toplam emekli/yaşlı maaşı alan kişi sayısı	6.853	5.145	1.707	8.534	6.536	1.998
Şartsız	5.985	4.834	1.151	7.928	6.268	1.659
Şartlı	867	311	556	606	267	339
Toplam dul/yetim maaşı alan kişi sayısı	2.493	247	2.246	3.368	250	3.118
Şartsız	2.491	246	2.245	3.070	248	2.821
Şartlı	2	1	1	298	1	297
Toplam emekli/yaşlı ve dul/yetim maaşı alan kişi sayısı (1)	9.184	5.372	3.811	11.669	6.754	4.915
Toplam yardım sayısı	10.041	5.753	4.288	13.012	7.302	5.710

(1) İlgili değerlerin toplamı vermeme nedeni, mükerrer maaş alanların temizlenmiş olmasıdır.

Kaynak: TÜİK Sosyal Koruma İstatistikleri

2008 yılı ile kıyaslandığında sosyal sigorta sisteminden (şartsız) emekli aylığı alan kadınların toplam aylık alanlar içindeki oranı yüzde 19'dan yüzde 21'e yükselirken, sosyal sigorta sisteminden dul yetim aylığı alan kadınların toplam içindeki payı yüzde 90'dan yüzde 92'ye yükselmiştir.

Grafik 8. Emekli Aylıkları ve Dul yetim Aylıklarında Kadınların Toplam Aylık Alanlar İçindeki Oranı (%)



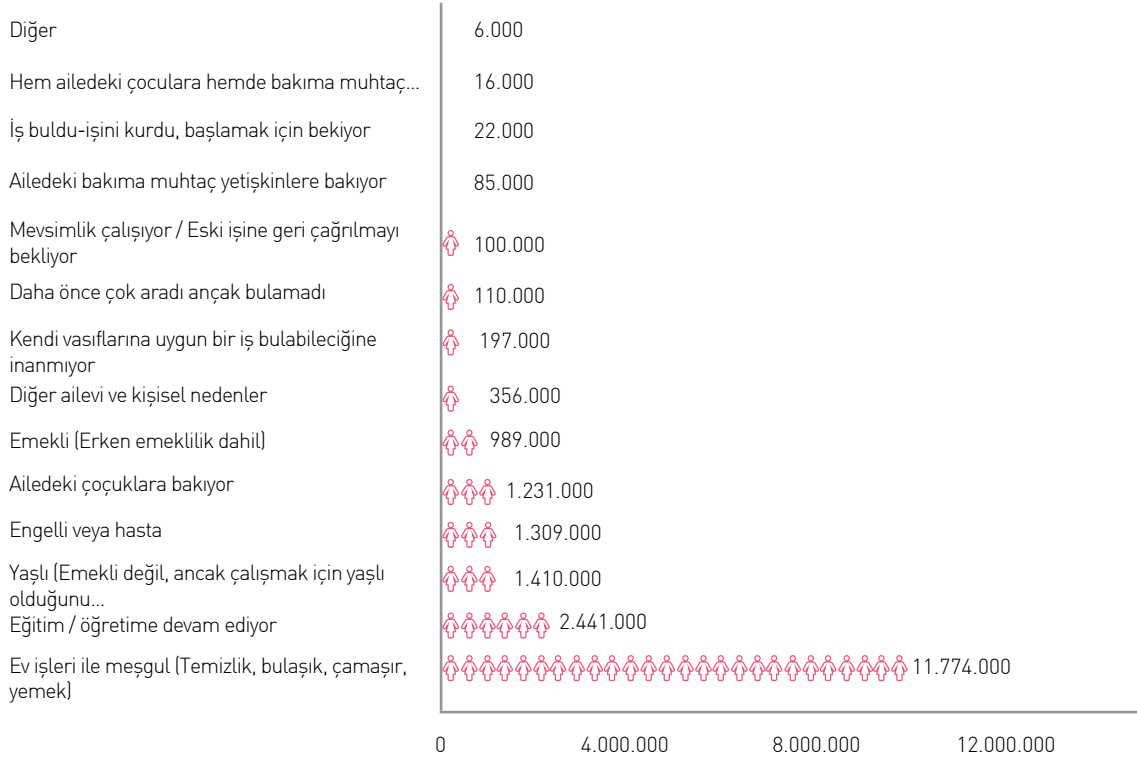
Kaynak: TÜİK Sosyal Koruma İstatistikleri

2.2. BAKIM HİZMETLERİ VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

Çocuk bakımı konusunda iki temel model bulunmaktadır. Bunlar; “Formel” ve “Enformel” bakım sistemidir. Formel bakım sistemi, kamu ve özel kreşlerdeki bakımı kapsamaktadır ve kamu desteği söz konusudur. Enformel bakım ise çocuğun ebeveynlerinin; dadı, çocuk bakıcısı tutarak ya da büyük anne ve/veya büyükbabanın torunlarına sağladığı bakım olarak ortaya çıkmaktadır (Janta, 2014).

Türkiye’de çocuk bakımı ağırlıklı olarak çocuğun annesi tarafından sağlanmakta ve anne çalışma hayatından uzaklaşmaktadır.¹² Kurumsal bakım hizmetlerine talep artmakla birlikte kurumsal bakım veren kreş sayısı yetersizdir. 2016 yılı itibarıyla 1,3 milyon civarında kadın bakım sorumlulukları nedeniyle işgücüne katılamadığını ifade etmektedir.

Grafik 9. Cinsiyete Göre İş Aramama Nedenleri (2016)



Kaynak: TÜİK HHİA 2007 - 206 Mikro Veri Setleri’nden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Çocuk bakım hizmetleri çok pahalı olduğu için çocuğuna kendisinin baktığını ifade eden kadın sayısı 2015 yılından 2016 yılına 30 bin kişi artarak 295 bine yükselmiştir. 976 bin kadın ise çocuğa kendilerinin bakımını kişisel tercih olarak belirtmektedir. Kreş ücretlerinin yüksek olması ile kreş hizmetlerinin kalitesine güvensizliğin, kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırdığı söylenebilir.

¹² TÜİK Aile Yapısı Araştırması’na (2016) göre; Hanedeki küçük çocukların %86’sının bakımı annesi, %7,4’ü büyükannesi, %1,5’u bakıcısı, %1,3’ü yakın akrabası, komşusu tarafından yerine getirilirken sadece %2,8’i kreş ya da anaokulundan yararlanmaktadır.

Tablo 15. Kadınlar Neden Çocuklarına Kendileri Bakıyor? (2015-2016)

Neden	2015	2016
Bu tür bakım hizmetleri çok pahalı olduğu için	260.040	295.000
Bu tür bakım hizmetlerinin kalitesine güvenmediği için	34.542	45.000
Evine yakın mesafede bu tür hizmetler sunan yerler olmadığı için	15.093	15.000
Kişisel tercihi	896.438	976.000
Diğer	336	0
Toplam	1.206.449	1.331.000

Kaynak: TÜİK HHİA 2015 - 2016 Mikro Veri Seti'nden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Tablo 16. En Son İşinden Ayrılma Nedeni (2007 ve 2016)

Nedenler	2007	2016
Geçici bir işi bitti	601.834	2.424.000
Mevsimlik çalışıyordu	646.999	584.000
İşten çıkartıldı/işyeri kapandı/iflas etti	402.905	526.000
İşinden memnun değildi	533.461	794.000
Kendisinin hastalanması veya sakatlanması	1.037.802	599.000
Ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için	339.683	477.000
Eşinin isteği üzerine/evlilik nedeniyle	1.221.388	528.000
Eğitim / öğretim	52.607	245.000
Emeklilik (Erken emeklilik dâhil)	659.360	205.000
Diğer	392.147	46.000
Toplam	5.888.186	6.428.000

Kaynak: TÜİK HHİA 2007 - 2016 Mikro Veri Setleri'nden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Evlilik ve eşinin isteği ile işten ayrılanların sayısı 2007-2016 yılları arasında yarı yarıya azalmıştır. Bu durum yeni evlenen çiftlerde, eşlerin kadının çalışmasına olumlu bakanların sayısının arttığını gösterebilir. En son işten ayrılma nedenini, ailedeki çocuğa ya da yaşlıya bakım olarak belirten kadınların sayısı 2007'de yaklaşık 340 bin iken söz konusu sayı 2016'de 477 bine yükselmiştir.

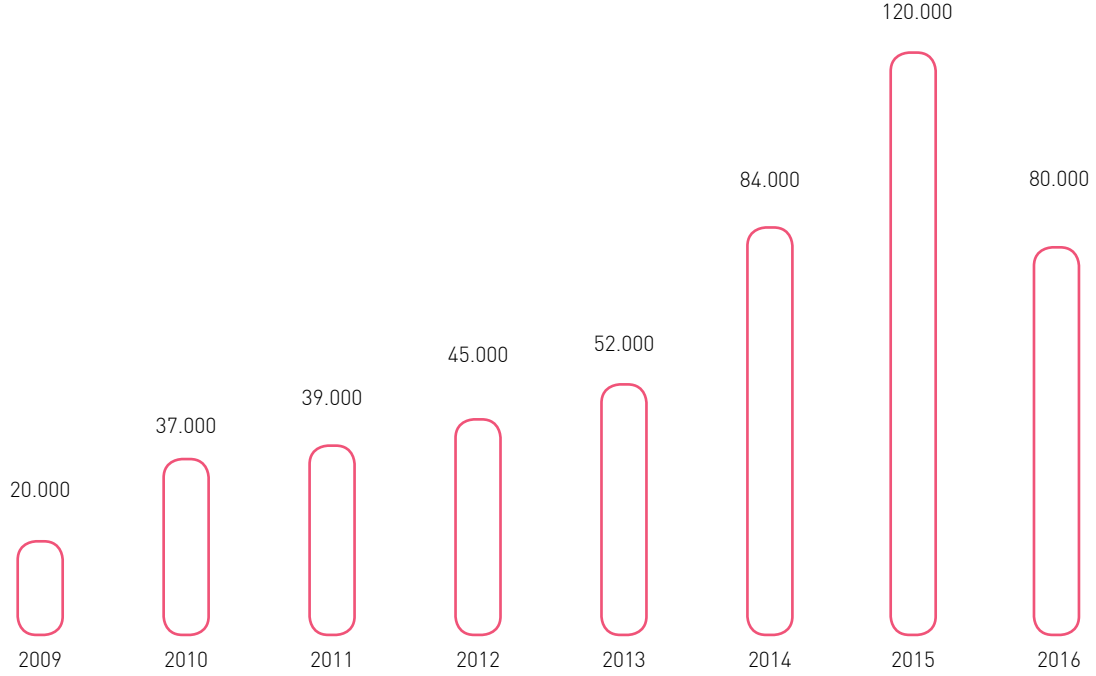
2016 yılında çocuk ve bakım sorumlulukları dolayısıyla çalışma hayatından çekilen kadınların yaklaşık 120 bini 2015 yılında işten ayrılmışlardır. Yaklaşık her yıl 120 bin kadının, çocuk ya da yaşlı bakımı nedeniyle mevcut işlerinden ayrıldığı söylenebilir. Bakım sorumlulukları nedeniyle işten ayrılan kadınların yarısından fazlası iki yıldan fazla bir süredir işgücünde değildir.

Bu noktada kadın, aldığı ücret ile kreş maliyetleri arasında bir kıyaslama yapmakta ve kreş/gündüz bakım evlerinin maliyetinin yüksek olması halinde çalışmaktan vazgeçebilmektedir (Kumaş,2017).

Yapılan bir çalışma, 2015 TÜİK HHİA Mikro Veri Seti'nden yaptığı hesaplama ile kreş maliyetinin, aylık 600 TL olması halinde erkeğin aylık net ücret gelirinin yüzde 34, kadının net ücret gelirinin ise yüzde 37,1'ini çocuk bakım hizmetlerine ayırması gerektiğini bulgulamıştır (Kumaş, 2017;583-584).

Çocuğun 36-66 aylık ve yarı zamanlı eğitim hizmeti veren Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) ait ana sınıfına gitmesi durumunda, çocuk bakım maliyeti tam zamanlı çalışan kadın için (maliyeti 120 TL) yüzde 7,4'e düşmektedir (Kumaş, 2017:584).

Grafik 10. 2016 Yılında Çocuk ve Yaşlı Bakımı Nedeniyle İşten Ayrıldığını Belirten Kadınların En Son İşlerinden Ayrılma Tarihlerine Göre Dağılımı



Kaynak: TÜİK HHİA Mikro Veri Seti'nden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Mevcut yasalara göre, 150 ve üzerinde kadın işçi çalıştıran işyerlerinin kreş kurma zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak, 150 ve üzerinde kadın işçi çalıştıran işyeri sayısı oldukça düşüktür. Kreş kurma zorunluluğu işverenler için ilave yük olarak görülebilmektedir. Bununla beraber Denizli'de işveren ve işveren vekilleri üzerine yapılan alan çalışmasında kreş/gündüz bakım hizmetlerinin işgücü verimliliğini ve özellikle kadın istihdamını artırabileceği, işgücü devir oranını ise azaltabileceği tespit edilmiştir (Kumaş, 2017).

Organize Sanayi Bölgeleri'ne (OSB) ortak kreş kurulması bir başka çözüm olarak ortaya çıkmaktadır. Ölçek ekonomisinden yararlanarak kreşlerin ortak kurulması sabit maliyetlerin düşmesine katkı sağlayabilir. Ancak, OSB'lerin şehir merkezine uzaklıkları, çocukların anne ya da babaları ile kreşe gitmek için yolda uzun süre geçirmeleri, kreş çalışma saatlerinin uzun çalışma saatleri ile uyumsuzluğu ortak kreşlerin tercih edilebilirliğini azaltmaktadır.

Kreş ve anaokullarına 2017 yılından geçerli olmak üzere özel okullara tanınan 5 (Beş) yıllık vergi muafiyeti sağlanmıştır¹³. Arz yönlü maliyet azalmasına katkı sağlayabilecek söz konusu düzenleme olumludur. Bununla birlikte kreş fiyatları halen çok yüksektir ve talep yönlü desteklere (kreş çeki, vergi indirimi vb.) ihtiyaç bulunmaktadır.

Son yıllarda belediyelerin kreş hizmetlerini yaygınlaştırmalarına dönük çalışmaları bulunmaktadır. Söz konusu çalışmalar olumludur. Bununla beraber çocuk bakımı ile ilgili sağlanan hizmetlerle dair standart ve bütünlük bir politikaya ihtiyaç bulunmaktadır.

¹³ 6745 sayılı Kanun'un 5 inci maddesiyle değiştirilen 193 sayılı Kanun'un 20'nci maddesi "Özel kreş ve gündüz bakımevleri ile okul öncesi eğitim, ilköğretim, özel eğitim ve orta öğretim özel okullarının işletilmesinden elde edilen kazançlar, ilgili Bakanlığın görüşü alınmak suretiyle Maliye Bakanlığı'nın belirleyeceği usul ve esaslar çerçevesinde beş vergilendirme dönemi gelir vergisinden müstesnadır. İstisna, kreş ve gündüz bakımevleri ile okulların faaliyete geçtiği vergilendirme döneminden itibaren başlar."

Şekil 2 Bakım Ekonomisinde Sosyal Yatırımın Erdemli Döngüsü



Kaynak: ILO, 2016:89'den uyarlanmıştır.

ILO, hızla yaşlanan toplumlarda ve artan nüfusta, bakım ekonomisini yeşil ekonomiden sonra iki temel kaynaktan biri olarak saymaktadır. Kamu tarafından finanse edilen bakım hizmetleri, kadınların istihdamını arttırmanın yanında, düzenli ücretli işler yaratır ve görünmeyen kadın emeğini görünür kılar (ILO, 2016:89).

Çocuk, engellilik ve yaşlı bakım programları bir çeşit sosyal yatırımdır. Söz konusu yatırım yoksulluğun nesiller arasında transferini engelleyerek, düzenli ücretli ve kayıtlı işler yaratarak, sosyal içermeyi sağlayan, ekonomik büyümeyi destekleyen bir erdemli daire oluşturmaktadır (ILO, 2016:89).

Kurumsal bakım hizmetlerinin kadın ve erkek istihdamını olumlu yönde etkileyeceği göz ardı edilmemelidir. İlkaracan ve arkadaşları (2015), sosyal bakımda önemli bir alt sektör durumundaki erken yaşta çocuk bakımı ve okul öncesi eğitime yapılacak 20,7 milyar

TL'lik ek bir harcamanın 719 bin kişilik ek istihdam sağlayabileceği, söz konusu işlerin yüzde 72'sinde kadınların çalışabileceğini bulgulamışlardır.

Bu noktada kreş ve çocuk bakım hizmetleri ile ilgili bir fon kurulması, fonun kaynaklarının 2007 yılı TÜR-KONFED I. İş Dünyasında Kadın Raporu'nda belirtildiği gibi (Karadeniz, Yılmaz;2007) çalışan, işveren ve kamudan yapılacak transferlerle sağlanması, çocuk bakım hizmetlerinin finansmanını kolaylaştırabilecek, erişimi ise arttırabilecektir.

2.3.YAŞLI VE ENGELLİ BAKIMI VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

Yaşlı ve engelli bakımı ile ilgili kurumsal bakım hizmeti veren kamu ve özel tesisi sayısı yetersizdir. Resmi rehabilitasyon ve bakım merkezi sayısı 231, kapasitesi ise 7 bin 535'dir. Özel bakım ve rehabilitasyon merkezi sayısı ise 166'dır ve kapasitesi 14 bin 979'dur (EYHGM, 2017). SGK istatistiklerine göre (2016) yatılı bakım faaliyetlerinde, 26 bin 996 kişi sigortalı olarak çalışmaktadır. Yaşlı ve engelinin bakımı, evde geleneksel refah rejimi içinde genellikle kadınlar tarafından yapılmaktadır. Kadın çocuk bakımında kariyerinin başında çalışma hayatından çekilirken, yaşlı ya da engelli bakımı nedeni ile bu sefer çalışma hayatının ortasından sonra çalışmaktan vazgeçebilmektedir.

Mevcut sistem içinde bakım hizmetleri, yaşlıya ya da engelliye bakan kadın tarafından sağlanmaktadır. 2006 yılından bu yana yoksul hanelerde, bakıma muhtaç yaşlı ya da engelliye bakan kişiye bakım ücreti verilmektedir (2017 yılı için 997 TL). 2017 yılı Mart ayı itibarıyla 485 bin kişiye bakım ödeneği ödenmiştir (EYHGM, 2017:11). Bununla beraber, söz konusu

kişiler profesyonel bakıcı değildir. Sosyal güvenceleri bulunmamaktadır. Bakım sigortası kurulana kadar, bakım ücreti alan kadınların düşük sosyal sigorta primi ödeyerek emekli olmalarına imkân sağlanabilir. Aynı çocuk bakımında olduğu gibi yaşlı bakım ile ilgili bakım sigortasının kurulması, alanda nitelikli bakım elemanlarının da yetiştirilmesi ile birlikte önemli ölçüde istihdam artışı sağlayabilir.

Türkiye'de 2015 yılı itibarıyla yaklaşık 3 milyon 272 bin bakıma muhtaç kişi olduğu tahmin edilmektedir. Bunların yaklaşık 1 milyon 927 binini kadınlar oluşturmaktadır. Engelli ve bakıma muhtaç kişiler arasında yoksulluk oranı yüzde 28,4'e ulaşmaktadır. Kurumsal bakım sağlanması ve 1 milyon 500 bin kişinin kurumsal bakım alması (1 milyonu gündüzlü, 500 bini yatılı olmak üzere) halinde mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak¹⁴ orta vadede yaklaşık 500 bin kişiye ilave istihdam sağlanabilir. Yılda sadece GSYİH'nin yüzde 1'ini yaşlı ve engelli bakımı için bir fona ayrılması halinde, engelli-yaşlı bakımı ve rehabilitasyonu alanında istihdam artabilir.

¹⁴ Engelli Bireylere Yönelik Özel Bakım Merkezleri Yönetmeliği 04/11/2016 tarih ve 29878 sayılı Resmi Gazete Merkezde sorumlu müdürün haricinde zorunlu çalıştırılması gereken asgari personel sayısı aşağıda belirtilmiştir:

- Gündüzlü hizmet veren merkezlerde; bakılan her otuz altı engelli birey için bir mesleki personel, her otuz altı engelli birey için bir sağlık personeli ve her altı engelli birey için bir bakıcı personel çalıştırılır.
- Yatılı hizmet veren merkezlerde; 08.00-16.00 saatleri arasında bakılan her otuz altı engelli birey için bir mesleki personel ve bir sağlık personeli çalıştırılır. 08.00-16.00 saatleri haricindeki çalışma saatlerinde ise nöbet sorumlusu olarak bir sağlık personeli çalıştırılır. 4857 sayılı Kanunda belirtilen çalışma saatleri ve fazla çalışma saatlerini aşmayacak şekilde görevlendirilmek üzere her merkezde en az 3 nöbet personeli görevlendirilir.
- Yatılı hizmet veren merkezlerde; haftanın yedi günü 24 saat hizmet verilmesi esastır.
- Yatılı merkeze açılış işlemi yapıldıktan sonra engelli kabul edilebilmesi için 4 bakım elemanı çalıştırılması zorunludur. Açılan merkeze kabul edilen engelli birey sayısı 12'yi geçtikten sonra çalıştırılacak bakıcı personel sayısı merkezde bakılan engelli birey sayısının üçte birinden az olamaz. Hesaplama kusuratlı sayılar bir üst sayıya tamamlanır. Merkezlerde çalıştırılacak bakıcı personel tercihen sekiz saatlik üç vardiya halinde çalıştırılır. Bakıcıların çalışma saatleri ve vardiyaları merkez tarafından belirlenir. Merkez tarafından, her ayın son haftasında bir sonraki ayın vardiya saatleri ve her vardiyada çalıştırılacak bakıcı personelin belirtildiği liste hazırlanarak il müdürlüğüne sunulur. İl müdürlüğü gerekçesini belirterek gerek gördüğü hallerde liste üzerinde değişiklik yapabilir. Çalıştırılacak bakıcı personelin 4857 sayılı Kanun hükümleri doğrultusunda çalıştırılması zorunludur.

(2) Merkezin her bir hizmet binasında bakılan engelli sayısı 72'ye kadar ise bu maddenin birinci fıkrasının (ç) bendinde belirtilen sayıda bakıcı personel çalıştırılır. Her bir hizmet binasında bakılan engelli sayısının 72'yi geçmesi durumunda geçen her 12 engelli için ilave bir bakıcı personel çalıştırılır. Merkezler, girişi ve bahçesi ayrı olan her bir hizmet binasında ya da bloğunda en fazla 100 kapasiteye kadar hizmet verebilir.

(3) Bakılan engelli sayısı 36'ya kadar olan merkezlerde çalıştırılması zorunlu olan bakıcı personel sayısına dâhil olmak üzere bir temizlik personeli çalıştırılması zorunludur. Bakılan engelli sayısı 36-72 arasında olan kuruluşlarda bir, bakılan engelli sayısı 72'nin üzerinde olan kuruluşlarda iki temizlik personeli çalıştırılmak zorundadır.

(4) Sorumlu müdürün 3 üncü maddenin birinci fıkrasının (h) bendinde belirtilen unvanlara sahip kişilerden olması halinde, merkezde zorunlu olarak çalıştırılması gereken meslek personeli sayısına; aynı maddenin (i) bendinde belirtilenlerden lisans mezunu olan sağlık personeli olması hâlinde ise merkezde zorunlu olarak çalıştırılması gereken sağlık personeli sayısına dâhil edilir.

(5) Merkezde görev yapan personel görevden ayrılır ayrılmaz yerine personel istihdamı sağlanmak zorundadır. Ancak personelin merkeze haber vermeden ayrılması, ayrılan personel yerine istihdam edilecek personel bulunmakta zorluk çekilmesi durumunda merkeze 12 iş günü süre verilir. Merkez bu süre içinde personel istihdamını sağlamak zorundadır. Aksi takdirde eksik personel sayılarak idari para cezası uygulanır.

(6) Merkezlerde, personel istihdamında 2828 sayılı Kanun kapsamında çocuk, kadın, engelli bakım kuruluşlarında bakım altında bulunmuş olanlara öncelik tanınır.(Yönetmelik, m.34)

Söz konusu fonun kaynağı, Genel Sağlık Sigortası Primleri'nin bir bölümü ile genel bütçeden fona sağlanacak katkılar olabilir¹⁵.

Tablo 17. Türkiye'de Yoksulluk Durumuna Göre Bakıma Muhtaç Olduğu Tahmin Edilen Engelli Sayısı*

		Yoksulluk Eşiğinin Altı	Yoksulluk Eşiğinin Üstü	Toplam
Erkek	Sayı	416.124	928.976	1.345.100
	Oran	30,90%	69,10%	100,00%
Kadın	Sayı	512.979	1.413.939	1.926.918
	Oran	26,60%	73,40%	100,00%
	Sayı	929.103	234.2915	3.272.018
	Oran	28,40%	71,60%	100,00%

*Sağlık durumu kötü ve çok kötü belirtenler, kronik hastalığı olanlar ile son 6 (Altı) aydır ferdin fiziksel ya da zihinsel bir engeli nedeniyle günlük faaliyetlerinde sınırlama olanlar dikkate alınmıştır.

Kaynak: TÜİK Hane Halkı Gelir ve Yaşam Koşulları 2015 veri setinden hesaplanmıştır.

Çoğu AB ülkesinde evde bakıma muhtaç kişiye kurumsal olmayan bakım hizmetiyle (Enformel Bakım) bakan kişinin emeklilik ve sağlık primleri devlet tarafından ödenmektedir. İtalya'da bakıcının bakım işinde çalıştığı süreler emeklilikte çalışmış gibi sayılmakta, İspanya'da ise bakıcının isteğe bağlı düşük sosyal sigorta primi ödeme imkânı bulunmaktadır. Hollanda, İspanya ve İtalya'da bakıcılar için nakit ödeme bulunmamaktadır. Türkiye'de evde bakıma muhtaç kişiye bakan bakıcıya asgari ücrete yakın ödeme yapılması olumludur. Bununla birlikte evde bakım yapan bireyin sosyal güvenliği ile ilgili üç öneride bulunulabilir:

1- Söz konusu kişiler çoğunlukla eşleri ya da kendileri üzerinden sağlık güvencesine sahiptir. Dolayısı ile kurumsal olmayan bakıcıların emeklilik primleri devlet tarafından ödenebilir.

2- İkinci alternatif bakıcılar için sadece emeklilik primlerinin ödenebildiği düşük primli ve emeklilik programı oluşturmak olabilir.

3- Üçüncü öneri ise çalışan ve evinde bakıma muhtaç kişiye bakan kadının erken emekli olabilmesini sağlayacak bir program geliştirilebilir.

Halen 5510 sayılı Kanun kapsamında, 2008 sonrasında evinde bakıma muhtaç çocuğu bulunan

kadının sigortalı çalıştığı her 360 güne 90 gün eklenmesi ve eklenen sürelerin yarısının emeklilik yaşından düşülmesi mümkündür. Söz konusu programın evinde bakıma muhtaç kişi bulunan tüm kadınlar için yaygınlaştırılması kadınların emeklilik haklarına ulaşabilmek çalışmasını teşvik edebilecektir.

¹⁵ TÜİK Sanayi ve Hizmet İstatistiklerine (2015) göre 87 Kodlu Yatılı bakım faaliyetlerinde işçi başına ciro 38655 TL'dir. 88.1 kodlu Yaşlılara ve engellilere barınacak yer sağlanmaksızın verilen sosyal hizmetler faaliyetlerinde ise işçi başına ciro, 42483 TL'dir. Her bir faaliyet kolunda 250000, toplamda ise 500000 kişinin istihdamı halinde toplam cironun 20.284.656.684 TL olacağı, söz konusu rakamın 2015 yılı Milli geliri olan 1 Katrilyon 953 trilyona bölünmesi halinde TÜİK, (2016) , 500,000 kişiye yatılı, 1 milyon kişiye ise gündüzlü bakım verilmesi durumunda milli gelirin %1'i kadar bir tutarı uzun dönem bakım harcamalarına ayrılması gerekeceği sonucuna ulaşabiliriz

Tablo 18- Çeşitli AB Üyesi Ülkelerde Evde Bakıma Muhtaç Kişiye Bakan Kurumsal Olmayan Bakıcının Sosyal Güvenlik Hakları

Avusturya	Evde akrabasına bakan kişinin sosyal güvenlik primleri devlet tarafından ödenmektedir.
Hırvatistan	Bakıcının sağlık, emeklilik ve işsizlik sigortası primleri devlet tarafından ödenmektedir.
Çek Cumhuriyeti	Bakıcının sağlık primleri devlet tarafından ödenmekte ve bakıcı olarak çalıştığı süreler emekliliğe hak kazanmada dikkate alınmaktadır.
Fransa	Diğer çalışanlar gibi sosyal güvenlik haklarına sahiptir.
Almanya	Ailede bakıma muhtaç kişiye bakan kişinin emeklilik sigortası primleri uzun dönem bakım sigortasından karşılanmaktadır. İş kazası primsiz rejim ile finanse edilmektedir.
İtalya	Bakıcıya ödeme yapılmamaktadır. Bakıma muhtaç kişiye bakılan süre emeklilik sigortasında çalışmış gibi sayılmaktadır.
Polonya	Bakıcının sosyal sigorta primleri devlet tarafından karşılanmaktadır
Portekiz	Bakıcılar için bir yardım bulunmamaktadır.
Slovakya	Slovakya’da enformel bakıcının ve kişisel yardımcının emeklilik, maluliyet ve sağlık primleri devlet tarafından ödenmektedir.
İspanya	Enformel bakım çerçevesinde bakıcılar için nakit ödeme bulunmamaktadır. Ancak bakıcılar için düşük primli isteğe bağlı sosyal sigortaya prim ödeme imkânı vardır.
Hollanda	Enformel bakım çerçevesinde bakıcılar için herhangi bir yardım bulunmamaktadır.
Yunanistan	Evde bakıma muhtaç kişi olması halinde daha az prim ödeme gün sayısı ile emekli olma imkânı vardır. Bunun dışında bakıcılar için sosyal güvenlik rejimi bulunmamaktadır.

Kaynak:<http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch.jsp> Erişim tarihi:06/07/2017

2.4 DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Sosyal güvenlik sistemi, bireyleri hayatın getirdiği gelir azaltan gider artıran sosyal risklere karşı koruyan sistemler bütünüdür. Türk sosyal güvenlik sistemi içinde kadın ağırlıklı olarak, dul yetim aylıklarından bağımlı olarak sistemden yararlanmaktadır. Bunun bir nedeni kadın istihdamının düzenli ücretli işlerde 10 yıl öncesine kadar düşük seyretmesi, kadının erkek üzerinden sosyal sigorta sisteminden yararlanması olabilir.

Yaşlı nüfus oranımız ve emeklilik harcamalarımız dünya ile karşılaştırıldığında kamu emeklilik sisteminin 2000'lere kadar uygulanan erken emeklilik politikaları nedeniyle cömert olduğu söylenebilir. Oysa kadınların işgücüne katılımını kolaylaştıracak çocuk, engelli bakım hizmetleri kurumsal değildir ve bu hizmetlere dönük sosyal sigorta harcaması miktarı oldukça düşüktür.

Son yıllarda kadınların işgücüne katılımını artırmaya dönük sosyal sigorta prim indirimleri, doğum

nedeniyle çalışılmayan sürelerinin borçlanması, doğum sonrası kadına yarı zamanlı çalışma hakkı tanınması, çalışan kadınların çocuklarının büyük anneleri tarafından bakımını sağlayacak büyükanne ödeneği gibi önemli düzenlemeler hayata geçirilmiştir.

Bununla beraber kurumsal çocuk, engelli ve yaşlı bakımı hizmetleri yetersizdir. Oysa çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin kurumsallaşması beraberinde hem erkek hem de kadın istihdamını olumlu yönde etkileyecektir. Kurumsal bakım hizmetleri nedeniyle sosyal güvenceli çalışanların sayısı artarken, söz konusu bakım hizmetleri de ilave istihdam sağlayabilecek, işsizlik oranları düşebilecektir.

Sosyal güvenlik ve sosyal yardım sisteminin kadın istihdamını olumlu yönde etkileyebilmesi için önerilerimiz aşağıda sunulmuştur:

- Kurumsal çocuk bakım hizmetleri, kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin finansmanı,

kurumsal yapılanması, sunulan hizmetler tek bir elden koordine edilmeli ve denetlenmelidir.

- Bakım sigortası kurulana kadar, bakım ücreti alan kadınların düşük sosyal sigorta primi ödeyerek sosyal güvenceye erişimleri sağlanmalı ya da emeklilik primleri Hazine tarafından karşılanmalıdır.
- Nitelikli bakım personeli yetiştirmek için meslek lisesi, ön lisans ve lisans düzeyinde programlar açılmalı, kurumsal bakım için nitelikli personel sayısı artırılmalıdır.
- Çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerine yönelik olarak “Çocuk Bakım ve Kreş Fonu” ve “Bakım

Sigortası” modeli orta ve uzun vadede sorunun çözümünde yapısal bir iyileşme sağlayacaktır. Bu şekilde çocuk, yaşlı engelli gibi yetişkinlere yönelik giderlerin hane içindeki mali baskısı azaltılmış olacaktır. Bu yapının sosyal güvenlik sistemi ile ilişkilendirilmesi bu yardımların, istihdamı destekleyici niteliğini güçlendirmiş olacaktır.

Kurumsal çocuk bakım hizmetleri, kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin finansmanı, kurumsal yapılanması, sunulan hizmetler tek bir elden koordine edilmeli ve denetlenmelidir.

Bakım sigortası kurulana kadar, bakım ücreti alan kadınların düşük sosyal sigorta primi ödeyerek sosyal güvenceye erişimleri sağlanmalı ya da emeklilik primleri Hazine tarafından karşılanmalıdır.

KAYNAKÇA

Alper, Yusuf, (2016), Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, Sosyal Sigortalar Hukuku, 8. Baskı, Dora Yayınevi, Bursa, Ekim

EYHGM (2017), Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistik Veriler, Ankara

Janta, Barbara, (2014), Caring for children in Europe, How childcare, parental leave and flexible working arrangements interact in Europe, Rand, Europe, Prepared for the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, (2016), Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, İstanbul

ILO, (2016). Women at Work: Trends International Labour Office - Genevallahkaracan İpek, Kijong Kim, Tolga Kaya (2015) Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği, İstanbul, İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi (İTÜ BMT-KAUM) ve Levy Ekonomi Enstitüsü, Ağustos, İMAK Ofset

Karadeniz, Oğuz, Hakkı Hakan Yılmaz, (2007) "Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Mali Düzenlemeler", içinde İş Dünyasında Kadın, TÜRKONFED, İstanbul, 2007 ss. 63-78

Kumaş, Handan (2017). İşveren ve İşveren Vekillerine Göre Kreş/Gündüz Bakımı/Yurt Hizmeti ve İstihdam İlişkisi Denizli İli Örneği. Çalışma ve Toplum, 53(2).

Sözer, Ali Nazım, (2017) Türk Sosyal Sigorta Hukuku, Beta, İstanbul

TÜİK Sosyal Koruma İstatistikleri 2008-2015, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1040 (Erişim tarihi:05/07/2017)

TÜİK (2007) Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti

TÜİK (2016) Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti SGK, (2016) Sigortalı İstatistikleri, Aralık

SGK, (2017), Temel Göstergeler, Ankara

TÜİK (2007) Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti

TÜİK (2015) Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti

TÜİK, (2016) Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti

TÜİK (2015) Hane Halkı Gelir Yaşam Koşulları Mikro Veri Seti

TÜİK, (2016) Aile Yapısı Araştırması, www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:26/02/2017)

TÜİK, (2015), Sanayi ve Hizmet İstatistikleri,

TÜİK, (2016), http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2016_46_20160412.pdf (erişim Tarihi:10/02/2018)

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00028&plugin=1> Erişim Tarihi:06/07/2017

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00028&plugin=1> Erişim Tarihi:06/07/2017

<http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch.jsp> Erişim tarihi:06/07/2017

BÖLÜM 3:

KADIN EMEĞİ VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

3.1. KADIN EMEĞİ VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Kayıt dışı istihdam; en genel tanımı ile yasal işlerde çalışanların çalışmalarının başta vergi ve sosyal güvenlik primi ödememek gibi nedenlerle ilgili kamu-kurum kuruluşlarına bildirilmemesini ya da gün ve ya ücret olarak eksik bildirilmesini ifade eder (Karadeniz, 2010). Kayıt dışı istihdam, kişilerin sosyal güvenlik haklarına ulaşmalarını engellerken, vergi ve sosyal güvenlik prim kayıplarına yol açmaktadır. Kadınların

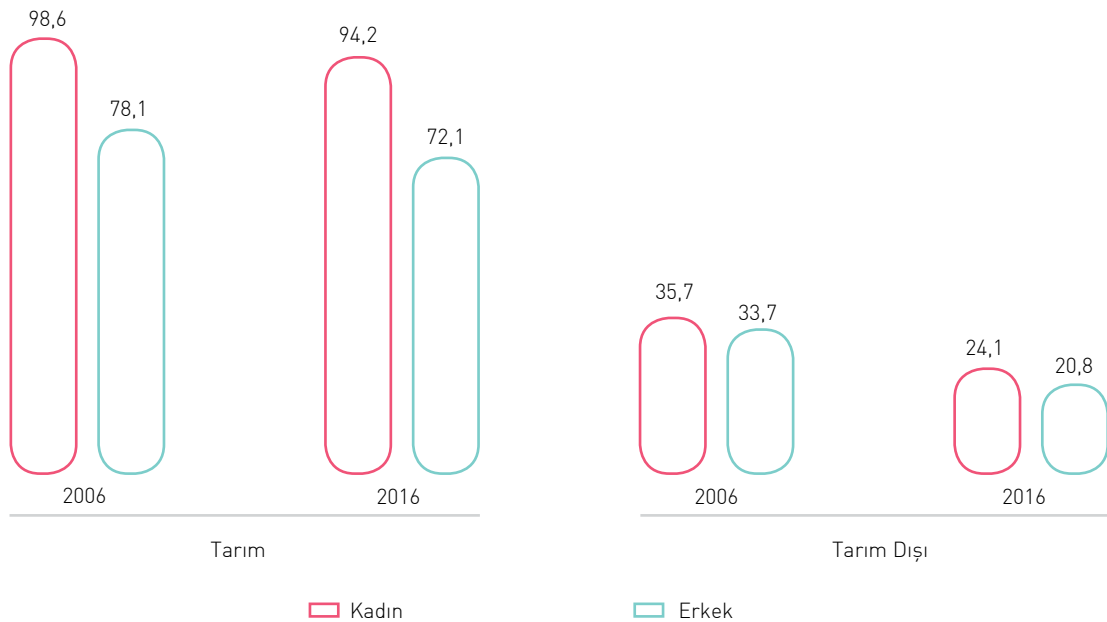
sosyal güvenceye eriştirilmesi ve güvenceli işlerde çalıştırılmasının sağlanması kayıt dışı istihdamın azaltılması ile mümkün olabilecektir. Bu bölümde Türkiye’de geçtiğimiz son 15 yıl içinde kayıt dışı istihdamın seyri, son 10 yılda cinsiyet bazlı değişim ile sektör, bazı özellikli gruplar temelinde kayıt dışı istihdam ele alınmış ve kayıt dışı istihdamın azaltılması için önerilerde bulunulmuştur.

3.1.1. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Azalıyor

Türkiye son 15 yılda kayıt dışı istihdamla mücadelede önemli sonuçlar elde etmiş ve kayıt dışı istihdamı 2000 yılından 2016 yılına kadar yaklaşık 18 puan civarında düşürebilme başarısı elde etmiştir (SGK, 2017). Bu olumlu gelişmede ekonomik büyüme ve kayıtlı istihdam kadar, sosyal sigorta prim teşviklerinin, denetimlerin ve bürokrasinin azaltılmasının önemli katkısı bulunduğu düşünülmektedir.

TÜİK HİA verilerine göre kayıt dışı istihdam oranı 2006 yılı itibariyle tarım dışı sektörde erkeklerde yüzde 33,7 iken kadınlarda yüzde 35,2 idi. 2016 yılı itibariyle söz konusu oranlar erkeklerde 20,8’e, kadınlarda ise yüzde 24,1’e gerilemiştir. Tarımda ise kayıt dışı istihdamda belirgin bir düşüş gözlenmemektedir. Tarımda kayıt dışı istihdam oranı erkeklerde yüzde 78,1 kadınlarda ise yüzde 98,6 idi. Söz konusu oranlar 2016 yılında sırasıyla yüzde 72,1 ve yüzde 94,2 olarak gerçekleşmiştir.

Grafik 11. Cinsiyete ve Sektöre Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2006-2016)



Kaynak. TÜİK, HİA 2006-2016’dan yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

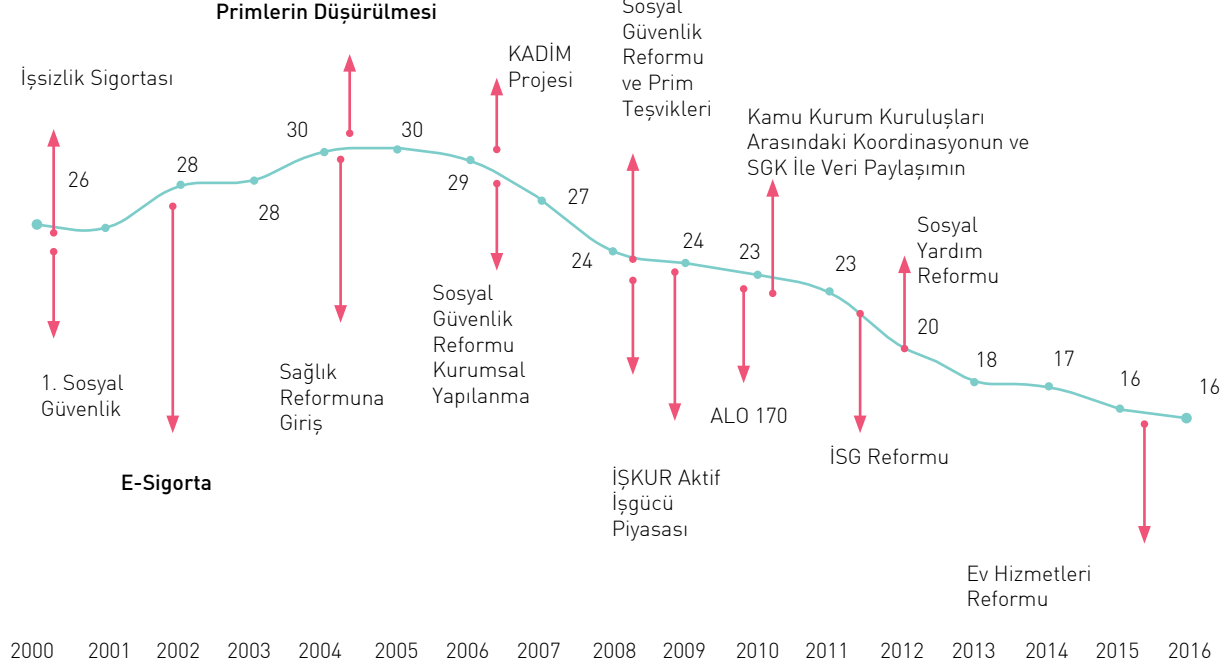
Kayıt dışı istihdamın azalmasında aşağıdaki faktörlerin etkisi göz ardı edilemez (Karadeniz, 2017):

- **Kayıtlı İstihdamın Artması ve Kayıtlı İşler Yaratılması:** Kayıt dışı istihdamın azalmasının bir nedeni ekonomik büyüme ile beraber ekonominin düzenli iş yaratması olabilir. Yine kamu harcamalarının artması ile beraber eğitim ve sağlık alanlarında yüksek eğitilmiş çalışan sayısının artması kayıtlı istihdamı olumlu etkilemiş ve kayıt dışı çalışmanın azalmasına katkı sağlamış olabilir.
- **Sosyal Sigorta Prim Teşvikleri:** Özellikle 2008 yılında yürürlüğe giren 5 (Beş) puanlık prim indirimi özellikle emek yoğun sektörlerde işgücü maliyetini azaltmış ve kayıtlı istihdamın artışına katkı sağlamış gözükmektedir.
- **Kamu Sağlık Sisteminin Reformu ve Sağlık Hizmetlerinin Memnuniyetinden Artış:** Sağlık reformu sonrası kamu sağlık harcamalarının artması, cepten yapılan ödemelerin azalması kişilerin ödedikleri primlerin karşılığını aldıklarını düşünerek gönüllü olarak prim ödemeye yöneltmiş olabilir.
- **1999 ve 2008 Yıllarında Yapılan Emeklilik Reformları:** 1999 ve 2008 yıllarında yürürlüğe giren emeklilik reformları ile yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için prim ödeme gün sayılarının artırılması ve aylık bağlama sisteminin gerçek ücret bildirimini teşvik edecek şekilde yeniden düzenlenmesi kayıtlı istihdamın artmasına katkı sağlamış gözükmektedir.
- **İşsizlik Sigortasının Yürürlüğe Girmesi:** 1999 yılında yasalaşan ve 2002 yılında uygulanmaya başlayan işsizlik sigortası ödenekleri ve söz konusu sigorta kolundan sağlanan diğer edimler, işsizlerin hemen iş bulabilmek adına nitelsiz ve enformel sektördeki işleri kabul etmelerini önlemiş olabilir.
- **İŞKUR'un Yeniden Yapılandırılması ve Aktif İşgücü Piyasası Programları:** 2009 ekonomik krizi sonrasında İŞKUR tarafından düzenlenen aktif işgücü piyasası programlarından (mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları vb.) yararlananların önemli bir kısmı kadındır. Söz konusu programların özellikle kadınların istihdamını

olumlu yönde etkilediği görülmektedir (Akbaş, 2017). İstihdam garantili aktif işgücü piyasası programlarına katılan kişilerin belirli bir bölümünün program sonrasında sigortalı çalıştırılma zorunluklarının olması, program katılımcılarının istihdama girişlerini kolaylaştırmış sosyal güvenlik sistemi ile tanışmasını sağlamış olabilir.

- **Sosyal Güvenlik Sisteminde Kurumsal Reform ve Denetim Mekanizmalarının Etkinleştirilmesi:** Sosyal güvenlik sisteminde gerçekleştirilen kurumsal reform ile ilçe merkezlerine SGK ofislerinin açılması sosyal güvenlik hizmetlerinin elektronik ortamda sunulması ALO 170 gibi sosyal güvenlik bilgilendirme ve kayıt dışı istihdam ihbar hatlarının açılması kayıtlı istihdamın artmasına katkısı göz ardı edilmemelidir.
- **Mikro Sigorta Programlarının Yürürlüğe Girmesi ve İşlemlerin Basitleştirilmesi:** Tarım sektöründe kendi hesabına ve mevsimlik çalışanlar, taksi ve dolmuş şoförleri, ev eksenli çalışanlar ile ev hizmetlerinde çalışanlar için düşük prim içeren mikro sigorta programları geliştirilmesi, sigortalı olabilmek için işlemlerin basitleştirilmesi, uygulamadaki bazı sorunlara karşın kayıtlı istihdamı teşvik eder niteliktedir.
- **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu:** 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile özellikle inşaat gibi ağır ve tehlikeli işlerde sigortalı çalışmanın önemi ve iş kazası halinde işverenin sorumluluğu noktasında bilgi ve bilinç düzeyinin artması, iş güvenliği uzmanlarının denetim ve eğitimleri kayıt dışı istihdam oranının gerilemesine katkı sağlamış olabilir.

Grafik 12. Tarım Dışı Ücretli İşlerde Kayıt Dışı İstihdam



Kaynak: Karadeniz, 2017'den uyarlanmıştır.

Tüm bu olumlu gelişmelere karşın kadınların kayıt dışı istihdam oranı halen erkeklere göre yüksektir ve bu konuda daha fazla çabaya ihtiyaç duyulmaktadır. Aşağıda kayıt dışı istihdam ile ilgili temel faktörler konusunda bazı tespit ve önerilerde bulunulmuştur.

3.1.2. Tarımda Kadın Emeği ve Kayıt Dışı İstihdam

Kadınların kayıt dışı çalışma oranları erkeklere göre daha yüksektir. Bunun çeşitli nedenleri olabilir. Bunlardan birincisi kadınların tarım istihdamındaki ağırlığıdır. Kadınlar tarımda mevsimlik kendi hesabına ya da ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Tarımda çalışanlar ağırlıklı olarak zorunlu sosyal güvenlik sisteminin dışında bırakılmışlardır (Karadeniz, 2006). Örneğin 2017 yılı itibarıyla masraflar düşüldükten sonra aylık gelirleri 24 günlük asgari ücretin altında kalan çiftçiler söz konusu durumu belgellemeleri halinde sosyal güvenlik sisteminin dışında kalmaktadır.

Mevsimlik tarım işçileri (süreksiz iş sözleşmesi ile çalışanlar) zorunlu sosyal güvenlik sisteminin

dışındadırlar. Her ne kadar söz konusu kesime 2008 yılı itibarıyla 15 günlük asgari ücret üzerinden isteğe bağlı sosyal sigortalı olma hakkı verilmiş ise de; söz konusu prime esas kazanç her yıl bir gün tutarında artmakta ve tarım dışı sektörlerde çalışan işçilerle aynı seviyeye gelmektedir. Örneğin 2016 yılı itibarıyla 23 günlük asgari ücret üzerinden prim ödeyen mevsimlik tarım işçileri 2017 yılı itibarıyla 24 günlük asgari ücret üzerinden 490,6 TL prim ödemek durumundadırlar. Oysa tarım işçilerinin önemli bir bölümü yoksulluk eşliğinin altındadır ve prim ödeme güçleri bulunmamaktadır.

Grafik 13. İşteki Duruma ve Cinsiyete Göre Tarım Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam Oranı, (%), (2016)



Kaynak: TÜİK, HHİA 2016'dan yazar tarafından hesaplanmıştır.

3.1.3. Tarım Dışı Sektörlerde İşteki Duruma Göre Kayıt Dışı Kadın

Tarım dışı sektörlerde ücretli çalışanlarda kadın ve erkeklerde kayıt dışı istihdam oranı birbirine yakın iken, işveren kadınlarda kayıt dışı istihdam oranı (yüzde 10,5), erkek işverenlerden düşüktür (yüzde 15,1). Bununla beraber kendi hesabına çalışan kadınlarda kayıt dışı çalışma oranı erkeklerden yüksektir. Belirtilen durumun nedeni ev eksenli tekstil ve gıda üretimi yapan kendi hesabına çalışan kadınların sosyal güvencesiz çalışması olabilir.

Tarım dışı sektörlerde ücretsiz aile işçiliğinde de kadınların kayıt dışı çalışma oranı erkeklerden düşük olmakla birlikte (yüzde 71,6) genel olarak yüksek bir sosyal güvencesizlik durumuna işaret etmektedir. Ücretsiz aile işçisi kadınların, sosyal güvencesiz çalışmalarının bir nedeni sosyal sigortalar mevzuatının belirtilen kesimi kapsamaması olabilir (Karadeniz, 2011).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre (m.6) işverenin ücretsiz çalışan eşi zorunlu sigortalı sayılmamıştır. Bunun temel nedeni eşlerin Medeni Kanun uyarınca birbirlerine yardımcı olmak yükümlülüğüdür (Medeni Kanun m. 185/3). Bir market

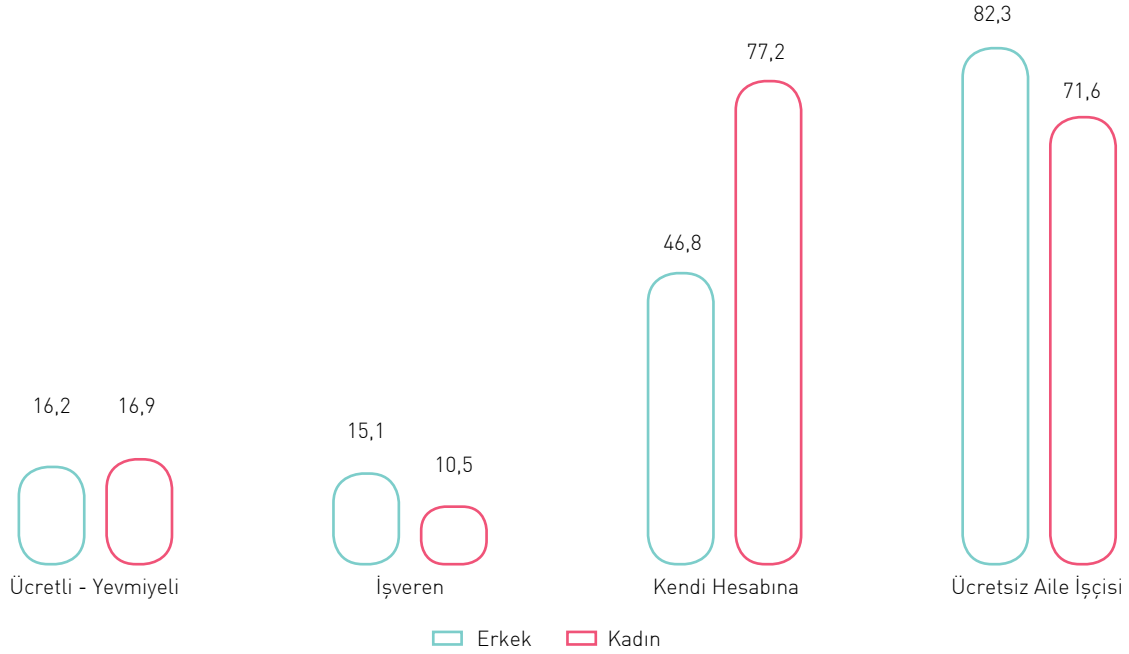
işyerinde eşinin yanında çalışan kadın fiilen çalışsa bile ücret almadığı zaman sosyal sigortalı sayılmamaktadır. Eşin fiilen çalışması halinde bile sigortalılığı sadece ücret almadığı gerekçesi ile iptal edilebilmektedir.

Tarım dışı sektörlerde ücretsiz aile işçiliğinde de kadınların kayıt dışı çalışma oranı erkeklerden düşük olmakla birlikte

% 71,6

genel olarak yüksek bir sosyal güvencesizlik durumuna işaret etmektedir.

Grafik 14. Tarım Dışı Sektörlerde İşteki Duruma ve Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam (%), (2016)



Kaynak: TÜİK HHİA 2016 veri setinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

3.1.4. Evde Çalışan Kadınlar ve Kayıt Dışı İstihdam

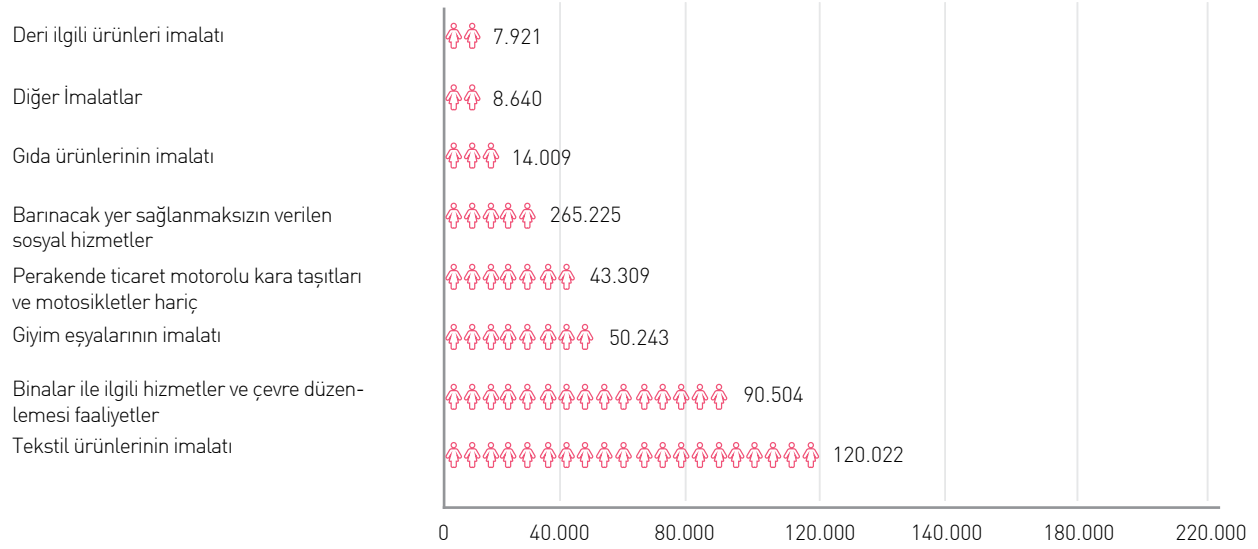
Kayıt dışı çalışmanın kadınlarda yüksek olmasının bir nedeni de ev eksenli çalışmadır. Ev eksenli bir işverene bağlı olarak ücretli çalışanlar işverenleri tarafından SGK'ya sigortalı olarak bildirilmek zorundadır. Bununla beraber, konu ile ilgili bilgi ve bilinç yetersizliği, evin konut dokunulmazlığı nedeni ile denetlenmesinin zorluğu gibi nedenlerle evde ücretli olarak çalışanlar sosyal güvenlik şemsiyesi altına tam olarak alınamamaktadır. Diğer yandan evde kendi hesabına çalışan ve gelir vergisinden muaf kadınlara 2008 yılında isteğe bağlı olarak 15 günlük asgari ücret üzerinden prim ödeme olanağı sağlanmıştır. Ayrıca aynı tarım işçilerinde olduğu gibi, prime esas kazanç ve dolayısıyla sigorta primi her yıl bir gün tutarında artmaktadır¹⁶.

2017 yılı itibarıyla ev eksenli çalışan kadınlar 24 günlük (490,6 TL) asgari ücret üzerinden prim ödeyerek isteğe bağlı sigortalı olabilmektedir. Oysa bu grubun elde ettikleri gelir düşüktür, isteğe bağlı sigorta primleri çalışanlara yüksek gelmektedir. Ev eksenli çalışmada kadının sigortalılığı genellikle ek külfet olarak

görölmektedir. Sosyal güvenlikten anlaşılan sadece sağlık olmakta, emeklilik akla gelmemektedir (Durusoy, Öztepe, 2013:195-196). Bu nedenle ev eksenli çalışan kadınların çoğunluğu kayıt dışı çalışmaktadır. TÜİK HHİA verilerine göre 2016 yılı itibarıyla yaklaşık 456 bin kişi evde çalışmaktadır (ev hizmetlerinde çalışanlar hariç). Söz konusu rakamın 404 binini kadınlar oluşturmakta ve ağırlıklı olarak tekstil ve giyim ürünleri imalatında çalışmaktadır.

¹⁶ Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce, 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendinde belirtilen işleri, hizmet akdiyle herhangi bir işverene tabi olmaksızın sürekli ve kazanç getirici nitelikte yapmakta olanların bu maddenin yürürlük tarihinden sonra aynı şartlarla bu işleri yaptıkları, Maliye Bakanlığının görüşü alınarak Kurumca belirlenen usul ve esaslara göre tespit edilen kadın isteğe bağlı sigortalılar; bu maddenin yürürlüğe girdiği yıl için 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının onbeş katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl bir puan arttırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere malullük, yaşlılık, ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi öderler.(5510 sayılı Kanun Geçici Madde 16)

Grafik 15. Evde Çalışan Kadınların Sektörlere Göre Dağılımı (2016)

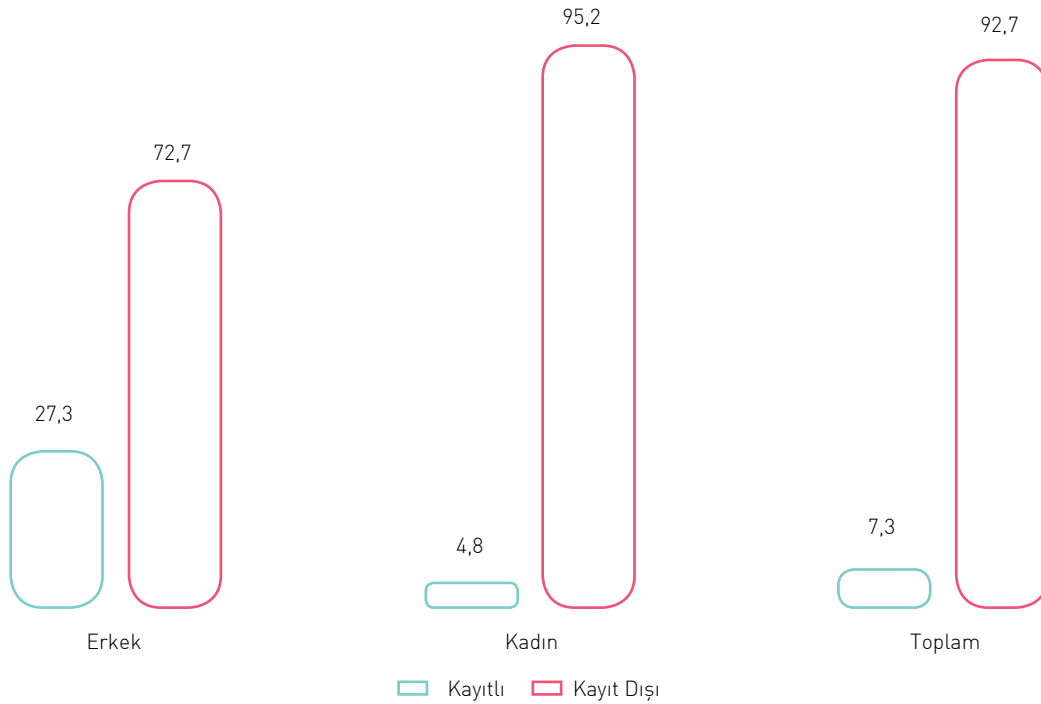


Kaynak: TÜİK HHİA 2016 veri setinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

2007 yılı itibariyle evde çalışan kadınların tamamı kayıt dışı çalışırken¹⁷, belirtilen oran küçük bir azalma ile 2016 yılı itibariyle yüzde 95,2 'ye düşmüştür. Belirtilen durum

ev eksenli çalışan kadınlar ile ilgili yeni sosyal güvenlik sistemi geliştirilmesi gerekliliğine işaret etmektedir.

Grafik 16. Evde Çalışanların Cinsiyete Göre Kayıtlılık Oranları (%)



Kaynak: TÜİK HHİA 2016 veri setinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

¹⁷ 2007 yılı TÜİK HHİA Mikro veri setinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

3.1.5. Ev Hizmetlerinde Kadın İstihdamı

İşgücü piyasasında çalışan kadın sayısının artması çocuk ve yaşlı bakımı, yemek, ütü, çamaşır bulaşık gibi ev hizmetlerinde çalışan kadın sayısını da arttırmaktadır. Bir başka anlatımla düzenli ücretli işlerde kadın istihdamı beraberinde daha çok kadınların çalışabileceği işler yaratmaktadır. Ancak işgücü piyasasında ücretlerin düşük olması, ev hizmetlerinde çalışan kadınların ücret, çalışma saati ve sosyal güvenlik koşullarına da olumsuz yansımabilmektedir.

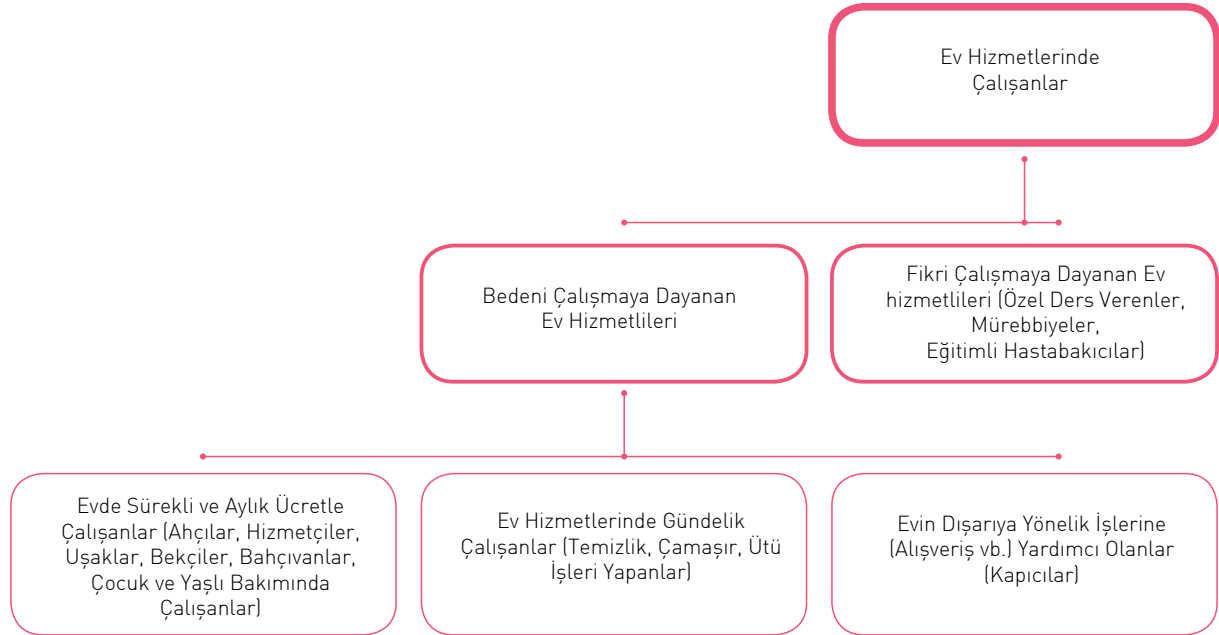
Ev hizmetlerinde çalışanların büyük bir bölümü nitelsiz ve düşük eğitimlidir. Diğer yandan ev hizmetlerinde çalışanlar ev ve bakım hizmetlerinin ücretsiz olması gibi kültürel algılar nedenleriyle diğer çalışanlar ile aynı şart ve koşullarda işçi olarak kabul edilmeyebilmektedirler

(ILO, 2016:76). Sonuçta ev hizmetlerinde çalışanlar yüksek sosyal güvencesizlik ve eğreti çalışma koşulları ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Ev hizmeti kavramı oldukça geniş bir kavramdır. Ev içinde ve dışında evin temizlik, yemek, ütü, çocuk bakımı gibi beden gücü gerektiren işler dışında, evde iş sözleşmesi ile çalışan özel öğretmenler, eğitilmiş hastabakıcılar gibi fikri çalışmaya dayanan işler de ev hizmeti kapsamında değerlendirilebilir (Karadeniz, 2008).

Ev hizmetlerinde çalışan kadınlar, Borçlar Kanunu açısından işçi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu açısından ise sigortalı konumundadır.

Şekil 3 Ev Hizmetlerinde Çalışanlar



Kaynak: Karadeniz, 2008

3.1.5.1. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sayısal Görünümü

Ev hizmetlerinde çalışanlar ile ilgili TÜİK HİA verilerinden Nace Revize 2'de yer alan 97 kodlu başlık altında ankete katılanlardan elde edilen istatistikler mevcuttur. Bununla birlikte ev hizmetinin konut içinde olması, gerek

işverenlerin gerekse çalışanların kendilerini işveren ya da işçi olarak tanımlamayıp, bunu gündelik ev işlerinin bir parçası olarak görmeleri yapılan çalışmaların istatistiklere tam olarak yansımamasına neden olabilir. Bu nedenle

bu rakamlara da ihtiyatlı yaklaşmak gerekmektedir (Erdoğan, Toksöz, 2013). Ancak söz konusu rakamlar ile SGK sigortalı istatistikleri halen en fazla kullanabildiğimiz verileri oluşturmaktadır. Bu nedenle çalışmamızda bu

veriler kullanılmıştır. 2016 yılı itibarıyla ev hizmetlerinde yaklaşık 156 bin kişinin çalıştığı tahmin edilmektedir. Söz konusu rakamın yaklaşık 123 binini sürekli çalışan kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 19 Ev Hizmetlerinde Çalışanların İşin Durumuna ve Cinsiyete Göre Dağılımı (2016)

	Sürekli	Geçici	Toplam
Erkek	15.000	1.000	16.000
Kadın	123.000	17.000	140.000
Toplam	138.000	18.000	156.000

Kaynak: TÜİK HHİA 2016 veri setinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Tablo 20 Ev Hizmetlerinde Çalışanların Çalışma Süresine ve Cinsiyete Göre Dağılımı (2016)

	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	Toplam
Erkek	14.000	1.000	16.000
Kadın	105.000	36.000	140.000
Toplam	119.000	37.000	156.000

Kaynak: TÜİK HHİA 2016 veri setinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Ev hizmetlerinde çalışanların yaklaşık yüzde 80'ini tam zamanlı çalışanlar oluşturmaktadır. Yarı zamanlı çalışma ise kadınlar arasında daha yaygındır.

3.1.5.2. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği

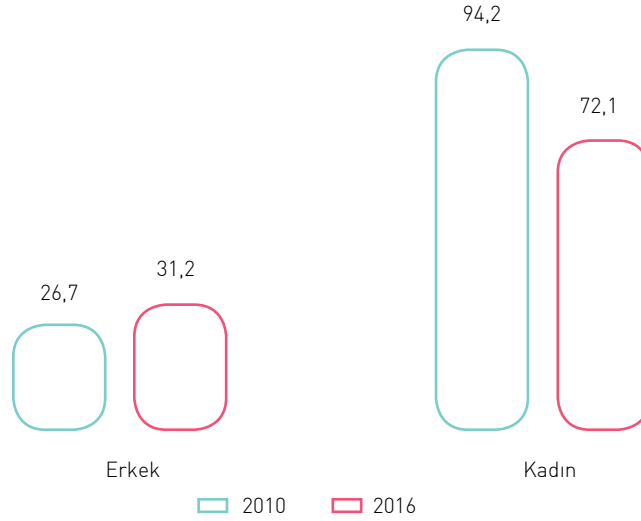
2015 yılında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yapılan bir düzenleme ile ev hizmetlerinde 10 günün altında çalışanlar sadece iş kazası ve meslek hastalığı yönünden sigortalı sayılmışlardır. 10 günün üzerinde sigortalı çalışanlar ise tüm sigorta kollarına tabi çalışmaktadırlar. Diğer yandan 10 günün üzerinde ev hizmetlerinde işçi çalıştıran işverenlerin sosyal güvenlik mevzuatı yönünden yükümlülükleri azaltılmıştır.

Ev hizmetlerinde işçi çalıştıranlar 6111 sayılı kanunla getirilen genç ve kadın işçi prim teşvikinden de yararlanabilmektedir. Söz konusu düzenlemeler ev hizmetlerinde sigortalılık oranını arttırmış görünmektedir. Bununla birlikte ev hizmetleri çalışanlarının çalışma koşullarını iyileştirmek ve işverenlerin de ödeme gücüne uygun sosyal sigorta programları geliştirme ihtiyacı

devam etmektedir. Ev hizmetlerinde çalışanlar, önemli fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psiko-sosyal riskler altındadır (Ünlütürk Ulutaş, Durusoy, Öztepe, 2013). Ancak bu grup 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu dışında bırakılmıştır (Karadeniz, 2012, Erdoğan, Toksöz, 2013).

Ev hizmetlerinde çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyacak yasal düzenleme ve uygulamaların hayata geçirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Grafik 17. Cinsiyete Göre Ev Hizmetlerinde Kayıt Dışı İstihdam Oranları, (2010-2016) (%)



Kaynak: TÜİK HHİA 2016 veri setinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

SGK istatistiklerine göre ev hizmetlerinde çalışan sigortalı kadın sayısı 2009 yılında 3 bin 204 iken, 2017 yılı itibarıyla 60 bini geçmiştir (SGK, 2009, 2017). Kuşkusuz sigortalı sayısının artmasında kadın işçilere dönük sosyal sigorta prim indirimlerinin, SGK tarafından yapılan denetimlerin, ev hizmetleri ile ilgili SGK işlemlerinin basitleştirilmesinin ve bu konuda yapılan farkındalık kampanyalarının etkisinin önemli olduğu söylenebilir.

TÜİK verilerine göre kadınlarda 2010 yılında yüzde 94 olan kayıt dışı istihdam oranı 2016 yılında yüzde 72,1'e düşmüştür. 2017 yılı itibarıyla söz konusu oranın yüzde 60 civarına düştüğü tahmin edilmektedir.

Kadın istihdamı ile ilgili sosyal sigorta primleri işveren payı teşvikinden en fazla 30 ay süre ile yararlanılabilecek olması ev hizmetlerinde işçilik maliyetlerini bir başka işyerinde zaten işçi ya da memur olan çalışan ve evinde işveren olan kadın açısından artırmaktadır. Belirtilen durum ya ev hizmetlerinde çalışan kadının kayıt dışı çalışmasına ya da evinde ev hizmetlisi çalıştıran kadının işgücü piyasasından çekilmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle ev hizmetlerinde 10 günün üzerinde işçi çalıştıran işverenlerin sosyal sigorta primleri teşviki devam etmeli ve evde hizmetli çalıştıran kadın çalışanın işgücü maliyetleri azaltılmalı-

dır. Bir başka yöntem evinde hizmetli çalıştıran kadın çalışanın ev işçisi için ödediği ücret ve sosyal sigorta primini vergi matrahının belirlenmesinde gider olarak göstermesi yoluyla vergi teşviki verilmesi olabilir.

Evde 10 günün altında işçi çalıştıran işverenler çalıştırdıkları işçiler için sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi ödemektedirler. Hatta prim ödemesi cep telefonu ile telefon faturasına eklenen kısa mesaj ile de mümkün olabilmektedir. Bu uygulama olumlu olmakla birlikte 10 günün altında çalışan kadın işçi hastalık, analık, malullük, yaşlılık, ölüm, işsizlik risklerine karşı korumasız kalmaktadır.

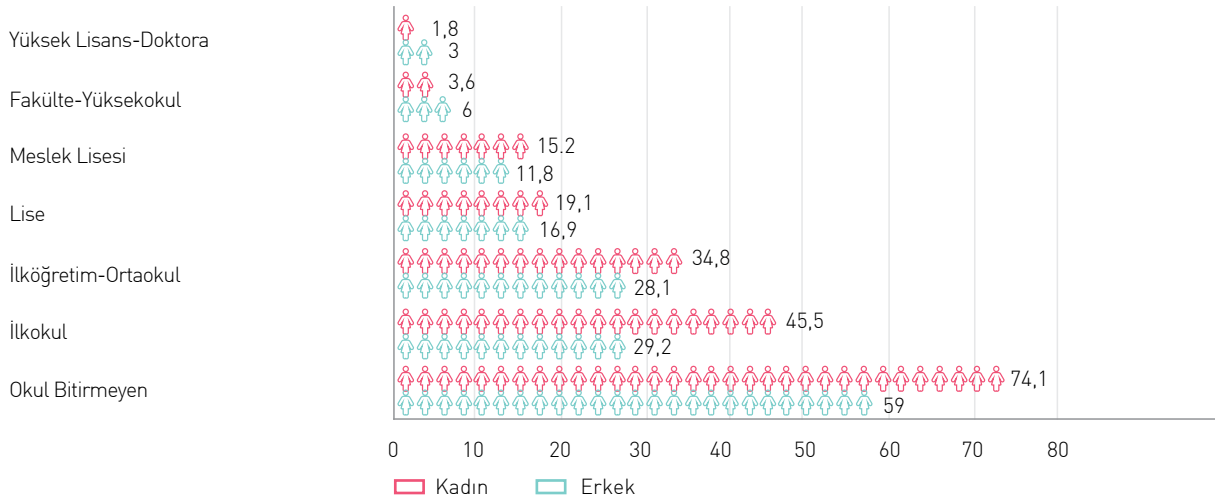
Ev hizmetlerinde 10 günün altında çalışanların sosyal güvenliğini tam anlamıyla sağlayabilmek için cep telefonu faturasına eklenmesi yoluyla işçinin diğer sigorta kollarına tabi tutulması sağlanabilir. Bunun için işverenin asgari günlük 1,85 TL kısa vadeli sigorta primi yerine yine asgari ücret üzerinde işçi ve işveren hissesi dâhil 19,25 TL ödemesi yeterli olacaktır. Böylelikle ev hizmetlerinde çalışan kadın işçi sosyal güvenlik haklarına erişebilecektir.

3.2. EĞİTİM VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Kayıt dışı çalışmada temel etmen kadınların eğitim seviyesinin yetersizliği ve üretilen katma değer düşüklüğüdür. Dolayısıyla kadınların kayıt dışı çalışmalarının azaltılması için eğitim seviyelerinin artması büyük önem arz etmektedir (Karadeniz, 2010). TÜİK HHİA verilerine (2016) göre eğitim seviyesi arttıkça kayıt dışı istihdam oranı azalmaktadır. Tarım dışı

sektörlerde, okul bitirmeyen kadınlarda, kayıt dışı istihdam oranı yüzde 74,1 iken, lise mezunu kadınlarda yüzde 19,1, meslek lisesi mezunlarında yüzde 15,2, yüksekokul-fakülte mezunlarında ise %3,6'ya gerilemektedir. Üniversite ve üzeri eğitim seviyesine sahip kadınlarda kayıt dışı çalışma oranı erkeklerden daha düşüktür.

Grafik 18. Tarım Dışı Sektörlerde Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları, (2016) (%)



Kaynak: TÜİK HHİA 2016 veri setinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

3.3. İŞLETME ÖLÇEĞİ VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Kayıt dışı istihdam küçük ölçekli işyerlerinde yaygındır. Tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdam oranı işletmede çalışan işçi sayısı, bir başka anlatımla işletme ölçeği büyüdükçe azalmaktadır. 10 ve altında işçi çalışan işyerlerinde kayıt dışı istihdam oranı yüzde 50 iken, 50 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde söz konusu oran yüzde 2,7'ye gerilemektedir. Kayıt dışı istihdamın azaltılabilmesi için özellikle küçük işletmelere teşviklerin yaygınlaştırılması, işletmelerin kurumsallaşmasının sağlanması ve sosyal güvenlikle ilgili farkındalık seviyelerinin artırılması ihtiyacı bulunmaktadır (Karadeniz, 2010).

10 ve altında işçi çalışan işyerlerinde kayıt dışı istihdam oranı

%50

iken, 50 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde söz konusu oran

%2,7

'ye gerilemektedir.

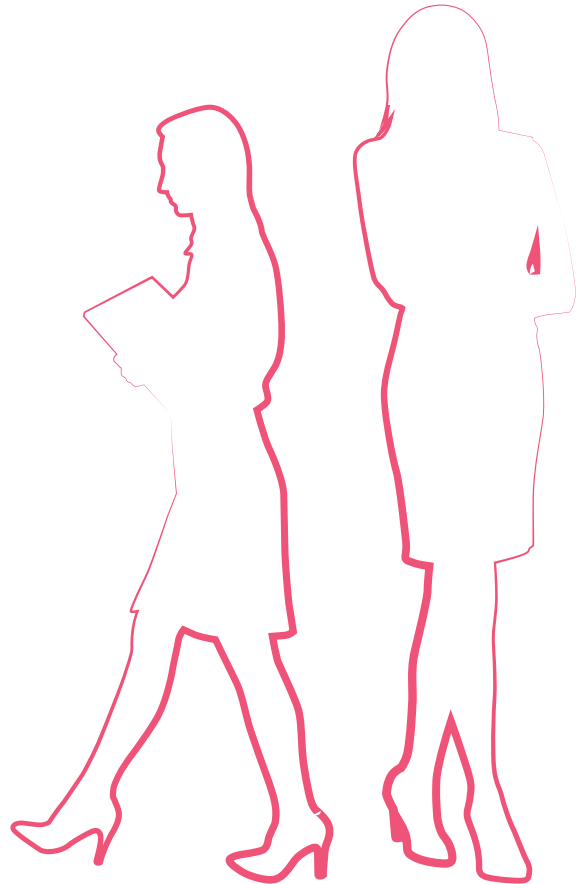
Grafik 19. İşletmede Çalışan İşçi Sayısına Göre Tarım Dışı Sektörlerde Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)



Kaynak: TÜİK HHİA 2016 veri setinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Sosyal sigorta prim indirimleri kayıt dışı çalışmanın azalmasında önemli bir etmendir. Bununla beraber, 23 civarında sosyal sigorta prim ve istihdam teşviği bulunmaktadır. Ancak teşviklerin birbirinden farklı koşullara sahip olması ve mevzuatın karmaşıklığı prim teşviklerinden yararlanmayı zorlaştırabilmektedir. Prim teşviklerinin işgücü maliyetinin ve kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu sektörlerde daha yüksek miktarda verilmesi kayıt dışı istihdamı azaltabilecektir.

Düzenli ve düzensiz göç ile Türkiye'ye gelen ve Türkiye'de çalışan göçmenlerin sayısı ile yeterli veri bulunmamaktadır. Bununla beraber, göçmenlerin önemli bir bölümünün sosyal güvencesiz olarak çalıştığı tahmin edilmektedir. İşverenin çalıştıracağı yabancı işçiyi SGK'ya sigortalı olarak bildirebilmesi için işverenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan çalışma izni alması gerekmektedir. Çalışma izni ile ilgili işlemler basitleştirilmiştir. Göçmen işçilerin sosyal güvenceye kavuşturulabilmesi için formalitelerin ve kayıt dışı istihdamın azaltılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.



3.4. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE KAYIT DIŞI KADIN İSTİHDAMI

Kadınların kayıt dışı çalışmasında bir başka etmen, kayıtlı çalışmaları halinde primli ve primsiz resimden aldıkları aylık ve yardımların kesilmesi olabilir (Karadeniz, 2010). Her ne kadar 2012 yılında sosyal yardımlar ile ilgili yapılan düzenlemede sigortalı çalışmanın sosyal yardım almayı engellemesi durumu kaldırılmış ise de, uygulamada sosyal yardım verilirken kişinin sigortalı çalışması halinde yardım kesilebilmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, anne ya da babasından yetim aylığı alan kız çocuğunun çalışması halinde yetim

aylığı kesilmektedir. Belirtilen durum kadınların sosyal güvencesiz çalışmayı kabul etmelerine neden olabilmektedir.

2015 yılı TÜİK Hane Halkı Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi'nden yapılan hesaplama göre dul ya da yetim aylığı alan 178 bin kadının kayıt dışı çalıştığı tahmin edilmektedir. Evli kadınlarda kayıt dışı istihdam oranının yüksek olması, bu kesimin eşlerinin üzerinden sosyal güvenceden yararlandıklarını, bu nedenle kayıt dışı çalıştıklarını düşündürmektedir (Başlevent, Acar, 2015).

3.5. DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Kayıt dışı istihdam bireylerin sosyal güvenlik haklarına ulaşmalarını engellerken, devletin vergi ve sosyal güvenlik prim kayıplarına yol açmaktadır. İşletmeler açısından ise kayıt dışı istihdam haksız rekabete neden olmaktadır. Son yıllarda kayıt dışı istihdamdaki azalma önemlidir.

Bu noktada 2008 yılında yürürlüğe giren 5 (Beş) puanlık prim teşviki ile diğer prim teşviklerinin işgücü maliyetini azalttığı ve kayıtlı istihdamı teşvik ettiği söylenebilir. Kayıt dışı istihdam ile mücadelede kamu kurum ve kuruluşları arası koordinasyonun artmasının, sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerinden memnuniyet artışının önemli olduğu söylenebilir.

- Özellikle kayıt dışı kadın istihdamının yoğun olduğu ev eksenli çalışma, tarımda mevsimlik çalışma ve ücretsiz aile işçiliği için yeni modeller geliştirilmelidir. Ev eksenli çalışan kadınlar ile tarımda mevsimlik çalışanların isteğe bağlı olarak ödedikleri sosyal güvenlik primleri düşürülmelidir.
- Kayıtlı çalışma halinde kadınların sosyal güvenlik sisteminden aldıkları yardım ve aylıkların kesilmesi uygulaması gözden geçirilmelidir.

- 5510 sayılı Kanun'da yer alan ve kayıt dışı istihdama neden olan zorunlu sigortalılık ile ilgili istisnalar gözden geçirilmeli, işverenlerin ücretsiz çalışan eşlerinin istekleri, halinde 4/a sigortalısı olarak bildirilmesi sağlanmalı ve işyerinde çalışan eşler kayıt altına alınmalıdır.
- İşverenin ve işçinin üzerindeki işgücü maliyetleri özellikle kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu emek yoğun sektörler için düşürülmelidir.
- İşgücü maliyetinin azalmasına destek olan prim teşvikleri basitleştirilmeli, prim teşviklerinden gerekli koşullar sağlandığında işverenin talepte bulunmadan yararlanması sağlanmalıdır.
- İdari para cezaları küçük işyerlerini dikkate alarak yeniden düzenlenmeli ve küçük işyerleri için idari para cezaları azaltılmalı ve bilgilendirme ve farkındalığı esas alan rehberlik edici denetim faaliyetleri artırılmalıdır.
- Göçmen işçilerin çalışma izni ile ilgili işlemleri basitleştirilmeli ve hızlandırılmalı, sosyal güvenceye erişimi sağlanmalıdır.
- Kayıtlı istihdam ile ilgili bürokratik işlemler kayıt

dışı istihdamın yaygın olduğu küçük işyerleri için azaltılmalı ve kayıtlı istihdam teşvik edilmelidir. Esnaf ve sanatkarın yanında çalışan işçiler için her ay aylık prim ve hizmet belgesi alınması uygulamasından vazgeçilmeli, 10 günden fazla ev hizmetlerinde çalışanlar gibi sadece işe giriş ve çıkış bildirimi ile prim ödeme işlemlerinin yapıldığı basit bir sistem kurulmalıdır. Esnaf ve sanatkârın yanında çalışan işçiler için ilave 6 puanlık prim teşviki uygulanmalıdır.

- Basit usulde vergilendirilen esnaf ve sanatkârın yanında çalışan diğer ücretli kategorisindeki işçilerin vergilendirilmesi uygulaması kaldırılmalıdır.
- Özellikle çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin kurumsallaşması ve bakım sigortası ile çocuk

bakım ve kreş fonunun kurulması ile birlikte, önemli bir bölümü ev hizmetleri içinde verilen yaşlı ve çocuk bakımında çalışan sigortalı kadın sayısının artabileceği, ev hizmetlerinde ise kayıt dışı istihdamın daha da azaltılabileceği göz ardı edilmemelidir.

- Ev hizmetlerinde 10 günün üzerinde işçi çalıştıran işverenlerin sosyal sigorta primleri teşviki devam etmeli ve evde hizmetli çalıştıran kadın çalışanın işgücü maliyetleri azaltılmalıdır.
- Ev hizmetlerinde 10 günün altında çalışanların sosyal güvenliğini tam anlamıyla sağlayabilmek için cep telefonu faturasına eklenmesi yoluyla işçinin diğer sigorta kollarına (malullük, yaşlılık, ölüm, işsizlik) tabi tutulması sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akbaş, Sezgi (2017).Aktif İşgücü Piyasası Programlarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği, Türk-Metal Sendikası Yayını, Ankara
- Başlevent, Cem, Acar, Ayşegül (2015).Recent trends in informal employment in turkey. Yildiz Social Science Review, 1(1).
- Durusoy, Öztepe, Nagihan, (2013).Atölyeye Dönüşen Evler: Denizli Tekstil Sektöründe Ev Eksenli Çalışma, Gazi Kitabevi, Ankara
- Erdoğan, Seyhan; Toksöz, (2013) Gülay Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü: Türkiye’de ev işçileri, Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi, 2013 Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi; No. 42
- ILO, (2016).Women at Work: Trends International Labour Office – Geneva
- Karadeniz, Oğuz (2006) Türkiye’de Çiftçilerin Sosyal Güvenliği ve Sosyal Güvenlik Reformunun Çiftçiler Üzerine olası Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 8, Sayı: 4, 2006, ss.91-127
- Karadeniz, Oğuz (2010) Kayıt Dışı İstihdam ve Sosyal Güvenliğin Finansmanı,” 1. Uluslararası Sosyal Güvenlik Sempozyumu, 14-15 May 2010, Ankara
- Karadeniz, Oğuz (2008).Ev Hizmetlerinde Çalışanlar ve Sosyal Koruma Sorunu, II. Çalışma Yaşamı Kongresi, Ankara
- Karadeniz, Oğuz (2017).The effects of the social reforms on reducing undeclared work in Turkey 24TH International Research Seminar on Issues In Social Security 5 - 7 June, 2017 Sigtuna, Sweden
- Karadeniz, Oğuz (2012).”Dünyada ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”, Çalışma ve Toplum, Sayı 34, ss. 15-72
- Karadeniz, Oğuz, (2011).Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/2, ss.84-127
- SGK (2017). Kayıt dışı İstihdam Oranı, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani (Erişim Tarihi:02/12/2017)
- TÜİK, (2015).Hane Halkı Gelir ve Yaşam Koşulları Mikro Veri Seti
- TÜİK (2006).Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti
- TÜİK (2016).Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti
- SGK, (2017).Temel Göstergeler, Ankara
- TÜİK, (2016) HHIA Mikro Veri Seti
- Ünlütürk Ulutaş, Çağla, Öztepe, Durusoy Nagihan (2013). Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu. Çalışma İlişkileri Dergisi, 4(2), ss. 44-57.

BÖLÜM 4:

KADIN İSTİHDAMI VE SOSYAL YARDIMLAR

4.1 ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İSTİHDAMI VE SOSYAL YARDIMLARA OLAN İHTİYACIN TEMELLERİ

İstihdam ve sosyal yardımlar arasındaki ilişki bu alanda tartışılan önemli konulardan biri olmaya başlamıştır. Özellikle yoksulluk döngüsünün kırılması, sosyal yardım alanlarda çalışmanın teşvik edilmesi, işgücü verimliliği ve yardımların yaşam boyu etkisi bu tartışmalarda öne çıkan konular haline gelmiştir.

İş ve aile arasındaki dengeyi güçlendirmeye yönelik olarak yapılan sosyal koruma yardımları ve önlemlerinin yetersizliği kadınların kaliteli iş bulması, çeşitli bakım hizmetlerinin altyapısının oluşturulması gibi alanlarda bugün çalışanlar ve işyerleri açısından kritik bir konu olarak görülmektedir (ILO, 2016). Bu tür yardımların yetersizliği ve politika önlemlerinin tasarım eksikliği ve entegre bir yapının yoksunluğu kadınların daha iyi işlere girmesini engelleyen unsurlar içinde sayılmaktadır.

Türkiye’de Yılmaz (2017) çalışması çerçevesinde kamu sosyal koruma amaçlı desteklerin yoksulluğu azaltıcı etkisinin AB ülkelerine göre düşük olması yanında ağırlıklı olarak (yaklaşık yüzde 85-90 arası) bu harcamaların yaşlı nüfusa yönelik olması sosyal transferlerin istihdam üzerindeki etkisinin oldukça sınırlı kalmasına yol açmaktadır. Sosyal yardımların izleyen dönemde daha da artacağı olgusu dikkate alındığında bu yardımların özellikle kadın istihdamını teşvik edecek şekilde yeniden modellenmesi sosyal yardımların orta ve uzun dönemde etkinliğini de artıracaktır.

Kadın istihdamı ve sosyal yardımlar ilişkisi bu bölümde iki alt başlıkta ele alınmıştır: Birinci alt bölümde çalışma hayatında kadın istihdamına sosyal yardımlarla ilişkilendirme çerçevesinde bakılmıştır. İkinci bölümde ise çalışan kadınlara yönelik sosyal yardımların kadın istihdamı üzerindeki etkisi değerlendirilmiş ve öneriler geliştirilmiştir.

Sosyal yardımlar bugün dünyada ve Türkiye’de artan yoksulluk ve gelir eşitsizliği nedeniyle tartışılan ana konuların başında gelmektedir. Bu anlamda ülkeler özellikle sosyal programlarla eşitsizliği azaltmaya yö-

nelik kamu politikaları geliştirmekte ve bütçe destekli programlarla bu süreci desteklemektedirler.

Türkiye OECD üyesi ülkeler içinde gelirin en eşitsiz dağıldığı 5 (Beş) ülke arasında yer almaktadır. Birincil gelir dağılımı açısından bakıldığında sıralamada 30 ülke içinde Gini katsayısı 0,47’lar seviyesinde 12 inci sırada çıkarken, sosyal programlar ve vergi sonrasında ise 0,36’lar seviyesinde son üç ülke grubu içinde yer almaktadır (Yılmaz, 2016a).

Eşitliği/eşitsizliği ifade eden gelir dağılımının aslında sosyo-ekonomik açıdan yönetimlerin başarı ya da başarısızlıklarının somut bir göstergesi olması bu konuyu kamu maliyesi açısından önemli kılmaktadır. Bu sonuçlar Türkiye’de görece olarak maliye politikasının gelir eşitsizliği giderme anlamında kapsayıcı etkisinin daha sınırlı olduğunu göstermektedir.

Özellikle düşük gelirli haneler içinde yer alan kadınlar ve çocuklar bu politikaların yetersizliğinden ve geleceğe taşınan olumsuz etkilerinden doğrudan etkilenmektedir. Başka bir ifadeyle, sosyal güvenlik sistemine erişim sorunu ve görece olarak düşük ücret sebepleriyle birlikte risk grubu içinde kadınlar ve çocuklar özellikle yer almaktadır. Bu ise gelir eşitsizliğini azaltmada ve yoksullukla etkin mücadelede sosyal programlar başlığı altında kadın ve çocuklara yönelik maliye politikası araçlarını çok daha önemli hale getirmektedir.

Sosyal güvenlik sistemine
erişim sorunu ve görece olarak

düşük ücret
sebepleriyle birlikte risk grubu
içinde **kadınlar**
ve çocuklar özellikle yer
almaktadır.

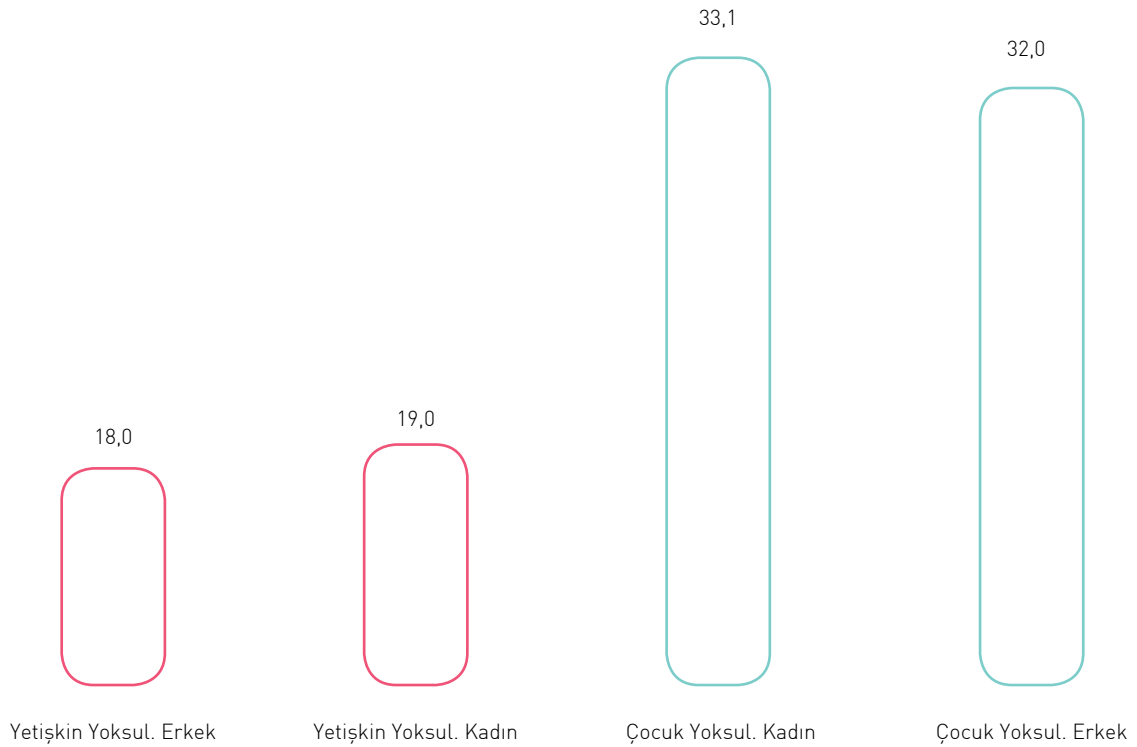
Yoksulluk belirli bir yaşam standardına ulaşamama veya temel gereksinimleri karşılayamama durumu olarak tanımlanabilir (Yılmaz ve ark, 2011). Yoksulluğun en geniş tanımı, Sen (1987) tarafından refah iktisadına kazandırılmış olan yapabilirlik (capability) kavramı çerçevesinde, kişilerin temel imkânlara sahip olamaması biçiminde ifade edilebilir. Bu anlamda, yeterli düzeyde eğitim ve sağlık hizmetlerinden yararlanamama, kendini güvende hissetmeme, düşük özgüven, güçsüzlük duygusu veya konuşma özgürlüğü gibi haklara sahip olmama gibi unsurların yaşam standardı üzerinde ciddi olumsuz etkileri olabilir (Yılmaz ve ark. 2011).

Türkiye’de TÜİK verileri çerçevesinde fert yoksulluğuna bakıldığında, kadınların işgücüne katılım oranlarındaki

düşüklüğün beklenen sonuçlarından biri olarak kadın yoksulluğu erkek yoksulluğunun üzerinde çıkmaktadır. Yine, çocuk yoksulluğu ile yetişkin yoksulluğu arasında belirgin bir farklılık görülmektedir. Bu farklılık bize Türkiye’de çocuğa ve dolayısı ile kadınlara yönelik kamu politikalarının gözden geçirilmesi gerektiğini açık bir şekilde göstermektedir.

Yetişkin yoksulluğu 2014 yılında yüzde 22,4 seviyesindeyken bu oran çocuk yoksulluğunda ortalama yüzde 32,5’e çıkmaktadır. Cinsiyete göre ise yetişkin ve çocuklarda kadın yoksulluğu erkeklerin 1 puanın biraz üzerinde daha yüksektir. Özellikle çocuklu ailelerde kadınların çalışmıyor olması bu farklılığın temel sebebi olarak görülmektedir.

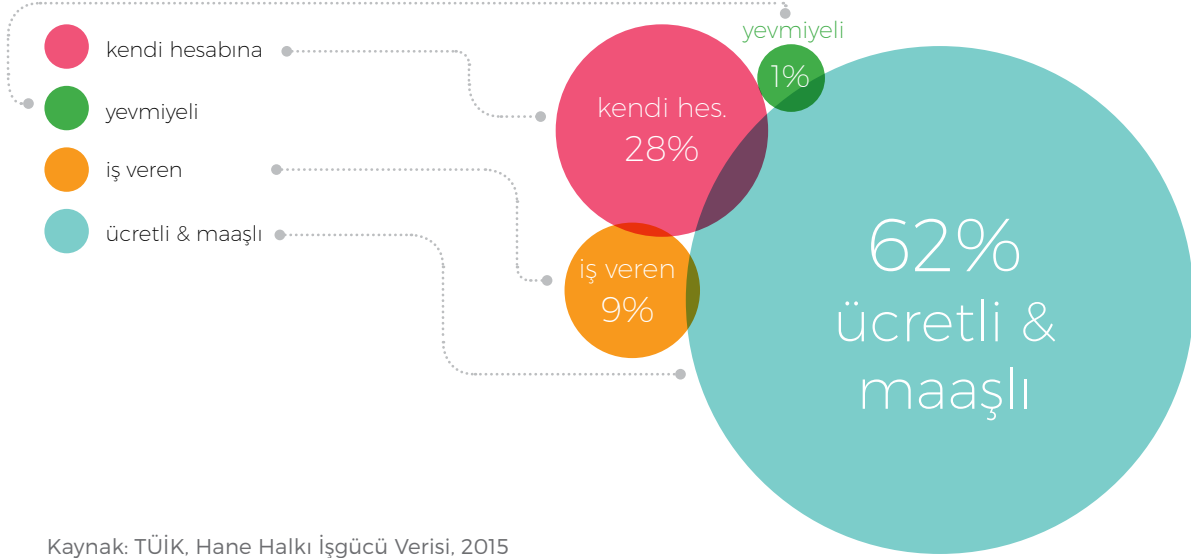
Grafik 20. Yoksulluk Oranları (Eşdeğer Fert Ölçeğine Göre Medyanın %60, 2014)



Kaynak: TÜİK, 2014 Gelir ve Yaşam Koşulları verilerinden yazar tarafından hesaplanmıştır

Çalışan kadınların aylık gelirlerinin yapısına bakıldığında ağırlıklı olarak ücret ve maaş geliri elde ettiği görülmektedir (yüzde 62), bunu yüzde 28 ile kendi hesabına çalışanlar izlemektedir. Diğer yanda işverenlerde yaklaşık yüzde 10 gibi önemli sayılacak bir büyüklüğü temsil etmektedir.

Grafik 21. Çalışan Kadınların Gelir Türlerine Göre Dağılımı (2015)



Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Verisi, 2015

ILO (2016) çalışmasında ekonomik büyümenin tek baş tek başına kadınlar ve erkekler arasındaki ücret/kazanç farklılığını gidermede yeterli olmadığını ortaya koymaktadır. Çalışmada dönem boyunca seçilmiş ülkeler üzerinden yapılan değerlendirmede cinsiyet bazlı ücret farklılıklarının azaldığı ama bu azalmayı açıklamada ekonomik büyüme performansının ilişkili görülmediği ifade edilmektedir (ILO, 2016:28).

Başka bir deyişle, toplumsal cinsiyet eşitsizliği zamanla azalmakla birlikte, ekonomik büyümenin getirisi anlamında gelirlerin kadınlar ve erkekler arasında eşit dağılımını sağlamadığı beklenen katkıyı vermediği görülmektedir. Ülkeler arasında ekonomik büyümeye rağmen yaşanan gelir farklılığını açıklamada büyüme dışındaki faktörlerin özellikle kamu politikalarının önemi çıktığı görülmektedir.

Ülkemizde de diğer ülkelerde gözlendiği şekilde kadınların ortalama gelir seviyesi erkeklerden daha düşük seviyede çıkmaktadır. Ortalama ücret seviyesinin düşüklüğü yanında kadınların kendi içinde ücret farklılaşması erkeklerle göre daha adaletsiz bir yapı göstermektedir. Bu ise aynı zamanda gelirin erkeklerle göre kadınlarda daha eşitsiz dağıldığı anlamına da gelmektedir.

2015 yılı istihdam verileri baz alındığında yüzde 10'luk gruplara göre ortalama kazançların dağılımı izleyen tabloda verilmektedir. Buna göre kadınların yüzde 45,6'sı üçüncü gelir grubu olan 1.000 TL'nin altında aylık ücret alırken, bu oran erkeklerde yüzde 31'e düşmektedir. 2007 yılında ilk üç gelir grubunda bu oranlar sırasıyla ve yüzde 38,2 ve yüzde 28,4'dür. Buna göre ücret seviyesindeki azalma kadınlarda erkeklere göre daha belirgin bir şekilde gerçekleşmiştir.

kadınların

%45,6

'sı üçüncü gelir grubu olan 1.000 TL'nin altında aylık ücret alırken, bu oran erkeklerde

%31

'e düşmektedir. 2007 yılında ilk üç gelir grubunda bu oranlar sırasıyla ve

%38,2

ve %28,4

'dür.

Tablo 21. Kadın ve Erkeklerin Yüzde 10'luk Gruplara Göre Aylık Gelirlerinin Dağılımı (2015)

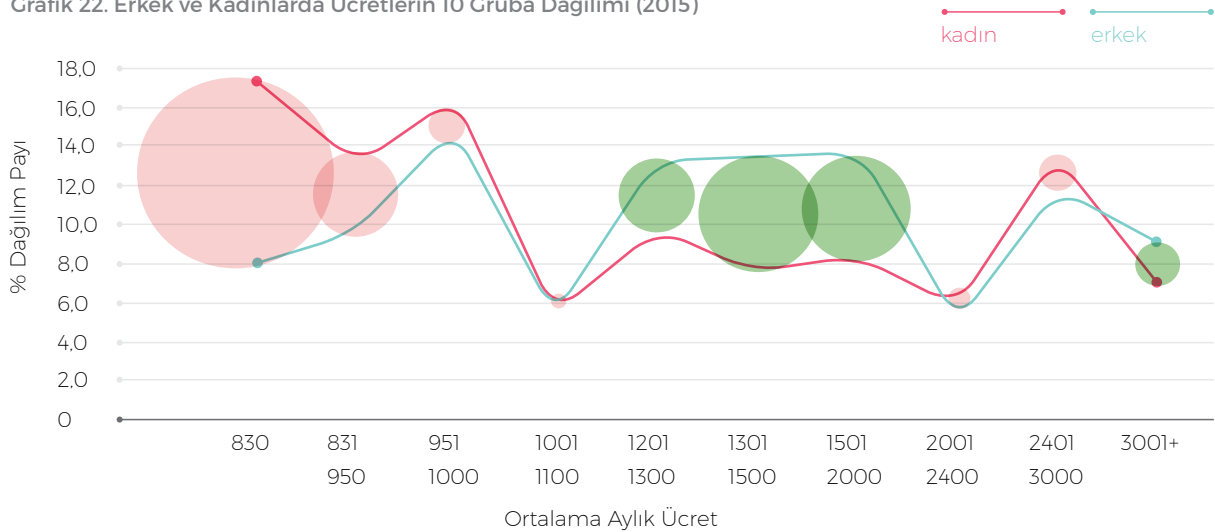
Gelir	Cinsiyet					
	Erkek		Kadın		Toplam	
	Sayı	% Dağılım	Sayı	% Dağılım	Sayı	% Dağılım
≤= 830	898.766	7,5	791.872	17,0	1.690.638	10,1
831 - 950	1.085.605	9,0	588.439	12,6	1.674.044	10,0
951 - 1000	1.733.522	14,4	749.163	16,1	2.482.685	14,9
1001 - 1100	598.940	5,0	228.660	4,9	827.600	5,0
1101 - 1300	1.535.830	12,8	438.617	9,4	1.974.447	11,8
1301 - 1500	1.569.007	13,1	330.778	7,1	1.899.785	11,4
1501 - 2000	1.603.644	13,4	367.100	7,9	1.970.745	11,8
2001 - 2400	564.560	4,7	254.845	5,5	819.404	4,9
2401 - 3000	1.376.415	11,5	606.438	13,0	1.982.853	11,9
3001+	1.034.962	8,6	310.020	6,6	1.344.981	8,1
Toplam	12.001.252	100,0	4.665.931	100,0	16.667.183	100,0

Kaynak: 2015 TÜİK Hane Halkı İşgücü verilerinden çalışmanın yazarı tarafından hesaplanmıştır

Diğer bir nokta ise özellikle ilk üç gelir grubu ile son iki gelir grubu arasında kadınlar arasında gözlemlenen ücret farklılaşmasıdır. Kadınların yüzde 19,6'sı, erkeklerin yüzde 20,1'i en üst iki gelir grubu üzerinden aylık kazanca sahiptir. Bu ise kadınlarda ücret farklılaşmasının özellikle alt gelir gruplarında yaşanan yığılma nedeniyle çok daha yüksek seviyede olduğunu bize göstermektedir. Bu tespit düşük ücret grubunda yer alan kadınlara yönelik olarak uygulanacak sosyal programların etkisinin çok daha yüksek olacağını bize göstermektedir.

Kadın ve erkek arasında ücret farklılaşması ile birlikte kadınlarda ücret seviyesindeki düşüklük sosyal yardım programlarının önemini artırmaktadır. Bu anlamda çalışan kadının istihdam piyasasında tutunabilmesi ve hanenin çeşitlenen ihtiyaçlarını karşılaması açısından sosyal programların etkisinin yüksek olacağı düşünülmektedir. Sosyal yardımların işgücünün niteliğinin artmasına yönelik tasarlanması ise kadın işgücünün verimi açısından önemli görülmektedir.

Grafik 22. Erkek ve Kadınlarda Ücretlerin 10 Gruba Dağılımı (2015)



Kaynak: 2015 Yılı Hane Halkı İşgücü verilerinden çalışmanın yazarları tarafından hesaplanmıştır

Çalışan kadınların yüzde 7,2'si yarı zamanlı çalışmaktadır. Bu oran en düşük gelir grubunda çalışan kadınlarda yüzde 15,9'a kadar çıkmaktadır. Yarı zamanlı çalışma kadınlar arasında yaygın olmamakla birlikte bu durumun varlığı ücret seviyesinin düşüklüğü nedeniyle tercih edilmeyen bir çalışma şekli olarak da görülebilir. Başka bir ifadeyle, yarı zamanlı çalışma,

gelir faktörü yanında belli koşulların sosyal yardımlarla sağlanması durumunda aslında tercih edilen bir çalışma şekli haline gelebileceği düşünülmektedir. Nitekim 2007 yılında toplam çalışanların yüzde 5,2'si yarı zamanlıyken bu oranın 2015 yılında yüzde 7'nin üstüne çıkması bir artış eğilimi içinde olduğunu göstermektedir.

Tablo 22. Çalışma Şekline Göre Kadın İstihdamı

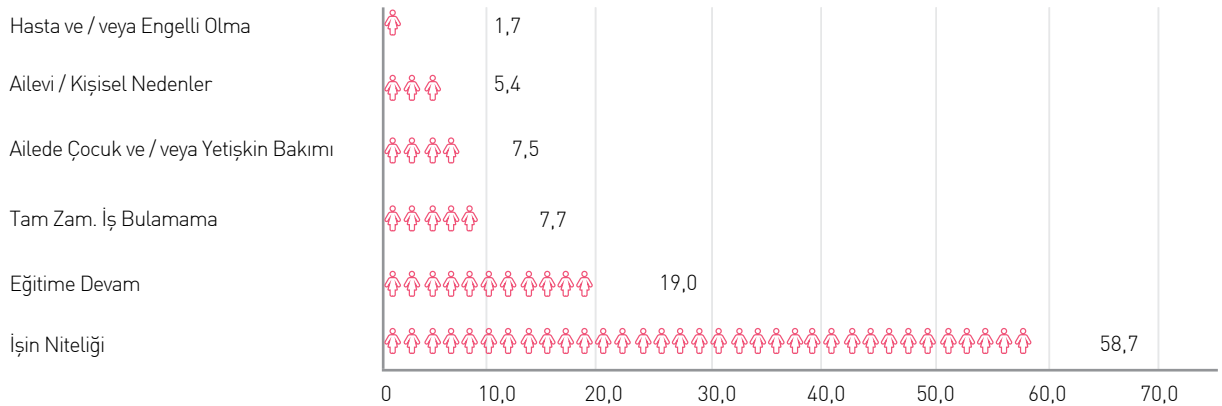
Alınan ücret / maaş	ÇALIŞMA ŞEKLİ					
	Tam zamanlı		Yarı zamanlı		Toplam	
	Sayı	% Dağılım	Sayı	% Dağılım	Sayı	% Dağılım
≤ 950	1.160.528	84,1	219.783	15,9	1.380.311	29,6
951 - 1100	961.486	98,3	16.337	1,7	977.823	21,0
1101 - 1500	756.462	98,3	12.933	1,7	769.395	16,5
1501 - 2400	590.009	94,9	31.936	5,1	621.945	13,3
2401+	862.574	94,1	53.883	5,9	916.458	19,6
Toplam	4.331.059	92,8	334.873	7,2	4.665.931	100,0

Kaynak: 2015 Hane Halkı İşgücü verilerinden çalışmanın yazarı tarafından hesaplanmıştır

Yarı zamanlı çalışma nedenleri içinde öne çıkan yüzde 58,7 ile "işin niteliği" gereği olmuştur. Bunu yüzde 19 ile eğitimin devam etmesi nedeni izlemektedir. Üçüncü sırada ise yüzde 7,7 ile tam zamanlı iş bulunamadığı için yarı zamanlı çalışma durumunda kalındığı gelmektedir. Yarı zamanlı çalışan kadınların yaklaşık beşte birinin eğitim nedeniyle çalışmak durumunda kaldığını söylemesi eğitim süreci devam eden kadınlara yönelik sosyal yardımlara olan ihtiyacında bir göstergesi olarak görülmelidir.

Özellikle ücret seviyesi yükseldikçe birinci neden olan işin niteliğinin payı yüzde 90'ları aşmaktadır (Yüzde 20'lik gelir gruplarına göre son iki gelir seviyesinde). En düşük gelir grubunda eğitim yüzde 19 ile ikinci sırada çıkmaktadır. Bu sonuçlar bize yaşlı ve çocuk bakımı ile ailevi nedenlerin yarı zamanlı çalışmada doğrudan belirleyici olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, ücret seviyesinin düşüklüğü yarı zamanlı çalışma tercihini birçok kadın için bir seçenek olmaktan uzaklaştırmaktadır.

Grafik 23. Kadınlarda Yarı Zamanlı Çalışma Nedenleri (2015) (%)



Kaynak: 2015 Hane Halkı İşgücü verilerinden çalışmanın yazarları tarafından hesaplanmıştır

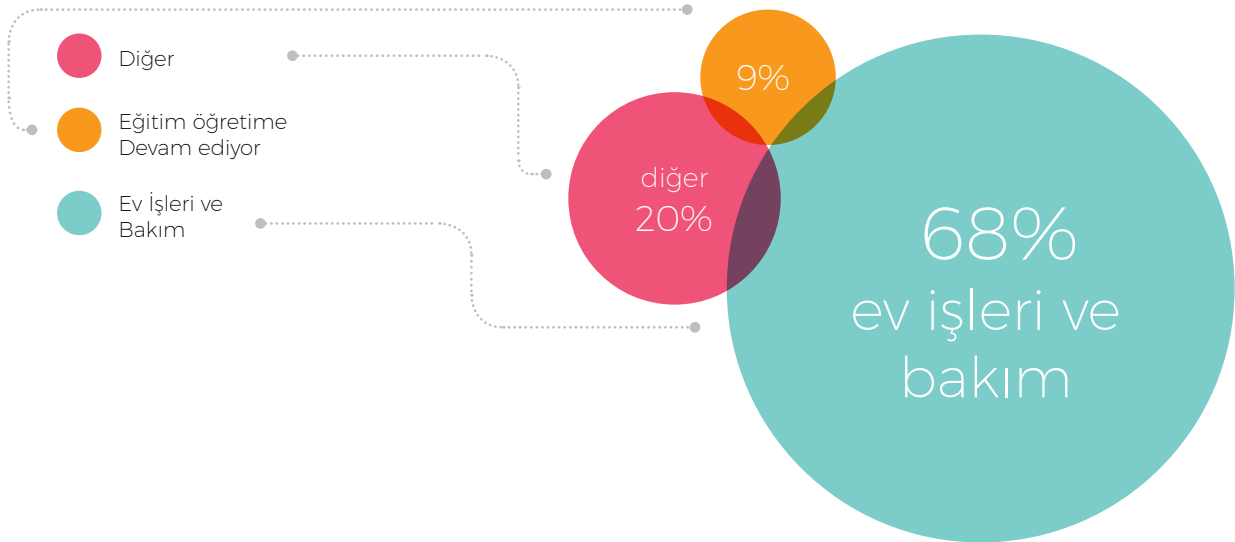
Çalışan kadınların yaklaşık yüzde 1'i ek iş baktıklarını söylemişlerdir. Kadınlara ek iş arama nedenleri sorulduğunda, yüzde 34'ü daha fazla gelir elde etmek için, yüzde 29'u ise mevcut çalışma koşullarından memnun olmadığı için ek iş aradığını söylemiştir. Ücret seviyesindeki yetersizlik ve kısmen bunla da bağlı olduğu düşünülen çalışma koşullarından memnuniyetsizlik kadınları ek iş aramaya yöneltmektedir. Özellikle düşük gelir gruplarında bu oran yükselmektedir. Ek iş arayan kadınların yüzde 40'ı en düşük aylık gelir elde eden grupta yer almaktadır.

"En son çalıştığınız bu işinizden ayrılmanızdaki esas neden neydi?" sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında, ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç yetişkinlere bakım ve evlenme nedeniyle kadınlarda işten ayrılma nedeni 2007 yılında yüzde 9,5 seviyesindey-

ken bu oran önemli bir artışla yüzde 17,2'ye çıkmıştır. Kadın üstündeki bakım yükümlülüğü belirgin bir şekilde artışını bu dönemde devam ettirmiştir.

İşgücüne katılım oranını belirleyen faktörlerin başında çalışma çağında olup iş aramayan (çalışmak istemeyen) kadınların varlığı gelmektedir. Bu oran görece olarak kadınlarda Türkiye'de oldukça düşüktür (kadınlarda işgücüne katılma oranı ancak yüzde 30'lar seviyesine çıkmaktadır). Çalışma çağındaki kadınların iş aramama nedenleri içinde yüzde 68 ile ilk sırayı, ev işleri, çocuk ve bakıma muhtaç yaşlılara bakım ilk sırayı almaktadır. Bunu yüzde 12 ile eğitim ve öğretim devam etme izlemektedir. Kadınların iş aramama nedeni belirgin bir şekilde ev işlerinden kaynaklanan yükümlülükler ile bakım yükümlülükleridir.

Grafik 24. Kadınların İş Aramama Nedenleri



Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü verileri, 2015

Türkiye'de çalışan kadınlara yönelik destekler sosyal yardımlar ve istihdam teşvikleri olmak üzere iki ana grup altında ele alınabilir.

Sosyal Yardımlar

Sosyal yardımları primli ve primsiz sosyal transferler olarak ele alabiliriz. Bu anlamda, emekli maaş geliri, varsa vergi iadeleri, işsizlik maaşı, hastalık ve doğum yardımı

gibi gelirler primli sosyal transferler olarak değerlendirilirken, dul yetim öksüz maaşı, yaşlılık aylığı, gazilik ve malullük maaşı, öğrenci burs geliri, nafaka geliri, gıda ve yakacak yardımları, sosyal yardım fonu ve aile yardımı, engelli destek ve aylıkları gibi yardımlar primsiz sosyal transferler kategorisinde yer almaktadır. Bu yardımların önemli bir kısmı nakdi olarak verildiği gibi aynı nitelikte yardımlarda söz konusu olmaktadır.

Ülkemizde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu ve başta belediyeler olmak üzere yerel yönetimler kamusal nitelikli sosyal transferleri ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde sağlamaktadır. Diğer yandan özel kişi ve kurumlarla STK'larda bu alanda hem çalışmalar yapmakta hem de sosyal yardım hizmeti vermektedir.

Kadın Odaklı İstihdam Teşvikleri

Son 10 yılda kadın istihdamını teşvik eden çok sayıda uygulama hayata geçirilmiştir. Kadın ve genç istihdamına dönük sosyal sigorta prim teşvikleri, mesleki eğitim programları, işbaşı eğitim programları, doğum borçlanması bunlardan bazılarıdır. Söz konusu teşvikler raporun birinci bölümünde ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

4.2. DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER: KADINLARA YÖNELİK SOSYAL YARDIMLARIN İSTİHDAM ÜZERİNDE ETKİSİ

Burada bir önceki bölümde yapılan tespitler çerçevesinde kadın istihdamını ve işgücü verimini artırmaya yönelik olarak getirilen öneriler ele alınmakta ve değerlendirilmektedir.

4.2.1. Türkiye’de Büyümenin Güçlenmesi için Sosyal Yardımlar Kadın İstihdamını Teşvik Edecek Şekilde Geliştirilmelidir

Gelir adaletsizliğinin çözümüne yönelik programların yetersizliği yanında bu programların istihdam odaklı bir çerçeve içinde ele alınmaması ülkelerin ekonomik büyüme potansiyelini orta ve uzun vadede aşağı olumsuz etkilemektedir.

Ücret seviyesindeki yetersizlik kadının içinde yaşadığı hanenin harcama ihtiyaçlarının artması ve çeşitlenmesinden de kaynaklanmaktadır. İşgücü verimi açısından da önemli olan bu hususun hane nin yaşam kalitesini doğrudan etkileyecek sosyal yardım ve destek programlarıyla iyileştirileceği düşünülmektedir. Türkiye’nin sürdürülebilir büyüme ve rekabet gücü açısından en temel sorun alanı

toplam faktör verimliliğinin oldukça düşük seviyede kalmasıdır. Türkiye açısından verimlilik artışı, ekonomide üretim kapasitesinin artırılması, rekabet gücünün geliştirilmesi, bölgesel dengesizliklerin giderilmesi ve büyümenin hızlandırılması açısından kritik önem taşımaktadır. Türkiye’de 1981-2012 döneminde yüzde 4,3 olarak gerçekleşen ortalama büyümenin yalnızca 0,2 puanı Toplam Faktör Verimliliği (TFV) artışından kaynaklanmıştır (yaklaşık yüzde 5). Rekabet gücü yüksek ülkelerde bu oran ortalama yüzde 20’ler seviyesindedir. 2007-2012 döneminde TFV artış hızı hedeflenen yüzde 2,3’e göre yüzde -0,5 ile planlanan hedefinin gerisinde kalmıştır (Yılmaz, 2016b).

Bu çerçevede kadın istihdamını teşvik edecek tamamlayıcı sosyal destek programları ülkenin ekonomik büyümesini hem toplam arz hem de yaşam alışkanlıklarındaki değişimle olumlu etkileyecektir.

4.2.2. Ücret Seviyesi Yetersizliği Nedeniyle Artan ve Farklılaşan Sosyal İhtiyaçları Giderecek Şekilde Sosyal Yardımlar Yapılmalıdır

Kadınların ortalama gelir seviyesinin erkeklerden daha düşük olması yanında kadınlar arasında ücret gruplarına göre farklılaşma erkeklere göre daha eşitsiz bir yapı göstermektedir. Kadınların yaklaşık yarısı en alt üç gelir grubunun ortalama gelir seviyesi üzerinden aylık kazanca sahiptir. Yine çalışan kadınların içinde ücret seviyesindeki yetersizlikten dolayı ek iş arayanlar bulunmaktadır. Bunların oranı yüzde 1 civarında olmakla

birlikte özellikle düşük aylık gelir elde edenlerde bu oran belirgin bir şekilde yüksek olup ve iş arayanların yüzde 40'ı bu gelir grubundan gelmektedir.

Bu çerçevede sosyal yardımlarda genel bir kural ve yaklaşım olarak sigortalı çalışıyor olmanın getirdiği sınırlamanın yumuşatılması gerektiği düşünülmektedir.

Sosyal Yardım - İstihdam Bağlantısının Geliştirilmesi (1)

Ülkemizde yürütülmekte olan sosyal yardım programları ile istihdam arasında bağlantı kurulması ve sosyal yardım sisteminin yeniden yapılandırılması amacıyla 1 Nisan 2010 tarihinde yapılan Ekonomi Koordinasyon Kurulu toplantısında "Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantısının Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı" kabul edilmiştir. Bu kapsamda sosyal yardım istihdam bağlantısının etkinleştirilmesini sağlamak amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) arasında 17.02.2012 tarihinde kapsamlı bir işbirliği protokolü imzalanmıştır. Söz konusu protokolün "Sosyal Yardımlar ile İstihdam Bağlantısının Etkinleştirilmesi" bölümünde İŞKUR tarafından belirlenen çalışabilirlik kriterlerine uygun olmak üzere; sosyal yardım başvurusu yapan, sosyal yardım alan, Aile ve Sosyal Destek Danışmanları (ASDD) tarafından yapılan saha incelemeleri sonucunda belirlenen kişilerin İŞKUR'a yönlendirilmesi ve bu kişilere İş ve Meslek Danışmanları tarafından rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi öngörülmüştür. Bu kapsamda Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ile Vakıflar Genel Müdürlüğü arasında imzalanan Sosyal Yardımlar-İstihdam Bağlantısı İşbirliği Protokolü-

ne dayanarak tüm vakıflarda (973 SYDV) İŞKUR Hizmet Noktası kurulmuştur. Vakıflardan hane dosya sayılarına göre görevlendirilen ve istihdamla ilgilenmesi planlanan vakıf görevlilerine İŞKUR tarafından yetki verilmiştir. Söz konusu personellere İŞKUR portalının kullanımı ve iş arayan kaydı yapabilmeleri için eğitimler verilmiştir. Öncelikli Dönüşüm Programı eylem maddelerinden sosyal yardım alanları istihdam eden özel sektör işverenlerinin ödeyecekleri sosyal güvenlik primi işveren payının karşılanması yönünde teşvik çalışmaları yapılmasına ilişkin yasal düzenleme 14.04.2016 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilen 6704 Sayılı Yasa'nın 11'inci maddesiyle, 29.05.1986 tarihli 3294 Sayılı Sosyal Yardımlaşmayı ve Dayanışmayı Teşvik Kanununa Ek 5'inci maddenin eklenmesi ile kabul edilerek, 26.04.2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Teşvik ile son 1 yıl içinde Sosyal Yardımlaşmayı ve Dayanışmayı Teşvik Fonu yardımlarından en az birinden yararlananların ikamet ettiği hanede 5510/c-1 (Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari

ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar ile gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalılığı ya da bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar,) bulunanlardan İŞKUR'a kayıtlı olanların özel sektör işverenlerince istihdamı halinde sigorta primlerinin işveren hisselerinin tamamı 1 yıl süreyle ASPB tarafından karşılanacaktır. Bakanlar Kurulu süreyi 1 yıl uzatabilecektir. Teşvik uygulaması ile sosyal yardım yararlanıcılarının, ASPB tarafından bütünlük sosyal yardım sistemi üzerinden İŞKUR'a kaydının yapılması ve İŞKUR tarafından mesleki eğitime ve diğer aktif işgücü programlarına tabi tutulması planlanmaktadır. Mesleki eğitimi veya diğer aktif işgücü

programlarını ya da İŞKUR tarafından teklif edilen işi üç kez kabul İŞKUR FAALİYET RAPORU-2016 42 etmeyenlerin sosyal yardımları durumun İŞKUR veri tabanı üzerinden tespitinden itibaren (bütünlük sosyal yardım sistemi üzerinden) 1 yıl süreyle kesilmesi planlanmaktadır. Söz konusu uygulamanın hayata geçirilebilmesi için ASPB tarafından yürütülen alt mevzuat çalışmalarının tamamlanması gerekmektedir.

2016 yılı itibarıyla sosyal yardım yararlanıcılarından İŞKUR hedef kitlesine giren kişilerden; 560.214'ü İŞKUR'a kayıtlıdır/kaydedilmiştir. Bu kişilerden 68.985'inin istihdamı sağlanmıştır.

Kaynak: (1) İŞKUR 2016 Yılı Faaliyet Raporu, s. 40-41 (Erişim Tarihi: 27 Haziran 2017)

4.2.3. Çocuk ve Yaşlı Bakımlarına Yönelik Sosyal Yardımlar Kadın İstihdamını Destekleyecek Şekilde Yapılmalıdır

Çocuk ve evde bulunan yetişkinlere yönelik bakım yükümlülükleri kadınları çalışma hayatından uzaklaştırmaktadır. Başta merkezi yönetim olmak üzere kamu kurumları ve yerel yönetimlerin bu konuda sistematik (tek seferlik ve belirsiz olmayan) yardımları kadınların çalışmasını önemli derecede teşvik edecektir. Bu çerçevede özellikle yerel yönetimlerin merkezin yaşlı ve engellilere desteklemeye yönelik programlarını çocuk programı destekleriyle geliştirmeleri olumlu bir katkı sağlamış olacaktır. Türkiye'de çok yaygın olmamakla birlikte yoksulluk oranı oldukça yüksek olan tek ebeveynli ailelere yönelik desteklerde sosyal programlar içinde yer almalıdır.

İzleyen tabloda kamu sosyal koruma harcamalarının alt kalemlere göre dağılımı AB 27 ülke ortalaması ile birlikte karşılaştırmalı verilmektedir. Buna göre seviye olarak sosyal koruma harcamalarının yetersizliği ülkelerin refah düzeyi ve gelir dağılımı ile ilgili görülmekle birlikte Türkiye'de aile ve çocuk yardımlarının görece olarak oldukça düşük seviyede çıkması bu yükün ağırlıklı olarak kadınlar tarafından yüklenildiğini (TÜİK, Aile Araştırması 2016

verilerine göre 0-5 yaş grubundaki çocukların yüzde 86'sına anne bakmaktadır) bize göstermektedir. AB 27 ülke ortalamasında genel yönetim (kamu) harcamaları içinde aile ve çocuk yardımlarının payı yüzde 9'lar civarındadır, Türkiye'de ise bu pay ancak yüzde 2'ye yaklaşmaktadır. Kamu harcamaları içinde Türkiye'de görece olarak sosyal koruma harcamalarının düşüklüğü yanında dağılımın beklendiği şekilde aile ve çocuk odaklı olmaması sosyal koruma programlarının etkinliğini ülkemizde tartışılmalı hale getirmektedir.



Tablo 23. AB Ülkeleri İle Karşılaştırmalı Kamu Sosyal Koruma Harcamaları (2015)

	AB 27		Yarı zamanlı	
	GSYH Orta %	% Dağılım	GSYH Orta %	% Dağılım
Hastalık ve Engellilik Yardımı	2,8	14,6	0,6	6,7
Yaşlılık Yardımları	10,3	53,6	5,4	66,5
Dul ve Yetim Yardımları	1,4	7,4	1,3	15,9
Aile ve Çocuk Yardımları	1,7	8,9	0,2	1,9
İşsizlik Yardımı	1,4	7,3	0,3	3,2
İskan Yardımı	0,5	2,8	0,0	0,0
Sınıflandırmaya Girmeyen Yard.	1,1	5,7	0,5	5,7
Toplam	19,2	100,0	8,2	100,0

Kaynak: Yılmaz, 2017 UNDP Çalışması; EUROSTAT,2017,Total General Government Expenditure on Social Protection, 2015 (% of GDP % of total expenditure), (Erişim Tarihi; 10 Eylül 2017)

Çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerine yönelik olmak üzere “İş Dünyasında Kadın (2007 ve 2014)” raporlarında önerilen “Aile Yardımları Sigortası” ve “Bakım Sigortası” modeli orta ve uzun vadede sorunun çözümünde yapısal bir iyileşme sağlayacaktır. Bu şekilde çocuk, yaşlı, engelli gibi yetişkinlere yönelik giderlerin hane içindeki mali baskısı azaltılmış olacaktır. Bu yapının sosyal güvelik sistemi ile ilişkilendirilmesi bu yardımların istihdamı destekleyici niteliğini güçlendirmiş olacaktır.

4.2.4. Eğitime Devam Eden Kadınlara Yönelik Eğitim Amaçlı Yardım ve Destekler Okul ve İstihdam Odaklı Ele Alınmalıdır

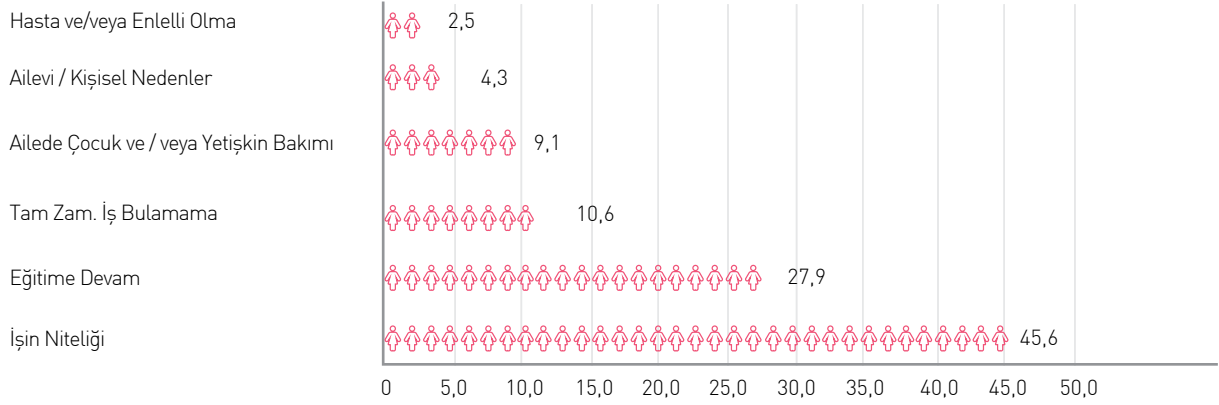
Sosyal yardımların dağılımında eğitim nitelikli çalışan kadına yönelik destekler önemli ve ihmal edilen bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların ücret seviyelerini etkileyecek önemli unsurların başında eğitim düzeyleri ve sahip oldukları beceri ve yeterlik düzeyleri gelmektedir. Bu çerçevede içinde kadın istihdamına yönelik olmak üzere eğitim amaçlı sosyal desteklerin daha aktif bir şekilde kullanılmaya başlanması gerektiği düşünülmektedir.

Yarı zamanlı çalışma nedenleri sorulduğunda, özellikle en düşük aylık gelire sahip olan yarı zamanlı çalışan kadınların yüzde 30’a yakını eğitime devam etmesini ikinci ana gerekçe olarak öne çıkarmıştır. Bu ise görece olarak yoksul olan bu gruptaki kadınlara yönelik eğitim amaçlı sosyal desteklerin önemini artırmaktadır.

Bu kapsamda eğitime devam eden kadınlara yönelik, eğitim kredisi, eğitim materyal desteği gibi başlıklarda sosyal destek programları geliştirilmelidir.

Bu anlamda işbaşı eğitim programları desteği kısmi de olsa bir eğitim desteği niteliğini taşımaktadır. Bu şekilde programa katılan üniversite öğrencileri ise zorunlu stajlarını bu program aracılığıyla yapma şansına sahip olmakta ve kazandıkları deneyim yanında net asgari ücret seviyesinde (1.300 TL) bir aylık gelir elde etmektedir. Bu ve benzeri uygulamaların yaygınlaştırılması kısa dönemde işgücü maliyetinin bir kısmını kamunun üstlenmesi açısından önem taşımakla birlikte orta ve uzun vadede temel sorunun işgücü verimliliğini yükseltmek olduğunu dikkate alan programların geliştirilmesine de ihtiyaç bulunmaktadır.

Grafik 25. En Düşük Gelire Sahip Yarı Zamanlı Çalışan Kadınların Çalışma Nedenleri



Kaynak: 2015 Hane Halkı İşgücü verilerinden çalışmanın yazarı tarafından hesaplanmıştır

4.2.5. Merkezi ve Yerel Kurumlar (Belediyeler) Arasında Koordinasyon ve İşbirliği Kültürü Sosyal Yardım ve Desteklerin Uygulanmasına Yönelik Geliştirilmelidir

Bugün hem merkezi hem de yerel düzeyde sosyal programlar yürütülmektedir. Geniş anlamda kamu sosyal harcamalarının (eğitim, sağlık ve sosyal koruma olmak üzere) GSYH'ya oranı 2016 yılsonu itibarıyla yüzde 16,9'a çıkmıştır. Bu oran dar anlamda sadece sosyal koruma ve güvenlik olarak alındığında yüzde 9,2 seviyesindedir (Yılmaz, 2017).

Bu oranlar izleyen tabloda görüleceği üzere AB ülkeleri

ile karşılaştırıldığında daha düşük olmakla birlikte mevcut sosyal programların etkin kullanılması toplumsal refah, eşitlik ve işgücü verimliliği açısından kritik görülmektedir. Bu yardımların aile, eğitim ve istihdam odaklı bir yönde yeni programlarla güçlendirilmesi ve yerel dinamikleri de dikkate alacak şekilde tasarlanmasının kaynak kullanımında etkinlikle beraber ekonomik büyümeye de önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Tablo 24. AB Ülkeleri İle Karşılaştırmalı Sosyal Harcamalar

	2000		2004		2008		2014	
	EU 15	Türkiye	EU 25	Türkiye	EU 27	Türkiye	EU 27	Türkiye
GSYH'ya Oranları (%)								
Sağlık	6,1	2,9	6,6	3,8	6,7	3,2	7,2	3,7
Eğitim	5,0	3,2	5,2	3,1	5,0	4,2	4,9	3,7
Sosyal Koruma	18,3	5,3	18,6	7,0	17,6	7,2	19,5	8,0
Sosyal Harcamalar	29,4	11,4	30,4	13,9	29,3	14,6	31,6	15,5
% Dağılım								
Sağlık	20,7	25,4	21,7	27,3	22,9	21,8	22,8	24,2
Eğitim	17,0	28,1	17,1	22,3	17,1	28,9	15,5	24,2
Sosyal Koruma	62,2	46,5	61,2	50,4	60,1	49,3	61,7	51,7
Sosyal Harcamalar	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Genel Yönetim Harcamaları								
Sağlık	13,4	7,7	14,0	10,7	14,4	9,2	14,9	9,3
Eğitim	11,0	8,5	11,1	8,7	10,8	12,2	10,2	9,3
Sosyal Koruma	40,3	14,0	39,6	19,7	37,8	20,8	40,5	19,9
Sosyal Harcamalar	64,7	30,2	64,7	39,1	63,0	42,1	65,6	38,6

Kaynak: Yılmaz, 2017 UNDP Çalışması; EUROSTAT, 2016

KAYNAKÇA

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Plan Bütçe Komisyon Tutanağı https://www.csgeb.gov.tr/media/3979/komisyon_tutanaklari.pdf

Emil, Ferhat, Hakkı Hakan YILMAZ. 2008. "Social Expenditures at Different Levels of Government: Turkey - A Background Study", Prepared for World Bank Social Policy Work.

EUROSTAT, 2017, Total General Government Expenditure on Social Protection, 2015 (% of GDP % of total expenditure), (Erişim Tarihi: Eylül 10, 2017).

EYHGM (2017), Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistiki Veriler, Ankara

ILO, (2016), Women at Work: Trends 2016, International Labour Office, Geneva

İŞKUR, 2016 Yılı Faaliyet Raporu

Karadeniz, Oğuz, Hakkı Hakan Yılmaz, (2007) "Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Mali Düzenlemeler", içinde İş Dünyasında Kadın, TÜRKONFED, İstanbul, 2007 ss. 63-78

Karadeniz, Oğuz, H. Hakan Yılmaz, (2014), İş Dünyasında Kadın Raporu, TÜRKONFED, İstanbul

TÜİK (2005, 2007) Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti

TÜİK (2015) Hane Halkı gelir Yaşam Koşulları Mikro Veri seti

TÜİK, (2014), İstatistiklerle Çocuk

TÜİK, 2014 Gelir ve Yaşam Koşulları İstatistikleri

Yılmaz, H. Hakan, Şeref Hoşgör, M. Uğur PEKER, Ferhat EMİL, Abuzer PINAR, Oğuz KARADENİZ, Dilara TUNCA, (2011), Yoksulluk ve Çocuk Yoksulluğu, UNICEF-AÜ SBF Maliye (yayınlanmamış çalışma)

Yılmaz, H. Hakan (2016a), "Türkiye'de Gelir Üzerinden Alınan Vergilerin Yeniden Dağıtım Etkisi: 2002-2013 Dönemi", TUBİTAK 3001 Projesi Sonuç Raporu, Proje No: 214K014, Ankara. <http://www.tubitakvergi.ankara.edu.tr/Rapor.pdf> Yılmaz,

Yılmaz, H. Hakan, (2016b), Ankara ve Şanlıurfa Yatırım Teşviklerinin Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi, Şanlıurfa ve Ankara İlleri Karşılaştırmalı Teşvik Politikaları Dün-Bugün-Yarın, Harran Üniversitesi-Karacadağ Kalkınma Ajansı, Şanlıurfa

Yılmaz, H. Hakan, Government, Redistribution and Social Protection, UNDP (Yayınlanma Aşamasında)

BÖLÜM 5:

KADINLARIN OKULLAŞMA ORANLARINDA YAŞANAN ARTIŞ VE İSTİHDAM PİYASASINA YÖNELİK OLASI ETKİLERİN BELİRLEYİCİLİĞİNDE KAMUSAL POLİTİKA ALANLARI

5.1 KADINLARIN OKULLAŞMA ORANLARINDA ARTIŞ

Sosyal faydasının, sosyal maliyetinden yüksek olması ve beşerî sermayeyi geliştirerek ekonomide verimliliği artırması, kamu politikaları içinde eğitim politikalarını diğer alanlardan ayırmaktadır. Eğitim harcamalarının önemli bir kısmının fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik sosyal adalet niteliğindeki harcamalar içinde görülmesi, pozitif dışsallığının yüksek olması ve verimlilik artışı ile teknolojik gelişim farklılığını belirlemesi eğitime yönelik politikaları önemli hale getirmektedir (Yılmaz, 2007; Stiglitz, 1988).

Kamunun bu sektöre yönelik müdahalesini açıklayan temel yaklaşım fırsat eşitliğidir. Özellikle temel eğitim ile orta eğitime yönelik olarak “eşitlik” kavramı kamunun bu sektörde varlığını açıklamak için kullanılan temel gerekçe olmaktadır. Fırsat eşitliği, sosyal adalet kavramı ile ilgili bir öge olarak kabul edilmekte ve sosyal adaletin varlığının bir ölçüsü olarak kullanılmaktadır (Barr, 1993; Yılmaz 2007).

Eğitim ve eşitsizlik ilişkisi özellikle son dönemde yapılan birçok çalışmanın odak noktası olmuştur. Bu kapsamda yapılan çalışmalar, daha iyi iş bulma ve daha iyi ücret seviyesinde olma ile daha yüksek eğitim seviyesi arasındaki ilişkiyi ortaya koymakta, eğitimin ekonomik etkilerinin ne seviyede olduğu üzerinde yoğunlaşmaktadır (Machin, 2009).

İnsan yaşamının her safhasında alınan eğitim ile yaşanan eşitsizlik arasında bir ilişki olduğuna ilişkin ampirik kanıtlar bulunmaktadır (Machin, 2009). Eğitim ile eşitsizlik arasındaki ilişki yaşam döngüsü içinde ortaya çıkmakla birlikte, eğitim sadece bireyi değil yaşadığı aileyi ve çocuklarını da etkilemektedir.

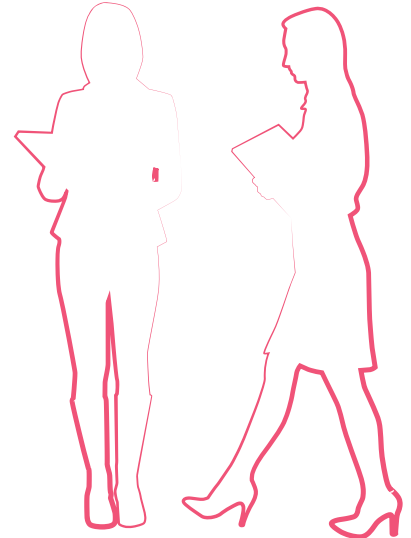
Kişilerin başarısını belirleyen ama kendi iradesi dışında gelişen sosyoekonomik koşullar, cinsiyet, etnik köken, göç gibi unsurların olumsuz etkisi eğitim yoluyla giderildiğinde eşitsizliğin nesiller arası aktarımı azalmış, toplumsal refah seviyesi insan gücünün niteliği ile artmış olacaktır.

Bu durum kadınlar açısından, hem beşerî sermayenin niteliği ve kalitesi hem de işgücü verimliliği açısından orta ve uzun vadeli politikaların temel çıkış noktası olarak görülebilir.

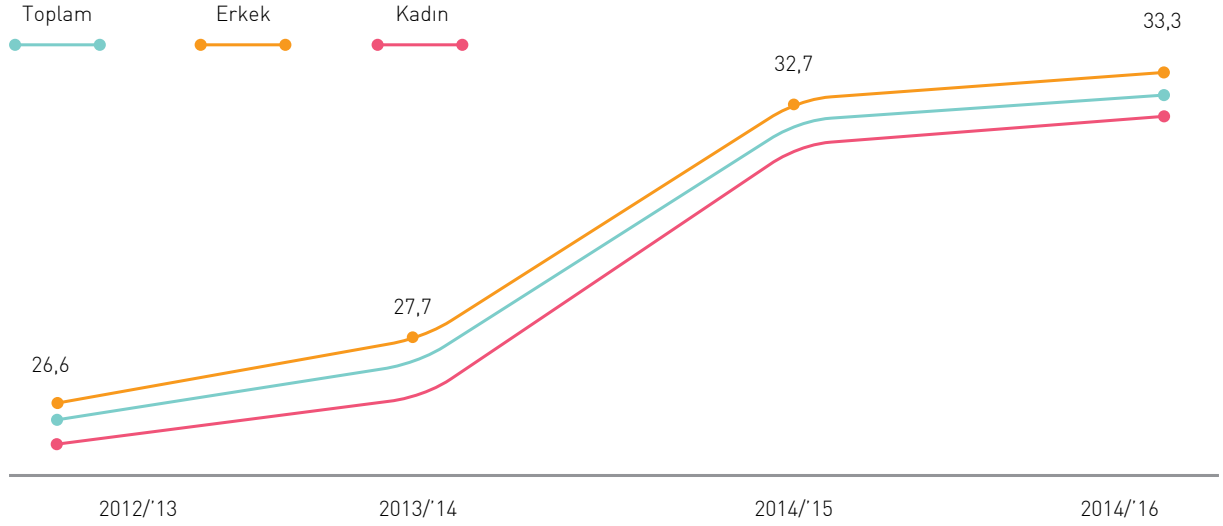
Okullaşma oranları (net okullaşma oranı) ilgili öğrenim türündeki teorik yaş grubunda bulunan öğrencilerin, ait olduğu öğrenim türündeki teorik yaş grubunda bulunan toplam nüfusa bölünmesi ile elde edilmektedir. Bunun anlamı, çağ grubundaki nüfusun yüzde kaçının eğitime devam ettiğidir.

Türkiye’de eğitim seviyeleri itibarıyla okullaşma oranlarına bakıldığında (MEB Eğitim İstatistikleri, 2005-2006/2015-2016), özellikle 2013 yılından itibaren okul öncesinde okullaşma oranlarının belirgin bir şekilde artmaya başladığı görülmektedir. 2012/2013 eğitim öğretim yılında yüzde 26,6 seviyesinde olan oran 2015/2016 döneminde önemli bir artışla yüzde 33,3’e çıkmıştır.

2000’lerin ortasında bu oranların yaklaşık yüzde 23’ler seviyesinde olduğu düşünüldüğünde son 10 yıllık dönemde yüzde 50 civarında bir artış gerçekleşmiştir. Bu eğitim seviyesinde kız çocukların sahip olduğu oran, erkek çocukların oranının yaklaşık 0,8 puan altındadır.



Grafik 26. 3-5 Yaş Net Okullaşma Oranlarının Gelişimi

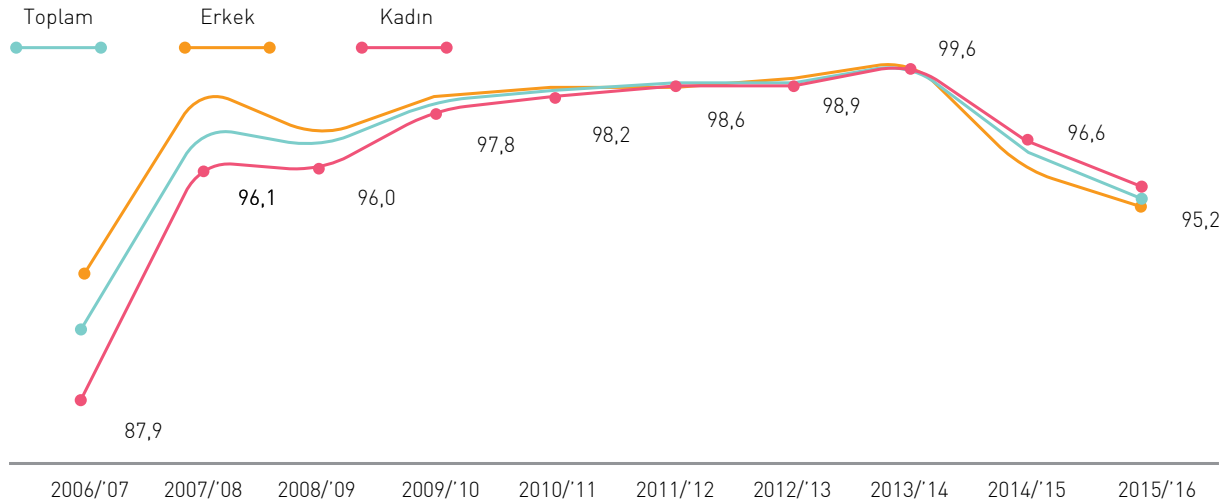


Kaynak: MEB İstatistikleri Örgün Eğitim, 2016-2017

İlköğretimde okullaşma oranı kız çocuklarında yüzde 87,9'dan, ilköğretimin uygulandığı yıl olan 2012/2013 dönemine kadar artarak yüzde 98,9'a kadar çıkmıştır. Bu dönemde eğitimin sekiz (8) yıl

zorunlu olması ile birlikte uygulanan sosyal programlar okullaşma oranlarını özellikle kız çocukları için iyileştirmiştir.

Grafik 27. İlköğretimde Net Okullaşma Oranlarının Gelişimi



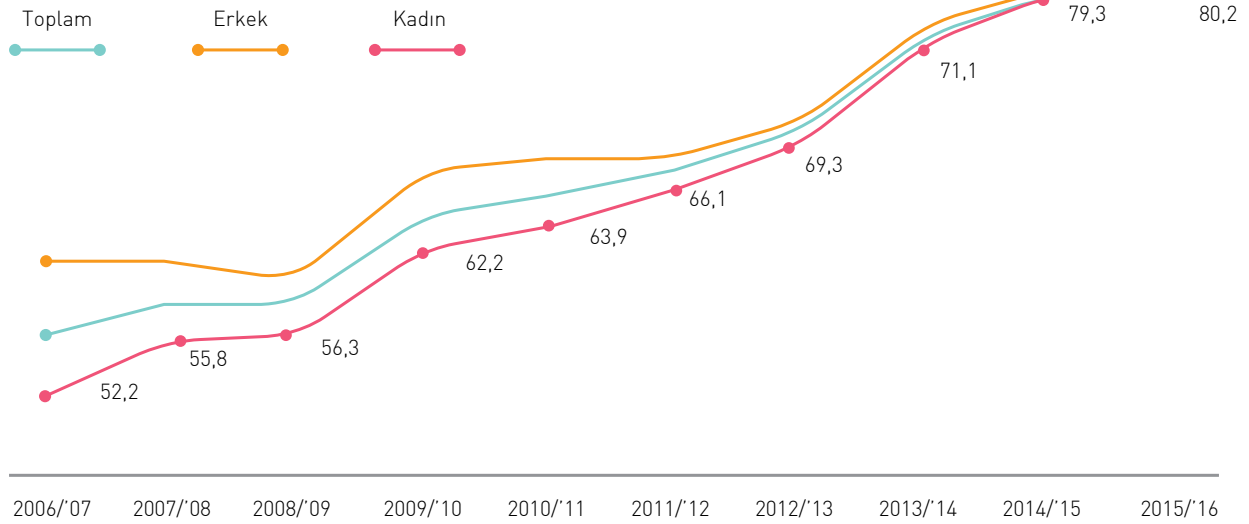
Kaynak: MEB İstatistikleri Örgün Eğitim, 2016-2017

¹⁸ 2012/2013 döneminden itibaren aşamalı olarak 4+4+4 uygulamasına geçilmiştir. Bu sebeple bu yıldan itibaren veriler ilkokuldaki okullaşma oranlarıdır. 2013-14 eğitim öğretim yılı ve daha önceki yıllarda öğrenci sayıları alınırken sisteme kayıtlı aktif pasif (Yurt dışına çıkan, vefat eden, açık öğretime geçiş yapan) tüm öğrenciler dahil edilmekte idi. 2014-15 eğitim öğretim yılından itibaren aktif-pasif öğrencilerin ayrıştırılmasına gidilmiş olup; sistem üzerindeki pasif duruma düşen öğrenciler (yurt dışına çıkan, vefat eden, açık öğretime geçiş yapan öğrenciler) okullaşma oranlarının hesabında kullanılan öğrenci sayılarına dahil edilmemiştir. 2014-15 eğitim öğretim yılında pasif duruma düşenler öğrenci sayılarına dahil edilmediğinden okullaşma oranlarında kısmen düşüş olmuştur (MEB, Eğitim İstatistikleri 2015-2016).

Lise eğitiminde ise 2007 yılında kız çocuklarında yüzde 50'nin biraz üzerinde olan okullaşma oranı açık öğretim sisteminin de yaygınlaşmasıyla 2016 yılında önemli bir artışla yüzde 80'lerin üzerine

çıkmıştır. İlköğretimde olduğu gibi kız çocuklarında, bu eğitim seviyesinde iyileşme daha belirgindir. Dönem sonunda kız çocukların okullaşma oranı erkek çocukların okullaşma oranını aşmıştır.

Grafik 28. Lise Seviyesinde Net Okullaşma Oranlarının Gelişimi

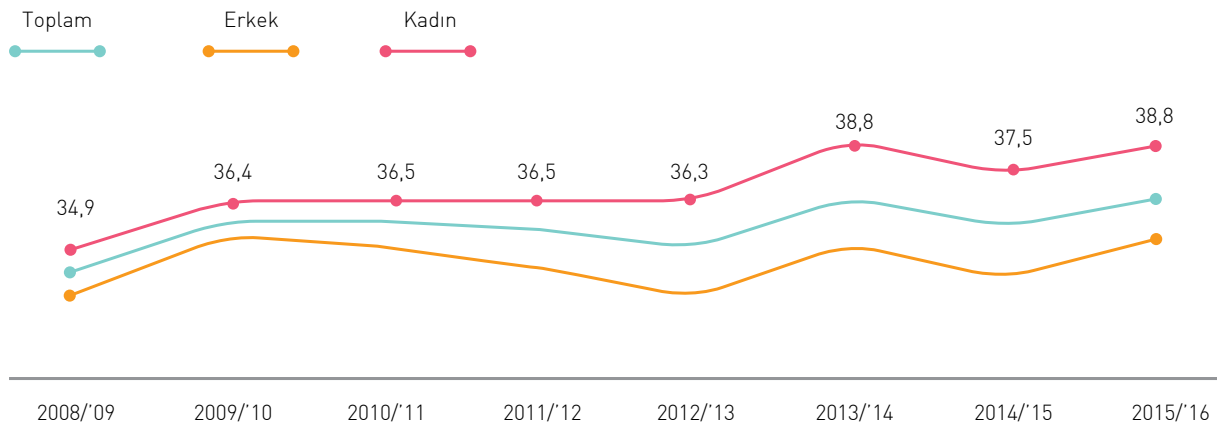


Kaynak: MEB İstatistikleri Örgün Eğitim, 2016-2017

Genel lise eğitiminde ise 2007 yılında kız çocuklarında yüzde 50'nin biraz üzerinde olan okullaşma oranı, 2016 yılında önemli bir artışla yüzde 80'lerin üzerine çıkmıştır. İlköğretimde olduğu gibi kız çocuklarında bu eğitim seviyesinde iyileşme daha belirgindir.

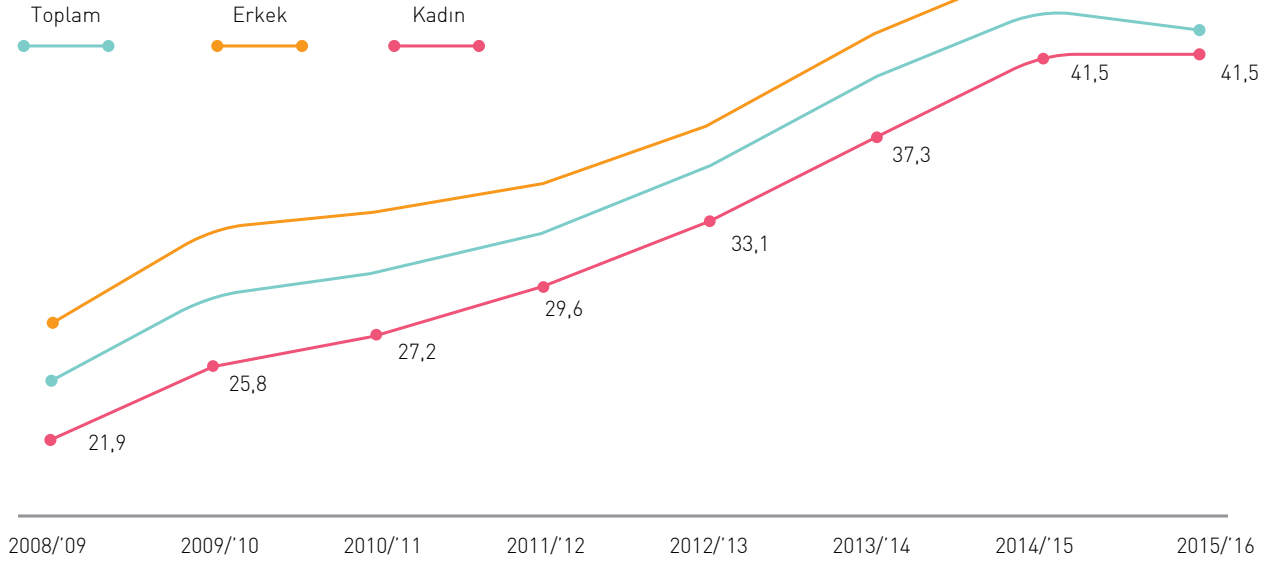
Dönem sonunda kız çocukların okullaşma oranı erkek çocukların okullaşma oranını yaklaşık 1 puan aşmıştır. Genel liselerde kız çocuklarında meslek liselerinde ise erkek çocukların okullaşma oranları daha yüksek çıkmaktadır.

Grafik 29. Genel Lise Net Okullaşma Oranları



Kaynak: MEB İstatistikleri Örgün Eğitim, 2016-2017

Grafik 30. Meslek Liseleri Net Okullaşma Oranları

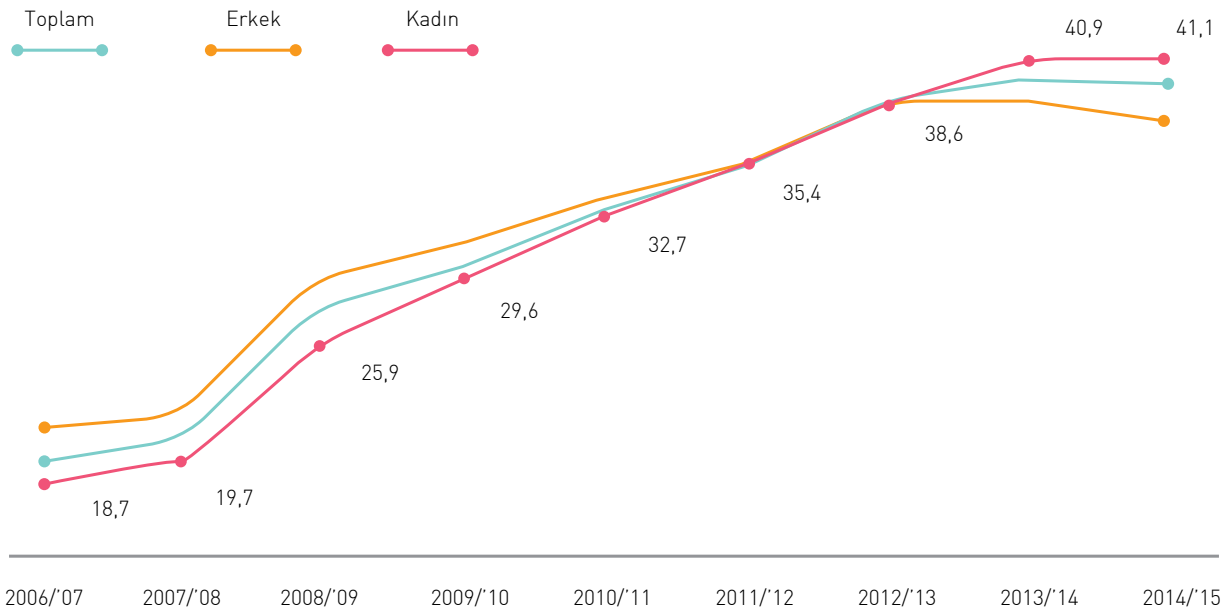


Kaynak: MEB İstatistikleri Örgün Eğitim, 2016-2017

Yükseköğretimde 2007 yılında kadınlarda yüzde 18,7 olan okullaşma oranı, 2015 yılında yüzde 41,1 gibi oldukça yüksek bir orana ulaşmıştır. Kız öğrencilerin

yükseköğretimde okullaşma oranları 2007 yılına göre, belirgin bir şekilde yükselerek 2013 yılından itibaren erkeklerin üzerine çıkmıştır.

Grafik 31. Yükseköğretim Seviyesinde Net Okullaşma Oranlarının Gelişimi

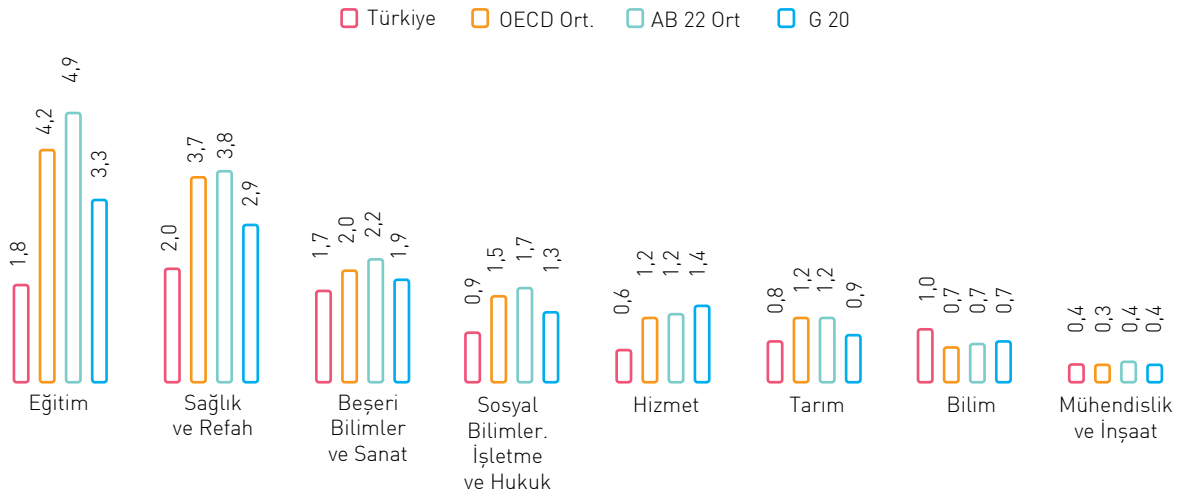


Kaynak: MEB İstatistikleri Örgün Eğitim, 2016-2017

Özellikle yükseköğretimde kadınların okullaşma oranlarındaki belirgin iyileşme, izleyen dönemde OECD ülkeleri ile karşılaştırmalı verilerde de bir yakınsamayı beraberinde getirecektir. İzleyen grafikte yükseköğretimden mezun olan kadınların, mezun erkeklere oranı eğitim alanları itibarıyla verilmektedir. Türkiye bilim alanı hariç olmak üzere diğer alanlarda genel olarak daha düşük bir orana sahiptir. OECD,

AB 22 ve G20 ülke ortalamalarında kadın/erkek rasyosunun (erkek başına kadın) en yüksek olduğu alan eğitim çıkarken, Türkiye’de ilk sırayı sağlık almaktadır. Mühendislik beklendiği şekilde görece olarak rasyonun en düşük olduğu alanlar olmakla birlikte Türkiye OECD ortalamasından (0,3) ile daha iyi bir seviyeye sahiptir (0,4).

Grafik 32. Yükseköğretimde Eğitim Alanlarına Göre Mezunların Cinsiyet Oranı (Kadın/Erkek), 2014



Kaynak: OECD, 2016

5.2 EĞİTİM SEVİYESİNDEKİ ARTIŞIN İSTİHDAM PİYASASINA YÖNELİK OLASI ETKİLERİ VE KAMUSAL POLİTİKA ALANLARI

Eğitim harcamaları ve ekonomideki verimlilik dolayısıyla büyüme arasındaki ilişki bugüne kadar yapılan birçok ampirik çalışmayla ortaya konmuştur. Eğitim harcamalarındaki artış ekonomideki insan gücünün verimliliğini artırmakta, dolayısıyla büyümeyi olumlu etkilemektedir.

Buradaki temel sorular: (i) Politika oluşturulması sürecinde ekonomideki kaynakların eğitime aktarılması durumunda, diğer alanlara aktarılmamasına göre ortaya çıkan alternatif maliyetlerin ne düzeyde hesaplandığı; (ii) Eğitim harcamalarının eğitim düzeylerine göre dağılımında verimlilik ilişkisine

ne düzeyde bakıldığı; (iii) Eğitim harcamalarının finansmanında kamu özel sektör paylaşımının nasıl olduğudur.

Aslında tüm bu sorular ve verilen yanıtlar eğitimin makroekonomik getirisinin hesaplanması açısından önem taşımakta ve özellikle kamu politikalarının oluşturulma sürecine yön vermektedir (Yılmaz 2007).

Bir önceki bölümde özetlendiği şekilde ülkemizde son 10 yılda okullaşma oranlarında özellikle kadınların okullaşma oranlarında yaşanan gelişme oldukça çarpıcıdır. Bu gelişme olumlu görülmele

birlikte hedeflenen sonuçlara ulaşılması açısından artan ilave işgücüne istihdam sağlanması ve eğitimin kalitesi bugünün önemli bir gündem maddesi haline gelmeye başlamıştır.

Bu anlamda ülkelerin büyüme-kalkınma çabalarının değerlendirilmesinde kullanılan temel göstergelerin başında teknolojik yenilik olarak da adlandırılan toplam faktör verimliliği (TFV) kavramı gelmektedir. Ulusal gelirdeki artışın üretim faktörlerindeki artış ile açıklanamayan kısmı TFV olarak nitelendirilmektedir.

Türkiye'nin sürdürülebilir büyüme ve rekabet gücü açısından en temel sorun alanı, geline nokta toplam faktör verimliliğinin oldukça düşük seviyede kalmasıdır (Yılmaz, 2016). Bu çerçevede eğitimde okullaşma oranları ile birlikte kaliteyi artıracak politika kararları rekabet gücümüzü yukarıya çekecektir.

Eğitim ve okullaşma oranlarındaki olumlu gelişmelerle birlikte Türkiye'de kadınların istihdam piyasasına artan oranda girmeye başlaması ve ekonominin mevcut koşullarında istihdam yaratma hızının daha düşük olması kadınlar arasında işsizliğin çok daha yüksek seviyelere çıkmasına yol açacaktır. Özellikle hizmetler sektöründe yaşanan gelişmenin buradaki artış hızını yavaşlatacağı beklenmekle birlikte okullaşma oranlarındaki artışın tetiklediği işgücüne katılma oranındaki daha hızlı orandaki artış buradaki riski artırmaktadır.

2000'lerin başında düşük işgücüne katılma oranı ve tarım sektöründeki istihdamın etkisiyle yüzde 10'lar civarında olan kadın işsizlik oranının 2017 Ekim ayında çıktığı yüzde 14'ler seviyesinden izleyen 10 yılda ekonominin aynı faktör verimliliği varsayımı altında yüzde 20'lerin üzerine çıkması beklenmektedir.

Özellikle yükseköğretimi bitiren kadınlarda bu oranın çarpıcı bir şekilde artacağı tahmin edilmektedir. Bu durum işsizliği özellikle kadın işsizliğini, gelecekteki kamu politikaları açısından önemli bir gündem maddesi haline getirecektir.

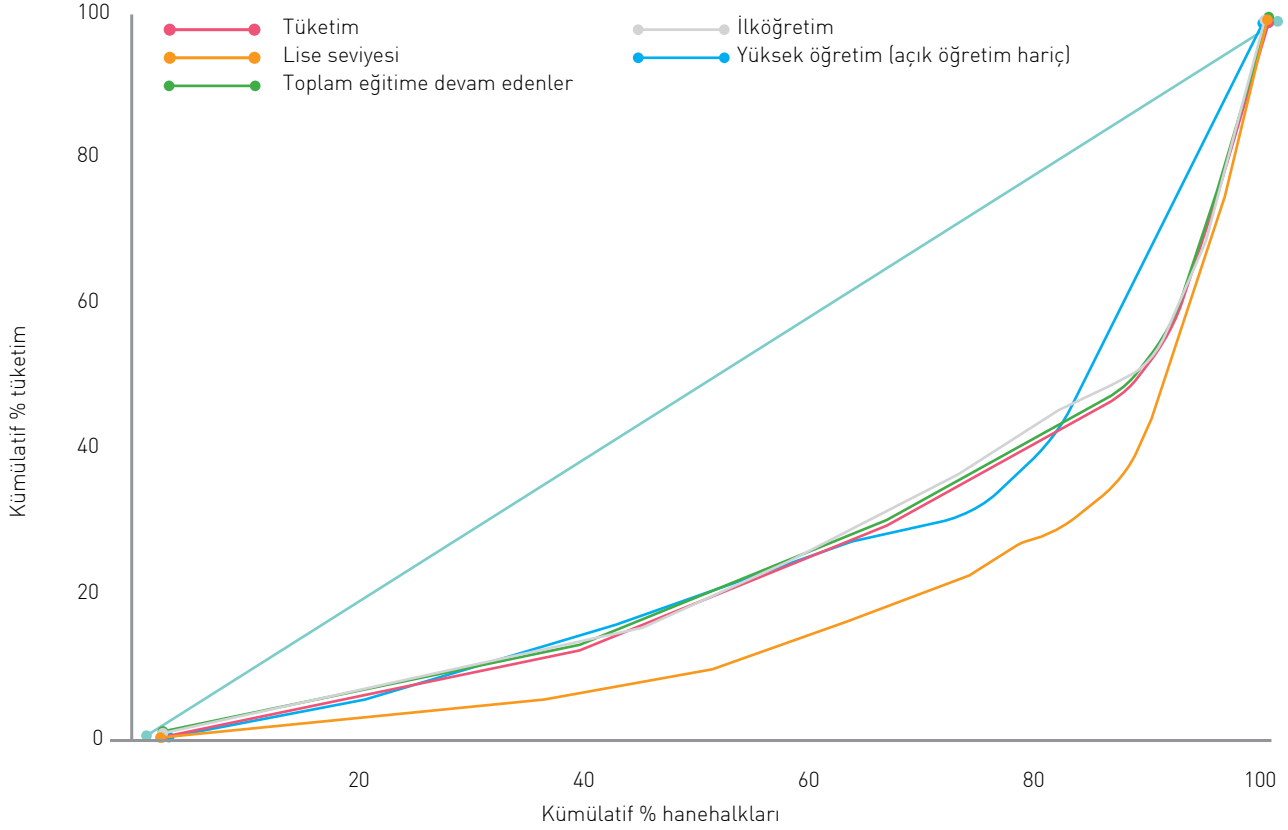
Diğer bir konu ise eğitime erişim ve okullaşma oranları artarken sosyal yardım niteliğindeki prog-

ramların bu gelişmeyi destekleyici şekilde yeniden ele alınmasıdır. Yılmaz ve arkadaşları (2011) kamusal eğitim harcamalarının farklı eğitim düzeylerinin yoğunlaşma eğrileri ve hane halkı tüketim harcamalarının dağılımı temel alınarak Lorenz eğrisi oluşturulmak suretiyle eğitim seviyelerindeki yoksulluk oranlarının farklılaşmasına bakmıştır. Buna göre Lorenz eğrisinin altında yer alan yoğunlaşma eğrileri, eşitsizliğin eğitim harcamaları açısından daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Türkiye'de lise eğitimine yönelik yapılan harcamaların diğerlerine ve tüketim harcamalarının dağılımına kıyasla, en eşitsiz biçimde dağıldığı çalışma kapsamında hesaplanmıştır. İlköğretim ve yükseköğretim düzeyindeki harcamaların yoğunlaşma eğrileri birbirine çok yakın ve bu iki eğri Lorenz eğrisine de yakın benzer bir resim göstermekte. Lise eğitimine kıyasla da daha eşit bir dağılıma sahip oldukları görülebilir.

Yükseköğretim harcamalarının ise liseye göre daha eşitlikçi fakat diğerlerine göre daha eşitsiz bir görünüme sahiptir. Bu tespitler hane halkı istihdam verileri ile birlikte düşünüldüğünde eğitim seviyesi ve okullaşma oranının arttığı bir yapıda, kadınları desteklemeye yönelik kamusal programların ortaöğretim ve üniversite içini öneminin arttığını bize göstermektedir.

Grafik 33. Tüketim Lorenz Eğrisi ve Yoğunlaşma Eğrileri, 2010



Kaynak: Yılmaz ve ark (2011)

5.3. DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Türkiye’de okullaşma oranlarındaki artışla birlikte işgücüne katılım oranı da izleyen dönemde belirgin bir artış içine girecektir. Bu artışın hem eğitim hem de diğer faktörlerin etkisiyle kadınlarda daha yüksek seviyede olacağı beklenmektedir. Bu ise emek piyasasında kadına yönelik politikaların yeniden kapsamlı bir şekilde gözden geçirilmesini gerektirmektedir.

Eğitim seviyesindeki artışla birlikte beceri ve yeterliklerin gelişimi işgücü talebi ile birlikte ele alınmalı, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlara yönelik olmak üzere istihdam teşvikleri gözden geçirilmelidir. Bu anlamda kadın istihdamını teşvik etmeye yönelik geleneksel işyeri destekleri yanında kadına ve ailesine yönelik doğrudan destekler de önemli görülmelidir.

Eğitim seviyesi yükseldikçe özellikle dezavantajlı

hanelerde bulunan genç kadınlara yönelik eğitim destekleri önem kazanmaktadır. Devletin genç kadınlara yönelik eğitim teşviklerinde pozitif ayrımcılığı dikkate alarak “geçici özel önlem” niteliğinde kamu programları geliştirmesi eğitim başarısını da olumlu etkileyecektir. Örneğin teşvik edilmesi istenen alanlara yönelik meslek lisesi, meslek yüksek okulu burs desteği bu kapsamda düşünülebilir.

Sosyal desteklerin eğitim ve istihdamı teşvik edici özellikte olması hem eşitsizliğin azaltılması hem de verimliliğin ve büyümenin desteklenmesi açısından önem taşımaktadır. Diğer yandan eğitimin etkisi sadece yüksek ücretler ve eşitsizlik ilişkisi ile sınırlı değildir, bunun dışında eğitimin dışsallıklar ve geniş bir alana yayılan sağlık, suç, sivil katılım, çocuklar üzerinde nesiller arası etki gibi kişisel ve sosyal dönüşleri de söz konusudur.

KAYNAKÇA

Barr, Nicholas, David Whynes (1993),
“Current Issues in the Economics of Welfare”, McMillan

Candaş, A. (2010). “Türkiye’de Eşitsizlikler: Kalıcı
Eşitsizliklere Genel Bir Bakış”, Boğaziçi Üniversitesi
Sosyal Politika Forumu.

MEB Eğitim İstatistikleri, 2005-2006/2015-216

Stephen Machin, Education and Inequality, The
Oxford Handbook of Economic Inequality, 2009

OECD, Education at a Glance 2016, 2016

Stiglitz, J.E. (2004), Economics of the Public Sector,
Sec. Ed.

Yılmaz, H. Hakan, Emel Memiş, Hande Toğrul, (2011)
Yaşanan Ekonomik Kriz Döneminde Kamu Kesimi
Eğitim Harcamalarının Farklı Toplumsal Gruplara
Yansıması Üzerine Bir Ampirik Analiz, Ankara
Üniversitesi BAP Projesi

Yılmaz, H. Hakan, (2016), Ankara ve Şanlıurfa
Yatırım Teşviklerinin Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi,
Şanlıurfa ve Ankara İlleri Karşılaştırmalı Teşvik
Politikaları Dün-Bugün-Yarın, Harran Üniversitesi-
Karacadağ Kalkınma Ajansı, Şanlıurfa

Yılmaz, H. Hakan, (2007), Son Dönem İstikrar
Programlarında Öngörülen Maliye Politikası ve Mali
Uyumun Yapısı, TEPAV

BÖLÜM 6:

BELEDİYELERDE CİNSİYETE DUYARLI UYGULAMALAR VE KADIN İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ

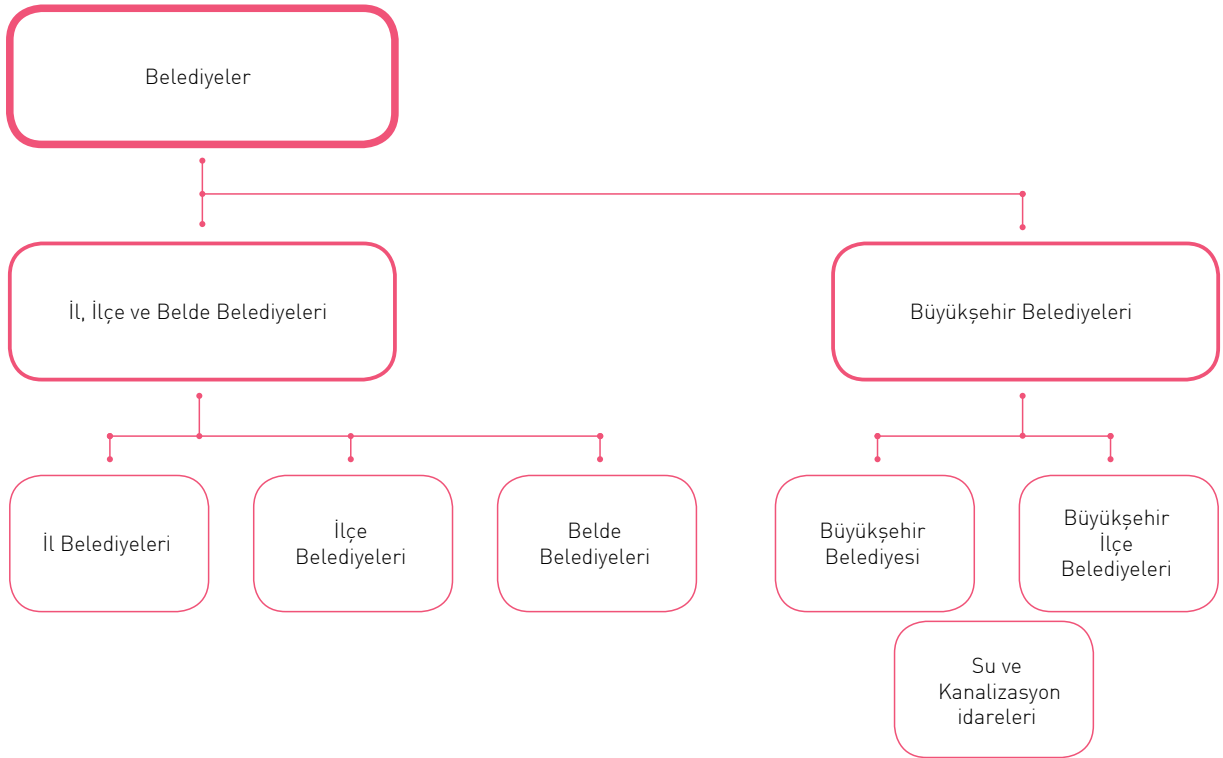
6.1 TÜRKİYE’DE BELEDİYELER, KADINLARA YÖNELİK SORUMLULUKLAR VE ERKEN ÇOCUKLUK HİZMETLERİ

Türkiye’de yerel yönetimler içinde belediyelerin kadın ve çocuğa yönelik politikaları rol ve sorumluluk temelinde bu bölümde ele alınmaktadır. 6360 sayılı yasa ile değişen çerçeve içinde bugün gelinen noktada, ülkemizdeki nüfusun yüzde 93’ü belediye sınırları içerisinde, yüzde 7’si ise belediye sınırları dışında yaşamaktadır. Belediye sınırları içerisinde yaşayanların yüzde 82,8’i büyükşehir belediyesi, yüzde 17,2’si ise diğer belediye sınırları içerisinde bulunmaktadır. (Yılmaz, 2017). Bu

durum yerel politikaların uygulanmasında belediyeleri geçmişten çok daha önemli bir kamu kurumu haline getirmektedir.

Ülkemizde belediyeler, belediye başkanının ve karar organlarının mahalli seçmenleri tarafından seçildiği yerel yönetim birimleridir. Belediyeler mevzuatın getirdiği çerçeve içinde büyüklüklerine göre kendi içinde büyükşehir belediyeleri, il belediyeleri, ilçe belediyeleri ve belde belediyeleri olarak ayrılmaktadır.

Şekil 4 Türkiye’de Belediyelerin Türleri



Belediyeler, belde halkının ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş, kamu kurumlarıdır. Anayasa ve ilgili yasaların çizdiği çerçeve içinde belediyeler kamu politikalarını, belde halkının ihtiyaçları doğrultusunda plan ve programlarla geliştirmekte ve özellikle bütçe yoluyla faaliyet ve projeleri hayata

geçirmektedir. Bu politika alanları içinde hemşerilik hukuku çerçevesinde ana görevleri yanında sosyal sorumluluk projeleri de ön plana çıkmaktadır. Belediyeler ve genel olarak yerel yönetimler, toplumun ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere oluşturulmuş kurumlar olsa da temel görev ve sorumlulukla-

rını yerine getirirken, toplumun farklı kesimlerinin, farklı ihtiyaç ve taleplere sahip olduğunu göz önünde bulundurmalı ve faaliyet ve projelerini buna göre şekillendirmelidir. Çünkü birbirinden çok farklı ihtiyaçlara sahip kesimleri içine alan bir hizmet sunumu ancak böyle gerçekleştirilebilir.

Başka bir ifadeyle, katılımcı, çoğulcu ve çok sesli bir yönetim anlayışının benimsenmesi, bu sorunun çözümüne oldukça önemli katkılar sağlayacaktır. Bu konuda hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde ortaya çıkan çalışmalar, çoğunlukla, yerel yönetim birimleri odaklıdır. Bunun en önemli nedeni, yerel yönetimlerin vatandaşlara en yakın hizmet birimleri olarak, vatandaşlar ve yöneticiler arasında daha kolay iletişim kurmayı mümkün kılması, mahalli ihtiyaçlarını daha iyi analiz edebilme kapasitesine sahip olmasıdır (Uslu ve Yılmaz, 2018).

Dolayısı ile yerel yönetimlerin, toplumun ihtiyaçlarını analiz ederken ve bunlara yönelik faaliyet ve projeler geliştirirken, toplumda dezavantajlı konumda olan kesimleri (özellikle kadınlar, çocuklar, yaşlılar, engelliler) dikkate alması gerekir.

5393 sayılı Belediye Kanunu ile 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu'na belediyelerin görev ve sorumlulukları açısından bakıldığında doğrudan kadına yönelik faaliyetler aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

- Kadınlara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetler,
- Meslek, bilgi ve beceri kursları,
- Sosyal yardımlar ve destekler,
- Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 100 binin üzerindeki belediyelerin, kadınlar ve çocuklar için konukevleri açması (zorunlu), diğer belediyeler de açabilir,
- Kreş nitelikli çocuk bakımevleri açmak ve işletmek...

Yukarıda sayılan alanlara ilişkin hizmetler özellikle 5393 sayılı Kanun'un 75. maddesi ile diğer kurumlarla protokoller düzenlenmek suretiyle genişle-

tilerek uygulama alanı bulabilir. Bu konuda yasa koyucu mevzuat açısından esnekliği belediyelere sağlamıştır.

Belediye yasası aynı zamanda; sağlık, eğitim, spor, çevre, sosyal hizmet ve yardım, kütüphane, park, trafik ve kültür hizmetleriyle yaşlılara, kadın ve çocuklara, engellilere, yoksul ve düşkünlere yönelik hizmetlerin yapılmasında beldede dayanışma ve katılımı sağlamak, hizmetlerde etkinlik, tasarruf ve verimliliği artırmak amacıyla gönüllü kişilerin katılımına yönelik programlar uygulama konusunda kanundan gelen bir yetkiye sahiptir.

Belediyeler ve Erken Çocukluk Hizmetleri

Türkiye'de erken çocukluk hizmeti sunan çeşitli kurum ve kuruluşlar vardır. Bunlar; Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, sendikalar, büyük ölçekli ticari şirketler, dernek ve vakıflar, gerçek ve tüzel kişilerdir. Bu kurumlar kaynak, finansman ve hizmet sunumu açısından farklılık göstermektedir.

Belediyeler kreş hizmeti olarak erken çocukluk hizmetlerini kendileri verebilecekleri gibi diğer kurumlarla işbirliği yaparak da verebilirler ya da bu hizmetleri onların vermelerine destek olabilirler.

Çeşitli kişi ve kurumlardan gönüllü katkı alabilmeleri, hizmetin Milli Eğitim Bakanlığı veya Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü işbirliğinde sunulması, yerel yönetimlerin kendi aralarındaki işbirliğini güçlendirmeleri, STK'lar ile işbirliği çerçevesinde programların geliştirilmesi ve uygulanması şeklinde kurumlar arası koordinasyon ve ortaklaşa çalışma gerçekleştirilebilir.

6.2. KADIN İSTİHDAMININ GELİŞTİRİLMESİNDE TÜRKİYE’DE OKUL ÖNCESİ EĞİTİM HİZMETLERİ: İLLER SEVİYESİNDE BİR DEĞERLENDİRME

6.2.1. Kadın istihdamında Okul Öncesi Eğitim ve Okullaşma Oranları

0-5 yaş erken çocukluk döneminde fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal boyutlarda alınan uyaranlar, profesyonel destek ve yönlendirmeler çocukların sağlıklı, becerili, uyumlu ve öğrenmeye istekli bireyler olarak yetişmelerine olanak sağlar. Çocukları erken yaşta eğitim sürecine dahil etmek, öğrenmenin kalıcılığını artırır. Erken çocukluk eğitimi, çocukların dengeli ve yeterli beslenmesine, hastalıklardan korunmasına, beyin gelişimine destek olmaktadır. Çocuklar ihtiyaçlarının karşılanması için yetişkinlere bağımlılık gösterirler. Bu yüzden çocuklara olumlu duygular ve ilişkiler geliştirmeye uygun, bağımsızlıkla bağımlılık arasındaki çatışmayı sağlıklı bir şekilde çözebileceği fırsatlar sunulmalıdır. Açık ki bağımsızlığı desteklenen çocukların girişimcilik becerileri de aynı şekilde artış gösterecektir (Ertuğrul ve Yılmaz, 2011).

Erken çocukluk eğitimi, çocukların ilerideki yaşamlarında her açıdan daha eşit fırsatlar yakalamasına yardımcı olacaktır. Nitelikli bir erken çocukluk eğitimi, bireylerin yaşamlarında eşit haklara sahip olmasını ve bu şekilde toplumsal eşitsizliklerin önlenmesini hedeflemektedir. Erken çocukluk eğitimi aynı zamanda yoksulluğun döngüsel hale gelmesini engeller ve kadınların iş gücüne katılımını sağlar. Annelerin iş gücüne katılmasıyla, çocuğun bakımını üstlenen kurumlarda çalışacak olan kadınlara da iş imkânı sağlanır. Bu şekilde kadın istihdamını geliştirme yolunda önemli destekler sağlanmaktadır.

Hanenin çocuk bakım maliyetlerindeki düşme kadınların işgücüne katılma oranını artırmakta, kayıtlı işlere erişimini desteklemektedir (ILO, 2016). Bu konuda Gong ve arkadaşlarının çalışmasında (2010) çocuk bakımı maliyetinin yüzde 50 oranında azalmasının özellikle genç annelerin işgücüne katılma oranlarını yüzde 6,5-10 oranında artacağı bulgusuna ulaşılmış-

tır. Dolayısı ile erken çocukluk hizmeti sunumu ve/veya maliyetlerinin kamu tarafından karşılanması çocuğun eğitim başarısı yanında genç kadınların işgücüne katılım oranlarını da yukarıya çekecektir.

Türkiye’de toplumsal cinsiyet temelli şekillenen iş bölümü bağlamında çocuk bakımı kadınlara yüklenmekte ve bu bakım hizmetlerinin hanede kadın tarafından gerçekleştirilmesi beklenmektedir. Bu durum, hem çocukların bu hizmetten faydalanma hakkını engellemekte hem de kadınların istihdamla birlikte tüm sosyal yaşama katılımını ciddi şekilde zorlaştırmaktadır. Kurum temelli çocuk bakım ve hizmetlerinin yaygınlaştırılması kadın ve çocuk açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda, Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi Platformu (KEIG Platformu) erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerine yönelik bir çalışma gerçekleştirmiş, yerel yönetim birimlerinden biri olan belediye kreşlerine odaklanmıştır. 2014-2015 yıllarında yapılan bu çalışmada İstanbul’da kreşe sahip olan belediyeler araştırılmış, mevcut durumdan hareketle bu kreşlerin daha yaygın ve ulaşılabilir olması için neler yapılabileceğine ilişkin çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK 2016) verilerine göre hanedeki çocukların gündüz bakımında; 0-5 yaş arası çocukların bakımını yüzde 86 seviyesinde anneler, annelerden sonra yüzde 7,4 seviyesinde anneanneler ve babaanneler, yüzde 2,8 oranında kreş veya anaokulları üstlenmektedir. Geriye kalan yüzde 3,8’lik oranda ise yakın akraba, komşu, bakıcılar yer almaktadır.

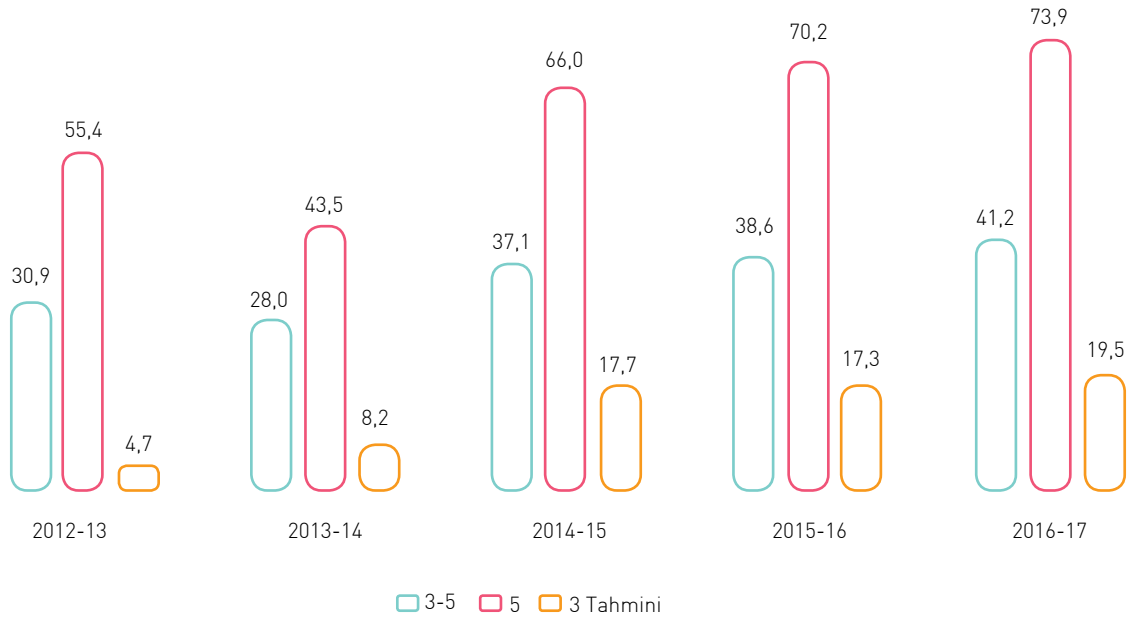
Türkiye’de erken yaşta çocuk bakım ve eğitim hizmeti veren kurum sayısı 29 bin 293’tür (MEB, Milli Eğitim İstatistikleri, 2016-2017). Bu çerçevede, Türkiye’de okulöncesi okullaşma oranlarına bakıldığında, özellikle son 10 yıllık dönemde önemli bir gelişme yaşandığı

görülmektedir. 2009-2010 döneminde yüzde 26,9 seviyesinde olan üç-beş (3-5) yaş okullaşma oranı, 2016-2017 döneminde önemli bir artışla yüzde 41,2 seviyesine çıkmıştır. Burada en büyük artış çarpıcı bir şekilde Milli Eğitim Bakanlığının hizmet genişlemesiyle kendisini beş (5) yaş grubunda göstermiştir. Bu yaş grubunda okullaşma oranı yüzde 74'ler seviyesine kadar çıkmıştır.

Bununla birlikte, özellikle kadın istihdamı açısından

kritik yaş olan üç (3) yaş grubundaki çocukların okullaşma oranları (bakım ağırlıklı) ise son dönemdeki artışa rağmen yüzde 20'lerin altında kalmıştır. OECD 2013 verilerine göre üç (3) yaş okullaşma oranı OECD ortalamasında yüzde 74, AB ortalamasında yüzde 80, Türkiye'de yüzde 7'dir (bizim tahminimiz ise yüzde 8,2 seviyesinde) (OECD, 2015). Bu durum özellikle yerel yönetim kuruluşlarının bu yaş grubunda çocuğu olan ve çalışan/çalışmak isteyen kadınlara yönelik hizmetleri daha önemli hale getirmektedir.

Grafik 34. Okul Öncesinde Farklı Yaş Gruplarında Brüt Okullaşma Oranı



Kaynak: MEB Milli Eğitim İstatistikleri 2016-2017

Not: 3 yaş grubuna ilişkin veri olmadığı için çalışmanın yazarı tarafından hesaplanmıştır.

6.2.2. İller Seviyesinde Okullaşma Oranları ve İstihdam İlişkisine Yönelik Bir Değerlendirme

Bu bölümde iller seviyesinde üç-beş (3-5) yaş grubu okullaşma oranları ile kadın istihdam oranları arasındaki ilişkiye de bakılmıştır. Buradaki amaç özellikle kamu ve özel sektör hizmet sunumları ile yerel hizmetlerin söz konusu açığı kapatmaya yönelik politika analizlerinin gerçekleştirilmesidir.

Türkiye'de kadın istihdamı iller arasında belirgin bir şekilde farklılaşmaktadır. Bu farklılaşma kendisini hem

kadın istihdamının iller arasında dağılımında hem de her il özelinde çalışabilir çağdaki kadın nüfusunun istihdam oranında göstermektedir.

Toplam kadın istihdamının illere dağılımına baktığımızda, ilk beş ilin (sırasıyla İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa ve Antalya) toplamın yaklaşık yüzde 55'ini temsil ettiği görülmektedir. Özellikle İstanbul yaklaşık yüzde 30 ile belirgin bir şekilde öne çıkmaktadır.

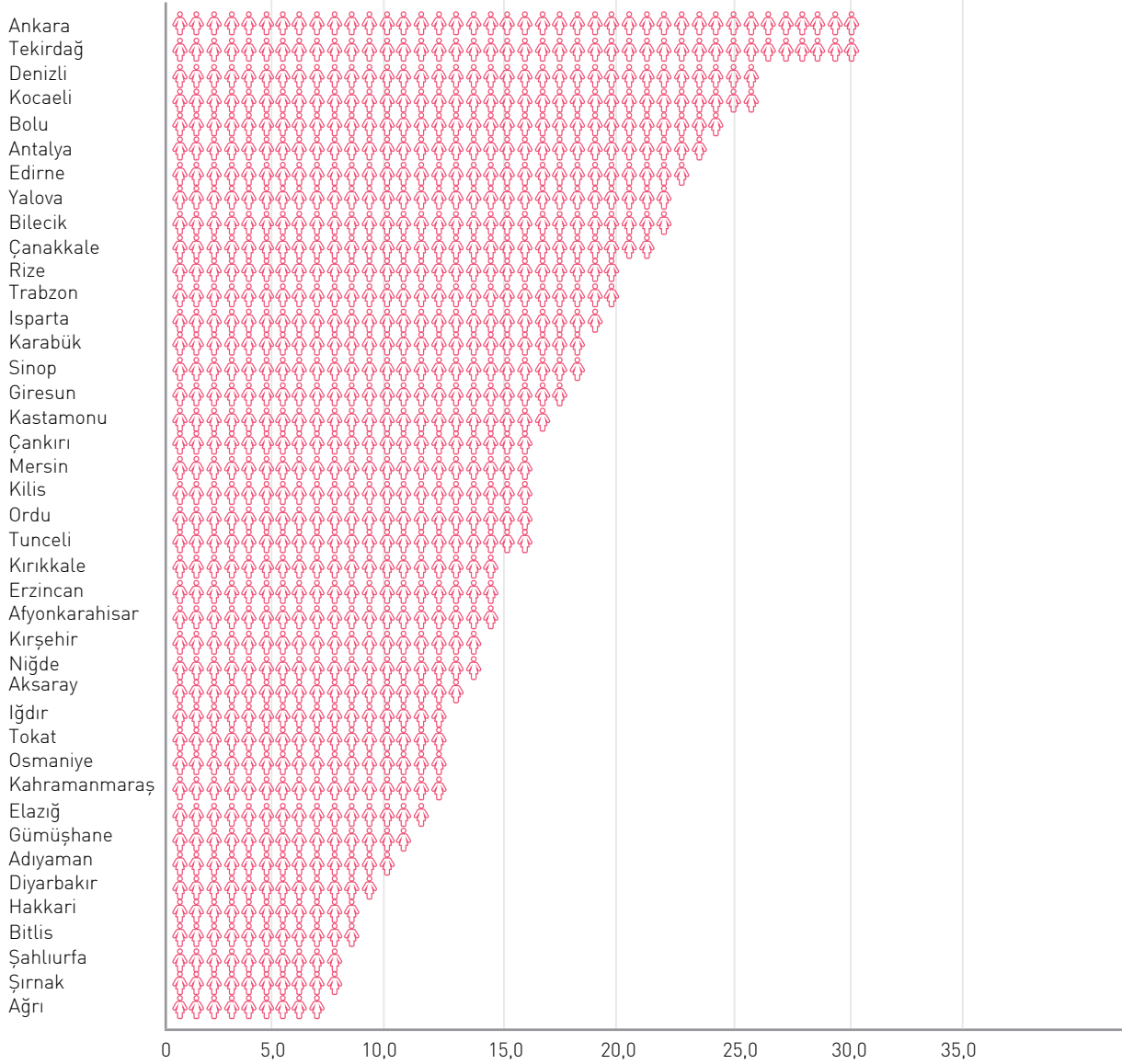
Grafik 35. Kadın İstihdamının İllere Dağılımı, 2016 (% Pay)



Kaynak: 2016 SGK İşyeri ve Sigorta İstatistikleri'nden rapor yazarları tarafından hesaplanmıştır.

Çalışabilir çağdaki kadın nüfusuna oran olarak kayıtlı çalışan kadın nüfusunun dağılımına bakıldığında, sıralamanın değiştiğini ilk sırayı Ankara'nın aldığı, ilk beşe Tekirdağ ve Denizli'nin girdiği görülmektedir.

Grafik 36. İllerde Kadın İstihdam Oranı, 2016 (%)



Kaynak: 2016 SGK İşyeri ve Sigorta İstatistikleri'nden rapor yazarları tarafından hesaplanmıştır.

Çalışmada kadın istihdam oranlarının bu şekilde farklılaşması okul öncesi okullaşma oranlarına ne şekilde yansıdığına da bakılmıştır. Bu kapsamda öncelikle iller itibarıyla 2016 yılı kadın istihdam oranı ile 2016 yılı okul öncesi okullaşma oranı (3-5 yaş), TEPAV 2015 yılı

Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi ve 2015 yılı Yerel Düzeyde Kadın Güçlenme Endeksi arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Yine ilişki basit doğrusal regresyon ile fonksiyonel olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 25. Kadın İstihdam Oranı, Okullaşma Oranları ve Cinsiyet Endeksleri Korelasyon Sonuçları

Pearson Korelasyonu	oöoo2016*	tcee2015**	ydkg2015***
kio2016****	0,510	-0,852	0,868

*oöoo: okul öncesi okullaşma oranı

**tcee: toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi

***ydkg: yerel düzeyde kadın gelişim endeksi

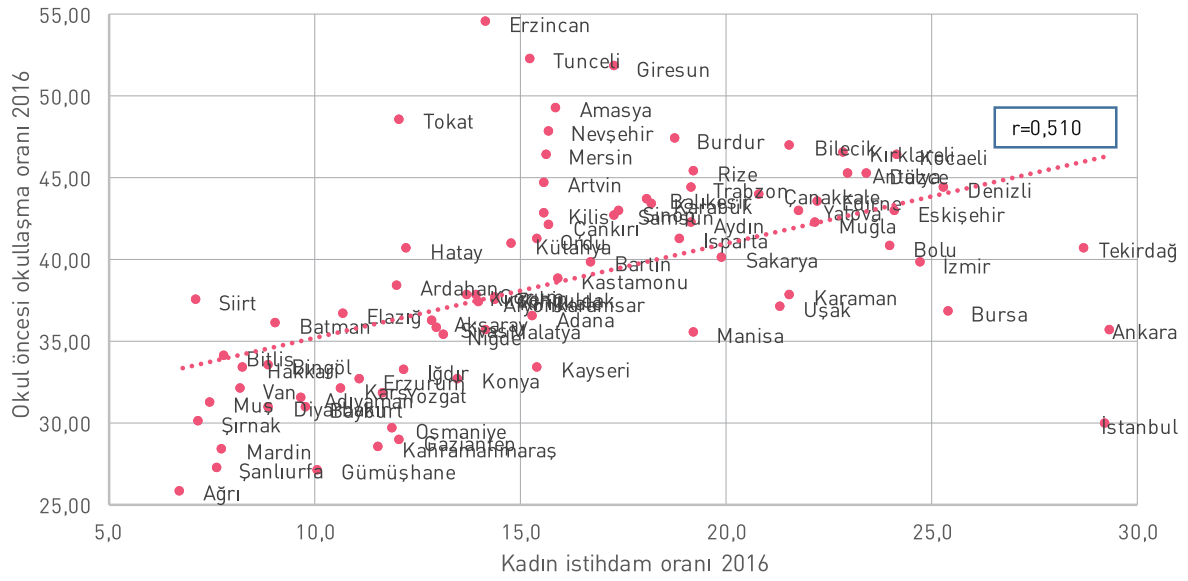
****kio: kadın istihdam oranı

Çıkan sonuçlara sırasıyla bakarsak:

A) kio2016 ile oöoo2016 arasında istatistiksel olarak 0,01 anlam düzeyinde doğrusal bir ilişki çıkmıştır. İlişkinin yönü pozitifdir ve orta derecede ($r=0,510$) ni-

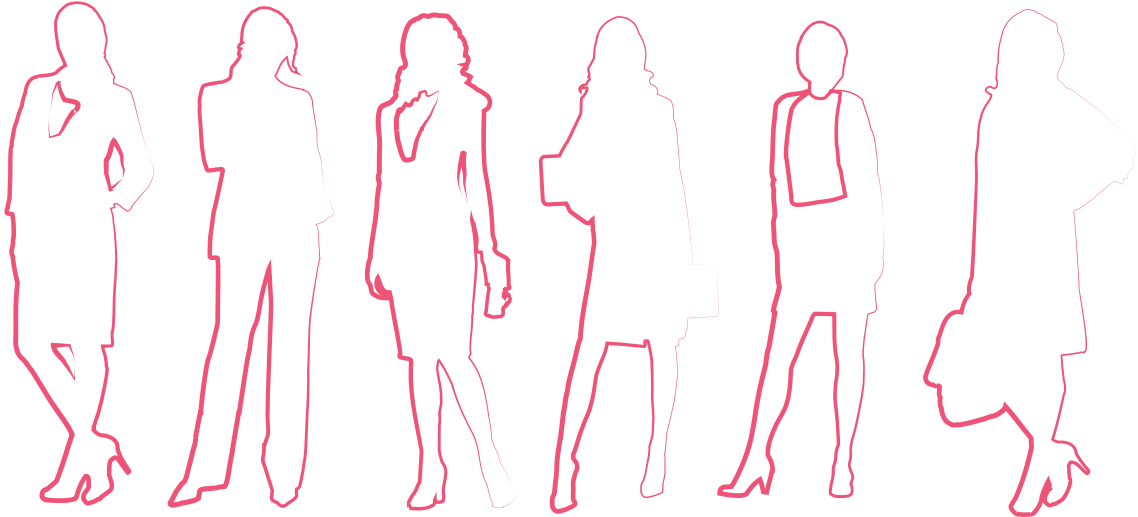
telendirilebilir. Burada kadın istihdam oranının yüksek olduğu Tekirdağ, Ankara ve İstanbul diğer illerden ayrıştığı görülmektedir.

Grafik 37. Kadın İstihdam Oranı ve Okul Öncesi Okullaşma Oranı ilişkisi

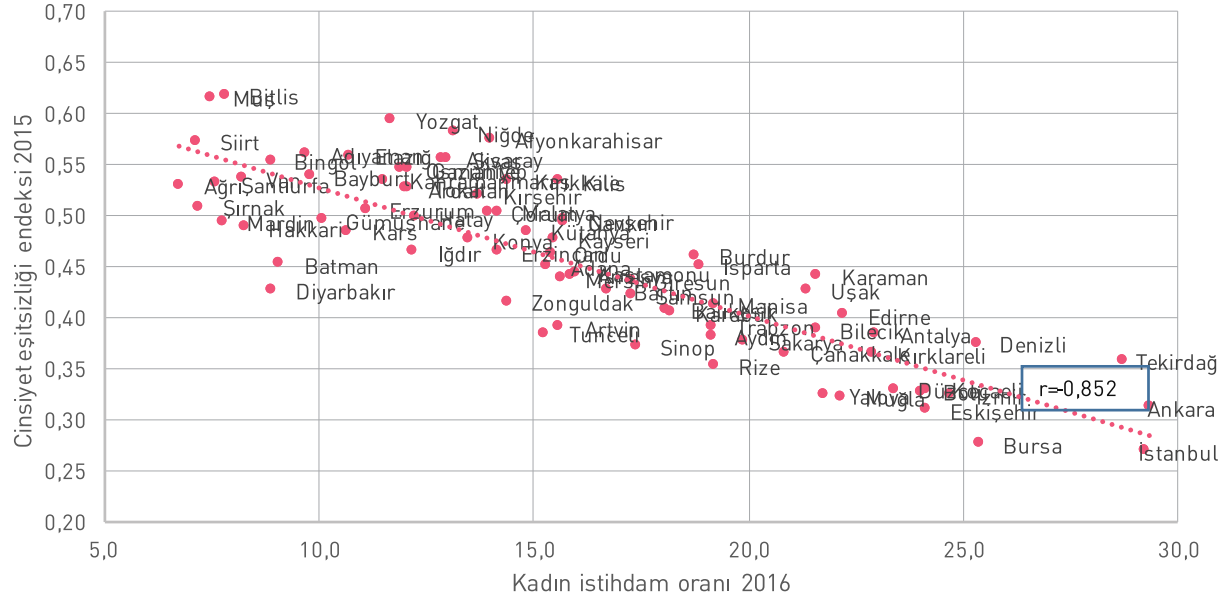


Kaynak: MEB İstatistikleri 2016-2017 ve 2016 SGK İşyeri ve Sigorta İstatistikleri

B) kio2016 ile tcee2015 arasında istatistiksel olarak 0,01 anlam düzeyinde doğrusal bir ilişki söz konusudur. İlişkinin yönü negatif ve kuvvetli derecede ($-0,852$) nitelendirilebilir. Buna göre iller seviyesinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği arttıkça okul öncesinde okullaşma oranı düşmektedir.



Grafik 38. Kadın İstihdam Oranı ve Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi ilişkisi

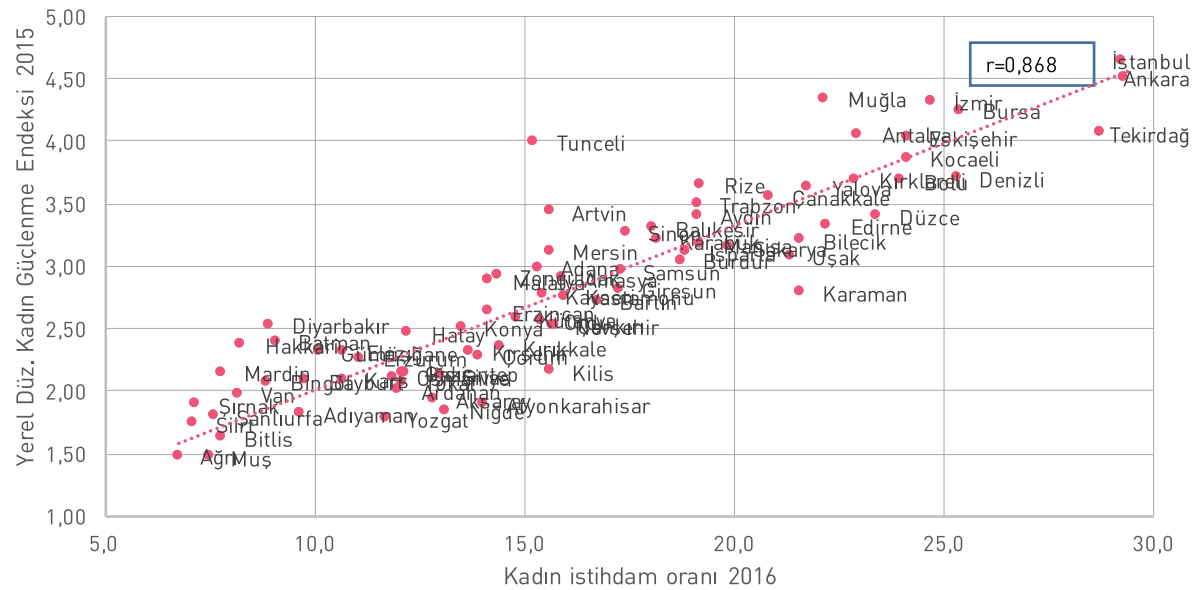


Kaynak: TEPAV, 2016 ve 2016 SGK İşyeri ve Sigorta İstatistikleri

C) kio2016 ile ydkge2015 arasında istatistiksel olarak 0,01 anlam düzeyinde doğrusal bir ilişki hesaplanmıştır. İlişkinin yönü negatif ve kuvvetli derecede (0,868) nitelendirilebilir. Yerel düzeyde kadın güçlendikçe bir önceki ilişkiyle paralel bir şekilde okullaşma oran-

ları da artmaktadır. Bu çerçevede kadının yerelde güçlenmesi ile okullaşma oranları arasında anlamlı bir ilişki çıktığı görülmüştür. Burada da izleyen grafikte görüleceği üzere Ankara, İstanbul ve Tekirdağ diğer illerden ayrılmaktadır.

Grafik 39. Kadın İstihdam Oranı ve Yerel Düzeyde Kadın Güçlenme Endeksi ilişkisi



Kaynak: TEPAV, 2016 ve 2016 SGK İşyeri ve Sigorta İstatistikleri

Çalışma kapsamında ayrıca kadın istihdamının illere dağılımı ile okul öncesi eğitim veren kurum sayılarının illere dağılımı arasındaki ilişkiye de Milli Eğitim Bakanlığı ve özel kurumlar şeklinde bakılmıştır.

Tablo 26. Kadın İstihdamının İllere Dağılımı ile Okul Öncesi Kurumların İllere Dağılımı Korelasyon Sonuçları

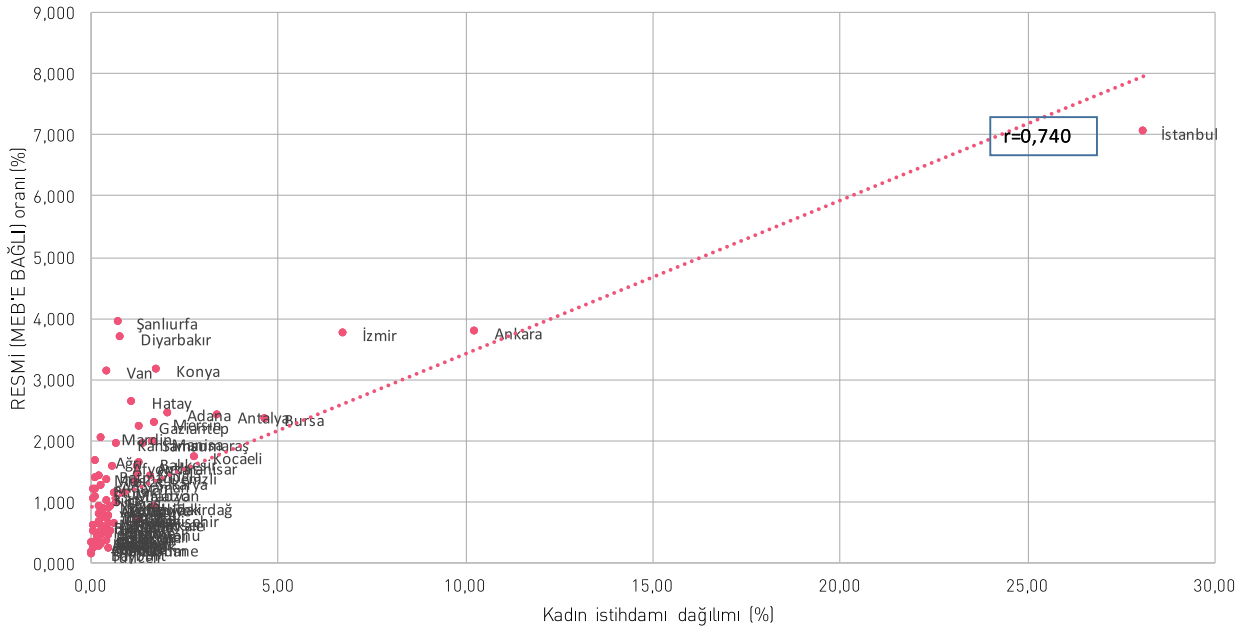
Pearson Korelasyonu	Resmi (MEB'e Bağlı) Kurum Dağılımı (%)	Özel (MEB'e Bağlı) Kurum Dağılımı (%)	Resmi (MEB Dışı) Kurum Dağılımı (%)	Özel (MEB Dışı) Kurum Dağılımı (%)
Kadın istihdamı dağılımı (% Pay)	0,740	0,993	0,719	0,795

Burada çarpıcı olarak çıkan sonuç özel kurumların illere dağılımının kadın istihdam oranının dağılımı ile oldukça güçlü seviyede bir ilişki içinde olmasıdır. MEB'e bağlı okullarda bu ilişki orta seviyede ve pozitif olarak çıkarken ($r=0,740$), özel kurumların illere dağılımında ilişki oldukça yüksek seviyede ($r=0,993$) bulunmuştur.

yarısının karşılanması) kadınların işgücü oranını artırdığı (yüzde 10'a kadar) bulgusu dikkate alındığında, özellikle kadınların yoğun çalıştığı kentlerde belediyelerin hizmet sunumu yoluyla maliyet yönlü desteği, kadınların emek piyasasına girmesini kolaylaştırıcı efektif bir politika olacaktır.

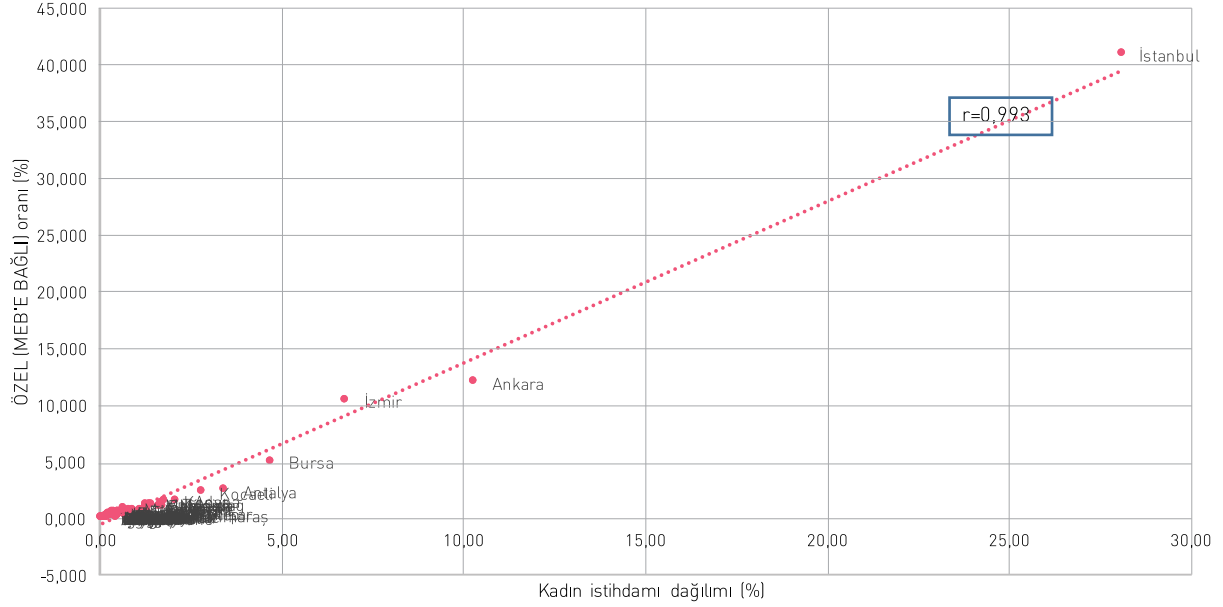
Gong ve arkadaşlarının (2010) çalışmasında genç kadınlara yönelik kreş desteklerinin (maliyetin

Grafik 40. Kadın İstihdam Dağılımı ve MEB Okul Öncesi Kurumlarının Dağılımı İlişkisi



Kaynak: 2016 SGK İşyeri ve Sigorta İstatistikleri'nden rapor yazarları tarafından hesaplanmıştır.

Grafik 41. Kadın İstihdam Dağılımı ve Özel Okul Öncesi Kurumlarının Dağılımı İlişkisi



Kaynak: 2016 SGK İşyeri ve Sigorta İstatistikleri'nden rapor yazarları tarafından hesaplanmıştır.

Bu sonuçlar bize kadın istihdamının okul öncesi eğitime yönelik politika kararlarında önemli bir parametre olarak alınması gerektiğinin altını çizmektedir. Özellikle kadın istihdamının daha yoğun olduğu bölgeler açısından bu tespit çok daha doğru olmaktadır. Bu durum özellikle İstanbul, Tekirdağ gibi iller açısından çok daha belirgin bir şekilde gözlemlenmektedir. İstanbul için KEİG Platformu tarafından "Yerel Yönetimlerin Çocuk Bakım Hizmetlerine Yönelik Bir Değerlendirme İstanbul'da Belediye Kreşleri" başlıklı bir saha çalışması ile gerçekleştirilmiştir. 2016 yılında

yayınlanan çalışma belediyelere odaklanmıştır. 2014-2015 yıllarında gerçekleştirilen çalışmada İstanbul'da kreşe sahip olan belediyeler araştırılmış, mevcut durumdan hareketle bu kreşlerin daha yaygın ve ulaşılabilir olması için neler yapılabileceğine ilişkin çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır.

Bu alan araştırması kapsamında İstanbul'daki 39 ilçe belediyesinin sekizinde (8) kreş olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bu ilçeler; Bakırköy, Beşiktaş, Beyoğlu, Kadıköy, Kartal, Maltepe, Sarıyer, Şişli'dir.

Tablo 27. 2014-2015 İstanbul'daki Belediye Kreşleri

	Kurum Sayısı	Kapasite
Bakırköy	7	592
Beşiktaş	2	150
Beyoğlu	9	660
Kadıköy	3	248
Kartal	11	550
Maltepe	5	250
Sarıyer	3	160
Şişli	6	360
Toplam	46	2970

Kaynak: KEİG, 2016

2015 yılında İstanbul'da üç-beş (3-5) yaş grubunda yaklaşık olarak 1,2 milyon çocuk bulunmaktadır. Çalışan kayıtlı kadın sayısı ise 1,5 milyon civarındadır. Bu çağ grubundaki çocukların yaklaşık yüzde 72'si okul öncesi bir eğitim kurumuna gitmemektedir. Çalışan kadınların yoğun olduğu, kamu ve özel okul öncesi kurumların yetersiz olduğu bir yapıda İstanbul'da belediyelerin 3 bin civarında bir kapasite ile bu hizmete katkı vermesi bu konuda belediyelerdeki

duyarlılığı göstermesi açısından çarpıcı bir tespiti ortaya koymaktadır. Belediyeler gerek kamu gerekse özel işletmeler ve sivil toplum örgütleriyle işbirlikleri geliştirip bu hizmeti sunabilecekken öncelikleri arasına almamaktadırlar. Belediyelerin kadın istihdamının desteklenmesine yönelik kreş hizmeti vermesi konusu geliştirilmesi gereken önemli bir politika alan olarak görülmelidir.

6.3 BELEDİYELERDE CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME UYGULAMALARI

Toplumda bireyler arasında deneyimlenen eşitsizlikleri azaltmak amacıyla geliştirilen Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme (TCDB), kamu harcamalarının kadın ve erkeklerin ihtiyaç ve önceliklerine göre dağıtımı ve kamu politikalarından yararlanma anlamında cinsiyet ayrımcılığından kaynaklı dezavantajlılığın azaltılması için kullanılmaktadır (Yılmaz ve ark 2018).

Kadınların ve erkeklerin toplum içindeki farklı rolleri, farklı konumları ve ekonomik ve sosyal durumlarındaki farklılıklar, kamu politikalarının ve kamu bütçesinin kadınlar ve erkekler üzerinde değişik sonuçlar doğurmasına yol açmaktadır (Klatzer;2011:7). Bu sonuçlar, genelde kamu bütçelerinin, kadınların ve erkeklerin farklı sosyal gruplar olarak belirlenmiş rollerini, toplum içindeki konumlarını, sorumluluklarını ve yeteneklerini göz ardı etmesinden dolayı, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliklerin daha da keskinleşmesi şeklinde yaşanmaktadır.

TCDB yaklaşımının temel iddiası; bütçelerin mevcut haliyle "cinsiyet körü" olduğu ve bu yönüyle toplumdaki dezavantajlı kesimlerin ihtiyaçlarını dikkate almadığıdır. Bu yaklaşımın bir diğer özelliği haneleri, sadece tüketici veya maliyet unsuru olarak görememesidir. TCDB yaklaşımına göre haneler, kadınların ücretli bir işte çalışmasını engelleyecek yoğunlukta ev içi ücretsiz emek sergilediği bir alandır. Böylece kadınların ekonomiye sundukları katkılar karşılığını bulmamakta ve kadınlar sosyo-ekonomik olarak

erkeklerin gerisinde bırakılmaktadır. Dolayısı ile kadınların bu dezavantajlı konumunu telafi edecek, görünmez emeğini görünür kılacak ve refah seviyelerini yükseltecek araçlar geliştirilmelidir. Bu araçların en önemlilerinden birisi, TCDB'dir. Ancak bu yaklaşım kendiliğinden katılımcı bir yapıda olmadığı için, TCDB ile "Katılımcı Bütçe" yaklaşımı arasında ortaklık sağlanarak bunların birbirini tamamlanması sağlanmalıdır (Uslu, 2017).

İlk defa Avustralya'da uygulamaya konulmuş olan TCDB yaklaşımı (Stotsky:2006; Yılmaz ve ark 2017), merkezi yönetim veya yerel yönetimlerin bütçe süreçlerinin tüm aşamalarına ve düzeylerine toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının yerleştirilmesini amaçlamaktadır.

TCDB dünya örneklerine de bakıldığında yerel yönetimler tarafından uygulanan ve başarılı sonuçlar veren bir bütçeleme yaklaşımı olduğu görülmektedir. Yerel hizmetlerin önemli bir kısmı kadını doğrudan etkilemekte ve hizmet eksikliği daha dezavantajlı durumu nedeniyle kadını daha olumsuz etkilemektedir. Buna sokak aydınlatması, çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri, sosyal alanlar ve park bahçelerin yetersizliği örnek verilebilir.

Yılmaz ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında yerel yönetimlerde uygulamasına geçilecek TCDB süreci ile amaçlananlar sıralanmıştır:

- Toplumu oluşturan kadınlar, erkekler ve çocuklar arasındaki her türlü eşitsizliğin giderilmesini ve ihtiyaçlarının etkin bir şekilde karşılanmasını sağlayacak politikalar, araçlar ve buna ilişkin süreçlerden oluşması,
- Kadınların menfaatlerinin, ihtiyaçlarının, önceliklerinin ve cinsiyet eşitliği meselesinin bütçe sürecinde daha etkin temsil edilmesini sağlamak üzere siyasal öncelikleri etkileme amacı taşıyan bir strateji olması,
- Geleneksel cinsiyet rollerini dönüştürerek kadınların birey olarak güçlenmelerini ve öz güven edinmelerini sağlaması, cinsiyetçi iş bölümünü ve kurumsallaşmış cinsiyet ayrımcılıklarını ortadan kaldırması...

Türkiye’de TCDB konusunda yapılan çalışmalar olmakla birlikte bunların bütçe sürecine faaliyet ve proje olarak yansması ve karşılık bulmasına ilişkin çok az sayıda örnek bulunmaktadır. Özellikle uluslararası kurumların da desteği ile yürütülen birçok çalışma bu tür bütçeleme’nin önemi üzerinde yoğunlaşmakta ama belediyelerin program ve bütçe sistematigi içinde nasıl hayata geçirileceği konusunda ortaya uygulan-

bilir model koyamadığı görülmektedir.

Son dönemde yapılan iki uygulamanın bu anlamda önemli bir başlangıç yaptığı görülmektedir. Bunlar Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi ve Urla Belediyesi örnekleridir. Tekirdağ için ayırıcı özellik, Türkiye’de kadın istihdamının yüksek olduğu iller arasında gelmesi, Urla’nın ise gelişen ekonomisi içinde yerel ekonomiye kadınların geleneksel yaklaşımların dışında daha yoğun katılımını sağlayacak potansiyel bir yapının olduğu bölgede olmasıdır.

Tekirdağ BŞB, görece olarak kadın yöneticilerin (daire başkanı seviyesinde) en yüksek olduğu illerin başında gelmektedir. Toplam çalışanların (memur, işçi, sözleşmeli personel) içinde kadınların oranı yüzde 20 seviyesindeyken bu oran daire başkanları ve şube müdürlerinde yüzde 25’e çıkmaktadır.

Tekirdağ BŞB 2017 yılında başlayan 2018 yılı bütçe çalışmaları kapsamında 2018 mali yılı performans programı hazırlama kılavuzu hazırlanmış ve bu kılavuz kapsamında cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmalarını yürütmüştür.

Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi 2018 Yılı Performans Programı ve Bütçe Çalışmaları Kapsamında Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme

Tekirdağ BŞB 2018 yılı bütçe çalışmaları kapsamında 2018 mali yılı performans programı hazırlama kılavuzu hazırlanmış ve bu kılavuz kapsamında cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmalarını başlatmıştır (Tekirdağ BŞB 2018 Performans Programı Hazırlama Kılavuzu, 2017).

Program ve bütçe görüşmelerinde kadına doğrudan ve dolaylı yönelik faaliyet ve projeleri Tekirdağ’da izleyen tabloda yer aldığı şekilde kategorize edilmiştir. Hazırlanan şablon tablo hem faaliyetler hem de projeler için birimler tarafından doldurulmuş ve bütçe tekliflerinde gerekçeleriyle birlikte değerlendirilmiştir.

Kadın	Çocuk
1. Kadın Sağlığı	6. Çocuk Sağlığı
2. Kadının Eğitimi	7. Çocuğun Eğitimi
3. Kadının Sosyal Gelişimi ve Uyumu	8. Çocuğun Sosyal Gelişimi ve Uyumu
4. Kadının ekonomik olarak desteklenmesi ve teşvik edilmesi	9. Çocuğun ekonomik olarak desteklenmesi ve teşvik edilmesi
5. Kadına yönelik olmak üzere kentsel ve kırsal mekanların düzenlenmesi	10. Çocuğa yönelik olmak üzere kentsel ve kırsal mekanların düzenlenmesi

Kılavuzda yer aldığı şekilde kadın ve çocuğa yönelik faaliyet ve projeler belirlenmiş ve birimlerle yapılan görüşmeler sonrasında bütçe teklifleri oluşturulmuştur.

2018 yılı başlangıç olmak üzere izleyen tabloda yer aldığı şekilde toplumsal cinsiyete duyarlı nitelikte toplam 6 faaliyet belirlenmiştir. Bu faaliyetler tarımsal hizmetler, sosyal hizmetler ve kültür ve sosyal işler alanında toplanmıştır. 2018 yılında başlayan kurum içinde farkındalığın artırılması sürecini, 2018 yılında bilgilendirme çalışmalarının devam etmesi, kurum dışı işbirlikleri ile kadına yönelik faaliyetlerin geliştirilerek devam ettirilmesi planlanmıştır. Tekirdağ BŞB aynı zamanda bütçe onaylandıktan

sonra 2017 yılında çalışmalarını başlattığı iş programı çalışması çerçevesinde faaliyet ve proje bazında her bir eylemi detayda izlemeyi programlamıştır. Bu izlemede performans programında belirlenen ana faaliyetler alt faaliyet ve projelere ayrılmak suretiyle uygulamada etkinlik sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu ise programın ve bütçesinin aynı zamanda bir yönetim ve planlama aracı olarak kullanılması anlamında da gelmektedir.

Tekirdağ BŞB’de izleyen dönemde yeterli kurumsal sahiplenme ile birlikte iş yaşamının kadınlar açısından iyileştirilmesine yönelik çalışmalar için iyi bir altyapı olduğu görülmektedir.

Kaynak: Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi 2018 Yılı İdare Performans Programı

6.4 DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Çocuğun bilişsel zekâsı esas olarak okul öncesi dönemde gelişmektedir. 0-5 yaş erken çocukluk döneminde fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal boyutlarda alınan uyarılar, profesyonel destek ve yönlendirmeler çocukların sağlıklı, becerili, uyumlu ve öğrenmeye istekli bireyler olarak yetişmelerinin önünü açmakta, erken yaşta eğitim sürecine çocukları dahil etmek, öğrenmenin kalıcılığını artırmaktadır. Birçok çalışmada erken çocukluk döneminde elde edilen beceriler çocuğun yaşam döngüsü içinde ekonomik ve sosyal başarı ve başarısızlıklarında belirleyici olarak görülmektedir.

Bugün ülkemizde yerel politikaların uygulanmasında belediyeler geçmişten çok daha önemli bir kamu kurumu haline gelmiştir. Belediyelerin hizmet alanları içinde kreş nitelikli çocuk bakımevleri açmak ve işletmek açık bir biçimde yer almaktadır. Yine mevzuat belediyelere bu tür hizmetleri sunmak ve katkı vermek açısından STK’lar dahil olmak üzere diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmasının da önünü açmıştır.

Türkiye’de okulöncesi okullaşma oranlarına bakıldığında, son 10 yıllık dönemde önemli bir

gelişme yaşandığı görülmektedir. 2009-2010 döneminde yüzde 26,9 seviyesinde olan 3-5 yaş okullaşma oranı, 2016-2017 döneminde önemli bir artışla yüzde 41,2 seviyesine çıkmıştır. Beş (5) yaş grubunda bu oran yüzde 74’ler seviyesine kadar çıkmıştır. Bununla birlikte, özellikle kadın istihdamı açısından kritik yaş olan 3 yaş grubundaki çocukların okullaşma oranları ise yüzde 20’lerin altında kalmıştır. Bu durum özellikle yerel yönetim kuruluşlarının bu yaş grubunda çocuğu olan ve çalışan/çalışmak isteyen kadınlara yönelik hizmetleri daha önemli getirmektedir.

Belediyelerin kadın istihdamını desteklemek başta olmak üzere kreş ve çocuk bakımevleri açmasına yönelik önerilerimiz aşağıda sıralanmaktadır:

- Kadın istihdamının belirgin olarak yüksek olduğu illerde belediyelerin kreş ve çocuk bakımevi açmak konusundaki yükümlülüğü zorunlu hale getirilmelidir. Bu anlamda merkezden aktarılan kaynaklarının belli oranda çocuk ve kadına yönelik programlara uygulanmasını garanti altına almak için yasal bir altyapı oluşturulmalıdır.

- Kreş bakım saatleri işgücü piyasasıyla uyumlu hale getirilmelidir.
- Özellikle hızlı kentleşme yaşayan ve nüfusu belli bir eşik düzeyinin üzerinde olan belediyelerin stratejik plan, performans programı ve bütçelerinde çocuk ve cinsiyet temelli bütçe hazırlamaları teşvik edilmelidir.
- Belediyeler kreş hizmeti olarak erken çocukluk hizmetlerini kendileri verebilecekleri gibi, diğer kurumlarla işbirliği yaparak da verebilirler ya da vermelerine yönelik modeller oluşturulmalı ve iyi uygulama örnekleri yaratılmalıdır. Bu anlamda kişi ve kurumlardan gönüllü katkı alınması, hizmetin Milli Eğitim Bakanlığı veya Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü işbirliğinde sunulması, yerel yönetimlerin kendi aralarındaki işbirliğini güçlendirmeleri, STK'lar ile işbirliği çerçevesinde programların geliştirilmesi ve uygulanması konusunda bir işbirliği kültürü oluşturulmalıdır.
- Kadın istihdamı okul öncesi eğitimde önemli bir parametre olarak alınmalıdır. Özellikle kadın istihdamının daha yoğun olduğu bölgeler açısından bu tespit çok daha doğru olmaktadır. Kamu politikalarının bir sonucu olarak okulöncesi eğitim kurumu açılmasında çalışan kadın sayısı ve oranı karar vericiler tarafından dikkate alınmalıdır.
- Belediyelerin kadın istihdamını desteklemeye yönelik çabalarının oldukça sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Özellikle büyükşehirlerde bu durum daha çarpıcı bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Belediyeler başta kreş ve çocuk bakımevi olmak üzere kadına yönelik hizmetleri artırmalıdır.
- Kadın istihdamını kreş, bakım hizmetleri ile birlikte diğer kentsel hizmetler de etkilemektedir. Yaygın ve güvenli ulaşım ağı, toplu taşıma sağlanması, yeterli sokak aydınlatması bunların başında gelmektedir. Otobüs durak uygulamasının gece saatlerinde değiştirilmesi, kadınların istedikleri noktada şoförlerin durması, ulaşım da çalışan personelin toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi alması dikkate alınması gereken diğer hususlardır.
- Kentsel hizmetlerin engellilerin kullanımına uygun hale getirilmesi hem engellilerin hareketliliğini sağlayacaktır; hem de engelliye bağımlı olmaktan çıkaracaktır. Böylelikle engelli bakımını sağlayan kişinin bakım sorumluluğu da azalacaktır.
- Cinsiyet temelli bütçeleme çalışmaları ile sorunların doğru önceliklendirilmesi ve hizmetlerin sürdürülebilirliği sağlanmalıdır. Bütçeleme çalışması kadınların ve örgütlerin aktif katılımı ile yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

Aydemir, Uslu, İ., H.Hakan Yılmaz, M.Biçer, Yerel Yönetimlerde Faaliyet ve Proje Bazlı Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Tekirdağ ve Urla Belediyesi Örnekleri (yayınlanma aşamasında)

Aydemir, Uslu, İ., 2017, Türkiye’de Kent Konseyleri Deneyimi: Bir Yapılandırma Önerisi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydemir, Uslu, İ., H.H. Yılmaz, 2018, Yerel Yönetimlerde Katılımcılık: Kent Konseylerinin Rolü ve Bir Yapılandırma Önerisi, Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, 2018/1.

Gong, X., Breunig, R.; King, A., (2010), How Responsive is Female Labour Supply to Child Care Costs: New Australian Estimates, IZA Discussion Paper No. 5119

ILO, (2016), Women at Work: Trends 2016, International Labour Office, Geneva

Klatzer Elisabeth (2011) Yerelde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kılavuzu, Çev. Fethi Keleş ve Orhan Bilgin, TESEV

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu (KEİG), (2016), Yerel Yönetimlerin Çocuk Bakım Hizmetlerine Yönelik Bir Değerlendirme:İstanbul’da Belediye Kreşleri, İstanbul

MEB, Milli Eğitim İstatistikleri, 2008-2009/2016-2017

OECD, (2017), 2015 Education at a Glance,

Stotsky Janet G. (2006), Gender Budgeting, IMF Working Paper

SGK, 2013-2016 İşyeri ve Sigorta İstatistikleri

Tuğrul, Belma, H.H. Yılmaz,(2013), “Toplum Temelli Erken Çocukluk Hizmetleri Sunumu Kılavuzu” UNICEF Türkiye Ülke Ofisi, Ankara

Tekirdağ BŞB 2018 Yılı Performans Programı

Tekirdağ BŞB,(2017), 2018 Yılı Performans Programı ve Bütçe Hazırlama Kılavuzu

TÜİK, (2013), İstatistiklerle Çocuk, 2012

TÜİK, (2017), Aile Yapısı Araştırması, 2016

Ural, Asmin Kavas, (2016), 81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi – 2016, TEPAV

Yılmaz, H.H., F. Emil, B. Kerimoğlu, (2017), “Yerel Yönetimler Maliyesi: Temel İlkeler ile Mevzuat ve Uygulama Açısından Türk Yerel Yönetim Yapılanmasında Mali Yönetim ve Kaynak Kullanım Sistemi”, PYB, Ankara

Yılmaz, H. Hakan, Kadir Çoban, (2017), 6360 Sayılı Kanun Sonrası Belediyelerin Sosyal Harcamaları, TBB İller ve Belediyeler Dergisi, Haziran 2017

BÖLÜM 7:

TÜRKİYE'DE GELİR VERGİSİ UYGULAMASINDA CİNSİYETE DUYARLILIK

7.1 TÜRKİYE'DE VERGİ MEVZUATINDA CİNSİYET KONUSU VE ÜLKE UYGULAMALARI

Bu bölümde Türkiye'deki mevcut vergi uygulamalarının cinsiyet yönlü bir değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu çerçevede, özellikle aile yardımları ve çocuk yardımlarına ilişkin vergisel kolaylıklar AB ülke uygulamaları ile karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Çalışmada öncelikle, Türkiye'de istihdam üzerindeki vergi ve benzeri yükümlülükler işgücü maliyetleri açısından ele alınmıştır. Özellikle dezavantajlı grupların istihdama katılımlarının sağlanması açısından iş gücü maliyetlerini düşüren ücret sübvansiyonları ve vergi

indirimleri önemlidir. Bu nedenle bu bölümde kadın istihdamı önündeki temel engellerden biri olan vergisel yükümlülüklerin yüksekliği ele alınmaktadır. Çalışma kapsamında ayrıca hane halkı bütçe verileri kullanılarak ücretlerin vergilendirilmesi cinsiyet ayrımında ele alınmıştır. Kadınların ve erkeklerin ücret gelirlerindeki farklılaşma vergideki farklılaşmayla birlikte analiz edilmiştir. Burada vergi sistemindeki artan oranlılık, aile ve çocuğa yönelik vergi kolaylıkları kadın istihdamı çerçevesinde değerlendirilmiştir.

7.1.1 Genel Çerçeve

Türkiye bugün gelinen nokta itibarıyla AB ve OECD ülkeleri içinde en yüksek istihdam vergisine sahip ülke konumundadır.

AB ülkelerinde aileye ve çocuğa yönelik olmak üzere vergi oranlarının farklılaşması ve başlangıç seviyesinde vergi oranlarının düşüklüğü özellikle çalışan kesimler üzerindeki istihdam vergilerinin ağırlığını azaltmakta, bu şekilde aileyi korumak suretiyle kadın istihdamını da kolaylaştırmaktadır.

Türkiye'de ortalama işçilik maliyetinin yaklaşık yüzde 40'ını istihdam vergileri oluşturmaktadır. TISK'in (2017) 2015 çalışma istatistikleri ve işgücü maliyeti çalışmasında çalışan için tahakkuk eden her 100 liranın 53,5 lirası işçinin cebine girmiştir. Devlet 2015 yılında işçinin gelirene yansımayan 46,5 liranın 39,4 lirasını vergi sosyal güvenlik yükümlülüğü olarak kesmiştir.

TISK (2017) çalışmasında 2015 yılında işletmelerin sosyal güvenlik prim yükünün net ücrete oranı yüzde 50,5 seviyesinde hesaplanmıştır. İşletmelerin sosyal güvenlik prim yükü 1999 yılında yüzde 22,8 iken, 2005'te yüzde 54,5'e, çıkarak tepe noktaya ulaşmış, bu tarihten sonra ortaya çıkan azalış sonucunda, 2010 yılında yüzde 49,2'ye inmiştir.

OECD verilerine göre evli ve eşi çalışmayan, iki çocuklu işçi ve ortalama ücret esas alınarak, 34 ülkenin kapsandığı OECD verilerine bakıldığında, 2015 yılında Türkiye'de ortalama işçilik maliyetinin yüzde 36,9'unun istihdam vergilerine (ücretten alınan vergiler ile işçi ve işveren sosyal güvenlik primleri) ayrıldığı görülmektedir.

Bu oran OECD ülkelerinde ortalama yüzde 26,7, İngiltere'de yüzde 26,3, ABD'de yüzde 20,7, Meksika'da yüzde 19,7, Kore'de yüzde 19,6 ve Yeni Zelanda'da yüzde 4,9'dur (TISK, 2017). Oranların yüksek olduğu ülkelerde aile ve kadına yönelik vergi teşvikleri ile sosyal yardımlar hanenin harcanabilir gelirini kamusal politikalar sonucunda artırmakta, bu da kadının emek piyasasında özellikle işgücüne katılım oranı başta olmak üzere istihdam tercihleri üzerinde etkili olmaktadır.

Tablo 28. 2015 Yılında Çalışılan Saatler Esasına Göre İşgücü Maliyetinin İşçi Geliri Ve Devlete Yapılan Ödemeler Açısından Dağılımı

	TL/SAAT	%
1. Çıplak Ücret (Fiilen Çalışılan Normal Süreler Karşılığı)	10,01	35,2
2. Hafta Tatili ve Genel Tatil Ücretleri	2,31	8,1
3. İzin Ücretleri	0,87	3,1
4. İkramiye, Prim vb.	4,87	17,1
5. Sosyal Yardımlar (Çalışana intikal edenler) (a)	3,70	13,0
BRÜT GİYDİRİLMİŞ ÜCRET (1-5)	21,76	76,5
6. İşverence Ödenen Sosyal Güvenlik Primleri (b)	3,97	14,0
7. İşsizlik Sigortası Fonu İşveren Payı	0,44	1,5
8. Diğer	0,25	0,9
İŞVERENCE DEVLETE YAPILAN ÖDEMELER (6-8)	4,66	16,4
9. Kıdem Tazminatı	1,25	4,4
10. İhbar Tazminatı	0,13	0,5
11. İş Elbisesi, Korunma Malzemeleri	0,41	1,4
12. Diğer	0,23	0,8
İŞGÜCÜ İLE İLGİLİ DİĞER HARCAMALAR (9-12)	2,02	7,1
TOPLAM İŞGÜCÜ MALİYETİ (1-12) (c)	28,44	100,0
BRÜT ÜCRETEN DEVLETE YAPILAN KESİNTİLER	6,55	23,0
- SGK Primi İşçi Payı	3,05	10,7
- İşsizlik Sigortası Fonu İşçi Payı	0,22	0,8
- Gelir Vergisi	3,12	11,0
- Damga Vergisi	0,16	0,6
NET GİYDİRİLMİŞ ÜCRET (d)	15,21	53,5

Kaynak: TİSK, 2017

Rakamların gösterdiği üzere çalışan yanında işveren açısından da istihdamdan kaynaklı yükümlülükler birçok AB üyesi ülkenin üstündedir.

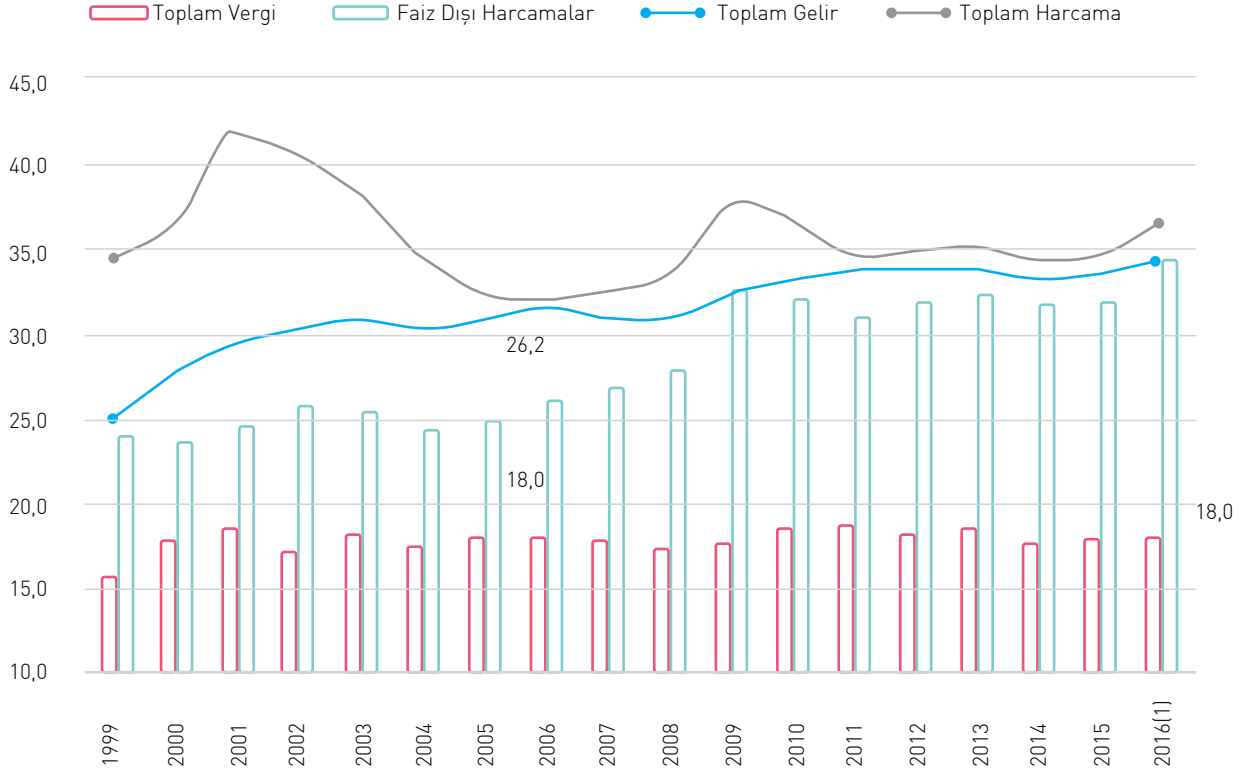
Türkiye işsizlikle, özellikle izleyen dönemde hızla artması beklenen kadın işsizliğiyle mücadelede istihdam üzerindeki yüksek kamu yükümlülüklerini de gözden geçirmek durumundadır. İstihdam üzerindeki vergisel yükümlülüklerin artması son 10 yılda kamu harcamalarındaki genişlemenin vergiler yerine vergi benzeri

olan sosyal fonlarla karşılanmaya çalışılmasının bir sonucudur.

İzleyen grafikte kriz öncesi 2006 yılında faiz dışı kamu harcamalarının GSYH'ye oranı yüzde 26,2 iken, bu oran 2016 yılında önemli sayılabilecek bir artışla yüzde 34,4'e çıkmıştır. Aynı dönemde vergi gelirlerinde ise reel bir artış olmamış iki dönemde de vergilerin GSYH'ye oranı yüzde 18 seviyesinde kalmıştır.¹⁹

¹⁹ GİB, vergi yükünü vergi iade ve indirimlerini de dikkate alarak net ve brüt olarak hesaplamaktadır. Buna göre net vergi yükü 2002'de % 16,6 iken 2016'da % 17,7 olmuştur. Bkz. GİB 2016 Faaliyet Raporu, s. 179. http://www.gib.gov.tr/sites/default/files/fileadmin/faaliyetraporlari/2016/2016_faaliyet_raporu.pdf

Grafik 42. Genel Yönetim Gelir ve Harcamalarının Gelişimi (1999-2016)



Kaynak: Yılmaz, 2017 UNDP çalışması

Harcamalardaki artış vergi gelirlerinde reel bir artış olmayınca tek seferlik gelirler diye tanımlanan özelleştirme gelirleri, vergi afları ve arazi satışları ile esas olarak sosyal fonlar altında yer alan sosyal güvenlik primlerindeki artışla karşılanmaya çalışılmıştır. 2000-2016 arasında toplam vergilerin gelirlerdeki artışa

katkısı yüzde 2,9 seviyesindeyken, bu oran sosyal fonlarda yüzde 81,1 gibi oldukça yüksek seviyede çıkmıştır. Yine bu dönemde gelir vergisinin de içinde olduğu dolaysız vergiler reel olarak azalmıştır. Bu gelişme kaçınılmaz olarak istihdam üzerindeki vergilerin artmasına yol açmıştır.

Tablo 29. Genel Yönetim Gelirlerindeki Gelişme ve Gelirdeki Artışa Katkı

	GSYH'ya Oran			% Değişim			% Katkı
	2000	2007	2016 (1)	07/00	16/07	16/00	16/00
Toplam Gelir	27,8	30,9	34,5	10,9	11,9	24,1	100,0
Toplam Vergi	17,8	17,8	18,0	0,0	1,1	1,1	2,9
Dolaysız	7,1	5,5	5,3	-21,7	-3,7	-24,6	-25,9
Dolaylı	10,4	11,7	12,0	12,2	2,8	15,4	24,0
Vergi Dışı	2,2	2,0	1,8	-7,1	-14,4	-20,5	-6,7
Faktör Gelirleri	3,6	5,5	5,1	54,9	-7,8	42,7	22,8
Sosyal Fonlar	4,3	5,5	9,7	28,7	76,7	127,4	81,1

Kaynak: Yılmaz, 2017 UNDP çalışması

Bu bölümde ülkemizde gelirin vergilendirilmesinde çocuk ve aile yardımları odaklı olmak üzere vergi

muafiyet ve indirimlerine bakılacak daha sonra ise AB ülkeleri uygulaması değerlendirilecektir.

7.1.2 Türk Vergi Mevzuatında Cinsiyete Yönelik Temel Düzenlemeler²⁰

Türk gelir vergisi sisteminde 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'na göre, gerçek kişilerin gelirleri gelir vergisine tâbidir. Gelir, bir gerçek kişinin bir takvim yılı içinde elde ettiği kazanç ve iratların safi tutarıdır. Kanunda gelirin unsurları; ticarî kazançlar, ziraî kazançlar, ücretler, serbest meslek kazançları, gayrimenkul sermaye iratları, menkul sermaye iratları ile diğer kazanç ve iratlar şeklinde sıralanmıştır.

Beyan edilen gelirin yüzde 10'unu aşmaması, Türkiye'de yapılması ve gelir veya kurumlar vergisi mükellefiyeti bulunan gerçek veya tüzel kişilerden alınacak belgelerle tevsik edilmesi şartıyla, mükellefin kendisi, eşi ve küçük çocuklarına ilişkin olarak yapılan eğitim ve sağlık harcamaları beyan edilen gelir tutarından indirilmektedir. Burada geçen "çocuk" veya "küçük çocuk" ifadesi, mükellefle birlikte oturan veya mükellef tarafından bakılan 18 yaşını aşmamış veya eğitime devam etmekte olup, 25 yaşını doldurmamış çocuklar için kullanılmaktadır.

Gelir vergisi uygulamamızda beyan sistemi olmakla birlikte beyanname verilmeyecek gelir unsurları kanunda (GVK 86. madde) çok geniş tutulmak suretiyle gelir vergisi uygulamamız kaynaktan vergi kesilen bir sisteme dönüşmüştür. Nitekim 2016 yılı merkezi yönetim bütçe gelirlerine baktığımızda toplam gelir vergisi tahsilatının yaklaşık yüzde 60'ının istihdam vergisi niteliğinde olduğu, ancak yaklaşık yüzde 7'sinin beyanname üzerinden tahsil edildiği görülmektedir.

Beyanname üzerinden tahsil edilen bu verginin toplam vergi tahsilatı içindeki payı ise yüzde 1,5'ler seviyesindedir (GİB, 2017:182). Ücretlilerin beyanname vermediği ve fiili olarak beyan sisteminin çok sınırlı uygulandığı bir vergi sisteminde vergi indirim ve muafiyetlerinin etkisi de sınırlı kalmaktadır.

Türkiye'de özellikle gelir vergisinin vergi esnekliği oldukça düşüktür. Bunun nedeni bu geliri elde edenlerin net ücrete bakması ve vergi ve benzeri

kesintilerin çalışan açısından karar sürecini belirlemede etkinliğinin oldukça düşük olmasıdır. Nitekim Maliye Bakanlığı da son dönemde gelir vergisi tahsilatını artırmak için reel olarak çalışanların vergi yüklerini artırıcı politikalar hayata geçirmektedir (Vergi eşik seviyelerinin-vergi dilimlerinin başlangıç değerleri-enflasyonun altında belirleme şeklinde).

Türk vergi sisteminde ücretlilere yönelik en önemli vergi desteği asgari geçim indirim uygulamasıdır. Asgari geçim indirimi, ücretin elde edildiği takvim yılı başında geçerli olan ve sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin yıllık brüt tutarına;

- Mükellefin kendisi için yüzde 50
- Çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için yüzde 10
- Çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere; ilk iki çocuk için yüzde 7,5
- Üçüncü çocuk için yüzde 10 ve
- Diğer çocuklar için yüzde 5

olmak üzere ücretlinin şahsi ve medeni durumu dikkate alınarak hesaplanan indirim oranlarının uygulanması sonucu bulunacak tutarın gelir vergisi tarifesinin birinci gelir dilimine karşılık gelen yüzde 15'lik oranla çarpımının 12'ye bölünmesiyle her aya isabet eden tutar hesaplanır.

²⁰ Bu bölümün yazılmasında Sayıştay Üyesi sayın Dr. Mehmet Ali Özyer'in katkısı için teşekkür ederiz

Hesaplanan bu tutar ise ödenecek gelir vergisinden mahsup edilir. Hesaplama kullanılan formül şöyledir:

$$\text{A.G.İ. Yıllık Tutarı} = (\text{Asgari Ücretin Yıllık Brüt Tutarı} \times \text{A.G.İ. Oranı}) \times \%15$$

2017 yılında ödenecek asgari geçim indirimi tutarının hesaplamasında 2017 takvim yılı başında geçerli olan asgari ücretin yıllık brüt tutarı olan (1.777,50 x 12) 21.330 TL dikkate alınmaktadır.

Eşlerin her ikisinin de ücretli olması halinde çocuklar yalnızca sosyal güvenlik yönünden tabi oldukları eşin

bildirimine dahil edilecektir. Bu ise çocuklardan dolayı asgari geçim indirimi uygulamasından genellikle erkeklerin yararlanması anlamına gelmektedir.

Buna göre asgari ücretli bir kişinin eğer eşi çalışmıyor ve üç çocuğu varsa asgari geçim indirimi sonucu gelir vergisi ödememektedir. Eşi çalışan bir ailede ise beş (5) çocukla birlikte vergi indirimi gelir vergisi toplamına eşit olmaktadır. Bu uygulama, izleyen bölümde AB ülkelerinde çocuğa ve aileye yönelik programlarla karşılaştırıldığında aslında kadının çalışmayıp evde kalmasını teşvik etmektedir.

Eşi çalışmayan ve 2 çocuğu bulunan ücretli XX'in 2017/Ocak ayında yararlanabileceği asgari geçim indirimi tutarı mevzuatın öngördüğü hükümler çerçevesinde aşağıdaki tabloda hesaplandığı şekildedir (GİB, 2017).

"ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİNİN HESAPLANMASINA İLİŞKİN TABLO
(Asgari ücret; 2017 yılı için aylık 1.777,50 TL, yıllık 21.330,00 TL. olarak belirlenmiştir.)"

ÜCRETLİNİN MEDENİ DURUMU (1)	ORAN (%) (2)	"MATRAH (Yıllık Brüt Asgari Ücret X AGİ Oranı) (3)"	İNDİRİM TUTARI [(3) X %15] (4)	AYLIK TUTAR [(4) /12] (5)
Bekâr	50,0	10.665,0	1.599,8	133,3
Evli eşi çalışmayan	60,0	12.798,0	1.919,7	160,0
Evli eşi çalışmayan 1 çocuklu	67,0	14.397,8	2.159,7	180,0
Evli eşi çalışmayan 2 çocuklu	75,0	15.997,5	2.399,6	200,0
Evli eşi çalışmayan 3 çocuklu	85,0	18.130,5	2.719,6	226,6
Evli eşi çalışan	50,0	10.665,0	1.599,8	133,3
Evli eşi çalışan 1 çocuklu	57,5	12.264,8	1.839,7	153,3
Evli eşi çalışan 2 çocuklu	65,0	13.864,5	2.079,7	173,3
Evli eşi çalışan 3 çocuklu	75,0	15.997,5	2.399,6	200,0
Evli eşi çalışan 4 çocuklu	80,0	17.064,0	2.559,6	213,3
Evli eşi çalışan 5 çocuklu	85,0	18.130,5	2.719,6	226,6

Asgari geçim indiriminin yanı sıra Gelir Vergisi Kanunu ile bazı özel kanunlarda gerek cinsiyete gerek yoksulluk ve engelliliğe bağlı olarak aşağıdaki muafiyet ve istisna hükümleri de bulunmaktadır. Asgari geçim indirimi ücretlinin ödemesi gereken gelir vergisinden mahsup (vergi kredisi) şeklinde uygulanırken, muafiyet ve istisnalar gelirin vergiye tabi olan kısmından indirim şeklinde uygulanmaktadır. Dolayısıyla asgari geçim indiriminden önce gelirin muaf veya istisna kapsamında olup olmaması da önemlidir. Örneğin konut kapıcılarının ücretleri gelir vergisinden istisna olduğu için bunlar asgari geçim indirimi uygulaması kapsamına girmemektedir.

GVK'nın 31'inci maddesine göre çalışma gücünün asgari yüzde 80'ini kaybetmiş bulunan hizmet erbabı birinci derece engelli, asgari yüzde 60'ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı ikinci derece engelli, asgari yüzde 40'ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı ise üçüncü derece engelli sayılır ve elde ettikleri ücret gelirlerinden aşağıda belirtilen aylık engellilik indirimi tutarları düşülür.
2017 yılı için belirlenen engellilik indirimi tutarları şunlardır:

- Birinci derece engelliler için 900 TL,
- İkinci derece engelliler için 470 TL,
- Üçüncü derece engelliler için 210 TL.

Ayrıca GVK'ye göre ücret gelirlerini yıllık beyanname ile beyan eden ve bakmakla yükümlü olduğu özürülü kişi bulunan hizmet erbabı da engellilik indiriminden yararlanabilecektir.

GVK'nın 89'uncu maddesi uyarınca bu indirim serbest meslek faaliyetinde bulunan veya basit usulde vergilendirilen engellilerin beyan edilen gelirlerine de uygulanmaktadır.

Bu çerçevede Gelir Vergisi Kanunu ile bazı özel kanunlarda sayılan muafiyet ve istisnalara aşağıda yer verilmiştir.

- İstihdam edilme biçiminin genellikle kadın olduğu düşünülen köylerde veya son nüfus sayımına

göre belediye içi nüfusu 5 bini aşmayan yerlerde faaliyet gösteren münhasıran el ile dokunan halı ve kilim imal eden işletmelerde çalışan işçilerin ücretleri,

- Özel fertler tarafından evlerde, bahçelerde, apartmanlarda ve ticaret mahalli olmayan sair yerlerde orta hizmetçiliği, süt ninelik, dadılık, bahçıvanlık, kapıcılık gibi özel hizmetlerde çalışanların ücretleri,
- Sanat okulları ile bu mahiyetteki enstitülerde çalışan öğrencilere ödenen ücretler,
- Ölüm, engellilik, hastalık ve işsizlik sebepleriyle işe başlatmama tazminatı dahil olmak üzere verilen tazminat ve yapılan yardımlar, muhtaç olanlara belli bir süre için veya hayat kaydıyla yapılan yardımlar,
- Hizmet erbabına ödenen ve devletçe verilen miktarı aşmayan çocuk zamları ile aile yardımı²¹,
- Evlenme ve doğum münasebetiyle hizmet erbabına yapılan yardımlar,
- Genel olarak nafakalar (alanlar için),
- Harp malullerine ve şehit, dul ve yetimlerine verilen tekel beyiyeleri,
- Şehitlerin dul ve yetimlerine şehit, dul ve yetimi sıfatıyla yapılan bilumum ödemeler,
- Vatan hizmetleri tertibinden bağlanan aylıklar ile ödenen mükâfatlar,
- Resmi ve özel müesseseler ve şahıslar hesabına yabancı memleketlerde tahsilde veya stajda bulunan öğrenci ve memurlara gider karşılığı olarak verilen paralar,
- Resmî ve özel müesseselere ve şahıslar hesabına Türkiye'de tahsilde bulunan öğrenciye iâşe, ibate ve tahsil gideri olarak ödenen paralar,
- Öğrencilere tatbikat dolayısıyla öğretim mües-

²¹ 2017 yılında eşi çalışmayan memura eş için aylık 219,75 TL, bir çocuk için 25,67, iki çocuk için 51,35, üç çocuk için 77,02, dört çocuk için 102,70 ve beş çocuk için 128,38 TL aile yardımı ödenmekte ve yapılan ödemeler 657 sayılı Kanun uyarınca vergiden istisna edilmektedir. Memurlar dışındaki hizmet erbabı için de bu tutarları aşmayan ödemeler vergiden istisnadır.

seseleri veya tahsil masrafları deruhte edenler tarafından verilen paralar (Özyer, Çalışkan ve Kuyumcu; 2014).

- Gelirini yıllık beyanname ile beyan etmek zorunda olanlar için GVK'nin 89'uncu maddesi uyarınca:
- Beyan edilen gelirin yüzde 10'unu aşmaması, Türkiye'de yapılması ve gelir veya kurumlar vergisi mükellefiyeti bulunan gerçek veya tüzel kişilerden alınacak belgelerle tevsik edilmesi şartıyla, mükellefin kendisi, eşi ve küçük çocuklarına ilişkin olarak yapılan eğitim ve sağlık harcamaları,
- Basit usulde tespit edilen ticari kazançların yıllık 8 bin TL'ye kadar olan kısmı, beyan edilen gelirden indirilmektedir.
- Diğer ülkelerde uygulanan vergi teşvik ve desteklerine ilişkin aşağıdaki açıklamalar dikkate alındığında maktu bir tutar belirlenerek vergi kredisi uygulamak yerine ülkemizde asgari geçim indirimi dışında ücretliler için sosyal amaçlı olarak muafiyet ve istisna uygulandığını söylemek müm-

kündür. Ayrıca 633 sayılı KHK'nin;

- Ek 2. maddesi uyarınca Türk vatandaşlarına açtıkları ve asgari üç yıl sistemde kaldıkları çeyiz hesabında biriken toplam tutarın yüzde 20'sini ve azami 5 bin TL'yi geçmemek üzere devlet katkısı ödenir.
- Ek 3. maddesi uyarınca konut sahibi olmayan Türk vatandaşlarına, yurt içinde satın alacakları ilk ve tek konut için açtıkları ve asgari üç yıl sistemde kaldıkları hesapta biriken toplam tutarın yüzde 20'sini ve azami 15 bin TL'yi geçmemek üzere konut yardımı yapılır.
- Ek 4. maddesi hükmü gereğince, 1/5/2015 tarihinden itibaren; Türk vatandaşlarına, canlı doğan birinci çocuğu için 300 TL, ikinci çocuğu için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocukları için 600 TL doğum yardımı yapılır. Bu yardım Türk vatandaşları ise anneye yapılır. Doğum yardımı, hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir ve haczedilemez.

7.1.3 Ülke Uygulamaları

Vergi uygulamaları ile sosyal güvenlik programları, aile yükümlülüklerinin desteklenmesinde ve kayıtlı emek arzının teşvik edilmesinde kilit role sahiptir. Birçok ampirik çalışma, emek üzerinden alınan gelir vergisinin kadınlarda erkeklere göre işgücüne katılım açısından daha etkili sonuçlar verdiğini göstermektedir (Meghir ve Phillips, 2009; Blundell ve ark., 2008; Evers ve ark., 2008; ILO, 2016). Özellikle düşük geliri olan kesim üzerindeki daha yüksek vergi yükü, kadınların erkeklere göre daha düşük kazandıkları dikkate alındığında kadın istihdamı üzerinde daha olumsuz bir etki yaratmaktadır. Başka bir ifadeyle de düşük gelir elde edenlerin vergi yüklerinde, onların harcanabilir gelirini artıracak düzenlemelerin marjinal etkisi daha yüksek çıkacaktır. Böylelikle, vergilemenin istihdam üzerindeki etkisi daha olumlu olacaktır.

Vergi teşvik kapsamının çocuk bakımı ve desteği gibi alanları da kapsayacak şekilde genişletilmesi buradaki

etkiyi ayrıca güçlendirecektir. AB ülkelerinde, sosyal programlar içinde aile desteği ve çocuk yardımları özellikle aileyi korumak ve çocuk yoksulluğu ile mücadelede yaygın olarak kullanılmaktadır. Vergi kredisi ve vergi indirimleriyle birlikte vergi muafiyeti bugün sosyal programların bir parçası olarak birçok AB ülkesinde uygulanmaktadır. Çocuğa ve aileye yönelik vergisel teşvik ve yardımlar ailenin ekonomik yapısı ile engelli olma, tek ebeveynli aile olma gibi diğer parametrelerle ilişkilendirilmesi yanında haneye yönelik diğer sosyal programlarında etkisiyle farklılaşmaktadır. Dolayısı ile AB ülkeleri aile ve aile içinde kadın odaklı olmak üzere sosyal yardım politikalarını bütünsel bir çerçeve içinde oluşturmaya ve farklı araç ve mekanizmalarla bu yapıyı ülke öncelikleri çerçevesinde geliştirmeye çalışmaktadırlar.

Aile ve çocuk yardımlarında vergi uygulaması iki ana grupta karşımıza çıkmaktadır. Birinci uygulama alanı

vergi krediler olurken, ikinci olarak daha yaygın baş-
vurulan araç ise vergi muafiyet ve indirimleridir.

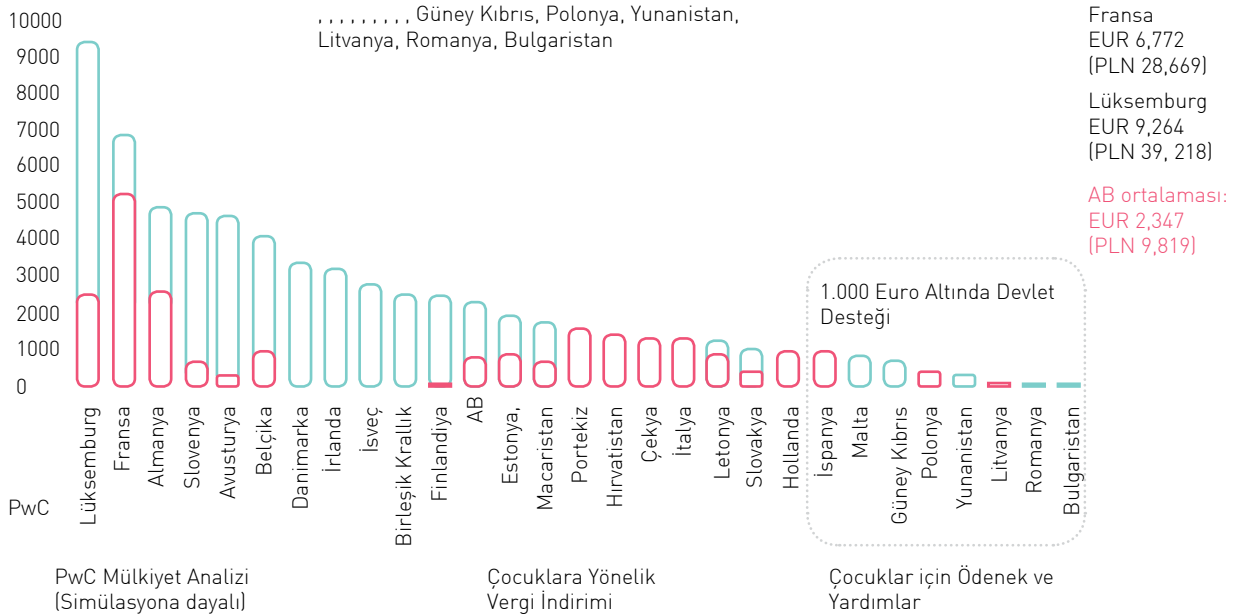
Aileye yönelik sosyal programlarda vergi yönlü uygu-
lamaların daha sınırlı kullanılmasının nedenleri (PwC,
2015); (i) bazı ülkelerde özellikle düşük ücretleri de
korumaya yönelik olmak üzere vergi oranlarının (Bul-
garistan) yüzde 10 gibi düşük seviyede ve düz oranlı
sayılacak nitelikte olması, (ii) başta çocuk olmak üzere
sosyal yardım niteliğinde transfer ödemelerinin yaygın
kullanılıyor olması, (iii) bazı ülkelerde (İngiltere, Fin-
landiya ve Kıbrıs) vergi dışı bırakılan gelir seviyesinin
yüksek olmasıdır. Bu faktörlerin varlığında vergi için
sosyal transfer programları kadar yaygın bir uygulama
alanı bulmamaktadır.

Bununla birlikte PwC (2015) yaptığı çalışmada ortalama
olarak AB ülkelerinde çocuk ve aile yardımı olarak
doğrudan her yıl yaklaşık 2 bin 347 Avro seviyesinde
bir yardım yapıldığını hesaplamıştır.

Fransa, Almanya, Belçika, Slovenya, gibi ülkelerde bu
tutar 5 bin Avro'yu aşarken, Portekiz, Hırvatistan, Çek
Cumhuriyeti, Hollanda, İtalya gibi ülkeler ortalamanın
altında kalmaktadır. Polonya, Bulgaristan, Yunanis-
tan, Romanya, İspanya gibi ülkeler ise 1000 Avronun
altında kalan düşük yardım yapan ülkeler grubun-
dadır. Bu yardımları yapan ülkeler içinde Fransa,
Almanya, Portekiz, Çek Cumhuriyeti, İtalya ve İspanya
vergi indirimlerini ve muafiyetlerini yoğun bir şekilde
uygulayan ülkeler olduğu görülmektedir.

Grafik 43: AB ülkeleri Çocuk ve Aile Yardımları (Vergi İndirimler ve Çocuk Yardımları)

Toplam Yıllık Devlet Desteği (Euro) - Çocuk Yardımı ve Aile Yardımları



Kaynak: PwC, 2015

AB'de aile ödeneklerinin çocuk yoksulluğunu
önemli ölçüde düşürdüğü ülkeler arasında özellikle
Çek Cumhuriyeti, Almanya, Fransa ve İrlanda öne
çıkılmaktadır (EC; 2008:41-42). Bu ülkelere ilişkin
çocuk yardım miktarı izleyen tabloda verilmektedir.
Tablonun incelenmesinden de anlaşılabileceği üzere
Çek Cumhuriyeti'nde çocukların yaşları arttıkça
çocuk yardımı artarken, diğer ülkelerde çocuk yar-

dımı çocuk sayısı arttıkça yükselmektedir. Kuşkusuz
bunda temel etkenlerden biri de doğurganlığın
teşvikidir. Türkiye'de uygulanacak çocuk yardım-
larında, ülkenin genç nüfusu da dikkate alınarak
çocuk yardımlarının mevcut tüm çocuklara uygu-
lanması, ancak sistem yürürlüğe girdikten sonra en
fazla iki çocukla sınırlı tutulması önerilebilir (Yılmaz
ve ark, 2010).

Tablo 30. Bazı AB Ülkelerinde Çocuk Yardımlarının Miktarı (Aylık)

Çek Cumhuriyeti	6 yaşın altındaki çocuklar için 18,5 Avro, 6-15 yaş çocuklar için 26 Avro ve 15-26 yaş arası çocuklar için 26 Avro
Almanya	1. ve 2. Çocuk için 192 Avro, 3. Çocuk için 198 Avro, 4. ve daha fazla çocuk için 223 Avro
Fransa	2 çocuk 129,47 Avro, 3 çocuk 296,35 Avro, 4 çocuk 461,24 Avro, izleyen her bir çocuk için 165,88 Avro
Portekiz	Ailelerin referans gelir seviyesine göre (sosyal yardım endeksi) farklılaşan seviyelerde uygulanmakta, örneğin; 0-12 ay için - 146,42-95,08 Avro, 36 aya kadar -54,90-45,33
İrlanda	Çocuk başına 140 Avro

Kaynak: MISSOC (2017) kullanılarak çalışmanın yazarı tarafından hazırlanmıştır

Bu açıklamalar sonrasında doğrudan vergi yönlü teşviklerine bakarsak:

7.1.3.1 Vergi Kredisi

Çocuk ve aileye yönelik (çalışan kişi) vergi kredisi uygulaması AB ülkelerinde sınırlı sayıda ülkede uygulama bulmaktadır. Fransa, İtalya, Estonya, Çek Cumhuriyeti, İrlanda, Malta ve İngiltere uygulamanın olduğu ülkelerdir.

Fransa'da altı (6) yaşının altında çocuk eğer bakım için dışarıda bir kreşe gidiyorsa, kreş için ödenen tutarın en az yarısı vergi kredisi olarak aileye ödenmektedir. Eğer evde üçüncü kişi tarafından bakılıyorsa, başvuranın durumuna göre bu tutar vergi indirimine konu edilmektedir. Fransa'da ailenin gelir seviyesinden bağımsız olarak bu uygulama hayata geçirilmektedir.

İrlanda'da genel bir vergi kredisi uygulaması olmayıp vergi kredisi uygulaması, tek ebeveynli aileler için çocuk bakımı ile sınırlıyken (A Single Person Child

Carer credit of € 1,650), İtalya'da düşük ücret geliri elde edenlere yönelik olmak üzere bir uygulama yapılmaktadır. İngiltere'de ise çalışan vergi kredisi en yoksul olan çalışan kesimleri kapsayacak şekilde (çocuk olup olmamasına bakılmadan ve engelli olma durumuna göre farklılaştırılarak) uygulanmaktadır.

Vergi kredisine ilişkin olarak izleyen analiz aslında bu etkinin boyutunu göstermesi açısından önemli görülmektedir. BBC'nin 2015 yılında yapmış olduğu analizde, 1998-99 ve 2012-13 arasında yoksulluk sınırının altındaki ailelerde yaşayan çocuk sayısı (konut maliyetleri öncesi 2010-11 yıllarında medyan ücretin yüzde 60'ından düşük gelirli haneler) yüzde 35'den yüzde 19'a gerilemiştir. HMRC'ye göre, 4,6 milyon aile 2014 yılında vergi kredisinden faydalanmıştır. Bunların 3,3 milyonu çalışmakta olan ailelerden, 133 milyonu ise işsiz ve sadece çocuk kredilerinden faydalanan ailelerden oluşmaktadır.²²

7.1.3.2 Vergi Muafiyet ve İndirimleri

AB ülkelerinin çoğunda özellikle çalışanlara yönelik olmak üzere vergi indirim ve muafiyetleri yaygın olarak ve farklılaştırılmış formlarda kullanılmaktadır. Belçika'da ailelere yönelik vergi iadesi yanında çocuk bakım ücretleri vergiden indirilirken, Hırvatistan'da 17 yaşın üzerindeki çocuklarda eğitime devam ediliyorsa vergi indirimleri de devam etmektedir.

Fransa ve Slovenya örneklerinde çocuk başına muafiyetten yararlanmak için çocukların eğitime devam ediyor olması ön koşul olarak getirilmiştir. İtalya'da ise eğitim ve bakım masraflarının

²² <https://www.theguardian.com/money/2015/oct/20/tax-credits-what-are-they-and-who-benefits>

indirilmesine yönelik teşvik mekanizması söz konusudur. Malta'da ailelerin vergi oranları aile olmayanlara göre daha düşük seviyede uygulanmaktadır.

Danimarka, İngiltere ve İsveç gibi yüksek sosyal yardım yapan ülkeler ile Kıbrıs ve Yunanistan gibi çocuğa yönelik politikaları sınırlı olan ülkelerde ise

muafiyet ve indirim uygulaması bulunmamaktadır. Finlandiya'da ise geçici bir süre için (2015-2017) düşük gelirli ailelere yönelik muafiyet söz konusudur.

İzleyen tabloda ülkelerde elde edilen hane ve fert gelirlerinden yapılan indirimler ile vergiden yapılan indirimlere örnek olmak üzere ülke uygulamaları verilmektedir.

Tablo 31. Seçilmiş Ülkelerde Gelir ve Vergiden Yapılan Çocuk Başına İndirimler (2015)

Gelirden Yapılan İndirimler		Vergiden Yapılan İndirimler	
	Beş çocuk için çocuk başına 7,008-35,040 € arasında		Çocuk başına 950 € (Eğer çocuk 3yaşın altındaysa 1,200 €)
	Çocuk başına 2,437€, 23650 €'ya kadar beş çocuk için		Çocuk başına 494 €'dan 622€
	Çocuk başına 2,400 €- 18,100 €'ya kadar beş çocuk için		Çocuk başına 325 € (450 €, en fazla 3 olduğunda)
	Çocuk başına 2,052€ - 17,264 €'ya kadar beş çocuk için		Çocuk başına 265 €'dan 643 €'a kadar
	Çocuk başına 1,510€ -15,570 €'ya kadar beş çocuk için		Çocuklar için 1.033 €

Kaynak: PwC, 2015

Aşağıdaki tabloda ise örnek olarak seçilen ülkelerde bazı harcamaların gelir ve vergiden indirilmesine yönelik örnek verilmektedir.

Tablo 32. Seçilmiş Ülkelerde Konularına Göre Vergiden Düşme (2015)

	Çocuk Bakımı Maliyeti	Eğitim Maliyeti	Nafaka Ödemesi
Vergiden Düşme	Fransa; 2400 €'ya kadar	Fransa; 61-183 € arası	Fransa; tam düşülmekte Avusturya; çocuk başına 29-58€ arası Finlandiya; çocuk başına 80 €'ya kadar
Gelirden Düşme	Almanya; 4,000 €'ya kadar Malta; yaklaşık 1,300 €'ya kadar	Malta; 2,300 €'ya kadar Estonya; 1,920 €'ya kadar	İsveç; tam düşülmekte

Kaynak: PwC, 2015

Görüldüğü üzere ülkelerin çoğunda, maliye politikası aracı olan vergiler sosyal programın bir parçası olarak kullanılmaktadır. Bu indirimler çocuk sayısını teşvik amacı taşımakla birlikte asıl olarak olumlu etkisi kendisini kadın istihdamında göstermektedir. Nitekim izleyen tabloda kadın işgücüne katılım oranı ile aile ve çocuk yardımları arasındaki ilişkide kendisini göstermektedir.

Tablo 33. Seçilmiş AB Ülkelerinde Çocuk Başına Aile Yardımları (aylık) – Aylık-Kadın İşgücüne Katılım Oranı (2015)

Gelirden Bağımsız			Gelire Bağlı		
Ülke	Aylık Ödeme	İşgücüne Katılım Or.	Ülke	Aylık Ödeme	İşgücüne Katılım Or.
Lüksemburg	265 - 335 €	54,6	Fransa	130-167 €	50,7
Almanya	184-215 €	54,5	Danimarka	124-199 €	58,0
İrlanda	135 €	52,4	Kıbrıs	140 €	57,5
İsveç	111 €	69,5	Estonya	45-100 €	55,5
Avusturya	110 -209 €	54,7	Yunanistan	40 €	43,9
Slovakya	24-29 €	51,4	Polonya	21-31 €	49,1
Letonya	11-34 €	54,4	Bulgaristan	18 €	48,6

Kaynak: PwC, 2015; ILO, ILOSTAT (erişim tarihi; 6.9.2017)

7.2. TÜRKİYE'DE GELİR ÜZERİNDEN ALINAN VERGİLER VE CİNSİYETE DUYARLILIK: HANEHALKI VERGİ ANALİZİ

Bu bölümde esas olarak ödenen kişisel gelir vergisi üzerinden gidilerek ülkemizde kadın ve erkek arasında; (i) gelir seviyesi ve (ii) kadının başta çocuk ve yaşlı olmak üzere bakım yükümlülüklerinden kaynaklı olmak üzere bir farklılaşmaya sahip olup olmadığına bakılmıştır.

Bu kapsamda Özyer (2014) ve Yılmaz (2016) çalışmalarından hareketle Türk vergi sisteminde kişisel gelirler üzerinden alınan vergilerin cinsiyete olan duyarlılığı farklı parametreler ve ana faaliyet alanları dikkate alınarak ölçülmeye çalışılmıştır.

7.2.1. Veri ve Yöntem

Çalışmanın ana veri kaynakları; 2002-2013 dönemini kapsayan TÜİK hane halkı bütçe çalışmaları ile TÜİK hane halkı bütçe verileri kullanılarak gelir gruplarına ve konularına göre fertlerin ödediği vergiyi hesaplayan TUBİTAK proje destekli Yılmaz (2016) "Türkiye'de Gelir Üzerinden Alınan Vergilerin Yeniden Dağıtım Etkisi (2002-2013 Dönemi)" çalışması olmuştur. Çalışmadaki verilerin tutarlılığını sağlamak üzere Maliye Bakanlığı'nın ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yayınladığı vergi ve prim tahsilatı ve alt dağılımları da kullanılmıştır.

Yöntem olarak hane halkı bütçe anketinden hareketle kişisel net ücret gelirleri, gelir gruplarına ve ana

sektörlere göre hane halkı verilerinden hesaplanmıştır. Hane halkı verilerinde fertlerin net ücret gelirleri yer almaktadır. Fertler ne seviyede vergi ve sosyal güvenlik primi ödediklerini bilmemektedirler.

Yılmaz (2016) çalışması kapsamında hesaplanan gelir grupları ve ana sektörler itibarıyla vergiler hesaplanmış ve bu tutarlar net gelirlere ilave edilmek suretiyle brüt gelire ulaşılmıştır. Brüt gelir ve vergiler üzerinden hanelerde yaşayan ve çalışan fertlerin cinsiyetine göre hesaplama tekrar yapılmış ve cinsiyet bazlı olmak üzere brüt gelir ve vergi rakamları 2002-2013 dönemi için hesaplanmıştır.

7.2.2. Çalışmanın Sonuçlarına Göre Vergilerde Cinsiyet Eşitsizliği

Türkiye’de hane halkı işgücü verilerinin ortaya koyduğu ortalama olarak kadınların erkeklerden daha düşük seviyede gelir elde ettiği ve bu gelirin dağılımının kadınlarda daha dengesiz bir yapıya sahip olduğudur²³. Kadınlar hem erkeklerden daha düşük ücret seviye-

sinde çalışmakta hem de ücretlerin dağılımı 10 gelir grubunda erkeklere göre daha eşitsiz bir yapı göstermektedir. Benzer bulgu gelir ve vergi hesaplamasında kullandığımız hane halkı bütçe anketi verilerinden de hesaplanmıştır.

7.2.2.1. Toplam Ücret Gelirleri

Kadınlar erkeklerden daha düşük gelir elde ederken, vergi sisteminde artan oranlılık ve kadının çocuk başta olmak üzere bakım yükümlülüklerinin varlığına rağmen vergi yükünde beklenen farklılaşma görülmemektedir. 2002-2013 ortalamasında kadınlar erkeklerin yüzde 88’i seviyesinde ücret geliri elde

ederken ödedikleri vergilerin oranı yüzde 84’dür. Vergi ve ücret arasındaki farklılaşma yüzde 5’inde altında kalmaktadır. Bu durum ise kadınların ücret seviyesindeki düşüklüğün vergiye yansımalarının sınırlı kaldığını bize göstermektedir.

Tablo 34. Kadınların Erkeklerle Göre Elde Ettikleri Brüt Ücret ve Ödedikleri Vergi Oranı

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Ort.
Ücret Oranı	81,8	92,9	89,1	83,5	84,5	87,2	82,8	85,7	93,4	92,5	92,4	89,6	88,0
Vergi Oranı	76,4	89,2	86,4	76,1	78,6	82,8	73,0	83,1	92,4	91,5	91,2	87,8	84,0
Vergi ve Ücret Farklılaşması	93,4	96,0	96,9	91,2	93,1	94,9	88,1	97,0	98,8	99,0	98,7	98,0	95,4

Kaynak: Özyer, 2014; Yılmaz, 2016; Karababa, Yılmaz (yayınlanma aşamasında)

2008 yılından sonra krizin etkisiyle uygulanan vergi ve sosyal güvenlik politikaları nedeniyle daha düşük ücret almalarına rağmen ücret gelirleri üzerinden ödedikleri vergilerin erkeklere oldukça yaklaştığı görülmektedir. Vergide artan oranlılığın olduğu bir sistemde beklenen vergi gelirleri oranının ücrete göre daha düşük seviyede olması gerçekleşmemiştir.

Nitekim izleyen grafik bu farklılaşmanın hızla azaldığını bize göstermektedir. Birinci grafikte 2000’lerin başında ücret farklılaşması nedeniyle vergi farklılaşması kısmen gözlemlenirken, 2008 sonrası dönemde bu farklılaşma hemen hemen ortadan kalkmıştır.

²³ Bu konuda ayrıntılı değerlendirme için Karadeniz, Yılmaz, TÜRKONFED, İkinci faz raporuna bakılabilir.

Grafik 44. Ücret Gelirlerinde Kadınların Erkeklerle Göre Ücret ve Vergi Farklılaşması



Kaynak: Özeyer, 2014; Yılmaz, 2016; Karababa, Yılmaz (yayınlanma aşamasında)

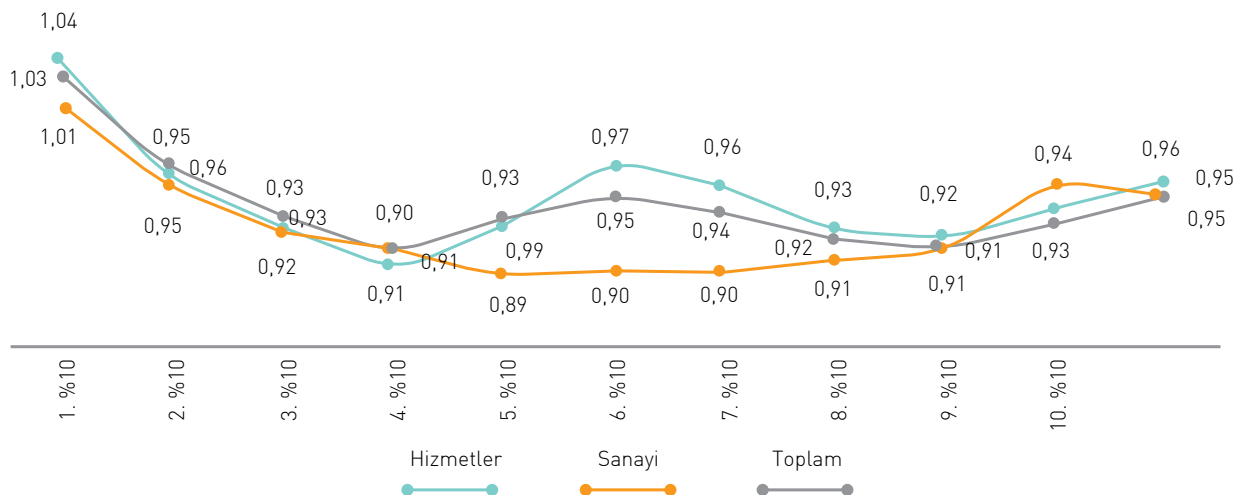
Bu yapı Türkiye’de gelir vergisinde artan oranlılığın beklendiği şekilde efektif olarak işlemediği, kadınların bakım yükümlülüklerine ilişkin olarak vergi ve sosyal güvenlik sisteminin ve bu yükümlülüklerin mali etkisini azaltmaya yönelik araçlarının olmadığını göstermektedir. Özellikle beyanname sisteminin çalışmadığı dolayısı ile hanenin ve ferdin gelir ve sosyal yapısının yeterince dikkate alınmadığı bir vergi sisteminde bu tespit çok daha önemli hale gelmektedir.

Kadınlar erkeklerden daha az ücret geliri elde ederken vergide ise farklılığın gerçekleşmemesi, beyan sisteminin eksikliği nedeniyle çocuk ve yaşlılara yönelik

eğitim, sağlık gibi farklılaşan maliyetlerinin (kadınlar arasında da) ücret ve vergi gelirlerinden düşülmemesi kadının çalışmasını olumsuz etkilemektedir.

Vergilerin ücretlere olan oranındaki farklılaşma ile kadının erkeğe göre gerek ücret gerekse çocuk başta olmak üzere, bakım yükümlülüklerinin ödedikleri vergiye yansımaları oranı en yüksek seviyede sanayi sektöründe, en düşük seviyede ise hizmetler sektöründe çıkmaktadır. Genel olarak bu farklılaşmanın sınırlı olmasını vergide artan oranlılığın sınırlı olduğu ve kadının yükümlülüklerinin dikkate alınmadığı şeklinde yorumlamak mümkündür.

Grafik 45. Sektörler Göre Vergi/Ücret Oranının Farklılaşması



Kaynak: Özeyer, 2014; Yılmaz, 2016; Karababa, Yılmaz (yayınlanma aşamasında)

İzleyen tabloda yüzde 10'luk gelir gruplarına göre kadın ve erkek arasındaki ücret farklılaşması verilmektedir. Toplamda 2002-2013 arası kadınların aldığı ücret erkeklerin yüzde 88'i seviyesinde çıkmaktadır. Gelir gruplarına göre bakıldığında ortalamada en yüksek

farklılaşma 6, 7 ve 8'inci gelir gruplarında görülmektedir. Bu durum ise kadınların ücret seviyesinin düşük olması ile birlikte ücret dağılımının dengesiz olmasının da bir sonucu olarak görülmelidir.

Tablo 35. Ücret Ödemelerinde Yüzde 10'luk Gelir Gruplarına Göre Kadınların Erkeklerle Göre Aldığı Ücretin Oranı

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Ort.
1. %10	72,3	77,4	90,0	63,6	83,8	57,6	66,3	147,2	20,2	116,3	56,3	110,0	80,1
2. %10	59,3	66,3	75,6	75,8	62,3	68,6	52,2	61,6	73,7	75,9	68,2	74,5	67,8
3. %10	60,5	58,7	47,8	58,2	45,9	49,3	54,7	57,5	61,7	74,6	59,9	62,8	57,6
4. %10	76,1	60,5	70,4	83,5	46,0	57,7	62,2	60,0	58,0	60,3	67,2	58,3	63,3
5. %10	68,0	59,4	68,8	68,1	53,9	65,5	50,5	66,6	71,1	48,2	65,8	64,3	62,5
6. %10	56,9	56,9	63,3	62,0	60,8	55,2	54,2	66,9	51,6	65,7	63,7	68,3	60,4
7. %10	66,6	61,5	60,2	56,7	63,2	65,1	58,8	60,6	62,4	54,0	64,9	67,3	61,8
8. %10	53,7	63,7	60,3	65,2	59,1	61,2	60,8	63,2	59,8	66,4	65,9	61,9	61,8
9. %10	61,8	67,8	75,3	67,9	69,9	76,8	70,0	73,6	84,7	78,5	74,1	83,3	73,6
10. %10	64,1	71,2	76,1	70,0	70,2	79,2	73,4	71,5	81,6	84,0	79,5	70,6	74,3
Toplam	81,8	92,9	89,1	83,5	84,5	87,2	82,8	85,7	93,4	92,5	92,4	89,6	88,0

Kaynak: Özyer, 2014; Yılmaz, 2016; Karababa, Yılmaz (yayınlanma aşamasında)

Vergilerde ise yukarıda tartıştığımız şekilde beklenen farklılaşma oldukça sınırlı kalmıştır. Farklılaşmanın en yüksek olduğu gelir grubu ortalamada 3. gelir grubu çıkmıştır. En yüksek ve en düşük gelir gruplarında bu farklılaşma azalmaktadır. Bunun anlamı özellikle düşük olan ücret gelirlerinde vergi farklılaşmasının başka bir ifadeyle vergi teşvikle-

rinin etkisinin oldukça az olmasıdır. Benzer tespit yüksek gelir grubu içinde söz konusudur. Türkiye'de gelir dağılımındaki eşitsizlikle birlikte vergi diliminin artan oranlılığı yansıtmaması nedeniyle ücret gelirlerinin üst gelir gruplarında yığılması üst gelir grubunda kadına yönelik bir efektif politika uygulaması olmadığını bize göstermektedir.

Tablo 36. Ücret Ödemelerinde Yüzde 10'luk Gelir Gruplarına Göre Kadınların Erkeklerle Göre Ödediği Vergilerin Oranı

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Ort.
1. %10	75,3	77,9	90,3	63,5	83,5	57,2	58,8	156,5	19,4	127,2	57,3	124,6	82,6
2. %10	58,8	65,4	75,7	76,2	60,2	62,2	48,2	55,6	71,8	71,8	68,9	69,8	65,4
3. %10	59,9	57,2	48,9	57,0	44,5	46,3	45,9	51,7	54,0	72,3	53,2	53,4	53,7
4. %10	63,7	56,5	68,3	78,4	45,0	52,9	53,2	51,8	51,4	54,8	61,0	51,7	57,4
5. %10	72,4	55,8	71,7	64,5	51,4	61,5	43,7	62,2	65,0	40,1	56,6	54,0	58,2
6. %10	57,7	59,6	67,3	61,1	60,2	53,3	45,7	62,7	45,7	58,7	54,5	61,2	57,3
7. %10	68,5	61,5	60,3	57,1	60,7	61,9	53,3	54,6	56,6	45,9	55,8	59,5	58,0
8. %10	51,9	61,0	59,4	57,5	57,2	58,5	49,8	57,6	54,3	60,7	58,7	53,9	56,7
9. %10	52,6	60,8	67,4	59,5	61,2	72,0	60,4	69,2	81,8	74,9	68,9	79,8	67,4
10. %10	60,8	66,9	72,7	60,5	62,5	71,5	60,1	67,2	80,0	81,8	77,2	67,4	69,1
Total	76,4	89,2	86,4	76,1	78,6	82,8	73,0	83,1	92,4	91,5	91,2	87,8	84,0

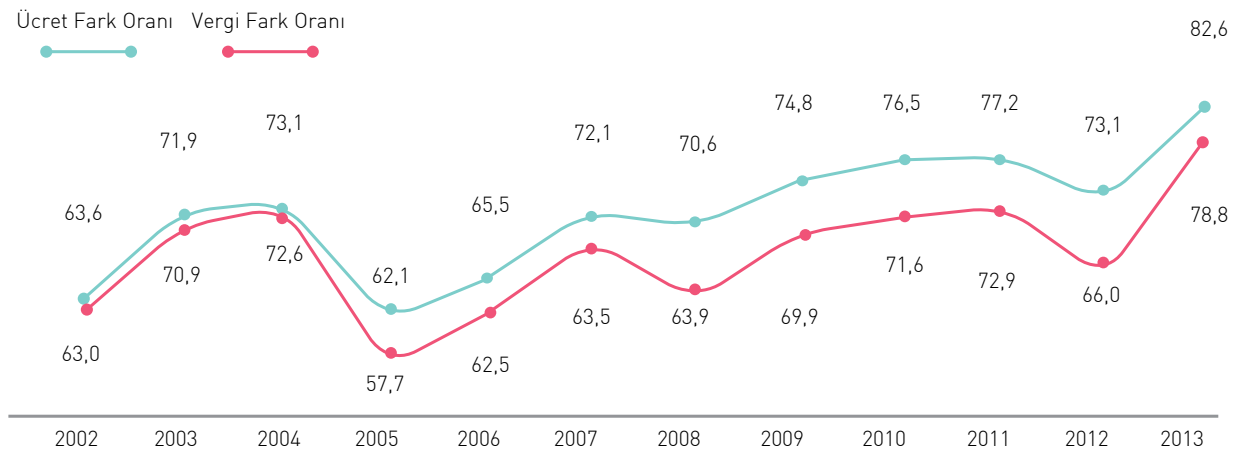
Kaynak: Özyer, 2014; Yılmaz, 2016; Karababa, Yılmaz (yayınlanma aşamasında)

7.2.2.2 Sanayi Sektörü

Sanayi sektöründe erkek ve kadın arasında ücret farklılaşmasının belirgin şekilde yüksek olduğunu görmekteyiz. 2002-2013 ortalamasında kadınlar erkeklerin yüzde 71,9'u seviyesinde ücret

almaktadırlar. Vergide ise bu oran yüzde 68,3'tür. Bununla birlikte, sanayi sektöründe diğer sektörlerin aksine vergi ve ücret arasındaki farklılaşma daha yüksek çıkmıştır.

Grafik 46. Sanayi Sektöründe Kadınların Ücret ve Vergi Farklılaşması



Kaynak: Karababa, Yılmaz (yayınlanma aşamasında)

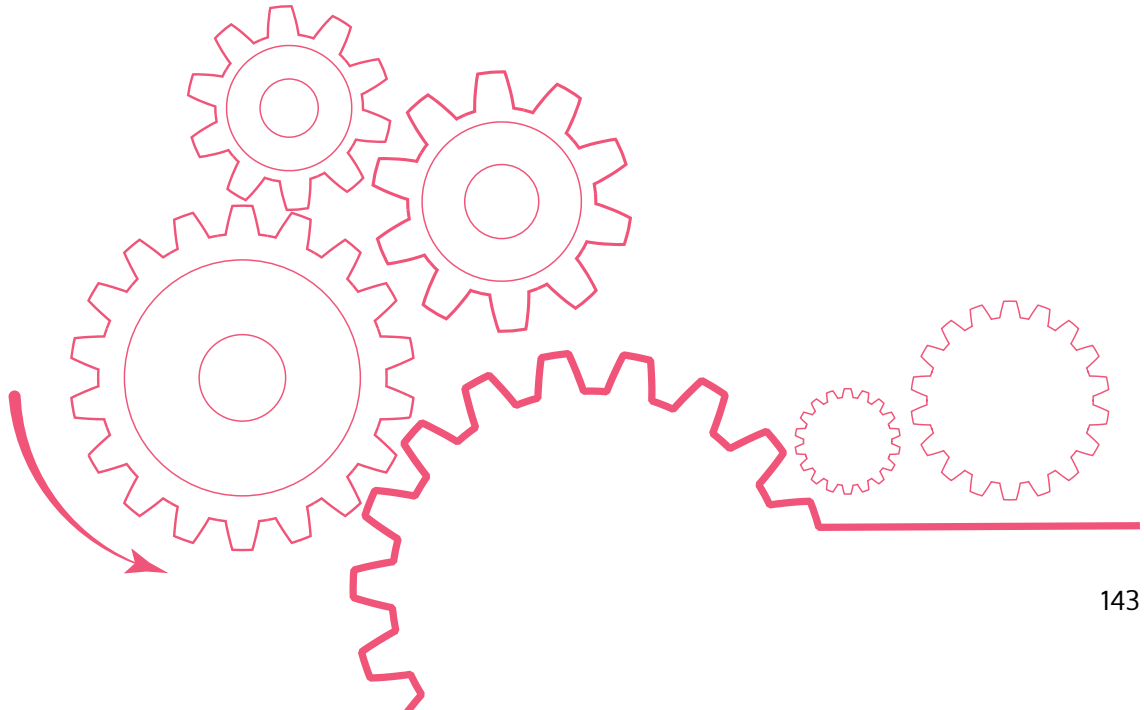
Yüzde 10'luk gelir gruplarına göre kadın ve erkek arasındaki ücret farklılaşmasına sanayi sektörü için bakıldığında, ortalamada en yüksek farklılaşma 3, 4 ve 5'inci gelir gruplarında görülmektedir. Kadınların ücret seviyesinin bu sektörde daha düşük olmasının bir sonucu olarak düşük gelir gruplarında farklılaşma daha artmaktadır.

Vergilerde beklenen farklılaşma sanayi sektöründe kısmen de olsa gözlemlenmektedir. Farklılaşmanın en yüksek olduğu gelir grubu ortalama 4. Gelir grubu çıkmıştır. Özellikle düzenli çalışmanın yaygın olduğu sanayi sektöründe kadın istihdamı vergi yönlü olmak üzere daha düzeltici etkiye sahiptir.

Tablo 37. Sanayi Sektöründe Yüzde 10'luk Gelir Gruplarına Göre Kadınların Erkeklerle Göre Aldığı Ücretin Oranı

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Ort.
1. %10	147,1	98,4	102,5	106,6	55,6	70,9	46,1	184,4	35,5	59,7	36,5	58,5	83,5
2. %10	23,0	52,9	101,9	72,2	17,6	48,6	68,1	10,7	90,3	70,3	61,9	83,8	58,4
3. %10	74,9	56,9	68,0	64,4	42,0	46,0	46,5	73,7	73,9	46,6	45,5	55,2	57,8
4. %10	58,2	39,4	81,9	67,3	54,4	58,1	57,0	57,1	42,3	37,6	59,2	45,5	54,8
5. %10	80,8	48,4	73,8	58,2	48,9	62,5	48,2	55,1	59,1	44,8	57,2	55,5	57,7
6. %10	45,3	60,9	71,3	66,0	57,3	54,8	51,5	57,8	48,2	69,2	59,0	57,9	58,3
7. %10	58,8	57,7	49,5	63,5	53,9	65,1	62,9	52,8	60,3	70,4	57,2	57,6	59,2
8. %10	46,4	58,5	53,3	51,9	58,9	57,3	65,7	68,2	65,6	67,7	63,5	65,8	60,2
9. %10	43,1	51,6	66,5	59,7	54,3	69,5	60,3	63,6	79,0	57,9	62,5	74,1	61,8
10. %10	66,7	60,8	62,6	40,5	63,2	64,4	59,7	71,7	73,0	85,6	79,6	82,6	67,5
Toplam	63,6	71,9	73,1	62,1	65,5	72,1	70,6	74,8	76,5	77,2	73,1	82,6	71,9

Kaynak: Özyer, 2014; Yılmaz, 2016; Karababa, Yılmaz (yayınlanma aşamasında)



Tablo 38. Sanayi Sektöründe Yüzde 10'luk Gelir Gruplarına Göre Kadınların Erkeklerle Göre Ödediği Vergilerin Oranı

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Ort.
1. %10	148,7	99,0	102,8	106,6	55,4	69,6	36,2	208,6	35,5	50,9	36,4	60,9	84,2
2. %10	22,7	52,1	101,9	72,8	17,1	47,0	67,3	8,8	79,4	64,6	57,8	76,0	55,6
3. %10	73,9	56,3	68,0	62,7	41,4	43,7	39,6	66,6	63,9	39,0	40,3	45,8	53,4
4. %10	56,8	38,2	82,1	64,6	50,7	54,3	45,6	48,6	34,4	30,9	56,3	38,5	50,1
5. %10	79,8	46,9	73,5	54,2	46,7	58,6	40,4	47,4	49,6	34,8	43,3	44,1	51,6
6. %10	43,7	59,5	72,4	62,2	54,1	51,8	43,0	49,6	40,0	60,5	46,2	45,3	52,3
7. %10	57,7	56,2	49,6	58,8	50,7	61,3	52,2	44,4	53,1	61,4	45,3	46,6	53,1
8. %10	44,0	57,1	52,1	48,0	54,8	54,4	56,6	61,2	58,5	60,6	51,8	56,4	54,6
9. %10	40,2	49,3	64,7	55,7	48,6	66,5	50,0	56,9	73,5	49,5	52,2	68,9	56,3
10. %10	70,0	59,2	61,3	35,5	61,2	59,8	53,1	67,6	69,9	84,4	77,1	78,8	64,8
Toplam	63,0	70,9	72,6	57,7	62,5	69,5	63,9	69,9	71,6	72,9	66,0	78,8	68,3

Kaynak: Özyer, 2014; Yılmaz, 2016; Karababa, Yılmaz (yayınlanma aşamasında)

7.2.2.3 Hizmetler Sektörü

Hizmetler sektörünün büyüyen yapısı, esnek çalışma uygulamalarının yaygınlaşması, kadın ve erkek eşitliğine yönelik yasal düzenlemelerde ve kadınların eğitim durumlarındaki gelişmeler, işgücü piyasalarında kadın işgücünün daha görünür hale gelmesinin nedenleri olarak öne çıkmaktadır (Özaydın, 2013: 65).

Ülkemizde özellikle hizmetler sektöründeki istihdam genişlemesiyle birlikte işgücü piyasalarında kadınlara yönelik ayrımcılıkla mücadele ve iş-aile uyumunu desteklemeye yönelik kamusal politikalar daha çok tartışılmaya başlamıştır.

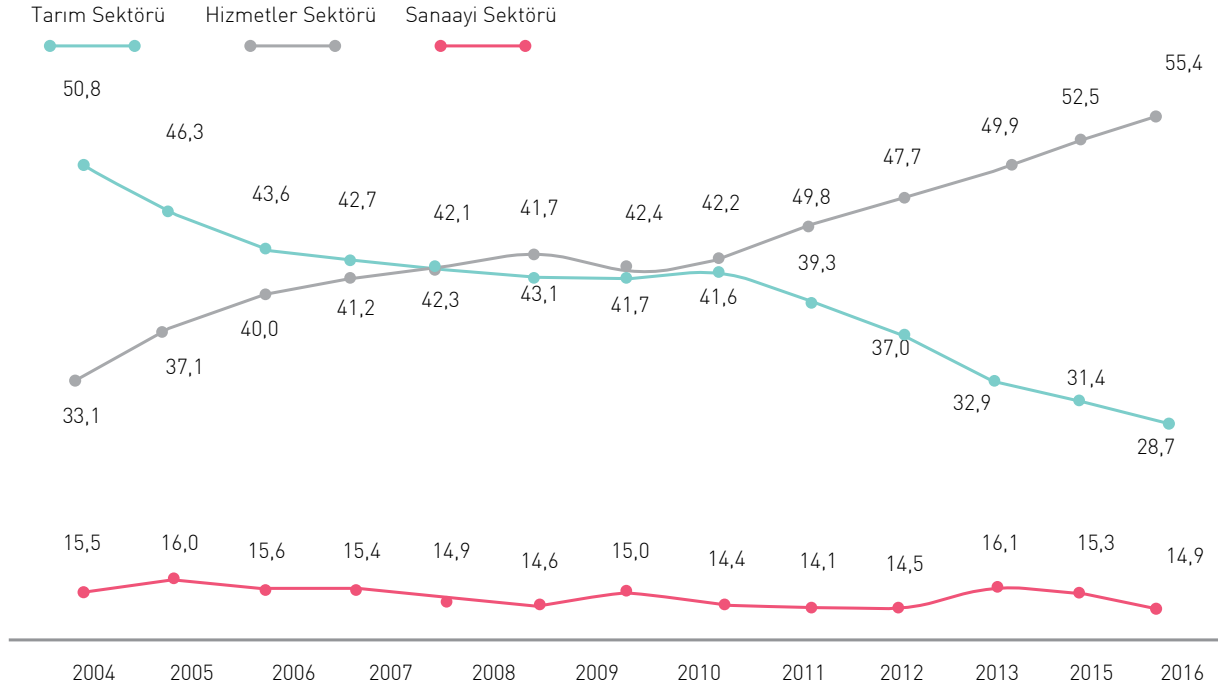
Toplam kadın istihdamı içinde hizmetler sektörü özellikle 2011 yılı sonrası yaşanan gelişimle ilk sırayı almıştır. 2000'lerin başında tarım sektörü

çalışan kadınların yüzde 50'sini temsil ederken bu oran hızla hizmetler sektörü lehine değişmiş ve hizmetler sektörü yüzde 50'nin üzerine çıkmıştır.

Mesleki ayırım, cinsiyete bağlı ücret farklılaşmasına katkıda bulunmaktadır (ILO, 2016). Elde edilen ortalama kazanç, çalışılan sektöre ve mesleğe göre değişmektedir.

Hizmetler sektöründe kadın istihdamının artıyor olması, bu sektördeki ortalama ücret seviyesinin düşüklüğü yanında mesleki yeterlik ve eğitime yönelik kamusal politikalarla da ilişkili olmak üzere, kadın ve erkek arasındaki ücret seviyesindeki farklılıkları daha da artma riskini beraberinde getirmektedir. Bu gelişme, ilgili kesimler ve politika oluşturucular açısından dikkate alınması gereken bir program alanı olarak görülmelidir.

Grafik 47. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı ve Gelişimi (2004-2016)



Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü İstatistikleri (erişim tarihi: Aralık 2017)

Bu sektörün istihdam içindeki payında yukarıdaki grafikten de görüleceği üzere özellikle son 10 yılda önemli bir artış yaşanmıştır. Türkiye’de kadınların yüzde 50’den fazlası bugün hizmet sektöründe çalıştığı için bu sektörün ücret ve vergiler açısından cinsiyet analizi önemlidir. Kadın ve erkek arasındaki ücret farklılaşması hizmetler sektöründe

küçülmektedir. Başka bir ifadeyle 2002-2013 döneminde ortalamada kadınlar erkeklerin yüzde 90’ına ulaşmaktadır. Bununla birlikte sanayi sektörünün aksine hizmet sektöründe vergi ve ücret arasındaki farklılaşma düşmektedir. Dolayısıyla hizmet sektöründe kadın istihdamını teşvik etmeye yönelik politikalar sınırlı düzeydedir.

Grafik 48. Hizmetler Sektöründe Kadınların Ücret ve Vergi Farklılaşması



Kaynak: Özyer, 2014; Yılmaz, 2016; Karababa, Yılmaz (yayınlanma aşamasında)

Kadınların erkeklere ücret yönünden en çok yaklaştığı sektör hizmetler sektörüdür. Yüzde 10'luk gelir gruplarına göre kadın ve erkek arasındaki ücret farklılaşmasında farklılaşma 3,

6, 7 ve 8'inci gelir gruplarında görülmektedir. Kadınların ücret seviyesinin bu sektörde daha düşük olmasının bir sonucu olarak düşük gelir gruplarında farklılaşma da artmaktadır.

Tablo 39. Hizmetler Sektöründe Yüzde 10'luk Gelir Gruplarına Göre Kadınların Erkeklere Göre Aldığı Ücretin Oranı

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Ort.
1. %10	57,2	65,6	90,4	15,0	71,4	34,1	87,4	165,0	15,5	125,6	61,8	127,5	76,4
2. %10	56,1	82,8	62,8	76,5	63,9	82,0	46,2	51,7	70,6	79,1	69,6	73,6	67,9
3. %10	52,2	61,4	30,4	54,1	47,7	60,3	61,8	48,7	60,8	79,6	66,3	65,8	57,4
4. %10	93,8	75,8	62,6	88,7	42,4	60,7	67,0	64,8	74,7	71,2	78,6	66,9	70,6
5. %10	60,5	67,5	64,1	75,8	57,1	69,7	53,7	68,3	76,2	51,8	71,0	67,9	65,3
6. %10	62,1	55,2	59,9	60,8	62,5	55,2	54,7	75,4	53,1	61,6	66,8	73,0	61,7
7. %10	69,3	64,1	63,3	53,2	68,6	64,9	56,5	64,1	64,1	48,0	66,8	69,5	62,7
8. %10	58,2	65,7	68,0	68,3	58,0	62,9	60,4	61,7	56,4	67,3	64,7	59,7	62,6
9. %10	66,6	74,1	74,7	69,7	75,1	79,5	72,6	69,8	84,6	78,4	73,7	80,0	74,9
10. %10	64,6	75,3	80,3	78,8	70,4	85,3	74,6	70,5	80,7	81,5	80,3	67,6	75,8
Toplam	88,2	99,9	94,0	89,7	86,5	92,6	84,9	83,9	92,6	91,0	90,7	85,2	89,9

Kaynak: Özyer, 2014; Yılmaz, 2016; Karababa, Yılmaz (yayınlanma aşamasında)

Vergilerde beklenen farklılaşma hizmetler sektöründe çıkmamaktadır. Farklılaşmanın en yüksek olduğu gelir grubu ücrette olduğu gibi ortalama 3, 6, 7 ve 8'inci gelir grupları çıkmıştır.

Düzenli çalışmanın göreceli olarak daha az olduğu bu sektörde verginin düzeltici etkisi en düşük oranda çıkmıştır.

Tablo 40. Hizmetler Sektöründe Yüzde 10'luk Gelir Gruplarına Göre Kadınların Erkeklere Göre Ödediği Vergilerin Oranı

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Ort.
1. %10	55,3	66,0	91,0	15,0	71,2	34,0	81,1	175,8	15,0	143,3	64,5	144,6	79,7
2. %10	55,8	81,7	63,0	76,8	61,4	73,3	38,8	43,9	68,7	74,7	70,2	69,3	64,8
3. %10	49,7	59,0	31,8	53,3	45,8	55,1	51,9	43,9	54,4	78,7	58,9	56,2	53,2
4. %10	71,1	71,4	56,8	84,5	42,8	54,7	59,4	56,8	69,6	66,5	70,3	60,8	63,7
5. %10	57,9	63,1	67,4	71,6	54,5	65,2	47,0	64,5	71,5	44,0	63,5	57,4	60,7
6. %10	64,8	60,1	64,7	60,9	64,1	54,2	46,7	73,5	48,3	55,5	59,2	67,9	60,0
7. %10	71,7	65,6	64,8	55,4	67,2	62,5	53,2	59,1	58,7	40,9	58,4	62,5	60,0
8. %10	57,1	62,1	67,0	61,1	57,5	61,4	48,4	56,7	51,5	62,3	58,3	52,0	58,0
9. %10	58,1	67,6	66,7	61,2	66,6	75,2	64,4	65,4	82,2	75,3	69,1	76,1	69,0
10. %10	62,0	72,6	78,7	71,1	64,3	78,4	61,0	66,3	79,1	79,2	78,3	64,5	71,3
Toplam	82,9	97,9	92,1	83,7	81,9	88,8	74,9	81,2	91,7	89,9	89,3	82,7	86,4

Kaynak: Özyer, 2014; Yılmaz, 2016; Karababa, Yılmaz (yayınlanma aşamasında)

7.3 DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Türkiye AB ve OECD ülkeleri içinde en yüksek istihdam vergisine sahip ülke konumundadır. Türkiye’de de AB ülkelerinde aileye ve çocuğa yönelik olmak üzere vergi oranlarının farklılaşması ve başlangıç seviyesinde vergi oranlarını azaltmak suretiyle istihdam vergilerinin yükünü düşürmelidir. Bu uygulama kadın istihdamını da kolaylaştırmak suretiyle aileyi de destekleyecektir.

Türkiye işsizlikle mücadelede istihdam üzerindeki yüksek kamu yükümlülüklerini de gözden geçirmek durumundadır. İstihdam üzerindeki vergisel yükümlülüklerin artması son 10 yılda kamu harcamalarındaki genişlemenin vergiler yerine vergi benzeri olan sosyal fonlarla karşılanmaya çalışılmasının bir sonucu olarak karşımıza çıkmıştır.

Ülkemizde toplam gelir vergisi tahsilatının yaklaşık yüzde 60’ının istihdam vergisi niteliğinde olduğu, ancak yaklaşık yüzde 7’sinin beyanname üzerinden tahsil edildiği görülmektedir. Beyanname üzerinden tahsil edilen bu verginin toplam vergi tahsilatı içindeki payı ise yüzde 1,5’ler seviyesindedir.

Ücretlilerin beyanname vermediği ve fiili olarak beyan sisteminin çok sınırlı uygulandığı bir vergi sisteminde, vergi indirim ve muafiyetlerinin etkisi de sınırlı kalmaktadır. Ücretlilerin vergilendirilmesinde Batı ülkelerinde olduğu gibi aşamalı da olsa beyanname sistemine geçilmesi, gerçek kazanç üzerinden vergilendirme ile birlikte uygulama biçimine göre kadın istihdamını da teşvik edecektir.

Gelişmiş ülkelerde aileyi korumak ve çocuk yoksulluğu ile mücadelede vergi kredisi ve vergi indirimleriyle birlikte vergi muafiyeti bugün sosyal programların bir parçası olarak uygulanmaktadır.

Çocuğa ve aileye yönelik vergisel teşvik ve yardımlar ailenin ekonomik yapısı ile engelli olma, tek ebeveynli aile olma gibi diğer parametrelerle ilişkilendirilmesi yanında haneye yönelik diğer sosyal programlarında etkisiyle farklılaşmaktadır. Bu durum ise

söz konusu ülkelerde aile ve aile içinde kadın odaklı olmak üzere sosyal yardım politikalarını bütünsel bir çerçeve içinde ülke önceliklerinde belirleyiciliğin de geliştirilmesinin yolunu açmaktadır.

Ülkemizde de vergi politikaları ile sosyal programların entegre bir şekilde büyüme ve istihdamı teşvik edecek şekilde yeniden tasarlanması oldukça önemli görülmektedir.

Türkiye’de kadınların erkeklerden daha düşük seviyede gelir elde ettiği ve gelir dağılımının daha dengesiz bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Kadınlar erkeklerden daha düşük gelir elde ederken, vergi yükünde beklenen farklılaşma görülmemektedir.

Bu durum ülkemizde beyan sisteminin eksikliği ile birlikte gelir vergisinde artan oranlılığın beklendiği şekilde efektif olarak işlemediğini ve bakım yükümlülüklerine ilişkin araçların olmadığını dolayısı ile kadın istihdamını olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak beyan sistemine aşamalı geçiş ile birlikte vergide artan oranlılık ve kadın istihdamını desteklemeye olduğu gibi seçici uygulamalar, dolaysız vergilerin istihdam yönlü etkinliğini artıracaktır. Hizmetler sektöründe olduğu gibi gelişen sektörlerde duyarlı bir kişisel gelir vergisi aynı zamanda işgücü verimliliği açısından da önemli olacaktır.

KAYNAKÇA

Blundell, R., Pistaferri, L.; Preston, I., (2008), Consumption inequality and partial insurance, in American Economic Review, Vol. 98, No. 5, pp. 1887-1921.

Evers, M.R., de Mooij, R.; van Vuuren, D., (2008), The wage elasticity of labour supply: A synthesis of empirical estimates, in De Economist, Vol. 156, pp. 25-43

Gelir Idaresi Başkanlığı (GİB), (2017) Ücret Geliri Elde Edenler İçin Vergi Rehberi, Mükellef Hizmetleri Daire Başkanlığı Yayın No: 246

Gelir Idaresi Başkanlığı (GİB), 2016 Faaliyet Raporu, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Yayın No: 247, Şubat 2017. http://www.gib.gov.tr/sites/default/files/fileadmin/faaliyetraporlari/2016/2016_faaliyet_raporu.pdf

PwC (2015), Family Tax Reliefs and Benefits in the EU.

ILO, ILOSTAT- Key Indicators of the Labour Market (KILM).

ILO, (2016), Women at Work: Trends 2016, International Labour Office, Geneva

Karababa, Reyhan, H. Hakan Yılmaz, Gender-Based Analysis of Wage Taxes in Turkey: How does Wage Taxes Affect the Income Inequality for Women?

Meghir, C., Phillips, D., (2008), Labour supply and taxes, London, Institute for Fiscal Studies

Özaydın, Mehmet Merve (2013), Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş Ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 15/3 (2013) 47-72

Özyer, Mehmet Ali (2014), Vergilerin Gelir

Eşitsizliğine Etkisi: 2002 – 2008 Dönemi İçin Bir Analiz, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Özyer, M. A.; Çalışkan, H. ve Kuyumcu, A. A. (2014), "Sayıştay Yargılamasına Tabi Kamu İdarelerinin Vergi Sorumluluğu", Sayıştay, Ankara. (Yayınlanmamış Ders Notu).

TİSK (2017), 2015 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti"nin TİSK Araştırma Servisince Değerlendirilmesi Raporu, <http://tisk.org.tr/project/2015-calisma-istatistikleri-ve-isgucu-maliyeti/>

TÜİK, Hanehalkı Bütçe Anketleri www.tuik.gov.tr (2002-2013)

Yılmaz, H. Hakan, (2017), Government, Redistribution and Social Protection, UNDP (Yayınlanma Aşamasında)

Yılmaz, H. Hakan (2016), "Türkiye'de Gelir Üzerinden Alınan Vergilerin Yeniden Dağıtım Etkisi: 2002-2013 Dönemi", TUBİTAK 3001 Projesi Sonuç Raporu, Proje No: 214K014, Ankara. <http://www.tubitakvergi.ankara.edu.tr/Rapor.pdf>

BÖLÜM 8:

KADIN VE AİLE DOSTU İŞYERİ /TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ-SENDİKA

8.1. KADIN VE AİLE DOSTU İŞYERİ / TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ-SENDİKA

Kadın istihdamını artırmak ve kadınların istihdamı önündeki engelleri kaldırmanın bir diğer yolu da kadınların insan onuruna yaraşır işlerde istihdam edilebilirliğini sağlayan işyerlerini teşvik etmek olabilir. İşletmeler gerek yasal mevzuatın gereklerini yerine getirerek gerekse işletme içi uygulamalarla kadın istihdamının önündeki engelleri kaldırmaya destek olabilir. Bu noktada kadınların çalışma hayatına girmesini ve çalışmasını kolaylaştıran kadın ve aile dostu işyeri kavramı karşımıza çıkmaktadır.

Kadın ve aile dostu işyeri kavramı ile kreşi bulunan, işyerinde tüm çalışanlara toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin verildiği, kadın çalışan ve yönetici sayısının sektördeki ortalamaya göre yüksek, doğum yapan kadın işçinin doğum sonrası işyerinde çalışmasını teşvik eden, çalışma saatlerinde yasal sürelerle uyulan, aile bireylerinin bakımı için gerekli ücretli ve ücretsiz izinler ile çalışma sürelerinde ve işin evden yapılmasını-

da gerekli esnekliği sağlayan işyerleri kapsamaktadır.

Hemen belirtelim ki, kadın ve aile dostu işyeri kriterinin belirlenmesinde, sadece yasal gereklilikler değil yasal gerekliliklerin üstünde kriterlerin, söz konusu gerekliliklerle birlikte uygulanması ve iyi uygulama örneklerinin yaygınlaştırılması ve ödüllendirilmesi gerekmektedir.

İşyerlerini sadece kadın dostu veya aile dostu işyeri olarak ayırmak yerine hem toplumsal cinsiyet eşitliğine hem de iş yaşam dengesine dikkat çekmek için iki kavramı birleştirdik. Çalışmada ayrıca söz konusu kavramları kadın ve aile dostu toplu iş sözleşmesi ve sendika kavramına da uyarlamaya çalıştık. Bu bölümde kadın ve aile dostu işyeri/toplu iş sözleşmesi ve sendika kavramları çerçevesinde Türkiye için bir model önerisinde bulunmaktadır.

8.1.1. Kadın ve Aile Dostu İşyeri Kavramı ve İşletmeler Açısından Önemi

Çarıkçı (2011), işletmelerin aile ile ilgili konularını ve aileye bakış açılarını üç aşamada gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Bunlardan birincisi, işi aileden ayrı tutan ayırma yaklaşımı, ikincisi iş ile aileyi bütünleştiren bütünleştirme yaklaşımı, üçüncüsü ise saygı yaklaşımıdır. Birinci yaklaşımda, işletmeler iş ve aileyi çalışanın enerjisi için birbirine rakip görür ve çalışanların iş dışındaki hayatı olmadığını varsayar (Çarıkçı, 2011:128).

İkinci yaklaşımda işletmeler iş ve iş dışı yaşamın birbirini etkilediğinin farkındadır. İşletmeler, her iki zaman diliminin bütünleşmesi için gerekli önlemleri alırlar. Hatta çalışanlarına işyerleri içinde işçilerin konutlarının olduğu, alışveriş merkezi, okul ve sosyal tesislerin yer aldığı siteler yaparlar. (Çarıkçı, 2011:128).

Üçüncü yaklaşım ise işletmeler, çalışanlarının iş dı-

şındaki yaşamlarına saygı duyar ve aile sorumluluklarına destek olabilmek için kaynak ayırmaya çalışır (Çarıkçı, 2011:129). Aile dostu işyeri ile benzer bir kavram da kadın dostu işyeri kavramıdır. "Kadın Dostu İşyeri", kadınların iş ve iş dışındaki süreler arasında uyumu öngören ve işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına odaklanan politikalar seti olarak tanımlanmaktadır (Ünlütürk Ulutaş, 2017/a).

UNICEF aile dostu işyeri kavramını çocuk hakları çerçevesinde değerlendirmekte hem çalışma hem de aile sorumluluklarına destek veren işletmelerden söz etmektedir (UNICEF).

UNICEF Aile Dostu İşyeri Kriterleri

UNICEF aile dostu işyerleri için kriterleri aşağıdaki şekilde belirlemektedir:

- Ülkedeki yeterli bir yaşama ücretinin anlamı çerçevesinde ve tedarik zincirinizdeki çalışanlar da dahil çalışanlarınıza iyi çalışma koşulları sağlamak,
- Hamile kadınları dikkate alarak, çalışanların üreme sağlığını korumak,
- Hamile kadınlara ve annelere karşı ayrımcılık yapılmasını önlemek,
- Anne dostu bir çalışma ortamı oluşturmak,
- Çalışan aileler için iş gücüne yapılacak bir yatırım olarak uygun çocuk bakım merkezleri sağlamak,
- Aile sorumlulukları olan işçilerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmak,
- Çalışanların aile ve çalışma sorumluluklarını hayatlarının her aşamasında bağdaştırmalarına izin veren politikaları uygulamak,
- Çalışanların konutlarının ve hizmetlerinin yerleşik çocukları için güvenli ve uygun olmasını sağlamak,
- İşçilerin ev hizmetlerinde çalışanları için aile dostu bir işyeri yaratmalarını beklemek.

Kaynak: <https://www.unicef.org/csr/235.htm>) Erişim Tarihi: 10/12/2017

Kadın ve aile dostu işyeri, işletmelerde çalışanların motivasyonunu yükseltir ve verimliliklerinin artmasına katkı sağlar. Ayrıca ailevi yükümlülükler nedeniyle devamsızlıkları azaltılabilir. Hong-Kong'da bin işçi ile telefon görüşmesi ile yapılan bir anket çalışanlar arasında en popüler aile dostu politikanın haftada beş (5) gün çalışmak (yüzde 46), kariyer molaları (yüzde 35) ve esnek çalışma zamanları (yüzde 28), olduğunu ortaya koymuştur. Söz konusu politikaların çalışma-yaşam dengesi çatışmasını ve bu çatışmanın doğurduğu olumsuz sonuçları azalttığı saptanmıştır (Chou, Cheung, 2013:3877-3878).

Almanya, Fransa, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'nde imalat sanayinde 450 firma üzerine

yapılan bir araştırma, firma verimliliği ile aile dostu işyeri politikaları arasında pozitif bir ilişki bulgulanmıştır. Firmalarda yüksek oranda kadın yönetici ve nitelikli işçi bulunması yanında iyi yönetilen firmalar daha fazla aile dostu işyeri politikası uygulama eğilimine sahiptir (Bloom ve ark., 2010). Japonya'da yapılan bir çalışma ise (Yamamoto ve Matsuura, 2014) iş yaşam dengesini gözetten firmaların, toplam faktör verimliliklerini artırdıklarını saptamıştır. Özellikle büyük firmalarda, imalat firmaları ile durgunluk dönemlerinde işçiyi çıkarmayan firmalarda olumlu etki gözlemlenmiştir. Bu nedenle yazarlar, firmaya özgü işgücüne yatırım yapan, işe alma ve işten çıkarma maliyeti yüksek firmaların iş-yaşam dengesinden yararlanabileceğini ileri sürmektedir.

8.1.2. Kadın ve Aile Dostu İşyeri Kavramı Çerçevesinde Kriterler Neler Olabilir?

Türkiye'de kadın dostu işyerini sertifikalandıran ya da ödüllendiren bazı uygulamalar mevcuttur. (Ünlütürk Ulutaş, 2017/b):

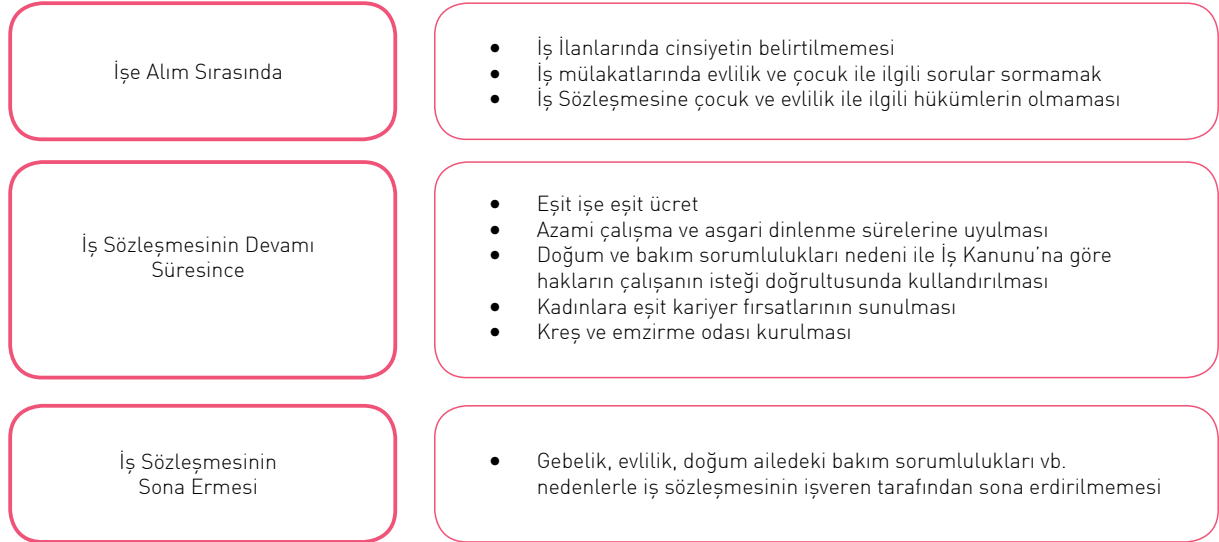
- Hak-İş Sosyal Diyalog Yoluyla Kadın Dostu İş

Yerlerini Belgelendirme Projesi

- KAGIDER Fırsat Eşitliği Modeli (FEM) Sertifikası
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ödülü
- Capital Dergisi Kadın Dostu Şirketler Ödülü (Tür-

- kiye'nin En Çok Kadın Çalışanına / Yöneticisine Sahip Şirket)
- Dünya Ekonomik Forumu İşbirliği ile, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Himayesinde "İşte Eşitlik Platformu": İş Yerinde Kadının Durumu ve İyi Uygulama Örneklerinin Tespiti Anketi
- Sürdürülebilirlik Akademisi "İşte Eşit Kadın Sertifikası"
- Global Compact Türkiye Kadının Güçlenmesi (WEPS) İlkeleri
- Kadın ve aile dostu işyeri uygulamalarının kriterlerini genellikle gebe ve emzikli kadının işyerinde çalışmasını kolaylaştıran ve çalışma saatini dikkate alan uygulamalar olarak görmek eksik olacaktır. Kadın ve aile dostu işyeri uygulamaları için kriterler üç ana kısımda belirlenebilir. Bunlardan birincisi işe alım süreçleri, ikincisi sözleşmenin devamı, üçüncüsü ise iş sözleşmesinin sona ermesindeki kriterlerdir.

Şekil 5. Kadın ve Aile Dostu İşyerinde Temel Kriterler



Kaynak: Çalışma kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu'ndan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşe alım, iş ilanları ve özgeçmiş toplama, iş görüşmesine davet ve iş görüşmesi aşamalarından oluşmaktadır. Kadın ve aile dostu işyerlerinin iş ilanlarında cinsiyet ve/veya medeni duruma yer vermemesi gerekir. Yine mülakat sırasında işin niteliği ve işçinin sağlığı gerekmedikçe medeni durum, evlilik, çocuk, gebelik gibi soruların sorulmaması temel kriterler arasında olmalıdır. Mülakatta esas olan kişilerin yetkinlik ve eğitimleri ile yaptıkları iş arasındaki bağıntının ölçülmesi olmalıdır.

Mülakatta "Evli misin?", "Evlenmeyi düşünüyor musun?", "Önümüzdeki beş yıl içinde çocuk yapmayı düşünüyor musun?", "Kaç çocuğun var, çocukların kaç yaşında?" gibi sorular ayrımcılık içermektedir.

Söz konusu soruların kadın ve aile dostu işyerinde sorulmaması gerekir (Akyöit, 2003:100-101). Oysa iş mülakatlarının neredeyse tamamında bu tür soruların sorulduğu görülmektedir.

Kariyer sitesi Yenibiris.com'un yaptığı (2013) iş arayan 927 kadın aday ve 344 kadın işe alım uzmanının katıldığı ankete göre, iş mülakatlarında kadınlara yönelik en fazla evlilik ve çocuk planları ilgili ayırım içeren sorular sorulmaktadır.

Kadın işe alımcıların yüzde 45'i, kadın adayların tamamına bu tarz sorular sorulduğunu ifade etmektedir (<https://www.campaigntr.com/kadinlara-is-gorusmelerinde-ayrimci-sorular-soruluyor/>).

Gebelik, çocuk, engelli ve yaşlı bakım sorumlulukları gibi konular, iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesinde bir kriter olmamalıdır.

“İşçi beş yıl süre ile evlenmemeyi, 10 yıl süre ile çocuk yapmamayı taahhüt eder” gibi ifadeler iş sözleşmesinde yer almamalıdır. Zaten bu tür hükümlerin yer alması 4857 sayılı İş Kanunu Madde 5’e de (işverenin eşit davranma borcu) aykırılık taşımaktadır.

İş sözleşmesinin devamı boyunca aile dostu işyerlerinde asgari kriterler 4847 sayılı İş Kanunu’nda hükme bağlanan ölçütler olabilir. Bu ölçütler, ücret, çalışma ve dinlenme süreleri ile ilgilidir. İş sözleşmesinin uygulanması sırasında, eşit konumda olan, aynı deneyime ve eğitime sahip işçilere eşit ücret belirlenmesi, kadınların erkeklerle eşit kariyer fırsatlarına sahip olması kadın dostu bir işyerinin temel kriterleri arasında olmalıdır.

Ünlütürk Ulutaş’ın da belirttiği gibi (2017/b) kadın çalışanlara yönelik koçluk ve kariyer programları, alternatif kariyer yolları kadın dostu işyeri uygulaması kriterleri arasına eklenebilir.

İşyerindeki çalışma saatlerinin iş-yaşam dengesini bozmayacak şekilde belirlenmesi hem kadın hem de erkekler açısından önem taşımaktadır. Çalışma saatleri belirlenirken, çalışanların görüşlerinin alınması, çalışma saatlerinin hafta içi İş Kanunu’na (m.63) göre yasal üst sınır olan haftalık 45 saate uyulması gerekmektedir.

İş Kanunu’na göre günlük çalışma süresinin haftada altı (6) gün çalışılması halinde günlük 7,5; beş (5) gün çalışılması halinde ise, dokuz (9) saati geçmemesi, çalışma sürelerinde aile yaşamının gözetilmesi çalışanın sağlığını koruyacak ve verimliliğini de arttırabilecektir.

İşe gelirken ve giderken çalışana servis sağlanması, servisin çalışanı evine en yakın noktadan alması ve bırakması kadın ve aile dostu işyeri anlamında önemlidir. Ancak, işçinin sosyal yardım amaçlı olarak işe gelirken ve giderken yolda geçirdiği süre İş Kanunu çerçevesinde (m.66) çalışma süresinden sayılmamaktadır.

Bu nedenle serviste geçen sürenin az olması işçinin lehine olan bir konudur. İş Kanunu’na göre (m.68) ara dinlenmeleri çalışma iş süresinden sayılmamaktadır. Dolayısıyla ara dinlenmelerinin Kanun’da belirtilen sürelerin çok üzerinde tutulması, işçinin ailesine ayrıracığı zamanı işyerinde geçirmesine neden olacaktır.

Aile dostu politikaların bir diğer göstergesi işçilerin yıllık izinlerini kullanmalarıdır. İzinlerin yasal sınırların üzerinde olması bakım yükümlülükleri için işçiye ilave ücretli izin verilmesi kadın ve aile dostu işyerinde yüksek puan için bir kriter sayılabilir.

Yıllık izinlerin hangi aralıklarda kullanılacağına belirlenmesinde işçilerin görüşlerinin alınması önemlidir. 100 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde yıllık ücretli izin kurulu bulunmaktadır (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.15).

İşveren ya da işveren vekili yıllık iznin ne zaman kullanılacağına yıllık ücretli izin kuruluna ya da belirtilen kurulun olmaması halinde bunların yerine geçen kişilere danışarak (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.18), işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini tayin edebilir (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.5).

İzinlerin kullanımında işçilerin fikirlerinin alınması iş aile yaşam dengesinin kurulması anlamında önem taşımaktadır.

Kadın işçinin gebelik durumunda isteği halinde daha hafif bir işte çalıştırılması esastır. Doğum halinde kadın işçiye ve babaya verilen izinlerde yasal asgari sınırlarda uyulması önemlidir.

Kadın işçi doğum öncesi sekiz (8) doğum sonrası ise sekiz (8) hafta olmak üzere 16 hafta çalıştırılmaz (İş Kanunu m.74). Çoğul gebelik halinde doğum öncesi süreye iki (2) hafta eklenmektedir.

Doğum süresince işçi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na göre geçici iş göremezlik ödeneklerini SGK’dan almaktadır. Ancak geçici iş göremezlik ödeneklerinin miktarı işçinin

net ücretinden aşağıya düşmektedir. Örneğin, brüt 1.777,5 TL ile çalışan (2017 yılı asgari ücreti) ve analık nedeniyle ayakta tedavi kapsamında raporlu kalan işçi 30 gün için prime esas kazancının üçte ikisi oranında geçici iş göremezlik ödeneği alacaktır.

Söz konusu tutar ($1.777,5 \times \frac{2}{3} = 1.184$ TL) 1.184 TL olacaktır. Oysa işçi çalışsa idi, ücreti net 1.404 TL (asgari geçim indirimi dahil) olacaktı. İşverenin analık halinde geçici iş göremezlik ödeneğini alıp işçiye ücretini tam vermesi, ya da geçici iş göremezlik ödeneği ile beraber ücretini tam vermesi ailenin doğum nedeniyle karşılaştığı masraflara katkı yapabilecektir.

Doğum yapan kadın işçinin doğum sonrasında işe başlaması halinde çocuk bir yaşına gelene kadar günde 1,5 saatten az olmamak üzere süt izni kullanması gerekmektedir (İş Kanunu m.74). Kadın işçi süt iznini gün içinde istediği zaman kullanabilir.

1,5 saat işe geç gidebilir. 1,5 saat işten erken ayrılabilir. Ya da gün içinde bölümler halinde kullanabilir. Uygulamada kadın işçinin servis ile işe gelip gittiği durumlarda 1,5 saat işe geç gelmek ya da 1,5 saat erken ayrılmak mümkün olmamakta, izinler genellikle haftalık ya da yıllık şekilde toptan kullanılmaktadır.

Süt izinlerinin amacı, bebeğin beslenmesi yanında anne ile çocuğun beraber zaman geçirmesidir. Bu izinlerin genellikle toplu olarak kullanılması iznin amacına uygun değildir. (Demir, 2014:260) Bununla birlikte işyerlerinde kreş ve emzirme odalarının kurulması süt izinlerinin de amacına ulaşmasını sağlayabilir.

İş Kanunu'na göre doğum sonrası raporlu kalan sürenin sonunda kadın işçi isterse, altı aya kadar ücretsiz izin alabilir (İş Kanunu m.74). Ya da yarı zamanlı çalışma talep edebilir (İş Kanunu m.74). Yarı zamanlı çalışmada işçi haftada tam zamanlı işçinin yarısı kadar çalışır ve yarısı kadar ücret alır. Bu sürenin sosyal güvenlik primleri de işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır.

Annenin çalışmadığı sürenin gelir kaybı ise İşsizlik Sigortası Fonu'ndan asgari ücretin yarısı üzerinden karşılanır. Bunun için kadın işçinin son üç yılda 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekir (4447 sayılı Kanun ek madde 5).

Yarı zamanlı çalışma birinci çocuk için 60, ikinci çocuk için 120, diğer çocuklar için 180 gündür (İş Kanunu m.74).

İşyerinin aile dostu olarak belirlenmesinde bir diğer kriter, doğum nedeniyle erkek işçiye verilen ücretli iznin kullanılması ve yasal sürenin üzerinde ücretli izin verilmesi olabilir.

İşveren 150 ve üzerinde kadın işçinin çalıştığı işyerlerinde kreş, 100 kadın işçiden fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde ise emzirme odası kurmak zorundadır (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik m.13). Kreş kurma zorunluluğu olmayan işyerinin kreş masraflarına katılması yüksek puan için bir kriter olabilir.

Kadın ve aile dostu işyeri için bir diğer kriter, son bir yılda doğum nedeniyle işten ayrılan kadın sayısının toplam doğum yapan kadın sayısına oranıdır. İşyerinde doğum yapan on kadından ikisi doğum sonrası işe dönmemiş ise söz konusu oran ($\frac{2}{10}=0,2$) yüzde 20 olarak gerçekleşecektir. Belirtilen oranın işverenin doğum yapan kadınlara gerekli yasal hakları sağlaması kaydı ile düşük gerçekleşmesi kadın ve aile dostu işyerinin belirlenmesinde bir kriter olabilir.

Kadın ve aile dostu işyeri uygulamasında işçilerin iş sözleşmelerinin evlilik, hamilelik, doğum, bakım sorumlulukları nedeni ile sona erdirilmemesi gerekir. Bu durumlar İş Kanunu'na göre iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir neden olamaz.

Kadın ve aile dostu işyeri uygulamalarında bir diğer kriter işçinin iş sözleşmesini işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranması (İş Kanunu m.24/II) nedeniyle fesih etmemesi olabilir. İşverenin çalışma koşullarını sağlamaması, işçinin cinsel ya da psikolojik tacize maruz kalması ve işverenin gerekli önlemlerini almaması işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih etmesine neden olabilir.

Belirtilen durumun meydana gelmemesi de kadın ve aile dostu işyerlerinin belirlenmesinde kriter olarak kullanılabilir.

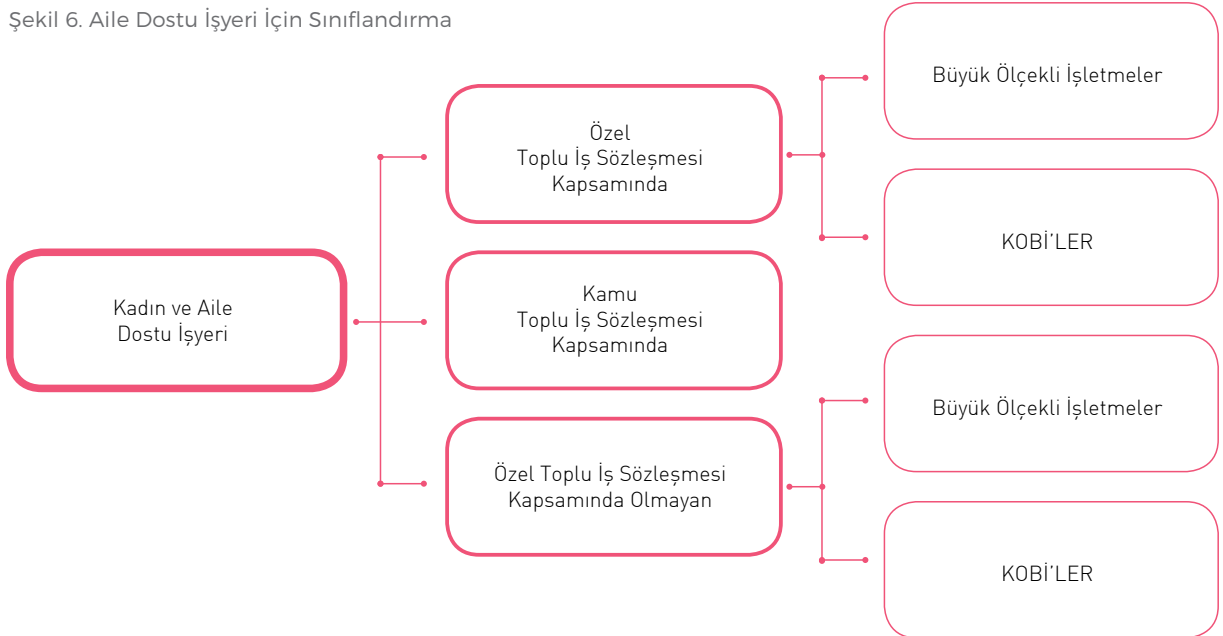
Kadın ve aile dostu işyeri kavramı işyerinin statüsü (kamu, özel) sektör, işletme ölçeği ve işyerinde toplu iş sözleşmesi olup olmamasına göre ayrı ayrı değerlendirilmeye tabi tutulabilir. Küçük ve/veya toplu iş sözleşmesi kapsamında olmayan işyerlerinde istenen kriterler büyük ölçekli işyerlerinden farklı ve kolay olması küçük ölçekli işyerlerini de kadın ve aile dostu işyeri olmak noktasında cesaretlendirebilir.

Bu noktada temel ayırım işyerinde çalıştırılan kadın işçi sayısı olabilir. İşyerleri kamu ve özel sektör olmak üzere ikiye ayrılabilir.

Özel sektör işyerleri, 150 ve altında kadın işçi çalıştıran ve kreş kurma zorunluluğu olmayan işyerleri ile 150 ve üstünde kadın işçi çalıştıran işyerleri olmak üzere ikiye ayrılabilir. Bu kriterlerin her bir grup için toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerleri ve toplu iş sözleşmesi kapsamı dışındaki işyerleri olarak da ayrılması yerinde olacaktır.

Toplu iş sözleşmeleri kapsamında olmayan, özel sektörde 150 ve altında kadın işçi çalıştıran ve kreş kurma zorunluluğu olmayan bir işyerinin kreş kurması ya da çocuklar için bakım parasına katkıda bulunması, kreş kurma zorunluluğu olan, büyük ölçekli bir işyerine göre kendi ölçeğinde bir başarı anlamına gelebilir.

Şekil 6. Aile Dostu İşyeri İçin Sınıflandırma



Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından hazırlanmıştır.

Aile dostu işyeri için asgari kriterler aşağıdaki gibi olabilir. Hemen belirtelim ki, kriterler ve puanlar örnek olarak verilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işçi ve işveren sendikaları, söz konusu kriterleri ve puanlamasını birlikte belirleyebilirler.

Tablo 41. Kadın ve Aile Dostu İşyeri İçin Kriterleri ve Puanları

Kriter	Açıklama	Puan
İş İlanlarında Cinsiyet Ayrımı Var mı?	Evet /Hayır	Evet=-10 Puan
İş görüşmelerinde medeni durum, evlilik ve çocuk planları ile ilgili soru soruluyor mu?	Evet /Hayır	Her bir soru için Evet=-10 Puan
İş sözleşmesinde evlilik ya da hamilelik ile ilgili işçiyi aleyhine hüküm var mı?	Evet /Hayır	Her bir hüküm için Evet=-10 Puan
Çalışma Saatlerinde Yasal Sınırlara Uyuluyor mu?	4857 sayılı İş Kanunu'na göre haftalık çalışma saati en fazla 45 saattir.	Evet=10 Puan
Genellikle haftada çalışılan süre	Saat	45 saatin üzeri her bir saat için- 2 Puan
İşyerinde Çalışan Kadın Sayısı/ Toplam Çalışan Sayısı	Oran	%90 ve üzeri =10 %60-%89 = 8 %40-%49 =6
Çalışanlar İçin Servis Durumu	Evet/Hayır	Evet=5
Servisin Kadının Evine Yakınlığı ve Ulaşılabilirliği (Servis Durumu)	Evet/Hayır	Evet=5
İşe gelirken ve giderken toplam 1 saatten fazla süreyi yolda geçiren işçilerin toplam işçiler içindeki oranı	%	%50'den fazla =-5 Puan
İşletmenin Yaşı	Yıl	
İşletmede Erkeklerin Ortalama Kıdemi	Yıl	3 yıldan için 3 ilave her bir yıl için 2 puan
İşletmede Kadınların Ortalama Kıdemi	Yıl	2 yıl için 3 ilave her bir yıl için 3 puan
Son İki Yılda Doğum Sonrası İşten Ayrılan Kadın sayısı/Doğum Yapan Kadın İşçiler	Oran (Söz konusu oran sektör işletme ölçeklerine göre SGK' dan elde edilebilir.	%90 ve üzeri =-10 %60-%89 = -8 %40-%49 =-6 %20- %39 =-5
İşletmedeki Kadın Yönetici Sayısı (Toplam Yönetici Sayısı)	Oran (SGK işverenden işyerinde çalışanların meslek ad ve kodlarını her ay düzenli olarak almaktadır. Söz konusu oran sektör işletme ölçeklerine göre SGK' dan elde edilebilir	Ortalamanın üstündeki her 5 puan için 5 Puan
İşyerinde Faal Halde Kreşin Bulunup Bulunmadığı	Evet/Hayır	Evet=30 Puan
İşyerinde Emzirme Odasının Bulunup Bulunmadığı	Evet/Hayır	Evet=5 Puan
İşçilerin çocuklarının kreş masrafına işveren katkıda bulunuyor mu?	Evet/Hayır	Evet=10 puan
İşyerinde Tüm Çalışanlara Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Verilip Verilmediği	Evet/Hayır	Evet=10 Puan
Bakım sorumlulukları nedeniyle işten çıkartılan işçi var mı?	Evet/Hayır	Evet=-10 Puan

Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından oluşturulmuştur.

8.1.3. Kadın ve Aile Dostu Toplu İş Sözleşmesi ve Sendika

Kadın ve aile dostu işyeri, toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işyerleri ve işçi sendikaları için de uygulanabilir. Toplu iş sözleşmesi ile işçiye ücret, çalışma ve dinlenme süreleri, sözleşmenin sona

ermesi konularında iş mevzuatının üzerinde haklar sağlanmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri işçi sendikası ile sendika üyesi olmayan işveren ya da işveren sendikaları arasında yapılmaktadır (6356 sayılı Kanun).

İşyerlerinden ayrı olarak toplu iş sözleşmelerinin ve sendikaların da kadın ve aile dostu işyeri açısından standartlarının belirlenmesi önemlidir. Toplu iş sözleşmelerinde, kadınların doğum ve sonrasında

kullanacakları izinler, bakım zorunluluğu bulunanlar için verilen bakım izinlerin, işçilerin çocukları için verilen çocuk ve eğitim yardımları kadın ve aile dostu toplu iş sözleşmesi açısından kriter olabilir.

Tablo 42. Aile Dostu Toplu İş Sözleşmesi ve Sendika İçin Kriterler Neler Olabilir?

Kriter	Açıklama	Puan
İşyerinde sendika üyesi kadın işçi sayısı/Toplam kadın işçi sayısı	Oran	%40 için 5 puan ilave her 10 puan için 2 puan
Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki kadın işçi sayısı/İşyerinde çalışan kadın işçi sayısı	Oran	%40 için 5 puan ilave her 10 puan için 2 puan
Toplu iş sözleşmesinde kreş kurulması, kreş ve çocuk-eğitim yardımı var mı?	Evet/Hayır	Kreş kurulması =20 Puan Kreş Yardımı= 10 Puan Çocuk Yardımı =5 Puan
Toplu iş sözleşmesinde yer alan çocuk/eğitim yardımları işçinin öğrenimine devam eden kız çocukları lehine yüksek belirlenmiş mi?	Evet/Hayır	Evet=10 Puan
Toplu iş sözleşmesinde yer alan çocuk ve kreş yardımının ücret içindeki payı	Oran	%5-%9 =5 Puan %10-%20 =10 Puan
Toplu iş sözleşmesinde kadın işçinin doğum öncesi ve sonrası raporlu kaldığı süre İş Kanunu'nun üzerinde mi?	Evet/Hayır (Söz konusu süre 4857 sayılı İş Kanunu'na göre (m.74) doğum öncesi 8 doğum sonrası 8 haftadır.)	Evet=10
Doğum sonrası kadın işçiye verilen emzirme izni İş Kanunu'ndaki yasal sınırın üzerinde mi?	Evet/Hayır Söz konusu süre 4857 sayılı İş Kanunu'na göre (m.74) günde 1,5 saattir	Evet=10
Toplu İş Sözleşmesinde kreş hizmetlerinin geliştirilmesi için hüküm var mı?	Evet/Hayır	Evet=10
Eşi doğum yapan işçiye verilen mazeret izni İş Kanunu'nda belirtilen mazeret izninin üzerinde mi?	Evet/Hayır (4857 sayılı İş Kanunu ek madde 2'ye göre; Eşi Doğum yapan işçiye beş gün ücretli izin verilir.)	Evet=10
Eşi doğum yapan erkek işçiye çocuk bakımı için ücretli izin veriliyor mu?	Evet/Hayır	Evet=10
Toplu İş Sözleşmesinde hanesinde bakıma muhtaç engelli bulunan işçi için bakım izni veriliyor mu?	Evet/Hayır	Evet=20
İşyerinde kadın sendika temsilcisi sayısı/Toplam sendika temsilcisi	Oran	%40 için 5 puan ilave her 10 puan için 2 puan
İşyerinde kadın sendika temsilcisi sayısı/Sendikalı kadın işçi sayısı	Oran	%40 için 5 puan ilave her 10 puan için 2 puan
Toplu İş Sözleşmesi yetkisi alan işçi sendikasıdaki kadın yönetim kurulu üyesi ve yönetici sayısı	Sayı	1 üye ya da yönetici=5 puan, ilave her bir üye 4 Puan

Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından oluşturulmuştur.

8.1.4. Kadın ve Aile Dostu İşyeri/Toplu İş Sözleşmesi ve Sendika Kriterlerinin Denetlenmesi ve Belgelenmesi

Kadın ve aile dostu işyerleri nasıl denetlenecek ve belgeleneyecektir? Bu konuda sosyal diyalog çerçevesinde bir kurul oluşturulabilir. Bu kurulda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile işçi ve işveren sendikalarının temsilcileri olabilir.

Bu komisyona ödül için başvuran firmalara Kadın ve Aile Dostu İşyeri statüsü ve belgesi verilebilir. Şirketler, ürettikleri mal ve hizmetlerde bu belgeyi ve logosunu kullanabilir.

Belirtilen belgeye sahip firmalar arasında yapılacak değerlendirme sonucu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından ödüllendirme uygulamasına gidilebilir.

Aile Dostu İşyeri Belgesi'ne sahip özellikle küçük ölçekli işyerlerine sosyal sigorta prim ve vergi indirimleri sağlanabilir. Söz konusu işyerlerinin kreş masraflarına devlet bütçesinden katkı yapılabilir.

8.2. DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Kadın ve aile dostu işyerlerinde, işçilerin işletmeye bağlılıkları ve verimlilikleri artabilecek, bu sayede işgücü devir oranı düşebilecektir. Bu durum hem kadın istihdamının artmasına hem de işletmelerin kurumsallaşmasına ve karlılıklarının artmasına katkı sağlayabilecektir. Kadın ve aile dostu işyeri uygulamasının uygulanabilmesi için işletme ölçeği ve işyerinin statüsüne (Kamu özel), göre kriterler geliştirilebilir.

Çalışmada sunulan kriterler asgari olup, sosyal taraflar (işçi ve işveren sendikaları) tarafından geliştirile-

bilir. Kadın istihdamını kolaylaştıracak ve arttıracak hükümler içeren toplu iş sözleşmesi tarafları ödüllendirilebilir. Aile dostu işyerleri /toplu iş sözleşmesi ve sendika denetimi ve belgelenmesi Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve işçi ve işveren kuruluşlarının oluşturacağı bir komisyon tarafından yapılabilir.

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan, (2013), İş Hukuku, 9. Baskı Seçkin yayınevi, Ankara

gorsmelerinde-ayrimci-sorular-soruluyor/ Erişim Tarihi:15/12/2017

Chou Kee Lee & Kelvin Chi Kin Cheung (2013) "Family-friendly policies in the workplace and their effect on work-life conflicts in Hong Kong, "The International Journal of Human Resource Management, 24:20, 3872-3885, DOI: 10.1080/09585192.2013.781529

Bloom, N., Kretschmer, T., & Van Reenen, J. (2011). "Are family friendly workplace practices a valuable firm resource?". Strategic Management Journal, 32(4), 343-367.

Çarıkçı, İbrahim H. (2011). "Örgütlerin Aile Yaklaşımları Çerçevesinde Aile Dostu Örgüt Yapıları," Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi, C.6, S.1 ss.127-138

Demir, Fevzi(2014), İş Hukuku ve Uygulaması, Birleşik Matbaacılık, İzmir, Eylül

Ünlütürk Ulutaş, Çağla (2017/a), "Kadın Dostu İşyeri Uygulamaları: Türkiye’de Kadın İstihdamı Artışı İçin Yeni Bir Olanak mı?" 18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, Bildiri Özetleri Kitabı

Ünlütürk Ulutaş, Çağla (2017/b), "Kadın Dostu İşyeri Uygulamaları: Türkiye’de Kadın İstihdamı Artışı İçin Yeni Bir Olanak mı?" 18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde Yapılan Sunum

Yamamoto, Isamu; Matsuura, Toshiyuki. (2014), "Effect of work-life balance practices on firm productivity: Evidence from Japanese firm-level panel data." The BE Journal of Economic Analysis & Policy, 2014, 14.4: 1677-1708.

UNICEF Establishing a family friendly workplace <https://www.unicef.org/csr/235.htm> Erişim Tarihi: 10/12/2017

<https://www.campaigntr.com/kadinlara-is->

SONUÇ

Türkiye ekonomisi, ILOSTAT'ın ülkelerin HHIA'dan derlediği verilere göre 2007 - 2016 yılları arasında düzenli ücretli işlerde yüzde 88 artış sağlayarak, 2 milyon 468 bin kadına net iş yaratmıştır. Bu sonuçla Türkiye 2007-2016 yılları arasında incelenen bu süre içinde en az 500 bin ilave istihdam yaratan ülkeler içinde, en fazla kadın istihdam artış oranına sahip ülke olmuştur. Söz konusu dönemde AB'ye üye 28 ülkede toplam kadın istihdamı yüzde 6 (5 milyon 153 bin kişi) artmıştır. Türkiye'de kadın istihdamındaki artışın yaşanmasında ekonomik büyümenin, kadın istihdamı ile ilgili alınan ve TÜRKONFED I. İş Dünyasında Kadın (2007) raporunda önerilen tedbirlerin hayata geçmesinin önemli etkisi olduğu düşünülmektedir. Kız çocuklarının okullaşma oranlarının artması hatta lise meslek lisesi ve üniversite düzeyinde erkeklerin okullaşma oranlarını geçmesi, işgücü piyasasına daha nitelikli bireylerin girmesini sağlamaktadır. Diğer yandan okullaşma oranlarının artması beraberinde okul, konut ya da tüketim harcamaları artan hanelerin borçlanması nedeniyle kadının işgücü piyasasına girmesini teşvik etmiş olabilir.

Kadının işgücü piyasasına girmesini teşvik eden bir diğer politika değişikliği sosyal güvenlik alanında gerçekleşmiştir. Kadının sosyal güvenliğe erişimini sağlayacak sosyal güvenlik prim teşvikleri, doğum borçlanması yoluyla doğum nedeni ile çalışamayan sürenin primlerinin emeklilik günlerine saydırılması, kadının sosyal güvenliğe erişimini artırmıştır. İŞKUR'un 2009'dan günümüze uyguladığı işbaşı eğitim programları, mesleki eğitim ve girişimcilik kurslarına katılan yaklaşık 2,8 milyon kişinin yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Bu programlara katılanların yüzde 50'sinin işverenler tarafından istihdam zorunluluğu bulunması, kadınların çalışma hayatına girmelerini kolaylaştırmıştır.

Son 10 yılda kadınların sosyal güvenliği anlamında önemli gelişmeler sağlanmasına karşın aileye

ve çocuğa yapılan harcamalar AB ortalamasına göre düşüktür. Yaklaşık 1,3 milyon kadın çocuk bakımı nedeniyle işgücüne katılamamaktadır. Çocuk ve yaşlı bakımı kadının çalışma hayatına girmesini engelleyen önemli bir sorun olarak çözüm beklemektedir. Ücretlerin düşüklüğü, kreş masraflarının yüksekliği 0-5 yaş grubunda çocuğu olan kadını çalışmaktan alıkoymaktadır. Kreşlere tanınan 6 yıllık vergi avantajı arz yönlü bir tedbir olarak önemli olsa da kreş çağındaki çocuğu olan ailelere kreş desteği sağlanması kadınların işgücü piyasasına katılımını artırabilecektir. Benzer durum yaşlı bakımı için de geçerlidir. Hanesinde engelli bulunan kişiye Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı sosyal yardım olarak bakıcı aylığı vermektedir. Ancak söz konusu kişilerin sosyal güvenliği bulunmamaktadır. Erken çocukluk eğitimi çerçevesinde kreş fonu yoluyla kreşlerin, bakım sigortası aracılığı ile de engelli ve yaşlı bakımının kurumsallaşması kısa vadede 1,2 milyon orta ve uzun vadede ise 2-2,5 milyon ilave istihdam sağlayabilecektir. Belirtilen durum hem bakım sorumlulukları nedeniyle işgücüne katılamayan kadınların çalışma hayatına girmelerine hem de bu alanlarda kadın istihdamının artmasını sağlayabilecektir.

Kayıt dışı istihdam son on yılda kadın ve erkeklerde 12 puan düşmüştür. Kayıtlı istihdamın artması hem sosyal güvenliğin yaygınlaşması hem de devletin vergi ve sosyal sigorta prim gelirlerinin artması anlamında önemlidir. Kayıt dışı istihdamın azalmasına işgücünün eğitim seviyesinin yükselmesi, kayıtlı işlerin artmasının yanı sıra, sosyal güvenlik primlerinin düşürülmesi, işverenlere sağlanan istihdam teşviklerinin, SGK'nın denetim kapasitesinin artmasının, sosyal güvenlik ve iş sağlığı güvenliği reformlarının etkisi olduğu düşünülmektedir. Bununla beraber tarım sektöründe kayıt dışı istihdam halen önemli bir sorun alanıdır. Tarımda kendi hesabına, mevsimlik ya da ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların gelir seviyeleri düşüktür ve prim ödeme güçleri yoktur.

Kadınların işgücü piyasasına girmesi ile birlikte çocuk bakım ev işleri gibi alanlarda işgücü talebi artmaktadır. Bununla birlikte ev hizmetlerinde çalışanlar düşük ücretlerle ve sosyal güvencesiz çalışmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışan kadınların için işverenlerin sosyal güvenlik prim desteklerinden yararlanabilmesi, işverenlerin yükümlülüklerinin azaltılması, yapılan denetimler ev hizmetlerinde 60 bin kadını sosyal güvenceli hale getirmiştir. Ayrıca ev hizmetlerinde 10 günün altında çalışan kadınlar sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası haklarına sahiptir.

Aile dostu işyeri kavramı kadınların işgücü piyasasına girmelerini teşvik eden işyeri uygulamalarıdır. İlgili mevzuata göre, kreşi bulunan, işyerinde tüm çalışanlara toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin verildiği, kadın çalışan ve yönetici sayısının sektördeki ortalamaya göre yüksek, doğum yapan kadın işçinin doğum sonrası işyerinde çalışmasını teşvik eden, çalışma saatlerinde yasal sürelerle uyulan, aile bireylerinin bakımı için gerekli ücretli ve ücretsiz izinler ile çalışma sürelerinde ve işin evden yapılmasında gerekli esnekliği sağlayan işyerleri raporda belirtilen kriterlere göre aile dostu işyeri sayılabilir. Toplu iş sözleşmesi ve sendikalar için de "aile dostu toplu iş sözleşmesi ve sendika" kriterleri uygulanabilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve sendikalar tarafından oluşturulan bir komisyon tarafından incelemesi yapılacak işyerlerine aile dostu işyeri ve/veya aile dostu toplu iş sözleşmesi ve sendika belgesi verilebilir. Bu belgeyi alan özellikle küçük ölçekli işyerlerine ilave vergi ve sosyal güvenlik prim indirimleri sağlanabilir.

Türkiye’de okullaşma oranlarındaki artışla birlikte kadınların işgücüne katılım oranı da önemli bir artış eğilimi içine girmiştir. Bu gelişme emek piyasasında kadına yönelik politikaların yeniden kapsamlı bir şekilde gözden geçirilmesini gerektirmektedir. Eğitim seviyesindeki artışla birlikte beceri ve yeterliklerin gelişimi birlikte ele alınmalı, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlara yönelik olmak üzere istihdam teşvikleri gözden geçirilmelidir. Bu anlamda kadın istihdamını teşvik etmeye yönelik geleneksel işyeri destekleri yanında

Yaklaşık

1,3 milyon

kadın çocuk bakımı nedeniyle işgücüne katılamamaktadır. Çocuk ve yaşlı bakımı kadının çalışma hayatına girmesini engelleyen önemli bir sorun olarak çözüm beklemektedir.

kadına ve ailesine yönelik doğrudan destekler de önemli görülmelidir.

Eğitim seviyesi yükseldikçe özellikle dezavantajlı hanelerde bulunan genç kadınlara yönelik eğitim destekleri kritik hale gelmektedir. Devletin genç kadınlara yönelik eğitim teşviklerinde pozitif ayrımcılığı dikkate alarak, eğitim odaklı olmak üzere sosyal programları uygulamaya koyması eğitim başarısını da olumlu etkileyecektir.

Sosyal desteklerin eğitim ve istihdamı teşvik edici özellikte olması hem eşitsizliğin azaltılması hem de verimliliğin ve büyümenin desteklenmesi açısından önem taşımaktadır. Diğer yandan eğitimin etkisi sadece yüksek ücretler ve eşitsizlik ilişkisi ile sınırlı değildir, bunun dışında eğitimin dışsalıklar ve geniş bir alana yayılan sağlık, suç, sivil katılım, çocuklar üzerinde nesiller arası etki gibi kişisel ve sosyal dönüşleri de söz konusudur.

Belediyeler gerek kamu gerekse özel işletmeler ve sivil toplum örgütleriyle işbirlikleri geliştirip kreş hizmetini oldukça yetersiz seviyede hemşerilerine sunmaktadır. Belediyelerin kadın istihdamının desteklenmesine yönelik kreş hizmeti vermesi konusu geliştirilmesi gereken önemli bir politika alanıdır. Bu çerçevede, kadın istihdamının belirgin olarak yüksek olduğu illerde merkezden aktarılan kaynakların belli oranda çocuk ve kadına yönelik programlara uygulanmasına yönelik olmak üzere belediyelerin kreş ve çocuk bakımı ve açmak konusundaki yükümlülüğü zorunlu hale getirilmelidir.

Yine yerelde kadının güçlendirilmesine yönelik olmak üzere hızlı kentleşme yaşayan ve nüfusu belli bir eşik düzeyinin üzerinde olan belediyelerin stratejik plan, performans programı ve bütçelerinde çocuk ve cinsiyet temelli bütçe hazırlamaları teşvik edilmeli ve yerel aktörler tarafından talep edilmelidir.

Türkiye’de kadınlar erkeklerden daha düşük seviyede gelir elde etmekte ama daha yüksek seviyede vergi yükü ile karşı karşıya kalmaktadır. Başka bir ifadeyle, kadınlar erkeklerden daha düşük gelir elde ederken, vergi yükünde beklenen farklılaşma görülmemektedir. Bu durum ülkemizde beyan sisteminin eksikliği ile birlikte gelir vergisinde artan oranlılığın beklendiği şekilde efektif olarak işlemediğini ve bakım yükümlülüklerine ilişkin araçların olmadığını dolayısı ile bu durumun kadın istihdamını olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu anlamda, Türkiye’de de AB ülkelerinde olduğu gibi aileye ve çocuğa yönelik olmak üzere vergi oranlarının farklılaşması ve başlangıç seviyesinde vergi oranlarını azaltmak suretiyle istihdam vergilerinin yükünü düşürmelidir.

Gelirin vergilendirilmesinde beyanname üzerinden tahsil edilen bu vergini toplam vergi tahsilatı içindeki payı ise yüzde 1,5’ler seviyesindedir. Ücretlilerin beyanname vermediği ve fiili olarak beyan sisteminin çok sınırlı uygulandığı bir vergi sisteminde vergi indirim ve muafiyetlerinin etkisi de sınırlı kalmaktadır. Ücretlilerin vergilendirilmesinde Batı ülkelerinde olduğu gibi aşamalı da olsa beyanname sistemine geçilmesi gerçek kazanç üzerinden vergilendirme ile birlikte uygulama biçimine göre kadın istihdamını da teşvik edecektir.

Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi bizde de aileyi korumak ve çocuk yoksulluğu ile mücadelede vergi kredisi ve vergi indirimleriyle birlikte vergi muafiyeti sağlanması, bugün sosyal programların bir parçası olarak görülmeli ve uygulamaya konmalıdır. Bu yaklaşımda, vergi politikaları ile sosyal programların entegre bir şekilde büyüme ve istihdamı teşvik edecek şekilde yeniden tasarlanması oldukça önemli görülmektedir. Sonuç olarak beyan sisteminde

aşamalı geçiş ile birlikte vergide artan oranlılık ve kadın istihdamını desteklemede olduğu gibi seçici uygulamalar, dolaysız vergilerin istihdam yönlü etkinliğini artıracaktır. Hizmetler sektöründe olduğu gibi gelişen sektörlerle duyarlı bir kişisel gelir vergisi aynı zamanda işgücü verimliliği açısından da önemli olacaktır.

Erken çocukluk eğitimi çerçevesinde kreş fonu yoluyla kreşlerin, bakım sigortası aracılığı ile de engelli ve yaşlı bakımının kurumsallaşması kısa vadede

1,2 milyon

orta ve uzun vadede ise

2-2,5 milyon

ilave istihdam sağlayabilecektir.

türkonfed
TÜRK GİRİŞİM VE
İŞ DÜNYASI
KONFEDERASYONU
TURKISH ENTERPRISE
AND BUSINESS
CONFEDERATION

Refik Saydam Cad. Akarca Sok. No:41 Tepebaşı
Beyoğlu, İstanbul

+90 212 251 73 00 / +90 212 251 58 77
info@turkonfed.org

