**TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (TÜİK) SEÇİLMİŞ MESLEKLERDE CİNSİYETE DAYALI MESLEKİ AYRIMCILIĞIN ANALİZİ**

**Dr. Bahar ALTUNOK**

**ISARC Koordinatörü**

**ORCID:** **0000-0001-8106-3609**

**ÖZET**

Sanayi Devrimi ile toplumsal bir bütünlük anlamına gelen çalışma kavramı aynı zamanda bu devrim ile toplumsal hayatta merkezi bir rol oynayarak, cinsiyete dayalı iş bölümü kavramını da beraberinde getirmiştir. Cinsiyete dayalı iş bölümü diğer bir ifade ile cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık bugün çalışmaya hayatına özgü güncelliğini hala kaybetmeyen ve çözümlenemeyen en önemli konulardan biridir. Sanayi devriminden itibaren Türkiye’de dahil olmak üzere çoğu dünya ülkelerinde cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa maruz kalanlar ise kadınlar olmuştur. Tarihsel süreçte toplumun cinsiyet tanımlaması kadına ve erkeğe belirli roller yüklemiş ve kadınlara düşen görevler ise genelde ev içi işler ile sınırlandırılmıştır. Zorlu mücadeleler sonucu çalışma hakkına kavuşan kadınlar her ne kadar çalışma hayatına dahil olmuşlarsa da çalışma hayatında görünür ya da görünmez çeşitli engellerle karşılaşmışlardır. Bu çalışmanın amacı cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın kamu üst düzey mesleklerdeki durumunun ve boyutunun incelenerek ortaya konulmasıdır. Bu doğrultuda cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık, TÜİK seçilmiş meslekler özelinde incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, kamu kurumları üst düzey mesleklerde kadınların görünmez oldukları tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Hayatı, Cinsiyet Ayrımcılığı, Kadın, TÜİK Seçilmiş Meslekler.

**ANALYSIS OF GENDER-BASED OCCUPATIONAL DISCRIMINATION IN THE TURKISH STATISTICAL INSTITUTE (TUIK) SELECTED PROFESSIONS**

**ABSTRACT**

The concept of work, which means a social integrity with the Industrial Revolution, also by playing a central role in social life with this revolution and along with brought the concept of division of labor based on gender. Gender-based division of labor, in other words, occupational discrimination based on gender is one of the most important issues that keep still of working life-specific up to dateness and cannot be resolved. Since the industrial revolution, those who have been exposed to occupational discrimination based on gender were women in most countries of the world, including Turkey. In the historical process, the gender definition of society assigned certain roles to women and men, and the duties assigned to women were usually limited to domestic work. Although women who have gained the right to work as a result of difficult struggles have been involved in working life, they have been encountered various visible or invisible obstacles in their working life. The aim of this study is to reveal the situation and extent of occupational discrimination based on gender in public high-level professions by examining. In this direction, gender-based professional discrimination has been examined in private of TÜİK selected professions. As a result of the study, it has been determined that women are invisible in public institutions and high-level professions.

**Key words:** Working Life, Gender Discrimination, Women, TUIK Selected Professions.

**GİRİŞ**

Sanayi Devrimi ile çağdaş bir anlam kazanan çalışma, toplumsal hayatın en önemli faaliyetlerinden biridir çünkü bireyler yaşamlarını sürdürebilmek için yaşamlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirmek zorundadır. Ayrıca bireyler çalışma ile bir gelir elde etmenin yanı sıra, bir statüye, bir sosyal çevreye vs. sahip olmaktadırlar. Çalışma, bireylere sağladığı sosyo-ekonomik gelişimin yanı sıra ülke ekonomisinin gelişimi açısından ayrıca önemlidir. Ancak, çalışma eylemi toplumun cinsiyet rollerine göre kadın işleri ve erkek işleri olarak sınıflandırılmıştır. Nitekim bu sınıflandırma sonucu yönetsel ve uzmanlık gerektiren işler erkeklere; kadınlara ise öncelikle asli görevleri olan ev içi ve çocuk bakımı işleri sonrasında ise asli görevlerine uygun hemşirelik, öğretmenlik gibi uzmanlık gerektiren işlerin dışında kalan işler düşmüştür. Bu sınıflandırma ise çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığını beraberinde getirmiştir.

Çalışma hayatındaki cinsiyet ayrımcılığı sadece Türkiye’nin bir sorunu olmayıp tüm dünyanın bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu (WEF -World Economic Forum) tarafından hazırlanan *“Küresel Cinsiyet Eşitsizliği 2021 Raporuna”* göre; dünya genelinde geleceğin meslekleri arasında yer alan bulut bilişim teknolojisi alanında %14, mühendislikte %20, veri ve yapay zeka teknolojilerinde ise %32 oranında kadın istihdam edilmektedir. Ayrıca yönetsel işler arasında yer alan siyasette ise dünyadaki kadın milletvekili oranının %26,1, kadın bakan oranının ise %22,6 olduğu görülmektedir. Rapora göre Türkiye ise her anlamda cinsiyet eşitliğini sağlayabilen 136. ülke konumunda olup, kadınların ekonomiye katılımı ve fırsat eşitliği kategorisinde 140., işgücüne katılımda 137., eşit işe eşit ücrette 95. ve kadınların siyasal yaşama katılımında 114. sırada yer almıştır (Global Gender Gap Report, 2021).

Türkiye; kadınların iş gücüne katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması, kadınların güçlendirilmesi kısacası çalışma hayatında kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın önüne geçilebilmesi için çeşitli hukuksal düzenlemeler ile reformlar gerçekleştirmiştir. Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik geliştirilen politikaların bazıları ise şunlardır (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 40-44):

* *Türkiye tarafından 01.7.1985 tarihli 85/9722 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile onaylanmış ve 14.10.1985 tarihli 18898 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren ve Birleşmiş Milletler (BM) düzeyindeki temel insan hakları sözleşmelerinden biri olan “Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)”*
* *Kadın-erkek eşitliğini sağlayan ve kadın istihdamını teşvik eden ILO’nun 100 sayılı “Eşit Ücret Sözleşmesi”ni, 111 sayılı “Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi”ni, 122 sayılı “İstihdam Politikası Sözleşmesi”ni ve 142 sayılı “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi”,*
* *Kadın erkek eşitsizliğini ortadan kaldırmak amacıyla yayınlanan “Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” (1979),*
* *10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren Yeni İş Kanunu ile işveren-işçi ilişkisinde cinsiyet dâhil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayrım yapılamayacağı kanunu,*
* *22 Ocak 2004 tarih ve 25347 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren kamuda personel alımlarında hizmet gerekleri dışında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasını öngören Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Başbakanlık Genelgesi,*
* *7 Mart 2010 tarihli “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile çok sayıda iş ağır ve tehlikeli iş olmaktan çıkarılarak bazı işlerin yalnızca kanun gereği erkek işi olmaktan çıkarılması,*
* *11 Nisan 2012 tarihli ve 28261 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren, 6289 sayılı Kanunun 14 üncü maddesiyle, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun “Sendika ve Konfederasyonların Yetki ve Faaliyetleri” başlıklı 19. maddesinde, sendika ve konfederasyonların faaliyetlerde bulunurken kuruluş amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeteceklerinin hüküm altına alınması,*
* *19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete’ de yayınlanarak yürürlüğe giren, “2011/2 Sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu Başbakanlık Genelgesi”,*
* *2004 yılında yürürlüğe giren “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi'' konulu Başbakanlık Genelgesi” ile kamu kurum ve kuruluşlarının personel alımında hizmet gerekleri dışında cinsiyet ayrımı yapılmaması gerektiğine hükmedilmesi,*
* *Toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması amacıyla hazırlanan 2010/14 sayılı “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Başbakanlık Genelgesi ve yine söz konusu Genelge kapsamında “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu”* oluşturulmasıdır.

Görüldüğü üzere ülkemizde kadınların çalışma hayatında tutunması ve korumaya çalışması ülke yöneticileri tarafından önemli görülen konular arasındadır. Bu çalışma da ise Türkiye’de kamu kurumu olan üst düzey işlerde kadınların durumu TÜİK seçilmiş meslekler esas alınarak incelenmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde cinsiyet ayrımcılığı kavramı açıklanarak çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı olgusuna yer verilmiştir. Sonrasında ise Türkiye’de kadın istihdamının genel görünümü ve TÜİK seçilmiş meslekler özelinde kadın istihdamının durumu incelenerek çalışma hayatında cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık olup olmadığı ortaya konulmuştur.

1. **KAVRAMSAL ÇERÇEVE**
   1. **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**

Cinsiyet kavramsal açıdan bireyler arasındaki temel farklılaştırıcılardan biri olarak kabul edilir. Irk da dahil olmak üzere diğer tüm özelliklerden daha önemlidir. Bireyler cinsiyet farklılıklarına uyum sağladıkça cinsiyet; benlik kavramının gelişimi içinde oldukça önem taşır. Ayrıca, toplumsal ilişkiler üzerinde en büyük etkiyi cinsiyet yapar. Çoğu insan, cinsiyetin kendini tanımlamada ve diğerlerinin onları tanımlama biçiminde temel bir unsur olarak görmektedir. Ancak, cinsiyetin erkek ya da kadın olmanın ne anlama geldiğine dair öğrenilmiş kültürel inançlar olarak anlaşıldığını da belirtmek gerekmektedir. Dolayısıyla cinsiyet bir biyolojik farklılık olmakla birlikte; kültür, toplumsal cinsiyet konularında önemli bir rol oynamakta ve aynı zamanda insanların dünyada olma biçimlerini de etkilemektedir (Steyn, 2014, s. 1-2). Bu bağlamda cinsiyet toplumsal bir yapı olarak görülmekte ve toplumun cinsiyete yüklediği anlamlar ya da görevler kadınların ya da erkeklerin rollerini belirlemektedir ve cinsiyetçi davranışları ortaya çıkarmaktadır. Kişilerin toplumun kendisinden beklediği şekilde cinsiyetçi davranışların dışına çıkmak isteyen yani karşı cinsin davranışını yapmak isteyen kişi; cinsiyet yapmacılığa diğer bir ifade ile cinsiyet ayrımcılığı gibi yaklaşımlara maruz kalmaktadır. Genellikle negatif bir anlam taşıyan ayrımcılık olgusu cinsiyete, yaşa, ırka vs. dayalı olumsuz bir muamele ya da bir ön yargıdır. Bu muamelenin ya da ön yargılılık durumunun cinsiyete dayalı olarak yapılması ise *cinsiyet ayrımcılığı* olarak tanımlanmaktadır. Daha geniş anlamı ile cinsiyet ayırımcılığı, “*diğer cinsiyete karşılık farklılaştırılan cinsiyetteki bireyin; çeşitli kararlara katılımının engellenmesi, kamusal olanaklardan faydalanmasının engellenmesi, sağlıksız koşullarda yaşaması ve çalışmasıdır*” (Oğan ve Wolf, 2020, s. 219). Ancak ayrımcılık, dünya çapında erkeklerden ziyade kadınlar için bir eşitsizlik ve sorun biçimi olarak kabul edilmektedir. Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar her ülkede; dinde, toplumda veya etnik kökende bazı farklılıklar olsa da, büyük bir kısmı hala hayatın farklı evrelerinde doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcılığa maruz kalan kesimdir. Dolayısıyla bu ayrımcılık, kadınların topluma özgürce ve tam olarak katılma kapasitesini etkilemektedir (Pokharel, 2008, s. 80), çünkü toplumsal algıda ki cinsiyet tanımlamasına göre kadınlar geçmişte değersiz olup, ya hiç olmamalıydılar ya da günümüzde kendilerine yüklenen görevlerin dışına çıkmamalıdırlar.

Dünya genelinde farklı dinlerde ya da ülkelerde görülebilen cinsiyet ayrımcılığı tarihsel süreçten beri var olan bir gerçektir. Öyle ki eskiden Yahudilerin her sabah bir kadın olarak doğmadıkları için tanrılarına dua etmeleri (Pokharel, 2008, s. 81), ya da İslamiyet’ten önce Cahiliye Araplarının utanç ve yahut fakirlik kokusuyla kız çocuklarını diri diri toprağa gömerek öldürmeleri (Acarlıoğlu, 2019, s. 444), Hindistan’da kocası ölen çocuksuz kadınların yakılarak öldürülmesi (Demircan, 2004, s. 11) cinsiyet ayrımcılığının süregelen bir durum olduğunu göstermektedir. Geçmişte yaşanan bu cinsiyetçi yaklaşımların günümüzde de örnekleri mevcuttur. Örneğin; bilim ve teknolojinin ilerlemesi ile fetüsün daha bebeğe dönüşmeden evvel cinsiyetin öngörülebilir hale gelmesi, cinsiyet ayrımcılığının durumunu daha da kötüleştirmiştir. 1978 ve 1983 yılları arasında daha anne karnında bu ayrımcılığa maruz kalan 78 bin fetüs kürtaj edilmiştir (Pokharel, 2008, s. 81). Bunun yanı sıra gelenekselci toplum yapılarında yani ataerkil toplum yapılarında ev içi işlerle ya da asli görevi olan çocuk bakma ile sınırlandırılan kadınlar eğitim hayatında da cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmışlardır. Bugün Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) ile bazı uluslararası araştırma kuruluşlarının raporlarında yer alan verilere göre, “dünyada 486 milyon kadın ve 295 milyon erkek, 15 yaş veya üzeri olduğu halde okuma yazma bilmemektedir. Okuryazarlığı olmayanların yüzde 45'i Güney Asya'da, yüzde 27'si Sahra Altı Afrika'da, yüzde 10'u Doğu ve Güneydoğu Asya'da, yüzde 9'u Kuzey Afrika ve Batı Asya'da, yüzde 4'ü de Latin Amerika ve Karayipler' de yaşamaktadır”. Okuma yazma bilmeyenlerin %62’sini oluşturan kadınların dünya genelinde erkeklere oranla daha fazla olduğu görülmektedir (Durul, 2019). UNICEF Raporlarına göre, kadına yönelik ayrımcılık çocukluk döneminde kız çocuğa erkek çocuktan da fazla olanaklar tanımasıyla başlamaktadır. Toplumsal ve kültürel kalıplar nedeniyle anne-baba gerek genel sağlık bakımı gerekse eğitim bakımından erkek çocuklarına daha fazla özen göstermekte ve olanak sunmaktadır. Yani erkek çocuklar daha avantajlı bir konumda olup, kız çocukları daha çocukluktan itibaren gündelik ev işlerine her gün erkek çocuklardan 160 milyon saat daha fazla zaman harcamaktadır (Özaydınlık, 2014, s. 96, UNICEF, 2016).

Cinsiyetler arasındaki fetüsten itibaren gelen bu ayrımcılığın, kadınların iler ki yaşamlarında daha doğrusu yaşamlarının her evresinde devam etmesi kaçınılmaz bir gerçektir. Öyle ki zamanla bu cinsiyet ayrımcılığı kadınlar tarafından da kabul edilen bir kültürel anlayış haline gelmiş ve toplumun kendilerine yükledikleri asli görevleri kadınlar yerine getirmişlerdir. Her ne kadar bu asli görevlerinin yanı sıra çalışma hayatına katılmak isteseler de bu istekleri uygun görülmemiş, engellenmeye çalışılmış; çalışma hayatına girseler de statülü işlerde üst seviyelere ulaşmaları zorlaştırılmıştır.

* 1. **Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı**

Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı, cinsiyete dayalı önyargılılık durumunun çalışma hayatında uygulanmasıdır. Her ne kadar cinsiyet, yapılan işin belirleyicisi olmasa da geleneksel cinsiyet rolleri, yapılan işin üzerinde etkili olmaktadır. Dolayısıyla toplumun kadın ve erkeğe belirlemiş olduğu sorumluluklar ya da roller çalışma hayatına da yansımakta ve cinsiyetler arası eşitsizliğe yol açmaktadır. Bu eşitsizlik sanayi devrimi ile ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi ile birlikte üretimin, ev dışına çıkması ücretsiz çalışma “ev işi-yeniden üretim” ile çalışma “üretim” ayrımına yol açmış ve cinsiyete dayalı iş bölümü kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Erikli, 2020, s. 46). Ancak bu ayrıma ya da ayrımcılığa maruz kalanlar yine kadınlar olmuştur çünkü kadınlar iş gücü piyasasına katılarak geleneksel rollerinin dışına çıkmıştır. Dolayısıyla çalışma yaşamında kadının “ek işgücü” olarak görülmesi ve ayrımcılık içeren uygulamalar ile karşı karşıya kalması kaçınılmaz olmuştur (Erikli, 2020, s. 47). Kadınlar bu eşitsiz ortamda işgücüne daha az katılım sağlayan ve daha az gelir getiren işlerde çalışmak durumunda kalan taraf olmuştur (Özkan, 2020, s. 130). Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar, dünyadaki işlerin üçte ikisini yapmalarına rağmen dünyada yaratılan gelirin ancak onda birine sahip olmaları; ayrımcılığı daha net bir şekilde ortaya koymaktadır (Alparslan, vd., 2015, s. 68).

Pek çok toplumda çalışma hayatında kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı genel olarak kendisini iki şekilde göstermektedir. Bunlar mesleklerin yatay olarak katmanlaşması ve dikey olarak katmanlaşmasıdır. Mesleklerin yatay olarak katmanlaşmasında işler; “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ikiye ayrıştırılmıştır. Genelde kadın işi; “düşük statülü ve ücretli, geçici, güvencesiz olan niteliksiz işler” iken erkek işi; “yetki ve sorumluluk gerektiren, yüksek ücretli, sürekli, güvenceli olan nitelikli işlerdir.” Mesleklerin dikey olarak katmanlaşma durumu ise kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları roller artmasına karşın üst yönetim kademelerine erkekler kadar ulaşamamaları ve terfi ayrımcılığına maruz kalmalarıdır. Yani dikey katmanlaşmada beşeri sermaye donanımına sahip olan kadın ve erkeğin aynı meslekte farklı iş pozisyonlarında yer alması söz konusu olup (Parlaktuna, 2010, s. 1223), Feminist İktisat Teorisine göre dikey tabakalaşmanın kaynağı cam tavanlardır. Bu cam tavanlar görünmeyen bariyerlerdir ve bu bariyerler kadın işgücünün başarılarını görmezden gelerek ilerlemelerini engellemektedir (Parlaktuna, 2010, s. 1220). Sanayi devrimi ile başlayan bu cinsiyet ayrımcılığının üzerinden yüz yıl geçmiş olsa da bugün; çalışma hayatında cinsiyeti toplumsal rollere göre tanımlayıp, cinsiyet ayrımcılığı yapan ve büyüyen bir işveren grubu vardır.

1. **TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ YERİ**

Türkiye’de Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (2020) sonuçlarına göre; 2020 yılında, ülke nüfusunun kadın nüfusu 41 milyon 698 bindir. Diğer bir ifadeyle; toplam nüfusun %49,9'unu kadınlar, oluşturmaktadır. Genel olarak ülke içi kadın nüfusun yaş dağılımı incelendiğinde 40 yaş sonrası nüfus azalma eğilimdedir. Buna göre yaklaşık olarak 15-64 yaş arası çalışma yaşındaki kadın nüfusu yaklaşık olarak 29 milyondur. 15 yaş altı nüfus ise yaklaşık olarak 9 milyondur. Öte yandan 65 yaş ve üzeri kadın nüfusu yaklaşık olarak 4 milyon’dur. Bu bağlamda Türkiye’deki kadın nüfusunun aktif nüfus yapısında yani üretebilecek nitelikte olduğunu ve bağımlı nüfusun yaklaşık olarak aktif nüfusun yarısına tekabül ettiği görülmektedir. Ancak, bu aktif nüfusun işgücüne katılma oranı, 2020 yılında %30,9’dur. Bu bağlamda dünyanın somut bir gerçeği olan cinsiyet ayrımcılığı Türkiye özelinde incelendiğinde kadınların; özellikle eğitim ve çalışma hayatında bir yoksunluk, fırsat eşitsizliği yaşadıklarını hatta ayrımcılık temelli çeşitli engellerle karşılaştıklarını söylemek mümkündür.

**Tablo 1.** Kadınların İş Gücüne Katılma Oranları

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Yıl** | **15 ve daha yukarı yaştaki nüfus** | **İşgücü** | **İşgücüne katılma oranı** |
| **Toplam** | | | |
| **2014** | 56 986 | 28 786 | 50,5 |
| **2015** | 57 854 | 29 678 | 51,3 |
| **2016** | 58 720 | 30 535 | 52,0 |
| **2017** | 59 893 | 31 643 | 52,8 |
| **2018** | 60 654 | 32 274 | 53,2 |
| **2019** | 61 469 | 32 549 | 53,0 |
| **Kadın 15 ve daha yukarı yaştaki kadın nüfus** | | | |
| **2014** | 28 841 | 8 729 | 30,3 |
| **2015** | 29 281 | 9 225 | 31,5 |
| **2016** | 29 689 | 9 637 | 32,5 |
| **2017** | 30 244 | 10 159 | 33,6 |
| **2018** | 30 647 | 10 473 | 34,2 |
| **2019** | 31 097 | 10 686 | 34,4 |
| **2020** | 30.873 | 9.768 | 30,9 |

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2014-2019

15 yaş ve üzeri toplam kadın nüfusu içinde işgücüne katılma oranı; 2014 yılında %30,3, 2015 yılında %31,5, 2016 yılında %32,5, 2017 yılında %33,6, 2018 yılında %34,2 ve 2019 yılında ise %34,4’tür. 2020 yılında ise kadınların işgücüne katılım oranının yaklaşık olarak %4 gerilediği ve bu oranın %30,9 olduğu görülmektedir. Yıllara göre kadınların işgücüne katılımı stabil bir şekilde artmakta iken 2020 yılında yaşanan bu düşüşü, 2020 Mart ayında Türkiye’de kendisini gösteren COVID-19 salgın hastalığına bağlayabilmek mümkündür. Bu nedenle tüm dünyayı etkisi altına alan bu salgın hastalığının kadınların işgücüne katılımını engelleyen bir durum olduğunu söylemekte mümkündür. Tablo 1’de görülen bir diğer durum ise kadınların işgücüne katılım oranlarının toplam işgücüne katılma oranlarından daima düşük olduğudur.

**Tablo 2.** Kadınların Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **(15+)** | **Okuma-yazma bilmeyen** | **Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen** | **İlkokul** | **Ortaokul veya dengi meslek okul** | **Genel lise** | **Lise dengi meslek okul** | **Yüksekokul veya fakülte** | **İlköğretim** |
| **2020** | 12,4 | 17,6 | 26,3 | 20,4 | 29,9 | 37 | 65,6 | 28,3 |
| **2019** | 15,4 | 21,2 | 30,3 | 23,6 | 34,1 | 42,2 | 71,5 | 33,9 |
| **2016** | 15,2 | 21,7 | 29,6 | 19,5 | 33,7 | 41,4 | 71,3 | 33,2 |
| **2013** | 17,4 | 20,8 | 29,5 | 27,5 | 32,1 | 39,3 | 72,2 | 21,5 |
| **2010** | 16,3 | 20,4 | 25,7 | 24,6 | 30,4 | 39,8 | 71 | 19,9 |
| **2007** | 14,4 | 17,3 | 20,5 | 22,7 | 28,4 | 36,4 | 69,4 | 16 |
| **2003** | 23,6 | 21,1 | 24,8 | 19,9 | 25,2 | 36,4 | 69,5 | 11,9 |
| **2000** | 25,2 | 22,2 | 24,5 | 15,3 | 28,1 | 42,4 | 70,1 | 7,9 |
| **1997** | 24,2 | 21,3 | 28,9 | 15,7 | 33,4 | 49 | 72,7 | \* |
| **1994** | 28,5 | 25,3 | 32,3 | 17,2 | 35,8 | 42,1 | 79,9 | \* |
| **1991** | 32,4 | 33,9 | 34,2 | 19,2 | 38,8 | 49,6 | 81,1 | \* |
| **1988** | 32,3 | 31,7 | 34,3 | 19,5 | 45,7 | 52,5 | 82,5 | \* |

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Türkiye’de yıllara göre kadınların eğitim durumuna göre işgücüne katılma oranları incelendiğinde ortaokul veya dengi meslek okul mezunları haricinde bir düşüşün yaşanması söz konusudur. Okuma-yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılımı 1988 yılında %32,3 iken bu oran 2020 yılında %12,4’e; okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen kadınların oranı 1988 yılında %31,7 iken 2020 yılında %17,6’a; ilkokul mezunu olan kadınların oranı 1988 yılında %34,3 iken 2020 yılında %26,3’e gerilemiştir. Aynı gerileme lise ve yüksekokul-üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım oranlarında da görülmektedir. Buna göre; genel lise mezunu kadınların 1988 yılında işgücüne katıma oranları %45,7 iken 2020 yılında %29,9’a, lise dengi meslek okul mezunu kadınların oranı 1988 yılında %52,5 iken %37’e ve üniversite mezunu kadınların oranı ise 1988 yılında %82,5’ten 2020 yılında %65,6’ya gerilemiştir. Sadece ortaokul veya dengi meslek okul mezunu kadınların işgücüne katılım oranı 1988 yılında %19,5 iken 2020 yılında yaklaşık %1’lik bir artışla %20,4’e yükselmiştir. Bu bağlamda şunu söyleyebiliriz ki Türkiye’de kadın işgücünün aktif nüfusa oranı yıllara göre azalma göstermektedir diğer bir deyişle, çalışabilir durumda olan kadınların emek arzına katılımında yıllara göre düşüş yaşanmaktadır. Ancak, eğitim ile işgücüne katılma arasında doğru orantılı bir ilişki söz konusudur ve en yüksek oranda işgücüne katılma yüksek okul-fakülte mezunu kadınlardadır. Buna göre kadınların işgücüne katılımı üzerinde eğitimin önemli bir faktör olduğunu ve kadınlarda eğitim düzeyi arttıkça emek piyasasında daha çok yer aldıklarını söylemek mümkündür.

**Tablo 3.** İşgücüne Dahil Olmayan Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedeni

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2020** | **2015** | **2010** | **2005** | **2000** | **1995** | **1990** |
| **İş Bulma Ümidi Yok** | 613 | 260 | 300 | 194 | 49 | 33 | 93 |
| **İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan/Diğer** | 1760 | 1144 | 835 | 651 | 171 | 95 | 49 |
| **Mevsimlik Çalışıyor** | 60 | 68 | 49 | 310 | 339 | 145 | 85 |
| **Ev İşleri ile Meşgul** | 10308 | 11498 | 11914 | 12703 | 12339 | 10935 | 9408 |
| **Eğitim ve Öğretime Devam Ediyor** | 2408 | 2275 | 1912 | 1472 | 1,144 | 1.029 | 655 |
| **Emekli** | 1281 | 926 | 730 | 584 | 443 | 258 | 194 |
| **Engelli, Yaşlı veya Hasta** | 3313 | 2527 | 2156 | 1976 | 1359 | 1289 | 1100 |
| **Ailevi ve Kişisel Nedenler** | 1848 | 1282 | 1334 | 770 | 703 | 325 |  |
| **Diğer** | 264 | 77 | 127 | 287 | 228 | 32 | 128 |

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

İşgücüne dahil olmayan kadınların iş gücüne dahil olmama nedenleri incelendiğinde ev işleri ile meşgul olmanın en önemli neden olduğu (Tablo 3) görülmektedir. Ev işleri ile meşgul olma nedeni ile işgücüne dahil olmayan kadınlar 1990 yılında 9408,1995 yılında 10935, 2000 yılında 12339, 2005 yılında 12703, 2010 yılında 11914 olup sürekli stabil bir atış içinde olmuştur. 2015 yılında ise bu nedenle işgücüne dahil olmayanların sayısı hala yüksek olmakla beraber 2010 yılına göre 11498’e gerilemiş hatta 2020 yılında 10308’e gerilemiştir. Diğer bir en yüksek sayıya sahip neden ise engelli, yaşlı ya da hasta olma durumudur. Bu sebeple 2020 yılında 3313 kadın, işgücüne dahil olmadığını belirtmiştir. İşgücüne dahil olmama nedeni olarak eğitim ve öğretime devam etme ise üçüncü en önemli sebeptir. 1990 yılında 655 kadın bu sebeple işgücüne dahil olamamışken, bu sayı 2020 yılında 2408’e yükselmiştir. Bu durum kadınların geçmiş yıllara kıyasla eğitim hakkını kullandıklarını da göstermektedir. Bu üç önemli nedenin dışında ailevi ya da kişisel nedenlerle işgücüne dahil olmayanlar 1848 olup, önceki yıllara göre artış gösteren bir diğer nedendir. Bir diğer neden olan iş aramayıp çalışmaya hazır vaziyette bulunma nedeni 1990 yılında 49 iken bu sayı 2020 yılında 1760’a yükselmiştir. Emek piyasasında iş bulma ümidini kaybedip dahil olmayan kadınların sayısı da yine geçmiş yıllara göre yükseliş eğiliminde olan bir neden olup, 1990 yılında 93 iken bu sayı 2020 yılında 613’e yükselmiştir. İşgücüne dahil olmama nedenleri arasında yer alan mevsimlik çalışma ise düşüşün yaşandığı tek durumdur. Bu bağlamda şunu söyleyebiliriz ki kadınların evlenmeleri sonucu; ev işleri ile meşgul olmaları ya da ailevi nedenlere ilişkin durumlarının olması, kadınların işgücü piyasasına girmelerine engeldir. Eğitimde kalma süresi de işgücü piyasasına engel neden olmaktan ziyade işgücü piyasasına girmeyi geciktiren bir neden olarak görülebilir çünkü daha öncede belirttiğimiz gibi eğitim seviyesi ile işgücüne katılma oranları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

**SONUÇ YERİNE**

Bir dışlanma bir ayrımcılık ya da farklılık sebebi olan cinsiyet; kişisel algıyı, fiziksel özellikleri, toplumun beklentilerini ve mesleğe yönelimi etkileyen birincil faktör haline gelmiştir. Cinsiyetlere yüklenen roller, kadın ve erkeğin yaptıkları işler ile yönelebileceği meslekleri de ayrıştırmıştır (Gökçen, Kavas, 2018, s. 49), yani erkeğin aileyi yöneten, ataerkil ya da eril yapısı yönetsel mesleklerde yer almasına; kadınların ise yönetsel işlerden uzaklaşmasına, dışlanmasına neden olmuştur. Toplumsal bazı ön yargılar, kadınların eğitim düzeylerinin düşük olması, ailelerin kadınların çalışmasına sıcak bakmaması, kadınların daha çok ev işlerinde çalışması ve evde çocuk bakma görevi gibi nedenlerle kadınlar iş gücüne katılamamaktadırlar. Diğer taraftan işgücüne katılan kadınlar ise vasıflı ya da vasıfsız işgücü niteliğinde olsun cinsiyeti nedeni ile çalışma hayatında güvencesiz işlerde, düşük ücretlerle ve bazen de kayıt dışı olarak çalıştırılmakta hatta işyerinde mobbinge maruz kalmaktadırlar. Kadınlar, tarihsel süreçte devletin kendi kurumlarında dahi yönetsel olan rollerde yer bulamamakta ve dolayısıyla bu yönetsel mesleklerde erkekler yoğun olarak görev almaktadırlar. Bu bağlamda kadınların çalışma hayatına katılamamaları bazen bir tercih değil, zorunlu bırakılma durumudur.

Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık, çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliğinin en sinsi ve aşılması en zor olanıdır. Kadınların çalışma hayatında yetkinlikleri ile değerlendirilmeleri yerine cinsiyet temelli engellere takılması tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’nin de bir gerçeğidir. TÜİK seçilmiş mesleklerde kadın işgücünün istihdam durumu incelendiğinde kadınların üst düzey mesleklerdeki yeri istenilen seviyelerde olmayıp hatta yok denilecek seviyelerdedir. Özellikle doğrudan Cumhurbaşkanı kararı ile atanılan üst düzey seçilmiş mesleklerde, Türkiye Cumhuriyeti tarihinde hiçbir zaman bir kadın Merkez Bankası Başkanı olmamışken yine Türkiye Cumhuriyeti tarihinde kadın vali sayısı dördü geçememiştir. Bunun yanı sıra günümüzdeki kadın bakanların sayısına bakıldığında sadece bir kadın bakanın olduğu görülmektedir. Diğer TÜİK seçilmiş meslekler de durum benzer niteliktedir. Örneğin, ülke nüfusunun yarısını kadınlar oluşturmasına rağmen milleti temsil eden milletvekili kadınların oranı yaklaşık olarak %17 iken, toplam kadın rektör sayısı günümüzde 18’dir. Bu bağlamda bu oranlara bakarak üst düzey mesleklerde cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın sadece özel sektörde olmadığını, kamu kurumlarında da var olduğunu söylemek mümkün mümkündür. Nitekim, üst düzey mesleklerde kadınların temsil kabiliyetinin yok denilecek seviyelerde olması ise bunun en belirgin resmidir.

Türkiye Devleti; çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının önüne geçebilmek, fırsat eşitliğini yaratmak ve kadınların çalışma hayatına katılımını arttırmak amacıyla çalışma hayatında *her türlü ayrımcılığı* önlemeye yönelik birçok önlemler almış ve bunun yanı sıra uluslararası sözleşmelere taraf olmuştur. Ancak, çalışma hayatında toplumun dezavantajlı gruplarından olan kadınlara yönelik her ne kadar yapılan bu düzenlemelerle kadınlar korunmaya çalışılmış olsa da kadınların hala yönetsel işlerde görünmez engellerle karşı karşıya kalması söz konusudur. Oysaki ülke nüfusunun yarısını oluşturan kadınlarında toplumu temsil hakkı olmalı ve yönetsel işlerde yetkinlikleri ile değerlendirilmeleri gerekmektedir.

Sonuç olarak geçmiş yıllardan günümüze kadar TÜİK seçilmiş meslekler cinsiyete göre incelendiğinde kadınların, yönetsel işlerde görünmez oldukları ancak çocuk eğitme ya da diğer bir ifade ile çocuk bakımı içeren okul öncesi öğretmenlik ve ilkokul öğretmenlik meslek grubunda ya da kadınların varlığı söz konusudur. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet algısının meslek seçimleri üzerinde de bir etkisi söz konusudur. Bu etkinin içeriği, boyutu ayrıca incelenmesi gerekmektedir, çünkü özel sektörde ya da kamu kurumlarında her ne kadar kadınların üst düzey yönetsel işlerde çalışmasının önünde görünmez ve tarif edilemez engeller var ise de bir o kadarda toplumun kendisine yüklemiş olduğu rolleri yani bu durumu kabullenmiş ve ona göre meslek seçen bir kadın işgücü vardır.

**KAYNAKÇA**

Acarlıoğlu, A. (2019). Câhiliye arap toplumunda kız çocuklarının katli meselesi: İslam tarihi perspektifinden değerlendirme. *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi*, *23*(1), 441-460.

Alparslan, A. M., Bozkurt, Ö. Ç., & Özgöz, A. (2015). İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *2*(1), 66-81.

Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 25-47.

Demircan, A. (2004). Câhiliyye Araplarında kız çocuklarını gömerek öldürme âdeti. *İstem*, (3), 9-29.

Durul, T. (2019). Dünyada 781 milyon yetişkin okuma yazma bilmiyor. Çevrim İçi Erişim: Https://Www.Aa.Com.Tr/Tr/Egitim/Dunyada-781-Milyon-Yetiskin-Okuma-Yazma-Bilmiyor/1575294

Erikli, S. (2020). Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *2*(1), 39-60.

Euronews, (2020). Kadın milletvekili oranında Türkiye 117'nci sırada; zirvede Ruanda ve Küba var. Çevrimiçi Er: *https://tr.euronews.com/2020/03/10/kadin-milletvekili-oraninda-turkiye-117-nci-sirada-zirvede-ruanda-ve-kuba-var*.

Global Gender Gap Report (2021). World economic forum. *Insight Report,* March 2021*.*

Işık, E. (2020), “Covid (19) Salgını ve kadın emeği: Türkiye’den kadın deneyimleri, *Politik Ekonomik Kuram*, 4 (2), 219-241.

Kalkınma Bakanlığı, (2018). *Kadının kalkınmadaki rolü*. Özel ihtisas komisyonu raporu. Kalkınma Bakanlığı, On birinci kalkınma planı *(2019-2023).*

Oğan, E., & Wolff, R. A. (2020). Kamusal alanda kadın ayrımcılığı. *Social Sciences Research Journal,* 9 (4), 218- 235.

Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal cinsiyet temelinde Türkiye’de kadın ve eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, (33).

**LÜTFEN TAM METİN BİLDİRİLERİNİZİ BU ÖRNEK ŞABLON ÜZERİNDEN HAZIRLAYARAK GÖNDERİNİZ.**