

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE CİNSİYETE DAYALI KARIYER FARKLILAŞMASI: MUĞLA İLİ ÖRNEĞİ

Aslı Karataş

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Muğla Meslek Yüksekokulu

Öğretim Görevlisi

aslikaratas@mu.edu.tr

Özet

İşgücü piyasasında eşit verimliliğe sahip bireylerin eşit olmayan davranışlarla karşı karşıya kaldığı durumlar ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır. İşgücü piyasaları dışında vazgeçilmez bir üretim unsuru olan kadınların, işgücü piyasalarındaki varlıkları gerek geçmişte, gerekse günümüzde erkeklerin gerisinde, “ikincil işgücü” statüsü ile sınırlı kalmaktadır.

Kadınların bankacılık sektöründe istihdama katılma oranları azımsanmayacak oranlarda seyretmektedir. Özellikle yüksek kademeli işlerde ve yönetici pozisyonlarında ise, alışılagelindiği gibi erkek çalışanların daha yüksek bir orana sahip oldukları görülmektedir. Kadınlar bankacılık sektöründe kariyer açısından cinsiyetçi ayırım yaşamaktadırlar. Bu çalışma ortaya konan bu savın doğruluğunu ölçmek üzere Muğla ilinde yapılmış bir alan çalışması ile konuyu araştırmayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: *Cinsiyet Ayrımcılığı, Kadın İşgücü, Kariyer Farklılaşması*

Alan Tanımı: *İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yönetimi*

CAREER DIFFERENTIATION IN BANKING SECTOR BASED ON GENDER: AN EXAMPLE IN MUĞLA

Abstract

The conditions in which the individuals who have equal efficiency come up against unequal behaviours in workforce market are defined as differentiation. The women are indispensable production elements except for the workforce market and their existence has been limited to “secondary work force status” behind the men both in the past and today.

The employment rate of women in banking sector can not be underestimated. It is clearly seen that the men employed in top-ranked jobs and managerial positions

have a higher rate. The women experience gender discrimination in banking sector in terms of career. This study aims at exploring the subject with a field survey carried out in the province of Muğla to evaluate the accuracy of the argument presented.

Keywords: *Gender Discrimination, Woman Workforce, Career Differentiation*

JEL Code: J14, J16

1. GİRİŞ

İşgücü piyasası küreselleşme, bilgi toplumuna geçiş, hizmet sektörünün ön plana çıkması ve teknolojik gelişmelerle birlikte yapısal değişime uğramıştır. İşgücü piyasalarında esnekleşme, sosyal güvencesiz çalışma, düşük ücret, işgücü göçü, sendikalaşma eğilimlerinin azlığı gibi etkiler yapısal değişim sonrası ortaya çıkan en belirgin etkiler olarak ifade edilebilir. Bu süreçte kadın işgücü kendine özgü nitelikleri ve ucuz emek kaynağı olması sebebiyle esnek çalışma biçimlerine uygun işgücü olarak ön plana çıkmıştır. Bazı ekonomik çevreler bu gelişmeleri her ne kadar kadın istihdamını arttırması sebebiyle pozitif gelişme olarak değerlendirseler de; aslında bu kadın emeğinin hak ettiği değer altında kalmasının ve sömürsünün bir göstergesidir.

Günümüzde düşük statülü ve düşük ücretli işlerde genellikle kadınların istihdam edildikleri bilinmektedir. Hasta bakımı, çocuk bakımı, ev hizmeti, temizlik gibi işlerin özellikle kadın işi olarak tanımlanması ile kadınların işgücü piyasasındaki yerleri toplumsal kadın rolleri ile şekillendirilmekte ve dayatılmaktadır.

İşgücü piyasasında eşit işleri yapan veya eşit verimliliğe sahip bireylerin eşit olmayan davranışlarla karşı karşıya kaldığı durumlar ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır. Kadın emeği bu durumda düşük ücretli ve düşük statülü işlerde istihdam edildiği ya da kariyer fırsatlarından erkekler kadar yararlanamadığı için ayrımcılığa uğramaktadır.

İşgücü piyasasının şekil değiştirerek karşımıza çıkmış bu yeni halinde bankacılık sektöründe kadın istihdam oranı diğer sektörlerle karşılaştırıldığında oldukça yüksek oranlarda bulunmaktadır. Buna rağmen kadın çalışanların yüksek statülü işler ya da yönetici kadrolarındaki ağırlıklarına bakıldığında nispi olarak erkelerin çok gerisinde yer aldığı görülmektedir. Bankacılık sektöründe kadınların istihdam oranı yüksek olmasına rağmen kariyer fırsatlarının düşük olmasının kadının

toplumsal rollerinin ağır olması, kadının yönetici olarak riskli olduğu görüşü, işgücü piyasalarının zorlayıcı yapısı, kadın çalışanların kadınları istememesi ve kadınların kendilerinin olumsuzlukları normal kabul etme duyguları gibi birçok nedeni vardır.

1.1. İşgücü Piyasasının Yapısal Değişimi

Ekonomik yapı içerisinde belki de en önemli olan piyasa işgücü piyasasıdır. Bireyler bu piyasada emeklerini arz eder ve karşılığında ücret elde ederler. Ayrıca bireylerin daha kalifiye personel olmak adına beşeri sermayelerini artırma çabaları da yine bu piyasada daha iyi statüler elde edip daha yüksek ücret alabilme isteğiyle yakından ilgilidir.

Tarım toplumundan sanayi toplumuna, sanayi toplumundan bilgi toplumuna (hizmet sınıfı toplumuna) geçiş sürecinde çalışma hayatında önemli dönüşümler yaşanmıştır. Bu dönüşüm genel olarak beş boyutta ele alınabilir. Bunlar; teknolojik, ekonomik, sosyal, siyasi ve sosyo-kültürel dönüşümlerdir. Bu dönemde sanayi ağırlıklı piyasalardan hizmet ağırlıklı piyasalara geçiş önemli gelişmeler olarak dikkat çekmektedir.

Teknolojik gelişmeler ve teknolojinin nitelik değiştirmesi, bilgisayarlaşma ile endüstride üretkenliği arttırmış, insan gücü yerine bilgisayara geçilmiş, insanın entelektüel düzeyini geliştirmiş, ekonomide yeni üretim sektörlerinin ortaya çıkmasına yol açmış, böylece sanayi üretiminin ağırlığı azalarak, sanayinin yerini giderek hizmet sektörü ile bilgisayar ve uzay teknolojilerini üreten imalat sektörü almaya başlamıştır. Hizmetler içinde de enformasyonun elde edilmesi, işlenmesi, saklanması ve kullanılması ile ilgili olanlar ve bununla bağlantılı olarak bankacılık, reklamcılık, tasarımcılık gibi sektörler gelişmiştir (Uyanık, 2008:218).

Bilgi toplumu ya da hizmet sınıfı toplumu olarak da nitelendirilebilecek yeni toplumsal model işgücü piyasalarında yapısal değişimin istikrar kazandığı bir özellik taşımaktadır. Bu toplumsal modelde, değişime ayak uydurma, yaratıcılık, bireyselleşme, yenilik, bilgi, verimlilik, esnek çalışma biçimleri, rekabet, yasalara uymak, kalite gibi değerler ön plana çıkmaktadır. Günümüzdeki küresel gelişmeler çerçevesinde işgücünün yapısında mavi yakalıdan beyaz yakalıya doğru bir farklılaşma söz konusu olup, kol gücüne dayalı işlerin ortadan kaybolmaya başlayıp, daha çok yaratıcılığa dayalı iş ve mesleklerin ortaya çıktığına tanık olunmaktadır.

İşgücü piyasalarının esnekleşmesi, işgücü göçünün artması, enformelleşme; yani sosyal güvencesiz, düşük ücretli, geçici istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, işin niteliğinin ve çalışma koşullarının standart dışına doğru değişmesi ve sendikal etkinliğin zayıflaması şeklinde ifade edilen eğilimler; küreselleşmenin işgücü piyasaları üzerindeki en genel etkileri olarak ifade edilebilir (Özkaplan, 2013:2-3).

2. Kadın Emeği ve Kariyer Farklılaşması

İşgücü piyasasında eşit verimliliğe sahip bireylerin eşit olmayan davranışlarla karşı karşıya kaldığı durumlar ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır. Yani eşitlere eşitsizlik yapılmakta ve eşit verimliliğe sahip bireyler farklı ücretler almaktadır. Birçok amprik çalışma aynı işi erkekler yaptığında becerili ya da yarı becerili, kadınlar yaptığında becerisiz iş olarak kabul edilip, düşük ücretlendirildiğini göstermektedir (Elliott, 1998:381).

Ayrımcılık ücretler arasındaki farkın çok ötesinde biçimler alabilir. İşgücü piyasasında bazı grupların (kadınlar, zenciler, göçmenler v.b.) işte ilerleme imkânlarından yoksun bırakılması ve bazı işlere mahkum edilmesi olarak ortaya çıkabilir. Burada önyargı, ayrımcı uygulamaların varlığı için önkoşuldur; ayrımcılık böylesi önyargıların dışavurumu, davranış düzeyinde gerçekleşmesidir.(Elliott, 1998:381).

Yaşanan ekonomik krizler, uluslararası rekabetin artması, hizmet sektörünün büyümesi, teknolojik ilerlemeler ve yoğun işsizlik, çalışma ve üretim biçimlerinin esnekleştirilmesini gündeme getirdiğini ifade etmiştik. Bu süreçte kendine özgü nitelikleri ve ucuz emek kaynağı olması nedeniyle kadın işgücü esnek çalışma biçimlerine uygun işgücü olarak ön plana çıkmıştır. Günümüzde bu tür çalışma biçimlerinde yoğun bir şekilde kadınların istihdam edildiği görülmektedir.

Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının toplumsal cinsiyet açısından analizi, cinsel kimliğin meydana getirdiği toplumsal yapılanmayı baz alır. Bu yapılanma, bireylere cinsiyetlerine bağlı farklı roller, farklı haklar ve farklı fırsatlar atfeder; bu anlamda kadınların (eş ve anne olarak) toplumsal rollerine ilişkin beklentilerinin, kadınların işgücü piyasası deneyimini nasıl etkilediğini inceler (Crompton, Hantrais, Waters, 1990:331).

Kadınların hem evde hem de işyerinde ayrımcılığa maruz kalmalarının temel nedeni, patriarkal (erkek egemen, ataerkil yapı) sistemin hakim olduğu sosyal ve geleneksel değer yargılarıdır. Patriarkal sistem, bir toplum içinde gelişen sosyal ilişkilerde erkeğe ayrıcalık tanır ve erkeği daha güçlü kılar. Böylece birbirleriyle

etkileşim içinde olan ekonomik ve sosyal değişkenler cinsiyet ayrımını yaratır (Power, 1975:226).

Patriarkal yapı, kapitalist süreçte var olan ve cinsel roller aracılığıyla erkeğin gücüne dayanan çekirdek ailede kurumsallaşmış olan bir gerçekliktir. Cinsiyete dayanan işbölümü, içinde çalışmak için kadına özel alan olan evi, erkeğe de kamusal alanı vermesi nedeniyle doğal olarak evin dışındaki her işi erkeksi ev işlerinde kadınsı olduğuna ilişkin derin bir önyargı yaratmıştır (Duruoğlu, 2007).

Küresel eğilimler çerçevesinde kadın işgücünün tercih nedeni, kadınların düzensiz, güvencesiz ve düşük ücretli işleri daha fazla kabul etmek zorunda kalmasıdır. Kapitalizm, düşük ücret ve kötü çalışma koşullarının yer aldığı, yükselme şansı olmayan ve iş güvencesinden yoksun işleri daha çok kadınlara ve çocuklara vererek ve onları sömürerek ataerkilliği işler hale getirmektedir.

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı, kadınların ücretlerini, amaçlarını, isteklerini ve görüşlerini sınırlamaktadır. Yasal düzenlemeler ile çalışma yaşamında kadınlar bazı temel haklara kavuşmuş olmalarına rağmen, kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı gerek Dünya’da gerekse Türkiye’de tam anlamıyla ortadan kaldırılamamıştır.

Kadın emeğini değersiz hale getirmenin yolu, kadınlara düşük ücret ödemek ve düşük statülü işlerde istihdam etmektir. Bu durumu sadece, kadının öğrenim ve beceri düzeylerinin düşük olması ile açıklamaya çalışanlar vardır. Ancak gözden kaçırılmaması gereken nokta, yerleşik ataerkil değerlerin sonucunda kadınlarımızın eğitim, öğretim süreçlerinden ve çalışma yaşamından uzak tutulmasıdır. Bu düşünce sistemi içinde kadın aileye ek gelir sağlayabilir ama asıl görevi evine ve çocuklarına bakmaktır. Bu nedenle kadınların büyük birçoğu vasıfsız işçi olarak, düşük ücretle ve kayıt dışı çalıştırılabilmektedir.

Ayrıca, kadınların vasıflı işlerde istihdam edildikleri durumlarda bile, kadının kariyer elde etmesinin önündeki açık ya da örtülü engeller kadının çalışma yaşamında belli statülerde takılıp kalmalarına sebep olmaktadır. Aynı donanıma sahip erkek ile kadın yükselme fırsatından eşit faydalanamadığı durumda kadın dolaylı olarak sahip olduğu özelliklerin ya da yaptığı işin karşılığı olmayan daha az ücrete razı olmak zorunda kalmaktadır.

Kariyer “kişilerin çalıştığı kurum içindeki yerini belirleyen ve bireyin meslek veya kurum içindeki gelişmesini, yükselen başarısını anlatan bir kavramdır.” İş

hayatı süresince bireylerin yer aldığı mevkiler, yaptığı iş ve bulunduğu konumla ilgili tutum ve davranışlarını kapsayan bir süreç olarak ifade edilmektedir (Aytaç, 1999:27). Çalışan kadın hem toplumsal rollerinin uzantısı olarak evde ağır sorumluluklar taşımakta hem de iş dünyasında sorumluluklarını ortaya koymaktadır. Bu durum literatürde çifte kariyer olarak ifade edilir. Ayrıca kadın çalışanların karşılaştıkları sorunları açıklayan kavramlardan bir diğeri de “Süper Kadın Sendromu”dur. Süper kadın sendromu, ev içerisinde anne ve eş olma rolünün gereğini tam olarak yerine getirebilme çabası içerisinde giren çalışan, kariyer sahibi kadınların içinde buldukları durumu anlatmak için kullanılan bir kavramdır. Bu şekilde hem meslek sahibi olan hem de evdeki görevlerini aksatmadan yerine getirmeye çalışan kadınların kendilerine ayıracakları pek fazla vakitleri kalmamaktadır (Güldal, 2006:58).

Kadınların kariyer elde etme konusunda karşılarına çıkan birçok açık ya da örtülü engel söz konusudur. Bu engellerin bir kısmı içsel bir kısmı ise kadınların kendi kontrollerinin dışında meydana gelen dışsal engellerdir.

- **Dışsal Engeller:**

1- Toplumsal Önyargılar: Kadınlara yakıştırılan duygusallık, kadının daha itaatkâr olması gibi görüşler, liderlik vasıflarının az olması, erkeklerin kadın üstlerinden emir almaktan hoşlanmayacağı ve verimliliklerinin düşeceği gibi yaklaşımlar toplumsal önyargılar olarak kabul edilir (Bedük, 2005:113).

2- Cam Tavan Sendromu: Cam tavan, kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan, kadınların iş hayatındaki başarı ve liyakatlarına bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılamayan engelleri nitelendirmektedir (Mızrahi ve Aracı, 2010:1). Buradaki engellerin en önemli özelliği karşılaşılan sorunların belirsizliğidir. Cam tavan, sadece kadın oldukları için kadınları üst yönetim kademelerinden uzak tutmaya yönelik, görünmeyen engellerin tamamıdır (Erçen, 2008:19).

3- Biyolojik Özellikler: Cinsiyete ilişkin roller meslek seçimi sırasında ve işe alım sürecinde ortaya çıkar. Mesleki cinsiyet kategorileri olarak tanımlanan kavram, bir işin erkek veya kadın tarafından yapıp yapılamayacağına ilişkin yargıları yansıtır. Genelde bireylerin cinsiyetlerine uygun mesleklerden etkilenmeleri beklenir. Yüksek ücretli, prestiji olan rekabetçi mesleklere genelde erkekler egemen olur.

Kadınların bu tür işleri arzu etmesi ise var olan beklentilere aykırıdır (Uzun, 2005:34).

4- Örgüt Kültürü: Örgütsel kültür çalışanları aynı değerlerde birleştirerek örgütle bütünleştirir. Çalışanlara farklı bir kimlik sunar. Yöneticilerin hemen hemen tamamının erkeklerden oluşması, örgüt kültürünün oluşmasında erkeklerin belirleyici olmalarını sağlamıştır. Bu nedenle, örgüt kültürünün saldırganlık, rekabetçilik, başarı oryantasyonu ve bağımsızlık gibi erkeklere atfedilen özelliklere sahip olduğu belirtilmektedir (Güldal, 2006:68).

5- Aile İçi Sorumluluklar: Bir kadının aile içindeki anne olmak, çocuk bakımı, ev işleri, hasta bakımı gibi sorumlulukları verimliliğini kısıtlayan ve enerjilerini azaltan birer unsur olmaktadır. Bu tip işlerin erkeklerle eşit düzeyde paylaşılmaması kadının hem zamanını hem de verimliliğini azalttığı için kariyer çabalarının önünde engel teşkil etmektedir.

6- Fırsat Eşitsizliği: Kadın ve erkek çalışanlara cinsiyetlerine göre iş yerinde görev verme ya da hizmet içi eğitimlerde erkeklerin daha kolay uyum sağlamaları nedeniyle erkek çalışanlara öncelik verme gibi davranışlarla karşılaşmaktadır. Çalışanların kendilerini geliştirebilecekleri ve gösterebilecekleri iş ve görevler, kariyerleri için bir fırsat sunar. Bu tarz işler, çalışanların yönetim kademelerine yükselmek için gerekli deneyimleri oluşturur, motive eder ve kurumsal bağlılığını artırma gibi fonksiyonlar sağlar. Yöneticiler erkek çalışanlara bayan çalışanlarına oranla daha fazla kendilerini gösterebilecekleri işler vermekte, eğitim seminerlerinden daha çok erkek çalışanlarını faydalandırmaktadırlar (Ataay, 1998:250).

- **İçsel Engeller:** Yaşam içerisinde çocukluk döneminden itibaren cinsiyetçi kalıplarla büyütülen ve ataerkil toplumlarda erkeği otorite olarak kabul ederek büyüyen kadın iş dünyasına adım attığında üst düzey kadrolar için kendini yeterli görmeyebilir. Özgüven eksikliği, anne ve eş olma rollerini aksatabileceği korkusu, toplum tarafından onaylanmama endişesi gibi birçok psikolojik faktör kadının kariyer edinme konusunda içsel engelleri olarak karşımıza çıkabilmektedir. Hepsinden önemlisi bu dürtülerle büyütülen kız çocukları yetişkin birer kadın olup iş dünyasına girdikten

sonra kendine fark etmediği sınırlar koymakta ve bunu normalleştirmektedir.

TÜİK verilerine göre 2012 yılında işgücüne katılım oranı kadınlarda %29,5 iken, erkeklerde %70,5 oldu. İstihdam edilen kadın nüfus oranı %26,3, erkek nüfus oranı ise %65 oldu. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların oranı %54,3 iken, kendi hesabına çalışan kadınların oranı %10,8 oldu. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan erkeklerin oranı %66,5, kendi hesabına çalışan erkeklerin oranı ise %22,3 oldu. İşsizlik oranı, kadınlarda %10,8, erkeklerde ise %8,5 olarak hesaplandı. 15-24 yaş grubundaki genç nüfusta işsizlik oranına bakıldığında oran kadınlarda %19,9, erkeklerde ise %16,3 oldu. İstihdam edilen kadınların ise sadece yaklaşık %25'inin yönetici pozisyonlarında görev aldıkları görülmektedir. 0-5 yaş grubunda çocukların yaşadığı hanelerde çocuk bakımını % 89,6 oranında anneler üstlenirken, %1,5'ini ise babalar üstlenmiştir. TBMM'deki kadın milletvekili oranı 1935 yılında yüzde 4,5 iken, 2012 yılında bu oran yüzde 14,4'e yükselmiştir.

Sadece bu istatistikî verilere bakarak bile Türkiye'de kadın çalışanlara yönelik cinsiyetçi bir ayırım ve cinsiyetçi kariyer farklılaşmasının olduğunu söylemek mümkündür.

3. Bankacılık Sektörü ve Kariyer Farklılaşması

İşgücü piyasasının dönüşüme uğramış yeni yapısı içinde bankacılık sektörü; rekabetin yoğun olduğu, uzun çalışma saatlerine sahip, fazla mesainin çok sık ve fazla görüldüğü, özel hayatın sınırlandırıldığı ve baskılandığı bir sektör halini almıştır. Ayrıca, işler yetişmediği zaman işlerin zor ve zaman alıcı olması gibi bir durum ile değil çalışanların beceriksizliği ile değerlendirildiği, çalışanların sosyal hayatlarının kontrol altında tutulduğu bir sektör olarak da ön plana çıkmaktadır.

Bankacılık sektörü genellikle nitelikli, uzmanlaşmış, analitik düşünce gücüne sahip, yüksek eğitim almış bireyleri istihdam etmektedir. Çalışanlar arasında özellikle kadınların biyolojik ve estetik yapılarının avantajını kullanmak adına orta kademe işlerde yüksek oranda istihdam edildikleri görülmektedir.

İşgücü piyasalarında derin bir cinsiyete dayalı kariyer farklılaşması söz konusudur. Bu durumun açıklanmasında ise, kadının toplumsal rolü, beşeri sermayesinin azlığı ve biyolojik özellikleri literatürdeki bazı kaynaklarda açıklayıcı değişkenler olarak sunulmaktadır. Ancak, bankacılık sektörü gibi vasıflı işgücü, yüksek eğitim, analitik düşünce kabiliyeti, uzmanlık gerektiren, uzun

mesai saatleri olan, ofis içi rekabetin yoğun olduğu, kariyer fırsatı olan bir alanda da kadınların yoğun olarak istihdam edildiklerini görmekteyiz.

Bankacılık sektöründe özellikle işe alım sürecinde ve orta kademelî pozisyonlarda yoğun bir şekilde talep edilen kadın emeğinin işe devamda kariyer merdivenlerini tırmanırken yine kadın emeğine ilişkin önyargı ve toplumsal rollerin devamı nedeniyle cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade edebiliriz. Kadın emeğinin kariyer fırsatı konusunda erkek emeği ile karşılaştırıldığında negatif ayrımcılığa uğradığını söyleyebiliriz.

Bankacılık sisteminde Haziran 2013 dönemi itibariyle faaliyet gösteren banka sayısı 49'dur. Mevduat bankaları sayısı 32, kalkınma ve yatırım bankaları sayısı 13 ve katılım bankaları sayısı 4'tür. Bu bankalarda 11.445 adet şube 208.409 kişi ile faaliyet göstermektedir. 2013 yılının ilk yarısında şube sayısı 384 adet, personel sayısı 6.956 kişi artmıştır. Haziran 2013'te sektörde çalışan personelin %44,6'sı (92.996 kişi) özel bankalarda, %25,3'ü (52.770 kişi) kamu bankalarında ve %19,7'si (41.088 kişi) yabancı bankalarda istihdam edilmektedir. Kamusal sermayeli ve özel sermayeli mevduat bankalarında çalışanların %83'ünü yükseköğretim kurumlarını bitirmiş ve lisansüstü eğitim yapmış personel oluşturmaktadır. Bu oran, yabancı sermayeli mevduat bankalarında %80, kalkınma ve yatırım bankalarında ise %81 şeklindedir. Bankacılık sektöründe kadın çalışan oranı %50,6'dır. Bu oran kamusal sermayeli mevduat bankalarında %43, özel sermayeli mevduat bankalarında %54, yabancı sermayeli mevduat bankalarında %54, fon bankasında %37, kalkınma ve yatırım bankalarında ise %33 düzeyindedir (TBB, İstatistikî Raporlar, 2013).

Bankacılık sektöründe yukarıda belirtilen istatistikî verilere bakıldığında kadınlar yaklaşık %50'lik hiç de azımsanmayacak bir oranda sektörde çalışanları temsil etmektedir. Kadınların istihdama katılma oranı açısından bankacılık sektörü adına bu olumlu tabloya rağmen yüksek kademelî statülerde ve yönetici pozisyonlarında erkek çalışanlar daha fazla paya sahiptir. Türkiye'de sadece dört bankanın genel müdürlük pozisyonunda kadın yönetici vardır. Tüm bu gerçeklikler ışığında; bankacılık sektöründe çalışanlar ağır çalışma koşulları ve kapitalist sistemin değişen çalışma biçimleri ile kültürel aşınmaya maruz kalırken, değer ve kişilik aşınması yaşarken, çalışanlar sosyal yaşamlarında bile taciz edilirken, kadınlar burada da daha fazla zarar gören kesimi temsil ediyor.

İşe alınma sürecinden, çalışma şekline, ofis içi ilişkilerden ofis dışı yaşamda görüştüğü kişilere kadar birçok açıdan banka çalışanları gözlem altında

tutuluyorlar. Ayrıca, annelik vasfına sahip kadının çocuk sahibi olma kararı bile hamilelik, doğum, bebek bakımı için izin vs. annelik görevleri adına çalışma yaşamından onu alıkoyacağı ve işverene zarar vereceği düşüncesi ile işverenin inisiyatifine bırakılabiliyor. Kısacası işgücü piyasasında yeni yapısal değişimler ve esnek çalışma biçimleri emeğin sömürsünü yeni bir versiyonla, yine ikincil işgücü statüsünde var olan kadınlarla, kariyer farklılaşması durumuyla bizi karşı karşıya getiriyor.

3.1. Muğla İli Örneği

Muğla ilinde halen faaliyet gösteren banka şube sayısı 13 tane dir. Bu banka şubelerinin 3'ü kamu bankası, diğerleri özel banka niteliğindedir. Muğla'da bulunan banka şubelerinin çalışanlarına cinsiyet açısından bakıldığında Türkiye genellemesine uygun şekilde yaklaşık %50'sinin kadın olduğu görülmektedir. Bu banka şubelerinin yönetici kademelerine bakıldığında ise yine Türkiye gerçeği olan erkek çalışanların ağırlıkta olduğu görülmekte ve şube müdürü kadın sayısı sadece üç kişide kalmaktadır.

Genelde tüm sektörlerde özelde ise bankacılık sektöründe kadının cinsiyetçi kariyer farklılaşmasına neden olan faktörler yukarıda sunulmuştur. Özellikle, kadının toplumsal rolleri, sektörden kaynaklanan engeller ve zorluklar, kadın işi erkek işi ayrımının etkileri, biyolojik faktörler, önyargı gibi nedenlerin ne derece etkili olduğunun ortaya çıkarılması açısından Muğla'da bankacılık sektöründe çalışan kadınlarla derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak yapılan araştırmanın sonuçları aşağıda sizlere sunulmuştur.

1980 doğumlu, lisans mezunu, evli ve 1 çocuk annesi olan ve Muğla'da özel bir bankada bireysel müşteri temsilcisi olarak görev yapan kadın banka çalışanı şunları aktarıyor:

“12 yıldır çalışma hayatındayım. Bankacılık sektörünü aslında hiç düşünmüyordum. Annem bankacıydı ve hiç tavsiye etmiyordu. Ancak işsizlik gibi bir Türkiye gerçeği varken fazla idealist olamıyorsunuz. Haftada 5 gün çalışıyorum. Günde ortalama çalışma saatinin standardı maalesef yok. Mesai saatleri sabah 09.00, akşam 18.00 ama 18.00'da çıkabilmek mümkün değil. Şimdi çocuğum küçük olduğu için bana biraz daha esnek davranıyorlar ama yine de standart bir çalışma süremiz yok. Ayrıca, fazla mesainin de yasal bir sınırı var yaptığımız fazla mesailerin hepsi ücrete yasal sınırı aşması sebebiyle zaten yansımıyor. Çalışma saatleri çok geniş öğle araları açtığımız dolayısıyla zorunlu çalışma saatleri gelecek ve denetlenecek deniyor ama ben henüz bu konuda tam

bir düzenleme ve denetleme henüz görmedim. Yaptığım işin ücret olarak karşılığını aldığımı düşünmüyorum ama genel anlamda Türkiye’de kimse yaptığı işin karşılığını alamıyor. Bu beyaz yakalılar dediğimiz müdürlerin altında çalışan hiçbir ücretlinin yaptığı işin karşılığını aldığını düşünmüyorum.”

“Bankacılık sektöründe kadın ve erkeğin istihdamı hemen hemen yarı yarıya diye biliyorum. Kadın çalışanların bankacılık sektöründe diğer sektörlerle kıyasla daha çok yer almalarının nedeni bence ilk olarak banka çalışanlarının ücretlerinin düşük olması. Bir erkek çalışanın, özellikle tek başına çalışıyor ve ev geçindiriyorsa, yeterli olacağı bir ücret düzeyi değil. O nedenle erkekler daha az bankacı olmayı istiyor olabilirler. Ayrıca, bankacılık biraz naif bir iş, biraz dilbazlık, kıvraklık isteyen bir iş yani kırılabilirliğinizi kullanabileceğiniz bir iş. Bankaya gelen müşteri karşısında bir bayan görünce daha kibar ve satışın daha kolay olacağı bir kişi haline dönüşebiliyor. Bankanın üst yönetimi de bunu çok iyi biliyor ve kadınları daha çok tercih ediyor. İşe alım sürecinde de o yüzden kadın ve erkek eşit hatta kadın çalışan daha çok tercih edilir. Ancak, şube müdürlerini de geçelim daha üst pozisyonlara gelince erkek istihdamı artacaktır. Çünkü bunun en temel sebebi çalışma süreleri içinde kadının annelik gibi sorumluluk nedenleri ile geride kalmalarıdır. Örneğin ben bir doğum yaptım 1-2 yıl kaybettim bir doğum daha düşünsem bir bu kadar daha performansım açısından kayıp yaşayacağım. Zaten bir çocuk daha düşünsem muhtemelen banka beni tutmak da istemez. İstemeyeceğim ya da zorlanacağım görevler vererek benim istifa etmemi sağlamaya çalışır. Önceliklerinizde değişiyor bu süreçte kendinizi daha çok çocuklarınıza ve evinize ait hissediyorsunuz. Ama bir erkek için durum farklı, baba oldu tamam, kaldığı yerden aynı hırs ve performansla kariyer hedefine devam edebilir. Kadınlar satrançtaki piyonlar gibidir, devamlı öne sürersiniz koz olarak kullanırsınız işinize yaramayacaksa ya da daha iyi bir kazanım söz konusu olursa tek bir hamle ile işini bitirirsiniz. Yönetim sizi çok da önemsemez altı üstü bir piyon der.”

Bir diğer görüşme yapılan kadın banka çalışanı kamu sermayeli bir banka da Operasyonel birimde görev yapmaktadır. Kendisine bankacılık sektöründe kariyer açısından fırsat eşitliğine ilişkin yönelik yönelttiğimiz sorulara verdiği cevaplar aşağıda sizlere sunulmuştur:

“Bankacılık sektöründe çalıştığınız kurumun olmazsa olmazı çalışanların kendilerini geliştirmesi ve sektöre ayak uydurmaları açısından eğitim mekanizmasının çalışmasıdır. Bu eğitim ve kendini geliştirme çabalarından

kadında erkekte eşit yararlanabilir. Ancak, kadının bazen kendi özel şartları sebebiyle bu eğitim fırsatlarından yararlanamadığı olur. Mesela bana şimdi bir eğitim fırsatı sunsalar hafta sonu için ben gidemem çünkü kızımın ilgilenmem gerekiyor. Bu da gidebilecek konumda olan bir diğer çalışanı bu erkeğe eğer benim önüme taşıyacaktır.”

Bir başka kadın banka çalışanına “bankacılık sektöründe çalışan ve kariyer elde etmek isteyen kadının katlanması gereken maliyet nedir?” diye bir soru yöneltildi ve alınan cevap aşağıda sizlere sunulmuştur:

“Bankacılık sektöründe kadının katlanması gereken maliyet yüksektir. Her şeyden önce çok iyi ve anlayışlı bir eşinin olması gerekir. Aksi takdirde boşanırsınız zaten. İyi bir aile yaşamı istiyorsanız siz çok fedakâr olmalısınız ve karşınızdaki kişi (eşinizde) işinize saygı duymalı anlayışlı olmalı yoksa sağlıklı bir aile ilişkisi mümkün değil. Türk erkeğinin temel beklentileri vardır. Erkeğin sorunları büyüktür. Kadının sorunları onlara göre küçüktür. Bizim erkelerimiz maç kaybeder dertlidir, açtır dertlidir, susuzdur dertlidir, trafik yoğundur dertlidir. Kadınların sorunları onlara göre hep daha küçüktür. Şimdi benim kızım oldu, aslında hamileyken kızım olsun çok istemiştim. Ama şimdi düşünüyorum o da benim yaşadıklarımı yaşayacak hep yorulacak, hep iyi olduğunu göstermek için daha çok çaba sarf edecek. Kocasını alttan alacak, patronunu alttan alacak hep hayatı birilerinin hayatlarına endeksli olacak. Ama oğlum olsaydı ben oğlumu düşünenecektim, karısı oğlunu düşünenecekti biz böyle bir toplumuz. Eşim modern olmasına rağmen beklentileri yine de yorabiliyor. Eşimin ailesi önemli onlarla ilişkilerimi de kontrol etmem gerekir. Oysa kızımın bakımı için benim ailem tüm düzenini bozdu ve bize yardımcı oluyor. Bir erkek ailesi bunu çok fazla yapmazdı. Kadınsanız tüm saflarınızla hep fedakâr olan taraf siz oluyorsunuz. Bir de bu roller arasında bankacılık yapıyorsanız işiniz gerçekten zor. Daha az uyuyor, daha az kendinize zaman ayırmak zorunda kalıyorsunuz.”

Banka çalışanlarının iş koşullarının ağır olduğu, uzmanlık isteyen ve stresin yoğun olduğu işler yaptıkları daha önce belirtilmişti. Çalışma hayatının kişiliklerine etkisi ve rekabetçi çalışma şartlarının sosyal ilişkilerine yansımaları sorduğumuz kadın banka çalışanın bizlerle paylaştığı yaşanmışlıklar aşağıda sunulmuştur.

“Çalışma şartlarımız, fazla mesai ya da stresin beni olumsuz etkilediği oluyor. Şu anda normal şartlarda yapmam gerekeni yapıyorum. O yüzden terfim geç geldi. Ama genel müdürlüğün benden beklediklerini tam olarak yapsam, yani gece

yemeğe çıkmam gerekirken çıkmayabiliyorum, uzun toplantılar şehir dışı seyahatler olabiliyor çok gidemiyorum. Eğer bu şekilde çalışıyor olsam eşim kabullenmezdi ve boşanırdık heralde. Bu nedenle de işimde ilerlemede ekşi duruma düşebiliyorum. Zaten bakarsanız bankada kadın müdürlerin çoğu ya boşanmıştır ya da hiç evlenmemiştir. Kariyerin böyle de bir maliyeti olabiliyor.”

“Bankacılık sektöründe mesai saati kavramı çok yoktur. İş işyeri dışına da mesai saatleri dışında mutlaka taşınır. Ve bunun ücret olarak karşılığını da pek aldığınız söylenemez. Eğer bu şekilde çalışırsanız normal zaten bu denir yapmazsanız bedeline katlanırsınız. Ya şubeniz değişir ya da pozisyonunuz riske girer. Çalışma hayatınızın kişiliğinizde oluşturduğu etkiler rekabet olgusu olsun, hırs olsun konuşmanıza davranışlarınıza bir şekilde yansıyor ve özel hayatınızda da bunun etkisini mutlaka görüyorsunuz. Gizlemeye çalışsanız da artık daha farklı bir insan oluyorsunuz. İnsanlara güveniniz azalıyor daha temkinli ve daha yırtıcı bir karakteriniz oluyor.”

Bankacılık sektöründe kariyer farklılaşmasının varlığını tespit etmeye yönelik yapılan araştırmanın bir diğer görüşme yapılan kadınlarından 41 yaşındaki lisans mezunu ve bir çocuk annesi bankacı çalışanın duruma yönelik açıklamaları aşağıda sunulmuştur:

“14 yıllık evliyim 9 yaşında bir kızım var. İkinci çocuğu doğurmayı çok istedim ancak işim sebebiyle ikinci çocuğu düşünemedim. Bankacılık sektöründe hakimiyet kadında ancak üst kademe yönetici kadrolarında daha çok erkekler var. Erkekler daha hırslı bu nedenle önleri daha açık. Bir de sorumluluk ve risk pozisyonunuz yükseldikçe artıyor. Kadınlar da üst düzey yönetim kadrolarında olmak istiyorlar ama huzur daha önemli geliyor. Kişiliklerinin yıpranmaması için ve anne olarak, eş olarak görevlerini aksatmamak için öncelikleri kariyer olmuyor. Bankacılık sektöründe kariyer elde etmek için eğitim ve verimlilik şarttır. Ancak yeterli değildir. Sizin bir fark yaratmanız gerekir. İşte asıl rekabeti burada yaşarsınız bu farkı yaratabilmek adına mesai arkadaşlarınızla yarıştığınız olur. Sosyal ilişkilerde kariyer elde etmede çok önemlidir. Kariyer elde etmek isteyen kadının katlanmak zorunda olduğu maliyet ya da ödemek zorunda olduğu bedel elbette var. Her ne kadar modern bir aile yapısına sahip olsak da sonuçta ataerkil bir düzende yaşıyoruz. Kadının görevleri devam ediyor. Zamanı çok iyi planlamanız gerekiyor. Benim katlandığım en önemli maliyet ikinci çocuğumu doğurmak istememe rağmen doğuramamış olmamdır.”

1989 yılında çalışmaya başlayan, iktisat bölümü mezunu ve hayali müfettiş olmak olan bir kadın banka çalışanın kariyer farklılaşmasına ilişkin görüşleri ise:

“Kariyer elde etmek için bilgi, eğitim, yetenek, donanım gereklidir ama yeterli değildir. Bankalar kurumsal kimlik taşıyor ve kariyer planları da merkezden takip edilir elbette belli mevzuat doğrultusunda gerçekleşir. Belli sınavlar vardır bu sınavların başarıyla geçilmesi gerekir. Artı puan sisteminde izlenmesi gereken bir yol vardır. Bunlardan olumlu sonuç alınması zaten gerekli şartlardır. Ancak bunun ötesinde sosyal ilişki ve yöneticilerinizle olan ilişkileriniz de çok önemlidir. Örneğin 5 açık pozisyon var elinizde bu iş için yeterli 10 elemanınız var. Size daha yakın olanı, ilişkileri daha olumlu olanı seçeceksiniz. Ayrıca, daha yoğun ve esnek çalışma gerektiren işlere erkeklerin tercih edildiği söylenebilir. Aslında şube müdürü pozisyonlarından sonraki üst düzey pozisyonlarda dolaylı olarak da olsa erkeklerin daha avantajlı olduğu rakamlarla ortaya çıkıyor. Bölge müdürleri ya da daire başkanları hep erkek demek ki ortada kadınların aleyhine bir durum var.”

4. SONUÇ

İşgücü piyasası; teknolojik gelişmeler, ekonomik krizler, üretim kalıplarının değişmesi, bilgi toplumuna geçiş ve hizmet sektörünün ön plana çıkması gibi sebeplerle yapısal değişime uğramıştır. İşgücü piyasasının değişen yapısı içinde kadınlar istihdama katılma oranı açısından artış gösterebilir de istihdam edildikleri iş tanımları genellikle düşük statülü ve düşük ücretli işler olmuştur. Kadınlar işgücü piyasasında toplumsal kadın-erkek rollerinin devamı olan cinsiyetçi yaklaşımların gölgesinde kariyer fırsatlarından uzak kalmaktadırlar. Kadının işgücü piyasasında cinsiyetçi kariyer farklılaşması yaşamasının temel sebepleri toplumsal önyargılar, kadının toplumsal rolleri ve fırsat eşitsizliği olarak özetlenebilir.

Hizmet sektörü içinde en dikkat çeken sektörlerden biri olan bankacılık sektöründe, istihdam edilenlere cinsiyet açısından bakıldığında, yaklaşık %50 kadın çalışanın olduğu görülmektedir. Bu olumlu gibi görünen orana rağmen kadınların bankacılık sektöründe üst düzey yönetici kadrolarında istihdam oranlarına bakarsak sadece yaklaşık %25 civarında olduğu bilinmektedir. Genelde işgücü piyasasında, özelde ise bankacılık sektöründe kadınların aleyhine bir cinsiyetçi kariyer farklılaşması söz konusudur.

KAYNAKLAR

Aytaç, S., “Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer”, TİSK, *Türkiye’de Kadın İşgücü Semineri*, Bursa, 1999.

Bedük, A., “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, www.e-sosder.com ISSN:1304-0278 Bahar 2005, c.3, sayı:12, 2005.

Crompton, Rosemary, Linda Hantrais & Patricia Walters, “Gender Relations and Employment”, *BJS*, Vol.41, No:3, September, 1990.

Duruoğlu, Tuba, “Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”, *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, Sayı:24, Kış-Bahar, 2007.

Elliott, Robert F., *Labor Economics: A Comparative Text*, McGraw-Hill, 1998.

Erçen Yoğun, A.E., “Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme”, Doktora Tezi, 2008.

Güldal, Duygu, “Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, 2006.

Mızrahi, R. & H. Aracı, “Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, ISSN: 1309 -8039 (Online), 2010.

Özkaplan, Nurcan, “Türkiye İşgücü Piyasasının Dönüşümü: (1980-2007)”, http://www.academia.edu/1206828/Turkiye_ismucu_piyasasinin_donusumu, (erişim tarihi: 12/08/2013).

Power, Margaret, “Women’s Work in Never Done by Men: A Socio-economic Model of Sex Typing in Occupations”, *Journal of Industrial Relations*, 1975.

TBB, İstatistik Raporlar, Banka Şube ve Personel Bilgileri, Haziran-2013. http://www.tbb.org.tr/tr/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/Banka_Subu_ve_Personel_Bilgileri_/1272, (erişim tarihi: 06/09/2013.).

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/ismucuapp/ismucu.zul>, (erişim tarihi: 19/05/2013).

Uyanık, Yücel, “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 10 / 2, 2008.

Uzun, Gizem, “*Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Uygulama*”, Yüksek Lisans Tezi, 2005.