Fiyatı: 200₺
ISSN 1309 - 9418
Mart • 2025 • Yıl 15 • SAYI 173 • ISSN 1309-9418 • Aylık - Yaygın Süreli Yayın

itd İKTİSAT VE TOPLUM

www.iktisatvetoplum.com



İktisatta Kadın: Özne mi, Nesne mi?

2025

İKTİSAT VE TOPLUM DERGİSİ

ASAF SAVAŞ AKAT İktisat Ödülü

İktisat ve Toplum Dergisi tarafından yedincisi düzenlenen
İKTİSAT VE TOPLUM DERGİSİ
ASAF SAVAŞ AKAT İKTİSAT ÖDÜLÜ'nün
bu yılki sahibi "**Effects of Income Distribution and Fiscal Policy on Growth in Turkey: A Kaleckian Analysis**" başlıklı makalesiyle Hacettepe Üniversitesi'nden **Eda Yılmaz** oldu!



İktisat ve Toplum Dergisi

www.iktisatvetoplum.com

MART 2025

YIL 15 • SAYI 173

ISSN 1309-9418

Aylık-Yaygın Süreli Yayın

Yayın Kuruluna göndermek istediğiniz yazıları aşağıdaki adreslere iletebilirsiniz.

İktisat ve Toplum Dergisi, Eflatun Basım Dağıtım Yayıncılık Danışmanlık Yatırım ve Tic. Ltd. Şirketi tarafından ayda bir yayımlanan yaygın bir dergidir.

Bu dergide yayımlanan makalelerin bilim ve dil bakımından sorumluluğu yazarlarına aittir.

Dergiye gönderilen makaleler Yayın Kurulu ve Editör onayıyla yayımlanmaktadır. İTD'nin reddedilen yazılar için herhangi bir gerekçe gösterme zorunluluğu yoktur.

© Her hakkı saklıdır
Dergide yazı, makale, fotoğraf ve ilistrasyonların elektronik ortam da dahil olmak üzere çoğaltma hakkı Eflatun Basım Dağıtım Yayıncılık Danışmanlık Yatırım ve Tic. Ltd. Şirketine aittir ve yazılı izin olmaksızın kullanılamaz.

Dergide yayımlanan makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

İktisat ve Toplum Dergisi, EBSCO veritabanı tarafından taranmaktadır.

İdare Yeri: Eflatun Basım Dağıtım Yayıncılık Danışmanlık Yatırım ve Tic. Ltd. Şirketi Bağcılar Mahallesi Şemsettin Günaltay Caddesi 283. Sokak Ata Apt. No: 9/7 06670 Çankaya/Ankara, Türkiye
Tel: (+90) 312 442 52 10
Web : www.iktisatvetoplum.com
e-posta: iktisatvetoplum@gmail.com, info@iktisatvetoplum.com,
ofc1962@gmail.com

Baskı: Meteksan Matbaacılık ve Teknik Sanayi Ticaret Anonim Şirketi Beytepe Köy Yolu No.3 Bilkent, Çankaya/Ankara
Telefon: 0312 266 44 10
Sertifika Nu.: 46519

Derginin Sahibi:
Eflatun Basım Dağıtım Yayıncılık Danışmanlık Yatırım ve Tic. Ltd. Şirketi Adına; Fethiye Çolak

Yazı İşleri Müdürü: Fethiye Çolak

Editör: Ömer Faruk Çolak
Genel Yayın Yönetmeni: Serenay Dıraz
Tasarımcı Grafiker: Ferhat Önder

Muhasebe ve Dağıtım Sorumlusu: Mert Bolata

Danışma Kurulu:

Ahmet Ertuğrul (Bilkent Üniversitesi), **Alpay Filiztekin** (Sabancı Üniversitesi), **Asaf Savaş Akat** (Bilgi Üniversitesi), **Ayşe İmrohoroğlu** (University of Southern California), **Burhan Şenatalar (**Bilgi Üniversitesi), **Çelik Kurtoğlu** (Ankara Üniversitesi), **Dani Rodrik** (Princeton Üniversitesi), **Erdal Özmen** (ODTÜ), **Ergun Türkcan**, **Ersin Kalaycıoğlu** (Sabancı Üniversitesi), **Fatma Doğruel** (Marmara Üniversitesi), **Fikret Adaman** (Boğaziçi Üniversitesi), **Francesco Boldizzoni** (University of Helsinki), **Güven Sak** (TOBB ETU), **Hasan Ersel**, **İlhan Tekeli** (ODTÜ), **İpek İlkkaracan** (İstanbul Teknik Üniversitesi) **İzzettin Önder**, **Kadriye Bakırcı** (Hacettepe Üniversitesi), **Kenan Mortan** (Mimar Sinan Üniversitesi), **Mahfi Eğilmez, Meghnad Desai** (London School of Economics), **Mustafa Pirili**, **Nilüfer Göle** (Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales), **Oğuz Esen** (İzmir Ekonomi Üniversitesi), **Oktar Türel** (ODTÜ), **Rauf Gönenç** (OECD), **Refik Erzan** (Boğaziçi Üniversitesi), **Selçuk Candansayar** (Gazi Üniversitesi), **Sema Aksoy**, **Seyfettin Gürsel** (BETAM), **Sinan Sönmez** (Atılım Üniversitesi), **Sübidey Togan** (Bilkent Üniversitesi), **Şevket Pamuk** (Boğaziçi Üniversitesi), **Şiir Yılmaz**, **Taner Berksoy** (Piri Reis Üniversitesi), **Timur Kuran** (Duke Üniversitesi), **Uğur Eser** (Abant İzzet Baysal Üniversitesi), **Yılmaz Akyüz** (Former Chief Economy UNCTAD, İsviçre)**.**

Yayın Kurulu:

Abdullah Yalaman (Osmangazi Üniversitesi), **Adem Yavuz Elveren** (İzmir Ekonomi Üniversitesi), **A. Hakan Kara** (Bilkent Üniversitesi), **Ahmet Faruk Aysan** (Hamad Bin Khalifa University), **Alev Atak** (ODTÜ), **Ali Coşkun Tunçer** (University College London), **Ali Sina Önder** (University of Portsmouth), **Alp Şimşek** (Yale Üniversitesi), **Alpay Hekimler** (Osmangazi Üniversitesi), **Alper Duman** (İzmir Ekonomi Üniversitesi), **Alper Güzel** (Ondokuz Mayıs Üniversitesi), **Altuğ Yalçıntaş** (Ankara Üniversitesi), **Anıl Aba** (Yaşar Üniversitesi), **Asena Caner** (TOBB-ETU), **Ayça Altıntığ** (University of Southern California), **Ayça Ebru Giritligil** (Bilgi Üniversitesi) **Ayça Tekin Koru** (TED Üniversitesi), **Aykut Kibritçioğlu** (Türk-Alman Üniversitesi), **Aykut Lenger** (Ege Üniversitesi), **Aylin Seçkin Georges** (Ottawa Üniversitesi), **Ayşe Mumcu** (Boğaziçi Üniversitesi), **Aziz Konukman** (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi), **Bayram Ali Eşiyok, Begüm Özkaynak** (Boğaziçi Üniversitesi), **Betül Yüce Dural** (Anadolu Üniversitesi), **Bilal Bağış** (Bingöl Üniversitesi), **Bora Süslü** (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi), **Boris Kagarlitsky** (Institute for Globalisation Studies and Social Movements) **Burak Saltoğlu** (Boğaziçi Üniversitesi), **Burçin Kısacıkoğlu** (Bilkent Üniversitesi), **Cem Mehmet Baydur** (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi), **Cem Oyvat** (University of Greenwich), **Cevat Giray Aksoy** (King's College London), **Ceyhun Elgin** (Boğaziçi Üniversitesi), **Coşkun Küçüközmen** (İzmir Ekonomi Üniversitesi), **Çınla Akdere** (ODTÜ), **Değer Eryar** (İzmir Ekonomi Üniversitesi), **Derya Güler Aydın** (Hacettepe Üniversitesi), **Derya Gültekin** (İstanbul Teknik Üniversitesi), **Devrim Dumludağ** (Marmara Üniversitesi), **Doğan Göçmen** (Dokuz Eylül Üniversitesi),**Ebru Voyvoda** (ODTÜ), **Ege Yazgan** (Bilgi Üniversitesi), **Elif Akbostancı Özkazanç** (ODTÜ), **Elif Karaçimen** (Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi), **Emel Memiş** (Ankara Üniversitesi), **Ensar Yeşilyurt** (Pamukkale Üniversitesi), **Ensar Yılmaz** (Yıldız Teknik Üniversitesi), **Ercan Eren** (Yıldız Teknik Üniversitesi), **Eren Gürer** (ODTÜ), **Erinç Yeldan** (Kadir Has Üniversitesi), **Erkan Erdil** (ODTÜ), **Erol Kutlu** (Anadolu Üniversitesi), **Erol Taymaz** (ODTÜ), **Esma Gaygısız** (ODTÜ), **Esra Nur Uğurlu** (University of Leeds), **Fatih Güvenen** (University of Minnesota), **Feride Doğaner Gönel** (Yıldız Teknik Üniversitesi), **Funda Barbaros** (Ege Üniversitesi), **Gökhan Özertan** (Boğaziçi Üniversitesi), **Gül İpek Tunç** (ODTÜ), **Gülay Günlük Şenesen** (İstanbul Üniversitesi), **Gülçin Özkan** (King's College London), **Güney Işıkara** (New York University) **Hakan Ercan** (ODTÜ), **Hakan Kışlal** (Saint Leo University), **Hakan Mıhcı** (Hacettepe Üniversitesi), **Hakan Özyıldız**, **Hakan Uslu** (On Dokuz Mayıs Üniversitesi), **Hale Balseven** (Akdeniz Üniversitesi), **Haluk Levent** (İstanbul Bilgi Üniversitesi), **Hande Erkut** (WZB Berlin Social Science Center), **Hasan Cömert** (ODTÜ) **Hatice Aztimur** (Harran Üniversitesi), **H. Nur Beyaz Erkızan** (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi), **Hüseyin Özel** (Hacettepe Üniversitesi), **Hüseyin Taştan** (Yıldız Teknik Üniversitesi), **Işıl Erol** (Özyeğin Üniversitesi), **İbrahim Erdem Seçilmiş** (Hacettepe Üniversitesi), **İbrahim Semih Akçomak** (ODTÜ), **İhsan Seddar Kaynar** (Hakkari Üniversitesi), **İlhan Can Özen** (ODTÜ), **İnsan Tunalı** (Koç Üniversitesi), **Kağan Parmaksız** (ODTÜ), **Kamil Yılmaz** (Koç Üniversitesi), **Kıvanç Halil Arış** (Sivas Cumhuriyet Üniversitesi) **Leyla Firuze Özalp** (Amasya Üniversitesi), **Levent Koçkesen** (Koç Üniversitesi), **Levent Neyse** (WZB & DIW Berlin), **M. Aykut Attar** (Hacettepe Üniversitesi), **M. Özgür Kayalıca** (İstanbul Teknik Üniversitesi), **Mehmet Fatih Cin** (Çukurova Üniversitesi), **Mehmet Teoman Pamukçu** (ODTÜ), **Meltem Dayıoğlu Tayfur** (ODTÜ), **Mete Kılıç** (University of Southern California), **Muammer Kaymak** (Hacettepe Üniversitesi), **Murad Tiryakioğlu** (Afyon Kocatepe Üniversitesi), **Murat Çokgezen** (Marmara Üniversitesi), **Murat Donduran** (Yıldız Teknik Üniversitesi), **Murat Üçer** (Turkey Data Monitor), **Mustafa Sönmez**, **Münis Seven Ağır** (ODTÜ), **N. Emrah Aydınonat** (University of Helsinki), **Natalya Ketenci** (Yeditepe Üniversitesi), **Nazire Nergiz Dinçer** (TED Üniversitesi), **Necat Coşkun** (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi), **Nil İpek Şirikçi** (ODTÜ), **Nuran H. Belet** (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi), **Nuri Vedit İnal** (Yeditepe Üniversitesi), **Oğuz Öztunalı** (İstanbul Bilgi Üniversitesi), **Oğuz Yıldırım** (Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi), **Onur Yıldırım** (ODTÜ), **Orhan Şimşek** (Artvin Çoruh Üniversitesi), **Ömer Yalçınkaya** (Atatürk Üniversitesi), **Öner Günçavdı** (İstanbul Teknik Üniversitesi), **Örsan Öymen** (Işık Üniversitesi), **Özge İzdeş Terkoğlu** (İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa), **Özgür Orhangazi** (Kadir Has Üniversitesi), **Pınar Derin Güre** (ODTÜ), **Refet Gürkaynak** (Bilkent Üniversitesi), **Recep Yücedoğru** (Bülent Ecevit Üniversitesi), **Sacit Hadi Akdede** (İzmir Bakırçay Üniversitesi), **Sadi Uzunoğlu** (Trakya Üniversitesi), **Salih Barışık** (Gaziosmanpaşa Üniversitesi), **Sayım Işık** (Akdeniz Üniversitesi), **Selim Çağatay** (Akdeniz Üniversitesi), **Seda Demiralp** (Işık Üniversitesi) **Selva Demiralp** (Koç Üniversitesi), **Serdal Bahçe** (Ankara Üniversitesi), **Serdar Sayan** (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi), **Serkan Küçükşenel** (ODTÜ), **Seval Mutlu Çamoğlu** (Ordu Üniversitesi), **Sevil Acar Aytekin** (Boğaziçi Üniversitesi), **Sinem Yapar Saçık** (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi), **Süleyman Değirmen** (Mersin Üniversitesi), **Stavros Mavroudeas** (Panteion University), **Şebnem Kalemli-Özcan** (Maryland Üniversitesi), Şirin Saraçoğlu (ODTÜ), **Timur Han Gür** (Hacettepe Üniversitesi), **Turan Subaşat** (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi), **Ufuk Akçiğit** (Chicago Üniversitesi), **Uğur Emek** (Başkent Üniversitesi), **Ümit Bulut** (Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi), **Yalçın Karatepe** (Ankara Üniversitesi), **Yasin Kütük** (Gebze Teknik Üniversitesi) **Yaşar Uysal** (Dokuz Eylül Üniversitesi), **Yelda Yücel** (İstanbul Bilgi Üniversitesi), **Yusuf Soner Başkaya** (Glasgow Üniversitesi), **Ziya Öniş** (Koç Üniversitesi), **Zuhal Yeşilyurt Gündüz** (TED Üniversitesi).

İçindekiler

4 **İktisatta Kadın: Özne mi, Nesne mi?**
Ayça Tekin-Koru



10 **İktisat: Sosyal Bilimlerin Taş Fırın Erkeği**
Ayça Tekin-Koru

18 **İktisatta Cam Tavan: Kadınlar ve Eşitlik Arayışı**
Nazire Nergiz Dinçer

24 **İktisat Biliminde Kadınlar: Türkiye'de Akademik Alanda Eşitlik Mücadelesi**
Elif Akbostancı, Pınar Derin-Güre



34 **Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Yasal Düzenlemeler ve Gelecek Perspektifleri**
Selcen Öztürk

43 **Kadınları Rekabetçi Ortamlarda Daha Çok Görmek için Neler Yapmalı?**
Mürüvvet Büyükboyacı

47 **Yoksulluğa Yaklaşımlar: Teoriden Ölçüme**
Emel Memiş, Şemsa Özar

52 **Kadınların Eğitimdeki Başarıları, İşgücüne Yansımalar ve Geriye Kalan Mücadele Alanları**
Meltem Dayıoğlu



59 **Yönetimde Kadınlar ve Sızdıran Boru: İş Yaşamında Cinsiyet Eşitsizliği**
Ünay Tamgaç Tezcan

69 **Yeşil İşler ve Kadın**
Güneş A. Aşık

76 **Yeşil Ekonomi, Eşitsizlikler ve Kadın**
Ebru Voyvoda

81 **Dijital Devrimde Kadınlar: Yapay Zekâ Treni Kaçmadan Binilebilir mi?**
Begüm Şeren Güler, Ayşe Özgür Pehlivan, Abdullah Kazdal

Yeni Bir Krize Doğru



Türkiye'deki iktisadi gerçekleşmeler, hükümetin 2023 seçimleri sonrasında uyguladığı ekonomi programının istenilen sonuçları sağlamayacağını göstermekte. Mart ayı başında açıklanan büyüme ve enflasyon verileri bu saptamamızı güçlendirmekte. Türkiye ekonomisi büyümeye devam etmekte. Ancak büyümenin motoru yine inşaat ve finans sektörü. Tarım sektörü ve imalat sanayinin GSYH içinde aldığı pay düşmeye devam etmekte. Nitekim tarım sektörünün GSYH'den aldığı pay 2022'de %6,5, 2023'te %6,2 iken bu oran 2024'te %5,6'ya geriledi. İmalat sanayinin payı aynı yıllarda sırasıyla 22,1, 19,5 ve 17,1 oldu. Buna karşılık inşaat sektörünün payı yine sırasıyla 4,9, 5,5 ve 5,9 düzeyinde gerçekleşti. Gayrimenkul sektörünün GSYH'deki payı da aynı yıllarda 3,7, 3,9 ve 5,1'e kadar yükseldi. Türkiye ekonomisi bu yıllarda adeta müteahhitlerce yönetildi. Bu olgu aslında bu yıllara özgü değil. Uzun dönemdir ekonomiyi yönetenler, tercihlerini bu sektörden yana kullandı. Diğer yandan açıklanan verilere göre kişi başına GSYH 15.463 dolar. Bu, dört kişilik hane halkı için 61.852 dolar demek, yani 2 milyon 258 bin TL. Asgari ücretin 22.000 TL, emekli maaşlarının 14.500 TL'de yığıldığı bir ülkede hangi aile bu gelire sahip? Elbette çoğu değil. Bu rakamlar bize, Türkiye'de "biri yer biri bakar" noktasına geldiğimizi göstermekte.

Bu dönemde hükümeti (halkı değil) memnun eden gelişme, ülkenin yeniden borçlanabilir ülke konumuna gelmesi. Bu da yüksek faiz oranlarıyla mümkün oldu. IMF'in mali denetimine girmemek için bankalardan borçlanmaya gidildi. Sonuçta 2023 Haziran ayında kamu borç stoku 5 trilyon 617 milyar iken 2023'ün sonunda 9 trilyon 529 milyara yükseldi. Yani 18 ayda 3 trilyon 97 milyar TL'lik borçlanmaya gidildi. (Cumhuriyet hükümetleri AKP iktidar gelene kadar geçen 79 yılda sadece 258,9 milyar TL borçlanmıştı. Üstelik Osmanlı Devleti'nden kalan borçları da 1954 yılına kadar ödemişti. 2002-2024 arasında yine geçmiş hükümetlerin bu ülkeye kazandırdığı fabrikaları 70 milyara AKP -MHP hükümetleri satti ve bu geliri de kullandılar).

Özel sektör de hükümetin izlediği iktisat politikasını kullanarak servet (sermaye kısmen) biriktirme konusunda oldukça atak davrandı. 2023 yılı ilk çeyreğinde özel sektör dış borç stoku 234,1 milyar dolar iken 18 ayın sonunda bu stoku 266,6 milyar dolara taşıdı.

Türkiye, enflasyonu sadece faiz politikasıyla kalıcı olarak düşüremiyor. Sorun yapısal ve maliye politikasının da kullanılmasını gerektirmekte. Yapının içinde, tarım ve imalat sanayindeki üretimsizlik ve bölüşüm sorunu yatmakta. Bunlar da *crony* kapitalizm yöntemiyle çözülmez; tam aksine, ağırlaşır. Maliye politikasının kısıtı bütçe açığıdır. Bütçe açığını kapatmak için kamu harcamalarının fonksiyonel yapısının değiştirildiği gibi, kurumlar vergisini artırmak için büyük ölçekli firmalar vergiye tabi kılınmalı, bunun yanında hızla servet vergisi uygulamasına geçilmeli.

Bu çarpık tablo toplumun geniş kesimleri tarafından bilinmiyor. Muhalefet, emekli maaşları üzerinden konuşmakla işini yaptığını düşünüyor. Halbuki Türkiye döviz kurlarını bu düzeyde tutmanın sonuna yaklaşıyor. Yeni bir kur dalgalanması kapıda. Nitekim 24 Ocak 2025 ile 25 Şubat arasında yani bir ayda döviz cinsinden mevduattaki artış 8 milyar 858 milyon dolara ulaştı. Velhasıl parası olanlar yine TL'den kaçmaya başladı.

Şunu toplumun her kesimi bilmek zorunda: Gelir dağılımının bu kadar bozulduğu bir ülkede ortak bir toplumsal sözleşme üzerinde mutabık kalınamaz. Bu da ülkeyi karmaşaya ve kaosa sürükler. Bunu özellikle muhalefet iyice algılamalı ve ekonomide farklı paradigmalara yönelmeli. Bu paradigmanın temelinde de gelir eşitsizliğini, yoksulluğu yok edecek politikalar olmalı. Ancak bu politikaları uygularken eğitim eşitsizliğini çözmek, kadın ve çocuk haklarını hayata geçirmek zorundayız. Daha da ileri gidiyorum, çiğnenen hayvan hakları da sahiplerine geri verilmeli.

Değerli okurlar, bu sayımız özel bir sayı. Tüm makaleler Türkiye'nin kadın iktisatçılarınca yazıldı. Mart 2025 sayımızın asıl editörü Ayça Tekin-Koru'dur. Kendisine ve çalışmalarıyla bize destek veren tüm akademisyen dostlara çok teşekkür ediyoruz. İyi ki varlar, iyi ki yazdılar.

Sağlıkla, sevgiyle ve okuyarak kalın.

Ömer Faruk Çolak



Ayça Tekin-Koru
TED Üniversitesi
ayca.tekinkoru@tedu.edu.tr

İktisatta Kadın: Özne mi, Nesne mi?

İBKİ'DEN ADALET ÇAĞRISI

İktisat, sadece piyasa mekanizmalarını değil, toplumun adalet duygusunu da şekillendiren bir bilim. Ancak kadın iktisatçıların akademide, politika yapım süreçlerinde ve iş dünyasında hak ettikleri temsiliyete ulaşamadıkları açık. **İktisat Biliminde Kadın İnisiyatifi (İBKİ)**, bu adaletsizliği görünür kılmak ve iktisat disiplininde eşitliği sağlamak için 8 Mart 2024 Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde kuruldu.

İBKİ, kadın iktisatçıların bilimsel üretimde ve akademik dünyada karşılaştıkları engelleri görünür kılmak, kurumsal yapılardaki cinsiyetçi kodları açığa çıkarmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden iktisadi politikaların gelişmesine katkı sağlamak amacıyla yola çıktı. Elif Akbostancı (ODTÜ), Pınar Derin-Güre (ODTÜ), Nazire Nergiz Dinçer (TEDÜ), İpek İlkkaracan (İTÜ), Emel Memiş (Ankara Üniversitesi), Ünay Tamgaç-Tezcan (TOBB-ETÜ), Ayça Tekin-Koru (TEDÜ), ve Ebru Voyvoda (ODTÜ) tarafından kurulan bu inisiyatif, bir yıldır giderek büyüyen bir dayanışma ağı oluşturuyor.

İBKİ'nin arkasında yalnızca bireysel deneyimler değil, aynı zamanda akademide ve politika yapımında kadınların eşit temsili konusundaki uluslararası mücadele yatıyor. ABD'de CSWEP, İngiltere'de WEN, Almanya'da WEI gibi pek çok oluşumun yaptığı gibi, İBKİ de Türkiye'de iktisat disiplininde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yolunda adımlar atıyor.

İBKİ, Türkiye genelini kapsayan bir anketle kadın iktisatçıların karşılaştığı sorunları tespit etmeyi, bu verileri kullanarak politika önerileri geliştirmeyi, genç iktisatçılar için mentorluk programları oluşturmayı ve bilimsel dayanışmayı güçlendirecek bir ağ inşa etmeyi hedefliyor.

Bugün, kadın iktisatçıların karşı karşıya olduğu cam tavanlar, rekabetçi ortamlardaki görünmez bariyerler, iş gücüne katılımda süregelen eşitsizlikler ve iklim ile dijital dönüşüm süreçlerinde kadınların maruz kaldığı adaletsizlikler tartışılmadan, iktisat biliminde gerçek bir ilerleme sağlanamaz. **Bu özel sayıda yer alan yazılar, kadınların iktisatta hem özne hem de nesne olarak nasıl konumlandırıldığını ele alarak, bilimsel ve toplumsal dönüşüme katkı sunuyor.**

İktisatta Kadınları Konumlandırmak: Genel Çerçeve

İktisat disiplini, modern sosyal bilimler içinde en maskülen olanlardan biri mi? **Ayça Tekin-Koru,** *"İktisat: Sosyal Bilimlerin Taş Fırın Erkeği"* başlıklı yazısında iktisat alanındaki erkek egemen kültürü ve kadınların bu yapıya nasıl meydan okuduğunu tartışıyor. Akademide kadın iktisatçıların temsiliyetinin neden düşük olduğunu, geleneksel iktisat kuramlarının nasıl eril bir bakış açısına sahip olduğunu ve bu durumun bilimsel bilgi üretimine etkilerini ele alıyor. Bu yazı, iktisat disiplininde köklü bir değişimin mümkün olup olmadığını sorguluyor.

Peki, kadın iktisatçıların akademideki temsiliyeti karşılaştırmalı olarak bugünlerde ne durumda? **Nazire Nergiz Dinçer**, *"İktisatta Cam Tavan: Kadınlar ve Eşitlik Arayışı"* başlıklı yazısında, cam tavan olgusunun kadın akademisyenler için ne anlama geldiğini somut veriler ışığında detaylı bir şekilde analiz ediyor. Akademide kadınların yükselmesini engelleyen yapısal ve kültürel faktörleri ele alan bu çalışma, dünyanın farklı bölgelerindeki kadın iktisatçıların konumlarını karşılaştırarak eşit temsili sağlamaya yönelik politikaları tartışmaya açıyor.

Bu çerçevenin Türkiye ayağına baktığımızda, **Elif Akbostancı** ve **Pınar Derin-Güre,** *"İktisat Biliminde Kadınlar: Türkiye'de Akademik Alanda Eşitlik Mücadelesi"* başlıklı yazılarında, Türkiye'deki kadın akademisyenlerin bilimsel üretimdeki yerine odaklanıyor. Türkiye'de iktisat bölümlerinde kadın oranları yüksek olmasına rağmen, neden üst düzey pozisyonlara yükselme oranı bu kadar düşük? Mevcut durumu, istatistikler ve somut önerilerle değerlendiren bu yazı, Türkiye'de iktisat alanında akademide toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine önemli bir çerçeve sunuyor.

Kadınlar ve Çalışma Hayatı: Görünmez Engellerden Rekabetçi Ortamlara

Kadınların iş gücündeki konumu, yalnızca akademik dünyada değil, tüm ekonomik yapılarda sorgulanması gereken bir mesele.

Selcen Öztürk, *"Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Yasal Düzenlemeler ve Gelecek Perspektifleri"* başlıklı yazısında, kadınların iş hayatında karşılaştıkları yatay ve dikey ayrımcılığı, ücret eşitsizliğini ve cam tavan etkisini değerlendiriyor ve şu soruları soruyor: Türkiye'de ve dünyada toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle mücadelede hangi yasal düzenlemeler var? Bu düzenlemeler ne kadar etkili ve uygulamada karşılaşılan sorunlar neler?

Benzer şekilde, **Mürüvvet Büyükboyacı**, *"Kadınları Rekabetçi Ortamlarda Daha Çok Görmek İçin Neler Yapmalı?"* başlıklı yazısında, kadınların rekabetçi ortamlarda neden daha az temsil edildiğini deneysel iktisat literatürü ışığında ele alıyor. Kadınların rekabetten kaçınmasının arkasında kültürel, psikolojik ve yapısal faktörler mi var, yoksa sistematik ayrımcılık mı söz konusu? Turnuva bazlı sistemlerin kadınlar için dezavantajlarını ortaya koyan bu yazı, çözüm yollarını da tartışıyor.

Kadınların ekonomik hayattaki konumunu değerlendirirken, yoksulluğun toplumsal cinsiyet boyutunu göz ardı etmemek gerekiyor. **Emel Memiş ve Şemsa Özar,** *"Yoksulluğa Yaklaşımlar: Teoriden Ölçüme"* başlıklı yazılarında, geleneksel parasal yoksulluk ölçütlerinin ötesine geçerek, toplumsal cinsiyet perspektifinden yoksulluğu yeniden ele alıyor. Yoksulluğun sadece gelir eksikliğiyle tanımlanamayacağını, zaman yoksulluğu, bakım emeği yükü ve hane içi eşitsizliklerin kadınların ekonomik bağımsızlığını nasıl sınırlandırdığını tartışıyorlar. Feminist iktisadın geliştirdiği alternatif yaklaşımlar üzerinden yoksulluğun çok boyutlu doğasına ışık tutan bu yazı, yoksulluk politikalarının kadınlar açısından nasıl yeniden

şekillendirilmesi gerektiğini ortaya koyuyor.

Kadınların ekonomik bağımsızlığını sınırlandıran yoksulluk ve bakım emeği yükü, iş gücüne katılımın önündeki en büyük engellerden biri. Peki, eğitim bu yapıları ne kadar dönüştürebiliyor? **Meltem Dayıoğlu,** *"Kadınların Eğitimdeki Başarıları, İşgücüne Yansımalar ve Geriye Kalan Mücadele Alanları"* başlıklı yazısında, kadınların eğitim düzeyinde kaydettiği ilerlemenin iş piyasasına tam olarak yansımamasına odaklanıyor. Yüksek eğitimli kadınların iş gücüne katılımındaki durağanlık dikkat çekerken, düşük eğitim seviyesindeki kadınların istihdama katılımı sınırlı kalıyor. Bu yazı, eğitim-istihdam bağlantısının neden kırılgan olduğunu tartışarak, eşitsizlikleri aşmaya yönelik politika önerileri sunuyor.

Kadınlar, yalnızca işe giriş aşamasında değil, kariyer basamaklarını tırmanırken de ciddi engellerle karşı karşıya kalıyor. **Ünay Tamgaç Tezcan,** *"Yönetimde Kadınlar ve Sızdıran Boru: İş Yaşamında Cinsiyet Eşitsizliği"* başlıklı yazısında, kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmesinde hem Türkiye'de hem dünyada engellerin hala çok güçlü olduğunu gösteriyor. Cam tavan olgusu sıklıkla tartışılsa da, "sızdıran boru sendromu" kadınların kariyer yolculuğunda nasıl sistem dışına itildiğini gösteriyor. Bu yazı, kadınların karar alma mekanizmalarındaki temsiliyetini artırmak için kurumsal yapıların nasıl daha kapsayıcı hale getirilebileceğini tartışıyor.

Yeşil ve Dijital Dönüşümün Kadınlar Üzerindeki Etkisi

Yeni ekonomik dönüşümler, kadınlar için yeni fırsatlar mı yaratıyor yoksa var olan eşitsizlikleri derinleştiriyor mu?

Yeşil dönüşüm istihdamı nasıl dönüştürüyor ve bu dönüşüm kadınları nasıl etkiliyor? **Güneş Aşık,** *"Yeşil İşler ve Kadın"* başlıklı yazısında, düşük karbon ekonomisine geçişin, enerji ve inşaat gibi geleneksel olarak erkeklerin yoğun olduğu sektörlerde kadın istihdamı açısından riskler ve fırsatlar yarattığını gösteriyor. Yeşil işler cinsiyet eşitsizliğini derinleştiren bir tehdit mi, yoksa kadınlar için yeni bir fırsat kapısı mı? Bu yazı, yeşil dönüşümün kadın istihdamı üzerindeki etkilerini ele alıyor.

İklim değişikliğinden en çok etkilenen kesimlerden biri kadınlar. **Ebru Voyvoda,** *"Yeşil Ekonomi, Eşitsizlikler ve Kadın"* başlıklı yazısında, küresel iklim politikalarının yalnızca çevresel değil, sosyoekonomik eşitsizliklere etkilerini de tartışıyor. Yeşil dönüşüm, kadınlar için fırsat mı yoksa daha büyük bir eşitsizlik kaynağı mı olacak? Yazı, küresel ekonomik düzenin yeniden şekillendiği bu dönemde, kadınların bu dönüşümde nasıl bir rol üstleneceği üzerine önemli bir perspektif sunuyor.

Dijitalleşme ve yapay zekâ devrimi kadın istihdamını nasıl etkileyecek? **Abdullah Kazdal, Ayşe Özgür Pehlivan ve Begüm Şeren Güler,** *"Dijital Devrimde Kadınlar: Yapay Zekâ Treni Kaçmadan Binilebilir mi?"* başlıklı yazılarında, üretken yapay zekânın iş gücü piyasasını nasıl dönüştürdüğünü analiz ediyor. Kadınların işten çıkarılma riski mi daha yüksek, yoksa yapay zekâ yeni fırsatlar mı sunuyor? Yapay zekâ çağında kadınların geride kalmaması için hangi beceriler kritik hale geliyor? Bu yazı, kadın istihdamı açısından dijital dönüşümün getirdiği fırsatlar ve tehditler üzerine güçlü bir analiz sunuyor.

Tüm bu dönüşümler, kadınların iktisattaki yerini yeniden tanımlarken, var olan eşitsizlikleri gidermek için daha fazla çabanın şart olduğunu gösteriyor. Bu nedenle, adil bir iktisat disiplini ve daha eşit bir toplumsal yapı inşa etmek için dayanışma şart.

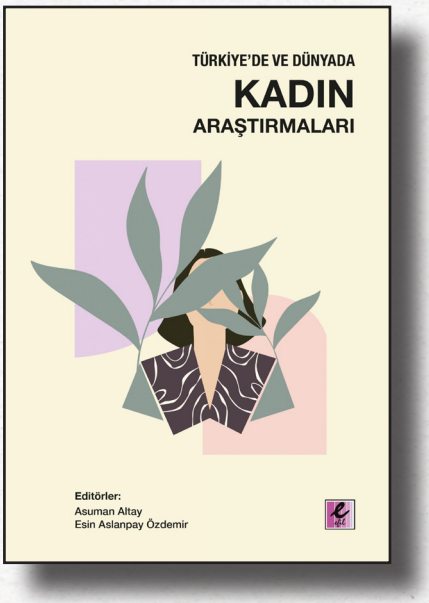
GELİN, ADALETİ BİRLİKTE SAĞLAYALIM!

Daha yapılacak çok şey var. İBKİ olarak, tüm kadın ve erkek iktisatçıları, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı herkesi, bu mücadeleye ortak olmaya çağırıyoruz. Çalışmalarımızı takip ederek, dayanışma içinde büyüterek ve yeni nesil kadın

iktisatçıların önünü açacak mekanizmaları hep birlikte inşa ederek gerçek bir dönüşüm yaratabiliriz.

Bu noktada, bu özel sayının hayata geçmesini sağlayan, **“Dergi sizindir hocam”** diyerek bizlere kapılarını ardına kadar açan çok sevgili **Ömer Faruk Çolak’a en derin teşekkürlerimizi sunuyoruz.** İBKİ olarak, onun destekleyici yaklaşımını yalnızca bir cömertlik değil, aynı zamanda bu mücadelede omuz omuza yürüdüğümüzün bir göstergesi olarak görüyoruz. Bize verdiği güç ve sağladığı alan için minnettarız.

Daha adil bir iktisat bilimi için, İBKİ’ye katılın, destek olun ve dayanışmayı büyütelim!



Türkiye’de ve Dünyada Kadın Araştırmaları

Editörler:

Asuman Altay, Esin Aslanpay Özdemir

Performansı kanıtlanmış TPO membran sistemi.

Sosyal, ticari, kamu yapıları ve sanayi-lojistik tesislerin çatıları için.

Dünya çapında **300** milyon m^2'den fazla kullanım

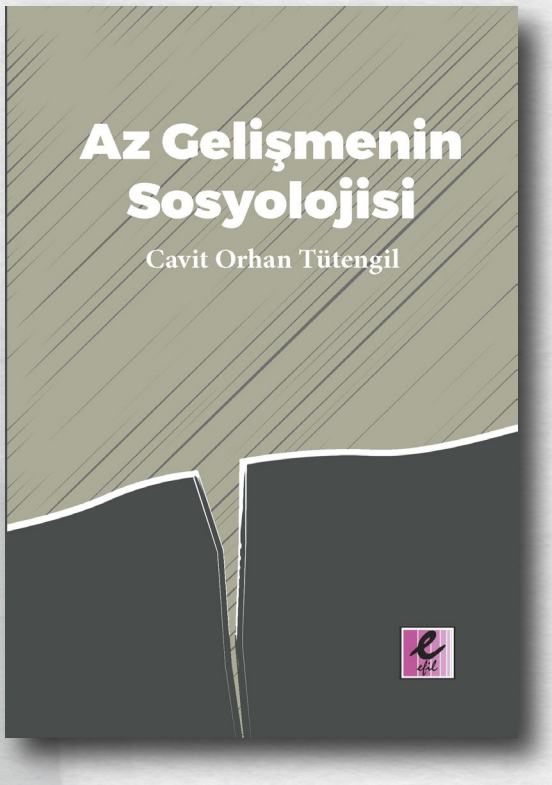


BMI EverGuard

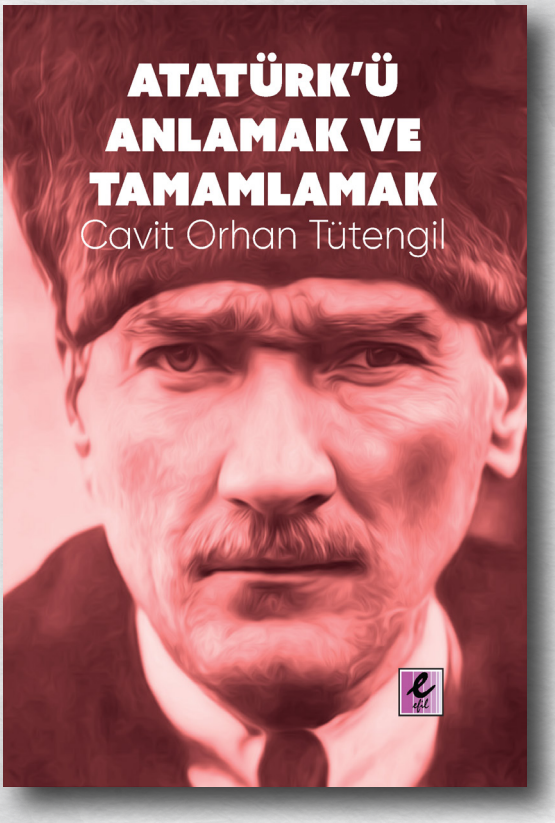
0262 751 24 91

bmigroup.com/tr

Cavit Orhan Tütengil Kitapları



Az Gelişmenin Sosyolojisi



Atatürk'ü Anlamak ve Tamamlamak



Ayça Tekin-Koru
TED Üniversitesi
ayca.tekinkoru@tedu.edu.tr

İktisat: Sosyal Bilimlerin Taş Fırın Erkeği

İktisat gerçekten tarafsız bir sosyal bilim midir, yoksa "taş fırın erkeği" müessesinde vücut bulmuş olmaktan bugün bile gururlu ve kadınlara kapalı değil-MİŞ gibi "görünen" bir alanı mı temsil etmektedir?

Erkekler için, erkekler tarafından

İktisat, yalnızca büyüme rakamlarını hesaplayan, para-faiz-kur sarmalında hapsolmuş bir disiplin değildir; çok daha fazlasıdır. Geniş bir konu yelpazesine sahiptir ve kimin sesinin duyulacağını, hangi meselelerin önemli sayılacağını ve kimlerin karar alma süreçlerine dahil edileceğini belirleme ayrıcalığını da kendinde görmüş bir disiplindir. Tarihi boyunca kendini tarafsız ve nesnel bir bilim olarak lanse eden **İktisat**, uzun yıllar boyunca belirli bir toplumsal kesimin – beyaz, erkek, Batılı– perspektifine sıkışmış kalmıştır. Bu sebeple de kadınların iktisat disiplininden hem araştırmacı hem de araştırma nesnesi olarak dışlanması, bu bilimin tarafsızlık iddiasının sorgulanmasına neden olmaktadır (Ferber & Teiman, 1980; McDowell vd., 1992; Kahn, 1995; Ginther & Kahn, 2014; Sarsons, 2017, May, 2022).

Kendi rekabetçiliğini "doğal", kendi yöntemlerini "bilimsel", kendi değerlerini "evrensel" gören iktisat disiplini, sosyal bilimler içinde maskülen kodların en sert korunduğu alanlardan biridir. Bu noktada sormamız gereken soru şudur: İktisat gerçekten tarafsız bir sosyal bilim midir, yoksa "taş fırın erkeği" müessesinde vücut bulmuş olmaktan bugün bile gururlu ve kadınlara kapalı değil-MİŞ gibi "görünen" bir alanı mı temsil etmektedir?

Bu yazıda, iktisat disiplininin kadınları dışlayan bir alan olarak nasıl inşa edildiğini, bu kapalı yapının akademik dünyada nasıl yeniden üretildiğini ve günümüzde kadın iktisatçıların hangi kurumsal engellerle karşılaştığını inceleyeceğim. Özellikle iktisat alanında toplumsal cinsiyet stereotiplerinin nasıl akademik kültüre içkin hale geldiğini ve bu durumun disiplinin kendisini nasıl daralttığını ele alacağım. Zira, daha kapsayıcı ve eleştirel bir iktisat bilimi inşa etmek için, bu meseleleri açıkça tartışmak zorundayız.

Meslekleşme

İktisat, bir sosyal bilim olarak, kendi 200 küsur senelik tarihinde yalnızca iktisadi

süreçleri analiz eden bir bilim değil, aynı zamanda akademik ve mesleki sınırlarını kendisi çizen bir alan olarak şekillenir. Ancak bu sınırlar, tarih boyunca belirli bir grubun – beyaz, erkek, Batılı– çıkarları doğrultusunda inşa edilir. Modern anlamda iktisat disiplini 19. yüzyılın sonlarında biçimlenmeye başlarken, meslek örgütleri bu yeni alanın kimler tarafından yürütüleceğini ve hangi konuların "gerçek" iktisat araştırması olarak kabul edileceğini belirler.

Bu süreçte, kadın iktisatçıların akademik dünyadan dışlanması, yalnızca bireysel ayrımcılık örneklerinden ibaret değildir; dışlanmanın temelinde **iktisat disiplininin profesyonelleşme süreci** yatmaktadır. Larson (2013), mesleklerin piyasa gücü elde etmek için kendilerini nasıl düzenlediklerini ve denetlediklerini ortaya koyarken, akademik iktisatçıların bu süreci doktora eğitimi ve profesyonel dernekler aracılığıyla şekillendirdiğini vurgular. İktisat disiplininde akademik kariyer yapabilmek için bugün bile **gerek şart** tekelci eğitim merkezlerinde (elit üniversiteler) tornadan geçmek, **yeter şart** meslek içinde sosyal statü kazanmak ve **cihazlanma yöntemi** ise profesyonel akademik derneklere aktif üyeliktir.

Şimdi gelin sizi biraz eskilere götüreyim... Siyah beyaz bir kadraja bakıyoruz. **Sene:** 1949. **Yer:** Amerikan Ekonomi Derneği (American Economic Association- AEA). **Kahramanlarımız:** Tamamen erkeklerden oluşan çalışma grupları. Bir sigara bulutunun altında hummalı bir çalışma içindeler. **Vazifeleri:** Meslek standartlarını tanımlamak. **Sonuç:** 2.5 sayfalık bir belge. İçinde sadece "he" geçen bir kez dahi "she" denmemiş bir 2.5 sayfa!

Evet, ne diyor bu belge?

*"**İktisatçılar**, insanın nasıl geçimini sağladığını ve yiyecek, barınak, hizmet veya eğlenceye olan ihtiyacını nasıl karşıladığını ve ekonomik gelişimini olumlu veya olumsuz etkileyen koşulları inceler."* (May, 2022, p.161-2).

Bu tanımın ardından, **iktisatçıların işlevsel faaliyetleri beş ana başlık** altında şöyle sıralanıyor:

Öğretim: İktisatçılar genellikle bir üniversitede ders verirler ve bazen yarı zamanlı araştırmalar yaparlar.

Araştırma: Tam zamanlı araştırmacılar olarak hükümet kurumlarında, özel şirketlerde, bankalarda, işçi sendikalarında ve özel araştırma enstitülerinde görev alırlar.

Sanayi veya kamu sektöründe yönetim ve idarecilik: İktisatçılar, sanayi kuruluşlarında ve kamu sektöründe idari pozisyonlarda çalışabilirler.

Bilimsel yazılar ve editörlük: İktisatçılar, akademik dergilerde



https://www.aeaweb.org/about-aea

editörlük yapabilir, bilimsel kitaplar, makaleler, gazeteler ve dergiler için yazılar kaleme alabilirler.

Danışmanlık: İktisatçılar, devlet, finans kuruluşları ve özel sektör için danışmanlık yapabilirler.

Sevgili okuyucu, not etmende fayda var: Meslek içi yükselme süreçlerinin nasıl şekilleneceğini de tarif eden bu kısa metin, iktisadın meslekleşme sürecinin temel taşlarından biridir. Dahası, iktisat disiplininin "tarafsız" bir bilim olarak geliştiği iddiasına rağmen, ta baştan kadınların sistematik olarak dışlanmasına zemin hazırlayan mekanizmanın kuruluş senedidir.

Kadının Dışlanması

İktisadın meslekleşmesi, diğer sosyal bilimlerden ayrışma süreciyle birlikte ilerler. AEA'nın erken dönem toplantıları, iktisadın "sert bilim" olarak tanımlanmasını sağlamak için düzenlenir. Özellikle sosyoloji ve tarih gibi diğer disiplinler, "yumuşak" ve "yorumlamaya açık" olduğu gerekçesiyle dışlanırken, iktisat giderek daha teknik ve sayısal analizlere dayanan bir alan olarak kurgulanır. Bu ayrışma, kadınların iktisat disiplininde yer almasını zorlaştırır. Öte yandan, kadın emeği ve toplumsal cinsiyet konularını çalışan akademisyenler zaten çoktan marjinalize edilmiştir (Colander ve Klamer, 1987).

Bu dışlanma yalnızca akademik iktisat kuramlarında değil, mesleğin organizasyonunda da açıkça görülür. AEA'nın yıllık toplantıları, akademik bağlantılar kurmak ve prestijli pozisyonlara erişim sağlamak için kritik öneme sahiptir. Ancak bu toplantılara katılmak için seyahat etmek gerekir ve 20. yüzyılın son çeyreğine kadar kadın akademisyenler için bu büyük bir engeldir. Kadınlar, erkek meslektaşları gibi bu tür profesyonel ağlara dahil olamadıkları için akademik kariyerlerinde daha yavaş ilerler. Erkekler akademik iktisat çevresinde sosyal ve entelektüel sermaye biriktirirken, kadınlar meslek örgütlerinin dışında bırakılır.

Kadınların akademik statü kazanmasını engelleyen mekanizmalar yalnızca sosyal ağlardan dışlanmakla sınırlı değildir. Kadın akademisyenler genellikle "öğretim" faaliyetiyle iştigal ettirilir. ABD'de beyaz kadınlar yalnızca kadın yüksek okullarında öğretim görevlisi olarak işe alınırken, siyahi kadın akademisyenler ise yalnızca siyahi üniversitelere yönlendirilir. Devlet üniversiteleri kamu kaynaklarından finanse edilmesine rağmen, neredeyse hiç kadın iktisatçı istihdam etmez.

Kadınların akademik iktisatta yer bulmasını zorlaştıran bu sistemin doğrudan sonuçlarından en acı olanı, 1950'lerden itibaren kadınların, lisans düzeyinde iktisat okumaya olan talebinin düşmeye başlamasıdır (Avilova ve Goldin, 2018).

1950 ve 1960'lar boyunca, iktisat bölümlerinde kadın akademisyenlerin yükselme şansları da erkeklere göre çok düşüktür. AEA'nın yürütme kurulunda 1945-1970 yılları arasında sadece beş kadın yer alırken, AEA dergilerinin yayın kurullarında bir tane bile kadın yoktur (May, 2022). İktisat dergilerinde yayın yapmak, akademik yükselme için kritik bir adımdır; ancak o yıllarda bilinçli olarak kadın iktisatçıların çalışmaları daha az prestijli dergilere yönlendirilir.

Kadın akademisyenler için bir diğer büyük engel, doktora danışmanlığı yapamamalarıdır. Akademik iktisat dünyasında etkili olmak için sadece bireysel yayın yapmak yeterli değildir; aynı zamanda yeni nesil akademisyenler yetiştirmek gerekir. Ancak, o yıllarda, kadın akademisyenlere doktora öğrencisi yetiştirme hakkı nadiren tanınmıştır. Bu durum, kadın akademisyenlerin entelektüel alanlarını genişletmelerini zorlaştırırken, aynı zamanda belirli araştırma konularının akademik gündeme bile girememesine neden olur. Özellikle toplumsal cinsiyet, kadın emeği ve bakım ekonomisi gibi konular, uzun süre iktisat literatüründe marjinalleştirilir (Ferber ve Teiman, 1980).

Kadın iktisatçıların akademik statü kazanmasını engelleyen

mekanizmalar arasında akademik derneklerin kadınları statü yükseltme süreçlerinden dışlaması da vardır. AEA gibi akademik örgütler, meslek içinde otorite kazanmak isteyen akademisyenlerin yükselme süreçlerini belirleye gelmiştir. Ancak bu tür rollere seçilmedikleri için kadın iktisatçıların akademik statü kazanma fırsatları erkeklere kıyasla daha sınırlı kalır. Erkek akademisyenler, akademik derneklerin yönetici pozisyonlarını "meslek hizmeti" olarak tanımlayarak bu süreçte güçlerini pekiştirirler. Ancak bu hizmetin kimler tarafından yürütüleceğini belirleyen sistemler tamamen erkekler tarafından yönetildiği için, kadınların profesyonel prestij kazanmasının efektif olarak önüne geçilir.

Tüm bu dışlanmanın en ironik yanı, kadınların akademik işgücü piyasasında özgür rekabet edemediği bir dönemde, iktisat disiplininin serbest piyasa rekabetinin erdemlerini anlatmaya devam etmesidir. İktisat bilimi, piyasalarda serbest rekabetin toplumsal refahı artıracağını iddia ederken, kendi mesleki yapısı içinde kadın iktisatçıları rekabetten meneden mekanizmalar inşa etmeye devam eder.

I. Hesaplaşma

Ancak bu kurulu düzen, sonsuza dek sorgulanmadan devam etmez. 1960'lar, yalnızca iktisat politikalarında değil, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinde de önemli kırılmaların yaşandığı bir dönemdir. Kadınların akademik ve mesleki hayatta karşılaştıkları sistematik engeller, giderek daha fazla görünür hale gelir, iktisat disiplinindeki eril hegemonyaya karşı yükselen itirazlar yankı bulur.

1971'de, AEA'nın yıllık toplantısında ilk kez şu cümle kayda geçer: **"İktisat sadece erkeklerin alanı değildir."** Bu açıklama, akademik iktisat dünyasında kadınların varlığını kabul etmeye yönelik önemli bir dönüm noktasıdır ve aynı yıl, Kadınların İktisat Mesleğindeki Statüsü Komitesi (Committee on the Status of Women in the Economics Profession - CSWEP) kurulur (Chassonnery-Zaïgouche, vd., 2019).

CSWEP'in kuruluş amacı, kadın iktisatçıların marjinalleşmesiyle sistematik olarak mücadele etmektir. İlk olarak, kadınların akademideki konumunu belgelemek için kapsamlı bir veri toplama süreci başlatılır. Bu süreç, kadınların akademik dünyada yalnızca temsil sorunu yaşamadığını, aynı zamanda doğrudan ayrımcılığa maruz kaldığını ortaya koyar.

CSWEP'in çabalarıyla, kadınların akademik iktisat camiasındaki dezavantajlı konumu yalnızca anekdotlarla değil, **sistematik verilerle** de kanıtlanmış olur. Kadın iktisatçıların akademik yükselme süreçlerindeki engelleri belgeleyen raporlar, AEA içinde daha fazla tartışılmaya başlanır. Ancak bu farkındalığın yaratılması, mesleğin iç dinamiklerini derinden dönüştürmeye yetmez. 1980'lere gelindiğinde, **kadınların iktisat alanında görünürlüğü artsa da, akademik yayın, yönetim pozisyonları ve meslek içi sosyal ağlarda hâlâ erkek egemenliği hüküm sürmektedir.**

Bu süreçte, kadınların yalnızca mesleki varlığı değil, akademik üretim süreçlerinde nasıl konumlandıkları da tartışılmaya başlanır. Kadın iktisatçılar, sadece gözlemci olarak değil, aynı zamanda akademik araştırmaların öznesi olarak ele alınmaya başlanır. Kadın emeği ve toplumsal cinsiyetin iktisadi analizlere dahil edilmesi, kadın akademisyenlerin bilgi üretiminde doğrudan rol oynamasıyla mümkün olur. Ancak 1990'lara gelindiğinde, toplumsal cinsiyet çalışmalarının iktisat disiplininde giderek daha fazla yer almasına rağmen, mesleğin temel yapıları, maalesef, büyük ölçüde değişmeden olduğu gibi kalır.

CSWEP'in çabaları, kadın iktisatçıların akademide daha fazla görünür olmasını sağlar sağlamasına, ancak ne yazık ki meslek içindeki güç dinamiklerini tam anlamıyla dönüştüremez. Kadınların



https://www.nytimes.com/2019/03/18/business/economy/women-economics-discrimination.html

AEA içinde daha fazla temsil edilmesi, meslekteki ayrımcılığın 'normalleşmesine' yol açar; yani, kadınların varlığı artık tartışılmaz hale gelir, ancak akademik iktisatta yükselmelerinin önündeki engeller hâlâ devam etmektedir. 2000'li yıllara gelindiğinde, CSWEP'in etkisi azalmaya başlar ve kadın akademisyenler hâlâ kariyerlerinde erkeklerden daha fazla engelle karşılaşmaya devam eder.

Ancak bu, mücadelede bir son değil, yalnızca yeni bir safhaya geçiştir. Kadın iktisatçılar artık yalnızca mesleğe kabul edilme değil, mesleğin yapılarını dönüştürme mücadelesi vermektedir. 2010'lu yıllara gelindiğinde, akademik yükselme süreçlerindeki ayrımcılığın sürdüğüne dair daha fazla veri toplanmaya başlanır. Meslek örgütleri ve üniversiteler, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda söylemsel olarak daha duyarlı hale gelse de, kadın akademisyenler yayın süreçlerinde hâlâ daha katı hakem değerlendirmelerine maruz kalmakta, erkek meslektaşlarıyla aynı hızda terfi edememekte ve akademik liderlik pozisyonlarında yeterince temsil edilmemektedir (Ferber ve Teiman, 1980; McDowell vd., 1992; Kahn, 1995; Hengel 2017; Sarsons, 2017). Kadın iktisatçıların bu alanlarda karşılaştığı sorunlar, yalnızca bireysel deneyimler değil, sistematik bir yapı sorunudur ve bu gerçek, 2019 yılında yapılan AEA Profesyonel İklim Anketi ile bir kez daha su yüzüne çıkar.

II. Hesaplaşma

Hesaplaşmanın ikinci evresinin başlangıç gongunu çalan bu anket, meslek içindeki kadınlara yönelik önyargıların nasıl sürdüğünü açıkça ortaya koyar:

Kadın iktisatçılar, akademik ortamda kendilerini dışlanmış hissettiklerini belirtirken, erkek meslektaşları için oluşturulmuş sosyal ağlara katılmakta zorlandıklarını ve mentor desteği bulmada dezavantaj yaşadıklarını ifade etmektedirler.

Kadın ve erkek akademisyenlerin cinsiyet eşitliği algıları arasında

ciddi bir uçurum olduğu görülmektedir. Erkeklerin büyük bir kısmı akademide kadın-erkek eşitliğinin sağlandığını düşünürken, kadın akademisyenler hâlâ sistematik ayrımcılığa maruz kaldıklarını dile getirmektedir.

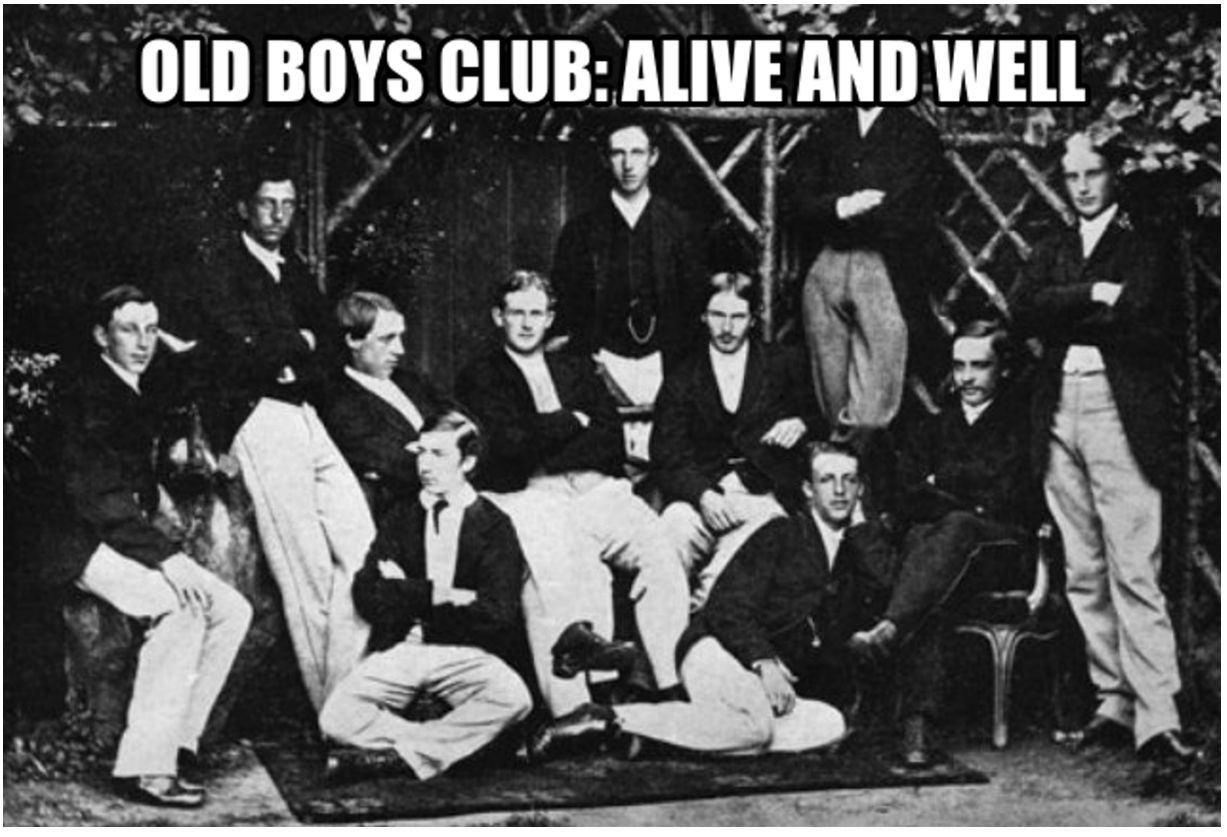
Kadın akademisyenler, akademik konferanslarda cinsiyetçi davranışlara maruz kalmaktadır. Özellikle iktisat konferanslarında erkeklerin çok baskın olduğu alt alanlarda, kadın iktisatçıların söz hakkı almasının zorlaştırıldığı ve akademik tartışmalarda kadınlara yönelik daha eleştirel ve dışlayıcı tutumlar sergilendiği belirlenmiştir.

AEA, bu şok edici anket sonuçlarının ardından, kadın iktisatçıların karşılaştığı sorunları ele almak için cinsel taciz ve ayrımcılık politikalarını gözden geçirir ve yeni düzenlemeler getirir. AEA bünyesinde bir Ombudsman Ofisi kurulur ve ayrımcılığa karşı yeni etik kurallar getirilir. Öte yandan, eski nesil erkek akademisyenlerin emekli olması ile durumun doğal olarak daha iyiye gideceği inancı da vardır.

Peki, tüm bu cinsiyetçi yapılar, kurulan Ombudsman Ofisi'yle ya da eski nesil akademisyenlerin emekli olmasıyla ortadan kalkar mı? Cevap net bir şekilde hayır!

Bunun iki temel sebebi var; ikisi de yeni nesil ile ilgili:

İlk olarak… Wu (2020), genç akademisyenlerin ve doktora öğrencilerinin sıkça ziyaret ettiği anonim bir iş piyasası forumunu altı yıl boyunca analiz etmiş ve burada kadın ve erkek iktisatçılar hakkında nasıl konuşulduğunu incelemiştir. Sonuçlar sahiden çarpıcı: Kadın iktisatçılar çoğunlukla dış görünüşleriyle tanımlanırken, erkekler akademik yetkinlikleriyle anılmaktadır. Kadın akademisyenler için "güzel," "çekici" ve "seksî" gibi ifadeler sıkça kullanılırken, erkekler için "zeki," "parlak" ve "hırslı" gibi nitelendirmeler öne çıkmaktadır. Daha da vahimi,



https://ifthedevilhadmenopause.com/wp-content/uploads/2014/10/old-boys-club-meme.png

kadın akademisyenler hakkında yazılırken "tits" (göğüsler) gibi cinselleştirilmiş ifadeler yaygın biçimde yer almaktadır.

Wu'nun araştırması, akademideki cinsiyetçi önyargıların yalnızca geçmişin bir yansıması olmadığını, aksine yeni kuşaklar tarafından da yeniden üretildiğini ortaya koyuyor. Bu da, yaşlı akademisyenler emekli olduğunda meselenin kendiliğinden çözüleceği varsayımının temelsiz olduğunu gösteriyor. Kadın iktisatçıların akademik dünyada tam anlamıyla eşit statüye kavuşması için yalnızca nesil değişimini beklemek yeterli değil; meslek içindeki kökleşmiş cinsiyetçi normların sorgulanması ve değiştirilmesi gerekiyor.

İkincisi, kadın akademisyenlerin yalnızca akademik çevrelerde değil, sınıf içinde de önyargılarla karşı karşıya olduğu defalarca belgelenmiş durumda. Örneğin, MacNell vd. (2015) tarafından yapılan bir araştırma, bu durumu açıkça ortaya koyuyor. Çalışma sırasında, öğrenciler tarafından, erkek akademisyenlerin "parlak" ve "bilgili" olarak değerlendirildiği, kadın akademisyenlerin ise "sinir bozucu" ve "yetersiz" olarak tanımlandığı gözlemlenmiştir. Bu bulgu, öğrencilerin bilinçsiz önyargılarının, kadın akademisyenlerin ders anlatım tarzına bakışlarını bile nasıl şekillendirdiğini göstermektedir. Dahası, öğretim kalitesi değerlendirmeleri akademik yükselme süreçlerinde kritik bir kriter olarak kullanıldığından, kadın akademisyenlerin kariyerlerinde ilerlemesi bu önyargılar nedeniyle daha da zorlaşmaktadır.

Tüm bunlar, cinsiyet eşitsizliğinin yalnızca geçmişten miras kalan bir sorun olmadığını, aksine akademik kültür içinde sürekli olarak yeniden üretildiğini gösteriyor. Değişim için yalnızca zamanın geçmesini beklemek yeterli değil; akademik sistemin bu önyargıları besleyen mekanizmalarıyla doğrudan yüzleşmek gerekiyor.

O halde, soruyorum: **Kadın iktisatçıların akademide ilerleyebilmesi için mevcut sistem içinde mi mücadele edilmelidir, yoksa sistemin kendisi mi değişmelidir?**

Nereye Gidiyoruz? Çözüm Önerileri ve Akademik Eşitlik Arayışı

Kadın iktisatçıların akademide karşılaştıkları zorluklar, bireysel mücadelelerle aşılamayacak kadar derindir. Akademik sistem, kadınları dezavantajlı konumda bırakan kurumsal engelleri ve kültürel bariyerleri üretmeye devam ettikçe, eşitlikten söz etmek mümkün olmayacaktır. Kadınların iktisat disiplininde tam anlamıyla yer alabilmesi için, yalnızca bireysel başarılarını artırmak değil, akademik yapıyı dönüştürmek gerekmektedir.

Bu dönüşüm, birkaç temel alanda gerçekleştirilecek reformlarla sağlanabilir. ***İlk olarak***, akademik değerlendirme sistemleri cinsiyet yanlılıklarını ortadan kaldıracak şekilde yeniden tasarlanmalıdır. Kadın akademisyenlerin yayın süreçlerinde yaşadığı gecikmelerin ve daha yüksek standartlarla değerlendirilmelerinin önüne geçmek için hakem değerlendirme sistemlerinde denetim mekanizmaları kurulmalıdır. Hakem değerlendirme süreçlerinin daha şeffaf hale getirilmesi ve kadın iktisatçıların akademik yayıncılıkta daha fazla temsil edilmesi, bu sürecin daha adil işlemesini sağlayacaktır.

İkinci olarak, akademik mentorluk ve destek programları güçlendirilmelidir. Kadın akademisyenlerin kariyerlerinde ilerleyebilmesi için güçlü mesleki ağlara sahip olmaları gerekmektedir. Ancak mevcut akademik yapıda erkekler tarafından oluşturulan kapalı ağlar, kadınların bu tür destek mekanizmalarına erişimini sınırlandırmaktadır. Kadın akademisyenlerin birbirlerini destekleyebileceği platformların oluşturulması, bu sorunun çözümüne katkı sağlayacaktır.

Üçüncü olarak, iktisat disiplininin kendi içinde cinsiyet eşitliğini teşvik eden yapısal reformlar gerçekleştirilmelidir.

Üniversiteler ve akademik kurumlar, kadın akademisyenlerin terfi süreçlerinde erkek meslektaşlarıyla eşit koşullara sahip olmasını sağlayacak mekanizmalar oluşturmalıdır. Örneğin, bu süreçlerde erkek akademisyenlerle ortak yazılan makalelerin kadın akademisyenlerin bireysel katkılarını yeterince yansıtmasını sağlamak için değerlendirme kriterleri yeniden gözden geçirilmelidir.

Son olarak, akademik liderlik pozisyonlarında kadınların daha fazla temsil edilmesi sağlanmalıdır. Kadınların iktisat disiplininde tam anlamıyla eşit koşullara sahip olabilmesi için yalnızca sayısal temsiliyetin artması yeterli değildir; aynı zamanda karar alma süreçlerinde kadınların etkin rol oynaması gerekmektedir. Üniversitelerin iktisat bölümlerinde ve meslek örgütlerinde kadın akademisyenlerin yönetici pozisyonlarda yer alması teşvik edilmeli, kadınların akademik alanda seslerini duyurabilmeleri için daha fazla alan açılmalıdır.

Bütün bu öneriler, kadın iktisatçıların akademik hayatta karşılaştıkları sistematik engelleri ortadan kaldırmaya yönelik adımlardır. Ancak asıl mesele, bu değişimlerin yalnızca kadın akademisyenlerin mücadelesine bırakılıp bırakılmayacağıdır. İktisat disiplini, eğer gerçekten bir bilim olarak kendini ileriye taşımak istiyorsa, yalnızca belirli bir grubun sesi olmaktan vazgeçmek ve farklı perspektifleri dahil etmek zorundadır. **Bilim, onu üretenlerin çeşitliliği kadar güçlüdür.** Eğer iktisat bilimi, toplumun tamamını anlamak istiyorsa, kadınları akademik dünyada tam anlamıyla eşit koşullara kavuşturmalıdır.

Son bir soru ile bitireyim: İktisat bilimi, gerçekten tarafsız bir disiplin mi, yoksa kimin dahil edilip edilmediğine akademik sistem içindeki güç dengeleri mi karar veriyor? Eğer yanıt ikinci seçenekse, o zaman bu sistem değişene kadar tarafsızlıktan söz etmek mümkün değildir. **Değişim bir lüks değil, akademik adaletin gereğidir.**

Kaynaklar

Avilova, T., & Goldin, C. (2018). What can UWE do for economics? *American Economic Review*, *108*(5), 186–190.

Chassonnery-Zaïgouche, C., Cherrier, B., & Singleton, J. D. (2019). Economists and normative values: A historical perspective on the AEA's Statement on Economic Freedom and Political Freedom. *Journal of Economic Perspectives*, *33*(3), 105–130.

Colander, D., & Klamer, A. (1987). The making of an economist. *Journal of Economic Perspectives*, *1*(2), 95–111.

Ferber, M. A., & Teiman, M. (1980). Are women economists at a disadvantage in publishing journal articles? *Eastern Economic Journal*, *6*(3–4), 189–193.

Ginther, D. K., & Kahn, S. (2014). Women in economics: Moving up or falling off the academic career ladder? *Journal of Economic Perspectives*, *28*(3), 193–214.

Hengel, E. (2017). Publishing while female: Are women held to higher standards? *Cambridge Working Papers in Economics*, *1753*.

Kahn, S. (1995). Women in the economics profession. *Journal of Economic Perspectives*, *9*(4), 193–206.

Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books.

Larson, M. S. (2013). *The rise of professionalism: A sociological analysis*. Transaction Publishers.

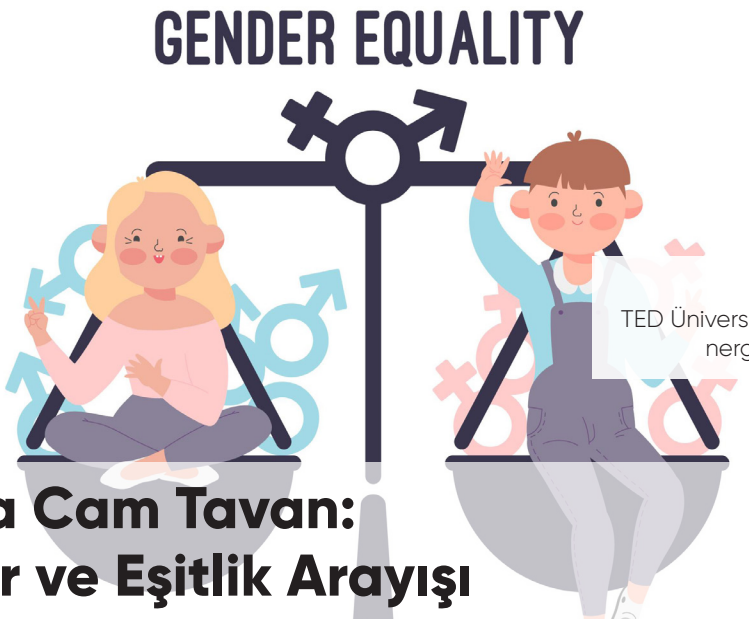
MacNell, L., Driscoll, A., & Hunt, A. N. (2015). What's in a name: Exposing gender bias in student ratings of teaching. *Innovative Higher Education*, *40*(4), 291–303.

May, A. M. (2022). *Gender and the dismal science: women in the early years of the economics profession*. Columbia University Press.

McDowell, J. M., Singell, L. D., & Ziliak, J. P. (1992). Gender and promotion in the economics profession. *Industrial & Labor Relations Review*, *45*(4), 692–710.

Sarsons, H. (2017). Recognition for group work: Gender differences in academia. *American Economic Review*, *107*(5), 141–145.

Wu, A. H. (2020). *Gendered language on the economics job market rumors forum*. *American Economic Review: Papers and Proceedings, 110*, 175–179.





Nazire Nergiz Dinçer
TED Üniversitesi, Ekonomi Bölümü
nergiz.dincer@tedu.edu.tr

İktisatta Cam Tavan: Kadınlar ve Eşitlik Arayışı

Kadın ekonomistleri destekleyen çabalar, yalnızca bir eşitlik meselesi değil, daha güçlü ve sürdürülebilir bir ekonomi yaratmanın da bir parçası.

İktisat bilimi, küresel ekonomiyi şekillendiren en önemli disiplinlerden biri. Ancak, bu alanda kadınların temsili halen erkeklere kıyasla oldukça düşük. Akademide, kamu politikalarında ve özel sektörde kadın ekonomistlerin sayısını artırmak için yıllardır birçok girişim var ama hâlâ gidecek uzun bir yolumuz olduğu kesin.

Peki, rakamlar ne diyor? Kadın ekonomistlerin akademideki yeri, bölgelere göre nasıl değişiyor? Hangi ülkelerde oranlar daha iyi durumda? Ve en önemlisi, bu eşitsizliği azaltmak için kimler, nasıl çalışmalar yürütüyor? Gelin birlikte inceleyelim.

İktisat Biliminde Kadın Akademisyenler

İktisat biliminde akademisyenlerin cinsiyete göre dağılımı verisi, Avrupa Ekonomi Kurumu (EEA) bünyesinde faaliyet gösteren Women in Economics (WinE) Komitesi tarafından desteklenen bir araştırma ile derlenmiş. Friebel ve Wilhelm (2019) bu araştırmada, web kazıma algoritmaları ve veri bilimi teknikleri kullanarak RePEc (Research Papers in Economics) platformundaki akademik çalışmaları ve kurumları takip etmiş.

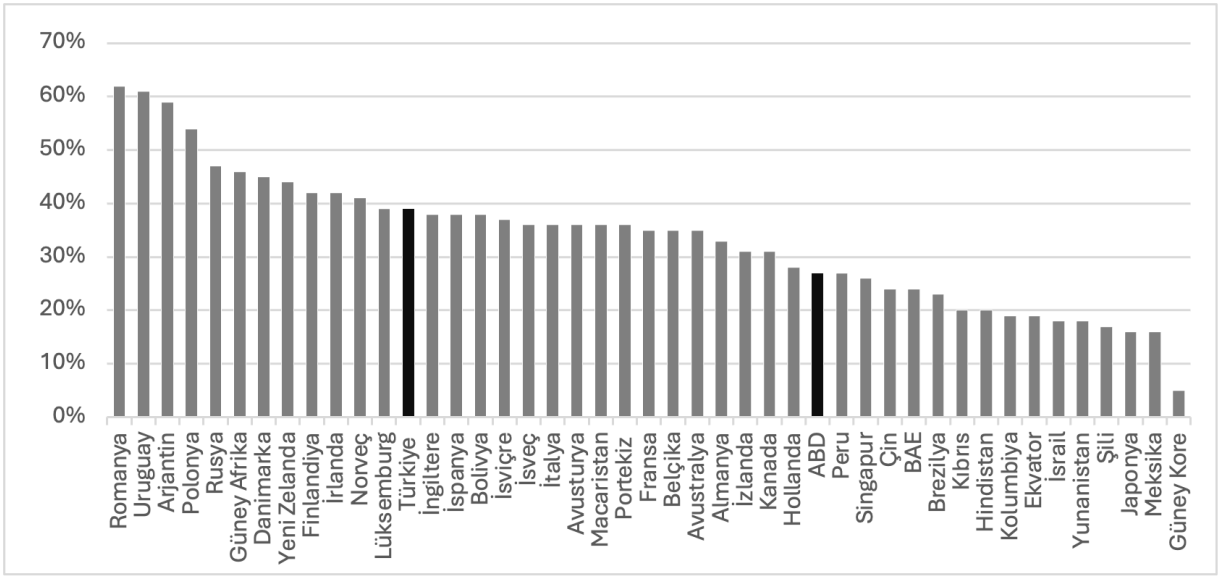
Metodoloji aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Ekonomi araştırmalarına katkıda bulunan kurumların web siteleri izlenerek akademisyenlerin cinsiyetleri ve pozisyonları belirlenmiş,
- Algoritmalar aracılığıyla web sitelerinde listelenen bireylerin unvanları kaydedilmiş,
- Cinsiyet, isim analizleri ve fotoğraf tabanlı yazılımlar kullanılarak tespit edilmiş.

Elde edilen veriler, iktisatta kadın akademisyenlerin küresel ölçekte nasıl dağıldığını gösteren önemli bulgular sunuyor.

Bu çalışmanın verileriyle hazırladığım ülkelere göre iktisat biliminde kadın akademisyenlerin oranını Şekil 1'de sunuyorum. Üzerinde çok tartışılabilecek bir grafik. Bana göre öne çıkanlar:

Şekil 1. Ülkelere Göre İktisat Biliminde Kadın Akademisyenlerin Oranı



Kaynak: Friebel ve Wilhelm (2019), https://www.women-economics.com/countries.html

- Sadece 4 ülkede kadınların oranı daha fazla,
- Oranların ağırlıksız ortalaması yüzde 33,
- Türkiye'de bu oran yüzde 39,
- Avrupa ABD'ye göre nispeten daha iyi,
- ABD'de oran yüzde 27.

Bu veri setini[1] kullanan Auriol ve diğ. (2022)'den aldığım tablo, iktisat biliminde kadınların oranı için güzel bir özet (Tablo 1). Bütün dünyada bu konuda bir eşitsizlik olduğu aşikâr. Ancak Amerika'da durum çok daha fazla göze batacak durumda.

Yazının ilerleyen kısmında bahsedeceğim Women in Economics Initiative (WiE) kamu, özel ve akademi olmak üzere 3 sektördeki lider pozisyonlardaki kadın ekonomistlerin temsiline dair göstergeler yayınlıyorlar. Bu sektörel veriler, 0 ile 100 arasında değişen bir endeks (0, hiçbir cinsiyet çeşitliliği olmadığını, 100 ise cinsiyet eşitliğini temsil eder) haline getiriliyor.

Tablo 1. İktisat Biliminde Kadınların Oranı

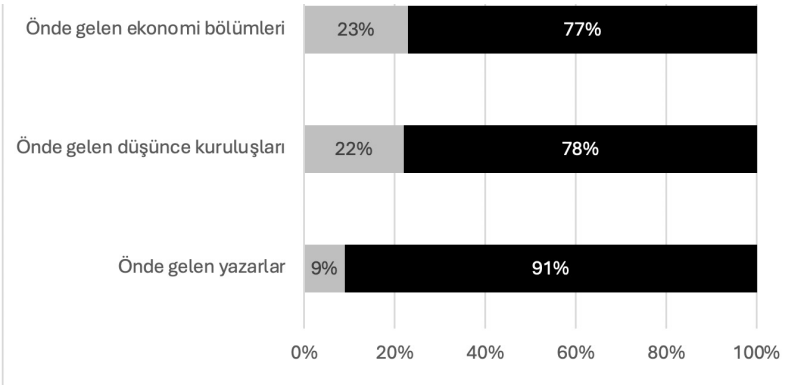
Bölgeler	Tüm akademisyenler, %	Profesör ve Doçentler, %
Avrupa	32,46	27,27
Kuzey Amerika	26,53	22,09
Avustralya ve Yeni Zelanda	35,31	26,97
Diğer Ülkeler	34,10	22,78

Kaynak: Auriol ve diğ. (2022)

WiE Endeksi 2023'te akademik sektörde endeks değeri 34, özel ve kamu sektörlerinde ise 36 olarak hesaplanmış. 2024'te, bu değerler akademik sektörde hafifçe artarak 36'ya yükselirken, özel sektörde endeks değeri 45'e ve kamu sektöründe 40'a çıkmış. Bu değerler hala düşük olsa da ilk WiE Endeksi raporu ile karşılaştırıldığında ekonomi alanındaki lider pozisyonlarda kadınların temsilinde hafif bir genel iyileşme gözlemleniyor.

Şekil 2 iktisat bilimindeki akademisyenlerin 2024 yılında liderlik pozisyonlarındaki cinsiyet dağılımını gösteriyor. Kadınların önde gelen ekonomi bölümlerinde temsili sadece yüzde 23 oranında iken, düşünce kuruluşlarında yönetici görevleri alan kadınların oranı da yüzde 22 olarak izlenmiş. Öte yandan ekonomi yazınındaki lider akademisyenler arasında kadın

Şekil 2. Akademi Sektörü Genel Görünüm



Kaynak: The Women in Economics Initiative (2024)

temsilinin sadece yüzde 9 olması ise dikkatle değerlendirilmesi gereken bir konu.

Bölgelere göre kadın akademisyenlerin en iyi ekonomi bölümlerinde çalışma oranına bakıldığında, Asya yüzde 15 ile en düşük olan bölge olarak öne çıkıyor (Şekil 3). Kuzey Amerika ise yüzde 19 gibi yine oldukça düşük bir oranla sondan ikinci bölge. Ekonomi yazınında bu alanda en çok araştırmanın Amerika'da olması tesadüf değil. Avrupa yüzde 27 kadın oranıyla Amerika'ya göre daha iyi durumda. Afrika'da ise kadınların erkeklere göre bölgenin en iyi ekonomi bölümlerinde istihdam edilme oranı yüzde 53.

Durum kamu sektöründe de çok farklı değil (Şekil 4). Üst düzey görevlerde kadın oranı oldukça düşük. 2024 yılında görevdeki merkez bankası başkanlarının sadece yüzde 14'ü kadın. Diğer ekonomi kurumları merkez bankasına göre bir miktar daha fazla kadın üst yöneticiye sahip (yüzde 24).

Burada şunu söylemeden de geçemeyeceğim. Türkiye 1923'ten günümüze sadece bir kadın başbakan tarafından yönetildi. Yakın zamanda da bir kadın merkez bankası başkanı görev yaptı. Her iki kadın da yönetimlerini savunacağım kişiler değildi. Ancak her toplantıda, her anekdotta kötü yönetime dair sadece onların örnek verilmesi sizce normal mi diyerek bir açık soru bırakayım.

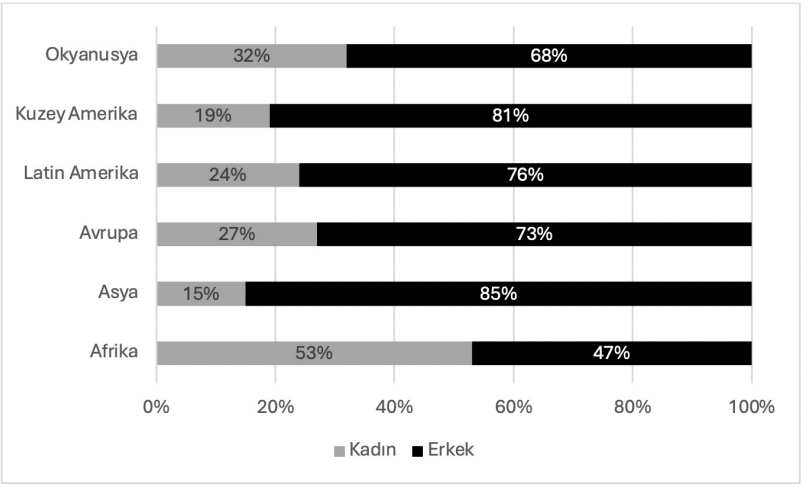
Son olarak Dünyada önemli ekonomi kurumlarının yöneticilerine bakıldığında, 2024 yılında 22 pozisyondan 5'inin kadın olduğu, 17'sinin ise erkek olduğu verisi toplanmış. Bu üst düzey yöneticilerin hangi kurumlarda yer aldığı Tablo 2'de yer alıyor.

Veriler, kadın ekonomistlerin hâlâ önemli yapısal engellerle karşı karşıya olduğunu gösteriyor. Kadın akademisyenlerin oranları birçok ülkede yükselme eğiliminde olsa da, liderlik pozisyonlarına erişimde ciddi sorunlar devam ediyor.

İktisat Biliminde Kadın Örgütleri ve Temsiliyetin Güçlendirilmesi

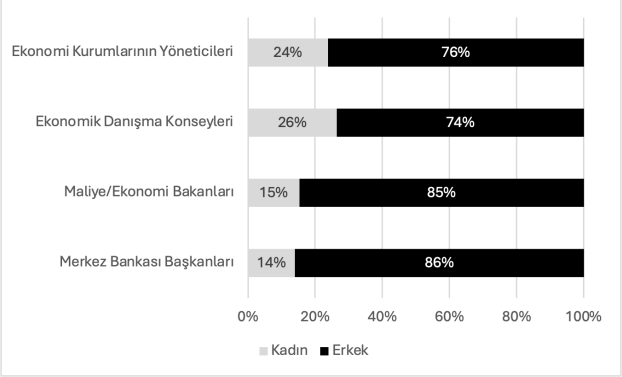
İktisat bilimi, küresel ekonomiyi şekillendiren temel alanlardan biri olmasına rağmen, kadınların

Şekil 3. Bölgelere Göre En İyi Ekonomi Bölümlerinde Kadın Akademisyenlerin Oranı



Kaynak: The Women in Economics Initiative (2024)

Şekil 4. Kamu Sektörü Yöneticilerinde Cinsiyet Dağılımı



Kaynak: The Women in Economics Initiative (2024)

bu alandaki temsiliyeti yukarıda tartıştığımız üzere yeterli seviyeye ulaşmış değil. Kadın ekonomistlerin sayısını artırmak ve liderlik rollerinde daha fazla yer almalarını sağlamak amacıyla dünya genelinde birçok örgüt ve inisiyatif kurulmuş. Bu bölümde, iktisatta cinsiyet eşitliğini teşvik eden önemli küresel organizasyonlardan bazılarını inceleyeceğim. Amerika bu konuda tarihi öneme sahip olduğu için CSWEP ile başlayacağım.

American Economic Association - Committee on the Status of Women in the Economics Profession (CSWEP)

CSWEP, Amerikan Ekonomi Derneği (AEA)'nin kadın ekonomistlerin temsiliyetini artırmak için oluşturduğu bir komite. 1971 yılında kurulan CSWEP, kadınların akademide ve ekonomi alanındaki kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklara dair araştırmalar yürütmekte ve çözüm önerileri geliştirmekte.

Başlıca faaliyetleri:

- Mentörlük Programı
- Konferanslar, paneller ve etkinliklerle profesyonel ağ oluşturma desteği,
- Kadınların ekonomi alanındaki temsiliyetine ilişkin istatistiklerin yayımlandığı CSWEP Yıllık Raporu,
- Kadın ekonomistlerin başarılarını teşvik eden akademik ödüller.

Women in Economics Initiative (WiE)

WiE, 2019 yılında kurulan ve iktisat alanında eşit fırsatlar ile çeşitliliği teşvik etmeyi amaçlayan küresel bir organizasyon. 2019'da yedi kurucu üye (beş kadın ve iki erkek) ile Avrupa merkezli olarak başlayan WiE, bugün ABD, Latin Amerika, Hindistan ve Bangladeş gibi dünyanın dört bir yanından 60'tan fazla aktif gönüllüye sahip. 2021 yılında 217 olan resmi üye sayısı, 2024 itibarıyla 1.100'ü aşmış.

Başlıca faaliyetleri aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Kadın ekonomistlerin görünürlüğünü artırmak için araştırmalar ve raporlar.
- Akademi, kamu ve özel sektörde kadın ekonomistlerin temsiliyetini ölçmek için WiE Endeksi
- Mentörlük ve kariyer gelişimi programları
- Konferanslar, paneller ve atölye çalışmaları
- Öğrencilere ve genç araştırmacılara yönelik teşvik programları
- Kadınların ekonomi yayınlarında ve medyada daha fazla yer almasını sağlamak için farkındalık kampanyaları
- Ağ oluşturma etkinlikleri

Tablo 2. Uluslararası Ekonomi Kurumları – Kadın Yönetimi

Kurum	Pozisyon
APEC	Ekonomi Komitesi Program Direktörü
EBRD	Baş Ekonomist
EIB	Baş Ekonomist, Ekonomi Departmanı Direktörü
UNDP	Baş Ekonomist
UNCTAD	Direktör, Uluslararası Ticaret ve Emtia Bölümü

Kaynak: The Women in Economics Initiative (2024)

Tablo 3. Ülkelere Göre İktisat Biliminde Kadın Örgütleri

Ülke	İktisat Biliminde Kadın Örgütü
ABD	American Economic Association - Committee on the Status of Women in the Economics Profession (CSWEP)
	Federal Reserve Women in Economics (WiE Fed)
	National Association for Business Economics Women (NABE Women)
Almanya	Women in Economics Germany (WiE Germany)
Avustralya	Women in Economics Network (WEN)
Arjantin	Mujeres en Economía Argentina (Women in Economics Argentina)
Birleşik Krallık	Royal Economic Society (RES) Women's Committee
Brezilya	Mulheres na Economia (Women in Economics Brazil)
Fransa	Association Française des Femmes Économistes (AFFE)
Hindistan	Indian Women in Economics Network (IWEN)
Hollanda	Dutch Women in Economics (DWiE)
İspanya	Asociación de Mujeres Economistas de España (AMAE)
İtalya	Italian Women in Economics (ITWiE)
Türkiye	İktisat Biliminde Kadın İnsiyatifi (İBKİ
Yeni Zelanda	Women in Economics Network (WEN) New Zealand

EEA Standing Committee on Women in Economics (WinE)

Avrupa Ekonomi Derneği'ne (EEA) bağlı WinE Komitesi, 2003 yılında kurulmuş. Bu komitenin temel amacı, ekonomi mesleğinde kadınları desteklemek ve onların profesyonel ağlarını genişletmelerine yardımcı olmak.

WinE'nin başlıca girişimleri arasında:

- Mentörlük ve Ağ Oluşturma Programları,
- Kadın ekonomistlerin kariyer yollarını takip eden bir web sitesi,
- WinE Bibliyografyası,
- Brigit Grodal Ödülü'nün hayata geçirilmesi bulunmaktadır.

CEPR Women in Economics Initiative

CEPR Women in Economics Initiative, ekonomi alanındaki kadın temsilini artırmak için CEPR tarafından başlatılmış. Bu girişim, kadın ekonomistlerin desteklenmesi ve ekonomi alanında daha fazla görünürlük kazanmalarını sağlamak için farklı projeler ve araştırmalar yürütmekte.

Faaliyetleri özetle:

- Kadın ekonomistlerin görünürlüğünü artıran konferanslar ve akademik etkinlikler
- Mentorluk programları
- İş piyasasında cinsiyet eşitliğini teşvik eden girişimlere katkı

International Economic Association (IEA) Kadın Liderlik Girişimi

IEA'nin çalışmaları, kadınların ekonomi mesleğine girişlerini artırmak, sistemik engelleri kaldırmak ve özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki kadın ekonomistlerin karşılaştıkları çoklu dezavantajları gidermek üzerine odaklanmakta. Çalışmalarında, coğrafya ve ırk/kast/etnisite gibi unsurları dikkate alarak, kesişimsel bir bakış açısıyla hareket etmekte.

- Kadın ekonomistlerin lider pozisyonlara yükselmesini teşvik eden araştırmalar ve raporlar
- Kadın liderler için mentorluk ve ağ oluşturma programları

- Gelişmekte olan ülkelerdeki kadın ekonomistleri desteklemek için özel projeler
- Cinsiyet ve bölgesel eşitsizlikleri analiz eden çalışmalara destek
- Küresel ekonomi konferanslarında kadın temsilini artırmak için girişimler

Women in Economics at the European Central Bank (ECB WiE)

ECB WiE, ekonomi alanında çalışan kadınların sayısını artırmak, ekonomi politikalarının daha kapsayıcı olmasını sağlamak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla kurulmuş.

ECB WiE'nin başlıca hedefleri şunlar:

- Kadın ekonomistlerin merkez bankacılığına katılımını artırmak,
- Kadın ekonomistlerin görünürlüğünü destekleyen etkinlikler ve seminerler düzenlemek,
- Akademik ve kamu politikalarında cinsiyet eşitliğini teşvik eden araştırmalar yapmak.
- Kadınların ekonomi alanında eğitim almasını teşvik etmek için finansal destek sağlamak gibi programları aktive etmek.

Diğer Örgütler

Yukarıda saydığım uluslararası örgütler haricinde çeşitli ülkelerin kendi örgütleri de bulunuyor. Bu örgütlerden bazıları ülkelerin ekonomi kurumları altında kurulmuşken bazıları ise tamamen bu misyonu benimseyen gönüllülerin kurduğu inisiyatifler. Bunlardan bazıları Tablo 3'te görülmektedir.

Sonuç

Ekonomi alanındaki kadın örgütleri, cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadın ekonomistlerin liderlik pozisyonlarında daha fazla yer almasını teşvik etmek için büyük çaba harcıyor. Akademide, kamu sektöründe ve özel sektörde var olan eşitsizlikler, sadece kadınları değil, ekonomik karar alma süreçlerini ve toplumların kalkınmasını da doğrudan etkiliyor.

WiE, WinE, CEPR, IEA ve WEN gibi uluslararası organizasyonlar ve ülkelerin kendi örgütleri, kadın ekonomistlerin görünürlüğünü artırarak ve fırsat eşitliği yaratmaya çalışarak bu dengesizliği değiştirmeye yönelik önemli çalışmalar yürütüyor. Bu tür girişimler, ekonomiyi daha adil, dengeli ve kapsayıcı bir hale getirmek için kritik bir rol oynuyor.

Cinsiyet eşitliği sadece bireysel kariyerleri desteklemekle kalmıyor, aynı zamanda ekonomi bilimini daha zengin, kapsayıcı ve etkili bir disiplin haline getiriyor. Bu nedenle, kadın ekonomistleri destekleyen çabalar, yalnızca bir eşitlik meselesi değil, daha güçlü ve sürdürülebilir bir ekonomi yaratmanın da bir parçası.

Türkiye'de İktisat Biliminde Kadın İnisiyatifi (İBKİ) 8 Mart 2024'te kuruldu. Amacımız, iktisat biliminde kadınların karşılaştığı eşitliksizlikleri belirlemek ve azaltmak. İktisatçı bilim kadınları arasındaki dayanışmayı güçlendirmek, görünürlüğümüzü artırmak ve iktisadi politikalarda etkimizi yükseltmek için gelin birlikte çalışalım!

Kaynaklar

Auriol, E., Friebel, G., & Wilhelm, S. (2020). Women in European economics. *Women in economics*, 26-30.

Friebel, G., & Wilhelm, S. (2019). *The women in European economics monitoring tool: Technical description*.

The Women in Economics Initiative (2024). *The Women in Economics Index 2024.*

Son Notlar

1. RePEc'te yer alan en iyi 300 kurum ile derlenen ve dünyadaki 238 üniversiteyi içeren alt veri seti kullanılmış.





Pınar Derin-Güre
ODTÜ İktisat Bölümü
pderin@metu.edu.tr

Elif Akbostancı
ODTÜ İktisat Bölümü
elifa@metu.edu.tr

İktisat Biliminde Kadınlar: Türkiye'de Akademik Alanda Eşitlik Mücadelesi

İktisat bölümlerinde profesör seviyesindeki öğretim üyelerinin yüzde 70,5'i erkek ve sadece yüzde 29,5'u kadındır. Türkiye geneliyle kıyaslarsak İktisat biliminde eşitsizliğin araştırma görevlisi seviyesinden başladığını ve profesörlük seviyesine doğru derinleştiğini söylemek doğru olacaktır.

Giriş

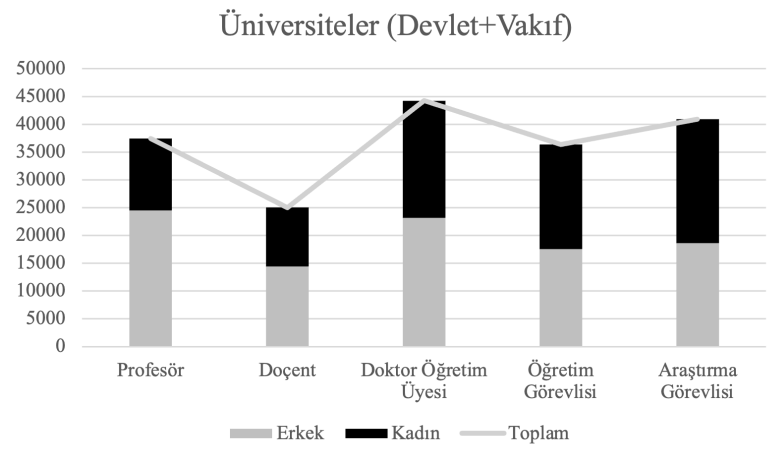
Cinsiyet eşitsizliğinin etkilerini Türkiye'de her gün daha çok hissetmeye başladık. İstanbul sözleşmesinden Türkiye'nin çekilmesi, kadın cinayetleri, kadınların Türkiye'de istihdam problemleri üzülerek takip ettiğimiz gelişmeler. Biz iktisatçı kadınlar olarak kendi deneyimlerimizi sorguladığımızda, içinde bulunduğumuz koşulların ülke genelindeki toplumsal süreçlerden bağımsız olmadığını fark ettik. Türkiye'de kadınlar eşitsizliğe maruz kalırken, iktisat ve akademi dünyasında daha eğitimli bir grup olmamıza rağmen bu durumdan muaf değiliz. Akademisyen kimliğimizle hissettiğimiz ve deneyimlediğimiz bu eşitsizliği veriler ışığında analiz etmek istiyoruz.

Bilimsel bir yaklaşım benimseyerek, iktisadi metodoloji çerçevesinde daha kapsamlı bir durum tespiti yapmak için Türkiye genelinde anketler yoluyla veri toplanması ve ekonometrik analizlerin gerçekleştirilmesi gerekiyor. Ancak, İktisat Biliminde Kadın İnisiyatifi henüz yeni bir oluşum olup, 8 Mart 2025 itibarıyla bir yılını dolduracak. Bu nedenle, daha ayrıntılı veri analizlerini geleceğe bırakarak, şu an elimizdeki verilerin bize nasıl bir tablo sunduğunu özetlemek istiyoruz. Amacımız, iktisatçı kimliğimizle akademi ve iktisat disiplininde kadınların durumuna dair veriye dayalı bir genel çerçeve çizmek, mevcut eşitsizlikleri tespit etmek ve yaşadığımız eşitsizliker hakkında daha çok konuşarak çözüme doğru bir yol açmak.

Türkiye'de Kadın Akademisyenler ve İktisat Bilimi

Yüksek Öğretim Bilgi sistemi akademide farklı derecelerde kadın ve erkek kırılımını barındıran veriler yayınlamaktadır. Bu verilere bakıldığında profesörlerin yüzde 65,4'ü erkekken araştırma görevlilerinin yüzde 45,4'ü erkektir. Bu durum iki biçimde yorumlanabilir; genç kuşaklarda rakamsal olarak eşitsizlik azalma eğilimindedir. Bu da zaman geçtikçe ünvanlar

Şekil 1: Türkiye'deki Akademisyenlerin Cinsiyet Kırılımı



Kaynak: Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024, https://istatistik.yok.gov.tr/

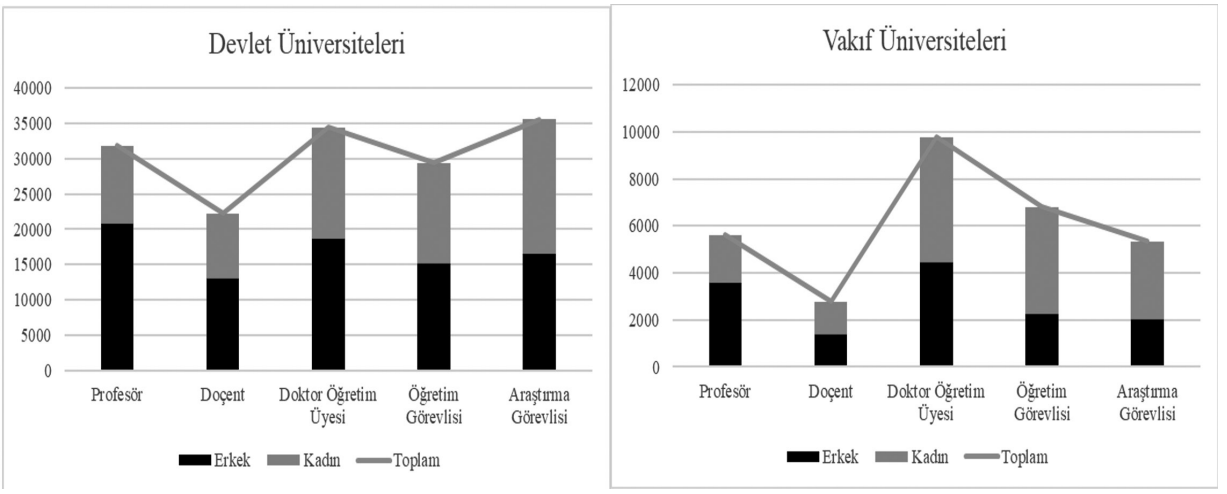
arasındaki cinsiyet dağılımının da daha eşitlikçi olacağını gösterebilir. Bu tezin çok doğru olmadığını verilerdeki gelişmeye bakınca anlıyoruz. 2015'den bu yana araştırma görevlilerindeki dağılımın kadınlar lehinde düzeldiği gözlenirken profesörlük dağılımında 10 yılda ancak 5 puanlık bir düzelme gözleniyor. Buradan akademik yükselme süreçlerinde belirli nedenlerden dolayı kadınların profesörlük derecesine erişmekte zorlandığını anlıyoruz. Araştırma görevlilerinin ve hatta öğretim görevlilerinin çoğu kadınken ve doktor öğretim üyelerinde bu dağılım kadın ve erkek arasında eşit ilerlerken doçent ve profesör kademesinde kadınlar aleyhine neden bozulmaktadır? Bu soru başka verilerle de desteklendiğinde daha bütünlüklü bir sonuç çıkarmak mümkün olacaktır. Ancak pek çok sektörde de görüldüğü gibi akademide de araştırma görevlilerin kadın olmasına rağmen daha üst düzeyde, doçentlik ve profesörlük gibi, mevkilerde erkeklerin baskın olmasını 'Cam Tavan' (Glass-ceiling) ve 'Sızdıran Boru'(Leaky Pipeline) kavramlarıyla açıklayabiliriz. Cam tavan kavramı kadınların kariyerlerinde belirli bir seviyeye gelmelerine rağmen daha üst seviyelere ulaşmasına engel olan görünmez ve sistematik engelleri temsil eder. Bu engeller arasında cinsiyet temelli ön yargılar (Benzer akademik birikime sahip hocalar arasında erkek bir hocanın kadın bir hocadan daha başarılı görülmesi vb.), terfi süreçlerindeki eşitsizlikler ile iş ve yaşam dengesi ile ilgili problemler olabilir.

OECD Zaman Kullanım veri setine göre tüm dünyada kadınlar erkeklerden 2,5 kat fazla ücretsiz bakım ve ev işi yapmaktadır. Ankara içindeki kadın iktisatçılarla İktisat Bilimde Kadın İnisiyatifi (İBKİ kapsamında yaptığımız mülakatlarda da kadın iktisatçı akademisyenlerin benzer şekilde ücretsiz ev işleri ve çocuk bakımı konularında eşleriyle eşit bir bölüşüm yaşamadıklarını öğrendik. Bu mülakat sonuçları da ayrı bir yayın olarak hazırlanmaktadır.

Akla gelen diğer bir soru da üniversite genelinde özellikle üst kademelerde görülen eşitsizliğin Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde farklılık gösterip göstermediğidir. Şekil 2'de cinsiyet kırılımlı veri Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde ayrı ayrı incelenmiştir. Her iki üniversite tipinde de Profesörlerin çoğunun erkek, araştırma görevlilerinin çoğunun kadın olduğu gözlemlenmektedir. Devlet Üniversitelerinde Vakıf üniversitelerinden farklı olarak eşitsizlikler Doçent ve Profesör aşamalarından çok önce Öğretim üyesi seviyesinde başlamaktadır. Vakıf Üniversitelerinde ise çok daha sonra, doçent ve profesörlük seviyesinde erkek öğretim üyesi oranında bir artış gözlemlenmektedir.

Akademinin genelinde gözlemlenen bu durumun İktisat Bilimi özelinde de devam edip etmediğini gözlemlemek için devlet ve vakıf üniversitelerindeki bazen farklı isimlerde de sınıflandırılmış ancak genel olarak İktisat disiplini çerçevesinde değerlendirebileceğimiz İktisat, Ekonomi, Çalışma Ekonomisi, Ekonomi ve Finans, Politika ve

Şekil 2: Türkiye'de Akademisyenlerin Devlet ve Vakıf Üniversitesi Olarak Cinsiyet Kırılımı



Kaynak: Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024, https://istatistik.yok.gov.tr/

Ekonomi, Tarım Ekonomisi, Ekonometri ve Uluslararası Ticaret bölümlerinin hepsini İktisat genel başlığı altında toplayarak YÖK verileri çerçevesinde Tablo 1'de Devlet ve Vakıf Üniversitesi kırılımında gösteriyoruz.

Tablo 1'deki veriler İktisat Bölümlerindeki durumun bazen akademinin genelindeki durumdan da kötü olabileceğini göstermektedir. Genel olarak profesör seviyesindeki öğretim üyelerinin yüzde 70,5'i erkek ve sadece yüzde 29,5'u kadındır. Türkiye geneliyle kıyaslarsak İktisat biliminde eşitsizliğin araştırma görevlisi seviyesinden başladığını ve profesörlük seviyesine doğru derinleştiğini söylemek doğru olacaktır. Vakıf Üniversitelerini devlet üniversiteleriyle kıyasladığımızda da profesörlük seviyesinde eşitsizliğin Vakıf Üniversitelerinde daha çok olduğunu söylemek mümkündür. Doçent ve Dr. Öğretim seviyesinde kadın yüzdesi Vakıf Üniversitelerinde daha çok olmakla birlikte Araştırma Görevlisi seviyesinde daha azdır. Genel olarak Vakıf ve Devlet üniversitelerinde farklılıklar göze çarpmaktadır, eşitsizlikler farklı gruplarda daha çoktur. Yine de hem Devlet hem Vakıf üniversitelerinde İktisat Bölümlerinde kadınların erkeklere göre daha az olduğunu söylemek mümkündür.

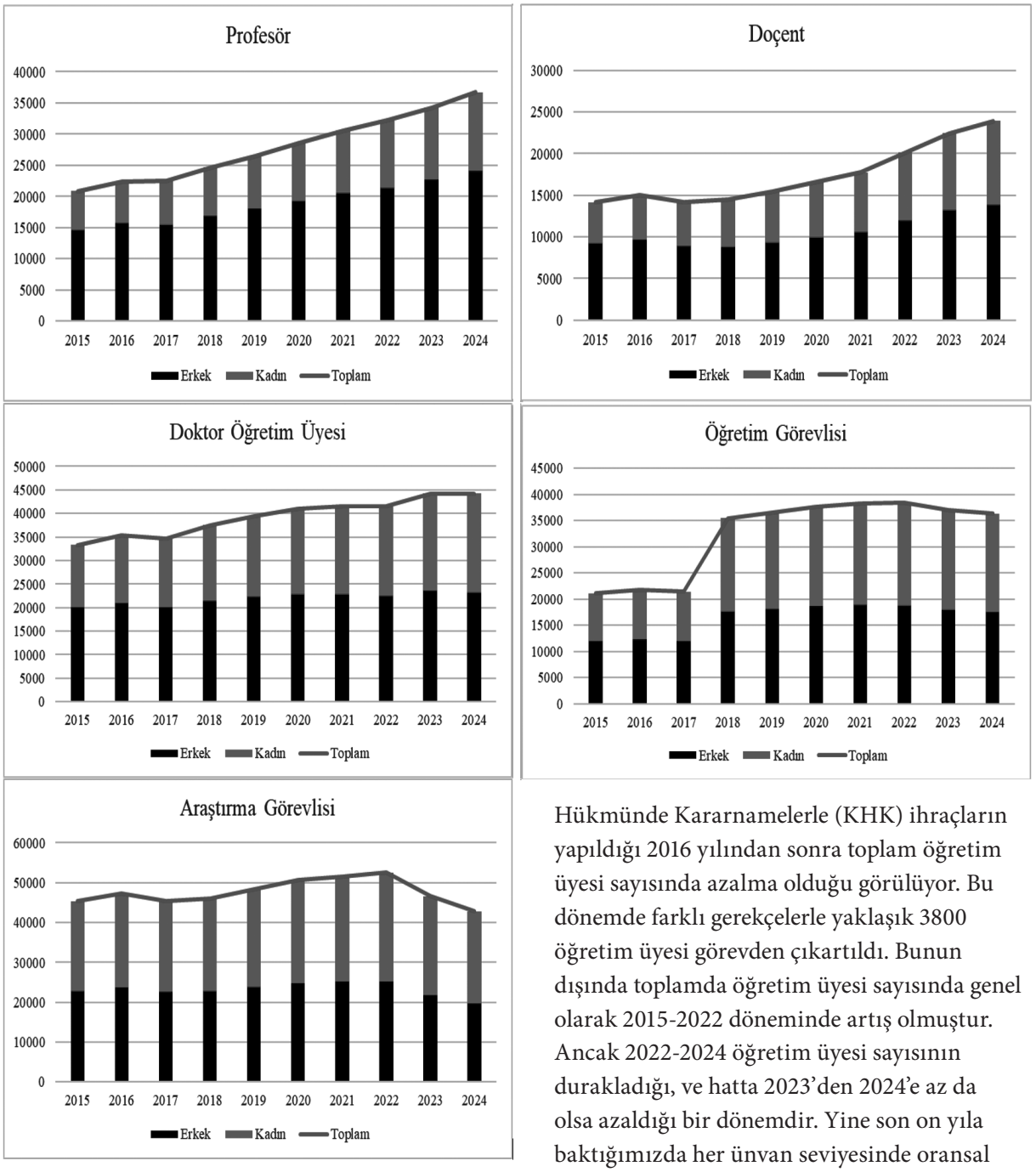
Şimdiye kadar güncel durumu tartıştık. Bu gelişmelerin tarihsel evrimine bakmak da önemli bir bakış açısı sunacaktır. Ne yazık ki Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim sisteminde İktisat bölümleri (ya da diğer alanlar) özelinde cinsiyet kırılımlı tarihsel veri erişime açık değil. Erişebildiğimiz veriler ancak üniversite genelinde son on yılda kadın akademisyenlerin durumunu değerlendirmeye el veriyor. Bu veriler ışığında akademiye genel olarak

Tablo 1: İktisat Bölümlerinde Farklı Ünvanlarda Cinsiyet Kırılımı:

	Profesör		Doçent		Doktor Öğretim Üyesi		Öğretim Görevlisi		Araştırma Görevlisi		Genel Toplam	
	Erkek %	Kadın %	Erkek %	Kadın %	Erkek %	Kadın %	Erkek %	Kadın %	Erkek %	Kadın %	Erkek %	Kadın %
Devlet	69,9	30,1	61,5	38,5	57,4	42,6	63,8	36,2	53,9	46,1	61,4	38,6
Vakıf	75,2	24,8	54,1	45,9	48,9	51,1	66,7	33,3	59,0	41,0	59,5	40,5
Toplam	70,5	29,5	60,7	39,3	56,1	43,9	64,3	35,7	54,5	45,5	61,2	38,8

Kaynak: Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024, https://istatistik.yok.gov.tr/

Şekil 3: Türkiye'de Cinsiyete Göre Akademisyen Sayısı: 2015-2024



Kaynak: Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2024, https://istatistik.yok.gov.tr/

baktığımızda 2015'e kıyasla 2024 yılında kadın öğretim elemanı yüzdesinin akademide her seviyede arttığını görmek mümkündür. (Bknz: Şekil 3) Son on yılda toplamda akademisyen sayılarında sadece OHAL döneminde Kanun Hükmünde Kararnamelerle (KHK) ihraçların yapıldığı 2016 yılından sonra toplam öğretim üyesi sayısında azalma olduğu görülüyor. Bu dönemde farklı gerekçelerle yaklaşık 3800 öğretim üyesi görevden çıkartıldı. Bunun dışında toplamda öğretim üyesi sayısında genel olarak 2015-2022 döneminde artış olmuştur. Ancak 2022-2024 öğretim üyesi sayısının durakladığı, ve hatta 2023'den 2024'e az da olsa azaldığı bir dönemdir. Yine son on yıla baktığımızda her ünvan seviyesinde oransal olarak kadın akademisyen oranının arttığı, erkek akademisyen oranının azaldığı görülüyor.

Profesörler arasındaki erkek oranı 2015'te yüzde 71'den 2024'te yüzde 66'ya, doçentlerde 2015'te yüzde 66'dan 2024'de yüzde 58'e ve araştırma görevlilerinde 2015'de yüzde 60'dan 2024'de yüzde 53'e geriliyor. Burada da dikkati çeken daha önce bahsettiğimiz düşük ünvanlarda eşitlenme

eğiliminin yüksek ünvanlara göre daha çok oluşunun zaman içerisindeki gelişmelerle destekleniyor oluşudur.

Tablo 2: Devlet Üniversitelerindeki Kadın Rektörler

Akdeniz Üniversitesi	Prof. Dr. Özlenen Özkan
İzmir Demokrasi Üniversitesi	Prof. Dr. Bedriye Tunçsiper
Manisa Celal Bayar Üniversitesi	Prof. Dr. Rana Kibar
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	Prof. Dr. Handan İnci Elçi

Akademide kadın yüzdesindeki artışlar akademisyenliğin serbest piyasadaki işlere kıyasla çocuk bakımı ve ücretsiz ev işlerini yapabilmek adına kadına daha esnek çalışma saatleri sunmasından kaynaklı olması olasıdır. Öte yandan esnek saatler özellikle piyasada daha az esnek işlerde çalışan erkeklerle kıyasla kadınların evde daha çok iş yapmasına ve yükselme aşamasında bunun karşısına bir engel olarak çıkmasına neden oluyor olabilir. Akademik yükseltmeler çerçevesinde istenen yayınlar literatüre katkı içermeli ve bu çalışmalar ara vermeden aynı konu üzerinde uzun saatler çalışmayı ve odaklanmayı gerektirmektedir. Kadınların ücretsiz verdiği ev içi hizmetler ile yaşlı ve çocuk bakımı yanında esnek saatler sonrasında ortaya çıkan çocukların okuldan alınması okul dışı aktivitelere bırakılması gibi işler kadın akademisyenlerin yoğun ve aralıksız çalışma sürelerini olumsuz etkilemektedir. İyi bir akademisyenin erkek olabileceğine dair ön yargılar ve bu ön yargıların kadın akademisyenler olarak içselleştirilmesi de hem kendisinin akademik yeterliliği ile ilgili kadın akademisyenleri şüpheye düşürebilir ve üst kademelere başvurmak için yeterlilik üzerinde bir efor sarfetmeleri gerektiğini düşünmelerine yol açabilir hem de değerlendirme sürecinde çoğu erkeklerden oluşan bir havuz içinden seçilen akademisyenler tarafından yeterli olmadıkları düşünülerek başvurularının daha fazla oranda reddedilmesine yol açabilir. Sözü edilen gerekçelerden hangilerinin tüm akademide, hangilerinin iktisat disiplininde geçerli olduğu önemli ve cevaplanması gereken bir sorudur.

Akademik Kariyer Basamaklarında Kadınlar: İdari Görevler ve kadınların üniversitede temsili

Üniversitelerin en yüksek idari amiri konumunda çok fazla kadın akademisyen bulunmamaktadır. Buradaki eşitsizlik cam tavan etkisini destekleyen şekilde akademideki kadın yüzdeleri bağlamındaki eşitsizliğin çok daha ötesinde görünmektedir. Tablo 2'de görüldüğü üzere Devlet Üniversitelerindeki kadın rektör sayısı toplam 129 devlet üniversitesinde sadece dörttür kısaca Devlet Üniversitesi rektörlerinin sadece yüzde 2,4'ü kadındır.

Tablo 3'de Vakıf Üniversitelerindeki kadın rektörler üniversitelere göre alfabetik sıraya göre verilmiştir. 75 Vakıf Üniversitesinin 13'ünde kadın bir rektör ya da rektör vekili bulunmaktadır. Kadın rektörlerin olduğu üniversitelerin de iki üç üniversite dışında Türkiye sıralamasında yüksek sıralamalarda olmadığı göze çarpmaktadır.

Konferanslar, Yayınlar ve Akademik Tanınırlık

"Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) Türkiye›de tüm bilim alanlarındaki araştırmaları ve bilim insanlığını teşvik etmek, gençleri bilim ve araştırmaya yönlendirmek amacıyla 2 Eylül 1993 tarihinde kurulmuş, 7 Ocak 1994›te çalışmalarına başlamıştır." Bilimsel, idari ve mali özerkliğe sahip olan TÜBA, üstün başarılı bilim insanlarını onurlandırmak, bilimsel çalışmaları teşvik etmek ve ulusal bilim politikalarının oluşturulmasına katkıda bulunmak misyonunu taşımaktadır. Bu amaçlar

Tablo 3: Vakıf Üniversitelerindeki Kadın Rektörler

Bahçeşehir Üniversitesi	Prof. Dr. Esra Hatipoğlu
Bezmi Alem Vakıf Üniversitesi	Prof. Dr. Rümeyza Kazancıoğlu (V)
Demiroğlu Bilim Üniversitesi	Prof. Dr. Çavlan Çiftçi
Fenerbahçe Üniversitesi	Prof. Dr. Fatma Kanca
İstanbul Galata Üniversitesi	Prof. Dr. Şeyma Aydınoğlu (V)
İstanbul Kültür Üniversitesi	Prof. Dr. Fadime Yüksektepe
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi	Prof. Dr. Ayşegül Komsuoğlu Çıtıpıtıoğlu (V)
İstanbul Okan Üniversitesi	Prof. Dr. Güliz Muğan
Kadir Has Üniversitesi	Prof. Dr. M. Sondan Dorukanoğlu Feyiz
Maltepe Üniversitesi	Prof. Dr. Edibe Sözen
Özyeğin Üniversitesi	Prof. Dr. Feride Esra Gençtürk
Üsküdar Üniversitesi	Prof. Dr. Nazife Güngör
Yeditepe Üniversitesi	Prof. Dr. Canan Aykut Bingöl (V)

cercevesinde kurulmuş TÜBA içerisinde İktisat Alanında yedi ve Çalışma Ekonomisi alanında bir üye bulunmaktadır ve bu üyelerin hepsi erkektir. Benzer bir rakam teknik bir alan olan Elektrik Elektronik Mühendisliği için de geçerlidir. Elektrik Elektronik Mühendisliğinde 10 üye bulunmaktadır ve aralarında hiç kadın üye bulunmamaktadır. Hem iktisat hem de elektrik elektronikte listedeki erkek akademisyenlerden çok daha yüksek H indexe sahip bilim kadınları olduğu bir gerçektir. TÜBA içinde de bu eşitsizlik sürmektedir. 205 toplam üye içerisinde kadın üye sayısı 9'dur yani oran yüzde 3,35 dir. Kadın Üyelerin 2'si Uluslararası İlişkiler, 1'i Siyaset Bilimi, 1'i Fizik, 2'si Eczacılık, 1'i Tıp, 1'i Psikoloji, 1'i Malzeme Mühendisliği alanlarında çalışmaktadır.

Bilim Akademisi ise TÜBA'ya alternatif oluşturacak şekilde 25 Kasım 2011 tarihinde İstanbul'da, bilimsel liyakat, özgürlük ve dürüstlük ilkelerini tanıtmak, örneklemek ve gözetmek amacıyla bağımsız bir sivil toplum kuruluşu olarak kurulmuştur. Akademi, Türkiye'deki başarılı bilim insanlarını bir araya getirerek, bilimde mükemmeliyetin yanı sıra bilimsel yöntem ve geleneklerin korunması için çalışmaktadır. TÜBA ile kıyaslandığında daha eşitlikçi bir yapısı olduğu görülse de Bilim Akdemisinin de kat etmesi gereken uzun bir yol olduğu göze çarpmaktadır. Bilim akdemisinde İktisat Bilimindeki 16 üyenin sadece 3'ü (Ayşe İmrohoroğlu, Ayşe Buğra Kavala ve Seda Ertaç olmak üzere) kadındır. Burada yer alan son derece değerli kadın akademisyenlerimize benzer yayın performansı, tanınırlık ve bilimsel katkıya sahip ve listedeki erkeklerden H endeksi yüksek iktisatçı kadın akademisyenlerin olduğu aşikardır. Bilimler Akademisinde toplam üye sayısı 100'dür ve bunun ancak yüzde 9'u kadın üyelerden oluşmaktadır. Buradan birkaç çıkarımda bulunabilir. Üyeliğe alma süreçlerinde erkek egemen bir yapı vardır ve kadınların üyeliğe kabulü zordur. Kadınların ücretsiz ev işli ve aile içi işlerden dolayı akademik faaliyetlere ayırabildikleri zaman daralmakta ve çocuk sahibi olmaya başladıklarında ortaya çıkan izin süreçlerinde bilimsel çıktıları zarar görmektedir. Kadınların erkek egemen yapılar içinde az sayıda yer alacakları durumlardan rahatsızlık duyarak bu tür yapılarda bulunma konusunda isteksiz olmaları da söz konusu olabilir.

Kadınların iktisat alanında bilimsel üretkenlikleri hakkında veri bulmak çok kolay değildir. İyi bilimsel dergilerin listelendiği ve yayınların bulunduğu Web of Science

(WOS) da cinsiyet kırılımlı veri bulunmamaktadır. Bu anlamda çok doğru sonuçlara ulaştırmasa da bir alternatif iktisat alanında yapılan REPEC (Research Papers in Economics) listeleridir. Bu listelerde de yine kadınlar ve erkekler arasında yüksek farklar göze çarpmaktadır. REPEC Genel Dünya Listesi ilk ellide sadece bir adet 1 Kadın İktisatçı bulunmaktadır bu kişi Carmen Reinhart'dır. Reinhart Harvard Kennedy School'da profesör olarak çalışmaktadır ve Dünya bankasında baş ekonomist ve başkan yardımcısı olarak da çalışmıştır. Avrupa'da en çok ekonomik yayın yapan kişilere bakıldığında ise ilk ellideki iktisatçılar arasında hiç kadın iktisatçı görülmemektedir. Türkiye'de çalışan kadın iktisatçılara bakıldığında ise ilk ellide 8 kadın iktisatçı bulunmaktadır. Türkiye'deki rakam Avrupa'dan ve Amerika'dan çok daha yüksek olsa da eşitlikçi olmaktan bayağı uzaktadır. Dünyadaki genç iktisatçılar arasında ise ilk ellide 7 kadın iktisatçı vardır. Cam tavan sadece profesörlüğe erişmede değil aynı zamanda akademik yayınlar ve bilim akademilerine girişte de söz konusudur.

Türkiye'de iktisatçılar için en önemli mesleki kuruluşlardan biri Türkiye Ekonomi Kurumu (TEK)'dur. 1929 yılında kurulan bu köklü kurumun, kuruluşundan bu yana görev yapmış on başkanının tamamı erkektir. 2024 itibarıyla, TEK Yönetim Kurulu'nda bulunan yedi üyenin yalnızca biri kadındır ve önceki dönemde de yönetim kurulunda tek bir kadın üye yer almıştır. TEK Vakfı Yönetim Kurulu'nda ise yedi üye arasında üç kadın iktisatçı bulunmaktadır. Vakıf yönetimi, TEK Yönetim Kurulu kadar aktif çalışmasa da, burada nispeten daha dengeli bir temsilin olması olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Öte yandan, Denetleme Kurulu'nda görev yapan üç üyenin tamamının erkek olması, kurumdaki toplumsal cinsiyet temsili açısından önemli bir dengesizliğe işaret etmektedir.

Kadın iktisatçılar olarak katıldığımız konferanslarda dikkatimizi çeken bir diğer önemli nokta, davetli konuşmacıların çoğunlukla erkeklerden oluşmasıdır. Davet edilen az sayıdaki kadın konuşmacının ise genellikle yurt dışında akademisyen olmaları, sürekli davet edilen erkeklerden daha yüksek yayın performansına sahip olmaları veya prestijli kurumlarda üst düzey görevlerde bulunmaları dikkat çekmektedir. Bu durum, kadın iktisatçıların konferanslarda davetli konuşmacı olabilmeleri için erkek meslektaşlarına kıyasla çok daha yüksek akademik başarı sergilemek zorunda kaldıklarını ve eşit değerlendirme kriterlerine tabi tutulmadıklarını göstermektedir. Ayrıca, bazı konferanslarda H-10 ve üzeri konuşmacılar için sağlanan TÜBİTAK desteklerinin, bu ölçütleri karşılayan kadın iktisatçı sayısının daha az olması nedeniyle, kadınların davet edilmesini zorlaştıran bir etken olabileceği de gözlemlenmektedir.

Türkiye'de iktisat alanında en geniş katılımlı konferanslar, Türkiye Ekonomi Kurumu tarafından düzenlenmektedir. 2024 yılında bu konferanslarda toplam altı davetli konuşmacı yer almış olup, yalnızca biri kadındır. 2023 yılında ise sekiz davetli konuşmacının yalnızca biri kadındır. Benzer bir durum 2022 yılında da yaşanmıştır: On davetli konuşmacıdan yalnızca üçü kadın olup, bunların daha önceki yıllarda olduğu gibi yurtdışında akademisyenlik yapan hocalar olduğu görülmektedir. 2021'de toplam dokuz davetli konuşmacı bulunmuş, bunlardan yalnızca ikisi kadın olmuş ve her ikisi de yurt dışında çalışan akademisyenlerdir. 2018'de ise dört davetli konuşmacı yer almış, ancak yine sadece bir kadın konuşmacı davet edilmiştir. Açılış konuşmalarının her ikisi de erkek akademisyenler tarafından yapılmıştır. 2016 yılında da benzer bir tablo söz konusudur: Altı davetli konuşmacıdan yalnızca biri, yine yurt dışında çalışan bir kadın akademisyendir. Açılış konuşmalarını ise iki erkek iktisatçı gerçekleştirmiştir. Türkiye'de düzenlenen 20. ve 21. Ulusal Konferanslarında da beş ve on davetli konuşmacı



bulunmuş, ancak yine sadece bir kadın konuşmacı yer almıştır.

Türkiye'de düzenlenen bir diğer önemli konferans ise Efil Yayınları tarafından organize edilen İktisat ve Toplum Kongresi'dir. Bu konferansın ilkinde beş, ikincisinde ise iki davetli konuşmacı bulunmuş ve her iki etkinlikte de davetli konuşmacıların yalnızca biri kadın olmuştur. Son olarak, online olarak düzenlenen ve hakkında bilgi bulunan EconTR 2024 ve 2023 konferanslarında ise sırasıyla dört ve beş davetli konuşmacı yer almıştır. Ancak bu etkinliklerde davet edilen konuşmacıların tamamı erkek olmuştur.

Genel olarak Türkiye'deki İktisat konferanslarında davetli konuşmacı anlamında birkaç husus ön plana çıkmıştır. Davetli Konuşmacıların yarısının kadın olduğu tek bir konferans dışında davetli konuşmacıların çoğu her seferinde erkektir. İktisat alanında konuşma yetkisi erkeklere verilmiş gibi görünmektedir. Genel olarak farklı alanda çalışan insanlar yerine makro iktisatçılar arasından Türkiye ekonomisiyle ilgili konuşabilen kişiler seçilmiştir. Davetli konuşmacıların büyük oranda erkek olması dışında sürekli aynı kadın ve erkek konuşmacıların davet ediliyor olması da dikkat çekicidir. Bu yapı değerlendirildiğinde başarılı görülen ve söz söyleme yetki bulunan belirli bir grubun olduğu ve bunun dışında kalkınma, mikro iktisat, işgücü, çevre ya da farklı konularda konuşabilecek konuşmacıların söyleyeceklerinin çok da ilginç bulunmadığı sonucu çıkabilir. İktisat alanındaki bilimsel toplantılarda farklı alanlarda çalışan, farklı yaş gruplarında, farklı iktisadi bakış açılarına sahip ve farklı cinsiyette iktisatçıların konuşmacı olarak davet edilmesi bu toplantıları zenginleştirme ve farklı alanda etkilerini arttırma potansiyeline sahiptir.

İktisat Politikalarında Kadınların Rolü

Türkiye'de sadece iktisadi politikalarda değil tüm politika süreçlerinde kadın temsili çok az durumdadır. Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kadın milletvekillerinin oranı, yıllar içinde artış göstermiştir. 2007 yılında yüzde 9,1 olan bu oran, 2024 yılında yüzde 19,9'a yükselmiştir. Burada dünya ortalaması UN Women'a göre yüzde 25,5dir. 1 Ocak 2024 tarihi itibarıyla kadın bakan sayısına göre ülkeler sıralamasında, GSYİH'ya göre dünyanın en büyük 17. ekonomisi olan Türkiye, yüzde 5,9 ile 175. sırada yer almıştır. 19 bakanlığın 12'sinin başkanlığını kadınların yaptığı Finlandiya'da bu listede ilk sırada yer almaktadır.

İktisadi politikalara geldiğimizde Türkiye'de durum yine pek iç açıcı değildir. Şu andaki Ticaret Bakanı ve 4 yardımcısı erkektir. Tarihsel olarak 68 Ticaret Bakanının sadece biri kadındır (Ruhsar Pekcan 2018-2021). Benzer şekilde Hazine ve Maliye Bakanı ve 4 yardımcısı erkektir. Türkiye Cumhuriyeti tarihindeki 49 maliye bakanın 49'u da erkektir. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasına baktığımızda 27 Merkez Bankası başkanından sadece birinin kadın olduğu görülmektedir. (Hafize Gaye Erkan, 2023-2024). Hafize Gaye Erkan tüm Merkez Bankası başkanları içinde Memduh Aytür'den sonra en kısa süreyle görevde kalan Merkez Bankası başkanlarındandır. TCMB Banka Meclisi üyelerinin 7 de 2'si kadındır. Para Politikası kurulu, 5 kişidir ve 3'ü kadındır. Denetleme Kurulunun 4 üyesi de erkektir. Yönetim Komitesinde 3 üyeden 1'i kadındır. Hem para politikası hem de maliye politikası alanında karar alma süreçlerinde etkili olan politika yapıcıların neredeyse tamamının erkek olduğu ve bunun tarihsel olarak da böyle devam ettiği söylenebilir.

5 Eylül 2024'te Türkiye ekonomisinin üç yıllık yol haritası olarak da görülen Orta Vadeli Planı Cumhurbaşkanı yardımcısı Cevdet Yılmaz açıkladı. Yukarıdaki resim de bu açıklamanın basın toplantısından bir kare içermektedir. Görüldüğü gibi 9 kişinin sunuş yaptığı bu toplantıda bir kadın politika yapıcı yok. Üstelik bildiğimiz kadarıyla bu kişilerden sadece birinin ekonomi doktora derecesi var, o da Merkez Bankası Başkanı Fatih Karahan. Oysa biliyoruz ki, ekonomi politikalarında söz sahibi olabilecek, iktisadi yol haritasını en iyi şekilde çizebilecek birçok yetkin kadın iktisatçı var.

Kadın iktisatçıların ekonomik politikalarda daha fazla rol alması, pek çok açıdan önem taşımaktadır. Kadınların politika yapım süreçlerindeki temsili arttığında, politikalar daha kapsayıcı ve dengeli bir bakış açısı kazanabilir. Bu sayede, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlılık artarken, bakım ekonomisi ve görünmeyen emek gibi genellikle göz ardı edilen konulara daha fazla dikkat çekilebilir.

Sonuç ve Öneriler: Daha Eşitlikçi Bir Akademi İçin Neler Yapılabilir?

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği yalnızca akademiye özgü bir sorun değildir; aksine, kadınların iş gücüne katılımını, kariyer gelişimlerini ve ekonomik bağımsızlıklarını etkileyen çok daha geniş bir yapısal dengesizliğin bir parçasıdır. Çalışan kadınların üzerine düşen ev içi sorumluluklar, bakım yükümlülükleri ve toplumsal cinsiyet rolleri, profesyonel hayatta eşit fırsatlara erişimlerini kısıtlamaktadır. Bu durum, akademide de benzer şekilde kendini göstermekte ve kadın akademisyenlerin terfi süreçlerinden akademik üretkenliklerine kadar birçok alanda dezavantajlı konumda olmalarına yol açmaktadır. Bunun yanı sıra akademide de toplumsal cinsiyet kalıpları, stereotipler ve organizasyonel yapılar tarafından beslenen doğrudan gözlemlenemeyen engellerin (cam tavan) kadınların akademik ilerlemesinde engel teşkil eden önemli bir faktör olarak değerlendirilmesi gerektiği görülmektedir.

Akademide toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, bilimsel üretkenliği artırmanın yanı sıra daha kapsayıcı ve adil bir akademik ortam yaratmak açısından büyük önem taşımaktadır. Kadın akademisyenlerin karar alma mekanizmalarındaki temsili artırılmadığı sürece, akademik dünyadaki cinsiyet eşitsizlikleri devam edecek ve politika yapım süreçleri belirli bakış açılarıyla sınırlı kalacaktır. Bu nedenle, daha eşitlikçi bir akademik yapının oluşturulması için çeşitli adımlar atılmalıdır.

Öncelikle, akademik kurumlarda cinsiyet temsiline dair kapsamlı veri analizleri yapılmalı ve bu veriler kamuoyu ile paylaşılmalıdır. Şeffaflık, farkındalığın artırılmasına ve somut adımların atılmasına

katkı sağlayacaktır. İBKİ olarak hedeflerimizden biri de özellikle iktisat alanındaki eşitsizlikleri ön plana çıkartmaktır. Ancak bunun var olan ayrımcı refleksleri gidermekte yeterli olmayacağı aşikardır.

Özellikle atama, terfi ve araştırma fonlarının dağıtımı süreçlerinde, kadın akademisyenlerin karşılaştıkları görünmeyen yapısal engeller göz önüne alınarak adil değerlendirme mekanizmaları oluşturulmalıdır. Mentor destek programları, İBKİ türü dayanışma platformları kadın akademisyenlerin kariyer gelişimlerini destekleyerek akademideki cinsiyet dengesizliğini gidermeye katkı sağlayabilir.

Ayrıca, akademik etkinliklerde ve konferanslarda davetli konuşmacı seçiminde toplumsal cinsiyet dengesi gözetilmeli, kadın akademisyenlerin temsili artırılmalıdır. Konferans ve panel organizatörleri, konuşmacı listelerini oluştururken daha kapsayıcı bir yaklaşım benimsemelidir. Böylece, kadın akademisyenlerin akademik alanda görünürlüğü artacak ve akademik temsilde eşitlik sağlanabilecektir.

Tüm bu öneriler, akademide toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yolunda atılacak adımların bir başlangıcı olarak görülebilir. Kadın akademisyenlerin bilgi üretim süreçlerine daha fazla katkı sağlayabilmesi, akademik dünyanın daha kapsayıcı, yenilikçi ve adil bir yapıya kavuşmasını sağlayacaktır. Eşitlikçi bir akademi, yalnızca kadın akademisyenler için değil, bilimsel ilerleme ve toplumsal gelişim açısından da önemli bir gerekliliktir.

Son Notlar

1. ansiklopedi.tubitak.gov.trl
2. bilimakademisi.org



Feminist İktisat'ın Bakışı Postmodernist mi?

Ufuk Serdaroğlu



İktisat ve Toplumsal Cinsiyet

Editör: Ufuk Serdaroğlu



Selcen Öztürk
Hacettepe Üniversitesi, İktisat Bölümü
selcen@hacettepe.edu.tr

Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Yasal Düzenlemeler ve Gelecek Perspektifleri

Aileyi temel güvence mekanizması olarak konumlandıran bu anlayış, sosyal devletin sorumluluğunu geri plana iterken, kadınların bakım emeğini ve ev içi sorumluluklarını daha da görünmez hale getirme riskini barındırmaktadır.

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı en köklü ve yaygın adaletsizliklerden biridir. Kadınların doğuştan ya da sonradan edindikleri özellikler nedeniyle dezavantajlı konuma itilmesi, sosyal dışlanmanın en belirgin biçimlerinden biridir. Sosyal dışlanma, tanımı gereği, bireylerin ayrımcılığa maruz kalarak toplumdan dışlanmasını içermektedir. Çalışma hayatı, bu dışlanma sürecinin en açık şekilde gözlemlendiği alanlardan biri olup, kadınlar burada hem fırsat eşitsizliği hem de işlem eşitsizliği ile mücadele etmek zorunda kalmaktadır.

Kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları engeller, yalnızca işe alım süreçlerinde değil (fırsat eşitsizliği), çalışma hayatı boyunca karşılaştıkları çok çeşitli adil olmayan uygulamalarla kendini göstermektedir (işlem eşitsizliği). Kadınlar, eğitim ve mesleki eğitimde fırsat eşitsizliğiyle karşı karşıya kalmakta, istihdama girişte ayrımcılığa uğramakta ve çalışma sürecinde düşük ücret, terfi engelleri ve kayıt dışı istihdam gibi sorunlarla mücadele etmektedirler (Çakır, 2008). ILO'nun raporlarına göre, kadınların çalışma hayatındaki konumunu belirleyen yatay ve dikey ayrımcılık biçimleri, onları belirli mesleklerden dışlamakta, eşit işe eşit ücret ilkesini ihlal etmekte ve üst yönetim kademelerine ulaşmalarını engellemektedir (ILO, 2009; Parlaktuna, 2010).

Yatay ayrımcılık, iş gücü piyasasında mesleklerin cinsiyet temelinde ayrışmasına neden olan ve kadınların belirli mesleklerde istihdam edilmesini zorlaştıran yapısal bir ayrımcılık biçimidir. Bu ayrımcılık, genellikle iki ana başlık altında incelenmektedir. Bunlardan ilki, meslek ayrımcılığıdır. Meslek ayrımcılığı, toplumda belirli mesleklerin "kadın işi" veya "erkek işi" olarak algılanması sonucu, kadınların bazı mesleklerde işe alınmaması veya istihdam edilmemesi durumunu ifade eder. Mühendislik, bilişim teknolojileri, üst düzey yöneticilik gibi erkek egemen olduğu düşünülen meslek alanlarında kadınların işe alım süreçlerinde dezavantajlı konumda olması, yatay

ayrımcılığın bir örneğidir. Benzer şekilde, hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik gibi daha çok kadınlarla özdeşleştirilen mesleklerde erkeklerin sayısının düşük olması da bu ayrımcılığın ters yöndeki bir yansımasıdır. Yatay ayrımcılığın bir diğer boyutu ise ücret ayrımcılığıdır. Ücret ayrımcılığı, aynı işi yapan kadın ve erkek çalışanlara yalnızca cinsiyet farkı nedeniyle farklı ücret ödenmesi anlamına gelir. Kadınların erkeklerle aynı seviyede çalışmasına rağmen daha düşük maaş alması, genellikle kadın emeğinin değersizleştirilmesi ve toplumsal cinsiyet rollerinin iş dünyasındaki yansımaları ile ilişkilidir. Bu ayrımcılık, yalnızca temel ücret düzeyinde değil, primler, terfi olanakları ve yan haklar açısından da kendini gösterebilir.

Öte yandan, dikey ayrımcılık ise kadınların yalnızca cinsiyetleri nedeniyle karar alma mekanizmalarından ve yönetim süreçlerinden dışlanmasını ifade eden bir ayrımcılık türüdür. Dikey ayrımcılık, kadınların iş yerinde yükselme ve kariyer gelişimi süreçlerinde erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmamasına neden olur. Kadınlar, belirli bir noktaya kadar yükselseler bile üst düzey yönetim pozisyonlarına gelebilmek için erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalabilirler. "Cam tavan" olarak da adlandırılan bu olgu, kadınların yetkinlikleri ve nitelikleri ne kadar güçlü olursa olsun, belirli bir seviyenin ötesine geçmelerini engelleyen görünmez bariyerler ile karşılaşmalarına yol açar. Özellikle büyük şirketlerde, akademik dünyada ve siyasette kadınların lider pozisyonlarda temsil oranının düşük olması dikey ayrımcılığın önemli göstergeleri arasında yer alır (Yıldırımalp, 2021).

Bu iki ayrımcılık türü, kadınların iş gücü piyasasındaki varlığını sınırlayan ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştiren yapısal sorunlardır. Hem yatay hem de dikey ayrımcılıkla mücadele edilmesi, iş yerlerinde daha adil ve kapsayıcı politikaların geliştirilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Ayrımcılığın kurumsallaşmasının en açık örneklerinden biri, kadınların iş gücündeki rolünün ailevi sorumluluklar ekseninde tanımlanmasıdır. Geleneksel toplumsal cinsiyet normları, kadını öncelikle annelik rolü üzerinden şekillendirerek, iş dünyasındaki varlığını ikincil plana atmaktadır. Örneğin, annelik izninin 16 hafta olarak düzenlenmesine karşın babalık izninin birkaç gün ile sınırlandırılması, çalışma yaşamının erkekler için öncelikli bir alan olarak kurgulandığını ortaya koymaktadır. Evlat edinme süreçlerinde bile çocuğun bakım sorumluluğunun öncelikli olarak kadına yüklenmesi, toplumsal cinsiyetin iş gücü piyasasına ne denli yerleşik olduğunu göstermektedir.

Bu durum, Foucault'nun iktidarın bireyleri kendi çıkarları doğrultusunda özneleştirdiğine dair görüşleriyle de örtüşmektedir (Foucault, 2005). Connell ve Messerschmidt (2005) ve Collinson ve Hearn (2005) gibi araştırmacılar, erkek egemen yapının, çalışma hayatını şekillendirirken kadınları sistematik olarak dezavantajlı konuma ittiğini ve cinsiyetlendirilmiş iş bölümünün bu eşitsizliği pekiştirdiğini vurgulamaktadır (Orhun, 2021). Kadınlar, yalnızca iş yerinde değil, aynı zamanda hane içinde de bu eşitsizliğin yükünü taşımaktadır (Özkaplan, 2009). Memiş vd. (2017) tarafından yapılan araştırmalar, kadınların ev içi sorumlulukları nedeniyle iş gücü piyasasında dezavantajlı hale geldiğini ve bu durumun çalışma yaşamındaki eşitsizlikleri beslediğini ortaya koymaktadır.

Tüm mevcut araştırmalar, kadınların iş yaşamındaki dezavantajlarının sadece bireysel deneyimlerden ibaret olmadığını, aksine toplumsal cinsiyet normları ve kurumsal yapılar tarafından sistematik olarak inşa edildiğini göstermektedir. Türkiye'de ve dünyada, kadınların iş yaşamına eşit katılımını sağlamak adına sosyal politikaların yeniden değerlendirilmesi ve çalışma hayatındaki cinsiyet

eşitsizliğinin köklü biçimde ele alınması gerekmektedir.

Türkiye'de mevcut yasal düzenlemeler ve eylem planları

Türkiye'de mevcut eşitsizlikleri gidermek amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler ve politika belgeleri hazırlanmıştır. Kadının Güçlenmesi Eylem Planı (2018-2023) ve Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023) bu çabalara örnek teşkil etmektedir.

Kadının Güçlenmesi Eylem Planı, kadınların sosyal, ekonomik ve siyasi hayata katılımını artırmayı amaçlamakta ve eğitim, sağlık, ekonomi, karar alma mekanizmalarına katılım ve medya olmak üzere beş temel stratejik alanda düzenlemeler içermektedir. Kadınların eğitime erişimi artırılarak finansal okuryazarlık sağlanması, sağlık hizmetlerine erişimin genişletilmesi, kadın istihdamının teşvik edilmesi, siyasette ve yönetimde kadınların yer almasının desteklenmesi ve medyada kadın temsiliyetinin artırılması planın başlıca hedefleri arasındadır.

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı ise kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal hayatta tam ve eşit katılımını sürdürülebilir kalkınmanın bir parçası olarak ele almaktadır. STEM alanlarında kadınların eğitimine odaklanılması, kadın sağlığı konusunda farkındalık yaratılması, kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi ve kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer alması bu belgenin öncelikli hedefleri arasındadır.

Yasal düzenlemeler bağlamında, 6284 Sayılı Kanun kadına yönelik şiddetin önlenmesine dair önemli koruyucu ve önleyici tedbirleri içermektedir. Ceza Kanunu'nda yapılan değişikliklerle cinsel suçlar ve töre cinayetlerine yönelik cezalar artırılmış, İş Kanunu'nda yapılan düzenlemelerle esnek çalışma modelleri geliştirilmiş ve kadın istihdamını teşvik eden politikalar uygulanmıştır. Ayrıca, kadınların iş gücüne katılımını artırmak için doğum izinleri düzenlenmiş, kreş desteği sağlanmış ve evde üretim yapan kadınlar için vergi muafiyeti getirilmiştir.

Türkiye'de kadınların toplumsal, ekonomik ve siyasi hayattaki eşit temsili için birçok yasa ve politika belgesi hazırlanmış olsa da, ne yazık ki bunların büyük bir kısmı kâğıt üzerinde kalmakta ve sahada etkin bir şekilde uygulanmamaktadır. Kadının Güçlenmesi Eylem Planı (2018-2023) ve Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023) gibi belgeler, kadınların güçlendirilmesi yönünde stratejik hedefler belirlese de, uygulamada karşılaşılan yapısal engeller ve siyasi irade eksikliği nedeniyle bu hedeflere ulaşılması mümkün olmamaktadır.

Örneğin, Kadının Güçlenmesi Eylem Planı'nda kadınların eğitime erişiminin artırılması, finansal okuryazarlıklarının sağlanması ve kadın istihdamının teşvik edilmesi gibi önemli hedefler yer almakta; ancak mevcut veriler, kadınların iş gücüne katılım oranının halen düşük olduğunu, toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü ve bakım yükümlülükleri nedeniyle kadınların istihdamda kalıcılığının sağlanamadığını ortaya koymaktadır. Kadınların ekonomik hayatta yer almasını desteklemek için esnek çalışma modelleri geliştirilmiş olsa da, bu düzenlemeler çoğunlukla kadınları güvencesiz ve düşük ücretli işlere yönlendirmekte, toplumsal cinsiyet rollerini pekiştiren bir yapıya dönüşmektedir. Araştırmalar kadınların, özellikle eğitim alanında fırsat eşitliği tanınmamış kadınların, güvencesiz istihdama yönelme olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Öztürk ve Başar, 2018; Kılıç ve Öztürk, 2014).

Benzer şekilde, STEM alanlarında kadınların eğitimine odaklanılması gerektiğini belirten Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi, kadınların teknoloji ve mühendislik gibi erkek egemen alanlara yönlendirilmesini hedeflese de, Türkiye'de bu alanlarda kadınların temsil

REFAH EKONOMİSİ VE EŞİTSİZLİK

EDİTÖRLER: Ömer Faruk Çolak, Leyla F. Arda Özalp



Küreselleşme insanı ve doğal kaynakları acımasızca tükettiği bir ortama doğru sürüklerken bu kitap refah ekonomisi alanına ve eşitsizlik kavramına zengin bir arka plan sunuyor. Katkıda bulunan yazarlar eşitsizliği, tüketim ve borçlanma olgularına, istihdam piyasalarına, servet ve gelir dağılımlarına, kurumsal yapıya, mekân kavramına, her tür ayrımcılığa ve küresel eşitsizliğin ekonomi politiğine odaklanarak, farklı yaklaşımlarla özgürce tartışıyorlar.

Prof. Dr. Fatma Doğruel

Refah arttıkça eşitsizlik azalacakmış gibi görünse de bazen tam tersi olabiliyor; refah arttıkça eşitsizlik büyüyebiliyor. Bu kitap ekonomi biliminin çok önemli ama nispeten az işlenmiş konularını ele alıp değerlendiren önemli bir kitap. Mutlaka okunmalı. Bilgi dağarcığınıza katkı yaptığını göreceksiniz.

Dr. Mahfi Eğilmez

Refah analizi ekonomi biliminin temel kavramlarından birisi ve belki de ana ekseni. Ekonomide refah kavramının, ekonomi politiğin tüm boyutlarıyla ele alındığı, çok önemli bir katkı.

Prof. Dr. A. Erinç Yeldan

KAPİTALİZM, TEK BAŞINA KÜRESEL EŞİTSİZLİK

BRANKO MILANOVIC

EŞİTSİZLİKLE MÜCADELE EŞİTSİZLİK

OLIVIER BLANCHARD
DANI RODRIK

ANTHONY B. ATKINSON



oranı hala oldukça düşüktür. Kadın girişimciliğini teşvik etmeye yönelik destek mekanizmalarının ise sınırlı olduğu, fon ve teşviklerin yetersiz kaldığı görülmektedir (Öztürk, 2018). Kadınların karar alma mekanizmalarına katılımının artırılması hedefi de uygulamada başarısız kalmış, kadınların siyasette ve üst düzey yönetim pozisyonlarında temsil oranı son yıllarda artmak bir yana, gerilemiştir.

6284 Sayılı Kanun ise kadına yönelik şiddeti önlemeye yönelik önemli yasal düzenlemeler içerse de, uygulamada büyük eksiklikler bulunmaktadır. Koruma kararlarının yeterince etkin şekilde uygulanmaması, kadınların şikâyetleri karşısında kolluk kuvvetlerinin ve yargının yeterli hassasiyeti göstermemesi, faillerin çoğunlukla cezasız kalması ve önleyici tedbirlerin yetersiz olması, yasaların kâğıt üzerinde kalmasının en net göstergelerindendir. Türkiye'de her yıl yüzlerce kadın, en yakınındaki erkekler tarafından öldürülmekte, şiddete uğramakta ve buna rağmen koruma mekanizmaları etkin bir şekilde işletilmemektedir.

Türkiye'de temel eksikliklerden bir tanesi de kapsayıcı bir sosyal güvenlik ve destek sisteminin olmayışıdır. Sosyal güvenlik ve kamusal destek mekanizmalarının yetersiz olduğu bir ortamda, aile ve akrabalık ilişkileri birçok kişi için sosyal devletin yerine geçen bir güvence ve dayanışma ağı işlevi görmektedir. Toplumsal yapının sürdürülebilirliğinde böylesine merkezi bir rol üstlenen aile kurumu, kadınların toplum içindeki konumunu büyük ölçüde eş ve anne kimlikleri üzerinden tanımlanmasına neden olmaktadır (Dedeoğlu, 2009). Bu yaklaşımın bir yansıması olarak, Türkiye'de 2025 yılı «Aile Yılı» olarak ilan edilmiştir. Bu tür bir temanın, aile kurumunu güçlendirme ve toplumsal dayanışmayı artırma hedefi taşısa da, aslında kadınların toplumsal rollerini geleneksel çerçevede tutmayı ve mevcut anlayışı pekiştirmeyi hedeflediği açıktır. Aileyi temel güvence mekanizması olarak konumlandıran bu anlayış, sosyal devletin sorumluluğunu geri plana iterken, kadınların bakım emeğini ve ev içi sorumluluklarını daha da görünmez hale getirme riskini barındırmaktadır.

Kadınların ekonomik, sosyal ve siyasi hayata eşit katılımını sağlamak yerine, aileyi toplumun temel güvenlik ağı olarak vurgulayan politikalar, kadınları istihdamdan uzaklaştırarak onların iş gücüne katılımını daha da zorlaştırmaktadır. Özellikle sosyal destek mekanizmalarının yetersiz olduğu bir ortamda, "aile" kavramı üzerinden şekillenen politikalar, kadınların çocuk, yaşlı ve hasta bakımına yönelik geleneksel rollerini pekiştirerek onları ev içi sorumluluklara daha fazla mahkûm etmektedir.

Dolayısıyla, "Aile Yılı" söyleminin, kadınların haklarını ve bireysel özgürlüklerini gözeten bir perspektifle ele alınması kritik önemdedir. Gerçek anlamda kapsayıcı bir toplumsal yapı inşa edebilmek için, kadınların yalnızca aile içindeki rolleriyle değil, birey olarak ekonomik, sosyal ve siyasal yaşama tam katılımlarıyla da desteklenmesi gerekmektedir.

"Aile Yılı" söyleminin yanı sıra, son yıllarda Türkiye'de kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesi açısından İstanbul Sözleşmesi'nden çekilme gibi geriye gidişler yaşanmış olması ve 6284 Sayılı Kanun gibi yasal düzenlemelerin etkin şekilde uygulanmaması iktidarın kadına bakış açısını apaçık yansıtmaktadır.

Türkiye'deki düzenlemelere feminist perspektiften bakış

Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki yasal düzenlemeler, feminist kuramın farklı perspektiflerinden çeşitli eleştirilere konu olmaktadır.

Liberal feminist bakış açısına göre, kadınların hukuki ve ekonomik haklarını genişleten düzenlemeler önemlidir. Ancak İstanbul Sözleşmesi'nden çekilme, kadınların hukuki koruma mekanizmalarını zayıflatmış,

şiddetle mücadelede etkili bir çerçevenin ortadan kalkmasına neden olmuştur. Kadınların kamusal alanda eşit haklara sahip olmasını engelleyen her türlü yasal değişiklik, bireysel özgürlükler açısından sakıncalı bulunmaktadır.

Radikal feministler, hukuki düzenlemelerin tek başına yeterli olmayacağını ve ataerkil sistemin varlığını sürdürdüğünü savunmaktadır. Yasaların kâğıt üzerinde kalması, cezasızlık mekanizmalarının işletilmesi ve toplumsal normların değişmemesi, kadınların statüsünü değiştirmekten uzak olduğu gibi, erkek egemen yapıyı daha da güçlendirmektedir. Devlet, patriyarkal yapıyı sürdüren bir aktör olarak değerlendirilmekte, kadınların toplumsal ve ekonomik hayatta ikincil konumda tutulmaya devam ettiği ifade edilmektedir.

Marksist feminist yaklaşım, kadınların çalışma hayatındaki konumunu sınıfsal perspektiften ele almaktadır. Kadın istihdamına yönelik teşviklerin büyük ölçüde esnek, düşük ücretli ve güvencesiz işlere yönelttiği vurgulanmaktadır. Kadın emeğinin piyasa koşullarına uygun olarak ucuza çalıştırılması, ekonomik bağımsızlığını güçlendirmek yerine, kadınları yoksulluğa mahkûm etmektedir. Devletin uyguladığı cinsiyet eşitliği politikaları, neoliberal piyasa düzenine uyum sağlamak amacıyla şekillendiği için, kadınların ekonomik sömürüden kurtulmasına yönelik yapısal bir dönüşüm içermemektedir.

Post-yapısalcı feministler ise, Türkiye'de toplumsal cinsiyet politikalarının homojen bir kadın kategorisi üzerinden ele alındığını savunmaktadır. Kadınların sınıfsal, etnik, kültürel ve cinsel kimlik farkları göz ardı edilmekte, özellikle LGBTQ+ bireyler sistematik olarak dışlanmaktadır. Devletin kadın haklarına yönelik politikaları, toplumsal cinsiyeti sabit ve değişmez bir kategori olarak ele almakta, farklı grupların karşılaştığı özgün zorlukları göz önünde bulundurmamaktadır (Tong, 2006).

Bu eleştiriler doğrultusunda, feminist kuramın sunduğu çeşitli öneriler bulunmaktadır. Öncelikle, yasaların yalnızca var olması değil, etkin bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Kadına yönelik şiddetle mücadelede cezasızlığı önleyecek yasal mekanizmalar oluşturulmalı, faillerin korunmasını sağlayan hukuk uygulamalarına son verilmelidir. Hukukun her aşamasında kadınların güvenliği ve haklarının korunmasına öncelik verilmelidir.

Kadın istihdamını teşvik eden politikaların güvencesiz ve esnek çalışmayı teşvik etmek yerine, tam zamanlı ve güvenceli iş modellerini desteklemesi gerekmektedir. Devletin kadın emeğini esnekleştirerek piyasaya entegre etme çabaları yerine, kadınların ekonomik bağımsızlığını güçlendirecek reformlar hayata geçirilmelidir. Çalışma hayatında eşit ücret politikaları sıkı bir şekilde uygulanmalı, kadın istihdamını artıran işveren teşvikleri sadece belirli sektörlerle sınırlı tutulmamalıdır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının, aile odaklı söylemler yerine, kadınları birey olarak ele alması gerekmektedir. Aileyi güçlendirme politikaları altında kadınların annelik rolüne sıkıştırılması, çalışma hayatına katılımını ve ekonomik bağımsızlığını olumsuz etkilemektedir. Kadın haklarının bireysel yurttaşlık hakları çerçevesinde tanımlanması, feminist kuram açısından büyük önem taşımaktadır.

Dünyadan örnekler

Dünyada toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda başarılı sayılabilecek çeşitli yasal ve politik uygulamalar bulunmaktadır. Bu uygulamalar, kadınların ekonomik, hukuki ve sosyal alanlarda daha eşit koşullarda var olmasını sağlamaya yönelik olup, kadın haklarını ve toplumsal cinsiyet adaletini merkeze alan farklı feminist yaklaşımlar tarafından hem olumlu hem de eleştirel şekilde değerlendirilmektedir. Kadınların ekonomik bağımsızlığını artıran, siyasette ve karar alma

mekanizmalarında daha fazla yer almalarını sağlayan ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığı azaltmaya yönelik politikalar, bu alanda ilerleme kaydeden ülkelerde somut sonuçlar doğurmuştur. Ancak, her ülkenin toplumsal yapısı, siyasi dinamikleri ve tarihsel deneyimleri farklı olduğundan, uygulanan politikaların etkisi ve sürdürülebilirliği de değişkenlik göstermektedir.

Örneğin, İsveç toplumsal cinsiyet eşitliği alanında öncü ülkelerden biri olarak kabul edilmektedir. Ülkede uygulanan toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme politikası, kamu kaynaklarının kadınlar ve erkekler arasında adil bir şekilde dağıtılmasını sağlamayı hedeflemektedir. Bu yaklaşım, devlet harcamalarının ve yatırımlarının toplumsal cinsiyet perspektifiyle değerlendirilmesini zorunlu hale getirerek kadınların ekonomik fırsatlardan daha eşit şekilde yararlanmasına katkıda bulunmaktadır. İsveç aynı zamanda ebeveyn izinlerinin eşit dağıtılması konusunda da öncü uygulamalara sahiptir. Kadınların iş gücü piyasasından uzun süre kopmalarını önlemek ve erkeklerin çocuk bakımına daha fazla katılımını sağlamak amacıyla babaların doğum izni kullanmasını teşvik eden politikalar geliştirilmiştir. Ayrıca, ayrımcılığı önleyici yasalar sayesinde iş yerlerinde ve kamusal alanda kadınların karşılaştıkları engellerin kaldırılması için aktif önlemler alınmaktadır.

İzlanda ise toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda en dikkat çekici ülkelerden biridir. 2018 yılında yürürlüğe giren eşit ücret yasası, aynı işi yapan kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkını ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Bu yasa kapsamında, işverenlerin eşit işe eşit ücret ilkesine uygun hareket ettiklerini kanıtlamaları zorunlu hale getirilmiştir. Ayrıca, kadın temsiline yönelik kota uygulamaları, özellikle siyaset ve iş dünyasında kadınların karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımını sağlamak amacıyla devreye sokulmuştur.

Kanada ise toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca kendi sınırları içinde değil, küresel düzeyde de destekleyen bir ülke olarak öne çıkmaktadır. Feminist dış politika anlayışını benimseyen Kanada, uluslararası yardım politikalarında kadın haklarını önceliklendirmekte ve gelişmekte olan ülkelerde kadınların ekonomik bağımsızlığını artırmaya yönelik projelere destek vermektedir. Kadın girişimciliğini teşvik eden ekonomik politikalar ve kadınların iş gücüne katılımını kolaylaştıran düzenlemeler, Kanada'nın toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki taahhüdünü güçlendirmektedir. Aynı zamanda, ülke içindeki yasal düzenlemelerle kadınların iş yerinde maruz kaldığı ayrımcılıkla mücadele edilmekte ve kadınların haklarını korumaya yönelik politikalar geliştirilmektedir.

İspanya ise kadına yönelik şiddetle mücadelede güçlü yasal düzenlemeler ile dikkat çekmektedir. 2004 yılında kabul edilen Kadına Yönelik Şiddete Karşı Kapsamlı Koruma Yasası, şiddet mağduru kadınlara hukuki, ekonomik ve psikolojik destek sağlamayı hedeflemekte ve faillerin caydırıcı cezalar almasını garanti altına almaktadır. Bu yasa, kadına yönelik şiddeti yalnızca bireysel bir sorun olarak değil, toplumsal bir mesele olarak ele alarak devletin aktif müdahalesini zorunlu hale getirmektedir. Ayrıca, İspanya›da kadınların siyasetteki temsilini artırmaya yönelik politikalar da hayata geçirilmiş, siyasi partilere ve kamu kurumlarına toplumsal cinsiyet eşitliği açısından belirli temsil kotası zorunluluğu getirilmiştir.

Son yıllarda, kadın hareketlerinin güçlü baskısı sayesinde feminist politikaların daha fazla gündeme geldiği ve kadın haklarının korunmasına yönelik yasal çerçevenin sürekli genişletildiği gözlemlenmektedir (Ayta ve Şen, 2023).

Sonuç ve Öneriler

Bu örnekler, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında başarılı politikalar geliştiren ülkelerin farklı yaklaşımlar benimsediğini göstermektedir. Ancak bu politikaların kalıcı

olabilmesi için yalnızca yasal düzenlemeler yeterli değildir; uygulamanın etkinliği, denetim mekanizmalarının gücü ve toplumsal farkındalığın artırılması da büyük önem taşımaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, yalnızca kadınların haklarını koruma meselesi değil, aynı zamanda ekonomik ve toplumsal kalkınmanın bir gerekliliğidir (Toksöz vd., 2001). Bu nedenle, başarılı ülkelerin deneyimleri incelenerek, farklı sosyal ve kültürel bağlamlara uygun politika tasarımlarının geliştirilmesi kritik bir adım olacaktır. Bu ülkelerin deneyimlerinden hareketle Türkiye'nin de eşit ücret yasalarını hayata geçirmesi, ebeveyn izinlerini eşit hale getirmesi, kadına yönelik şiddetle mücadelede cezasızlığı önleyici yasaları sıkılaştırması ve kadınların siyaset ile iş dünyasındaki temsilini artırması gerektiği vurgulanmaktadır. Türkiye, başarılı uluslararası örneklerden faydalanarak kadın haklarını güçlendiren daha kapsayıcı politikalar geliştirebilir.

Türkiye özelinde, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlenmesini sağlamak için, erkek şiddetinin görünür kılınarak teşhir edilmesi, kadınları destekleyen dayanışma ağlarının oluşturulması ve kamusal alandaki temsiliyetlerinin artırılması gibi temel noktalara odaklanılmalıdır. Kadın istihdam politikalarının güvenceli ve tam zamanlı işlere yönlendirilmesi, eşit işe eşit ücret garantisinin sağlanması ve iş yerlerinde cinsel tacizle mücadele mekanizmalarının güçlendirilmesi önemlidir.

Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması büyük bir öncelik olup, kız çocuklarının eğitime devam etmelerini teşvik eden politikalar geliştirilmelidir. STEM gibi erkek egemen alanlara kadınların katılımını artırmak, ders müfredatını toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle yeniden düzenlemek ve kadınları iş hayatına yönlendirecek teşvik mekanizmaları oluşturmak bu süreçte kritik rol oynamaktadır. Kota uygulamalarının kısa vadede etkili olması beklenmekle birlikte, tek başına ve uzun vadede yeterli olmayacağı açıktır. Uzun vadede eğitime dayalı fırsat eşitliği sağlanması elzemdir.

Kadınların iş hayatına katılımı için bakım yükünün eşitlenmesi ve bu yükün özellikle sosyal destek mekanizmaları aracılığıyla kadınların üzerinden alınması büyük önem taşımaktadır. Ücretsiz ve yaygın kreş hizmetleri sunulmalı, yaşlı ve hasta bakım merkezleri artırılmalı ve ev içi görünmez emek ekonomik olarak tanınmalıdır. Ayrıca, ebeveyn izinleri kadın ve erkek arasında eşitlenmeli, erkeklerin çocuk ve bakım sorumluluğuna katılımı teşvik edilmelidir. Kadınların iş hayatındaki varlığını sürdürebilmeleri için işe dönüş programları oluşturulmalı ve bakım yükünü dengeleyen sosyal politikalar geliştirilmelidir.

Sonuç olarak, kadınların ekonomik bağımsızlığını ve toplumsal hayatta görünürlüğünü artırmak için eğitim, iş hayatı ve bakım hizmetleri alanlarında kapsamlı yapısal reformlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Kaynaklar

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2018). Kadının güçlenmesi strateji belgesi ve eylem planı 2018-2023. Ankara. Ekim, 20, 2020.

Ayta, F., & Şen, M. (2023). Türkiye'de kadın istihdamının genel görünümü: istihdamın artırılması kapsamında seçilmiş ülke örnekleri. Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 9(2), 421-454.

Collinson, D. L., & Hearn, J. (2005). Men and masculinities in work, organizations, and management. In Handbook of studies on men & masculinities (pp. 289-310). SAGE Publications, Inc..

Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. Gender & society, 19(6), 829-859.

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

Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye'de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. Çalışma ve Toplum, 2(21), 41-54.

Foucault, M. (2005). Özne ve iktidar: Seçme yazılar 2. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

ILO (2009). Gender equality at the heart of decent work. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_105119.pdf]

K.S.G Müdürlüğü (2018). Kadının Güçlenmesi Eylem Planı 2018-2023.

Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: Bir ampirik uygulama. Amme İdaresi Dergisi, 47(1), 107-130.

Memiş, E, Öneş, U. ve Kızılırmak, B. (2017) "Kadınların Ev-kadınlaştırılması: Ücretli ve Karşılıksız Emeğin Toplumsal Cinsiyet Temelli Bir Analizi", Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren (der.) Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın içinde, 2. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları, 159-182.

Orhun, O. (2021). Bir İktidar Alanı Olarak Sosyal Politikalarda ''Kadın Özneliği'': Çalışma Yaşamına İlişkin Yasal Düzenlemeler Üzerinden Bir Analiz. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 20(2), 846-861.

Özkaplan, N. (2009). Duygusal emek ve kadın işi/erkek işi. Çalışma ve Toplum, 2(21), 15-24.

Öztürk, S. (2018). Türkiye'de kadın girişimciliğinin iktisadi ve kültürel normlar çerçevesinde değerlendirilmesi. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 13(1), 1-11.

Öztürk, S., & Başar, D. (2018). Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına yönelik tercihleri: Kayıt dışı sektör özelinde bir analiz. Sosyal güvenlik dergisi, 8(2), 41-58.

Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi/Analysis of Gender-Based Occupational Discrimination in Turkey. Ege Akademik Bakış, 10(4), 1217.

Toksöz, G., ÖZKAZANÇ, A., & POYRAZ, B. (2001). Kadınlar, kalkınma ve sosyal adalet. Ankara: Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Raporu.

Tong, R. P. (2006). Feminist düşünce. Gündoğan Yayınları.

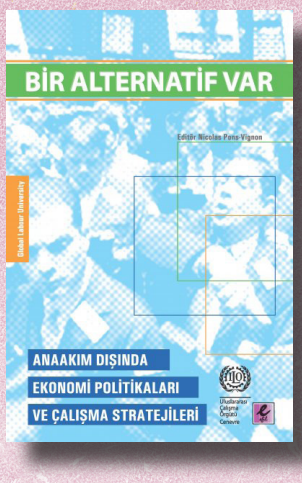
Tong, R. P. (2006). Feminist düşünce. Gündoğan Yayınları.

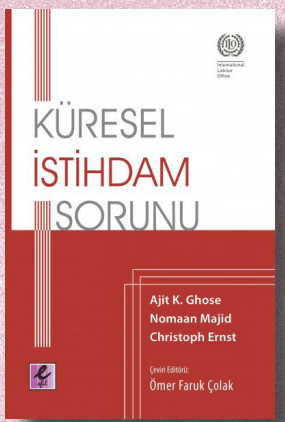
Yıldırımalp, S. (2021). Ayrımcılık temelli dışlanma: Türkiye'de çalışma hayatında kadınlar. Sosyal Güvenlik Dergisi, 11(2), 321-346.



Dünyada Cinsiyet Eşitliği

ILO Araştırma Departmanı





Küresel İstihdam Sorunu

Ajit K. Ghose, Christoph Ernst, Normaan Majid

Bir Alternatif Var – Anaakım Dışında Ekonomi Politikaları ve Çalışma Stratejileri

Nicolas Pons-Vignon





Mürüvvet Büyükboyacı
ODTÜ İktisat Bölümü
muruvvet@metu.edu.tr

Kadınları Rekabetçi Ortamlarda Daha Çok Görmek için Neler Yapmalı?

Kadınlar, rekabetçi ortamlarda erkeklere göre daha az görülmektedir. Toplum olarak, bunun sebebini tam olarak bulabilirsek düzeltmek için gerekli mekanizmaları da ona göre tasarlayabiliriz.



2022 TUİK verilerine göre, Türkiye'de meclisteki kadınların oranı %17.3, yönetici pozisyonundaki kadınların oranı %20.7, yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadın profesörlerin oranı %33.2, kadın büyükelçilerin oranı %27.2'dir. Bu durum sadece Türkiye'de değil birçok ülkede benzer bir çizgidedir. Kadınlar, rekabetçi ortamlarda erkeklere göre daha az görülmektedir. Toplum olarak, bunun sebebini tam olarak bulabilirsek düzeltmek için gerekli mekanizmaları da ona göre tasarlayabiliriz. Bu yazıda bu sebepleri tam olarak anlayabilmek için çokça basitleştirilmiş bir deney dizaynı ve sonuçlarını okuyacaksınız.

Rekabetçi ortamlardaki kadın ve erkek oranlarındaki farklılığının birçok sebebi olabilir, ama bu sebeplerden iki tanesi diğerlerine göre daha çok göz önüne çıkmaktadır: 1) Kadınların bu pozisyonlarda negatif ayrımcılığa uğramaları, 2) Kadınların tercihlerinin bu yönde olması (kadınların rekabetçi ortamları tercih etmemeleri). Niederle ve Vesterlund 2007'de gerçekleştirdikleri bir çalışma ile bu iki sebepten ikincisinin, rekabetçi ortamlarda kadınların az görülmesini, açıklayabileceğini gösterirler. Bunu göstermek için çalışmalarında eşit sayıda erkek ve kadın kullanarak dört aşamalı bir deney planlarlar. Öncelikle iki farklı ödeme şekline göre katılımcılardan performans göstermelerini isterler: Parça başı ödeme şekli (Şekil 1) ve turnuva ödeme şekli (dörder kişilik gruplarda en yüksek performansı gösteren parça başında kazandığının dört katını alırken diğerleri 0 alır). Sonrasında ise deneye katılanlardan bu iki ödeme şekli arasında seçim yapmaları istenir ve kişiler yaptıkları

seçime göre bu aşamada ödemelerini alırlar. Son aşamada ise performanslarına göre deneye katılanlar sıralandığında kaçıncı yüzdelik dilimde olduklarını tahmin etmeleri istenir. Aşamalar arası kişilerin kendilerine ait performans bilgileri verilir ama göreli performanslarına dair bilgi verilmez. Performansları ise 5 dakika içinde doğru olarak toplayabildikleri 5 tane iki basamaklı sayıya göre belirlenir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, kadınların ve erkeklerin performansları Parça başı ödeme altında ve turnuva ödeme altında benzer olmasına rağmen, ikisi arasında seçim yapmaları istendiğinde, kadınların ve erkeklerin turnuva seçimleri oldukça farklıdır. Özet olarak kadınlardan ve erkeklerden bu iki ödeme şekli arasında seçim yapmaları istendiğinde, kadınların %35'i turnuvayı seçerken erkeklerin %73'ü turnuva ödeme şeklini seçmiştir. Bu yüzdeler anlamlı şekilde farklıdır. Yazarlar, yeteneksiz erkeklerin gereğinden fazla turnuvaya girmeleri, yetenekli kadınların ise yeterli şekilde turnuvaya girmemeleri sebebiyle toplum refahının azalabileceğini göstermişlerdir.

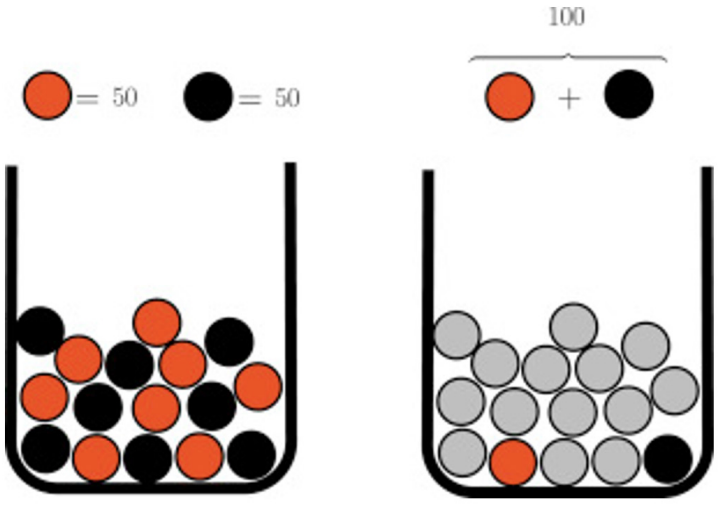
Bunu takip eden çalışmalar, değişik varyasyonlarla bunun sebebini anlamaya çalışmışlardır. Mesela performansın başka şekilde belirlenmesi (matematiksel bir görev, fiziksel bir görev ya da kelimelerle ilgili bir görev) kadın ve erkeklerin turnuva seçimlerini etkiler mi? Göreli performansa dair bilgi kadınlarla erkekler arasındaki turnuva seçimlerine dair farkı azaltır mı? Biz ise daha farklı bir açıdan gözlemlenen davranışa yaklaşarak şu soruyu cevaplamaya çalıştık: Performansın yetenek ve şans diye iki bileşeni olsa, tüm katılımcılar kendi yetenekleri ve diğerlerinin yeteneklerine dair tam bilgiye sahip olsa ve yetenekler simetrik olsa, ve şans bileşeni hakkında da katılımcılar şöyle bir bilgiye sahip olsa: bazı katılımcılar şans bileşeninin bilinen bir dağılımdan, bazı katılımcılarsa bilinmeyen bir dağılımdan çekildiklerini bilse (Şekil 2), kadın ve erkeklerin turnuva seçimleri bundan farklı şekilde etkilenir mi?

Kadınlarla erkeklerin turnuva seçimlerine dair iki güncel çalışma, Niederle ve Vesterlund' un çalışmasından farklı olarak kadınların ve erkeklerin turnuva seçimleri arasındaki farkın rekabetçi tercihleri arasındaki farktan değil, risk tercihleri arasındaki farktan kaynaklandığını gösterir. Bunlardan biri bunu gelişmiş ekonometrik teknikler kullanarak bunu gösterirken (Gillen vd. 2018), diğeri rekabetçi tercihleri ölçmek için yeni bir metot kullanır (Van Veldhuizen, 2022). Biz de bu iki makaledeki yöntemleri kullanarak kadınlar ve erkeklerin turnuva seçimlerinde fark var mı diye inceledik. İlk makaledeki yöntem şunu önermektedir, kişilerin risk ve belirsizlik tercihleri farklı yollarla birden fazla kez ölçüldüğünde ölçüm hatası giderilebilir. Ölçüm hatası giderildiğinde ise, yazarlar, kadınların ve erkeklerin turnuva seçimleri arasındaki farkın tamamıyla risk tercihleri arasındaki fark ile açıklandığını göstermişlerdir. Biz de Gillen vd. (2018)' ne benzer şekilde kişilerin risk ve belirsizlik tercihlerini farklı yöntemlerle

Şekil 1: Parça başı ödeme yapılan iş: topladıkları portakal kilosuna göre ödeme alma



Şekil 2: Şans faktörünün bilinen ve bilinmeyen dağılımdan çekilme durumu



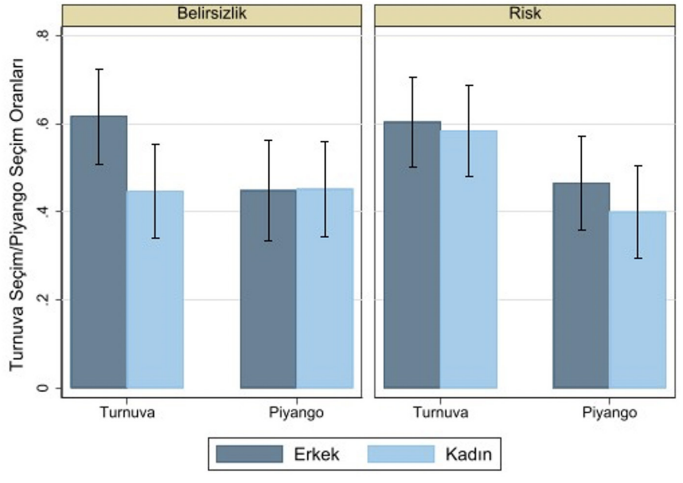
ölçtük. Ayrıca Niederle ve Vesterlund'dan farklı olarak yarışmacılara nispeten kolay bir görev vererek her yarışmacının benzer sürede çalışarak benzer puan toplamalarını sağladık, yani yeteneklerin benzer ve bilinir olmasını. Sonrasında ise şans değişkenini bilinen ya da bilinmeyen bir dağılımdan çektik (Şekil 2'deki gibi). Kadınların ve erkeklerin turnuva seçimlerinin şans faktörü bilinen bir dağılımdan çekilerken benzer olduğunu bulurken, bilinmeyen bir dağılımdan çekilirken farklı olduğunu bulduk. Bu durum risk ve belirsizliğe dair kişilerin tercihleri kontrol edildiğinde de devam etti.

İkinci makaledeki yöntem (Van Veldhuizen, 2022) ise şu şekildedir: turnuvadaki diğer yarışmacı olmadan kişilerden, parça başı kazanç ile belli bir ihtimalle turnuva ödülünü veren piyango biletleri arasında seçim yapmaları istenir. Kişinin turnuvayı kazanmadaki öznel verdiği ihtimaldeki piyango seçimi ile turnuvadaki seçimi arasında bir davranış farklılığı varsa bu fark, rekabetçi tercih olarak değerlendirilir. Van Veldhuizen (2022), Niederle ve Vesterlund'daki görevi kullandığında kadın ve erkeklerin piyango seçimleri arasındaki farkın turnuva seçimlerinde de devam ettiğini, literatürdeki rekabetçi tercih söyleminin aksine ne kadınların ne de erkeklerin rekabetçi bir tercihe sahip olmadıklarını bulmuştur.

Biz de benzer bir teknik kullanarak tüm katılımcıların rekabetçi tercihlerini ölçtük. Van Veldhuizen (2022)'den farklı olarak, biz rekabetçi tercihlere baktığımızda, şans faktörü bilinen bir dağılımdan çekilirken (risk ortamı) erkeklerin ve kadınların rekabetçi olduğunu ve benzer şekilde rekabetçi olduğunu gözlemlerken; bilinmeyen bir dağılımdan (belirsizken) çekilirken erkeklerin bilinen dağılımdakine benzer şekilde rekabetçi olduklarını, kadınların ise rekabetçi olmadıklarını gözlemledik. (Şekil 3)

Bizim çalışmamız gerçek dünyadaki turnuva ortamlarını birebir yansıtmasa da rekabetçi ortamlarda kadın-erkek

Şekil 3: Kadın ve Erkeklerin Parça Başı ve Turnuvada Benzer Kazançlar varken Turnuva ve Piyango Seçim Oranları



eşitliğini sağlamak için nelerin gerektiğine dair kıymetli öngörülerde bulunmaktadır. Bunlardan ilki yarışanların yeteneklerine dair açıklığı arttırmaktır. Kişiler kendi yeteneklerine dair gerçekçi inanışlara sahip olmayabilirler, kişilerin yeteneklerine dair inançlarını mümkün olduğunca gerçekçi kılmak için, turnuvayı düzenleyenler bunlar hakkında yarışanlara gerçekçi geribildirimlerde bulunabilir. Turnuvayı düzenleyenin de yarışanların yeteneklerini tam olarak görmediği düşünülebilir, tekrarlanmış olarak yeteneklere dair yapılan ölçüm bununla ilgili aşağı yukarı doğru bilgiyi verecektir. Çalışmamızın sonuçlarına göre turnuva düzenleyenin yarışanlara sadece bu bilgiyi vermesi de yeterli olmayacaktır. Performansın diğer belirleyici kısmı olan şansın rolünün de yarışanlar tarafından aşağı yukarı bilinmesi gereklidir. Çalışmamız, bu bilginin bilindiği ortamlarda kadınların erkekler kadar rekabetçi olduğunu, bilinmediğinde ise erkeklerin rekabetçiliği devam ettiğini ama kadınların etmediğini göstermektedir.

Bizim sonuçlarımıza benzer şekilde Coffman vd. (2023) de zorlu ve yüksek vasıf gerektiren işlere başvurma konusundaki cinsiyet farkını inceleyerek, bu farkın önemli ölçüde belirsizlikten kaynaklandığını göstermektedir. Araştırmaları, iş ilanlarında gerekli niteliklerin daha açık ve net bir şekilde belirtilmesinin, özellikle kadınların başvuru yapma istekliliğini artırdığını ortaya koymaktadır. Geleneksel olarak, kadınların kendi yeterliliklerini erkeklere kıyasla daha az değerlendirme eğiliminde oldukları ve belirsizlik karşısında daha temkinli davrandıkları göz önüne alındığında, bu bulgu iş gücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasına yönelik önemli bir iç görü sunmaktadır. Benzer bulgular, çalışmanın sonuçlarının politika yapıcılar tarafından dikkate alınmasını daha da vurgulamaktadır.

Bu çalışma Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmiştir. Proje No: 101064641. Çalışmanın orijinaline aşağıdaki QR koddan ulaşabilirsiniz.

Kaynaklar

Coffman, K. B., M. R. Collis, and L. Kulkarni (2023). Whether to apply. Management Science, 70 (7), 4649–4669.

Gillen, B., E. Snowberg, and L. Yariv (2019, aug). Experimenting with measurement error: Techniques with applications to the caltech cohort study. Journal of Political Economy 127 (4), 1826–1863.

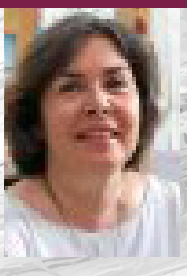
Niederle, M. and L. Vesterlund (2007, 08). Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much? The Quarterly Journal of Economics 122 (3), 1067–1101.

Van Veldhuizen, R. (2022, 06). Gender Differences in Tournament Choices: Risk Preferences, Overconfi- dence, or Competitiveness? Journal of the European Economic Association 20 (4), 1595–1618.



Dünya Kadına Karşı: Kadına Karşı Duyulan Korkunun Temelleri

Pürnur Uçar Özbirinci





Şemsa Özar
Boğaziçi Üniversitesi İktisat Bölümü
ozar2007@gmail.com

Emel Memiş
Ankara Üniversitesi İktisat Bölümü
emel.memis@gmail.com

Yoksulluğa Yaklaşımlar: Teoriden Ölçüme

İktisadın üniter hane tahayyülünün aksine, haneler eşitlikçi bir bütün olmaktan çok, uyumun yanında çatışmanın da iç içe olduğu kurumlardır.

Yoksulluk nasıl tanımlanır? Nasıl ölçülür? Gelirin ihtiyaçları karşılayamaması yoksulluğu tanımlamak için yeterli bir kriter midir? Yoksulluk sınırı hangi ölçütlere göre belirlenmelidir? Eşik gelir değerinin bir altında kalan için yoksul, bir üstünde olan için nasıl yoksul değil diyebiliriz? Yoksulluğun kaynakları nelerdir? İnsanların tembelliğinden mi kaynaklanır, yoksa kötü yönetimden mi? Bu sorular, yoksulluk araştırmalarının temel tartışma konularını oluştururken, farklı yoksulluk yaklaşımları arasındaki ayrım noktalarını da belirlemektedir.

Kalkınma iktisadında öncelikli konular, gelişmiş dünyada, iklim değişikliği ve uzun vadeli büyüme etkilerine odaklanırken; gelişmekte olan ülkeler için eşitsizliklerin ve yoksulluğun ortadan kaldırılması, değişmeyen, temel meseleler olmuştur. Yakın zamanda, Covid-19 salgını ve ardından artan korumacılık ve sattıkları ürünün fiyatını yüksek tutmak için piyasalara talepten az ürün çıkarmaları yani arzı kısıtlamaları, tekelleşmeyi teşvik ettiği gibi özellikle gelişmekte olan ülkelerde gıda fiyatlarının yükselmesine, enerji ve konut maliyetlerinin artmasına yol açtı. Yükselen faiz oranları da eklenince yoksullaşma hızlandı. Eğilimler karşısında uluslararası kalkınma gündemi de yoksulluk temasını tekrar masaya yatırdı ve ana akım iktisadın yoksulluğa çare olamaması nedeniyle, yoksulluğun farklı yaklaşımlar çerçevesinde tartışılması yeniden önem kazandı. Bu yazıda, feminist iktisatçıların araştırma yöntemi ve yoksullaşma deneyimlerine getirdiği toplumsal cinsiyet perspektifinden alternatif yaklaşımları aktarmayı amaçlıyoruz.

Bilindiği üzere, yoksulluğa ilişkin en yaygın kullanılan yaklaşım parasal yoksulluk yaklaşımıdır. Bu bakış açısına göre yoksulluk, refahın nesnel bir eşik düzeyi olarak kabul edilen asgari gelir veya harcama düzeyine erişememe durumu olarak tanımlanır. Söz konusu eşik, genellikle mutlak bir temel ihtiyaçlar değeri (beslenme, giyim ve barınmanın asgari maliyeti) olarak belirlenir veya harcama yerine gelir temelli yaklaşımla kişi başına düşen medyan gelirin belirli bir oranı olarak belirlenir. Eşik, yoksul

olanları olmayanlardan ayıran yoksulluk sınırını oluşturur. Örneğin, Türkiye'de, 2024 yılı itibariyle resmi verilere göre hesaplanan yoksulluk sınırı (kişi başına gelirin medyan değerinin % 70'i) yıllık 95 366 TL'dir. Bu sınıra göre nüfusun %28,9'u yoksulluk sınırının altında gelire sahiptir. Yoksulluk oranı cinsiyete ve bölgelere göre ayrıştırıldığında büyük farklılıklar gözlenmektedir.

Parasal yoksulluk yaklaşımına karşı eleştirilerin ilki, kalkınma iktisadının o zamana kadar tartışmadığı cinsiyete dayalı, etnik, dini ve siyasi farklılıklar gibi gruplar arasındaki 'yatay eşitsizlikler' kavramını yazına katan Frances Stewart'a[1] ait. Teorik olarak yoksulluğu ölçmek için kullanılan eşiğin, yoksullar ile yoksul olmayanlar arasında bir tür keskin ayrım olduğu varsayımına dayandığını belirten Frances, bu ayrımın ne anlama geldiğini ve bir eşik belirlemenin mantığının ne olduğunu, hangi değer yargılarıyla belirlendiğini sorgular. Bu sorular yoksulluğa farklı tüm yaklaşımlar için de geçerliliğini korumaktadır.[2]

Frances Stewart Oxford Üniversitesi'nde yoksulluk üzerine kapsamlı çalışmalar yürütmüş ve yoksulluk ve eşitsizlik arasındaki ilişkilerin anlaşılmasına katkı sunan çalışmalarıyla Leontief Ekonomik Düşüncenin Sınırlarını Geliştirme Ödülünü kazanmıştır. Yoksullukla makroekonomik politikalar arasındaki ilişkileri tartışarak ana akım iktisadın, iktisadi büyümeden bir ülkedeki herkesin yararlanacağı ve otomatik olarak eşitsizlikleri ortadan kaldıracağı varsayımının geçerli olmadığını Brezilya, Uganda, Kenya gibi birçok ülke örneğinden bulgularla ortaya koyar. Toplumsal olan koşullarla belirlenen gruplar arası yatay eşitsizliklerin, bireysel tercihler ve yaşam standartları üzerinde kısıtlayıcı sonuçlarını yine sahadan örnekler üzerinden tartışır. 1985-87 yıllarında temel ihtiyaçlar yaklaşımıyla gelişmekte olan ülkelerde yoksulluğun ortadan kaldırılması için Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve Kalkınma Hakları Beyannamesiyle devletlerin verdiği taahhütlerini yerine getirebileceklerini savunur[3]. 1970'lerde yoksullaşmanın başat nedenlerinden biri feminist iktisatçıların bulgularıyla ortaya koyduğu gibi gelişmiş ülkelerin ticaret politikaları ve onların güdümünde olan IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşların dayattığı politikalar olduğu için uluslararası finansal kuruluşlarının sağladığı uluslararası kredilerde temel ihtiyaçların sağlanmasına dair hedeflere dahil ediliyordu. 1980'lerde kriz nedeniyle makro istikrar ve uyum programlarına dönüldüğünde Frances Stewart bu kuruluşların en azından ülkeleri izleme stratejilerine temel ihtiyaçların dahil edilebileceğini, beslenme ve sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi; temel eğitimin korunması; üretken istihdamın teşvik edilmesi ve yapısal uyum ve makro politikaların yoksul hanelere etkilerinin araştırılması gerektiğini vurgular.

Frances, eşitsizliklere yönelik yapısal yaklaşımıyla, bireysel eşitsizlik yaklaşımının aksine, gruplar arası eşitsizliklerin hak temelli bir bakış açısıyla anlaşılabileceğinin altını çizer. İkinci olarak, bir bireyin ait olduğu grubun karşılaştığı durumların o bireyin refahını doğrudan etkileyebileceğini vurgular. Diğer bir deyişle, bireysel refah sadece kişinin kendi koşullarına bağlı değildir; kişinin kendini ait hissettiği grubun prestiji ve refahı da kişinin mutluluğunu ve yaşam kalitesini şekillendirebilir. Frances'in de vurguladığı gibi, bu görüşler yoksulluk ölçümlerinde kullanılan refah düzeylerinin toplulaştırılmasını da sorgulanır hale getirmektedir, çünkü gruplar arası eşitsizlikler grup içi eşitsizliklerden farklı özelliklere sahiptir, karşılaştırılabilir değildir ve toplulaştırılması sorunludur.

Feministler Yoksulluğu Nasıl Yeniden Tanımladı?

Ana akım iktisadın parasal yoksulluk yaklaşımına göre hane içinde tüm fertlerin, varsa gelirleri veya kaynaklarına ortak sahip olunduğu ve herkesin eşit düzeyde yararlandığı varsayılır. Hanenin toplam geliri

veya harcamaları, hanehalkı büyüklüğüne göre (yetişkin ve çocuk sayısına göre hesaplanan eşdeğer ölçek) ölçeklendirilerek kişi başına düşen gelir/tüketim düzeyi hesaplanır. Bu değer, belirlenen yoksulluk sınırıyla karşılaştırılarak hanehalkı üyelerinin yoksul olup olmadığı belirlenir. Burada hane içinde herkesin aynı refahı veya yoksulluk durumunu varsayımını eleştiren feminist yaklaşım hane içi güç ilişkileri ve eşitsizliklere dikkat çeker. İktisadın, üniter hane tahayyülünün aksine haneler, eşitlikçi bir bütün olmaktan çok, uyumun yanında çatışmanın da iç içe olduğu kurumlardır[4]. Dolayısıyla, yeni hane ekonomisinde kurgulanan ortak fayda (joint utility) yaklaşımı, evin erkeğini kendini düşünmekten çok ailenin diğer fertleri için fedakârlık yapan hane sorumlusu tayin ederek hane içi eşitsizlikleri göz ardı etmiş olur. Oysa yapılan saha araştırmaları hane içi eşitsizlikleri gözler önüne sermekte, kadınların refah ve yoksulluk durumlarına önemli etkilerine işaret etmektedir[5]. Kuşkusuz hane içindeki eşitsizliklerin kadınların refah ve yoksulluk durumlarına önemli etkileri olduğu yadsınamaz. Söz konusu güç ilişkileri bireylerin işgücü piyasasına katılım kararlarından, çocukların eğitimine kadar tüm kararları şekillendirir. Bu eleştiriler, kısmen, hane fertlerinin aynı tercihleri paylaşmak zorunda olmadıkları ve farklı sonuçlar elde edebilecekleri görüşüne dayanır. Ayrıca, sosyal ve ekonomik eşitsizliklerin hane içi güç ilişkilerini ve fertlerin refahını nasıl etkilediğini gösterir.

Parasal yoksulluk yaklaşımına yönelik bir diğer itiraz, bu ölçümlerin yalnızca parasal kaynaklara (gelir/harcama) odaklanması nedeniyle kadınların yoksullaşmasının kritik boyutlarını gözden kaçırdığı üzerinedir. Pek çok bağlamda, eşitsiz yapılar ve toplumsal cinsiyet normları, kadınların gelire ve asgari ihtiyaçlar için yeterli harcama olanağına erişimini engellemektedir. Bu, kaynakların ötesinde okuryazarlık eksikliği ve temel haklara erişim eksikliği, kadınların parasal kaynaklardan yoksun kalmasına yol açmaktadır. Alternatif yaklaşım sunan Naila Kabeer yoksulluk tanımını "durum" ve "süreç" olarak yoksulluk biçiminde farklılaştırmıştır. İngiltere'de London School of Economics'te Uluslararası Kalkınma Bölümü'nde ve Uluslararası Eşitsizlikler Enstitüsü'nde görevlerde bulunan Kabeer, toplumsal cinsiyet, yoksulluk, işgücü piyasaları ve geçim kaynakları üzerine çok sayıda araştırma yapmıştır. Yoksulluk araştırmalarına nasıl dahil olduğunu anlattığı makalesinde, 1987 yılında Bangladeş'teki yoksulluğu toplumsal cinsiyet perspektifinden izlemek için analitik bir çerçeve geliştirmekle görevlendirildiğini ve o dönemde Bangladeş'teki yoksulluğun toplumsal cinsiyet boyutları hakkında çok az şey bilindiğinden, yoksulluk ve refahla ilgili mevcut istatistikleri Bangladeş'in farklı bölgelerindeki yoksul kadınların kendi deneyimlerini nasıl tanımladıklarına dair nitel değerlendirmelerle birleştirmeyi amaçladığını anlatıyor. Kabeer, zamanın belirli bir noktasında yoksulların temel ihtiyaçlarının eksikliğinin anlık bir görüntüsü olan "durum" olarak yoksulluk ile zaman içinde "yoksulluk oluşumu ve aktarımının nedenleri ve mekanizmalarına" odaklanan bir "süreç" olarak yoksullaşma arasındaki ayrımı açıklarken, bu ikisinin birbiriyle yakından ilişkili olduğunu, "zamanın herhangi bir noktasında ihtiyaçlardaki eksikliklerin devam eden yoksulluk süreçlerinin hem sonuçları hem de bu süreçlere katkıda bulunan faktörler olduğunu" vurgulamaktadır.

Kadınların ve erkeklerin yoksulluğu farklı ve genellikle eşitsiz bir şekilde deneyimlediklerini ve bazen farklılaşan süreçler yoluyla yoksullaştıklarının altını çizer. Bu görüşler yazında ve yoksulluğun ölçümüne ilişkin çok boyutlu ölçütlerin dayanaklarını oluşturmuştur. Örneğin, eğitime devam eden çocuklara verilen sosyal yardımların annelere verilmesinin nedeni budur. Saha araştırmaları göstermiştir ki ailenin annesine verilen

para çocuklara harcanırken, babasına verildiği takdirde çoğunlukla kendi zevklerine harcamaktadırlar.

Yoksulluğun çok boyutlu analizi için bir diğer yaklaşım, özellikle gelişmiş ekonomiler için daha uygun olduğu düşünülen sosyal dışlanma yaklaşımıdır. Sosyal dışlanma, karmaşık ve çok boyutlu bir süreç olarak kavramsallaştırılmakta, iyi yaşam hakkına erişim, temel hizmetlere ve sosyal korumaya erişim, toplumun çoğunluğunun erişebildiği ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi alanlarda yer alma olanaklarına sahip olma gibi ölçütler üzerinden tanımlanmaktadır. Bu göstergeler bireysel düzeyde ölçülebildiğinden, sosyal dışlanmayı toplumsal cinsiyet açısından inceleme yapmayı mümkün kılar. Çok boyutlu yoksulluk yaklaşımları, toplumsal cinsiyete dayalı bir yoksulluk değerlendirmesinin parasal kaynaklara erişim eksikliği ile sınırlandırılamayacağını ve kadınların farklı deneyimlerini yansıtmadığını vurgular. Mevcut gelir dağılımı temelinde hesaplanan gelir eşikleri, hanelerin gerçek ihtiyaçlarını doğru bir şekilde temsil etmemektedir. Gelir ölçümü, işgücüne katılmak için çocuk bakımı ve yaşlı bakımı gibi belirli ihtiyaçların karşılanması için gereken harcamaları dikkate almamaktadır[6]. Kadınların aileye yönelik bakımına, sonsuz bir arz olduğu varsayımıyla yaklaşılmaktadır. Bunu pandemi sürecinde yaşadık. Nitekim sosyal dışlanma ve yoksulluk göstergelerine göre Türkiye'deki kadın yoksulluğu oranı OECD ülkeleri arasında en yüksek düzeydedir. Özellikle düşük iş yoğunluğu göstergesine göre kadınların gelir getirici işlere erişim olanaklarının çok kısıtlı olması, kadınlarda yoksulluk oranının %36 düzeyinde yüksek olmasının ardındaki temel nedendir. Bu noktada, Hindistan'dan zaman kullanımı verilerini analiz eden ve hane içi bakım yükünün nasıl paylaşıldığının yoksulluğu anlamada kritik bir faktör olduğunu savunan feminist iktisatçı Indira Hirway'in zaman yoksulluğu araştırması çok önemli bir katkı sağlamıştır.

Kadın yoksulluğu ile ücretsiz bakım emeği arasındaki ilişkiye dikkat çeken bu çalışmalar, yoksulluğun sadece gelirle ölçülemeyeceğine dikkat çekmekte, bakım emeği ve ev içi üretim için zamana erişimi yoksulluğun temel göstergelerinden biri olarak ele almaktadır. Zaman yoksulluğu kavramını ortaya atan bu çalışmalara Clair Vickery'nin katkısı öncüdür. Refahın sadece ücretli işlerden elde edilen gelire değil, aynı zamanda ücretsiz işlere (yemek pişirme, temizlik, çocuk ve yaşlı bakımı gibi) ve kamu hizmetlerine erişime de bağlı olduğunu vurgulayan bu çalışmalar, kadınların eşitsiz bakım yükleri nedeniyle gelir ve tüketim yoksulluğunun yanı sıra zaman yoksulluğuna maruz kaldıklarını göstermektedir[7]. Bu araştırmalar, parasal yoksulluk ölçümlerinin, ücretsiz hane emeğinin yaşam standartlarını nasıl şekillendirdiğini dikkate almadığını savunmaktadırlar. Zaman yoksulluğu, ekonomik eşitsizliklerle birleştiğinde daha büyük bir yoksunluk biçimi yaratmaktadır. Örneğin, Güney Kore ve Türkiye'de yapılan araştırmalar, düşük ücretli kadın istihdamının sadece gelir yoksulluğuna değil, aynı zamanda ciddi zaman yoksulluğuna da yol açtığını göstermiştir. Türkiye'de erkekler için yüzde 10'dan az olan zaman yoksulluğu oranına kıyasla, istihdam edilen kadınların zaman yoksulluğu oranı tam zamanlı işlerde (haftada 36-50 saat) yüzde 60'a kadar çıkmaktadır[8].

Bu bağlamda, Nacy Folbre'nin "genişletilmiş gelir" kavramının sunduğu katkı önemlidir. Bulgular, yoksullukla mücadele politikalarının sadece gelir yoksulluğunu değil, aynı zamanda zaman kullanımını ve toplumsal cinsiyete dayalı değişen bakım emeği yükünü de dikkate alması gerektiğini göstermektedir. Kadınların zaman yoksulluğunu azaltmaya yönelik etkili politikalar, insana yakışır iş fırsatlarına erişim, kamu hizmetlerine daha fazla erişim ve erken çocukluk bakım hizmetleri gibi kamu destekleri sağlayarak kadınların zaman yükü azaltılmalıdır[9].

Sonuç olarak, yoksulluğun tanımı ve ölçümüne yönelik tüm bu eleştiriler, parasal yoksulluk yaklaşımının sınırlılıklarını ortaya koymuştur. Feminist

perspektiften bir süreç olarak yoksulluk ile bir durum olarak yoksulluk arasındaki ayrım, kadın yoksulluğunu daha iyi anlamamıza yardımcı olurken, zaman yoksulluğu kavramı refahın sadece gelirle değil, aynı zamanda zaman kullanımı ve kamu hizmetlerine erişimle de ilgili olduğunu göstermektedir.

Kaynakça

Agarwal, B. (1997). ''Bargaining"and gender relations: Within and beyond the household. Feminist Economics, 3(1), 1-51.

Cagatay, N. (1998). Gender and poverty. New York: UNDP, Social Development and Poverty Elimination Division.

Folbre, Nancy. 1986. "Hearts and Spades: Paradigms of Household Economics". World Development 24 (10): 1597-609.

Hirway, I. (2010). "Understanding Poverty: Insights Emerging from Time Use of the Poor". In Unpaid Work and The Economy: Gender, Time Use and Poverty in Developing Countries (pp. 22-57). London: Palgrave Macmillan UK.

İlkkaracan, İ ve E. Memiş (2021). "Poverty" in Kongar, E., & Berik, G. (Eds.). (2021). The Routledge Handbook of Feminist Economics. Abingdon and New York: Routledge

Laderchi, C. R., Saith, R., & Stewart, F. (2003). "Does It Matter That We Do Not Agree on the Definition of Poverty? A Comparison of Four Approaches". Oxford Development Studies, 31(3), 243–274. https://doi.org/10.1080/1360081032000111698

Özar, Ş., & E. Memiş, (2024) "Feministler İçin Yeni Bir Mücadele Alanı: Yaşlı Kadın Yoksulluğu". Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar, Sayı 45., 2024.

Stewart, F. (1989). "Basic Needs strategies, Human Rights, and the Right to Development". Human Rights Quarterly, 11(3), 347-374.

Vickery, C. 1977. "The Time-poor: A New Look at Poverty." The Journal of Human Resources 12(1): 27–48.

Zacharias, A., T. Masterson ve E. Memiş. 2014. "Time Deficits and Poverty: The Levy Institute Measure of Time and Consumption Poverty for Turkey." Ekonomik Yaklaşım, 25 (91): 1-28.

Son Notlar

1. Frances, aynı zamanda ilk İnsani Gelişme Raporları için danışmanlık; Birleşmiş Milletler Kalkınma Politikası Komitesi Başkanlığı ve Uluslararası Gıda Politikası Araştırma Enstitüsü Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılığı görevlerinde bulunmuş, Eşitsizlik, İnsan Güvenliği ve Etnisite Araştırma Merkezi yönetiminde yer almıştır.
2. Laderchi, C. R., Saith, R., & Stewart, F. (2003). Does it Matter that we do not Agree on the Definition of Poverty? A Comparison of Four Approaches. Oxford Development Studies, 31(3), 243–274. https://doi.org/10.1080/1360081032000111698
3. Stewart, F. (1989). Basic needs strategies, human rights, and the right to development. Human Rights Quarterly, 11(3), 347-374.
4. Folbre, Nancy. 1986. "Hearts and Spades: Paradigms of Household Economics". World Development 24 (10): 1597-609.
5. Amartya Sen'in Agarwal, B. (1997). ''Bargaining"and gender relations: Within and beyond the household. Feminist economics, 3(1), 1-51.
6. Kesişimsel yaklaşımla yaşlılık ve yoksulluğu inceleyen Özar ve Memiş (2024) parasal yoksulluk yaklaşımı veya maddi yoksunluk yaklaşımıyla yapılan ölçümlerin yaşlıların deneyimlerinin yeterince görünür kılınmasını engellediğini ve bu gruba özgü dezavantajların göz ardı edilmesine yol açtığı belirtir. Örneğin, ödeme güçlüğü göstergeleri içinde yaşlı bireyler için kritik öneme sahip sağlık harcamalarının yer almaması önemli bir eksikliktir..
7. Hirway, I. (2010). Understanding poverty: Insights emerging from time use of the poor. In Unpaid work and the economy: Gender, time use and poverty in developing countries (pp. 22-57). London: Palgrave Macmillan UK.
8. Zacharias vd. (2014). "Time Deficits and Poverty: The Levy Institute Measure of Time and Consumption Poverty for Turkey." Ekonomik Yaklasim, 25 (91): 1-28.
9. İlkkaracan, İ ve E. Memiş (2021). "Poverty" in Kongar, E., & Berik, G. (Eds.). (2021). The Routledge handbook of feminist economics. Abingdon and New York: Routledge.





Meltem Dayıoğlu
TED Üniversitesi Ekonomi Bölümü
meltem.dayioglu@tedu.edu.tr

Kadınların Eğitimdeki Başarıları, İşgücüne Yansımalar ve Geriye Kalan Mücadele Alanları

Eğitimde erkekler lehine olan fark giderek kapanmakta ve hatta yükseköğrenimde tersine dönmektedir. Buna rağmen işgücünde erkek egemen yapı devam etmektedir. Bu yapının kırılması bir ölçüde kadınların hapsolduğu geleneksel mesleklerden çıkmasına bağlıdır.

Giriş

Kadınların işgücüne katılımları hala erkeklere ve mensubu olduğumuz diğer OECD ülkelerindeki kadınlara göre oldukça düşük bir seviyede olsa da son 20 yılda önemli iyileşmeler göstermiştir. Bunun yanı sıra kadınların yıllar içinde ücretli çalışma olasılıkları artmıştır. 1990'lı yılların ilk yarısına kadar çalışan kadınların yarısından fazlası ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken bu oran 2000'lerin ortalarında eşitlenmiş, daha sonra ise ücretli çalışanların oranı giderek artmıştır (Dayıoğlu, 2023). 2022 yılına gelindiğinde kadınların %35,1'i işgücünde olup, çalışanların %71'i ücretli bir iş tutmaktadır. Bu gelişmelerde hiç kuşkusuz Türkiye ekonomisinin değişen yapısının (özellikle tarım sektörünün giderek küçülmesi, buna karşıt hizmet sektörünün büyümesi) önemli bir rolü vardır. Bununla birlikte bu değişimde göç, doğurganlık ve eğitim gibi demografik faktörlerin rolü de yadsınamaz.

Bu yazı kadınların eğitimine odaklanmakta, bu alanda elde edilen başarılar ve bunların işgücüne olan yansımaları tartışılmaktadır. Her iki alanda da azımsanamayacak başarılar elde edilmiş olsa da özellikle işgücüne katılımda yakalanan ivmenin sürebilmesi için aşılması gereken engeller vardır. Bu yazı kadınların başarılarını öne çıkarırken geriye kalan bazı mücadele alanlarına da ışık tutmayı amaçlamaktadır.

Eğitimdeki başarılar

Son 30 yılda, genel eğitim düzeyinde, ama özellikle kadınların eğitiminde önemli iyileşmeler olmuştur. 65 yaş altı kadınlar arasında okur-yazar olmayan kadın neredeyse kalmamıştır. Tamamlanan okul yılı 2022 yılı itibariyle 15-64 yaş grubu kadınlar için 8,3'e ulaşmıştır. Bu rakam 2004 yılında 5,9 yıl ile sınırlıydı. Geçen 18 yılda 2,5 yıla yakın bir iyileşme kaydedilmiştir. Aynı zaman zarfında erkeklerin ortalama eğitim yılı 7,6'dan 9,3'e çıkmıştır. Daha genç kuşaklar arasında kadın-erkek eğitim farkı daha da küçüktür. Örneğin, 25-34 yaş grubunda kadınların tamamladıkları eğitim yılı 10,7 iken, erkeklerin

11,2'dir. Tamamlanmış eğitim seviyesi olarak da baktığımızda 2022 yılında 25-34 yaş grubu kadınların %63,4'ü en az lise derecesine sahipken bu oran erkekler arasında %66,8'dir. Daha da ümit verici olan husus en az 4 yıllık bir lisans derecesini tamamlamış olan genç kadınların oranının 2022 yılı itibariyle neredeyse %30'a varmasıdır. (Bu oran erkekler arasında daha düşük olup %27'dir.)

Bu hızlı iyileşmelerin arkasında hiç kuşkusuz eğitim politikalarının önemli bir yeri vardır. Özellikle 1997 yılında zorunlu eğitim süresinin 5 yıldan 8 yıla çıkması başta ilköğretim seviyesinde olmak üzere okullaşmayı artırmıştır. Yapılan çalışmalarda bu politikanın tek başına tamamlanmış eğitim yılını 1 yıla yakın artırdığı bulunmuştur (bkz. Kırdar ve diğ., 2016). Her ne kadar 1997 eğitim reformu ilköğretimi hedeflemişse de lise düzeyinde de olumlu etkiler yaptığı gösterilmiştir. 2012 yılında zorunlu eğitimin 12 yıla çıkarılması da bu olumlu ivmeyi desteklemiştir. Eğitim kalitesi konusunda tartışmalar olsa da, "her ile bir üniversite" amacı çerçevesinde 1991 yılında ve daha sonra 2006-2008 yılları arasında hızla açılan kamu üniversitelerinin de özellikle kadınların üniversite eğitimine erişimini desteklediği bilinmektedir (Caner ve diğ., 2024, Öztürk ve Dayıoğlu, 2024). Devlet tarafından sağlanan eğitimin doğru politikalarla desteklenmesi durumunda sadece kadın-erkek değil, diğer demografik ve sosyal-ekonomik gruplar arasında ortaya çıkan eğitimsel farklılıkları ortadan kaldırmakta etkili bir araç olduğu bilinmektedir.

Kamu politikalarının yanı sıra 2000'lerin başından 2018'e kadar geçen dönemde genel olarak olumlu seyreden iktisadi gelişmeler de çocukların ve gençlerin eğitim çıktıları üzerinde olumlu etkiler yapmıştır. Yapılan araştırmalar ailelerin finansal kısıt altında erkek çocukların eğitimini kız çocukların eğitimine tercih ettiklerini göstermektedir (Kırdar ve diğ. 2009). Dolayısıyla, azalan çocuk sayısı, ailelerin giderek çekirdek aileye evrilmesi, artan gelir düzeyi, anne-babaların daha eğitimli ve bilinçli olması kız çocukların ve genç kadınların eğitimde geçirdikleri süreleri artırmıştır.

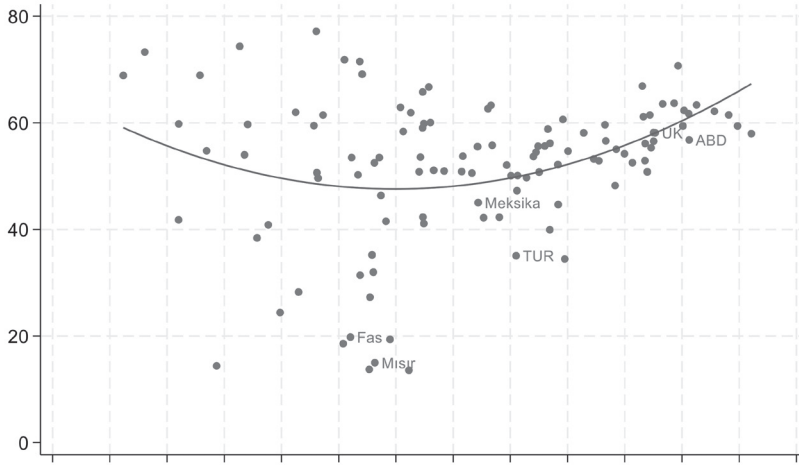
Eğitimin önemi hiç kuşkusuz yadsınamaz. Özellikle kadınların eğitiminin sadece kendi yaşamları açısından değil, çocuklarının yaşamları ve gelecekleri üzerinde de olumlu etkiler yaptığını gösteren pek çok çalışma vardır. Örneğin, eğitimli kadınların çocuklarının daha sağlıklı olduğunu gösteren dünyanın pek çok yerinde yapılmış çalışmalar mevcuttur. Biz buradaki tartışmamızda eğitimin kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını belirlemedeki önemine değinmek istiyoruz.

Eğitim ve işgücüne katılım ilişkisi

Kendi gelir düzeyine sahip diğer ülkelere kıyasla Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı oldukça düşüktür. Grafik 1'de kadınların işgücüne katılımı bakımından Türkiye'nin 2022 yılındaki yeri farklı ülkelere kıyasla verilmektedir. Grafikten de görüldüğü üzere Türkiye olması gereken düzeyin çok altındadır. Aynı yıl 65 yaş altı kadınların %40'a yakını işgücündedir. Bu oranın 2004'te %25 ile sınırlı olduğu düşünüldüğünde, Türkiye bakımından görece yüksek olan 2022 yılı katılımının bile küresel ölçekte ne kadar düşük olduğu açıkça görülür.

Yine de yukarıda belirttiğimiz gibi, 2004'ten bu yana geçen 20 yıllık dönemde, Covid19 dönemi hariç, kadınların işgücüne katılımı sürekli olarak artmıştır. Bu artışta işgücüne katılımı belirleyen sair faktörlerin (örneğin, azalan doğurganlık oranı ve dolayısıyla çocuk sayısı, artan evlilik yaşı vs.) yanı sıra hiç kuşkusuz kadınların artan eğitim seviyeleri de bir etkendir. Özellikle kadınlar özelinde işgücüne katım ve eğitim arasında sıkı bir ilişki vardır. Şekil 2, eğitimle işgücüne katılım arasındaki ilişkiyi 2006 ve 2022 yılları için vermektedir. Görüldüğü üzere lise üstü eğitime sahip

Grafik 1. Ülkelerin gelir düzeyi bazında kadınların işgücüne katılımı



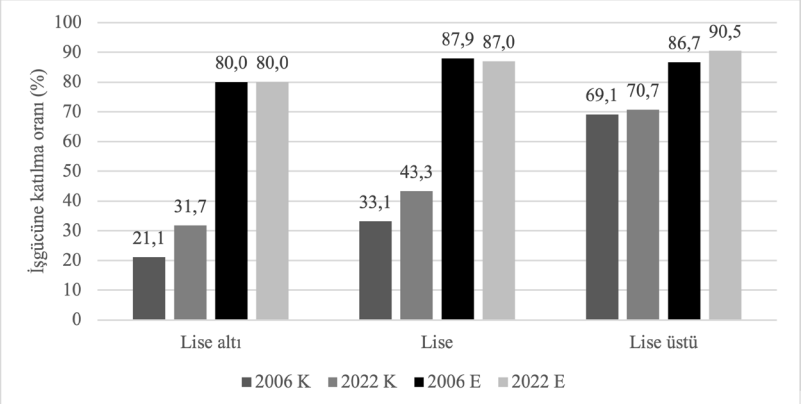
Not: 2022 yılı verileri kullanılmıştır. 115 ülkenin verilerine dayanmaktadır. 15 yaş ve üstü nüfusu kapsamaktadır.
Kaynak: Dünya Bankası, World Development Indicators veri bankası. https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=world-development-indicators#

kadınların %70 civarı işgücüne katılırken, bu oran lise altı eğitime sahip kadınlar arasında %35'i aşmamaktadır. Lise ile lise üstü eğitime sahip kadınlar arasında da işgücüne katılımda oldukça büyük bir farklılık göze çarpmaktadır. Erkeklerin işgücüne katılımı da her ne kadar eğitim düzeyleriyle birlikte artmaktaysa da eğitim düzeyleri arasındaki fark kadınlarda olduğu kadar çarpıcı değildir. Örneğin, 2022 yılında lise üstü eğitime sahip erkeklerin %90'a yakını işgücünde yer alırken, bu oran lise mezunları arasında %87-88, lise altı eğitime sahip erkekler arasında ise %80'dir.

Eğitimle birlikte tutulan işin mahiyeti de değişmektedir. Alınan ücret ve çalışma şartları eğitimle birlikte genel olarak iyileşmektedir. Düşük eğitime sahip kadınların tuttukları (veya tutabildikleri) işlerdeki düşük ücret ve uzun çalışma saatleri, ev işleri ve çocuk bakımının da genel olarak kadınların omuzuna yüklendiği düşünüldüğünde, onların işgücünden uzaklaşmasına yol açmaktadır. Hâlbuki daha yüksek eğitimli kadınlar aldıkları daha yüksek ücretler dolayısıyla ev işlerini ve bakım hizmetlerini belli ölçüde de olsa piyasada sunulan hizmetlerle ikame edebilmektedir. Lise diplomasına sahip kadınlar için dahi gözlemlenen oldukça düşük işgücüne katılımı da en azından belli ölçüde asgari ücret düzeyine yakın seyreden ücretler ve asgari ücrete endeksi hizmet fiyatları ile açıklamak olasıdır.

Şekil 2'de dikkat çeken iki diğer unsurdan da bahsetmekte yarar var. İlki, zaman içinde işgücüne katılımın lise ve lise altı eğitime sahip kadınlar için önemli miktarda artmasıdır. Her ne kadar ulaşılan düzeyler hala düşük olsa da, bu eğitim grupları için işgücüne katılımda iyileşmeler gerçekleşmiş olması kadınların işgücüne katılımının daha hızlı bir şekilde artması anlamına gelmektedir. Daha önce bahsettiğimiz gibi zaman içinde artan işgücüne katılma oranını bir taraftan kadınların artan eğitim düzeyi ile ilişkilendirebileceğimiz gibi, bu gelişmeyi daha düşük

Grafik 2. Eğitim ve işgücüne katılım



Not: 25-64 yaş grubundaki kadınları (K) ve erkekleri (E) içermektedir.
Kaynak: 2006 ve 2022 HİA. Yazarın hesaplamaları.

Tablo 1. Mesleklerde kadın oranı

Kadın oranı	2014		2022	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran
<20%	192	43.8	174	39.8
<40%	307	70.1	279	63.8
40-60%	83	18.9	90	20.6
>60%	48	11.0	68	15.6
>80%	15	3.4	18	4.1
Toplam meslek	438		437	

Kaynak: Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı GBS veri bankası, yazarın hesaplamaları.

Tablo 2. Kadın oranı %80'i aşan meslekler

Meslek kodu	Meslek
1341	Çocuk bakım hizmet müdürleri
2222	Ebe, ebe-hemşire
2230	Geleneksel/tamamlayıcı tıp ile ilgili profesyonel meslek mensupları
2265	Diyetisyen, beslenme uzmanı
2269	Çocuk gelişimcisi/çocuk gelişim uzmanı
2342	Okul öncesi öğretmeni
2634	Psikolog
2653	Dans sanatçısı/dansçı
3222	Yardımcı ebe/geleneksel ebe
3251	Diş hekimi asistanı, teknisyeni
3255	Fizyoterapist yardımcısı, tekniker
3343	Büro yönetimi ve sekreterlik/büro yönetimi ve yönetici asistanı
3344	Tıbbi sekreter
4120	Sekreter
5142	Güzellik hizmetleri elemanı/estetisyen
5311	Çocuk bakıcısı/çocuk bakım elemanı
5312	Çocuk gelişimi meslek elemanı
9111	Hizmetçi-ev işleri-gündelikçi

Kaynak: Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı GBS veri bankası, yazarın hesaplamaları.

eğitimli kadınlar arasında artan işgücüne katılım oranı ile de açıklayabiliriz.

Şekil 2'de dikkat çeken ikinci unsur ise daha düşük eğitime sahip kadınların aksine lise üstü eğitime sahip kadınların zaman içinde hemen hemen sabit kalan işgücüne katılım oranıdır. 2006-2022 döneminde lise üstü eğitime sahip erkeklerin işgücüne katılımı yaklaşık 4 yüzde puan kadar artmış olmakla birlikte, kadınlar arasındaki iyileşme 1,6 puan kadardır. Dolayısıyla, zaman içinde bu eğitim grubuna dâhil erkek ve kadınlar arasındaki işgücüne katılım farkı açılmış ve hemen hemen 20 yüzde puana ulaşmıştır. Lise üstü eğitime sahip kadınların – ki bu kişilerin büyük bir bölümü en az 4 yıllık bir fakülte bitirmiştir – erkeklere göre çok daha küçük bir bölümünün işgücüne katılması, talep yönlü sınırlılıkların olabileceğini akla getirmektedir.

Mesleklerde ayrışma

Bu noktada istihdamda olan kadınların tuttukları meslekler aydınlatıcı olabilir. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın araştırmacıların kullanımına sunmuş olduğu Girişimci Bilgi Sistemi (GBS) verilerinden hareketle detaylı meslek grupları için kadın istihdam oranları incelendiğinde, kadın çalışanların belli mesleklerde yoğunlaştığı görülmektedir. GBS'nin sadece kayıtlı çalışanları içerdiğini, kamu ve bankacılık sektörünü dışladığını belirtmekte yarar vardır. GBS kayıtlarına göre 2014'te kadınlar tüm formel çalışanların hemen hemen dörtte birini, 2022'de ise %32'ni oluşturmaktadır.

Uluslararası meslek sınıflaması ISCO-08 baz alınarak oluşturulmuş 437 (dört haneli) meslek grubuna göre 2022 yılında mesleklerin %40'ında kadın çalışan oranı %20'nin altındadır. Toplam 18 meslekte ise (tüm meslek içinde %4) kadın oranı %80'nin üstündedir. Dengeli dağılım olarak tabir edebileceğimiz, kadın çalışan oranının %40 ile %60 arasında

olan meslek sayısı ise 90 olup, bunlar tüm mesleklerin hemen hemen beşte birini oluşturmaktadır. Mesleklerdeki kadın oranının 2014'ten bu yana büyük bir değişiklik gösterdiği söylenemez. Ancak Tablo 1'de sunulan dağılıma göre kadın yoğun meslek sayısı bir miktar artmıştır. Örneğin, kadın çalışan oranının %60'ı aştığı meslek oranı tüm meslekler içinde %14,4'ten %19,7'ye çıkmıştır.

Kadın yoğun mesleklere bakıldığında karşımıza şaşırtıcı bir tablo çıkmamaktadır. Tablo 2'de 2022 yılında kadın oranının %80'i aştığı meslekler listelenmektedir. Bu listenin yıllar içinde fazlaca değişmediğini belirtmekte yarar vardır. Listeye baktığımızda bunların genellikle sağlık, eğitim ve destek hizmeti alanında olduğunu görüyoruz. Örneğin, toplumda kadın mesleği olarak algılanan ebelik mesleğinde kadın oranı 2022 yılında %99'dur. Okul öncesi öğretmenlerin %95'i de kadındır. Kadınların çok az temsil edildiği mesleklerin fazlalığı nedeniyle onlar için ayrı bir tablo hazırlamadık. Ancak bir fikir vermesi açısından kadın temsiliyetinin %5'ten düşük olduğu bazı meslekler şunlardır: maden işletme yöneticisi, inşaat yöneticisi, bilgi işlem/yazılım/haberleşme müdürü, atık yöneticisi, inşaat ustaları, metal dökücü, kalıpçı, elektrikçi, fırıncı, ekmekçi, madenci, taş ocakçısı, deri ıslah işçisi ve oto yıkamacı. Kadın ve erkeklerin mesleklerindeki ayırım kişisel tercihlerden kaynaklanabileceği gibi toplumsal yargılar – örneğin, kadınlar için ağır, kirli ve tehlikeli işlerin uygun olmadığı kabulü - ve bunun sonucu olarak kadınların bu tür işler için tercih edilmemesi olabilir. (Burada bir parantez açarak az sayıda meslekte - örneğin, su altında veya yer altında – yasa gereği kadın işçi çalıştırılmasının yasak olduğunu belirtelim.)

Neticede, kadınların tuttukları veya tutabilecekleri işlerin dar bir alana hapsedilmesi işgücüne katılımı kısıtlayan bir unsurdur. Örneğin, işgücüne katılmayı düşünen kadınların önemli bir bölümünün öğretmenlik mesleğinden yana tercih kullandığını varsayalım. Türkiye genelinde doğurganlıktaki azalmaya paralel olarak okul çağındaki nüfusta da bir azalma olacağı aşikârdır. Bu durumda öğretmen talebinin hem özel hem de kamu sektöründe azalması beklenir. Bu durum öğretmenlik mesleğini tercih eden kadınların iş bulmakta zorlanmaları ve iş bulanların ise muhtemelen daha düşük ücretlerle çalışmak durumunda kalmaları ile neticelenecektir. Nitekim kamuda atanamayan öğretmenler ve öğretmenlerin özel sektörde karşılaştıkları sorunlar sık sık gündeme gelmektedir. Daha çok kadının işgücüne girmesi ile birlikte kadın mesleklerinde bu tür sorunlarla karşılaşma riski artacaktır. Aldığı eğitim çerçevesinde iş olanağı bulamayan kadınlar işgücünden uzaklaşacaktır.

Yükseköğrenimde ayrışma

Tablo 2'de verilen mesleklerin %40'ın aşan bölümü lise üstü eğitim gerektiren, yüksek vasıflı işler olarak nitelendirilebilir. Ev işleri yardımcıları hariç, geriye kalan meslekler ise orta düzey nitelik gerektiren mesleklerdir. Dolayısıyla, kadın yoğun mesleklerdeki kadınların eğitimli kadınlardan oluştuğu söylenebilir. Bu durum da kadın-erkek meslek ayrışmasının üniversite düzeyinden itibaren gözlemlendiği anlamına gelmektedir.

YÖK istatistikleri 2023-2024 eğitim-öğretim yılında lisans düzeyinde öğrenim gören erkek öğrencilerin sayısını 1.803.511, kadın öğrencilerin sayısını ise 1.936.660 olarak vermektedir. Daha önce bahsettiğimiz gibi üniversite öğrencisi olan kadınların sayısı erkekleri aşmıştır. Bu durum tüm OECD ülkelerinde gözlemlenmektedir. Tablo 3'te uluslararası eğitim kalsifikasyonu ISCEDF-13 baz alınarak oluşturulmuş seçili eğitim ve öğretim alanlarında 2023-2024 yılı için kadın oranı verilmektedir. Eğitim alanında öğrenim gören lisans öğrencilerin %61,9'unu kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran Okul Öncesi Öğretmenliği gibi alt alanlarda %80'i aşmaktadır. Bir başka kadın yoğun alan

Tablo 3 Eğitim ve öğretim alanları sınıflamasına göre lisans düzeyindeki kadın öğrenci oranı (2023-2024 Öğretim Yılı)

	Kadın oranı	
Eğitim ve öğretim alanları	**Yeni Kayıt**	**Toplam Öğrenci**
Eğitim	**65,8**	**61,9**
Okul öncesi öğretmenlerin eğitimi	79,9	80,2
Sağlık ve refah	**76,4**	**74,6**
Çocuk bakımı ve gençlik hizmetleri	91,8	92,1
Tıp	**54,7**	**52,0**
Sosyal ve davranış bilimleri	55,5	51,3
Ekonomi	**48,2**	**44,1**
Siyaset bilimi ve yurttaşlık	45,9	41,5
Sosyoloji	**65,3**	**63,1**
Mühendislik ve mühendislik işleri	25,9	22,5
Elektronik ve otomasyon	**25,0**	**21,6**
İş ve yönetim	50,5	44,0
Pazarlama ve reklamcılık	***47,1***	***45,6***
Toplam lisans öğrencisi	55,8	51,8

Kaynak: Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2023-2024 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri, Öğrenci sayıları Tablo 17.

Sağlık ve Refah alanıdır. Bu alanda eğitim gören toplam öğrencilerin neredeyse dörtte üçü kadındır. Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri alt alanında ise bu oran %90'ı aşmaktadır. Bu alanların aksine örneğin Mühendislik alanında eğitim gören kadınların oranı %22,5 ile sınırlıdır. 2023-2024 yılında toplam lisans öğrencilerinin %51,8'inin kadın olduğu düşünüldüğünde mühendislik eğitimi alan kadın oranın oldukça düşük olduğu daha iyi anlaşılabilir. Elbette kadın-erkek öğrenci sayılarının daha dengeli olduğu alanlar da mevcuttur. Bunlara örnek olarak Sosyal ve Davranış Bilimleri ve İş ve Yönetim alanları verilebilir. Ancak bu alanlarda dahi alt alanlarda farklılaşma görülebilmektedir. Örneğin, Sosyal ve Davranış Bilimlerinde eğitim gören öğrencilerin %51,3'ü kadın olmakla birlikte, bu oran Siyaset Biliminde %44'e inmekte, Sosyoloji alt alanında ise %63,1'e çıkmaktadır. Üniversiteye yeni kayıt yaptıran öğrencilere bakıldığında yükseköğrenimde alanlar bazında görülen cinsiyet ayrışmasının yakın zamanda değişmeyeceği anlaşılabilir.

Bu bölümü kapatırken benzer alan ayrışmasının mesleki ve teknik liselerde de görüldüğünü belirtelim. 2022 Hanehalkı İşgücü Anketi verilerine göre 20-24 yaş grubunda mesleki veya teknik bir lise bitirmiş kadın oranı %43,1'dir. Kadın oranı Refah (sosyal hizmetler) alanında %94,8, Kişisel Hizmetler alanında %59, Mühendislik alanında ise %7,7'dir.

Sonuç olarak...

Eğitimde kadınlar açısından el edilen kazanımlar yadsınamaz. Ancak ileri eğitim kademelerinde kadın ve erkeklerin uzmanlaştığı alanların ayrıştığı ve bu ayrışmanın işgücü piyasasına yansıdığı görülmektedir. Az sayıda kadının işgücüne girdiği yıllarda kadınların belli alanlara yoğunlaşması iş olanakları ve çalışma koşulları bağlamında olumsuzluk yaratmamış olsa bile, bu durumun devam etmeyeceği öngörülebilir. Kamu sektöründeki iş olanaklarının azalması, özel sektörün ve piyasa dinamiklerinin işgücü çıktılarını belirlemede daha büyük rol oynayacağı anlamına

gelmektedir. Bu koşullar altında kadınların az sayıda meslek grubuna yoğunlaşması artan kadın işgücü arzı ile birlikte çalışma koşullarında olumsuzluklara yol açabilir.

Bu çerçevede lise ve üniversite eğitiminde kadınların uzmanlık alanlarında çeşitliliğin teşvik edilmesi, seçilen meslekler bazında da çeşitlilik yaratacağından kadınların işgücüne girişini ve işgücü piyasasına daha sağlam bir şekilde tutunmalarını sağlayacaktır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının yürütmekte olduğu Türkiye'nin Mühendis Kızlar Projesi gibi projeler bu anlamda fayda sağlayabilir. Bu tip projelerin etki analizlerinin yapılması ve uygun şekilde genişletilmesi ve çeşitlendirilmesi kadınların erkek egemen mesleklere girişini teşvik ederek bu alanlardaki temsiliyetlerini artıracaktır.

Kaynakça

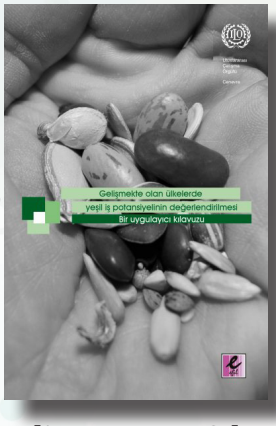
Caner, A., Derebaşoğlu, M. ve Ökten, C. (2024). Attainment and Gender Equality in Higher Education: Evidence from a Large Scale Expansion. *Journal of Human Capital* 18(3), 469-530.

Dayıoğlu, M. (2023). Kadın İşgücünün Değişen Yapısı. *Yüzyılın Ekonomisi* içinde Ömer Faruk Çolak (Der.) (ss. 1039-1066), Efil Yayınevi.

Kırdar, G.M., Dayıoğlu, M. ve Koç, I. (2016). Does Longer Compulsory Education Equalize Schooling by Gender and Rural/Urban Residence? *World Bank Economic Review* 30(3), 549-579.

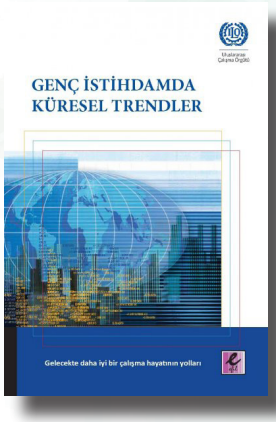
Dayıoğlu, M., Kirdar, M.G. ve Tansel, A. (2009). Impact of Sibship Size, Birth Order, and Sex Composition on School Enrollment in Urban Turkey. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 71(3), 399-426.

Özturk, A. ve Dayıoğlu, M. (2024). Higher Education Expansion and Women's Access to Higher Education and the Labor Market: Quasi-Experimental Evidence from Turkey. *Higher Education*, 88, 381–412.



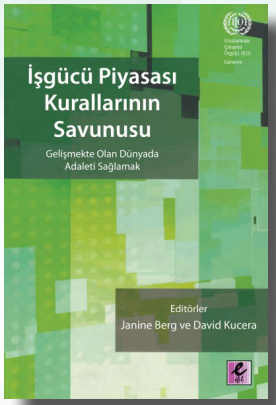
Gelişmekte Olan Ülkelerde Yeşil İş Potansiyelinin Değerlendirilmesi

Andrew Jarvis, Adarsh Varma, Justin Ram



Genç İstihdamda Küresel Trendler

ILO Araştırma Departmanı



İşgücü Piyasası Kurallarının Savunusu

Editörler: David Kucera, Janine Berg



Ünay Tamgaç Tezcan
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
unaytamgac@gmail.com

Yönetimde Kadınlar ve Sızdıran Boru: İş Yaşamında Cinsiyet Eşitsizliği

Kadın liderliğini teşvik eden daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir iş dünyası yaratmak, sadece kadınlar için değil, tüm toplum ve ekonomi için büyük faydalar sağlayacak.

Yüzyıllardır süregelen bir mücadele kadınların hak arayışı. 1893'te Yeni Zelanda'da kadınların ilk kez oy kullanmasından günümüze kadar önemli ilerlemeler kaydedilmiş olsa da, nüfusun yarısını oluşturan bu "**en büyük azınlığın**" erkeklerle eşit haklarla yaşama mücadelesi, her ülke ve her alanda farklı derecelerde devam ediyor.

Politik katılım açısından özellikle 1960-70 yılları arasında büyük bir ivme yaşansa da İsviçre'de 1990'da, kişi başı gelirin 186 bin doları bulduğu dünyanın en zengin ülkelerinden Lihtenştayn'da ise ancak 1984'te oy kullanma hakkına sahip oldu kadınlar. Nüfusun bu itilmiş çoğunluğunun politikada söz sahibi olabilmesi için tercih belirtebilme hakkını elde etmeleri önemli bir aşamaydı. Çok uzak olmayan geçmişte, oy kullanma gibi bir tercih beyan hakkı dahi olmayan kadınlar günümüzde birçok ülkede haklar konusunda önemli ilerlemeler kaydettiler.

Ancak, kadın hakları ülkeden ülkeye farklılık göstermeye devam ediyor. Bazı ülkelerde hâlâ yüzyıl öncesine benzer temel hak kısıtlamaları yaşanırken, gelişmiş ülkelerde kadınlar sağlık, eğitim ve iş gibi yaşamın birçok alanında erkeklerle benzer seviyelere ulaştı. En üst düzey devlet yönetiminde de birçok kadın lider yer aldı. Buna rağmen, kadın haklarının en ileri seviyeye ulaştığı ülkelerde bile kadınlarla erkekler arasında tam bir fırsat eşitliğinden söz etmek hâlâ zor.

Kadınlar, şiddet, zorbalık ve önyargılardan kadın cinayetlerine kadar geniş bir yelpazede mücadele etmeye devam ediyor. Eğitim hakkından evlilik tercihine, mal edinimden miras hakkına kadar farklı alanlarda eşitlik arayışları sürüyor. **Kadınların fırsat eşitliği açısından en fazla geride kaldığı alanlardan biri ise "*kadın liderliği*", özellikle de iş dünyasında kadın yönetici eksikliği.**

Sektöre göre değişmekle birlikte, kadınların üst düzey yönetimde temsiliyeti hâlâ oldukça düşük. Yalnızca en üst kademelerde değil, takım liderliği, müdürlük ve orta kademe yöneticilik

pozisyonlarında da kadınlar erkeklerin gerisinde yer alıyor. Üstelik bu durum, kadın-erkek eşitliğinin en fazla sağlandığı ülkelerde dahi çarpıcı bir gerçek olarak karşımıza çıkıyor.

Kadın-Erkek Eşitliğinde En Büyük Uçurum: Ekonomik Karar Süreçleri

Avrupa Birliği'nin yayınladığı ve kadın-erkek eşitliğini *iş, para, bilgi, zaman, güç ve sağlık* olmak üzere altı alt kategoride ölçtüğü endeksler içinde, **iktidar ve karar alma pozisyonlarındaki eşitliği gösteren "güç" endeksi, en büyük eşitsizlik alanı olarak çıkıyor** (Şekil 1).

Güç endeksi yayınlandığı 2010 yılından itibaren diğer beş alanın gerisinde kalıyor. Tam eşitliği ifade eden 100 puan ölçeğinde genel eşitlik endeksi 2022 yılı için 71 iken, güç endeksi en fazla iyileşme göstermesine rağmen, hala 61.4 seviyesinde.[1] Güç endeksinin üç alt bileşeninden politik güç endeksi 62.6, ekonomik güç endeksi ise 57.6.[2]

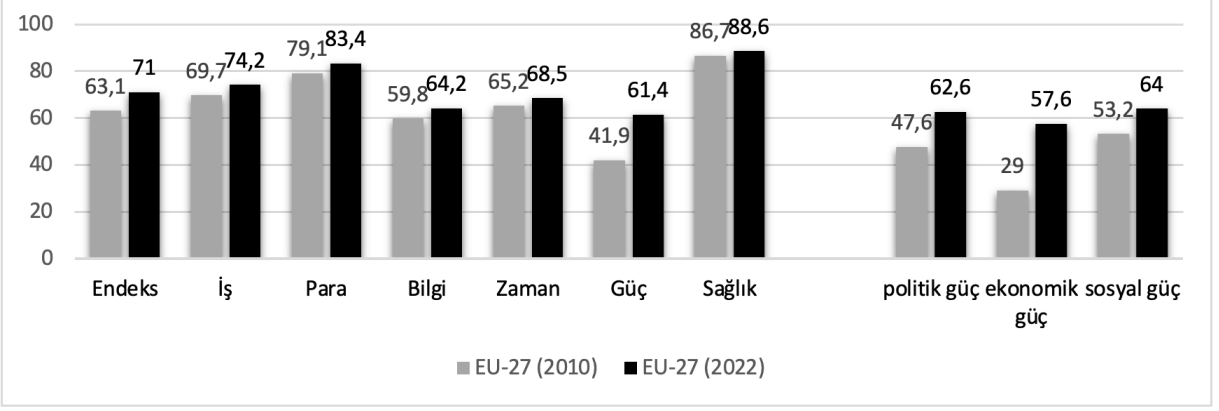
Dünyadaki birçok ülkeye kıyasla toplam cinsiyet eşitsizliğinin görece daha düşük olduğu Avrupa ülkelerinde en büyük eşitsizlik alanının ekonomik güç olması dikkat çekici. Bu durum kadınların en son eşitliğe ulaştığı alanın ekonomik bağımsızlık olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) 2006'dan beri 146 ülke için düzenli olarak yayımladığı Toplumsal Cinsiyet Raporu (Gender Report, 2024) da benzer bir tablo ortaya koyuyor. WEF, cinsiyet eşitsizliğini sağlık, eğitim, ekonomik katılım ve siyasal güçlenme olmak üzere dört başlıkta ele alan bir endeksle ölçüyor. Cinsiyet paritesi skoru (%100 = tam parite), kadın-erkek eşitliğinin sağlandığını gösterirken, endeks ayrıca nüfus ağırlıklı ortalamalar da sunuyor. Endeks yüzdesi, bugüne kadar kapatılan cinsiyet eşitsizliği oranını yansıtıyor.

146 ülke içinde cinsiyet eşitsizliğinin en büyük olduğu alan siyasal güçlenme. 2022 yılı verilerine göre bu alandaki eşitsizliklerin ancak %22,5'i kapanmış durumda. Türkiye %11,8 ile küresel ortalamanın altında kalıyor. *Ekonomide fırsatlar ve katılım* endeksi ise %60 seviyesinde olup, eşitsizliklerin en yoğun olduğu ikinci alan olarak öne çıkıyor. Genel endeks değeri yüksek olan ve diğer alt alanlarda pariteye yaklaşmış ülkelerde bile bu alandaki eşitsizlik dikkat çekici seviyede.

Küresel Cinsiyet Eşitsizliği sıralamasında 16 yıldır aralıksız ilk sırada yer alan İzlanda'da bile ekonomik karar alma mekanizmalarındaki eşitsizlik göze çarpıyor. Genel endeks ve diğer tüm alt alanlarda cinsiyet eşitsizliğini %90 oranında kapatan İzlanda'da ekonomiyle ilgili kanun yapıcılar, üst düzey yetkililer ve yöneticiler

Şekil 1. Avrupa Birliği Ülkeleri Ortalama Cinsiyet Eşitliği Endeksi (1-100)



Kaynak: EIGE (2013, 2024) Gender Equality Index.

Tablo 1. Cinsiyet Eşitliği Skoru ve Sıralamalar (0-100, 100% = Tam Eşitlik)

	Türkiye	146 ülke ortalaması	Türkiye Sırası	İlk Sıradaki ülke	İlk puan	Son Sıradaki ülke	Son Puan
Küresel Cinsiyet Eşitsizliği	64.5%	68.5%	127	İzlanda	94%	Sudan	57%
Sağlık ve Hayatta Kalma	96.6%	96.0%	98	27 ülke	98%	Azerbaycan	94%
Eğitim	98.7%	94.9%	90	28 ülke	100%	Çad	67%
Ekonomik Katılım ve Fırsatlar	50.7%	60.5%	133	Liberya	87%	Bangladeş	31%
Siyasal Güçlendirme	11.8%	22.5%	114	İzlanda	97%	Vanuatu	1%

Kaynak: World Economic Forum (2024), Global Gender Gap Report.

endeksi %65 seviyesinde. Bu da kadınların erkeklerin %35 gerisinde olduğunu gösteriyor.

Bu durum yalnızca İzlanda'ya özgü değil. Benzer şekilde, birçok ülkede ekonomik güç alt başlığı, siyasal güçlenme alanına kıyasla daha fazla eşitsizliğin gözlendiği bir alan olarak öne çıkıyor. Meksika, Peru gibi Latin Amerika ülkelerinden Güney Afrika'ya, Hindistan, Pakistan ve Kore gibi farklı coğrafyalarda da benzer bir tablo var. Çoğu ülkede kadınlar ekonomi alanındaki karar verici pozisyonlarda mecliste elde ettikleri temsiliyetin de gerisinde kalıyor.

Türkiye'deki Kadın – Erkek Eşitsizlik Alanları

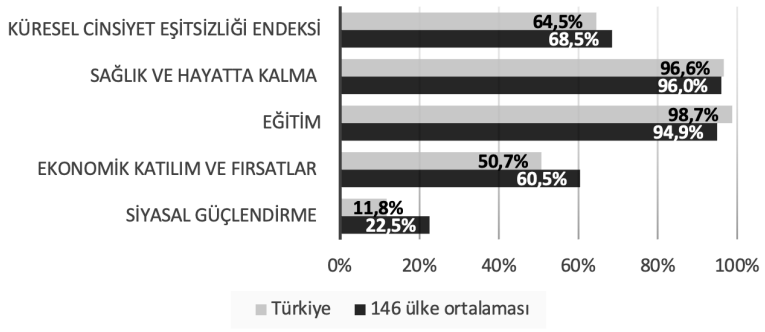
Cinsiyet eşitsizliği açısından, Avrupa ülkeleri de dahil olmak üzere kat edilmesi gereken önemli bir mesafe olduğu görülüyor. Peki, Türkiye bu sıralamada nerede duruyor?

WEF'nin 2024 raporuna göre, Türkiye'nin 2022 yılı genel cinsiyet eşitliği endeks puanı %64,5. Bir önceki yıla göre 2 puan artış göstermesine rağmen, aynı dönemde 5 puan yükselen Suudi Arabistan'ın gerisinde kalarak 146 ülke içinde 127. sırada yer alıyor (Tablo1). (Genel endekste ilk 5 sırasıyla İzlanda, Finlandiya, Norveç, Yeni Zelanda ve İsveç. Son beş ise Guinea, İran, Çad, Pakistan ve Sudan.) **Türkiye 40 Avrupa ülkesi içinde son sırada yer alıyor ve ilk sıradaki İzlanda'nın 29 puan gerisinde.**

"Ekonomik katılım ve fırsatlar" başlığı Türkiye için 4 alt endeks içinde küresel sırlamada en geride olduğu eşitsizlik alanı (Şekil 2). Bu alanda Türkiye, %50,7 endeks puanı ile 133. sırada yer alarak, kadın-erkek ayrımının en yüksek olduğu ülkelerden biri konumunda. **Dünya genelinde** ülkeler, tam paritenin %39,5 gerisinde kalırken, Türkiye %59,3 geride (Diğer alt endekslerden eğitimde 0.987 puanla 90, sağlık ve yaşamda 0.966 ile 98, siyasal güçlenmede ise 0.118 puan ile 114. sırada.)

Bu endeks işgücüne katılım oranı, ücret eşitliği, gelir, kanun yapıcılar, üst düzey yetkililer ve yöneticiler ile profesyonel ve teknik çalışanlar olmak üzere 5 alt başlıktan oluşuyor (Tablo 2). Türkiye, %35 kadın işgücüne katılım oranı ile Avrupa'da %50'nin altında kalan tek ülke. Kadınların işgücüne katılımı erkeklerin yarısı seviyesinde ve işgücü katılım endeksi puanı

Şekil 2. Cinsiyet Eşitliği Skoru (0-100, 100 = Tam Eşitlik)



Kaynak: World Economic Forum (2024), Global Gender Gap Report.

Tablo 2. Türkiye Kadın – Erkek Cinsiyet Açığı Puan ve Sıralamaları

	Türkiye Sıralaması	Türkiye Puanı	Kadın-Erkek Farkı	Kadın Oranı (%)	Erkek Oranı (%)	Min-Max
Siyasal Güçlendirme	114	0.118				
Parlamentodaki kadın oranı (%)	98	0.248	-60.2	19.90	80.10	100.00
Bakanlık pozisyonlarındaki kadın oranı (%)	134	0.063	-88.24	5.88	94.12	100.00
Son 50 yılda kadın/erkek devlet başkanıyla geçirilen yıllar	50	0.057	-44.6	2.70	47.30	50.00
Ekonomik Katılım ve Fırsatlar	133	0.507				
İşgücüne katılım oranı (%)	132	0.492	-36.32	35.11	71.43	0-100
Benzer İş İçin Ücret Eşitliği (1-7, en iyi)	96	0.601	-			-
Tahmini kazanılan gelir (uluslararası $, 1.000)	121	0.453	-24.93	20.66	45.59	0-150
Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yetkililer ve Yöneticiler (%)	124	0.227	-63.03	18.48	81.52	0-100
Profesyonel ve Teknik Çalışanlar (%)	101	0.737	-15.11	42.44	57.56	0-100

Kaynak: Global Gender Gap Report, 2024.

%49,2. Buna karşılık, 27 Avrupa ülkesi işgücüne katılımda %80 ve üzeri pariteyi yakalamış durumda. Türkiye'de kadınların teknik ve profesyonel işgücü içindeki payı %42,44 iken, üst düzey liderlik seviyesinde kadın oranı sadece %18,48. Bu iki oran arasındaki büyük fark dikkat çekici. **Türkiye, bu göstergelerle de Avrupa'da kadın temsilinin en düşük olduğu ülke konumunda.**

Dünya Ekonomik Forumu raporuna göre, dünya genelinde en büyük cinsiyet açığının gözlendiği alan siyasal güçlendirme.

- Bu alanda küresel ortalama cinsiyet paritesi ancak %22,5 seviyesine ulaşmış durumda.
- Türkiye %11,2 ile siyasal temsiliyet açısından dünya ortalamasının da altında kalıyor.

Ancak, bu alanda 114. olmasıyla ekonomik katılım ve fırsatlar alanına kıyasla nispeten üst sırada. Bu açıdan **Türkiye, siyasal alanda kadın-erkek eşitliğinde geride olsa da, ekonomik katılım ve fırsatlarda eşitlikte küresel sıralamada daha da gerilerde yer alıyor.**

Kadınların İş Hayatındaki Temsiliyeti Ve Liderlikteki Konumu: Sızdıran Boru

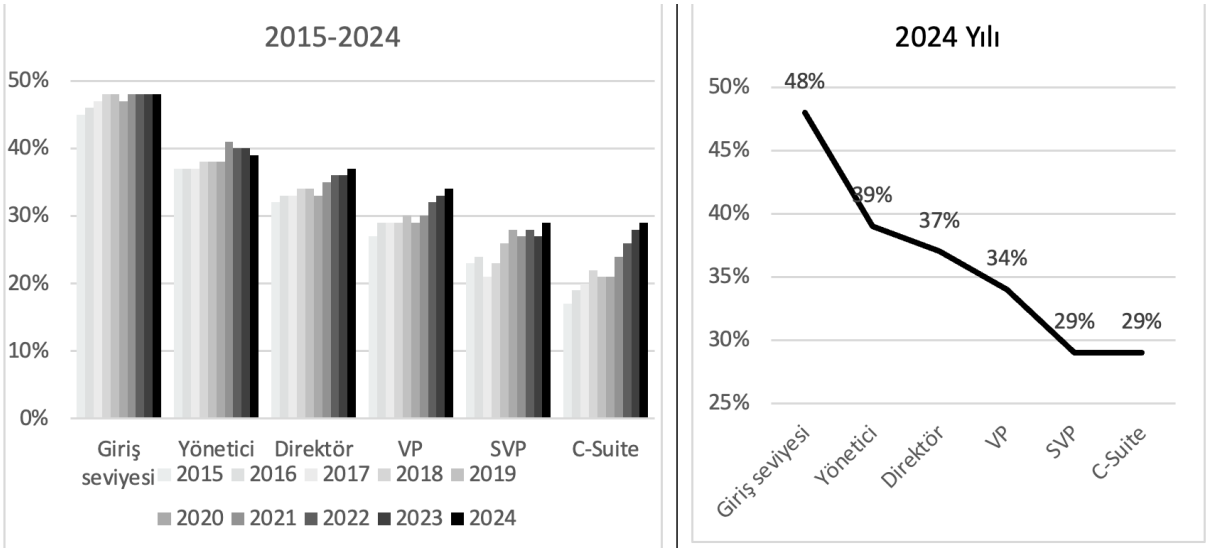
Kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesi ve bu pozisyonlardaki kadın azlığı, gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere tüm ülkelerin ortak gerçeği. Firmalarda yüksek pozisyonlara çıkıldıkça kadın oranında belirgin bir düşüş görülüyor. Bu noktada, "*cam tavan*" (glass ceiling) olarak tabir edilen engelden bahsediliyor.[3] Ancak iş hayatındaki bu eşitsizliğin temelinde, cam tavanın da önemli bir etkeni olarak öne çıkan "*sızdıran boru*" (*leaky pipeline*) sendromu yatıyor.[4]

2024 yılında 166 ülkeye ait LinkedIn verilerine göre, kadınlar işgücü temsiliyetinde neredeyse her sektör ve ekonomide erkeklerin gerisinde kalıyor. Ancak asıl çarpıcı olan, pozisyon yükseldikçe kadın temsiliyetinin daha da azalması. Kadınlar, küresel işgücünün %42'sini, üst düzey liderlerin ise %31,7'sini oluşturuyor (WEF, 2024). **Giriş seviyesinde erkeklerle neredeyse eşit oranda yer alan kadınlar, C-suite (en üst yönetim) pozisyonlarının ise yalnızca dörtte birinde temsil ediliyor.**

McKinsey'in 2024 yılı ABD raporu, 10 milyondan fazla çalışanı kapsayan 281 firmada yapılan anket sonuçlarına dayanarak kadınların iş hayatındaki ve yönetimdeki konumlarına dair çarpıcı veriler sunuyor. 2015 yılından itibaren yayımlanan bu rapor *Sızdıran Boru* sendromunu da ABD için net bir şekilde ortaya koyuyor.

ABD'de kadınlar, nüfusun %51'ini ve lisans diplomasına sahip bireylerin %59'unu oluşturuyor, giriş seviyesi pozisyonlarda da %48 oranında temsil ediliyor. Ancak kariyer basamaklarında yükseldikçe sızdıran borudan anca sayısı

Şekil 3. Sızdıran Boru Sendromu: ABD'de firmalarda pozisyona göre kadın çalışan oranı.

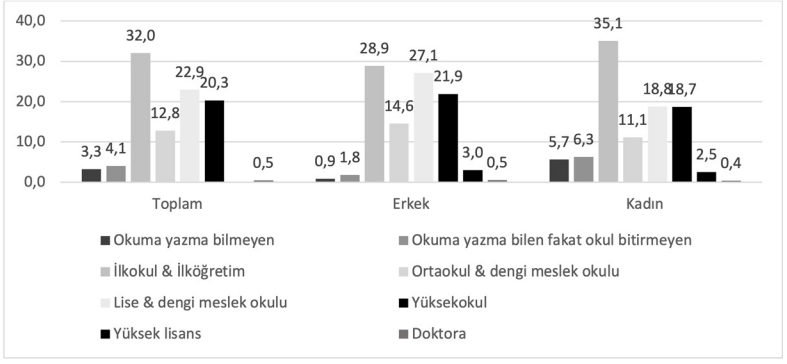


Kaynak: McKinsey (2024)

giderek azalan bir azınlık geçebiliyor. McKinsey'in raporuna göre, her 100 erkeğe karşılık 80 kadın müdür pozisyonuna atanıyor. Giriş seviyesinde kadınların oranı %50'lere yakınken yönetici seviyesinde %39, direktörlerde %37, başkan yardımcılığı (VP) seviyesinde %37 ve C-suite dediğimiz en üst pozisyonlarda ise %29'a kadar geriliyor (Şekil 3).

Örneklerden de görüldüğü gibi, eşitliğin daha fazla sağlandığı ABD gibi gelişmiş ülkelerde bile kadınların karar alma süreçlerinde yetkin pozisyonlarda yeterince yer almadıkları gerçeği karşımıza çıkıyor.[5] Temel hak alanlarında bile eşitliğin daha az olduğu ülkelerde ise kadınların yönetici pozisyonlarında temsili çok daha düşük seviyelerde.

Şekil 4. Eğitim düzeyine göre 25 yaş üstü nüfusun dağılımı, 2022



Kaynak: TÜİK (2024) Ulusal Eğitim İstatistikleri, 2023.

Türkiye Verileri: Kadınların İş Hayatında Ve Yönetimde Temsiliyeti

Türkiye'de benzer durum söz konusu ve sızdıran borunun delikleri daha büyük. Ülkemizde kadınların iş dünyasının yönetim kademelerinde temsiliyeti oldukça düşük, ABD ve diğer gelişmiş ülkelerin çok daha gerisinde.

Türkiye'de kadınlar eğitim alanında kaydedilen ilerlemelerle, özellikle okullaşmada ve yükseköğrenimde büyük kazanımlar elde ettiler. Mezuniyet oranlarında 2000 öncesinde çok belirgin olan eşitsizlikler büyük ölçüde kapanmış durumda (Şekil 4). Yüksekokul mezuniyet oranı erkeklerde %25.5, kadınlarda %21.6 ile birbirine yakın

Tablo 3. Türkiye'de Yönetimde Kadın Temsil Oranları

Pozisyon	Kadın Oranı
Üst ve Orta Düzey Yönetici Pozisyonlarında Kadın Oranı	%19.60
Yönetim Kurullarındaki Kadın Üyelerin Oranı	%17.30
Üst Düzey Yönetici Pozisyonlarında Kadın Oranı	%12.00
Borsa İstanbul Şirketlerinde Kadın CEO Oranı	%4.40
Kadınların Çoğunluk Hissesine Sahip Olduğu Şirketlerin Oranı	%3.90
Kadın Üst Düzey Yöneticilere Sahip Şirketlerin Oranı	%3.90

seyrediyor. 25 yaş üstü lise mezunları arasında kadın oranı %47, üniversite mezunları arasında ise %54 ve erkeklerle eşit oranlara yaklaştı. Hatta mevcut üniversite öğrencileri içinde kadın oranı %51,7 ile erkeklerden daha yüksek. Ancak **eğitim alanındaki bu kazanımlar iş dünyasına aynı oranda yansımıyor.**

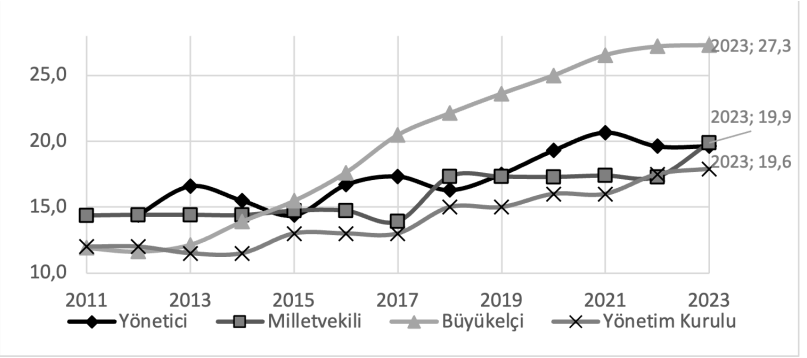
Yüksekokul mezunları arasında işgücüne katılım oranı erkeklerde %85,1 iken, kadınlarda %68,8 ile 16,3 baz puan daha düşük. (Nüfus geneli işgücüne katılımda ise erkelerdeki %65 karşılık %35 ile kadınlar çok daha geride kalıyor) (TÜİK, 2024). İş hayatının başında başlayan bu ayrım, kariyer basamakları yükseldikçe daha da keskinleşiyor.
Üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarının yalnızca %19,6'sında kadınlar yer alıyor, yani her 4 erkek yöneticiye karşı yalnızca 1 kadın yönetici bulunuyor. (Bu oran 2014'te %14,4 idi.) Toplam istihdama göre baktığımızda erkelerin yönetici pozisyonunda olanlar 100 kişide 4 iken kadınlarda oran 100 kişide 1'e düşüyor, yani yine her 4 erkeğe karşı 1 kadın oranı söz konusu. Üst düzey yönetici pozisyonlarının yalnızca %12'si kadın. Borsa İstanbul şirketlerinde yönetim kurulu koltuklarında kadın oranı yaklaşık %17,2, CEO pozisyonundaki ise sadece %4,4 (Tablo 3).

Türkiye'de kadınlar, iş dünyasında olduğu gibi akademi, siyaset ve dış temsilcilik gibi alanlarda da üst kadrolara çıktıkça daha düşük oranlarda yer alıyor. Akademide kadın oranı doçent kadrolarında %40,8 iken, profesörlük kadrolarında %33,9'a, rektör seviyesinde ise %9.9'a düşüyor (TÜİK, 2023b). Dış temsilcilik alanında büyükelçilerin yalnızca %27,3'ü kadın. Siyasette ise kadınlar, milletvekillerinin %20 'sini oluşturuyor. Ancak tüm bu düşük temsiliyet alanlarının yanında, iş dünyası ve şirket yönetimleri kadın temsilinin en az olduğu alan olarak dikkat çekiyor (Şekil 5). **Bu rakamlar, kurumsal hayatta kadınların karşılaştığı "sızdıran boru" sendromunu anlamak ve bu engelleri kapatmaya yönelik adımlar atılması gerektiğini açıkça ortaya koyuyor.**

Cinsiyet Eşitsizliği Ve Kadın Liderliğinde Yol Haritası

Türkiye'de de eğitim ve sağlık alanında eşitlik konusunda önemli ilerlemeler kaydedilmiş olmasına rağmen, iş yaşamında ve özellikle liderlik pozisyonlarında kadınların

Şekil 5. Türkiye'de çeşitli pozisyonlarda kadın oranı (%)



Kaynak: TÜİK (2024)

oldukça geride kalması, araştırılmasını gerektiren önemli bir alan olarak karşımıza çıkıyor. Özellikle kurumsal hayatta kadınların hem işgücüne katılımında, hem de yükselmesi ve üst düzey pozisyonlara gelmesi önünde ciddi engeller bulunuyor. Mezuniyet sonrası iş hayatına adım atan kadınların oranı her kademede azalıyor ve bu durum, sızdıran boru sendromunu açıkça ortaya koyuyor.

Kadınların üst düzey pozisyonlarda düşük temsili, iş gücüne katılımı da etkileyen bir faktör. İş hayatına yeni atılacak mezunlar ya da kariyerinde ilerlemek isteyen kadınlar için rol model eksikliği, erkek egemen iş dünyasında kariyer hedefi oluşturmayı da zorlaştırıyor.

Kadınların karar mekanizmalarında, özellikle kurumsal hayattaki üst pozisyonlarda oldukça düşük temsiliyeti, en büyük eşitsizlik alanlarından biri olarak öne çıkıyor. **Bu düşük temsiliyet yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değil, aynı zamanda ekonomik büyüme ve iş yerinde daha kapsayıcı bir kültür oluşturulması açısından da kritik öneme sahip**. İş dünyasında ve siyasette daha fazla kadın temsili, karar alma süreçlerini çeşitlendirerek şirketlerin ve kurumların daha etkili politikalar üretmesine katkı sağlayacaktır. Nüfusun yarısının iş hayatında karar süreçlerinde yer almaması, insan sermayesinin büyük bir kısmının değerlendirilmemesi anlamına geliyor ve bu da ciddi bir fırsat maliyeti yaratıyor.

Kadın liderliğini teşvik eden daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir iş dünyası yaratmak, sadece kadınlar için değil, tüm toplum ve ekonomi için büyük kazanımları olan bir alan. Bu noktada atılacak adımlar ve destekleyici politikalarla hızlı bir şekilde aşama kaydedilmesi mümkün. Kurumsal düzeyde destekleyici politikaların uygulanması, kadınların kariyer yollarındaki engellerin kaldırılması ve sızdıran borunun kapatılması, çağımızın öncelikli hedeflerinden biri olmalıdır.

Kadın liderlerin yükselmesi ve işe giren kadın çalışanların yönetici pozisyonlarına yükselmelerinin teşvik edilmesi, atılması gereken önemli adımlardan biri. Ancak bu teşvikler, yalnızca niceliksel hedeflerle sınırlı kalmamalı; kadınları iş dünyasından caydıran tüm engeller bütüncül bir yaklaşımla ele alınmalı, önleyici eğitimler ve destekleyici adımlarla da güçlendirilmelidir. Nitekim **iş yaşamının kadınları kapsayıcı hale gelmesi için sadece teşvik programları değil, iş kültürünün de köklü bir dönüşüm geçirmesi gerekiyor.**

Bu noktada kadın liderliğinin, özellikle de kapsayıcı kadın liderliğinin önemi daha da belirginleşiyor. Kadın liderlerin teşvik edilmesi, aynı zamanda gelecek nesildeki kadınlara yol açarak dönüşümü hızlandırabilir. Esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, ebeveyn izin politikalarının güçlendirilmesi ve kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmelerini teşvik eden programların hayata geçirilmesi, uygulanması gereken ilk adımlar arasında yer alıyor. Ayrıca, iş yerinde kadına yönelik mikro agresyonları ve zorlaştırıcı çalışma ortamlarını önlemeye yönelik politikalar da bu sürecin önemli bir parçası olmalı. Kısacası, sızdıran boru sendromunun nedenleri tespit edilmeli ve bu etkileri azaltacak önlemler hayata geçirilmeli.

Sonuç olarak, kadın liderliğini teşvik eden daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir iş dünyası yaratmak, sadece kadınlar için değil, tüm toplum ve ekonomi için büyük faydalar sağlayacak. Ancak, yıllardır geri planda bırakılmış bir alan olarak bu konuda atılması gereken birçok adım bulunuyor.

Firmalarda kadın yöneticilerle ilgili literatüre önemli katkılar sunan Renee Adams cam tavanı kırma konusunda, birçok kişinin düşündüğünden çok daha uzun bir yolumuz olduğu tespitinde bulunuyordu (Adams & Kirchmaier, 2015). Ülkemizdeki mevcut tablo değerlendirildiğinde, kat edilmesi gereken uzun bir yol olduğu açık. Ancak Adams'ın da vurguladığı gibi, bu süreci

aşmak için gerekli çözüm önerileri mevcut.

> *"Yüzeysel çözümlerin ötesine geçip, problemlerin -göründüğünden daha geniş kapsamlı olan- temel nedenlerini daha iyi anlamak ve bu meseleleri, şirket yönetim kurullarını doğrudan hedeflesin ya da hedeflemesin, diğer politikalarla birlikte ele almak."* (Adams & Kirchmaier, 2013)

Kaynaklar

Adams, R. B., & Kirchmaier, T. (2015). "Barriers to boardrooms". ECGI - Finance Working Paper No. 347/2013

Adams, R. B., & Kirchmaier, T. (2013). "From female labor force participation to boardroom gender diversity," LSE Research Online Documents on Economics 119038, London School of Economics and Political Science, LSE Library.

Berryman, S. E. (1983). Who Will Do Science? Trends, and Their Causes in Minority and Female Representation among Holders of Advanced Degrees in Science and Mathematics. Rockefeller Foundation, New York, NY.

EIGE (European Institute for Gender Equality) (2013), Gender Equality Index Report, Publications Office of the European Union.

EIGE (European Institute for Gender Equality) (2024), Gender Equality Index 2024: Sustaining momentum on a fragile path, Publications Office of the European Union.

Loden, M. (1978). Implementing Equal Opportunity in Business and Industry. National Press Books, Washington, D.C.

McKinsey & Company (2024) Women in the Workplace 2024: The 10th-anniversary Report, 17 Eylül 2024.

TÜİK (2023, a) İstatistiklerle Kadın, 6 Mart 2023.

TÜİK, (2023, b) Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2022, Mart 2023.

TÜİK (2024) Ulusal Eğitim İstatistikleri 2023, 30 Mayıs 2024.

UN Women Turkey. (2019). Gender equality and women's empowerment in Turkey: A review of the status of working women.

UN Women Türkiye. (2019). Kadınların iş yerinde cinsel taciz ve mikro saldırı deneyimleri. https://www.unwomen.org.tr/rapor2019

World Economic Forum (2024) "Global Gender Gap 2024 Insight Report", Haziran 2024

Son Notlar

1. 0 ile 100 arası değer alan endekse göre eşitliğin en fazla sağlandığı alan sağlık. Eşitsizliğin en çok olduğu ikinci alan ise zaman. Bu alan, bakım ve sosyal faaliyetlere harcanan zaman açısından eşitsizlikleri vurguluyor.
2. Güç endeksi politik, ekonomik ve sosyal alanlardaki en yüksek karar alma pozisyonlarında cinsiyet eşitliğini ölçen üç ayrı alt bileşenden oluşuyor. Politik güç, kadın ve erkeklerin ulusal parlamentolarda, hükümetlerde ve bölgesel/yerel meclislerdeki temsilini; ekonomik güç, ulusal düzeyde kayıtlı en büyük şirketlerin yönetim kurullarındaki ve ulusal merkez bankalarındaki kadın ve erkek oranlarını, sosyal güç, araştırma fonlarını yöneten kuruluşların, kamu yayıncılarının ve her ülkede en popüler 10 ulusal spor dalına ait spor federasyonlarının yönetim kurullarındaki kadın ve erkek temsil oranlarına ilişkin verileri içermekte.
3. Cam tavan kavramı, 1978 yılında Marilyn Loden tarafından ilk kez kullanılmış ve kadınların kariyerlerinde görünmez bariyerlerle karşılaşmasını tanımlamak için ortaya atılmıştır.
4. Sızdıran boru terimi, özellikle STEM (bilim, teknoloji, mühendislik, matematik) alanlarında kadınların kariyerlerinden kademeli olarak ayrılmalarını tanımlamak için 1990'lı yıllarda kullanılmaya başlanmıştır (Berryman, 1983).
5. WEF (2024) raporuna göre ABD, cinsiyet eşitliğini %74 oranında yakalayarak dünya genelinde 43. sırada yer alıyor. Ekonomik katılım ve fırsatlar başlığında %76 ile 22.sırada, bu alanın alt başlıklarından 'kanun yapıcılar, üst düzey yetkililer ve yöneticiler' kategorisinde ise %74 ile 29. sırada yer alıyor. En geride olduğu siyasi güç alanında ise %25 ile 63. sırada bulunuyor.

Ankon+ Online Buluşmaları Şubat 2025: Sürdürülebilirlik Uzmanlığı

Pandemi döneminde her hafta Çarşamba günleri belirlenen temalarda ilgili konuk ve moderatörler ile gerçekleşen **Ankon+ Online Buluşmaları** 4 yıldır tüm hızıyla devam ediyor! 100'e yakın konu başlığı altında değerli konuk ve moderatörlerle gerçekleşen tüm buluşmalar, ANKON Consulting YouTube hesabında tekrar izlemek isteyenler ve kaçıranlar için erişime açık.

Ankon+ Online Buluşmaları, 5 Şubat 2025 tarihinde **Sürdürülebilirlik Uzmanlığı** başlığında sürdürülebilirliğin farklı boyutlarını ele almak ve bu alanda çalışmak isteyenler için yol gösterici bir panel olarak gerçekleştirildi.

Etkinliğin moderatörlüğünü **TED Üniversitesi Ekonomi Bölüm Başkanı Prof. Dr. Nazire Nergiz Dinçer** üstlenirken, panelde **TED Üniversitesi Lisansüstü Programlar Enstitü Müdürü Prof. Dr. Ayça Tekin-Koru** ve **finansal danışman Nejat Dura** konuşmacı olarak yer aldı. Katılımcılar, sürdürülebilirliğin ekonomi, akademi ve finans perspektiflerinden nasıl ele alındığını, bu alanda uzmanlaşmanın yollarını ve gelecekte sürdürülebilirlik uzmanlarının nasıl bir rol üstleneceğini tartışma fırsatı buldu.



Sürdürülebilirlik Nedir ve Neden Önemlidir?

Panelin açılışında **Prof. Dr. Nazire Nergiz Dinçer**, sürdürülebilirliğin yalnızca çevreyle sınırlı bir kavram olmadığını, ekonomik ve toplumsal yönleriyle de değerlendirilmesi gerektiğini vurguladı. Günümüzde sürdürülebilir büyümenin ancak doğru politikalarla sağlanabileceğini belirterek, şirketlerin ve bireylerin bu konuda nasıl bir yol izlemeleri gerektiğini anlamalarının kritik olduğunu ifade etti.

Konuşmasına devam eden **Prof. Dr. Ayça Tekin-Koru**, sürdürülebilirliğin ekonomik boyutunu detaylandırdı. Özellikle akademik perspektiften bakıldığında, sürdürülebilir büyümenin ülkeler arasındaki gelir eşitsizliğini azaltabilecek önemli bir araç olduğunu ifade etti. Çevresel ve sosyal faktörlerin göz ardı edilerek yapılan ekonomik büyümenin uzun vadede ciddi zararlar doğuracağını belirten Tekin-Koru, üniversitelerin ve araştırmacıların bu alana daha fazla odaklanmaları gerektiğini söyledi. **Sürdürülebilirlik uzmanlarının, yalnızca çevre politikaları oluşturmakla değil, aynı zamanda şirketlere ve hükümetlere uzun vadeli ekonomik modeller konusunda rehberlik etmekle de görevli olması gerektiğini** vurguladı.

Finans Dünyasında Sürdürülebilirlik: Yeni Bir Yatırım Perspektifi

Finansal danışman **Nejat Dura**, sürdürülebilirliğin iş dünyası ve finans sektörü için ne anlama geldiğini açıklayarak konunun farklı bir boyutuna değindi. Artık yatırımcıların ve şirketlerin sadece kâr odaklı kararlar almadığını, **çevresel, sosyal ve yönetişim (ESG) kriterlerinin** giderek daha fazla dikkate alındığını belirtti. "Özellikle Avrupa ve Amerika'da ESG odaklı fonların büyümesi, Türkiye'de de bu alana ilgiyi artırıyor" diyen Dura, yatırımcıların bu dönüşüme ayak uydurmasının kaçınılmaz olduğunu söyledi.

Ayrıca şirketlerin sürdürülebilir iş modellerine geçiş yaparken finansal zorluklarla karşılaşabileceklerini ve **yeşil finansman** gibi yeni finansal araçlardan nasıl yararlanabileceklerini de anlattı. Sürdürülebilir yatırımların artık bir trend olmanın ötesinde zorunluluk haline geldiğini belirterek, bu alanda eğitim almış uzmanların şirketler için büyük bir ihtiyaç olduğunu vurguladı.

Sürdürülebilirlik Uzmanlığı Nedir ve Nasıl Bir Kariyer Yolculuğu Sunar?

Etkinlik boyunca konuşmacılar, **sürdürülebilirlik uzmanı olmanın ne anlama geldiği ve bu alanda nasıl bir kariyer yolu izlenebileceği** konusunda önemli bilgiler paylaştılar. **Prof. Dr. Ayça Tekin-Koru**, bu alanda çalışmak isteyenlerin disiplinlerarası bir bakış açısına sahip olmalarının önemini vurguladı. "Sürdürülebilirlik uzmanı, ekonomi, çevre bilimi, mühendislik, finans ve yönetişim gibi birçok alanda bilgi sahibi olmalı" dedi.

Nejat Dura, sürdürülebilirlik uzmanlarının özellikle şirketlerde stratejik planlama ve yatırım danışmanlığı gibi alanlarda görev alabileceğini belirtti. Büyük şirketlerin ve finans kuruluşlarının artık ESG politikalarını hayata geçirmek için sürdürülebilirlik uzmanlarına ihtiyaç duyduğunu söyledi. **"Bu alan hem kamu hem de özel sektörde hızla büyüyen bir iş fırsatı sunuyor"** diyerek sürdürülebilirlik uzmanlığının geleceğin mesleklerinden biri olacağını vurguladı.

KGK'nın Rolü ve Yeni Düzenlemeler

Panelde ele alınan konulardan biri de **Kamu Gözetimi Kurumu (KGK)** tarafından getirilen yeni düzenlemelerdi. **KGK, kurumsal raporlama süreçlerini daha şeffaf hale getirmek ve şirketlerin sürdürülebilirlik konularında daha hesap verebilir olmasını sağlamak için yeni düzenlemeler getiriyor.** Özellikle Avrupa Birliği'nin Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi'ne uyum süreci kapsamında, Türkiye'de de kurumsal sürdürülebilirlik raporlaması zorunlulukları artıyor.

Bu kapsamda, şirketlerin yalnızca finansal performanslarını değil, **çevresel, sosyal ve yönetişim (ESG) kriterlerine dayalı etkilerini de raporlamaları gerekecek.** Etkinlikte konuşmacılar, bu süreçte şirketlerin nasıl bir yol haritası oluşturması gerektiğini, hangi kriterlere dikkat etmeleri gerektiğini ve uluslararası standartlara nasıl uyum sağlayabileceklerini detaylandırdılar. **Özellikle büyük ölçekli şirketler için bu yeni düzenlemelere uyum sağlamanın zorunlu hale geldiği** vurgulandı.

ANKON-TED İş Birliği ve Eğitim Programları

Etkinlik sırasında, **ANKON ve TED Üniversitesi'nin ortaklaşa yürüteceği "Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlaması" eğitim programı da duyuruldu.** Bu eğitim programı, şirket yöneticileri, finansal raporlama uzmanları ve sürdürülebilirlik profesyonelleri için özel olarak tasarlanmış olup, katılımcılara sürdürülebilirlik raporlamasının tüm aşamalarını kapsamlı bir şekilde öğretecek.

Prof. Dr. Ayça Tekin-Koru, bu eğitimlerin özellikle finans ve ekonomi alanında çalışan profesyoneller için büyük bir fırsat sunduğunu belirtti. **Kurumsal sürdürülebilirlik uzmanlarının, şirketlerin rekabet avantajı sağlamasında ve uluslararası piyasalarda daha güçlü bir konum elde etmesinde kritik bir rol oynayacağını** vurguladı.

Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlamasının Önemi ve Geleceği

Nejat Dura, finans sektörü açısından sürdürülebilirlik raporlamasının giderek daha fazla önem kazandığını belirtti. **"Yatırımcılar artık sadece şirketlerin kâr oranlarına değil, ESG kriterlerine de bakıyorlar. Yeşil tahviller, sürdürülebilir fonlar ve etik yatırımlar hızla yaygınlaşıyor. Şirketler bu dönüşüme ayak uydurmazsa, finansal kaynaklara erişimleri de kısıtlanabilir"** dedi.

Panelde, Türkiye'de sürdürülebilirlik raporlamasına olan ilginin arttığı ancak henüz yeterli seviyeye ulaşmadığı konusunda ortak bir görüş bildirildi. **Özellikle KGK düzenlemeleri ve uluslararası standartların daha geniş kitleler tarafından benimsenmesi gerektiği vurgulandı.** İş dünyası için sürdürülebilirlik raporlamasının bir yükümlülük olmaktan çıkıp, fırsata dönüştürülebileceği, doğru stratejilerle rekabet avantajı sağlayabileceği ifade edildi.

Ankon+ Online Buluşmaları, çeşitli sektörlerden uzman konuklar ağırlamaya ve güncel konuları tartışmaya devam edecek. Gelecek etkinliklerimiz hakkında bilgi almak için sosyal medya hesaplarımızı takip etmeyi ve ANKON Consulting'in YouTube kanalına abone olmayı unutmayın!

Ankon+ Online Buluşmaları: ANKON Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.'nin 38 yıllık deneyim ve sosyal sorumluluk misyonunun da gereği olarak; COVID-19 Pandemisine küresel yanıt sürecinde farklı alanlarda yetkinlikleri bulunan konuklarla bugünün ve geleceğin konularının konuşulduğu, tartışıldığı ve ne yapılabilirliğinin paylaşıldığı bir e-platformdur. Geçmiş buluşmalara ulaşmak için ANKON Consulting YouTube kanalına yandaki kare kodu telefonunuza okutabilirsiniz. Gelecek buluşmaları takip etmek ve canlı yayınlara katılmak için sosyal medya hesaplarımızı takip edebilirsiniz.





Güneş A. Aşık
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi İktisat Bölümü
gunesasik@gmail.com

Yeşil İşler ve Kadın

Burada çarpıcı bir bulgu, hesaplamaların yeşil işlerde çalışan kadınların, diğer işlerde çalışan kadınlara kıyasla yaklaşık yüzde 12.5 oranında daha fazla ücret kazandığını göstermesidir. Bu oran erkekler için ise yüzde 6.4'tür.

Yeşil dönüşüm, ekonomilerin ve toplumların, çevresel sürdürülebilirliği önceliklendiren bir iktisadi yapıya geçişini ifade eder. Bu süreç, doğal kaynakların verimli kullanılması, karbon emisyonlarının azaltılması, yenilenebilir enerji kaynaklarının artırılması ve çevresel etkileri minimize eden teknolojilere yatırım yapılmasını hedefler. Temel amacı, hem ekonomik kalkınmayı sürdürmek hem de çevresel zararları en aza indirmektir.

Günümüzde birçok ülke için fosil yakıtlara olan bağımlılığı azaltmak ve yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelmek bir tercih değil, kaçınılmaz bir gereklilik haline gelmiştir. Bu ihtiyaç özellikle yerli talebi karşılamak için enerji ithalatına bağımlı olan ve bu nedenle sürekli cari açık veren gelişmekte olan ülkeler için daha da kritik bir boyuttadır. Yerli enerji açığı ve fosil yakıtların fiyatlarındaki dalgalanmalar gelişmekte olan ülkelerde sınırlı kaynaklar üzerinde ciddi bir baskı oluşturmaktadır. Güneş, rüzgâr ve hidroelektrik gibi yenilenebilir enerji yatırımları, hem ticaret açıklarını azaltma hem de enerji arzını güvence altına alma açısından önemli fırsatlar sunmaktadır. Bununla beraber, yeşil dönüşüm, iklim değişikliğinin olumsuz etkilerini azaltmak için kaçınılmaz ve acil bir ihtiyaca dönüşmüştür. Fosil yakıt kullanımı sonucu artan sera gazı emisyonları, küresel ısınmayı hızlandırarak doğal afetlerin daha sık ve yıkıcı hale gelmesine yol açmaktadır. Bu kapsamda 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi ve yüzey sıcaklığındaki artışı 1.5 derece ile sınırlandırmayı hedefleyen Paris İklim Anlaşması gibi uluslararası girişimler, düşük karbon ekonomisine geçişin her ülkenin paylaşması gereken küresel bir sorumluluk olduğunun altını çizmektedir. Yenilenebilir enerji kaynaklarına geçiş, emisyonların artış hızının kontrol altına alınmasına, küresel sıcaklık artışını sınırlamaya ve hava kirliliği ve su kaynaklarının kirlenmesinden kaynaklı sağlık problemlerinin azaltılmasına katkı sağlamaktadır.

Yenilenebilir enerji kaynaklarına yatırım son yıllarda hız kazanmıştır. Uluslararası

Enerji Ajansı'na (IEA) göre, küresel yıllık yenilenebilir kapasite 2023'te neredeyse yüzde 50 artarak yaklaşık 510 gigawatt'a (GW) ulaşmıştır. Küresel yenilenebilir enerji kapasitesinin 2030'a kadar istikrarlı bir şekilde büyümeye devam etmesi beklenmektedir. Bu kapsamda yeşil dönüşüm, hem yeni yerel istihdam imkanları, hem de daha yüksek teknolojili üretim kapasitesi inşa etme potansiyeline sahiptir. Çoğunlukla yalnızca belirli bölgelerde çıkarılan fosil yakıtlara kıyasla yenilenebilir enerji altyapısı, rüzgâr, güneş ve su gücü dikkate alındığında çok daha geniş coğrafyalarda kurulabilmektedir. Karbondan arındırma ve temiz enerji altyapısına yapılan yatırımlar, dolaylı istihdam olanaklarının yanı sıra yeşil endüstrilerden kaynaklanan mal ve hizmet talebi artışı nedeniyle de ekonominin geri kalanında dolaylı istihdam fırsatları yaratma potansiyeline sahiptir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre yeşil işler, ekonomik faaliyetler içinde çevresel sürdürülebilirliği destekleyen, doğal kaynakları verimli kullanan ve çevreye verilen zararı en aza indiren iş alanlarıdır. Bu kapsamda yeşil işler sera gazı emisyonlarının, çevresel atıkların ve kirliliğin azaltılmasına katkı sağlar.[1] Güneş paneli veya rüzgâr tribünü teknisyenliği, atık ayırma veya geri dönüşüm tesisleri çalışanları, çevre mühendisleri, izolasyon ve yalıtım uzmanları gibi iş kolları yeşil işlere örnektir. Yeşil dönüşüm beraberinde yeni istihdam olanakları getirmesine rağmen bu dönüşümün kapsayıcı olmama ihtimali mevcuttur. Yeşil dönüşüm özellikle de işgücündeki kadınlar için önemli riskler içermektedir. Yeşil dönüşümün en başta enerji ve inşaat sektörlerini etkilemesi beklenirken dünyada neredeyse her ülkede kadınların büyük bir bölümü hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Bununla beraber özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların yoğun olarak istihdam edildiği iş kolları düşük ücretli veya kahverengi olarak nitelendirilen iş kollarıdır.

Yeşil işlerin payı son on yılda hem gelişmiş ülkelerde, hem de gelişmekte olan ekonomilerde istikrarlı bir şekilde artmıştır. Ancak özellikle de yüksek ücretli yeşil işlerde kadın istihdamı, erkek istihdamının oldukça gerisindedir. Önümüzdeki dönemlerde yeşil işlerin en çok enerji, imalat ve inşaat sektörlerinde büyümesi beklenmektedir. Ancak Türkiye'nin de üyesi olduğu OECD ülkelerinde bakıldığında erkeklerin yoğun olarak istihdam edildiği imalat ve inşaat sektörlerinde kadınların, toplam istihdamın yalnızca yüzde 28'ini oluşturduğu görülmektedir (OECD, 2023). Alexander ve diğerleri (2024a), yeşil istihdamdaki cinsiyet açığının gelişmiş ekonomilerde 6 yüzde puan, gelişmekte olan ekonomilerde 30 yüzde puan, düşük gelirli ülkelerde ise 17 yüzde puan olduğunu göstermektedir. Yeşil işler, aynı zamanda ortalamaya kıyasla daha yüksek ücret potansiyeli sunmaktadır. Yine Alexander ve diğerlerinin (2024a) çalışmasına göre, yeşil işler ortalama ücretlere kıyasla erkekler için yüzde 7, kadınlar için ise yüzde 12 daha fazla ücret ödemektedir.[2] Dolayısıyla aslında yeşil işler, cinsiyete dayalı ücret farklılığının düşük olduğu ve kadınlara daha yüksek fayda sağlayan işlerdir.

Yeşil işlerde cinsiyete dayalı istihdam açıkları olmasının bir kaç temel nedeni mevcuttur. İlk olarak yeşil olarak adlandırılan, ya da yeşil beceriler gerektiren işler genellikle STEM adı verilen fen, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında eğitim almayı gerektirmektedir. Ancak STEM alanlarında diploma dağılımına bakıldığında da ciddi bir toplumsal cinsiyet açığı görülmektedir. Dünya Ekonomik Forumu 2023 Global Cinsiyet Açıkları Raporuna göre kadınların STEM diploması gerektirmeyen işlerdeki oranı yaklaşık yüzde 49 iken, STEM diploması gerektiren işlerde kadın istihdamı oranı yalnızca yüzde 29'dur. Mezuniyet derecesi açısından değerlendirildiğinde tüm dünyada STEM bölümlerinden mezun olanlar içinde kadınların oranı yaklaşık yüzde 30'dur ve yıllar içinde oldukça sınırlı

bir iyileşme kaydedilmiştir. Palinski ve diğerlerinin (2024) literatür taramasına dayanan çalışmasına göre mevcut ve gelecekte yaygınlaşması beklenen yeşil işlerin yaklaşık yüzde 23'ü mühendislik ya da teknisyenlik eğitimi, tek başına yüzde 10'u ise yenilenebilir enerji ekipmanları montajcılığı konusunda uzmanlık gerektirmektedir. Ancak kadınların çok az bir bölümü ilgili alanlarda mesleki veya iş başı eğitim programlarına katılabilmektedir. Kadınların yeşil işlerde temsiliyetinin düşük olma nedenlerinden bir diğeri de yönetici pozisyonlarında da önemli toplumsal cinsiyet açıklarının mevcut olmasıdır. Yine Palinski ve diğerlerinin (2024) çalışmasına göre mevcut ve gelecekte yaygınlaşması beklenen yeşil işlerin yüzde 11'i yönetici pozisyonlarındadır. Son olarak kadınların yeşil işlerde temsiliyetinin düşük olma nedenlerinden biri de yeşil işlerin bir kısmının çöp toplayıcılığı ya da atık toplayıcılığı gibi beden gücü gerektiren işlerden oluşmasıdır. Sosyal normlar ve mesleki stereotipler gibi nedenlerle manuel beceriler gerektiren yeşil işlerde kadın istihdamı oldukça düşüktür.

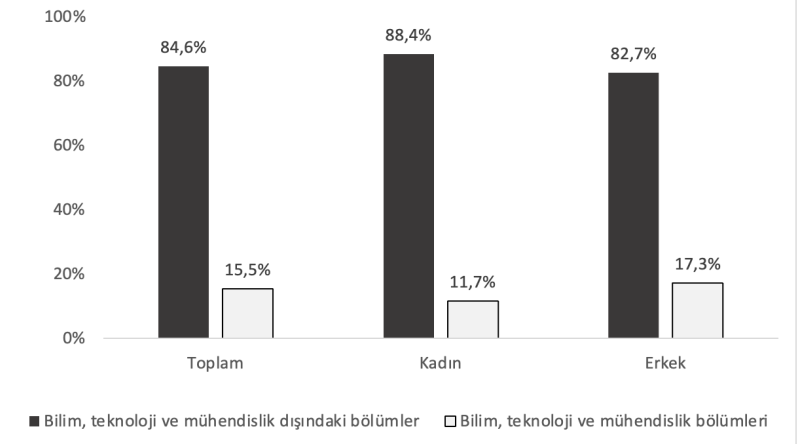
Yeşil işlerin tanımlanmasına yönelik son yıllarda çeşitli metodolojiler geliştirilmiştir. Bu yöntemler, işlerin çevresel sürdürülebilirliğe olan katkısını ölçmek ve sınıflandırmak amacıyla geliştirilmiş olup, farklı meslek sınıflama sistemlerine dayanmaktadır. Örneğin, Vona ve diğerleri (2018), yeşil işlerin belirlenmesi için Standard Occupational Classification (SOC) sistemini kullanarak "yeşil görevler" (green tasks) yaklaşımını geliştirmiştir. Bu yöntemde, işlerin yeşil olup olmadığı iş tanımlarında yer alan görevler üzerinden belirlenir. Çalışma, ABD İşgücü İstatistikleri Bürosu'nun (BLS) O*Net veri tabanından yararlanarak belirli mesleklerdeki görevlerin çevresel sürdürülebilirlikle ne derece ilişkili olduğunu analiz etmiştir. Örneğin ilk bakışta her ne kadar tarım sektöründeki meslekler yeşil gibi düşünülse de, tarımdaki bazı uygulamalar çevresel açıdan sürdürülebilir değildir. Bu nedenle Vona ve diğerlerinin (2018) geliştirdiği yöntemde mesleklerin yeşil olup olmadığı, görevlerin ne kadarının yeşil olduğuna bağlıdır. Yeşil görevlerin yoğunluğu belli bir sınırın üzerinde üzeri olan meslekler, yeşil işler olarak sınıflandırılmıştır. Vona ve diğerleri (2018) tarafından geliştirilen bu yöntem yeşil dönüşümün iş gücü üzerindeki etkilerini anlamak, mesleklerin dönüşüm potansiyelini incelemek ve yeşil becerilerin iş gücü piyasasındaki önemini analiz etmek açısından önemli bir referans noktası olmuştur.

Türkiye'de Yeşil İşler ve Kadın İstihdamı

Türkiye, enerjide ithalata bağımlı ve bundan kaynaklı yüksek cari açık veren bir ülkedir. Diğer taraftan Türkiye içinde bulunduğu gelir grubuna kıyasla işgücü piyasalarında büyük cinsiyet uçurumlarının olduğu bir ülkedir. Kadın işgücüne katılım oranı bakımından yüzde 35'lik oran ile tüm OECD ülkeleri arasında sonuncu sıradadır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı, yalnızca OECD veya Avrupa Birliği (AB) ülkeleri ile kıyaslandığında değil, Azerbaycan, Endonezya veya Malezya gibi diğer orta gelirli Müslüman ülkelere kıyasla da önemli ölçüde düşüktür.

Türkiye yüksek enerji açıklarından dolayı yenilenebilir enerji kaynaklarına son yıllarda önemli miktarda yatırım gerçekleştirmiştir. Türkiye'de toplam kurulu güç 2024 yılsonu itibarıyla 115 GW'a ulaşmış ve bu kapasitenin yüzde 59'u yenilenebilir enerji kaynakların oluşmuştur.[3] 2015'te bu oranın yüzde 32.5 olduğu dikkate alındığında yenilenebilir enerji kaynaklarındaki kapasite artışının büyüklüğü daha iyi anlaşılmaktadır. Bununla birlikte yenilenebilir enerji yatırımlarının hız kesmeden devam etmesi beklenmektedir. Enerji Bakanlığı'nın Ulusal Enerji Planı'nda belirtildiği üzere Türkiye'nin 2035 yılına kadar 52,9 GW'ı güneş, 29,6

Şekil 1. Teknik lise veya üzeri eğitimliler arasında bilim, teknoloji ve mühendislik mezunlarının oranı (%, 25–64 yaş)



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2023. ISCEDF-13 sınıflandırmasından faydalanılmıştır. Örneklem ağırlıkları kullanılmıştır.

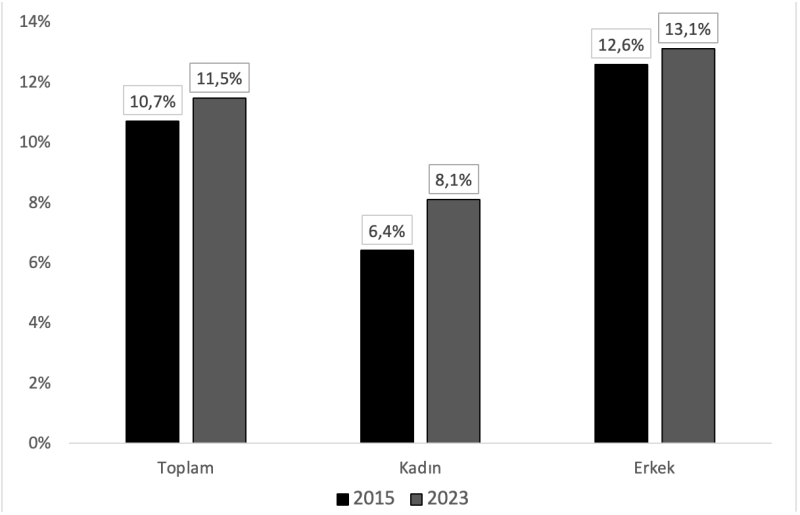
GW'ı rüzgâr olmak üzere toplam kurulu gücünü 189,7 GW'a çıkarması beklenmektedir.[4]

Türkiye aynı zamanda Avrupa Birliği'nin önemli bir ticaret ortağıdır ve AB'nin Sınırda Karbon Düzenlemesi Mekanizması (SKDM) kapsamında 2026'dan itibaren AB ile ticarette karbon emisyonları için aşamalı olarak ek vergilendirmeye tabi olacaktır. SKDM, Avrupa Birliği'nin karbon emisyonlarını azaltma hedefi doğrultusunda, karbon kaçağını önlemek amacıyla geliştirdiği bir mekanizmadır. Bu düzenleme, AB'ye ihraç edilen enerji yoğun ve yüksek karbon emisyonuna sahip ürünlerin üretiminde ortaya çıkan karbon emisyonları için bir maliyet uygulamayı amaçlamaktadır. Türkiye'nin bu düzenlemeden en çok etkilenen ülkelerden biri olması beklenmektedir (UNCTAD, 2021) ve bu nedenle de özellikle çimento, alüminyum, demir çelik ve gübre üretimi sektörlerinde yeşil dönüşüm kaçınılmaz görünmektedir.

Bu kapsamda Türkiye'de yeşil işlerin halihazırdaki payı nedir? Bu soruya Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hazırlanan 2015 ve 2023 Hanehalkı İşgücü Anketlerini (HIA) kullanarak kısmi yanıtlar aramak mümkün. Yukarıda tartışıldığı üzere dünya genelinde yeşil işlerde kadın temsiliyetinin düşük olmasının başlıca nedenlerinden biri temel bilim, teknoloji ve mühendislik alanlarında cinsiyet açıklarının olmasıdır. TÜİK hanehalkı işgücü anketlerinde i) mesleki veya teknik lise, ii) iki veya üç yıllık yüksekokul, iii) dört yıllık yüksekokul veya fakülte, ve, iv) beş veya altı yıllık fakülte, yüksek lisans ve doktora mezunlarının tamamladıkları bölümlere dair uluslararası standartlarla uyumlu bilgi temin etmektedir.[5] Bu bilgiler ışığında STEM olarak tanımlanabilecek bilim, teknoloji ve mühendislik alanlarından mezun olanların oranını hesaplamak mümkündür. Şekil 1'de gösterildiği üzere 2023 yılı verilerine göre 25-64 yaş arası istihdamın yalnızca yüzde 15.5'i bilim, teknoloji ve mühendislik bölümlerinden mezundur.[6] Ancak tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de kadın ve erkekler arasında önemli açıklar bulunmaktadır. Erkek istihdamında bilim, teknoloji ve mühendislik bölümlerinden mezun olanların oranı yüzde 17.3'ken, kadınlar arasında bu oran yüzde 11.7'dir. Yalnızca dört yıl ve üzeri yüksek öğretim mezunlarına bakıldığında ise cinsiyet açıklarının çok daha küçük olduğu görülmektedir. Dört yıl ve üzeri yüksekokul mezunu erkekler arasında bilim, teknoloji ve mühendislik bölümlerinden mezun olanların oranları yüzde 26.7 iken, kadınlar arasında bu oran yüzde 24.7'dir.

Her ne kadar Vona ve diğerleri (2018) tarafından geliştirilen yeşil işler sınıflandırması SOC kodlarına dayansa da, Türkiye'nin kullandığı Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sistemi (International Standard Classification of Occupations-ISCO) ile SOC kodları arasında bir haritalandırma yapmak mümkündür ve literatürdeki bir çok çalışma bu yola başvurmaktadır.[7]

Şekil 2. 2015 ve 2023 Yıllarında Türkiye'de Yeşil İşlerin Oranı (%)



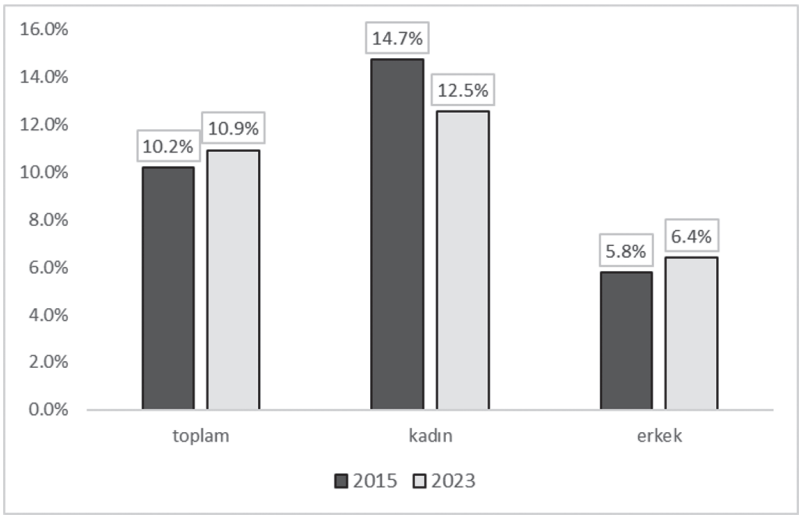
Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2015 ve 2023. Örneklem ağırlıkları kullanılmıştır.

TÜİK tarafından hazırlanan HİA'lardaki ISCO meslek kodları için de bu haritalandırmayı kullanmak mümkündür. Vona ve diğerleri (2018) yeşil işleri tanımlarken yeşil görevlerin yoğunluğu en az yüzde 10 olan meslekleri kullanmıştır. Ancak farklı ülkelerdeki yeşil işler kıyaslanırken yüzde 5 sınırı da literatürde kullanılmaktadır (Alexandre ve diğerleri, 2024a). Bu çalışmamızda da Türkiye'deki yeşil işler ve cinsiyet farkları incelenirken en az yüzde 5'lik yeşil görev yoğunluğu sınırı kullanılmıştır.[8]

Vona ve diğerlerinin (2018) yeşil görev yoğunluğu yöntemine dayanarak yapılan hesaplamalar Türkiye'de yeşil işlerin oranının 2023 yılında yüzde 11.5 olduğunu göstermektedir (Şekil 2) ve 2015 yılına kıyasla yaklaşık 1 yüzde puan artış görülmektedir. Bu hesaplama Türkiye'de yeşil işlerin oranının şu ana kadar sınırlı bir artış kaydettiğine işaret etmektedir. Diğer taraftan Türkiye için yüzde 11.5'lik yeşil iş oranı, Alexandre ve diğerlerinin (2024b) çalışmasında hesaplanan Brezilya, Güney Afrika ve Kolombiya örnekleri ile çok yakın bir düzeydedir. Brezilya ve Kolombiya'da yeşil işlerin oranı yaklaşık yüzde 10 iken, Güney Afrika'da yaklaşık yüzde 12 düzeyindedir. Bununla beraber, Türkiye'de yeşil işlerin oranında da kadın ve erkekler arasında yine önemli cinsiyet açıkları olduğu görülmektedir. Yeşil olarak tanımlanan mesleklerde istihdam edilenlerin yalnızca yüzde 21'i kadınlardan oluşmaktadır. Diğer taraftan, tüm kadın istihdamı içinde yeşil işlerde çalışanların oranı 2023 yılında yüzde 8.1'ken, erkekler istihdamı içinde bu oran yüzde 13.1'dir. Ancak sevindirici olarak, 2015 yılı ile kıyaslandığında kadınlar arasında yeşil işlerde çalışanların oranının erkeklere kıyasla daha fazla arttığı görülmektedir.

Türkiye'de yeşil işlerin tanımlanmasının ardından bu işlerin diğer meslek gruplarına kıyasla ne ölçüde daha yüksek ücret sağladığının belirlenmesi için yine hanehalkı işgücü anketlerinden faydalanmak mümkündür. Anketler istihdamda olan bireylerin aylık net kazanç bilgilerini içermektedir. Bu kapsamda bireylerin eğitim düzeyleri, yaşları ve ikamet ettikleri 26 İBBS bölgesi kontrol edildiğinde, Türkiye'de yeşil işlerin yeşil olmayan işlere kıyasla ne kadar daha fazla kazandırdığı Şekil 3'te gösterilmektedir.[9] Burada çarpıcı bir bulgu, hesaplamaların yeşil işlerde çalışan kadınların, diğer işlerde çalışan kadınlara kıyasla yaklaşık yüzde 12.5 oranında daha fazla ücret kazandığını göstermesidir. Bu oran erkekler için ise yüzde 6.4'tür. Diğer taraftan, her iki oran da, Alexandre ve diğerleri (2024a) çalışmasında diğer ülkeler için hesaplanan, erkekler için yüzde 7'lik ve kadınlar için yüzde 12'lik fazladan ücret tahmini ile neredeyse aynı düzeydir. 2015 ve 2023 yılları arasında fazladan ücret tahminindeki değişime bakıldığında ise ilginç başka bir bulgu ortaya çıkmaktadır. Erkekler için fazladan ücret farkı 2015 yılına kıyasla yaklaşık 0.6 yüzde puan artarken, kadınlar

Şekil 3. 2015 ve 2023 Yılları için Ortalama Ücretlere Kıyasla Yeşil İşlerdeki Aylık Ücret Farkı (%)



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2015 ve 2023. Hesaplamalarda En Küçük Kareler Yöntemi kullanılmıştır. Bağımlı değişken aylık net ücretlerin doğal logaritmasıdır. Hesaplamalarda bireylerin yaşı, eğitim durumu ve ikamet ettikleri bölgeler kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır.

için yeşil işlerdeki fazladan ücret farkı 2.2 yüzde puan azalmıştır. Bu durumu yeşil işlerdeki kadın istihdamının 2015'e kıyasla daha hızlı artmış olmasıyla kısmen açıklamak mümkün olabilir.

Sonuç olarak, bu çalışma, dünyanın bir çok ülkesinde olduğu gibi, Türkiye'de de yeşil işlerde önemli cinsiyet açıklarının mevcut olduğunu göstermektedir. Yeşil işlerin önemli bir kısmı daha yüksek ücret vaad eden, katma değeri yüksek ve insana yakışan işlerden oluşmaktadır. Önümüzdeki dönemlerde yeşil işlere olan talebin kaçınılmaz bir şekilde artacağı dikkate alındığında yeşil dönüşüm Türkiye'de işgücü piyasalarındaki toplumsal cinsiyet açıklarını kısmen de olsa kapatabilmek için bir fırsata dönüştürülebilir. Bu analizlerde ortaya çıkan en belirgin politika önerisi bilim, teknoloji ve mühendislik alanlarındaki kadın temsiliyetinin artırılmasıdır.

Kaynaklar

Alexander, N.R., Cazzaniga, M., Fabrizio, M.S., Jaumotte, M.F., Li, L., Mondragon, J., Priano, S. and Tavares, M.M.M., (2024a). "Green Jobs and the Future of Work for Women and Men" (No. 2024/003). International Monetary Fund.

Alexander, N. R., Li, L., Mondragon, J., Priano, S., & M Tavares, M. (2024b). "The Green Future: Labor Market Implications for Men and Women" (No. 2024/156). International Monetary Fund.

International Energy Agency. (2024). "Renewables 2023", IEA, Paris https://www.iea.org/reports/renewables-2023, Licence: CC BY 4.0. Online Erişim 22 Şubat 2025.

International Labor Organization. (2022). "Social and Employment Impacts of Climate Change and Green Economy Policies in Türkiye"

Maldonado, J. E., Vandeplas, A., Vanyolos, I., Vigani, M., & Turrini, A. (2024). "Assessing Green Job Dynamics in the EU: A Comparison of Alternative Methodologies". Publications Office of the European Union.

OECD. (2023). "Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide." https://doi.org/10.1787/21db61c1-en

Our World in Data. (2025). "Share of women graduating from STEM programs in tertiary education". Data adapted from World Bank - Women, Business and the Law. Retrieved from https://ourworldindata.org/grapher/share-graduates-stem-female [online resource]

Paliński, M., Asik, G.A., Gajderowicz, T., Jakubowski, M., Nas Özen, E. and Raju, D., (2024). "Identification of an Expanded Inventory of Green Job Titles through AI-Driven Text Mining" (No. 17286). IZA Discussion Papers.

Türkiye Cumhuriyeti Enerji Bakanlığı. (2022). "Ulusal Enerji Planı: 2022-2035".

Rutzer, C., & Niggli, M. (2020). "Environmental policy and heterogeneous labor market effects: evidence from Europe." WWZ Working Paper 2020/09

Scholl, N., S. Turban and P. Gal. (2023). "The green side of productivity: An international classification of green and brown occupations", *OECD Productivity Working Papers*, No. 33, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/a363530f-en.

Shura Energy Dönüşüm Merkezi, Basın Bülteni. December 25, 2024. Erişim 24 Şubat 2025.

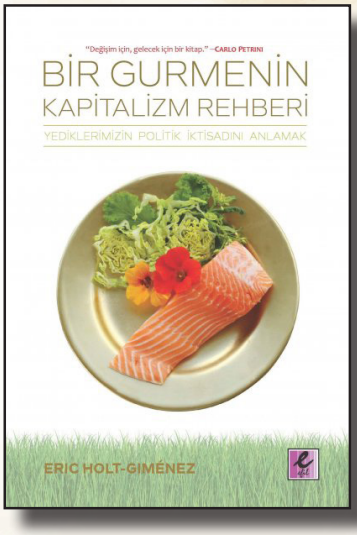
Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı İşgücü Anketleri. (2023)

Vona, F., Marin, G., Consoli, D. and Popp, D., 2018. Environmental regulation and green skills: an empirical exploration. *Journal of the Association of Environmental and Resource Economists*, *5*(4), pp.713-753.

World Economic Forum, Global Gender Gap Report. 2023.

Son Notlar

1. https://www.ilo.org/resource/article/what-green-job Online erişim tarihi 24 Şubat 2025.
2. Alexander ve diğerleri (2024) yeşil işleri, görevlerin en az yüzde 5'inin yeşil olduğu iş kolları şeklinde tanımlamıştır.
3. SHURA Enerji Dönüşüm Merkezi, 25 Aralık 2024 tarihli basın bülteni. Online erişim tarihi 24 Şubat 2025. https://shura.org.tr/wp-content/uploads/2024/12/SHURA-2024-Degerlendirme-Toplantisi-Basin-Bulteni-25-Aralik-2024.pdf
4. T.C. Enerji Bakanlığı, Türkiye Ulusal Enerji Planı. 2022. Online erişim tarihi 24 Şubat 2025. https://enerji.gov.tr/Media/Dizin/EIGM/tr/Raporlar/TUEP/T%C3%BCrkiye_Ulusal_Enerji_Plan%C4%B1.pdf
5. Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması - Eğitim ve Öğretim Alanları 2013 (ISCED-F 2013) adı verilen bu sınıflandırma, UNESCO tarafından eğitim programları ve ilgili yeterliliklerin içeriklerine göre gruplandırılması amacıyla geliştirilmiş bir referans çerçevesidir.
6. Biyoloji, çevre ile ilgili bilimler, fiziki bilimler, matematik ve istatistik, Bilişim ve iletişim Teknolojileri, mühendislik ve mühendislik işleri, imalat ve işletme, mimarlık ve inşaat, veterinerlik ve sağlık bilimleri dahil edilmiştir.
7. Örneğin Alexandre ve diğerleri (2024a), Maldonado ve diğerleri (2024), Rutzer ve Niggli (2020).
8. Türkiye için yapılan hesaplamalarda Maldonado ve diğerleri (2024) tarafından temin edilen 3 digit ISCO kodlarının O*Net'e dayalı Yeşil Görev Yoğunluğu dikkate alınmış ve HIA'larda kullanılan 2 digit ISCO'ya dönüştürebilmek için ağırlıklı ortalamalar hesaplanmıştır.
9. Bu hesaplama için En Küçük Kareler Yöntemi kullanılmıştır. Bağımlı değişken ücretlerin doğal logaritmasıdır.



Bir Gurmenin Kapitalizm Rehberi – Yediklerimizin Politik İktisadını Anlamak
ERIC HOLT-GIMÉNEZ



Herkes İçin Sürdürülebilir Yaşam Rehberi
Meneviş Uzbay Pirili, Meltem Onay, Leyla Öğüt





Ebru Voyvoda
ODTÜ İktisat Bölümü
voyvoda@metu.edu.tr

Yeşil Ekonomi, Eşitsizlikler ve Kadın

İklim değişikliği karşısında 'dayanıklılık' (resilience), temel olarak sosyal hizmetlere, finansal ve doğal kaynaklara erişimde kısıt olmaması, özellikle gıda güvenliğinin sağlanmış olması ve kritik kararlar alabilme konusunda güç sahibi olmayı gerektiriyor ki, kadınlar ve toplumsal cinsiyet açısından diğer dezavantajlı gruplar için bu gereksinimler eşit dağılmıyor.

Hiç kuşkusuz iklim değişikliği ve ekolojik yıkım ve bu sürecin insan toplulukları için oluşturduğu tehditler bugün içinden geçtiğimiz dönemin küresel ölçekte "kriz dönemi" olarak tanımlanmasındaki en önemli faktörlerden biri. Bununla birlikte bu küresel "kriz" halinin sadece iklim krizi/ekolojik kriz ve onun etki ettiği alanlar ile sınırlı olmadığını, savaşlar, siyasal dönüşümler, derinleşen sosyo-ekonomik eşitsizlikler boyutları ile bir "çoklu kriz" dönemi olarak tanımlandığını da vurgulamak gerek.[1] Dünya Ekonomik Forum'u tarafından her yıl yayınlanan Küresel Risk Raporu'nun 2024 yılı değerlendirmesinde, temel olarak birbirleri ile bağlantılı gibi görünmeyen ancak sistemik olarak bağlantılı risk alanlarından iklim ile ilgili risklerin (aşırı hava olayları, yer sistemlerinde kritik dönüşümler, bio-çeşitlilik kaybı, doğal kaynak erişim sorunu gibi) önümüzdeki onyıl için ilk sırada olduğu tespitini yapıyor.[2] İklim değişikliği konusunda en önemli bilimsel yol gösterici olan Hükümetler-arası İklim Değişikliği Paneli (IPCC)'nin de iklim değişikliğinin büyük olasılıkla geri döndürülemeyecek etkilerini sınırlamak için öngördüğü sıcaklık artış düzeyi (sanayi devrimi öncesi döneme göre) 1.5 derece. Bununla birlikte 2024 en sıcak yıl olarak tarihe geçti ve bu yıl küresel ortalama için yaşanan sıcaklık artışının kalıcı olmasının 1.5 dereceyi de kalıcı olarak aştığımız anlamına gelebileceği de tartışılmakta.[3] Giderek artan ve 2023'de 37.4 milyar metrik tona ulaşan küresel karbon dioksit (CO_2) emisyonları, çok fazla vaktimizin kalmadığına ve 1.5 derece hedefi ile uyumlu senaryoların son derece hızlı ve kararlı bir şekilde hayata geçirilmesi gerektiğine işaret ediyor.

"Çoklu kriz" halinin sosyo-ekonomik boyutlarını da özellikle 2008-9 küresel finansal krizinden bu yana farklı göstergeler ile (düşük küresel büyüme oranları, özellikle merkez ekonomilerde üretkenlik artışlarında zayıflama, cılız reel yatırımlar, sürekli ve yüksek işsizlik oranları, özellikle gelişmiş ekonomilerde azalan

reel ücretler ve ücret payları, giderek artan sayıda ülkenin kamu borcunun endişe verici boyutlara ulaşmış olması, yüksek enflasyon oranları) takip ediyoruz. Bu sürecin kuşkusuz önemli boyutlarından biri giderek artan sosyo-ekonomik eşitsizlikler, derinleşen yoksulluk, ve bunların siyasi sonuçları. Covid-19 pandemisi, bölgesel çatışmaların getirdiği riskler ve belirsizliklerin de etkisi ile bu genel resmin işaret ettiği problemler derinleşirken, küresel ekonomik düzen, milyarlarca insan için, gıda, enerji, sosyal koruma, iklim değişikliği karşısında dayanıklılık/adaptasyon gibi temel ihtiyaçların karşılanmasında yetersiz kalıyor.

Kasım 2024 Başkanlık seçimleri ile bu yönde farklı bir politika izleneceğinin sinyallerini verse de Biden döneminde hayata geçirilen politikalar nedeni ile gerek ABD ve AB, gerekse Çin'de ortaya konan iklim, yeşil dönüşüm, yeni sanayileşme gibi politikaların son derece geniş bir çerçevede tasarlandığını göz önünde bulundurmak önemli görünüyor. Gelişmiş ekonomilerde hayata geçirilen/geçirilmeye çalışılan politikaları, iklim değişikliği başta olmak üzere 'çoklu kriz'lere cevap olarak tasarlanmış politikalar olarak değerlendirmek de önemli. Bu kapsamlı, ve merkezinde 'yeniden sanayileşme' politikalarına dönüşün yer aldığı bu yeni 'düzen', bir yandan gelişmekte olan ülkelerde sanayileşme/yapısal dönüşüm ve kalkınma politikalarının yeniden tartışmaya açılması için bir fırsat olarak değerlendirilebilir.

İklim krizi – eşitsizlikler

Kuşkusuz iklim değişikliği de, iklim değişikliği karşısında üretilen ve üretilecek olan adaptasyon/mitigasyon politikaları da küresel düzeyde ülkeler-arası, ülke için farklı toplumsal kesimler için farklı sonuçlar doğuracaktır. Bu durumda iklim krizinin farklı toplumsal kesimlere yansımaları ile birlikte iklim politikalarının da olası eşitsiz etkilerini kavramak ve bu politikaları tüm sosyo-ekonomik politikaların bir parçası olarak ele almanın önemini bir kez daha vurgulamak gerekiyor.

Örneğin, iklim değişikliği etkileri karşısında kırılganlık ile diğer eşitsizlikler (gelir, servet, toplumsal cinsiyet vs.) arasındaki güçlü (iki yönlü) bağlantı olduğunu tespit etmek önemli (Eastin, 2018; Hamann, vd. 2018; Zahnow vd., 2025). Pek çok ülkede en düşük gelir grupları, aynı zamanda iklim değişikliği karşısında en kırılgan gruplar. Zira bu gruplar örneğin barınma olanaklarının zayıflığı dolayısı ile sıcaklık artışları, seller gibi aşırı hava olaylarından izolasyon, klimalardan yaralanma, konutların güçlendirilmesi ya da sel yatağından başka bir bölgeye taşınma gibi olanaklardan da yoksun gruplar.

İklim değişikliği etkilerinin toplumsal cinsiyet açısından sonuçlarını değerlendiren literatür, bu iki yönlü etkinin sadece iklim değişikliği-ekonomik eşitsizlikler etkileri ile sınırlı olmadığını, farklı boyutlarını kavramak gerektiğini ortaya koyuyor. Örneğin iklim değişikliğinden (kuraklık) en fazla etkilenen/etkilenmesi beklenen coğrafyalarda temel ihtiyaçların (gıda, su, enerji/yakacak) ağırlıklı olarak kadınlar tarafından karşılanması bu etkinin kadınlar (ve çocuklar) üzerinde daha fazla görüleceğinin altını çiziyor (Denton, 2002).

Tarım ve hayvancılık sektörü, sıcaklık değişimlerinin üretkenlik etkisi, yağış desenlerindeki değişim dolayısı ile bir yandan kuraklık diğer yandan sel olasılıklarının artması, çölleşme gibi toprak bozulmasının verimlilik etkisi, su kıtlığı, aşırı hava olaylarının hayvanlar üzerindeki etkisi gibi etmenler dolayısı ile iklim değişikliği etkilerinin en derin yaşanacağı sektörlerin başında geliyor. Bu etmenler, bir yandan tarımsal üretkenlik etkisi dolayısı ile temel gıda/beslenme ihtiyacında güçlükler, küresel düzeyde gıda fiyatlarında artış ve aşırı hava olayları dolayısı ile küresel gıda zincirlerinde bozulma, özellikle temel hane gereksinimlerini karşılayacak

düzeyde geçimlik geliri olan haneler için tarımsal gelirde önemli kısıtlara, diğer yandan toprak ve su üzerinde çatışmalara yol açma potansiyeli ile değerlendirilmekte. Küresel düzeyde tarım sektörü istihdamının yüzde 48'ini kadınlar oluşturuyor. Özellikle iklim krizinden daha çok eklenmesi beklenen coğrafyalarda (Güney Asya, Sahra-altı Afrikası, Latin Amerika) istihdamdaki kadınların yüzde 60'ından fazlası tarım sektöründe çalışıyor (ILO, 2019). Kırsal ekonomideki kadınların önemli bir kısmının küçük çiftçi, aile işçisi ya da kendi hesabına çalışan kategorisinde yer aldığını da göz önünde bulundurulduğunda iklim değişikliği etkilerinin toplumsal cinsiyet açısından 'nötr' sonuçları olmayacağı değerlendirmesi bir doğrudan sonuç olarak ortaya çıkmaktadır (Osman-Elasha, 2009).

İklim felaketleri karşısında kadınların ve çocukların hayatta kalma olasılıkları erkeklere göre daha düşük. UNDP'nin 2019 yılında yaptığı bir çalışma, son 20 yılda iklim felaketleri dolayısı ile yaşanan ölümlerin yüzde 60'ının kadın ölümü olduğunu tespit ediyor.[4] Yine OECD'nin 2023 yılında yaptığı bir çalışma, iklim felaketlerinde kadın ve çocukların ölme olasılığının erkeklere göre 14 kat daha yüksek olacağını tahmin ediyor.[5] İklim değişikliğinin toplumsal cinsiyet açısından sonuçlarını değerlendiren literatürün dikkat çektiği önemli bir alan, iklim göçü. Bu alanda yapılan çalışmalar, aşırı iklim olayları sonucunda göç etmek zorunda kalan topluluklar içinde kadınların daha zor koşullara maruz kaldıkları ve hayatta kalma olasılıklarının da daha düşük olduğunu vurguluyor (Herinkesen vd., 2013; Borràs, 2019).

Özetle, iklim değişikliğinin etkileri, toplumsal cinsiyet açısından farklı yönleri ile eşitsizlikler barındırıyor. İklim değişikliği karşısında 'dayanıklılık' (resilience), temel olarak sosyal hizmetlere, finansal ve doğal kaynaklara erişimde kısıt olmaması, özellikle gıda güvenliğinin sağlanmış olması ve kritik kararlar alabilme konusunda güç sahibi olmayı gerektiriyor ki, kadınlar ve toplumsal cinsiyet açısından diğer dezavantajlı gruplar için bu gereksinimler eşit dağılmıyor.

İklim politikaları – eşitsizlikler

Özellikle ABD ve AB'de farklı politika paketleri aracılığı ile hayata geçirilen 'yeşil dönüşüm' politikalarını temel olarak 'çoklu kriz' ortamında sadece varoluşsal 'iklim krizi'ne değil, aynı zamanda çok boyutlu sosyo-ekonomik 'kriz'lere de bir cevap olarak yorumlamak gerektiğini vurgulamıştık. Örneğin, ABD'de 2021'de Biden İklim Planı ile başlayan ve sonuncusu olarak 2022 Ağustos'unda ABD Enflasyon Düşürme Programı (*Inflation Reduction Act - IRA*) olmak üzere hayata geçirilen bir dizi politika paketi bir yandan Covid-19 pandemisi karşısında alınan tedbirleri, diğer yandan da işsizlik, tedarik zincirlerindeki aksaklıklar, artan eşitsizlikler, kritik sektörler ve alanlarda gerek duyulan inovasyon dinamikleri gibi çok yönlü problemleri gözetmekteydi.[6] Avrupa'da Aralık 2019'da Komisyon tarafından hazırlanan AB Yeşil Mutabakatı ve Temmuz 2021'de uygulamaya konan AB İklim Kanunu, AB ülkeleri için yeni iklim rejimini tanımlamaktaydı. AB Yeşil Mutabakatı, AB coğrafyası için 2050 yılında 'iklim-nötr' olma zorlu hedefi çerçevesinde, ekonomik büyümeyi kaynak kullanımından ayrıştırma ve AB ekonomisini verimli ve rekabetçi bir ekonomiye dönüştürme amacı taşıyor. Bu politika hedefleri kapsamlı bir yapısal dönüşüm hedeflerken, 'sürdürülebilir, rekabetçi ve dayanıklı sanayi'den 'dönüşüm için en yeni teknolojiler'e, 'sürdürülebilir ulaşım politikaları'ndan 'yeni beceriler ve yeni işler'e pek çok başlıkta şekilleniyor.

Gelişmiş ekonomilerin hayata geçirmeye başladığı politikalar ve özellikle ABD ve Çin'deki gelişmeler ile şekillenecek bu yeni küresel 'düzen', Türkiye gibi gelişmekte olan ekonomiler için önemli zorlukların yanında

belirli politika alanlarının da şekillendiği bir döneme işaret ediyor. Kuşkusuz gelişmekte olan ülkeler için, iklim değişikliğinin etkileri başta olmak üzere karşı karşıya kalınan çok boyutlu problemler, gelişmiş ülkelerin politika çerçevelerinden farklılaşmak ve tekil ekonomilerin özel durumlarını göz önünde bulundurmak zorunda.

Farklı iklim ve sosyo-ekonomik problemler karşısında dayanıklı ve uyumlu yapıların oluşturulması için ortaya konması gereken dönüşüm programları, gelişmiş ekonomilerden faklı olarak altyapı, dönüşüm için uluslararası finansmana erişim, sosyal politikalar, gelirlerin korunması ve ticaret ve döviz kuru politikaları gibi alanları da içeren kapsamlı ulusal/bölgesel programlara dönüşmeli.

Bu noktada özelikle 'yeşil dönüşüm' politikalarının toplumsal cinsiyet açısından etkilerini de göz önünde bulundurulması önem taşıyor. Zira yeşil ekonomiye geçişin toplumsal cinsiyet etkileri hala büyük oranda göz ardı edilen ve önemli politika dokümanlarında yer almayan bir konu. Yeşil ekonomi için dönüşümün, özellikle enerji ve sanayi sektörlerinde 'teknoloji odaklı' olması, pek çok gelişmekte olan ülkede görece daha düşük eğitim seviyesinde sahip kadınları dışarıda bırakıyor. Bunun yanında yine dönüşüm için kritik ve yeni istihdam olanaklarının yaratılmasının beklendiği sektörlerin (enerji, inşaat, ulaşım, sanayi) erkek istihdamı açısından yoğun sektörler olması, kadınların yeni işlerde yer alması zorlaştıran bir başka faktör. Bu alanda ILO'nun yapmış olduğu bir araştırma, 'yenilenebilir enerji sektöründe' yaratılan kadın istihdam artışlarının önemli bir kısmının görece düşük ücretli işler ile tanımlandığını tespit ediyor (ILO, 2015)

Tartışma?

İçinden geçtiğimiz 'çoklu krizler' ve küresel düzeyde belirsizlikler dönemi kuşkusuz ekonomik, siyasi ve toplumsal olarak iç içe geçmiş çok boyutlu sorunları kapsamlı olarak ele almayı gerektiriyor. İklim krizi ve bu kriz karşısında hayata geçirilmeye çalışılan politikalar için mevcut durum, somut düzlemde politikaların üretilmesi sürecinde farklı boyutları ile eşitsizliklerin ve boyutlar arasındaki ilişkilerin göz önünde bulundurulmasını vurguluyor.

Öncelikle iklim politikaları ve yeşil dönüşüm politikaları açısından kritik olan bir nokta ülke-içi firma ve hanehalkları düzeyinde cinsiyete dayalı istatistik toplamanın önemini vurgulamak gerek. Bununla birlikte yeşil dönüşümün istihdam kapasitesi ve bu yeni istihdamın eğitim/beceri gereksinimi doğrultusunda toplumsal cinsiyet açısından farklılaştırılmış eğitim programlarının tasarlanması da önceliklendirilmeli. Özellikle tarım sektörü etkilerinin ve bu sektör için oluşturulacak adaptasyon/mitigasyon politikaları tarım sektörüne bağımlı kadın nüfus için büyük önem taşıyor. Tüm bunların ötesinde yeşil dönüşüm-toplumsal cinsiyet eşitliği ilişkisi daha fazla tartışılma ihtiyacı taşıyor.[7]

Kaynaklar

Susana Borràs, Climate migration, gender and poverty, içinde Research Handbook on Global Climate Constitutionalism, Jordi Jaria-Manzano ve Susana Borrás (ed.), EE Elgar Online (2019).

Fatma Denton, Climate change vulnerability, impacts, and adaptation: Why does gender matter? *Gender & Development*, Vol. *10*(2) (2002).

Joshua Eastin, Climate change and gender equality in developing states, World Development, Vol. 107 (2018).

ILO, Gender Inequality and Green Jobs (2015).

ILO, Empowering Women in the Rural Economy (2019). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40sector/documents/publication/wcms_601071.pdf

Maike Hamann, Kevin Berry, Tomas Chaigneau, Tracie Curry, Robert Heilmayr, Patrik J.G. Henriksson, Jonas Hentati-Sundberg, Amir Jina, Emilie Lindkvist, Yolanda Lopez-Maldonado, Emmi Nieminen, Matías Piaggio, Jiangxiao Qiu, Juan C. Rocha, Caroline Schill, Alon Shepon, Andrew R. Tilman, Inge van den Bijgaart, ve Tong Wu, Annual Review of Environment and Resources, Vol. 43 (2018).

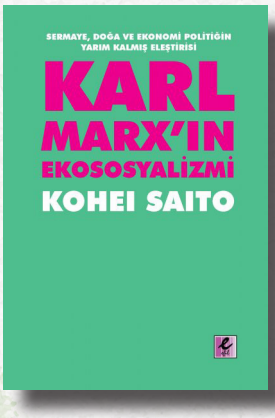
Sofie Henriksen, Sine Plambech, Kolja Dahlin ve Benedikte Raft, Climate migration amplifies gender inequalities, (2024). https://www.diis.dk/en/research/climate-migration-amplifies-gender-inequalities

Balgis, Osman-Elasha, B., Women…In The Shadow of Climate Change, UN Chronicle (2009). https://www.un.org/en/chronicle/article/womenin-shadow-climate-change

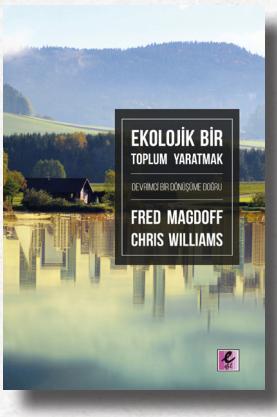
Renee Zahnow, Ali Rad Yousefnia, Mahnoosh Hassankhani ve Ali Cheshmehzangi, Climate change inequalities: A systematic review of disparities in access to mitigation and adaptation measures, Environmental Science & Policy, Vol. 165 (2025).

Son Notlar

1. Çoklu kriz (poly-crisis) kavramı tartışmaları ve bu kavram çerçevesinde küresel siyasi-ekonomik düzene ilişkin öngörü içeren bir değerlendirme için bakınız, Özel, I. (2022), "Çoklu kriz, tıkanma ve olası dönüşümler çağı", T24 Yıllık 2023, s. 130-3.
2. https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2024/
3. https://www.theguardian.com/environment/2025/jan/10/world-temperature-in-2024-exceeded-15c-for-first-time
4. https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2021/11/mujeres-la-primera-linea-de-defensa-contra-el-cambio-climatico-pero-tambien-las-mas-afectadas#:~:text=Desp u%C3%A9s%20de%20la%20cat%C3%A1strofe%2C%20las,primeras%20que%20sufren%20las%20consecuencias.
5. https://web-archive.oecd.org/temp/2023-07-18/662394-gender-discrimination-inhibits-global-efforts-tackle-climate-crisis-sigi.htm#:~:text=When%20disasters%20strike%2C%20women%20and,livelihood%20and%20access%20to%20education.
6. Örneğin Biden Climate Plan, 2020-22 döneminde American Jobs Plan, American Families Plan, Infrastructure Investment and Jobs Act, Creating Helpful Incentives to Produce Semiconductors – CHIPS & Science Act.
7. Enerji dönüşümü tartışması için bakınız, UN Women and UNIDO, 2023. Gender Equality and the Sustainable Energy Transition. New York and Vienna (2023).



Karl Marx'ın Ekososyalizmi: Sermaye, Doğa ve Ekonomi Politiğin Yarım Kalmış Eleştirisi
Kohei Saito



Ekolojik Bir Toplum Yaratmak – Devrimci Bir Dönüşüme Doğru
Fred Magdoff, Chris Williams



Yeşilin Daha Kızıl Tonu – Bilim ve Sosyalizmin Kesişimleri
IAN ANGUS







Abdullah Kazdal
Ekonomist
abdullahkazdal53@gmail.com

Ayşe Özgür Pehlivan
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
ayseozgurpehlivan@gmail.com

Begüm Şeren Güler
Avrupa Birliği İşleri Uzmanı
begumseren@gmail.com

Dijital Devrimde Kadınlar: Yapay Zekâ Treni Kaçmadan Binilebilir mi?

Yapay zekânın mesleklerdeki işlevleri devrim niteliğinde dönüştürdüğü bu dönemde, kadınların işgücüne katılımı, istihdamı ve nitelikli meslek edinimi üzerindeki etkisini öngörebilmek, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve gerekli önlemlerin zamanında alınabilmesi açısından büyük önem taşıyor.

Merak ve endişe iç içe geçmiş durumda: Yapay zekâ dünyayı ele mi geçirecek? İnsanları işsiz mi bırakacak? Şüphesiz ki Joseph Schumpeter'in «yaratıcı yıkım» kavramının içindeyiz. Ekonomik dönüşüm süreçlerinde bize hep aynı şey söylenmiştir: Eski yıkılır, yeni doğar ve nihayetinde toplumun refah seviyesi yükselir. Ancak bu sefer durum gerçekten böyle mi olacak? Yapay zekânın dönüştürdüğü işgücü piyasası toplumun tüm kesimleri için daha adil ve verimli mi olacak? Biz iktisatçılar için bu soruların yanıtı hâlâ büyük bir muamma. Teknolojik dönüşümlerin kazananları kadar kaybedenleri de vardır ve tarihsel olarak kadınlar, bu tarafların ikincisinde yer almıştır. Sanayi devriminde, dijitalleşmede olduğu gibi yapay zekâ çağında da kadın emeği nasıl şekillenecek? Daha fazla fırsat mı doğacak, yoksa yeni bir eşitsizlik dalgası mı kapıda? İşte bu nedenle, kadın istihdamının yapay zekâ ile nasıl etkileneceği temel bir araştırma sorusu olarak önümüzde duruyor.

Üretken yapay zekâ, küresel ölçekte meslekleri dönüştürürken istihdam üzerindeki etkisi, kritik bir inceleme alanı olarak öne çıkmakta. Yapay zekânın mesleklerdeki işlevleri devrim niteliğinde dönüştürdüğü bu dönemde, kadınların işgücüne katılımı, istihdamı ve nitelikli meslek edinimi üzerindeki etkisini öngörebilmek, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek açısından büyük önem taşıyor.

Bu öngörüler, yapay zekânın toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın istihdamı ve mesleki dönüşümler üzerindeki potansiyel etkilerini politika tasarım sürecine entegre etme imkânı sunarak, bu büyük teknolojik dönüşümün etkilerini pasif bir şekilde kabullenmek yerine, hedefe yönelik politikalar ve proaktif önlemler geliştirilmesine zemin hazırlayabilir. Belki de bu kez geçmiş dönüşümlerde olduğu gibi geride kalmak yerine, kadınların yapay zekâ çağında daha güçlü bir konumda yer almasını sağlayacak fırsatları yakalamamıza olanak tanıyabilir.

Geleneksel Otomasyon ve Yapay Zekâ: Kadın İstihdamı Açısından Temel Farklar

Öncelikle geleneksel otomasyon ile yapay zekâ teknolojileri arasındaki ayrımı yapmakta fayda var. Geleneksel otomasyon, rutin ve fiziksel emeğe dayalı işlerin makineler tarafından devralınmasını sağlarken, bu süreç ilk Sanayi Devrimi'nden itibaren ağırlıklı olarak erkek istihdamının yoğun olduğu imalat, madencilik ve tarım gibi sektörlerini etkilemişti (Autor, 2019). Buna karşın, kadınların daha fazla yer aldığı büro işleri, idari destek, müşteri hizmetleri ve perakende gibi sektörler, bu otomasyon dalgasından görece korunmuş ve daha geç uyum sağlamıştı (Webb, 2020).

Geleneksel otomasyon, ağırlıklı olarak fiziksel emeği azaltmaya odaklanırken, yapay zekâ bilişsel ve rutin olmayan görevleri de etkileyerek otomasyonun kapsamını genişletmekte (Bessen, 2020). Yapay zekâ, yalnızca fiziksel işgücünü değil, bilişsel ve karar alma süreçlerini de ikame etme kapasitesine sahip olduğundan, bu kez kadınların yoğunlukla çalıştığı alanları da doğrudan etkileyebilir. Araştırmalar, yapay zekânın özellikle kadın istihdamının yoğun olduğu sektörlerde erkeklere kıyasla orantısız bir risk oluşturduğunu gösteriyor (Webb, 2020). Bunun temel nedenlerinden biri kadınların ağırlıklı olarak rutin bilişsel görevlerin yaygın olduğu meslek gruplarında yoğunlaşmaları (Manyika ve diğerleri, 2020). Örneğin, çağrı merkezi müşteri temsilcileri ve finansal hizmetler sektöründeki veri analistleri, yapay zekânın giderek daha yetkin hale gelmesiyle iş güvencesi açısından daha fazla risk altında (Brynjolfsson ve McAfee, 2014).

Öte yandan Brussevich ve diğerleri (2018), yapay zekânın gelişmiş ülkelerde yüksek vasıflı kadın çalışanlar için fırsatlar sunduğunu, ancak düşük vasıflı kadın çalışanların iş kaybı riskiyle daha fazla karşı karşıya olduğunu vurgularken gelişmekte olan ülkelerde dijital altyapının yetersizliği ve eğitim eksiklikleri nedeniyle kadınların bu dönüşümden orantısız şekilde olumsuz etkilenme ihtimalinin daha yüksek olduğuna dikkat çekiyor. Özellikle Latin Amerika ve Güney Asya'da kadın istihdamının yoğun olduğu tekstil ve çağrı merkezi sektörlerinde yapay zekâ tabanlı otomasyonu iş kayıplarını halihazırda hızlandırmış (Lane ve Saint-Martin, 2021). Söz konusu bulgular, teknolojik dönüşümün kadınlar için fırsatlar yaratma potansiyelini, işgücü piyasasındaki yapısal eşitsizlikler ve beceri dönüşümüne erişimdeki engellerin sınırlandırabileceğine işaret ediyor.

Yerine Değil "Yanında" Yapay Zekâ

Ancak hemen karamsarlığa kapılmaya gerek yok. Geçmişte otomasyon teknolojileri, ağırlıklı olarak rutin işleri yerine getiren işgücünü ikame ederken, yapay zekâ yalnızca ikame etmekle kalmayıp, aynı zamanda tamamlayıcı diğer bir deyişle "yanındalık" imkânı tanımasıyla da işgücü piyasasında farklı dinamikler yaratabiliyor. Yanındalık etkisi, yapay zekânın yalnızca işleri ortadan kaldırmak yerine, belirli görevleri otomatikleştirerek çalışanları destekliyor ve mesleklerin tamamen yok olması yerine nitelik değiştirerek dönüşmesine imkân tanıyor. Yine de yaşanan dönüşüm, çalışanların istihdamda kalabilmesi için yeni beceriler edinmesini *(reskilling)* zorunlu kılıyor. Bu bakımdan yapay zekâ, yaratıcı yıkım sürecinde sağladığı verimlilik artışı ve tamamlayıcı yatırımlarla bazı meslekleri tehdit ederken diğer taraftan yeni iş fırsatları da yaratma potansiyeline sahip. Bu nedenle, teknolojik dönüşümün kazananları arasında yer almak, yapay zekânın tamamlayıcı gücünden yararlanmak ve işgücü piyasasında sürdürülebilir bir denge sağlamak için proaktif politikaların hayata geçirilmesi kritik önem taşıyor.

Son araştırmalar, yapay zekânın işgücü piyasasında kadın istihdamı üzerindeki

etkilerinin bölgesel farklılıklar gösterebileceğini de ortaya koyuyor. Gelişmiş ülkelerde, kadınlar daha yüksek dijital becerilere sahip olduklarından, yapay zekâ dönüşümünün sunduğu fırsatlardan yararlanma ihtimalleri daha yüksek (Lane ve Saint-Martin, 2021). Buna karşılık, gelişmekte olan ülkelerde dijitalleşme sürecinin düzensiz ilerlemesi ve kadınların teknoloji sektörlerinde daha düşük oranlarda temsil edilmesi, iş kayıplarını daha büyük bir tehdit haline getiriyor (Brussevich ve diğerleri, 2018). Bu durum, yapay zekâ ile işgücü piyasasında oluşabilecek eşitsizlikleri azaltmak için beceri farklılıklarının dikkate alınmasını zorunlu kılıyor.

Öte yandan yapay zekâ, kadın istihdamını artırarak sektörel olarak genişletme potansiyeline sahip. Özellikle esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması ve bazı rutin işlerin otomatikleştirilmesi, kadınların işgücüne katılımının artmasına olanak sağlayabilir (Acemoglu ve Restrepo, 2020), özellikle de bakım sorumlulukları nedeniyle iş piyasasına katılımı sınırlı olan kadınlar açısından. Bunun yanı sıra, yapay zekâ destekli dönüşüm, kadınların daha az temsil edildikleri sektörlerde daha yoğun yer almalarını sağlayarak yeni kariyer yolları açabilir. Bu bağlamda veri analitiği, yazılım geliştirme ve yapay zekâ etiği uzmanlığı gibi alanlar, kadın temsilinin artırılabileceği meslekler arasında öne çıkıyor. Ayrıca, yapay zekâ destekli kişisel asistanlar, uzaktan çalışma imkânları ve e-öğrenme platformları kadınların yetkinliklerini geliştirmesine yardımcı olabilir (Madgavkar ve diğerleri, 2019). Bu sayede, STEM (Bilim (Fen), Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanlarında kadın temsilinin artması beklenebilir (Webb, 2020, Brynjolfsson ve Mitchell, 2022). Bu bakımdan kadınların bu alanlara eğitim almaya yönlendirilmeleri, dijital beceriler konusunda desteklenerek güçlendirilmeleri kritik bir gereklilik olarak gözüküyor.

Çalışmalarında yapay zekâ maruziyet ölçütü geliştiren Felten ve diğerleri (2021) yöntemini tamamlayıcılık ve ikame ayrımıyla ele alan ve genişleten Pizzinelli ve diğerleri (2023) çalışmalarında maruziyet için geliştirdikleri ölçütlerle, geçmişteki otomasyon teknolojileriyle karşılaştırıldığında yapay zekânın daha çok bilişsel beceriler gerektiren beyaz yakalı işleri etkileyeceği, kadınların ve daha yüksek eğitimli çalışanların yapay zekânın etkilerine göreli olarak daha fazla maruz kalabileceği ortaya konuyor. Çalışma ayrıca, yüksek eğitimli çalışanlar için yapay zekânın tamamlayıcı olacağı, diğer bir deyişle "yanında" etkilerinin baskın olacağını ileri sürüyor.

Son olarak Dalla Zuanna ve diğerleri (2024) yapay zekanın İtalyan işgücü piyasası üzerindeki olası etkilerini değerlendikleri çalışmalarında, gelişmiş ekonomilerde işgücünün yapay zekâya maruziyetine dair en güncel ölçütleri karşılaşmakta olup tüm çalışmalarda ortak bulgunun hizmet sektöründe, yüksek gelir grubunda, kadınların ve yüksek vasıflı çalışanların yoğun olduğu alanlarda yüksek maruziyetin söz konusu olduğunu belirtiyor. Ayrıca bu mesleklerde çalışanların genellikle serbest meslek sahibi olmadıkları veya belirli süreli sözleşmelerle çalışmadıkları için iş kaybı riskine karşı daha korunaklı durumda olduklarını da ortaya koyuyor.

Türkiye'de Mevcut Durum ve Gelecek Perspektifleri

Türkiye'de kadın istihdamı, yapısal eşitsizlikler ve toplumsal cinsiyet temelli engeller nedeniyle en sorunlu alanlardan biri. Nitekim son yıllarda kadınların işgücüne katılım oranında artış görülmüş olmasına rağmen ekonomik hayata katılım açısından kadınlar hala erkeklerle eşit fırsatlara sahip değil. Bu bakımdan yapay zekânın etkilerini öngörebilmek mevcut kökleşmiş sorunlar ışığında Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek adına kritik bir yol haritası sunabilir. Bu noktada Kazdal

ve diğerleri (2024) çalışmamız, Türkiye'deki mesleklerin yapay zekâya maruziyet seviyelerini hesaplayarak, yapay zekânın işgücü piyasası üzerindeki potansiyel etkilerine yönelik tartışmalara katkıda bulunmayı amaçlıyor.

Çalışmamızdaki bulgulardan bahsetmeden önce yukarıda da özetlenen ve daha çok gelişmiş ve bazı gelişmekte olan ülkeler için yapılmış olan bu çalışmaların, Türkiye'nin kendine özgü koşulları dikkate alınarak değerlendirilmesi gerekliliğini belirtmekte fayda var. Çünkü Türkiye'deki işgücü piyasasının yapısı, eğitim sistemi, dijital beceriler, üretken yapay zekânın adaptasyon seviyesi ve kültürel faktörler gibi etkenler, yapay zekânın etkilerini önemli ölçüde değiştirebilir.

Türkiye'de erkek ve kadın istihdamı ile işsizlik oranları arasındaki süreğen bir uçurum mevcut. Kadın işgücü potansiyeli halihazırda yeterince değerlendirilemezken, buna eklenebilecek olası meslek kayıpları, kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımını daha da zayıflatma riski oluşturuyor. 2022 itibarıyla 10 milyondan fazla ev işleriyle meşgul kadının bulunduğu Türkiye'de, kadınların istihdama erişimini kısıtlayan temel engeller arasında çocuk bakım altyapısının yetersizliği ve bakım yükümlülüklerinin büyük oranda kadınlara yüklenmesine neden olan toplumsal kalıp yargılar öne çıkıyor. Kadınların işgücüne katılımı son yıllarda artış göstermesine rağmen, 2024 yılı sonunda %36,6 ile hâlâ düşük seviyede (erkeklerinki %71,9 ve fark 35 puanın üzerinde) ki bu aynı zamanda dünyada mensup olduğumuz gelir grubu ortalamasının 19 puan, dünya ortalamasının ise 9,6 puan gerisinde.

Genç kadın işsizliği %25,2'ye gerilese de istihdam, eğitim ve öğretimde olmayan gençler arasında kadınların oranı %32,3 ile oldukça yüksek seyrediyor. 2024 yıl sonu itibariyle kadınların %18'i tarım, %17'si sanayi ve inşaat, %65'i hizmet sektöründe istihdam ediliyor. Kadın yarı zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranı %16,1; hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranı ise %28 (bu oran erkeklerde %90,5). Kadın işveren oranı %12, kendi hesabına çalışanlar oranı ise %18 seviyesinde. Kayıt dışı çalışan kadın oranı tarım dışında %18,8, tarımda ise %90 düzeyinde. İstihdam edilenlerin %55'i lise ve altı eğitime sahip. Ayrıca, kadınların istihdam sürekliliği başta analık izni ve bakım sorumlulukları nedeniyle kesintiye uğruyor. Çocuk bakım yükümlülükleri ve esnek çalışma imkânlarının sınırlı olması, kadınların işgücüne geri dönüşünü zorlaştırırken, kariyer ilerlemeleri ve gelir seviyeleri üzerinde uzun vadeli olumsuz etkiler yaratıyor.

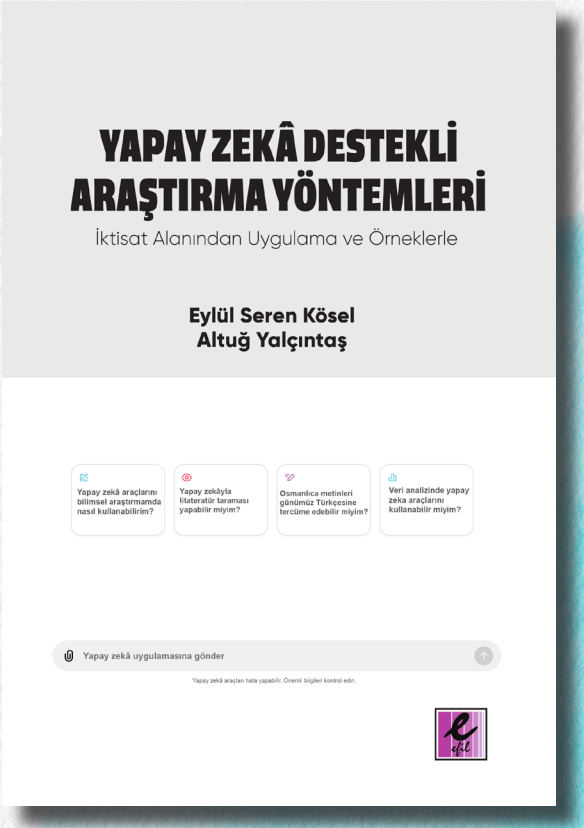
Son verilere göre toplam kadın nüfusun %58,2'si ortaokul ve altı seviyede eğitime sahip. Eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranlarının da arttığı görülmekte; eğitim düzeyine göre en yüksek işgücüne katılma oranı %69,1 ile yükseköğretim mezunu kadınlara ait.[1] Lise ve daha üstü eğitime sahip kadınların yoksulluk oranları ile yaşlı yoksulluk oranları ise erkeklerinkinden oldukça yüksek.[2] Türkiye'de dört yıllık lisans düzeyinde kadın öğrenci oranı %51,7'ye ulaşmış durumda. Ancak, kadın öğrencilerin yoğunlaştığı alanlar sağlık bilimleri, fen-edebiyat (özellikle edebiyat ve yabancı diller) ve eğitim bilimleri olurken, gemi inşaatı, elektronik-bilgisayar, makine ve inşaat mühendisliği gibi alanlarda kadın temsili oldukça düşük. Bu dağılım, kadınların STEM alanlarındaki düşük temsiline ilişkin verileri de destekliyor. 2021 yılı itibarıyla STEM mezunları içindeki kadın oranı %32 seviyesinde kalırken, 2022 verilerine göre 20-29 yaş arasındaki kadın STEM mezunlarının tüm 20-29 yaş nüfusu içindeki payı yalnızca %13,2. Kadın araştırmacı ve teknisyenler ise Ar-Ge insan kaynağının %36'sını oluşturuyor, bu da teknoloji ve yenilik odaklı sektörlerde kadınların halen yeterince temsil edilmediğine işaret ediyor.

Türkiye'de kadınların %83,3'ü internete erişebiliyor. Bilgi, beceri ve meslek kazandırmaya yönelik yaygın eğitim



Yapay Zekâyı Yeniden Tasarlamak – Otomasyon Çağında İş, Demokrasi ve Adalet
Daron Acemoğlu

YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ, İktisat Alanından Uygulama ve Örneklerle
Eylül Seren Kösel
Altuğ Yalçıntaş



etkinliklerinde kadınların payı yüksek olsa da 25 yaş üstü kadınların resmi ya da gayri resmi öğrenme programlarına kayıt oranı %18 seviyesinde. Bu göstergeler, hızla ilerleyen yapay zekâ adaptasyon sürecine, Türkiye'de kadınların eğitim ve istihdam alanında hangi zorluklarla yakalandığını ortaya koyuyor. Bu nedenle, yapay zekânın istihdam üzerindeki olası etkilerini ele almak, mevcut sorunları dikkate alarak daha kapsamlı kamusal tedbirler ve teşvik mekanizmalarının gerekliliğine ışık tutabilir, daha ayrıntılı ve hedefe yönelik stratejiler geliştirmesine katkı sağlayabilir.

Yapay Zekâ Türkiye'de En Çok Hangi Meslekleri Etkileyebilir?

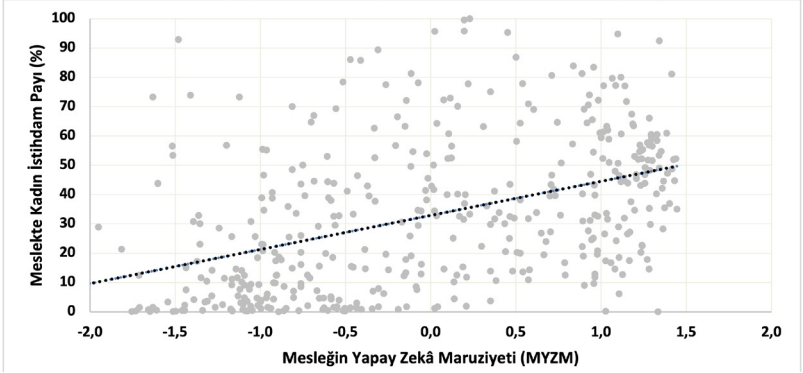
Yapay zekâ kadın istihdamını nasıl etkileyecek sorusunun cevabını ararken öncelikle Türkiye'de en çok hangi meslekler etkilenecek sorusuyla başlamakta fayda var. Kazdal ve diğerleri (2024) çalışmamızda Türkiye'deki ISCO-08 sınıflandırmasında hesaplanan mesleklerin yapay zekâya maruziyetine (MYZM) ilişkin ölçütler, meslekler arasında en yüksek maruziyet değerlerinin finans yöneticileri (1.45), matematik ve istatistikçiler (1.44), muhasebeciler (1.43) ve hakim, avukat, savcı hariç hukukçulara (1.43) ait olduğunu gösteriyor (Tablo I).3 En düşük maruziyet değerleri ise dansçılar ve koreograflar (-2.11), elle çamaşır yıkama ve ütüleme işçilerine (-1.95) ve sporculara (-1.81) ait. Pizzinelli ve diğerleri (2023) çalışmasına paralel

Tablo I: En Yüksek ve En Düşük Yapay Zekâ Maruziyeti Olan Meslekler ve Kadın İstihdamı Payı (2024)

ISCO-08 Meslek Sınıfı	MYZM	İstihdam Payı (%)	ISCO-08 Meslek Sınıfı	MYZM	İstihdam Payı (%)
1211 Finans Müdürleri	1.45	0.35	2653 Dansçılar ve Koreograflar	-2.12	0.04
2120 Matematikçiler, istatistikçiler ve aktüerler	1.44	0.01	9121 Elle Yıkama ve Ütüleme İşçileri	-1.95	0.03
2411 Muhasebeciler	1.43	0.78	3421 Sporcular ve Atletler	-1.81	0.03
2619 Başka yerde sınıflandırılmamış hukuk ile ilgili profesyonel meslek mensupları	1.43	0.00	7121 Çatı Ustaları	-1.75	0.00
2413 Finansal Analistler	1.42	0.23	9313 Bina İnşaatı İşçileri	-1.73	0.01
2634 Psikologlar	1.42	0.19	9214 Bahçe ve bahçe bitkileri işlerinde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-1.71	0.00
2631 Ekonomistler	1.40	0.03	9624 Su taşıyıcılar ve yakacak odun toplayıcılar	-1.71	0.00
2412 Finans ve yatırım danışmanları	1.39	0.09	7131 Boyacılar ve İlgili İşçiler	-1.66	0.00
3312 Kredi ve borç verme görevlileri	1.39	0.00	7123 Sıvacılar	-1.65	0.00
2112 Meteorologlar	1.37	0.00	9412 Mutfak Yardımcıları	-1.63	3.26
3352 Vergi memurları	1.37	0.00	9122 Taşıt Temizleyicileri	-1.63	0.00
2421 Yönetim ve organizasyon analistleri	1.36	0.03	7214 Metal inşaat malzemesi hazırlayıcıları ve kurucuları	-1.61	0.01
2111 Fizikçiler ve astronomlar	1.36	0.01	6310 Kendi geçimine yönelik bitkisel ürün yetiştiricileri	-1.60	0.00
4416 Personel işleri ile ilgili büro elemanları	1.35	0.38	9211 Tarla Ürünleri İşçileri	-1.60	0.12
2265 Diyetisyenler ve Beslenme Uzmanları	1.34	0.13	9112 Büro, otel ve diğer işyerlerinde çalışan temizlikçiler ve yardımcılar	-1.52	11.41

Kaynak: SGK Kayıtlı İstihdam Mikroverileri kullanan Kazdal ve diğerleri (2024)

Grafik I: Mesleklerin Yapay Zekâ Maruziyeti ve Kadın İstihdam Payı İlişkisi



Kaynak: Kazdal ve diğerleri (2024)

olarak Türkiye için medyan MYMZ değeri (-0.3) üzerinde kalan meslekleri yüksek altında kalanları düşük yapay zekâ maruziyetine sahip meslekler olarak yorumlamak mümkün.

Felten ve diğerleri (2021) ölçütlerini ISCO-08 mesleklerine uyarlayarak Türkiye'deki kayıtlı istihdam verileriyle değerlendirdiğimiz bulgular, bilişsel görevlerin yoğun olduğu beyaz yakalı mesleklerin yapay zekâya daha yüksek maruziyet taşıdığını, buna karşılık bedensel emek ve el becerisi gerektiren mavi yakalı mesleklerin daha düşük maruziyete sahip olduğunu gösteriyor. En yüksek yapay zekâ maruziyetine sahip meslek grupları arasında muhasebeciler, stajyer avukatlar ve bankacılar gibi rutin görevler içeren meslekler yer alırken, finans müdürleri, STEM meslekleri ve iktisatçılar gibi daha karmaşık bilişsel süreçler gerektiren meslekler de bu gruba dahil oluyor. Bu durum, yapay zekânın yalnızca tekrarlayan görevleri değil, aynı zamanda bazı yüksek vasıf gerektiren meslekleri de dönüştürme potansiyeline sahip olduğunu gösteriyor. Buna karşın, ev yardımcıları, bakıcılar, zanaatkârlar, inşaat ustaları, otel temizleyicileri, aşçı yamakları ve bulaşıkçılar gibi düşük nitelik gerektiren meslekler, örtük bilgiye (tacit knowledge) dayanan el becerisi, görme yetisi, basit iletişim becerileri ve sağduyu gerektirdiğinden yapay zekâya daha düşük maruziyet taşıyor.

Ancak sonuçları değerlendirirken yapay zekânın Türkiye'de henüz erken aşamada olduğunu göz önünde bulundurmak önemli. Bu teknolojinin hangi hızla benimseneceği, ne kadar gelişeceği ve hangi yeni meslekleri ortaya çıkaracağı halen belirsiz. Dolayısıyla, buradaki bulgular mevcut yapay zekâ uygulamaları ve hâlihazırda sınırlı olan meslek tanımları çerçevesinde elde edilmiş durumda. Ayrıca, yapay zekânın işgücü piyasasına etkilerine ilişkin çıkarımlarda dikkatli olunmalı. Yapay zekâ, yukarıda belirtildiği üzere meslekleri yalnızca ikame etmekle kalmayıp, belirli görevlerde tamamlayıcı bir rol de üstlenebilir. Bu nedenle, yapay zekânın otomasyon sürecindeki rolünü

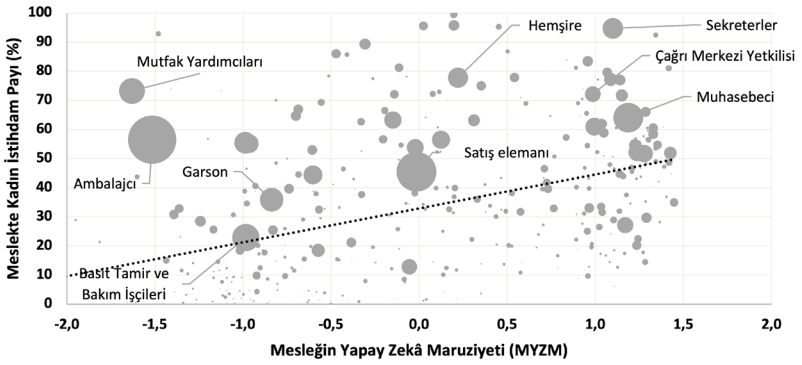
yalnızca iş kayıpları üzerinden değil, işlerin dönüşümü ve yeniden şekillenmesi perspektifinden değerlendirmek daha uygun olacaktır.

Yapay Zekâ Türkiye'de Kadın İstihdamını Nasıl Etkileyebilir?

Peki, yüksek yapay zekâ maruziyetine sahip mesleklerde kadın istihdamı ne durumda? Grafik I'de de görüldüğü gibi, Türkiye'de yapay zekâya yüksek maruziyet taşıyan meslek gruplarında kadın istihdam oranı da oldukça yüksek. Bu durum, kadınların yoğun olarak çalıştığı mesleklerin, erkeklere kıyasla yapay zekâdan daha fazla etkilenme potansiyeline sahip olduğunu gösteriyor. Peki, bu tablo endişe verici mi?

Buna cevap verebilmek için bu mesleklerin toplam kadın istihdamı içindeki yerini de göz önünde bulundurmak gerekiyor. Bu sebeple Kazdal ve diğerleri (2024) çalışmamızda, bu mesleklerin toplam kadın istihdamı içerisindeki ağırlıklarına da bakıyoruz. Grafik II'ye

Grafik II: Mesleklerin Yapay Zekâ Maruziyeti ve Kadın İstihdam Payı İlişkisi (Tüm Kadın İstihdamı İçerisindeki Meslek Payına Göre Ağırlıklandırılmış)



Kaynak: Kazdal ve diğerleri (2024)

bakıldığında ağırlıklandırılmış maruziyetlerin diğerine kıyasla daha ılımlı olduğunu görmekteyiz. Diğer bir deyişle, örneğin, kadın istihdamı içinde en yüksek paya sahip ambalajcı mesleğinin yapay zekâ maruziyeti neredeyse yok denecek kadar az.

Bunlara ilave olarak Kazdal ve diğerleri (2024) çalışmamızda her bir meslek grubundaki yapay zekâ maruziyetini söz konusu meslek gruplarının Türkiye'de toplam kayıtlı istihdam içindeki paylarıyla ağırlıklandırarak kadınlar ve benzer şekilde erkekler için hesapladığımız ortalama maruziyet değerlerine bakacak olursak kadınlar için bu değerin -0,07 iken erkekler için -0,43 olduğunu görüyoruz. Kadınlar için bu değerin erkeklerden yüksek çıkması kadın istihdamı ile ilgili endişelerimizin haklı olduğunu doğrular nitelikte. Benzer sonuçları gelişmiş ve diğer gelişmekte olan ülkelerde yapılan çalışmalarda da görmek mümkün. Örneğin, İtalya'da kadınların yapay zekâya maruz kalma olasılığı yüksek olan mesleklerde daha fazla temsil edildiği tespit edilmiş (Dalla Zuanna ve diğerleri (2024).

Sonuç Yerine

Türkiye için elde edilen bulgular, yapay zekânın kadın istihdamı üzerindeki etkilerine ilişkin belirsizliklere rağmen daha adil bir geleceği şekillendirmek için proaktif önlemler alma gereğine işaret ediyor. Zira maruziyetin tespit edilmesi, yapay zekânın toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların istihdam eğilimleri ve mesleki geçişler üzerindeki olası etkilerinin politika tasarım sürecinde göz önünde bulundurulmasına olanak tanıyarak muhtemel olumsuz sonuçların hafifletilmesini sağlayabilir. Proaktif politikalar ve beceri dönüşüm programların hayata geçirilmesi, kadınların yoğunlaştığı mesleklerdeki istihdam kayıplarını önleyebilir. Ayrıca, yapay zekâ meslekleri tamamlayıcı bir işlev de üstlenebileceğinden, kadınların bu dönüşüm sürecine yeniden beceri kazandırma ve dijital yetkinlik geliştirme programlarıyla adapte edilmesi, bu riskleri fırsata çevirebilir. Dolayısıyla, asıl soru, bu dönüşüm sürecine ne kadar hazırlıklı olduğumuz ve kadın istihdamını güçlendirecek önlemleri ne ölçüde devreye alabileceğimiz gibi gözüküyor.

Umarız yapay zekâ devrimine Malthus'un kasvetli/kötümser bilim (*dismal science*) penceresinden değil de işgücünün kaçınılmaz dönüşümüne ilişkin, zamanında alınan tedbirler sonucunda, daha umutlu bir pencereden bakabiliriz. Ve, umarız ki bu tren de kaçmaz!

Kaynaklar

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Automation and the Future of Work. Journal of Economic Perspectives.

Autor, D. (2019). *Work of the past, work of the future* (NBER Working Paper No. 25588). National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/papers/w25588 (22.02.2025)

Bessen, J. (2018). *AI and jobs: The role of demand* (NBER Working Paper No. 24235). National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/papers/w24235 (21.02.202 5)

Brussevich, M., Dabla-Norris, E., Kamunge, C., Karnane, P., Khalid, S., & Kochhar, K. (2018). *Gender, technology, and the future of work* (IMF Staff Discussion Note). International Monetary Fund. https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Gender-Technology-and-the-Future-of-Work-46236 (21.02.2025)

Brynjolfsson, E., McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies.* New York: W.W. Norton & Company.

Dalla Zuanna, A., Dottori, D., Gentili, E., & Lattanzio, S. (2024). An assessment of occupational exposure to artificial intelligence in Italy. *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)*, 878, Bank of Italy, Economic Research and International Relations Area.

Felten, E., Raj, M., & Seamans, R. (2021). Occupational, Industry, and Geographic Exposure to Artificial Intelligence: A Novel Dataset and Its Potential Uses. Strategic Management Journal, 42(12), 2195-2217.

Felten, E.W., M. Raj, M and R. Seamans (2023) 'Occupational heterogeneity in exposure to generative AI', https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4414065 (11.02.2025)

Gmyrek, P., J. Berg and D. Bescond (2023) "Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality", ILO Working Paper 96, International Labour Organization

Kazdal, A., Pehlivan, A.Ö, Şeren Güler, B. (2024), "Occupational Exposure to AI: Insights from Turkish Case", *mimeo,* TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi.

Lane, M., Saint-Martin, A., (2021), "The impact of Artificial Intelligence on the labour market: What do we know so far?", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 256, OECD Publishing, Paris

Madgavkar, A., Manyika, J., Krishnan, M., Ellingrud, K., & Yee, L. (2019). The Future of Women at Work: Transitions in the Age of Automation. McKinsey Global Institute.

Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., Ko, R. and Sanghvi, S., (2020). The Future of Work in Europe: Automation, Workforce Transitions, and the Shifting Geography of Employment. McKinsey Global Institute.

Pizzinelli, C., Panton, A. J., Mendes Tavares, M., Cazzaniga, M., & Li, L. (2023). Labor market exposure to AI: Cross-country differences and distributional implications. *IMF Working Papers*, 2023/216, International Monetary Fund.

Webb, M. (2020). *The impact of artificial intelligence on the labor market.* Stanford University. https://web.stanford.edu/~mwebb/AI.pdf (27.02.2025)

İnternet Kaynakları:

https://www.yok.gov.tr/en/Sayfalar/news/2024/women-s-access-to-higher-education-and-their-academic-presence-on-rise.aspx

Q&A: AI and the Future of Work with Erik Brynjolfsson and Tom Mitchell https://digitaleconomy.stanford.edu/news/qa-ai-and-the-future-of-work-with-erik-brynjolfsson-and-tom-mitchell/ (21.02.2025)

Son Notlar

1. Göstergelerin tamamı, TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinden, yazarların hesaplamaları.
2. UN Women 2023 Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri.
3. MYZM ölçütü standardize edilmiş bir ölçüt olduğu için negatif değerler de alabilmekte ve negatif değerler düşük MYZM'ne işaret etmektedir. Felten ve diğ. (2021) metoduyla MYZM ölçütünün hesaplanması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Kazdal ve diğ. (2024)



Dijital

İktisat ve Toplum Dergisi
(168 Sayı)

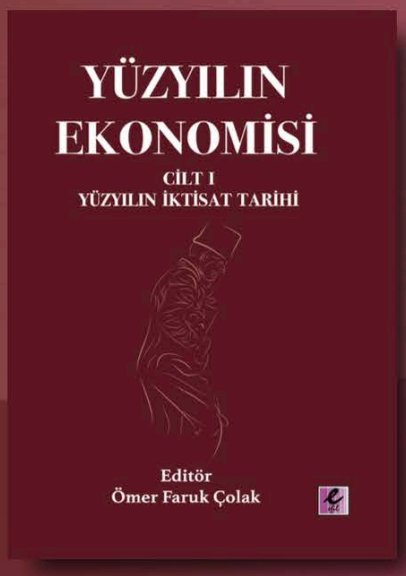
13.440 TL yerine yalnızca 7500 TL!

Artık abonelik işlemleri çok daha kolay!

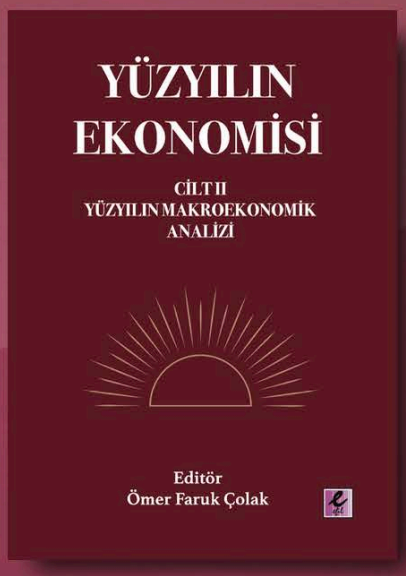
shop.efilyayinevi.com

	DİJİTAL	BASILI - KARGO BİZDEN	BASILI - KARGO SİZDEN	BASILI + DİJİTAL
Öğrenci	850 TL	2.400 TL	2.000 TL	2.800 TL
Öğretim Elemanı	1100 TL	3.000 TL	2.200 TL	3.500 TL
Bireysel	1200 TL	3.200 TL	2.400 TL	4.000 TL
Kurumsal	2.000 TL	4.500 TL	- TL	6000 TL
Yurtdışı	225 ABD Doları	375 ABD Doları	-	525 ABD Doları

YÜZYILIN EKONOMİSİ



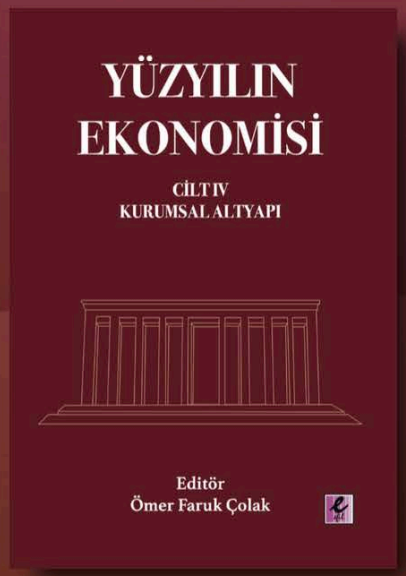
I. CİLT
YÜZYILIN İKTİSAT TARİHİ



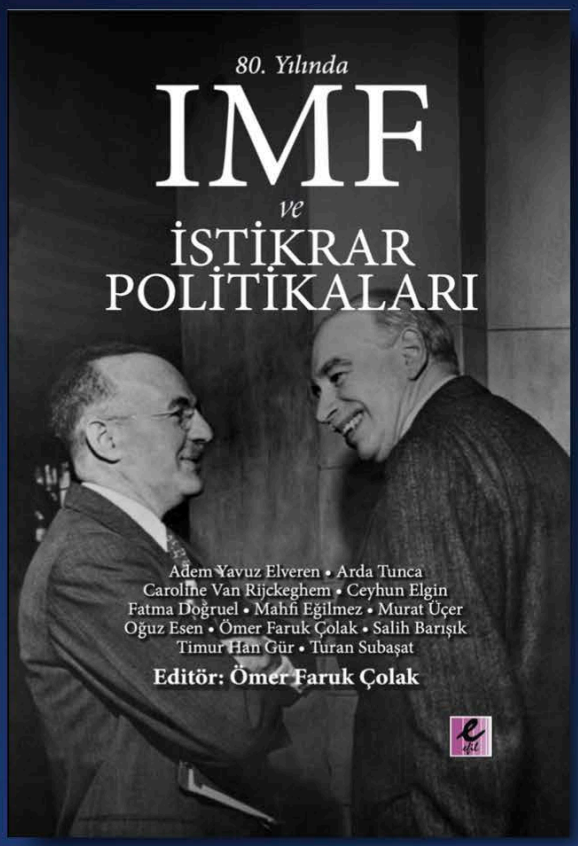
II. CİLT
YÜZYILIN MAKROEKONOMİK ANALİZİ



III. CİLT
İKTİSADİ GELİŞİM VE SEKTÖRLER



IV. CİLT
KURUMSAL ALTYAPI

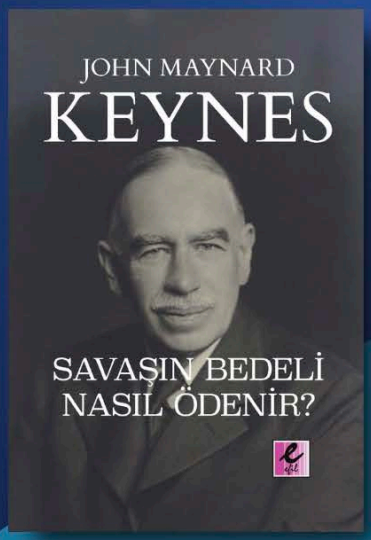


YENİ KİTAP

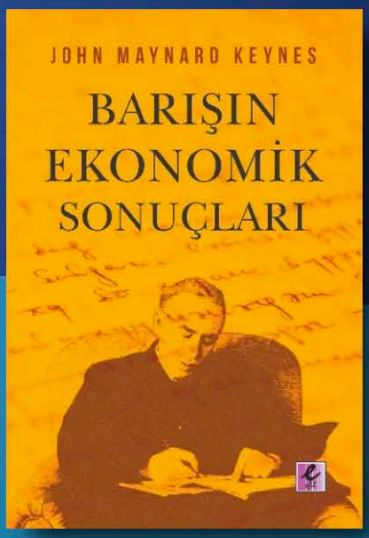
80. Yılında IMF ve İstikrar Politikaları

Editör:
Ömer Faruk Çolak

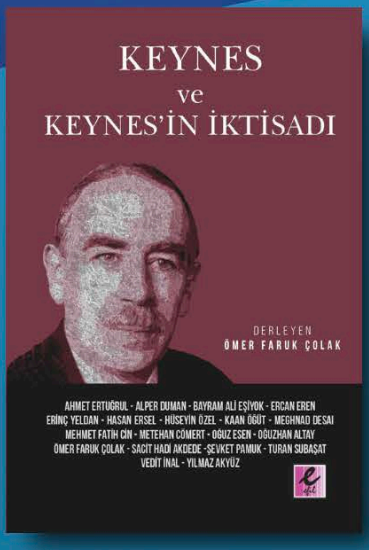
Yazarlar:
Adem Yavuz Elveren, Arda Tunca, Caroline Van Rijckeghem, Ceyhun Elgin, Fatma Doğruel, Mahfi Eğilmez, Murat Üçer, Oğuz Esen, Ömer Faruk Çolak, Salih Barışık, Timur Han Gür, Turan Subaşat



Savaşın Bedeli Nasıl Ödenir?
John Maynard Keynes



Barışın Ekonomik Sonuçları
John Maynard Keynes



Keynes ve Keynes'in İktisadı
Derleyen:
Ömer Faruk Çolak