

# TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA TÜRKİYE’DE EĞİTİM VE KADIN İSTİHDAMINA YANSIMALARI

Saniye Küçük AKSU<sup>1</sup>

## Özet

Kadın ve erkek bireyler için toplum tarafından oluşturulmuş roller ve öğrenilmiş davranışlar anlamına gelen toplumsal cinsiyet kavramı, her iki cinsiyet için de yaşamın her alanında etkilidir. Bu kavram sadece kadınlara özgü olmasa da, çoğu toplumda kadınlar aleyhine uygulamalardan oluşarak kadınları iktidarın (erkeğin) nesnesi haline dönüştürmektedir. Bununla birlikte, kadınların toplumsal statü kazanabilmeleri için eğitim düzeylerinin yükseltilecek istihdam edilebilirliklerinin artırılması önem arz etmektedir. Ancak Türkiye’de kadınların eğitimin her aşamasında ve eğitim sonrası çalışma hayatında erkeklerle eşit haklara sahip olmadığı görülür. İşte bu makalede toplumsal cinsiyet kavramından hareketle Türkiye’de kadınların eğitim ve istihdamdaki durumu hakkında değerlendirme yapılması amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda Türkiye’de kadınların eğitim seviyelerinin bölgelerde, kırsal ve kentsel alanlarda farklı olduğu, aynı eğitim seviyesinde olan kadın ve erkeklerden, kadınların daha düşük oranlarda istihdam edildiği ve eşit işe eşit ücret alamadıkları görülmüştür. Kadınların istihdam edilebilirliğini artırmak için eğitim seviyesinin yükseltilmesi etkili bir yol olsa da toplumsal cinsiyet eşitsizliği eğitimde fırsat eşitliğinin önünde bir engel oluşturmuştur.

*Anahtar Kelimeler: Eğitim, Eşitsizlik, İstihdam, Kadın, Toplum Cinsiyet.*

## WITHIN THE CONTEXT OF GENDER THE REFLECTIONS ON EDUCATION AND WOMEN’S EMPLOYMENT IN TURKEY

### Abstract

The concept of gender, which means socially formed roles and learned behaviors for men and women, is effective in all areas of life for both genders. Although these concept is not female-specific, in most societies these roles comprise of implementations against women and turn women into objects of power (men). Nevertheless, in order for women to gain social status, it is significant to increase their employability by increasing their education level. However, it is observed that women in Turkey do not have equal<sup>2</sup> rights when compared to men at every stage of education and in business life after education period. In this article, in regard to the concept of gender. it is aimed to evaluate the circumstance of women in terms of education and employment in Turkey. As a result of the study, it has been seen that the educational levels of women in Turkey differ in the regions, rural and urban areas, women are employed at lower rates even if women and men have the same educational level and they cannot receive equal wages for equal work. Even though raising the level of education is an effective way to increase the employability of women, gender inequality has become an obstacle in the issue of equal opportunities in education.

*Keywords: Education, Inequality, Employment, Gender, Woman.*

### 1.GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetin aksine doğuştan kazanılmayan, sosyalleşme süreci içinde aile, toplum ve eğitim kurumları aracılığı ile öğrenilen davranışlar olarak ifade edilmektedir. Her toplumda toplumsal cinsiyet rollerinin değişiklik gösterdiği görülürken, kadınların toplumsal cinsiyete dayalı

<sup>1</sup> Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, [snkck28@gmail.com](mailto:snkck28@gmail.com), ORCID: 0000-0001-9327-8105

eşitsizlikten en çok etkilenen grup olması dikkat çekicidir. Kadınların toplumsal cinsiyete dayalı geleneksel bakış açısından dolayı kamusal alana etkin olarak katılmadığı özel alanda sıkışıp kaldığı görülür. Özellikle ataerkil toplumlarda “kadının yeri evidir” söylemi toplumsal cinsiyet eşitsizliğini açık olarak göstermektedir. Toplumsal cinsiyetten kaynaklı eşitsizlik kadınları sağıktan eğitime kadar her alanda - özellikle istihdamda- etkilemektedir. Kadınların istihdam edilebilirliğini artırmanın en önemli yollarından biri şüphesiz eğitim seviyelerinin yükseltilmesidir.

Çalışma kapsamında öncelikle toplumsal cinsiyet kavramına değinilecek daha sonra kadın istihdamının önemine vurgu yapılacaktır. Üçüncü bölümde ise Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında eğitim ele alınarak eğitimin kadın istihdamı üzerindeki etkisi incelenecektir. Sonraki bölümde kıy ve kentlerde kadınlar ve erkeklerin eğitim seviyesi ile istihdam oranları arasındaki ilişki, ailenin eğitim ve kadın istihdamına etkisi, eğitim, ücretler ve kadın istihdamı arasındaki ilişki ile eğitimde cinsiyete dayalı sınıflaşmaya yer verilecektir.

## **2. TOPLUMSAL CİNSİYET VE KADIN İSTİHDAMI**

Biyolojik cinsiyet, insanoğlunun doğduğu anda üreme organına göre tayin edilen cinsiyeti toplumsal cinsiyet ise, kadın ve erkek olarak toplum tarafından nereye konulduğumuz, cinsiyet nedeniyle kişilerden ne gibi davranışlar beklenildiği, örf ve adetlere bağlı olarak neye izin verildiği, neyin doğru neyin yanlış olduğunu belirleyen ekonomik, sosyal ve kültürel rolleri ifade eder. Toplumsal cinsiyet, bireyin doğduğu andan ölümüne kadar süren sosyalleşme süreci ile kadınlık ve erkeklik algısı altında kişilere öğretilen duygusal, sosyal ve ekonomik roller tarafından şekillenir (Tokol, 2018: 327). Günümüzde çoğu toplumda toplumsal cinsiyet rolleri denildiğinde kadın akla gelmektedir. Bu durumun temel sebebi toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların aleyhine olan uygulamalardan oluşmasıdır. Örneğin; çoğu toplumda kadının yeri ev olarak görülür, kadın kamusal alandan dışlanarak özel alana hapsedilir. Hatta özel alana hapsedilen kadınların erkekler tarafından dışlanması da sıklıkla görülür. Toplumsal cinsiyete dair algıların sosyal, ekonomik ve toplumsal faktörlere bağlı olarak değiştiği görülmektedir. Bu nedenle her ülkede hatta bir ülkenin farklı bölgelerinde kadın ve erkeğe atfedilen cinsiyet rolleri değişiklik gösterebilir (Timurturkan, 2018: 145).

Toplumsal cinsiyete dayalı bakış açısı nedeniyle kadınların erkekler karşısında daha güçsüz ve değersiz görülmesi kadınların her alanda dışlanmaya maruz kalması ile sonuçlanır. Mallarını yönetme, iş kurma ve ailede söz sahibi olma gibi konularda eşitsiz bir konumda olan kadınların, özellikle ataerkil toplumlarda bir namus figürü olarak görülerek eğitim hayatının önüne bariyerler konulduğu böylece gelecekte çalışma hayatında yer almalarının engellendiği sıklıkla görülür. Yeterli seviyede eğitim alamadığı için çalışma hayatına katılmayan kadınların toplumsal hayattan da dışlanarak şiddete uğrama ihtimalleri yükselir. Oysaki çalışma hayatına katılmak bir kadın için statüsünün yükselmesi ve erkeğin arkasında değil yanında durarak toplumsal hayatta eşit şartlarda bulunmasına yardımcı olur (Alisbah Tuskan, 2012: 466). Dolayısıyla kadınların çalışma hayatında yer alması sadece ekonomik açıdan değil sosyal ve kültürel açıdan da önemli bir etkidir.

### **2.1. Kadın İstihdamının Önemi**

Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi verilerine göre; 2020 yılında erkek nüfus 41 milyon 915 bin 985 kişi olurken, kadın nüfus 41 milyon 698 bin 377 kişi olmuştur. Diğer bir ifadeyle toplam nüfusun %50,1'ini erkekler, %49,9'unu ise kadınlar oluşturmuştur. Türkiye nüfusunun neredeyse yarısını oluşturan kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımı oldukça önemlidir (TÜİK, 2020a). TÜİK istihdam edilenleri; “yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat iktisadi faaliyette bulunan kişiler (işbaşında olanlar)” şeklinde tanımlar. Bununla birlikte, işi olmasına rağmen bazı nedenler dolayısıyla işinin başında olamayan, ancak mevcut işi ile ilişkisi devam eden (işbaşında olmayanlar) istihdam edilenlerden sayılmaktadır (Biçerli, 2018: 55). Bu bağlamda kadın istihdamı TÜİK tanımı kapsamından yola çıkarak işbaşında olan ve işbaşında olmayan kadınların toplamından oluşmaktadır.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından işgücüne katılma oranlarının yüksek olması ekonomik kalkınmışlığın bir göstergesi olarak görülür. Türkiye açısından da bu durum arzu edilmekle beraber, son yıllarda özellikle ekonomik sebeplerden kaynaklı işgücüne katılım oranlarının düşük olması dikkat çeken bir husustur. Dolayısıyla, nüfusun neredeyse yarısını oluşturan kadınların da işgücüne katılımlarının sağlanması son derece önemlidir. Bu nedenle son zamanlarda kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar uygulanmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 42). Bununla birlikte kadınların işgücü piyasalarında yer alması sadece ülkelerin kalkınması ya da kadının evine gelir getirmesi ile ilgili görülmemekte, kadının toplumda iyi bir yer edinebilmesi, kendi kararlarını kendisi verebilmesi, ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve hayata farklı bir bakış açısıyla yaklaşması açısından önem arz etmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 55). Bu durumun genellikle kentlerde yaşayan ve istihdam edilen kadınlarda daha güçlü olduğu görülmekle beraber çalışmanın niteliğine göre de farklılaşır. Nitekim yaptığı işi seven bir kadın daha fazla mutlu olurken, yoğun ve zorlu şartlarda çalışan kadınların daha mutsuz olduğu söylenebilir. Kadınların kırdan ya da kentte çalışması da kadın istihdamının şeklini değiştirmektedir. Kırsalda çalışan kadınların genellikle ev dışı işlerde de aktif olduğu görülürken, kentlerde çalışan kadınların yeterli ücreti alamaması nedeni ile işgücü piyasalarına uzak durması muhtemeldir (Orçan, 2008: 38).

Kadın istihdamını önemli kılan noktalardan biri de formel kadın istihdamının kayıt dışı istihdamı azaltmak için önemli bir araç olmasıdır. Nitekim küreselleşme süreci ile artan esneklik uygulamaları ile kadınlar çalışma yaşamında yer edinmekle birlikte; daha çok kayıt dışı sektörde, güvencesiz olarak çalışmak zorunda kalmışlardır. Bu nedenle kadınların insana yakışır iş çerçevesinde sosyal haklara sahip işlerde istihdamının artırılması kayıt dışı sektörle mücadelede öncülük edecektir. Bununla birlikte, bağımlı nüfus içinde yer alan kadın sayısının fazla olması sosyal güvenlik sistem içerisinde aktüeryal dengenin bozulmasına neden olacaktır. Kadınların babası ya da kocası aracılığıyla sigorta sistemine pasif sigortalı olarak katılmaktansa, prim ödeyerek aktif sigortalı olarak sisteme katılması, sosyal sigorta sisteminin finansmanı açısından pozitif sonuçlar yaratacaktır (Gökçeoğlu Balcı, 2017: 1266).

Öte yandan çalışan kadınların ekonomik açıdan bağımsız olduğu ve hane içinde karar alma güçlerinin arttığı görülmektedir. Bu durumda kadın istihdamının artırılmasının erkek ve kadın arasındaki eşitsizliğin azaltılmasında önemli olduğu söylenebilir. Ayrıca kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılması ile beraber haneye giren gelir artacak hanenin toplam geliri yükselecektir. Böylece hanedeki kişiler daha iyi yaşam standartlarına ulaşacak, yoksulluk azalacak, hanedeki çocuklar daha iyi eğitim seviyesine ve sağlık

olanaklarına ulaşacaktır (Yıldız, 2010'dan akt: Dirik, 2016: 11). Ayrıca istihdam edilerek gelir kazanan kadınların şiddetin her türlü ile mücadele etmesi daha kolay olacaktır (Karabıyık, 2012: 240). Şiddete maruz kalan kadınların şiddetle mücadele etme konusunda başarılı olması kendisine güvenmesini sağlayarak, kadın tarafından yetiştirilen çocukların şiddetten uzakta ve özgüvenli kişiler olarak yetişmesini sağlayacaktır (Dirik, 2016: 10- 11).

Uluslararası kurumlar tarafından da kadınların işgücüne katılımlarının artırılmasına yönelik politikalar uygulandığı görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün insana yakışır iş programları çerçevesinde yer alan işbirliklerinin çocuk emeğinin sonlandırılması, genç istihdamı, sosyal diyalogun yanı sıra kadın istihdamının artırılmasına yönelik olması bu konunun önemini gösterir niteliktedir. Keza bu işbirlikleri çerçevesinde Türkiye'de bazı illerde aktif işgücü piyasası programları aracılığıyla kadınların istihdam edilebilirliğinin artırılması yönünde hedefler konulmuştur (Aslantepe, 2012: 161- 162).

Ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan gelişimi için önemli olan eğitim; kadınlara farklı istihdam fırsatlara sunarak istihdam edilebilirliklerini de artırır. Eğitim seviyesi ile yoksulluk arasında ters yönde bir ilişkinin olduğu görülür. Eğitim; beşeri sermayenin kalitesini ve verimliliğini artırmakta, sağlıklı ve temiz besinlere ulaşmayı kolaylaştırmakta, aile gelirini yükseltmekte, doğurganlık oranlarını azaltmakta böylece ülkelerin toplumsal ve ekonomik açıdan gelişimine katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte eğitim, bireyin toplumla uyum içinde yaşayabilmesi ve kişilik haklarına sahip çıkabilmesi açısından son derece önemlidir. Ayrıca eğitim seviyesi yüksek kadınların siyasete katılım oranları da yüksek olacaktır (Özaydınlık, 2014: 95, 102, 104). Siyasi hayatta söz sahibi olan kadınlar, kadın istihdamının artırılmasına yönelik sosyal politikalarda aktif rol oynayacaktır.

Ülkelerin sosyo-kültürel ve ekonomik kalkınmasının desteklenmesi açısından kadın istihdamının artırılması ekonomide itici bir güç olacaktır. Dolayısıyla, kadınların istihdamını artırmaya yönelik birçok politikanın hızla uygulamaya konulması gerekmektedir. Kadınların istihdamında en belirleyici unsurlardan biri olan eğitimde kadınların okullaştırılmasına ve bu yolla toplumsal verimliliğin artırılmasına özen gösterilmelidir. Buradan hareketle kadınların istihdamda ve toplumsal hayattaki rolü göz ardı edilmemeli, alınacak tedbirlerle bu konuya gereken özen gösterilmelidir (Dutlu Erten, 2016: 64).

## **2.2. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Kadın İstihdamı**

Kadınların erkeklere oranla ikinci planda kaldığı alanlardan biri olan çalışma yaşamı, cinsiyete dayalı toplumsal roller çerçevesinde belirlenmektedir. Çalışma yaşamında sağlanan başarılar bazen bilerek ya da bilmeyerek kişinin bilgi ve birikimine değil cinsiyete atfedilmekte, bu durum genellikle kadının cinsiyeti nedeniyle tercih edilmemesine neden olmaktadır (BORUSAN, 2020: 12). Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet rollerinin ataerkil bir düzende gerçekleştiği toplumlarda, kadın ve erkek arasındaki farkın daha belirgin olduğu görülmektedir (Yavuz, 2016: 78).

Dünya Ekonomik Forumu tarafından 2020 yılında yayınlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu’nda bazı ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin boyutu gösterilmektedir. Küresel cinsiyet uçurumu endeksi kadınların ekonomiye katılımı, fırsat eşitliği, eğitim olanakları, siyasal açıdan temsil gibi kriterler göz önüne alınarak hazırlanmaktadır. Endeks puanlaması yapılırken 0-1 arasında değerlendirme yapılmakta, 1 tam eşitliği ifade etmektedir. Türkiye’nin küresel cinsiyet uçurumu endeksinde 153 ülke arasından 130.

sırada 0.635 puan ile yer aldığı görülmektedir. Raporda Türkiye, kadınların ekonomi ve fırsat eşitliği kategorisinde 136., işgücüne katılımında 135., eşit işe eşit ücrette 106., eğitim olanaklarına erişimde 113., sağlıkta 64. ve siyasi yaşamda temsilde 109. sırada yer almıştır (World Economic Forum, 2020: 9).

Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda işgücüne katılımında 135. Sırada olan Türkiye'de, kadın istihdamının düşük olduğu bilinen bir gerçektir. Kadınlar istihdama katılsa bile, toplumsal roller gereği sabırlı, itaat eden, dikkat gerektiren işlere yoğunlaşma gereğinde bulunmuşlar, daha çok el becerilerinin gerektirdiği ya da kadına özgü nitelikler gerektiren işler de çalışmışlardır. Bununla birlikte, kadın istihdamını etkileyen faktörlerden biri olan eğitimde Türkiye'de, kadınlar belirli alanlarda eğitim almakta, dolaylı olarak da belirli alanlarda çalışmaktadır. Kadınların fazla nitelik gerektirmeyen işlerde çalışması, eşit işe eşit ücret alamaması, kadın meslekleri olarak tanımlanan meslekleri yapması, kayıt dışı sektörde çalışması ve düşük eğitim seviyelerine sahip olması toplum tarafından kendilerine dayatılan cinsiyet rolleri sebebiyle ikinci planda kalmasındandır (Ulutaş, 2009: 27-28).

Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda istihdama katılımında 135. Sırada olan Türkiye'de TÜİK 2020 temel işgücü göstergelerine göre işgücüne katılma oranı erkeklerde %68,2, kadınlarda ise %30,9 olarak gerçekleşmiştir. İstihdam oranları ise işgücüne katılma oranına benzer bir şekilde erkek ağırlıklıdır. Nitekim erkeklerde istihdam oranı %59,8, kadınlarda %26,3'dür. İşsizlik oranlarının da diğer göstergeler gibi kadınların aleyhine gerçekleştiği görülmüştür. Nitekim 2020 yılında erkeklerde %12,3 olarak gerçekleşen işsizlik oranı, kadınlarda %15'dir (TÜİK, 2021a). Kadınların istihdam oranlarının düşük olduğu Türkiye'de işgücü piyasalarında ayrımcılığa yönelik karşılaştıkları tutumlar şu şekilde sıralanabilir (Timurturan, 2018: 151).

- İşverenler, kadınları istihdam etme ve onlara yatırım yapma konusunda isteksiz davranmaktadırlar. Bu durumun temel sebebi kadınların işgücü piyasalarında devam sağlayamamaları, ev içi sorumlulukları ve annelik rolleri dolayısıyla sürekli olarak izin isteyecekleri yönündeki inancın varlığıdır.
- Ekonomik konjonktürün daralma dönemlerinde işten çıkarılacak ilk kişilerin evli kadınlar olduğu görülmektedir.
- Sendikaların erkek egemen yapısından dolayı, kadın sendika üyeleri ile erkek sendika üyeleri arasında fark gözetilmektedir.
- Dünyanın her bölgesinde kadınlar sermaye ve eğitim oranlarından erkeklere oranla az yararlanmaktadır. Bu durum kadınların becerilerine yansımaktadır.
- İşler ve mesleklerin kadın ve erkek mesleği olarak ayrıştığı, kadınların genellikle düşük nitelikli işlerde istihdam edildiği görülmektedir.
- Okul çağına gelmiş kız ve erkek çocuklar eğitime erişim, okula devamsızlık gibi birçok konuda eşit haklara sahip değildir. Bu durum meslek yaşamına da yansımaktadır.
- Belirli işler ve mesleklere kadınlar kabul edilmemektedir.
- Dünyanın neredeyse her yerinde kadınlar erkeklerden daha düşük ücret almaktadır.

Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en belirgin olarak görüldüğü alanlardan biri olan istihdamda, ataerkil düzen, eğitimde fırsat eşitsizliği, cam tavan sendromu, eşit işe eşit ücret verilmemesi, ailesi ya da

eşi tarafından kadına çalışmaması yönünde uygulanan baskı kadınlar aleyhine işlemektedir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008: 14). Bununla birlikte ücretli ve ücretsiz emek arasındaki bölünme, hanehalkı gelirinin dağılımı ve sosyal güvenlik de kadın istihdamını etkilemektedir (Seguino, 2000: 1213).

### **3. TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA EĞİTİM VE KADIN İSTİHDAMI**

Toplumların ekonomik gelişmişliği ve refahı için önemli olan eğitim, kadının toplumsal statüsü, hangi mesleği seçeceği, siyasete katılımı açısından da belirleyici bir faktördür. Toplumsal cinsiyete dayalı roller nedeniyle yaşamın hiçbir alanında erkeklerle eşit güce ve şansa sahip olamayan kadınlar, eğitime erişim konusunda da erkeklerin gerisindedir (Timurturan, 2018: 148).

TÜİK Ulusal Eğitim İstatistikleri bitirilen eğitim durumuna göre nüfusun dağılımı verileri incelendiğinde 2008-2019 yılları arasında her yılda okur- yazar olmayan, bir öğretim kurumundan mezun olmayan kadın nüfusun erkek nüfustan fazla olduğu görülmektedir. 2019 yılında ilkokul mezunu erkek oranı %20,3, lise ve dengi meslek okulu mezunu erkek oranı %25,2, yüksekokul veya fakülte mezunu erkek oranı ise %19,9'dur, kadınlarda ise bu oranlar sırasıyla %29,1, %17,3, %16,1'dir (<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=130&locale=tr>). Kadınların erkeklere oranla eğitime erişimde fırsat eşitliğine sahip olmaması istihdam edilebilirliğini de etkiler. TÜİK Ulusal Eğitim İstatistikleri verilerine göre 2020 yılında okuryazar olmayan erkeklerin istihdam oranı %23,9, lise altı eğitim seviyesinde %57,8, lise seviyesinde %59,1, mesleki veya teknik lise %70,3 yükseköğretim mezunu olan erkeklerin istihdam oranı ise %74'dür. Aynı oranlar kadınlarda sırasıyla %12,2, %22,3, %23,8, %28,4 ve %54 olarak gerçekleşmiştir (<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=130&locale=tr>). Sonuç olarak kadınların eğitim seviyesi arttıkça istihdam oranlarının arttığı ancak aynı eğitim seviyesinde kadınların erkeklerden daha az oranda istihdam edildikleri görülmektedir (DİSK, 2020). Bu durum sadece Türkiye'de değil dünya genelinde de aynıdır. Nitekim ILO verilerine göre bugün üniversite diplomasına sahip kadınların %41,5'i işsiz ya da işgücü dışında iken, aynı eğitim seviyesindeki erkekler için bu oran %17,2'dir. Dolayısıyla eğitimin tek başına işgücü piyasasındaki eşitsizlikleri kapatmasını beklemek fazla iyimser bir bakış açısı olacaktır (ILO, 2019).

Zorunlu eğitim süresinde yapılan düzenlemeler de kadın istihdamına etki etmektedir. Nitekim zorunlu eğitim süresinin uzatılması ile beraber kadınların yeterli seviyede eğitim alması sağlanmış olacak böylece istihdam edilebilirlikleri artacaktır. Ancak zorunlu eğitim süresi uzatılsa da kadınların hala erkeklere oranla eğitimde aynı fırsatlara sahip olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, okul öncesi eğitimin zorunlu hale getirilmesi ile ülke genelinde kreş ve bakım evleri gibi uygulamaların yaygınlaştırılması kadınların istihdamına pozitif yönde yansıtacaktır (Erdoğan ve Yılmaz Şimşek, 2016: 57-58).

#### **3.1. Eğitim ve Kadın İstihdamının Bölgesel Dağılımı**

Cinsiyet eşitsizliğinin kendisini en çok gösterdiği alanlardan biri olan eğitimde (Maya, 2013: 71), bölgeler arası farklılıklar mevcuttur. Bununla birlikte kadın istihdamının batıdan doğuya, köyden şehirlere doğru izlendiğinde aşağı yönde bir grafik oluşturduğu görülür (Kunt Tulpar, 2019: 15), bu durumun temel sebeplerinden biri eğitimde fırsat eşitsizliğinin yarattığı sonuçlardır.

**Tablo 1.** Cinsiyete Göre Bitirilen Eğitim Seviyesi (Düzey 1, 15+ yaş, Bin kişi) (2019).

Seviye / Eğitim Durumu	KADIN				ERKEK			
	İlköğretim	Ortaokul veya Dengi Meslek Ortaokul	Lise ve Dengi Meslek Okulu	Yüksekokul veya Fakülte	İlköğretim	Ortaokul veya Dengi Meslek Ortaokul	Lise ve Dengi Meslek Okulu	Yüksekokul veya fakülte
Batı Karadeniz	154582	291638	360760	252978	197786	354934	484402	299496
Akdeniz	298954	730265	899369	626632	410022	899692	1119620	703194
Batı Anadolu	203754	510687	752555	644840	245799	614337	903261	720111
Batı Marmara	118955	226046	319633	227398	146090	280814	426923	264689
Doğu Karadeniz	73871	162352	238960	159867	97204	202248	321289	186478
Doğu Marmara	266820	546789	749363	529712	318566	640594	1011046	591292
Ege	325447	673726	936824	735375	433428	843999	1155595	789392
Güneydoğu Anadolu	215957	740787	522151	318064	338832	922617	738148	428108
Kuzeydoğu Anadolu	51343	155089	143484	92300	76093	210888	211273	120521
Orta Anadolu	124281	278294	328981	213191	156177	345539	445858	256461
Ortadoğu Anadolu	95920	308987	279812	165438	140578	383334	398883	231903
İstanbul	410519	1015966	1374783	123027	567901	1261117	1650937	1218706

Kaynak: TÜİK Ulusal Eğitim İstatistikleri verileri kullanılarak oluşturulmuştur.

Cinsiyete göre bitirilen eğitim seviyesinin (Düzey 1) verildiği Tablo 1’de her bölgede herhangi bir eğitim seviyesini bitiren erkek sayısının kadın sayısından fazla olduğu görülmektedir. Akdeniz, Doğu Marmara ve Ege’de ilköğretim, lise ve dengi meslek okulu ve yüksekokul veya fakülte mezunu olan kadın sayısının diğer bölgelere göre daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Doğu Karadeniz, Kuzeydoğu Anadolu, Orta Anadolu ve Ortadoğu Anadolu’da herhangi bir eğitim seviyesini bitiren erkek ve kadın sayılarının diğer bölgelere göre daha az olduğu görülmektedir. Türkiye’nin en gelişmiş illerinden biri olan İstanbul’da kadın

ve erkeklerin bitirdiği eğitim seviyelerine bakıldığında ise, herhangi bir eğitim seviyesini bitiren kadın ve erkek sayıları diğer bölgelere göre fazladır. TEPAV raporunda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en az olduğu illerden biri olarak belirtilen İstanbul'da bile ilköğretim ve lise dengi ve meslek okullarını bitiren erkekler kadınlardan farklıdır. Bununla birlikte İstanbul'da yükseköğretim veya fakülte mezunu bitiren kadın sayısının erkeklerden çok az farkla fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 2.** İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları (Düzey 1, 2019, %)

Sektörler	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
	Erkek			Kadın		
Toplam	14,9	29,7	55,4	25,1	15,9	59,0
İstanbul (TR1)	1,2	35,1	63,7	1,2	24,6	74,2
Batı Marmara (TR2)	19,6	31,0	49,4	24,7	19,6	55,7
Ege (TR3)	17,2	30,9	51,8	27,0	17,9	55,1
Doğu Marmara (TR4)	10,6	41,9	47,5	15,9	27,7	56,4
Batı Anadolu (TR5)	8,8	27,9	63,4	13,6	12,0	74,4
Akdeniz (TR6)	16,8	24,5	58,7	25,9	9,0	65,1
Orta Anadolu (TR7)	18,6	29,6	51,8	34,0	9,8	56,2
Batı Karadeniz (TR8)	30,1	22,8	47,1	48,8	9,3	41,9
Doğu Karadeniz (TR9)	34,9	18,8	46,3	62,0	5,6	32,4
Kuzeydoğu Anadolu (TRA)	35,4	14,4	50,2	60,7	2,8	36,5
Ortadoğu Anadolu (TRB)	28,1	21,1	50,8	54,4	6,4	39,2
Güneydoğu Anadolu (TRC)	20,1	25,9	54,0	38,6	9,6	51,8

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019b.

Kadınların istihdam seviyesini belirleyen etkenlerden biri de bölgelerin gelişmişliği ve işgücünün sektörel dağılımıdır. Nitekim Tablo 2'de Düzey 1'de kadın istihdamının sektörel dağılımına bakıldığında kadınlar Doğu Karadeniz, Batı Karadeniz, Kuzeydoğu Anadolu ve Ortadoğu Anadolu'da sırasıyla %62, %48,8, %60,7 ve %54,4 oranlarıyla en çok tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Bu bölgelerde erkekler ise, yoğun olarak hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Kadınların hizmet sektöründe en yoğun istihdam oranına sahip olduğu ilk 3 bölge İstanbul, Batı Anadolu ve Akdeniz'dir. Hizmet sektöründeki istihdam oranının aksine kadınların tarım sektöründe en az istihdam edildiği yer %1,2'lik oranla İstanbul'dur.

Tablo 2'den de görüldüğü gibi gelişmekte olan bölgelerde kadınlar yoğun olarak tarım sektöründe istihdam edilirken, gelişmiş bölgelerde ise hizmet sektörünün yoğunlaşmasına bağlı olarak bu sektörde istihdam edilmektedir (Koray vd., 1999: 25). Bununla birlikte kadına yönelik bakış açısının geleneksel normlardan uzak olduğu gelişmiş bölgelerde, kadınların eğitim seviyesi paralel olarak istihdam edilebilirliklerini artırmıştır. Dolayısıyla bu bölgelerde kadın istihdamının hem bölgelerin gelişmişlik seviyesi, hem yüksek



eğitim seviyesi hem de kadının çalışmasına y6nelik tutumun olumlu olması nedeniyle diğer b6lgelere g6re y6ksek olduğu s6ylenebilir. Ayrıca, kadınların fiziksel g6 gerektiren ve erkek işi olarak g6r6len işlerin bulunduğu sanayi sekt6r6nde de istihdam oranlarının çok y6ksek olduğu s6ylenemez. Kadının yerini evde çocuklarının yanında g6ren bakış açısı, kadının tarım sekt6r6nde 6cretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmesini olağan karşılamakta, diğer sekt6rlerde çalışmasına sıcak bakmamaktadır. Zaman geçtikçe bu eğilimin azaldığı ve kadınların artan oranlarda hizmet sekt6r6nde çalışmaya başladığı g6r6lmektedir (Berber ve Eser, 2008: 10-12).

### 3.2.Kırsal- Kentsel Alanlarda Eğitim ve Kadın İstihdamı

Kadınların eğitim olanaklarının kırsal ve kentsel alanlarda farklılaştığı g6r6lmektedir. Dolayısıyla eğitimde yaşanan fırsat eşitsizliği kadınların kır ve kentte hangi meslekleri ifa edeceğini belirlemektedir. Nitekim kırlarda kadınların çoğunluğunun işg6c6 piyasası dışında kaldığı, işg6c6ne katılan kadınların ise genellikle d6ř6k 6cretli, g6vencesiz sekt6rlerde istihdam edildiği g6r6lmektedir (6zvarış, 2015: 42).

**Tablo 3.** Eğitim Durumu ve Cinsiyete G6re Kırdaki İstihdam Oranları (2009-2013, %)

Eğitim Durumu	KADIN					ERKEK				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
Okuma yazma bilmeyen	24,5	26,5	27,6	26,5	26,1	35,1	37,1	38,6	34,1	32,9
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	30,3	31,8	33,6	33,3	31,7	47,8	49,4	53,1	50,6	51,7
İlkokul	40,7	44,0	46,9	46,7	45,4	72,2	73,3	76,2	75,1	73,1
İlk6đretim	25,3	26,1	26,2	26,5	26,1	40,5	43,0	48,7	47,8	50,9
Ortaokul veya dengi meslek okul	34,5	34,7	35,7	39,1	34,6	77,8	79,8	80,8	81,0	77,7
Genel Lise	27,6	26,8	28,9	29,3	28,9	68,5	67,7	69,6	69,4	69,4
Lise dengi meslek okul	35,0	36,2	37,2	33,3	34,5	74,7	75,3	77,4	76,0	78,0
Y6ksekokul veya fak6lte	58,6	57,4	54,5	55,2	55,6	78,5	81,4	80,1	78,5	79,0

Kaynak: T6İK İşg6c6 İstatistikleri Veri Tabanı, 2018a.

Eğitim durumu ve cinsiyete g6re kırdaki istihdam oranlarının verildiği Tablo 3’de kadınların kırsal alanlarda her eğitim seviyesinde erkeklere oranla daha az istihdam edildiği g6r6lmektedir. Ancak tabloda okuma yazma bilmeyen kadın ve erkeklerin de istihdam edildiği dikkati çekmekle beraber bu senaryoda da erkek istihdam oranı her yılda kadınlardan fazla gerçekleşmiştir. Lise dengi meslek okul seviyesinde eğitime sahip kadın ve erkeklerin kırsal alanlarda istihdam oranları incelendiğinde, kadınlarda 2009 yılında %35 olan bu oran 2013 yılında %34,5’e gerilemiş, erkeklerde 2009 yılında %74,7 iken 2013’de %78’e y6kselmiştir. 2013 yılında kırsal kesimde istihdam edilen kadınların %55,6’sı y6ksekokul veya fak6lte mezunu iken, bu oran erkeklerde %79’dur.

Son yıllarda gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılımlarının belirli oranlarda artma trendine girdiği görülürken, Türkiye’de azalması dikkat çekicidir. Bu eğilimin temel sebeplerinden ilki zorunlu eğitim süresinin uzaması diğeri ise köyden kente göçlerin artışı ile işgücünün tarımsal etkinliklerden uzaklaşarak tarım dışı etkinliklere kaymasıdır. Nitekim kırsalda tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, yeterli eğitim seviyesine sahip olmamaları nedeni ile kentlerde herhangi bir iş bulamamakta işgücü piyasasına hemen katılamamaktadır. Bu durum işgücüne katılım oranlarını (Tansel, 2002: 5’den akt: Berber ve Eser, 2008: 4), kadınların ekonomik bağımsızlığını ve ülkenin kalkınmışlık seviyesini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda Tablo 4’de kadın ve erkeklerin eğitim durumuna göre kentlerde istihdam oranlarına yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde, eğitim seviyesi yükseldikçe yıllar itibarıyla hem kadın hem erkekte istihdam oranlarının arttığı görülmektedir. 2013 verileri incelendiğinde okuma yazma bilmeyen kadınların kentte istihdam edilme oranları %6,6 olarak oldukça düşük bir seviyede iken, aynı yıl aynı eğitim seviyesindeki erkeklerin istihdam oranı %25,9’dur. Genel lise eğitimi seviyesine gelindikçe kadınların istihdam oranı %25, erkeklerin ise %62,3 olmuştur. Yüksekokul veya fakülte mezunu kadınların istihdam oranı 2013 yılında %61,9 iken, bu oran erkeklerde %79,9’dur. Kentlerde kadınların eğitim seviyesine bağlı olarak istihdam oranları yıldan yıla artmaktadır. Ancak buna rağmen aynı eğitim seviyesindeki kadın ve erkeklerden, erkekler kadınlara oranla daha fazla istihdam edilmektedir.

**Tablo 4.** Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre Kentte İstihdam Oranları (2009-2013,%)

Eğitim Durumu	KADIN					ERKEK				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
Okuma yazma bilmeyen	5,0	5,6	6,0	5,7	6,6	25,5	25,6	28,0	26,3	25,9
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	8,8	10,6	10,8	10,4	11,4	39,6	43,3	46,8	47,6	49,3
İlkokul	12,1	14,0	15,2	16,5	17,9	61,7	63,8	64,8	65,0	64,4
İlköğretim	9,9	12,1	14,1	13,7	14,2	31,4	37,9	41,9	43,5	46,3
Ortaokul veya dengi meslek okul	15,2	17,2	18,8	20,5	20,8	69,7	71,6	73,4	73,7	71,7
Genel Lise	21,6	22,1	23,0	24,0	25,0	56,4	57,5	61,4	61,1	62,3
Lise dengi meslek okul	28,1	29,9	30,4	30,3	30,8	69,8	72,0	73,6	74,1	74,5
Yüksekokul veya fakülte	59,4	59,9	60,7	60,9	61,9	76,6	76,9	78,6	79,0	79,9

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 2018a.

Kentlerde kadın istihdamının erkek istihdamına oranla düşük olma nedenlerinden biri de istihdam edilmek isteyen kadınların, her koşulda çalışmaya razı olan erkek işgücü ile rekabet edememesindedir. Bunun yanı sıra, kadınların işgücü piyasalarına girerken karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılık kentlerde iş yaşamında daha yoğundur bu durum hali hazırda kadın istihdamını olumsuz yönde etkilemektedir (Makal ve Toksöz, 2015: 195). Tablo 3 ve Tablo 4 verileri karşılaştırıldığında kırsal kesimde okuma yazma bilmeyen kadınların istihdam oranlarının kentlerde okuma yazma bilmeyen kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun temel sebebi, kırsal kesimde yaşayan kadınların daha çok tarım sektöründe

ücretsiz aile işçisi olarak çalışmasından kaynaklıdır. Tarımda kadınların üretime katılım seviyesini eğitimden ziyade, ailenin sahip olduğu arazi, hayvan sayısı gibi faktörler belirlemektedir (Yasan Ataseven ve Gülçubuk, 2012: 348- 349). Nitekim TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırmasına göre 2014 yılında toplam istihdam içinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın oranı %29,5 iken erkek oranı %4,9, 2015 yılında sırasıyla 28,4 ve 4,7, 2016 yılında 26,3 ve 4,6, 2017 yılında 23,7 ve 4,5, 2018 yılında 23,7, 4,4, 2019 yılında ise 22,9 ve 4,5, 2020 yılında ise 20,2 ve 4,3'dür. Ele alınan her yılda toplam istihdam içinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın oranı erkek oranından daha fazladır (TÜİK, 2021b).

Özetle, bireylerin işgücü piyasalarında etkinliğinin artırılmasında beşeri sermaye yatırımının rolü şüphesiz fazladır. Kadınların eğitim seviyesi ve istihdam oranları arasında pozitif bir ilişki olduğu verilerde görülmektedir. Ancak istihdamda kadına yönelik ayrımcılığın olduğu da dikkati çekmektedir. Bu nedenle eğitimin kadının istihdamını etkilediği ancak belirleyici bir faktör olmadığı sonucuna varılabilir.

### **3.3. Ailenin Eğitim ve İstihdama Etkisi**

Türkiye'de kentleşmenin etkisi ile birlikte aile yapısında dönüşüm yaşanmıştır. Ancak aile içi ilişkiler geleneksel şekilde, erkek egemenliğinde varlığını sürdürmüştür. Bunun esas nedeni; kentleşme ile beraber dışarıdan gelene karşı bir önyargı oluşmasıdır. Bu önyargı sonucunda ailelerin yapısı değişse de geleneksel roller devam etmiştir. Ancak zamanla aile içindeki okullaşma oranının artması, kadınında işgücüne katılımını etkilemiş dolayısıyla geleneksel ilişkiler yerini modern ilişkilere bırakmıştır. Ailenin eğitilmiş olması çocuklarında eğitim seviyesinin yükselmesini sağlamış, aile içerisinde empati kurma yeteneği artmış, kadın, ev annesi rolünden sıyrılarak iş kadını rolüne bürünmeye başlamıştır. Ayrıca aile içinde eğitim seviyesinin yüksek olması çocuğun geleneksel normlara(soyun devam etmesi için) göre yapılmasından ziyade değer verilen bir varlık olarak görülmesini sağlamış, çocuk sevgisi kavramı önem kazanmıştır (Yapıcı, 2010: 1565- 1566).

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu raporuna göre çocuğun ilk sosyalleştiği kurum olan ailede, anne ve babanın çocuk yetiştirirken kız ya da erkek çocuk yetiştirmek gibi cinsiyetçi bir yaklaşımdan ziyade, iyi insan yetiştirmeyi amaçlaması gerektiğini belirtmiştir. Böyle bir yaklaşım kız çocuklarının okullaşma oranını artırarak gelecek dönemde işgücü piyasalarına girmesine katkı sağlayacak, hem de kadın erkek eşitsizliğine dair toplumsal kalıpların kırılmasına yardımcı olacaktır (TBMM, 2011).

Ailenin çocuğa sağlayacağı koşullar kültürel, kişisel, sosyo-demografik ve ekonomik değişkenlerle alakalıdır. Ailede tek ebeveyn olması, ebeveynin birinin çalışması yahut hiç birinin çalışmaması, ailenin çocuk sayısı, ebeveynlerin mesleği ve eğitim seviyesi gibi faktörler çocuğun eğitim seviyesini belirler. Önemli bir etken olan aile geliri çocuğun eğitim hayatını, okul ücretleri, kırtasiye masrafları gibi doğrudan ya da çocuğun iyi okullara gidebilmesi, iyi akranlar edinebilmesi gibi dolaylı şekilde etkilemektedir. Nitekim ailenin yoksulluğa düşmesi durumunda ilk olarak kız çocuklarının eğitim hayatının bitirildiği bilinmektedir (European Commission, 2005: 8-9).

Öte yandan ailede annenin ölümü ile kardeşlere bakma görevinin kız çocuğuna yüklenmesi, evin reisinin kız çocuğunun daha fazla okumasını istememesi ve erken evlilikler kız çocuklarının eğitimini dolayısıyla istihdam edilebilirliklerini etkiler. TÜİK Eğitim sürecini tamamlamayan fertlerin, bitirdiği eğitim

seviyesine göre eğitim sürecini tamamlamama nedenleri (15-34 yaş grubu) istatistikleri incelendiğinde erkeklerde okula ilgi duymadığı için ilkokul seviyesinden sonra eğitimi bırakan kişi sayısı 127 kişi iken bu sayı kadınlarda 125 kişidir. Erkeklerde eğitim maliyetleri dolayısıyla ilkokul, ortaokul, genel lise, mesleki ve teknik lise ile 2 veya 3 yıllık yüksekokuldan sonra okulu bırakan kişi sayısı sırasıyla 290, 487, 158, 197, 75 olarak gerçekleşirken bu sayı kadınlarda sırasıyla 241, 299, 99, 89, 67 kişi olarak gerçekleşmiştir. Erkek ve kadınların belirli eğitim seviyesinden sonra okulu bırakma nedenleri arasında en büyük fark aile veya eşin istememe nedeniyle görülür. Ailesi veya eşi istemediği için ilkokul, ortaokul, genel lise, mesleki ve teknik liseyi bırakan erkek sayısı sırasıyla 36, 45, 7, 9 iken bu veriler kadınlarda sırasıyla 400, 372, 53, 34 olarak gerçekleşmiştir. Bununla birlikte her eğitim seviyesinde evlilik veya diğer nedenlerle eğitimini bırakan kadın sayısının erkek sayısından daha fazla olduğu görülmüştür (TÜİK, 2016).

Ebeveynlerin eğitim seviyesi ile erken yaşta evlilikler arasında bir ilişki olduğu görülür. Evlilik yaşının yükseltilmesinin en önemli yolu zorunlu eğitim süresinin uzatılması ve ailelerin bilinçlendirilmesidir. Nitekim düşük eğitim seviyesine sahip ebeveyn ve sosyo-kültürel yapısı bozuk olan ailelerin çocuklarının erken yaşta evlendikleri dikkat çekmektedir. Bu ailelerde toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle erkek çocukların belirli bir eğitim seviyesine kadar eğitim görüp, askere gittikten sonra evlenmesi yönünde bir eğilim var iken, kız çocuklarının eğitimlerini erken yaşta bıraktıkları görülür. Ergenlik dönemine giren kız çocuklarının çevresi tarafından dikkat çektiği düşünülerek hemen başının bağlanması tabiriyle evlendirilmeleri de sıklıkla görülmektedir. Erken yaşta evlendirilerek eğitim hayatı kesintiye uğrayan, hatta biten, kız çocukları istihdam hakkından da dışlanmaktadır. Bu durum kadınların ekonomik özgürlükleri olmaması nedeniyle, eğitimsizlik, yoksulluk ve bağımlılıktan oluşan kısır bir döngü içerisinde hapsedilmesine neden olmaktadır (TBMM, 2009: 13-16).

Ayrıca aile içerisinde eşin eğitim seviyesi de kadın istihdamını etkiler. Eğitim seviyesi yüksek olan eşin maaşının yüksek olması kadının işgücüne katılım kararı verip vermemesinde etkilidir. Aksi durumda ise, eğitim seviyesi düşük olan eşin alacağı maaş yeterli gelmeyeceği için kadın da işgücü piyasasına katılma kararı verebilecektir. Ancak bu durum kırsal ve kentsel bölgelerde farklılık göstermektedir. Nitekim kentlerde yaşayan yüksek eğitimli kadınların işgücüne katılma kararında eşin eğitim seviyesi ve maaşının önemli bir etken olmadığı görülmekte, kadınlar genellikle kendi eğitim seviyelerine bağlı olarak işgücüne katılma ya da katılmama kararı vermektedir. Ancak kentlerde yaşayan düşük eğitim seviyesine sahip kadınların, eşin eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılma oranlarının düştüğü görülmektedir (Uraz vd., 2010: 11).

Hala geleneksel aile yapısının hakim olduğu Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılımında sayılan faktörlerin çoğu bir bariyer olarak kadınların önünde durmaktadır. Geleneksel aile yapısından ziyade modern ailenin benimsendiği gelişmiş ülkelerde, eğitilmiş ve uzmanlaşmış iş gücü istihdamda önemli bir rol oynarken, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde ataeril düzen ve eğitim seviyesinin düşük olmasını kadının farklı meslekler icra etmesini zorlaştırmaktadır. Türkiye’de kadın istihdamının artırılmasındaki ilk adım, eğitilmiş kadın sayısının çoğalmasından geçmektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranlarının arttığı ve tercih edilen mesleklerin çeşitlendiği görülmektedir. Eğitimin belirleyici bir diğer özelliği de kadınların tarım ve sanayi sektöründen daha çok, hizmet sektöründe çalışmasına olanak sağlamasıdır (Kunt Tulpar, 2019: 15- 16).

### 3.4. Eğitimde Cinsiyete Dayalı Mesleki Sınıflama

Toplumsal cinsiyet rolleri kadınların eğitime erişimde erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmasını engellemekle kalmayıp, kadınların hangi mesleği yapacağını da şekillendirmektedir. CEDAW'ın Gölge Raporu'nda kadınların iş yaşamında karşılaştıkları ayrımcılık türlerinden biri de mesleki ayrımcılık olarak ele alınmıştır. Raporda işlerin kadın ve erkek işi olarak ayrıştığı, erkek işi olarak sayılan işlerden kadınların belirli şekillerde uzaklaştırılarak dışlandığı belirtilmiştir (Timurturan, 2018: 154).

**Tablo 5.** Eğitim ve Öğretim Alanları Sınıflamasına Göre Lisans Seviyesindeki Öğrenci Sayıları

Öğretim yılı	Bilişim ve İletişim Teknolojileri	Beşeri Bilimler ve Sanat	Doğa Bilimleri Matematik ve İstatistik	Eğitim	Hizmetler	İş, Yönetim ve Hukuk	Mühendislik, İmalat ve İnşaat	Sağlık ve Refah	Sosyal Bilimler, Gazetecilik ve Enformasyon	Tarım, Ormancılık, Balıkçılık ve Veterinerlik	Alanı belirlenmeyenler
Erkek											
2015-2016	9503	189991	59130	100109	58 882	986 369	306460	82 494	30157	28466	283
2016-2017	5112	204584	57695	99 976	67 639	998 895	332110	88 401	31850	29104	273
2017-2018	5834	222718	59246	101338	69 105	1014 550	360018	94530	33514	30069	-
2018-2019	6666	244615	62910	108932	71 899	1 028529	381989	101278	34129	31345	-
Kadın											
2015-2016	3769	259834	60712	170474	27 866	659 849	127685	142273	31097	13713	205
2016-2017	1503	280925	59985	167270	39 911	681 360	136517	157446	33003	14061	169
2017-2018	1655	302765	62817	169343	42 382	693 944	145558	170285	34603	14507	-
2018-2019	1901	322801	66438	206944	45 329	696 470	151027	186692	34878	14897	-

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

YÖK öğretim alanlarına göre yükseköğretimde öğrenci sayılarına bakıldığında 2018-2019 eğitim öğretim döneminde bilişim ve iletişim teknolojileri alanında eğitim gören erkek öğrenci sayısı 6666 iken, bu sayı kadınlarda 1901'dir. Mühendislik, imalat ve inşaat alanlarında eğitim gören erkek öğrenci sayısı 381989, bu alanlarda eğitim gören kadın sayısı 151027'dir. Tarım, ormancılık, balıkçılık ve veterinerlik alanlarında eğitim gören erkek öğrenci sayısı 31345, kadın öğrenci sayısı ise 14897, hizmetler alanında eğitim gören erkek öğrenci sayısı 71899, kadın öğrenci sayısı ise 45 329'dur. Yine 2018-2019 öğretim yılında iş, yönetim ve hukuk eğitim ve öğretim alanlarında lisans seviyesinde erkek öğrenci sayısı kadın sayısından fazladır. Doğa Bilimleri, matematik ve istatistik, beşeri bilimler ve sanat, sağlık ve refah, sosyal bilimler, gazetecilik ve enformasyon ile eğitim alanlarında kadın sayısı erkeklerden fazladır. Tablodan da anlaşılacağı üzere kadınlar, kendilerine dayatılan toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı olarak daha çok kadın işi olarak görülen mesleklerde eğitimlerini sürdürmektedir.

Kadınların eğitimde belirli meslekleri tercih etmesi aslında okullarda verilen derslerde bilinçaltına işlenen toplumsal cinsiyet rolleri ile de ilişkilendirilebilir. Nitekim ders kitaplarının incelendiği bir çalışmada erkeklerin kadınlardan daha fazla ön plana çıkartıldığı ve meslek rollerinde erkeklere çeşitli meslekler sunulurken, kadınların geleneksel bakış açısıyla şekillenmiş mesleklerle örneklendirildiği görülmüştür. Bununla birlikte, kitaplarda erkeklerin evi geçindiren kişi rolünde sunulduğu, kadınların ise ev işleri ile ilişkilendirildiği dikkati çekmiştir (Gümüsoğlu, 2014: 49-50). Görüldüğü gibi eğitim hayatı boyunca kadın ya da erkek mesleği olarak bir sınıflandırmaya maruz kalan çocuklar, çocukluktan itibaren belirli meslekleri kadın mesleği olarak görmekte ve bu meslekler genellikle düşük nitelikli ve düşük ücretli meslekler olmaktadır. Bu meslekleri seçen kadınlar çalışma yaşamına dezavantajlı bir konumda başladıkları için kariyer basamaklarını tırmanmamaları zorlaşmaktadır.

### 3.5. Eğitimin Ücretler ve Kadın İstihdamına Etkisi

Aynı işi yapan kadınların erkeklerden daha az ücret alması cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği olarak tanımlanır (DİSK, 2020: 10). ILO verilerine göre cinsiyete dayalı ücret farkı dünya genelinde %18,8 civarındadır. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizlikleri, eğitimin getirilerinin düşük olması, mesleki ayırım ve işgücünün cinsiyet bileşimi gibi faktörlerce de belirlenir. Kadınların yüksek ücret getiren bilim, teknoloji, mühendislik gibi alanlarda istihdam oranlarının düşük olma nedeni bu işlerin gerektirdiği dijital becerilerden eğitimde fırsat eşitsizliği nedeniyle uzak olmasından kaynaklıdır (ILO, 2019: 14).

**Tablo 6.** Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, 2018

Eğitim durumu	Yıllık ortalama düzenli brüt ücret			Yıllık ortalama brüt kazanç			Cinsiyetler arası ücret farkı (%)
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
Toplam	46 358	47 515	43 866	49 001	50 297	46 208	7,7
İlkokul ve altı	33 765	35 666	28 294	35 171	37 143	29 500	20,7
İlköğretim ve ortaokul	33 383	34 702	28 720	34 840	36 195	30 049	17,2
Lise	35 812	37 334	32 013	37 734	39 344	33 717	14,3
Meslek lisesi	47 532	50 820	36 183	51 180	54 970	38 096	28,8
Yüksekokul ve üstü	66 786	73 095	58 754	71 007	78 041	62 051	19,6

Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması, 2018b

Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de cinsiyete dayalı ücret farkı mevcuttur. Eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı ücret farkının verildiği Tablo 6 incelendiğinde ilkokul ve altı, ilköğretim ve ortaokul, lise ve meslek lisesinde cinsiyetler arası ücret farkının sırasıyla % 20,7, 17,2, 14,3, 28,8 olduğu görülmektedir. Yüksekokul ve üstü eğitim seviyesine sahip kadın ve erkek arasında ücret farkı ise

%19,6'dır. Kadınların yıllık ortalama düzenli brüt ücret ve yıllık ortalama brüt kazançlarında her eğitim seviyesinde erkeklerden daha az kazandığı dikkat çekmektedir.

2020 TÜİK araştırmasında ekonomik faaliyete göre ücret ayrımı verilerine göre, en yüksek aylık ortalama brüt ücret 7 bin 492 TL ile bilgi ve iletişim sektöründe çalışanlar tarafından kazanılmaktadır. Bu sektörü ise 6 bin 559 TL ile finans ve sigorta sektörü takip etmektedir. En düşük aylık ortalama brüt kazanç ise 2 bin 872 TL ile konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri sektöründedir. Bunu 2 bin 999 TL aylık ortalama brüt kazanç ile idari ve destek hizmet faaliyetleri sektörü takip etmektedir (TÜİK, 2019a). TÜİK verilerinde en yüksek aylık ortalama brüt ücret alınan sektör olarak geçen bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründe yoğun olarak erkeklerin eğitim aldığı görülmüştür (Tablo 5). Meslek yaşamına da yansıyan bu durum bu alanda erkeklerin kadınlardan daha yoğun istihdam edilmesine dolayısıyla ücret farklılıklarına yol açmaktadır.

#### 4.SONUÇ

Günümüz Türkiye'sinde kadınların istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla yasal mevzuat ve sosyal politikalar uygulansa da hala kadın istihdamı erkek istihdamının oldukça gerisindedir. Bu durumun birçok sebebi olmakla beraber en temel sebeplerinden biri eğitimde yaşanan cinsiyet eşitsizliğidir.

Kadın ve erkeklerin eğitimde aynı fırsatlara sahip olmadığı, bunun yanı sıra kırsal ve kentlerde yaşayan kadınlar arasında da eğitimde fırsat eşitsizliği nedeniyle istihdam edilebilirliklerinde farklılıklar olduğu görülür. Nitekim Kuzeydoğu Anadolu, Orta Anadolu, Orta Doğu Anadolu ve Doğu Karadeniz'de kadınların eğitim seviyesinin oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bu bölgelerde kadınların eğitim seviyelerine paralel şekilde istihdam oranlarının da düşük olduğu görülmüş, erkeklerin her eğitim seviyesinde kadınlardan daha fazla istihdam edildiği dikkat çekmiştir. Kırsal ve kentsel alanlarda da kadınların istihdam oranları arasında farklılıklar mevcuttur. Bu bağlamda kırsal alanlarda okuma yazma bilmeyen kadınların, kentlerde yaşayan aynı eğitim seviyesindeki kadınlara oranla daha fazla istihdam edildiği dikkat çekmiş, bu durumun temel sebebi tarımın kadınlaşması olgusu ile ilişkilendirilmiştir. Kentsel alanlarda düşük eğitim seviyesine sahip kadınların istihdam oranlarının kırsaldaki kadınlara göre düşük olma nedeni, kentlerde işgücü arasındaki rekabet ve düşük eğitim seviyesindeki kadınların istihdam fırsatlarına ulaşamamasındandır. Eğitim seviyesi her iki cinsiyetin istihdam oranlarına pozitif yönde yansırken, aynı zamanda ücretlere de pozitif yansımıştır. Şöyle ki kadınların eğitim seviyesinin yükseldikçe ücretlerinde artış olduğu ancak aynı eğitim seviyesindeki erkeklere oranla daha düşük ücret aldıkları görülmüştür. Bu durumun temel sebebi toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle eğitimin ücret eşitliğini sağlama konusunda yeterli olamamasındadır. Bununla birlikte, eğitimde cinsiyete dayalı mesleki sınıflaşmaya bağlı olarak da kadınların belirli meslekleri seçtiği, dolayısıyla düşük ücretler aldığı görülmüştür. YÖK istatistiklerinde her iki cinsiyetin eğitim gördüğü bölümler incelendiğinde kadınların toplumsal cinsiyet rolleri gereğince kadın işi olarak atfedilen meslekleri tercih ettiği ve bu mesleklerin genellikle düşük nitelikli ve düşük ücretli meslekler olduğu dikkat çekmiştir. Bu durum kadınların eşit işe eşit ücret alamamasına neden olmaktadır. Kadınların eğitim seviyesini dolayısıyla istihdam edilebilirliğini etkileyen faktörlerden biri ailedir. Nitekim ebeveynlerin eğitim durumu kız çocuklarının eğitimine devam edip etmemesi konusunda belirleyici iken, ailede annenin olmaması da kız çocuklarının eğitimini yarıda

bırakmasına neden olmaktadır. Ayrıca geleneksel bakış açısına sahip ailelerde kız çocuklarının ergenlik dönemine girdikten sonra fazla dikkat çekmemesi amacıyla erkenden evlendirilmesi eğitim hayatını kesintiye uğratmakta -ki genellikle bitirmekte- bu durum gelecek dönemde kadın istihdamına olumsuz yansımaktadır. Kadının eğitim seviyesinin yanı sıra eşinin eğitim seviyesi de işgücüne katılım kararını etkilemektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan eşin ücreti de yüksek olduğu için kadının işgücüne katılım konusunda istekli olmaması ancak düşük eğitim seviyesine sahip olan eşin ücretinin de düşük olması kadının mecburi olarak çalışması sonucunu doğurması muhtemeldir. Ancak bu durum kentsel ve kırsal alanlarda farklılık göstermektedir. Kentlerde yüksek eğitim seviyesine sahip kadınların işgücüne katılım kararı vermesinde eşin eğitim seviyesinden çok kendi eğitim seviyesi etkilidir. Kadınlar eğitim sayesinde kazandıkları beşeri sermayeyi işgücü piyasalarında değerlendirmeyi tercih etmektedir.

Türkiye’de kadınların istihdam edilmesi ekonomik kalkınmışlığın sağlanması için önemlidir. Bu nedenle kadın istihdamına ve bu istihdamın niteliğine önem verilmesi gerekmektedir. Kadın istihdamının artırılması için cinsiyete ve sektörler göre işgücünün verimliliğinin nasıl artırılacağını yönelik analizler yapılmalı, özellikle eğitimde bölgeler arasındaki eşitsizlik acilen giderilmelidir. Bununla beraber yaşam boyu eğitim politikaları aracılığıyla kadınlar desteklenmelidir. Meslekleri kadın erkek mesleği olarak ayrıştıran zihniyetten bir an önce vazgeçilmeli, kadınların her sektörde çalışması için gerekli adımlar atılmalıdır. İstihdamda toplumsal cinsiyete dayalı roller kırılmalı, aynı işi yapan ve aynı eğitim seviyesine sahip kadın ve erkek çalışan arasında herhangi bir ücret ayrımı yapılmamalıdır.

## KAYNAKÇA

- Alisbah Tuskan, A. (2012), Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Bıçılan Roller ve Çözümleri, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 25(99), 445-449.
- Aslantepe, G. (2012), Kadın İstihdamının Artırılması ve ILO Sözleşmeleri, Makal, A. ve G. Toksöz (der.), *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği* (s.159- 167), Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Berber, M.,Eser, B. Y. (2008), Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Seviyeinde Sektörel Analiz, *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 1-16.
- Bıçerli, M.K. (2018), *Çalışma Ekonomisi* (10.bası), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- BORUSAN (2020), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Hane içi Şiddet Rehberi, 05.06.2021 tarihinde <https://www.borusan.com/Assets/Media/Images/Press/PressGallery/Toplumsal-Cinsiyet-Esitligi-ve-Hane%20-ici-Siddet-Rehberi.pdf> adresinden alındı.
- Dirik, N. (2016), Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü. (Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- DİSK (2020), Türkiye’de Kadın Emeği Raporu, 05.06.2021 tarihinde <http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/21031.pdf> adresinden alındı.



- Dutlu Erten, P. (2016), Türkiye Ekonomisinde Kadın İstihdamının Rolü ve Önemi, *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 1(1), 56-66.
- Erdoğan, R., Yılmaz Şimşek, Z. (2016). Türkiye’de Kadın İşgücünün Bölgesel Analizi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi (Asos Journal)*, (29), 54-69.
- European Commission, (2005) Private household spending on education ve training final project report, 04.08.2021 tarihinde <http://hdl.voced.edu.au/10707/155051> adresinden alındı.
- Gökçeoğlu Balcı, Ş. (2017), Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum*, 54(3), 1263- 1298.
- Gümüšoğlu, F. (2014), Ders kitaplarında toplumsal cinsiyet, *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 2(4), 39-50.
- International Labour Organization. (2019), A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2008), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, Ankara.
- Karabıyık, İ. (2012), Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Koray M., Demirbilek S., Demirbilek T. (1999), Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Korkmaz, A., Korkut, A. (2012), Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 41-65.
- Kunt Tulpar, P. (2019), Türkiye’de Kadınların İstihdam Oranı Erkeklerin Yarısından Az. *Tisk İşveren Dergisi*, (57)2, 14-16.
- Makal, A., Toksöz, G. (2015). *Geçmişten günümüze Türkiye’de kadın emeği*, İmge Kitabevi.
- Maya, İ. (2013), Türk eğitim sistemindeki cinsiyet eşitsizliklerinin AB ülkeleri ile karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim*, 38(168), 69-84.
- Ok, A. (1992), Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrışma-ABD Örneği, *Sosyoloji Dergisi*, (3), 163-172.
- Orçan, M. (2008), *Kır ve Kent Hayatında Kadın Profili*, Ankara: Harf Eğitim.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal cinsiyet temelinde Türkiye’de kadın ve eğitim, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 0(33), 93-112.
- Özvarış, Ş. B. (2015), Toplumsal Cinsiyet, Çalışma Yaşamı ve Kadın Sağlığı, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 15(56), 37-43.
- Seguino, S. (2000), Gender inequality and economic growth: A cross-country analysis, *World Development*, 28(7), 1211-1230.

- Tansel, A. (2005), Public-private employment choice, wage differentials, and gender in Turkey. *Economic development and cultural change*, 53(2), 453-477.
- TBMM (2009). Erken Yaşta Evlilikler Hakkında İnceleme Yapılmasına Dair Rapor, 05.05.2021 tarihinde [http://sagliktagenc.org/zile/uploads/2018/01/Erken\\_Evlilik\\_Raporu.pdf](http://sagliktagenc.org/zile/uploads/2018/01/Erken_Evlilik_Raporu.pdf) adresinden alındı.
- TBMM (2011), Eğitim sistemimizdeki toplumsal cinsiyet eşitliğinin yeri konulu komisyon raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No:7.
- Timurturkan, M. (2018). Cinsiyet Eşitsizliği Sorunu. N. Adak içinde, *Sosyal Problemler Sosyolojisi Dünyadan ve Türkiye'den Örnekler* (s. 135-161), Ankara: Siyasal.
- Tokol, A. (2018), *Sosyal Politika* (9.baskı), Bursa: Dora Basın Yayın Dağıtım.
- TÜİK. (2016), Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçışı, 01.01.2021 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> adresinden alındı.
- TÜİK. (2018a), İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 05.02.2021 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108> adresinden alındı.
- TÜİK. (2018b), Kazanç Yapısı Araştırması, 12.07.2021 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2019-33732> adresinden alındı.
- TÜİK. (2019a), İstatistiklerle Kadın 2019, 05.02.2021 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2019-33732> adresinden alındı.
- TÜİK. (2019b). İşgücü İstatistikleri, 10.02.2021 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> adresinden alındı.
- TÜİK. (2020a). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 10.02.2021 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2020-37210&dil=1> adresinden alındı.
- TÜİK. (2021a). İşgücü İstatistikleri 2020, 12.07.2021 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-2020-37484&dil=1> adresinden alındı.
- TÜİK. (2021b). Hanehalkı İşgücü Araştırması 2014-2020, 02.08.2021 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/> adresinden alındı.
- Ulutaş, Ç. (2009), Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek, *Çalışma ve Toplum*, 25-40.
- Uraz, A.,Aran, M., Hüsamoğlu, M.,Okkalı Şanalmiş, D.,Çapar, S., (2010), Türkiye'de kadınların işgücüne katılımında son dönemde gözlenen eğilimler (Çalışma Raporu Sayı.2), Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı.

URL: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=130&locale=tr> Erişim tarihi: 02.08.2021.

World Economic Forum (2020), Global Gender Gap Report 2020, In World Economic Forum, 04.05.2021 tarihinde [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf) adresinden alındı.

Yasan Ataseven, Z.,Gülçubuk, B. (2012), Kırsal Refahın Artırılmasında Kadın İstihdamının Rolü. 10. Ulusal Tarım Ekonomisi Kongresi, 02.05.2021 tarihinde <https://tarekoder.org/2012konya/372-377.pdf> adresinden alındı.

Yapıcı, Ş. (2010), Türk toplumunda aile ve eğitim ilişkisi, *Turkish Studies*, 5(4), 1544-1570.

Yavuz, R. A. (2016), Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ekseninde kadın istihdamı ve ekonomik şiddet, *Journal of Life Economics*, 3(3), 77-100.

YÖK, Yükseköğretim İstatistikleri, 01.01.2021 tarihinde <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden alındı.