

TÜRKİYE'DE KADINLARIN İSTİHDAM EDİLMELERİNİ ZORLAŞTIRAN FAKTÖRLER¹

Seval Öztürk² - Muhammed Karataş³

²ORCID ID: orcid.org/0000-0002-5522-5210

³ORCID ID: orcid.org/0000-0002-2490-6531

Öz

Türkiye’de kadınların istihdam oranları erkeklere oranla düşüktür. Kadınların işgücüne katılımının düşük olmasının nedenleri geleneksel önyargılar, kadının evdeki sorumlulukları ile iş yaşantısını aynı anda idare edememesi, eğitimde fırsat eşitliğinin olmaması, göç etkisi, ücret düşüklüğü, doğurganlık, çocuk sayısının fazla olması olarak sıralanabilir. Kadınların evdeki sorumluluklarının hayatının vazgeçilmez bir parçası olması, iş yaşantılarına bu sorumlulukların yansımaya yol açmaktadır. Kadınların birincil görevinin ev sorumlulukları olduğu, bu sorumlulukların ağırlığı ve yoğunluğunun işyerine yansıtacağı düşüncesi toplumumuzda yaygındır. Bu sorumlulukların kadın çalışmasında verimliliğin düşük olmasına neden olacağı önyargısı işverenlerin kadın çalışanları ikincil olarak istihdam etmelerine neden olmaktadır. Toplumumuzda geleneksel ailelerde eğitim olarak meslek edinmenin, gelir getirici işte çalışmanın erkeklere daha uygun olduğu düşünülmektedir. Kadınlara yakıştırılan roller ise bakım, temizlik, yemek gibi ev yaşantısına dair işlerin sürekliliğini sağlamaya yönelik işlerdir. Kadınların şefkatli olmaları, temizliğe yatkın olmaları; belli bir öğrenim seviyesine ulaşmış ise hemşire, öğretmen vb.; eğer öğrenim seviyeleri düşükse temizlik görevlisi, tarım işçisi, paketleme işçisi, terzi, çocuk bakımı vb. mesleklere yatkın ve uygun olduğu düşüncesi hakimdir. Toplumumuzdaki meslek yakıştırmaları çalışma yaşamını şekillendirmekte, mesleklerin cinsiyete göre sınıflandırılmasında rol oynamaktadır. Bu sınırlandırma kadınların çalışma yaşamına girememesine de neden olabilmektedir. Mesleklerin işin niteliğine göre ya da toplumsal cinsiyet algısı sonucu cinsiyete göre sınıflandırılmış olduğu, kadınların eğitim olanaklarına tam ulaşamadıkları için işyerlerinde karar verici, yönetici konumunda çalışmadıkları ve yine kadınları etkileyen kararların erkekler tarafından verildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada TÜİK işgücü istatistiklerinden faydalanılarak cinsiyet – eğitim – meslek ilişkisi, kadınların istihdama katılmama nedenleri ve istihdamda yaşadıkları sorunlar incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, Cinsiyet Ayrımcılığı, Yöneticilerin Kadın Çalışanlara Yönelik Algısı

Atıf için:

Öztürk, S. ve Karataş, M. (2020). Türkiye ‘de kadınların istihdam edilmelerini zorlaştıran faktörler. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(24), 180-204.

¹ Bu çalışma, Seval ÖZTÜRK tarafından Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde Prof.Dr. Muhammed KARATAŞ’ın danışmanlığında yürütülen “Kadınların İstihdam Edilmelerinde Karşılaştığı Sorunlar “Antalya Örneği” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² İş ve Meslek Danışmanı- İŞKUR, Antalya/Türkiye

E-posta: ozturk.seval@iskur.gov.tr

³ Prof.Dr., Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Antalya/Türkiye

E-posta: mkaratas07@hotmail.com

FACTORS THAT MAKE IT DIFFICULT FOR WOMEN TO BE EMPLOYED IN TURKEY

ABSTRACT

The employment rate for women is lower than the employment rate of men in Turkey. The main reasons for low female labor force participation are traditional prejudices, women's inability to balance their work and family roles, lack of equality of educational opportunity, effects of migration, low wage, fertility and high number of children and so on. The fact that the responsibilities of women at home are an indispensable part of life which leads to the reflections of these responsibilities on business life. And this leads employers to be prejudiced about the idea that women will have low productivity. It is common in our society that the primary duty of women is home responsibilities and the weight and intensity of those responsibilities would be reflected in the workplace. The prejudice that such responsibilities would decrease the productivity in their jobs leads employers to make women as secondary choice when they hire. In our society, it is thought that it is more suitable for men to get a job by working in traditional families and to work in income generating jobs. The roles that are suitable for women are the works aimed at ensuring the continuity of the works related to home life such as maintenance, cleaning and cooking. Women being compassionate, prone to nurses, teachers, and so on, if they have reached a certain level of education. If their education level is low, they are hired as cleaning staff, agricultural worker, packaging worker, tailor, child care, and so on. Job associations in our society shape the working life and play a role in the classification of occupations by gender. This limitation may also cause women not to enter working life. In this study, the gender - education - occupation relationship, the reasons of women's inability to participate in employment, and the problems they experience in employment have been examined using the TurkStat labor force statistics.

Keywords: *Women’s Employment, Classification of Occupations by Gender, Perceptions of Managers Towards Female Employees*

GİRİŞ

Türkiye’de kadınlar erkeklere göre daha düşük oranda istihdam edilmektedir. Kadının işgücüne katılımının düşük olması geleneksel önyargılar, kadının evdeki sorumlulukları ile iş yaşantısını aynı anda idare edememesi, eğitimde fırsat eşitliğinin olmaması, göç etkisi, ücret düşüklüğü, doğurganlık, çocuk sayısının fazla olması olarak sıralanabilir. Kadınların evdeki sorumluluklarının hayatının vazgeçilmez bir parçası olması, iş yaşantısına bu sorumlulukların yansması işverenlerin kadınlara karşı verimliliklerini düşük olması düşüncesi ile ilgili ön yargılı olmalarına sebep olmaktadır. Sıralanan bu nedenler toplumsal cinsiyet algısı üzerinde eklenmektedir.

Toplumsal yaşamda ailelerde istihdama katılmada önceliğin erkeklerde olmasına yönelik bir düşünce vardır. Bu durumda bakım, temizlik, yemek gibi ev yaşantısına dair işlemler kadınlara rol olarak biçilmiştir. Kadınların evde bu işi yapıyor olmaları, şefkatli ve sabırlı olmaları çalışma yaşamında da bu işe yatkın olmalarını düşündürmektedir. Mesleklerin cinsiyete göre sınıflandırılması kadınları çalışma yaşamında sınırlandırmaktadır.

Kadınların evdeki sorumlulukları fiziksel olarak evde olmamalarına rağmen iş yaşantısında da devam etmektedir. İşyerine yansıyan bu sorumluluklar kadınların istihdam edilmelerinde ikincil kişi olarak düşünülmesine sebep olmaktadır. İşverenler yaptıkları işe alım mülakatlarda kadınların ev ile ilgili sorumlulukları hakkında bilgi edinmeyi amaçlayarak çocuk sayısı, çocukların yaşı, gebelik düşüncesi, vardiyalı çalışmayı kabul edip etmeyeceği, şehir dışında çalışma kısıtı olup olmadığı ile ilgili sorular sorabilmektedir. Öztürk (2019)’ün Antalya ilinde yaptığı saha çalışmasında işten çıkarma söz konusu olduğunda önceliğin gebe kadınlar, sonrasında evli ve çocuklu olan kadınlar olarak sıralandığı bilgisine ulaşılmıştır. Anketi yanıtlandıranlar anketi doldurdukları sırada seçimi yaparken gebelerin ve evli ve çocuklu kadınların zaten eşlerinin çalıştığı düşüncesinde oldukları yorumunda bulunmuşlardır. Görünen o ki işverenler işten çıkarma sırasında evde çalışan bir erkeğin varlığını; erkek çalışan varsa kadının çalışmasını ikinci planda görmektedir.

Çalışmada kadınların istihdam edilmelerinde karşılaştığı sorunlar ve sorunların kaynağının incelenmesi amaçlanmıştır.

TÜİK’in işgücü istatistikleri, eğitim oranları vb. veriler kullanılarak ulusal bazda ve bölgesel olarak kadın ile ilgili genel görünüm, kadınların işgücüne katılım oranları, istihdam oranları, işsizlik oranları elde edilmeye çalışılmış ve bu veriler ışığında değerlendirmeler yapılmıştır.

KADIN EMEĞİNE BAKIŞ

Dünya genelinde kadınlar Sanayi Devrimi ile beraber çalışma yaşamında ücret karşılığı tarım dışı alanlarda çalışmaya başlamıştır. Endüstrileşme, tek-

noloji gelişimi ile güç kullanmayı gerektirmeyen makinelerin artması ile beraber kadınlar fabrikalarda uzmanlaşmaya başlamış ve 1. ve 2. Dünya Savaşı ile birlikte erkeklerin savaşa katılmaları ve yaşanan ekonomik sıkıntılar kadını çalışma yaşamının vazgeçilmez bir unsuru haline getirmiştir.

Kadınların ev ile ilgili işlere uygun görülmesi, erkeklerin ise evin dışında evi geçindirmek için gelir getirici bir işte çalışması ya da kendi işini (çiftçilik, esnaf, ...) yapıyor olmasının uygun görülmesi 1. ve 2. Dünya Savaşı’ndan daha eskiye dayanmaktadır.

Demiryontan ve Savran (2016); “Kadının Görünmeyen Emeği” kitabında avcı-toplayıcı dönemde gruplar halinde yaşayan insanların bir arada hareket ettikleri ve sık sık yer değiştirdiklerini, kadın ve erkeğin eşit sayıldığını; avcı-toplayıcı toplumdaki bitki yetiştirilmesiyle yerleşik hayata geçildiğini, üretim yoğunlaştıkça da iş bölümünün cinsiyete göre farklılaştığını belirtmişlerdir. Tarımın benimsenmesi ve yerleşik hayata geçilmesiyle kadının erkekle birlikte hareketinin kısıtlanmaya başladığı; avın sürekli takip edilmek zorunda olması, yaşam alanından uzakta kalma durumunun olması anneye ihtiyacı olan çocuk olması ya da hamile bir kadının bu riski alamayacak olmasından ötürü erkekler bu duruma daha uygun olduğunun düşünüldüğüne kitapta yer verilmiştir. Ayrıca avcı-toplayıcı toplumdaki tarım toplumuna geçişle beraber toplumun yapısı kökten değişime uğrayarak toplumsal cinsiyete dayalı bir iş bölümü ortaya çıktığı, iş bölümündeki cinsiyete sınıflandırmanın bir cinsiyetin öbür cinsiyeti katı bir şekilde ezen bir sistemin oluşmasına neden olduğunu ifade etmişlerdir. Kadının doğurganlık ve analık durumu; kadını evinde çocuk bakma, tarlasıyla ilgilenme görevleri ile sınırlandırmaya başlamıştır.

Mill’e göre (2016, s12) Erkeklerin kadınlar üzerindeki iktidarı toplumsal olarak kararlaştırıldıktan sonra fayda görülmesi ile bilinçli olarak kabul edilmiş bir durum değildir. Mill kadınların kamu meselelerinde hiçbir paya sahip olmamaları, her bir kadının özelde kaderini birleştirdiği erkeğe hukuki olarak itaat etmekle yükümlü olması denenmiş olsaydı; mutluluk ve refahı olumlu yönde etkilemiş olduğu kabul edilseydi günümüzde kadınların geriplanda olmasının tartışma konusu olmayacağını belirtmiştir. Zayıf cinsiyetin güçlüye tamamıyla bağımlı kılan sistemin teori olduğunun, aksi olan durumun deneyimlenmediğinin üstünde durmuştur. Söz konusu eşitsizliğin, insan topluluklarının en erken dönemlerinde ortaya çıktığı düşünülmektedir. Her kadının (kas gücünün zayıflığından ötürü kendisine erkekler tarafından atfedilen değer gibi algılanması nedeniyle) bir erkekte tutsaklık durumu içerisinde olduğu sanılmaktadır.

Berktaş’a (2015) göre Eski Mezopotamya’da yazının - kayıt tutma bilgisinin - erkek olan rahip, vakanüvis, akademik aydınların elinde olması kayıtların erkekler lehine yazılarak kadınların yok sayılmasına sebep olmuştur. Kadınlar eş - anne rolünde kutsallaştırılmış, olumlu davranışlar bu rollerle bağdaştırılmıştır. Bu rollerin dışına çıkan kadınlar cezalandırılarak diğer ka-

dınlar bastırılmıştır. Binlerce yıldır ataerkil sistem içinde yaşayan kadın kendine yakıştırılan rolleri benimsemiş-benimsemek zorunda kalmış, sorgulamaktan çekinmiştir. Hatta kadının kendisi kendi aleyhine olan toplumsal cinsiyet algısını benimsemiş ve destekçisi olmuştur. Geleneksel yapıya dayalı düşüncede olan annelerin kız ve erkek çocuklarına yönelik farklı tutumlarını buna örnek gösterilebilir.

Foucault'a (2007, s.367) göre İ.Ö. IV. ya da III. yüzyıldan kalma belgelerde, kadının görevlerinin kocaya itaati, gündüz ya da gece kocanın izni olmaksızın dışarı çıkma yasağını, hanesini yoksullaştırma ve kocasının onuruna hanelerini getirme yasağını kapsadığı görülür. Ayrıca erkeğe kadının gereksinimlerini yerine getirme, karısına bakma görevi verildiğini belirtmiştir. Bu durum kadının zayıf olduğunun, bir başkası tarafından bakılması gerektiğinin toplumca kabul edildiğinin göstergesidir.

Sautet (1998) "Kadınların Özgürleşmesi Üzerine" kitabında; Aristoteles'in diğer bütün türlerde olduğu gibi insanlarda da erkeğin dışıdan güçlü olduğu görüşüne vurgu yapmıştır. Ayrıca Spinoza'nın kadınların doğaları gereği olarak kadınların kocalarının hâkimiyeti altında olması gerektiğini, kadınların hükümdar değil uyruk olmasını savunduğunu belirtmiştir.

Binlerce yıldır içinde olduğumuz ataerkil sistem, toplumsal cinsiyet algısı sosyal yaşamın birçok noktasında kadının önünde büyük bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar sürekli olarak çalışma yaşamında ikinci planda tutulmaktadır. İkinci planda görülen kadın, ekonomik olarak da ikinci planda kalmış ve kadının geliri, erkeğin gelirine ek bir gelir olarak kabul edildiği için; ucuz işgücü olarak görülmüştür. Erkeğin çalışması kadının çalışmasından daha değerli görülüp, evde çalışan erkek var ise kadının çalışmasının gerekli olmadığı düşünülmektedir. Çalışma ortamının kadın için bir sosyal ortam olduğu, kadının kendi ayakları üzerinde duruyor oluşunun kendine kazandırdığı özgüven görmezden gelinmektedir. Kadının geliri "İşgücü maliyetlerinin düşürülebilmesi için işgücünün merkez ve çevre olarak ele alındığı, merkezde işgücünü erkeklerin, çevrede ve aralarda ise kadınların istihdam edildiği dikkati çekmektedir" (Kocacık ve Gökçaya, 2005, s.199). Kadın çevre işgücü görüldüğü için daha düşük ücretlerle çalıştırılabilecek, kısmi zamanlı çalıştırılmaya uygun işçiler olarak görülmektedir. 19 Temmuz 1967 'de Türkiye'de yürürlüğe giren İLO 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi (1951) erkek ve kadınların, eşit işlerde eşit ücret ve sosyal haklara sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır. Öztürk'ün (2019) yapmış olduğu çalışmada; işe alımlarda işverenler kişilerin bakmakla yükümlü olduğu kişileri göz önünde bulundurdukları gözlemlenmiştir. Erkekler "bir evi geçindiriyor, işten çıkmaz, sürekli çalışır" düşüncesi ile işe alımda tercih edilirken; kadınlar "evde bakmakla yükümlü olduğu kişiler, çocuk var; gebelik gelişebilir, çocuğu hasta olursa çok izin alır..." gibi düşüncelerle işe alımda ikincil olarak düşünülmektedir. Aynı araştırmanın işçi çıkarma ile ilgili sıralama sorusunda ilk işten çıkartılacak kişi olarak gebe olan kadınlar tercih edilmiştir. Gerekçe olarak ise

“gebe ise eşi vardır; belli bir süre zaten çalışamayacak” gibi vicdani olarak rahatlama sağlayacak cümleler kurulmuştur.

Türkiye’de göç etkisi ile kırsaldan ayrılan tarım işçisi olan ücretsiz aile işçisi kadınlar çalışma yaşamından uzak kaldığı için öncelikle, ev hanımı olmayı tercih etmiştir. Toplumda kadının çalışmasını uygun görmeyen geleneksel görüş ile kadının çalışmasının ailenin yoksul olduğunu çağrıştırmaya düşüncesi onların çalışmasının önünde engel olmuştur. Kadına; kadının doğurganlığına atıf yaparak, onu ailenin şefkat merkezine koyup, kutsallaştırarak kadının yerinin evi; görevinin eşine, çocuklarına varsa aile büyüklerine bakması olduğu öğretilmiştir. “Kadının ev dışında ücretli olarak çalışması geleneksel ailelerde söz konusu değilken, 1950’lerden bu yana gelişen endüstrileşme ve bunun sonucu kentleşmenin gerektirdiği yaşam düzeyi sadece erkeğin kazancı ile karşılanamayacak derece yükselmektedir. Bu durum kadının da gelir getirici bir işte çalışmasını zorunlu kılmaktadır” (Kuzgun ve Sevim, 2004, s.15).

Önder’e (2013, s.35) göre; birey sayısının fazla, çalışan sayısının düşük olduğu ailelerde gıda ve diğer tüketim malları giderlerinin yüksek olması nedeniyle girilen ekonomik sıkıntıda kadının gelir getirici bir işte çalışması mecburidir. Kadının çalışma yaşamına bu şekilde dâhil olması onların ev içindeki sorumluluklarını azaltmamış kadına yük olarak yansımıştır.

Türkiye’de çalışan kadınların büyük bir oranı çalışma yaşamına kariyer yapmaktan ziyade aile bütçesine katkı sağlamak için katılmaktadır. Kadının aileye sağlayacağı katkının çocukların kreş – bakıcı masrafı, ailedeki bakıma muhtaç hasta ve yaşlı kişinin bakıcı masrafı, ev işlerinde yardımcı olacak ev işçisinin ücreti, kadının işe gideceği yol ücreti ve işyerindeki yemek masrafının üstünde olması durumunda çalışması kabul görmektedir. Kadının kazandığı para bu giderleri karşılamıyor ya da sonuçta kadının elinde kabul edilebilir bir miktar para kalmıyorsa “kadın evinde işini yapsın, bu giderler oluşmasın” düşüncesi oluşmaktadır. Erkek ve Karagöz (2009, s.4); ekonomik nedenlerle ya da başka bir nedenle çalışma yaşamına giren kadınların ekonomik özgürlüklerini elde ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca bu ekonomik özgürlük kadına özgüven sağlamıştır. Ailede ekonomiye katkısı olan kadın, söz hakkı alarak karar mekanizmalarına katılmaktadır. Ayrıca kadının gelir getirici bir işte çalışması, toplumda kadına olan bakış açısını kadının lehine olacak şekilde değişmesine olanak tanımıştır. Ekonomik sebeplerle çalışma yaşamına katılan kadın, çalışmanın toplumsallaşmayı da desteklediğini görmüştür.

TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADINLARIN DURUMU

Meslekler işin gereği ya da toplumun cinsiyete göre uygun görmesi nedeni ile sınıflandırılmaktadır. Günümüzde işin gereği olarak otomotiv sanayi işçisi, inşaat işçiliği, akaryakıt pompa elemanı, şoförlük, inşaat mühendisliği, vb. meslekler ortam ve çalışma saatlerinin uygun olmaması ya da fiziksel güç

gerektiriyor olmasında dolayı erkeklere uygun meslekler olarak görülmektedir. Hemşirelik, çocuk gelişim elemanı, sınıf öğretmenliği, vb. meslekler sefkat ve sabır gerektirdiği için kadın mesleği olarak görülmektedir. Ayrıca temizlik işleri ve mutfak bölümlerine işe yatkın oldukları düşünülerek kadınlar istihdam edilmektedir. Bu düşünce bütün topluma yayılmıştır ve bu meslek rolleri kadınların ve erkeklerin üstüne yapışmıştır. Kadınlar toplumun kendilerine yakıştırdıkları aile içi roller, meslek rolleri ile sınırlandırılmaktadır. Ataerkil toplumda kadın erkeğin idaresine tabii bir şekilde, erkeğin uygun gördüğü ve toplumca da kabul edilen kurallara göre yaşamaktadır.

Kadınlar çocukluk döneminden itibaren annelik, temizlik, yemek gibi sorumluluklarla yetiştirilmektedir. Kız çocuklarının oyuncaklarının bebek, yemek seti, temizlik malzemesi olması, bir araya geldiklerinde evcilik oynamaları; erkek çocuğun da kız çocuğun bu şekilde büyütüldüğünü görmesi ve bu durumu annesinin yaşantısı ile ilişkilendirerek büyümesi toplumda kadın erkek rollerinin belirleyicisi olmaktadır. "Sosyalleşme süreci boyunca kız çocukların uysal, yumuşak ve özverili; erkek çocukların ise yarışmacı, atak ve girişken olma davranışları pekiştirilmektedir. Muhtemelen bu eğitim farkı, kız çocuk ve erkek çocukların yöneldikleri serbest etkinlik türlerini ve dolayısıyla gizil güçlerini geliştirebilecekleri alanları, daha da ileride meslek seçimini ve meslek yaşamlarını etkilemektedir" (Kuzgun ve Sevim, 2004, s.16).

Toplumda kadının temizlik, bakım, ev işlerine yatkın olduğu, analık görevlerinin olduğu, çalışmaya uygun olmadıkları algısı oluşmaktadır. Bu algının mesleklerin cinsiyete göre sınıflandırılmasına; çalışma sisteminin ve şeklinin belirlenerek kadının sınırlandırılmasına, kadınların çalışma hayatına dâhil olamamasına sebep olduğu söylenebilir. Platon, Devlet kitabında erkek ve kadınlara fitratlarına göre iş verilmesi gerektiğini; hekimlik fitratı olan kadının hekim, marangozluk fitratı olan erkeğin marangoz olması gerektiğini belirtmiştir. Platon kadın ve erkeklere aynı eğitimin verilmesini, kişinin kendi doğasında olan işi yapmasını savunur.

Kadınlara çalışma yaşamında bazı mesleklerin yakıştırılması ve kadınların belli mesleklerle sınırlandırılması onların belli bir sosyal statüde kalmalarına sebep olmaktadır. Blackstone'a (2003, s.337) göre; işyerlerinde kadınların ve erkeklerin cinsiyetlerine göre farklı roller üstlenmeleri kendilerinden beklenmektedir. "Toplumda egemen cinsiyetçi ideolojiye göre, kadının yeri evi, hayatındaki asli görevi de ev işi yapmak, kocasına ve çocuklarına bakmaktır. Bu da, genellikle evdeki işlerin uzantısı olan mesleklerde ve çalışma alanlarında istihdam edilmesine yol açmaktadır. Kadın, kendine benimsenilen toplumsal cinsiyete göre, küçük yaştan itibaren kendine belletilen düşünce ve davranış kalıplarına göre rol ve beceriler ediniyor ve çalışma yaşamına girince de bu becerilerin uzantısı alanlarda çalıştırılıyor. Hizmet, sağlık, eğitim ya da hazır giyim sektörlerinde daha yoğun olarak istihdam edilmeleri bu yüzdendir" (Ansal,1996, s.55).

Aşağıdaki tabloya bakıldığında Türkiye'de istihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 1. İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları

İstihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre iktisadi faaliyet kolları			2014	2015	2016	2017
Tarım	Tarım, ormancılık ve balıkçılık	Erkek	2 937	2 956	2 920	2 993
		Kadın	7 689	8 058	8 312	8 729
Sanayi	Madencilik ve taş ocakçılığı	Erkek	130	116	120	131
		Kadın	3	3	4	7
	İmalat	Erkek	3 727	3 752	3 708	3 728
		Kadın	1 209	1 204	1 207	1 241
	Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon	Erkek	222	233	229	247
		Kadın	23	23	28	30
İnşaat	İnşaat	Erkek	1 832	1 843	1 904	2 013
		Kadın	79	71	83	82
Hizmetler	Toptan ve perakende ticaret	Erkek	2 797	2 827	2 866	2 973
		Kadın	789	865	892	961
	Ulaştırma ve depolama	Erkek	1 039	1 023	1 073	1 123
		Kadın	80	85	112	112
	Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	Erkek	1 073	1 132	1 127	1 151
		Kadın	278	317	344	372
	Bilgi ve iletişim	Erkek	172	187	186	197
		Kadın	55	64	62	61
	Finans ve sigorta faaliyetleri	Erkek	162	157	168	156
		Kadın	139	137	132	115
	Gayrimenkul faaliyetleri	Erkek	174	174	199	228
		Kadın	31	38	43	58
	Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	Erkek	434	449	507	547
		Kadın	250	302	339	349
	İdari ve destek hizmet faaliyetleri	Erkek	767	855	928	1 043
		Kadın	386	435	469	508
Kamu yönetimi ve savunma	Erkek	1 164	1 200	1 203	1 185	
	Kadın	219	241	250	277	
Eğitim	Erkek	674	702	758	732	
	Kadın	646	708	849	876	
İnsan sağlığı vesosyal hizmet faaliyetleri	Erkek	318	326	328	336	
	Kadın	653	726	795	850	
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	Erkek	103	117	107	113	
	Kadın	29	32	35	41	
Diğer hizmet faaliyetleri	Erkek	516	512	560	566	
	Kadın	284	281	284	317	

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

(Bin kişi)

Tablo1’de İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları incelendiğinde; tarım, ormancılık, hayvancılıkta kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun nedeni kırsal bölgelerde erkekler dışarı işlerinde çalışırken, kadınların kayıt dışı çalışan olarak bu alanlara yönelmesidir. Yıllar bazında çalışan kadın sayısı artarken çalışan erkek sayısı düşmektedir.

Sanayi ve hizmet sektöründe ise yoğun bir şekilde erkek işgücü istihdamı gerçekleşmektedir. Hizmet sektöründe eğitim ve insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetlerinde kadınların daha çok çalıştığı görülmektedir. Bu noktadan hareketle kadınların öğretmenlik, hemşirelik, hasta danışmanlığı vb. mesleklerde daha yoğun tercih edildiği ifade edilebilir.

Tablo 2. İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre Tarım, Sanayi, Hizmet Sektöründeki Durumu

	YIL	TARIM		SANAYİ		HİZMET	
		ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
15-64 Yaş Arası İstihdam Edilenler	2014	2590	2381	5871	1309	9291	3817
	2015	2588	2364	5899	1297	9549	4194
	2016	2553	2230	5916	1316	9880	4567
	2017	2600	2313	6068	1353	10198	4854
	2018	2549	2190	6171	1436	10376	5166
	2019	2466	2081	5643	1407	10422	5211

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2020

(Bin kişi)

Tablo 2 incelendiğinde yıllar bazında tarım sektöründe kadın ve erkeklerin birbirlerine yakın oranda çalıştığı görülmektedir. Sanayi ve hizmet sektöründe ise erkeklerin istihdam edilme oranları kadınlara göre daha fazladır.

Türkiye’de 2018 yılında 40.863.902 milyon kişi ile kadınlar nüfusun neredeyse %50’sini oluşturmaktadır. Korkmaz ve Korkut’a (2012, s.42) göre; işgücüne katılım oranının yüksek olması ekonominin güçlenmesi için arzu edilen bir durumdur. Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranının düşük olması bu oranı düşürmektedir. Nüfusun yarısını oluşturan kadınların iş hayatına dâhil olması refah düzeyinin artması için kritik önem taşımaktadır.

ILO’nun “Bütün Erkek ve Kadınlar için İnsana Yakışır İş” gündeminde Türkiye’nin istihdam alanındaki en önemli sorunlarından birisinin kadınların düşük işgücüne katılım ve istihdam oranları olduğu belirtilmiştir. (<https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/equality-discrimination/lang--tr/index.htm>). Türkiye’de TÜİK 2018 verilerine göre erkeklerin istihdam oranı 65,7 iken, kadınlarda bu oran 29,4 ile erkeklerden oldukça düşüktür. Bu oranın düşük olması, kadınların çalışma yaşamına dâhil olması için sosyal politikalar geliştirilmesinin gerekliliğini göstermektedir. Avrupa Parlamentosu Vatandaşların Hak ve Anayasa İşleri Politikalar Birimi’nin Avrupa Birliği’ndeki Genç Kadınların İşsizliği ile ilgili 2017’de yayınladığı rapora göre genç kadınlar erkeklere göre daha fazla yarı zamanlı ve geçici işlerde çalıştırılmaktadır ve düşük maaş alma olasılıkları daha yüksektir. Aynı raporda cinsiyet farklılığının genç erkeklerde ve genç kadınlarda istihdam edilmede değişik şartların oluşmasına neden olduğu, eğitim ve çalışma yaşamında uzlaştırma politikaları için etkili tasarımlara ihtiyaç duyulduğunun üstünde durulmuştur.

Aşağıdaki tabloda Türkiye’de kadınlar ve erkekler arasındaki işgücüne katılım ve işsizlik oranlarının bölgelere göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3. 2018 Yılı Türkiye’de Düzey Bölgelerine Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları

Bölgelere Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (+15 yaş)	Erkek İşgücüne		Kadın İşgücüne	
	Katılım oranı	İşsizlik Oranları	Katılım oranı	İşsizlik Oranları
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	70,2	3,7	43,5	7,1
Aydın, Denizli, Muğla-TR32	71,9	5,2	42,2	9,6
Antalya, Isparta, Burdur-TR61	72,9	9	40,7	16,3
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	69,4	5,8	40,4	6,8
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	78,9	5	40	12,5
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	71,2	5,6	39,9	7,8
İzmir-TR31	74,1	10,8	38,7	19,3
İstanbul-TR10	77,1	10,9	37,9	15,5
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	72,3	5,7	35,9	9
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	70,7	6,9	35,2	13,1
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	66,4	5,9	34,2	12
Türkiye-TR	72,7	9,5	34,2	13,9
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	75,2	8,4	34	14,3
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	71,7	7	33,8	10,1
Ankara-TR51	72,5	8	32,8	14,7
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	71,5	8,3	32,6	16,5
Balikesir, Çanakkale-TR22	66,1	4,2	32,6	8,7
Adana, Mersin-TR62	69,2	9,8	31,9	14,3
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan-TRA2	68,8	5,5	31,1	4,7
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	70,2	12	29,8	18,7
Konya, Karaman -TR52	72,8	5,3	29,8	7,3
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	69,4	7,6	27,6	7,3
Kayseri, Sivas, Yozgat-TR72	70,4	10,8	26,4	19
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	72	18,7	25	18,6
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	73	22	24,4	20
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	71,8	12,8	21,9	12,5
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	65,7	22,6	17,8	33,2

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri - 2018 (%)

Tablo 3’de Türkiye’de bölgeler arası gelişmişlik düzeyindeki farklılıklar kadın istihdam oranına belirgin şekilde yansımaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranlarının en düşük olduğu düzey bölgeleri Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri’ndedir. Bu bölgelerde kadın işsizlik oranları da diğer bölgelere göre yüksektir. Bu bölgelerdeki geleneksel bakış açısı kadınların çalışması önünde bir engel oluşturmaktadır. Ayrıca bölgede iş olanağının az oluşu kadınları işgücü piyasasına girişini zorlaştırmaktadır.

İşsizlik oranlarının İzmir (%19) , İstanbul (%16), Antalya (%16), Ankara (%15), Adana (%14), Mersin (%14) gibi sosyo-ekonomik açıdan daha gelişmiş şehirlerde Türkiye ortalamasının üstünde olmasının göç etkisinden kaynaklandığı ifade edilebilir. Kırsalda eğitim düzeyi düşük olan, ücretsiz aile işçisi olarak tarım ve hayvancılık işlerinde çalışan kadınlar şehirde kendilerine uygun iş bulamamaktadırlar. Göç eden kadınlar genellikle ev hizmetlerinde ucuz işgücü olarak kayıt dışı çalışmaktadır. Kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları ya da sosyal güvencesiz olarak kayıt dışı çalışmaları onları, sosyal haklarına ulaşmalarının önünde engel oluşturmaktadır. Kişilerin eko-

nomik özgürlükleri kısıtlanmakta; kişiler emeklilik hakları ve sağlık güvencelerinden mahrum kalmaktadırlar. Önder (2013, s.44), yapılan araştırmalarda göç eden kadın, yerli kadın işçiye göre; göç eden kadın, göç eden erkeğe göre dezavantajlı konumda olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 3, 2018 yılı Türkiye’de düzey bölgelerine göre işgücüne katılım ve işsizlik oranları tablosunda; Türkiye genelinde toplam kadın nüfusunun %34,2’ si işgücüne katılım sağlarken erkeklerde bu oran 72,7 ile kadınlardan oldukça fazladır. Erkeklerde işsizlik oranı 9,5 iken kadınlarda bu oran 13,9 ‘dur.

Tablo 4. İşgücüne Dâhil Olmayanların Yıllara Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri

İşgücüne dâhil olmayanların yıllara göre işgücüne dâhil olmama nedenleri										
İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar										
Yıllar	Toplam	İş bulma ümidi olmayanlar	Diğer (1)	Mevsimlik çalışanlar	Ev işleriyle meşgul - ev hanımı	Eğitim/ Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde - engelli, yaşlı vb.	Diğer	
2014	28 200	615	1 869	94	11 589	4 470	3 827	3 922	1 814	
2015	28 176	676	1 726	94	11 498	4 486	4 082	3 878	1 736	
2016	28 185	658	1 762	89	11 098	4 541	4 160	4 036	1 843	
2017	28 251	637	1 627	85	11 133	4 467	4 366	4 009	1 926	
2018	28 380	546	1 624	155	11 061	4 472	4 536	4 040	1 944	

* Diğer: Mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri - 2018

Tablo 4’de işgücüne dâhil olmayanların yıllara göre işgücüne dâhil olmama nedenleri incelendiğinde; 2018 yılında işgücüne dâhil olmayan 28 380 kişiden 11 061 kişisi ev kadınıdır. Yıllar bazında bakıldığında ev işleriyle meşgul - ev hanımlarının sayısının 2014 yılına göre 2018 yılında düştüğü görülmektedir.

KADINLARIN İSTİHDAM EDİLMELERİNE NEDEN OLAN ENGELLER

Kadınlar işgücü piyasasına girmesiyle kendilerini çalışma yaşamının dışına iten engellerle yüzleşmektedirler. Kadınların çalışma yaşamını olumsuz etkileyen birçok faktör vardır. Durmaz’a (2016; 46) göre kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli değişken eğitim seviyesidir. Eğitim seviyesi meslek ve işyerindeki pozisyonlarında belirleyici olduğu için kadınların çalışma yaşamını önemli derece etkilemektedir. Kadınların eğitime ulaşmada fırsat eşitsizliğine maruz kalması, işyerinde psikolojik ve fiziksel şiddet görmeleri, aile ve işyeri dengesini kuramamaları, cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşmaları, cam tavan sendromu vb. faktörler kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar olarak sıralanabilir.

TÜRKİYE’DE EĞİTİM VE EĞİTİM - CİNSİYET İLİŞKİSİ

İnsanlar her zaman bilmediğini öğrenmek, elindeki olanakları en faydalı şekilde kullanmak, güçlü yanlarını fark etmek, zayıf yanlarını bulup geliştirmek için eğitime başvururlar. “Eğitimin iki önemli işlevi vardır. Birinci işlevi millî kültürü ve kalıcı değerleri nesilden nesile aktararak milletin sürekliliğini sağlamaktır. İkinci işlevi ise toplumu meydana getiren bireylerin bilgi, davranış ve kabiliyetlerini geliştirerek toplumun ilerlemesini ve çağdaşlaşmasını sağlamaktır. Bu iki işlevden birincisi gerçekleşmezse nesiller arası kopukluk olduğundan milletin sürekliliği tehlikeye düşer. İkinci işlev gerçekleştirilemezse millet geri kalır; sosyal gelişmeye, değişime ve yeniliklere ayak uyduramayacağından varlığı tehlikeye girer” (Kayadibi, 2001, s.561).

Ülkemizde kız çocukları eğitim imkânına erkekler kadar rahat ulaşamamaktadır. Kız çocukların eğitimde kalma süreleri erkeklerden daha azdır. Özellikle kırsal bölgelerde zorunlu eğitim süresi olmasına rağmen belirgin şekilde kızlar eğitimden uzak kalmakta ya da eğitimden bir süre sonra koparılmaktadırlar. Kız çocukların eğitime katılımının düşük olduğu bölgelerde ailelere ev ziyaretleri düzenlenerek bilgilendirme çalışmaları yapılmasına rağmen kız çocukları eğitime dâhil edilememektedir.

Tablo 5. Eğitimden Erken Ayrılanların Yıllar ve Cinsiyete Göre Durumu

YILLAR	Toplam Erkek Nüfus İçinde 18 - 24 Yaş Aralığında Eğitimden Ayrılanlar (%)	Toplam Kadın Nüfus İçinde 18 - 24 Yaş Aralığında Eğitimden Ayrılanlar (%)
2014	35	40,9
2015	35,4	37,9
2016	32,7	35,9
2017	31,1	34

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri - 2018

Tablo 5 incelendiğinde; 2017 yılında 18 - 24 yaş arasında eğitimden ayrılan kadınların toplam kadın nüfusu içindeki oranı %34 iken, erkeklerde bu oran %31,1’dir. Bu bilgiye istinaden kadınların eğitimden daha fazla oranla koptukları veya koparıldıkları söylenebilir. Yıllar bazında incelendiğinde oranların her geçen yıl düştüğü görülmektedir. Baba Beni Okula Gönder, Haydi Kızlar Okula, Kız Çocukların Okullaşma Oranının Arttırılması Projesi, Hedef 10.000 Kızımızı Okula Döndürmek, Canım Kızım Okulda, Okula Devam Projesi, Kardelenler Projesi vb. projeler ile kız çocuklarının eğitimi desteklenerek eğitimden erken ayrılma oranlarının düşürülmesi hedeflenmektedir.

UNICEF, ülkemizde kız çocukların okullaşma oranını, okulların bulunduğu bölgeye ulaşımındaki zorlukların, fiziksel şartların yetersiz olması, ailelerin ekonomik durumları ve geleneksel önyargıların etkilediğini bildirmiştir.

Okulların merkez bölgelerde toplanmış olması, okula ulaşım için belli bir mesafeyi aşmak, servis kullanımı, kışın yol durumunun ulaşımı zorlaştırması gibi nedenler kız çocuklarının bu zorluğu aşmaya uygun görülmemesine neden olmaktadır. Kırsal bölgelerde ilk 4 yıllık eğitime ulaşmak zor olmasa bile ikinci 4 yıllık eğitim için büyük çoğunlukta taşınmalı olarak bölgedeki büyük

bir köye ya da en yakın ilçeye; lise okumak isteyen bir genç en yakın ilçeye ulaşmak zorundadır. Genellikle aileler kız çocuklarını kendilerinden uzakta olmasını istememektedirler. Bu durum kız çocukların büyük çoğunluğunun eğitimden kopmasına neden olmaktadır.

Devlet okullarında dahi belli bir kırtasiye masrafı olması, ulaşım gideri, öğle yemeği gideri, aileleri ekonomik olarak zorlamaktadır. Ekonomik olarak gider olan eğitim/okul masraflarını karşılamak yerine kız çocuklarını kendi hesabında ücretsiz işgücü olarak kullanmak ya da ücret karşılığı bir yerde çalıştırmak ailelere daha cazip gelmektedir. Kırsalda; geleneksel aile yapısında kızlar eğitimlerini tamamlayıp gelir getirici bir mesleğe sahip olsalar bile ailelerine bir katkı sağlayamayacağı, artık kendi yeni bir ailesi olması düşüncesi kızların eğitimi önünde engeldir. Ayrıca geleneksel görüş; aileleri kız çocuklarını 16 – 24 yaş arasında evlendirmeye yönlendirmektedir.

Tablo 6. Genç Kadın Nüfusun Eğitimde ve İstihdamda Olma Durumu

	Toplam	Sadece Eğitimde olanlar	Sadece istihdamda olanlar	Eğitim ve istihdamda olanlar	Ne eğitimde ne istihdamda olanlar
15 - 19 yaş grubundaki nüfus	3 030	1 917	234	214	665
20 - 24 yaş grubundaki nüfus	2 825	598	645	254	1 328
25 - 29 yaş grubundaki nüfus	3 040	227	979	209	1 625

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018 (Bin kişi)

Tablo 6’da yaş arttıkça eğitimde kalma durumunun azaldığı, istihdamda olanların sayısının arttığı görülmektedir. Öte yandan yaş arttıkça hem eğitimde hem istihdamda olanların sayısının arttığı görülmektedir. Kişilerin yaş arttıkça daha eğitilmiş ve donanımlı olarak istihdamda katıldıkları ifade edilebilir.

20 – 24 yaş aralığında 1.328.000 kadın, 25 – 29 yaş aralığında 1.625.000 kadın ne eğitimde kalabilmiş ne de istihdamda katılabilmektedir. Bu gruptaki kadınların ev hanımı oldukları ya da kayıt dışı olarak çalıştıkları ifade edilebilir. 20 - 29 yaş grubu kadınların doğurganlık döneminde oldukları veya küçük bir çocuğa bakıyor olmalarından dolayı istihdamda katılamamış olmaları muhtemeldir. Yılmaz ve Zoğal’a (2015, s.16) göre kadınları, erkeklerden ayrıran doğurganlık özelliği kadının işgücüne katılım oranını etkilemektedir. Kadınların doğurganlık döneminde ve sonrasında işten isteyerek ayrılma ya da kopma eğiliminde olduğu ifade edilebilmektedir.

Tablo 7’de erkeklerin her eğitim seviyesinde kadınlardan daha yüksek istihdam oranlarına sahip olduğu görülmektedir. ILO’nun Dünya’da İstihdam ve Sosyal Görünüm- Eğilimler 2018 raporuna göre; kadınların işgücü piyasasına katılması erkekler göre daha az muhtemeldir. Kadınların %26’sı istihdamda katılmada küresel bir cinsiyet farkıyla karşı karşıya kalmaktadır (ILO, 2018, s.2). Ekonomik kalkınma ve yoksulluğu azaltmak için toplumsal cinsiyet eşitliğinin öneminin farkındalığı günümüzde artmış ve işgücü piyasasında kadınların her zamankinden eğitilmiş ve katılımcı olması önem kazan-

mıştır (ILO, 2018, s.5). İşgücü piyasasında işin niteliği ile ilgili sorunlara rağmen, işsizlik ve cinsiyet eşitsizliği küreseldir ve bunların karakteri ve önceliği ülkelerin gelişmişlik seviyelerine göre değişmektedir (ILO, 2019, s.2).

Tablo 7. Eğitim ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı

İşgücüne Katılma Oranı (%)	+15					
	Erkek			Kadın		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Okuma Yazma Bilmeyen	30,4	32,4	31,4	15,2	15,9	16,1
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	56,4	56,5	56,9	21,7	22,1	21
İlkokul	71,7	71,3	70,6	29,6	30,8	31,3
İlköğretim	82,7	90,9	92,6	33,2	33,9	33,9
Ortaokul Veya Dengi Meslek Ortaokul	56,8	56,9	58,8	19,5	19,6	22,2
Genel Lise	71,2	71,6	72,3	33,7	34,3	34,7
Lise Dengi Mesleki Okul	81,6	81	81,1	41,4	42,6	42,7
Yüksek Öğretim	86,4	86,5	86,1	71,3	72,7	71,6

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

Eğitim ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı’nın verildiği Tablo 7’ de 2018 yılında kadınlarda işgücüne katılımın en yüksek olduğu grup %71,6 oranla yükseköğretim mezunlarıdır. Bu oran %86,1 olan erkeklerden düşüktür. Tablo bütününde erkeklerin işgücüne katılım oranı kadınlardan dikkate alınacak kadar fazladır. Yıllar bazında bakıldığında oran genel olarak yükselmektedir. Okur-yazar olmayan kadınların oranı bütün yıllarda en düşük seviyededir. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Hijyen Eğitimi, Hizmet İçi Eğitim, vb. eğitimlerin verilmek zorunda olması işverenlerin iş ilanı taleplerinde en az ilköğretim mezunu eleman istemelerine sebep olarak okur-yazar olmayan kişilerin istihdama katılmalarını zorlaştırmaktadır. İşverenler çalışanların iş alanında asılan uyarı tabelalarını okumak, verilen görev listelerini anlamak, iş ile ilgili kullanılacak ilaç, temizlik malzemeleri vb. ürünlerin kullanma talimatlarının okunup, anlaşılması için okur-yazarlığı; işe alınmada zorunlu kıstas olarak koymaktadır. Kasa ve Alptekin’e (2015, s.5) göre; kadın işgücünün önemi, kadının eğitimi ile doğru orantılı gitmektedir. Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranlarının bulunduğu Tablo7’deki verilerin açıklamaları desteklediği görülmektedir.

Tablo 7’de kadın görünümü incelendiğinde istihdam oranı en yüksek olan grubun yükseköğretim mezunları olduğu görülmektedir. Yılmaz ve Zoğal’a (2015, s.14) göre eğitim düzeyini artıran kadının çalışma isteği eğitim alamayan kadından daha yüksek olmaktadır. Ayrıca eğitim seviyesi arttıkça işveren tarafından tercih edilme olasılığı, hayattan beklenti oranı da artmaktadır. Yükseköğretimi tamamlayan kadınlar daha yüksek ücretli işlerde çalışabilmekte ve karar mekanizması içinde yer alabilmektedir. Bu kişilerin işyerlerinde sabit kadrolarda işe yerleşiyor olması onları istihdamda daha uzun süre kalmalarını desteklemektedir.

Tablo 8. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları

	Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları			(+15)		
		Erkek		Kadın		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
15+	9,6	9,4	9,5	13,7	14,1	13,9
Okuma Yazma Bilmeyen	11,8	11,2	11,7	3,2	3,6	3,4
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	14	14,1	13,4	8,9	8,6	9,1
İlkokul	8,2	7,8	8,3	9,1	8,8	9
İlköğretim	14,1	13,6	13,4	16,3	15,4	16,3
Ortaokul Veya Dengi Meslek Ortaokul	9,3	9,8	10	15	13,9	14,4
Genel Lise	10,5	10,1	10,3	21,1	21,3	20,2
Lise Dengi Mesleki Okul	8,7	9	8,2	20,6	20,5	20,7
Yüksek Öğretim	8,8	8,7	9,1	16,9	18,4	17,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

Tablo 8’de eğitim durumuna göre işsizlik oranları incelendiğinde; en düşük oranın kadınlarda okur-yazar olmayanlar, en yüksek oranın lise mezunları olduğu görülür. İşsizlik oranı bir işte çalışmak isteyip çalışamayanları ifade ettiğinden okur-yazar olanların iş arama oranının düşük olduğu ya da sigortalı bir işte çalışmıyor oldukları anlaşılmaktadır.

Kayadibi’ne (2001, s.577) göre her alanda en güçlü ülkeler, erkeği ve kadını ile iyi bir eğitim düzeyi elde etmiş ülkelerdir. Eğitim faaliyetini başlatan kişi annedir. Çocuklar ilk eğitimlerini önce anneden alırlar. Çocuğu aile, okul, toplum ile ilk buluşturan kişi annedir. Çocuğun toplumda kabul görmesi, topluma tutunması annenin vereceği eğitim ile mümkündür.

Eğitimden yoksun bırakılan kız çocukları çalışma yaşamına katıldıklarında veya gelir elde etmek zorunda kaldıklarında eğitimsizliklerinden dolayı belli meslek grupları dışında istihdama katılma fırsatını yakalayamamaktadırlar.

Kadınlar eğitimden erkekler kadar rahat yararlanamadıkları, eğitimlerini yarıda bırakmaları, ya da yeterli seviyede eğitim alamadıkları için temizlik görevlisi, büro işçisi, fabrika işçiliği, kasiyerlik gibi uzmanlık ve beceri gerektirmeyen vasıfsız işlerde ya da beceri gerektiren terzilik, kuaförlük gibi işlerde çalışmaktadırlar. Ayrıca bu mesleklerin icra edildiği ortamlarda yine kadınların çalışıyor olması ya da erkek yoğunluğunun düşük olması onların bu meslekleri seçmesinin bir nedenidir. Öğrenim düzeyi yüksek kadınlar ise çoğunlukla hemşire, öğretmen, akademik personel, sekreter, muhasebeci gibi mesleklerde çalışmaktadırlar.

Özsoy’a (2003, s.2) göre Türkiye’de eğitimsizlik, dini değerler gibi nedenlerle kadınların öğrenim süreleri çok yetersizdir. Kadınların eğitimsiz olması onları uzun saatler boyunca ayakta çalışmaya, devamlı hızlı hareket etmelerini gerektiren, vardiyalı çalışma sistemi olan emek yoğun işlerde çalışmaya mecbur kılmaktadır. Önder’e (2013, s.49) göre; kadının işgücü piyasasına bağımsız şekilde girmesini sağlayan en önemli unsur eğitimidir. Eğitim arttıkça işin değeri ve ücreti artmaktadır.

İŞYERİNDE KADINA YÖNELİK ŞİDDET

Çalışma yaşamında işyerinde yaşanan fiziksel ve psikolojik şiddet her çalışanın karşılaşılabileceği bir sorundur. Baypınar’a (2003) göre kişiye yöneltilen istenmeyen eylem, söz, davranış, kişiye rahatsızlık verebilecek ima, cinsiyete yönelik gerçekleştirilen yaklaşımlar, çalışana küçük düşürücü görevler vermek ahlak ve iyi niyete aykırı olan tutumlar psikolojik şiddet olarak tanımlanabilir. Einarsen (1999, s.17) işyerinde yaşanan psikolojik şiddet karşı taraf-takini incitme, zarar verme, küçük düşürme, işyerindeki konumu zedeleme gibi nedenlerle gerçekleştirildiğini; yaşanan şiddet, zorbalık, tacizin insanlar için büyük bir stres kaynağı olduğunu ve kişilerin sosyal yaşamlarını da etkileyen yıkıcı, olumsuz etkisi zor aşılabilecek bir sosyal stres biçimi olarak görüldüğünü iddia edilmektedir. Einarsen (1999, s. 16) Brodsky’nin işyerinde tacizi sürekli olarak ve tekrar eder şekilde bir kişiye işkence etmek, yıpratmak veya hüsrana uğratmayı amaçlayan tüm eylemlerin yanı sıra, nihai olarak mağduru kıskırtan, korkutan, rahatsız eden davranışlar olarak tanımladığını belirtmiştir.

Cinsel taciz; kişinin cinsiyetinden ötürü maruz kaldığı olumsuz davranışlardır. Baypınar (2003) yaşanan taciz olayı değerlendirildiğinde olayın cinsellik içermesi başlıca kıstas olmadığını, kişinin cinsiyetinden ötürü davranışa maruz kalması ve davranıştan rahatsızlık duyması olayın cinsel taciz olarak kabul edilmesi için yeterli olacağını belirtmiştir. Kişinin dış görünüşü ile ilgili söylenen sözler, imalar, cinsiyetine yönelik konuşmalar, şakalar, hoş olmayan yakıştırmalar, gereksiz temas, dokunma, elleme, sarkıntılık, cinsel yaklaşım talepleri cinsel taciz sayılabilecek davranışlara eklemiştir.

Einarsen (1999, s.17) zorbalığı, mağdur tarafından istenmeyen ya da bilinçsizce mağdura yapılabilen, ancak açık bir şekilde kötüye kullanma, suç ve sıkıntı yaratabilecek, bir ya da daha fazla işçiye yöneltilen, tekrarlanan eylemler ve pratikler olarak tanımlanmıştır.

Toplumumuzda genel olarak aile içinde, sosyal alanlarda ve iş yaşamında kadınlara erkeklerden daha güçsüz olduğu düşüncesi yaygındır. Einarsen (2000, s.386) erkeklerin, erkekler tarafından zorbalığa uğrarken; kadınların hem erkekler hem kadınlar tarafından zorbalığa uğradığını belirtmiştir. Kadınlar her türlü şiddeti, doğası gereği daha etkili ve zor yaşarlar. İşyerinde yaşanan psikolojik şiddet kadının işe tutunmasına engel olabilmektedir. Yaşanacak en ufak bir taciz vakası ise kadını işten kopartmaktadır. İşyerinde şiddet, zorbalık, taciz içerikli davranışlara maruz kalan kadınların sosyal yaşamlarında bu etkiden kurtulmaları çok daha zordur.

İşyerlerinde genel itibari ile güçsüz, işten çıkarılma potansiyeli yüksek, çalışmak zorunda olan, çaresiz ve savunmasız kişiler şiddet ve tacize maruz kalmaktadır. Einarsen (2000, s.386) şiddet ve tacizin erkek egemen; büyük özel şirketler ve sanayi işyerlerinde daha fazla görüldüğünü savunmaktadır. Baypınar (2003) toplumumuzda genel olarak 30 yaş altında, bekâr, dul, ayrı yaşayan, iş hayatına sonradan girmiş tecrübesiz olan, herhangi bir sendikaya

bağlı olmayan, sosyal yaşantısında bakmakla yükümlü olduğu kişiler olan, işe çok ihtiyacı olanların şiddet, zorbalık ve tacize maruz kaldığını belirtmiştir.

İşyerinde yaşanan taciz, zorbalık, şiddet kuruluşun imajını, marka değerini, verimliliğini düşürebilmektedir. Çalışma ortamında yaşanan şiddet sayılabilecek davranışları görmezden gelmek, geçiştirmek, üstünü kapatmak işletmede çok daha büyük sorunların meydana gelmesine sebep olabilmektedir. İşyerinde verimlilik için personelin motivasyonun artırılması ilk sıralarda yer almaktadır. İşyerinde işçilerin kendilerini güvende hissetmeleri, işyerine olan aidiyet duygusunun geliştirilmesi, saygılı ve seviyeli bir iş ortamının oluşturulması, kişilerin psikolojik şiddet ya da tacizden güvende hissetmeleri; motivasyonu geliştiren, üst seviyelere çıkararak unsurlar arasındadır.

KADIN ÇALIŞANLARIN AİLE – İŞ DENGESİNİ KURAMAMA SORUNU

Kadınlar çalışma yaşamına girdiklerinde ev yaşantılarındaki rutin işleyişi de devam ettirmek zorundadır. Sabah kahvaltı hazırlamak, çocukların okula gitmesine yardımcı olmak, okul sonrası çocukların okuldan alınması, var ise kurslara ulaşımın sağlanması, evdeki yaşlı – hasta insanın bakımı, evin temizlenmesi, akşam yemeği hazırlanması vb. işler kadınların sorumlulukları olarak görülmektedir. Kadının iş hayatına girebilmesi için bu sorumlulukları aksatmayacak şekilde yerine getirmesi gerekmektedir ya da bu sorumlulukları paylaşacak bir eş veya yardımcının varlığı gerekmektedir.

Önder'e (2013, s.43) göre çalışma saatlerinin kadının ev işleri aksatmaya çağı şeklinde düzenleyebilmesini sağlayan esnek çalışma, evli ve çocuklu kadınların işgücüne katılım oranının artmasını sağlamıştır. Ayrıca Önder (2013, s.44); kısmi çalışma, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerinin kayıt dışılığı azalttığı gibi kadınların iş hayatından kopmalarının önüne geçeceğine vurgu yapmıştır.

İmalathane, hastane, turizm işletmeleri, havacılık sektörü, bar ve restoran, çamaşırhane, benzin istasyonları vb. işyerlerinde gece çalışılması yapılmaktadır. Ülkemizde geleneksel aile yapısında yaşayan aileler için gece çalışması yapılan bu türde işyerleri kadın çalışmasına uygun değildir. Önder'e (2013) göre; iş arayan kadınların temel iki talebini sigortalı iş ve normal mesai saatleri oluşturmaktadır. Antalya İŞKUR' da yapılan danışan – danışman iş arama görüşmelerinde kadınlar genel olarak gece çalışmasının kendilerine uygun olmadığını, akşam ve gece evde olmamalarının ailenin diğer bireyleri için kabul edilemez bir durum olduğunu belirtmişlerdir. Kadınlar gece vardiyasına giderken veya iş dönüşü, servis olanağının olmasının ve servisin kendilerini evin kapısından alıp, tekrar evin kapısına bırakmasının gerekli olduğunu aksi takdirde çalışamayacaklarını belirtmişlerdir. Bazı kadınlar gece çalışması yaptıklarında gündüz çocukların bakımını yapabildiklerini ama bunun kendileri için çok yorucu olduğunu dile getirmişlerdir.

Kadınların çalışmasına engel olan faktörlerin başında evde yaşlı, hasta, çocuk bakmak zorunda olmaları ve bu bireyleri bırakacak bir yer olmaması, kreş ve bakım evinin ücretlerinin kadının gelirini anlamsızlaştıracak kadar yüksek olması, ulaşılabilirliğin pratik olmaması gelmektedir.

Onuncu Kalkınma Planında aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması ile ebeveyn izni gibi alternatif modeller uygulanacağı ve kaliteli, hesaplı, kolay erişilebilir kreş ve okul öncesi eğitim imkânlarının yaygınlaştırılmasının önemine vurgu yapılmıştır

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı’nda (2013 – 2018) kadınların işgücü piyasasına katılmalarının onlara ekonomik özgürlük sağlayacağı, özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını arttıracaklarını ve aile içindeki konularının yükseleceği belirtilmiştir. Kadınların evde sorumluluklarının olması onları ev ya da iş arasında tercih yapma zorunda bırakmaktadır. Ulusal projelerle kadının yükünü hafifletmek, ev sorumluluklarını başkası ile paylaşmak, istihdama daha rahat geçişin sağlanabilmesi için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından – Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından aşağıdaki projeler yürütülmüştür ve benzer projeler hâlâ yürütülmeye devam etmektedir.

Kadınların istihdama katılmalarını arttırmak için meslek edinmelerini sağlayacak kurslar açılması kadınların kendilerine olan güvenlerini arttırarak istihdam edilmelerine katkı sağlamaktadır.

CİNSİYET AYRIMCILIĞI

İnsanlar yaşamları boyunca sürekli olarak çevrenin etkisi altındadırlar. Kişilerin çocukluk döneminde ailesi ve yakın çevresini, okul yaşamında öğretmen ve arkadaşlarını, iş hayatında çalışma arkadaşlarını, toplumda çevresinde olup bitenleri devamlı olarak gözlemler kendilerince olup biteni değerlendirirler. Toplumda kadınlara ve erkeklere farklı davranılması, cinsiyete göre kısıtlamaların olması toplumsal yaşamda normalleşmiş ve toplum kuralları olarak şekillenmiştir. Toplumda kadına ve erkeğe karşı bir bakış açısı, dünya görüşü ve bu çerçevede bir yaşam tarzı oluşmaktadır.

Çalışma yaşamında ayrımcılık cinsiyet ayrımcılığı, yaş ayrımcılığı, ırk ayrımcılığı, farklı coğrafyada yetişmeden dolayı oluşan kültürel ayrımcılık, siyasi ayrımcılık, ekonomik ayrımcılık olarak karşımıza çıkmaktadır. ILO’ nun 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi’nde Madde 1’de “yırım” deyimi;” Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, iş ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu

etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı ifade eder. ” olarak geçmektedir.

Ekonomik kalkınma ve yoksulluğu azaltmak için toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi farkındalığı günümüzde artmış ve işgücü piyasasında kadınların her zamankinden eğitilmiş ve katılımcı olması önem kazanmıştır (ILO, 2018, s.5). Cinsiyet ayrımcılığı kadını doğrudan etkilemektedir. Toplumsal algı nedeniyle insanlar işleri ve meslekleri erkeğe uygun iş ve meslekler; kadına uygun iş ve meslekler olarak sınıflandırmıştır. Kadınlar her zaman doğaları gereği öğretmen, hemşire, sekreter, temizlik görevlisi, mutfak elemanı bakım işleri gibi işlerde çalıştırılmak istenmektedir. Kadınlar bu mesleklerde yönetici konumuna gelememekte ve alt sınıf çalışanı olarak kalmaktadır. Bu durum kadınların yönetimde söz sahibi olmayan pasif işgücü olmalarına neden olmaktadır.

Kadınlar işgücü piyasasında dezavantajlı grup olarak kabul edilmektedir. Bu durum kadınların dışlanmışlığının bir göstergesidir. İstihdamda cinsiyete dayalı fırsat eşitliğinin olmaması kadınların çalışma yaşamına girişini zorlaştırmaktadır. Yılmaz ve Zoğal'a (2015, s.6) göre; cinsiyet ayrımcılığından ötürü kadınlar çalışma yaşamı faaliyetlerine tam olarak katılamamakta, kamusal olanaklardan faydalanamamakta, sağlıksız koşullarda çalışmakta, iş yerinde haksızlığa ve tacize uğramakta ve karar mekanizmalarında yer alamamaktadırlar.

Oğuz ve Kan (2001, s.1); toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan gelişmesi için cinsiyet ayrımcılığında dengeli bir yaklaşımın olması gerektiğini, toplumu oluşturan bütün bireylerin tüm olanaklara eşit bir şekilde ulaşması gerektiğini vurgulamışlardır. Kadınların çalışma yaşamına dâhil olabilmeleri ve çalışma yaşamından kopmamaları için cinsiyet ayrımcılığının son bulmasının yanı sıra kadın istihdamını destekleyici çalışmalar yapılmalıdır. Önder (2013, s.51), 2010/14 sayılı genelgede, kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanmasının şart olduğunun ifade edildiğini vurgulamıştır.

CAM TAVAN SENDROMU

Geleneksel kültürlü toplumlarda kadınların yönetim ve karar mekanizmalarında yer almaları erkeklere göre daha düşük oranla görülmektedir. Kadınların iş ve aile dengesini kuramama sorunu, eğitim olanaklarına ulaşmada erkeklere göre geride kalmaları, analık durumları, yönetici pozisyonlar için psikolojik ve bedensel olarak yetersiz görülmeleri yönetici kadrolarında yer almalarında engel oluşturmaktadır.

Wirth (2001, s.1) cam tavanı; 1970’lerde Amerika Birleşik Devletleri’nde, kadınların üst düzey yönetici pozisyonunu engelleyen davranışsal ve örgütsel ön yargılarla oluşturulan görünmez, yapay engelleri tanımlama adına kullanılan bir terim olarak ifade etmiştir.

Demir ve Kartal (2018, s.49); cam tavan teriminde “cam” gerçekte var olan ama görünmeyen engel olarak, “tavan” kelimesini ise yükselmeye kişinin engellenmesini temsilen kullanıldığını belirtmiştir.

Bombuwela ve Alvis’e (2013, s.6) göre; cam tavan, büyük şirketlerde genellikle kadınların üst pozisyonlara geçmesini engelleyen, kurumsal olarak yükselmelerinde karşılıklarına çıkan şeffaf bir engeldir. Bu engelin bir tavan veya duvar olmadığını hem açık, hem gizli olarak sıklıkla ortaya çıkan cinsiyet yanlılığı olarak ifade etmiştir.

Sever’e (2016, s.577) göre; cinsiyet ayrımcılığı, her toplumda görünmez bir hiyerarşi olarak var olan bir tabudur. Hiyerarşi; sosyal rollerde baskınlık, bir grubun diğer gruba baskın olmasına neden olmaktadır. Bu durum cam tavan sendromunun oluşmasına uygun bir ortam hazırlamaktadır. Yine Sever’e göre; cinsiyete dayalı cam tavan, görünmeyen organizasyonel veya algısal engellerle terfi şansını, görev ve sorumlulukların sınırlandırması şeklinde çıkmaktadır.

Akdemir ve Duman’a (2017, s.517) göre; cam tavan sendromu kadınların sadece yönetici olmalarının önündeki bir engel olmamakla beraber, kadınların işyerinde motivasyonlarının ve performanslarının düşmesine sebep olan bir stres kaynağıdır.

Ülkemizde cam tavan engeli özel işletmelerde, kamu sektöründe, siyasi parti oluşumlarında, üniversitelerde akademik kadrolarda belirgin bir şekilde görülmektedir. İşe alım süreçlerinden başlamak üzere çalışma sürecince ve işten çıkartılma tercihlerinde kadın dezavantajlı konumdadır. İşveren için işe alım sürecinde kadının medeni hali, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, eğitim durumu, seyahat engeli belirleyici kriterlerin başında gelmektedir. İşe alım gerçekleşikten sonra görev dağılımı, kadının sosyal yaşamı ve sorumlulukları göz önünde bulundurularak verilmektedir. Bu durum kadının kariyer basamaklarını tırmanmasına engel olmaktadır. İşten çıkartılma söz konusu ise yine kadın dezavantajlı olarak işten çıkartılacaklar listesinde üst sıralarda yerini almaktadır.

Kadının yumuşak başlı, şefkatli olması yöneticiler ile bağdaştırılan otoriter, sert tutumu karşılayamayacağı beklentisi kadınların yönetici kadrolar ve karar mekanizmalarına katılmasına engel olmaktadır.

Cam tavan engeline mesleklerin cinsiyete göre sınıflandırılması, aynı işi yapıyor olmalarına rağmen kadın- erkek arasında ücret dengesizliğinin olması, işyerinde görev dağılımında cinsiyet ve sosyal yaşamın göz önünde bulundurulması, şehir dışı seyahat ve eğitimlerde erkeklere öncelik verilmesi ya da kadının şehir dışına çıkmayı tercih etmemesi örnek verilebilmektedir. Bu engeller yönetim tarafından kadına dayatılmasa da iş için eğitim, görev-

lendirme, iş bölümü yapılacağı zaman ev yaşantısında onu bekleyen eş, annelik görevlerini göz önünde bulundurmamak zorunda kalınmaktadır. Toplum-sal yargılar, kabuller ile kadına yüklenen roller, kadının kendi kendisini kısıtlamasına yol açmaktadır. Ayrıca aile refahını, ekonomik seviyesini yükseltmek için çalışmak zorunda olması, kadının bu sistem içinde alt pozisyonlarda düşük ücretle çalışmasını zorunlu kılmaktadır.

Demir ve Kartal (2018, s.55); kadınların önlerinde bulunan engellerin yine kadın kaynaklı olduğunu belirtmişlerdir. Kadınların, Kraliçe Arı Sendromuna (kadınların birbirleri ile anlaşamaması, kıskançlık) sahip olmalarının da kariyerleri için bir dezavantaj olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışma yaşamında ataerkil düzenin kadına yakıştırdığı toplumsal cinsiyet rolleri göz önünde bulundurularak yapılan görev dağılımları onları olumsuz etkilemektedir. Kadınların yönetici kadrolara uygun olmadığı düşüncesi gerek özel sektörde, gerekse kamu sektöründe görevde yükselmelerini engellemektedir. Kadının yükselemeyeceği algısı ile çalışma yaşamına devam etmesi, performans düşüklüğüne ve örgüte bağlılık duygusunun zedelenmesine yol açmaktadır.

SONUÇ

Kadınların çalışma yaşamında yaşadıkları sorunlar, binlerce yıldır olagelen ataerkil sistemin toplumda kadınlar hakkındaki oluşturduğu algılardan meydana gelmektedir. Berktaş'a (2015) göre kadınlar eş – anne rolünde kutsallaştırılmış, olumlu davranışlar ve rollerle bağdaştırılmıştır. Bu rollerin dışına çıkan kadınlar cezalandırılarak diğer kadınlar bastırılmıştır. Binlerce yıldır ataerkil sistem içinde yaşayan kadın, kendine yakıştırılan rolleri benimsemiş-benimsemek zorunda kalmış, sorgulamaktan çekinmiştir. Hatta kadının kendisi kendi aleyhine olan toplumsal cinsiyet algısını benimsemiş ve destekçisi olmuştur. Günümüzde kadın evinde, toplumsal çevresinde, çalışma yaşamında ataerkil sistemin kendisine dayattığı daima ikincil konumda kalma durumundan kaynaklı birçok sorunlar yaşamaktadır.

Toplumun hafızasında kadın annelikle bağdaştırılmış olarak yer almaktadır. Ayrıca ev ile ilgili işlerde kadının görevi olarak belirlenmiştir. Çalışma yaşamına girmesiyle paralel olarak kadının ev işçisi, eş, anne kimliğinden sıyrılamayarak bu rollere işgören rolü de eklenmektedir. Bu rol kadının omuzlarında artı bir yük oluşturmakla beraber değersiz ve görünmez emek statüsünde olduğu için bu konunun üstünde de durulmamaktadır. Toplumsal cinsiyet algısı kaynaklı olarak kadın çocuk bakımı, hasta-yaşlı bakımı, ev işleri vb. ev eksenli sorumluluklarını kadın evin diğer üyeleri ile paylaşmadan iş hayatına dâhil olamamaktadır.

Çalışma sisteminin, emeğin, sermayenin maksimum fayda sağlayacağı şekilde oluşturulması ile ortaya çıkan uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma, analık izninin yeterince uzun süreli olmaması, işyerlerinde kreşlerin olma-

ması vb. nedenlerle kadın, çalışma yaşamının dışına itilmektedir. Kadın ancak iş ve aile dengesini kurabildiği ölçüde çalışma yaşamına dâhil olabilmektedir.

Fiziksel güç gerektiren cinsiyete dayalı meslekler dışındaki meslekler kadın mesleği, erkek mesleği olarak gruplandırarak cinsiyetçi bir yaklaşımda bulunmak kadınların işgücüne katılımını zorlaştırmaktadır. Toplumsal önyargının aksine; kadınların bedensel yeterlilik ve fiziksel güç gerektiren işler dışındaki her işi yapabilecek yeterliliktedir. Bu önyargının yıkılması için projeler geliştirilmeli bu kapsamda halkın rahatlıkla katılım sağlayabileceği eğitimler verilmelidir.

Kadın istihdamının düşük olduğu bölgeler belirlenip, işyerlerine çalışan sayısına göre belli bir oranda kadın çalıştırma zorunluluğu getirilmesi konusunda yasal düzenlemeler yapılması kadın istihdamına katkıda bulunacaktır. Bu düzenlemeler her ne kadar kadının güçsüz ve dezavantajlı olduğunu kabul edildiğinin bir göstergesi gibi görünse de istihdamlarına olumlu yönde etki edecektir. Ayrıca kadın çalışanlara yönelik esnek çalışma planlarının düzenlenmesi, kreş yardımları vb. kadını destekleyici uygulamalar arttırılmalı ve daha çok kadının bu imkânlardan faydalanması sağlanmalıdır.

Kadın vardiyalı çalışamaz, şehir dışı iş eğitimleri ve seyahatlerine gidemez, ev adresinde uzakta çalışamaz. Kadından araç sürücüsü- şoför olmaz, kadın erkeklerin arasında şantiyede çalışamayacağından mühendis, mimar vb. teknik meslekler kadına uygun değildir. Kadın çok güzel temizlik yapar, kadının yeri evidir. Kadın elinin hamuru ile erkek işlerine karışmaz. Kadın toplum içinde gülmez yoksa yanlış anlaşılır. Kadından yönetici olmaz. Hamile kadın sokağa çıkmamalı vb. kadının yaşam alanının evi olması gerektiğini savunan ve toplumsal olarak kadını sınırlandıran yargıların yıkılması için çalışmalar yapılmalıdır.

İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı olarak mesleklerin sınıflandırılması kadının belli mesleklere yönelmesine sebep olmaktadır. Bu durum onlar için dezavantajlı bir durumdur. Kadın böylelikle emek yoğun ve düşük ücretli mesleklerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu durumun başlıca nedeni kız çocuklarının eğitim olanaklarına erkekler kadar rahat ulaşamamasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple kız çocuklarının eğitimden daha etkin ve daha uzun süreli yararlanması sağlanmalıdır. Bunun için ailelere bunun gerekli olduğunu anlatan seminerler, toplantılar düzenlenmeli; kamu spotları hazırlanmalı, sosyal medyada etkin olarak takip edilen kişilere ulaşılarak onların konuya dâhil edilmesi ve mesaj vermede desteğin sağlanması, gazete ve dergilerde reklamların verilerek toplumsal bilincin geliştirilmesi sağlanmalıdır.

Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık; kadın istihdamının yetersiz olması, sosyo-ekonomik eşitsizlik, kadının yoksullaşması, şiddet vb. sonuçlar doğurmaktadır. Kadının önündeki en büyük engel toplumsal cinsiyet algısıdır. Bu algının yıkılması çok uzun bir süre gerektirdiğinden olumsuz etkisinin en aza

indirilmesi için çalışmalar yapılmalıdır. Kadın - erkek fırsat eşitliğinin geliştirilmesi, kadını güçlendirici yasal düzenlemelerin yapılması ve projelerin düzenlenmesi kadının sosyo-ekonomik açıdan gelişimine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akdemir, B. ve Duman Çalış, M. (2017). Kadın çalışanların performansında cam tavan sendromu engeli!. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(15), 517-526.
- Ansal, H. (1996). Yeni teknolojiler ve kadın istihdamı. *Women's Studies Review*, 4, 55-72.
- Baypınar, B. (2003). İşyerinde cinsel taciz. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2), 137-144.
- Berktaş, F. (2012). *Tek tanrılı dinler karşısında kadın*. İstanbul: Metis Yayınevi.
- Berktaş, F. (2015). *Tarihin cinsiyeti*. İstanbul: Metis Yayınevi.
- Blackstone, A. M. (2003). *Gender roles and society*. The Universty of Maine DigitalCommons@UMaine, Sociology School Faculty Scholarship, 8: 335-338. Santa Barbara.
- Bombuwela P. M. ve De Alwis A. C. (2013). Effects of glass ceiling on women career development in private sector organizations – case of Sri Lanka". *Journal of Competitiveness*, 5(2), 3-19.
- Demir, H. ve Kartal, N. (2018). Sağlık çalışanlarının cam tavan algısı. *Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Genel Tıp Dergisi* 2(28), 48-56.
- Demiryontan Tura, N. ve Savran Acar, G. (2016). *Kadının görünmeyen emeği*. İstanbul:Yordam Kitap.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 1/2 (20),16-27.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 4(5),379-401.
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, (1976), http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf (erişim tarihi: 09.07.2019).
- Erkek, S. ve Karagöz. H. (2009). *Kadının iş hayatındaki yeri ve karşılaştığı sorunlar*. Konya: Konya Ticaret Odası Etüd – Araştırma Servisi.
- Foucault, M. (2007). *Cinselliğin tarihi*. (Çev. H. Uğur Tanrıöver). İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- ILO (Uluslar Arası Çalışma Örgütü), 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-tur-key/WCMS_377269/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 14.04.2019).
- ILO (Uluslar Arası Çalışma Örgütü), 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi.
- ILO (Uluslar Arası Çalışma Örgütü), Eşitlik ve Ayrımcılık. <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/equality-discrimination/lang--tr/index.htm> (erişim tarihi: 14.04.2019).

- ILO, (2018). World Employment Social Outlook; Trends For Women
- ILO, (2019). World Employment Social Outlook; Trends 2018
- ILO, (2019). World Employment Social Outlook; Trends 2019
- Kadının Güçlenmesi ve Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018 – 2023, [http://www.sp.gov.tr/upload/xSPTemelBelge/files/RySPo+KADININ GUCLENMESI STRATEJI BELGESI VE EYLEM PLANI 2018-2023 .pdf](http://www.sp.gov.tr/upload/xSPTemelBelge/files/RySPo+KADININ%20GUCLENMESI%20STRATEJI%20BELGESI%20VE%20EYLEM%20PLANI%202018-2023.pdf) (erişim tarihi: 14.04.2019).
- Kamuda çalışan kadın sayısı yüzde 37. (2016). *Ekonomi Dünya*. 22.04.2019 tarihinde <https://www.ekonomidunya.com/kamuda-calisan-kadin-sayisi-yuzde-37/5536/> adresinden erişilmiştir.
- Kasa, H. ve Alptekin, V. (2015). Türkiye’de kadın işgücünün büyüme etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(18), 1-24.
- Kayadibi, F. (2001). Atatürk’ün eğitim hedeflerinin neresindeyiz? *Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu – Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 17 (51), 561-583.
- Kocacık, F. Ve Gökkaya V. B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 195-219.
- Korkmaz, A. ve Korkut, G. (2012). Türkiye’de kadın işgücüne katılımın belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi*, 17 (2), 41-65.
- Kuzgun, Y. ve Sevim A, S. (2004). Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 14-27.
- Mill, J.S. (2016). *Kadınların köleleştirilmesi*. (Çev. A. Özcan). İstanbul: Bilge Kültür Sanat.
- Mill, J.S. (2016). *Kadınların özgürleşmesi*. (Çev. D. B. Aksel). İstanbul: Pinhan.
- Oğuz C. ve Kan A.(2001). *Konya ili Seydişehir ilçesi Yaylacık köyünde bahçe tarımında kadınların rolü ve etkinliğinin ölçülmesi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü Araştırması.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de kadın işgücünün görünümü. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Özsoy, E. (2003). Kalkınma - yoksulluk ikilemi ve Türkiye. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 5(1), 09.07.2019 tarihinde <https://www.isguc.org/?p=article&id=44&cilt=5&sayi=1&yil=2003> adresinden erişilmiştir.
- Öztürk, S. (2019). *Kadınların istihdam edilmelerinde karşılaştığı sorunlar – Antalya örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Antalya.
- Platon Devlet. (Çev. Sentez Grafik Servisi), İstanbul: Sentez Yayınları.
- Policy Department For Citizens’ Rights And Constitutional Affairs, (2017). *Young Women’s Unemployment in EU; Briefing 2017*
- Sautet, M. (1998). *Kadınların özgürleşmesi üzerine*. (Çev. S.Serdaroğlu). İstanbul: Telos Yayıncılık.
- Sever, H. (2016). The comparison of glass ceiling perception of employees working in public and private enterprises. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6,577-588.

- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2014 – 2018). *Onuncu kalkınma planı*. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf> 14.04.2019
- Tekgıda-İş Sendikası (t.y). *Anasayfa*. 22.04.2019 tarihinde http://www.tekgida.org.tr/Dosya/BilgiDosyaları/Tekg%C4%B1da_i%C5%9FKadinRaporu.pSd.SerbestlikDerecesi adresinden erişilmiştir.
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2018- 2013, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Eylül 2018, Ankara
- TUİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> adresinde oluşturulan raporlar kullanılmıştır
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (1958). 111 No'lu Ayırmıcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi. 14.04.2019 tarihinde https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm adresinden erişilmiştir.
- UNICEF (Birleşmiş Milletler Çocuklara Acil Yardım Fonu) <https://www.unicef.org/turkey/pr/ge6.html> , (erişim tarihi: 27.03.2019).
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling - women in management*. İLO – Geneva
- Yılmaz M. ve Zoğal Y. (18-20 Ağustos 2015). *Kadının işgücüne katılımının tarihsel gelişimi ve kadın istihdamını etkileyen faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği*. EconWorld2015@Torino, Italy.