

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI**



**TÜRKİYE’DE YEREL YÖNETİMLERDE KADIN
İSTİHDAMI: BEYOĞLU BELEDİYESİ ÖZELİNDE BİR
İNCELEME**

Yüksek Lisans Tezi

Vuslat GÜLDAŞ

Danışman

Doç. Dr. Hatice Işıl ALKAN

SAMSUN
2025

TEZ KABUL VE ONAYI

Vuslat GÜLDAŞ tarafından, Doç. Dr. Hatice Işıl ALKAN danışmanlığında hazırlanan “TÜRKİYE’DE YEREL YÖNETİMLERDE KADIN İSTİHDAMI: BEYOĞLU BELEDİYESİ ÖZELİNDE BİR İNCELEME” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 27.1.2025 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	Sonuç
Başkan	Prof. Dr. Kübra ÖNDER Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisat Politikası Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Doç. Dr. Demet ÖZMEN YILMAZ Ondokuz Mayıs Üniversitesi İktisadi Gelişme ve Uluslararası İktisat Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Doç. Dr. Hatice Işıl ALKAN Ondokuz Mayıs Üniversitesi İktisat Politikası Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Faik Ahmet SESLİ
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi ?

Evet ☒ (Gerekli ise ekler kısmına ekleyiniz)

Hayır ☐

23 /12 / 2024
Vuslat GÜLDAŞ

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı : TÜRKİYE'DE YEREL YÖNETİMLERDE KADIN İSTİHDAMI: BEYOĞLU BELEDİYESİ ÖZELİNDE BİR İNCELEME

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 23/12/2024 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 5

Tek kaynak oranı : % 1 çıkmıştır.

23 /12 / 2024
Doç. Dr. Hatice Işıl ALKAN

ÖZET

TÜRKİYE’DE YEREL YÖNETİMLERDE KADIN İSTİHDAMI: BEYOĞLU BELEDİYESİ ÖZELİNDE BİR İNCELEME

Vuslat GÜLDAŞ

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İktisat Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans, Ocak/2025

Danışman: Doç. Dr. Hatice Işıl ALKAN

Türkiye’de nüfusun yarısını oluşturan kadınlar, hem kamu sektörü hem de özel sektör istihdamında yeterince temsil edilememektedir. Bu çalışmanın amacı, kamu sektörünün bir alt kolu olan yerel yönetimlerde kadın istihdamının yapısını ve kadınların çalışma örüntülerini Türkiye’nin en eski belediyelerinden biri olan Beyoğlu Belediyesi özelinde detaylı olarak irdelemektir. Araştırmada sosyal bilimlerde hem nicel hem de nitel verileri toplamayı mümkün kılan ve durumu derinlemesine incelemeye imkân sağlayan karma yöntemle başvurulmuş, bu çerçevede uygulanan anket ile Beyoğlu Belediyesi’nde istihdam edilen 58 kadın, inceleme kapsamına alınmıştır. Çalışmada amaçlı (yargısal) örnekleme yöntemi esas alınmıştır. Araştırma bulgularına göre, araştırma döneminde Beyoğlu Belediyesi’nde kadın çalışanların oranı %20’dir. Kadınlar en fazla memur, ikinci olarak şirket personeli statülerinde istihdam edilmektedirler. Mühendis-memur gibi üst düzey statülerde kadın istihdamı sınırlıdır. İstihdam yapısında yatay ayrışma ve dikey ayrışma belirgindir. İncelenen kadınların elde ettikleri gelir üzerinde tasarruf hakkının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan, incelenen kadınların yarıdan fazlasının herhangi bir gayrimenkul mülkiyetinin olmadığı saptanmıştır. Bakıma muhtaç küçük çocuğu olan kadınların ağırlıklı aile bireylerinden destek aldıkları belirlenmiş olup, belediyenin kreşinden faydalanan kadın sayısının daha az olduğu tespit edilmiştir. Görüşülen kadınların dörtte üçünden fazlası Beyoğlu Belediyesi’nde istihdam edilmekten oldukça memnun olduğunu ifade etmiştir. Belediyenin güvenceli istihdam yapısı, kurumda maaşların her daim zamanında ve tam ödenmesi, çalışma saatlerinin daha düzenli olması, yasal izin kullanabilmenin daha rahat oluşu ve emeklilik hakları gibi unsurlar istihdamı cazip kılan unsurlardır. Araştırma alanında zabıta memuru, mimar, mühendis gibi ağırlıklı erkek mesleği olarak görülen mesleklerde istihdam edilen kadınların zaman zaman vatandaşın ön yargılı tutumlarıyla karşı karşıya kaldığı belirlenmiştir. Ayrıca, görüşülen kadınların yarısı kadın yönetici ile çalışmanın zor olduğunu ifade etmiş, ilgili duruma gerekçe olarak kadının egolu, kıskanç, hırslı, detaycı olması gibi kadına yönelik stereotipleri öne sürmüştür.

Anahtar Sözcükler: Beyoğlu Belediyesi, Kadın istihdamı, Yatay ayrışma, Dikey ayrışma

ABSTRACT

WOMEN EMPLOYMENT IN LOCAL GOVERNMENTS IN TURKEY: CASE OF BEYOGLU MUNICIPALITY

Vuslat GÜLDAŞ

Ondokuz Mayıs University

Institute of Graduate Studies

Department of Economics

Master, January/2025

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Hatice Işıl ALKAN

Women, who constitute half of the population, are underrepresented in both public and private sector employment in Turkey. The aim of this study is to examine in detail the structure of women's employment in local governments, which is a sub-branch of the public sector, and the working patterns of women in Beyoğlu Municipality, one of the oldest municipalities in Turkey. In the research, mixed method, which enables the collection of both quantitative and qualitative data in social sciences and enables an in-depth examination of the situation, was used, and 58 women employed in Beyoglu Municipality were included in the scope of the study with the questionnaire applied within this framework. The study was based on purposive (judgemental) sampling method. According to the research findings, the rate of female employees in Beyoglu Municipality is 20 per cent in the research period. Women are mostly employed as civil servants and secondly as company personnel. There is limited employment of women in senior positions such as engineers and civil servants. Horizontal segregation and vertical segregation are evident in the employment structure. It has been determined that the women analysed have a high right to save on their income. On the other hand, more than half of the women analysed do not own any real estate. It has been determined that women with young children in need of care are mostly supported by family members, and the number of women benefiting from the municipality's day-care centre is lower. More than three quarters of the women interviewed stated that they were very satisfied with their employment in Beyoglu Municipality. Factors such as the secure employment structure of the municipality, the fact that salaries are always paid on time and in full, working hours are more regular, it is easier to use legal leave and retirement rights are factors that make employment attractive. In the research area, it was determined that women employed in professions such as police officers, architects and engineers, which are predominantly seen as male professions, sometimes face prejudiced attitudes of citizens. In addition, half of the women interviewed stated that it was difficult to work with a female manager, citing stereotypes of women such as being egoistic, jealous, ambitious and detail-orientated as reasons for this situation.

Keywords: Beyoglu Municipality, Women employment, Horizontal segregation, Vertical segregation

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Tez konumun belirlenmesinden son halini almasına kadar geçen süreçte, yoğunluğuna rağmen bana değerli zamanını ayıran, bilgisi ve tecrübesiyle yol gösterici olan kıymetli hocam Doç. Dr. Hatice Işıl ALKAN’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hayat boyunca her zaman güçlü kalan ve beni de aynı şekilde yetiştiren değerli annem Meral GÜLDAŞ’a, aldığım her kararda yanımda olan canım babam Remzi GÜLDAŞ’a, hayatımın hiçbir döneminde “Keşke bir ablam olsaydı, kendimi daha rahat ifade edebilirdim.” dedirtmeyen, her zaman yanımda olan yoldaşım ve abim Mustafa GÜLDAŞ’a minnettarım.

Tez yazım sürecinde bana destek veren dostlarıma, mesai arkadaşlarıma ve anket çalışmasına katılarak değerli deneyimlerini benimle paylaşan kamu emekçisi kadın mesai arkadaşlarıma içten teşekkürlerimi iletirim.

Vuslat GÜLDAŞ

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
1. GİRİŞ	1
2. DÜNYADA KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMINA TARİHSEL BİR BAKİŞ VE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINDA KONUMUNU ETKİLEYEN UNSURLAR	2
2.1. Dünya’da Kadının İşgücüne Katılımının Kısa Tarihsel Gelişimi	2
2.2. Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştığı Temel Sorunlar	4
2.2.1. Ayrımcılık ve İşgücü Piyasasında Ayrımcılık Kuramları.....	5
2.2.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik	11
2.2.3. Cam Tavan Sendromu	12
2.2.4. Kraliçe Arı Sendromu.....	12
2.2.5. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik	13
2.2.6. Ücretlendirmede Eşitsizlik.....	14
2.2.7. İş-Aile Yaşamı Döngüsü.....	14
3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ DURUMU VE TEMEL NİTELİKLERİ.....	17
3.1. Türkiye’de İşgücü Piyasasında Kadının Konumuna Bakış	18
3.2. Türkiye’de Kamu Sektöründe Kadın İstihdamının Gelişimine Bakış.....	23
3.3. Türkiye’de Kamu Sektöründe Farklı Meslek Grupları Bağlamında Kadın İstihdamı	27
3.4. Türkiye’de Bakanlıklarda Kadın İstihdamının Yapısı	30
3.5. Türkiye’de Belediyelerde Kadın İstihdamının Yapısı.....	32
3.6. Türkiye’de Kamu Sektöründe Kadın İstihdamını İnceleyen Literatür Çalışmaları.....	41
4. ARAŞTIRMA BULGULARI	46
4.1. Beyoğlu Belediyesi Hakkında Bilgiler	46
4.2. Araştırmanın Amacı	47
4.3. Araştırmanın Yöntemi, Kapsamı ve Sınırlılıklar.....	47
4.4. Beyoğlu Belediyesi’nde İstihdamın Yapısı	48
4.4.1. Kadrolu Memurların Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı	49
4.4.2. Sözleşmeli Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	50
4.4.3. Kadrolu İşçilerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	50

4.4.4. Şirket Personellerinin Cinsiyete Göre Dağılımı	50
4.4.5. Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı	50
4.5. Araştırma Bulguları	51
4.5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular	51
4.5.2. Katılımcıların Ekonomik Niteliklerine Yönelik Bulgular	55
4.5.3. Katılımcıların İstihdama Yönelik Bulguları	56
5. SONUÇ	66
KAYNAKÇA	71
EKLER.....	81
ÖZ GEÇMİŞ.....	85



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1. Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri, 2023.....	20
--	----



TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1. Dünyada Cinsiyete Göre İşgücü İstatistikleri, (2000-2023)	17
Tablo 3.2. Türkiye’de Cinsiyete Göre Temel İşgücü İstatistikleri, (2000-2023).....	19
Tablo 3.3. Türkiye’de Cinsiyete Ve Sektörlere Göre İstihdamın Dağılımı (%) (2000-2003).....	21
Tablo 3.4. Kadınların Eğitim Durumuna Göre İşgücü İstatistikleri, 2023.....	22
Tablo 3.5. Çeşitli Meslek Gruplarına Göre İstihdam Edilenlerin Sayısı (Bin) Ve Oranı, 2023	22
Tablo 3.6. Kamu Görevlilerin Cinsiyete Göre Dağılımı, 1938-1980.....	25
Tablo 3.7. Hizmet Kollarına Göre Kamu Görevlileri, 2023	26
Tablo 3.8. Üst Düzey Ünvanlara Göre Kadınlar, 2021	28
Tablo 3.9. Cinsiyete Ve Ünvana Göre Yükseköğretimde Görevli Olan Akademisyenler 2022-2023 Eğitim Öğretim Yılı.....	29
Tablo 3.10. Cinsiyete Göre Rektör Sayıları Ve Oranları- 2022-2023 Eğitim Öğretim Yılı ..	30
Tablo 3. 11. 30 Büyükşehir Belediyesinde Kadın İstihdamı, 2023	33
Tablo 3.12. 20 Büyükşehir Belediyesinde Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%), 2023	36
Tablo 3.13. İstanbul’da 39 İlçe Belediyesinde Kadın İstihdamının Yapısı, 2023	38
Tablo 3.14. İstanbul’da 23 İlçe Belediyesinde Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%), 2023	40
Tablo 4.1. Beyoğlu Belediyesi Personelinin Ünvana ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	48
Tablo 4.2. Kadrolu Memurların Hizmet Sınıfları ve Cinsiyete Göre Dağılımı	49
Tablo 4.3. Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı	51
Tablo 4.4. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı	51
Tablo 4.5. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı	52
Tablo 4.6. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı.....	52
Tablo 4.7. Katılımcıların Eşin Mesleğine Göre Dağılımı.....	52
Tablo 4.8. Katılımcıların Haneyle İlgili Kararlara Katılım Düzeyine Göre Dağılımı	53
Tablo 4.9. Katılımcıların Çocuklarla İlgili Kararlara Katılım Düzeyi.....	53
Tablo 4.10. Bakıma Muhtaç 12 Yaş Altı Çocuk Sahibi Olan Katılımcıların Çocukları İle İlgilenen Kimselerin Dağılımı	54
Tablo 4.11. Katılımcıların Oturdıkları Evin Mülkiyetine Göre Dağılımı	55
Tablo 4.12. Katılımcıların Aylık Kira Bedeline Göre Dağılımı	55
Tablo 4.13. Katılımcıların Hanenin Toplam Aylık Gelirine Göre Dağılımı.....	56
Tablo 4.14. Katılımcıların Kazandığı Geliri Kimin Değerlendirdiğine Göre Dağılımı	56
Tablo 4.15. Katılımcıların Gelir Üzerindeki Tasarruf Yetkisine Göre Dağılımı	56
Tablo 4.16. Katılımcıların Ünvanlarına Göre Dağılımı	57
Tablo 4.17. Katılımcıların Aylık Gelirine Göre Dağılımı.....	57
Tablo 4.18. Katılımcıların Çalışma Sürelerine (Yıl) Göre Dağılımı.....	57

1. GİRİŞ

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların geçmişten bugüne kamusal alandaki temsiliyetleri ve işgücü piyasalarına katılımları erkeklere kıyasla oldukça sınırlıdır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların yeri daha çok özel alan yani hane içi olmuş, kadınlar kamusal alandan önemli ölçüde dışlanmışlardır. Bazı gelişmiş ülkeler ise özellikle son 30 yıldır ilgili alanda önemli yol kat etmiş, kadınları kamusal alana entegre edebilmiş ve kadınların erkeklere yakın oranlarla işgücü piyasalarında mevcudiyet göstermelerinin önünü açmayı başarmıştır.

Gelişmekte olan bir ülke olan Türkiye, kadının daha çok özel alan ile sınırlandırıldığı ve işgücü piyasalarına dahil olmakta güçlük çektiği ülkelere birisidir. Ülkede kadın istihdamı uzun yıllardır dünya ortalamasından ve Avrupa ortalamasından düşüktür. Türkiye’de istihdam edilen kadınların istihdam örüntüleri incelendiğinde ise kadınların çoğunlukla hizmetler sektörü içerisinde güvencesiz şartlar altında ve tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi şeklinde istihdam edildikleri anlaşılmaktadır. Kamu sektörü ülkede geçmişten bu yana kadınlar için her daim en çok arzu edilen, en güvenceli istihdam alanı olagelmıştır.

Bu çalışmada Türkiye’de kamu sektöründe kadın istihdamı yerel yönetimler ve yapılan alan araştırması ile Beyoğlu Belediyesi özelinde detaylı olarak incelenmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede Beyoğlu Belediyesi’nde farklı pozisyonlarda istihdam edilen 58 kadın anket yöntemi ile incelemeye alınmış, söz konusu kadınlarla ilgili demografik, ekonomik ve istihdamla ilişkili bulgulara ulaşmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede çalışmanın ilk bölümünde çalışma hayatında kadının tarihsel konumu ele alınmış, kadınların işgücü piyasasında konumunu etkileyen unsurlar açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde Türkiye’de kadın istihdamının genel durumu ve temel nitelikleri sayısal verilerle açıklanmıştır. Daha sonra Türkiye’de kamu sektöründe farklı meslek grupları içerisinde istihdam edilen kadınlar ile bakanlıklar ve yerel yönetimlerde istihdam edilen kadınların dağılımı incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümü Beyoğlu Belediyesi’ndeki alan araştırmasına ilişkin bulguların ortaya koyulduğu bölümdür. Çalışma, bulguların özetlendiği ve önerilerin geliştirildiği sonuç bölümü ile sonlanmaktadır.

2. DÜNYADA KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMINA TARİHSEL BİR BAKIŞ VE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINDA KONUMUNU ETKİLEYEN UNSURLAR

2.1. Dünya’da Kadının İşgücüne Katılımının Kısa Tarihsel Gelişimi

Çalışma olgusu ve dolayısıyla kadının çalışması insanlık tarihinin başlangıcından bu yana söz konusudur. Tarihin en erken dönemlerinde kadın ilkel toplumlarda hane içinde çocuk bakımı, temizlik, yemek gibi işlerle uğraşmış; hane dışında ise bitki toplayıcılığı yapmış, tohum ekip biçmiş, balçığı pişirerek çanak ve çömlek yapmış, saz ve kumaştan sepet örmüş kısaca pek çok üretim faaliyetinde bulunmuştur. Erkek ise ağırlıkla avlanma ve savaşma görevini yerine getirmiştir (Ertan, 1996: 5). İlgili döneme ait bulgular tarihin erken çağlarında kadının toplumda üstün bir statüsünün olduğunu ortaya koymaktadır (Ertürk, 2008: 7). Söz konusu statünün nedeni kadının ekonomik hasıladaki yüksek payı (toplayıcılık ilk çağlarda hasılanın önemli kısmını oluşturmuştur) ve doğurganlığı (soy sürdürme yeteneği) ile ilişkilendirilebilir. Dolayısıyla tarihin ilk dönemlerinden Tarım Devrimi’ne kadar olan süreçte kadının ekonomik faaliyetler açısından oldukça aktif bir rolünün olduğu ve toplumda üstün bir statüye sahip olduğu belirtilebilir. Diğer ismi Neolitik Devrim olan Tarım Devrimi ile birlikte insan oğlunun üretme biçimi ve sosyoekonomik yaşamı önemli ölçüde değişmiştir. Tarım Devrimi ile birlikte önceden avcı-toplayıcı olarak göçebe konumda yaşayan insanoğlu yerleşik hayata geçmiş, toprağı işlemeyi öğrenmiş, hayvanları evcilleştirmeye başlamıştır. Yerleşik hayata geçiş ile birlikte toplumsal, ekonomik ve siyasal alanda birçok değişiklikler meydana gelmiştir. Yeni yerleşim merkezlerinin kurulmasıyla insanlar, kaynaklarının bir kısmını tüketip ihtiyaç fazlası kısmını ise ihtiyaç duyduğu diğer ürünler ile takas ederek ticari hayatı başlatmıştır. Madencilik, balıkçılık gibi yeni iş kolları ortaya çıkmış, tarımda hayvan gücünün kullanılmaya başlamasıyla birlikte erkeklerin tarımsal faaliyetlerdeki yoğunluğu artmıştır. Yazılı kaynakların ortaya koyduğu üzere Neolitik Devrimin ilk aşamalarında tarımsal üretim daha ziyade erkek egemen bir üretim faaliyeti olmuş, erkekler avcılıktan çiftçiliğe geçiş yapmıştır. İlgili dönem babasoyluluğa geçişin yaşandığı bir dönemdir. Toplumsal tabakalaşmanın ortaya çıkması ve özel mülkiyetin gelişmesi kadının toplumdaki statüsünü olumsuz etkilemiştir (Berktaş, aktaran; Benazır Ateş, 2022: 77-78). Kadın ve erkeğin toplumsal rolleri ve

statülerinin değişimiyle birlikte toplumda mevcut olan ekonomi, hukuk, siyaset gibi değerler sistemi de değişmiştir (Yurdakul, 1994: 12-14).

Kadının ücretli işgücü olarak çalışma hayatında yoğun olarak yer alması ilk kez Sanayi Devrimi döneminde gerçekleşmiştir. Sanayi Devrimi'yle birlikte dokuma endüstrisinde gelişmeler yaşanmış, işgücüne talep ve dolayısıyla kadın işgücüne olan talep artmıştır. İlgili dönemde hakim olan liberal düşünceler daha çok işverenleri kollamış, kadınlar sanayi sektöründe çok zor şartlar altında çalışmış ve erkeklere göre daha düşük ücret almışlardır. Söz konusu dönemde özellikle kadınların ve çocukların acımasızca sömürüldüğü ifade edilebilir (Ertürk, 2008: 9). Sanayi Devrimi haricinde kadın işgücüne olan talebin arttığı diğer bir dönem de savaş dönemleridir. Savaşlar ile silah altına alınan erkekler nedeniyle önemli işgücü açıkları ortaya çıkmış ve bazı sektörlerde kadın işgücü yoğun olarak talep edilmiştir (İnan, 1975: 94).

Kapitalist toplumlarda Sanayi Devrimi'nden İkinci Dünya Savaşı'nın sonuna kadar geçen süreçte kadın emeği daha ziyade yedek işgücü ordusu olarak görülmüştür. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde Sanayi Devrimi ile birlikte kadınların tekstil atölyelerinde yoğun bir şekilde istihdam edildikleri görülmüş, Birinci Dünya Savaşı ile birlikte de kadınların silah altına alınan erkeklerin yerine geçerek tramvay-taksi sürücülüğü, sayaç okuyuculuğu gibi işlerde yer aldığı, burjuvazi kadınlarının ise büro hizmetlerinde, memurluklarda ve satış işlerinde çalışma fırsatı buldukları saptanmıştır. Diğer yandan, kadınların savaşın bitimiyle birlikte hızla işten çıkarılarak evlerine gönderilen kesim olduklarının da altını çizmek gerekir. Zira, 1929 Ekonomik Bunalımı'nda işten çıkarılan ilk grup kadınlardır. İlgili dönemde Amerika'da işsizliğin sebebi evli kadınların çalışması olarak görülmüş, bu hususta önemli bir kamuoyu oluşmuştur. İkinci Dünya Savaşı sırasında kadınlar yine savaş sanayisinin gelişmesi için işgücü piyasasında yer almış fakat savaşın bitimiyle birlikte ilgili sanayi faaliyetleri son bulduğu için hızla işgücü piyasasından uzaklaştırılmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleşen bu süreç İngiltere'de de gerçekleşmiştir. Tarihsel deneyimler gösteriyor ki kadın, ekonominin konjonktürel dalgalanmalarından en çok etkilenen işgücü olmakta ve ihtiyaç duyulan dönemde işgücüne dahil edilip ihtiyaç duyulmayan dönemde işgücü piyasasından hızla uzaklaştırılan yedek işgücü kaynağı niteliği taşımaktadır (Çitçi, 1982: 17-22).

İkinci Dünya Savaşı'nı takip eden ve 1970'li yıllara kadar uzanan süreçte pek çok ülke hızlı bir büyüme ve sanayileşme sürecine girmiştir. Bu dönemde özellikle pek çok gelişmekte olan ülkede ithal ikameci sanayileşme stratejisi benimsenmiştir. Büyük sanayi kuruluşlarının kurulması ile birlikte pek çok ev sanayii yok olmuş, erkekler fabrika işçisi statüsünde çalışırken kadınlar giderek azalan ev sanayiinde çalışmaya devam etmiş ve gelir getirici faaliyetlerden önemli ölçüde dışlanmışlardır. Modern sanayiinin arzu ettiği “beceri”nin özellikle erkek çalışanlara ait olduğu düşünülmüş, yeni kurulan büyük sanayi işletmelerinde erkekler nitelikli işlerde istihdam edilirken, eğitim imkanlarından uzak tutulan kızlar ve kadınlar ağırlıklı niteliksiz işlerde istihdam edilmişlerdir (Toksöz, 2011: 129-144).

1980'leri takip eden dönemde ise tüm dünyada küreselleşme hız kazanmış, özellikle ihracata dayalı büyüme stratejisi izleyen ülkelerde kadınların ihracata yönelik endüstri kollarında istihdamı artmıştır, ilgili süreçte ayrıca kadınların tarım sektöründeki istihdamı azalmış, hizmetler sektöründeki istihdamı artmıştır (KILM, 2015). Küreselleşme sürecinde kadınlar için yeni iş fırsatları ve yeni meslekler ortaya çıksa da, ilgili işlerin niteliği incelendiğinde söz konusu işlerin daha ziyade esnek ve korunmasız işler olduğu görülmüştür. Yani niteliksel olarak bakıldığında kadın küreselleşme sürecinde de işgücü piyasalarında dezavantajlı statüdedir (Alkan, 2018: 150). Küreselleşme ile birlikte öne çıkan ihracata yönelik sanayileşme sürecinde kadınlar az sayıdaki sektörde yoğunlaşırken, erkekler hemen hemen tüm sektörlerde kendilerine yer bulabilmiştir. Bu dönemde rekabetçilik ön planda olduğundan gelişmekte olan ülkelerde (ağırlıklı da Doğu Asya Bölgesindeki ülkelerde) kadın istihdamında “düşük yol” stratejisi izlenmiş yani kadın işgücü daha ziyade düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, düşük sosyal yardımlarla işverenlerin istihdam maliyetlerini düşük tuttuğu ve onları daha rekabetçi kıldığı için tercih edilmiştir (Toksöz, 2011: 146-147).

2.2. Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştığı Temel Sorunlar

İşgücü piyasasına dahil olmakta güçlük çeken kadınlar hem piyasaya giriş öncesinde hem de piyasaya girmeyi başardıktan sonra farklı sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bunlar ayrımcılık, mesleki eğitimde eşitsizlik, cam tavan sendromu, kraliçe arı sendromu, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik, ücretlendirmede eşitsizlik, iş-aile yaşamı dengesini kurmada karşılaşılan güçlükler olarak özetlenebilir (Durnaz, 2016: 44-54).

2.2.1. Ayrımcılık ve İşgücü Piyasasında Ayrımcılık Kuramları

Ayrımcılık, aynı niteliklere sahip işgücünün aynı iş piyasasında farklı ücretlendirilmesi ile veya aynı niteliklere sahip aynı verimlilikteki işgücünün farklı istihdam koşulları ile ortaya çıkmaktadır (Kılınç ve Karaçay, 2021: 25). Ayrımcılık, piyasa öncesi ve piyasaya giriş sonrası ortaya çıkmaktadır. Piyasa öncesi ayrımcılığı yaratan temel unsurlar farklı eğitim kalitesi ve fırsat eşitsizlikleri ile oluşmaktadır. Piyasa sonrası ayrımcılık ise meslek, sektör ve firmalar içerisinde uygulanmaktadır. Piyasa öncesi ayrımcılık piyasa sonrası ayrımcılık birbiri ile ilişkilidir (Chiplin ve Slaane, 1976: 49).

Literatürde ücretli kadın işgücüne yapılan ayrımcılık işgücü piyasasında ayrımcılık kuramları olarak bilinen kuramlar ile incelenmektedir. İlgili kuramlar kadınların işgücü piyasasında hem arz hem de talep tarafından nasıl ayrımcılığa uğradığını açıklamaya yardımcıdır. Yani bu kuramlar sayesinde cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık işgücü piyasalarının arz ve talep yönleri ile açıklanmaktadır. İşgücü arzına yönelik teoriler, kadınların neden belirli sektörlerdeki işleri tercih ettiklerini açıklamaya çalışırken işgücü talebine yönelik teorilerde ise işverenin belirli sektördeki meslekler için neden kadınları veya neden erkekleri tercih ettiklerini, terfi konusunda neden cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını analiz etmektedir (Parlaktuna, 2010: 1218). İşgücü piyasasında ayrımcılık kuramlarını dört ana başlıkta tasnif etmek mümkündür.

2.2.1.1. Neoklasik Kuramlar (Beşerî Sermaye Modeli ile Ayrımcılık Tercihleri Yaklaşımı)

Neoklasik kuram, kendi içinde iki farklı model barındırır. Bunlar Beşerî Sermaye Modeli ile Ayrımcılık Tercihleri Yaklaşımı'dır. Beşerî Sermaye Modeli, kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıklarını arz yönlü olarak açıklamaya çalışan bir modeldir. Modelin temel yaklaşımı, erkek ve kadının birbirinin tam ikamesi olmadığına dayanmaktadır. Kadınlar aile içi sorumluluklarından dolayı işgücüne sürekli olarak katılamamakta ve iş deneyimindeki azalma da beşerî sermayesinin azalmasına yol açmaktadır. Zekâ ve eğitim seviyeleri aynı düzeyde olsa bile kadın erkeğe kıyasla daha az iş tecrübesine sahip olacağı için beşerî sermayesi de erkeğe kıyasla daha düşük seviyede olacaktır (Blau ve Jusenius, 1976: 185-186). Model, sadece beşerî sermaye farklılıklarını açıklamakla kalmaz; aynı zamanda kadın ve erkeklerin neden farklı sektörlerde yoğunlaştığını açıklamaya çalışır. Kadınlar; hane

içindeki çocuk bakımı, yemek pişirme, temizlik ve benzeri sorumluluklarından dolayı verimliliklerini arttırmak için beşerî yatırım yapmazlar. Bu model uyarınca, işe geri döndüğünde eski bilgi ve donanımını yenilemesine gerek duyulmayan satış elemanlığı gibi meslekler kadınlar için daha avantajlı olarak görülür (Lordoğlu ve Özkaplan, 2018: 167).

Bir diğer yaklaşım ise Ayrımcılık Tercihleri Yaklaşımı'dır. Bu yaklaşıma göre ayrımcılık üç grupta incelenmelidir. Ayrımcılığı yapan ilk grup işverendir. İşveren ayrımcılığında; kadınlara karşı ön yargısı sebebiyle ayrımcılık yapan bir işveren, erkek çalışan istihdam ettiğinde onun maliyeti sadece ücreti iken kadın istihdam ettiğinde ayrıca bir maliyete, ayrımcılık kat sayısı kadar, katlanacaktır. Bu sebeple eğer ayrımcılık yapan bir işveren var ise erkek ile kadın çalıştırmanın maliyetini kıyaslayacak ve kadını işe almanın maliyeti bir erkeği işe almanın maliyetinden düşük ise tercihini kadından yana kullanacaktır. Kadın ve erkek aynı verimliliklere sahip olsa bile erkek verimliliğine göre maaş alırken kadın verimliliğinin çok altında bir maaş ile istihdam edilecektir (Blau ve Winkler, 2018: 303-304). Ayrımcılığı yapan ikinci grup çalışanlardır. Çalışanlar da işverenler gibi kadına karşı ayrımcı duygulara sahip olup aynı işyerinde çalışmak istemeyebilirler. “Kadından emir alınmaz” düşüncesi ile kadın yöneticiyle çalışmak istememek bu duruma örnektir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2018: 170)

Ayrımcılık kimi zaman müşteri tarafından da gerçekleşebilir. Bazen müşteriler, kadın satıcılar yerine erkek satıcılardan mal ve hizmet satın almayı tercih edebilirler. Eğer işveren, kadını başka bir pozisyonda istihdam edebiliyorsa müşterinin tercihi işgücü piyasasında bir sorun olarak ortaya çıkmaz. Ancak kadın, müşterilerin erkek işgücü tercih ettiği sektörlerde çalışmak isterse erkeklerden daha düşük ücret almayı kabul etmek zorunda olacaktır. Çünkü müşterilerin tercihi erkektir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2018: 169-170; Kutanis ve Ulu, 2016: 361).

2.2.1.2. Kurumsal İktisat ve Ayrımcılık Kuramı

Kurumcu yaklaşıma göre, Neoklasik yaklaşım işgücü piyasalarında cinsiyet ayrımcılığını açıklamada yetersiz kalmaktadır. İşgücü piyasalarında işgücünün seçimlerinde özgür ve rasyonel oldukları varsayımının aksine, işgücü piyasalarında esnekliğin olmadığı tekelci firmaların ve kurumsal düzenlemelerin engelleri ile karşılaşan işgücünün daha kötü şartlarda kendi tercihleri dışında ikincil piyasalarda çalışmak zorunda kalabildiklerini açıklamaktadır. Yaklaşım sendika veya büyük

ölçekli firmalar gibi kurumların; kimin işe alınacağına, kimin ne kadar ücret alacağına, kimin işten çıkarılacağına karar veren kurumlar olduğunu ifade ederken piyasalar arası geçişi engelleyerek veya zorlaştırarak işgücünü oldukları piyasalarda kalmaya zorlamaktadır (Rumberger ve Carnoy, 1980: 117-118). Bu yaklaşım ayrımcılığı a) İkili İşgücü Piyasaları Analizi ve b) İstatistiksel Ayrımcılık ile açıklamaktadır.

a) İkili İşgücü Piyasaları Analizi: Bu yaklaşıma göre işgücü piyasalarında birincil ve ikincil piyasalar olmak üzere iki ayrım söz konusudur, kadınlar ve erkekler bölünmüş işgücü piyasalarında istihdam edilirler. Birincil işgücü piyasaları; ikincil piyasalara göre yüksek ücretlerin, terfilerin, çok daha iyi çalışma koşullarının, işin devamlılığında kural, eşitlik ve gereklilik ilkelerinin olduğu, yüksek teknolojinin ve sermaye yoğun üretim gerçekleştiği piyasalardır. İkincil işgücü piyasaları ise tam tersi; ücretlerin düşük olduğu, kötü çalışma koşullarının var olduğu, bir üst katmana çıkmanın terfi almanın zor olduğu, istihdam güvencesinin olmadığı, işin devamlılığında keyfi uygulamaların olduğu, düşük becerilere sahip marjinal işçilerin olduğu piyasalardır. Bu piyasalardan elbette ki ikincil piyasalarda çalışan işgücü her zaman dezavantajlı konumdadır ki bu piyasalarda kimi zaman siyahiler kimi zaman da kadınlar yer alabilmektedir. İşgücü piyasalarındaki bu ayrımcılığı ortadan kaldırmak için işveren konumundaki şirketler herhangi bir düzenleme yapmamaktadır. Çünkü bu tür düzenlemelerin ek maliyetleri ortaya çıkaracağı düşünülmektedir (Koçak, 1999: 31; Singh, 2013: 85-86).

b) İstatistiksel Ayrımcılık: Kurumcu yaklaşımın işgücü piyasasında cinsiyete yönelik ayrımcılık hususunda açıkladığı bir diğer model ise istatistiksel ayrımcılık modelidir. Modelde işveren; işe alım sürecinde başvuru formu, özgeçmiş ve kısa görüşmeler ile aday hakkında tam olmayan bazı bilgilere sahip olabilmektedir. İşveren, bu bilgilerden yola çıkarak adayın potansiyel verimliliğini tahmin etmeye çalışırken tahmini yetersiz kalabilmektedir. Ayrıca herkes hakkında bilgi edinmeye çalışmak oldukça maliyetli ve çoğu zaman imkânsız olabilmektedir. Bu süreçte işveren bireysel bilgi toplamaktan ziyade grup ortalamalarına güvenme eğilimindedir (Baumle ve Fossett, 2005: 1251-1252, 1259).

Adayın cinsiyeti veya ırkı bir filtreleme/görüntüleme aracı olarak kullanılmaktadır. İşveren kadınların veya siyahilerin grup verilerine bakarak ortalamasına göre bir karar alabilmektedir. Örneğin grubun içinde yer alan kadınların

kısa süreli çalışmayı tercih ettikleri bilgisine dayanarak işverenin aynı verimliliğe sahip kadın ve erkek arasında erkek adayı tercih etmesine sebep olacak, siyahilerin güvenilirmez olduğu bilgisine göre tercih yapan işveren elbette ki beyaz vatandaşları istihdam etmeye meyilli olacaktır. Ancak grubun ortalama verilerine dayanarak karar almanın her zaman bir riski mevcuttur. Çünkü o grubun tipik üyesi olmayan kadın veya siyahiler işverenin grup verilerine dayanarak aldığı karar sonucunda işe alınmayacak ve haksızlığa uğramış olacaklardır. Bu noktada kadın veya siyahiler o işgücü piyasalarında çalışmayı isteseler bile ortalama verimliliklerinin çok altında bir ücretle çalışacaklardır. Modelde adayın verimliliğinden ziyade ait olduğu toplumsal gruba göre yargılanarak hem işe girişte hem de ücretlendirmede ayrımcılığa maruz kaldığı ifade edilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2018: 175-176).

2.2.1.3. Marksist Kuram

Marksist kuramda işgücü piyasalarındaki ayrımcılık, kapitalist üretim ilişkilerinin bir parçası olarak görülmektedir. Kadınlar ise bu sistemde yedek işgücü ordusu olarak yer almaktadır. Bu kavram, emek arzı ve talebi arasındaki dengesizliğin kapitalist sistemin kendi çıkarları ile oluştuğunu vurgulamaktadır. Yedek işgücü ordusu mevcut işçilerin ücretlerini düşürmek ve işçileri daha itaatkâr hale getirmek için bir tehdit unsuru olarak kullanılmaktadır. İşveren işgücünü baskı altında tutarak işlerini kaybedebilecekleri korkusunu yansıtmaktadır. İşgücü piyasalarında bir miktar da olsa işsizliğin olması işveren tarafından emeğin sömürülmesine yol açmakta ve işverenin üretim maliyetlerini düşürme imkânı sunmaktadır (Omay, 2011: 139-140).

Kapitalist üretim sistemi, işgücü emeğinin meta olarak satılmasına dayanmaktadır. İşgücüne karşı güçlü bir rakip olarak varlığını gösteren makineleşme, üretim alanlarını ele geçirerek işgücünün sefaletini de getirmektedir (Marx, 2018: 411). Marx'a göre yedek işgücü ordusu ekonominin duraklama ve ortalama ekonomik refah dönemlerinde faal işgücü üzerinde bir baskı oluştururken üretimde artışların gözlemlendiği dönemlerde faal işgücünün taleplerini dizginlemektedir (Marx, 2018: 617).

2.2.1.4. Feminist Kuram

İşgücü piyasalarında cinsiyete dayalı ayrımcılıklar söz konusu olduğunda kadınlar dezavantajlı bir konumda olmakta ve erkeklere göre düşük ücret almakta ve

terfi alma şansları ise engellenmektedir. Feminist yaklaşım kadınların işgücü piyasalarında dezavantajlı konumda olmalarını, erkeğe ayrıcalık tanıyan ve erkeği güçlendiren ataerkil yapı ve kadının toplumda ikincil konumda görülmesi ile açıklamaktadır. Toplumda çocuk bakımı ve ev işleri kadının temel sorumluluğu olarak görülürken erkek ise sadece evin geçimini sağlayan kişi olarak algılanmaktadır. Toplumda yer alan bu normlar, bazı kadın ve erkeklerin günlük yaşantılarıyla çok ilgili olmasa da bu durum kadına karşı yapılan cinsiyete dayalı ayrımcılığın katkılarını azaltmamaktadır (Anker, 1997: 324).

Feminist kuram, çalışma kavramını ana akım iktisadın yalnızca ücret karşılığı piyasada üretilen faaliyetleri kapsamadığını ifade ederek kadının görünmeyen emeğini görünür kılmaya çalışmıştır. Ana akım iktisat kadının ev içi üretimini kadının doğasının bir parçası olarak görmekte, sadece kullanım değeri olduğu için ekonomi dışı ve değersiz görmekte, ev içi üretimi toplumsal cinsiyet rolleri gereği kadının doğal sorumluluğu olarak değerlendirmektedir (Işık ve Serdaroğlu, 2015: 7-8; Bora, 2021: 63).

Feminist düşünürler yeniden üretimi, kadının ev içi üretimi ve bakım emeği ile gelecek nesillerin üretimi olarak değerlendirmektedir. Kadın bu ücretsiz emeği gerçekleştirmediği zaman erkek bu hizmetleri piyasadan almak ücret karşılığı almak zorunda olacak ve bu durumda erkekler işverenden daha yüksek ücret talep etmek durumunda kalacaktır. Aslında kadının karşılıksız emeği sayesinde gerçekleşen çocuk bakımı ve ev işleri, gelecek kuşakların işgücünün yetiştirilmesi ve diğer yandan da sermaye maliyetlerinin düşürülmesi anlamına gelmektedir. Ayrıca kadının her gün işe giden eşinin günlük ihtiyaçlarını karşılaması ile eş çalışabilir bir konumdadır ki bu durum işgücünün verimliliğinin artmasına sebep olmaktadır. Kadının karşılıksız emeği ekonomi dışı değerlendirilerek göz ardı edildiği ve kadının bakım emeğine yönelik kamusal hizmetler sunulmadığı sürece kadın, öncelikle toplumsal hayata daha sonrada işgücü piyasasına katılımında eşitsizliklerle karşılaşacaktır. Feministler ayrımcılığı toplumsal, siyasi, ekonomik, kültürel etkenlerin etkileşimi ile işgücü piyasalarında ücret düzeyi, istihdam ve mesleki konumda ortaya çıkan eşitsizlikler olarak tanımlamaktadır. Feminist düşünürlerin ayırt edici özelliği toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip olmalıdır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2018: 177-178).

Toplumsal cinsiyet; toplumun kadın ve erkeğe yüklemiş olduğu rolleri, görevleri ve beklentileri ifade etmektedir. Bu roller toplumsal cinsiyet rolleri olarak ifade edilmekte olup aile yapısından eğitime, dinden devlete kadar birçok şeyden etkilenmektedir. Toplumsal cinsiyet; ülkeden ülkeye, zamandan zamana ülkelerin kültürlerine, gelenek ve göreneklerine, inançlarına, eğitim düzeylerine, dini inanışlarına göre farklılıklar gösteren toplumsal olgular üzerine inşa edilmiş dinamik bir kavramdır (Bal, 2014: 15-16; Kul ve Özügurlu, 2022: 62).

Feminist düşünürler, işgücü piyasalarındaki mesleki ayrımcılığı kadınların ve erkeklerin farklı meslek gruplarında yoğunlaşmaları ile açıklamaya çalışmaktadır. Bu ayrışma yatay ve dikey ayrışma şeklinde incelenmektedir. Yatay ayrışma, emek piyasalarının toplumsal cinsiyetçi rolleri ile kadın işi ve erkek işi olarak ayrışmasıyla ortaya çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyetçi roller kadınların ve erkeklerin farklı işler yapabileceklerini öne sürmekte ve çalışma hayatında kadına uygun olan ve uygun olmayan işler yaratmaktadır. Bu sebeple kadının klişeleşmiş toplumsal cinsiyetçi annelik ve eşlik rolünün uzantısı olarak görülen öğretmenlik, hemşirelik, ebe, sekreterlik, satış personeli gibi feminen mesleklerde yoğunlaşmalarına neden olmaktadır. Ayrıca kadınların iş güvencesi ve çalışma saatlerinin sınırlı olması sebebiyle kamu kesimini tercih ettikleri görülmektedir. Dikey ayrışma ise aynı meslek içerisinde yer alan kadın ve erkeğin farklı hiyerarşik düzeylerde istihdam edilmesi olarak ifade edilmektedir. Aynı beşerî donanıma sahip olmalarına rağmen erkekler daha üst düzey beceri gerektirdiği düşünülen şef, müdür pozisyonlarında görev alabilirken kadınlar ise daha az para kazanılan tekdüze mesleklerde yoğunlaşmaktadır. Terfi ayrımcılığı cam tavan kavramı ile açıklanmaktadır (Çakınberk, 2011:87-89,106; Aytaç ve diğerleri, 2002:25-26).

Cam tavan, feminist teoride işgücü piyasalarındaki dikey katmanlaşmayı açıklamaya çalışan kavramdır. Kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarında ilerlenmesinin görünmeyen bariyerlerle engellenmesidir. Bu engellemeler; kadının eğitimi, iş tecrübesi, becerisi dikkate alınmadan örgütsel (şirket politikaları) veya toplumsal sebeplere dayalı somut veya yazılı olarak görünür olmayan yapay engellemelerdir (Purcell, vd., 2010: 705-706). Bir kadın çalışanın kariyerinde önemli bir aşamaya geldiğinde beklediği terfiyi, ilerlemeyi sadece kadın olmasından dolayı alamaması durumunda cam tavanlar devreye girmektedir (Çakınberk, 2011: 264).

Kadına atfedilen genel kabul görmüş bazı olumlu ve olumsuz özellikler kadınların hangi mesleklerde yoğunlaştıklarını etkileyebilmektedir. Şöyle ki kadının çocuk, hasta, yaşlı bakımında doğal yetenekli olduğu düşüncesi/algısı onu hemşire, ebe ve bakıcı gibi mesleklere; ev işlerinde becerikli olması aşçı, çamaşırcı, hizmetçi gibi mesleklere; daha fazla el becerisine sahip olması örgücü, terzi olmasına; dürüst olması kasiyer olmasına; çekici bir fiziksel görünüme sahip olması onları resepsiyonist, satış personeli gibi mesleklere yöneltmektedir. Kadının başkalarını denetlemeye karşı isteksiz olması yöneticilik mesleğini yapamamasına; daha az kas gücüne sahip olması inşaat/maden işçisi gibi işlerde olamayacağına; bilim ve matematikte daha az yetenekli olması fizikçi, matematikçi, mühendis gibi mesleklerde yer alamayacağına; seyahat etme isteğinin az olması pilot, gemi kaptanı/işçisi gibi işlerde olmamasına sebep olmaktadır. Ayrıca kadının verilen emirleri yerine getirme konusunda daha istekli olması, daha uysal ve itaatkâr olması, daha az şikâyetle bulunması, sendikalara katılma özelliğinin daha az olması, tek düzen iş yapmaya daha fazla istekli olması kadınları kötü çalışma koşullarında düşük ücret düzeylerinde, gayri resmi sektörlerde güvencesiz çalışmalarına neden olabilmektedir (Anker, 1997: 324-328).

2.2.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Kadınların işgücüne katılım oranlarını önemli ölçüde etkileyen bir unsur da eğitim düzeyleridir. Bireyin eğitim alma hakkının kullanılması toplumsal cinsiyet rollerine göre ülkeden ülkeye değişmektedir. Örneğin Asya ve Afrika ülkelerinde kız çocuklarının eğitim seviyeleri erkek çocuklara göre daha düşük düzeydedir. Bu gibi ülkelerde eşitsizlik, birey daha dünyaya gelmeden önce başlamakta ve kadınların doğumdan önce başlayan dezavantajlı konumu hayatı boyunca devam etmektedir (Açıkgöz, 2010: 53).

Kız çocuklarının örgün eğitim olanaklarından yeterince yararlanamamaları işgücü piyasalarına dahil olmalarını engellemekte, işgücü piyasasında yer aldıktan sonra karşılaştıkları sorunları daha da arttırmaktadır. Eğitimde fırsat eşitsizliğinin bir yansıması da mesleki eğitimdeki eşitsizliklerdir. Kadınların çocuk bakımı ve ev işleri gibi sorumluluklarından dolayı mesleki eğitimlere katılmak istememeleri, eğitimlerin şehir dışında gerçekleşmesi durumunda kadınların şehirden çıkmalarının sorun yaratacağı düşüncesi gibi nedenlerden dolayı kadınlar işgücü piyasalarında erkeklere göre mesleki eğitimlerden daha az yararlanmaktadır (KSSGM, 2000: 15-18).

Kadınların hizmet içi eğitimlerden erkekler kadar faydalanamaması, kadınların işyerinde daha az deneyime sahip olmasına ve beraberinde kadınların ücretlerinin erkeklere kıyasla daha düşük seviyede seyretmesine yol açmaktadır (Makal, 2015: 85-86).

2.2.3. Cam Tavan Sendromu

Son yıllarda kadınların işgücü piyasasına katılım oranları ve kariyer yapma fırsatları artış göstermiştir. Ancak kadınlar eğitim ve tecrübe açısından erkeklerle denk olsalar dahi üst düzey yönetim kademelerine gelme hususunda erkeklerle aynı başarı düzeyine ulaşamamışlardır (Kulualp, 2015: 100). Bir önceki bölümde bahsedildiği gibi genellikle kadınlar örgütsel hiyerarşide en alt seviyelerde kümelenmekte ve erkeklerle karşılaştırıldığında daha düşük kazanç elde etmektedirler. Otorite ile terfi alma konularında daha düşük potansiyele sahip olmaktadır (Davies-Netzley, 1998: 339).

Kadınların kaynaklara erişiminde erkeklerle eşit olmamaları ile kadınların karar alma mekanizmalarına katılamaması arasında doğrudan bir ilişki mevcuttur. Çünkü üst düzey yöneticilerin çoğunlukla erkeklerden oluşması, kaynakların tahsisinde eşitsizliklere yol açmakta ve oluşturulacak kamu politikalarının cinsiyet körü olarak hazırlanmasına neden olmaktadır. Bu sebeple kadınlar bütçeden daha az pay almakta; eğitim, sağlık, spor, adalet, kültür gibi hizmetlere daha az erişmekte; işgücü piyasalarında yeterince yer alamamakta ve sosyal güvenlik sisteminden daha az pay almaktadırlar (Ünlütürk Ulutaş, 2009: 31).

Kadınların cam tavan olgusuyla karşı karşıya kalma durumları ülkeden ülkeye değişmekle birlikte genellikle tüm dünyada yaygındır. Gelişmiş coğrafyalarda cam tavan olgusu, gelişmekte olan coğrafyalara kıyasla daha az rastlanılan bir olgu olmakla birlikte yine de mevcuttur. Örneğin, 2023 yılında Avrupa Birliği genelinde 15 yaş üzerinde kadın yönetici oranı %35'dir. Eurostat verilerine göre 2023 yılında en yüksek kadın yönetici oranı %44 ile İsveç'te, en düşük oran ise %19 ile Türkiye'de gerçekleşmiştir (Eurostat, 2024).

2.2.4. Kraliçe Arı Sendromu

Kadınlar üst düzey yönetici pozisyonlarında erkeklerle eşit bir şekilde yer alamamaktadır. Bu pozisyonları elde edebilmek için çok mücadele etmeleri gerekmektedir. Elde etmiş olduğu gücün/pozisyonun diğer kadın çalışanlar

tarafından tehdit altında olduğunu düşünen lider kadın, sistematik bir şekilde ast kadın çalışanlara engelleyici davranışlar gösterebilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2022: 5-7). Bunu; kendilerini erkeksi liderlik özelliklerine sahip gibi göstererek, diğer kadın çalışma arkadaşlarından uzaklaşarak, kadınlar hakkında olumsuz basmakalıp cinsiyetçi düşüncelere katılarak, cinsiyet eşitsizliğini gidermek için herhangi bir girişimi/eylemi desteklemeyerek, genç kadınları erkeklere göre daha çok eleştirerek mevcut cinsiyet hiyerarşisini meşrulaştırarak yapmaktadır. Kraliçe arı, erkek egemen iş ortamında liderlik pozisyonlarında yer almak isteyen kadınlar için kullanılan bir ifadedir (Derks vd., 2016, 456-458). Söz konusu olgu; ayrımcı davranışı körükleyen, kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunlardan biri olarak öne çıkmaktadır.

2.2.5. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

Bireyin insanca ve onurlu bir yaşam sürmesini sağlayan sosyal haklar içerisinde çalışma ve örgütlenme hakkı en temel haklarından birisidir. Sendikalar çalışanların çıkarını koruyan; ekonomik, sosyal, demokratik ve kültürel haklarının gelişmesi için çalışmalar yapan örgütlerdir. Ancak halihazırdaki sendikalaşmaların çoğunluğu ücret artışı sağlamanın haricinde bir politika geliştirememekte, hane içinde yer alan kadın-erkek iktidar ilişkisini sendikalarda yeniden üretmektedir. Ücretli bir şekilde çalışan kadının gerek sendikalara üye olma hususunda isteksiz olması gerek sendika yönetiminde yer alamamasının arkasında ülkedeki istihdam koşullarının zayıflığı bulunmaktadır. Bu zayıflıklar kimi zaman ücretli çalışan kadın oranlarının düşüklüğü, kimi zaman çalışan kadınların sendikalaşmaya elverişsiz enformel sektörlerde kayıt dışı çalışması, sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlı olmamalarından dolayı sendikaların onlara ulaşamaması olarak karşımıza çıkabilmekte ve “Kadın çalışmaz, kadının sendikada ne işi var?” gibi toplumsal cinsiyetçi kalıplar sendikalaşmanın önündeki ciddi engeller olarak ifade edilebilmektedir (Toksöz, 1994, s. 339-441).

ILO tarafından yayınlanan 2019 yılı sendika yoğunluğu oranlarına bakıldığında %90 ile en yoğun sendikalaşmanın olduğu ülke İzlanda olmuştur. İzlanda’yı %67 ile Danimarka, %65 ile İsveç, %58 ile Finlandiya izlemiştir. Türkiye ise %9,9’luk bir oranla oldukça gerilerde yer almaktadır (ILO, 2024b).

2.2.6. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Kadınların işgücü piyasalarında karşılaştığı en önemli problemlerden biri de ücret eşitsizliğidir. Daha çok özel sektörde görülen ücret eşitsizliğinde, eşit işe eşit ücret ilkesi geçerli olmamakla birlikte, kadınların erkeklerden daha düşük ücret düzeylerinde istihdam edildiği bilinmektedir. Kadınlar, erkeklerle aynı meslekte yer alsalar bile ortalama daha düşük ücret almaktadırlar (Cam, 2003: 7).

İşgücü piyasalarında kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıkları çeşitli mekanizmalar ile ortaya çıkabilmektedir. Birincisi, kadınların düşük ücretli kurum ve kuruluşları tercih etmelerinden dolayı oluşan farklılıktır. Bu süreç işe giriş ile başlayıp terfi alma ve işten çıkarma süreçlerinde de devam etmektedir. İkincisi, aynı kurumda aynı pozisyonda istihdam edilen kadınların erkeklerden daha düşük ücret almalarıyla ortaya çıkmaktadır. Üçüncüsü, erkeklerin yoğun olarak çalıştığı sektörlerde erkek işi olarak değerlendirilen işlerde kadın çalışanın aynı niteliklere sahip olmasına rağmen daha düşük ücret almasından kaynaklanan değersel ayrımcılık olarak ortaya çıkmaktadır (Petersen vd., 1997: 199).

Kadınların düşük ücret almaları sadece maaş ile gerçekleşmemektedir. İşverenin kadını sosyal güvencesiz çalıştırması, fazla mesai ücretlerini vermemesi, yol ücreti, yemek ve servis gibi imkanların olmaması, belirli şartlar altında kurulması gereken kreş ve çocuk bakım merkezlerinden yararlanamaması kadınların düşük ücretle çalışmalarıyla ilişkilidir (KEİG, 2013: 29).

OECD 2022 verilerine göre cinsiyete dayalı ücret farkı OECD ortalaması %11,4, Avrupa Birliği Ülkeleri için ise %10,8'dir. Cinsiyete dayalı ücret farkının en yüksek gerçekleştiği ilk üç ülke sırasıyla Kore (%31,2), Letonya (%24,9) ve Japonya (%21,3) olmuştur. Cinsiyete dayalı ücret farkının en düşük olduğu ülkeler ise Lüksemburg (%0,4), İtalya (%3,3) ve Norveç (%4,5) olmuştur (OECD, 2024).

2.2.7. İş-Aile Yaşamı Döngüsü

Günümüzde kadınların ücretli bir işte çalışmasının en büyük engeli olarak ailevi sorumlulukları görülmekte, dolayısıyla kadın iş ve aile arasındaki dengeyi sağlamak zorluklar yaşamaktadır. Çocuk/hasta/yaşlı bakımı, yemek, temizlik gibi ev içi hizmetler; hane halkı ve toplum için önemli değerlerdir. Söz konusu bakım emeği büyük ölçüde kadınlar tarafından yerine getirilmekte ve görünmez olmaktadır (ILO, 2017). Kadın emek arzının belirlenmesinde ve hangi şartlar altında emek

piyasasına sunulacağı hususunda aile önemli bir etkiye sahiptir. Bakım emeğinin hane içindeki dağılımı kadının işgücü piyasasına katılımını ve türlerini etkilemektedir (Dedeoğlu, 2000: 167).

Ücretsiz bakım yükünün kadınlarının üzerine yüklenmesi kadınların ücretli çalışma olasılıklarını düşürmekte (ILO, 2019: 36) ve kadının yükünü iki katına çıkarmaktadır. 2023 yılında dünyada toplam 748 milyon kişinin (708 milyon kadın 40 milyon erkek) işgücü piyasasına dahil olmama sebebinin bakım sorumlulukları olduğu ifade edilmektedir. Yerleşik olan cinsiyete dayalı iş bölümü ve bakım sorumlulukları, kadınların çalışma ve kariyer yapma fırsatlarını engellemektedir (ILO, 2024c: 3). Çocuk bakımı konusunda kamu kurumlarının hizmetlerinin yetersiz kalması, özel sektörde yer alan yuva, kreş, anaokulu gibi hizmetlerin çok maliyetli olması gibi sebeplerle daha önceden işgücü piyasasında yer almış pek çok kadın, çocuk bakımı sorumluluklarından dolayı ya işgücü piyasalarından tamamen dışlanmakta ya da işine ara vererek evde çocuk bakımı görevini üstlenmektedir (Toksöz, 2009: 234).

Eğitim, kadın için ayrıca iş-aile yaşamını dengeleme noktasında da belirleyici bir etken olabilmektedir. Eğitim seviyesi yüksek kadınların iş-aile yaşamı arasındaki dengeyi eğitim seviyesi düşük kadınlara göre daha kolay sağlayabildikleri ifade edilmektedir. Bu durumun birinci sebebi; yüksek eğitilmiş kadınların aldıkları yüksek maaşlar, ev içi hizmetleri piyasadan tedarik edebilmelerine imkan sağlamaktadır. İkincisi ise yüksek eğitilmiş kadınlar formel sektörlerde çalıştığı için kanunlarda belirtilen doğum izinlerini kullanabilmekte, doğumdan sonra işe dönebilmekte, kesintisiz bir şekilde işgücü piyasalarında yer alarak emeklilik haklarını kazanabilmektedirler (İlkkaracan, 2015: 172-173). Düşük eğitim düzeyine sahip kadınlarda ise tam tersi durum söz konusudur. Enformel sektörlerde düşük ücretle istihdam edildikleri için ev içi yeniden üretim hizmetlerini piyasadan alacağı zaman ödeyeceği ücreti aldığı maaşı ile karşılaştırmak durumunda kalacaktır. Eğer ev içi hizmetleri alacağı ücret maaşından fazla ise kadın, işgücü piyasasında yer almamayı tercih edecek ve ev içi hizmetleri kendisi yerine getirecektir (Önder, 2013: 48).

Kadınların hane içi hizmetler dışında iş-aile yaşamını uyumlaştıramama sebepleri arasında güvencesiz çalışma ortamlarında yer alması, belirsiz çalışma saatleri, müşteri memnuniyetinin sağlanabilmesi için işveren tarafından uygulanan

baskılar (Özmete ve Eker, 2012: 2), eş desteğinin yeterli olmaması ve ev içerisindeki iş bölümünün adaletli olmayışı gibi unsurlar (Cinamon, 2006: 203) yer almaktadır.



3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ DURUMU VE TEMEL NİTELİKLERİ

Bir ülkede kadınların işgücüne katılım oranları ve işgücü piyasasındaki konumları, o ülkedeki makroekonomik ve sosyokültürel yapıdan önemli ölçüde etkilenmektedir. Toplumda egemen olan ataerkil yapı gibi sosyokültürel etkenler, kadınların eğitim ve istihdama erişimini kısıtlar ve kadın işgücü arzını azaltır (Toksöz, 2015: 143). Son yıllarda kadın ve erkek eşitliğine gittikçe artarak vurgu yapılmasına rağmen, günümüzde işgücü piyasalarındaki kadın ve erkeklere ait küresel veriler Tablo 3.1’den de anlaşılacağı üzere eşitsiz bir dağılım göstermektedir.

Tablo 3.1. Dünyada Cinsiyete Göre İşgücü İstatistikleri, (2000-2023) (ILO,2024)

Yıllar	Cinsiyet	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
2000	Kadın	50,6	47,4	6,3
	Erkek	77,9	73,2	6
2005	Kadın	49,8	46,5	6,5
	Erkek	76	71,3	6,2
2010	Kadın	48,9	45,7	6,4
	Erkek	75,3	70,6	6,3
2015	Kadın	48,2	45,3	6,1
	Erkek	74,2	69,7	6
2020	Kadın	46,8	43,7	6,6
	Erkek	71,7	67	6,6
2023	Kadın	48,7	46,1	5,3
	Erkek	73	69,4	5

Erkeklerin 2023 yılı itibarıyla işgücüne katılım oranı %73 iken kadınlarda bu oran %48,7 düzeyindedir. İstihdam oranlarına bakıldığında ise erkekler 2023 yılında %69,4 oranında istihdam edilirken kadınların istihdam oranı ise %46,1 düzeyindedir. Kısaca; 2000’li yılların başından bu yana geçen 23 yılda, kadınların istihdam oranında pozitif ilerlemeler %1’i aşmayacak düzeyde gerçekleştirmiş, 2000 yılında kadın istihdam oranı 47,4 iken 2023 yılında %1,3’lük düşüşle %46,1 olmuştur (Tablo 3.1). 2023 yılı dünyada kadın istihdamı sektörler bağlamında incelendiğinde ise kadınların sanayi sektöründeki istihdamının %17, tarım sektöründeki istihdamının %26 ve hizmetler sektöründeki istihdamının %57 olduğu görülmektedir (ILO, 2024).

Düşük gelirli ülkelerde kadınlar ağırlıklı kırsal alanda tarım sektöründe kayıt dışı olarak çalışırken yüksek gelirli ülkelerde kadınlar ağırlıklı kentte hizmetler sektöründe istihdam edilmektedirler. Gelişmekte olan ülkelere kadınlar sosyal

güvenceden yoksun emek yoğun sektörlerde yoğunlaşırken, gelişmiş ülkelerde kadınlar sosyal güvenceli olarak esnek çalışmalı işlere yönelmektedirler (Dedeoğlu ve Gökmen, 2021:10).

2024 yılı ILO verilerine göre dünya istihdamında kamu sektörünün payı yaklaşık %11'dir. Kamu sektörünün istihdamda yer alan payı, bölgeden bölgeye farklılıklar göstermekle birlikte ülkenin ulusal gelir seviyesi ile artış göstermektedir. 2024 yılı ILO verilerine göre ülkelerin gelir gruplarına göre kamu sektöründe istihdamın payı; düşük gelirli ülkelerde %6,7, alt-orta gelir grubundaki ülkelerde %8, üst orta gelir grubundaki ülkelerde %11,9, yüksek gelirli ülkelerde ise %16'dır. 2024 yılı ILO verilerine göre küresel düzeyde kamu sektöründeki kadın istihdam oranı %13 iken erkek istihdam oranı ise %10'dur. Yüksek gelir grubundaki ülkelerde kamu sektöründe kadın istihdam oranı %20, erkek istihdam oranı %13 düzeyindedir. Üst orta gelir grubundaki ülkelerde kamu sektöründe kadın istihdam oranı %14 erkek istihdam oranı ise %10'dur. Alt orta gelir grubundaki ülkelerde kamu sektöründe istihdamın cinsiyet dağılımı eşit (%8) gerçekleşmiştir. Düşük gelir grubundaki ülkelerde ise kamu sektöründe kadın istihdam oranı %5 erkek istihdamı oranı ise %8 düzeyinde gerçekleşmiştir (Sodergren ve Gammarano, 2024).

OECD tarafından 2023 yılında yayınlanan "Hükümetin Genel Görünümü" başlıklı raporda üye ülkeler arasında 2020 yılında kamu sektöründe istihdam edilen kadınların en yüksek paya sahip olduğu ilk üç ülke sırasıyla İsveç (%78), Finlandiya (%72) ve Norveç (%70) olmuştur. En düşük paya sahip olduğu ilk üç ülke ise sırasıyla Türkiye (%35), Lüksemburg (%40) ve Avusturya (%42) olmuştur (OECD, 2023:183).

3.1. Türkiye'de İşgücü Piyasasında Kadının Konumuna Bakış

2023 nüfus sayımına göre Türkiye nüfusunun 42.638.306 kişisini kadınlar, 42.734.071 kişisini ise erkekler oluşturmaktadır. Toplam nüfusun %49,9'u kadın iken %50,1'i erkektir (TÜİK, 2024a). Tablo 3.2.'de izlenebileceği üzere, ülke nüfusunun yarısını oluşturan kadınların işgücü piyasasında yeterince yer almadığı ifade edilebilir. Ülkede işgücüne katılım ve istihdamda cinsiyet açığı oldukça yüksektir (Tablo 3.2). Kadınların işgücüne katılım oranı 2023 yılında %36 düzeyinde gerçekleşirken erkeklerin işgücüne katılım oranı %71' dir. 2023 yılında kadın istihdam oranı %31 iken erkek istihdam oranı kadınların iki katından daha fazla olarak %66 düzeyinde gerçekleşmiştir. İşsizlik kadın için daha keskin bir sorundur.

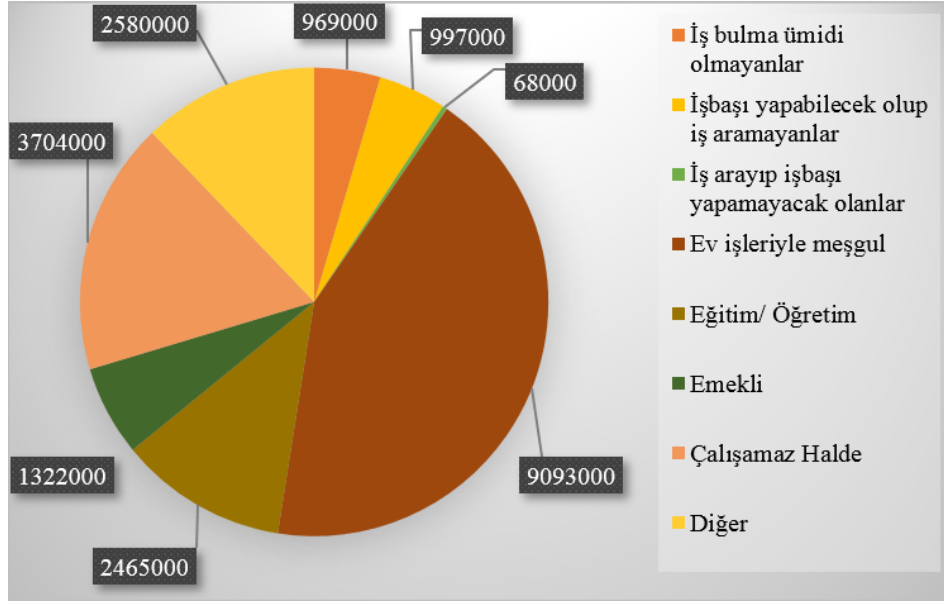
2023 yılı işsizlik oranlarına bakıldığında kadın işsizlik oranı %13 iken erkek işsizlik oranı %8 düzeyindedir (Tablo 3.2).

Tablo 3.2. Türkiye’de Cinsiyete Göre Temel İşgücü İstatistikleri, (2000-2023) (TÜİK, 2024c)

Yıllar	Kadın			Erkek		
	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
2000	27	25	6	74	73	7
2005	21	19	9	68	62	9
2010	25	22	12	68	61	11
2015	31	27	13	71	65	9
2019	34	29	16	72	63	12
2020	31	26	15	68	59	12
2021	33	28	15	70	63	11
2022	35	30	13	71	65	9
2023	36	31	13	71	66	8

Tablo 3.2’de dikkat çekici bir diğer nokta ise; 2020 yılında hem kadınlarda hem erkeklerde bir önceki yıla göre işgücüne katılım oranları ile istihdam oranlarının düşüşüdür. Bu durum 2020 yılı Mart ayında ülkemizde görülmeye başlayan Covid-19 salgınının etkisinden kaynaklanmaktadır. 2021 ve ilerleyen yıllarda salgın hastalığın azalması ile işgücü piyasası tekrar canlanmış olmasına rağmen 2021 yılında kadınların işsizlik oranı bir önceki yıla göre aynı düzeyde gerçekleşirken bu oran erkeklerde 2021 yılında bir önceki yıla göre %1’lik oranla azalmıştır (Tablo 3.2).

Ekonomik konjonktüre bağlı olarak kriz zamanlarında işten ilk çıkarılan grup olan kadınlar, Covid 19 salgınından erkeklerle kıyasla daha olumsuz etkilenmiş ve salgın sonrası işgücü piyasalarına katılımda erkekler kadar şanslı olamamışlardır (Alkan ve Alkan, 2024; 109-110).



Şekil 3.1. Kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri, 2023 (TÜİK, 2024c)

2023 yılı itibarıyla Türkiye’de işgücüne dahil olmayanların sayısı toplam 30 milyon 528 bin kişi iken, kadınların sayısı 21 milyon 198 bin kişi, erkeklerin sayısı ise 9 milyon 330 bin kişidir. İşgücüne dahil olamayan 21 milyon 198 bin kadının 9 milyon 93 bini ev işleriyle meşgul olduğu için işgücüne dahil olamamaktadır. İşgücüne dahil olamayan 9 milyon 330 bin erkeğin ise 3 milyon 801 bini emekli olduğu için, 1 milyon 972 kişi bin kişi eğitim ve öğretim sürecinde olduğu için, 1 milyon 676 bin kişi çalışamaz olduğu için, 835 bin kişi ise iş bulma ümidi olmadığı için işgücüne dahil olamamaktadır (TÜİK, 2024c; Şekil 3.1.). Söz konusu veriler, Türkiye’de kadınların hane içi sorumluluklarının fazlalığı ve ülkede yerleşik olan toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün bir yansıması olarak değerlendirilebilir (Önder, 2013:54-55).

Türkiye’de tarım sektörü geçmişten bu yana kadınlara önemli ölçüde istihdam sağlayan bir sektör olmuştur (Candan ve Günal, 2013). Tablo 3.3.’te görülebileceği üzere 2005 yılına kadar kadınların ağırlıklı istihdam edildiği sektör tarım sektörüdür. 2010 yılında bu kompozisyon değişmiş, kadınları en fazla istihdam eden sektör hizmet sektörü olmuştur. Türkiye’de tarım sektöründe istihdam oranlarına bakıldığında ise kadınların ve erkeklerin oranlarının yıllar itibarıyla azalış gösterdiği görülmektedir. Ancak kadınlar günümüzde dahi erkeklere göre tarım sektöründe daha fazla istihdam edilmektedirler (Tablo 3.3).

Türkiye’de yıllar içerisinde tarım sektöründe istihdamın azalmasının temel nedenleri ülkede tarımın yeterince desteklenmemesi ve ekim alanlarının daraltılması gibi tarımın hasıladaki payını daraltıcı politikalar ve uygulamalardır (Toksöz, 2007: 28).

Tablo 3.3. Türkiye’de Cinsiyete ve Sektörlere Göre İstihdamın Dağılımı (%) (2000-2003) (TÜİK, 2024c)

Yıllar	Cinsiyet	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet
2000	Kadın	61	13	-	26
	Erkek	27	28	-	45
2005	Kadın	47	17	0,5	36
	Erkek	19	23	7	51
2010	Kadın	40	16	0,9	43
	Erkek	17	23	9	52
2015	Kadın	31	16	0,9	53
	Erkek	16	22	10	52
2020	Kadın	23	16	0,8	60
	Erkek	15	23	8	54
2023	Kadın	19	17	1	63
	Erkek	13	23	9	55

Türkiye’de 2023 yılı eğitim durumuna kadınların işgücü istatistiktekileri incelendiğinde okuryazar olmayan kadınlar, %13,8 düzeyinde en düşük işgücüne katılım oranına sahiptir. Tablo 3.4’tende anlaşılabacağı üzere kadının eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranları da artmaktadır. 2023 yılında yükseköğretim mezunu olan kadınların işgücüne katılım oranı %68,9 iken yüksek öğretim mezunu erkeklerin işgücüne katılım oranı %85,4’tür (Tablo 3.4).

Tablo 3.4 incelendiğinde eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte kadınların istihdam oranlarının da arttığı görülmektedir. 2023 yılında okuryazar olmayan kadınların istihdam oranı %13,4 iken lise mezunu kadınların istihdam oranı %30,5, yüksek öğretim mezunu kadınların istihdam oranı ise %59,3 düzeyinde gerçekleşmiştir (Tablo 3.4).

Eğitim düzeyine göre istihdam oranları cinsiyetler bağlamında karşılaştırıldığında; erkeklerin her eğitim düzeyindeki istihdam oranları kadınların her eğitim düzeyindeki istihdam oranlarına göre daha yüksek düzeylerde gerçekleşmiştir (Tablo 3.4).

Tablo 3.4. Kadınların Eğitim Durumuna Göre İşgücü İstatistikleri, 2023 (TÜİK, 2024c)

		Kadın	Erkek	Toplam
İşgücüne Katılım Oranı (%)	Okuryazar Olmayan	13,8	27,2	16
	Lise Altı	26,8	64,7	45,9
	Lise	37,4	72,2	56,2
	Mesleki/Teknik Lise	45	82	67,6
	Yükseköğretim	68,9	85,4	77,4
İstihdam Oranı (%)	Okuryazar Olmayan	13,4	24,7	15,2
	Lise Altı	24,4	59,8	42,1
	Lise	30,5	65,5	49,4
	Mesleki/Teknik Lise	36,9	76	60,7
	Yükseköğretim	59,3	79,7	69,8
İşsizlik Oranı (%)	Okuryazar Olmayan	3,3	9,5	5,1
	Lise Altı	9,2	7,7	8,1
	Lise	18,5	9,3	12,1
	Mesleki/Teknik Lise	18	7,4	10,1
	Yükseköğretim	14	6,7	9,8

2023 yılında eğitim düzeyine göre işsizlik oranları değerlendirildiğinde; kadınlarda en düşük işsizlik oranı okuryazar olmayan eğitim düzeyindeki grupta gerçekleşmiştir (%3,3). En yüksek işsizlik oranı ise lise mezunu olan kadınlarda (%18,5) gerçekleştirmiştir. Yükseköğretim düzeyine sahip kadınların işsizlik oranlarının yüksek olması (%14) ise kendi niteliklerine göre iş bulamadıkları şeklinde değerlendirilebilir (Tablo 3.4).

Tablo 3.5. Çeşitli Meslek Gruplarına Göre İstihdam Edilenlerin Sayısı (bin) ve Oranı, 2023 (TÜİK, 2024c)

Meslek Grubu	Sayı (bin)		Oran (%)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yöneticiler	345	1.457	3,33	6,84
Profesyonel Meslek Mensupları	1.939	2.018	18,74	9,48
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	651	1.509	6,29	7,09
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	970	1.253	9,38	5,89
Hizmet ve Satış Elemanları	2.376	3.843	22,97	18,05
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	1.198	2.303	11,58	10,82
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	548	3.595	5,3	16,89
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	356	2.663	3,44	12,51
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	1.962	2.645	18,97	12,43
Toplam	10.346	21.286	100	100

2023 yılında kadın istihdamı çeşitli meslek grupları bağlamında incelendiğinde kadınların en fazla hizmet ve satış elemanı olarak çalıştığı, ikincil olarak ise nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştığı saptanmıştır. Kadınların yöneticilik yapma oranları ise son derece düşüktür (Tablo 3.5.)

İşgücü piyasasına dahil olabilmek için önemli gayret sarf eden kadınların çalışma hayatında bazen basmakalıp düşünceler bazen örgüt politikalarından dolayı görünmeyen engeller ile alt kademelerde kalıp üst düzey pozisyona gelmeleri engellenmektedir. Türkiye’de 2022 yılında üst ve orta düzey yöneticilerin %20’si kadınlardan, %80 ise erkeklerden oluşmaktadır (TÜİK, 2024b).

Türkiye’de kadın işgücü (daha önceki bölümlerde de vurgulandığı üzere ataerkil yapı ve toplumsal cinsiyetçi iş bölümü gibi nedenlerden ötürü) erkek işgücüne kıyasla daha az sürelerle işgücü piyasasında kalabilmektedir. TÜİK verilerine göre, 2022 yılı itibarıyla kadınların çalışma hayatında kalma süresi 19,7 yıl iken, erkeklerinki 39,2 yıldır (TÜİK, 2024c).

3.2. Türkiye’de Kamu Sektöründe Kadın İstihdamının Gelişimine Bakış

Türkiye’de kamu sektöründe kadın istihdamının gelişiminden bahsederken öncelikle 19. yüzyılda Osmanlı İmparatorluğu’nda kadının piyasaya yönelik emeğini kısaca ele almak gerekir. Bilindiği üzere, Tanzimat Fermanı Osmanlı Devleti’nde toplumsal hayat için önemli bir dönüm noktasıdır. Zira, Osmanlı Devleti’nde 1839 Tanzimat Fermanı ile toplumsal alanda radikal değişiklikler yaşanmış, kurum ve kuruluşlar yeniden oluşturulmuş, siyasal eşitliklerle kadınlar ev dışına çıkarak toplumsal hayatta yer almaya başlamışlardır. Osmanlıda 19. yüzyılın sonunda kentli Osmanlı burjuva kadını, aldıkları eğitimle çalışma hayatına katılmaya başlarken, kırsal alandaki kadın ise yarı sömürge haline gelen Osmanlının kaçınılmaz sonucu olarak ya Batılı şirketlerin iş yerlerinde halı tezgahlarında çalışmış ya da ücretsiz aile işçisi olarak çalışma hayatına devam etmiştir. İlgili dönemde kentlerdeki kadınların bir kısmı ise ağır şartlar altında, günde 14-15 saatlik sürelerle geçimlik ücret düzeyinde çalışmak zorunda kalmışlardır (Aslan, 2006: 121).

1856 yılında Islahat Fermanı kadınlara eğitim alanında birçok yenilik kazandırmıştır. 1858’de kız rüştiyesi, 1859’da kız çocuklarının mesleki eğitime yönelik katkı sağlamak amacıyla günümüz kız meslek liselerine benzeyen sanayi mektepleri, açılan kız okullarına öğretmen yetiştirmek için 1870’de kız öğretmen

okulu açılmış, ilk mezunlarını 1873'te veren Dar-ül Muallimat Osmanlının ilk mesleki eğitim almış kadın öğretmenlerini yetiştirmiştir (Çakır, 2016: 297-300). Osmanlıda eğitim hayatında yaşanan bu gelişmeler ile; kadınların kamu hizmetlerine girmesi özel sektörde çalışanlara göre daha geç bir dönemde 19 yüzyılın ikinci yarısının ortalarına denk gelmektedir. Birinci Dünya Savaşına kadar geçen sürede Osmanlı Devleti'nde kadınlar sadece yine kadınlara hizmet etmek için sağlıkta ebelik, hemşirelik, eğitimde öğretmenlik, kadın hapishanelerinde ise gardiyanlık yaparak kamu hizmetlerinde görev almışlardır (Aslan, 2006: 123-126; Çitçi, 1982: 85).

Dünya savaşlarının olduğu dönemin koşullarıyla erkek emek arzının azalmasıyla birlikte, kadın işgücüne talep artmış, Dünyada ve Osmanlı İmparatorluğu'nda kadın istihdamı artış göstermiştir. İmparatorlukta kadınlar fabrikalarda, atölyelerde, sokak temizliğinde çalışmış, gönüllü olarak kadınlar askere alınmıştır. Birinci Ordu tarafından kadın işçi taburları oluşturulmuş kadınlar burada geri hizmette yer almışlardır. Savaşla birlikte kadınlar kamu sektöründe memur olarak görev yapmış, ticaretle ilgilenen kadınlardan oluşan bir Kadın Tüccarlar Pazarı açılmıştır. Enver Paşa liderliğinde Osmanlı Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi kurulmuş olup bu cemiyet kadınların işe yerleştirilmesinde önemli katkılarda bulunmuştur (Toprak, 1995: 132-134). Erkeklerin ilgili dönemlerde terhis olmasıyla birlikte kadınlar toplumun görev ve sorumluluğu olarak kadına atfettiği hane içi işlerine geri dönmüşlerdir (Özer ve Biçerli, 2003: 58).

1923 yılında Cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte yeni bir devlet yapısı oluşturulmaya çalışılırken bir taraftan da devrimlerle toplumsal yapıda büyük değişimler gerçeklemiştir. Kadınlar, 1924 yılında çıkarılan Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile erkeklerle eğitimde eşit hakka sahip olarak 1926 Medeni Kanun ile boşanma, velayet ve malları üzerinde tasarruf hakkı edinmiştir. Kadınlara 1930 yılında yerel yönetimlerde seçme ve seçilme hakkı, 1933'de muhtar ve ihtiyar heyetinde yer alma hakkı, 1934'te ise milletvekili seçilme hakkı verilmiştir. Değinilen bu haklar evrensel anlamda kadına azımsanmayacak haklar tanımış ve kadının kamusal alanda yer almasına olanak sağlamıştır (BKSGM, 2008: 13). 1930'lu yıllardan sonra uygulanan devletçi iktisat politikaları ile tarım dışı sektörlerde gerçekleşen gelişmeler neticesinde kadın ücretli işgücü olarak tarım dışı sektörlerde artan oranlarda yer almıştır (Makal, 2001: 121).

31 Mart 1926’da Resmi Ceride ile yayımlanarak yürürlüğe giren 788 sayılı Memurin Kanunun 6’ncı maddesinde “Kadınların memur ve müstahdem olmaları caizdir. Ne gibi memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilecekleri her vekaletin memurlarına ait kanunlarında tesbit olunur.” hükmü ile kadınların kamu hizmetlerine girmesi yasal güvenceye alınmıştır (TBMM, 2024: 510).

Türkiye’de kamu sektöründe çalışan kadınlara ilişkin ilk veriler 1938 yılına aittir. Tablo 3.6’da görüleceği üzere 1938 yılından 1980 yılına kadar olan süreçte kadınlar kamunun farklı kademelerinde artan oranlarda istihdam edilmeye başlamışlardır (Tablo 3.6).

Tablo 3.6. Kamu Görevlilerin Cinsiyete Göre Dağılımı, 1938-1980 (Çitçi, 1982: 100)

	1938	1946	1963	1970	1976	1978	1980
Genel Bütçe							
Kadın	4.287	12.573	47.414	80.009	180.313	200.810	218.107
Erkek	51.337	82.889	180.182	323.407	476.699	469.634	687.229
Katma Bütçe							
Kadın	824	3.813	3.487	3.748	7.783	15.596	18.106
Erkek	32.003	62.370	29.803	40.420	29.546	69.098	71.150
Kamu İktisadi Teşekülü							
Kadın	731	2.205	15.623	21.116	48.380	53.805	60.545
Erkek	6.600	16.037	103.919	112.664	156.219	171.069	183.145
Yerel Yönetim							
Kadın	6.814	11.140	6.178	4.838	7.829	7.411	8.589
Erkek	32.123	40.824	55.236	55.455	55.756	53.354	65.322
Toplam							
Kadın	12.716	40.824	72.702	123.812	244.305	272.622	305.347
Erkek	122.063	192.120	371.167	231.925	718.220	761.155	1.006.896

İlk verilerin olduğu 1938 yılında kamuda toplam 134.779 kişi istihdam edilirken kadın kamu görevlisi oranı %9 erkek kamu görevlisi ise %91 düzeyindedir. Aradan geçen 42 yılda kadınlar kamu sektöründe erkek meslektaşlarına göre daha fazla artış göstermişlerdir. 1938 yılında toplam 12.716 kadın kamu görevlisi varken 1980 yılında bu rakam 24 kat artmış, 305.347 kadın kamu görevlisine ulaşmıştır. Erkeklerde ise bu artış 8 kat ile sınırlı kalmıştır. Ancak 1980 yılında kamu sektöründe toplamda istihdam edilen kişiler (1.312.243) arasında istihdam edilen kadınların sayısı (305.347) hala erkek meslektaşlarının (1.006.896) çok daha altındadır (Tablo 3.6).

Kadın kamu görevlileri yoğunlukla genel bütçeli kuruluşlarda görev alırken en az oranda yerel yönetim kuruluşlarında yer almıştır (Tablo 3.6). İlgili dönemlerde yerel yönetimlerin daha çok kırsal alanda olması, kırsal alanda yer alan kadınların kamu hizmetlerine girme ihtimallerinin kısıtlı olması sebebiyle yerel yönetimlerde kadın istihdamı düşük düzeyde gerçekleşmiştir (Çitçi, 1982: 101).

1980 yılında kamu kurumlarında istihdam edilen kadın sayısı 305.347'dir (Tablo 3.6) Bu kadınların 107.400'ü Millî Eğitim Bakanlığında, 59.321'i ise Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığında görev yapmıştır. Anneliğin bir uzantısı olduğu düşünülen öğretmenlik mesleği Türkiye'de geçmişten bu yana kadına yakışan bir meslek olarak görülmektedir. Nitekim 1980 yılında kamu sektöründe istihdam edilen kadınların üçte biri Millî Eğitim Bakanlığında görev yapmaktadır (Çitçi, 1982: 108).

1990 yılında kamu sektöründe toplam 1.112.263 kişi istihdam edilmiştir. Kamu sektöründe istihdam edilenlerin %30'u kadınlardan (337.596) %70'i ise erkeklerden (774.667) oluşmaktadır (DPB, aktaran; Alkan, 2015: 79). 2000'li yıllara gelindiğinde ise 2000-2016 yılları arasında kamu sektöründe istihdam edilen kadınların oranının %30 ile %40 arasında değişkenlik göstermektedir. 2016 yılında kamu sektöründe istihdam edilen kadın oranı ise %37 düzeyinde gerçekleşmiştir (DPB, aktaran; Tunç, 2017: 69).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2023 yılında yayınlanan Çalışma Hayatı İstatistikleri raporunda Tablo 3.7'de yer alan hizmet kollarına göre kamu görevlileri sayıları yer almaktadır. 4688 sayılı Kanunun 15'nci maddesinde belirtilen kamu görevlileri haricinde 2023 yılında 1.381.737 kadın kamu görevlisi, 1.476.687 erkek kamu görevlisi olduğu görülmektedir. Kadınların en yoğun eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri (%23,72) ile sağlık ve sosyal hizmetlerinde (%15,39) yer aldığı görülmektedir (Tablo 3.7).

Tablo 3.7. Hizmet Kollarına Göre Kamu Görevlileri*, 2023 (ÇSGB, 2023: 59)

Hizmet Kolları	Kadın	Kadın Oranı (%)	Erkek	Erkek Oranı (%)
Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri	129.795	4,54	187.375	6,56
Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	677.973	23,72	593.933	20,78
Sağlık ve Sosyal Hizmetleri	439.832	15,39	294.500	10,3

Tablo 3.7 (devam)

Hizmet Kolları	Kadın	Kadın Oranı (%)	Erkek	Erkek Oranı (%)
Yerel Yönetim Hizmetleri	34.964	1,22	11.459	3,9
Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri	10.711	0,37	18.756	0,66
Kültür ve Sanat Hizmetleri	8.139	0,28	12.815	0,45
Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri	16.100	0,56	34.895	1,22
Ulaştırma Hizmetleri	4.287	0,15	25.056	0,88
Tarım ve Ormancılık Hizmetleri	21.396	0,75	59.400	2,08
Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri	10.745	0,38	28.040	0,98
Diyanet ve Vakıf Hizmetleri	27.795	0,97	110.458	3,86
Toplam	1.381.737	48,34	1.476.687	51,66

*4688 sayılı Kanunun 15'nci maddesinde belirtilen kamu görevlilerini kapsamaz.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verilerine göre Türkiye'de son 10 yılda kamu sektöründe kadın istihdamı artmıştır. Zira, 2013 yılında Türkiye'de kamu sektöründe istihdam edilen kadınların sayısı 985.900 iken aradan geçen 10 yılda neredeyse 2 kat artarak 2023 yılında 1.794.000'ne ulaşmıştır. Erkek çalışanların sayısı ise 2013'te 2.220.400 iken 2023'te 3.038.000'e ulaşmıştır. ILO verilerine göre 2023 yılı itibarıyla Türkiye'de kamu sektöründe toplam 4.832.400 kişi istihdam edilmiştir. Kamu sektöründe istihdam edilen kadın personel oranı %37 düzeyinde gerçekleşmiştir (ILO, 2024a).

3.3. Türkiye'de Kamu Sektöründe Farklı Meslek Grupları Bağlamında Kadın İstihdamı

Türkiye'de kamu sektörü kadınların istihdam edilmeyi en fazla tercih ettikleri sektördür. Devletin işveren konumunda görüldüğü kamu sektöründe kadınlar özellikle devlet güvencesi düşüncesi ile istihdamda yer almak istemektedirler. Kamu sektörü özel sektöre göre daha yüksek gelir düzeyi, daha yüksek sosyal koruma ile iş ve gelir güvencesi sunan bir sektör olarak görülmekte ve kadınlar tarafından öncelikli olarak tercih edilmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207).

Türkiye'de kamu sektöründe kadın istihdamı farklı meslek grupları bağlamında incelendiğinde, kadınların kamuda farklı pozisyonlarda değişen oranlarda istihdam edildikleri göze çarpmaktadır. İlk olarak, kamu yönetiminde kadın temsili oldukça düşüktür. Türkiye Cumhuriyeti Devleti kurulduğu tarihten itibaren Türkiye Büyük

Millet Meclisi'nde 31 meclis başkanı görev yapmış ve kadın başkana rastlanmamıştır. 2023 yılı Cumhurbaşkanlığı ve Milletvekili Genel Seçim sonuçlarında; 28. Dönem milletvekillerinin 119'u kadınlardan, 481'i erkek vekillerden oluşmuştur. Belediye Başkanı seçilen, vefat eden, bakan olarak atanan vekiller çıkarıldığında Meclisteki sandalye dağılımında 118 kadın vekil, 475 erkek vekil yer almaktadır. Kadın vekillerin oranı %19,67'dir (TBMM, 2024). 31 Mart 2024 Mahalli İdareler Seçim sonuçlarında 30 büyükşehir belediye başkanının 5'i kadın (Aydın, Diyarbakır, Eskişehir, Gaziantep, Tekirdağ), 973 seçilen belediye başkanının 70'i ise kadınlardan oluşmaktadır. Toplam belediye başkanları arasındaki kadın başkan oranı %7 iken erkek başkan oranı %93 düzeyinde gerçekleşmiştir (YSK, 2024: 41,46). Türkiye'de geçmişten günümüze kadın bakan sayısı her daim sınırlı kalmıştır. Kadın bakanların görev aldığı bakanlık ise ağırlıkla aile ve kadından sorumlu bakanlıklar olmuştur. 2024 yılı itibarıyla Cumhurbaşkanlığı Kabinesi'nde görev yapan 17 bakandan sadece Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanı kadındır (TCCB, 2024)

Türkiye'de dış diplomaside kadın istihdamı da geçmişten bu yana oldukça sınırlıdır. Türk dış diplomasisi içerisinde kadınların temsil oranlarını büyükelçi sayılarına bakarak görebilmekteyiz. 1982 yılında 1 tane kadın büyükelçi söz konusu iken erkek büyükelçi sayısı 101'dir. 2000'li yılların başında 8 olan kadın büyükelçi sayısı, 2023 yılı itibarıyla 81'e yükselmiştir. Erkek büyükelçi sayısı ise 216'dır (TÜİK, 2024b).

Tablo 3.8. Üst Düzey Ünvanlara Göre Kadınlar, 2021(ASHB Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2022: 65-66)

Ünvanlar	Kadın Çalışan	Toplam Üst Düzey Çalışan *	Kadın Oranı (%)
Vali	2	81	2,47
Genel Müdür	17	177	9,60
Genel Müdür Yardımcısı	37	334	11,08
Başkan	0	30	0
Başkan Yardımcısı	7	121	5,79
Daire Başkanı	495	2902	17,06
Kaymakam **	81	1140	7,10
Bölge Müdürü	9	222	4,05
Bölge Müdür Yardımcısı	26	527	4,93
Toplam Üst Düzey	674	5534	12,17

*Büyükşehir Belediyeleri, kuruluşları ve Belediyelerin Üst Düzey Ünvanları Dahil Edilmemiştir.

**Kaymakam Adayları Dahil Edilmiştir.

Türkiye'de üst düzey bürokraside 31 Aralık 2021 tarihi itibarıyla kadınların üst

düzy karar verici düzeydeki konumları da oldukça sınırlıdır. 2021 yılı itibarıyla bürokrasideki üst düzey yöneticilerin %12'si kadınlardan %88'i ise erkeklerden oluşmaktadır. Kadınların üst düzey yönetici olarak en yüksek oranda istihdam edildikleri pozisyon daire başkanlıkları (%17) olmuştur. Başkan pozisyonunda kadın yönetici istihdam edilmemiştir. 31 Aralık 2021 itibarıyla kadınların üst düzey yönetici olarak en düşük temsil edildikleri pozisyon ise valilikler (%2,47) olmuştur (Tablo 3.8). Ancak Ekim 2024 tarihi itibarıyla 4 ilimizde (Afyonkarahisar, Bartın, Burdur ve Yalova) kadın valiler görev yapmaktadır, kadın vali oranı ise %5'dir (T.C. İçişleri Bakanlığı, 2024).

Toplumumuzda erkek mesleği olarak görülen polislik mesleğinde de kadın istihdam oranının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Kadın polis sayısı yıllar itibarıyla artış göstermesine rağmen 2022 yılında toplam 290 bin 232 polisin sadece %9'u (25 bin 720) kadındır (TÜİK, 2022: 122).

Kamu sektöründe istihdam yüksek öğretim kurumları detayında incelendiğinde ise; akademide istihdam edilen toplam kadın sayısının toplam erkek sayısına yakın olduğu görülmektedir. Bu durum olumlu bir gelişme olarak değerlendirilse de akademide kadınların statüleri ile erkeklerin statülerinin birbirinden önemli ölçüde farklılaştığı göze çarpmaktadır. Şöyle ki; akademik statü bakımından incelendiğinde profesörlerin %34'ü, doçentlerin %41'inin kadın olduğu saptanmıştır. Bu verilerden hareketle akademide kadınların daha ziyade araştırma görevlisi, öğretim görevlisi gibi daha alt akademik statülerde yoğunlaştığı görülmektedir (Tablo 3.9).

Tablo 3.9. Cinsiyete Ve Ünvana Göre Yükseköğretimde Görevli Olan Akademisyenler 2022-2023 Eğitim Öğretim Yılı (TÜİK, 2024b)

Cinsiyet	Profesör	Doçent	Dr. Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Toplam
Kadın	11616	9160	20625	19041	24778	85220
Erkek	22664	13302	23591	17998	21791	99346

Türkiye'de üniversitelerde en üst karar alıcı düzeyinde çalışan rektörlerin cinsiyetler bazında dağılımına bakıldığında ise, ülkede üniversitelerde erkek rektör oranının çok yüksek olduğu, özellikle devlet üniversitelerinde ilgili oranın oldukça keskinleştiği göze çarpmaktadır. Öyle ki, 128 devlet üniversitesinin sadece 5 tanesinde kadın rektör, 74 vakıf üniversitesinin ise sadece 14 tanesinde kadın rektör

görev yapmaktadır. Kısaca Türkiye’de üniversitelerde kadın rektör oranı %10’a dahi ulaşamamıştır (Tablo 3.10).

Tablo 3.10. Cinsiyete Göre Rektör Sayıları Ve Oranları- 2022-2023 Eğitim Öğretim Yılı (TÜİK, 2024b)

	Kadın	Erkek	Kadın Oranı (%)	Erkek Oranı (%)
Devlet Üniversitesi	5	123	4	96
Vakıf Üniversitesi	14	60	19	81
Toplam	19	183	9	91

3.4. Türkiye’de Bakanlıklarda Kadın İstihdamının Yapısı

Türkiye’de kamu sektöründe istihdam yaratan önemli kuruluşlardan bir diğeri de Bakanlıklardır. Türkiye’de Bakanlıklarda istihdamın yapısına ilişkin kümülatif bir veriye ulaşılamadığından, bu bölümde Bakanlıklarda kadın istihdamının durumunu ortaya koyabilmek için Bakanlıkların 2023 yılı faaliyet raporları incelenmiş ve veriler ilgili raporlardan derlenmiştir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 2023 yılı faaliyet raporuna göre merkez ve taşra teşkilatında toplam 54 bin 303 personel istihdam edilmektedir, merkez teşkilatındaki kadın oranı %47 erkek oranı ise %53’dür. Taşra teşkilatının %60’ı kadınlardan, %40’ı ise erkeklerden oluşmaktadır (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024: 12).

Adalet Bakanlığının 2023 yılı faaliyet raporuna göre; hâkim ve savcılarının %37’si kadın %63’ü ise erkeklerden oluşmaktadır. Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünde istihdam edilen 78 bin 28 personelin %15’i kadınlardan, %85’i ise erkeklerden oluşmaktadır. Bakanlığın taşra teşkilatında ise istihdam edilen 84 bin 727 personelin %47’si kadın %53’ü ise erkeklerden oluşmaktadır (T.C. Adalet Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2024: 18-20).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2023 yılı faaliyet raporuna göre merkez ve yurtdışı teşkilatlarında toplam 3 bin 25 personel istihdam edilmektedir, kadın personel oranı %35 erkek personel oranı ise %65’tir. Daire Başkanı ve üstü yönetici pozisyonunda 15 kadın 65 erkek (kadın oranı %19) , müfettiş/müfettiş yardımcısı pozisyonunda 217 kadın 700 erkek (kadın oranı %24), uzman/uzman yardımcısı pozisyonunda 268 kadın 378 erkek (kadın oranı %42) , şube müdürü pozisyonunda ise 32 kadın 62 erkek (kadın oranı %34) istihdam edilmektedir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2024: 14-16).

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığının 2023 yılı faaliyet raporuna göre merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatlarında toplam 17 bin 715 personel istihdam edilmektedir, personelin %34'ü kadınlardan %66'sı ise erkeklerden oluşmaktadır (T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2024: 26).

Gençlik ve Spor Bakanlığının 2023 yılı faaliyet raporuna göre toplam 82 bin 737 personel istihdam edilmektedir, personelin %43 kadınlardan %57'si ise erkeklerden oluşmaktadır (T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2024: 35).

Kültür ve Turizm Bakanlığının 2023 yılı faaliyet raporuna göre merkez, taşra, yurt dışı teşkilatlarında ve Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğünde toplam 20 bin 938 personel istihdam edilmektedir, kadın personel oranı %36 iken erkek personel oranı ise %64'tür (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2024: 34).

Hazine ve Maliye Bakanlığının 2023 yılı faaliyet raporunda istihdam edilen personellerin cinsiyet ayrımı bulunmamakla birlikte, ilgili Bakanlığın Personel Genel Müdürlüğü tarafından 2023 yılında yayınlanan faaliyet raporunda; Bakanlıkta istihdam edilen kamu personellerinin %35'i kadın %65'i ise erkeklerden oluşmaktadır (T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü, 2024: 43).

Millî Eğitim Bakanlığının 2023 yılı faaliyet raporuna göre merkez ve taşra teşkilatlarında 1 milyon 118 bin 433 kişi istihdam edilmektedir, personelin %56'sı kadınlardan %44'ü erkeklerden oluşmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2024: 23).

Sağlık Bakanlığının 2023 yılı faaliyet raporuna göre toplam 854 bin 898 personel istihdam edilmektedir. İstihdam edilen personellerin %57'si kadın %43'ü ise erkeklerden oluşmaktadır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2024: 15).

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının 2023 yılı faaliyet raporuna göre merkez ve taşra teşkilatında toplam 4 bin 32 personel istihdam edilmektedir, personellerin %30'u kadınlardan %70'i ise erkeklerden oluşmaktadır (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2024: 26).

Tarım ve Orman Bakanlığının 2023 yılı faaliyet raporuna göre merkez, taşra, döner sermaye ve yurt dışı teşkilatlarında toplam 64 bin 741 personel istihdam edilmektedir. Kadın personel oranı %29 erkek personel oranı ise %71'dir (T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı, 2024: 48).

Ticaret Bakanlığının 2023 yılı faaliyet raporuna göre merkez, taşra, döner sermaye ve yurt dışı teşkilatlarında toplam 22 bin 831 kişi istihdam edilmektedir. Kadın personel oranı %34, erkek personel oranı ise %66'dır (T.C. Ticaret Bakanlığı, 2024: 28).

Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığının 2023 yılı faaliyet raporunda; merkez ve taşra teşkilatlarında toplam 3 bin 996 personel istihdam edilmektedir. Kadın personel oranı %26 erkek personel oranı ise %74'tür (T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, 2024: 27).

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ile Millî Savunma Bakanlığının faaliyet raporları incelendiğinde ise görev yapan kamu personellerinin cinsiyete göre ayırımına rastlanılmadığından bu bölümde yer verilememiştir.

Kamu yönetimi, ulusal politikaların uygulanmasında birinci dereceden sorumludur ve bu görevlerde kadın ve erkeklerin eşit yer alması gerekmektedir. Kadınların bu sürece dahil edilmesi sadece onların kamu hizmetlerine eşit erişim hakkını tanımaz aynı zamanda vatandaşın da devlete olan güvenini artırır. Dünya genelinde kamu sektörü tek başına büyük bir işveren konumundadır. Bu sebeple istihdam da cinsiyetler arası eşit bir politika oluşturarak bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmelerine olanak sağlayacaktır. Kamu sektöründe toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak için yapılan çalışmalar kamunun iş birliği içerisinde olduğu şirketlere, üniversitelere, sivil toplum kuruluşlarına da örnek bir model teşkil edecektir (UNDP, 2021: 19-20).

3.5. Türkiye’de Belediyelerde Kadın İstihdamının Yapısı

Türkiye’de yerel yönetimin öne çıkan birimlerinden olan belediyeler kamu sektörü istihdamında önemli paya sahiptir. Türkiye’de yerel yönetim personeli büyük ölçüde belediye personelinden oluşmaktadır. 1980’li yıllarda dünyada ve Türkiye’de uygulanan neoliberal politikalar etkisini kamu sektöründeki istihdam biçimlerinin değişmesiyle de göstermiştir. Devletin yapmış olduğu işler ihale yoluyla özel şirketlere verilmiş ve istihdam edilen taşeron işçilerin sayısı hızla artmıştır. Bu yolla istihdam biçiminin değiştirilmesinin temel nedeni ise kamuda ucuz işgücü yaratarak kadrolu ve örgütlü personel sayısını azaltmaktır (Sayan, 2018: 51). Kamu sektöründe taşeron çalıştırmanın ilk örneği temizlik işlerinin yürütülmesinde ortaya çıkmıştır. Bu

hizmetlerin özel bir şirkete devredilmesiyle 1985 yılında Beyoğlu Belediyesi’nde, 1988 yılında ise Adana Büyükşehir Belediyesi’nde taşeron çalıştırma uygulaması gerçekleşmiştir (Koç, 2001: 3).

27 Aralık 2017 tarihinde Resmi Gazetede yürürlüğe giren 696 sayılı KHK ile belediyelerde taşeron çalıştırma uygulaması son bulmuş, Belediyeler ve İl Özel İdarelerinde görev alan taşeron işçiler belediyelerin şirketlerinde istihdam edilmeye başlamıştır (Gümüşbaş, 2019: 119). Belediyelerdeki istihdam biçimleri memur, sözleşmeli personel, işçi ve 696 sayılı KHK’lı kapsamında şirket personeli şeklindedir.

Tablo 3.11. 30 Büyükşehir Belediyesinin 2023 yılı faaliyet raporları incelenerek hazırlanmıştır. Büyükşehir Belediyelerinin faaliyet raporları incelendiğinde bazı belediyelerin işçi statüsündeki personelleri daimî, geçici ve mevsimlik işçi olarak gruplandığı görülmüş olup Tablo 3.11’de personellerin tümü işçi kategorisine dahil edilerek yazılmıştır. Belediyeler bünyelerinde şirket çalışanı olarak ifade edilen personeller istihdam etmektedirler. Raporlar incelendiğinde bazı belediyelerin bu verileri verdiği bazılarının ise istihdam edilen personel biçimlerinde bu ayrıma gitmediği, raporlarında hiç yer vermediği görülmüştür. Bu sebeple Tablo 3.11’de 696 KHK’lı bölümde bu ayrıma girmeyen belediyeler kısmında “veri yok” ifadesi yazılmıştır.

Tablo 3.11. 30 Büyükşehir Belediyesinde Kadın İstihdamı, 2023

Belediyeler	Cinsiyet	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	696 KHK’lı	Toplam
Adana Büyükşehir Belediyesi	Kadın	386	53	26	1222	1665
	Erkek	1376	31	61	5130	6920
Ankara Büyükşehir Belediyesi	Kadın	900	4	8	Veri yok	922
	Erkek	2873	3	70	Veri yok	3046
Antalya Büyükşehir Belediyesi	Kadın	Ünvana göre cinsiyet ayrımı yapılmamış olup toplam (memur+işçi+sözleşmeli+sanatçı) 679 kadın personel mevcut.				679
	Erkek	Ünvana göre cinsiyet ayrımı yapılmamış olup toplam (memur+işçi+sözleşmeli+sanatçı) 1603 erkek personel mevcut.				1603
Aydın Büyükşehir Belediyesi	Kadın	Cinsiyet ayrımı yapılmamış olup toplam (memur+işçi+sözleşmeli+şirket) 2872 personel mevcut.				2872
	Erkek					

Tablo 3.11 (devam)

Belediyeler	Cinsiyet	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	696 KHK'lı	Toplam
Balıkesir Büyükşehir Belediyesi	Kadın	149	0	7	872	1038
	Erkek	613	0	89	2679	3481
	Balıkesir Büyükşehir Belediyesinde kadın yönetici sayısı 28 (oranı %25) erkek yönetici sayısı 85 (oranı %75)'dir.					
Bursa Büyükşehir Belediyesi	Kadın	348	1	19	645	1018
	Erkek	1365	1	219	2425	4024
	Sanatçı kadrosunda 5 kadın, 14 erkek görev yapmaktadır.					
Denizli Büyükşehir Belediyesi	Kadın	333	7	0	12	352
	Erkek	506	4	0	83	593
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	Kadın	172	137	2	185	516
	Erkek	591	328	39	2230	3288
Erzurum Büyükşehir Belediyesi	Kadın	Cinsiyet ayrımı yapılmamış olup toplam (memur+sözleşmeli+işçi) 504 personel istihdam edilmektedir.			77	1612
	Erkek				1031	
Eskişehir Büyükşehir Belediyesi	Kadın	197	10	6	469	786
	Erkek	551	5	20	2292	3069
	Sözleşmeli sanatçı, sanat ve sahne uygulayıcısı kadrosunda 74 kadın, 101 erkek görev yapmaktadır.					
Gaziantep Büyükşehir Belediyesi	Kadın	Cinsiyet ayrımı yapılmamış olup belediyede 862 memur, 43 işçi, 1002 sözleşmeli personel görev yapmaktadır.				1907
	Erkek					
Hatay Büyükşehir Belediyesi	Kadın	579	26	3	708	1326
	Erkek	120	73	74	3326	3693
İstanbul Büyükşehir Belediyesi	Kadın	2207	5	177	10682	13179
	Erkek	8669	18	1396	26608	35919
	Sanatçı kadrosunda 108 kadın, 154 erkek görev yapmaktadır. Ayrıca yöneticilerin %72'si erkek, %28'i kadın yöneticilerden oluşmaktadır.					
İzmir Büyükşehir Belediyesi	Kadın	%30	%44	6	Veri yok	4487
	Erkek	%70	%56	94	Veri yok	
Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi	Kadın	84	8	8	204	304
	Erkek	610	24	9	2223	2956
Kayseri Büyükşehir Belediyesi	Kadın	63	17	6	Veri yok	86
	Erkek	609	52	3	Veri yok	734
Kocaeli Büyükşehir Belediyesi	Kadın	1375	9	4	0	1450
	Erkek	1807	6	00	0	2034

Tablo 3.11 (devam)

Belediyeler	Cinsiyet	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	696 KHK'lı	Toplam
Kocaeli Büyükşehir Belediyesi	Sanatçı kadrosunda 12 kadın, 21 erkek görev yapmaktadır.					
Konya Büyükşehir Belediyesi	Kadın	Cinsiyet ayrımı yapılmamış olup Belediyede 8462 kişi, KOSKİ Genel Müdürlüğünde ise 2021 kişi görev yapmaktadır.				10483
	Erkek					
Malatya Büyükşehir Belediyesi	Kadın	76	0	1	261	338
	Erkek	464	0	9	2114	2587
Manisa Büyükşehir Belediyesi	Kadın	148	30	1	Veri yok	179
	Erkek	458	43	52	Veri yok	553
Mardin Büyükşehir Belediyesi	Kadın	26	176	2	219	423
	Erkek	174	201	113	1045	1533
Mersin Büyükşehir Belediyesi	Kadın	271	0	69	1658	1998
	Erkek	983	0	200	4947	6090
Muğla Büyükşehir Belediyesi	Kadın	191	9	16	346	562
	Erkek	790	30	128	1740	2688
Ordu Büyükşehir Belediyesi	Kadın	59	76	6	257	398
	Erkek	327	124	36	1266	1753
Sakarya Büyükşehir Belediyesi	Kadın	Ünvanlar arasında cinsiyet ayrımı yapılmamış olup 544 memur, 148 işçi ve 1 sözleşmeli personel mevcut. Personellerin %83'ü erkek, %17'si ise kadındır.				693
	Erkek					
Samsun Büyükşehir Belediyesi	Kadın	111	0	4	361	476
	Erkek	560	0	39	2321	2920
Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi	Kadın	Cinsiyet ayrımı yapılmamış olup belediyede toplam (memur+sözleşmeli+işçi+daimi işçi) 4107 kişi görev almaktadır.				4107
Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi	Kadın	195	3	39	405	639
	Erkek	615	0	75	1819	2512
Trabzon Büyükşehir Belediyesi	Kadın	Cinsiyet ayrımı yapılmamış olup belediyede toplam 3341 kişi görev almaktadır. Tüm personelin %16'sı kadın, %84'ü erkeklerden oluşmaktadır.				3341
	Erkek					
Van Büyükşehir Belediyesi	Kadın	135	16	29	216	396
	Erkek	647	54	198	2040	2928

Kaynak: Adana Büyükşehir Belediyesi, 2024: 28; Ankara Büyükşehir Belediyesi, 2024: 28; Antalya Büyükşehir Belediyesi, 2024: 31; Aydın Büyükşehir Belediyesi, 2024: 28; Balıkesir Büyükşehir Belediyesi, 2024: 19; Bursa Büyükşehir Belediyesi, 2024: 47; Denizli Büyükşehir Belediyesi, 2024: 33; Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, 2024: 20; Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, 2024: 34; Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, 2024: 32; Hatay Büyükşehir Belediyesi, 2024: 16; İstanbul

Büyükşehir Belediyesi, 2024: 16-17; İzmir Büyükşehir Belediyesi, 2024: 23; Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi, 2024: 15; Kayseri Büyükşehir Belediyesi, 2024: 24; Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, 2024: 28; Konya Büyükşehir Belediyesi, 2024: 21; Malatya Büyükşehir Belediyesi, 2024: 38; Manisa Büyükşehir Belediyesi, 2023:39; Mardin Büyükşehir Belediyesi, 2024: 25; Mersin Büyükşehir Belediyesi, 2024: 27; Muğla Büyükşehir Belediyesi, 2024: 30; Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2024: 58 Sakarya Büyükşehir Belediyesi , 2024: 34; Samsun Büyükşehir Belediyesi, 2024: 32; Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi, 2024: 45; Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi , 2024: 33; Trabzon Büyükşehir Belediyesi, 2024: 25-26; Van Büyükşehir Belediyesi, 2024: 24.

Tablo 3.11'deki veriler doğrultusunda belediyelerin istihdam dağılımını incelemek için Tablo 3.12 hazırlanmıştır. Tablo 3.12'de cinsiyete göre istihdam oranları, ilgili belediyelerin faaliyet raporlarında bütün istihdam biçimlerine ilişkin verilerin olduğu belediyelerdir. Bu sebeple Tablo 3.12'de 30 Büyükşehir Belediyesi değil 20 Büyükşehir Belediyesinin istihdam dağılımı yer almaktadır.

2023 yılında 20 Büyükşehir Belediyesinde istihdamın dağılımı cinsiyetler bazında incelendiğinde, kadın istihdam oranının en yüksek olduğu üç büyükşehir belediyesi sırasıyla %42 ile Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, %37 ile Denizli Büyükşehir Belediyesi, %30 ile Antalya Büyükşehir Belediyesidir (Tablo 3.12).

Tablo 3.12. 20 Büyükşehir Belediyesinde Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%), 2023¹

Belediyeler	Kadın İstihdam Oranı (%)	Erkek İstihdam Oranı (%)
Adana Büyükşehir B.	19	81
Antalya Büyükşehir B.	30	70
Balıkesir Büyükşehir B.	23	77
Bursa Büyükşehir B.	20	80
Denizli Büyükşehir B.	37	63
Diyarbakır Büyükşehir B.	14	86
Eskişehir Büyükşehir B.	20	80
Hatay Büyükşehir B.	26	74
İstanbul Büyükşehir B.	27	73
Kahramanmaraş Büyükşehir B.	9	91
Kocaeli Büyükşehir B.	42	58
Malatya Büyükşehir B.	12	88
Mardin Büyükşehir B.	21	79
Mersin Büyükşehir B.	25	75
Muğla Büyükşehir B.	17	83
Ordu Büyükşehir B.	18	82
Samsun Büyükşehir B.	14	86
Tekirdağ Büyükşehir B.	20	80
Trabzon Büyükşehir B.	16	84
Van Büyükşehir B.	12	88

¹ Tablo 3.11'deki verilerden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

2023 yılında en düşük kadın istihdam oranına sahip belediyeler incelendiğinde birinci sırada %9'luk oran ile Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi, ikinci sırada %12 ile Malatya ve Van Büyükşehir Belediyeleri, üçüncü sırada ise %14 ile Diyarbakır ve Samsun Büyükşehir Belediyeleri yer almaktadır (Tablo 3.12) Tablo 3.12.'de yer alan oranlardan hareketle büyükşehir belediyelerinde kadın istihdam oranının %9 ile %42 arasında değiştiği ve genel olarak yetersiz olduğu görülmektedir (Tablo 3.12).

Kadınların belediyelerde üst düzey yönetici pozisyonlarda istihdamı incelendiğinde, 30 Büyükşehir Belediyesi içerisinde sadece İstanbul ve Balıkesir Büyükşehir Belediyesinin faaliyet raporlarında yönetici konumundaki kadın personel oranlarına yer verdiği görülmüştür. İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde yöneticilerin %28'i, Balıkesir Büyükşehir Belediyesi'nde ise yöneticilerin %25'i kadınlardan oluşmaktadır (Tablo 3.11.)

2023 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sonuçlarına göre Türkiye'nin en büyük metropol şehri olan İstanbul'un nüfusu 15.655.924 kişiden oluşmaktadır. (TÜİK, 2024a). İstanbul Büyükşehir Belediyesi ise Türkiye'nin en büyük büyükşehir belediyesidir. İlgili Belediyede toplam 49.098 personel istihdam edilmektedir, kadın personel oranının %27 erkek personel oranı ise %73 düzeyinde olduğu saptanmıştır (Tablo 3.11 ve Tablo 3.12).

İstanbul'un 39 ilçe belediyesinde kadın istihdamının yapısı ilgili belediyelerin 2023 yılı faaliyet raporları incelenerek oluşturulmuş olan Tablo 3.13'te detaylı bir şekilde ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Anılan belediyelerin faaliyet raporlarında, istihdam biçimlerinde şirket personelleri ayrımına girmeyen belediyeler için Tablo 3.13'te 696 KHK'lı bölümde "veri yok" ifadesi yazılmıştır.

Tablo 3.13. İstanbul’da 39 İlçe Belediyesinde Kadın İstihdamının Yapısı, 2023²

Belediyeler	Cinsiyet	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	696 KHK'lı	Toplam
Adalar Belediyesi	Kadın	24	0	1	31	56
	Erkek	38	0	16	90	144
Arnavutköy Belediyesi	Kadın	61	2	13	138	214
	Erkek	263	2	38	974	1277
Ataşehir Belediyesi	Kadın	193	10	7	2216	2702
	Erkek	266	7	3		
Avcılar Belediyesi	Kadın	145	0	1	299	445
	Erkek	292	1	1	873	1167
Bağcılar Belediyesi	Kadın	98	1	0	2451	99
	Erkek	411	3	23		437
Bahçelievler Belediyesi	Kadın	117	7	13	631	768
	Erkek	274	7	34	1919	2234
Bakırköy Belediyesi	Kadın	85	14	8	291	479
	Erkek	119	27	8	768	1024
Başakşehir Belediyesi	Kadın	685				685
	Erkek	2838				2832
Bayrampaşa Belediyesi	Kadın	105			233	338
	Erkek	212			897	1109
Beşiktaş Belediyesi	Kadın	628				628
	Erkek	1843				1843
Beykoz Belediyesi	Kadın	79	1	15	338	433
	Erkek	263	0	18	1250	1531
Beylikdüzü Belediyesi	Kadın	147	3	21	416	587
	Erkek	237	2	50	1159	1448
Büyükçekmece Belediyesi	Kadın	109	8	44	313	474
	Erkek	206	8	59	1011	1284
Çatalca Belediyesi	Kadın	Memurların %33'ü, işçilerin %26'sı kadın				805
	Erkek	Memurların %67'si, işçilerin %74'ü erkek				
Çekmeköy Belediyesi	Kadın	92	7	32	1805	2212
	Erkek	217	18	41		
Esenler Belediyesi	Kadın	326	12	19	1332	1689
	Erkek					

² Kaynak: (Adalar Belediyesi, 2024: 18; Arnavutköy Belediyesi, 2024: 28; Ataşehir Belediyesi, 2024: 19; Avcılar Belediyesi, 2024: 99; Bağcılar Belediyesi, 2024: 16; Bahçelievler Belediyesi, 2024: 46,48; Bakırköy Belediyesi, 2024: 24-25; Başakşehir Belediyesi, 2024: 19; Bayrampaşa Belediyesi, 2024: 25; Beykoz Belediyesi, 2024: 26; Beylikdüzü Belediyesi, 2024: 22; Büyükçekmece Belediyesi, 2024: 39; Çatalca Belediyesi, 2024: 32; Çekmeköy Belediyesi, 2024: 32-33; Esenler Belediyesi, 2024: 19; Esenyurt Belediyesi, 2024: 32-34,82; Eyüpsultan Belediyesi, 2024: 34 ; Fatih Belediyesi , 2024: 20; Gaziosmanpaşa Belediyesi, 2024: 27; Güngören Belediyesi, 2024: 50; Kadıköy Belediyesi, 2024: 51; Kağıthane Belediyesi, 2024: 32; Kartal Belediyesi, 2024: 37; Küçükçekmece Belediyesi, 2024: 25; Maltepe Belediyesi, 2024: 32; Pendik Belediyesi, 2024: 23; Sancaktepe Belediyesi, 2024: 32; Sarıyer Belediyesi, 2024: 24-25; Sultanbeyli Belediyesi, 2024: 34; Sultangazi Belediyesi, 2024: 28; Silivri Belediyesi, 2024: 27; Şile Belediyesi, 2024: 207; Şişli Belediyesi, 2024: 21; Tuzla Belediyesi, 2024: 30; Ümraniye Belediyesi, 2024:19; Üsküdar Belediyesi, 2024: 37; Zeytinburnu Belediyesi, 2024: 18)

Tablo 3.13 (devam)

Belediyeler	Cinsiyet	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	696 KHK'lı	Toplam
Esenyurt Belediyesi	Kadın	96	15	40	3153	3606
	Erkek	240	24	38		
Eyüpsultan Belediyesi	Kadın	114	14	0	517	645
	Erkek	222	16	3	1765	2006
Fatih Belediyesi	Kadın	120	0	0	290	410
	Erkek	303	1	0	1837	2141
Gaziosmanpaşa Belediyesi	Kadın	Cinsiyete göre personel sayısı verilmemiştir.				378
	Erkek					
Güngören Belediyesi	Kadın	61	0	1	Veri Yok	62
	Erkek	212	4	6	Veri Yok	222
Kadıköy Belediyesi	Kadın	207	2	83	589	881
	Erkek	267	4	55	1504	1830
Kağıthane Belediyesi	Kadın	46	5	3	188	242
	Erkek	243	0	14	1260	1517
Kartal Belediyesi	Kadın	Cinsiyete göre personel sayısı verilmemiştir. 405 memur, 26 sözleşmeli personel, 12 daimi işçi istihdam edilmektedir.				443
	Erkek					
Küçükçekmece Belediyesi	Kadın	Ünvana göre ayırım yapılmamıştır.				910
	Erkek	Ünvana göre ayırım yapılmamıştır.				2840
Maltepe Belediyesi	Kadın	156	1	27	419	603
	Erkek	242	3	32	1162	1439
Pendik Belediyesi	Kadın	137	0	2	384	523
	Erkek	440	3	11	1533	1987
Sancaktepe Belediyesi	Kadın	143	1	7	Veri Yok	151
	Erkek	383	2	40	Veri Yok	425
Sarıyer Belediyesi	Kadın	132	0	11	533	676
	Erkek	234	0	41	1681	1956
Silivri Belediyesi	Kadın	Cinsiyete göre personel sayısı verilmemiştir.				1542
	Erkek					
Sultanbeyli Belediyesi	Kadın	49	0	45	184	235
	Erkek	255	0	2	1160	1460
Sultangazi Belediyesi	Kadın	91			Veri Yok	91
	Erkek	278			Veri Yok	278
Şile Belediyesi	Kadın	27	4	9	70	110
	Erkek	59	15	26	389	489

Tablo 3.13. (devam)

Belediyeler	Cinsiyet	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	696 KHK'lı	Toplam
Şişli Belediyesi	Kadın	190	1	19	574	784
	Erkek	285	2	48	1709	2044
Tuzla Belediyesi	Kadın	84			Veri Yok	84
	Erkek	273			Veri Yok	273
Ümraniye Belediyesi	Kadın	%27	%34	%25	Veri Yok	888
	Erkek	%73	%64	%75	Veri Yok	
Üsküdar Belediyesi	Kadın	181	4	1	664	850
	Erkek	533	0	2	2336	2871
Zeytinburnu Belediyesi	Kadın	85	0	7	1427	1751
	Erkek	224	0	8		

Tablo 3.13'deki veriler doğrultusunda belediyelerin istihdam dağılımını daha genel olarak incelemek için ise Tablo 3.14 hazırlanmıştır. Tablo 3.14'te yer alan belediyeler, faaliyet raporlarında tüm istihdam biçimlerinde cinsiyete göre ayrıma gitmiş olan ve ilgili verilerin erişilebilir olduğu belediyelerdir. Bu sebeple Tablo 3.14'te 39 İlçe Belediyesinin değil, 23 İlçe Belediyesinin istihdam dağılımına yer verilmiştir.

Tablo 3.14. İstanbul'da 23 İlçe Belediyesinde Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%), 2023³

Belediyeler	Kadın İstihdam Oranı (%)	Erkek İstihdam Oranı (%)
Adalar Belediyesi	32	68
Arnavutköy Belediyesi	14	86
Avcılar Belediyesi	28	72
Bahçelievler Belediyesi	26	74
Bakırköy Belediyesi	32	68
Başakşehir Belediyesi	19	81
Bayrampaşa Belediyesi	23	77
Beşiktaş Belediyesi	25	75
Beykoz Belediyesi	22	78
Beylikdüzü Belediyesi	29	71
Büyüçekmece Belediyesi	27	73
Eyüpsultan Belediyesi	24	76

³ Tablo 3.13'teki verilerden yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 3.14. (devam)

Belediyeler	Kadın İstihdam Oranı (%)	Erkek İstihdam Oranı (%)
Fatih Belediyesi	16	84
Kadıköy Belediyesi	32	68
Kağıthane Belediyesi	14	86
Küçükçekmece Belediyesi	24	76
Maltepe Belediyesi	29	71
Pendik Belediyesi	21	79
Sarıyer Belediyesi	26	74
Sultanbeyli Belediyesi	14	86
Şile Belediyesi	18	82
Şişli Belediyesi	28	72
Üsküdar Belediyesi	23	77

2023 yılında 23 İlçe Belediyesinde istihdam dağılımı cinsiyet bazında incelendiğinde, en yüksek kadın istihdam oranlarına (%32'lik oranla) Adalar, Bakırköy ve Kadıköy Belediyelerinin sahip olduğu anlaşılmaktadır. İkinci sırada %29 ile Beylikdüzü ve Maltepe Belediyeleri, üçüncü sırada ise %28 ile Avcılar ve Şişli Belediyeleri yer almaktadır (Tablo 3.14).

23 İlçe Belediyesi içinde en düşük kadın istihdamı oranı ise %14 ile Arnavutköy, Kağıthane ve Sultanbeyli Belediyelerine aitken, ilgili belediyeleri %16 oranı ile Fatih Belediyesi ve %18 ile Şile Belediyesi takip etmektedir (Tablo 3.14). Tablo 3.14.'deki oranlar doğrultusunda İstanbul İlçe Belediyeleri için kadın istihdamı oranının %14 ile %32 arasında değiştiği ve ağırlıkla düşük düzeyde gerçekleştiği görülmektedir (Tablo 3.14).

3.6. Türkiye’de Kamu Sektöründe Kadın İstihdamını İnceleyen Literatür Çalışmaları

Negiz ve Yemen’in (2011) Isparta İlinde yer alan kamu örgütlerindeki kadın yöneticiler üzerine yapmış olduğu araştırma iki boyutu içermektedir. Birinci boyutta; Isparta İlinde kamu örgütlerinde görev alan kadın yöneticilerin, yönetici olma konusunda karşılaştıkları sorunlar açıklanmıştır. Araştırma sonucunda; Türkiye’de yönetim kademelerindeki kadınların oranının erkeklere kıyasla daha düşük olmasının nedenlerine verilen cevaplarda ilk sırada kadına yüklenen ailevi sorumluluklar (çocuk bakımı, ev işleri gibi), ikinci sırada toplum tarafından kadına dayatılan toplumsal cinsiyetçi roller, üçüncü sırada ise işe alma ve terfi sürecinde kadın ve erkek çalışanlara fırsat eşitliği tanımayan örgütsel uygulamalar (cam tavan)

olduğu tespit edilmiştir. İkinci boyutta ise Süleyman Demirel Üniversitesi'nin akademik ve idari birimlerinde görev alan bizzat kadın yönetici ile çalışanların, kadın yöneticiye ilişkin tutumları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma alanındaki katılımcıların “Kadın yönetici ile çalışmaktan memnuniyet duyma”, “Kadın yöneticiler çalışanlarını motive eder”, “Kadın yöneticiler çalışanlarının başarısını arttırır”, “Kadın yönetici çalışma ortamında huzur sağlanmasında daha etkindir” ve “Kadın yöneticilerin varlığı kuruma olumlu katkı sağlar” ifadeleri karşısındaki durumları genel olarak olumsuzdur. Ancak cinsiyet temelli bakıldığında bu olumsuzluğun her bir değişken için erkek çalışanlarda yüksek yüzdelerde olduğu tespit edilmiştir. Cinsler arasındaki ayrışma, kadın yönetici ile çalışmaktan memnuniyet duyma ve kadın yöneticinin kuruma katkı sağlaması konularında olduğu görülmektedir (Negiz ve Yemen, 2011).

İslamoğlu ve Yıldırımaltı'nın (2016) Sakarya İlinde kamu sektöründe taşeron çalışan 20 kadın ile derinlemesine mülakat yapmışlardır. Katılımcıların, kamu sektöründe gerek çalışma saatlerinin daha belirgin olmasından gerek çalışma koşullarının özel sektöre göre daha iyi olması ve kadrolu olma ihtimalleri olmasından dolayı kamu sektöründe istihdam edilmekten memnuniyet duyduklarını ifade etmişlerdir. Eğitim seviyesi yüksek katılımcıların aldıkları ücretten memnun olmadıkları tespit edilmiştir (İslamoğlu ve Yıldırımaltı, 2016).

Palabıyık (2018) Muş İlinde kamu sektöründe farklı kurumlarda görev yapan 84 kadın kamu görevlisi ile yapmış anket bulgularına göre; katılımcıların meslek seçiminde çok fazla ayrım yapmadıklarını ifade etmelerine rağmen ankete tabi tutulan kadınların önemli bir kısmı (%67,8'i) toplumda kadın işi olarak değerlendirilen hemşirelik, öğretmenlik mesleklerinde istihdam edildikleri tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan kadınların çalışma nedenleri incelendiğinde kadına ekonomik özgürlük ile gelecek güvencesi sağladığı, kariyer yapma fırsatı sunduğu belirlenmiştir. Kadının ideal yaşam biçimine yönelik cevaplarda ise katılımcıların %61,9'u ideal yaşam biçiminin kadının aile rolleri ile iş rollerini birleştirerek yürütmek olduğu tespit edilmiştir. Çalışan kadın olmanın olumsuz yönleri incelendiğinde ise %72,6'lık oranla aileye yeteri kadar zaman ayıramama durumu ilk sırada yer almaktadır (Palabıyık, 2018).

Çıkmaz (2019) Gaziantep İlinde kamu kurum ve kuruluşlarında yönetici pozisyonunda istihdam edilen 35 kadın ile görüşme yaparak kadınların yöneticilik

görevini yerine getirme sürecinde karşılaştıkları sorunları tespit etmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların büyük bir çoğunluğu kadınların olumsuz eleştirileri içselleştirmesinin sorun olduğunu ifade ederken kadının cesaretlendirilmeyişini ve yönetsel davranıştaki ılımlı tutumdan kaynaklı sorunlar yaşadıkları belirlenmiştir. Kadınlara “kadınsı” olarak değerlendirilen işlerin yakıştırılması, kadının iş-aile yaşamı arasındaki sorunlar yaşaması kadının işgücü piyasalarında karşılaştıkları sorunlar olarak ifade edilmiştir (Çıkmaz, 2019).

Ayoğul ve Baraz (2020) kamu sektöründe kadın çalışanların yönetim pozisyonlarına yükselmede karşılaştıkları engelleri tespit etmek amacıyla Eskişehir İlinde kamu sektöründe faaliyet gösteren bir eğitim kurumunda görev yapmakta olan 200 kişi ile anket çalışması gerçekleştirmiştir. Kadın katılımcılar toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılarını içselleştirerek geleneksel bir tutum sergilerken bu konuda erkeklerin daha eşitlikçi bir tutum sergiledikleri tespit edilmiştir. Ancak erkeklerin de bu eşitlikçi tutumlarının yönetim kademelerine çıkıldıkça gelenekselleştiği görülmüştür. Kadın çalışanların, kadın yöneticilere yönelik tutum düzeylerinin olumsuz yönde olduğu tespit edilmiştir. Kadın yöneticilerin ise erkek egemen üst yönetim kademelerinde dışlanmamak adına erkeksi davranışları benimsedikleri ve kadınsı davranışlara karşı olumsuz tutum sergiledikleri görülmüştür. Kadınların aile içi sorumluluklarından ve erkek egemen karar alma mekanizmalarından ötürü üst düzey yönetim kademelerine mesafeli durdukları ancak eğitim düzeyleri ve statüleri yükseldikçe kariyer gelişimlerine yönelik tutumlarının olumlu olduğu görülmüştür. Ayrıca eğitim düzeyi düşük, bekar erkek çalışanların kadınların kariyer gelişimlerine karşı oluşturdukları olumsuz stereotipler tespit edilmiştir (Ayoğul ve Baraz, 2020).

Aksöz ve Durkal (2021) çalışan kadınların iş ve aile hayatında karşılaştıkları sorunların, demografik özelliklerine göre farklılıklarını tespit etmek amacıyla Kayseri İli Melikgazi İlçesi’nde devlet okullarında görev yapan 510 öğretmen ile anket yapmıştır. Araştırma bulgularına göre; kadınların çalışma hayatlarının evdeki sorumluluklarını olumsuz etkilediği, çocuklarına yeterince vakit ayıramamalarına rağmen önemli bir çoğunluğunun da çalışmayı sevdikleri için çalışma hayatına dahil oldukları, işlerinden memnun oldukları tespit edilmiştir. İşten ayrılacak olsalar temel sebep olarak ve çalışan kadınların en önemli sorunu olarak kadınların ailedeki sorumluluklarının fazla olmasını öne sürmüşlerdir. Bulgular, çalışan kadınların temel sorunlarının iş-aile dengesi olduğunu göstermektedir. 25-35 yaş arasındaki kadınların

daha fazla toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığı tespit edilmiştir. Toplumda çalışan kadına yeterli önemin verildiğini düşünmeyen katılımcıların %74,6 gibi yüksek bir çoğunluğu geleceklerine dair kaygılı hissettikleri tespit edilmiştir. Bu sonuç, kadınların iş-aile dengesinde erkeklere nazaran daha fazla yıpranmalarına ve toplumda değer görmediğini düşünen kadınların geleceğe dair daha kaygılı hissettiklerini göstermektedir (Aksöz ve Durkal, 2021).

Belli ve Çoban'ın (2022) Karamanmaraş Büyükşehir Belediyesi'nde yapmış oldukları araştırmada; kurumda toplumsal cinsiyetçi yaklaşımların devam ettiği, üst düzey kadrolara yapılacak atamalarda erkeklerin tercih edildiği, geçmişten günümüze kadar gelen kadına karşı önyargıların devam ettiği belirlenmiştir (Belli ve Çoban, 2022).

Dönmez ve Özmen Yılmaz'ın (2023) 26 adet Düzey 2- Bölge Kalkınma Ajansının istihdam yapılarını inceledikleri çalışmada; 26 kalkınma ajansında toplam 1214 personel istihdam edildiği belirlenmiş, istihdam edilen kadın personel oranının %33, erkek personel oranının ise %67 olduğu tespit edilmiştir. Kalkınma ajanslarında personeller çeşitli ünvanlarda istihdam edilmektedir. Genel sekreter, ajansın en üst düzey yöneticisi konumundadır. 26 kalkınma ajansının hiçbirinde kadın genel sekreter bulunmadığı belirlenmiştir. Genel sekreterden sonra gelen yönetici pozisyonları ise birim başkanları ve yatırım destek ofisi koordinatörleridir. 26 kalkınma ajansında istihdam edilen kadın birim başkanı oranı %18, erkek birim başkanı oranının ise %82 olduğu tespit edilmiştir. Yatırım koordinatörleri incelendiğinde ise kadınların oranının %20, erkeklerin oranının %80 olduğu belirlenmiştir. Uzman kadrosunda kadınların oranı %34, erkeklerin oranı ise %66 düzeyinde gerçekleşmiştir. Destek personeli ünvanında görev alan kadınların oranı %35, sürekli işçi olarak istihdam edilen kadınların oranının ise %37 olduğu tespit edilmiştir. Verilerden anlaşılabileceği üzere kadınların üst düzey pozisyonlardaki temsilleri oldukça sınırlı kalmış ve cinsiyete dayalı eşitsizliğini gözler önüne sermektedir. Literatürde yer alan dikey ayrışma ve cam tavan sorunları kalkınma ajanslarında istihdam edilen kadınlar tarafından da deneyimlendiği görülmektedir (Dönmez ve Özmen Yılmaz, 2023).

Altıntaş ve Kozak'ın (2023) Muş Belediyesi'nde yapmış oldukları araştırmada; Muş Belediyesi'nde kadın istihdamının (%5,29) yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Alan araştırmasında ankete katılan kadınların Belediye'de istihdam edilmekten

dolayı memnun oldukları ancak toplumsal cinsiyet temelli bazı sorunlar yaşadıkları saptanmıştır. Kadınların manevi tatminlerinin yüksek olduğu ancak maddi tatminlerin yetersiz olduğu belirlenmiştir. Belediye’de çalışan kadınların çalıştıkları alanda kadın olmalarından dolayı bir seçicilik problemi yaşadıkları tespit edilmiş bu durum ise meslek-cinsiyet seçiciliği ve mesleki yetersizlik temaları altında incelenmiştir (Altıntaş ve Kozak, 2023).



4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Beyoğlu Belediyesi Hakkında Bilgiler

Günümüzde İstanbul, Beyoğlu İlçesi, Şişhane Meydanı'nda bulunan Beyoğlu Belediye Başkanlığının tarihi Osmanlı İmparatorluğu'na uzanmaktadır. Geçmişte Pera olarak anılan Beyoğlu bölgesi Osmanlı İmparatorluğu için oldukça önemli bir ticaret merkezi idi. 19. yüzyılın ortalarında bölge farklı giyim tarzlarına sahip insanların bulunduğu, değişik eğlencelerin olduğu, yabancı restoranların yer aldığı, yabancı kitap ve gazetelerin satıldığı, yabancı okul banka ve elçiliklerin olduğu zaman zaman seçkin tiyatro ve operaların düzenlendiği bir bölge niteliği göstermiştir. 19. yüzyılda Osmanlı'nın belediye işleri kadılar tarafından yönetiliyordu. Tanzimat'ın ilanını takip eden yıllarda kadıların artık ihtiyaçları karşılamakta yetersiz kaldığı görülmüş ve modern belediyeçilik teşkilatının kurulması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu sebeple 1858 yılında yayınlanan resmî bir tebliğ ile İstanbul, Adalar ve Boğaziçi'nin on dört belediye dairesine ayrılmış, Beyoğlu- Galata çevresi ise Altıncı Daire-i Belediye olarak adlandırılmıştır. On dört belediyede aynı anda faaliyete geçmek oldukça masraflı ve gerçekleştirilmesi imkânsız bir faaliyet olarak görüldüğü için ilk çalışmalara Altıncı Daire'de başlanacağı ilan edilmiştir. 27 Ocak 1858'de Altıncı Daire-i Belediye Nizamı yürürlüğe girmiştir. Altıncı Daire'nin özel gelir kaynakları ve personeli mevcuttur. Altıncı Daire'nin belediye hizmetleri ilgili yıllarda çok başarılı olunca ilerleyen yıllarda çıkarılan belediye kanunları da her zaman Altıncı Daire-i Belediyenin Nizamnamesi referans alınmıştır. İlgili dönemde Fransa ile diplomatik ilişkiler gelişmiş, kültürel ve idari yönden örnek alınmıştır. Bu sebeple İstanbul'da kurulan ilk belediye dairesi olmasına rağmen bu belediyeye Altıncı Daire denmesinin sebebi ise yine Fransızlarla olan ilişkilere dayanmaktadır. O tarihlerde Fransa'nın en modern ve gözde semti Altıncı Bölge olduğu için kurulan belediyeye Altıncı Daire adı verilmiştir. 1960'lı yıllarda Beyoğlu Kaymakamlık Binası olarak kullanılan bina 1984'te eski işlevine dönüştürülmüş günümüzde hala Belediye Binası olarak hizmet sunmaya devam etmektedir (Ortaylı, 2000: 142-146; Kolay, 2023: 35).

Günümüzde 45 mahalleden oluşan Beyoğlu ilçesinin nüfusu, 2023 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sonuçlarına göre 218.589'dur. Beyoğlu, İstanbul içinde en düşük beş nüfusa sahip olan ilçelerden beşinci sırada yer almaktadır (TÜİK, 2024a).

Yerleşik nüfus sayısının az olmasına rağmen tarihî ve turistik bir bölge olmasından dolayı her gün milyonlarca insanın ziyaret ettiği bir ilçedir.

4.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de yerel yönetimlerde kadın istihdamını Beyoğlu Belediyesi’nde detaylı olarak irdelemektir. Çalışmada Türkiye’nin en eski belediyelerinden biri olan Beyoğlu Belediyesi’nde kadın istihdam örüntüleri incelenecek, kadınların ağırlıklı hangi işkollarında yoğunlaştıkları ve hangi statülerde istihdam edildikleri araştırılacak, Beyoğlu Belediyesi’nde kadın istihdamı yatay ve dikey ayrışma ekseninde ayrıntılı olarak incelenmeye çalışılacaktır. Çalışmada ayrıca belediyede çalışan kadınların çalışma hayatlarında hangi sorunlar ile karşılaştığının da altı çizilecek, yerel yönetimlerde kadın istihdamını artırmaya yönelik ne tür politikaların izlenebileceği irdelenecektir.

4.3. Araştırmanın Yöntemi, Kapsamı ve Sınırlılıklar

Türkiye’de yerel yönetimlerde kadın istihdamını Beyoğlu Belediyesi özelinde incelemeyi hedefleyen bu çalışmanın alan araştırmasında kullanılmış olan yöntem karma yöntemdir. Sosyal bilimlerde karma yöntem nicel ve nitel yöntemlerin bileşiminden oluşan bir yöntem olup, mevcut durumu derinlemesine incelemeye imkân verir. Çalışma çerçevesinde kadınlara ilişkin hem nicel hem de nitel verileri elde etmeyi mümkün kılan bir anket (görüşme) formu oluşturulmuş, söz konusu form açık uçlu soruları da içermiştir. Bu sayede kadınlara ilişkin hem nicel veriler (yaş, eğitim düzeyi, aylık gelir, çalışılan yıl gibi), hem de (açık uçlu soruların yardımıyla) sayısal olmayan nitel verilere erişilmeye gayret edilmiştir. Açık uçlu sorulara verilen uzun ve öznel cevaplar beklenmeyen, öngörülmeyen gerçeklerin ve farklı durumların da detaylıca anlaşılmasına imkân vermiştir. Kadınlara gerçekleştirilen görüşmeler büyük ölçüde kadınların çalışma alanlarında gerçekleştirildiğinden, bu çalışmada bir nitel araştırma yöntemi olan gözlem tekniğinden de faydalanılmıştır.

Görüşmeye katılacak kadın çalışanların belirlenmesinde amaçlı örneklem yöntemine başvurulmuştur. Bilindiği üzere amaçlı örneklem yöntemi sosyal bilimlerde araştırmanın başarısını artıran yöntemlerden biridir. Bu yöntemde araştırmacı evreni temsil etme yeteneğine sahip katılımcıları öznel olarak seçer. Diğer bir ifadeyle örnek biriminin seçilme şansını araştırmacının bireysel yargıları belirler (Nachmias ve Nachmias, 1996). Amaçlı (yargısal) örnekleme metodunda araştırmacı bir ya da birkaç alt kesimi araştırmanın amaçları doğrultusunda örnek

olarak alır. Böylece araştırma problemine cevap olabilecek bireylere ulaşılmaya çalışılır (Sencer, 1989). Bu çalışmada araştırma evrenini Beyoğlu Belediyesi'nde istihdam edilen kadınlar oluşturmaktadır. Beyoğlu Belediyesi'nde istihdam edilen kadın sayısı 2023 yılı itibarıyla 327'dir. İlgili kadın çalışanların 101'i memur, 3'ü sözleşmeli personel, 3'ü işçi ve 220 şirket personeli statüsünde istihdam edilmektedir. Önceki satırlarda belirtildiği üzere amaçlı örnekleme metodunda farklı alt kesimler araştırmanın amaçları doğrultusunda örnek olarak alınmaktadır. Bu çerçevede Beyoğlu Belediyesi'nde farklı statülerde istihdam edilen farklı demografik niteliklere sahip kadınlar örnek olarak alınmış, ilgili kadınlarla görüşülmeye gayret edilmiştir. Araştırma kapsamında memur statüsünde çalışan 33 kadın, şirket personeli statüsünde çalışan 24 kadın ve ünvanını belirtmek istemeyen 1 kadın ile görüşülmüştür. Araştırmacı Beyoğlu Belediyesi'nde istihdam edilen kadınların önemli kısmı ile iletişime geçmiş ve görüşme talebinde bulunmuşsa da bazı kadın çalışanlar çeşitli gerekçelerle ankete katılmak istemediklerini beyan etmişlerdir. Dolayısıyla araştırma alanında incelenen kadın sayısı 58'dir. Araştırma alanında anket-görüşme formları araştırmacı tarafından doldurulmuş, her bir görüşme öncesinde araştırmacı her bir katılımcıya araştırmanın amacını açıklayan kısa bir bilgilendirme yapmıştır, böylelikle her bir anket (görüşme) ortalama 35-45 dakika arası zaman almıştır. Araştırma dönemi 2023 yılının Eylül, Ekim, Kasım, Aralık aylarını kapsamaktadır.

4.4. Beyoğlu Belediyesi'nde İstihdamın Yapısı

Beyoğlu Belediye Başkanlığında kamu hizmetlerinin yürütülmesi memur, sözleşmeli personel(memur), kamu işçisi ve şirket personelleri aracılığıyla yapılmaktadır. Araştırma dönemi 2023 yılı Eylül, Ekim, Kasım ve Aralık aylarını kapsadığı için Tablo 4.1'de Beyoğlu Belediyesi'nde 2023 yılı Aralık ayı itibarıyla istihdam edilen personelin cinsiyetler ve ünvanlar bazında dağılımı yer almaktadır.

Tablo 4.1. Beyoğlu Belediyesi Personelinin Ünvana ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Ünvan	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın Oranı (%)
Memur	101	209	310	33
Sözleşmeli Personel	3	4	7	43
İşçi	3	19	22	14
Şirket Personeli	220	1088	1308	17
Toplam	327	1320	1647	20

2023 yılı Aralık ayı itibarıyla belediyede toplam 1647 personel istihdam edilmektedir. İstihdam edilen personellerin %20'si kadınlardan oluşmaktadır (Tablo 4.1).

31 Mart 2024 Mahalli İdareler Seçiminde belediye başkanının değişmesiyle birlikte idari kadrolarda önemli düzeyde değişiklikler meydana gelmediği için ilerleyen başlıklarda da 2023 yılı Aralık ayı personel sayılarına yer verilmiştir.

4.4.1. Kadrolu Memurların Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı

Beyoğlu Belediyesi'nde memur olarak istihdam edilen personeller avukat, başkan yardımcısı, bilgisayar işletmeni, biyolog, çocuk bakıcısı, eğitimci, ekonomist, fen memuru, hizmetli, ilçe özel idare müdürü, kameraman, mali hizmetler uzmanı, memur, mimar, müdür, müdür muavini, müfettiş, mühendis, programcı, psikolog, sağlık memuru, sanat tarihçisi, şef, şehir plancısı, tekniker, teknisyen, teknisyen yardımcısı, uzman, zabıta amiri, zabıta komiseri, zabıta memuru, zabıta müdüründen oluşmaktadır.

Kadrolu memurların 211'i Genel İdare Hizmetleri Sınıfında yer almaktadır. Bu hizmet sınıfındaki memurların 69'u kadın 142'si erkektir. Kadın oranı %33 iken erkek oranı %67'dir (Tablo 4.2).

Tablo 4.2. Kadrolu Memurların Hizmet Sınıfları ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Hizmet Sınıfları	Sayı ve Oran	Kadın	Erkek
Genel İdare Hizmetleri	Sayı	69	142
	Oran (%)	33	67
Teknik Hizmetler	Sayı	29	57
	Oran (%)	34	66
Sağlık Hizmetleri	Sayı	0	5
	Oran (%)	0	100
Avukatlık Hizmetleri	Sayı	0	2
	Oran (%)	0	100
Yardımcı Hizmetler	Sayı	3	3
	Oran (%)	50	50

Mimar, mühendis, şehir plancısı, programcı, ekonomist, tekniker, teknisyen ve sanat tarihçisi ünvanına sahip memurlar Teknik Hizmetler Sınıfında yer almaktadır. İlgili hizmet sınıfında görev alan toplam 86 kişinin 29'u kadın 57'si ise erkeklerden oluşmaktadır. Oransal olarak değerlendirildiğinde ise; kadınların oranı %34 erkeklerin oranı ise %66'dır (Tablo 4.2).

Sağlık Hizmetleri Sınıfında 5 erkek personel veteriner hekim, biyolog,

psikolog, sağlık memuru ve tabip ünvanlarında görev alırken ilgili hizmet sınıfında hiç kadrolu kadın memur yer almamaktadır. Belediye’de kadrolu sadece 2 erkek avukat bulunmaktadır. Yardımcı hizmetler sınıfında 3 kadın (2’si çocuk bakıcısı 1’i hizmetli) 3 erkek (2’si hizmetli 1’i ise teknisyen yardımcısı) olmak üzere toplam 6 kişi istihdam edilmektedir (Tablo 4.2). Toplam 81 memurun görev aldığı Zabıta Müdürlüğünde kadın zabıta memurların sayısı ise sadece 8’dir.

4.4.2. Sözleşmeli Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı

Beyoğlu Belediyesi’nde toplam 8 sözleşmeli personel istihdam edilmektedir. Personellerin 3’ü kadın 4’ü ise erkeklerden oluşmaktadır. Kadınlar ekonomist, mimar, mühendis olarak görev alırken erkekler tekniker, eğitmen ve mühendis ünvanlarında görev almaktadır.

4.4.3. Kadrolu İşçilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Beyoğlu Belediyesi’nde toplam 22 işçi istihdam edilmektedir. 3’ü kadın 19’u ise erkeklerden oluşmaktadır. Belediye’de işçi sınıfında yer alan personeller; işçi, şoför, temizlik işçisi ve usta ünvanlarında görev almaktadır. Kadınlardan bir tanesi işçi ünvanında iki ise temizlik işçisi ünvanında görev almaktadır.

4.4.4. Şirket Personellerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Beyoğlu Belediyesi’nde hizmetlerinin yürütülmesinde en çok paya %79 ile şirket personelleri sahiptir. Belediye’de toplam 1308 şirket personeli istihdam edilmektedir. Kadın oranı %17 erkek oranı ise %83’tür. Şirket personelleri Belediye’de farklı ünvanlarda istihdam edilmektedirler.

Şirket personellerinde aşçı, din görevlisi, fotoğrafçı, iş makinesi operatörü ve şoför, müdür, ustabaşı, veteriner hekim, yardımcı teknik ve yardımcı zabıta hizmet personelleri ünvanlarında hiç kadın personel görev istihdam edilmemektedir.

4.4.5. Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Beyoğlu Belediye Başkanlığında 2023 Aralık ayı itibarıyla organizasyon şemasında 1 kadın, 5 erkek, toplam 6 başkan yardımcısı istihdam edilmektedir. Beyoğlu Belediyesi 2023 Aralık ayı itibarıyla toplam 28 müdürlük ile Beyoğlu halkına hizmet sunmaktadır. Müdürlerin 17’si erkek 5’i ise kadın müdürlerden oluşmaktadır (Tablo 4.3).

Tablo 4.3. Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

	Kadın	Erkek
Belediye Başkanı	0	1
Başkan Yardımcısı	1	5
Müdür	5	17
Şef	16	19
Toplam	22	42
Oran (%)	34,3	65,7

Başkan yardımcısı, müdür, şef kadrolarında görev alan toplam kadın personel sayısı 22, erkek personel sayısı ise 42'dir. Yöneticilerin %34,3'ü kadınlardan oluşurken %65,7'si erkeklerden oluşmaktadır. Müdürler arasında cinsiyete göre ayrımın oldukça keskinleştiği, kadınların çok az temsil edildiği görülmektedir. Şef olarak istihdam edilenler cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde ise; cinsiyet eşitliğinin sağlandığını ifade edilebilmek mümkündür (Tablo 4.3).

4.5. Araştırma Bulguları

Bu bölümde katılımcıların demografik, ekonomik ve istihdama yönelik bulguları açıklanmıştır.

4.5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular

Araştırma alanında görüşülen kadınların büyük bir kısmı genç ve orta yaşlıdır. Katılımcıların ağırlıklı 26-35 yaş aralığında olduğu saptanmıştır (Tablo 4.4). Görüşülen kadınların en genci 23 iken en yaşlısı 61 yaşındadır.

Tablo 4.4. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Oran (%)
Yaş Grubu	18-25	1	1,72
	26-35	27	46,55
	36-45	16	27,59
	46-55	11	18,97
	56-65	2	3,45
	Belirtmek İstemeyen	1	1,72
	Toplam	58	100

Tablo 4.5'da katılımcıların medeni durumuna göre dağılımı incelenmiştir. Araştırma alanında ankete tabi tutulan kadınların %44,8'i evli, %55,2'sinin bekar olduğu saptanmıştır (Tablo 4.5).

Tablo 4.5. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

		Frekans	Oran (%)
Medeni Durum	Evli	26	44,8
	Bekar	32	55,2
	Toplam	58	100,0

Çalışmaya katılan kadın personellerinin eğitim düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde ilköğretim mezunları oranının %6,9, lise mezunları oranının %13,8, ön lisans ve lisans mezunlarının oranının %63,8, yüksek lisans mezunlarının oranının ise %15,5 olduğu saptanmıştır (Tablo 4.6).

Tablo 4.6. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

		Frekans	Oran (%)
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	4	6,9
	Lise	8	13,8
	Ön Lisans- Lisans	37	63,8
	Yüksek Lisans	9	15,5
	Toplam	58	100,0

Katılımcıların eşlerinin mesleğine göre dağılımı incelendiğinde en yüksek oranın %34,6 ile diğer meslek grubunu (şoför, işçi, tekstilci, garson, klimacı, emlakçı, güvenlik amiri) oluşturan eşlere ait olduğu belirlenmiştir. Bu grubu %19,2 ile eşi emekli olan kadınlar takip etmektedir (Tablo 4.7).

Tablo 4.7. Katılımcıların Eşin Mesleğine Göre Dağılımı

		Frekans	Oran (%)
Eşin Mesleği	Memur	2	7,7
	Mühendis/Mimar	3	11,5
	İşletmeci	2	7,7
	Serbest Meslek	2	7,7
	Müdür	1	3,8
	Muhasebe/Finans	2	7,7
	Emekli	5	19,2
	Diğer	9	34,6
	Toplam	26	100,0

Katılımcıların hanede yaşayan birey sayısı incelendiğinde 10 katılımcının yalnız yaşadığı, 13 katılımcının hanesinde 2 kişi yaşadığı, 14 katılımcının hanesinde 3 kişi yaşadığı, 12 katılımcının hanesinde 4 kişi yaşadığı, 9 katılımcının hanesinde ise 5 ve üzeri kişi yaşadığı belirlenmiştir.

Araştırma alanındaki kadınların ailesinde çalışan kişi sayıları incelendiğinde 1 kişi çalışanların oranının %37,9, 2 kişi çalışanların oranının %43,1, 3 kişi çalışanlarının oranının %8,6, 4 kişi çalışanlarının oranının %8,6, 5 kişi çalışanlarının oranının %1,7 olduğu saptanmıştır.

Haneyle ilgili kararlara katılım düzeyi incelendiğinde katılımcıların %51,7'sinin katılımının çok yüksek olduğu, %34,5'inin katılımının yüksek olduğu, %12,1'inin katılımının orta olduğu, %1,7'sinin katılımının düşük olduğu saptanmıştır (Tablo 4.8).

Tablo 4.8. Katılımcıların Haneyle İlgili Kararlara Katılım Düzeyine Göre Dağılımı

		Frekans	Oran (%)
Haneyle İlgili Kararlara Katılım Düzeyi	Çok Yüksek	30	51,7
	Yüksek	20	34,5
	Orta	7	12,1
	Düşük	1	1,7
	Çok Düşük	0	0
	Toplam	58	100,0

Çocuk sahibi olan katılımcılar incelendiğinde 28 katılımcının çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir. 9 kişinin bir çocuğu, 15 kişinin iki çocuğu, 4 kişinin ise üç çocuğu olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.9. Katılımcıların Çocuklarla İlgili Kararlara Katılım Düzeyi

		Frekans	Oran (%)
Çocuklarla İlgili Kararlara Katılım Düzeyi	Çok Yüksek	19	67,9
	Yüksek	5	17,9
	Orta	3	10,7
	Düşük	0	0
	Çok Düşük	1	3,6
	Toplam	28	100,0

Katılımcıların çocuklarla ilgili kararlara katılım düzeyi oldukça yüksektir. İncelenen kadınların %67,9'u çocuklarla ilgili kararlara katılımlarının çok yüksek olduğunu ifade etmiştir (Tablo 4.9).

Tablo 4.10. Bakıma Muhtaç 12 Yaş Altı Çocuk Sahibi Olan Katılımcıların Çocukları İle İlgilenen Kimselerin Dağılımı

		Frekans	Oran (%)
Çocuğunuza kim bakıyor?	Aile (Anneanne veya Babaanne)	6	42,9
	Çocuk Kendi Kendine Bakıyor	4	28,6
	Bakıcı	1	7,1
	Kreş	2	14,3
	Kadın Kendisi Bakıyor	1	7,1
	Toplam	14	100,0

Katılımcıların çocuklarına bakan kimselerin dağılımı incelendiğinde katılımcıların veya eşlerinin annelerinin çocuk bakımı konusunda ebeveynlere destek olduğu anlaşılmaktadır. %42,9'luk en yüksek oranla katılımcıların çocuk bakımı konusunda anneanne veya babaanneden yardım aldığı tespit edilmiştir (Tablo 4.10). Aileden destek alamayan ebeveynlerin çocukları ise kendi kendilerine baktığı belirlenmiştir.

“Kızım 8 yaşında ve ben kendim bakıyorum. İlkokula başlamadan önce belediyenin kreşine gidiyordu, benimle birlikte çıkıyordu evden akşam da benim iş çıkışında getiriyorlardı. İlkokula başladığı zaman ben ve eşim çalıştığımız ve bakacak kimsemiz olmadığı için tam gün etütlü bir okul aradım. Şimdi tam gün bir okula gidiyor, okuldan çıktıktan sonra servis eve getiriyor, eşim alıp eve bırakıyor ardından 10 dakika sonra ben işten gelmiş oluyorum. Böyle devam ediyoruz. Seneye ortaokula gidecek ve benim yine tam gün etütlü bir okul bulmam lazım. Çocuğumu evde tek başına bırakamam, işi de bırakamam. Nasıl yapacağız hiç bilmiyorum.” (K27, Şirket Personeli, 41).

“Kızım 4 yaşında, şu an bizim belediyenin kreşine gidiyor, ancak ilkokula başlayacağı zaman nasıl yapacağız bilemiyorum. Eşim de çalışıyor, muhtemelen tam gün olan bir okula vereceğiz. Ayrıca bazı okullar çalışan anneler için etüt uygulaması da yapıyor, biz de öyle bir okul bulmaya çalışacağız.” (K29, Mühendis, 46)

Araştırma alanındaki evli kadınların %76,9'unun eşlerinin hane içi işlerde kendilerine yardımcı olduğunu ifade ederken, %23,1'i ise eşlerinin kendilerine yardımcı olmadığını ifade etmiştir. Verilen cevaplarda eşlerin genellikle çöp atmak, alışveriş yapmak ve bulaşık makinesini boşaltmak gibi konularda yardımcı olduğu anlaşılmakta olup hane içi işlerinin büyük bir çoğunluğunu yine katılımcı kadınların yaptığı tespit edilmiştir.

“Bazen, yemek hazırlar; süpürge açar ama sürekli değil canı isterse yapar bunu, işlerin %85'ini ben yaparım” (K42, Çaycı)

4.5.2. Katılımcıların Ekonomik Niteliklerine Yönelik Bulgular

Araştırma alanındaki kadın memurların yetkili sendika ve Belediye Başkanı arasında yapılan sosyal denge sözleşmesi ile her ay ek bir ödeme aldığı, şirket personeli olarak istihdam edilenlerin herhangi bir ek ödeme almadığı saptanmıştır. Katılımcılar arasında sadece bir kişi Belediye'nin ihtiyaç sahiplerine sunmuş olduğu sosyal marketten yararlandığını ifade etmiştir.

Tablo 4.11. Katılımcıların Oturdukları Evin Mülkiyetine Göre Dağılımı

		Frekans	Oran (%)
Evin mülkiyet durumu nedir?	Kiracı Olanlar	30	51,7
	Aile Konutu Olanlar	27	46,6
	Lojmanda Kalanlar	1	1,7
	Toplam	58	100,0

Katılımcıların oturulan evin mülkiyetine göre dağılımı incelendiğinde aile konutunda oturanlar (%46,6) ile kiracı olanların (%51,7) birbirine yakın olduğu saptanmıştır. Bir katılımcı ise eşinin görev aldığı kurumun lojmanında oturduklarını ifade etmiştir (Tablo 4.11).

Tablo 4.12. Katılımcıların Aylık Kira Bedeline Göre Dağılımı

		Frekans	Oran (%)
Aylık kiranız ne kadar?	0-5000 TL	0	0
	5001-7000 TL	6	20,0
	7001-9999 TL	12	40,0
	10.000-15.000 TL	12	40,0
	Toplam	30	100,0

Katılımcıların aylık kira bedeline göre dağılımı incelendiğinde, araştırma döneminde kira bedellerinin ağırlıkla 7001 ile 15.000 lira arasında değiştiği saptanmıştır (Tablo 4.12). Katılımcılar arasında kendi üzerine ev, araba gibi gayrimenkulü olanların oranı %39,7 iken, herhangi bir gayrimenkulü olmayanların oranının %60,7 olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların dahil oldukları hanenin toplam aylık geliri en fazla (%24,1) 20.000-30.000 TL arasındadır (Tablo 4.13).

Tablo 4.13. Katılımcıların Hanenin Toplam Aylık Gelirine Göre Dağılımı

		Frekans	Oran (%)
Hanenin toplam aylık geliri ne kadardır?	20.000-30.000 TL	14	24,1
	31.000-40.000 TL	10	17,2
	41.000-50.000 TL	13	22,4
	51.000-60.000 TL	3	5,2
	61.000-70.000 TL	6	10,3
	71.000-80.000 TL	2	3,4
	81.000-90.000 TL	2	3,4
	91.000-99.999 TL	0	0
	100.000 TL ve Üzeri	6	10,3
	Belirtmek İstemeyen	2	3,4
	Toplam	58	100,0

Katılımcıların kazandıkları gelir üzerindeki tasarruf durumları incelendiğinde %70,7'sinin kazandığı geliri kendisinin değerlendirdiği, %29,3' ünün ise kazandığı geliri eşi/ailesinin değerlendirildiği anlaşılmıştır (Tablo 4.14).

Tablo 4.14. Katılımcıların Kazandığı Geliri Kimin Değerlendirdiğine Göre Dağılımı

		Frekans	Oran (%)
Kazandığınız geliri siz mi değerlendirirsiniz yoksa eşiniz/aileniz mi değerlendirir?	Ben değerlendiririm	41	70,7
	Eşim/ailem değerlendirir	17	29,3
	Toplam	58	100,0

Katılımcıların gelirleri üzerindeki tasarruf yetkileri incelendiğinde; %44,8'inin tasarruf yetkisinin çok yüksek olduğu, %27,6'sının yüksek olduğu, %20,7'sinin orta düzeyde olduğu, %6,8'inin düşük ve çok düşük düzeyde olduğu saptanmıştır (Tablo 4.15).

Tablo 4.15. Katılımcıların Gelir Üzerindeki Tasarruf Yetkisine Göre Dağılımı

		Frekans	Oran (%)
Geliriniz üzerindeki tasarruf yetkiniz ne durumdadır?	Çok Yüksek	26	44,8
	Yüksek	16	27,6
	Orta	12	20,7
	Düşük	2	3,4
	Çok Düşük	2	3,4
	Toplam	58	100,0

4.5.3. Katılımcıların İstihdama Yönelik Bulguları

Araştırma alanındaki kadınların belediyede hangi pozisyonda istihdam edildiğine dair veriler incelendiğinde katılımcıların en yüksek oranda memur ünvanı

(%32,8) ile ikinci sırada ise büro ve uzman saha personeli (%29,3) ünvanı ile istihdam edildiği saptanmıştır (Tablo 4.16).

Tablo 4.16. Katılımcıların Ünvanlarına Göre Dağılımı

	Ünvan	Frekans	Oran (%)
Belediyede hangi görevde istihdam ediliyorsunuz?	Şef	4	6,9
	Memur	19	32,8
	Mühendis, Mimar, İç Mimar Şehir Plancısı, Tekniker	8	13,8
	Mali Hizmetler Uzmanı	1	1,7
	Müdür	1	1,7
	Büro ve Uzman Saha Personeli (Şirket Personeli)	17	29,3
	Hizmetli (Çaycı, Garson, Temizlik Görevlisi) (Şirket Personeli)	7	12,1
	Ünvan Belirtmeyen	1	1,7
	Toplam	58	100,0

Tablo 4.16’da izlenebildiği üzere araştırma kapsamında incelenen kadınlardan mimar ve mühendis olanların oranı %13,8’dir ve ilgili meslek grubu kadının en fazla istihdam edildiği üçüncü gruptur. Kadının en fazla istihdam edildiği dördüncü grubu ise çaycı, garson, temizlik görevlilerinin oluşturduğu hizmetli grubu oluşturmaktadır.

Tablo 4.17. Katılımcıların Aylık Gelirine Göre Dağılımı

		Frekans	Oran (%)
Aylık geliriniz ne kadar?	15.000-20.000 TL	10	17,2
	20.001-25.000 TL	13	22,4
	25.001-30.000 TL	27	46,6
	30.001-35.000 TL	5	8,6
	35.001-40.000 TL	0	0
	40.001-45.000 TL	2	3,4
	Belirtmek İstemeyen	1	1,7
	Toplam	58	100,0

Katılımcıların aylık gelirine göre dağılımı incelendiğinde, geliri 25.001-30.000 TL arasında olan grubun ağırlıklı (%46,6) olduğu saptanmıştır (Tablo 4.17).

Tablo 4.18. Katılımcıların Çalışma Sürelerine (Yıl) Göre Dağılımı

		Frekans	Oran (%)
Kaç yıldır bu işi yapıyorsunuz?	0-5	22	37,9
	6-10	8	13,8
	11-15	6	10,3
	16-20	11	19,0
	21-25	3	5,2
	26-30	2	3,4

Tablo 4.18 (devam)

		Frekans	Oran (%)
Kaç yıldır bu işi yapıyorsunuz?	31-35	5	8,6
	Belirtmek İstemeyen	1	1,7
	Toplam	58	100

Ankete katılan kadınların belediyede çalışma süreleri incelendiğinde katılımcılar arasında 0-5 yıl arasında tecrübesi olan kadınların ağırlıklı olduğu (%37,9) belirlenmiştir (Tablo 4.18).

Belediye'nin kreşinden faydalanan katılımcıların dağılımı incelendiğinde ise 12 katılımcı (%42,9) kreşten faydalandığını, 16 katılımcı (%51,7) ise kreşten faydalanmadığını ifade etmiştir.

Katılımcıların %55,2'si (32 kişi) yaptıkları işte yükselme olanağının olmadığını, %34,5'i (20 kişi) yükselme olanağının olduğunu, %10,3'ü (6 kişi) ise bu konuda kararsız olduklarını ifade etmiştir. Yaptıkları işte yükselme olanağının olmadığını ifade eden kadınların temel gerekçeleri ise çalıştıkları kurumun siyasi olması ve kurumda görevde yükselme sınavının yapılmaması olmuştur.

“Müdür, amir yönetici olmak gibi bir niyetim hiçbir zaman olmadı. Bu kadar insanın senin sorumluluğunda olması, onları idare etmek zor bir görev. Belediyeler her ne kadar bir kamu kurumu olsa da siyasi bir kurum olduğu gerçeği de mevcut ve kurumda çok uzun zaman önce bir yükselme sınavı açılmıştı. Yüксеlebilen için bir sınavın olması gerekli eğer bir sınav yoksa tanındığının olması gerekiyor.” (K10, Memur, 55)

“Görevde yükselme sınavı açılırsa elbette sınava girip olabilir. Ancak bu belediyede sanırım 20 yıl önce falan olmuş” (K49, Memur, 29)

Beyoğlu Belediyesi'nde ankete tabi tutulan kadınların %72,4'ü (42 kişi) yaptıkları işle ilgili hizmet içi eğitim aldıklarını ifade etmiştir. Alınan eğitimlerin ise ağırlıklıla Belediye Kanunu, Resmi Yazışma Kuralları, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, İhale Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği gibi eğitimler olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcılar yaptıkları işin zorluklarını aktarırken vatandaşa direkt hizmet sunan müdürlükte görev alan kadınların insani ilişkileri yürütmekte zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Temizlik görevlisi olarak istihdam edilen kadınlar ise kimyasala

maruz kaldıklarını ve sürekli ayakta çalışmalarından dolayı sağlık sorunları yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

“Sürekli vatandaşlarla iletişim halinde bulunduğunuz için güler yüzlü, anlayışlı ve sabırlı olmak zorundasınız.” (K7, Memur, 43)

“Vatandaşla birebir çalışan bir müdürlükteyim, bazen seni anlamak istemiyorlar ve gerçekten iletişim kuramıyorsun. Bir işin nasıl yapılması gerektiğini anlatan kanun/yönetmelik vardır ya işte onlar bazen vatandaş tarafından olmaması gerekiyor gibi yaklaşıyorlar. Bu vatandaş profili ile çalışmak gerçekten çok zor ve yıpratıcı. İş kanuna yönetmeliğe uygunsa ben neden yapmayayım? Çoğu zamanlarda tıkanıyorum.” (K49, Memur, 29)

“Açıkkası ben yaptığım işte bir zorluk görmüyorum. Dış görevler olduğunda biraz yorulabiliyoruz kendimiz de temizlik yaptığımız için o kadar yorulmuyorum. Sadece çok kimyasala maruz kalabiliyoruz nefes darlığı yaşayan arkadaşlar var.” (K45, Temizlik Görevlisi, 36)

İnceleme alanındaki kadınların çoğunluğu yaptıkları işten maddi olarak tatmin olmadıklarını ifade etmişlerdir. Maddi olarak tatmin olmama gerekçeleri ise ülkenin ekonomik durumu, hayat pahalılığı olmuştur. İstanbul’un pahalı bir şehir olması maddi tatmini güçleştiren nedenlerdendir.

“Hayır. Ekonomik kriz kaynaklı paramızın değeri yok. Alım gücümüz çok düşük. Hayat kalitemizin artması için enflasyonun önüne geçilip maaşlarda iyileştirme yapılmalı.” (K2, Memur, 27)

“Hayır, İstanbul’da geçinmek için yeterli değil” (K4, Memur, 35)

“Hayır. Gelirimiz, ülkedeki ekonomik durum sebebi ile yetersiz. Aldığım eğitimin, bilgi ve tecrübemin, eğitim hayatım boyunca ailemin bana yaptığı yatırım ve emeğin karşılığını alamıyorum.” (K20, Mimar, 47)

Manevi olarak tatmin olmayanların gerekçeleri ise genellikle iş yerinde risk aldıkları, stresli bir ortamda çalışıyor olmaları ve bilgi birikimlerini kuruma aktaramıyor olmaları olmuştur.

“İşimin stres seviyesi ve sorumluluğu yüksek olması sebebiyle aldığım risk ve karşılığında aldığım ücret yetersiz kalmakta.” (K53, Uzman Büro Saha Personeli, 43).

Beyoğlu Belediyesi'nde ankete katılan 25 kadının farklı bir pozisyonda çalışmak istediği belirlenmiştir. 28 kadın ise farklı pozisyonda çalışmak istemediğini ifade etmiştir. Farklı pozisyonda çalışmak isteyen kadınlar; mezuniyetlerine, ilgi alanlarına yönelik müdürlüklerde görev almayı ve vatandaşla doğrudan muhatap olunmayan birimlerde çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir.

“Evet, kültür sanat biriminde çalışmak isterdim ilgi duyduğum için” (K4, Memur, 35)

“Evet mezun olduğum bölümle alakalı daha verimli olabileceğim, daha çok fayda sağlayabileceğim bir bölümde çalışmak isterdim.” (K22, Büro Personeli, 41)

“Evet. Sadece evraklarımı yapacağım asla vatandaşlarla bire bir muhatap olmayacağım bir iş.” (K48, Büro Personeli, 40)

Beyoğlu Belediyesi'nde istihdam edilen kadınların genel olarak belediyede istihdam edilmekten memnun oldukları görülmektedir. Katılımcılar çalıştıkları iş ortamlarının rahat olduğunu ifade etmektedir. Araştırma alanındaki katılımcıların 47'sinin iş ortamının rahat olduğunu, 11'i ise iş ortamının rahat olmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların tümü kadının çalışmasının kadına ekonomik özgürlük sağlayacağını, aile içerisinde daha çok söz sahibi olabileceklerini, bu durumun toplum içerisinde daha saygın olabilmelerine olanak sağlayacağını ve kadının özgüvenli olmasına yardımcı olacağını ifade etmişlerdir.

“Günümüz toplumunda kadının çalışması bir nevi onun toplum içerisinde söz sahibi olmasına öncelik tanıyor. Kendi ayakları üzerinde duran, ekonomik gücü elinde bulunan kadın fikirlerini daha korkusuzca dile getirebiliyor” (K7, Şef, 43)

“Ekonomik bağımsızlık birlikte söz hakkı getirir. Ataerkil toplum baskısından kurtulmak için kesinlikle kadınların üretimde yer alması gerekir.” (K8, Büro Personeli ,34)

“Kadının çalışması öncelikle toplumsal hayatta var olması açısından çok önemlidir. Kadının sürekli kendi içinde kendi halinde olması istenen ataerkil bir toplumda kendinden sıyrılarak hayata karışması hem toplumsal düzene kadın gözüyle bakarak onu dönüştürmesine hem de ona yön vermesine sebep olacaktır. Bu da toplumların sağlığı için vazgeçilmezdir. Ayrıca kendi ekonomik özgürlüğü kadına

öncelikle ihtiyaçlarını karşılama açısından fayda sağlayıp parasal açıdan eksik olması ile farklı yollarda güvence aramasına sebep olmayacaktır ya da bu oranı azaltacaktır.” (K9, Memur,32)

İnceleme alanındaki kadınların önemli bir çoğunluğu (%72,7) personeller arasında terfi ve eğitim gibi alanlarda ayrımcılığın söz konusu olduğunu vurgulamışlardır.

“Her iş yerinde olduğu gibi, olabilir” (K5, Büro Personeli, 42)

“Evet, sınavsız terfiler yapıldığı için ayrımcılık söz konusu olabiliyor.” (K4, Memur, 35)

Araştırma alanındaki 35 katılımcıya göre kadınların belediyede üst düzey pozisyonlarda istihdam edilebilmesi için eğitilmiş, tecrübeli, donanımlı, özgüvenli olmaları gerekmekte, ayrıca personelleri arasında ayrımcılık yapmayan, lider vasıflara sahip olması gerekmektedir.

“Eğitim şart. Alt yapı şart, bilgi birikimi, sorumluluk alma potansiyeli olmalı, ekibi yönetme ruhu olmalı, sözünü geçirebilmeli.” (K44, Memur, 54)

“Gerekli eğitim ve donanımlara sahip olmaları gerekir bunun dışında üst düzey pozisyonlar için öncelikle o pozisyonda daha önce normal düzeyde çalışmış olmasının işe hakimiyet açısından önem teşkil ettiğini düşünüyorum.” (K41, Memur, 26)

14 katılımcı ise kadının üst düzey yönetici pozisyonunda yer alabilmesi için yönetim tarafından desteklemesi gerektiğini ifade etmiştir. 2 katılımcı ise cinsiyete vurgu yaparak üst düzey yönetici olabilmek için kadın olunmaması gerektiğini ifade etmiştir.

“Görevde yükselme sınavı olmadığı için kriterler üst düzey yöneticilerin inisiyatifinde. Onların nitelik arayışı genellikle tanıdığı ve güvendiği arkadaşları arasından oluyor.” (K4, Memur, 35).

“Yönetimce desteklendiği sürece üst pozisyonda yer alabilmekteler.” (K30, Mali Hizmetler Uzmanı, 34)

Ankete tabi tutulan katılımcıların; çalışan kadın olmanın zorluklarına ilişkin yapmış oldukları açıklamalarda, 32 kadının iş ve aile yaşamı arasında denge kurmada zorlandıklarını, hane içi işlerin çoğunluğunun kendilerinde olmasından dolayı daha

fazla ve çabuk yıprandıklarını belirtmişlerdir. 6 katılımcı çalışan kadın olmanın herhangi bir zorluğu olmadığını ifade etmiştir.

“Ev sorumluluklarında da bahsettiğim gibi hem kadın hem erkek çalışıyor olmasına rağmen temizliğin de yemeğin de market alışverişinin de kadın tarafından yapılması gerektiği düşünölen bir toplumda yaşıyoruz maalesef. Üzerine bir de ocuk olması durumunda da aynı beklentilerin (ki çok yanlış) oluşacağını düşünüyorum. “(K13, Memur, 30)

“Evet tabii ki var. Bütün iş güç biz de, ev işleri neden hep biz de? Erkek ne yapıyor? Eve gelir, yemek yer, duşunu alır, kahveye gider gelir. Erkekler kadını köle gibi görüyor.” (K43, Hizmetli, 45)

9 katılımcı fazla sorumluluk aldıklarını ifade ederken 6 katılımcı ise toplum tarafından kadına yüklenen duygusal, hassas, narin olduklarına dair genel vurguların mevcut olmasından dolayı zorlandıklarını ifade etmişlerdir.

“Erkek egemen bir kurumda çalışıyoruz ve onların zihninde oluşan kadının hassas narin olduğu algısını yıkmak ya da görmezden gelmek, kadın olarak çalışmanın tek zor yanı.” (K4, Memur, 35)

“Zaman içerisinde var olabilmek için erkekleştirilmeleri. Kadınların duygusal varlıklar olduklarına dair genel saçma inanç söz konusudur. Kadınlar sadece hissedebilme özelliğine sahip değillerdir. Ne kadar çalışırlarsa çalışsınlar her zaman daha az başarılı olan bir erkekle kıyas görmekteler. Tek derdimizin kadınsal konular olduğunun düşünölmesi. Evli ve ocuk sahibi olmamızın terfi veya başka işler için engel olacağının düşünölmesi.” (K8, Büro Personeli, 34)

Araştırma alanındaki kadınların tümünün ücretli bir işte çalışmaları aileleri veya eşleri tarafından desteklendiğini belirtmiştir. Katılımcılar arasında sadece bir kadının eşinin kadının çalışmasını ilk başta desteklemediği belirlenmiştir.

“Eşim başta desteklemiyordu, yıllarca mücadelesini verdim. O kadar çok çalışmak istiyordum ki hep engellendim. Eşim bana hep “alışmazsın ben ne zaman öölsem o zaman çalışsın” diyordu çok katıydı. Kadın dediğin çalışmaz kafasındaydı. İşe başladığımda bile hala inanmadığım anlar oluyordu, çevrem bile inanmadı. Eşimin sigortasız çalıştığı bir dönemde günlerce süren bir diş ağrım olmuştu, randevu aldım doktora gittim, sigortam yok diye muayene olamadım geri eve geldim, geldiğimde eşime “ben çalışacağım sen ne yapıyorsan yap” dedim. O

gün kızımı aldım muhtarın yanına gittim ona söyledim bana iş bul, onun vesilesiyle buraya girdim. O günden sonra kendime güvenim geldi, eşimden müsaade istemem gerekmiyormuş, emri vaki yapıp ben çalışacağım deyip evden çıkmam lazımmış. Kız çocuğum çalışıyor ama eşim ona bu konuda böyle bir şey yapmadı, yapamaz. Çünkü kızım onun karşısında durur, kendini açıklar babasına o fırsatı vermez, şimdi ki nesil çok farklı söz sahibiler, bizim nesil bastırılmış olduğu için bence bunları yaşadım.” (K42, Çaycı)

İnceleme alanındaki 42 katılımcı hizmet verdikleri vatandaş tarafından cinsiyet temelli bir ayrımcılığa maruz kalmadığını ifade ederken, 14 katılımcı ise vatandaş tarafından cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kaldığını ifade etmiştir. Ayrımcılığa maruz kalan kadınların ise görev aldıkları mesleklerin, toplumda erkek işi olarak görülen meslekler olduğu anlaşılmıştır.

“Genel anlamda sözde erkek mesleği olarak adlandırılan meslek gruplarında çalışan biz kadınlar her zaman bununla karşılaşılıyor.” (K56, Zabıta Memuru,32)

“Kadın bir mimar özellikle şantiye ortamlarında erkeğe göre daha az yetkin sayılıyor.” (K17, Tekniker, 39)

“Evet yapıyorlar. Erkeklerin daha iyi hesap yapabildiklerine dair genel bir inançları mevcut dolayısıyla daha iyi vergi tahakkuku yapabileceklerini de düşünüyorlar.” (K8, Büro Personeli,34)

Araştırma alanında katılımcıların %51,7’si kadın yönetici ile çalışmanın zor olduğunu vurgulamıştır. Kadın yönetici ile çalışmanın zor olarak görülme sebepleri ise kadınların duygusal, egolu, kaprisli, hırslı, detaycı ve kıskanç gibi niteliklere sahip olmasıdır.

“Var. Kibrini, egosunu, tribini çekiyorsun. Kadın yöneticiden verim daha az. Bir işte detaylara takılmaktan sonuca geç varıyorlar.” (K2, Memur, 27)

“Kaprisli olması, hırslı olması, hemcinsi olduğundan amirine sınır koymada başarılı olunamaması.” (K3, Şef, 51)

“Kadınlar iş hayatında daha duygusaldır ve kişisel duygularını işe karıştırabiliyor. Bu da çalışma hayatında diğer kadın arkadaşlara zorluk olarak yansıyabiliyor. Olayları daha kişisel algılayıp profesyonellikten uzak yaklaşabiliyorlar.” (K30, Mali Hizmetler Uzmanı, 34)

Beyoğlu Belediyesi'nde görüşülen 30 katılımcı, kadınların medeni durumu ve çocuk sahibi olup olmamasının işteki başarısına etki edeceğini ifade etmişlerdir.

“Etkiler. Bir çalışma arkadaşımın eşi izin vermediğinden şehir dışı toplantıya gidememişti. Ben de meslek hayatım boyunca il dışı eğitim ve toplantılara katıldım. Bu durum hem eşimle kısa tartışmalara yol açtı hem de çocukların o sürede bakım sorumluluğunu birilerine bırakmak açısından zor oldu. Çocuk sahibi olmak özellikle yaz tatillerinde baktıracak kimse olmaması oldukça sorun oluyor. Memurun eşi dahi izin alsa, yaz ve ara tatillere yetmiyor. Okul başlama bitiş saatleri açısından da çok zorluk yaşadım. Çocuğumun okuldaki önemli günlerine katılamadım.” (K3, Şef, 51)

“Kesinlikle eder çünkü sorumluluk artması insanı geriye itebilir” (K56, Zabıta Memuru, 32)

20 katılımcı ise kadının medeni durumu ve çocuk sahibi olup olmamasının işteki başarısına bir etkisinin olmadığını ifade etmişlerdir.

“Bu da başka bir algı, çocuğu varsa verimli çalışamaz ya da doğum izninden dolayı kariyerine ara vermek zorunda kalır gibi. Nasıl ki yüzyıl önce erkek iş gücünün yetersiz kaldığı dönemde kadın iş gücüne olan talep arttı ve kadın iş hayatına girdi. Dolayısıyla kadın o tarihlerde de hem ev işi yapan hem çocuğuna bakan hem de çalışan bir kadın olarak var oldu. Bir erkeğe göre ekstra çalışan birisi olarak bunu başarabildi. Bu sebeple kadının evli olup olmaması veya çocuk sahibi olup olmaması işteki başarısını etkilemez. Kadın birçok sorumluluğu aynı anda idare edebilecek yeterliliğe sahiptir.” (K4, Memur, 35)

“Hayır, iş hayatındaki başarı ile evli olup olmama arasında anlamlı bir bağlantı olması için bu iki kümenin iç içe olması gerekiyor. Başarı, idarenin kurumsallığında bireysel ilerleme veya grup çalışması disiplinine bağlıdır. Evlilik ise kişinin kendi özel hayatına dair bir disiplin ve kurumsallık içerir.” (K33, Şehir Plancısı, 40)

4 katılımcı kadının medeni durumu ve çocuk sahibi olup olmamasının işteki başarısını etkileyip etkilememesini kişiden kişiye değişebileceğini, 2 katılımcı ise durumun hane içi işlerde eşin yardımcı olup olmamasına bağlı olduğunu ifade etmiştir.

“Eder ama şöyle eder eğer kadının eşi kadına çocuk bakımında ev işlerinde kadına yardımcı oluyorsa kadın işine de rahat odaklanabilir. Ama eşi yardımcı olmuyorsa kadın sürekli çocuğunu düşünür yemek yedi mi hasta mı oldu aklı hep

ondan kalıyor. Çocuğun oldu mu bir derdin, üstüne sorumsuz kocan varsa derdin iki oluyor.” (K39, Temizlik Görevlisi, 50)

“Eşinin karakterine bağlı bence, ev işi ve çocukla olan ilgilenmeyi kadının görevi olarak gören biriye iş başarısı olumsuz etkileniyor. Evlilik idaresini el ele gerçekleştiriyorlarsa aksine kadın daha başarılı olur.” (K53, Uzman Saha Büro Personeli,43)



5. SONUÇ

Türkiye’de hem özel sektörde hem de kamu sektöründe kadının işgücüne katılımı oldukça sınırlıdır. Ülkede kadının işgücü piyasasına girmesini zorlaştıran unsurlar ise çok çeşitlidir. Sosyokültürel normlar, ayrımcılık, eğitimde ve mesleki eğitimde eşitsizlik, cam tavan ve kraliçe arı sendromu, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik, ücretlendirmede eşitsizlik, bakım hizmetlerinin yetersizliği ve konuyla ilgili politikaların azlığı kadının işgücü piyasasındaki varlığını sınırlandıran başlıca unsurlardandır. Türkiye gibi kadının işgücüne katılımının sınırlı olduğu bir ülkede ise kadınların en fazla istihdam edilmek istedikleri sektör kamu sektörüdür.

Kadınların kamu sektöründe istihdamı toplumların ekonomik, siyasi, toplumsal dönüşümleri ile ilişkilidir. Sanayi Devrimi öncesi geleneksel toplumlarda kadınlar özel alan ile sınırlanmış, kamusal alandan büyük ölçüde dışlanmışlardır. Kadınlar ilgili dönemde daha çok tarım sektöründe ya da zanaat faaliyetlerinde yer almışlardır. Sanayi Devrimi’yle birlikte kadın daha fazla ücret karşılığı çalışır hale gelmiştir. Sanayileşme ile birlikte kadınlar ağırlıklı imalat sektöründe istihdam edilselerde, daha çok uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlerle istihdam edilmişlerdir. Sanayi Devrimi’ni takiben 19. yüzyılda kadınların eğitim gibi temel hakları için mücadelelerin başlamış olmasıyla birlikte eğitilmiş kadınların kamu sektöründe istihdam edilme istekleri yükselmiştir. Osmanlı İmparatorluğu’nda kadınların toplumsal hayatta varlığını gösterebilmesi daha çok Tanzimat Fermanı Dönemi’ne denk gelmektedir. İlgili dönemde eğitilmiş kadınlar toplumsal hayatta daha fazla görünür olmuş, çalışma hayatında da varlık göstermeye başlamıştır. Osmanlı İmparatorluğu, çöküş döneminde Avrupalı devletlerin desteğini alabilmek, toplumdaki siyasi kurumları ve bazı hakları yeniden düzenlemek amacıyla 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra 1856 yılında Islahat Fermanı’nı ilan etmiştir. Islahat Fermanı, Osmanlı İmparatorluğu’ndaki kadınların eğitim alanında birçok kazanım elde etmesine olanak sağlamıştır. İlgili dönemi takiben kız liseleri, kız okullarına öğretmen yetiştirmek amacıyla kız öğretmen okulları açılmıştır. Osmanlı’da kadınların kamu hizmetlerine girmesi öncelikle eğitim ve sağlık alanlarında gerçekleşmiş, kadınlar geleneksel rollerinden kopamamıştır.

20. yüzyılda kadın işgücüne olan talebin arttığı asıl dönem Birinci ve İkinci Dünya Savaşlarının gerçekleştiği yıllar olmuştur. İlgili dönemlerde erkeklerin silah

altına alınmış olmasıyla birlikte kadın işgücüne olan talep artmış, boşalan kadrolara kadınlar atanmıştır. Dolayısıyla hem özel sektörde hem de kamu sektöründe kadın istihdamı artış göstermiştir. Ancak savaşların son bulmasıyla birlikte terhis olan erkekler işlerine geri dönmüş ve kadınların önemli bir kısmı işgücü piyasalarından çekilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasıyla birlikte erken Cumhuriyet Dönemi'nde Mustafa Kemal Atatürk, kadınların çalışma hayatında daha aktif yer alabilmesi, ekonomik ve hukuki statülerinde iyileşmelerin gerçekleşmesi amacıyla birçok devrim gerçekleştirmiş; kadınların kamu sektöründe yer alması teşvik edilmiştir. Kadınlar kamuda ağırlıklı olarak öğretmen, hemşire, doktor ve memur statülerinde istihdam edilmiştir. 1930 yılında kadınlara belediyelerde seçme ve seçilme hakkının verilmesiyle birlikte Artvin'in Yusufeli ilçesinde seçilen Sadiye Hanım ilk kadın belediye başkanı olmuştur. Yani 1930 yılı yerel yönetimlerde kadının temsili açısından önemli bir yıldır. İlerleyen yıllarda hazırlanan Kalkınma Planlarında kadının çalışma hayatında daha fazla yer alabilmesi, tarım dışı alanlarda istihdam edilebilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerektiğine dair vurgular yapılmıştır.

Bu araştırmanın amacı; Türkiye'nin en eski belediyelerinden biri olan Beyoğlu Belediyesi'nde kadın istihdamının yapısını incelemek, belediyede istihdam edilen kadınların çalışma örüntülerini ortaya koymak, kadınların ağırlıklı hangi iş kollarında yoğunlaştıklarını ve hangi statülerde istihdam edildiklerini araştırmak ve nihayetinde Beyoğlu Belediyesi'nde kadın istihdamı yatay ve dikey ayrışma ekseninde ayrıntılı olarak irdelemektir. Araştırmada sosyal bilimlerde hem nicel hem de nitel verileri toplamayı mümkün kılan karma yönteme başvurulmuş, bu çerçevede uygulanan anket ile Beyoğlu Belediyesi'nde istihdam edilen 58 kadın, inceleme kapsamına alınmıştır. Görüşmeye katılacak kadın çalışanların belirlenmesinde amaçlı (yargısal) örneklem yöntemi esas alınmıştır. Araştırmaya temel teşkil eden anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri, ikinci bölümde ekonomik özellikleri ile ilgili sorular, üçüncü bölümde ise istihdama yönelik sorular yer almıştır.

Araştırma bulgularına göre araştırma döneminde Beyoğlu Belediyesi'nde kadın çalışanların oranı %20'dir. Daha sonraki paragrafta detaylandırılacağı üzere ilgili kadınlar daha çok memuriyetin alt kademelerinde yoğunlaşmaktadır. Demografik özellikler bağlamında incelendiklerinde ise Beyoğlu Belediyesi'nde incelenen

kadınların ağırlıkla genç-orta yaş grubunda oldukları saptanmıştır. Kadınların medeni durumları arasında çok büyük farklılıklar gözlemlenmemiştir. Eğitim düzeyleri ise ağırlıkla ön lisans ve lisans düzeyindedir. Katılımcıların evle ilgili kararlara katılım düzeyi çoğunlukla yüksektir. Kadınlar küçük çocuklarını büyütürken daha çok aile bireylerinden (anne-baba gibi) destek aldıklarını belirtmişlerdir. Çocuk sahibi kadınların çocuklarla ilgili kararlara katılım düzeyi ise oldukça yüksektir. Kadınlar hane içi işlerde eşlerinin kendilerine yardımcı olduğunu belirtmekle birlikte hane içi işlerin en az %70 oranında kendi sorumluluklarında olduğunu ifade etmişlerdir. İnceleme alanındaki kadınların gelirleri üzerindeki tasarruf yetkisinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Hem Beyoğlu Belediyesi'nin genel istihdam yapısından (Tablo 4.2) hem de ankete tabi tutulan kadınların görev aldıkları ünvanlara göre dağılımından (Tablo 4.16) yola çıkarak belediyede istihdam edilen kadın memurların genellikle Genel İdare Hizmetleri sınıfında yani memuriyetin en alt kademelerinde yoğunlaştığı belirlenmiştir. Mühendis, mimar, zabıta memurluğu gibi ünvanlarda görev alan kadınların sayısının oldukça sınırlı olduğu saptanmıştır. Diğer bir deyişle Beyoğlu Belediyesi'nde işler; kadın işi-erkek işi olarak ayrılmış, yani yatay ayrışma oldukça belirginleşmiştir. Yatay ayrışmanın bir sonucu olarak kadın çalışanlar belirli meslek kollarında (zabıta memurluğu, mimarlık gibi daha çok erkeğe uygun görülen işlerde) çalışırken görevlerini ifa etmekte de zorlandıklarını, hizmet sundukları vatandaş tarafından ayrımcılığa uğradıklarını ifade etmişlerdir.

Beyoğlu Belediyesi'nde istihdam edilip aynı işi yapan memurlar arasında cinsiyete dayalı bir ücret eşitsizliğinin söz konusu olmadığı görülmektedir. Şirket personellerinin çok çeşitli ünvanlarda istihdam ediliyor olmaları da farklı ücretlendirme yapısını beraberinde getirmektedir. Diğer yandan aynı işi yapan şirket personelleri arasında cinsiyete dayalı bir ücret eşitsizliğinin olmadığı belirlenmiştir.

Araştırma alanında ankete katılanların yarısından fazlası çalıştıkları kurumda yükselme olanaklarının olmadığını ifade etmiştir. Beyoğlu Belediyesi'nde kadının istihdama katılımının sınırlı olduğu ve yükselme olanağının zor olduğu belirlenmiştir. Görüşülen kadınların önemli kısmı kurumda uzun süredir görevde yükselme sınavının yapılmadığını vurgulamıştır. Kurumun genel istihdam yapısı incelendiğinde de kadın çalışanların başkan yardımcısı, müdür ve şef gibi pozisyonlarda oldukça sınırlı temsil edildikleri tespit edilmiştir. Hiyerarşi daha

yukarıya çıktıkça yani müdür-başkan yardımcısı gibi pozisyonlarda kadın temsiline marjinal olduğu saptanmıştır. Bu durum inceleme alanında cam tavan sendromunun mevcut olduğunu ve bu durumun dikey ayrışmayı beraberinde getirdiğini gözler önüne sermektedir.

Türkiye’de kamu sektörü kadınlar için geçmişten bu yana en arzu edilen çalışma alanı olagelmıştır. Kamu sektörünün güvenceli istihdam yapısı, ilgili sektörde maaşlarının her daim zamanında ve tam ödenmesi, çalışma saatlerinin daha düzenli olması, ilgili sektörde yasal izin kullanabilmenin daha rahat oluşu (örneğin doğum yapan kadınların yasal izinlerini tam olarak kullanabilmesi), doğumdan sonra işe tekrar başlayabilme olanağının mevcudiyeti, emeklilik hakları gibi unsurlar kamu sektörünü özellikle kadın istihdamı açısından gözde bir sektör haline getirmektedir. Türkiye’de genellikle özel sektörde çalışma koşulları kamu sektörüne kıyasla daha meşakkatlidir. Beyoğlu Belediyesi’nde görüşülen kadınların önemli kısmı da belediyede istihdam edilmekten oldukça memnun olduklarını belirtmişlerdir, zira görüşülen kadınların %81’i iş ortamlarının rahat olduğunu ve belediyede istihdam edilmekten ötürü memnuniyet duyduklarını ifade etmişlerdir. Diğer yandan, Beyoğlu Belediyesi’nde görüşülen kadınların yarısı kadın yönetici ile çalışmanın zor olduğunu ifade etmiştir. Gerekçeleri ise kadının egolu, kıskanç, hırslı, detaycı olması gibi kadına yönelik stereotiplerdir.

Bu çalışmanın bulgularından biri olan kamu sektörünün özel sektöre göre daha tercih edilen bir sektör olması literatürde kamu sektöründe kadın istihdamını inceleyen İslamoğlu ve Yıldırım (2016) ile Altıntaş ve Kozak’ın (2023) çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Beyoğlu Belediyesi’nde kadınların alt kademelerde yoğunlaşması, üst düzey yönetici pozisyonlarına katılımının sınırlı olması literatürde yer alan Belli ve Çoban (2022) ile Dönmez ve Özmen Yılmaz’ın (2023) çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Kadının ücretli bir işte çalışmasının kadına ekonomik özgürlük sağlayacağına yönelik görüşün hakim olması gibi bulgular Palabıyık’ın (2018) yapmış olduğu çalışmanın bulguları ile örtüşmektedir. Çalışan kadın olmanın zorluklarına dair bulgular ile iş ve aile yaşamı arasında dengenin sağlanmasına yönelik bulgular Palabıyık (2018), Çıkmaz (2019), Aksöz ve Durkal’ın (2021) yapmış oldukları çalışmanın bulguları benzerlik göstermektedir.

Çalışmanın önceki bölümlerinde de belirtildiği üzere Türkiye’de genel olarak kadın istihdamı oldukça azdır. İlgili yetersizlik ülkede işgücü potansiyelinin yeterince kullanılamamasına sebep olmakta ve ülkenin gelişimini yavaşlatmaktadır. Bu çalışma ile ayrıntılı olarak anlaşılabacağı gibi, bakanlıkları ve belediyeleri de kapsar biçimde Türkiye’de kamu sektöründe de kadın istihdamı oldukça yetersizdir, bu alandaki cinsiyet açığı yüksektir. Ülkede kadın istihdamının artırılması için en başta kamu kuruluşlarının lider rol oynaması, kamuda kadın istihdam oranlarının erkek istihdam oranlarına yakınlaştırılması gerekmektedir. Zira, önceki paragraflarda da belirtildiği üzere Türkiye’de kamu sektörü güvenceli istihdam yapısı ile kadınların en fazla istihdam edilmeyi arzuladığı sektördür. Bu çerçevede, kamu sektöründe kadın istihdamına yönelik kotaların en kısa sürede hayata geçirilmesi ülkede düşük olan kadın istihdamını hem niceliksel olarak artıracak, hem de niteliksel olarak artıracak önemli bir politika uygulaması olacaktır. İlgili kotaya ek olarak, kadınların kurum içindeki kariyer gelişimlerini destekleyecek yönetmeliklerin ve stratejilerin belirlenmesi ile kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına terfi etmelerinin önünün açılması kadınların yönetim kademelerinde daha fazla yer almasını sağlayacak, halihazırda mevcut olan cam tavanları azaltacaktır. Ayrıca, toplumsal cinsiyetçi rollerin bir yansıması olarak, erkeklere ait olarak değerlendirilen çeşitli mesleklere kadınların girişinin kolaylaştırılması kamuda farklı mesleklerde cinsiyet eşitliğini teşvik edebilecek, yatay ayrışmayı azaltacaktır. Bakıma muhtaç çocuğu olan kadınların kreş gibi bakım hizmetlerine daha kolay erişiminin sağlanması kadınların işgücü piyasasında daha uzun süreli ve kesintisiz istihdamının önünü açabilecektir. Bahsedilen tüm bu politikalar hayata geçirildiğinde, sadece belediyelerde değil tüm kamu kuruluşlarında kadınların erkeklerle eşit seviyelerde ve eşitlikçi koşullarda istihdamı olasıdır.

KAYNAKÇA

- 5393 Belediye Kanunu. (2024). *Belediye Kanunu*. Erişim: 01 Ekim 2024, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5393.pdf> adresinden alındı
- 657 Devlet Memurları Kanunu. (tarih yok). *Devlet Memurları Kanunu*. Erişim: 01 Ekim 2024, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> adresinden alındı
- Açıkgöz, R. (2010). Kadın Yoksulluğu Üzerine Bir İnceleme. *Yardım ve Dayanışma Dergisi*, 1(2), 45-60.
- Adalar Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 15 Ağustos 2024, <https://adalar.bel.tr/> adresinden alındı
- Adana Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Adana. Erişim: 30 Ağustos 2024, <http://www.adana.bel.tr/>
- Alkan, H. I., & Alkan, B. (2024). Labor Market Reflections Of Covid-19 Pandemic: A Global Investigation Specific To Income Groups And Vulnerable Workers. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 103-122.
- Alkan, I. (2018). Gendered Effects of Globalization on Labour Markets; An Appraisalment of World and Turkey. *International Review of Social Sciences*, 6(3), 142-152.
- Alkan, Z. K. (2015). *Türkiye'de Kamu Yönetiminde Kadın İstihdamı ve Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Öneriler*. Muğla: Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altıntaş, A. Y., & Kozak, F. B. (2023). Yerel Yönetimlerde Kadın İstihdamı: Muş Belediyesi Örneği. *İçtimaiyat Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 126-146.
- Ankara Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara. Erişim: 30 Ağustos 2024, <http://www.ankara.bel.tr/>
- Anker, R. (1997). Theories of Occupational Segregation by sex: An Overview. *International Labour Review*, 136(3), s. 315-340.
- Antalya Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Antalya. Erişim: 30 Ağustos 2024, <http://www.antalya.bel.tr/>
- Arnavutköy Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 15 Ağustos 2024, <https://www.arnavutkoy.bel.tr/>
- ASHB Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2022). *Türkiye'de Kadın*. Ankara: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. https://www.aile.gov.tr/media/97652/tu-rkiye-de-kadin_20220214.pdf#page=44.17 adresinden alındı
- Aslan, O. E. (2006). Cumhuriyet ve Kadın Memurlar. *Amme İdaresi Dergisi*, 39(4), 117-149.
- Ataşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 15 Ağustos 2024, <https://www.atasehir.bel.tr/>
- Ateş, A. B. (2022). Ekofeminizm Bağlamında Eski Türklerde Kadın ve Doğa İlişkisi. *Akademik Açı*, 2(2), 69-107.
- Avcılar Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 15 Ağustos 2024, <https://www.avcilar.bel.tr/> adresinden alındı
- Aydın Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Aydın. Erişim: 30 Ağustos 2024, <http://www.aydin.bel.tr/>

- Ayoğul, H., & Baraz, A. B. (2020). Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri: Eskişehir’de Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(44), 13-27.
- Aytaç, S., Sevüktekin, M., Işığçok, Ö., Bayram, N., Yıldız, S., & Eryiğit, K. Y. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Bağcılar Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 15 Ağustos 2024, <https://www.bagcilar.bel.tr/>.
- Bahçelievler Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 16 Ağustos 2024, <https://www.bahcelievler.bel.tr/>
- Bakırköy Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 15 Ağustos 2024, <https://www.bakirkoy.bel.tr/> adresinden alındı
- Bal, M. D. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1(1), s. 15-28.
- Balıkesir Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Balıkesir. Erişim: 30 Ağustos 2024, <http://www.balikesir.bel.tr/>
- Başakşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Erişim: 16 Ağustos 2024, <https://www.basaksehir.bel.tr/> adresinden alındı
- Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (BKSGM). (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*.
- Baumle, A. K., & Fossett, M. (2005, May). Statistical Discrimination in Employment: Its Practice, Conceptualization, and Implications for Public Policy. *American Behavioral Scientist*, 48(9), s. 1250-1274.
- Bayrampaşa Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 16 Ağustos 2024, <https://www.bayrampasa.bel.tr/> adresinden alındı
- Belli, A., & Çoban, Z. A. (2022). Yerel Yönetimler Özelinde Belediyelerde Çalışan Kadınların Sorunları: Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi Örneği. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 5(3), 90-99.
- Beykoz Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 16 Ağustos 2024, <https://www.beykoz.bel.tr/>
- Beylikdüzü Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 20 Ağustos 2024, <https://www.beylikduzu.bel.tr/>
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(1), 108-114.
- Blau, F. D., & Jusenius, C. L. (1976). Economists' Approaches to Sex Segregation in the Labor Market: An Appraisal. *Women and the Workplace: The Implications of Occupational Segregation* (s. 181-189). içinde The University of Chicago Press.
- Blau, F. D., & Winkler, A. E. (2018). *The Economics of Women, Men, and Work* (8. b.). United States of America: PRESS Oxford University Press.
- Bora, A. (2021). *Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası* (10 b.). İletişim Yayınları.
- Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2022). Kraliçe Arı Sendromu. E. Kaygın, E. Topçuoğlu, & B. T. Torun (Dü) içinde, *Yönetim ve Organizasyonlar Sendromları* (s. 5-20). Eğitim Yayınevi.
- Bursa Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Bursa. Erişim: 30 Ağustos 2024, <http://www.bursa.bel.tr/>

- Büyükçekmece Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Erişim: 16 Ağustos 2024, <https://www.buyukcekmece.bel.tr/> adresinden alındı
- Cam, E. (2003). Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2. *Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı*, 13, s. 1-8.
- Chiplin, B., & Slaane, P. J. (1976). *Sex Discrimination in the Labour Market*.
- Cinamon, R. G. (2006). Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self-Efficacy, and Family Background. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 202-215.
- Çakınberk, A. K. (2011). *İş'te Kadın Olmak* (1. b.). Nobel Yayınları.
- Çakır, S. (2016). *Osmanlı'da Kadın Hareketi* (5. b.). Metis Yayınları.
- Çatalca Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 16 Ağustos 2024, <https://www.catalca.bel.tr/> adresinden alındı
- Çekmeköy Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 16 Ağustos 2024, <https://www.cekmekey.bel.tr/> adresinden alındı
- Çıkmaz, E. (2019). Türk Kamu Örgütlerinde Kadın Yönetici Olmak: Gaziantep İli Örneği. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 785-799.
- Çiççi, O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- ÇSGB. (2023). *Çalışma Hayatı İstatistikleri*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. <https://www.csgeb.gov.tr/media/95434/2023-kitap.pdf> adresinden alındı
- Davies-Netzley, S. A. (1998). Women Above The Glass Ceiling: Perceptions on Corporate Mobility and Strategies for Success. *Gender and Society*, 12(3), 339-355.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile Ve Kadın Emeli. *Toplum ve Bilim*, 86(3), 139-170.
- Dedeoğlu, S., & Gökmen, Ç. E. (2021). *Dünya'da ve Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadın*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü. <https://dspace.ceid.org.tr/server/api/core/bitstreams/3858038e-d621-4cb0-840c-fa87af2fc272/content#page=50.18> adresinden alındı
- Denizli Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Denizli. Erişim: 30 Ağustos 2024, <http://www.denizli.bel.tr/>
- Derks, B., Laar, C. V., & Ellemers, N. (2016). The Queen Bee Phenomenon: Why Women Leaders Distance Themselves From Junior Women. *The Leadership Quarterly*, 27, 456-469.
- Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Diyarbakır. Erişim: 30 Ağustos 2024, <http://www.diyarbakir.bel.tr/>
- Ertan, F. Ö. (1996). Yönetimde Kadınların Azlığına Yol Açan Etkiler ve Yöneticilerin Kadınların Yönetim Görevlerinde Çalışmaları Konusundaki Görüşlerine İlişkin Bir Açıklama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Personel Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*.
- Ertürk, Ş. (2008). *Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği*. Ankara: Belediye İş Yayınları.
- Esenler Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 01 Eylül 2024, <https://esenler.bel.tr> adresinden alındı
- Esenyurt Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 01 Eylül 2024, <https://www.esenyurt.bel.tr> adresinden alındı

- Eskişehir Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Eskişehir. Ağustos 2024, <http://www.eskisehir.bel.tr/>
- Eurostat. (2024). *Employed Women Being in Managerial Positions By Age*. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tqoe1c2/default/table?lang=en> adresinden alındı
- Eyüpsultan Belediyesi. (2024). *2023 Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 01 Eylül 2024, <https://www.eyupsultan.bel.tr/>
- Fatih Belediyesi. (2024). *2025 Performans Programı*. İstanbul. Erişim: 01 Eylül 2024, <https://www.fatih.bel.tr/> adresinden alındı
- Gaziantep Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Gaziantep. Erişim: 31 Ağustos 2024, <http://www.gaziantep.bel.tr/>
- Gaziosmanpaşa Belediyesi. (2024). *2023 Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 01 Eylül 2024, <https://www.gaziosmanpasa.bel.tr/>
- Gümüşbaş, S. (2019). Belediyede İşçi Olmak: 1980 Sonrası İstanbul Büyükşehir Belediyesi İstihdam Yapısındaki Değişim. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*.
- Güngören Belediyesi. (2024). *2023 Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 08 Eylül 2024 <https://www.gungoren.bel.tr/>
- Hatay Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Hatay. 30 Ağustos 2024, <http://www.hatay.bel.tr/>
- HSK Hakim ve Savcılar Kurulu. (2023). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara. Erişim:18 Eylül 2024, <https://www.hsk.gov.tr/faaliyet-raporu>
- İlkkaracan, İ. (2015). Türkiye'de Kadın İstihdam Sorununa Farklı Bir Yaklaşım. A. Makal, & G. Toksöz (Dü) içinde, *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeli* (s. 169-183). Ankara: İmge Kitabevi.
- ILO. (2017). *The gender gap in employment: What's holding women back?* Erişim: 17Eylül2024,<https://webapps.ilo.org/infostories/enGB/Stories/Employment/barriers-women>
- ILO. (2019). *A Quantum Leap For Gender Equality:For A Better Future Of Work For All*. Geneva: nternational Labour Office.
- ILO.(2024a). Employment by sex and care worker type (thousands)- annual. Erişim: 17Ekim2024,https://rshiny.ilo.org/dataexplorer8/?lang=en&id=EMP_CARE_SEX_CAT_NB_A.
- ILO.(2024b). *Trade Union Density Rate*. Erişim: 05 Kasım 2024, https://rshiny.ilo.org/dataexplorer8/?lang=en&id=EMP_CARE_SEX_CAT_NB_A
- ILO. (2024c). *The Impact Of Care Responsibilities On Women's Labour Force Participation*. Erişim: 06 Kasım 2024 https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf adresinden alındı
- İnan, A. (1975). *Atatürk Ve Türk Kadın Haklarının Kazanılması: Tarih Boyunca Türk Kadınının Hak Ve Görevleri* (3. b.). Milli Eğitim.
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 30 Ağustos 2024, <http://www.istanbul.bel.tr/>

- Işık, E., & Serdaroglu, U. (2015). Kadın Emegi Feminist İktisadın Yol Haritası Üzerinden Bir Okuma. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15(56), s. 6-14.
- İzmir Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İzmir. Erişim: 30 Ağustos 2024, <http://www.izmir.bel.tr/>
- Kadıköy Belediyesi. (2024). *2023 Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 08 Eylül 2024, <https://www.kadikoy.bel.tr/> adresinden alındı
- Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi (KEİG). (2013). *Türkiye’de Kadın Emegi ve İstihdamına Yönelik Politikalar Kadın Emegi ve İstihdamına Dair Politika ve Faaliyetlerin 12 İlde Değerlendirilmesi*. İstanbul: Sena Ofset.
- Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM). (2000). *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*. Ankara.
- Kağıthane Belediyesi. (2024). *2023 Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 01 Eylül 2024, <https://www.kagithane.bel.tr/> adresinden alındı
- Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Kahramanmaraş. Erişim: 30 Ağustos 2024, <http://www.kahramanmaras.bel.tr/>
- Kartal Belediyesi. (2024). *2023 Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 01 Eylül 2024, <https://www.kartal.bel.tr/> adresinden alındı
- Kayseri Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Kayseri. Erişim: 30 Ağustos 2024, <http://www.kayseri.bel.tr/>
- Kılınç, N., & Karaçay, H. (2021). İşgücü Piyasasında Kadının Konumu ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Neoklasik ve Marksist Yaklaşımlar Üzerine Bir Değerlendirme. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives*, 9(1), 24-33.
- KILM. (2015). *Key Indicators of the Labour Market*. ILO.
- Kocacık, F., & Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Kocaeli Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Kocaeli. Erişim: 30 Ağustos 2024, <http://www.kocaeli.bel.tr/>
- Koç, Y. (2001). *Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları.
- Koçak, S. (1999). *Gender Discrimination in The Turkish Labour Market*. A Thesis submitted for the Degree of Doctor of Philosophy to the Faculty of Humanities and Social Sciences at the De Montfort University.
- Kolay, E. (2023). Osmanlı Belediye Binalarının İlk Örneği: Altıncı Daire-i Belediye Binası. *Palmet Dergisi*, 3, 28-52.
- Konya Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Konya. Erişim: 30 Ağustos 2024, <http://www.konya.bel.tr/>
- Kul, G. E., & Özügürlü, H. Y. (2022). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Bütçeleminin Siyasi Boyutu. *Bulletin of Economic Theory and Analysis*, s. 59-85.
- Kulualp, H. G. (2015). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Cam Tavan Sendromu Engellerini Aşmak. *Kamu İş*, 14(1), s. 99-123.
- Kutanis, R. Ö., & Ulu, S. (2016). İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(35), s. 359-372.

- Küçükçekmece Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 01 Eylül 2024, <https://www.kucukcekmece.bel.tr/> adresinden alındı
- Lordoğlu, K., & Özkaplan, N. (2018). *Çalışma İktisadı* (6. b.). Der Kitapevi.
- Makal, A. (2001). Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emegine İlişkin Gelişmeler. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 56(2), 117-155.
- Makal, A. (2015). Türkiye’de Kadın Emeginin Tarihsel Kökenleri: 1920-1960. A. Makal, & G. Toksöz (Dü) içinde, *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi* (s. 35-97). İmge Kitabevi.
- Malatya Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Malatya. Erişim: 30 Ağustos 2024, <http://www.malatya.bel.tr/>
- Maltepe Belediyesi. (2024). *2023 Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 01 Eylül 2024, <https://www.maltepe.bel.tr/> adresinden alındı
- Manisa Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Manisa. Erişim: 30 Ağustos 2024, <http://www.manisa.bel.tr/>
- Mardin Büyükşehir Belediyesi. (2023). *2024 Yılı Performans Programı Taslağı*. Mardin. Erişim: 30 Ağustos 2024, <http://www.mardin.bel.tr/>
- Marx, K. (2018). *Kapital Ekonomi Politikin Eleştirisi I. Cilt* (On Birinci b.). (M. Selik, & N. Satlıgan, Çev.) Yordam Kitap.
- Mersin Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Mersin. Erişim: 30 Ağustos 2024, <https://www.mersin.bel.tr/>
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2024). *2023 Yılı İdare Faaliyet Raporu*. Ankara. https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_03/02091736_meb2023yiliidarefaaliyetraporu.pdf#page=30.40 adresinden alındı
- Muğla Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Muğla. Erişim: 30 Ağustos 2024, <https://www.mugla.bel.tr/>
- Nachmias, C. F., & Nachmias, D. (1996). *Research methods in the social sciences* (5th ed.). London: St. Martin's Press Inc .
- Negiz, N., & Yemen, A. (2011). Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*(24), 195-214.
- OECD. (2017). *The Pursuit of Gender Equality An Uphill Battle*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2023). *Government at a Glance 2023*. Paris: OECD Publishing. Erişim: 1 Kasım 2024 tarihinde https://www.oecd-ilibrary.org/governance/government-at-a-glance-2023_3d5c5d31-en
- OECD. (2024). Gender wage gap. Erişim: 13 Ekim 2024 <https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html?oecdcontrol-96565bc25e-var3=2022>
- Omay, U. (2011). Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, 3(30), s. 137-166.
- Ordu Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Ordu. Erişim: 30 Ağustos 2024, <https://www.ordu.bel.tr/>
- Ortaylı, İ. (1985). *Tanzimattan Cumhuriyete Yerel Yönetim Geleneği*. Hil Yayınları.
- Ortaylı, İ. (2000). *Tanzimat Devrinde Osmanlı Mahalli İdareleri (1840-1880)*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1).

- Özçatal, E. Ö. (05-07 Mart 2009). Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımın Ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo - Demografik Ve Kültürel Faktörler. *Uluslararası – Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi*, (s. 45-54). Sakarya.
- Özer, M., & Biçerli, K. (2003). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-85.
- Özmete, E., & Eker, I. (2012). İş - Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Parlaktuna, İ. (2010, Ekim). Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), s. 1217-1230.
- Pendik Belediyesi. (2024). *2023 Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 01 Eylül 2024, <https://www.pendik.bel.tr/> adresinden alındı
- Petersen, T., Snartland, V., Becken, L. E., & Olsen, K. M. (1997). Within-Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap: The Case of Norway. *European Sociological Review*, 13(2), s. 199-213.
- Purcell, D., MacArthur, K. R., & Samblanet, S. (2010). Gender and the glass ceiling at work. *Sociology Compass*, 4(9), s. 705-717.
- Rumberger, R. W., & Carnoy, M. (1980). Segmentation in the US labour market: Its effects on the mobility and earnings of whites and blacks. *Cambridge Journal of Economics*, 4, s. 117-132.
- Sakarya Büyükşehir Belediyesi . (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Sakarya. Erişim: 30 Ağustos 2024 <https://www.sakarya.bel.tr/>
- Samsun Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Samsun. Erişim: 30 Ağustos 2024 <https://www.samsun.bel.tr/>
- Sancaktepe Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 01 Eylül 2024, <https://www.sancaktepe.bel.tr/>
- Sarıyer Belediyesi. (2024). *2023 Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 08 Eylül 2024, <https://www.sariyer.bel.tr/>
- Sayan, İ. Ö. (2018). Türkiye’de Kamuda Taşeron İşçi İstihdamı: 696 Sayılı KHK’ya İlişkin Bir Değerlendirme. *Emek Araştırma Dergisi*, 9(14), 51-64.
- Sencer, M. (1989). *Toplum Bilimlerinde Yöntem*. İstanbul: Beta Basım.
- Silivri Belediyesi. (2024). *2023 Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 01 Eylül 2024, <https://www.silivri.bel.tr/>
- Singh, H. (2013). Economics of Discrimination: Theory and Evidence. *Research Journal Social Sciences*, 21, s. 77-95.
- Sivakumar, M. (2008). Gender Discrimination and Women’s Development in India. Munich Personal Repec Archive, Munich University Library, Munich.
- Sodergren, M.-C., & Gammarano, R. (2024). Who powers the public sector? International Labour Organization. <https://ilostat.ilo.org/blog/who-powers-the-public-sector/> adresinden alındı
- Sultanbeyli Belediyesi. (2024). *2023 Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 01 Eylül 2024, <https://www.sultanbeyli.bel.tr/>
- Sultangazi Belediyesi. (2024). *2023 Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 08 Eylül 2024, <https://www.sultangazi.bel.tr/> adresinden alındı
- Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Şanlıurfa.

- Şile Belediyesi. (2024). *2023 Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 01 Eylül 2024, <https://www.sile.bel.tr/> adresinden alındı
- Şişli Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 01 Eylül 2024, <https://sisli.bel.tr/> adresinden alındı
- T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2024). *Çalışma Hayatı İstatistikleri Aylık E- Bülteni*. Erişim: 19 Ekim 2024, <https://www.csgb.gov.tr/cgm/yayinlar/calisma-hayati-istatistikleri-e-bulten/>
- T.C. Adalet Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. (2024). *2023 Yılı Bakanlık Faaliyet Raporu*. Ankara. Erişim: 19 Eylül 2024, <https://www.aile.gov.tr/media/160427/faaliyet-raporu-https://rayp.adalet.gov.tr/resimler/1/dosya/adalet-bakanligi-2023-yili-faaliyet-raporu-29-04-20244-24-pm.pdf> adresinden alındı
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara. Erişim: 19 Eylül 2024, <https://www.aile.gov.tr/media/160427/faaliyet-raporu-https://www.aile.gov.tr/media/160427/faaliyet-raporu-2023.pdf#page=25.10> adresinden alındı
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara. Erişim: 19 Eylül 2024, <https://www.aile.gov.tr/media/160427/faaliyet-raporu-https://www.csgb.gov.tr/media/94407/csgb-2023-idare-faaliyet-raporu.pdf#page=21.35> adresinden alındı
- T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (2024). *2023 Yılı İdare Faaliyet Raporu*. Ankara. Erişim: 19 Eylül 2024, <https://www.aile.gov.tr/media/160427/faaliyet-raporu-https://webdosya.csb.gov.tr/db/strateji/icerikler/csidb-2023-yili-idare-faaliyet-raporu-20240709155445.pdf#page=25.09> adresinden alındı
- T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara. Erişim: 19 Eylül 2024, <https://www.aile.gov.tr/media/160427/faaliyet-raporu-https://sgb.gsb.gov.tr/Public/Edit/images/SGB/012014/2023%20Faaliyet%20Raporu.pdf#page=36.41> adresinden alındı
- T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü. (2024). *2023 yılı Faaliyet Raporu*. Ankara. Erişim: 19 Eylül 2024, https://www.aile.gov.tr/media/160427/faaliyet-rhttps://ms.hmb.gov.tr/uploads/sites/18/2024/01/PERGEN_2023FaaliyetRaporu.pdf#page=3.08 adresinden alındı
- T.C. İçişleri Bakanlığı. *Valilikler ve Kaymakamlıklar*. Erişim: 02 Kasım 2024, <https://www.icisleri.gov.tr/valilikler> adresinden alındı
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2024). *2023 Yılı İdare Faaliyet Raporu*. Ankara. Erişim: 20 Eylül 2024, <https://sgb.ktb.gov.tr/Eklenti/123796,2023-idare-faaliyet-raporu-662024pdf.pdf?0> adresinden alındı
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara. Erişim: 20 Eylül 2024, <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/47771/0/tc-saglik-bakanligi-2023-yili-faaliyet-raporupdf.pdf#page=29.18> adresinden alındı
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2024). *2023 Faaliyet Raporu*. Ankara. Erişim: 20 Eylül 2024, doi:<https://www.sanayi.gov.tr/plan-program-raporlar-ve-yayinlar/faaliyet-raporlari/mu2802011618>
- T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı. (2024). *2023 Yılı İdare Faaliyet Raporu*. Ankara. Erişim: 20 Eylül 2024, https://www.tarimorman.gov.tr/SGB/Belgeler/Bakanl%C4%B1k_Faaliyet_Raporlar%C4%B1/TARIM%20VE%20ORMAN%20BAKANLI%C4%B1

9EI%202023%20YILI%20%C4%B0DARE%20FAAL%C4%B0YET%20RAPORU.pdf adresinden alındı

- T.C. Ticaret Bakanlığı. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara. Erişim: 20 Eylül 2024, <https://ticaret.gov.tr/data/65e1730213b8768d8422d054/Ticaret%20Bakanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%202023%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf#page=32.28> adresinden alındı
- T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara. Erişim: 20 Eylül 2024, <https://www.uab.gov.tr/uploads/announcements/2023-yili-uab-faaliyet-raporu-subat-2024.pdf#page=26.21> adresinden alındı
- TBMM. (2024). Ekim 24, 2024 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Web Sitesi: <https://www.tbmm.gov.tr/sandalyedagilimi> adresinden alındı
- TBMM. (2024). *Memurin Kanunu*. Ekim 23, 2024 tarihinde https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc004/kanuntbmmc004/kanuntbmmc00400788.pdf adresinden alındı
- TCCB. (2024, Kasım 1). Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Web Sitesi: <https://www.tccb.gov.tr> adresinden alındı
- Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi . (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Tekirdağ. Erişim: 30 Ağustos 2024 <https://www.tekirdag.bel.tr/>
- Toksöz, G. (1994). Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(3), s. 339-454.
- Toksöz, G. (2007). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Toksöz, G. (2009). İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler. *Prof. Dr. Alpaslan Işıklı'ya Armağan* (s. 233-256). içinde Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları .
- Toksöz, G. (2011). *Kalkınmada Kadın Emeği*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Toksöz, G. (2015). Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye'de Kadın İstihdamı. A. Makal, & G. Toksöz (Dü) içinde, *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği* (s. 143-168). Ankara: İmge Kitabevi.
- Toprak, Z. (1995). *Türkiye'de Ekonomi ve Toplum (1908-1950)*1995. Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Trabzon Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Trabzon. Erişim: 30 Ağustos 2024 <https://www.trabzon.bel.tr/>
- Tunç, A. (2017). Türk Kamu Personel Yönetiminde Yönetici Kadınların Oranı: Devlet Üniversiteleri Açısından Bir İnceleme. *Yasama Dergisi*, 32, 64-80.
- Tuzla Belediyesi. (2024). *2023 Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 01 Eylül 2024 <https://www.tuzla.bel.tr/> adresinden alındı
- TÜİK. (2022). *Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri (Gender Statistics)*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. Ekim 24, 2024 tarihinde https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri.pdf adresinden alındı
- TÜİK.(2024a). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2023*. Erişim: 6 Şubat 2024, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuc-lari-2023-49684> adresinden alındı

- TÜİK.(2024b). *İstatistiklerle Kadın, 2023*. Erişim: 6 Mart 2024
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675> adresinden alındı
- TÜİK. (2024c). *İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı*. Erişim: 25 Mart 2024
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521> adresinden alındı
- Ulutaş, Ç. Ü. (2009). Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 25-40.
- UNDP. (2021). *Gender Equality In Public Administration*. New York: UNDP University of Pittsburgh.
- Ümraniye Belediyesi. (2024). *2023 Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 08 Eylül 2024
<https://www.umraniye.bel.tr/> <https://www.umraniye.bel.tr/> adresinden alındı
- Üsküdar Belediyesi. (2024). *2023 Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 01 Eylül 2024,
<https://www.uskudar.bel.tr/> adresinden alındı
- Van Büyükşehir Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. Van. Erişim: 30 Ağustos 2024, <https://van.bel.tr/>
- World Economic Form (WEF). (2024). *Global Gender Gap Report 2024*.
- YSK. (2024). *31 Mart 2024 Mahalli İdareler Genel Seçimleri Seçim İstatistikleri Bülteni*. Ankara: Yüksek Seçim Kurulu.
- Yurdakul, S. (1994). Çalışan Kadının Korunması (Avrupa Topluluğu ve Türkiye Boyutlarıyla). *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*.
- Zeytinburnu Belediyesi. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. İstanbul. Erişim: 8 Eylül 2024,
<https://www.zeytinburnu.bel.tr/>

EKLER

Ek 1. Anket Formu

ANKET FORMU

Aşağıdaki anket Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı Doç. Dr. Hatice Işıl ALKAN'ın danışmanlığında yürütülen “Türkiye’de Yerel Yönetimlerde Kadın İstihdamı: Beyoğlu Belediyesi Özelinde Bir İnceleme” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasının araştırma bölümüyle ilgilidir.

Anket çalışmasındaki bilgiler sadece bilimsel bir çalışma için kullanılıp hiçbir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır.

1. Cinsiyetiniz?
2. Yaşınız?
3. Medeni durumunuz?
4. Evli iseniz eşinizin mesleği nedir?
5. Varsa sahip olunan çocuk sayısı ve yaşları nedir?
6. Eğitim durumunuz nedir?
7. Belediyede hangi görevde istihdam ediliyorsunuz?
8. Çalışıyorsanız aylık geliriniz nedir? Sosyal güvenceniz nedir?
9. Aylık geliriniz haricinden belediyeden ayrı bir yardım alıyor musunuz?
(Isınma-kıyafet- gıda yardımı gibi)
10. Kaç yıldır bu işi yapıyorsunuz?
11. Hanede yaşayan birey sayısı nedir?
12. Hanede çalışan birey sayısı ve yaptıkları işler nedir?
13. Hanenin toplam aylık geliri nedir?
14. Evin mülkiyet durumu nedir?
15. Kendi üzerinize kayıtlı herhangi bir gayrimenkul var mı? (Ev-araba gibi)
16. Ev kira ise aylık kiranız ne kadar?
17. Kazandığınız geliri siz mi değerlendirirsiniz, eşiniz mi değerlendirir?
18. Geliriniz üzerindeki tasarruf yetkiniz ne durumdadır? (Çok Yüksek-Yüksek-Orta-Düşük-Çok Düşük)
19. Haneyle ilgili kararlara katılım düzeyiniz nedir? (Örneğin eve yeni bir eşya alınması) (Çok Yüksek-Yüksek-Orta-Düşük-Çok Düşük)

20. Çocuğu olanlara sorulacak: Çocuklarla ilgili kararlara katılım düzeyiniz nedir? (Çok Yüksek-Yüksek-Orta-Düşük-Çok Düşük)
21. Bakıma muhtaç çocuğu olanlara sorulacak: Çocuğunuza kim bakıyor? Bakıcı bulmakta zorlandınız mı?
22. Belediyenin kreşinden faydalandınız mı?
23. Yaptığınız işte yükselme olanağınız var mı?
24. Yaptığınız işle ilgili herhangi bir eğitim aldınız mı? Aldıysanız nedir?
25. Sizce yaptığınız işin zorlukları nelerdir?
26. Yaptığınız iş ve gelirinizi sizi maddi ve manevi olarak tatmin ediyor mu? Hayır ise neden?
27. Farklı bir pozisyonda çalışmak ister miydiniz? Yanıt evet ise hangi pozisyonda? Neden?
28. İş ortamınız sizce rahat mı?
29. Sizce kadının çalışması kadına ne gibi avantajlar sağlar?
30. Sizce kadının çalışmasının dezavantajları nelerdir?
31. Evli olanlara sorulacak: Eşiniz hane içi işlerde size yardım eder mi? Hane içi işlerin tahmini yüzde kaçını siz gerçekleştirirsiniz?
32. Sizce çalıştığınız yerde (terfi-eğitim gibi alanlarda) personeller arasında bir ayrımcılık söz konusu mu?
33. Sizce kadınların bu iş yerinde üst düzey pozisyonlarda istihdam edilebilmesi için ne gibi niteliklere sahip olması gerekir?
34. Kendinize ve ailenize yeterince vakit ayırabiliyor musunuz?
35. Sizce çalışan kadın olmanın zorlukları nelerdir?
36. Eşiniz ya da aileniz çalışmanızı destekliyor mu?
37. Sizce çalıştığınız kurumda hizmet verdiğiniz vatandaşlar cinsiyet temelli bir ayrımcılık yapıyor mu? Örneğin, vatandaş bazı işleri kadının yapamayacağını düşünüp erkek işi olarak görüyor mu? Evet ise hangi işler?
38. Yöneticiniz kadın olsun ister miydiniz?
39. Sizce kadın yönetici ile çalışmanın zorlukları var mıdır? Var ise nelerdir?
40. Size göre kadın çalışanın medeni durumu ve çocuk sahibi olup olmaması işteki başarısına etki eder mi? Neden?

Ek 2. Etik Kurul Kararı



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
26.05.2023	5	2023-482

KARAR NO: 2023-482
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Vuslat GÜLDAŞ' ın Doç. Dr. Hatice Işıl ALKAN danışmanlığında "Türkiye'de Yerel Yönetimlerde Kadın İstihdamı: Beyoğlu Belediyesi Özelinde Bir İnceleme" isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket çalışmasını içeren 5163 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Vuslat GÜLDAŞ' ın Doç. Dr. Hatice Işıl ALKAN danışmanlığında "Türkiye'de Yerel Yönetimlerde Kadın İstihdamı: Beyoğlu Belediyesi Özelinde Bir İnceleme" isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

Ek 3. Kurum İzni



T.C.
BEYOĞLU BELEDİYE BAŞKANLIĞI
İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-85615181-044-109252
Konu : Vuslat GÜLDAŞ (Dilekçe)

21.09.2023

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 16.08.2023 tarihli 2300062880 tarihli yazısı.

Enstitünüz İktisat Ana Bilim Dalı 22282889 numaralı tezli yüksek lisans öğrencisi olup halen Başkanlığımız bünyesinde Memur olarak görev yapan T.C. kimlik numaralı Vuslat GÜLDAŞ'ın Belediye Başkanlığımız bünyesinde anket yapması uygun görülmüş olup gerekli kolaylığın sağlanacağı hususunu;
Bilgilerinize arz ederim.

Yusuf ULUTAŞ
Belediye Başkanı a.
Belediye Başkan Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: uUGoCI-/iMA54-pHEB+e-2RgDI7-e3a0/Eys Doğrulama Linki: <https://www.turkiye.gov.tr/yusuf-belediye-ales>

Şahkulu Mah. Mesrutiyet Cad. No:121 34420 Beyoğlu
Telefon No: (212)444 01 60 Faks No: (212)251 60 26
e-Posta: beyoglu@beyoglu.bel.tr İnternet Adresi:
<http://www.beyoglu.bel.tr>
Kep Adresi: beyoglu@beyoglu.bel.tr

Bilgi için: İsa EMİR
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No:3102



ÖZ GEÇMİŞ

Vuslat GÜLDAŞ, 2013 yılında Ankara Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi'nden mezun olduktan sonra Cumhuriyet Üniversitesi İktisat bölümünde lisans eğitimine başlamıştır. 2017 yılında İktisat bölümünden mezun olduktan sonra 2018 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalında yüksek lisans eğitimine başlamıştır.

2021 yılında Beyoğlu Belediye Başkanlığına memur olarak atanmış ve Nisan 2021 tarihinden itibaren aynı kurumda memur olarak istihdam edilmektedir.

İletişim Bilgileri

ORCID ID : 0000-0003-4225-4343

Yayınlar:

1. Güldaş, V. ve Alkan, H.I. (2023 Aralık). Dünyada ve Türkiye’de Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Gelişimi Üzerine Bir Değerlendirme. A.Ö. AKÇAY ve S. ÖZKAN (DÜ) içinde, İktisadi ve İdari Bilimler Modern Değerlendirmeler ve Araştırmalar (s.143-158) Livre de Lyon.

