



Sağlık ve Bakım Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ücret Açığı: COVID-19 Döneminde Küresel Analiz

Yönetici Özeti

Sağlık ve bakım sektörü ana istihdam kaynaklarından biridir

Sağlık ve bakım sektörü, dünyada özellikle kadınlar için ana istihdam kaynaklarından biridir. Sağlık ve bakım işgücü, toplam küresel istihdamın yaklaşık %3,4'ünü, yüksek gelirli ülkelerde (YGÜ'ler) %10'unu, düşük ve orta gelirli ülkelerde (DOGÜ'ler) ise %1'den biraz fazlasını oluşturmaktadır. Dünya genelinde bu sektörde istihdamın tanımlayıcı niteliklerinden biri de, yüksek düzeyde kadınların çalışıyor olmasıdır. Sektördeki küresel istihdamın %67'sini kadınlar oluşturmaktadır ve cinsiyet ayrışması önemli düzeydedir. DOGÜ'lerde sektörel işgücünün %63,8'i, YGÜ'lerde ise %75,3'ü kadındır. Bu rapordaki tahminler, sektörde kadınların yüksek düzeyde egemen olma durumunun, ülkeler ve bölgelerin tümünde geçerli olduğunu göstermektedir. Sektörde çalışan kadın payının yüksek olduğu ülkelerdeki durum, sağlık ve bakım harcamalarının daha yüksek olduğu anlamına gelmemektedir.

Cinsiyete dayalı ücret açıkları, sağlık ve bakım sektöründe sağlık dışı sektörlerden daha büyüktür

Yüksek düzeyde kadınların yoğun olmasına rağmen, sağlık ve bakım sektöründe ücretler dahil olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri mevcuttur. Bu rapor alanında bir ilktir; dünya genelinde sektördeki ücretli çalışanların yaklaşık %40'ını temsil eden 54 ülkenin verileri kullanılarak yapılan küresel ve sektörel cinsiyete dayalı ücret açığı analizini sunmaktadır. Ağırlıklı küresel tahminlere dayanan raporun bulgularına göre, sağlık ve bakım sektöründe cinsiyete dayalı ücret açığı %15 (medyan saatlik ücretlere göre) ile %24 (ortalama aylık kazanca göre) arasında değişmektedir. Sektörel istihdamda cinsiyet ayrışması nedeniyle oluşan küme etkileri kontrol edildiğinde, sektördeki cinsiyete dayalı ücret açığı azalmaktadır. Küme etkileri düzeltildiğinde cinsiyete dayalı ücret açığının azalması, kadınların cinsiyete dayalı ücret açığının zaten düşük olduğu düşük ücretli meslek kategorilerinde aşırı oranda temsil ediliyor olmasıyla açıklanmaktadır. Öte yandan erkekler ise, cinsiyete dayalı ücret açığının daha büyük olduğu yüksek ücretli meslek kategorilerinde (örneğin doktorlar) aşırı oranda temsil edilmektedir. Sağlık ve bakım sektöründeki cinsiyete dayalı ücret açıkları, diğer (sağlık dışı) ekonomik sektörler ile karşılaştırıldığında, sağlık ve bakım sektöründeki cinsiyete dayalı ücret açıklarının diğer sektörlerden daha büyük olduğu görülmektedir. Bu durum özellikle sağlık ve bakım sektöründeki ve sağlık dışı sektörlerdeki profesyonel kategoriler karşılaştırıldığında geçerlidir.

Sağlık ve bakım sektöründeki cinsiyete dayalı ücret açığı ardındaki temel faktörler

Ücret dağılımında cinsiyete dayalı ücret açığının niteliği nedir? Kadınların ve erkeklerin işgücü piyasası nitelikleri, cinsiyete dayalı ücret açığını etkiliyor mu? Cinsiyet ayrışması, dünya genelinde sağlık ve bakım sektörünün yaygın bir özelliğidir. Rapora göre cinsiyete dayalı ücret açığı, tüm ülkelerde saatlik ücret bakımından önemli ölçüde farklılaşıyor, ücret dağılımında düşük yüzdelik dilimden (eş-olasılık aralıkları) yükseğe doğru çıktıkça daha da büyüyor. Ülkelerin sağlık ve bakım sektöründe erkeklerin göreceli düşük

katılımına rağmen, erkekler üst desilde (yüzde-onluk-dilim), özellikle cinsiyete dayalı ücret açığının daha da büyük olduğu saatlik ücret dağılımının tepe santilinde (yüzde-birlik-dilim) aşırı temsil edilmektedir. Kadınlar ve erkekler, ister yüzde onluk dilim içinde isterse saatlik ücret dağılımında, işgücü piyasası nitelikleri bakımından temelde farklı değildir. Ancak bazı ülkelerde, işgücü piyasasındaki erkekler daha yaşlıdır ve dolayısıyla daha fazla deneyime sahiptir ve özellikle ücret dağılımının üst ucunda kadınlardan daha fazla eğitime sahiptir. Yaş, eğitim ve meslek kategorilerinde cinsiyet ayrışması, sağlık ve bakım sektörü cinsiyete dayalı ücret açığının altında yatan faktörlerden bazılarıdır.

Sağlık ve bakım sektöründeki cinsiyete dayalı ücret açığının büyük kısmı, işgücü piyasasında ücretleri belirleyen faktörlerle açıklanamamaktadır

Raporda, sağlık ve bakım sektöründeki cinsiyete dayalı ücret açığı iki kısımda ayrıştırılmaktadır: Kadınlar ile erkeklerin işgücü piyasası niteliklerindeki farklar tarafından açıklanabilen kısım ve bu nitelikler tarafından açıklanmayan kısım. Yaş, eğitim, çalışma süresi düzeni ve kurumsal sektörleri içeren ilk kısım, sektörde gözlenen cinsiyete dayalı ücret açıklarının küçük bir parçasını açıklayabilmektedir. Ancak, cinsiyete dayalı ücret açığının çok büyük kısmı, işgücü piyasası nitelikleri hakkında mevcut verilerle açıklanamamaktadır.

Öte yandan tahminler, hemen hemen tüm ülkelerde ve saatlik ücret dağılımının tüm yüzdelik dilimlerinde, sağlık ve bakım sektöründeki cinsiyete dayalı ücret açığının açıklanmayan kısmı baskındır ve pozitifdir. Bunun anlamı şudur: Bu sektörde çalışan kadınlar, kendileriyle aynı işgücü piyasası profiline sahip erkeklere kıyasla daha az ücret almaktadır. Çoğu bölgede ise, cinsiyete dayalı ücret açığının açıklanmayan kısmı negatiftir, yani, kadınlar genel olarak kendi işgücü piyasası nitelikleri karşılığında erkeklerden daha az kazanırken (açıklanmayan bileşen), saatlik ücret dağılımının aynı yüzdelik dilimdeki erkeklerden daha iyi (yüksek) işgücü piyasası niteliklerine sahiptir. Küresel çapta, açıklanan bileşen -%3,5 olurken, açıklanmayan bileşen +%22 çıkmıştır.

Açıklanamayan cinsiyete dayalı ücret açığının bir kısmı, “annelik ücret açığı” adı verilen anne olanlar ile olmayanlar arasındaki ücret açığının ölçüsüne, bir kısmı da sektörde yoğun bir biçimde kadınların çalışıyor olmasına atfedilebilir. Ekonomilerin çoğunda; kadın-yoğun sektörlerde çalışanlar, kadın-yoğun olmayan sektörlerde çalışanlara kıyasla ortalama olarak daha az kazanmaktadır. Son dönemlerde sağlık ve bakım sektörüne katılan erkeklerin sayısındaki artışa rağmen, sektörün yüksek düzeyde kadın-yoğun olması, toplum tarafından sektöre daha düşük değer verilmesine, ortalama kazançların diğer sektörlerden daha düşük olmasına katkıda bulunmaktadır. Bu özellik de, ekonominin genelindeki toplam cinsiyete dayalı ücret açığının kalıcılığını önemli ölçüde artırmaktadır.

Son dönemde sağlık ve bakım sektöründe cinsiyete dayalı ücret açığı ile kadınların ve erkeklerin bu sektörlerdeki işgücü piyasası özelliklerindeki değişiklikler

Son yirmi yılda cinsiyete dayalı ücret açığı bazı ülkelerde artmış, bazılarında azalmış, bazılarında da görece olarak durağan kalmıştır. 2000’li yılların başlarından itibaren 2019’a kadar olan dönemi kapsayan veriler kullanılarak hazırlanan raporda, küresel sağlık ve bakım işgücünde erkeklerin payının arttığı görülmektedir; ancak bu artış sektörün kadın-yoğun derecesini önemli ölçüde azaltmaya yetecek hızda değildir. Rapordaki tahminler, kadınların sektörde daha yüksek meslek kategorilerine yavaş yavaş geçişine ilişkin birtakım kanıtlar sunmaktadır, ancak tüm ülkelerde kadınlar hala hemşirelik ve daha düşük vasıflı sağlık ve bakım görevleriyle ilişkili meslek kategorilerinde aşırı temsil edilmeye devam etmektedir.

COVID-19, sağlık ve bakım sektöründe istihdam ve kazançları etkilemiştir

COVID-19 küresel salgını nedeniyle oluşan ekonomik gerileme sonucunda, sağlık ve bakım sektöründeki istihdam kayıpları sağlık dışı sektörlerle göre daha az olmuştur. Ancak, sektörde çalışanlar için çalışma koşulları, özellikle küresel salgınla mücadelenin ön safında olanlar için (ki büyük çoğunluğu kadındır), büyük ölçüde ağırlaşmış, ayrıca hastalığa yakalanma riskleri orantısız biçimde artmıştır. Aralık 2020 itibarıyla sağlık ve bakım sektöründe istihdam hemen hemen toparlanmış olmakla birlikte, sektördeki bazı çalışan

kategorilerinde, özellikle daha düşük eğitimli kadınlarda ve kayıtdışı çalışanlarda, toparlanma düşük düzeyde kalmıştır. COVID-19 krizi, çoğu kadın olan düşük ücretli çalışanları orantısız biçimde etkilemiş, sektörde kalan çalışanların ortalama saatlik ücretlerinin (veya aylık gelirlerinin) 2020 sonu itibarıyla artmasını sağlamıştır. Ancak bu yapay bir kurgudur ve sektördeki reel toplam ücret gerçekte düşmüştür. Sağlık ve bakım çalışanlarının küresel salgın öncesinde ve sonrasında özellikleri bakımından kompozisyonel etkileri kontrol edildiğinde, sektördeki cinsiyete dayalı ücret açığı, Ocak 2019 ila Aralık 2020 arasında çok küçük ölçüde azalmıştır.

Gelecekte izlenecek yol: İstihdamın artırılması ve cinsiyete dayalı ücret açıklarının azaltılması

Dünya genelinde sağlık ve bakım sektöründe çalışan açığı yaşanmaktadır. Bu açığın nasıl çözümleneceği düşünülürken sorulması gereken önemli soru şudur: Sağlık ve bakım sektörünü daha dayanıklı kılmak ve küresel sağlık ve bakım işgücünde cinsiyete dayalı ücret açığını azaltmak için ne yapılabilir? Bu açık azaltıldığında, küresel ekonomide toplam cinsiyete dayalı ücret açığı da azalacaktır. Raporun bulgularına göre, birbiriyle bağlantılı birtakım stratejilere gerek duyulmaktadır:

- İlk olarak, sektörde cinsiyete dayalı ücret açığının izlenmesi de dahil olmak üzere, sağlık ve bakım işgücünün çalışma koşullarının zamanlı biçimde değerlendirilmesini sağlamaya yönelik sektöre özgü ücret verileri toplanmalı ve analiz edilmelidir.
- İkincisi, sektörde kayıtdışı işlerin kayıt altına alınması dahil insana yakışır sağlık ve bakım işlerine yatırım yapılması, sektörün daha dayanıklı hale getirilmesine ve dünya genelinde (özellikle YGÜ'lerde) yaşanan nüfusun gerektirdiği sağlık ve bakım hizmetleri talebindeki artışı karşılayabilmesine katkıda bulunacaktır.
- Üçüncüsü, cinsiyete dayalı ücret açığının açıklanan kısmıyla mücadele etmek için, sağlık ve bakım sektöründe istihdamda cinsiyet ayrışmasını (hem dikey, hem yatay) azaltmak gerekmektedir. Bunu başarmak için de, sağlık ve bakım sektöründe orta düzey meslek kategorilerine daha çok erkeği cezbetmek, sağlık ve bakım çalışanı kadınlar için eğitim ve yükselmede eşit fırsatlar sağlamak, iş fuarları düzenlemek ve kadınları ve kız çocuklarını hedefleyen bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) programlarına yatırım yapmak suretiyle (özellikle staj ve meslek danışmanlığının desteklenmesi yoluyla) kız çocukları ve genç kadınlarda STEM kariyerleri hakkında farkındalığı artırmak gereklidir.
- Sözleşmeler bakımından kadınlar ile erkeklerin çalışma koşullarını standartlaştırmak (örneğin, geçici iş vermek yerine kalıcı kadroya almak), kayıtdışı işleri kayıt altına almak, toplu iş sözleşmelerini desteklemek de, sektördeki ücret açığının açıklanan kısmının azaltılmasına katkıda bulunacaktır.
- Son olarak, ücret ayrımcılığıyla mücadele için ücret şeffaflığı ve yasal araçların getirilmesinin yanı sıra kültürel toplumsal cinsiyet normlarını değiştirme ve kalıpyargılarla mücadele çabaları, cinsiyete dayalı ücret açığının açıklanmayan kısmını azaltmada etkili araçlar olabilir.

Sağlık ve bakım sektöründe cinsiyete dayalı ücret açığını kapatmak, insana yakışır iş olanakları ve koşullarını desteklemek, toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmek, COVID-19 küresel salgını ve gelecekteki diğer krizler karşısında sağlık ve bakım sistemlerinin dayanıklı olabilmesi için temel faktörlerdir.