

TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ İSTANBUL İMALAT SEKTÖRÜNDEKİ ÇALIŞMA ŞARTLARI VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Dr.Necati KAYHAN *

GİRİŞ

Uluslararası Sözleşmeler ve başta Anayasamız (49 ve50. Md.) olmak üzere ulusal mevzuata göre özel olarak korunması gereken çocuk, özürlü güçsüzler gibi hassas denilen nüfus kategorisinin içine kadınlar da girmektedir. Gerek fizyolojik gerekse anatomik bakımdan risk grubu kapsamında olan kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunların bu anlamda ciddi bir tanımının yapılması ona göre gerçekçi çözümlerin üretilmesi büyük önem arz etmektedir.

Bu araştırmamızda konuya ilişkin genel bir özetin yanında özellikle İstanbul ilinde ücretli işgücü olarak kadınların en fazla istihdama katıldıkları İmalat Sektöründeki çalışma şartlarını ve kayıt dışının fotoğrafını 2004 DİE HİA Türkiye Geneli ve İstanbul İline ait İstihdam bilgilerinden elde edilen veriler, son ilgili istatistikler ve bugüne kadar yapılan araştırmalar çerçevesinde kısaca irdelemeye çalışacağız.

İmalat sektörünü seçmemizin önemli bir nedeni herkesin bildiği gibi sektör son yıllarda yoğun uluslararası rekabetin, taşeronlaşmanın cereyan ettiği iş ve köyden şehre göç alanlarını da içermesidir. Pilot bölge olarak İstanbul ilini seçmemizin sebebi ise, buranın en fazla göç alan ilimiz olmasıdır.¹

Gerçekten bu güne kadar konu ile ilgili yapılan bir çok araştırma ve düzenlenen rapor sonuçlarına göre, kentteki kadının en uygunsuz çalışma şartlarının² ve kayıt dışı istihdamın yaşandığı belirlenen (konfeksiyonculuk, tekstil, gıda vb.) emek yoğun iş kollarını da içeren imalat sektöründeki son durum ve değişim koşullarının analizi soruna bir nebze ışık tutmak bakımından büyük önem arz etmektedir.

(*) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Baş İş Müfettişi

¹(DİE 2000 Genel Nüfus Sayımına göre kadın sayısı olarak en fazla göç alan Üç büyük ilimiz sırasıyla İstanbul 106631, Ankara 34761, İzmir ise 29627 kişidir.)

²Kayıt dışı , uzun süreli çalışma ,düşük ücret,iş sağlık ve güvenlik ile sosyal yardımların sendikalaşmanın olmadığı küçük veya orta büyüklükteki işletmeler

İŞ YASASINDA KADIN İŞGÜCÜNE İLİŞKİN GETİRİLEN

YENİ DÜZENLEMELER

Çalışan kadının yasal hakları bakımından durumu irdelendiğinde, çalışma hayatımıza getirilen son düzenlemelerle ülkemizin batı normlarından geri durumda kalmadığı söylenebilir. Bilindiği gibi yeni getirilen 4857 sayılı İş Kanunu, pozitif hukuk anlayışıyla Eşit davranma ilkesi (Madde 5), Uygun işlerde Gece Çalıştırma Yasağının Kaldırılması (Madde 73), Analık Halinde Çalışma ve Süt izninin 16 haftaya çıkarılması ve kadınların çalışma hayatına katılımlarını kolaylaştıracak Esnek Çalışma modellerinin getirilmesi ve Medeni kanundaki değişiklikler ile ILO normlarına göre büyük ölçüde eksiklikler giderilmiştir. (Kadın ve çocuk hakları açısından yeni Türk Medeni Kanunu Prof. Dr. Ahmet KILIÇOĞLU sayfa 31, Ankara 2003)

Ancak uygulamada, ülkemizde yaşanan genel işsizlik, gelir dağılımı, eğitim vb makro sosyo - ekonomik sorunlar nedeniyle tüm ücretliler özellikle fizyolojik ve anatomik yapı itibarıyla zayıf konumda olan kadın çalışanların daha fazla olmak üzere çalışma hayatının kalitesi bakımından mesleki sağlık ve güvenlik bakımından ciddi sorunları bulunmaktadır..

KADININ ÇALIŞMA HAYATINA GİRİŞ NEDENLERİ

Kadınların Çalışma hayatından beklentileri esasen onların sosyo-ekonomik durumuna göre değişmekle beraber, yapılan araştırmaların sonuçları, üniversite eğitimi alanların dışındaki çalışan kadınların çoğunluğunun (Üniversite eğitilmişlerin ise, kariyere daha öncelik verdikleri görülmektedir) çalışma yaşamına girmelerinin ekonomik nedenlerden kaynaklandığını göstermektedir. (Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu : Bursa Örneği TİSK,2002,sh.63)

Halen çalışmayı sürdüren kadınların çoğu, ev (aile) çalışma yaşamı ikilemi arasında bocalamakta, fiziksel ve ruhsal olarak aşırı derecede yıpranmaktadır. Son ekonomik gelişmeler, gelir dağılım bozukluğu şehirleşme nedeniyle, yoksulluğun büyümesi sonucunda , daha önce çalışmayan çocuklar, yaşlılar, emekliler ve kadınlar ek gelir kazanma yollarını aramaya başlamışlardır. Bugün kadınlar formel sektörden, informal sektör işlerine yönelmişlerdir. Ev dışında hizmetçilik ve gündelikçilik, çocuk bakıcılığı yapan, temizlik işlerinde çalışan kadın sayısı son yıllarda hayli artmıştır

İSTATİSTİKİ GENEL DURUM:

Türkiyedeki kadın işgücü yeni sanayileşen ülkeler ve bazı az gelişmiş ülkelere benzeyen özellikleriyle dikkat çekmektedir.

DİE verilerine göre Tablo 1 de görüldüğü gibi, Türkiyede çalışan kadınların çok büyük bir kısmı (%53.1) tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Hizmet sektörünün payı % 31, sanayi sektörünün payı ise yalnızca % 15.9 dur.

Tarım Sektörü	% 53.1
Hizmet Sektörü	% 31
Sanayi Sektörü	% 15.9

Kaynak: DİE HİA 2004

Tablo 1. Türkiye de çalışan kadınların sektörel dağılımı

İkinci belirgin özellik; Tablo 2'de görüldüğü gibi, tarımsal faaliyetin önemli payı nedeniyle istihdamda ücretsiz aile işçiliği baskın karakterdedir. İstihdamdaki kadınların %49'u ücretsiz aile işçisi , % 38.1'i ücretli ve yevmiyeli, % 12.6'sı kendi hesabına veya işveren olarak çalışmaktadır.

Ücretsiz Aile İşçisi	% 49
Ücretli Aile İşçisi	% 38.1
İşveren	% 12.6

Kaynak: DİE HİA 2004

Tablo 2. Türkiye de çalışan kadınların durumu

Yetersiz eğitim, bilgi ve beceri eksikliği ise kadın işgücünün diğer özelliğidir. Yetişkin kadın nüfus içinde, okuma yazma bilmeyenlerin oranı % 19.4 (2000,DİE Genel Nüfus Sayımı) Türkiye Genelinde Çalışan Kadınların ise % 18.9'u okur yazar değildir. % 53.1'i ilkokul mezunu, %4.2'si ortaokul,% 12.3'ü Lise ve dengi, % 11.5 'i ise sadece yüksekokul mezunudur.

Okur yazar olmayan	% 18.9
İlkokul Mezunu	% 53.1
Ortaokul Mezunu	% 4.2
Lise ve Dengi Okul	% 12.3
Yüksekokul Mezunu	% 11.5

Kaynak: DİE HİA 2002

Tablo 3. Türkiye de Çalışan Kadınların Eğitim Düzeyleri

Kadınların işgücüne katılma oranı erkeklere kıyasla çok düşüktür. Bu özelliği ile ülkemiz, OECD ülkelerinin sonuncusu olarak dikkat çekmektedir. Şöyle ki DİE verilerine göre, 1990'da % 52 olan kadınların işgücüne katılma oranı, 2004'te %30.9 şeklinde gerilemiştir.

Ancak zaman içinde köyden kente göç nedeniyle bu oranda azalma eğilimi görülmektedir. Sebebi ise, köyde iken tarımda işgücü kapsamında çalışıyor gözükken kadın, kente geldiğinde resmi kayıtlı olarak istihdama katılımı, işsizlik nedeniyle düşük seyretmektedir.

Bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de erkeklerin işgücüne katılma oranı kadınlara göre hayli yüksek olup 2004 yılı itibarıyla %71.2 dir.

Yetersiz eğitim ve beceri düzeyi nedeniyle kadınlar işgücü piyasasının gerektirdiği nitelikleri kazanamamaktadır. Kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım oranları da artmaktadır.

DİE 2002 HİA verilerine göre, Türkiye genelinde çalışan kadınların işgücüne katılma oranları lise altı eğitimlilerde %31, lise ve dengi eğitimlilerde %35 ve yüksek eğitimlilerde %34 olarak seyretmektedir. Ülkemizde kadın işgücünün niteliği çok düşük düzeydedir. Türkiye genelinde imalat sektöründe çalışan kadınların %47.5'i kayıtlı değildir. İşyeri küçüldükçe kayıt dışılık artmaktadır. (Kadın Emeği Platformu Komisyon raporu sh.101, Türk İş Ankara, 2005)

Genelde ülkemizdeki işyerlerinin de küçük ve orta ölçek ağırlığında olduğu düşünülürse sorunun önemi daha iyi anlaşılmaktadır.

İSTANBUL İMALAT SEKTÖRÜNDE KADININ DURUMU

İlginç olabileceğini düşündüğümüz 2004 DİE Hİ anketlerine göre İstanbul ili İmalat sektöründeki Çalışan Kadının Durumuna ilişkin aynı kıstaslar çerçevesinde, mevzii yapılan analiz sonuçlarının, e incelememizin Genel Durum bölümü altında tanımlanan kadının çalışmasıyla ilgili genel tespitlerden çok fazla farklılık arz etmediğini görmekteyiz.

Şöyle ki, bu araştırmada bizce en anlamlı yapılan tespit, kayıt dışı istihdamda, kadının en yoğun şekilde (%41.3) imalat sektöründe çalıştığını görmek olmuştur.

	T. Sayı	Kayıtlı Sayı	%	Kayıtdışı Sayı	%
TOPLAM	1216	827	68,0	388	31,9
Erkek	956	675	70,6	281	29,4
Kadın	259	152	58,7	107	41,3

Kaynak : DİE 2004 HİA

Tablo: 4 İstanbul'da İmalat Sanayinde çalışanların cinsiyete göre kayıtlılık durumu

İstanbul'da ücretli olarak çalışan kadınlar %40 imalat sektöründe yoğunlaşmaktadır.

İstanbul İmalat sektöründe aynı eğitim göstergelerine göre işgücüne katılma oranları lise altı eğitimlilerde %27, lise ve dengi eğitimlilerde %45 ve yüksek eğitimlilerde %28 olarak gözlemlenmektedir. Bu anlamda ücretli çalışanların çoğunluğu İmalat sektörünün niteliği gereği lise mezunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

En fazla haftalık (50-59 saat) çalışmanın olduğu sektör imalat sektörüdür. Çalışanların ağırlıklı yaş grubu 20-24 (%43) olup, genelde medeni durumlarının (% 57.9) bekar olduğunu görmekteyiz. Çalışanların % 51'i 50'den az işçi çalıştıran küçük işyerlerinde istihdam edilmektedir. İlgili bulgulara göre, iş ortamları sağlık ve güvenlik açısından yetersizdir. Söz konusu analiz sonuçlarından da anlaşılacağı gibi, İstanbul'da bulunan imalat sektörünün, işyerlerince de, emek-yoğun, dış rekabete açık ve esnek bir üretim şekli etkin olduğundan, bu şartlara uygunluk gösteren düşük ücretli olan kadın işgücü genelde olumsuz şartlarda çalıştırılmaktadır.

TÜRK KADIN ÇALIŞANLARIN ÖNCELİKLİ SORUNLARI:

Genel olarak ülkemizdeki kadının durumunun, AB ve gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında, gerçek çalışma hayatındaki konum itibarıyla hangi gösterge ile konu ele alınırsa alınsın (her şeyden önce anne ,çocuk vb bir çok aile sorumluluklarını da ağırlıklı olarak yüklenip önemseyen) Türk kadının, hak ettiği yeteneklerini gerçekleştirebilecekleri ülke iş piyasası, iş ve iş ortamı imkanları bakımından çok yetersiz kaldığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Aile sorumlulukları ve hamilelik gibi nedenler ile işe devamsızlık yüzünden bazı özel sektör ve işverence kadın işgücününün fazla tercih edilmediği bir gerçektir. Ancak, gelişen teknoloji üretimin uluslararasılaşması ticaret serbestliğinin, sermaye hareketinin artması emek yoğun üretimin tekstil, elektronik ,gıda ve hizmet sektörü gibi gelişmiş ülkelere kaymasına ve buralarda standart dışı çalışma biçimlerin ortaya çıkmasına yol açtığı gözlenmektedir. Kadınlar ise bu tip yeni gelişmekte olan rekabetin getirdiği çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı emek yoğun sektörlerce aranan esnek çalışma, örgütsüzlük, düşük ücret, itaatkarlık, alternatif iş imkanlarının azlığı, farklı iş paylaşımı, monoton işlere uygunluk, beklentilerinin düşük olması..vb vasıfları gibi nedenlerle özellikle tercih edilmektedirler. (Tes İş ,Dosya, Çalışma hayatında Kadınlar, Prof Dr Yıldız Ecevit, ODTÜ.sh37 , Mart, 2005)

Kadınların yaşamdaki rolleri gereği, ev (aile) iş sorumluluklarını dengeleyen esnek çalışma, süt izni, kreş ve yuva hizmetleri, evde çalışma, tele çalışma ve mesleki eğitim hizmetleri vb. imkanlar kadının istihdamını doğrudan olumlu olarak etkilemektedir. Bu nedenle benzeri sosyal hizmet ve yaklaşımlar işverenler ve

hükümetlerce de günümüzde bütün dünyada desteklenmektedir. (TİSK, Kadın İşgücü Araştırması, sh.7, 2001)

Konu ile ilgili diğer bir araştırma sonucuna göre, hem aile, hem iş hayatı olan kadınların öncelikli diğer sorunlarını özetleyecek olursak;

- Kreş ve emzirme odaları konusundaki işveren yükümlülükleri, büyük işyerlerinde yerine getirilirken, küçük ve orta ölçekli işyerlerinde yerine getirilmemesi,.
- Haftalık iş sürelerinin uzun olması,
- Yetersiz iş güvenliği , iş imkanlarının kısıtlılığı ,
- Eşit işe eşit ücret verilmemesi,
- Kadın erkek ayrımının yapılması,
- İş Piyasasında çalışmak istemeyen evli kadınların eşlerine çok düşük ücret verilmesi (%24),
- Genelde kadınların karar mercii ve yönetici statüsünde çalıştırılmamaları,
- Sendikal örgütlenmeye yeterince zaman ayıramamaları,
- Sendikaların bugünkü demokratik olmayan yapılanmalarıyla kadın sorunlarını çözmekten uzak kalıp erkek sendika yöneticilerin göreve, genelde gönüllülük ilkesiyle değil , profesyonel maddi iş imkanı olarak baktıkları

vb konular dile getirilmektedir. (Tes İş ,Dosya, Çalışma hayatında Kadınlar, Doç Dr Gülay Toksöz .sh 46 -47, Mart, 2005)

Ayrıca, kadınlar işyerlerinde, İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında değerlendirilen şiddetin bir türü olan cinsel tacize maruz kalabildiklerinden yakınmaktalar. cinsel taciz, günümüzde birçok işyerinde yaşanan, birçok kadın çalışanın ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyen, işyeri ortamında iş barışını tehlikeye sokan oldukça üzerinde durulması gereken ciddi bir sorun olarak sıkça gündeme gelmektedir. Gerçi yeni iş yasasıyla bu durumda işçiye haklı nedenle iş akdini fesih yetkisi verilerek caydırıcı bir düzenleme getirilmeye çalışılmıştır (4857/ 24). Ancak ilgililerce sorunun ahlaki boyutuna ilişkin gereken eğitim, bilinçlendirme vb caydırıcılık konularına önem verilmesi gerekmektedir. (İş Sağlığı ve Güvenliği, Türk İş , 2004)

KAYIT DIŞI SEKTÖR VE KADIN

Şirketler, kayıtlılığın getirdiği aşırı yüklerden tamamen ya da kısmen kurtulmak üzere kayıtdışına geçmektedirler. Kayıt dışılık sadece bir kayda sahip olmadan çalışmak değildir. Çalışma süresinin eksik beyan edilmesi yada alınan ücretin eksik beyan edilmesi şeklinde de olabilmektedir. Bu durumdaki şirketler genelde küçük ölçek, fason üretim, geri teknolojik yapı, düşük verimlilik, düşük ücret, sosyal güvenlik, imkanlarından mahrumiyet, kısıtlı ve pahalı finansman araçları, geleceğin belirsizliği gibi özelliklerine karşılık, kayıt içinde çalışan bir şirket, optimum ölçekte, yasal

sözleşmelerle, yasal hak arama süreçlerinden yararlanarak çalışan, böylece finansal piyasalardan yeteri kadar yararlanabilen, dünyadaki gelişmeleri takip edebilen, teknolojiye erişim imkanı olan, nitelikli işgücü çalıştırabilen, yüksek verimlilikte bir şirket olabilmektedir.

DİE Mayıs 2005 HİA sonuçlarına göre, Türkiyede istihdam edilen 22 milyon 721 kişinin %51.5'i kayıt dışında çalışmaktadır. Yeterli sayısal veri olmamakla beraber Türkiye genelinde en fazla kayıt dışı çalışan nüfus kesimi de kadınlar (2003, DİE HİA %71.2) ve çocuklar olduğu tahmin edilmektedir. Çünkü bunlar yoğunlukla kayıt dışının gözlendiği, emek yoğun sektörlerde (Tekstil, konfeksiyon, gıda ve hizmet vb.) istihdam imkanı bulabilmektedirler. Makro ekonomik ve sosyal nedenlerin yanında özellikle kayıt dışılık nedeniyle son yıllardaki hızlı büyümeye rağmen işsizlik azalmamaktadır. Son üç yılda kaydedilen yüksek büyüme hızına rağmen işsizlik %10 un üzerindedir. Sorunun çözümü için Türkiye'nin demografik büyüme hızına göre her yıl 700 bin ilave iş imkanı yaratılması gerekmektedir.

Bu konuda ülkemizde en çarpıcı örnek olarak, ciddi kan kaybının yaşandığı istihdamın lokomotifi olan tekstil sektöründeki kriz verilebilir. (Kayhan Necati Globalleşme Sürecinde Tekstil Sektöründeki Sorunlara İlişkin Yayınlanmamış Anket Çalışması 2005-Mayıs)

Çin ekonomisi yüzünden büyük bir rekabetle karşı karşıya kalan sektörde, 2001 yılında 100 bin işçi ile TİS imzalanırken bugün 22 bin işçiyle TİS imzalandığını, sektörün hızla yurt dışı ve kayıt dışına kaçtığını görmekteyiz. Bunun nedenlerine ilişkin olarak çalışma hayatının işçi işveren aktörleri mutabakatta olup, uluslararası rekabet nedeni ile istihdam vergileri ve enerji, bürokrasi vb pahalı girdilerden kaynaklandığı ifade edilmektedir. Türkiye OECD ülkeleri arasında işgücü maliyetleri yönünden en yüksek orana sahiptir. (ASO Medya Sayfa 33 2005 Haziran)

Özellikle yüksek işgücü vergileri, pahalı enerji, bürokrasi ve yanlış teşvik politikaları da kayıt dışını körüklemektedir..

Deutsche Bank'ın yayınladığı rapora göre, Türkiye 2020 yılına kadar ortalama yıllık %4 büyüyecek. Ancak Çin ile karşılaştırsak Türkiye'ye yabancı yatırımın çok büyük ölçekte gelebilme ihtimali daha kısıtlı olacaktır. Zira her ne kadar genç iş gücümüzle övünsek de Çin iş piyasasında olduğu gibi 10.000-20.000 genç işçinin aynı anda bir noktaya kanalize edilebilecek eğitilmiş işgücü potansiyelimiz bulunmamaktadır. Üstelik Türkiye'de bulunan nitelikli işgücü Doğu Avrupa ülkelerine kıyasla daha pahalıdır. Türkiye'de ortalama 12.000 euro olan sanayi işçisinin maliyeti, Polonya, Romanya, Bulgaristan gibi komşu ülkelerde bizimkinin yarısı dolayındadır.

Türkiye girmeye hazırlandığı AB ile temel bazı ekonomik göstergelere göre kıyaslandığında hayli geri durumdadır.³ Diğer yandan ise son yıllarda gündemde olan Çin ekonomisinin, 21. yüzyılda simgesindeki ejderha gibi dünyayı istila etmek potansiyelinde olduğu gerçeği de bilinmelidir.

Kayıt dışı istihdamın mağdurları olan insanlar ile işsizlerin sorunları bir araya geldiğinde milli ekonomide ileride ciddi ekonomik, sosyal problemlerin ortaya çıkmasına yol açabilir.

Diğer taraftan bu durum sosyal güvenlik kurumlarının dengesi ile verginin ve gelirin adil dağılımını bozmakta, vergi kaybına yol açmakta ve yapısal kamu açıklarını da artırmaktadır. (Teksil işveren D. 2005 Temmuz,sh.11 TÜTSİS YK ikinci başkanı Yakup Güngör)

SORUNLAR - ÇÖZÜMLER.

- 1) Yüksek istihdam vergilerinin düşürülmesi, özellikle OECD ülkelerinin hayli üstünde olan vergi oranları düşürülmelidir. Azalan Kamu gelirleri ise kayıt dışının, kayıt altına alınmasıyla telafi edilmelidir.
- 2) Bölgelerarası gelir durumunu dikkate alarak işçilik maliyetlerini düşürmek amacıyla bölgesel asgari ücret politikalarının uygulanması,
- 3) Çalışanlar sigorta yaptırırken fayda maliyet analizi yapmaktadır. Eğer kişinin ailesi sigortalı olarak çalışıyorsa, kayıtlılığı fazla önemsememektedir. Yükümlüler, sigortalılığın getirisi, ceza miktarı vb konuları dikkate alarak kararlarını vermektedir. Bu konular göz önüne alınmalı ve Sigortalılığın

³AB ye göre Türkiye ye ilişkin bazı ekonomik göstergeler:
ülkemizde emek verimliliği halen AB nin ancak yaklaşık % 36 sı
Ülkemizde istihdam oranı halen AB nin ancak yaklaşık % 70'i
Ülkemizde kişi başına düşen GSMH AB ortalamasının ancak yaklaşık % 25 i
Ülkemizde AR GE harcamaları halen AB nin ancak yaklaşık 1/3'ü kadardır
Kaynak: Aktan Can Coşkun ,Rekabet Gücü ve Rekabet Stratejileri ,TİSK,Aralık 2004

- getirisi anlamlı olmalıdır. Sigortasız kaçak işçi çalıştırma hallerinde adli ve idari organlarca geriye dönük hizmet tespitinde zaman aşımı olmamalıdır.
- 4) Sık sık çıkarılan Borçlanma Kanunları, bireylerin sosyal güvenlik hizmetlerine ve sosyal güvenlik harcamalarına bakış açısı da, kayıt dışı istihdamın boyutlarını etkilemektedir. Kırdan kente göç, toplumun kültür yapısı, ahlaki yapısı, eğitim düzeyi kayıt dışı ekonominin ve istihdamın gelişmesini etkilemektedir. İstihdama yeni katılan nüfus kesimine yönelik aktif işgücü projelerini hayata geçirmek, istihdama katkıda bulunan işverenlerin önündeki engelleri kaldırarak onları her yönden destekleyip ödüllendirmek ve teşvik etmek gerekmektedir.
 - 5) Gelir dağılımının bozuk olduğu durumlarda kayıt dışı faaliyetler çoğalmaktadır. Ekonomik durgunluk ve kriz dönemleri, kayıt dışı sektöre uygun zemin hazırlamaktadır. Vergi sistemi, kayıt dışı ekonominin ortaya çıkması ve büyümesinde etkili olan en önemli faktörlerden birisidir.
 - 6) Vergilerin yanı sıra diğer hukuki, idari yüklerin ağırlığı kayıt dışı istihdamı özendirilmektedir. İstihdamla ilgili kesintilerin yüksekliği, özellikle işçi sayısına bağlı olarak işletmelere getirilen yükümlülükler, kayıt dışı istihdamı büyütmektedir.
 - 7) Yeterli bilginin olmadığı, kayıt dışı İstihdam ve kadının çalışması konusuna açıklık getirmek bakımından bilimsel araştırmalar özendirilmelidir.
 - 8) Bürokrasi asgariye indirilerek E-Devletin gereği yerine getirilmelidir. Gerekli yasal değişiklikler yapılarak aynı işyerine ait Bölge Müdürlüğü ile SSK ya ilişkin belgelerin ayrı numara yerine tek numarada işlem görmesi önem arz etmektedir. Örneğin Ek1 ve Ek2 bildirgelerinin, SSK bildirgeleri aynı sicil numarasında ,elektronik ortamda işlem görmesi bürokrasiyi hayli azaltacaktır.
 - 9) Denetimlerin yeterli sayı ve nitelikte yapılmayışı, kayıt dışı sektörde faaliyet gösterilmesini kolaylaştırmaktadır. Denetim elemanları ve ilgili ÇSGB, Maliye Bakanlığı gibi kurumlar arasındaki koordinersizlik, teknolojik donanım yetersizliği, denetimin etkinliği ve verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir.⁴
 - 10) Çalışanın ve özellikle kadının çalışmasını kolaylaştırmak bakımından işyerlerinde ihtiyaç duyulan sosyal hizmet imkanlarının bulunmadığı durumlarda, kamu kurumlarından gerekli hizmetin verilmesi sağlanmalıdır.
 - 11) Yeni Sosyal Güvenlik Kanun Tasarısı ile, çalışma hayatı ve sosyal düzenin sağlanması yolunda gelir artırıcı yaklaşıma gidilmektedir. Ayrıca bu düzenleme tam anlamıyla tek rejim, tek kurum, tek yapılanma sosyal politikası ilkesine dayandırılmaktadır. Bu Teklik ilkesi, AB normları ve bizim iç hukuk düzenlemelerimizle çelişerek sosyal güvenlik alanında da büyük sorunlar getirebilir.

⁴(Aynı şekilde kayıt dışı ile ilgili önemli rol üstlenen, özellikle İş Müfettişlerinin bilgisayar, printer vs teknolojik donanım yetersizliği, kendini yenileme ve kariyer sorunları , meslekteki itibar, motivasyon ve etkinliği olumsuz olarak etkilemektedir.)

Sosyal güvenliğin temel sorunlarının başında yer alan erken emeklilik, prim borçlarına sürekli olarak af getirilmesi, prime esas kazançların ve fon gelirlerinin düşüklüğü, kayıt dışı istihdam vb. sayılabilir.

Yeni getirilecek olan sosyal güvenlik rejiminde, bu konuların dikkate alınması önem arz etmektedir. Özellikle, birden fazla rejimde çalışan sigortalıların sağlık yardımları konusu ile ilgili olarak, seçenekli prim ödeme hakkı getirilecek olursa, ciddi anlamda kayıt dışı istihdam sorununun artmasına yol açabilir. Yeni düzenleme yapılırken özellikle sosyal güvenlik mevzuatı ile AB normları karşılıklı mukayese yapılarak yeni tasarının hazırlanması gerekmektedir. Bu Tasarı, Genel Sağlık Sigortasını kapsayarak sosyal güvenlik kanun tasarısı olarak düzenlenmelidir. Ayrıca, genel rejimde uygulanan Sağlık İşlemleri Tüzüğü Yönetmelik olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

SONUÇ

Ülkenin genel işsizlik sorunu gibi kadın istihdamının çözümü ve kayıt dışının azaltılması için bütün ilgili resmi ve gönüllü kuruluşlar işbirliği yaparak, öncelikle seferberlik ilan ederek herkesin üzerine düşeni yapması gerekmektedir. Kayıt dışılığın, tek boyutlu çözüm getirecek yalnız yasal düzenlemeler ile önlenmesi mümkün görünmemektedir. Yasal tedbirlerin yanında, sorunu iyi tanımlayarak planlanacak köklü çözüm için kayıt dışılığa yol açan ekonomik, mali, sosyal, siyasal nedenleri bir bütün içinde değerlendirerek top-yekun bir mücadele stratejisi izlenmesi uygun olacaktır.

Bu anlamda istihdam sorunlarının çözümü sadece devletin görevi olmamalıdır. Sendikalar ve tüm şahıs ve sivil kuruluşları öz denetimin gereğini de yerine getirerek meslektaşlarını ve üyelerini, işçilerini ve işverenlerini denetlemelidirler. Bu sayede ancak, haksız rekabet ve milli ekonominin tahribatı önlenir. İşsizlik ve kayıt dışılığın kesin çözümü için, bütün dünyada olduğu gibi, aktif istihdam politikalarının izlenmesi gerekmektedir. Bunun dışında aşağıdaki çözümlerin öncelikle yerine getirilmesi gerekir.

- 1) İşgücünün -özellikle gençler, kadınlar, uzun süreli işsizlere- mesleki eğitim özendirilerek "istihdam edilebilirliği" artırılmalıdır. Ancak, mevcut eğitim sistemimizde zeki çocuklar kesinlikle mesleki eğitimi seçmemektedirler. Bu nedenle yetersiz ve sorunlu olan mesleki eğitimin önü açılmalı, liselilerin üniversiteye geçişlerinde ise eşit haklar verilerek tüm engeller kaldırılmalı, ulusal rekabet gücünü artırma ve işsizlikle mücadele için Mesleki Yeterlilikler Kurumu Kanun Tasarısı yasalaştırılmalıdır.
- 2) "Girişimciliğin" özendirilmesi özellikle bayanların bu konuda desteklenmesi, işçilik, enerji gibi girdi maliyetlerinin düşürülmesi yanında her türlü tedbir alınmalı ve sermayenin komşu ülkelere kaçıışı önlenerek sermayenin girişi

ise kolaylaştırılmalıdır. Bu amaçla, OECD ülkeleri arasında işgücü maliyetleri yönünden en yüksek orana sahip olan ülkemizin yatırım için cazibe merkezi olması önem arz etmektedir. Bunun için yasal sermaye girişinin önündeki engellerden olan özellikle yüksek işgücü vergileri, pahalı enerji, bürokrasi ve yanlış teşvik politikaları vb sorunlar ivedilikle çözülmelidir.

- 3) Teknolojik değişimlere ve bilgi toplumuna ekonomilerin, piyasaların, firmaların, organizasyonların ve işgücünün "uyum sağlama yeteneği"nin artırılması.
- 4) Başta kadınlar olmak üzere, azınlıklara, özürllülere ve diğer dezavantajlı gruplara istihdama gelişte her türlü kolaylığın gösterilerek "eşit fırsatların sağlanması konu ile ilgili tüm halkın bilinçlendirilmesi,
- 5) Büyük şehirlere göçü önlemek için Kalkınmada öncelikli yörelerde kadın ve genç istihdamını teşvik edecek yatırım politikalarının izlenmesi, önem arz etmektedir.

Kaynakça

- 1) Gökhan Atılğan, Çalışma hayatında Kadınlar, ILO ,Mart,2005
- 2) Gümrükçü Harun, Küreselleşme ve Türkiye, 2003 Mayıs
- 3) TİSK Kadın İşgücü Araştırması 1999
- 4) İstihdam Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu,2003
- 5) TİSK Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu : Bursa Örneği,2000
- 6) Tokol Aysen, Dünyada Kadın İşgücü, Türkiyede kadın İşgücü Seminerleri
- 7) Eve İş verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması Friedrich Ebert vakfı, Kuvvet Lordoğlu 1990
- 8) Güven Rana, Çalışma Yaşamı ve Kadın Sağlığı ÇSGB İSG dergisi, 2002
- 9) Aktan Can Coşkun ,Rekabet Gücü ve Rekabet Stratejileri ,TİSK,Aralık 2004
- 10) Eraydın Ayda ,Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği T.C.Başbakanlık Kadın Statüsü Sorunları Genel Müdürlüğü, Kasım 1999
- 11) Kayıt Dışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ÇSGB ,2004
- 12) Kadın Emeği Platformu Komisyon Raporları,Türk İş,2005
- 13) İstatistiklerle kadının Durumu, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü,2004
- 14) İstihdamının Geliştirilmesi Son Rapor Özetleri Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü 1996
- 15) TBMM Kadın Statüsünü Araştırma Komisyon Raporu ,Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü 2003
- 16) ASOMEDYA, Haziran,2005

<http://www.kidog.org.tr>
<http://WWW.ksgm.gov.tr>
www.ilo.org/public/turkish
www.worknwoman.com/indexww