

TÜRKONFED 3. İŞ DÜNYASINDA KADIN RAPORU POLİTİKA ÖNERİLERİ

TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın (İDK) Komisyonu'nun kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımının artması, kadınların işgücüne katılımının ve kadın girişimciliğinin artırılması için ihtiyaç duyulan alanlara yönelik politika önerileri çalışmaları kapsamında yayınlanan tüm rapor sonuçlarının özeti aşağıda belirtilmiştir. Öneriler; Vergilendirme ve Teşvik Önerileri, Çocuk Bakım ve Kreş Hizmetleri ve Yaşlı ve Engelli Bakım Hizmetleri ile Kadın ve Aile Dostu İşyerleri Uygulaması başlıkları altında sunulmuştur.

Güçlü ve Kapsayıcı Büyüme İçin Kadın İstihdamının Artması

- Kadın istihdamı artması Türkiye'nin potansiyel büyümesinin gerçekleşmesi açısından gelecek dönemin en kritik alanlarının başında gelmektedir. Türkiye'de büyümenin güçlenmesi ve toplam faktör verimliliğinin artması için teşvikler ve sosyal güvenlik programları kadınların çalışmasını teşvik edecek şekilde geliştirilmelidir.
- Kadın istihdamını teşvik eden sosyal programlar yardımların haneye, çocuklara ve dezavantajlı gruplara daha çok yansması açısından ekonomide büyümenin kapsayıcı niteliğini de artıracaktır.

1) Vergilendirme ve Teşvik ile Sosyal Yardım Önerileri

- Kadınlar erkeklerden daha az kazanmaktadır. Bu anlamda çalışan kadının istihdam piyasasında tutunabilmesi ve hanenin çeşitlenen ihtiyaçlarını karşılaması açısından sosyal programların etkisi yüksek görülmektedir.

Erkek ve Kadınlarda Ücretlerin 10 Gruba Dağılımı

- Prim teşviklerinin işgücü maliyetinin ve kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu sektörlere daha yüksek miktarda verilmesi kayıt dışı istihdamı azaltabilecektir.
- Esnaf ve sanatkar işletmeleri gibi küçük işletmelerde SGK işlemleri ile ilgili olarak 10 günden fazla ev hizmetlerinde çalışanlar gibi kolay ve basit bir sistem kurulmalıdır. Esnaf ve sanatkarın yanında çalışan işçiler için, sektör ayrımı gözetmeksizin, süreklilik içeren ilave 6 puanlık prim teşviki uygulanmalıdır.
- Basit usulde vergilendirilen esnaf ve sanatkarın yanında çalışan diğer ücretli kategorisindeki işçilerin vergilendirilmesi uygulaması kaldırılmalıdır.
- Son 6 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.
- Ücret seviyesi yetersizliği nedeniyle artan ve farklılaşan sosyal ihtiyaçları giderecek şekilde sosyal yardımlar yapılmalıdır.

- Eğitimine devam eden kadınlara yönelik eğitim amaçlı yardım ve destekler okul ve istihdam odaklı ele alınmalıdır.
- Çocuk ve yaşlı bakımlarına yönelik sosyal yardımlar kadın istihdamını destekleyecek şekilde yapılmalıdır.
- Batı ülkelerinde olduğu gibi aşamalı da olsa beyanname sistemine geçilmesi gerçek kazanç üzerinden vergilendirme ile birlikte 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 tasarlanmalıdır.
- Doğum borçlanmasının, 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 sağlanmalıdır. Doğum yaptığı ana kadar hiç çalışmamış kadınlarda, ilk çocuk için daha sonra sigortalı çalışmak kaydı ile doğum borçlanması primleri devlet tarafından ödenebilir.

2) Çocuk Bakım ve Kreş Hizmetleri

- Türkiye’de okullaşma oranlarındaki artışla birlikte kadın istihdamı artmakta bu ise çalışan kadına yönelik çocuk bakım ve kreş hizmetlerini özellikle belli bölgelerde önemli hale getirmektedir.
- Kadın istihdamının belirgin olarak yüksek olduğu illerde belediyelerin kreş ve çocuk bakımevi açmak konusundaki yükümlülüğü aşamalı olarak zorunlu hale getirilmelidir. Bunun için merkezden aktarılan kaynakların çocuk ve kadınlara yönelik programlarda kullanılmasına yönelik olmak üzere gelir paylaşım sisteminde koşulsallık kısmen de olsa geçilmelidir.
- Kreş bakım hizmetlerinin Milli Eğitim Bakanlığı veya Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü işbirliğinde sunulması, yerel yönetimlerin kendi aralarındaki işbirliğini güçlendirmeleri, Sivil Toplum Kuruluşları (STK) işbirliği çerçevesinde programların geliştirilmesi ve uygulanması konusunda bir işbirliği kültürü oluşturulmalıdır.
- Belediyeler stratejik plan, performans programı ve bütçelerinde çocuk ve cinsiyet temelli bütçe hazırlama hususunda teşvik edilmelidir.
- 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.

3) Yaşlı ve Engelli Bakım Hizmetleri

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

- karşılanmalıdır. 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.
- 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 alınarak 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. Söz konusu fonun kaynağı, Genel Sağlık Sigortası Primlerinin bir bölümü ile genel bütçeden fona sağlanacak katkıları olabilir.
- Mevcut sistem içinde evde engelli bakan ve sosyal yardım alan yaklaşık yarım milyon kadının sosyal güvencesi bulunmamaktadır. Bakım hizmetlerinde çalışan kadınların sosyal güvenceye kavuşturulabilmeleri için üç öneriden bir tanesi kullanılabilir:
- Söz konusu kişiler çoğunlukla sağlık eşleri ya da kendileri üzerinden sağlık güvencesine sahiptir. Dolayısı ile kurumsal olmayan bakıcıların emeklilik primleri devlet tarafından ödenebilir.
- İkinci alternatif bakıcılar için sadece emeklilik primlerinin ödenebildiği düşük primli ve emeklilik programı oluşturmak olabilir.
- Üçüncü öneri ise çalışan ve evinde bakıma muhtaç kişiye bakan kadının erken emekli olabildiğini sağlayacak bir program geliştirilebilir.

4) Kadın ve Aile Dostu İşyerleri Uygulaması

- 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-toplu iş sözleşmesi ve sendika uygulaması ile yasal mevzuatın yanında önerilen kriterler çerçevesinde iyi uygulama örnekleri ile kadınların istihdama girişlerini kolaylaştıran işyerleri ve sendikaların ilgili bakanlıklar tarafından ödüllendirilmesi kadın istihdamının teşviki için bir araç olabilir.

Bahsi geçen konudaki uygulama;

- Birincisi işe 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,
- İkincisi iş sözleşmesinin devamı süresince; 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 kullanılabilmesi, kadınlara eşit kariyer fırsatlarının sunulması, kreş ve emzirme odası kurulması

- Üçüncüsü iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ise; gebelik, evlilik, doğum ailedeki bakım sorumlulukları vb. nedenlerle iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmemesi olmak üzere üç ana kısımda belirlenebilir.
- Yasal kriterlerin yanında kadın çalışan ve yönetici sayısının sektör ortalamasının üzerinde kadın işgücü devir oranının sektör ortalamasının altında olan, doğum sonrası kadınların çalışması için gerekli kolaylıkları sağlayan ve kadının çalışma hayatında kalmasını teşvik eden işyerlerinin iyi uygulamaları da ödüllendirme de dikkate alınmalıdır. Aynı şekilde kadın istihdamını arttırmaya dönük toplu iş sözleşmeleri de diğer işyerlerine emsal olması anlamında ödüle konu olabilir.
- Belirlenen kriterleri yerine getiren ve her yıl denetlenen ve belgelenen işyerleri söz konusu etiketi ürettikleri mal ya da hizmette kullanabilirler. Ayrıca söz konusu işyerlerine ilave bazı mali destekler de sağlanabilir.

5) Türkiye’de Gelir Vergisi Uygulamasında Cinsiyete Duyarlılık Analiz Çalışması Sonuçları

- Türkiye’de hane halkı işgücü verilerinin ortaya koyduğu ortalama olarak kadınların erkeklerden daha düşük seviyede gelir elde ettiği ve elde edilen gelirin dağılımının kadınlarda daha dengesiz bir yapıya sahip olduğudur.
- 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 dahil) beklenen farklılaşma görülmemektedir. 2002-2013 ortalamasında kadınlar erkeklerin yüzde 88’i seviyesinde ücret geliri elde ederken ödedikleri vergilerin oranı yüzde 84’dür. Son yıllarda bu farklılık kadınlar aleyhine azalarak 2 puanın da altına düşmüştür.
- 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.
- Kadınlar özellikle 2008 yılından sonra özellikle krizin etkisiyle uygulanan vergi ve sosyal güvenlik politikalarının etkisiyle daha düşük ücret almalarına rağmen ücret gelirleri üzerinden ödedikleri vergilerin erkeklere oldukça yaklaşması vergilemede artan oranlılığın çalışmadığını göstermektedir.
- Bu yapı Türkiye’de gelir vergisinde artan oranlılığın beklendiği şekilde işlemediği ve kadınların bakım yükümlülüklerine ilişkin olarak vergi ve sosyal güvenlik sisteminin bu yükümlülüklerin mali etkisini azaltmaya yönelik araçlarının yeterince çalışmadığını 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.

- Vergilerin ücretlere olan oranındaki farklılaşma ile gerek ücret seviyesindeki farklılık gerekse çocuk başta olmak üzere bakım yükümlülüklerinin ödenen vergiye yansımaları oranı en yüksek seviyede sanayi sektöründe, en düşük seviyede ise hizmetler sektöründe çıkmıştır.
- 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'dir. Bu yapı ise beceri ve yeterlik seviyesini artırmaya yönelik mesleki nitelikteki eğitimlerinin gereğini ortaya koymaktadır.
- Türkiye'de kadınların yüzde 50'den fazlası bugün hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Bu sektörün payında özellikle son 10 yılda önemli bir artış yaşanmıştır. Kadın ve erkek arasındaki ücret farklılaşması hizmetler sektöründe küçülmektedir. 2002-2013 döneminde ortalamada kadınlar erkeklerin ücret olarak yüzde 90'ına ulaşmıştır. Bununla birlikte sanayi sektörünün aksine hizmet sektöründe vergi ve ücret arasındaki farklılaşma düşmektedir. Dolayısıyla hizmet sektöründe kadın istihdamını teşvik etmeye yönelik politikalar sınırlı düzeyde etkisini göstermektedir.