

İKV
DEĞERLENDİRME
NOTU

AB KATILIM SÜRECİNDEKİ TÜRKİYE'NİN
KADIN İSTİHDAMI KARNESİ



54 yıl
1965



İKV KURUCU VE MÜTEVELLİ KURUMLARI



AB Katılım Sürecindeki Türkiye'nin Kadın İstihdamı Karnesi

İSTANBUL, OCAK 2019



İKTİSADİ KALKINMA VAKFI

İKTİSADİ KALKINMA VAKFI ve hazırlayanların
isimleri belirtilerek alıntı yapılabilir.

Yayına Hazırlık ve Baskı



Genel Yönetmen: Gürhan Demirbaş
Genel Yönetmen Yardımcısı: Eser Soygüder Yıldız
Görsel Yönetmen: Hakan Kahveci
Editör: Hüseyin Vatansever
Sayfa Tasarım: Şahin Bingöl
100. Yıl Mah. 34204, Bağcılar - İSTANBUL
Tel: 0212 440 24 24

Baskı

Dünya Süper Veb Ofset AŞ
100. Yıl Mah. 34204, Bağcılar – İSTANBUL
Tel: 0212 440 24 24

Kısaltmalar

AB:	Avrupa Birliği	<i>European Union</i>
AP:	Avrupa Parlamentosu	<i>European Parliament</i>
ABD:	Amerika Birleşik Devletleri	<i>United States of America</i>
CEO:	İcra Kurulu Başkanı	<i>Chief Executive Officer</i>
GKRY:	Güney Kıbrıs Rum Yönetimi	<i>Greek Cypriot Administration of Southern Cyprus</i>
GSYH:	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla	<i>Gross Domestic Product</i>
ILO:	Uluslararası Çalışma Örgütü	<i>International Labour Organisation</i>
İKV:	İktisadi Kalkınma Vakfı	<i>Economic Development Foundation</i>
KAGİDER:	Türkiye Kadın Girişimciler Derneđi	<i>The Women Entrepreneurs Association of Turkey</i>
MGI:	MCKinsey Küresel Enstitüsü	<i>MCKinsey Global Institute</i>
NEET:	Ne Eğitimde Ne İstihdamda	<i>Neither in Employment nor in Education or Training</i>
OECD:	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü	<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>
TCEE:	Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi	<i>Gender Inequality Index</i>
TÜİK:	Türkiye İstatistik Kurumu	<i>Turkish Statistical Institute</i>
TÜSİAD:	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneđi	<i>Turkish Industry and Business Association</i>
UNDP:	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı	<i>United Nations Development Programme</i>
YÖK:	Yükseköğretim Kurulu	<i>Council of Higher Education</i>

Şekiller

Şekil 1:	Cinsiyete Göre İş Gücüne Katılım Oranları	11
Şekil 2:	Cinsiyete Göre İstihdam Oranları	12
Şekil 3:	OECD Ülkelerinde Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları	13
Şekil 4:	Araştırmanın Yürütüldüğü Şirketlerde Farklı Yönetim Seviyelerindeki Kadın Temsil Oranları	15
Şekil 5:	Kentteki ve Kırdaki Kadınların Yıllara Göre İş Gücüne Katılım Oranları	18
Şekil 6:	Cinsiyete Göre Yönetici Pozisyonları	22
Şekil 7:	Cinsiyete ve Eğitim Seviyesine Göre Yıllık Ortalama Brüt Ücret	23
Şekil 8:	Eğitim Seviyesine Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	23
Şekil 9:	Cinsiyete ve Meslek Ana Grubuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Ücret	24
Şekil 10:	Meslek Ana Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	25
Şekil 11:	Türkiye’de Okul Öncesi Eğitimdeki Kurum Sayısı	27
Şekil 12:	Türkiye’de ve AB’de 4-5 Yaş Aralığındaki Çocukların Okul Öncesi Eğitimde Okullaşma Oranları	27
Şekil 13:	0-5 Yaş Aralığındaki Çocukların Gündüz Bakım Sorumluluğunu Üstlenenlerin Oranları	28
Şekil 14:	AB’de 20-64 Yaş Arası Cinsiyete Göre İstihdam Oranları	33
Şekil 15:	AB’de 20-64 Yaş Aralığındaki Erkekler ile Kadınlar Arasındaki İstihdam Oranı Farkı	33
Şekil 16:	Üye Devletlerde Toplumsal Cinsiyete Dayalı Saatlik Ortalama Ücret Farkı	34
Şekil 17:	Üye Devletlerin Ulusal Parlamentolarında Kadın Temsil Oranı	35
Şekil 18:	Şirketlerde Cinsiyet Çeşitliliğinin Stratejik Öncelik Sıralaması	36

Tablolar

Tablo 1:	Temel İş Gücü Göstergeleri	10
Tablo 2:	İstihdam Edilenlerin Yıllara ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları	17
Tablo 3:	İstihdam Edilenlerin Yıllara ve Cinsiyete Göre İşteki Durumu	19
Tablo 4:	İstihdam Edilenlerin Yıllara ve Cinsiyete Göre Meslek Grupları	20
Tablo 5:	İş Gücüne Dâhil Olmayanların Yıllara ve Cinsiyete Göre İş Gücüne Dâhil Olmama Nedenleri	25
Tablo 6:	Yükseköğretimde Cinsiyete Göre Öğrenci Sayıları.....	28
Tablo 7:	Okullaşma Oranları	29
Tablo 8:	Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan 15-24 Yaş Grubundaki Genç Nüfusun Bitirdiği Eğitim Düzeyi.....	29
Tablo 9:	Eğitim Durumuna Göre İş Gücü, İstihdam ve İşsizlik Verileri.....	31

İçindekiler

1. Türkiye’de Kadın İstihdamı	10
2. “Women Matter Turkey 2016 - Turkey’s Potential for the Future: Women in Business” Raporu.....	14
3. Türkiye’de Kadın İstihdamının Özellikleri.....	15
4. Türkiye’de Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler	22
4.1. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı.....	23
4.2. Toplumsal Cinsiyet, Ailevi Sorumluluklar ve Evlilik.....	25
4.3. Eğitim.....	28
5. AB’de Kadın İstihdamı.....	32
5.1. AB’nin Kadın İstihdamını Artırmak için Attığı Adımlar.....	35
6. Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politika Önerileri ve Sonuç	36

AB Katılım Sürecindeki Türkiye'nin Kadın İstihdamı Karnesi

Merve ÖZCAN

İKV Uzman Yardımcısı

Genel Değerlendirmeler

- Son verilere göre Türkiye'de 15 yaşından büyük 29 milyon 649 bin erkek, 30 milyon 244 bin kadın yaşamaktadır. Söz konusu nüfus içerisinde 21 milyon 484 bin erkek iş gücünde iken, bu sayı kadınlarda 10 milyon 159 bine düşmektedir.
- İş gücüne katılım oranı erkeklerde 2017 yılında %72,5, kadınlarda %33,6'dır.
- Erkeklerde istihdam oranı 2017 yılında %65,6, kadınlarda %28,9'dur.
- ILO verilerine göre Türkiye 2015, 2016 ve 2017 yıllarında OECD ülkeleri arasında kadınların iş gücüne katılım oranında en alt sırada yer almaktadır.
- İstihdam edilenlerin yıllara ve cinsiyete göre iktisadi faaliyet kolları incelendiğinde 2000-2017 döneminde Türkiye'de tarım sektöründe istihdam edilen erkeklerin oranının düştüğü; sanayi, inşaat ve hizmetler sektörlerinde ise arttığı tespit edilmektedir.
- Ülkemizde istihdam edilen kadınların yıllara göre iktisadi faaliyet kolları incelendiğinde tarımın payının yıllar içinde düştüğü, ancak bu düşüşün erkeklerdekinden çok daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum, yıllar içerisinde kırdan kente yaşanan göç dalgasından kaynaklanmaktadır.
- Türkiye'deki kadın istihdamında sanayi ve hizmetler sektöründe zamanla artış yaşandığı, inşaatta ise cinsiyete dayalı ayrımcılığın henüz aşılamadığı gözlemlenmektedir.
- Son yıllarda kırdan kente yaşayan kadınların iş gücüne katılım oranı düşerken, kentte yaşayan kadınların iş gücüne katılım oranı artmaktadır.
- Tarımda ücretli veya yevmiyeli çalışan oranı erkeklerde kadınlara kıyasla daha yüksektir. İşveren oranı her iki cinsiyet için de aynı seviyelerde ve düşük seyrederken, tarımda istihdam edilen erkeklerin büyük kısmı kendi hesabına çalışmaktadır. Söz konusu oran kadınlarda oldukça düşüktür. Tarımda istihdam edilen kadınların büyük kısmı ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta ve ekonomik bağımsızlık ile sosyal güvenceden yoksun kalmaktadır.
- Erkekler en çok hizmet ve satış elemanı olarak, en az büro ve müşteri hizmetleri elemanı olarak istihdam edilmektedir.
- Meslek gruplarına göre kadın istihdamında yönetici kadınlar, en alt sırada yer almaktadır.
- Kadınların iş hayatında bir seviyeye kadar yükselebildiği, ancak devamında daha fazla ilerlemelerine mani olan engeller olarak bilinen "cam tavan"ların Türkiye'de halen istenilen ölçüde kırılmaması sebebiyle kadın temsili, kariyer basamağı arttıkça azalmaktadır.
- Kadınların istihdamını etkileyen faktörlerin başında gelen toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkı uyarınca, tüm eğitim seviyelerindeki kadınlar aynı eğitim seviyesine sahip erkeklerden daha düşük ücret almaktadır.

- Tüm ana meslek gruplarında erkekler, kadınlardan daha fazla ortalama brüt ücret almaktadır.
- 20 milyon kadın ile 8 milyon erkeğin iş gücüne dâhil olmadığı ülkemizde, 11 milyon kadın ev işleri sebebiyle iş gücü piyasasından uzak kalmaktadır.
- Türkiye’de hâlâ ailevi sorumluluklar ile çocuk ve yaşlı bakımı gibi görevler, kadının sorumluluğunda görülmektedir.
- Kreş ve çocuk bakım evlerinin sayısındaki yetersizlik ve hâlihazırdakilerin ücretlerinin yüksek olması, çalışabilecek durumda olan pek çok kadını iş gücü piyasasının dışında bırakmaktadır.
- Türkiye’de 0-5 yaş aralığındaki çocukların gündüz bakımında anneler ilk sırada gelmektedir.
- Türkiye’de kadın istihdamını etkileyen faktörler arasında yer alan eğitimde, ilkökul dışında tüm seviyelerde okullaşma oranı artmaktadır. Yükseköğretimde son dört eğitim-öğretim yılında kadınların okullaşma oranı, erkeklerin okullaşma oranından %3-4 civarında daha yüksektir.
- Türkiye’de ne eğitimde ne de istihdamda yer alan kadın oranı 2017 yılı itibarıyla 15-24 yaş aralığındaki genç nüfusta %34, erkeklerde ise %14,6’dır.
- Türkiye’de yükseköğretim mezunu olan ve eğitim hayatında da istihdamda da yer almayan kadın oranı, okuyamaz olmayan kadınlardan sonra ikinci sırada gelmektedir. Bu durum ülkemizde kadınlar arasında yükseköğretim seviyesinde okullaşma oranı fazla olmasına rağmen, bu eğitim seviyesi tamamlandıktan sonra emek piyasasına geçişte aynı oranın yakalanamadığı anlamına gelmektedir.
- Ülkemizde eğitim durumuna göre istihdam verileri incelendiğinde, kadınların eğitim seviyesi arttıkça istihdam oranlarının arttığı görülmektedir.
- AB’de kadın istihdam oranı %65 seviyesinde seyretmekte olup, erkekler ile kadınlar arasındaki istihdam farkı yaklaşık %11’dir.
- Türkiye’de kadınlar ile erkeklerin aldığı ücretlerde görülen farklılıklara AB’de de rastlanmaktadır. Benzer şekilde Avrupalıların neredeyse yarısı ailevi sorumluluklar, çocuk bakımı ve ev işleri gibi konuları kadının sorumluluk alanında değerlendirmektedir.
- AB’de yükseköğretimde okullaşma oranı Türkiye’ye benzer şekilde kadınlarda erkeklerden daha yüksek olmasına rağmen karar alıcı pozisyondaki kadın oranı erkeklerden daha düşüktür.
- Ülkemizdeki kadın istihdamını artırmak için kamu, özel sektör ve sivil toplum birlikte hareket etmeli ve bu konu, kurumların öncelikli alanlarından biri haline getirilmelidir.
- Eğitimin tüm seviyelerinde kadınların okullaşma oranının artırılması, mesleki eğitimde kız çocuklarının teşvik edilmesi ve toplumumuzdaki kadın işi-erkek işi olgusunun önüne geçilmesi ülkemizdeki kadın istihdamının artırılması için atılacak önemli politika adımları arasındadır.
- Ücretsiz aile işçiliğinin azaltılması ve tarımda istihdam edilen kadınların ekonomik bağımsızlıklarını ve sosyal güvencelerini kazanmaları için denetimlerin ve teşviklerin artırılması gerekmektedir.
- Cinsiyete dayalı ayrımcılığın azaltılması için toplumsal alanlar eşitlikçi bir yaklaşımla düzenlenmeli, kamuoyunda gerekli farkındalık yaratılmalı, çocuk bakım evleri ile kreşlerin sayısı artırılmalı ve ücretleri düşürülmelidir.

Türkiye nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların iş gücüne katılımının artırılması, ekonomik kalkınmanın sağlanması ve ülkemizin 2023 yılında dünyadaki ilk 10 ekonomi arasına girme çapısı açısından son derece önemlidir. OECD ülkeleri arasında kadınların iş gücüne katılım oranının en düşük olduğu ülke Türkiye'dir. Bunun yanı sıra kadınlarda özellikle tarımda ücretsiz aile işçiliği erkeklerle oranla çok daha yaygındır. Bu durum, kadınları ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaktan alıkoymaktadır.

Türkiye'nin bir diğer kanayan yarısı da 15-24 yaş aralığındaki genç nüfus arasında tüm eğitim seviyelerinde ne eğitim görmekte ne de istihdam edilmekte olan kadınların oranının 2017 itibarıyla %34'e ulaşmış olmasıdır. Bu bir nevi Türkiye'nin

yararlanamadığı insan kaynağı anlamına gelmektedir. Bu bağlamda İKV, bu çalışmasında Türkiye'deki kadın istihdamına dair güncel tabloyu göz önüne serdikten sonra kadınları iş gücüne katılmaktan alıkoyan sebepleri ayrıntılı bir şekilde incelemiştir. Ardından Türkiye'nin 2005 yılından beri üyelik müzakerelerini sürdürdüğü AB'deki kadın istihdamı mercek altına alınmıştır. Son bölümde ise Türkiye'de kadın istihdamını artırmaya yönelik hayata geçirilebilecek bazı politika önerileri sunulmuştur.

1. Türkiye'de Kadın İstihdamı

2017 TÜİK verilerine göre Türkiye'de 15 yaş ve üzeri birey sayısı toplamda 59 milyon 894 bin olup; bunun 29 milyon 649 bini erkek, 30 milyon 244 bini ise kadındır (bkz. Tablo 1). Söz konusu nüfus içerisinde

Tablo 1: Temel İş Gücü Göstergeleri

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
15 ve daha yukarı yaşta kiler						
Bin						
Nüfus	58.720	59.894	29.031	29.649	29.689	30.244
İş gücü	30.535	31.643	20.899	21.484	9.637	10.159
İstihdam	27.205	28.189	18.893	19.460	8.312	8.729
Tarım	5.305	5.464	2.920	2.993	2.384	2.471
Tarım dışı	21.901	22.724	15.973	16.467	5.928	6.258
İşsiz	3.330	3.454	2.006	2.024	1.324	1.431
İş gücüne dâhil olmayan	28.185	28.251	8.133	8.166	20.052	20.085
Yüzde						
İş gücüne katılma oranı	52	52,8	72	72,5	32,5	33,6
İstihdam oranı	46,3	47,1	65,1	65,6	28	28,9
İşsizlik oranı	10,9	10,9	9,6	9,4	13,7	14,1
Tarım dışı işsizlik oranı	13	13	10,9	10,7	18,1	18,5
15-64 yaş grubu						
İş gücüne katılma oranı	57	58	77,6	78,2	36,2	37,6
İstihdam oranı	50,6	51,5	70	70,7	31,2	32,2
İşsizlik oranı	11,1	11,1	9,8	9,6	14	14,4
Tarım dışı işsizlik oranı	13	13,1	10,9	10,8	18,2	18,6
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	19,6	20,8	17,4	17,8	23,7	26,1
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı	24	24,2	14,6	14,6	33,5	34

*Tablodaki rakamlar yuvarlamalardan dolayı tam toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK

iş gücüne katılan erkek sayısı 21 milyon 484 bin iken, bu sayı kadınlarda 10 milyon 159 bine düşmektedir. Bu durum, Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımının düşüklüğünü gözler önüne sermektedir.

Kadınların ve erkeklerin istihdam verilerine bakıldığında, Türkiye'de 15 yaş ve üstü erkeklerin 19 milyon 460 bininin, kadınların ise 8 milyon 729 bininin aktif şekilde istihdam edildiği görülmektedir. Söz konusu istihdam içerisinde erkeklerin 2 milyon 993 bini ile kadınların 2 milyon 471 bini tarımda istihdam edilirken, 16 milyon 467 bin erkek ile 6 milyon 258 bin kadın tarım dışı sektörlerde istihdam edilmektedir. Yani Türkiye'deki kadın istihdamıyla ilgili önemli bulguların başında kadın istihdamında tarımın erkek istihdamına kıyasla çok daha büyük bir paya sahip olduğu gelmektedir.

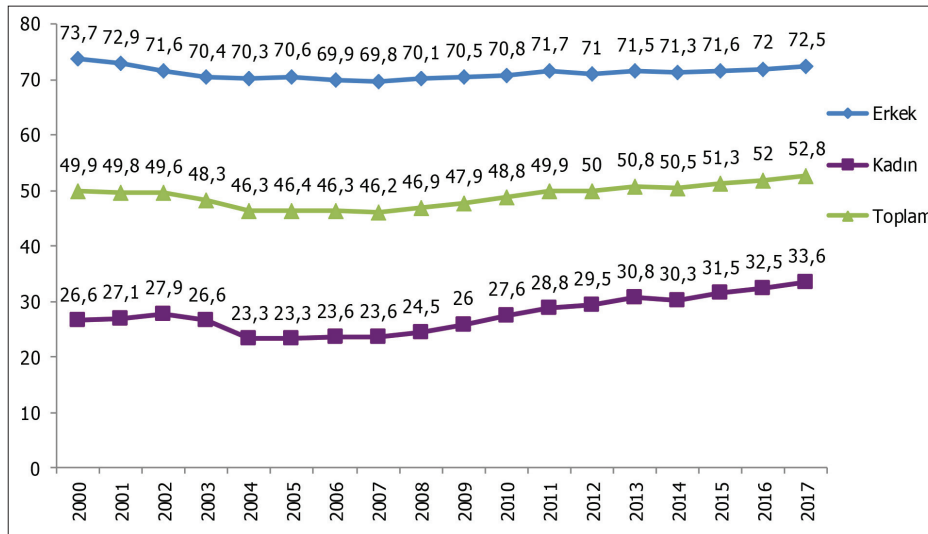
Erkeklerde 2016 yılında %72 ve 2017 yılında %72,5 olan iş gücüne katılım oranı, kadınlarda 2016 yılında %32,5 ve 2017 yılında %33,6 olarak gerçekleşmiştir. Çalışan ve iş arayan nüfusun toplamına tekabül eden iş gücüne katılım oranın-

dan hâlihazırda işsiz olanları çıkararak, sadece emek piyasasına aktif şekilde katılanları incelediğimizde ise erkeklerde istihdam oranının 2016 yılında %65,1 ve 2017 yılında %65,6 olduğunu görmekteyiz. Kadınlarda ise istihdam oranı 2016 yılında %28 ve 2017 yılında %28,9 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranları son yıllarda yükselirken, erkekler için aynı oran aşağı yönlü bir hareket izlemektedir. 2000 yılında %26,6 olan kadınların iş gücüne katılım oranının 2017 yılında %33,6'ya ulaştığını görmekteyiz (bkz. Şekil 1). Aynı dönem içerisinde erkeklerin iş gücüne katılım oranı ise %73,7'den %72,5'e gerilemiş olup, kadınların iş gücüne katılımında yaşanan artışın daha fazla olması, Türkiye genelinde 15 yaşından büyük kurumsal olmayan nüfusun iş gücüne katılım oranının %49,9'dan %52,8'e yükselmesini sağlamıştır.

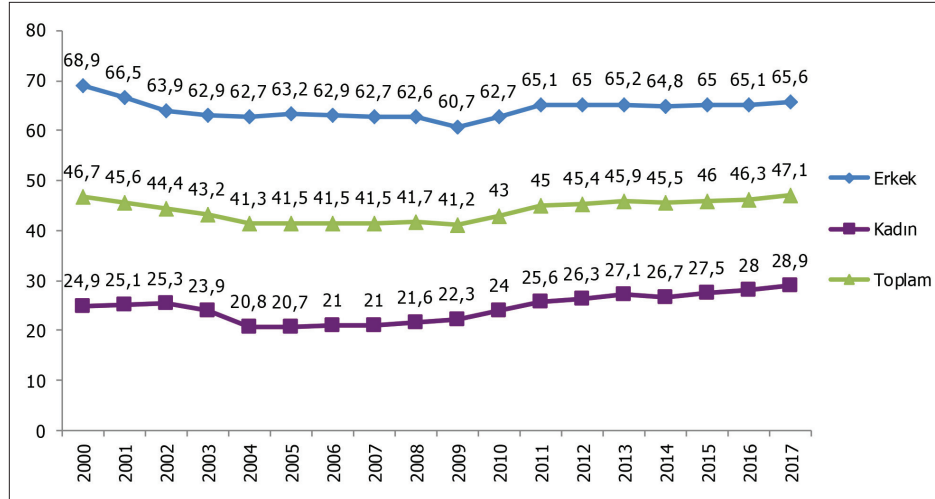
Çalışabilir yaşta kurumsal olmayan nüfus içerisinde çalışanların ve çalışmak isteyenlerin yani iş arayanların aynı anda hesaplanmasıyla bulunan iş gücüne

Şekil 1: Cinsiyete Göre İş Gücüne Katılım Oranları (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Şekil 2: Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

katılım oranının yanında ekonomilerin ne kadar istihdam yarattığını doğrudan gözler önüne seren istihdam oranına tekrar geri dönmekte fayda var. 2000 yılında 15 yaşından büyük kadınların %24,9'u aktif şekilde emek piyasasında istihdam edilirken, bu oranın 2017 yılı itibarıyla %28,9'a yükseldiğini görmekteyiz (bkz. Şekil 2). Erkeklerde yıllar içerisinde düşen iş gücüne katılım oranına paralel olarak istihdam oranında da azalma söz konusudur. Nitekim 2000 yılında %68,9 olan erkek istihdam oranının 2017 yılında %65,6'ya gerilediğini görüyoruz. Türkiye'de kadın ve erkeklerin toplam istihdam oranı incelendiğinde ise 2000 yılında %46,7 olan oranın 0,4 puanlık bir artış ile 2017 yılında %47,1'e yükseldiğini tespit etmekteyiz.

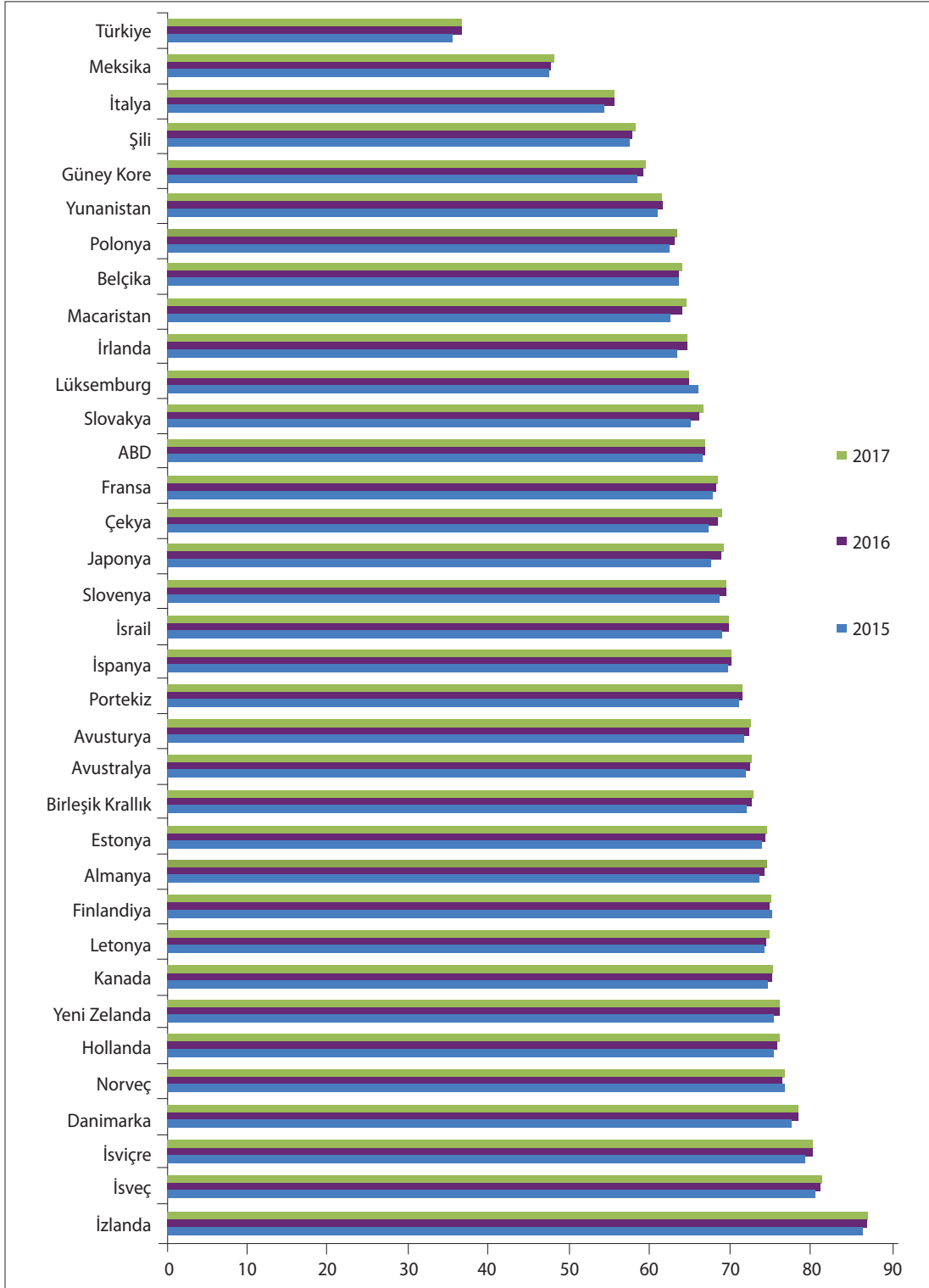
ILO verileri her ne kadar TÜİK verilerinden sayısal olarak farklılık gösterse de çok önemli bir gerçeği gözler önüne sermektedir. OECD ülkeleri arasında Türkiye, kadınların iş gücüne katılım oranında en son sırada yer almaktadır (bkz. Şekil 3). Şili ve Meksika gibi ülkelerin bile gerisinde yer alan ülkemizde ILO rakamlarına göre

2015 yılında %34,9 olan kadınların iş gücüne katılım oranı, 2016 yılında %36,2 ve 2017 yılında %36,1 olarak gerçekleşmiştir.

Tüm dünyaya paralel şekilde Türkiye'de kadın istihdamı yıllar içerisinde az da olsa artış gösteriyor olsa bile ülkemizi gelişmiş ülkelerden ayıran en önemli fark, kadınların yoğun şekilde tarım sektöründe istihdam edilmesidir. Ayrıca gelişmiş ülkelerde kadınların iş gücü piyasasında elde etmiş olduğu şartlara Türkiye'deki kadınların henüz erişememiş olması, ülkemizdeki emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin yakalanması için önümüzde uzun bir yol olduğunu göstermektedir. Türkiye'de 15 yaş ve üstündeki nüfusta her ne kadar kadınlar ve erkekler arasında yarı yarıya bir dağılım olsa da aynı göstergenin iş gücüne katılım ve istihdam oranlarında yakalanamaması, kadınların iş gücüne katılmasının önündeki engellerin erkeklerden daha fazla ve çeşitli olduğunu bir kanıttır.

Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması yolunda ilk ve en önemli adımlardan biri olan kadın istihdamının artırılması, söz konusu engel-

Şekil 3: OECD Ülkelerinde Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları (%)



Kaynak: ILO

lerin tespit edilerek ortadan kaldırılması ya da en az seviyeye indirilmesiyle mümkün olabilir¹. Kadınların iş gücüne erkekler ile eşit seviyede katılımının sağlanmasının ülkelerin ekonomik kalkınmalarına da önemli etkilerinin olacağı dile getirilmektedir. Literatürdeki birçok araştırma, kadınların iş gücüne katılımı ve ülkelerin ekonomik kalkınmaları arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve kadın-erkek eşitsizliğinin fazla olduğu ülkelerde büyümenin olumsuz etkilendiğini ortaya koymaktadır (Çağatay ve Özler, 1994; Goldin, 1994; Klasen ve Lamanna, 2009; Löffström, 2009). Türkiye gibi orta gelir tuzağından kurtulmak ve kişi başına düşen GSYH'sini geliştirmiş ülkeler seviyesine çıkarmak isteyen bir ekonomi için kadın istihdamının artırılması öncelikli politika alanları arasında yer almalıdır. Ülkemizde kadın istihdamını etkileyen faktörleri ekonomik ve sosyal faktörler olarak iki başlık altında toplamak ve bunların içerisinde eğitim, toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkı, kadın işi-erkek işi olgusu, ailevi sorumluluklar ve evlilik, çocuk ve yaşlı bakımı gibi etmenleri incelemek mümkündür².

2. "Women Matter Turkey 2016 - Turkey's Potential for the Future: Women in Business" Raporu

Türkiye'de kadın istihdamını etkileyen faktörlere geçmeden önce 2016 yılında McKinsey ve TÜSİAD işbirliğinde yayımlanan "Women Matter Turkey 2016 - Turkey's Potential for the Future: Women in Business" raporunu incelemek, Türkiye'de kadın istihdamının artırılmasının sağlayacağı avantajları görmek bakımından faydalı olacaktır³. Türkiye'deki 102 öncü şirkette, giriş seviyesinden CEO seviyesine kadar 240 bin beyaz yakalı çalışan ile yürütülen araştırma sonucunda yayımlanan rapor neticesinde varılan dört ana bulgu şu şekildedir:

► Kadınların iş gücüne katılımının artırılması, küresel ekonomi ve Türkiye ekonomisi için önemli bir büyüme potansiyeli sunmaktadır. Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların ekonomik potansiyellerini tam olarak açığa çıkarmaları durumunda küresel ekonomi çok ciddi bir büyüme trendi yakalayabilir. 2015 yılında MGI cinsiyet eşitliği endeksinin büyüklüğüne ilişkin tahmininde, bölgedeki en iyi senaryo gerçekleştiğinde yani bütün ülkeler kendi bölgelerinde cinsiyet çeşitliliği geliştirme oranının en hızlı ilerlediği ülke olduğunda 2025 yılında küresel hasılanın 12 trilyon dolar yani yaklaşık %11 artacağı tespit edildi. Türkiye'nin bu noktada küresel ortalamadan daha büyük bir ekonomik potansiyele sahip olduğunun altı çizilmektedir. Dünya Ekonomik Forumu tarafından Kasım 2016'da yayımlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda 144 ülke arasında cinsiyet eşitliğinde 130'uncu sırada yer alan Türkiye, aynı zamanda daha önce de ifade edildiği üzere OECD ülkeleri arasında kadınların iş gücüne katılım oranının en düşük olduğu ülke konumundadır⁴. Bu sebeple Türkiye'de kişi başına düşen GSYH'yi artırmanın en önemli kaldıraçlarından birinin kadınların iş gücüne katılımlarını artırmak olacağı vurgulanmaktadır.

MGI tarafından yapılan tahminlere göre Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranının 2025 itibarıyla OECD ortalaması olan %63'e çıkarılması durumunda, ülkenin GSYH'si %20 yani yaklaşık 200-250 milyar dolar civarında artabilir. Hesaplamalara göre Türkiye'nin 2015 yılındaki 805 milyar dolarlık GSYH'sinin sadece %22'si kadınlar tarafından üretilmiştir. 2025 yılında 1.230 milyar dolar olması beklenen Türkiye GSYH'sinin mevcut durumun devamı halinde %25'inin kadınlar tarafından üretilmesi beklenmektedir. Kadınların iş gücüne katılım oranının

OECD ortalaması olan %63'e çıkarıldığı senaryoda ise Türkiye'nin 2025 yılındaki GSYH'sinde kadın emeği oranının %35-37 aralığına yükseleceği hesaplanmıştır.

► Şirketlerdeki kadın temsilini artırmak ve üst düzey yönetim kadrolarında daha çok kadını istihdam etmek, kurumsal performansın geliştirilmesinde önemli bir rol oynayabilir. Kadın liderlerin insan merkezli yaklaşımları ve katılımcı karar alma eğilimleri gibi davranışlarının, kurumsal performansı artırdığı ifade edilmektedir. Daha fazla sayıda kadın istihdam eden kurumların farklı fikirlere kapılarını açarak, daha iyi bir takım performansı yakalayarak ve daha geniş bir yetenek havuzuna erişim sağlayarak kurumlarının performansını yükselttiği dile getirilmektedir. Ayrıca tüketicilerin %50'sini oluşturan kadınların, tüketim mallarına yapılan harcamanın %70'ini gerçekleştirdiği ve bu sebeple daha fazla müşteri odaklı olarak, şirketlerinin performansının gelişmesine katkıda bulunduğu tespit edilmiştir.

► Araştırmanın yürütüldüğü 102 şirkette kadın temsilde geliştirilmesi gereken alanlar bulunmaktadır. Öyle ki bu şirket-

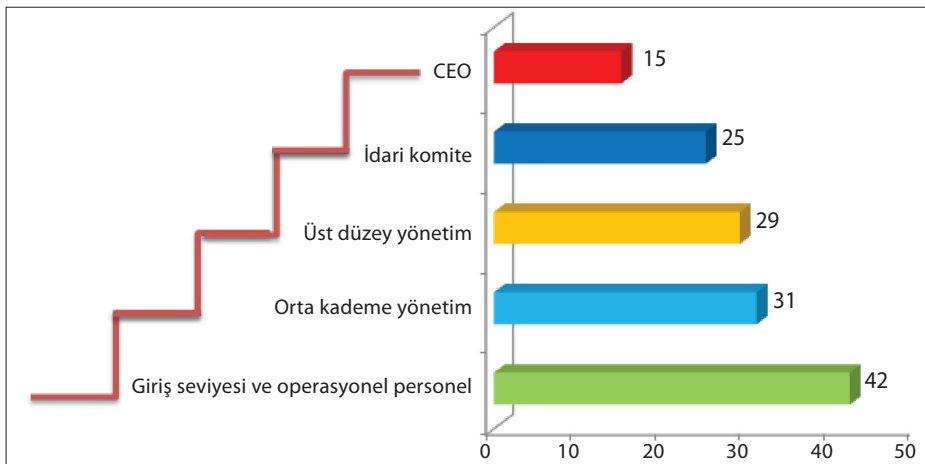
lerin yürütme kurullarının beşte birinde yani yaklaşık 20 tanesinde kadın yer almamaktadır. Araştırmalar, Türkiye'nin lider şirketlerinde çalışanların %42'sinin kadın olduğunu göstermektedir. Bu oranın Latin Amerika'da %42 ve ABD'de %53 civarında olduğu ifade edilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre kadın temsili, giriş seviyesinde daha fazla iken merdivenin basamakları çıkıldıkça söz konusu temsil azalmaktadır. Türkiye'deki lider şirketlerin genelinde %42 olan kadın oranı, yürütme kurullarında %25'e, CEO seviyesinde ise %15'e düşmektedir (bkz. Şekil 4).

► Türkiye'deki öncü şirketlerin kadın-erkek eşitliğini kurumsal öncelikleri haline getirmeleri ve kadın liderleri desteklemeleri durumunda dünya çapında şirket konumuna gelme potansiyelleri bulunmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre, anket yapılan 102 şirketin sadece üçte biri cinsiyet eşitliğini beş stratejik önceliğinden biri yapmıştır.

3. Türkiye'de Kadın İstihdamının Özellikleri

Türkiye'de istihdam edilen kadınların ve erkeklerin iktisadi faaliyet kolları incelen-

Şekil 4: Araştırmanın Yürütüldüğü Şirketlerde Farklı Yönetim Seviyelerindeki Kadın Temsil Oranları (%)



Kaynak: Women Matter Turkey 2016 - Turkey's Potential for the Future: Women in Business

diğinde öncelikle yıllar içerisinde tarımda çalışan erkek oranının azaldığı görülmektedir. 2000 yılında istihdam edilen erkek nüfusunun %27'si tarımda çalışırken, bu oran 2017 yılında %15,4'e düşmüştür (bkz. Tablo 2). Diğer yandan yıllar içerisinde sanayi, inşaat ve hizmetler sektörlerinde istihdam edilen erkek oranlarında artış yaşanmıştır. Öyle ki 2000 yılında istihdam edilen erkeklerin %19,5'i sanayi sektöründe çalışırken, 2017 yılında 1,6 puanlık bir artışla bu oran %21,1'e ulaşmıştır. İnşaat sektörüne baktığımızda 2000 yılında iş gücüne katılan erkek nüfusunun %8,4'ünü istihdam eden sektörün, sonraki yıllarda %6'lara düşse de 2005'ten bu yana artışa geçerek, 2017 yılında %10,3 seviyesine ulaştığını görmekteyiz. Türkiye ekonomisinde tarımın azalan payının yerini doldurmakta olan hizmetler sektöründe ise 2000 yılında %45 olan erkek istihdamı, 2017 yılında %53,2'ye yükselmiştir.

Ülkemizde istihdam edilen kadınların yıllara göre iktisadi faaliyet kolları incelendiğinde öncelikle erkeklere benzer şekilde tarımın payının yıllar içinde düştüğünü, ancak bu düşüşün erkeklerde yaşananlardan çok daha fazla olduğunu görmekteyiz. 2000 yılında ülkemizde çalışan kadınların %60,5'i tarımda istihdam edilirken, bu oran yıllar içerisinde azalarak, 2017 yılında %28,3 seviyesine düşmüştür. Bu durum Türkiye'deki kadın istihdamının yoğun şekilde tarıma dayandığının ve yıllar içerisindeki düşüşün kırdan kente

yaşanan göçlerden ileri geldiğinin göstergesidir.

Sanayi sektörüne baktığımızda %12,6 olan kadın istihdamı yıllar içerisinde %12-16 arasında değişiklik göstermiş ve 2017 yılında %14,6 olarak gerçekleşmiştir. Genel olarak "erkek işi" olarak görülen inşaat sektöründe ise kadın istihdam oranı ne yazık ki %1'in üzerine çıkamamıştır. 2000 yılında istihdam edilen kadınların %0,6'sı inşaat sektöründe çalışırken, 2017 yılında bu oran %0,9 olarak gerçekleşmiştir. Son olarak hizmetler sektörü incelendiğinde, kadın istihdamında tarımda yaşanan düşüşün aksi yönünde bir hareketin bu sektörde yaşandığı görülmektedir. 2000 yılında Türkiye'de çalışan kadınların %26,4'ü hizmetler sektöründe istihdam edilirken, bu oran 2017 yılında %56,1'e ulaşmıştır. Bu verilerden hareketle Türkiye için yaklaşık 2012 yılından bu yana hizmetler sektörünün en fazla kadın istihdamı yaratan sektör olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır⁵.

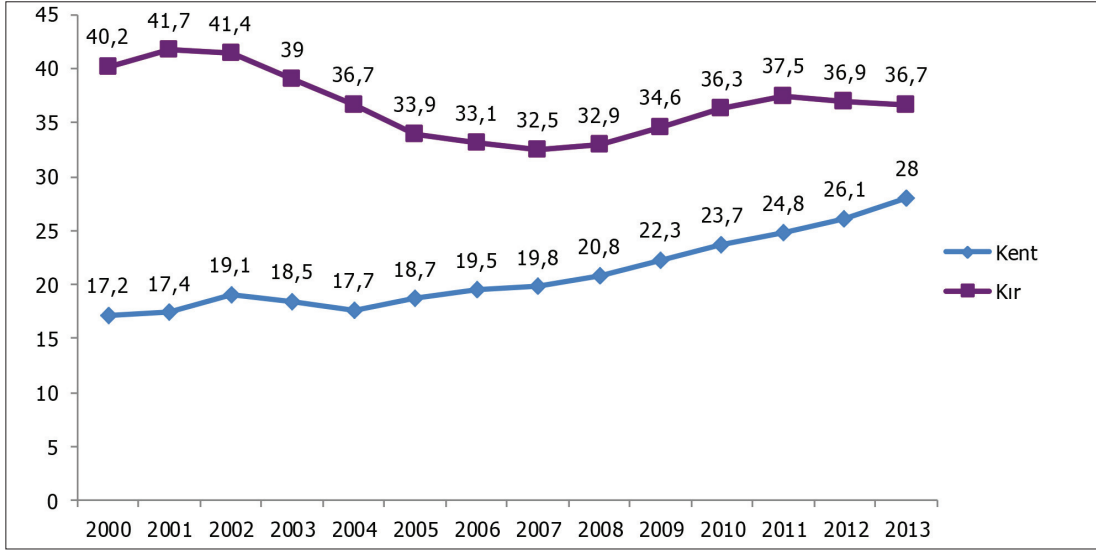
Türkiye'deki kadın istihdamının tarıma dayanması noktasında bir parantez açacak olursak, Cumhuriyet Dönemi'nden bu yana kadınların iş gücüne katılımının kırsal alanlarda kentlere kıyasla daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Son yıllarda da bu özellik geçerliliğini korumakla birlikte kırsal alanda yaşayan kadınların iş gücüne katılım oranında yaşanan düşme ile beraber kentlerdeki kadınların iş gücüne katılım oranında yaşanan artış dikkat çek-

Tablo 2: İstihdam Edilenlerin Yıllara ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları

		Erkek					Kadın				
		Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2000	Bin	15.780	4.261	3.080	1.331	7.108	5.800	3.508	730	33	1.529
		%	27	19,5	8,4	45	%	60,5	12,6	0,6	26,4
2001	Bin	15.555	4.309	3.071	1.089	7.086	5.969	3.780	703	21	1.465
		%	27,7	19,7	7	45,6	%	63,3	11,8	0,4	24,5
2002	Bin	15.232	3.784	3.137	935	7.377	6.122	3.674	817	23	1.607
		%	24,8	20,6	6,1	48,4	%	60	13,3	0,4	26,2
2003	Bin	15.256	3.718	3.083	936	7.517	5.892	3.447	762	29	1.654
		%	24,4	20,2	6,1	49,3	%	58,5	12,9	0,5	28
2004	Bin	14.585	3.148	3.145	941	7.352	5.047	2.565	784	26	1.672
		%	21,6	21,6	6,5	50,4	%	50,8	15,5	0,5	33,1
2005	Bin	14.959	2.787	3.364	1.080	7.728	5.108	2.367	819	28	1.895
		%	18,6	22,5	7,2	51,7	%	46,3	16	0,5	37,1
2006	Bin	15.165	2.613	3.460	1.159	7.933	5.258	2.295	823	37	2.104
		%	17,2	22,8	7,6	52,3	%	43,6	15,7	0,7	40
2007	Bin	15.382	2.578	3.489	1.196	8.119	5.356	2.288	824	36	2.208
		%	16,8	22,7	7,8	52,8	%	42,7	15,4	0,7	41,2
2008	Bin	15.598	2.663	3.606	1.200	8.130	5.595	2.354	834	42	2.366
		%	17,1	23,1	7,7	52,1	%	42,1	15	0,8	42,3
2009	Bin	15.406	2.795	3.222	1.266	8.124	5.871	2.445	857	40	2.530
		%	18,1	21	8,2	52,7	%	41,6	14,6	0,7	43,1
2010	Bin	16.170	2.959	3.528	1.376	8.306	6.425	2.724	966	56	2.680
		%	18,3	21,8	8,5	51,4	%	42,4	15	0,9	41,7
2011	Bin	17.137	3.199	3.701	1.622	8.617	6.973	2.944	1.003	54	2.973
		%	18,7	21,6	9,5	50,3	%	42,2	14,4	0,8	42,6
2012	Bin	17.512	3.225	3.719	1.652	8.915	7.309	2.872	1.031	57	3.350
		%	18,4	21,2	9,4	50,9	%	39,3	14,1	0,8	45,8
2013	Bin	17.883	3.189	3.847	1.720	9.129	7.641	2.826	1.109	62	3.645
		%	17,8	21,5	9,6	51	%	36,9	14,5	0,8	47,7
2014	Bin	18.244	2.937	4.079	1.832	9.393	7.689	2.533	1.235	79	3.839
		%	16,1	22,4	10	51,5	%	32,9	16,1	1	49,9
2015	Bin	18.562	2.956	4.101	1.843	9.661	8.058	2.527	1.230	71	4.231
		%	15,9	22,1	9,9	52	%	31,4	15,3	0,9	52,5
2016	Bin	18.893	2.920	4.057	1.904	10.010	8.312	2.384	1.239	83	4.606
		%	15,5	21,5	10,1	53	%	28,7	14,9	1	55,4
2017	Bin	19.460	2.993	4.106	2.013	10.350	8.729	2.471	1.278	82	4.897
		%	15,4	21,1	10,3	53,2	%	28,3	14,6	0,9	56,1

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi

Şekil 5: Kentteki ve Kırdaki Kadınların Yıllara Göre İş Gücüne Katılım Oranları (%)



Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi

mektedir (bkz. Şekil 5). 2000 yılında %40,2 olan kırsal alandaki kadınların iş gücüne katılım oranı son veri olan 2013 yılı itibarıyla %36,7'ye gerilemiş olup, 2000 yılında %17,2 olan kentlerdeki kadınların iş gücüne katılım oranı 2013 itibarıyla %28'e ulaşmıştır.

İstihdam edilenlerin yıllara ve cinsiyete göre işteki durumları incelendiğinde, tarım ve tarım dışı olmak üzere iki kategori halinde toplam istihdamda kadınların 2014 yılında %33'ünün tarım sektöründe istihdam edildiği, 2017 yılında ise bu oranın %28,3'e gerilediği görülmektedir. Oysaki istihdam edilen erkekler incelendiğinde 2014 yılında %16,1 olan oranın, 2017 yılında %15,4 olarak gerçekleştiği tespit edilmektedir (bkz. Tablo 2 ve Tablo 3). Bu noktada bir kez daha tarımın payının kadın istihdamında çok daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tarım sektöründe çalışan erkekler mercek altına alındığında ücretli veya yevmiyeli çalışanların son dört yılda %11-12 civarında seyrettiği görülmektedir. Kadınlarda ise aynı oran son dört yılda %8-9 arasındadır, yani tarımda çalışan erkeklerin kadınlara

oranla daha büyük bir kısmı ücretli veya yevmiyeli olarak istihdam edilmektedir. Tarımda istihdam edilen nüfusun ne kadarının işveren olduğu incelendiğinde, erkeklerde de kadınlarda da bu oranın düşük olduğu saptanmakta olup; erkeklerde %1'lerde olan tarımda işveren oranının, kadınlarda %1'in altında olduğu tespit edilmektedir. Tarımda istihdam edilen erkeklerin büyük çoğunluğu kendi hesabına çalışmaktadır. Öyle ki 2014 yılında %65,9 olan tarımda kendi hesabına çalışan erkek nüfus oranı, 2017 itibarıyla %67,1'e ulaşmıştır. Tarım sektöründe istihdam edilen kadınların arasında kendi hesabına çalışanların oranı erkeklerden çok daha az olup, %10 civarında seyretmektedir.

Türkiye'de istihdam edilenlerin işteki durumu yıllara ve cinsiyete göre incelendiğinde, karşımıza çıkan en önemli sonuç ücretsiz aile işçisi kategorisindedir. Söz konusu kategoride Türkiye'deki kadın istihdamının en belirgin özelliklerinden biri gözler önüne serilmektedir. Herhangi bir ücret almadan, ailelerinin yanında kendi çiftliklerinde ya da işletmelerinde çalışan erkeklerin oranı son dört yılda %19-21 arasında seyrederken, aynı oran kadınlarda %80'in üzerindedir. Bu da

Tablo 3: İstihdam Edilenlerin Yıllara ve Cinsiyete Göre İşteki Durumu

		Erkek									
		Tarım					Tarım Dışı				
		Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam
2014	Bin	332	49	1.935	621	2.937	12.166	1.030	1.842	268	15.307
	%	11,3	1,7	65,9	21,1	16,1	79,5	6,7	12	1,8	83,9
2015	Bin	371	45	1.952	589	2.956	12.485	1.035	1.809	276	15.606
	%	12,6	1,5	66	19,9	15,9	80	6,6	11,6	1,8	84,1
2016	Bin	345	49	1.941	585	2.920	12.756	1.077	1.860	279	15.973
	%	11,8	1,7	66,5	20	15,5	79,9	6,7	11,6	1,7	84,5
2017	Bin	356	57	2.007	574	2.993	13.069	1.110	1.986	302	16.467
	%	11,9	1,9	67,1	19,2	15,4	79,4	6,7	12,1	1,8	84,6
		Kadın									
		Tarım					Tarım Dışı				
		Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam
2014	Bin	214	4	268	2.047	2.533	4.443	90	434	219	5.156
	%	8,4	0,2	10,6	80,8	33	86,2	1,7	8,4	4,2	67
2015	Bin	228	3	257	2.039	2.527	4.743	91	450	247	5.531
	%	9	0,1	10,2	80,7	31,4	85,7	1,6	8,1	4,5	68,6
2016	Bin	203	4	248	1.929	2.384	5.073	108	486	261	5.928
	%	8,5	0,2	10,4	80,9	28,7	85,6	1,8	8,2	4,4	71,3
2017	Bin	214	3	256	1.997	2.471	5.322	109	567	261	6.258
	%	8,7	0,1	10,4	80,8	28,3	85	1,7	9,1	4,2	71,7

* Rakamlar yuvarlamadan dolayı tam toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK, İlgücü İstatistikleri

tarımda istihdam edilen her 100 kadından 80'inin herhangi bir ücret almadan ailelerinin yanında çalışmakta olduğunu ve her ne kadar istihdama dâhil edilseler bile ekonomik bağımsızlıklarını kazanamadıklarını göstermektedir⁶. Kırsal bölgelerde ücretsiz aile işçisi olarak ekonomik gelir ve sosyal güvence elde etmeden çalışan bu kadınlar, son yıllarda artan kırdan kente göç sonucunda ilk olarak ev kadını konumuna geçmekte ve iş gücünün dışında tutulmaktadır.

Tarım dışında istihdam edilen bireylerin işteki durumu incelendiğinde, 2014-2017 döneminde erkeklerin %79'unun ücretli veya yevmiyeli olarak çalıştığı, kadınlarda ise bu oranın %85 civarında seyrettiği açığa çıkmaktadır. Son dört yılda tarım dışında

çalışan erkeklerin %6'sı işveren konumunda iken, kadınlarda bu oran %1,5 ila 2 arasında değişmektedir. Benzer şekilde tarım dışında çalışan erkeklerde kendi hesabına çalışma oranı %11-12 civarındayken, kadınlarda bu oran %8-9 dolaylarındadır. Son olarak tarım dışında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan erkeklerin oranı 2014-2017 döneminde %1'lerde seyrederken, kadınlarda aynı oran %4 civarındadır. Buradan da anlaşılacağı üzere tarımda kadınlarla erkekler arasında ücretsiz aile işçisi kategorisinde yaşanan belirgin farklılık, tarım dışı sektörlerde söz konusu değildir. Ancak yine de gerek tarımda gerekse tarım dışında istihdam edilen kadınlarda kendi hesabına ya da işveren olarak çalışmak, erkeklerde olduğu kadar yaygın değildir.

Tablo 4: İstihdam Edilenlerin Yıllara ve Cinsiyete Göre Meslek Grupları

		Erkek				Kadın			
		2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Yöneticiler	Bin	1.160	1.199	1.190	1.205	179	182	212	213
	%	6,3	6,4	6,2	6,1	2,3	2,2	2,5	2,4
Profesyonel meslek mensupları	Bin	1.347	1.414	1.507	1.516	1.035	1.156	1.279	1.350
	%	7,3	7,6	7,9	7,7	13,4	14,3	15,3	15,4
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	Bin	1.032	1.083	1.128	1.211	360	391	403	425
	%	5,6	5,8	5,9	6,2	4,6	4,8	4,8	4,8
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	Bin	999	1.050	1.100	1.152	732	790	845	831
	%	5,4	5,6	5,8	5,9	9,5	9,8	10,1	9,5
Hizmet ve satış elemanları	Bin	3.367	3.458	3.524	3.629	1.385	1.505	1.606	1.752
	%	18,4	18,6	18,6	18,6	18	18,6	19,3	20
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	Bin	2.574	2.557	2.504	2.568	1.750	1.679	1.540	1.585
	%	14,1	13,7	13,2	13,1	22,7	20,8	18,5	18,1
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	Bin	3.253	3.227	3.244	3.378	437	417	444	471
	%	17,8	17,3	17,1	17,3	5,6	5,1	5,3	5,3
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	Bin	2.140	2.170	2.251	2.382	273	267	268	297
	%	11,7	11,6	11,9	12,2	3,5	3,1	3,2	3,4
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	Bin	2.370	2.404	2.444	2.419	1.538	1.671	1.715	1.804
	%	12,9	12,9	12,9	12,4	20	20,7	20,6	20,6
TOPLAM		18.242	18.562	18.892	19.460	7.689	8.058	8.312	8.728

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Bir diğer önemli husus olarak, Türkiye'de tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranında yaşanan düşüşün doğru yorumlanması gerektiği belirtilmelidir. Tarım dışı sektörlerde kadın istihdamının aynı oranda artmadığından hareketle, tarımda azalan kadın istihdam oranı, ülkemizin ekonomisinin yüzünü yıllar içerisinde tarımdan hizmetlere ve sanayiye dönmesiyle ve bu doğrultuda artış gösteren kırdan kente göçle açıklanmalıdır.

Türkiye'de kadın istihdamının bir diğer önemli özelliği de bazı sektörlerin ve mesleklerin erkeklere daha uygun olduğu kanısı sonucunda kadınların söz konusu sektörlerde ve mesleklerde istihdam edilmelerinin ve kariyerlerinde yükselmelerinin zor oluşudur. Bu kapsamda toplumların kadınlar ve erkekler için farklı rolleri ve sorumlulukları benimsemesinin cinsiyete dayalı işbölümü olarak ta-

nımlandığını belirtmek gerekir. Cinsiyete dayalı işbölümü uyarınca hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik, psikologluk ve diyetisyenlik gibi meslekler kadın işi olmaya ve böyle algılanmaya; şoförlük, mühendislik, pilotluk, teknikerlik ve müteahhitlik gibi meslekler de erkek işi olmaya ve bu şekilde algılanmaya devam etmektedir. Bu duruma Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde sıklıkla rastlanmaktadır.

2014-2017 döneminde Türkiye'de istihdam edilen kadınların ve erkeklerin meslek grupları incelendiğinde istihdam edilen toplam erkek sayısının 18 milyon 242 binden 19 milyon 460 bine, istihdam edilen toplam kadın sayısının ise 7 milyon 689 binden 8 milyon 728 bine ulaştığı görülmektedir (bkz. Tablo 4). 2014 yılında erkeklerde en yüksek istihdam oranı %18,4 ile hizmet ve satış elemanlarında iken, aynı durum 2017 yılında %18,6 ile

devam etmektedir. 2014 yılında ülkemizdeki erkek istihdamını %17,8 ile sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar, %14,1 ile nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar, %12,9 ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar, %11,7 ile tesis ve makine operatörleri ile montajcılar takip etmektedir. Ardından %7,3 ile profesyonel meslek mensupları, %6,3 ile yöneticiler, %5,6 ile teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek grupları ile %5,4 ile büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar gelmektedir.

2017 yılında ise erkeklerde en yüksek istihdam oranı %18,6 ile hizmet ve satış elemanlarında olup, bunu %17,3 ile sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar, %13,1 ile nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar ve %12,4 ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar takip etmektedir. Ardından %12,2 ile tesis ve makine operatörleri ve montajcılar, %7,7 ile profesyonel meslek grupları, %6,2 ile teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları, %6,1 ile yöneticiler ve %5,9 ile büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar gelmektedir. 2014-2017 döneminde meslek gruplarına göre erkek istihdamında meslek sıralamasında çok önemli bir değişiklik olmamakla birlikte; erkekler en çok hizmet ve satış elemanı olarak en az da büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan eleman olarak istihdam edilmiştir.

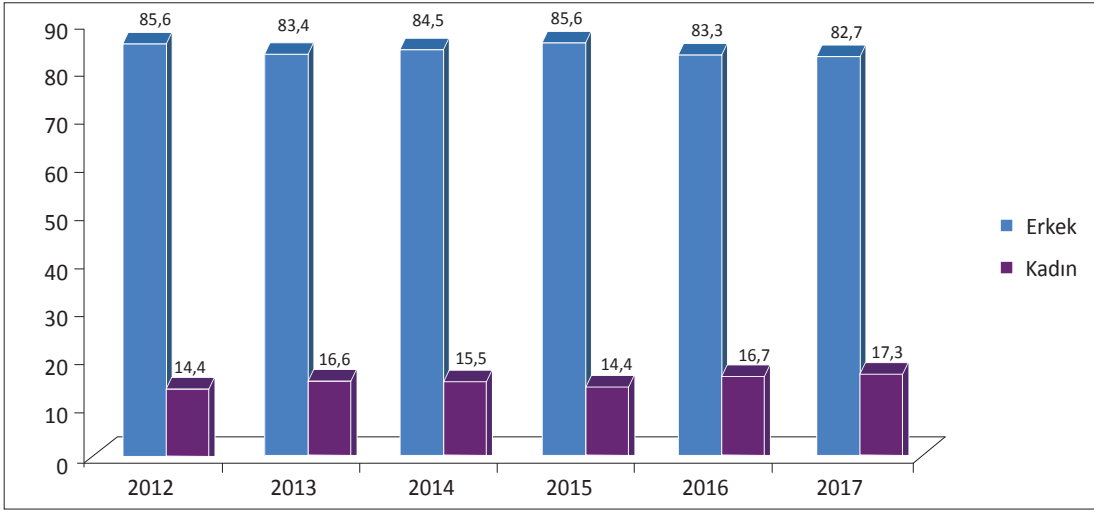
Aynı dönemde meslek gruplarına göre kadın istihdamı incelendiğinde, 2014 yılında %22,7 ile nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanların, 2017 yılında ise %20,6 ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların ilk sırada geldiği gözlemlenmektedir. 2014 yılındaki durum bize tarımın kadın istihdamındaki önemini gösterirken; 2017'de nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinin ilk sırada gel-

memesi tarımın kadın istihdamındaki payının düştüğünün bir kanıtı niteliğindedir. 2014 yılında meslek gruplarına göre kadın istihdamı %20 ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar, %18 ile hizmet ve satış elemanları, %13,4 ile profesyonel meslek mensupları ve %9,5 ile büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar ile devam etmektedir. Ardından %5,6 ile sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar, %4,6 ile teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları, %3,5 ile tesis ve makine operatörleri ve montajcılar ve %2,3 yöneticiler gelmektedir.

2017 yılındaki kadın istihdamında ise nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlardan sonra %20 ile hizmet ve satış elemanları, %18,1 ile nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar, %15,4 ile profesyonel meslek mensupları, %9,5 ile büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar gelmektedir. Bunları %5,3 ile sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar, %4,8 ile teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları, %3,4 ile tesis ve makine operatörleri ve montajcılar ve %2,4 ile yöneticiler takip etmektedir. Meslek gruplarına göre kadın istihdamında 2014-2017 döneminde meslek sıralaması çok değişmese de bize Türkiye'deki kadın istihdamına dair çok önemli bir ipucu sunmaktadır. Çalışan kadınlarımız arasında en azı yönetici olarak çalışanlardır.

Ülkemizin kanayan yaralarından biri olan kadın yönetici azlığına değinmeden önce kadınların bir dereceye kadar yükseldiği, devamında ise yükselmelerine mani olan görünmez engeller bulunduğunu ifade eden dikey katmanlaşmanın cam tavan (*glass ceiling*) olarak ifade edildiğini belirtmekte yarar var. Söz konusu kavram ilk defa *Adweek* Dergisi'nin Mart 1984 sayısında Gay Brant tarafından kullanılmış

Şekil 6: Cinsiyete Göre Yönetici Pozisyonları (%)



Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Araştırması

ve ardından *Wall Street Journal* Dergisi'nin Mart 1986 sayısında Hymowitz ve Schellhardt tarafından geliştirilmiştir⁷. Türkiye'de halen kırılmayan cam tavan neticesinde kadın temsili, kariyer basamağı arttıkça azalmakta ve en üst kademede en düşük seviyesine ulaşmaktadır.

TÜİK'in yürüttüğü Hane Halkı İşgücü Araştırması'na göre Türkiye'de 2012-2017 döneminde erkek yönetici oranı düşmekteyken, kadın yönetici oranı artmaktadır (bkz. Şekil 6). Ancak 2012 yılında %85,6 olan erkek yönetici oranı karşısında %14,4 olan kadın yönetici oranı, kadınların işe alımlarında ya da alındıkları zaman mesleklerinde ilerlemelerinde ciddi engeller olduğunu, bu yüzden cam tavanlarını kıramadıklarını gözler önüne sermektedir. Altı yıl içerisinde erkek yönetici oranı azalsa da ciddi bir değişiklik olmamıştır. 2013 yılında %83,4'e gerileyen ülkemizdeki erkek yönetici oranı, 2017 yılında %82,7 olarak gerçekleşmiştir.

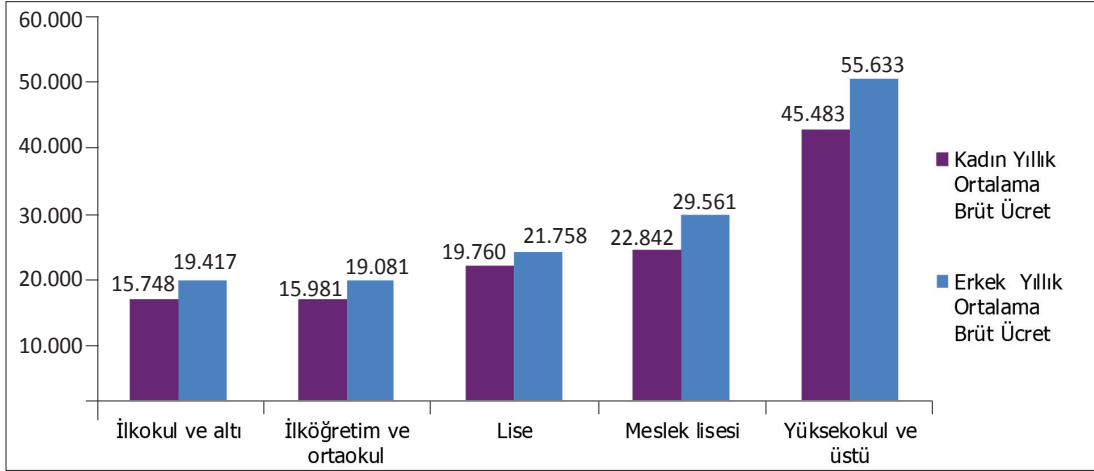
Bunun karşısında pastanın ufak dilimi olan kadın yönetici oranı ise 2013 yılında %16,6'ya, 2017 yılında da %17,3'ye ulaşmıştır. Ancak söz konusu oranlar, kadın-erkek

eşitliği olan ve Türkiye'nin de hedeflemesi gereken "%50 erkek-%50 kadın" oranına pek de yakın olmadığımızı ve ülkemizdeki kadın istihdamının hem nicelik hem de nitelik olarak iyileştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bunun için de gerekli politika adımlarını atmanın ilk şartı, kadınların çoğunlukla nitelik gerektirmeyen işlerde ya da ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilişlerinin ve diğer meslek dallarında da kariyer basamaklarını erkekler kadar hızlı yükseltemeyişlerinin altında yatan faktörlerin doğru analiz edilmesidir.

4. Türkiye'de Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

Türkiye'de kadınların istihdamını etkileyen faktörler, istihdam edildikleri zaman genellikle çalışma hayatlarında karşılarına engel olarak çıkmaya devam etmektedir. Ekonomik ve sosyal faktörlerden oluşan ve kadınların istihdam edilmesinin önünde engeller yaratan ya da istihdam edildikleri zaman iş hayatında kalmalarını güçleştiren faktörler arasında toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkı, eğitim, kadın işi-erkek işi olgusu, ataerkil düşünce yapısı, ailevi sorumluluklar, çocuk/yaşlı bakımı ve evlilik gibi etmenler yer almaktadır⁸.

Şekil 7: Cinsiyete ve Eğitim Seviyesine Göre Yıllık Ortalama Brüt Ücret (TL, 2014)



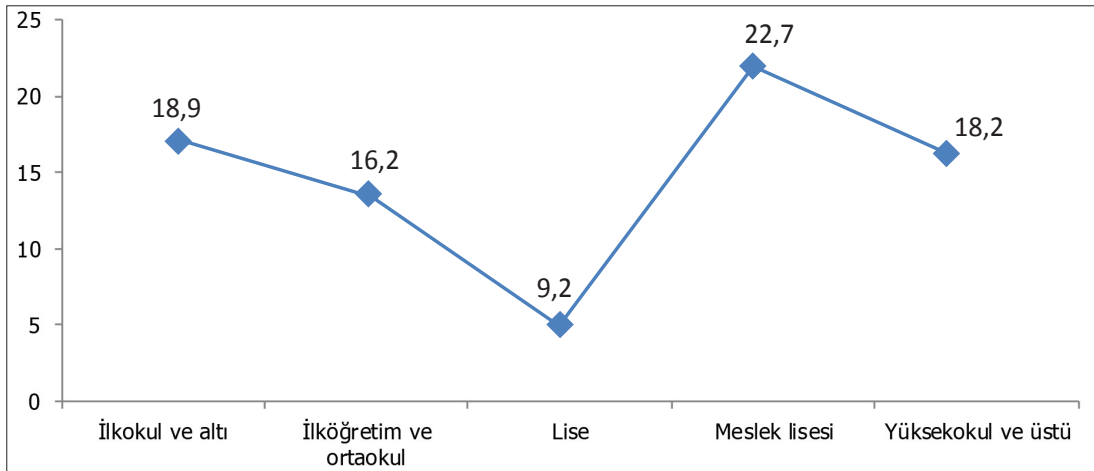
Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması

4.1. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı

Önder (2013)'e göre kadınları iş gücüne katılmaktan alıkoyan ekonomik faktörlerin başında düşük ücret gelmektedir. TÜİK verilerine göre tüm eğitim seviyelerinde kadınlar, aynı eğitim seviyesine sahip erkeklerden daha düşük ücret almaktadır (bkz. Şekil 7). Buna göre ilkokul ve altı eğitime sahip bir kadın 2014 yılında toplam 15 bin 748 TL brüt ücret alırken, aynı eğitim seviyesine sahip bir erkek yıllık ortalama 19 bin 417 TL brüt ücret almıştır. Eğitim seviyesi skalasında en yüksek seviye olan yüksekokul ve üstüne baktığımızda da

durumun değişmediğini; lisans, yüksek lisans ya da doktora mezunu bir kadının 2014 yılında ortalama 45 bin 483 TL brüt ücret kazanırken, aynı eğitim seviyesinde bir erkeğin aynı yıl ortalama 55 bin 633 TL brüt ücret aldığını görmekteyiz.

Şekil 7'deki brüt ücretler baz alınarak hesaplanan toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklarına göre, kadınlar ile erkekler arasında 2014 yılında en fazla ücret farkı %22,7 ile meslek liselerinde yaşanmıştır (bkz. Şekil 8). Bu durumun Türkiye'de sıkça rastlanan "kadın işi-erkek işi" ayrımından kaynaklanması mümkündür. Farklı eğitim

Şekil 8: Eğitim Seviyesine Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı⁹ (% , 2014)

Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması

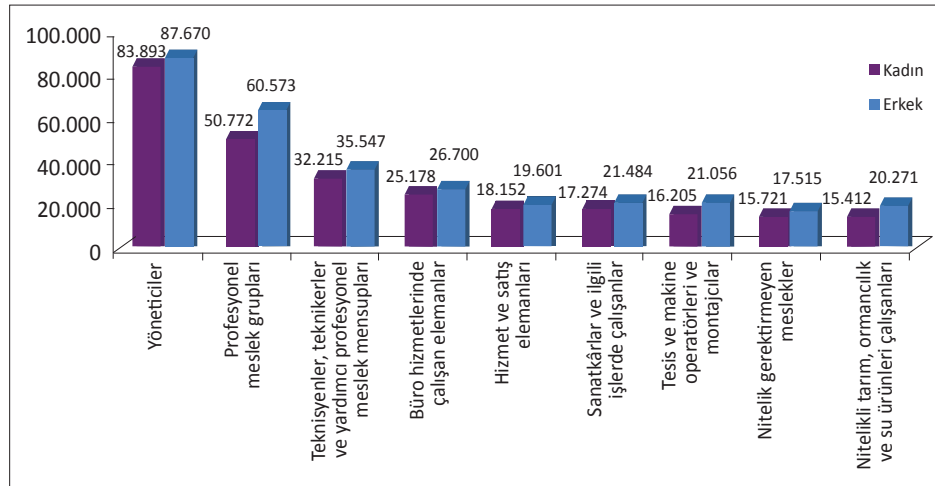
seviyelerindeki cinsiyete dayalı ücret farkına göre ilkokul ve altı eğitimli kadınlar erkeklerden %18,9, ilköğretim ve ortaokul eğitimli kadınlar erkeklerden %16,2, lise eğitimli kadınlar erkeklerden %9,2 ve yüksekokul ve üstü eğitimli kadınlar erkeklerden %18,2 daha az brüt ücret almaktadır.

Eğitim seviyesine göre kadınlar ve erkeklerin yıllık ortalama brüt ücretlerini ve buna bağlı ücret farklarını inceledikten sonra meslek ana gruplarına göre brüt ücretleri incelemek de faydalı olacaktır. TÜİK'in Kazanç Yapısı Araştırması'na göre, 2014 yılında tüm ana meslek gruplarında erkekler, kadınlardan daha fazla ortalama brüt ücret almıştır. Oysaki aynı araştırmanın bir önceki dönemi olan 2010 yılında sadece yöneticiler kategorisinde kadınlar, erkeklerden daha fazla yıllık ortalama brüt ücret almış, bu durum cinsiyete dayalı ücret farkının sıfırlanabileceği konusunda umut vadetmişti. 2014 yılına geri döndüğümüzde yönetici kategorisinde bir kadının yıllık ortalama 83 bin 893 TL brüt ücret alırken, bir erkeğin ortalama 87 bin 670 TL brüt ücret aldığını görmekteyiz (bkz. Şekil 9). Benzer şekilde profesyonel mes-

lek grupları; teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları; büro hizmetlerinde çalışan elemanlar ile hizmet ve satış elemanları kategorilerinde 2014 yılında ülkemizdeki bir kadın ortalama olarak bir erkekte daha az brüt ücret almıştır. Nitekim bu durum sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlarda; tesis, makine operatörleri ve montajcılarda; nitelik gerektirmeyen mesleklerde ve nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanlarında da farklı değildir.

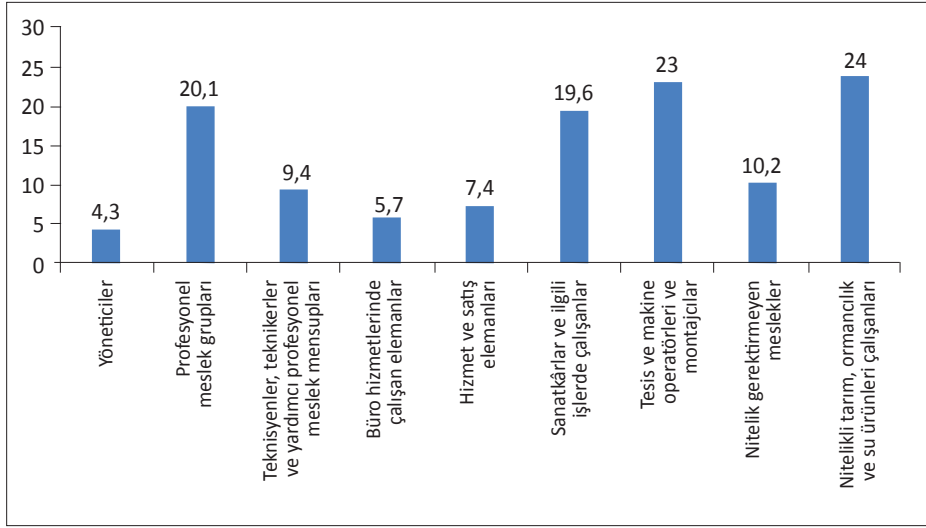
Cinsiyete ve meslek ana grubuna göre yıllık ortalama brüt ücret esas alınarak hesaplanan ücret farkında kadınlar ile erkekler arasındaki fark en çok nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları ile tesis ve makine operatörleri ve montajcılar kategorilerinde karşımıza çıkmaktadır (bkz. Şekil 10). Özellikle tesis ve makine operatörleri ve montajcılar meslek ana grubunda erkekler ve kadınlar arasında var olan yüksek ücret farkı, toplumumuzdaki cinsiyet kodlamaları doğrultusunda bu meslek grubunun erkeklere daha uygun görülmesinden kaynaklanmaktadır. Türkiye'de 2014 yılında kadınlar ile erkekler arasındaki ücret farkı hiçbir meslek ana

Şekil 9: Cinsiyete ve Meslek Ana Grubuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Ücret (TL, 2014)



Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması

Şekil 10: Meslek Ana Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (% 2014)



Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması

grubunda negatif yani kadınların lehine olmamıştır. Bu doğrultuda meslek ana grubuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanlarında %24, tesis ve makine operatörleri ve montajcılarda %23, profesyonel meslek gruplarında %20,1 ve sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlarda %19,6 olarak gerçekleşmiştir. Bunları %10,2 ile nitelik gerektirmeyen meslekler, %9,4 ile teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları, %7,4 ile hizmet ve satış elemanları, %5,7 ile büro hizmetlerinde çalışan elemanlar ve %4,3 ile yöneticiler takip etmektedir.

4.2. Toplumsal Cinsiyet, Ailevi Sorumluluklar ve Evlilik

Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkının yanı sıra Türkiye'de kadın istihdamını büyük oranda etkileyen bir diğer faktör ailevi sorumluluklar ve evliliğidir. 2014-2017 döneminde iş gücüne dâhil olmayan kişiler, cinsiyetlerine ve iş gücüne dâhil olmama nedenlerine göre incelendiğinde yaklaşık 20 milyon kadının emek piyasası dışında kaldığı ve bunların 11 milyonunun ev işleriyle meşgul olması sebebiyle iş gücüne dâhil olmadığı tespit edilmektedir (bkz. Tablo 5).

Tablo 5: İş Gücüne Dâhil Olmayanların Yıllara ve Cinsiyete Göre İş Gücüne Dâhil Olmama Nedenleri (bin)

		Erkek				Kadın			
		2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar	İş bulma ümidi olmayanlar	370	416	406	370	246	260	252	267
	Diğer	614	582	584	535	1.255	1.144	1.177	1.092
Mevsimlik çalışanlar		27	26	24	28	67	68	64	58
Ev işleriyle meşgul (ev hanımı)		-	-	-	-	11.589	11.498	11.098	11.133
Eğitim-öğretim		2.220	2.211	2.220	2.204	2.250	2.275	2.320	2.263
Emekli		3.003	3.156	3.201	3.322	824	926	958	1.045
Çalışamaz halde (engelli, yaşlı, hasta vb.)		1.410	1.351	1.351	1.317	2.512	2.527	2.685	2.692
Diğer		445	377	345	390	1.368	1.359	1.498	1.535
TOPLAM		8.089	8.119	8.131	8.166	20.111	20.057	20.052	20.085

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

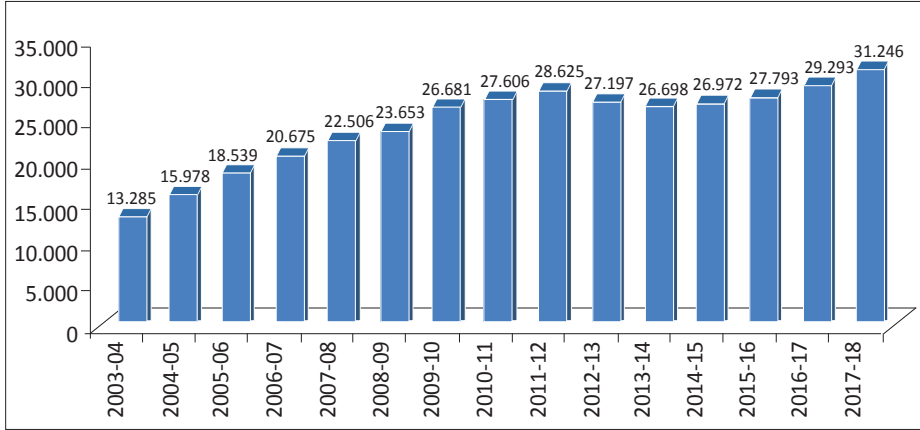
Söz konusu veriden çıkarılması gereken bir diğer önemli sonuç da çalışmaya hazır durumda ve iş bulma ümidi olan kadınların iş aramamasının önündeki engellerin tespit edilmesi gerekliliğidir. Nitekim 2014 yılında 1 milyon 255 bin kadın, çalışmaya hazır olmasına ve iş bulma ümidini kaybetmemesine rağmen iş aramamıştır. Benzer şekilde 2017 yılında iş bulma ümidi olan ve çalışmaya hazır 1 milyon 92 bin kadın iş arayışına girmemiştir.

Tablo 5'te ortaya çıkan bir diğer sonuç ise kadınların iş gücüne dâhil olmamasının en büyük sebebinin ev işleri olduğudur. Bu durum daha önce de açıklandığı üzere kadınlara ve erkeklere hangi işlerin cinsiyetlerine daha uygun olduğu konusunda roller biçen toplumsal cinsiyet rolleri ile yakından ilişkilidir. Cinsiyet ayrımcı zihniyet, kadını genel olarak ev işleri ile çocuk ve yaşlı bakımından sorumlu tutmaktadır. Bu sebeple çalışan kadınlar, işleri ve aileleriyle ilgili sorumlulukları bir arada yürütmek durumunda kalmaktadır. Sadece bununla da sınırlı kalmayarak, işe alımlarda kadın adaylara karşı önyargılı tutumlar izlenmesi ve aynı özelliklere sahip erkek ve kadın aday arasında kalındığında erkek adayın tercih edilmesi ülkemizde sıkça karşılaşılan bir durumdur. Benzer şekilde kadınların doğum izinleri sebebiyle bir süreliğine çalışma hayatlarına ara vermesi maliyeti artıran sebepler arasında görülmekte olup, kadınların yoğun şekilde istihdam edildiği sektörlerde bile işe alımlarda evlilik ve çocuk gibi konuların gündeme gelmesine sebep olmaktadır¹⁰. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü uyarınca evlilik ve yaşlı ya da çocuk bakımı gibi sebepler dolayısıyla kadınların işi aksatma ya da bırakma olasılığını daha yüksek gören işverenler, kadınları yönetici ya da karar alıcı konumlarda istihdam etmeye çok sıcak bakmaktadır¹¹.

Kadının iş gücüne katılabilmesi için geleneksel aile sisteminde sorumluluğu olarak görülen çocuk ve/veya yaşlı bakımı ile ev işlerinde kendisinin yerine çalışacak başka bir kişiye verilecek ücretten daha fazla kazanması gerekmektedir¹². Ancak daha önce de bahsedildiği üzere eğitim durumuna ve meslek ana dallarına göre kadınlar, erkeklerden daha düşük ücretler almakta ve böylelikle iş gücüne katılmaktan daha kolay bir biçimde feragat etmektedir. Öte yandan toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün bir sonucu olarak, evliliğin ülkemizdeki kadınların iş gücüne katılımını doğrudan etkileyen faktörlerden biri olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Türkiye'deki kadınlar bekâr olmaları durumunda çalışıp çalışmama kararlarını kendi iradeleriyle özgür bir biçimde veririrken, evlenmeleri durumunda çalışma kararlarında eşlerinin de söz sahibi olduğu ifade edilmektedir. Evliliğin yanı sıra çocuk sahibi olmak ve kamunun sağladığı çocuk bakım hizmetlerindeki yetersizlikler, ülkemizdeki kadınların çalışma hayatına girmesini doğrudan etkilemektedir¹³. KAGİDER ile *Danone Türkiye'nin* düzenlediği "İyi ki Annem Çalışıyor" araştırmasının sonuçlarına göre anne olduktan sonra işten ayrılan kadınların %60'ı çocukları için uygun bakım hizmeti sağlanması durumunda işlerine geri dönmeyi istemektedir¹⁴.

Bu noktada kadınların iş gücüne katılımını etkileyen bir diğer önemli faktör, kreş ve çocuk bakım hizmetleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kreş ve bakım evlerinin sayısındaki eksikliğin ve hâlihazırdakilerin ücretlerinin yüksek olmasının çalışabilecek durumda olan birçok kadının iş gücü piyasasının dışında kalmasına sebep olduğu ifade edilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı istatistiklerinde, Türkiye genelinde kamu ve özel olmak üzere okul öncesi eğitim kurumlarının sayısının yıllar içerisinde art-

Şekil 11: Türkiye'de Okul Öncesi Eğitimdeki Kurum Sayısı (Kamu ve Özel)



Kaynak: Millî Eğitim Bakanlığı İstatistikleri, Örgün Eğitim 2017/2018

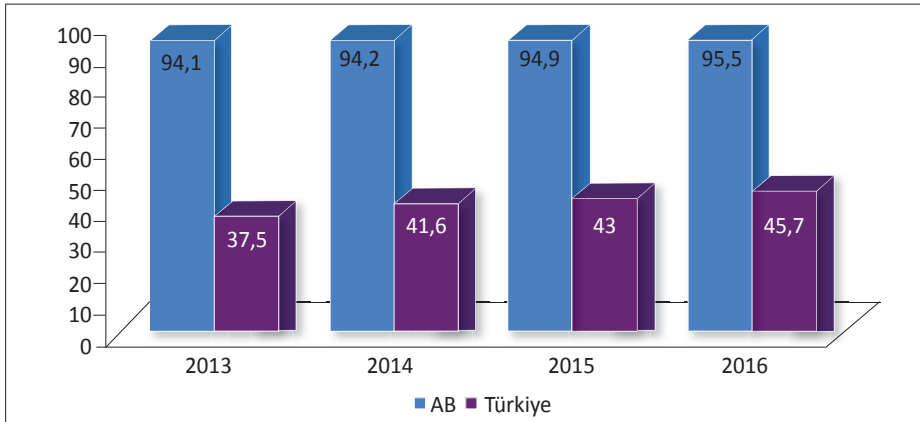
tığı, ancak bunun ihtiyacı karşılamak için yeterli olmadığı görülmektedir (bkz. Şekil 11). Her ne kadar 2003-2004 eğitim öğretim yılında 13 bin 285 olan kamu ve özel okul öncesi eğitim kurumlarının sayısı, 2017-2018 eğitim öğretim döneminde %100'ün üzerinde bir artış göstererek, 31 bin 246'ya çıkmış olsa da yine de bu sayının az olduğu dile getirilmektedir.

Türkiye'de okul öncesi eğitimdeki kurumların sayısının yetersizliğini, okullaşma oranındaki düşüklükten de anlamak mümkündür. Bir kıyaslama yapmak gerekirse Türkiye'de okul öncesi eğitimde okullaşma oranı 2005 yılından bu yana

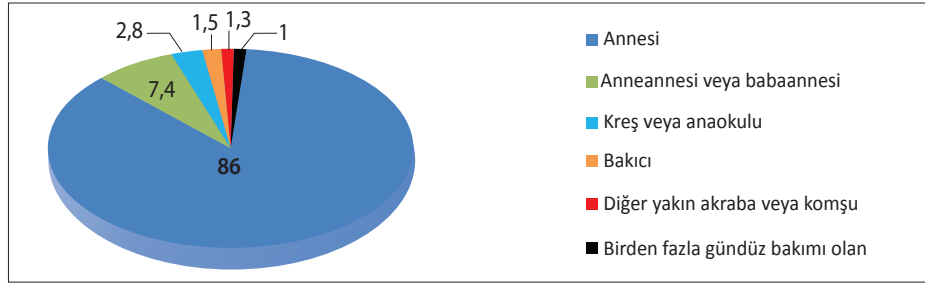
katılım müzakerelerini yürüttüğümüz AB'nin bir hayli gerisindedir (bkz. Şekil 12).

Türkiye ve AB'de 4-5 yaş aralığındaki çocukların okul öncesi eğitimde okullaşma oranları kıyaslandığında 2013 yılında AB'de %94,1 olan oranın, Türkiye'de %37,5 olduğu görülmektedir. 2016 yılına ilişkin Birliğin son verilerinde ise AB'de okul öncesi eğitimde %95,5 olan okullaşma oranı, Türkiye'de %45,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum, 2016 yılında AB'de 4-5 yaş aralığındaki her 100 çocuktan 95'inin okul öncesi eğitim alırken, Türkiye'de bu sayının AB ortalamasının ancak yarısına erişebildiğini ve 45 olduğunu göstermektedir.

Şekil 12: Türkiye'de ve AB'de 4-5 Yaş Aralığındaki Çocukların Okul Öncesi Eğitimde Okullaşma Oranları (%)



Kaynak: Millî Eğitim Bakanlığı İstatistikleri, Örgün Eğitim 2016/2017, Eurostat

Şekil 13: 0-5 Yaş Aralığındaki Çocukların Gündüz Bakım Sorumluluğunu Üstlenenlerin Oranları (%)

Kaynak: TÜİK, Aile Yapısı Araştırması 2016

Kreş ve bakım evlerinin sayısının yetersiz ve okul öncesi eğitimde okullaşma oranının düşük olduğu ülkemizde, çocuk bakımı büyük ölçüde annelerin sorumluluğuna kalmaktadır. Öyle ki Türkiye'de 0-5 yaş arasındaki çocukların gündüz bakımı %86 ile anneleri, %7,4 ile anneanne ve babaanneleri ve %2,8 ile kreş ya da anaokulları tarafından üstlenilmektedir (bkz. Şekil 13).

4.3. Eğitim

Türkiye'de kadın istihdamını etkileyen bir diğer önemli faktör de eğitimidir. Kadınların yeterli düzeyde eğitim imkânına ulaşamaması, çalışmaları durumunda daha düşük ücret almalarına ve emek yoğun sektörlerde, uzun saatler boyunca çalışmalarına neden olmaktadır.

Yükseköğretimdeki öğrenciler cinsiyetlerine göre incelendiğinde, son dört eğitim-öğretim yılında toplam öğrenci sayısının arttığı ve 2014-2015 eğitim-öğretim yılında 6 milyon 62 bin olan yükseköğretimdeki toplam öğrenci sayısının, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında 7 milyon 560 bine ulaştığı gö-

rülmektedir (bkz. Tablo 6). Ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora seviyelerinde en fazla öğrenci, ön lisans ve lisans seviyelerinde bulunmaktadır. Yükseköğretimde son dört eğitim-öğretim yılında en az öğrencinin bulunduğu seviye sırasıyla 78 bin, 86 bin, 91 bin ve 95 bin ile doktora olmuştur. Yükseköğretimdeki tüm eğitim seviyelerinde kadınlar, sayıca erkeklerin gerisinde kalsa da 2014-2015 eğitim-öğretim yılında 2 milyon 786 bin olan kadın öğrenci sayısının, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında 3 milyon 513 bine ulaşması umut vaat etmektedir.

Öte yandan tüm eğitim seviyelerinde okullaşma oranı incelendiğinde, Türkiye genelinde ilkökul dışında tüm eğitim seviyelerinde 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 ve 2017-2018 eğitim-öğretim yıllarında okullaşma oranının arttığı görülmektedir (bkz. Tablo 7). 2014-2015 eğitim-öğretim yılında %96,3 olan ilkökul seviyesinde okullaşma oranı 2017-2018 eğitim-öğretim yılında %91,5'e gerilerken; aynı dönem içerisinde ortaokulda okullaşma oranı %94,4'ten %94,5'e, ortaöğretimde okullaşma oranı

Tablo 6: Yükseköğretimde Cinsiyete Göre Öğrenci Sayıları (bin)

	2014-2015			2015-2016			2016-2017			2017-2018		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Ön Lisans	1.062	950	2.013	1.198	1.087	2.285	1.335	1.220	2.555	1.424	1.344	2.768
Lisans	1.967	1.661	3.628	2.123	1.777	3.900	2.202	1.869	4.071	2.292	1.949	4.241
Yüksek Lisans	200	141	342	249	167	417	294	185	480	275	178	454
Doktora	45	32	78	50	35	86	53	37	91	54	40	95
TOPLAM	3.276	2.786	6.062	3.621	3.067	6.689	3.886	3.312	7.198	4.047	3.513	7.560

Kaynak: YÖK

Tablo 7: Okullaşma Oranları (%)

	2014-2015			2015-2016			2016-2017			2017-2018		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
İlkokul	96	96,6	96,3	94,5	95,2	94,9	91,1	91,2	91,2	91,4	91,7	91,5
Ortaokul	94,4	94,3	94,4	94,4	94,4	94,4	95,6	95,8	95,7	94,3	94,7	94,5
Ortaöğretim	79,4	79,3	79,4	79,4	80,2	79,8	82,7	82,4	82,5	83,8	83,4	83,6
Yükseköğretim	38	41,1	39,5	39,2	42,6	40,9	40,5	44,4	42,4	44	47,4	45,6

Kaynak: Millî Eğitim Bakanlığı İstatistikleri, Örgün Eğitim 2017/2018

%79,4'ten %83,6'ya ve son olarak yükseköğretimde %39,5'ten %45,6'ya yükselmiştir.

İlkokulda 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 ve 2017-2018 eğitim-öğretim yıllarında kız çocuklarının okullaşma oranı erkek çocuklarının okullaşma oranından daha yüksekken, ortaokul ve ortaöğretimde söz konusu iki oran çok yakın seviyelerde seyretmektedir. Erkeklerin ve kadınların brüt ücretlerinin en yüksek olduğu yükseköğretim seviyesinde ise beklenenin aksine incelenen dört eğitim-öğretim yılında kadınların okullaşma oranı erkeklerin okullaşma oranından %3 ila 4 civarında daha yüksektir. 2014-2015 eğitim-öğretim yılında yükseköğretimde erkeklerin okullaşma oranı %38 iken kadınlarınki %41,1, 2015-2016 eğitim-öğ-

retim yılında erkeklerin okullaşma oranı %39,2 iken kadınlarınki %42,6, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında erkeklerin okullaşma oranı %40,5 iken kadınlarınki %44,4 ve 2017-2018 eğitim-öğretim yılında erkeklerin okullaşma oranı %44 iken kadınlarınki %47,4 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye'de her ne kadar kadınların eğitimin farklı seviyelerindeki okullaşma oranları erkeklerin çok fazla gerisinde kalmasa ve hatta yükseköğretimde önüne geçmiş olsa bile bu durum, kadınların istihdam oranlarına yeteri şekilde yansımamaktadır. TÜİK verilerine göre 2017 yılında 15-24 yaş aralığındaki genç nüfusumuzun 6 milyon 21 bini erkek, 5 milyon 854 bini kadındır (bkz. Tablo 8). Bunlardan 879 bin erkek ile

Tablo 8: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan 15-24 Yaş Grubundaki Genç Nüfusun Bitirdiği Eğitim Düzeyi

		Erkek				Kadın			
		2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Okur-yazar olmayanlar	Toplam (bin)	78	83	85	91	235	188	158	135
	NEET (bin)	55	59	65	64	187	149	132	113
	NEET oranı (%)	70,5	71,1	76,5	70,3	79,6	79,3	83,5	83,7
Lise altı eğitimliler	Toplam (bin)	3.855	3.899	3.817	3.732	3.700	3.679	3.577	3.494
	NEET (bin)	500	488	457	430	1.299	1.227	1.173	1.128
	NEET oranı (%)	13	12,5	12	11,5	35,1	33,4	32,8	32,3
Lise	Toplam (bin)	845	838	863	872	865	812	819	841
	NEET (bin)	108	115	122	119	228	205	213	235
	NEET oranı (%)	12,8	13,7	14,1	13,6	26,4	25,2	26	27,9
Mesleki veya teknik lise	Toplam (bin)	651	661	716	833	537	616	671	691
	NEET (bin)	103	92	115	142	166	190	209	233
	NEET oranı (%)	15,8	13,9	16,1	17	30,9	30,8	31,1	33,7
Yükseköğretim	Toplam (bin)	438	429	484	493	521	596	655	694
	NEET (bin)	95	90	109	124	171	221	242	284
	NEET oranı (%)	21,7	21	22,5	25,2	32,8	37,1	36,9	40,9
TOPLAM	Toplam (bin)	5.866	5.909	5.965	6.021	5.858	5.891	5.881	5.854
	NEET (bin)	862	844	868	879	2.052	1.991	1.970	1.993
	NEET oranı (%)	14,7	14,3	14,6	14,6	35	33,8	33,5	34

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

1 milyon 993 bin kadın ne eğitimde ne de istihdamdadır; yani ne okumakta ne de çalışmaktadır. Bu durum Türkiye'de 15-24 yaş aralığındaki erkeklerin %14,6'sı ile kadınların %34'ünden eğitimde ya da istihdamda fayda sağlayamadığı anlamına gelmektedir. Söz konusu oran erkeklerde 2014-2017 döneminde %14'lerde, kadınlarda ise aynı dönemde %33-35 civarında seyretmiştir.

15-24 yaş grubunda, eğitimde ve istihdamda yer almayanlar arasında okur-yazar olmayanlardan yükseköğretim mezunlarına kadar tüm eğitim seviyelerinde bireyler bulunmaktadır. Türkiye'de 2017 itibarıyla 91 bin okur-yazar olmayan erkek bulunmaktadır ve bunların 64 bini yani yaklaşık %70,3'ü eğitimde de istihdamda da yer almamaktadır. 2014 yılından bu yana olan dönem incelendiğinde genelde %70-71 civarında seyreden oranın, 2016 yılında %76,5'e yükseldiği gözlemlenmektedir. 2017 yılında 135 bin okur-yazar olmayan kadının 113 bini yani yaklaşık %83,7'si ne eğitim almakta ne de çalışmaktadır. 2014 yılında %79,6 olan NEET oranı, erkeklere benzer şekilde 2016 yılında bir sıçrama yaparak, %83,5'e ulaşmış ve 2017 yılında 0,2 puan daha artmıştır.

2017 yılında Türkiye'de 15-24 yaş aralığında lise altı eğitim seviyesini tamamlamış nüfus incelendiğinde, 3 milyon 732 bin erkek ile 3 milyon 494 bin kadın olduğu görülmektedir. Bunlardan 430 bin erkek ile 1 milyon 128 bin kadın, eğitimlerine devam etmemekle beraber emek piyasasında da yer almamaktadır. Bu da demek oluyor ki Türkiye, 2017 yılında 15-24 yaş aralığında ve lise altı eğitime sahip genç nüfusunun erkeklerde %11,5'i ile kadınlarda %32,3'ünden aktif bir şekilde yararlanamamıştır. Bunlardan bir kısmının iş arayarak iş gücüne katıldığı varsayılrsa da özellikle kadınların NEET oranı azımsanamayacak seviyededir. Erkeklerde 2014 yılında %13 olan NEET oranı, son dört

yıl içerisinde azalarak %11,5'e, kadınlarda 2014 yılında %35,1 olan NEET oranı ise 2017 yılında %32,3'e düşmüştür. Ülkemizde lise altı eğitimi tamamlamış kadınlar ve erkeklerde, NEET oranı okur-yazar olmayanlardan daha düşüktür.

Ülkemizin 15-24 yaş aralığındaki nüfusunda liseyi bitiren bireyleri ele alındığında, 2017 yılı itibarıyla 872 bin erkek ve 841 bin kadın olduğu görülmektedir. Bunlardan 119 bin erkek ve 235 bin kadın, ne eğitimlerine devam etmekte ne de istihdamda yer almaktadır. Erkeklerde %13,6'ya ve kadınlarda %27,9'a tekabül eden oranlar, 2014-2017 döneminde erkeklerde %12 ila 14, kadınlarda ise %25 ila 27 aralığında seyretmiştir. 2017 yılında aynı yaş aralığındaki nüfusun mesleki veya teknik lise bitiren kesiminde ise 833 bin erkek ile 691 bin kadın bulunmaktadır. Bu rakamlar aynı zamanda elektrik, montaj ve döküm gibi eğitimlerin verildiği mesleki ve teknik liseleri kadınların, erkekler kadar çok tercih etmediğinin ve bu sebeple Türk toplumunda hâlâ erkek işi-kadın işi olgusunun devam etmekte olduğunun göstergesidir. 15-24 yaş aralığındaki gençlerden mesleki veya teknik lise mezunu olan erkeklerin 142 bini, kadınların ise 233 bini hem eğitim almaya devam etmemekte hem de çalışmamaktadır. Mesleki veya teknik lise mezunu erkeklerde %17 olan NEET oranı, kadınlarda %33,7'dir. 15-24 yaş aralığında mesleki ve teknik lise mezunu kadınlarda ve erkeklerde artmakta olan NEET oranı, 2014'te erkekler için %15,8 iken 2017'de %17'ye, kadınlarda ise 2014'te %30,9 iken 2017'de %33,7'ye yükselmiştir.

Son olarak 15-24 yaş aralığındaki genç nüfus içerisinde 2017 yılı itibarıyla 493 bin erkek ve 694 bin kadın yükseköğretim mezunudur. Kadınların erkeklerden fazla olması daha önce de bahsedildiği üzere yükseköğretimde kadınların okullaşma oranının erkeklerden daha fazla olmasının

dan kaynaklanmaktadır. Yükseköğretim mezunu 493 bin erkekten 124 bini ve 694 bin kadından 284 bini ne eğitimlerine devam etmekte ne de istihdam edilmektedir. Erkeklerde %25,2'ye, kadınlarda ise %40,9'a tekabül eden NEET oranlarının işe alımda toplumsal cinsiyete dayanan önyargıları yansıtabileceği gerçeği unutulmamalıdır. Tüm eğitim seviyelerinde kadınların NEET oranlarının erkeklerden açık ara fazla olması, Türkiye'de kadın istihdamının kanayan yaralarından biridir.

2014-2017 döneminde Türkiye'de iş gücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları incelendiğinde okur-yazar olmayan erkeklerin 2014'te %29'unun istihdam edilirken, bu

oranın 2017'de %28,8'e düştüğü görülmektedir (bkz. Tablo 9). Okur-yazar olmayan kadınlarda ise 2014 yılında %15,5 olan istihdam oranı, 2017 yılında %15,4 olarak gerçekleşmiştir. Lise altı eğitilmiş erkeklerde 2014-2017 döneminde istihdam oranı %61-62 seviyesinde seyrederken, kadınlarda %23-24 civarındadır. Lise mezunu erkeklerin istihdam oranı lise altı eğitilmiş erkeklerden çok farklı olmayarak, %63-64 bandında; lise mezunu kadınlarda da benzer şekilde lise altı eğitilmiş kadınlardan çok farklı olmayarak, %25-27 aralığında olmuştur.

Mesleki veya teknik lise mezunlarının istihdam oranları ele alındığında, erkeklerde %73-74, kadınlarda ise %32-33 aralığında

Tablo 9: Eğitim Durumuna Göre İş Gücü, İstihdam ve İşsizlik Verileri

			Erkek				Kadın			
			2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Okur-yazar olmayanlar	İş gücü	Bin	361	315	308	318	809	800	730	758
		%	33,6	30,9	30,4	32,4	16	16,1	15,2	15,9
	İstihdam edilen	Bin	312	279	272	282	785	777	707	731
		%	29	27,4	26,8	28,8	15,5	15,6	14,7	15,4
	İşsiz	Bin	49	36	36	36	24	23	23	27
		%	13,6	11,3	11,8	11,2	3	2,9	3,2	3,6
Lise altı eğitilmişler	İş gücü	Bin	11.831	11.867	11.814	12.004	4.269	4.410	4.513	4.640
		%	68,9	68,8	68,9	69,3	25,8	26,6	27,2	27,7
	İstihdam edilen	Bin	10.713	10.684	10.651	10.854	3.871	3.966	4.019	4.155
		%	62,4	61,9	62,1	62,6	23,4	23,9	24,2	24,8
	İşsiz	Bin	1.118	1.183	1.163	1.151	397	444	495	485
		%	9,5	10	9,8	9,6	9,3	10,1	11	10,5
Lise	İş gücü	Bin	2.182	2.192	2.245	2.303	795	810	855	899
		%	71	71,3	71,2	71,6	31,9	32,7	33,7	34,3
	İstihdam edilen	Bin	1.979	1.984	2.010	2.069	643	645	675	708
		%	64,4	64,5	63,7	64,4	25,8	26	26,6	27
	İşsiz	Bin	203	209	235	234	152	165	180	191
		%	9,3	9,5	10,5	10,1	19,1	20,3	21,1	21,3
Mesleki veya teknik lise	İş gücü	Bin	2.184	2.273	2.393	2.530	664	728	784	842
		%	80,4	81,1	81,6	81	39,8	40,8	41,4	42,6
	İstihdam edilen	Bin	2.009	2.097	2.185	2.301	535	596	623	669
		%	74	74,9	74,5	73,7	32,1	33,4	32,9	33,8
	İşsiz	Bin	175	175	208	228	128	132	161	173
		%	8	7,7	8,7	9	19,3	18,1	20,6	20,5
Yükseköğretim	İş gücü	Bin	3.498	3.807	4.139	4.330	2.193	2.477	2.754	3.020
		%	85	86,2	86,4	86,5	71,3	71,6	71,3	72,7
	İstihdam edilen	Bin	3.231	3.518	3.775	3.954	1.854	2.074	2.289	2.466
		%	78,5	79,6	78,8	79	60,3	59,9	59,3	59,3
	İşsiz	Bin	267	289	363	376	339	403	465	554
		%	7,6	7,6	8,8	8,7	15,5	16,3	16,9	18,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

olduğu görülmektedir. İki cinsiyet için de lise mezunlarıyla kıyaslandığında 8 ila 10 puan arasında daha yüksek olan mesleki veya teknik lise mezunlarının istihdam oranları, iş gücü piyasasında teorik eğitimden ziyade pratik ve mesleğe ilişkin eğitim alanların daha fazla çalıştığını göstermektedir. Son olarak en yüksek eğitim seviyesi olan yükseköğretim incelendiğinde, 2014 yılında Türkiye'deki erkekler arasında herhangi bir yükseköğretim derecesine (ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora) sahip olanların %78-79'unun, kadınlarda ise %59-60'ının istidam edildiği tespit edilmektedir. Buradan kadınlarda yükseköğretimin erkeklerle kıyasla bir önceki eğitim seviyesi olan mesleki veya teknik lisenin ardından istihdam oranını daha fazla artırdığı sonucu çıkarılabilir. Erkeklerle benzer şekilde kadınların da en yüksek yıllık ortalama brüt ücretlerini yükseköğretimi tamamlamaları halinde aldıkları tekrar hatırlanacak olursa, kadın istihdamını olumlu yönde etkileyen en önemli faktörlerden birinin eğitim olduğu çıkarımı yapılabilir.

Kadınların eğitim seviyelerinin artması istihdam oranlarını artırmanın yanı sıra evlilik yaşlarını ötelemekte, aile içindeki pazarlık güçlerini artırmakta ve doğurganlık oranlarını azaltmaktadır¹⁵. Özellikle Doğu ve Güney Doğu Anadolu bölgelerinde kız çocuklarının ev işleri nedeniyle okula gidemediği ve bu sebeple tarım dışı sektörlerde istihdam oranlarının düşük olduğu dikkate alındığında, çocuk ile yaşlı bakımı ve ailevi sorumluluklar için verilecek desteğin sadece istihdamı değil kız çocuklarının okullaşma oranını da artıracak açıya çıkmaktadır. Ayrıca Dünya Bankası (2009) verilerine göre kadınların iş hayatında karşılaştığı ataerkil zihniyet, işe alınırken maruz kaldıkları önyargılar ve daha kısıtlı yükselme olanakları gibi sebepler, ailelerin kız çocuklarının eğitime

gereken önemi ve kaynağı ayırmamasına ve bunun da kadınların istihdam oranı ile koşullarını etkilemesine yol açmaktadır¹⁶.

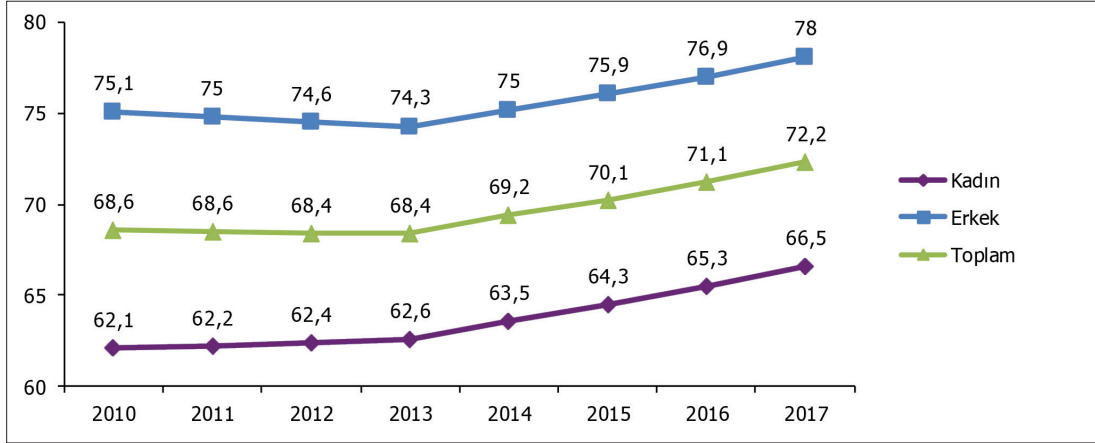
5. AB'de Kadın İstihdamı

Türkiye'nin kadın istihdamı oranında yıllar içerisinde yaşanan minimal artışlara rağmen hâlâ istenen düzeye ulaşılamamış olması, kat edilmesi gereken uzun bir yol olduğunun göstergesi niteliğindedir. Daha önce de belirtildiği üzere kadın istihdamı ve iş gücüne katılım oranlarında Türkiye, OECD ülkeleri arasında son sırada yer almaktadır. Öte yandan 2005 yılından bu yana tam üye olmak amacıyla müzakereler yürüttüğümüz AB'deki kadın istihdamının da kısaca incelenmesi, Türkiye'nin kadın istihdamını artırması yolunda atması gereken politika adımlarına yol gösterebilir.

Avrupa Komisyonu her yıl Birliğin 12 aylık kadın-erkek eşitliği karnesi niteliğinde olan bir rapor yayımlamaktadır. AB'nin bir önceki yılda toplumsal cinsiyet eşitliğinde kaydettiği ilerlemeleri, karşılaştığı zorlukları ve gelecek dönem için önceliklerini ortaya koyan bu raporun 2017 yılını değerlendiren ve 8 Mart 2018 tarihinde yayımlanan sayısında (*2018 Report on Equality between Women and Men in the EU*) bazı noktalar ön plana çıkmaktadır¹⁷.

İlk olarak rapor, AB'deki kadınların tam ekonomik bağımsızlıklarını kazanmak için hâlâ uzun bir yolları olduğuna, daha düşük ücret veren sektörlerde ve haftada erkeklerden ortalama altı saat daha fazla çalıştıklarına, kariyerlerine daha çok ara vermek durumunda kaldıklarına ve işlerinde yükselmelerinin erkeklerle kıyasla daha zor ve yavaş olduğuna dikkat çekmektedir. AB, 2020 itibarıyla 20-64 yaş aralığındaki toplam nüfusunun %75'inin aktif bir şekilde istihdamda yer almasını ve bunu özellikle kadınları, belirli bir yaşın üzerindeki

Şekil 14: AB'de 20-64 Yaş Arası Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%)



Kaynak: Eurostat

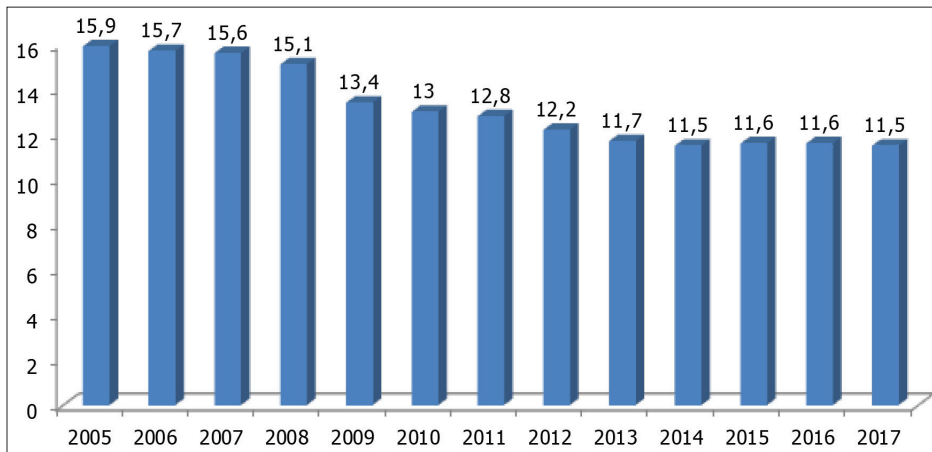
bireyleri ve göçmenleri iş gücüne daha iyi entegre ederek başarmayı istemektedir¹⁸. 2010 yılında bu çıpa konulduğu zaman %68,6 olan toplam istihdam oranı, 2017 yılında %72,2'ye ulaşmıştır (bkz. Şekil 14). Raporda Birlik genelinde az ama yıllar içerisindeki ivmesini kaybetmeden büyümesine devam eden kadınların istihdam oranının ise 2017'nin üçüncü çeyreğinde %66,5'e ulaştığı ifade edilmektedir.

AB'deki kadınlar en çok satış personeli, temizlik görevlisi, kişisel bakım elemanı, okul öncesi ve ilköğretim öğretmeni olarak istihdam edilmektedir¹⁹. Sağlık, hukuk

ve insan kaynakları gibi alanlarda kadın istihdamı gittikçe artarken, mühendislik ile bilişim ve iletişim teknolojileri gibi alanlarda kadın oranı halen düşüktür.

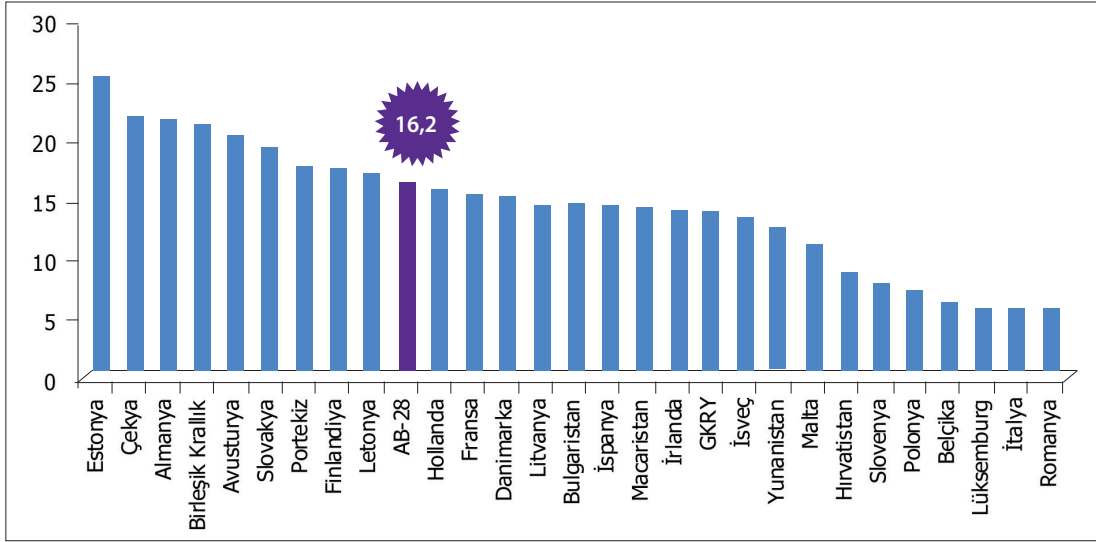
Komisyondun raporda altını çizdiği bir başka nokta, erkekler ile kadınlar arasındaki istihdam oranı farkının son yıllarda %11 civarında seyrettiği ve üye ülkeler arasında bu farkta kayda değer bir yakınsama olmadığıdır (bkz. Şekil 15). AB'de kadın istihdamının en yüksek olduğu ülkelerin İsveç ve Almanya, en düşük olduğu ülkelerin İtalya ve Yunanistan olduğu da verilen diğer önemli bilgiler arasındadır.

Şekil 15: AB'de 20-64 Yaş Aralığındaki Erkekler ile Kadınlar Arasındaki İstihdam Oranı Farkı (istihdamda cinsiyet uçurumu, %)



Kaynak: Eurostat

Şekil 16: Üye Devletlerde Toplumsal Cinsiyete Dayalı Saatlik Ortalama Ücret Farkı (% , 2016)



Kaynak: Eurostat

AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği karnesinde Türkiye'ye benzeyen bir özelliği kadınlar ile erkeklerin aldığı ücretler arasındaki farklılıklardır. Nitekim AB'de erkekler, çalıştıkları her saat başına kadınlardan daha fazla kazanmaktadır. Son verilere göre 2016 yılında bu fark %16,2 olarak gerçekleşmiştir (bkz. Şekil 16). AB'de Kadın-Erkek Eşitliği 2018 Raporu'na göre toplumsal cinsiyete dayalı saatlik ortalama ücret farkının en fazla olduğu ülkeler Estonya, Çekya ve Almanya iken, en az olduğu ülkeler Lüksemburg, İtalya ve Romanya'dır.

Raporda toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklarının üye ülkeler arasında %5'ten %25'e uzanan bir skalada değişiklik göstermesine rağmen, bu duruma yol açan sebeplerin benzer olduğu vurgulanmaktadır. Türkiye'ye benzer şekilde AB'nin de henüz ücret şeffaflığında istenilen düzeye erişmemiş olması, kadınların yüksek ücretli sektörlerden ziyade düşük ücretli sektörlerde çalışması ve ev ile ailenin bakımından Avrupalıların ortalama %44'ünün kadınları sorumlu tutması; kadınların erkeklerden daha düşük ücretlendirilmesinin altında yatan etmenler arasında gösterilmektedir.

AB'de istihdam ve ücretlendirme konusunda kadınların yaşadığı eşitsizliklerin karar alma süreçlerinde de ortaya çıktığı görülmektedir. Raporda, Birlik genelinde 30-34 yaş aralığındaki kadınların %44'ünün, erkeklerin ise %34'ünün yükseköğretim mezunu olmasına, yani aslında kadınların erkeklerden daha eğitilmiş olmasına rağmen birçok karar alma mekanizmasında daha az temsil edildikleri belirtilmektedir. Bu noktada kadınların hâlâ cam tavanlarını tam olarak kıramadığı en önemli yerlerden biri siyaset sahnesidir. Örneğin AP üyelerinin sadece %36,1'i kadındır ve yalnız dokuz AB ülkesi -Estonya, İrlanda, İspanya, Fransa, Avusturya, Hırvatistan, Letonya, Malta ve İsveç- AP'de her iki cinsiyetten de en az %40 üye bulundurmaktadır. Üye Devletlerin ulusal parlamentolarında da durum farklı değildir. Ekim 2004'te %22,1 olan ulusal parlamentolardaki kadın üye oranı ortalaması, Kasım 2017'de %29,3'e ulaşmış olsa da bu artışın az olduğu ifade edilmektedir (bkz. Şekil 17). İsveç, Finlandiya ve İspanya parlamentolarında kadın üye oranı %40'ın üzerindeyken, Yunanistan, Hırvatistan, GKRY, Letonya, Malta ve Ma-

caristan parlamentolarında kadın temsili %20'nin altındadır.

Türkiye'de olduğu kadar AB'de de ev ve bakım işlerinden kadınların daha fazla mesul tutulması yaygındır. Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (*European Institute for Gender Equality*) tarafından 2018 yılında yayımlanan cinsiyet eşitliği endeksine göre bu alanda ilerleme çok yavaş bir şekilde kaydedilmektedir. 10 yıl öncesine kıyasla 12 ülkede bakım, ev işi ve sosyal aktivitede cinsiyet eşitliği konusunda gerileme yaşanmıştır. Erkeklerin sadece üçte biri günlük olarak yemek ve ev işleriyle ilgilenirken, bu oran kadınlarda %79'dur.

5.1. AB'nin Kadın İstihdamını Artırmak için Attığı Adımlar

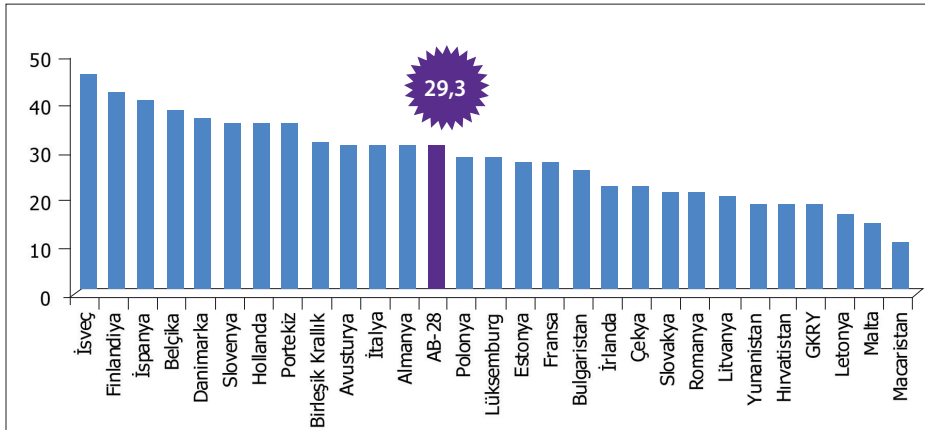
Henüz AB'de kadın istihdamının istenilen seviyeye ulaşamamış olması, kadınlar ile erkekler arasındaki istihdam makasının kapanmıyor oluşu, kadınların karar alma mekanizmalarındaki düşük temsili ve erkeklere kıyasla evlerini ve ailelerini ilgilendiren konularda daha çok sorumluluk sahibi olarak değerlendirilmesi; Birliği iş-yaşam dengesi alanında adımlar atmaya itmiştir. Bu kapsamda Nisan 2017'de hayata geçirilen Çalışan Ebeveynler ve Bakımdan Sorumlu Kişiler için

İş-Yaşam Dengesi Direktifi (*The Directive on Work-Life Balance for Working Parents and Carers*), aile ile ilgili izinlere ve esnek çalışma şartlarına ilişkin AB mevzuatının güncellenmesini amaçlamaktadır²⁰.

Söz konusu direktif kapsamında artık AB'de babalar çocuklarının doğumunu takiben en az 10 iş günü izin alabilmekte ve ebeveynlerin dört aylık ücretli doğum izni hakkının anne ile baba arasında değişimi yapılabilmektedir. Direktif ayrıca hayati bir hastalığı olan ya da kendisine muhtaç bir aile üyesine veya akrabasına bakan çalışanlara yılda en az beş iş günü ücretli izin hakkı sunarak, söz konusu mağduriyetler sebebiyle istihdam dışında kalınmasını engellemeye çalışmaktadır. Son olarak, bakıma muhtaç kişilerden sorumlu olan çalışanlara ve 12 yaşından küçük çocuğu olan ebeveynlere, bu direktifle işverenlerinden daha az ve esnek çalışma saatleri ile iş ortamlarında esneklik isteme hakkı getirilmiştir.

AB'de toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklarının kronik bir biçimde devam etmesi, Birliği bu alanda da somut adımlar atmaya teşvik etmiştir. 2019 yılında görev süresi dolmadan önce kadınlar ile erkekler arasındaki ücret farklarını azaltmayı

Şekil 17: Üye Devletlerin Ulusal Parlamentolarında Kadın Temsil Oranı (% 2017)



Kaynak: Eurostat

hedefleyen Juncker Komisyonu, Kasım 2017'de Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılıklarının Giderilmesi Eylem Planı'nı (*EU Action Plan 2017-2019 Tackling the gender pay gap*) hayata geçirmiştir²¹. Söz konusu eylem planında, kadınlar ile erkekler arasındaki ücret farklarının altında yatan sektörler arası ve sektör içi ayrışmalar, basmakalıp yargılar ve iş-yaşam dengesinde kadınların aleyhine olan asimetriler gibi sebepler incelenmektedir. Bunların neticesinde AB'deki ilgili paydaşların faydalanması için kadınların becerilerinin ve sorumluluklarının daha iyi gözlemlenmesi, eşitsizlikler ve basmakalıp yargılar ile mücadele ve ortaklıklar geliştirilmesi gibi sekiz adet öneri sunulmaktadır.

Avrupa Komisyonu Başkanı Jean-Claude Juncker ayrıca Komisyondaki orta ve üst düzey kadın yönetici oranını görev süresi dolmadan %40 yapmayı hedeflemektedir. 2014-2019 dönemi Komisyonu görevine başladığında %31 olan orta düzey kadın yönetici oranı 2018 itibarıyla %38'e, %27 olan üst düzey kadın yönetici oranı da %35'e ulaşmıştır.

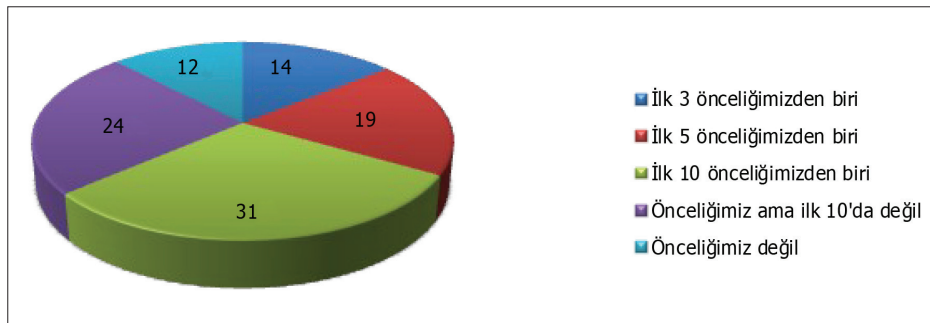
6. Türkiye'de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politika Önerileri ve Sonuç

Türkiye'deki kadın istihdamının genel özelliklerini ve bunu etkileyen toplumsal

cinsiyete dayalı ücret farkı, eğitim, evlilik, çocuk ve/veya yaşlı bakımı ile ailevi sorumluluklar gibi faktörleri ve bunların ardından AB'deki kadın istihdamının genel durumunu inceledikten sonra %30'un üzerine henüz çıkamamış olan kadın istihdamımızı artırmaya yönelik birkaç politika önerisi sunmak faydalı olacaktır.

Öncelikle kadın istihdamını artırmaya yönelik adımlar sadece devletin sorumluluğuna bırakılmamalı, bu alanda kamu, özel sektör ve sivil toplum eşgüdümlü olarak hareket etmelidir. Tüm kurumlarda cinsiyet eşitliği kurum önceliği haline getirilmelidir. McKinsey tarafından 2016 yılında yapılan araştırma sonucunda her üç şirketten sadece birinin cinsiyet çeşitliliğini ilk beş stratejik önceliği arasına aldığı açığa çıkmıştır (bkz. Şekil 18). Öyle ki anket yapılan 102 şirketin sadece %14'ü cinsiyet çeşitliliğini ilk üç stratejik önceliklerinden biri olarak görürken, %24'ü stratejik öncelikleri arasında olduğunu ama ilk 10'da yer almadığını ve %12'si cinsiyet çeşitliliğinin şirket öncelikleri arasında yer almadığını belirtmiştir. Anket yapılan üst düzey yöneticilerden çok azı değişime ihtiyaç olduğunun ve takımlarına daha fazla kadın çalışan almaları gerektiğinin farkında iken, büyük çoğunluğu bu konuya gereken önemi vermemektedir. Oysa ki söz konusu şirketlerin Türkiye'nin lider

Şekil 18: Şirketlerde Cinsiyet Çeşitliliğinin Stratejik Öncelik Sıralaması (%)



Kaynak: Women Matter Turkey 2016-Turkey's Potential for the Future: Women in Business

şirketleri olduğu göz önüne alındığında, buralarda bile cinsiyet eşitliğine gereken önemin verilmemesi daha küçük ölçekli işletmelerdeki bilincin yetersizliği konusunda bize önemli ipuçları sunacaktır.

Bir diğer çalışmada kadınların cam tavanları aşma stratejileri 11 büyük ölçekli Türk işletmesi özelinde incelenmiş; genel ve mesleki eğitim almak, sosyal ilişkileri geliştirmek, kariyer programlarına katılmak, mentorlerden destek almak ve yüksek performans sergilemek olarak belirlenen stratejilerden sadece sonuncusunun yani yüksek performans sergilemenin kadınların kariyer basamaklarını yükselmesini sağladığı tespit edilmiştir²². Aynı çalışmada söz konusu stratejilerin çalışanlar kadar işverenler ve insan kaynakları departmanları için de değerli çıkarımlar sağlayacağı ve kadınların iş-yaşam dengelerinin iyileştirilerek, cam tavanlarını kırmaları için gerekli olan performans sergilemeleri hususunda ilerleme kaydedileceği ifade edilmektedir.

Kadınların istihdam oranlarında en önemli belirleyici faktörlerden biri olan eğitim konusunda ilgili politikaların kadın istihdamını teşvik edecek şekilde düzenlenmesi, kız çocuklarının okullaşma oranları ile mesleki eğitim alan kız öğrenci sayısının artırılması gibi girişimler ülkemizdeki kadın istihdamını artırmada rol oynayacaktır. Son yıllarda kadınların tarımdaki istihdam oranları, kırdan kente yaşanan yoğun göçler sonucunda azalmakta olsa da ücretsiz aile işçiliği kavramının Türkiye'de halen çok yaygın olduğu ve kentlere gelen kadınların hemen iş gücü piyasasına dâhil olamamaları, ev kadını konumunda beklediği unutulmamalıdır. Ücretsiz aile işçiliğinin azaltılması ve tarımda istihdam edilen kadınların ekonomik bağımsızlıklarını

ve sosyal güvencelerini kazanmaları için denetimlerin ve teşviklerin artırılması gerekmektedir. Ayrıca kırdan kente göç eden ve hemen istihdam edilemeyen kadınların iş gücü piyasasına daha hızlı dâhil edilmesi için öncelikle şehirlerdeki istihdam ihtiyaçları doğru belirlenmeli ve bunlar ışığında stratejiler hazırlanarak, gerek mesleki eğitimler gerekse teknik kurslar vasıtasıyla kırsal alandan gelen kadınlar için iş imkânları yaratılmalıdır.

Kadınların istihdam edilmesinin önündeki en büyük engellerden bir diğeri olan cinsiyet ayrımına dayalı bakış açısı ve bunun kadına yüklediği çocuk ve yaşlı bakımı ile ev işleri sorumluluğu karşısında daha eşitlikçi bir bakış açısının toplumumuzda egemen olması için gerekli politika adımları atılmalıdır. Bu kapsamda örneğin toplumsal alanlar erkeklerin de bu sorumlulukları alacağı şekilde tasarlanmalı, sosyal medyada farkındalığı artırmaya yönelik kampanyalar yürütülmeli ve basın kuruluşları bu doğrultuda yayın ve reklamlarını sürdürmelidir. Türkiye ancak böyle bir zihniyet ve çözüm arayışı ile kendisinininkinden çok daha yüksek olan OECD ve AB ülkelerindeki kadın istihdam oranlarını hedefleyebilir. Benzer şekilde, kadınların istihdamının önünde engel teşkil eden çocuk, hasta ve yaşlı bakımı konusunda kreşlerin ve bakım evlerinin sayısının artırılması ve fiyatlarının düşürülmesi atılabilecek bir diğer politika adımdır.

Bu politika adımlarıyla sağlanabilecek ilerlemeler sadece istatistik olarak algılanmamalı, 2023 itibarıyla dünyanın en büyük 10 ekonomisi arasına girmeyi hedefleyen Türkiye için öncelik haline getirilmelidir. Nitekim ulusların ekonomik kalkınmalarında asıl önemli olan salt ekonomik büyüme değil; bu büyümenin

sağlık, eğitim, kültür, bilim ve istihdam gibi alanlara yansımaları ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasıdır. UNDP tarafından her yıl yayımlanan ve insani gelişmenin temel göstergeleri arasında yer alan endekslerden biri olan TCEE'de Türkiye, 160 ülke arasında 15 Temmuz 2018 itibarıyla 69'uncu sırada yer almaktadır. Üreme sağlığı, kadının güçlenmesi ve ekonomik faaliyetler esas alınarak hesaplanan TCEE'de ülkemizin üst sıralara yükselmesi için gerekli politika adımlarının atılması hayati önem taşımaktadır.

Küresel ekonomi pastasından aldığı dilimi büyümeye kararlı Türkiye'nin, bu dilimi kendi içerisinde ne kadar eşit ve kapsayıcı şekilde bölüşeceği ekonomik

kalkınmasının ivmesini belirleyecektir. Bunu da toplumumuzun yarısını oluşturan kadınlardan istihdamda en yüksek şekilde faydalanmadan başarmak imkânsızdır. "Kadın güçlenirse, toplum güçlenir" bakış açısından hareketle, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sadece kadınların değil ülkemizdeki ve dünyadaki herkesin meselesi olduğu idrak edilmelidir. İşte o zaman kadınların sırf cinsiyetlerinden dolayı eşitsizliklere maruz kalmadığı bir Türkiye ve dünya hayal etmek mümkün olabilir. Neticede kadınların yaşamın her alanında kendilerini gerçekleştirmelerinin önünü tıkayan engel, ayrımcılık, bağnazlık ve önyargıların kırılması daha mutlu, müreffeh ve üretken bir toplumun anahtarıdır.

Referanslar

- 1 Kılıç, D., Öztürk, S. (2014) "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama", *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), s.107-130.
- 2 A.g.e.
- 3 A.g.e.
- 4 World Economic Forum (2016), *The Global Gender Gap Report*, http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf Erişim Tarihi: Nisan 2018
- 5 Önder, N. (2013), "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), s.35-61.
- 6 A.g.e.
- 7 Cam Tavan Tanımı, <http://www.mynet.com/cevaplar/is-hayatinda-%E2%80%9Ccam-tavan-glass-ceiling%E2%80%9D-terimi-neyi-ifade-eder/6330727> Erişim Tarihi: Mayıs 2018
- 8 Önder, N. (2013), "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), s.35-61.
- 9 2010 yılı toplam ücreti esas alınarak [(erkek ücreti-kadın ücreti)/erkek ücreti*100] olarak hesaplanmıştır.
- 10 Dedeoğlu, S. (2009) "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı" *Çalışma ve Toplum*, 21, 41-55.
- 11 Arat, N. (1994), "Türkiye'de Kadın Olmak", Say Yayınları, İstanbul.
- 12 A.g.e.
- 13 Ecevit, Y. (2009) "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri," Yayın No. TUSİAD-T/2008-7/468, KAGİDER-001, İstanbul.
- 14 KAGİDER ve Danone Türkiye Çalışması, <https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/annelerin-yuzde-60i-ise-donmek-istiyor/> Erişim Tarihi: Mayıs 2018
- 15 Kılıç, D., Öztürk, S. (2014) "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama", *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), s.107-130.
- 16 Dünya Bankası ve Devlet Planlama Teşkilatı (2009), *Female Labor Force Participation in Turkey: Trends, Determinants and Policy Framework*, World Bank, Washington.
- 17 EU Publications, <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1> Erişim Tarihi: Mayıs 2018
- 18 Avrupa Komisyonu (2010), *A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=EN> Erişim Tarihi: Mayıs 2018
- 19 OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
- 20 Avrupa Komisyonu, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=1311&langid=en> Erişim Tarihi: Temmuz 2018
- 21 Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi, <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap> Erişim Tarihi: Ağustos 2018
- 22 Yoğun Erçen, A., E. (2008) "Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme", Çukurova Üniversitesi SBE Doktora Tezi, Adana.

İKTİSADİ KALKINMA VAKFI YAYINLARI



54 yıl
1967

İKTİSADİ KALKINMA VAKFI

Esentepe Mahallesi, Harman Sokak, TOBB Plaza,
No:10, Kat:7-8, Levent, 34394, İstanbul
Tel: 0212 270 93 00, Fax: 0212 270 30 22
E-posta: ikv@ikv.org.tr

Brüksel Temsilciliği:

Avenue de l'Yser 5-6 1040 Brüksel / Belçika
Tel: + 32 2 646 40 40, Fax:+ 32 2 646 95 38,
E-posta: ikvnet@skynet.be

www.ikv.org.tr