



TSKB KALKINMA PERSPEKTİFİ

Uzun vadeli refah için kadınların
bilgi ve becerilerine yatırım şart!

Mart 2020

Hazırlayanlar

Cihan Urhan
Gül Yücel

| urhanc@tskb.com.tr
| yucelg@tskb.com.tr

2020 Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş. her hakkı mahfuzdur.

Bu doküman Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş.'nin yatırım bankacılığı faaliyetleri kapsamında, kişisel kullanıma yönelik olarak ve bilgi için hazırlanmıştır. Bu dokümana dayalı herhangi bir işlem yapılması tarafımızdan öngörülen bir husus değildir. Belirtilen görüşler sadece bizim güncel görüşlerimizdir. Bu raporda yer alan bilgileri makul bir esasa dayalı olarak güncelleştirirken, bu konuda mevzuat, uygunluk veya diğer başka nedenlerle amaca uygunluk tam olarak sağlanamamış olabilir.

Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş. ve/veya bağlı kuruluşları veya çalışanları, burada belirtilen senetleri ihraç edenlere ait menkul kıymetlerle ilgili olarak bir pozisyon almış olabilir veya alabilir; menkul kıymetler üzerinde opsiyonları olabilir veya ilgili diğer bir yatırıma girebilir; bu menkul kıymetleri ihraç eden firmalara danışmanlık yapmış, hisselerinin halka arzına aracılık veya yüklenim taahhüdünde bulunmuş olabilir.

Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş. ve/veya bağlı kuruluşları bu raporda belirtilen herhangi bir şirket için yatırım bankacılığı da dahil olmak üzere önemli tavsiyeler veya yatırım hizmetleri sağlıyor veya sağlamış olabilir.

Bu raporun ilgili olduğu yatırım fiyatı veya değeri, direkt veya indirekt olarak, yatırımcıların menfaatlerine ters düşebilir. Döviz kurlarındaki herhangi bir değişimin yatırımın değeri veya fiyatı veya bu yatırımdan sağlanan gelir üzerinde olumsuz bir etkisi olabilir. Geçmişteki performans her zaman gelecekteki performansın kılavuzu olacak demek değildir. Yatırım geliri dalgalanma gösterebilir.

Bu rapor kamuya açık bilgilere dayalıdır. Doğru veya tamam olmayan hiçbir beyan yapılmamıştır. Bu rapor söz konusu menkul kıymetlerin alınması veya satılması için bir teklif, yorum ya da yatırım tavsiyesi değildir veya bu menkul kıymetlerin alınıp satılmasına yönelik bir teklif için de bir istek veya zorlama değildir. Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş. ve kendisiyle bağlantılı olan diğerleri bahsedilen şirketlerin menkul kıymetleriyle ilgili pozisyon alabilirler veya bu menkul kıymetlerle ilgili işlem yapabilirler, ayrıca bu şirketler için yatırım bankacılığı hizmetleri de verebilirler.

Herhangi bir yatırım kararı yatırımcının tamamıyla kendi kişisel seçimine dayanmalıdır. Bu rapordaki bilgiler herhangi bir yatırım tavsiyesi olmayıp, raporda yer alan firmalara yatırım yapılmasından ötürü Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş. hiç bir sorumluluk kabul etmez.

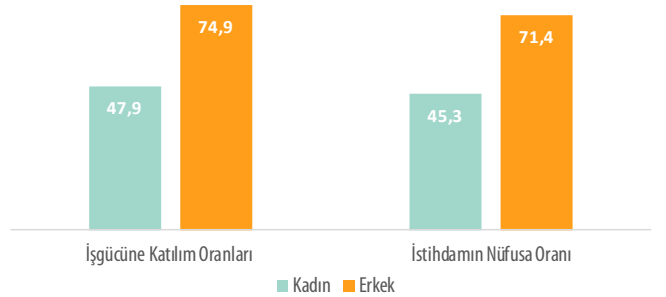
Uzun vadeli refah için kadınların bilgi ve becerilerine yatırım şart!

Kadınlar; dünyadaki beşerî sermayenin yarısını oluşturuyor(%49,6)¹, ancak, işgücünde yeterince temsil edilmedikleri için küresel üretime sadece %37 oranında katkıda bulunabiliyorlar².

Dünyada kadın nüfusun güçlendirilmesi; ekonomik büyümenin artması, yoksulluğun azalması, toplumsal refahın gelişmesi ve tüm ülkelerde sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması için kritik önem taşıyor. Ulusal ve küresel düzeyde sürdürülebilir ekonomik büyümeyi sağlamanın en öncelikli yollarından biri; kadınların ekonomik aktivitelerde yer alması ile beceri ve yeteneklerinden en üst seviyede faydalanmaktan geçmekte. Bunun farkında olan G20 liderleri, erkeklerle kadınlar arasındaki işgücüne katılım farkını 2025 yılına kadar %25 azaltmayı 2014 yılında taahhüt etmiş ve kadın istihdamının ekonomik büyümeyi ve refahı artırma potansiyelini ortaya koymuştur. Araştırmalar, söz konusu "25'te 25" hedefine ulaşılmasının küresel ekonomiye 5,8 trilyon ABD doları katkı yapacağını tahmin ediyor³.



Grafik 1. Cinsiyetlere Göre İşgücüne Katılım ve İstihdamın Nüfusa Oranı (Dünya, 2018, %)



Kaynak: ILO, TSKB Ekonomik Araştırmalar

Küresel ekonomideki görece toparlanmaya rağmen, işsizlik oranı ne yazık ki yüksek seyretmeye devam ediyor ve kadınların işgücüne katılımı hâlâ çok yetersiz seviyede. İşgücüne katılma oranlarındaki cinsiyet farkı, kadın işsiz sayısının 73,3 milyon olduğu 2018 yılında 27 yüzde puan seviyesinde gerçekleşti⁴. 2018 yılında erkek çalışan sayısının erkek nüfusa oranı %71,4 iken kadınlar için bu oran %45,3⁵.

Öncelikli konular ekonomiye katılım ve iş dünyasında fırsat eşitliği

Kadınların işgücüne katılımının bir hayli düşük olduğu Türkiye'de belirgin bir toplumsal cinsiyet uçurumu göze çarpıyor. Kadınların işgücüne katılımının düşük olması küresel bir sorun, ancak Türkiye ekonomisi, kadınların işgücüne katılım oranlarının birçok ülkeye kıyasla çok daha düşük olması nedeniyle işgücü piyasaları açısından daha zorlu bir görünüme sahip. Dünya Ekonomik Forumu Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu 2020 Raporu'na göre, Türkiye toplumsal cinsiyet uçurumu bakımından 153 ülke arasında 130. sırada, ekonomiye katılım ve fırsatlar bölümünde ise 136. sırada yer alıyor⁶.

OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranının ortalama %64,6 olduğunu görüyoruz (Grafik 2). Türkiye ise %38,3 ile bu kategoride OECD ülkeleri arasında en düşük orana sahip olan ülke. Yapılan anketler, Türkiye'de

¹ Dünya Bankası, 2018 itibarıyla

² Statista, 2015 itibarıyla

³ ILO (2017); Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm, Kadınlara Dair Eğilimler

⁴ ILO (2019); Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm, Eğilimler 2019

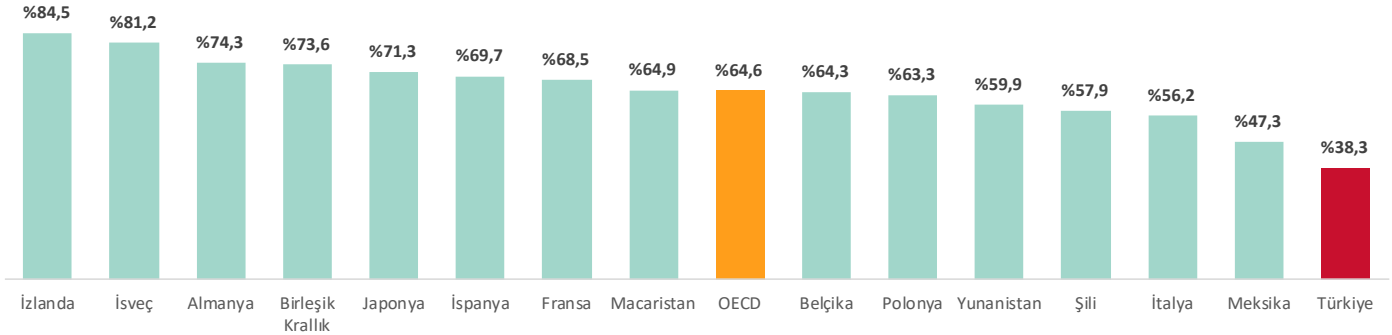
⁵ ILO (2019); Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm, Eğilimler 2019

⁶ Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu 2020 Raporu

işgücüne katılamayan kadınların yarısından fazlasının (%55) ekonomik aktivitelerde yer alamamalarının başlıca sebebi olarak ev işleriyle meşgul olmalarını belirttiklerini ortaya koyuyor⁷. Tabii ki kadınların Türkiye’de işgücü piyasalarında karşılaştığı tek sorun, düşük işgücü katılım oranları değil. Çalışan kadınların %42’si (yaklaşık 4 milyon kadın) kayıt dışı işlerde çalışmakta. Bu oran tarım dışı sektörlerde %24 seviyesinde⁸. Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tahminlerine göre, Türkiye’de kadın ve erkek çalışanlar arası ücret uçurumu %13,2⁹. Bir diğer önemli sorun da, Türkiye’de kadınların yönetici pozisyonlarında yeterince temsil edilmemesi. Türkiye’deki yönetici ve karar verici pozisyonlarda bulunan kişilerin sadece %16,3’ü kadın¹⁰.



Grafik 2. Seçilmiş Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%), 2018, (15-64 Yaş Arası)



Kaynak: OECD, TSKB Ekonomik Araştırmalar

İşgücü piyasasında yer almak ve var olmak “becerilerden” geçiyor

Kadınların işgücü piyasalarında daha aktif yer almalarını sağlamak ve istihdam fırsatlarını güçlendirmek için kadınların eğitime yatırım yapılması ve beceri setlerinin geliştirilmesi gerekiyor. Beceri geliştirme (up-skilling) ve yeni beceri kazandırma (re-skilling) programlarının hayata geçirilmesi, hızlı teknolojik değişimlerin yaşandığı günümüzde yeni ortaya çıkan beceri gereksinimlerine uyumun sürekli hale gelmesini hızlandırır. Özellikle gelişmiş ülkeler teknoloji yoğun ekonominin doğrudan sonuçlarıyla şimdiden karşılaşsa da, Türkiye gibi dijitalleşmeden nispeten dolayı olarak etkilenen gelişmekte olan ülkeler de, yakın gelecekte teknolojik değişimin yol açtığı piyasa dönüşümlerinin sancısını yaşayacak. Gelişmekte olan ülkelere teknolojinin işgücü piyasaları üzerindeki etkisinin, düşük eğitim seviyesi ve yoğun nüfus nedeniyle daha ciddi seviyede yaşanması muhtemel. Teknolojinin her alanda kullanımının artmasına paralel olarak yeni beceri setleri gerektiren işlerin çoğalacağı öngörüsü ile, gelişmekte olan ülkelerdeki işgücünün gelişmiş ülkelere yetişmesi için şimdiden gerekli adımların atılması gerekiyor. Aksi takdirde, beceri uyumsuzluğu arttıkça negatif dışsallık artacak ve işsiz kalma riski daha da yükselecektir. Gelişmekte olan ülkelere bu tür beceri kapasitelerinin gelişmesi; istikrarlı ekonomik büyümenin sağlanması ve küresel ekonomide rekabet gücünün artırılması açısından da elzem. Okullaşma oranlarındaki cinsiyet uçurumu ve beceri ediniminde mevcut fırsat eşitsizliği göz önüne alındığında, kadınların geleceğe yönelik beceriler edinmesini sağlamak için uygulanabilir çözümlerin belirlenmesi daha da önemli hale geliyor.

⁷ TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2018

⁸ TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2018

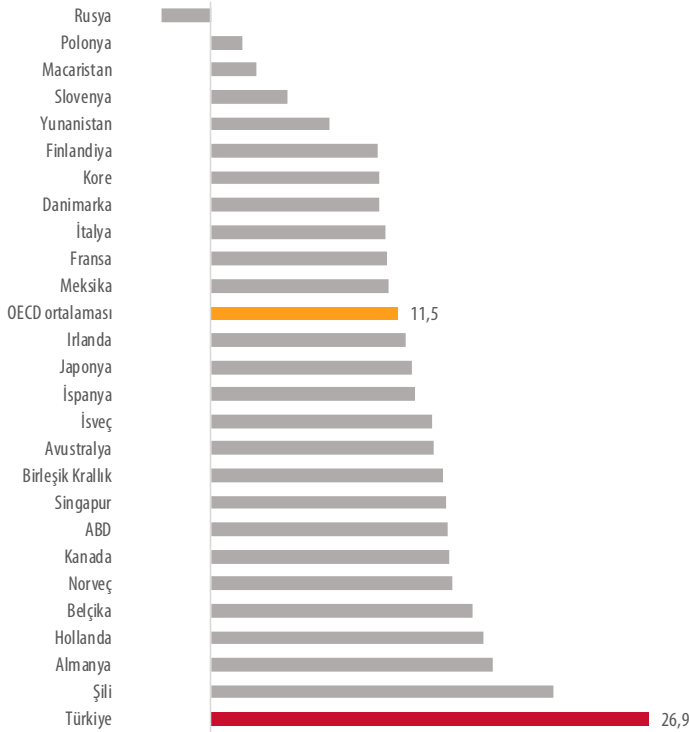
⁹ ILO, Küresel Ücret Raporu 2018/19

¹⁰ TÜİK, Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri, 2018

Yetişkin becerilerinde cinsiyet uçurumu ve “dijital cinsiyet açığı” (digital gender divide)

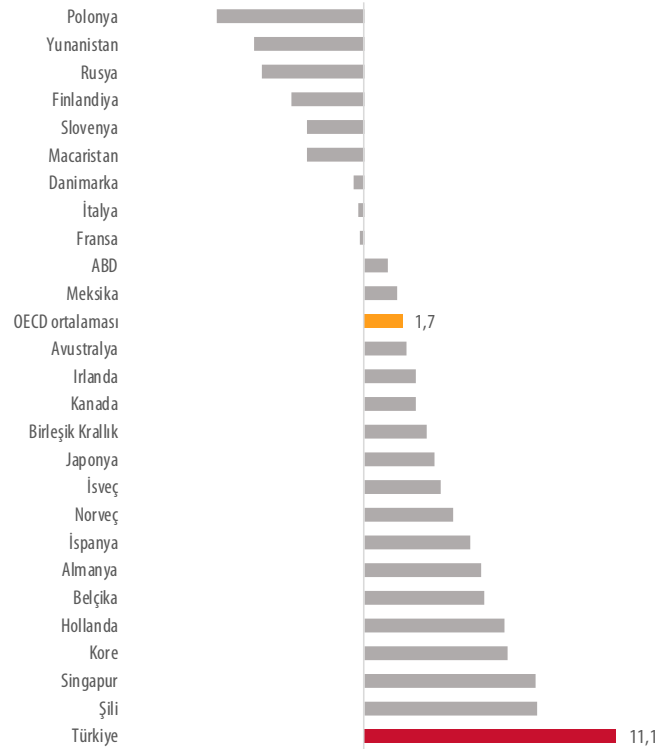
Dünyada, 15-64 yaş arası kadınlar hem okuryazarlık hem de matematiksel yeterlilik açısından erkeklerin gerisinde. Türkiye, söz konusu bu yeterlilikleri toplumsal cinsiyet eşitsizliği özelinde ölçen Yetişkin Becerileri Araştırması'na katılan ülkeler arasında son sırada yer alıyor (Grafik 3 ve 4).

Grafik 3. Matematik Yeterliliğinde Toplumsal Cinsiyet Uçurumu*



Kaynak: Yetişkin Becerileri Anketi (PIAAC), TSKB Ekonomik Araştırmalar
*kadınlar ve erkekler arasındaki yüzde farkı

Grafik 4. Okuryazarlık Yeterliliğinde Toplumsal Cinsiyet Uçurumu



Kaynak: Yetişkin Becerileri Anketi (PIAAC), TSKB Ekonomik Araştırmalar

Okuryazarlık, matematik ve analitik becerilerde yeterlilik, dijital teknolojilere uyumun ayrılmaz bir parçası. Fırsat eşitsizliği nedeniyle bu temel becerilerde erkeklerin gerisinde kalan kadınlar, dijital teknolojilerde de erkeklerin gerisinde kalıyor. Dijital teknolojilere erişim açısından kadınlar ve erkekler arasındaki fark “dijital cinsiyet açığı” olarak nitelediriliyor¹¹. Açıklanan son istatistikler, Türkiye’nin internet kullanan kadınların yüzdesi bakımından son sırada yer aldığını ve günlük internet kullanımında 13,8 yüzde puanlık farkla en geniş cinsiyet uçurumunu bildirdiğini gösteriyor¹².

Kadınlar, yüksek teknoloji üretim ve bilgi yoğun hizmet sektörü pozisyonları da dahil olmak üzere yüksek teknoloji pozisyonlarda yeterince temsil edilmiyor. Avrupa Birliği (AB) genelinde, yüksek teknoloji sektörlerde erkeklerin istihdam oranı %5,1 iken kadınların istihdam oranı sadece %2,9¹³. Yüksek teknoloji sektörlerde kadın istihdamının düşük olması, kadınların fen bilimleri, mühendislik, matematik ve bilişim alanlarında yüksek öğrenim görme oranlarının düşük olmasıyla ilişkili. Öyle ki Türkiye’de yükseköğretime kaydolan kadınların sadece %13’ü bilgi ve iletişim teknolojileri (BT), mühendislik veya doğa bilimleri alanlarından mezun olurken, yükseköğretime kaydolan erkeklerin %27’si bu alanlardan mezun oluyor. Bununla birlikte Türkiye’nin BT, mühendislik ve doğa bilimleri alanlarında yüksek öğrenim görenlerin payı açısından 14 yüzde puan farkla OECD ülkeleri arasında en düşük cinsiyet uçurumuna sahip ülke olduğunu da belirtmek gerekir¹⁴. Bilimsel alanlarda akademik eğitime devam etme konusundaki cinsiyet farkı, genç kız ve genç erkeklerin sosyokültürel yargılarla şekillenen farklı kariyer hedeflerine kadar uzanabilir. OECD’nin Uluslararası Eğitim Değerlendirme Testi’nin (PISA) sonuçlarına göre, genç erkeklerin %4,8’i gelecekte BT ile ilgili sektörlerde çalışmayı hedeflerken, kızların sadece %0,4’ü bu sektörlerde çalışmayı beklemekte¹⁵.

¹¹ UN Women, Kadınlar 2000 ve Ötesi (Women2000 and Beyond), 2005

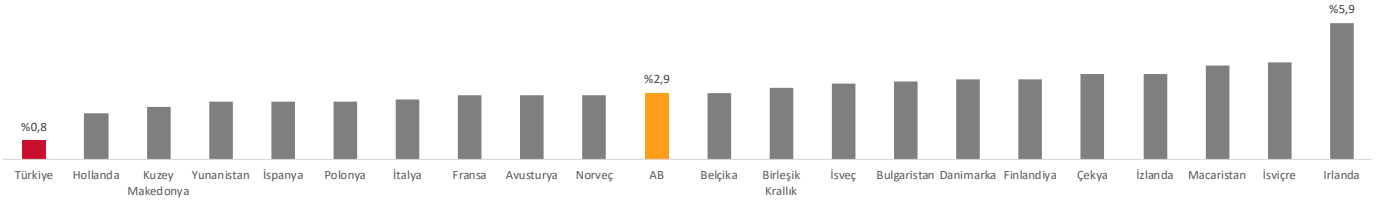
¹² OECD İstatistikleri, Hanehalkı ve Bireylerin BT Erişimi ve Kullanımı, 2018

¹³ Avrupa İstatistik Ofisi

¹⁴ OECD İstatistikleri, Yeni Mezunların ve Yeni İşe Başlayanların Alana Göre Dağılımı, 2017

¹⁵ OECD, Dijital Çağda Kadınların Güçlendirilmesi: Ne Durumdayız?, 2018

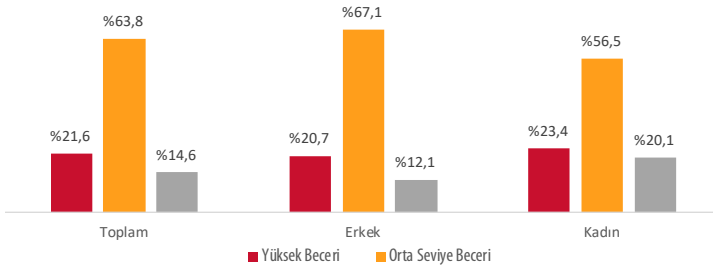
Grafik 5. Yüksek Teknolojili Sektörlerde Kadın İstihdamı Oranı (Yüksek Teknolojili Üretim ve Bilgi-Yoğun Yüksek Teknolojili Hizmetler)



Kaynak: Avrupa İstatistik Ofisi, TSKB Ekonomik Araştırmalar

Diğer yandan, teknoloji sektörlerinde yetersiz temsil edilmelerine rağmen, yüksek nitelikli işlerde çalışan kadınların (yöneticiler, profesyoneller, teknisyenler ve yardımcı profesyoneller) toplam kadın istihdamındaki payı erkeklerinkine göre daha yüksek. Bununla birlikte, kadın çalışanların %57'si, kadınlar ve erkekler arası ücret farkının %34 ile en yüksek olduğu, orta seviye beceriler gerektiren işlerde çalışmakta (Grafik 6 ve 7). Akademik çalışmalar, beceri ve ücret seviyeleri arasındaki pozitif korelasyona işaret ediyor¹⁶. Buna göre, beceri farklılıkları ücret farkı açısından istatistiki olarak anlamlı bir açıklayıcı değişken olarak öne çıkıyor. Bu nedenle, kadın çalışanların, ücret uçurumunun diğer meslek gruplarına göre en düşük olduğu yüksek beceri gerektiren mesleklere geçiş yapabilmeleri için gerekli becerileri edinmeye teşvik edilmesi, kadınların erkeklere kıyasla mali durumunu iyileştirmek açısından çok önemli.

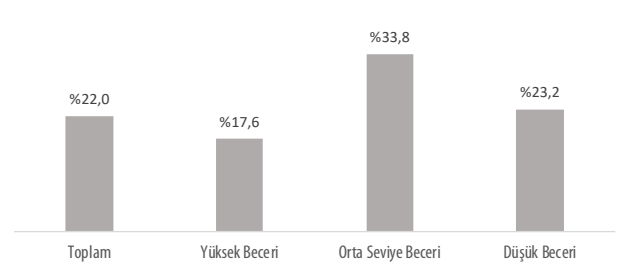
Grafik 6. Beceri Gruplarına Göre İstihdam Oranları* (Toplam İstihdam %)



Kaynak: TÜİK, TSKB Ekonomik Araştırmalar

*Uluslararası Çalışma Örgütü; 1-3 arası ISCO-08 sınıflandırılmasını yüksek beceri, 4-8 arasını orta beceri ve 9'u düşük beceri gerektiren meslekler olarak gruplandırır.

Grafik 7. Beceri Gruplarına Göre Toplumsal Cinsiyet Ücret Uçurumu*



Kaynak: TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2018, TSKB Ekonomik Araştırmalar

*Uluslararası Çalışma Örgütü; 1-3 arası ISCO-08 sınıflandırılmasını yüksek beceri, 4-8 arasını orta beceri ve 9'u düşük beceri gerektiren meslekler olarak gruplandırır.

Akademik çalışmalar; teknolojik dönüşüm ve küreselleşme faktörleriyle birlikte işgücüne olan talebin daha üst seviye becerilere sahip çalışanlara kayabileceğini göstermekte¹⁷. Bu durum orta seviye beceri gerektiren işlerde istihdam kayıplarına neden olabilir ve özellikle tekstil veya nispeten az beceri gerektiren hizmet sektörleri gibi emek yoğun sektörlerde çalışan kadınları etkileyebilir. Dahası, kısa süre önce IMF tarafından yapılan bir çalışmada¹⁸, kadın emeğinin otomasyonla yer değiştirme riskinin daha yüksek olduğu, tüm kadın çalışanların %11'inin bu bakımdan risk altında bulunduğu, bunun kadınların istihdam edildiği toplam 26 milyon işe denk geldiği, aynı riskin erkek çalışanlar söz konusu olduğunda erkeklerin istihdam edildiği 28 milyon işe tekabül eden tüm erkek çalışanların %9'una denk düştüğü tespit edilmiştir. Bu çalışmalar, mesleklerin teknolojik dönüşümünde kadınların "kaybedilen tarafta" olabileceğini vurgulamaktadır.

Yukarıda ele alınan konular, otomasyon ve teknolojinin kadın istihdamına yönelik olası tehditlerini tespit etmek ve ele almak açısından son derece büyük önem taşıyor. Bu nedenle, kadınların işgücü becerilerinin, mesleklerin yeni teknolojik bileşenlerine uygun şekilde artırılması, yüksek beceri gerektiren yüksek teknoloji sektörlerinde kadınların daha yüksek üretkenlikle daha fazla katılımını teşvik etmenin yanı sıra ekonomik statülerini iyileştirirken istihdam pozisyonlarını korumak bakımından da önemli.

¹⁶ Broecke, Stijn. Do skills matter for wage inequality? Fransa, OECD, 2016. IZA World of Labor 232.¹⁷ Acemoğlu, Daron, and David Autor. Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. NBER Working Paper Series 16082.¹⁸ Brussevich, Mariya, et al. Gender, Technology, and the Future of Work. IMF Staff Discussion Notes 18.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri için kadın becerilerini desteklemek gerekiyor

Türkiye, son yıllarda kadınların işgücüne katılımını artıran kayda değer bir ilerleme kaydetti. Bununla birlikte, kadınların istihdam statüsünün korunması ve güvence altına alınması, işgücüne dahil edilmeleri kadar önemli. Kuşkusuz, teknolojik dönüşüm ve işgücünde daha yüksek becerilere olan talepte görülen değişim, kadın istihdamı açısından büyük zorluklar oluşturuyor. Birleşmiş Milletler SKH 4; tüm kız ve erkek çocuklar için kapsayıcı, hakkaniyetli ve kaliteli eğitim sağlamanın yanı sıra kadınlar ve erkekler için yaşam boyu öğrenme fırsatlarını teşvik ederek bu zorluklarla başa çıkmaya odaklanmakta. Ayrıca, G20 ülkeleri "dijital cinsiyet açığını kapatmayı" amaçlayan çalışmaları politika gündemlerine dahil ettiler. Kadınların dijital işlere dahil edilmesine yönelik politika önerileri arasında okulların müfredatlarındaki cinsiyet yanlılıklarının ortadan kaldırılması ve STEM (Fen Bilimleri, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) alanında kariyer arayışında olan kadınları desteklemek için mesleki eğitim ve beceri geliştirme stratejilerinin uygulanması yer almakta.

Kadınların teknolojiye erişiminin ve BT kullanımının iyileştirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği gündeminin ana konuları arasında olmalıdır. Zira bunlar, kadın çalışanları daha yüksek beceri gerektiren mesleklere kaydırmak suretiyle kadın istihdamını güçlendirmek ve ücret uçurumunu gidermekte kilit önem taşıyan faktörler olacaktır. Bu açıdan bakıldığında, kadınlar arasında beceri kazanımının desteklenmesi ve becerilerin iyileştirilmesi, kadınların güçlendirilmesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına hizmet edecektir.





Danışmanlık Hizmetleri

Ekonomik Araştırmalar
ekonomikarastirmalar@tskb.com.tr

Meclisi Mebusan Caddesi No. 81
Fındıklı İstanbul 34427, Türkiye
T: +90 (212) 334 50 41 F: +90 (212) 334 52 34

TSKB Ekonomik Araştırmalar ürünlerine ulaşmak için aşağıdaki karekodu kullanabilirsiniz:



Türkiye Sınai Kalkınma Bankası
www.tskb.com.tr

T: +90 212 334 50 50 F: +90 212 334 52 34

E: info@tskb.com.tr

