

İŞGÜCÜ PİYASASININ CİNSİYETÇİ YAPISI, GELECEĞİN İŞLERİ VE KADINLARIN ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Gülay Toksöz





İŞGÜCÜ PİYASASININ CİNSİYETÇİ YAPISI, GELECEĞİN İŞLERİ VE KADINLARIN ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Yazar

Gülay Toksöz

İşgücü Piyasasının Cinsiyetçi Yapısı, Geleceğin İşleri ve Kadınların Önündeki Engeller



TESEV

Türkiye Ekonomik ve
Sosyal Etüdler Vakfı

Halaskargazi Mah. Halaskargazi Cad. No:38/66E
İç Kapı No: 215 34371 Şişli / İstanbul

Tel: +90 (212) 292 89 03
info@tesev.org.tr
www.tesev.org.tr

Yazar

Gülay Toksöz

Yayına Hazırlayan

Çaęla Ayaz

Kapak İllüstrasyon

Mirko Grisendi

Tasarım

Bilge Basım

ISBN 978-625-8256-06-2

Copyright © Şubat 2025

TESEV Yayınları

Tüm hakları saklıdır. Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı'nın (TESEV) izni olmadan bu yayının hiçbir kısmı elektronik ya da mekanik yollarla (fotokopi, kayıtların ya da bilgilerin arşivlenmesi, vs.) çoğaltılamaz. Bu yayında belirtilen görüşlerin tümü yazarlara aittir ve TESEV'in kurumsal görüşleri ile kısmen ya da tamamen örtüşmeyebilir. TESEV, bu yayının hazırlanmasındaki katkılarından ötürü İsveç İstanbul Başkonsolosluğu'na teşekkür eder.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced by electronic or mechanical means (photocopying, archiving of records or information, etc.) without the permission of the Turkish Economic and Social Studies Foundation (TESEV). The views expressed in this publication are those of the authors and do not necessarily reflect TESEV's institutional views. TESEV would like to thank the Consulate General of Sweden in Istanbul for its contribution to the preparation of this publication.



İÇİNDEKİLER

Giriş	5
Türkiye’de İşgücü Piyasasında Kadınların Durumu	6
İşgücü Dışında Kalanlar	6
Kadın İstihdamı	7
Kadın İşsizliği	8
İstihdamın Yapısı: Sektörel ve Mesleki Ayrışma	9
Türkiye’de Kadın İstihdamına Yönelik Kamu Politikaları: “Laf Çok, İcraat Yok”	11
Kalkınma Planları.....	11
Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planları	13
Bakım İşleri, Yeşil İşler ve Dijital İşler	15
Yeşil İşler.....	18
Dijital İşler.....	19
Türkiye’de Kadınlar İçin Yeni İstihdam Fırsatları	20
Yeşil İşler: Yenilenebilir Enerji Sektörü.....	21
Dijital İşler ve STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) Alanı.....	22
Bakım İşleri	24
Sonuç	25



GİRİŞ

Türkiye’de işgücü piyasasının önde gelen özelliklerinden biri, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsiz yapısıdır. Kadınların işgücüne ve istihdama katılım oranları düşük olmasına rağmen işsizlik oranları yüksektir. Resmî işsizlik oranları gerçek işsizliğin boyutlarını yansıtmaktan uzak olduğu için geniş tanımlı işsizlik oranlarına bakıldığında, kadınlar ile erkekler arasındaki büyük açık daha belirgin hale gelir. Çalışma yaşamına katılarak iş bulmuş kadınlar açısından ise sektörel ve mesleki dağılımda ayrışmalar ve kısıtlılıklar, kayıtlılık, ücretler, kıdem süresi, işte yükselme fırsatları açısından ayrımcılıklar vardır. Bunun gerisindeki en temel neden cinsiyete dayalı iş bölümü olup, kadınların üzerlerindeki bakım sorumlulukları ve yükü onların işgücü piyasasına katılmaları önündeki başlıca engel ve katıldıklarında maruz kaldıkları ayrımcılıkların kaynağıdır.

Kadın istihdamını artırma hedefi uzun yıllardan bu yana kamusal politikalarda ve bunları yansıtan resmî belgelerde dile gelmektedir. Ancak yıllar itibariyle özellikle kalkınma planlarında konulan hedeflerin gerisinde kalınmakta, istihdamı artıracığı iddia edilen ancak etkili olmayan politikalarda ısrar edilmektedir. Bunda, uygulanan ekonomi politikalarının istihdam yaratma etkisinin sınırlı kalmasının yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin reddi, kadınların bağımsız bireyler ve eşit haklara sahip yurttaşlar olarak kabulü yerine aileyi güçlendirmek adına güçlendirilmesini esas alan ataerkil siyasi irade etkilidir. Bakım yükümlülüklerini toplumsal olarak paylaşmaya yönelik kurumsal hizmetler son derece yetersiz sunulmakta, bu konuda ortaya konan hedeflerin gerçekleşmesi için somut adımlar atılmamaktadır. Öte yandan Türkiye’de nüfus artış hızının tüm gelişmiş ülkelerdeki eğilimlerle uyumlu biçimde azalmaya başlaması büyük bir tehdit olarak sunulurken, atıl durumdaki kadın işgücünden yararlanılması için gereken önlemler alınmamaktadır.

Bu değerlendirme notunda önce Türkiye’de işgücü piyasasının mevcut durumu, var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortaya koyarak ele alınacaktır. Sonra kadın istihdamını artırmaya yönelik resmî politikalara yer verilecektir. Ardından eşitlikçi ve sürdürülebilir bir kalkınma ve gelecek için bakım işlerinin toplumsal bir sorumluluk olarak kavranmasına ve yeşil işler ile dijital işlerin kadın istihdamı açısından taşıdığı fırsatlara dair tartışmalara Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği belgeleri üzerinden yer verilecektir. Son olarak Türkiye’de yeşil işler ve dijital işleri kapsayan alanların ve bakım işlerinin mevcut yapısı göz önünde tutularak kadınlar için fırsatlar nelerdir sorusuna cevap aranacaktır.

Türkiye’de İşgücü Piyasasında Kadınların Durumu

2023’te yaklaşık olarak her üç kadından sadece biri işgücünde iken her dört erkekten üçü işgücündedir. İşgücüne katılma oranı kadınlarda %35,8, erkeklerde %71,2’dir. Kadınların üçte ikisi işgücünün dışındadır. AB ülkelerinde 2023’te işgücüne katılım ortalaması kadınlarda %70,2 ve erkeklerde %80,4’tür. Türkiye ile AB ülkeleri arasında özellikle kadınlar açısından büyük bir fark olduğu görülmektedir. Ancak Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsüne (EIGE) göre AB ülkelerinde de işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri güçlüdür ve kadınlar genelde düşük ücretli, düşük kariyer fırsatına sahip ve beceri kazanma imkanları kısıtlı işler ve sektörlerde yoğunlaşmaktadır. Eşitsizliğin dışavurum alanlarından biri, özellikle çocuklu ailelerde kadınlar için tam zamanlı istihdam oranlarının erkeklerinkinden istikrarlı biçimde düşük olmasıdır.

İşgücü Dışında Kalanlar

Çocuk, yaşlı ve hasta bakımı küresel olarak kadınlara ait bir sorumluluk olarak görülmektedir. Türkiye’de kadınların işgücü dışında kalmalarının önde gelen nedeni, ev ve bakım işleriyle meşgul olmalarıdır (%42,9). Oysa bu nedenle işgücü piyasası dışında kalan erkek yoktur. Öte yandan emekli olduğu için işgücü piyasası dışında kalan kadınların oranı sadece %6,2 iken, erkeklerin oranı %40,7’dir. Gelir getirici kayıtlı bir işte çalışma imkanlarının kısıtlılığı kadınların emeklilik hakkına kavuşmalarını engellemektedir. İşgücü piyasasının dışında kalmanın diğer nedenlerine bakıldığında, iş bulma ümidi olmayan yani iş aramış ama bulamadığı için aramaktan vazgeçmiş olanlar ile çeşitli nedenlerle iş aramayıp çalışmaya hazır olan kadınların sayıca erkeklerden yüksekliği dikkat çekicidir. Bu konumdaki kadınların sayısı erkeklerden 720 bin kişi fazla olmakla birlikte oranın düşüklüğü kadınların yarıya yakınının ev işleriyle meşgul olmasına bağlıdır.

Tablo 1: Cinsiyete ve İşgücüne Dâhil Olmama Nedenine Göre İşgücüne Dâhil Olmayanların Sayısı ve Oranı (15+ yaş) 2023

	Kadın (Bin)	Kadın (%)	Erkek (Bin)	Erkek (%)	Toplam (Bin)	Toplam (%)
İş bulma ümidi olmayanlar	969	4,6	835	8,9	1 804	5,9
İş aramayıp çalışmaya hazır olan (diğer) ¹	1 065	5,0	479	5,1	1 544	5,1
Ev işleriyle meşgul	9 093	42,9	--	--	9 093	29,8
Eğitim ve öğretime devam ediyor	2 465	11,6	1.972	21,1	4 437	14,5
Emekli	1 322	6,2	3.801	40,7	5 123	16,8
Çalışamaz halde	3 704	17,5	1.676	18,0	5 380	17,6
Diğer	2 580	12,2	567	6,1	3 147	10,3
Toplam	21 198	64,2	9 330	28,8	30 528	46,7

TÜİK İşgücü İstatistikleri

Eğitim ve öğretime devam ettiği için işgücü dışında kalan kadınların sayısı da aynı konumdaki erkeklerinkinden 493 bin kişi fazladır. Bu durum işgücü piyasasına katılan kadınların eğitim düzeylerinin erkeklerinkinden yüksek olması olgusuyla örtüşmektedir.

¹ İş bulma ümidi olmayanlarla iş arayıp iş başı yapamayacak olanların toplam sayısı çalışmaya hazır potansiyel nüfusu temsil etmektedir. Bu konu işsizlik başlığı altında daha ayrıntılı ele alınmaktadır.



TÜİK'in Zaman Kullanım İstatistiklerine göre kadınlar erkeklere kıyasla daha uzun süre çalışmakta ancak bunun ağırlıklı kısmı hane halkı ve aile bakımı için harcanan zaman olmaktadır. 2014-2015 Zaman Kullanım Araştırmasına göre istihdamda yer alan kadınların günlük toplam çalışma süreleri 8:03 saat olup, bunun 4:32 saati istihdamda, 3:31 saati ev ve bakım işlerinde geçmektedir. Erkeklerde ise toplam çalışma süresi 7:11 saattir, bunun 6:25 saati istihdamda, 46 dakikası ise hane ile ilgili işlerde geçmektedir.² Türkiye Aile Yapısı Araştırması cinsiyete göre hanedeki işlerden genellikle kimlerin sorumlu olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre sürekli yapılan işler (yemek yapma, bulaşık yıkama, çamaşır yıkama, ütü yapma, evin temizliği vb.) %80 ve üzerindeki oranlarda kadınlar tarafından üstlenilmektedir. Çocuk bakımını kadınların üstlenme oranı %94,4'e çıkmaktadır. Buna karşılık erkekler arada sırada ortaya çıkan küçük bakım, onarım ve tamir işleri ile aylık faturaların ödenmesi işlerini yüksek oranda üstlenmektedir.³ Hane içindeki bu iş dağılımı neden kadınların erkeklerden daha uzun süre ancak karşılığı olmayan işlerde çalışmak durumunda kaldığını ortaya koymaktadır. Özellikle hanede 3 yaşın altında çocuğu olan ve olmayan kadınlar arasındaki istihdam oranları farkı, bakım işlerinin sadece kadınlar tarafından üstlenilmesinin istihdama katılımı ne kadar kısıtladığını ortaya koymaktadır. 2022'de 3 yaşın altında çocuk olan hanelerde 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranı %28,0 iken, olmayan hanelerde %56,2'dir. Çocuk bakım hizmetlerindeki yetersizlikler kadınların istihdam dışında kalmasında belirleyici etkiye sahiptir.⁴

Kadın İstihdamı

2023'te çalışma çağındaki nüfus (15+ yaş) içinde istihdamda olan kadın sayısı 10 milyon 346 bin, erkek sayısı 21 milyon 286 bin kişidir. İstihdam oranları kadınlarda %31,3, erkeklerde %65,7'dir. Cinsiyet açığı 34,4 yüzde puandır. AB ülkelerinde ise 2023'te çalışma çağındaki (20-64 yaş) kadın nüfusun %70,2'si ve erkek nüfusun %80,4'ü istihdamdadır. Her ne kadar yaş grupları birbirinden farklı olsa da Türkiye'de her iki cins açısından da istihdam oranlarının AB ülkelerine kıyasla düşük olduğu ve kadın/erkek istihdam oranları arasında büyük açık bulunduğu görülmektedir. Cinsiyet açığı AB ülkeleri ortalamasında 10.2 yüzde puanla oldukça düşüktür.

Türkiye'de istihdamda olanlar için kayıtdışı çalışma ciddi bir sorun olmaya devam etmektedir. Burada da bir cinsiyet açığı söz konusudur, 2023'te kadınların %32,2'si ve erkeklerin %23,1'i bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadan çalışmaktadır. İstihdamın sektörel dağılımına bakıldığında, kadınların yaklaşık beşte biri (%18,7) tarımda iken tarımın erkek istihdamındaki payı %12,9'dur. Genel olarak tarımsal üretimdeki azalmaya bağlı olarak tarımın istihdam payı yıllar itibarıyla düşmektedir. Tarımda baskın olan kayıtdışı istihdamdır, kadınların %90,6'sı, erkeklerin %73,5'i sosyal güvenlik kapsamı dışındadır.

Öte yandan kayıtdışı çalışma tarım dışı ekonomik faaliyet alanlarında da önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Kadınların %18,8'i ve erkeklerin %15,6'sı kayıtdışı istihdamdadır. İşteki duruma göre kayıtdışılığa bakıldığında özellikle ücretsiz aile işçileri ve kendi hesabına çalışanlar arasında çok yaygın olduğu

2 CEİD (2022) Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini İzleme Raporu 2021-2022, s.131

<https://dspace.ceid.org.tr/items/cobb9a86-6ab2-4138-bccc-105586f8558a>

3 ASHB, TÜİK (2022) Türkiye Aile Yapısı Araştırması, s.1

<https://dspace.ceid.org.tr/items/7e5fbd98-2203-42af-869e-094894887ec4>

4 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675>

görülmür. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların %86,7'si ve erkeklerin %80,3'ü kayıtdışıdır. Ancak istihdamdaki erkeklerin sadece %3,8'i ücretsiz aile işçisi iken bu oran kadınlarda %16,5'tir. Tarım, %75,3 oranıyla ücretsiz aile işçiliğinin kadınlar açısından başat olduğu alandır. Kendi hesabına çalışanlara gelince, kadınların %69,7'si ve erkeklerin %54,8'i kayıtdışıdır. Gelirlerin istikrarsızlığı ve düşüklüğü kendi hesabına çalışanların primleri düzenli ödeyerek sosyal güvenlik sistemine dahil olmalarını önlemektedir. Öte yandan ücretli-yevmiyeli statüde çalışan kadınlar arasında kayıtdışılık oranı %15,4, erkeklerde %12,1'dir. Kayıtdışılıkla mücadele politikalarına bağlı olarak oranlar yıllar itibariyle düşüş eğilimi gösterse bile hala ciddi ölçüde yüksektir.

Tablo 2: Cinsiyete Göre İstihdamın Durumu 2023

	Kadın (Bin)	Kadın (%)	Erkek (Bin)	Erkek (%)	Toplam (Bin)	Toplam (%)
Tarım	1 938	18,7	2 757	12,9	4 695	14,8
Tarım dışı	8 408	81,3	18 529	87,1	26 937	85,2
Tarımda kayıtdışı	1 755	90,6	2 027	73,5	3 782	80,6
Tarım dışı kayıtdışı	1 577	18,8	2 891	15,6	4 468	16,6
Ücretli-maaşlı-yevmiyeli	7 488	72,4	15 044	70,7	22 532	71,2
Ücretli-maaşlı-yevmiyeli kayıtdışı	1 155	15,4	1 819	12,1	2 974	13,3
Kendi hesabına çalışan	970	9,4	4 147	19,5	5 117	16,2
Kendi hesabına çalışan kayıtdışı	676	69,7	2 271	54,8	2 947	57,7
Ücretsiz aile işçisi	1 712	16,5	801	3,8	2 513	7,9
Ücretsiz aile işçisi kayıtdışı	1 484	86,7	643	80,3	2 127	84,6
İşveren	176	1,7	1 293	6,1	1 469	4,6
İşveren kayıtdışı	18	10,2	185	14,3	203	13,8

<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (erişim: 5.11.2024)

Kadın İşsizliği

İşgücü piyasasına katılan kadınların önemli bir bölümü işsizlikle yüz yüze gelmekte ve kadınların işsizlik oranları yıllar itibariyle erkeklerin işsizlik oranlarından yüksek seyretmektedir. 2014'te işsizlik oranı erkeklerde %9,0 kadınlarda %11,9'dur. 2023'e gelindiğinde bu oranlar sırasıyla %7,7 ve %12,6'dır.⁵ Erkeklerin işsizlik oranları düşerken kadınlarınki artmış ve her iki cinsin işsizlik oranları arasındaki açık büyümüştür. Söz konusu oranlar AB ülkelerinde kadınlar için %6,9 ve erkekler için %6,2'dir. Aralarındaki fark çok düşüktür.⁶

⁵ TÜİK İşgücü İstatistikleri

⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-31102024-bp>



Atıl işgücü⁷, bir diğer deyişle geniş işsizlik oranına bakıldığında aradaki fark daha da büyümektedir. 2023'te erkeklerde geniş işsizlik oranı %18,3, kadınlarda ise %30,6'dır. Bunun gerisinde işgücü dışında kalan olarak kayda geçen iki grubun; iş arayan fakat kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olmayanlarla, iş aramadığı halde çalışma isteği olan ve kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olan kadınların sayısının yüksekliği vardır. Tablo 1'de görüldüğü üzere 2 milyon 34 bin kadın bu durumda iken aynı durumdaki erkeklerin sayısı 1 milyon 314 bindir, aralarındaki fark 720 bin kişidir ve kadınların sayısı erkeklerinkinin bir buçuk katıdır.⁸

Gençler söz konusu olduğunda kadınların ve erkeklerin işsizlik oranları arasındaki çarpıcı fark devam etmektedir. Örneğin 2023'te 20-24 yaş grubunda işsizlik oranı erkeklerde %15,2 ve kadınlarda %24,7'dir. Söz konusu yaş grubunda yüksek öğrenim görmüşler arasında işsizlik oranları her iki cins açısından da en yüksek düzeye çıkmakta ve kadınlarda %28,9'a, erkeklerde %19,8'e ulaşmaktadır.⁹ Bu oranlar Türkiye'de yararlanılamayan ciddi bir genç insan kaynağı olduğunu gösterdiği kadar temel bir insan hakkı olan insana yakışan işlerde çalışma hakkından yoksun geniş bir kitle olduğunu da göstermektedir. AB ülkelerinde ise 2023 sonunda 25 yaş altındaki genç erkeklerin işsizlik oranı %15,5, kadınların %14,2 olup, erkeklerinki kadınlarinkinden biraz daha yüksektir.¹⁰

Tablo 3: Cinsiyete Göre İşsizliğin Durumu 2023

	İşsiz sayısı (Bin)	İşsizlik oranı (%)	Geniş işsiz sayısı (Bin)	Geniş işsizlik oranı (%)	20-24 yaş işsiz sayısı (Bin)	20-24 yaş işsizlik oranı (%)	20-24 yaş yüksek eğitimli işsiz sayısı (Bin)	20-24 yaş yüksek eğitimli işsizlik oranı (%)
Kadın	1 498	12,6	3 085	30,6	342	24,7	167	28,9
Erkek	1 766	7,7	3 002	18,3	335	15,2	83	19,8

TÜİK İşgücü İstatistikleri, CEİD İzleme Raporu 2023-2024 için yapılan hesaplama

İstihdamın Yapısı: Sektörel ve Mesleki Ayrışma

Kadınlar için işsizlik oranlarının yüksekliğinde işgücü piyasasında ataerkil zihniyet ve yapılara bağlı olarak kadınlara uygun görülen işlerin sınırlılığı; bir diğer deyişle kadınların bakım, eğitim, sağlık gibi toplumsal cinsiyet rollerini temel alan sektörel ve mesleki ayrışma da etkilidir. Sektörlere göre istihdama bakıldığında kadınlar için hizmetler sektörü ezici ağırlığa sahiptir. 2023'te toplam istihdamın %63,3'ü hizmetlerde, %16,5'i imalattadır. Hizmetlerde yedi alt sektörün başı çektiği görülmektedir: insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri (%21,2), toptan ve perakende ticaret (%18,8), eğitim (%17,0), konaklama ve yiyecek hizmet faaliyetleri (%8,6), idari ve destek hizmet faaliyetleri (%6,7), mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler (%6,0),

⁷ TÜİK atıl işgücünü zamana bağlı eksik istihdam, işsizler ve potansiyel işgücü toplamının işgücü ve potansiyel işgücü toplamına oranı olarak hesaplamaktadır. Potansiyel işgücü iş arayan fakat kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olmayanlarla, iş aramadığı halde çalışma isteği olan ve kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişilerden oluşmaktadır.

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

⁸ TÜİK geniş işsizlik oranını vermekle birlikte geniş işsiz sayısını vermemektedir. Tablo 3'te yer alan buna ilişkin sayı CEİD İzleme Raporu 2023-2024 için yapılan hesaplama alınmıştır.

⁹ <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

¹⁰ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT.M_custom_13665382/default/table?lang=en

kamu hizmeti ve savunma (%6,4). Söz konusu her bir alanda istihdam edilen kadın sayısı 300 bin ve üzerinde olup toplam hizmet sektörü istihdamının %84,7'sini oluşturmaktadır.¹¹ Bu sektörel dağılıma uygun olarak mesleklere göre dağılımda önde gelen meslekler: hizmet ve satış elemanları (%23,0), profesyonel meslek mensupları (%19,2), büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlar (%9,5), teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarıdır (%6,4). Bu mesleklerin toplamı istihdamın %58,1'ine denk gelmektedir. Yönetici kadınların kadın istihdamı içindeki payı %3,3 ve tüm yöneticiler içindeki payı %19,1'dir.

Hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların eğitim düzeyi yükselme eğilimi içinde olup 2014'te yüksek öğretim görmüş olanların hizmet sektörü kadın istihdamı içindeki payı %42,2 iken 2023'te bu oran %49,5'e ulaşmıştır. Oysa yüksek öğretim görmüş erkeklerin hizmet sektöründeki erkek istihdamı içindeki payı %35,1'dir. Yüksek öğretim mezunu kadınlar mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, eğitim, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri, kamu yönetimi, savunma ve sosyal güvenlik, finans ve sigorta faaliyetleri gibi alanlarda yoğunlaşırken, lise mezunu veya daha düşük eğitim düzeyine sahip kadınlar daha çok toptan ve perakende ticaret, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri ve diğer hizmet faaliyetlerinde yer almaktadır.¹²

Öte yandan tüm meslek gruplarında kadınlar erkeklerden daha az kazanmaktadır. Aşağıda seçili meslek gruplarında cinsiyetler arasında kazanç açığı görülmektedir. Özellikle yükseköğretim gerektiren profesyonel mesleklerdeki %20,9'luk ve teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel mesleklerdeki %21,4'lük kazanç açığı dikkat çekicidir.¹³

Tablo 4: Meslek grubuna göre cinsiyetler arası kazanç farkı, 2022

	Kadın (TL)	Erkek (TL)	Cinsiyete göre kazanç farkı (%)
Toplam	138 366	147 446	6,2
Profesyonel meslek mensupları	177 986	225 150	20,9
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	135 657	172 502	21,4
Büro hizmetlerinde çalışanlar	136 751	153 719	11,0
Hizmet ve satış elemanları	99 210	105 655	6,1

TÜİK Kazanç Yapısı İstatistikleri

Kazanç açığının ortaya çıkmasında kadınların çocuk sahibi olmalarının da ciddi etkisi vardır. “Annelik ücret açığı” olarak nitelendirilen bu durum, anne olan veya olacak olan kadınların işe bağlılıklarının daha düşük olduğu kalıp yargısına dayanmaktadır. Kariyerlerinde önlerine engeller çıkartılmakta, kadınlar için yaşam boyu elde edilen kazanç ve emeklilik hakları açısından dezavantajlar yaşanmaktadır. Türkiye’de kadınların maruz kaldığı annelik ücret açığı üzerine bir çalışma, demografik ve istihdama dair benzer özellikleri olan 25-44 yaş arasındaki anne olan ve olmayan kadınlarla, anne ve babaların aylık ücret düzeylerini karşılaştırmıştır. Buna göre anne olanlar olmayan kadınlardan %7,1 daha az kazanırken, bu fark anne ve babalar

¹¹ 2023'te istihdam edilen kadın sayısı imalat sanayiinde 1 milyon 709 bin kişi ve hizmetlerde 6 milyon 647 bin kişidir.

¹² Toksöz G. (2024) Küresel Gelişmeler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı, DİSK/Genel-İş 21-22 Yıllığı, s.31
<https://www.genel-is.org.tr/disk-genel-is-21-22-yilligi-yayinda,2,48274>

¹³ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kazanc-Yapisi-Istatistikleri-2022-49750>

arasında %28,9'a çıkmaktadır.¹⁴

Türkiye’de Kadın İstihdamına Yönelik Kamu Politikaları: “Laf Çok, İcraat Yok”

1990’lı yıllardan bu yana kalkınma planları, ilgili bakanlıkların ve bağlı kuruluşların strateji metinleri ve çalışma programları başta olmak üzere çeşitli resmî belgelerde kadınların işgücüne ve istihdama düşük katılımları sorun alanı olarak belirtilmekte ve artırmak üzere çeşitli hedefler belirlenmektedir. Ancak her dönemin sonunda belirlenen hedeflere ulaşılamamakta, öneriler bir sonraki dönemin metinlerine taşınmaktadır. Kadın istihdamının artmamasının gerisinde sorunların doğru saptanmaması ve bunlarla uyumlu politikaların ve somut hedeflerin belirlenmemesi yatmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kaynağında cinsiyete dayalı iş bölümü vardır, hanedeki işlerden kimlerin sorumlu olduğuna dair veriler ve zaman kullanımı verileri işgücüne ve istihdama katılım önündeki başlıca engelleri ortaya koymaktadır. Ataerkil bakış açısından ev ve bakım işlerinde sorumluluğun “fıtrat”a bağlı olarak korunması ve kadınlar tarafından üstlenilmesi inancıyla politikaları belirleyen, aileyi güçlendirmek adına kadını güçlendirmekten söz eden karar alıcıların bu işlerin eşitlikçi ve adil paylaşımına dair bir perspektifleri yoktur. Ev ve bakım işleri hem aile ve toplum hem de aile içinde kadın ve erkek tarafından paylaşılması gereken sorumluluklar olarak görülmemektedir. Söylem düzeyinde iş-aile yaşamını uyumlaştırmak amacıyla önerilerde bulunulsa bile bu doğrultuda somut adımların atılmaması sonucu kayda değer bir ilerleme sağlanmamaktadır.

Kalkınma Planları

Cumhurbaşkanlığı Hükûmet Sistemi’nin ilk kalkınma planı olarak hazırlanan On Birinci Kalkınma Planı’nın (2019-2023)¹⁵ hiçbir yerinde bir önceki planın aksine toplumsal cinsiyet eşitliğine yer verilmemiştir. Kadının eşit haklara sahip bir yurttaş olarak görülmesinden ziyade ailenin korunması için güçlü olması ön plana çıkmaktadır. Planda kadın istihdamının artırılması temel amaçlar arasında sayılmakta, bunun için kolaylaştırıcı uygulamalar geliştirileceği belirtilmektedir. Bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması başta olmak üzere iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamaların hayata geçirilmesi öngörülmektedir. Ailenin Güçlendirilmesi başlığı altındaki 594. paragraf, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik programların geliştirilmesi ve yürütülmesine ilişkindir. Bu doğrultuda eğitimin tüm kademelerinde ev içi sorumlulukların adil paylaşımı konusunda sorumluluk bilincini yükseltici eğitim faaliyetleri düzenlenecektir. Kaliteli, ekonomik ve kolay erişilebilir çocuk, engelli ve yaşlı bakım imkânlarının yaygınlaştırılması sağlanacaktır. Planda öngörülen eğitim faaliyetleri dolaylı bir müdahale niteliğindedir, MEB müfredatında buna ne ölçüde yer verildiği bilinmemektedir. Bakım imkanlarının yaygınlaştırılmasından söz edilmekte ancak kamusal ve kurumsal bakım hizmetlerinin sunumu konusunda açık hedefler verilmemektedir.

¹⁴ Gemicioğlu S., Memiş E. (2024) The wage penalty for women with children in the Turkish labor market, içinde Rodriguez Perez R.E., Lugo D.C. (Der.) Gender Inequality in the Global Labor Market, Routledge, NY.

¹⁵ https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Plani-2019-2023.pdf

Bu alanda çalışmaların yetersizliği Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığının Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Değerlendirme Raporunda (2019)¹⁶ ifade edilmektedir. Rapora göre “Çocuk bakımı ve ev işlerinde iş yükünün dağılımı önemli boyutta eşitsizlik sergilemekte ve zaman içinde çok az değişim göstermektedir. Bu konu kadınların eğitim, istihdam, siyasi ve ekonomik etkinlik alanlarındaki gelişiminin önünde en büyük engellerden biri olarak nitelendirilmektedir. [...] 2000-2016 arasında kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesi ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması için merkezi kamu kuruluşları, yerel yönetimler, uluslararası kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör tarafından pek çok alanda projeler uygulanmıştır. Proje stokunun tamamı ele alındığında ise, ağırlıklı olarak uygulanan programların dağınık, küçük ölçekli ve parçalı bir nitelikte oldukları söylenebilir.”¹⁷

On Birinci Kalkınma Planında kadınlara ilişkin 599. paragrafa göre kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamak temel amaçtır. Bu amaç altında 2018’de %29,4 olan kadın istihdam oranının 2023’te %39 olması hedeflenmiştir. Oranın neye göre belirlendiğine dair bir açıklama ve bu orana ulaşmak için hangi somut adımların atılacağına dair bilgi yoktur. 2023’te kadın istihdam oranı %31,3’tür ve konulan hedefin gerisinde kaldığını çarpıcı biçimde göstermektedir. Aslında gerek kadın işsizlik oranlarının yüksekliği gerek istihdamdaki kadınlar açısından kayıtdışı çalışmanın varlığı, ücretlerdeki cinsiyet açığı ve kadınların yönetim kademelerinde yetersiz temsili işgücü piyasasındaki ayrımcılıkların süreklilik arz eden dışavurum biçimleridir. Ayrımcılıkla mücadele etmek amacıyla 2010 tarihinde “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” adıyla bir Genelge zamanın Başbakanı tarafından yayımlanmıştır. Genelgede ayrımcılıklarla mücadele için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başta olmak üzere ilgili tüm Bakanlıkların ve kamu kurumlarının katılacağı «Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu» oluşturulması öngörülmüştür. İzleme ve değerlendirme yapması öngörülen kurulun bu konuda şimdiye kadar yayınlanmış tek bir çalışması yoktur.

On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) 2028 için kadınların işgücüne katılım oranını %40,1 ve istihdam oranını ise %36,2 olarak hedeflemiştir. Bir önceki plana göre hedefler daha mütevazidir. Kadınların net okullaşma oranının ortaöğretimde %100, yüksek öğretimde %60 olması hedeflenmiştir (s.178). Uzun vadeli stratejilere de yer verilen planda “2053 itibarıyla, hizmetler sektörünün toplam istihdamın %70’ini oluşturduğu, üniversite mezunu nitelikli işgücünün toplam işgücü içinde oranının %55’in üzerinde olduğu bir istihdam yapısı tarif edilmektedir. İşgücüne katılım oranının yüksek gelirli ülkeler ortalamasının üzerine çıkacağı, işsizliğin ise %5 düzeyinin altına gerileyeceği, 15-24 yaş aralığında ne istihdamda ne eğitimde olan genç nüfus oranının tek haneli rakamlara gerileyeceği ileri sürülmektedir. İşgücü piyasasındaki bu dönüşüme kadınların katılımını sağlamak amacıyla, kadınların çalışma hayatına girmesini kolaylaştıracak iş-yaşam dengesi politikaları gibi düzenlemelerin destekleneceği ve bu sayede kadınların işgücüne katılım oranının %60 seviyesine yükseltileceği ifade edilmektedir.”¹⁸ Türkiye’de kadın istihdam oranının halen AB ülkelerinde %70 olan kadın istihdam oranına yaklaşması için en az 30 yıl geçmesi öngörülmektedir.

¹⁶ https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/Surdurulebilir-Kalkinma-Amaclari-Degerlendirme-Raporu_13_12_2019-WEB.pdf

¹⁷ Aktaran Toksöz G. (2020) İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması: 2017-2020 Güncellemesi, CEİD, Ankara. S,18-19.

¹⁸ İzdeş Ö. (2024) İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması: 2021-2023 Güncellemesi, CEİD, Ankara.



Planda bir önceki planda olduğu gibi çocuklar, yaşlılar ve engelliler için bakım hizmetlerinin geliştirilmesi üzerinde durulmakla birlikte yine somut hedefler yoktur, alternatif modellerin geliştirilmesi ve pilot uygulamaları takiben yaygınlaştırılması öngörülmektedir (s.172). Bir önceki plan döneminde de çeşitli pilot uygulamaların varlığına rağmen ülke düzeyinde geçerli yaygın uygulamalara geçilmesi söz konusu olmamıştır. Söylemde olumlu ama fiiliyatta somut karşılığının neler olacağı belirsizlik taşıyan politikaların varlığında belirlenen hedeflere ulaşılması kuşkuludur. Her plan bir öncekinde belirlenen ama gerçekleşmeyen hedeflerin revize edilmesini temel almakta, genel ifadelerin ötesine geçen bir nitelik taşımamaktadır. Bu durum Bakanlıklar ve onlara bağlı kurumların resmî belgeleri için de geçerlidir.

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planları

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesindeki Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023'te¹⁹ ekonomi başlığı altında belirlenen hedefler arasında “kaliteli ve ulaşılabilir çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması” da yer almaktadır. Bu amaçla benimsenen stratejilerden biri, işgücü piyasasına ilişkin mevzuatın yeniden değerlendirilmesi ve iyileştirilmesidir. Mevzuat değişikliklerine ilişkin stratejinin 1.5. sayılı faaliyeti, özel sektörde işverenlerin kreş açma yükümlülüklerine dair düzenlemede değişiklik yapılması konusunda çalışma yapılması üzerinedir. Bu kapsamda 2019-2020’de “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’te yer alan ‘150’den fazla kadın çalışan koşulunun yeniden ele alınarak değişiklik önerisi geliştirilmesi” (s.174) öngörülmüş ancak 2023 sonu itibarıyla bir değişiklik olmamıştır.

Eylem Planı’nın 1.7. sayılı, belediyelerin kreş ve gündüz bakımevi açmasına yönelik mevzuat düzenlemesi yapılacağına dair faaliyeti kapsamında 2018-2023 arasında “Kaliteli ve erişilebilir çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması amacıyla Belediye Kanunu’nun ilgili maddesinde yapılacak düzenleme ile nüfusu 100 bin ve üzerinde bulunan belediyelere kreş ve gündüz bakımevi açma ve işletme zorunluluğunun getirilmesi sağlanacağı” (s.174) ifade edilmiştir. Buna ilişkin herhangi bir kanun değişikliği de gerçekleşmediği gibi bir kanun çalışması yapıldığına dair bilgi de yoktur.²⁰

Söz konusu dönem içinde sadece 2018 yılında kadın çalışanı esas alarak, işverenleri vergi indirimi yoluyla kreş hizmetini satın almaya teşvik eden bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre kreş ve gündüz bakımevi hizmetinin bizzat işyerinde verilmemesi durumunda, bu hizmeti veren kurumlara çalışanı için işveren tarafından yapılan kreş ve gündüz bakımevi aylık ödemelerinin, aylık brüt asgari ücretinin %50’sine kadar olan kısmı gelir vergisi istisnası kapsamındadır. Ancak bu istisna sadece kadın hizmet erbabı için yapılan ödemelerde geçerli olacaktır. Erkek çalışanların dahil edilmediği bu muafiyetten işverenler muhtemelen vergi beyannamesi verirken yararlanmakta olup kaç işverenin bu düzenlemeyle kreş hizmeti satın almaya yöneldiğine dair bilgi yoktur.

Güçlendirme belgesinde engelli ve yaşlı bireylere yönelik gündüzlü hizmet veren kuruluşların sayısının artırılması öngörülmüş ve kamuya ait tesisler yerine özel bakım merkezleri açılmasının desteklenmesi

¹⁹ <https://www.aile.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planlari-2018-2023/>

²⁰ Toksöz G., 2020, age, s.23-24

tercih edilmiştir. Ancak Bakanlığın öncelik verdiği uygulama, bakıma ihtiyacı olan engellinin evde bakımına destek için bakım yapan kişiye sosyal yardım yapılmasıdır. Cinsiyet temelli iş bölümünü pekiştiren bu uygulamayla esas olarak kadınlar bakım hizmeti sunmakta, herhangi bir sosyal güvenlikten yoksun hâlde yıllarını sınırlı bir ödeme karşılığı bakım işiyle geçirmektedirler.

Söz konusu dönemin ardından yayımlanan Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028²¹, 2018-2023 Planında yer alan ve gerçekleştirilmeyen önerilere yeniden yer vermekte ve esas olarak mevzuat değişiklikleri öngörmektedir (s.114-118).

Bu doğrultuda ilk strateji, kadınların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak ve insana yakışır işlerde istihdamlarını artırmak için mevzuatın gözden geçirilerek iyileştirici düzenlemeler yapılmasıdır. Bu amaçla öngörülen başlıca faaliyet iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusunda mevzuat düzenlemeleri yapılmasıdır. Bakım sorumluluklarının ebeveynler arasında paylaşılması için doğum öncesi ve sonrası ücretli ve ücretsiz izinlerin gözden geçirileceği bir çalışma yapılacaktır. Erken çocukluk bakım ve eğitiminde mevzuat birliği sağlamak için Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının (ASHB) sorumluluğunda çalışma yürütülecektir. Burada belirtilmelidir ki, şimdiye kadar bu alanda yürütülen çalışmalar yavaş ilerlemiştir. MEB istatistiklerine göre 3-5 yaş arası erken çocukluk dönemi net okullaşma oranı Türkiye genelinde 2023-2024’de %51,8’dir.²² Çocukların yarısı okul öncesi eğitim sisteminin dışındadır. 0-3 yaş arası çocukların ne kadarının kurumsal bakım hizmeti aldığına dair veri yoktur.

Eylem Planına göre yaşlı bakımında da farklı ihtiyaçlara cevap verecek çeşitli modeller geliştirilecektir. Ancak yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki sayısı ve payının giderek arttığı Türkiye’de, 65 yaş ve üstü nüfus 2023’de 8 milyon 723 bin kişidir (%10,2).²³ Buna karşılık 2023’de ASHB’ye bağlı huzurevi sayısı 168 ve buralarda bakılan yaşlı sayısı 14.644 kişidir. Bakanlığa bağlı huzurevleri haricinde, diğer kamu kuruluşlarına ait 22 huzurevinde 1.947 kişi, 267 özel huzurevinde ise 13.266 kişi bakım almaktadır. Kurumsal bakımdan yararlananların sayısı 30 bin kişiyi bulmamaktadır. ASHB’nin yaklaşımı kurumsal bakım hizmeti sunmak veya bunu desteklemekten ziyade yaşlı ve engelli bireylerin evde bakılmasını sağlamak için dar gelirli hanelere ödeme yapma yaklaşımını sürdürmektedir. Nitekim 2023’te ağır engelli birey olarak 560.060 kişi evde bakım yardımından yararlanmaktadır.²⁴ Yardım tutarı 2024’te asgari ücretin yarısı kadar olup, bu yardım karşılığı bakım işini yüklenenlerin ezici çoğunluğu kadındır. Emek harcayarak sundukları hizmete karşın sosyal güvenlik haklarından yoksundurlar.

Eylem planında kadın istihdamını artırmak için son derece genel ifade edilmiş bakımla ilgili faaliyetlere ilişkin öngörülen performans göstergeleri, mevzuatta gerçekleştirilen değişiklik sayılarıdır. Bir önceki dönemde öngörülen mevzuat değişiklikleri gerçekleşmemiştir, bu durum yeni döneme ilişkin mevzuat değişiklikleri konusunda iyimser olmaya izin vermemektedir.²⁵ Bakım hizmetleri alanında köklü çözümler üretilmediği sürece kadın istihdamını artırmanın mümkün olmadığıın altını çizmek gerekir.

21 <https://www.aile.gov.tr/media/158302/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planı-2024-2028.pdf>

22 MEB Milli Eğitim İstatistikleri 2023-2024, https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=629

23 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Nufus-Projeksiyonlari-2023-2100-53699>

24 <https://www.aile.gov.tr/sgbd/istatistik-sayfalari/aylik-istatistik-bulteni/>

25 Bir önceki Eylem Planında belediyelerin kreş ve gündüz bakımevleri açmaları için mevzuat değişikliği yapılması öngörülürken, MEB’in talebi üzerine Çevre, Şehircilik ve İklim Bakanlığının 18.11.2024 tarihli yazısıyla belediyelere bağlı kreş adıyla açılan yerlerde okul öncesi eğitim programları yapıldığı gerekçesiyle bunların kapatılması istenmiştir. Bu durum konunun siyasi çekişmelere kolaylıkla malzeme yapılarak erken çocukluk bakım hizmetlerinin engellenmesi boyutuna ulaştığını göstermektedir.



Kadın istihdamını artırmaya yönelik kamusal politikaların bir diğer boyutu kadın girişimciliği ve esnek çalışma biçimlerinin desteklenmesidir. Bu politikalar 2000’li yılların başından bu yana resmî metinlerde yer almakta, ancak kadın istihdamını artırmak bakımından kayda değer bir gelişme sağlamadığı gibi kayıtdışı çalışmanın süreklilik kazanmasına yol açmaktadır. Girişimciliği teşvik politikaları kendi hesabına çalışan kadın sayısında kısmi bir artışa yol açsa bile yukarıdaki istatistikler kendi hesabına faaliyette bulunan kadınların dörtte üçünün kayıtdışı çalıştığını ortaya koymaktadır. Aynı şekilde esnek çalışma biçimleri (kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici süreli çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı ve esnek zaman modeli ile çalışma vb.) kadınlar açısından iş ve aile yaşamını uzlaştırmaya imkân veren çalışma biçimleri olarak sunulmakta, aslında kadınlardan cinsiyet temelli işbölümünün gereklerini ihmal etmeden işgücü piyasasına katılmalarının yolu olarak görülmektedir. Aileyi koruma ve güçlendirme yaklaşımıyla önerilen bu tarz çalışma biçimleri bir istihdam artışına yol açmadığı gibi “Kadınların tam zamanlı, kayıtlı ve güvenceli işler üzerinden işgücü piyasasına katılmak yerine bu tarz esnek çalışma biçimleri üzerinden dahil olması, onların özellikle kriz dönemlerinde kolaylıkla evlerine geri gönderileceği, sosyal güvenlik sisteminin sunduğu kazanımlara çoğu zaman hak kazanamayacağı eğreti çalışma biçimlerine mahkum edilmesi demektir”.²⁶

On İkinci Kalkınma Planında 2053 yılı net sıfır emisyon hedefi kapsamında rekabetçi üretim için yeşil ve dijital dönüşümün (ikiz dönüşüm) önemi üzerinde durulmakta ve enerji, imalat sanayii, ulaştırma ve tarım sektörlerinde yeşil ve dijital becerilerin geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Yeşil ve dijital dönüşümü destekleyecek aktif işgücü politikaları uygulanacak, kadınların ve kız çocuklarının bu dönüşümün gerekliliklerine uygun bilgi ve beceriye kavuşması, eğitimin her seviyesine dâhil olmaları ve devamlılıkları sağlanacaktır (s.151-152). Ancak “İstihdam ve Çalışma Hayatı” başlığı altında özellikle ikiz dönüşümün yaratabileceği istihdam olanaklarından kadınların yararlanmasına dair bir politika ve tedbir yoktur. Kurumsal bakım olanaklarının ekonomik ve fiziki erişilebilirliğinin artırılacağı, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerinin kayıtlı ve güvenceli bir şekilde uygulanmasının sağlanacağı, kadınlar için mikro kredi projelerinin yaygınlaştırılacağı belirtilmektedir (s.162). Bu politikalar daha önceki planlarda yer alanların sadece tekrarı niteliğindedir, yeni bir şey söylememektedir.

Cinsiyete dayalı iş bölümünü temel alan ve toplumsal cinsiyet eşitliğini savunmayan politikalarla, kadınların temel bir insan hakkı olan çalışma hakkından yararlanması ve insana yakışan işlerde kadın istihdamının artması mümkün değildir. İzleyen bölümlerde ekonomik ve toplumsal gelişimin yönünü belirlemesi beklenen bakım emeği, yeşil ekonomi ve dijital teknolojiler bağlamında kadın işgücünün durumu ele alınacaktır.

Bakım İşleri, Yeşil İşler ve Dijital İşler

Yeşil ekonomi ve yeşil işler kavramları iklim krizine ve çevre sorunlarına karşı sürdürülebilir bir ekonomi ve büyüme politikasının vizyonu olarak öne sürülür ve giderek yaygın kabul görürken, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin aşılması ve ücretsiz emeğe dayanan bakım işlerinin yükünü ağırlıklı kadınların

26 Toksöz G. (2016) Kadın’dan Aile’ye Geçiş AKP Döneminin İstihdam Politikalarının Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi, Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VIII Bildiriler, DİSK Yayınları No: 70, s.118
<https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/08/2016ssyalhaklar.pdf>
Toksöz G. (2024) Küresel Gelişmeler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı, DİSK/Genel-İş 21-22 Yıllığı, <https://www.genel-is.org.tr/disk-genel-is-21-22-yilligi-yayinda,2,48274>

taşımasının son bulması için feminist sosyal bilimciler tarafından geliştirilen kavram “bakım emeği” ve “bakım ekonomisi” olmuştur. Yeşil ekonomiye atıfla İlkcaracan tarafından “mor ekonomi” olarak da tanımlanan bakım ekonomisi, sürdürülebilirlik açısından yeşil ekonomiyi tamamlamaktadır. Mor ekonominin yapıtaşları olarak sosyal bakım hizmetleri altyapısının yani çocuklar, yaşlılar, engelliler için nitelikli bakım hizmetleri ve kurumlarının geliştirilmesi, kamunun sorumluluğundadır. Aynı şekilde iş-yaşam dengesi ve eşitlik için işgücü piyasasına yönelik yasal düzenlenmeler ve denetimler, ör. ebeveyn izinleri, çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve bunları göz önünde tutan makro ekonomik politikalar bu yapıtaşları arasındadır.²⁷

Covid-19 salgınının etkilerini değerlendirerek 2021’de yayımlanan BM Kadın Biriminin “Sürdürülebilirlik ve Sosyal Adalet için Feminist Plan” başlıklı çalışması salgın hastalıkların, kadınların omuzlarındaki bakım emeğinin önemini bir kez daha açığa çıkardığını belirtmektedir. Kadınların ücretsiz veya düşük ücretli emeğinin sırtından geçinmek yerine, toplumların bir bütün olarak kaliteli bakım hizmetlerinin temini için kamu hizmetleri sunulması, bakım işlerinin maliyetlerinin kolektif olarak üstlenilmesi ve bakım sektöründe ücretli çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi gereğinin altı çizilmektedir. Bunun için hükümetler önlem almaya çağrılmakta ve fiziki altyapı yatırımlarına yapılan harcamalar gibi bakım hizmetlerini içeren sosyal altyapıya yatırım yapmaları talep edilmektedir. Makro ekonomik politikaların sosyal koruma, eğitim, sağlık, çocuk bakımı ve uzun dönemli bakım hizmetleri alanlarına kamu harcamaları yapılmasını içerecek biçimde tasarlanması istenmektedir. OECD üyesi sekiz ülke için yapılan bir simülasyon çalışanların daha iyi çalışma koşulları ve ücretlere sahip olacak bakım sektörüne yapılacak yatırımın inşaata yapılacak aynı miktarda yatırıma kıyasla %40-60 daha fazla iş yaratacağını ortaya koymuştur (s.39-41).²⁸

AB’nin konuya ilişkin belgeleri eşitlikçi ve sürdürülebilir bir toplum yapısı ve toplumsal refah açısından bakım emeğinin önemine dair perspektife sahiptir. Avrupa Komisyonu’nun “Eşitlik Birliği: 2020-2025 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi” toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için öncelikle şiddet ve kalıp yargılarla mücadelenin önemine ve üye ülkelerde başta İstanbul Sözleşmesinin imzalanması olmak üzere bunu sağlayacak önlemlerin alınmasının önemine vurgu yaparak başlamaktadır. Strateji belgesinde işgücü piyasasındaki eşitsizliklere dikkat çekilmekte, Avrupa’da üniversite mezunu kadınların erkeklerden daha çok olmakla birlikte yüksek ücretli mesleklerde azınlıkta kaldığı belirtilmektedir. Belgenin altını çizdiği bir diğer eşitsizlik alanı bakım hizmetlerinin esas olarak kadınların sırtına yüklenmesidir. Bunun önde gelen nedenlerinden biri, kaliteli ve ödenebilir nitelikteki formel bakım hizmetlerine erişimde sıkıntılardır. Üye devletlerin bu alana daha fazla yatırım yapması talep edilmektedir (s.12).²⁹

Nitekim Eurofound’un 2015 Çalışma Koşulları Araştırmasının bulgularına göre ülkeler arasında farklar olmakla birlikte Avrupa ülkelerinde günlük düzeyde kadınların %81’i bakım işleri yaparken bu oran erkeklerde %48’dir. Çalışma statüsü ile bakım sorumluluğu arasında yakın ilişki vardır, geçici işlerde çalışan kadınlar düzenli işlerde çalışan kadınlara kıyasla karşılıksız bakım emeğine iki kat fazla zaman harca-

27 İlkcaracan İ. (2018) Toplumsal Cinsiyet Eşitlikçi, Sürdürülebilir Büyüme ve Kalkınma İçin Mor Ekonomi, içinde Ç. Ünlütürk Ulutaş (Der.) Feminist Sosyal Politika, notabene, Ankara.

28 UN Women (2021) Beyond Covid-19: A Feminist Plan for Sustainability and Social Justice, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2021/Feminist-plan-for-sustainability-and-social-justice-en.pdf>

29 European Commission (2020) A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>



maktadır. Düşük vasıflı kadınlar yüksek vasıflı kadınlara kıyasla günlük bakım işlerine daha fazla zaman ayırmaktadır. Kadınların iş ve aile sorumluluklarını bağdaştırmak için kısmi zamanlı işlerde çalışmaları, onların ücretleri ve daha sonra emeklilik hakları üzerinde olumsuz etkide bulunmaktadır. AB’de ücretlerde toplumsal cinsiyet açığı %16 iken, istihdam oranı ve kısmi zamanlı çalışmayı hesaba katan genel kazançlar itibariyle toplumsal cinsiyet açığı %40’a çıkmaktadır.³⁰

Avrupa Komisyonu’nun Bakım Stratejisi Belgesi (2022) yüksek kaliteli ödenebilir ve erişilebilir bakım hizmetlerinin teminine ilişkin olarak erken çocukluk eğitimi ve yaşlılar için bakım hizmetlerinin ve bu hizmetleri sunanların çalışma koşullarının iyileştirilmesinin, kadınların işgücü piyasasına katılımını desteklemedeki ve işgücü piyasasındaki ayrımcılıklarla mücadeledeki rolüne vurgu yapmaktadır. Ödenmeyen bakım hizmetlerinin 7,7 milyon kadının işgücü piyasası dışında kalmasına yol açtığını belirterek daha önce belirlenen Barselona hedeflerinin güncellenmesini ve 2030’a kadar üye ülkelerde;

- Üç yaşın altındaki çocukların %50’sinin erken çocukluk eğitimi ve bakımı almasını,
- Üç yaş ile zorunlu ilköğretime başlama yaşı arasındaki çocukların %96’sının eğitim, erken çocukluk eğitimi ve bakımı almasını

yeni hedefler olarak önermektedir. Bunun için ücretli ebeveyn izninin bitiminde bakım hizmetlerine erişimin bir hak olarak tanınması gerektiği ifade edilmektedir.

Aynı şekilde uzun dönemli bakım hizmetine ihtiyaç duyan yaşlı, hasta ve engelliler için;

- Profesyonel hizmetlerin yaygınlaştırılmasını ve çeşitlendirilmesini (evde bakım, topluluk temelli bakım ve kurumsal bakım vb.),
- Enformel bakım hizmeti sunanlara ki, bunlar esas olarak kadın ve bakım alanların akrabalarıdır, eğitim, psikolojik ve finansal destek sunulmasını,
- Ev ve bakım işlerinde ücretli çalışan ve çoğunlukla göçmen kadın olan bakım işçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesini önermektedir.

Aynı zamanda bakım hizmetlerine olan talebin bu alanda yeni işler yaratılmasına yol açacağını, daha iyi çalışma koşullarının bu alandaki işleri daha cazip kılacağını belirtmektedir. Araştırmalar bakım alanına yapılan yatırımlara ve yaratılan yeni işlere ve kadınların işgücüne artan katılımına bağlı olarak vergi gelirlerinin ve sosyal güvenlik katkılarının da artacağını ortaya koymaktadır.³¹

30 EIGE (2020) Gender inequalities in care and pay in the EU, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-pay-eu?language_content_entity=en

31 European Commission (2022) on the European care strategy, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022DCo440>

Yeşil İşler

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yeşil işler ve yeşil ekonominin çevresel olarak sürdürülebilir ekonomik ve sosyal kalkınma açısından çok önemli olduğunu belirtmektedir. Bu alanda düzgün işler üzerinden istihdam artışının sağlanması ve istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi gereğine dikkat çekmektedir. Yeşil ekonomide öncelikli sektörler tarım, ormancılık ve enerji olarak tanımlanmakta, buralarda yüksek ücretli ve kariyer imkânı sunan işlerin yaratılabileceği ancak mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri nedeniyle kadınların yeşil ve düzgün işlere erişiminin kolay olmayabileceği söylenmektedir. Bunun için öncelikle bu sektörlerde yapılacak toplumsal cinsiyet analiziyle mevcut durumun ortaya konması ve kadınların bu alanlarda gerekli becerileri kazanmasına yönelik eğitimlerin karar alıcılar tarafından planlanması ve uygulanmasının önemi vurgulanmaktadır.³² AB ülkelerinde yeşil işler üzerine yapılan bir çalışma yeşil sektörlerin başında yenilebilir enerji, enerji etkinliği, atık yönetimi ve dönüşümü, sürdürülebilir taşıma alanlarını istihdam yaratma kapasitesi açısından önde gelen alanlar olarak saymaktadır. Her bir sektörün istihdam yaratma kapasitesine dair tahminlerin yapıldığı raporda, bu alanların özellikle erkek ağırlıklı olduğu ve bilinçli müdahalelerin yokluğunda kadınların bu alanlardan dışlanma riskinin yüksek olduğu belirtilmektedir.³³

Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE) her yıl düzenli olarak yayımladığı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi'nde çalışma, para, bilgi, zaman, güç, sağlık alanlarında kadınlar ve erkeklerin durumunu karşılaştırmalı olarak ele almaktadır. 2023 raporunda çalışma hayatında kadınlar aleyhine eşitsizliklerin var olduğunu, kadınların düşük ücretli, düşük kariyer perspektifine sahip ve beceri kazanma için daha az seçenek sunan alanlarda yoğunlaştığını belirtmektedir. Kadınlar ile erkeklerin brüt aylık kazançları arasında ciddi bir açık vardır. Ücret açığı en fazla yüksek eğitilmişler ve çocuklu çiftler arasında görülmektedir. Kadınlar erkeklere kıyasla çok daha fazla zamanı ödenmeyen bakım işlerine harcamakta ve bu durum çocuklu ailelerde en üst düzeye ulaşmaktadır.³⁴

Odak noktasına yeşil dönüşümü alan raporda bütün bu eşitsizliklerin ışığında yeşil dönüşüm açısından önem taşıyan ulaşım ve enerji sektörlerine bakıldığında, AB genelinde her iki sektörde kadınların azınlıkta olduğu, ulaşım sektörü çalışanlarının %22'si ve enerji sektörü çalışanlarının %24'ünü kadınların oluşturduğu görülmektedir. Kadınlar üst yönetim kademelerinde daha az temsil edilmektedir (s.15). Eşitsizliklerin gerisinde kadınların eğitim gördükleri alanların farklı olmasına bağlı beceri ve yetenek farklılıkları, örgütsel kültür ve pratiklere dayanan sektöre giriş bariyerleri, toplumsal cinsiyete ilişkin normlar ve kalıp yargılar vardır. Ayrımcılığa yol açan norm ve kalıp yargılar kadınların karşılıksız bakım emeğini üstlenmelerinden ötürü çalışma hayatına daha az zaman ayırabileceklerini temel almakta ve kadınların mesleki gelişimini kısıtlamaktadır (s.25).

Raporda 2050'deki sera gazlarının net sıfır emisyonu hedefine bağlı olarak öncelikle enerji sektöründe eğitime ve yeni becerilerin kazanılmasına ihtiyaç olduğu belirtilmekte, temiz enerjiye hızlandırılmış geçiş

32 ILO (2015) Gender Equality and Green Jobs, Policy Brief, <https://www.ilo.org/media/442931/download>

33 Sustainlabour (2013) Green Jobs and related policy frameworks An overview of the European Union, <https://www.scribd.com/document/417234542/Green-Jobs-and-related-policy-frameworks-An-overview-of-the-European-Union-Sustainlabour-2013>

34 EIGE (European Institute for Gender Equality) Gender Equality Index 2023, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy>



hedeflerinin 2030 yılına kadar yenilenebilir enerji alanında 3,5 milyondan fazla iş yaratılmasını gerektireceği tahmin edilmektedir. Avrupa Komisyonu’nun Beceriler Paketi yeşil ve dijital geçişi desteklemek için beceri kazandırmayı ve daha fazla kadını yenilenebilir enerji işlerine çekmeyi hedeflemektedir (Avrupa Komisyonu, 2023b). Enerji sektöründe cinsiyete dayalı ayrışma STEM alanlarındaki cinsiyet eşitsizlikleriyle yakından bağlantılıdır, kadınlar fen bilimleri ve teknoloji alanlarındaki mezunların %36’sını ve mühendislik, imalat ve inşaat alanlarındaki mezunların %27’sini oluşturmaktadır (s.114-115).

Avrupa Komisyonu’nun “Eşitlik Birliği: 2020-2025 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi” belgesine göre de AB üyelerinin büyük kısmını oluşturduğu ve Türkiye’nin de içinde yer aldığı OECD ülkelerinde matematikte ve bilimde başarılı olan her dört erkek öğrenciden biri mühendis veya bilim insanı olmayı hedeflerken, her altı kadından biri bunu hedeflemektedir. Her üç kadın öğrenciden biri sağlık profesyoneli olmayı istemekteyken ancak her sekiz erkek öğrenciden biri sağlık profesyoneli olmayı istemektedir. Dijital alanda çalışan erkeklerin sayısı kadınlarınkinden üç kat fazladır. Yapay zeka programcılarının sadece %22’si kadındır (s.9). Belgeye göre günümüzde işlerin %90’ı temel dijital beceriler gerektirmektedir. Kız öğrenciler dijital okuryazarlıkta erkek öğrencilerden daha iyi performans göstermesine rağmen sonrasında bilişim sektörü çalışanlarının %17’sini ve STEM mezunların %36’sını oluşturmaktadır (s.10). Dijitalleşme konusuna mutlaka toplumsal cinsiyet perspektifi entegre edilmeli, kadınların bu alanlarda daha fazla eğitim görmesi ve işgücü piyasasında bu alanlarda yer alması hedeflenmelidir.³⁵

Dijital İşler

EIGE’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi 2020’nin odak noktası dijitalleşme ve çalışmanın geleceğidir.³⁶ Dijital teknolojilerin çalışma dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliği açısından fırsatlar kadar riskler de yarattığı belirtilen raporda dijitalleşme konusu üç başlık altında ele alınmaktadır: i) kadınların ve erkeklerin dijital teknolojileri kullanımlarındaki farklılıklar, ii) işgücü piyasasında dijital dönüşümün kadınlar ve erkekler açısından etkileri, iii) teknolojik gelişmelerin ör. yapay zekanın, siber şiddetin etkilerinin toplumsal cinsiyet boyutu ve teknolojinin bakım faaliyetlerine olası etkileri.

Rapora göre teknoloji içinde yaratıldığı tarihsel, politik ve kültürel bağlamın toplumsal cinsiyet ilişkilerinden etkilenmekte, teknolojinin tasarım ve anlamı mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yansıtmaktadır. Günümüzde teknoloji kullanımında kadınlar erkeklere kıyasla daha endişelidir, dijital becerileri kazanma ve kullanma noktasında kendilerine daha az güven duymaktadır. Bu durum gençlerde daha az gözlense de, genel olarak kadınların yeni dijital teknolojilere dair bilgisi ve kullanımı daha sınırlıdır. Yine de son yıllarda AB üyesi ülkelerde her iki cinsin internet kullanımında çok hızlı bir artış ve birbirine yakınlaşma söz konusudur (s.67-68). Gençlerde kadınlar ve erkeklerin ileri düzey dijital becerilere sahip olma oranı aynıdır (s.74). İşgücü piyasasında çalışanlar açısından gerekli dijital becerilere sahip olmada hayat boyu öğrenmenin ve yeniden beceri kazanmanın büyük önemi vardır. Bu tür eğitimlere erkeklerin daha sık katıldığı görülmektedir. Yüksek eğitim görmüş olmak kadınların bu tür eğitimlere katılma olasılığını artırırken, aile sorumluluklarını azaltmaktadır (s.76-77).

35 European Commission (2020) A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>

36 <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

Dijitalleşmenin işgücü piyasasına etkilerine bakıldığında, işin esnekleşmesi ve yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasındaki rolü dikkati çekmektedir. Otomasyon ve dijital dönüşüme bağlı olarak orta düzey beceri gerektiren birçok iş ortadan kalkarken işgücü piyasasının düşük ve yüksek becerili istihdam şeklinde kutuplaşması eğilimleri artmaktadır (s.91). Özellikle taşınabilir bilgisayarlar, tablet ve akıllı telefonların yaygınlaşması ve internet altyapısının iyileşmesiyle esnek ve uzaktan çalışma biçimleri mümkün olmuş, kişilerin kendi hesabına çalışan statüsünde olduğu platform çalışması yaygın hale gelmiştir. Bunun toplumsal cinsiyet eşitliği açısından pozitif ve negatif etkileri vardır. Karşılıksız bakım emeği nedeniyle ücretli çalışmaya katılamayanlar evden çalışma imkanına kavuşmaktadır (s.94). Halen bu tarz çalışmada yer alanların sayısı AB ülkelerinde düşük olmakla birlikte giderek artma eğilimindedir. Yeterli veri olmamakla birlikte platform çalışmasında müşteri talepli hizmetler bakımından ulaşım alanında (Uber vb.) daha çok erkekler çalışırken, kadınların bakım işleri, ev temizliği vb. işlerde olduğu bilinmektedir. Ayrıca ör. yazılım geliştirme gibi bazı iyi ücretli ve yüksek becerili işler olsa da, bu tarz çalışma biçimleri kişileri geleneksel sosyal korumadan yoksun bırakmaktadır. Platform çalışanları kendi hesabına çalışan statülerinden ve düşük gelir düzeylerinden ötürü genelde hastalık, işsizlik, emeklilik gibi sigorta sistemlerine dahil olamamaktadır. Elde edilen ve çoğu zaman asgari ücretin altında kalan gelir, düzgün bir yaşam sürmeye imkan tanımamaktadır (s.97-100).

STEM ve bilişim sektörlerinde yüksek vasıflı mesleklerde kısmen güvenli ve esnek çalışma koşulları sunulmaktadır ancak buna katılabilen kadınların sayısı çok sınırlıdır. 2019’da kadınların oranı bilişim uzmanları arasında %18 ve STEM alanındaki bilim insanı ve mühendisler arasında %27’dir (s.78). Öte yandan kadınlar üst yönetim kademelerinde düşük oranda yer almaktadır, bilişim sektöründe üst düzey yöneticiler arasında kadınların oranı %17’dir (s.82). Bilişim sektöründe ücretler genelde görece yüksektir, genel ücret açığına kıyasla daha düşük olmakla birlikte cinsiyet açığı vardır; 2014’de bu açık %11’dir (s.109). STEM alanlarında ve bilişim sektöründe yüksek vasıflı elemanlara talep yüksektir. Kadınları bu alanlara katmanın ekonomik ve sosyal yararları büyüktür, EIGE’nin hesaplamalarına göre kadınları katmak AB’de ekonomik büyümeyi destekleyecek ve 2050’ye kadar 1,2 milyon yeni işin yaratılmasına yol açacaktır (s.91).

Yapay zekanın mevcut veri tabanları üzerinden var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini temel aldığı göz önünde tutulduğunda işe alım süreçlerinde daha fazla yapay zeka kullanımının kadınlar aleyhine yeni eşitsizlikler üretebileceğinden endişe edilmektedir (s.112). Yapay zekanın çalışma yaşamında kadınlar için taşıyabileceği riskler başka çalışmalarda da dile gelmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliğine ve sosyal adalete duyarlı algoritmaların geliştirilmesi ve sektörde çalışan kadınların oranının yükselmesi önemlidir.³⁷

Türkiye’de Kadınlar İçin Yeni İstihdam Fırsatları

Türkiye’de 2023-2024’te yüksek öğrenim gören öğrenciler arasında kadınların payı hemen hemen her düzeyde erkeklerinkini geçmiştir. Toplam öğrenciler içinde kadınların payı %52, ön lisansta %53, lisansta

37 Hisarcıklar M. (2024) Yapay Zekâ ve Kadın İşgücü İlişkisinin Toplumsal Eşitlik Açısından Değerlendirilmesi, TESEV Değerlendirme Notları 2024/7, <https://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/rapor-yapay-zeka-ve-kadin-iscucu-iliskisinin-toplumsal-esitlik-acisindan-degerlendirilmesi.pdf>



%51,8, yüksek lisansta %48,7 ve doktora %50,4'tür.³⁸ Ancak daha önce belirtildiği üzere yüksek öğrenim görmüş kadınların işsizlik oranları erkeklerinkinden yüksektir. Yüksek öğrenimli kadın işgücü önemli bir insan kaynağı sunarken bu potansiyelden yararlanma imkanları özellikle yeni gelişen sektörlerde ne ölçüde mevcuttur? İzleyen bölümde yeşil işler ve dijital işler bağlamında seçili bazı alanlarda ve bakım işlerinde durum ele alınacaktır.

Yeşil İşler: Yenilenebilir Enerji Sektörü

Doğu Avrupa ve Orta Asya ülkelerinde enerji sektöründe kadınların rolünü ele alan karşılaştırmalı bir araştırma TÜİK'in hesaplamalarını temel alarak enerji sektörünün GSYİH'daki payının 2019'da %1,7 olduğunu ancak ortalama %5'lik büyüme hızıyla ekonominin en hızlı büyüyen sektörü olduğunu ve büyük istihdam potansiyeli bulunduğunu söylemektedir.³⁹

Ancak Türkiye'de yeşil işler açısından önem taşıyan alanlar olan elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon alanlarında çalışan kadınların tarım dışı istihdam içindeki payı %2,8 ile çok düşüktür. 2023'te elektrik vb. işlerde çalışan kadın sayısı 42 bindir ve tüm çalışanlar içindeki payı %12,8'dir. Bu alanlarda çalışan kadınların %39'u yüksek eğitilidir. Söz konusu oranlar erkekler için %22,1'dir.⁴⁰

Enerji sektöründe kadınların istihdam koşullarını ele alan kimi çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar enerji sektöründe çalışan kadınların yüksek eğitim düzeyine işaret etmektedir. Aynı zamanda kadınların teknik nitelikli alanlardan ziyade ofiste (saha mühendisliği yerine ofis mühendisliği) çalıştığı ortaya çıkmaktadır. 2022'de enerji sektöründe faaliyet gösteren büyük ve orta ölçekli 31 firmada yapılan araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışan 204 kadının %64,8'i enerji sektöründeki çalışma ortamında cinsiyetin etkisi olduğu ve %56,4'ü çalışma ortamında cinsiyet ayrımcılığı olduğu görüşündedir. Öte yandan kadınların büyük bir kısmı (%71,3) çalışma alanlarını özgürce seçtiklerini belirtmişlerdir. Kadınlar arasında ücret ayrımcılığı yapıldığı görüşünde olanlar %30 ile düşük olmakla birlikte %74,2'si en az bir kez mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir (s.29-30).⁴¹ 2018 yılında çeşitli şirketlerde çalışan 565 kadınla yapılan bir diğer araştırmaya göre beyaz yakalı kadınların %29'u mühendislik mezunu olmakla birlikte esas olarak teknik olmayan Müşteri Hizmetleri, İnsan Kaynakları, Hukuk Hizmetleri, Enerji Yönetimi, Tarifeler ve Mevzuat, Muhasebe, Proje Tesis ve Yatırım Planlama alanlarında çalışmaktadırlar (s.3). Katılımcılara göre enerji sektörüne girme konusunda kadınlar için caydırıcı olan faktörlerin başında %43 ile yetersiz gelir ve yan haklar, %31 erkek egemen bir sektör olduğu algısı, %32 iş/özel yaşam dengesinin olmadığı algısı gelmektedir (s.9). Kadın çalışanların büyük çoğunluğunun enerji sektöründe olmaktan memnun olduğu, %73'ünün sektörde kalmak istediği, %27'sinin başka bir sektörde çalışmayı tercih ettiği görülmektedir. Gitmek isteyenler özellikle ücret/yan hakların yetersiz olması, terfi/yükselme fırsatlarının olmaması, iş/özel yaşam dengesinin olmamasına işaret etmektedir. Kadınların üst yönetimlerde payı %8 ve yönetim kurullarında payı

38 <https://istatistik.yok.gov.tr/>

39 Deutsche Energie-Agentur (dena) (2021) "The Role of Women in Energy – Female Empowerment in Eastern Europe and Central Asia" https://www.dena.de/fileadmin/dena/Dokumente/Themen_und_Projekte/Internationales/Laenderdialog/2022-03-03_Study_The_Role_of_Women_in_Energy.pdf

40 <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

41 Çakmak Z. vd. (2022) Enerji Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu, <https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/2061>

%1'dir. Oysa kadınların %67'si yönetici pozisyonlara gelmeyi istemektedir (s.10,13). Her iki araştırma enerji sektörü için kadınların önemli bir insan kaynağı olduğunu, üst yönetim kademelerinde daha fazla kadın yöneticinin yer almasının ve bunun için sektör karar alıcılarında toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin olması gerektiğini göstermektedir.⁴²

Dijital İşler ve STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) Alanı

Bilişim teknolojilerine erişim bakımından cinsiyetler arası karşılaştırma internet kullanım oranlarının her iki cinsiyette de yüksek olmakla birlikte kadınlar ve erkekler arasında fark olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre 2024'te kadınların %85,4'ü ve erkeklerin %92,2'si internet kullanmaktadır. Ancak dijital işler internet kullanımının çok ötesine geçen beceriler gerektirmektedir.

Dijital işlerde kadın istihdamı açısından önem taşıyan göstergelerden biri, STEM alanlarında eğitim görenlerin cinsiyet dağılımıdır. Kadınların lisans ve lisansüstü eğitim alanlarında payları yüksek olmakla birlikte kadınların ve erkeklerin yoğunlaştıkları eğitim alanlarında farklılıklar vardır. Örneğin 2023-2024 YÖK istatistiklerinde eğitim birimlerine göre öğrenci sayıları tablosunda 109 adet Mühendislik Fakültesinde, 37 adet Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesinde ve 42 adet Mühendislik-Mimarlık Fakültesinde okuyan erkek öğrenci sayısı 259,137, kadın öğrenci sayısı 110,833'tür. Erkek öğrenci sayısı kadın öğrenci sayısının 2,3 katıdır. Buna karşılık 151 adet Sağlık Bilimleri Fakültesinde erkek öğrenci sayısı 43,910 ve kadın öğrenci sayısı 150,446 olup kadın öğrenci sayısı erkek öğrencilerin 3,4 katıdır.⁴³

Mühendislik alanları da kendi içinde ayrışma göstermektedir. Erkeklerin yoğun olarak bulundukları makine, inşaat, elektrik ve elektronik, petrol ve metalurji gibi "eril" alanların yanında gıda, kimya, çevre gibi kadınların daha çok bulunduğu "dişil" alanlar ve jeoloji, endüstri, nükleer enerji, bilgisayar, havacılık, hidrojeoloji ve jeofiziği içeren öğrencilerin görece dengeli dağıldığı "karma" bölümler vardır. "Eril" bölümler tasarım, üretim gibi yaratıcı faaliyetleri içerir, fiziksel güç kullanımıyla veya zihinsel yetenekle öne çıkar ve "hard" kategorisinde yer alırken; kalite kontrol, satış, organizasyon gibi alanlar "soft" kategorisinde yer almakta, sabır, detaycılık, iletişim gibi kadına atfedilen özellikler gerektirdiği düşünüldüğü için "dişil" alanda tanımlanmaktadır. Bunun sonucunda ortaya çıkan hiyerarşide "zor (hard)" alanlar daha üsttedir ve genellikle erkekler tarafından doldurulmaktadır.⁴⁴

STEM alanında çalışan kadınlara ilişkin çeşitli saha araştırmaları benzer sonuçlara ulaşmaktadır. Kadınlar daha çok kalite, organizasyon, sözleşme, teorik AR-GE alanları gibi ofis işleri olarak adlandırılabilir işlerde, erkekler ise uygulamalı departmanlarda, fabrika dışı mavi yaka ile yoğun iletişim gerektiren proje-

42 Deloitte (2018) Enerji sektöründe kadın-Türkiye'de kadınları enerji sektörüne çekmek ve kariyer yolunda desteklemek, <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/energy-and-resources/articles/enerji-sektorunde-kadin-2018.html>

43 YÖK, <https://istatistik.yok.gov.tr/>

44 Zengin-Arslan, B. (2002). Women in engineering education in Turkey: Understanding the gendered distribution. International Journal of Engineering Education, 18(4), 400-408, aktaran Bozkurt, Akpınar (2017).



lerde ve alanlarda istihdam edilmektedir.⁴⁵ AR-GE alanında çalışan kadınlar üzerine yapılan bir araştırma STEM alanlarında lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim gören kadınların daha sonra saha mühendisliğine kıyasla kadınlara daha “uygun” olarak tanımlanan AR-GE mesleklerinde yoğunlaştığını ancak yaptıkları işlerde cinsiyete dayalı yatay ve içsel ayrışma olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınlar bulundukları mevkilerde eğitim oranlarının yüksekliği, doktora mezunları içerisindeki ağırlıkları, bilimsel proje sayılarındaki başarılarına rağmen, gerek meslek alanlarında yöneticilik, gerekse patent sahipliği ve patent üretiminin yoğun olduğu bölümlerde çalışma bakımından cam duvarlarla karşılaşmaktadır.⁴⁶

Çok sayıda kadının istihdam edildiği bilişim sektöründe çalışma ortamı ofistir, teknoloji yoğun olarak kullanılmakta ve yapılan işler zihin emeğine dayanmaktadır. Çoğu bilgisayar mühendisliği olmak üzere elektrik-elektronik mühendisliği, endüstri mühendisliği gibi çeşitli bölümlerden mezun çalışanların bulunduğu sektörde yapılan bir saha çalışmasında katılımcılar sektörün görece homojen bir cinsiyet dağılımına sahip olduğunu ifade etmekle birlikte araştırma bulgularına göre kadınların belli görev ve sorumlulukları vardır, iletişim ağırlıklı, fazla teknik bilgi ve beceri gerektirmeyen yani “soft” yeteneklerin kullanımına dayanan pozisyonlarda yoğunlaşmışlardır ve kariyer basamaklarında ilerlemede güçlüklerle ve cam tavalarla karşılaşmaktadırlar.”⁴⁷

Türkiye’de otomasyon, yapay zeka ve dijital teknolojilerin işgücü piyasasına etkilerine dair bir projeksiyon ortalama %20-25 otomasyon düzeyi ile 2030 yılına kadar Türkiye genelinde 7,6 milyon işin kaybolma potansiyeli bulunduğunu ancak oluşacak yeni iş toplamının 10,7 milyona ulaşacağını, böylece 3,1 milyon yeni iş yaratılacağını hesaplamaktadır. Sektör bazında iş artışlarının daha çok hizmet sektörlerinde perakende satış ve servis, sağlık ve bakım hizmetleri ile yeme-içme-konaklama alt sektörlerinde olacağı tahmin edilmektedir. İşgücünün bu dönüşüme ayak uydurabilmesi için özellikle teknoloji yetkinliklerinin (temel dijital yetkinlikler, bilimsel araştırmalar, teknoloji tasarımı, mühendislik ve ileri düzey veri analiz yetkinliklerinin) artması gereğine dikkat çekilmektedir. Şirketlere yönelik öneriler arasında stratejik işgücü planlarının yapılması, yetenek dönüşümü programlarının geliştirilmesi yer alırken kamu kurumlarına yönelik öneriler arasında coğrafi/sektörel stratejik işgücü planlaması, gelişim ve teknoloji merkezleri kurulması vb. vardır.⁴⁸

Raporda cinsiyet temelinde bir analiz yapılmamakla birlikte iş artışlarının olması beklenen alt-sektörlerin kadınların görece yoğun çalıştığı alanlar olduğu görülmektedir. Mevcut işgücü yapısını veri olarak yapılacak programların kadınların dijital dönüşümde geleneksel sektörlerde sıkışıp kalması riskini taşıdığını belirtmek gerekir. Özellikle bilimsel araştırmalar, teknoloji tasarımı ve mühendislik alanlarında kadınların katılımının artırılması ve bu alanlarda mevcut cinsiyetçi iş bölümünün, yapılanmaların ve örgütlerdeki cinsiyetçi kültürün ortadan kaldırılması için toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin önemi bir kez daha vurgulanmalıdır. Nitekim turizm sektöründe ve imalat sanayiinde dijital dönüşümün kadın istihdamına

45 Pehlivanlı Kadayıfçı, E. (2018). Social Construction of Gendered Engineering Culture in Turkey. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 9(3), 221-243), aktaran Beşpınar F. U., Pehlivanlı Kadayıfçı E. (2021) *Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*, CEİD Yayını, Ankara.

46 Öztan E., Doğan S.N. (2017) Mühendislik, Teknoloji ve İş Yerinde Cinsiyete Dayalı Ayrışma, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi / Journal of Sociological Research Cilt / Volume 20 Sayı / Number 1 (Nisan /April 2017) : (104-142).*

47 Bozkurt B., Akpınar A., (2017) Bilişim Sektöründe Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü, *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 2: 17-28

48 McKinsey & Company (2020) *İşimizin Geleceği, Dijital Çağda Türkiye’nin Yetenek Dönüşümü*
<https://www.mckinsey.com/tr/our-insights/future-of-work-turkey>

etkilerini konu alan bir araştırma turizm sektöründe kadın ağırlıklı kat hizmetleri gibi işlerin dijitalleşme alanının dışında kaldığını ancak yüksek eğitilmiş kadınlar için insan kaynakları, pazarlama ve satış gibi alanların fırsatlar sunduğunu bulmuştur. İmalat sanayiinde KOBİ'lerin ağırlıklı payı nedeniyle dijitalleşmenin etkileri sınırlıdır, cinsiyete dayalı iş bölümünde dönüşüm yaratma kapasitesi düşüktür. İşletme ölçeği büyüdükçe ve dijitalleşme düzeyi arttıkça idare kademelerinde kadınların çalışan ve yönetici olarak rolleri artmaktadır.⁴⁹

İŞKUR'un her yıl düzenli yaptığı İşgücü Piyasası Araştırma Sonuçları 2023'e katılan işverenlere göre imalat ve finans/sigorta sektörlerinde geleceğin meslekleri özellikle dijital alan üzerinden tanımlanmaktadır; yazılım mühendisi, bilgisayar mühendisi, bilişim uzmanı, yapay zeka uzmanı, yazılım geliştirici, veri analisti, sosyal medya uzmanı sayılan meslekler arasında önde gelmektedir (s.47)⁵⁰. İŞKUR'un özellikle kuruma kayıtlı yüksek öğrenim mezunu işsizlere yönelik olarak bu alanlarda vereceği eğitimlerde kadınlara öncelik vermesi önemlidir.

Özellikle bilimsel araştırmalar, teknoloji tasarımı ve mühendislik alanlarında kadınların katılımının artırılması ve bu alanlarda mevcut cinsiyetçi iş bölümünün, yapılanmaların ve örgütlerdeki cinsiyetçi kültürün ortadan kaldırılması için yürütülecek bütün çalışmalarda toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin önemi bir kez daha vurgulanmalıdır.

Bakım İşleri

Kadın istihdamının artması açısından bakım hizmetlerinin taşıdığı önem, bakım yükümlülüklerinin kadınların omuzlarından alınması ve kamusal hizmetlerle desteklenmesinin önemine değinilmişti. Türkiye üzerine yapılan bir simülasyon çalışması erken çocukluk eğitim ve bakım (EÇEB) hizmetlerine yapılan kamu harcamalarının artmasının kadınların istihdamı ve gelir elde etmesi, ödenen ve ödenmeyen zaman kullanımı ve yoksulluk açısından etkilerini ele almıştır. Buna göre Türkiye'nin OECD ülkelerindeki ortalama kayıt oranlarını hedeflemesi ve kamu harcamalarını artırması durumunda bakım sektöründe 1 milyon 42 bin yeni iş yaratılması mümkündür, bunun %60'ı bakım sektöründe, %40'ı bağlantılı sektörlerdedir. EÇEB alanındaki istihdamın cinsiyet bileşimi göz önünde tutulduğunda yeni işlerin %57'sinde kadınların istihdam edilmesi söz konusudur. Kadınların gelir getirici bir işe girmeleri onlar açısından önemli bir zaman yoksulluğu etkisi yaratsa da EÇEB hizmetlerine eşzamanlı erişim yeni istihdam edilen küçük çocuklu kadınların zaman yoksulluğu oranlarını neredeyse yarı yarıya azaltmaktadır. Aynı şekilde EÇEB hizmetlerine erişimin istihdam edilen kadınların yoksulluk oranını %67'ye varan oranda azalttığı bulunmuştur. Ampirik sonuçlar artan sosyal bakım harcamalarının sadece önemli bir gelir yaratma potansiyeline sahip olmadığını aynı zamanda yeni işlerin cinsiyet dengeli bir şekilde artırılmasına imkân sağladığını ve zaman ve gelir yoksulluğunu hafiflettiğini ortaya koymaktadır.⁵¹

49 Dedeoğlu S. (2022) Kadın Dostu Dijital Yol: Türkiye'de Turizm ve İmalat Sektörlerinde Dijitalleşme ve Kadın İşgücü Araştırması Raporu, UNDP, Ankara. <https://www.undp.org/tr/turkiye/publications/kadin-dostu-dijital-yol>

50 <https://media.iskur.gov.tr/88163/2023.pdf>

51 İlkaracan İ., Kim K., Masterson T., Memis E., Zacharias A. (2021) The impact of investing in social care on employment generation, time-, income-poverty by gender: A macro-micro policy simulation for Turkey, World Development 144 (2021) 105476



SONUÇ

Türkiye’de kadınların insana yakışan işler üzerinden çalışma hayatında yer alması, ayrımcılığa uğramaması temel bir insan hakkı olduğu kadar sürdürülebilir ekonomik ve toplumsal gelişme açısından da gereklidir. Resmi politikalar kadın istihdamını artırmak amacıyla kadınları girişimciliğe, kooperatifçiliğe, mikro kredilere ve esnekliğe mahkum etmektedir. Bakım hizmetlerinin sunulacağı söylenmekte ama uygulamada hiçbir gelişme yaşanmamaktadır. On İkinci Kalkınma Planında sözü edilen yeşil ve dijital dönüşümü destekleyecek aktif işgücü politikalarının uygulanması, kadınların ve kız çocuklarının bu dönüşümün gerekliliklerine uygun bilgi ve beceriye kavuşması, eğitimin her seviyesine dâhil olmaları ve devamlılıklarının sağlanmasına dair hedef ve politikaların sözde kalmaması gerekir. Bunun için yapılacak kamusal harcamalarla özellikle çocuklar, yaşlılar ve engelliler için kamusal ve kurumsal bakım hizmetlerinin sunulması, kadınlar için yeni iş imkânlarının sağlanmasına imkân tanıyacak, aynı zamanda kadınların ekonominin farklı sektörlerinde yeşil ve dijital işlerde vasıflı işgücü olarak çalışmasının önünü açacaktır.



İŞGÜCÜ PİYASASININ CİNSİYETÇİ YAPISI, GELECEĞİN İŞLERİ VE KADINLARIN ÖNÜNDEKİ ENGELLER

