

## ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR<sup>1</sup>

Seval Öztürk<sup>2</sup> - Muhammed Karataş<sup>3</sup>

<sup>2</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-5522-5210](https://orcid.org/0000-0002-5522-5210)

<sup>3</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-2490-6531](https://orcid.org/0000-0002-2490-6531)

### Öz

*Araştırmada, kadınların çalışma yaşamında yaşadığı sorunlar incelenmiştir. TÜİK 'in işgücü istatistikleri, eğitim oranları vb. veriler kullanılarak ulusal bazda ve bölgesel olarak kadın ile ilgili genel görünüm elde edilmeye çalışılmış ve bu veriler ışığında değerlendirmeler yapılmıştır. Türkiye'de kadınlar çalışma yaşamında ikincil işgücü olarak görülmektedir. Evdeki sorumlulukları, doğurganlık, analık, cinsiyet ayrımcılığı, kadının gelir getirci bir işte çalışmasının uygun görülmemesi, kadının çalışma yaşamına girmesi önünde engel oluşturmaktadır. Kadının çalışma yaşamına girmesi ile üstlendiği işgören rolü kadının evdeki rollerinin üstüne eklenmiştir. Kadının çalışma yaşamına dâhil olabilmesi için evdeki sorumluluklarını ailenin diğer bireyleri ile paylaşması gerekmektedir. Temizlik işleri, mut-fak işleri, ince el becerisi gerektiren işlere olan yatkınlık, analıktan ötürü çocuk bakımındaki tecrübe; duygusal ve şefkatli yapı mesleklerin cinsiyete göre sınıflandırılmasının bir sebebi olarak düşünülebilir. Ayrıca doğurganlık, analık hali kadının çalışma yaşamına ara vermesini gerektirdiğinden anneler görevde yükselememekte, karar verme mekanizmalarına yönetici olarak atanamamaktadır. Eğitimde kız çocuklarının dezavantajlı konumda olması öğrenim seviyesinin daha düşük olmasına sebep olmaktadır. Düşük öğrenim seviyesinin kadınların geri planda, düşük ücretli, emek yoğun, uzun süre ayakta çalışılması gereken işlerde çalışmasına yol açmaktadır.*

**Anahtar Kelimeler:** Kadın, Kadın İstihdamı, Cinsiyet Ayrımcılığı,

### Atf için:

Öztürk, S. ve Karataş, M. (2020). Çalışma yaşamında kadınların karşılaştığı sorunlar. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(23), 103-120.

<sup>1</sup> 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 üretilmiş olup 27-30 Ekim 2019 tarihinde Antalya, Türkiye'de gerçekleştirilen II.Uluslararası Türk Dünyası Stratejik Araştırmalar Kongresi 2019'da bildirinin genişletilmiş halidir.

<sup>2</sup> İş ve Meslek Danışmanı- İŞKUR, Antalya/Türkiye

E-posta: [ozturk.seval@iskur.gov.tr](mailto:ozturk.seval@iskur.gov.tr)

<sup>2</sup> Prof.Dr., Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Antalya/Türkiye

E-posta: [mkaratas07@hotmail.com](mailto:mkaratas07@hotmail.com)

## PROBLEMS WOMEN FACED IN EMPLOYMENT

### ABSTRACT

*In this study, the problems experienced by women in working life were examined. It has been tried to obtain an overview of women on a national and regional basis by using data such as labor force statistics and education rates of TÜİK. Women are seen secondary labor force in working life. Women's responsibilities at home, fertility, maternity, gender discrimination and negative attitude towards women's income-generating work create obstacles to women's labor force participation. With the participation of women in working life, their responsibilities increased. Therefore, it is necessary to share the household responsibilities with other members of the family in order to participate in working life. Women's susceptibility to cleaning, kitchen work, manual dexterity, experience in child care due to maternity and emotional and compassionate structure may be considered as a reason for the classification of occupations by gender. In addition, since fertility and maternity require women to take a break from working life, mothers cannot move up to an executive position and cannot be appointed as manager for decision-making mechanisms. The disadvantage of girls in education leads to lower levels of education. The low level of education leads women to work in the background, in low paid job, labor intensive and long-standing jobs.*

**Keywords:** *Women, Women's Employment, Classification of Occupations by Gender.*

## GİRİŞ

Toplumumuzda kadınların öncelikle evin işleyişinden sorumlu olduklarına dair bir düşünce vardır. Temizlik, yemek, ütü, çocuk bakımı, hasta bakımı, vb. ev içi işler kadın işi; gelir getirici bir işte çalışma, alışveriş vb. dışarı işleri erkek işleri olarak algılanmaktadır. Kadınların evdeki sorumlulukları iş yaşantısına da yansımaktadır. Kadın çalışma yaşamına girerek sahip olduğu iş gören rolü ve sorumlulukları kadının evdeki anne, eş, ev hanımı olmasının getirdiği sorumluluklarının üstüne eklenmektedir. Kadın bu sorumlulukları ailenin diğer üyeleri ile paylaşabildiği oranda çalışma yaşamına tutunabilmektedir. Kişinin kendi gelirini elde edebiliyor olması, yeni bir sosyal çevresinin oluşması vb. kazanımlar kadınların öz güvenini desteklemekle beraber ailenin refah düzeyini de yükseltmektedir.

Kadınların evdeki sorumlulukları nedeniyle iş-aile dengesini kuramaması, kadının çalışmasının uygun olmadığına dair geleneksel önyargılar, eğitime erkekler kadar rahat ulaşamama, göç etkisi, kadının ikincil işgücü olarak düşünülmesinden ötürü ucuz işgücü olarak görülmesi, doğurganlık, analık hali, vb nedenler kadının işgücüne katılımını zorlaştırırken, işgücüne katılmış olan kişiyi de işinden koparabilmektedir.

## ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

II. Dünya Savaşı sonrası hizmet sektörünün gelişmesi ve kadınların bu sektöre uygun olmaları kadın istihdamını arttırmıştır. Kadının üstlendiği bu yeni rol evdeki rollerinin üstüne eklenmiştir ve kadının üstündeki yük artmıştır. Ülkemizde kadınlar 1950'li yıllar itibariyle çalışma yaşamına aktif olarak girmeye başlamıştır. Fakat toplumsal olarak ikinci 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. Ayrıca Kocacık ve Gökçaya (2005, s.199); işgücü maliyetlerinin düşürülebilmesi için işgücünün merkez ve çevre olarak ele alındığı, merkezde işgücünü erkeklerin, çevrede ve aralarda ise kadınların istihdam edildiğine dikkati çekmektedir. Kadın toplumsal yaşamda ikincil rollerde görüldüğü gibi çalışma yaşamında da ikincil işgücü olarak görülmektedir. Bu düşünce kadının çalışma yaşamında işten çıkartılmada tercih edilecek ilk kişi, düşük ücretle çalıştırılabilecek işçi olarak algılanmasına sebep olmaktadır.

“Pek çok toplumda meslekler yatay olarak katmanlaşarak “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ikiye ayrılırlar. Genel olarak “kadın işi” düşük statülü ve ücretli, geçici, güvencesiz olan niteliksiz işlerden, buna karşı “erkek işi” yetki ve sorumluluk gerektiren, yüksek ücretli, sürekli, güvenceli olan nitelikli işlerden oluşmaktadır” (Parlaktuna, 2010, s.1222). Yaraman’a göre de ucuz emek kadınların kamusal alana çıkışının önemli nedenlerinden biridir. Yaraman; ucuz emek talebinin çalışma yaşamına çektiği kadınlar hem nitelikli işgücü oluşturmak hem de

nitelikli işgücü yetiştirmek, toplumsal anneliği daha iyi ifa etmek için eğitime yönelmiş ve yönlendirilmiş olduklarını belirtmiştir ([http://www.aysegul-yaraman.com/makale/ya-nilsamanin\\_neresindeyiz.pdf](http://www.aysegul-yaraman.com/makale/ya-nilsamanin_neresindeyiz.pdf)).

Türkiye’de göç etkisi ile kırsaldan ayrılan kadınlar istihdama katılmada güçlük yaşamaktadır. Kırsalda tarım işçisi olan, ücretsiz aile işçisi olan kadın, çalışma yaşamından uzak kalmıştır. 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. Kadınlar çalışma yaşamına girdiklerinde ev yaşantılarındaki rutin işleyişi de devam ettirmek zorundadır. Toplumsal algı; ev işleri, çocuk-yaşlı bakımı vb. işleri kadına ait işler olarak görmektedir. Kadınlara göre bu değiştirilemeyen sosyal bir durumdur.

**Tablo 1. 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 1’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. Türkiye’de göç etkisi ile kırsaldan ayrılan kadınlar öncelikle, ev hanımı olmayı tercih etmiştir. Kırsalda tarım işçisi olan, ücretsiz aile işçisi olan kadın, çalışma yaşamından uzak kalmıştır.

TÜİK verilerine göre 2018 yılında işgücüne dâhil olmayanların %38,7’sinin bakım sorumluluğu bulunurken erkeklerde bu oran %14,8, kadınlarda ise %45,9 olmuştur (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBul-tenleri.do?id=30707>). Bu veri kadınların işe dâhil olamayıp ücretsiz ev işçisi olarak çalıştıklarının göstergesi olarak kabul edilebilir. Bu veri sadece evli olan, bakmayla yükümlü

olduğu çocuğu olan kadınları akla getirmemelidir. Bu oran içinde öğreniminden ayrılmak zorunda kalan ya da bir üst öğrenim kurumuna kayıt yaptıramayan genç kadınlar bulunmaktadır. TÜİK'e göre ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranı genç erkeklerde %15,6, genç kadınlarda ise %33,6'dır (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBul-tenleri.do?id=30723>).

**Tablo 2. Türkiye 2018 Yılı İşgücüne Katılım Oranları**

	Cinsiyet	Oranlar
İşgücüne Katılma Oranı (%)	Erkek	78,6
	Kadın	38,3

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

Tablo 2 incelendiğinde erkeklerin işgücüne katılım oranının kadınların işgücüne katılım oranının iki katından daha fazla olduğu aşikardır.

**Tablo 3. Türkiye 2018 Yılı İşsizlik Oranları**

	Cinsiyet	Oranlar
İşsizlik Oranı (%)	Erkek	9,7
	Kadın	14,2

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

İşsizlik oranlarının verildiği Tablo 3 incelendiğinde kadınların işsizlik oranının erkeklerin işsizlik oranından oldukça fazladır.

Türkiye'de çalışma yaşamında kadınlar istihdam edilmekte sorun yaşadıkları için istihdam oranları erkeklere göre oldukça düşüktür. TÜİK 2018 verilerinde erkek nüfusunu 41 milyon 139 bin 980 kişi, kadın nüfusunu 40 milyon 863 bin 902 kişi olarak açıklamıştır. İşgücüne katılan kadın ulusal düzeyde ekonomiye katkı olmakla birlikte aile gelirinin artmasına katkısı olduğundan ailenin refah düzeyinin artırılmasına katkı sağlayacaktır.

Tablo 4 'te 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. Önder (2013: 44), yapılan araştırmalarda göç eden kadınların, yerli kadın işçiye göre; göç eden kadınların, göç eden erkeklere göre daha dezavantajlı konumda olduğunu ifade etmektedir.

**Tablo 4. 2018 Yılı Türkiye’de Düzey Bölgelerine Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları**

	Bölgelere Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (+15 yaş)			
	Erkek		Kadın	
	İşgücüne Katılım oranı	İşsizlik Oranları	İşgücüne 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
<b>Türkiye-TR</b>	<b>72,7</b>	<b>9,5</b>	<b>34,2</b>	<b>13,9</b>
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
Balıkesir, 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

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 ekonomik özgürlükleri kısıtlanmakta; kişiler emeklilik hakları ve sağlık güvencelerinden mahrum kalmaktadırlar.

Çalışmanın zaruri olduğu düşük gelirli ailelerde kadın eşinin, babasının, abisinin onayını alarak çalışma yaşamına dâhil olabilmektedir. İşin ve iş ortamının seçilmesi yine ailede bulunan erkeklerin uygun bulunduğu yerler arasından

yapılmaktadır. Kadının çalışmasına yönelik bu tutumlar çalışma yaşamında kadını, erkeğin bir adım gerisinde bırakmıştır. 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); 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 toplum-sallaşmayı da desteklediğini görmüştür.

Kadınlar çalışma yaşamında ve eğitimde ikincil olarak düşünülmektedir. Bu durumun tarihi yeni değildir. 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 toplumdan bitki yetiştirilme-siyle yerleşik hayata geçildiğini, üretim yoğunlaştıkça da iş bölümünün cinsiyete göre farklılaştığını belirtmişlerdir. Tarımsal üretime 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; erkeklerin bu duruma daha uygun olduğunun düşünüldüğüne kitapta yer verilmiştir. Ayrıca avcı-toplayıcı toplumdan tarım toplumuna geçişle beraber toplumun yapısı kökten değişime uğrayarak toplumsal cinsiyete dayalı bir iş bölümü ortaya çıktığı, iş bölümündeki 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 başladığını belirtmişlerdir.

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.

Berktaş’a (2015) göre Eski Mezopotamya’da yazının- kayıt tutma bilgisinin- erkek olan rahip, vakanüvis, akademik aydınların elinde olması kayıtlarla-

rın erkekler lehine yazılarak kadınların yok sayılmasına sebep olmuştur. Kadınlar eş – anne rolünde kutsallaştırılmış, olumlu davranışlar bu rollerle bağdaştırılmıştır. Bu rollerin dışına çıkan kadınlar toplumdan dışlanarak cezalandırılmış, diğer kadınların bu cezalandırılmayı göz önünde bulundurarak, davranışlarını bu doğrultuda şekillendirilmesi amaçlanmıştır. 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. Ailede kız çocuk, erkek çocuğun sofrasını kurmuş, kıyafetlerini giymeye hazır hale getirmiş, ev işlerinde anneye yardım etmiştir. Kız çocuğa ileride eşine de aynı hizmeti vermesi, kendi kız çocuğunu da bu doğrultuda yetiştirmesi salık verilmiştir. Toplumumuzda “Anasına bak kızını al, kenarına bak bezini al.” atasözü kullanılmaktadır. Kızların kendine yakıştırılan rolleri ne derece benimsediğini annesine bakılarak az çok anlaşılabilirliğini atasözlerimizde bile yer bulmuştur. Geleneksel yapıya dayalı düşüncede olan annelerin kız ve erkek çocuklarına yönelik farklı tutumları buna örnek gösterilebilir.

Çalışma yaşamında kadının nitelikli işlerde istihdam olmasına engel olan nedenlerden biri de eğitimidir. 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 4. 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 koştukları 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.



**Tablo 5. Düzey Bölgelerinde Eğitim ve Cinsiyete Göre İşgücü İstatistiği (Bin Kişi)**

	Okuma Yazma Bilmeyen		Lise Altı Eğitilmişler		Lise ve Dengi Meslek Okulu		Yüksek Öğretim	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Adana, Mersin-TR62	19	21	537	213	235	105	190	136
Ankara-TR51	8	8	609	215	422	142	453	332
Antalya, Isparta, Burdur-TR61	5	13	437	230	208	86	189	141
Aydın, Denizli, Muğla-TR32	3	15	476	260	181	86	151	130
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan-TRA2	8	33	170	53	<b>38</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>12</b>
Balıkesir, Çanakkale-TR22	3	7	226	122	102	38	97	57
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	11	14	530	243	305	114	239	172
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	4	12	<b>125</b>	<b>52</b>	67	11	56	27
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	11	19	425	86	119	33	100	63
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	21	40	456	176	159	54	116	69
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	2	9	104	74	47	14	35	25
Kayseri, Sivas, Yozgat-TR72	3	16	339	117	147	37	113	67
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	5	14	558	225	302	94	211	143
Konya, Karaman -TR52	5	14	386	157	109	32	107	60
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	5	11	223	104	92	27	69	47
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	8	32	217	100	109	27	91	51
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	5	24	476	237	190	63	144	94
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	13	23	273	53	83	22	79	33
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	11	50	411	230	150	50	117	79
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	5	8	286	133	135	54	102	72
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	3	40	349	214	160	62	133	84
Van, Muş, Bitlis, Hakkari-TRB2	15	42	335	74	84	20	61	27
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	1	9	132	76	66	17	48	32
İstanbul-TR10	31	52	2279	817	1026	462	1110	887
İzmir-TR31	7	19	619	252	291	130	303	262
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	<b>34</b>	<b>84</b>	529	114	134	36	101	60

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

TÜİK raporuna göre Türkiye’de 2017 yılında, 25 ve daha yukarı yaşta olan ve en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı erkekler için %95,5 iken bu oran kadınlarda %83,6’dır (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBul-tenleri.do?id=30707>). Tablo 6 incelendiğinde herhangi bir öğrenim seviyesinde eğitim almış kişilerde bütün satırlarda kadınların sayısı erkeklerden daha düşüktür. Bu tablodan kadınların bir eğitim kurumuna bağlı olarak öğrenim alması konusunda dezavantajlı olduğu, öğrenimlerine devam edemedikleri ya da eğitimden kopmak zorunda kaldıkları söylenebilir. Okuma yazma satırına bakıldığında; kadınların her ilde erkeklere göre daha yüksek sayılarda olduğu görülmektedir. Genel olarak Türkiye’de okuma yazma bilmeyen kadın sayısının erkek sayısından daha yüksek olduğu, herhangi bir seviyede eğitim almış kadın sayısının erkek sayısından daha düşük olduğu Tablo 6’da görülmektedir.

UNICEF, ülkemizde kız çocukların okullaşma oranını, okulların bulunduğu bölgeye ulaşımdaki 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.

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 kalmayı, devamlı hızlı hareket etmelerini gerektiren, vardiyalı çalışma sistemi olan emek yoğun işlerde çalışmaya mecbur kılmaktadır. Ayrıca kadınlara çalışma saatleri ve ortamları açısından kendilerini daha güvende hissetmeleri, kendilerinin aile yaşantılarını olumsuz etkilememesi, biyolojik ve toplumsal olarak oluşturulan rollere uygun olması açısından bazı meslekler yakıştırılmıştır. Bu durum hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik, büro memuru gibi mesleklerin kadın mesleği olarak görülmesine neden olmuştur. Hatta bazı ülkelerde sekreterlik, hemşirelik gibi mesleklerde erkeklerin bu mesleğe mensup olmalarına sıcak bakılmamaktadır. Kadınların iş hayatına girmesiyle erkeklerin yaptığı birçok işi kadınlar yapmaya başlamış, işgücü piyasası kadınlara göre şekillenmeye başlamıştır. Önder'e (2013, s.49) göre; kadının işgücü piyasasına bağımsız şekilde girmesini sağlayan en önemli unsur eğitimidir. Eğitim arttıkça işin değeri ve ücreti artmaktadır.

Mesleklerin cinsiyete göre sınıflandırılması kadınları çalışma yaşamında belli mesleklere yönelmesini zorunlu kılmaktadır. Kadınlar toplumun kendilerine yakıştırdıkları aile içi roller, meslek rolleri ile sınırlandırılmaktadır. Aileler günümüzde dâhi erkek çocuklarının yükseköğrenimi için düşündükleri ya da planladıkları bölümlerin kız çocukları için uygun olmadığını düşünmektedirler.

Ataerkil toplumda kadın erkeğin idaresine tabii bir şekilde ve toplumca da kabul edilen kurallara göre yaşamaktadır. 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 hanel getirme yasağını kapsadığı görülür. Ayrıca Foucault (2007, s.367) erkeğe kadının gereksinimlerini yerine getirme, karısına bakma görevi verildiğini belirtmiştir. Bu durum kadının zayıf olduğunun, bir başkası tarafından bakılması gerektiğinin toplumca kabul edildiğinin göstergesidir.

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. 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.

“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 benimsetilen toplumsal cinsiyete göre, küçük yaştan itibaren kendine belletilen düşünce ve davranış kalıplarına göre bir takım 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).

**Tablo 6. Aranılan Meslek Grubuna Göre İşsizler**

	Cinsiyet	2014	2015	2016	2017	2018 - Aralık
Yöneticiler	Erkek	50	41	48	44	56
	Kadın	15	15	13	18	21
Profesyonel meslek mensupları	Erkek	122	135	171	184	226
	Kadın	170	210	244	311	315
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	Erkek	106	116	137	146	154
	Kadın	98	104	117	125	143
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	Erkek	141	137	161	159	165
	Kadın	261	269	306	319	320
Hizmet ve satış elemanları	Erkek	412	440	453	476	580
	Kadın	265	311	333	340	413
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	Erkek	21	18	21	19	17
	Kadın	2	1	1	2	2
Sanatçılar ve ilgili işlerde çalışanlar	Erkek	377	386	416	393	590
	Kadın	42	43	47	42	41
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	Erkek	252	281	278	267	417
	Kadın	19	28	25	20	25
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	Erkek	332	335	321	336	500
	Kadın	168	185	237	254	317

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

Tablo 7’de yönetici kadrosunda aranan elemanlarda erkeklerin kadınlardan daha fazla olduğu görülmektedir. Kadınların genel olarak temizlikçi, büro işçiliği vb. geri hizmetlerdeki kadrolara yerleştirilmek istendiği görülmektedir. Geleneksel yapıda olan ailelerde kadın çalışması eğer erkeğin desteğe ihtiyacı var ise uygun görülmektedir. Aileler kız çocukları için üniversite bölümü seçerken mesleklerinin çalışma saatlerinin gündüz ile sınırlı olması, nöbete dayalı olmaması, arazide çalışmayı gerektirmemesi, fiziksel olarak yorucu olmamasını göz önünde bulundurmaktadırlar.

**Tablo 7. İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları**

			İstihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre iktisadi faaliyet kolları				
			2014	2015	2016	2017	2018 - Aralık
Tarım	Tarım, ormancılık ve balıkçılık	Erkek	2 937	2 956	2 920	2 993	2 797
		Kadın	7 689	8 058	8 312	8 729	8 774
Sanayi	Madencilik ve taş ocakçılığı	Erkek	130	116	120	131	128
		Kadın	3	3	4	7	7
	İmalat	Erkek	3 727	3 752	3 708	3 728	3 768
		Kadın	1 209	1 204	1 207	1 241	1 289
	Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon	Erkek	222	233	229	247	249
		Kadın	23	23	28	30	32
İnşaat	İnşaat	Erkek	1 832	1 843	1 904	2 013	1 546
		Kadın	79	71	83	82	69
Hiz- metler	Toptan ve perakende ticaret	Erkek	2 797	2 827	2 866	2 973	2 951
		Kadın	789	865	892	961	1 016
	Ulaştırma ve depolama	Erkek	1 039	1 023	1 073	1 123	1 126
		Kadın	80	85	112	112	134
	Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	Erkek	1 073	1 132	1 127	1 151	1 132
		Kadın	278	317	344	372	379
	Bilgi ve iletişim	Erkek	172	187	186	197	177
		Kadın	55	64	62	61	50
	Finans ve sigorta faaliyetleri	Erkek	162	157	168	156	158
		Kadın	139	137	132	115	104
	Gayrimenkul faaliyetleri	Erkek	174	174	199	228	246
		Kadın	31	38	43	58	54
	Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	Erkek	434	449	507	547	524
		Kadın	250	302	339	349	403
	İdari ve destek hizmet faaliyetleri	Erkek	767	855	928	1 043	599
		Kadın	386	435	469	508	361
	Kamu yönetimi ve savunma	Erkek	1 164	1 200	1 203	1 185	1 537
		Kadın	219	241	250	277	411
Eğitim		Erkek	674	702	758	732	812
		Kadın	646	708	849	876	1 082
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri		Erkek	318	326	328	336	444
		Kadın	653	726	795	850	1 005
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor		Erkek	103	117	107	113	127
		Kadın	29	32	35	41	53
Diğer hizmet faaliyetleri		Erkek	516	512	560	566	558
		Kadın	284	281	284	317	327

**Kaynak:** TÜİK, *İşgücü İstatistikleri - 2018 (Bin kişi)*

Profesyonel meslek gruplarında; kız çocukları için öğretmen, doktor, hemşire, büro personeli, iç mimar, avukat gibi meslekler daha çok uygun gö-

rülmektedir. Blackstone'a (2003, s.337) göre; işyerlerinde kadınların ve erkeklerin cinsiyetlerine göre farklı roller üstlenmeleri kendilerinden beklenmektedir.

"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 yönelindikleri serbest etkinlik türlerini ve dolayısıyla gizil güçlerini geliştirebilecekleri alanları, daha da ileride meslek seçimini ve meslek yaşamlarını etkilemektedir"(Kuzgun ve Sevim, 2004, s.16).

Kadınlar genel olarak çalışma şartları, analık izinleri, iş güvencesinin özel sektöre göre daha sistemli işlediği kamu sektörünü tercih etmektedirler. Kadınlar yüksek statüde çalışabildikçe iş hayatında kadınlarla ilgili daha fazla düzenlemeler yapıldığı görülmektedir.

Tablo 8 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. Cinsiyete göre iktisadi faaliyet kolları incelendiğinde ise kadınların cinsiyet rollerine göre istihdam edildiği görülmektedir.

Tablo 8 'te istihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre iktisadi faaliyet kolları analiz edildiğinde; erkeklerin en yoğun olduğu, kadınların daha az istihdam edildiği mesleklerin başında aşağıdakiler gelmektedir:

- Madencilik ve taş ocakçılığı,
- Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon,
- İnşaat,
- Bilgi ve iletişim,
- Ulaştırma ve depolama,
- Kamu yönetimi ve savunma,
- Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor

Bu meslekler fiziksel yeterlilik ve bedensel güç gerektirmesinden ötürü kadınlara uygun görülmemektedir.

## **ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR**

Kadınlar çalışma yaşamına girdiklerinde aile – iş dengesi kuramama, cinsiyet ayrımcılığı, taciz, gebelik durumu ve analık halinden dolayı işveren ön yargılı olması gibi nedenlerden dolayı sorun yaşarlar.

Kadınlar ev yaşantılarındaki rutin işleyişi her zaman devam ettirmek zorundadır. Sabah kahvaltı hazırlamak, çocukların okula gitmesine yardımcı ol-

mak, 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 aksatmayacağı şekilde 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.

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.

Çalışma yaşamında ayrımcılık cinsiyet ayrımcılığı, yaş ayrımcılığı, ırk ayrımcılığı, farklı coğrafyada yetişmeden dolayı oluşan kültürel ayrımcılık, siyasi ayrımcılık, ekonomik ayrımcılık olarak karşımıza çıkmaktadır. 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 gilememekte 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.

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.

ILO' nun 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nde Madde 1'de Ayrıım 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 (ILO Sözleşme Maddesi).

ILO'nun Dünya'da İstihdam ve Sosyal Görünüm- Eğilimler 2018 Raporuna göre; kadınların işgücü piyasasına katılması erkeklere göre daha az muhtemeldir. Kadınların %26'sı istihdama katılmada küresel bir cinsiyet ayrımcılığıyla karşı karşıya kalmaktadır (ILO, 2018, s.2). Ekonomik kalkınma ve yoksullukla mücadele için toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığının önemi günümüzde artmış ve işgücü piyasasında kadınların her zamankinden eğitilmiş ve katılımcı olması önem kazanmıştır (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).

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, 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. TÜİK verilerine göre; ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranı genç erkeklerde %15,6, genç kadınlarda ise %33,6'dır (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBul-tenleri.do?id=30723>). Bu veri genç kadınların erkeklere göre başka bir dezavantajlı durumunu göstermektedir.

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.

Toplumumuzda genel olarak aile içinde, sosyal alanlarda ve iş yaşantısında kadınların 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.

Yaşanan psikolojik şiddet; taciz, yıldırma, zorbalık şeklinde gerçekleşebilir. İşyerinde yaşanan rekabet ortamında güç eşitsizliği içinde olan çalışanlardan güçlü olan kişi zayıf olana şiddet eğilimi gözlenebilmektedir. Güç eşitsizliği içinde yaşanan şiddet genel olarak güçlü olanın pozisyonu gereği sağlam olan konumuna güvenerek görevini kötüye kullanması ve mağdur olan kişinin işe ihtiyacı olması, güçsüz olmasından kaynaklanır. Üstlerden gelen taciz iş güvencesi, terfi, eğitim imkânları, çalışma ortamının ayarlanması, iş yükünün belirlenmesi gibi iş yaşantısına doğrudan yansiyacak kararları etkileyeceğinden mağduru çok zor durumda bırakır. Kişi davranışa maruz kalmaya boyun eğmek ya da iş yaşantısını doğrudan etkileyecek kararları kabullenmek arasında kalabilmektedir.

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 olanlar şiddet, zorbalık ve tacize maruz kaldığını belirtmiştir.

## SONUÇ

Kadınların çalışma yaşamında yaşadıkları sorunlar, binlerce yıldır olagelen ataerkil sistemin toplumda kadınlar hakkındaki oluşturdığı algılardan meydana gelmektedir. Berktaş'a (2015) göre kadınlar eş - anne rolünde kutsallaştırılmış, olumlu davranışlar ve rollerle bağdaştırılmıştır. Günümüzde kadın evinde, toplumsal çevresinde, çalışma yaşamında ataerkil sistemin kendisine dayattığı daima ikincil konumda kalma durumundan kaynaklı birçok sorun yaşamaktadır.

Kadınlar ev eksenli olan temizlik görevlisi, büro işçisi vb. mesleklerde veya analık rolü ile bağdaşan sabır ve şefkatli olmayı gerektiren öğretmen, sağlıkla ilgili meslekler de tercih edilmektedir. Çocuklar öğrenim sırasında yeteneklerine göre alanlara yönlendirilmeli, cinsiyete göre meslek seçimi yaptırılmamalıdır. Bu kapsamda 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 ka-



bul edildiğinin bir göstergesi gibi görünse de onları 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. 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 mesleklere 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 olduğu 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.

## KAYNAKÇA

- 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. (2015). *Tarihin cinsiyeti*. İstanbul: Metis Yayınevi.
- Berktaş, F. (2012). *Tek tanrılı dinler karşısında kadın*. 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.
- Demiryontan Tura, N. ve Savran Acar G. (2016). *Kadının Görünmeyen Emeği*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- 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 (Uluslararası Çalışma Örgütü). 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi. [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_3-77269/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_3-77269/lang--tr/index.htm) (erişim tarihi: 14.04.2019).
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü). 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi. [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377273/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm) (erişim tarihi: 14.04.2019).
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü). Eşitlik ve Ayrımcılık. <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/equality-discrimination/lang--tr/index.htm> (erişim tarihi: 14.04.2019).
- Kocacık, F., ve Gökkaya V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.

- 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.
- Oğuz C. Ve Kan A. (2001). *Konya ili Seydişehir ilçesi Yaylacık köyünde bahçe tarımında kadınların rolü ve etkinliğinin ölçülmesi*. Selçuk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü Araştırması, Konya.
- 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), <https://www.isguc.org/?p=article&id=44&cilt=5&sayi=1&yil=2003> (erişim tarihi:09.07.2019).
- Parlaktuna İ., (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230
- 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.
- TUİK (2018). <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>  
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30723> TUİK, İşgücü İstatistikleri, 2018
- UNICEF (Birleşmiş Milletler Çocuklara Acil Yardım Fonu ) [https://www.unicef.org/turkey/pr/\\_ge6.html](https://www.unicef.org/turkey/pr/_ge6.html) , ( erişim tarihi: 27.03.2019).
- Yaraman, A. [http://www.aysegulyaraman.com/makale/yanilsamanin-\\_neresindeyiz.pdf](http://www.aysegulyaraman.com/makale/yanilsamanin-_neresindeyiz.pdf)
- [http://www.tekgida.org.tr/Dosya/BilgiDosyaları/Tekg%C4%B1da\\_i%C5%9FKadinRaporu.pSd](http://www.tekgida.org.tr/Dosya/BilgiDosyaları/Tekg%C4%B1da_i%C5%9FKadinRaporu.pSd). Serbestlik Derecesi (erişim tarihi: 22.04.2019).
- Yılmaz M. ve Zoğal Y. (18-20 Ağustos 2015). “Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği”. *EconWorld2015@Torino*, Italy.