

7. YENİDENBİZ ZİRVESİ

YENİDENBİZ YENİDEN GELECEK - “KADINLAR ÇALIŞIYOR, TOPLUM KALKINIYOR” KONUŞMASI

ORHAN TURAN– TÜSİAD YÖNETİM KURULU BAŞKANI

3 Aralık 2024

Değerli Konuklar,

Sizleri şahsım ve TÜSİAD Yönetim Kurulu adına içtenlikle selamlıyorum. 7. YenidenBiz Zirvesi’nde sizlerle birlikte olmaktan, büyük memnuniyet duyuyorum.

TÜSİAD olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ekonomik büyüme, toplumsal kalkınma ve demokrasinin temel taşlarından biri olduğuna inanıyoruz. Kadınların ve erkeklerin eşit hak, fırsat ve sorumluluklarla hayatın her alanına eşit katılımını savunuyoruz.

Bugünkü zirvenin başlığında da geçtiği gibi; kadınlar çalışıyorsa, toplum da kalkınır. Kadınların çalışma hayatına eşit katılımı, gelir dağılımını iyileştirir, ekonomik bağımsızlıklarını artırır ve kendi geleceklerinin söz sahibi yapar. Çalışan kadınlar, sadece bugünü değil geleceği de etkiler, kendinden sonraki genç nesillerin de, daha iyi koşullarda eğitim ve çalışma hayatına katılımında örnek olur.

Değerli Konuklar,

Tüm dünyada, toplumsal cinsiyet eşitliği önünde aşılması bekleyen engeller var. Dünya Ekonomik Forumu’nun Küresel Cinsiyet Uçurumu endeksine göre, ülkemiz 2024 yılında da,

ne yazık ki ilerleme kaydedemedi ve 146 ülke arasında 129. sırada yer aldı.

Ülkemizi küresel endekslerde geriye çeken en önemli faktörlerin başında da, kadınların ekonomiye ve istihdama düşük katılımı geliyor. Türkiye’de erkeklerin işgücüne katılım oranı %72,7 iken, kadınlarda bu oran neredeyse yarısı kadar, %37,3’dir (i). 15-29 yaş grubundaki genç kadınların %40,2’sinin, ne eğitimde ne de çalışma hayatında olması ise, yoğunlaşmamız gereken bir başka alanı da gösteriyor (ii). Çalışma hayatındaki eşitsizliği ortadan kaldırmak, bütüncül müdahaleleri ve eşitlikçi bir zihniyet dönüşümünü zorunlu kılıyor.

Değerli Konuklar,

Toplumsal cinsiyet eşitliği çok boyutlu, çok katmanlı bir konu. Bu nedenle her alan birbirini tamamlayacak ve destekleyecek önemde. Kadınların ekonomik hayata katılımının önünü açan alanları da, bu bakış açısıyla iyi tespit etmemiz, mevcut tikanıklıkları bütüncül bir yaklaşımla ve kurumsal mekanizmalarla gidermemiz gerekiyor.

Eğitim, kadınların hayatında dönüştürücü bir öneme sahip. Kadınların ortalama eğitim süresi ülkemizde hala 8,5 yıl, yani ortaokul düzeyindeiii. Ancak kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranlarının da belirgin şekilde yükseldiğini görüyoruz. TÜİK verilerine göre, yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %68,8’e ulaşıyor (iv).

Bu nedenle kız çocukların okul öncesinden yükseköğretime kadar nitelikli eğitime erişimi ve devamlılığı her zaman yakından takip etmemiz gereken konuların başında. Daha okul sıralarından başlayan mesleklerdeki toplumsal cinsiyet temelli ayrışmaların, kadın işi – erkek işi algısının da önüne geçmeliyiz. Her kız çocuğunu, gelecekte ön plana çıkacak katma değeri yüksek işlere ve mesleklere yönlendirmeliyiz. Gerekli bilişsel ve dijital yetkinlikleri kazandırmalıyız. Onların önüne olumsuz tabloları değil; ilham alacakları rol modelleri, başarı hikayelerini koymalıyız.

Üniversiteli kadınların dahi %70’in altında kalan işgücüne katılımı, eğitimin de tek başına yeterli olmadığını ve başka yapısal sorunlar olduğunu gösteriyor.

Kadınların yalnızca çalışma hayatına katılımı değil, çalışma hayatına devam etmelerinin önünde de çeşitli engeller bulunuyor.

İş-özel yaşam dengesizliği ve ücretsiz ev emeği ve özellikle bakım yükü, kadınların çalışma hayatına katılımı ve devamlılığında ve önemli engellerden biri olmaya devam ediyor. TÜİK verilerine göre, 2022'de 3 yaşın altında çocuğu olan kadınların istihdam oranı %28'de kalırken, baba olmak erkeklerin istihdama katılımını etkilemiyor. (bu oran %90,5) (v). Kadınlar zamanlarının neredeyse %20'sini ücretsiz ev emeği ve bakım işlerine ayırırken, erkeklerde bu oran %4 bile değil. (vi) Kadınların meslekleri fark etmeksizin, ev işleri kadınların üzerinde, yani toplumsal açıdan eşit olmayan bir durum söz konusu(vii).

Yaşamdaki en temel sorumlulukları dahi kadın-erkek eşit bölüşmediğimiz, kadınların üzerine yüklenen sorumlulukları azaltacak somut çözümler geliştirmedeğimiz sürece, kadınlar çalışma hayatına eşit katılsa bile "eşit koşullarla" katılımından bahsedemeyiz.

2019'da bu konuya dikkat çekmek üzere TÜSİAD AÇEV ve PwC işbirliğiyle yayınladığımız raporda, dünyadan örneklerle, kreşleri doğrudan ya da vergi politikalarıyla destekleyen, okul öncesi eğitimi zorunlu kılan ve belediyeleri bu sürece dahil eden kamu politikalarının başarısına dikkat çekmiştik. Okul öncesi eğitimin zorunlu ve ücretsiz olmasına, daha çok kreş açılmasına ve işbirliklerine yönelik ihtiyacı dile getirmiştik. Bu konuda bütüncül bir kamu politikası gerektiğine işaret etmeye devam ediyoruz.

Gerekli politikalar hayata geçirilmediğinde, olumsuz koşullar kadınları erkeklerden daha çok kısmi zamanlı istihdama (TÜİK verileriyle kadınlar %16,1, erkeklerde %6,7), güvencesiz ve kayıtdışı işlere ya da tamamen çalışma hayatından çıkmaya yöneltebiliyor. Eşitsizlikleri bugünden çözemezsek, kadınların geleceğini de güvenceye alamayız.

Değerli Konuklar,

Çalışma hayatından ayrılan her kadın ile beraber bizler de gerek şirketler, gerekse ekonomimiz açısından önemli bir potansiyeli kaybediyoruz. Kadınların çalışmaya, şirketlerin ise kadın yeteneklere daha çok ihtiyacı var. Bugün, her sektörde nitelikli işgücü açığı giderek artarken, deneyimli ve eğitilmiş kadınların iş gücüne katılımı büyük bir değer taşıyor.

Kadınların mesleki yetkinliklerinin yanında sağduyusu, insan ilişkilerine ve iletişime olan yatkınlıkları, pratik zekaları her kurum için ihtiyaç duyulan özellikler.

Yeniden Biz Derneği, bu bakımdan çok özel bir alana eğiliyor. Çalışma hayatına yeniden dönmek isteyen kadınların desteklenmesi çok kıymetli. İş hayatına hangi sebeplerle ara verilirse verilsin, yeniden işe başlamak isteyen başta eğitilmiş ve deneyimli kadınları mutlaka geri kazanmalıyız. İşe dönen her yeni kadın ise daha çok kadını cesaretlendirecektir.

Başta üretken yapay zeka olmak üzere, yeni teknolojiler dünyayı ve çalışma hayatını hızla değiştiriyor. Dünya Ekonomik Forumu'nun 'İşlerin Geleceği' raporuna göre, sadece 5 yıl sonra bile, bambaşka mesleklerden ve becerilerden konuşuyor olacağız.

Bu değişim süreçlerinde yeni eşitsizliklerin ortaya çıkmasını ve mevcut eşitsizliklerin derinleşmesini engellemek için proaktif adımlar atmalıyız. Değişen iş dünyasında, kadınların elde ettikleri kazanımları koruyarak, eşitlikçi bir gelecek inşa etmek için politikalar geliştirmeliyiz.

Kadın istihdamını artırmak için teknolojinin sunduğu fırsatları değerlendirmeliyiz. Özellikle pandemiyle deneyimlediğimiz uzaktan çalışma yöntemleri dijital dönüşümle daha da önem kazandı. Teknolojinin iş-özel yaşam dengesini destekleyen güvenceli esnek çözümlerinden daha çok faydalanmalıyız.

Kadınların dijital becerilerine sürekli yatırım yapmalıyız. Kadın emeğinin yoğun olduğu sektörler başta olmak üzere, tüm çalışanların gerekli dijital ve teknik becerilere sahip olmasını sağlamalıyız. Teknoloji yoğun, katma değeri yüksek iş alanlarında daha fazla kadın girişimci ve çalışan görmeliyiz.

Değerli Konuklar,

Kadınların karar alıcı pozisyonlarda daha fazla yer almasını sağlamak da kritik bir konu. Kadın ve erkeğin farklı bakış açılarını, tüm karar süreçlerine dahil etmek, kurumsal yapıları güçlendirecek ve toplumsal dönüşümü de

hızlandıracaktır. Araştırmalar, kadın liderlerin çok yönlü düşünme ve kapsayıcı karar alma yetkinliklerinin, kurumların hem finansal hem de yönetsel başarılarını güçlendirdiğini gösteriyor.

Gerek çalışan bağlılığını artırmak, gerekse kadın yeteneklerimizi kurumlarımızda ve çalışma hayatında tutmak istiyorsak, kurumlarımızda kadın yöneticilere her kademedede eşit alanı tanınmalı. Kadınların önündeki bariyerleri, en iyi ve en kolay yine kadın liderlerin yönlendirmesiyle aşılabilir, farkında olmadığımız kör noktaları da bu şekilde aydınlatılabiliriz.

Ne yazık ki halka açık şirketler arasında dahi oranlar %20'nin altında ve (2023 yılı verileriyle) yönetim kurulu tamamen erkeklerden oluşan 179(*) şirket bulunuyor.

TÜSİAD olarak birçok toplumsal meselede olduğu gibi, yönetimde kadın oranının artırılması konusunda da, iş dünyasının kurumsal mekanizmalarıyla harekete geçmesine ve dönüştürücü gücüne inanıyoruz. 13 Mart'ta, başta borsada işlem gören şirketler olmak üzere tüm şirketleri, SPK'nın "uy ya da açıkla" prensibiyle uyumlu şekilde yönetim kurullarındaki kadın üye oranını 2 yıl içinde %25'e, 5 yıl içinde ise %33'e taşımaya ve güncel verilerini açıklamaya davet ettik.

Ardından, Temmuz ayında iş dünyasından 28 kurum ve STK'nın yer aldığı bir paydaş çalıştayıyla, işbirliği fırsatlarını değerlendirdik ve yol haritamızı güncelledik. Bu konunun takibine devam edeceğiz.

Değerli Konuklar,

Son olarak değinsem de en öncelikli konularımızın başında geliyor: Kadına yönelik şiddetle mücadele, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kilit noktasında. Ne yazık ki ülkemizde her geçen gün artan kadın cinayetleri ve şiddet vakaları ise bu mücadelenin ne kadar acil ve yaşamsal olduğunu gözler önüne seriyor.

Yarattığı bireysel tahribatların yanında, giderek derinleşen toplumsal bir krizin de alarmını çalıyor.

Şiddete karşı bir an önce önleyici, koruyucu ve caydırıcı yaptırımların, bütünlüklü politikaların uygulanmasına ihtiyacımız var. İstanbul Sözleşmesi'nin şiddetle mücadeledeki önemini unutmamalı; buna dayanarak hazırlanan 6284 sayılı "Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi Kanunu"nu tam uygulamalıyız. Tüm ulusal ve uluslararası mekanizmalardan güç alarak, şiddet karşısında yalnız olmadıklarımızı başta tüm kadınlara gösterebilmeliyiz.

Biliyoruz ki kadınların çalışma hayatında kalmaya devam etmesi ve ekonomik bağımsızlığını koruması, şiddetle mücadelesinde de onları güçlendiriyor, cesaret veriyor.

TÜSİAD olarak bu anlayışla, 2015'ten bu yana "İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı" projesine destek veriyoruz. Aramıza her sene yeni katılan şirketlerle mücadelemizi güçlendiriyoruz. İş dünyası olarak kurumsal mekanizmalarımızı hayata geçiriyor, hiçbir kadının yalnız olmadığını vurguluyoruz. Şirketlerimizde somut politikalar ve uygulamalarla, bu adımları daha da güçlendirmeye devam edeceğiz.

Değerli Konuklar,

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, her birimizin sorumluluğudur. Kamu kurumlarından iş dünyasına, sivil toplumdan akademik çevrelere kadar tüm kesimlerin katkılarıyla bu değişimi gerçekleştirebiliriz. TÜSİAD, bu mücadelede güçlü bir savunucu ve paydaş olmaya devam edecek.

İş dünyasında eşitlik ve ortaklık temelinde yapılar kurarak, toplumsal dönüşümde aktif bir rol almalıyız. Hep birlikte, hareket ederek daha eşit ve adil bir geleceğe adım atabiliriz.

ⁱ TÜİK "Temel İşgücü Göstergeleri +15" (18 Kasım 2024)

Kadınların işgücüne katılım oranı: %37,3 İstihdam oranı: %32,6

Erkeklerin işgücüne katılım oranı: %72,7 İstihdam oranı: %67,8

ⁱⁱ TÜİK "Yaş grubuna göre ne eğitimde ne istihdamda olan genç nüfus" (18 Kasım 2024)

ⁱⁱⁱ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675>

^{iv} <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675>

^v <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675>

^{vi} WEF Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, Türkiye sayfası (sayfa 350)

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

^{vii} Heinrich Böll Stiftung Derneğinin KONDA ile araştırmasından

<https://tr.boell.org/tr/2023/12/14/ev-islerinin-yuku-meslek-fark-etmeksizin-kadinlarda>