

İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller

Şerife Durmaz
serifedurmaz@sdu.edu.tr

ÖZ

Geçmişten günümüze kadar pek çok nedenle kadınlar işgücü piyasasına girmekte ve işgücü piyasasında kalmakta oldukça güçlük çekmiş ve pek çok engelle karşı kalmıştır. Gelişmişlik düzeyini göre farklılık göstermekle birlikte Dünya’da ki pek çok ülkede karşılaşılan engellerler benzerlik göstermekte olup ülkenin gelişmişlik düzeyine, toplumsal ve ekonomik yapısına ve piyasaya girecek olan kadının kalifiye olup olmama durumuna bağlı olarak hangi engelin daha baskın olduğu değişmektedir. Kadının işgücü piyasasının kendine yer bulması sadece iş ve aile kavramlarını etkilemekle kalmamakta aynı zamanda toplumsal, sosyal ve ekonomik etkilerde yaratmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada Dünya’da ve Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına nasıl girdikleri, kadının işgücüne katılımına yönelik yapılmış bazı çalışmalar ve kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları engeller incelenerek genel bir değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar sözcükler: işgücü piyasası, kadın, kadın işgücü, işgücü piyasası engelleri

Women and Their Challenges in Labor Market

ABSTRACT

From past to present, women have had difficulties of staying and entering into the labor market for many reasons and encountered with many obstacles. In addition to it differs according to development level, these challenges resemble in many countries of the World, it differs which obstacle is dominant depending upon development level, societal and economic structure of country, and whether the woman to be enter into market is qualified or not. To find a position in labor market for women doesn’t only affects the concepts of business and family but also creates societal, social and economic effects. For this reason, an overall evaluation is made in this study; by examining how women enter into labor market in Turkey and the World, some studies performed for woman’s attendance to labor market and challenges of women in labor market.

Keywords: labor market, women, women labor, labor market challenges

Giriş

Toplumsal Cinsiyet, kadın ve erkek için toplumsal olarak oluşturulmuş ve öğrenilmiş davranış ve beklentileri ifade eden bir kavram olup kadınlar ve erkekler için hangi davranış ve faaliyetlerin uygun olduğuna, her iki cinsin hangi haklara, kaynaklara ve güce ne derecede sahip olduğuna ya da olması gerektiğine ilişkin toplumsal beklentileri geliştirmektedir (Ecevit, 2003, s. 83). Özetle toplumsal cinsiyet; kadının ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rol ve sorumluluklarını ifade etmekte olup biyolojik farklılıklardan ziyade kadın ve erkek olarak toplumun bizi nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilgili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Akın ve Demirel, 2003: s. 73). Bu bağlam da aile içi üretim ile aile bütçesine katkıda bulunan kadın Sanayi devrimi ile kamusal alana çıkarak emeğini satarak para kazanmaya, farklı sosyal roller edinmeye ve sosyal çevre değiştirmeye başlamıştır. Ancak mevcut toplumsal cinsiyet kalıp yargıları kapsamındaki geleneksel kadın rollerinden kurtulamayan kadın, mevcut rollerine yenilerini ekleyerek, ayrı gibi görünen iş ve aile kavramlarını birlikte yürütmek ve dengelemek zorunda kalmıştır. Çünkü toplumun belirlediği eril kurallar ve roller çerçevesinde davranmayan kadınlar ya kurallara uymak zorunda bırakılmakta ya da toplumdan dışlanmaktadır. Kimi zaman bu dengeyi sağlamak zorlanan kadın çift taraflı bir baskıyla veya çatışmayla baş başa kalmaktadır (Bilican Gökkaya, 2015, s. 238, 240, 243). Bu cinsiyete dayalı ayrımcılık sebebiyle kadının ev içi çalışması eksik değerlendirilmekte, ücretli çalışması halinde dahi ev işlerine karşı yükümlülükleri devam etmekte ve işgücü piyasasına erkeklerden sonra girmeleri sebebiyle de kendileri için tanımlanmış işleri yapmak zorunda kalmaktadırlar (Belet, 2013, s. 204).

Kadının işgücü piyasasının da kendine yer bulması sadece iş ve aile kavramlarını etkilemekle kalmamakta aynı zamanda toplumsal, sosyal ve ekonomik etkilerde yaratmaktadır. Kadın istihdamının bir ülkenin kalkınmasında ki etkisi de oldukça önemlidir. Bu durum araştırmalarda göz ardı edilmemiş

ve kadın- kalkınma ilişkisinin nasıl kurulması gerektiğine yönelik farklı yaklaşımlar bir gelişim çizgisinde ortaya çıkmıştır. Kalkınmada kadın yaklaşımı (WID-women in development) ortaya çıkan ilk yaklaşımdır. Bu yaklaşımda kadının ev dışı üretken faaliyetlere katılımına odaklanılmış olmakla birlikte kadının aşırı yük altına girmesine sebep olabilecek öneriler geliştirmiştir. Kadının ev içi üretken faaliyetlerini ve cinsiyetler arası iş bölümünü yetersiz şekilde ele alması nedeniyle bazı zayıf yönleri sahiptir. Ancak kadının ekonomi alanında varlığına verdiği değer açısından daha sonraki yaklaşımlara öncülük etmiştir. Daha sonra ortaya çıkan yaklaşım ise kadın ve kalkınma yaklaşımı (WAD-women and development) dır. Bu yaklaşım ise; toplumsal düzeydeki cinsiyete dayalı işbölümü ve sömürüye odaklanmıştır. Temel argümanı, kadınların hane içinde ve dışında zaten üretici faaliyetlerde buldukları, ancak bu faaliyetlerin görünürlük ve sosyo-ekonomik statü açısından marjinalleştirilmiştir. Son yaklaşım ise kadının yeniden üretim süreçlerindeki emeğini tanıyan, bireyselden küresele farklı konumlarda ortaya çıkmış olan cinsiyete dayalı eşitsizliklerin çok düzeyli müdahaleler ile dönüştürülmesini öneren toplumsal cinsiyet ve kalkınma yaklaşımı (GAD-gender and development)dır. Kadının güçlenmesini kilit kavram olarak ele alan bu yaklaşıma göre, kadınlar ataerki sosyo-ekonomik yapıların aşındırılması ve dönüştürülmesinde temel aktör olmalı ve kalkınma politikaları da bunu destekleyerek kaynak sağlamalıdır (KEİG, 2015a, s. 8).

Toplumda bazı gruplar istihdam olanakları, sağlık ve eğitim hizmetleri, kültürel faaliyetler ve toplumsal-kurumsal karar alma süreçlerinde etkin olma gibi süreçlerden uzak kalarak sosyal dışlanmaya maruz kalmakta olup bu duruma ve riske en fazla işgücü piyasasında kadınlar, gençler, çocuklar, yaşlılar ve engelliler karşılaşmaktadır. Çünkü çalışma yaşamı gelir, statü ve sosyal ilişkilerde büyük etkiye sahip olmaktadır (Çakır, 2008, s. 26). Özellikle genç kadınlar, yaşlı kadınlar ve engelli kadınlar yani kadına dâhil olan tüm diğer dezavantajlar kadınları daha da dezavantajlı duruma getirmektedir. Bu nedenle de kadınların işgücü piyasasında maruz kaldığı engeller ve işgücü piyasasında göstermiş olduğu var oluş çabası hem bireysel, hem toplumsal hem de ekonomik açıdan büyük önem arz etmektedir.

Dünyada ve Türkiye’de Kadının İş Piyasasına Girişi

İnsanlığın başlangıcından itibaren kadınlar çalışma hayatında köle, çirak ya da yamak gibi rollerle var olmuşken günümüzde var olan anlamıyla çalışma hayatına girişleri 18.yüzyılın sonlarına denk gelmektedir (Yılmaz v.d., 2008, 91). Medeniyetin kayıt altına alınmış döneminden günümüze olan süreçte ki zaman çizelgesinde kadının ekonomik faaliyetlerine baktığımızda; endüstri öncesi zamanda kadının sadece ev hanımı olmadığını ancak daha çok tarım, dokuma, mandıra yönetimi gibi ailesel meslekler de yer aldığı görülmektedir. 19. yüzyılda ise kadınlar, kimi zaman kocaları ile kimi zaman da bekâr yada dul halde konaklama evleri ve dükkanları işleterek iş hayatına dahil olmuşlardır. Kadınlar 20. yüzyılın ilk on yılında yüksek yöneticilik pozisyonlarında %20’lik bir dilimi oluşturmakta olup kadının milletler arası işgücünde ki payı 1970’lerden itibaren ciddi şekilde artmış ve bu durum kadınların ekonomik aktivite oranlarının artmasına sebep olmuştur (Mythili, 2013, s. 55). Modern anlamda kadının ücretli işçi statüsünü alması ve çalışma hayatına girmesi ise Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir (Korkmaz, 2014, s. 2). Sanayi devrimiyle üretimin örgütlenmesi ihtiyacı ortaya çıkmış ve düşük ücretle çalıştırılabilecek işgücü ihtiyacı bunun en önemli faktörü olmuştur (Yılmaz v.d., 2008, s. 91). Çünkü ilk defa Sanayi Devrimi ile birlikte istihdam edilen kadın, zorlaşan ekonomik koşullar karşısından ezilen sınıfa oluşturularak, ekonomik alanda bir ücret karşılığı emeğini satmaya başlamıştır. İlk defa İngiltere’de kavram ve içerik yönünden çok dar tutulsa da kadın işçilerin çalışma yaşamını düzenleyen yasalar çıkartılmış ve diğer toplumlara yayılmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 196). Kadınlar ekme- biçme dışındaki işlerde de istihdam edilmeleriyle birlikte özellikle üretilen ürünlerin satılması suretiyle hizmet sektöründe de yer almış ve evden, ücretsiz aile işçiliğinden ve tarımsal alandan dışarı çıkmış fakat niteliksiz işgücü olmaları sebebiyle uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlerle erkek işgücünün ikamesi olarak görülmüşlerdir (Yılmaz v.d., 2008, s. 91).

I. ve II. Dünya Savaşları’nda, erkek işgücünün silahlı altına alınması ile birlikte kadınlar çalışma hayatına girmiş ve bunun sonucu olarak yaygınlaşan endüstri ile birlikte kadının ekonomik ve

toplumsal yaşama katılım alanları genişlemeye başlamış ve kadına aile ve toplum içerisinde yeni roller yüklenmeye başlanmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 196). İki Dünya Savaşı arasında meydana gelen 1929 ekonomik bunalımıyla ortaya çıkan işsizlik sebebiyle evlerine geri dönen kadınlar İkinci Dünya Savaşı sonunda erkek işgücünün savaş nedeniyle azalması ve büyüyen savaş sanayii sebebiyle tekrar çalışma yaşamına dönme şansı bulmuşlardır. Özellikle erkek işgücündeki azalma nedeniyle kendilerine ihtiyaç duyulan kadın işgücünün toplumda yedek işgücü olarak görüldüğü bir kez daha gözler önüne serilmiştir (Yılmaz v.d., 2008, s. 92).

1940'lar da ise birçok OECD ülkesinde kadın istihdamında ciddi bir artış yaşanmıştır. Bu artış farklı bakış açılarına bağlı olarak; ücret oranları ve vergi sistemleri gibi finansal etmenlerdeki değişimler ya da toplumdaki iş normlarında yaşanan değişim gibi farklı gerekçelere bağlanmıştır. 1980'lere gelindiğinde ülkelerin büyük bir çoğunluğunda kadının toplam istihdamdaki payı artsa da gelişmiş ülkelerde dahil olmak üzere bu artış cinsiyete dayalı işbölümünü ortadan kaldırmaya yönelik şekilde gerçekleşmemiştir (Yılmaz v.d., 2008, s. 92). Ancak Birleşik Devletler Çalışma Bakanlığı tarafından 1987'de yayınlanan Amerikan ekonomisine katkı sağlayan tüm ırktan kadın ve erkeklerin işgücünde ki artan önemini de anlatan "Workforce 2000" adlı rapor A.B.D işgücünün derlenmesi konusunda büyük ilgi uyandırmıştır (Jackson ve O'Callaghan, 2009, s. 462). Yakın tarihte Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre 2006-2009 yılları arasında incelenen ülkelerin yüzde 86'sında toplumsal cinsiyet uçurumu kapanma eğilimine girmiştir (Güner v.d., 2014, s. 56). Bu durum da gelecek zamanlar için umut ışığı olmaktadır.

Türkiye'de ise kadınların Osmanlı Devleti öncesi göçebe aşiretler döneminde siyasal hayatta söz sahibi iken evlilikte de erkeklerle eşit haklara sahip olduğu ve toplumsal hayatta ki etkinliklere katıldığı bilinmektedir. Osmanlı Döneminde de kırsal alan haricinde kadınların üretime katılması kapitalizm ile eş zamanlı olmuş olup, Tazminat dönemi ile başlayan bu süreçte kadınlar ilk, batıda olduğu gibi özel sektörde çalışma hayatına girmişler ve iş piyasasında ki konumları toplumsal, sınıfsal statüleriyle paralellik içermiştir (Önder, 2013, s. 37-38). Kadının istihdam edildiği alan genelde tarım olmakla birlikte bununla sınırlı kalmamış, başta halıcılık ve dokumacılık gibi ücretli çalışmayı içeren geleneksel bazı faaliyetler sanıldan daha yaygın halde kadınlar tarafından gerçekleştirilmiştir (Makal, 2001: 119). 19.yüzyılın ikinci yarısından itibaren ise sağlık ve eğitim alanı başta olmak üzere kamu sektöründe yer almışlardır. Cumhuriyet dönemi ile kadınların tarım ve el sanatları haricinde iş piyasasında yer alması II. Dünya Savaşından sonra başlamış ve planlı dönemde hız kazanmıştır (Önder, 2013: 41). 19. yüzyıldan itibaren savaşa giden erkeklerin çok fazla olması, kadınların sendikalaşma olasılıklarının ve kadın ücretlerinin düşük olması nedeniyle kadın istihdamında ciddi artış yaşanmıştır (Makal, 2001, s. 120). Özetle Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına girmesi, emek piyasasında ki gelişmelerden ya da ekonomik faktörlerden kaynaklanmamakta olup bir zorunluluk sonucu gerçekleşmiştir. 1915 Balkan Savaşında erkeklerin büyük bir kısmının savaşa katılması sonucunda azalan işgücünün takviye edilmesi gereğiyle işgücü piyasasına katılan kadınların bu durumu I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya Savaşları sırasında daha da artmış ancak erkeklerin savaştan terhis olmalarıyla birlikte kadınların büyük bir kısmı geleneksel ev işlerine geri dönmüşlerdir (Berber ve Eser, 2008, s. 3). Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte kadına toplumda çok önemli haklar sağlayacak pek çok devrim gerçekleştirilmiş ancak sağlanan bu hakların kadınlar tarafından kullanılmak yerine sadece korunması nedeniyle kadınların işgücü piyasasına girişleri gecikmiştir. Bu nedenle kadınların Ülkemizde aktif çalışma yaşamına katılımları "1950'lerde gerçekleşmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 196). Kadınların hukuksal ve ekonomik durumlarının düzeltilmesi ve çalışma yaşamında daha etkin bir şekilde yer almaları için yasalar çıkartılmış ve Kalkınma Planlarında cinsiyet eşitliği, aile, kadın ve çocuk konusunda ilke ve politikalar belirlenmiş, kadın okuryazarlığı ve istihdamı üzerinde durulmuş, kadınların toplumdaki olumsuz koşullarının iyileştirilmesi gerektiği belirtilmiştir (Önder,

2013, 38-41). 1950'ler de kırdan kente göç ile kadın Türkiye'de işgücü piyasasında yerini almaya başlamış ve zamanla gelişmişlik seviyesinin artmasıyla tarım sektöründen diğer sektörlerge geçiş yapmıştır (Güner v.d., 2014, s. 57). 1960 da planlı kalkınmaya geçilmesiyle ekonomik kalkınmayı etkileyen pek çok unsur plana bağlansa da istihdam ve kadın istihdamına çok fazla değinilmeden temenni ve dileklerle durum geçiştirilmiştir. İlk defa 6. Kalkınma Planının hedef ve stratejisinde kullanılan kadın istihdamı ifadesi ile kadınların sosyal ve ekonomik kalkınmanın getirilerinden daha fazla faydalanmaları amacıyla, sağlık, eğitim ve kadın istihdam imkânlarının arttırılacağı ifade edilmiştir (Küçükkalay, 1998, s. 40). Türkiye'nin 1980 yılından itibaren uygulamaya koyduğu uluslararası piyasalara entegrasyon politikaları doğrultusunda ekonomi dışı açılmış, ihracat önemli derecede artmış olmasına rağmen, kadın istihdamında benzer politikalar sürdüren ülkelerde gözlemlenen dönüşüm gerçekleşmemiş, az ve kısıtlı verilerle yapılan araştırmalar sonucu tarım dışı kadın işgücünde görülen artışın istihdamın kadınlaşmasına sebep olacak derecede büyük olmadığını göstermiştir (Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (BKSSGM), 2000a, s. 7). II. Dünya Savaşı'ndan itibaren tüm dünyada kadınların işgücüne katılım oranları artmış olmakla birlikte 1980'li yıllardan bu yana Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarında düşüş göstermesinin nedeni ülkemizde tarım sektörünün oldukça güçlü olması ve kırdan kente göçün oldukça fazla olmasıdır. Bu nedenle işgücüne katılım oranı azalmış ve bu büyük değişim gerçekleşmemiştir (Kılıç ve Öztürk: 2014, s. 108). Ülkemizde istihdam sorunun en büyük parçasını oluşturan kadınlar nüfusta ciddi şekilde yer almalarına rağmen istihdam da gerekli payı alamamakta, bu durumda hem atıl işgücünün hem de bağımlılık oranının artmasına neden olmaktadır. Atıl işgücü olmak, olumlu gelecek beklentilerini ve özgüvenini sarsarken, bağımlılık oranının artmış olması da fiili olarak işbaşında olanların GSMH içindeki katma değerinin azalmasına yani iktisadi yüke neden olmaktadır (Küçükkalay, 1998, s. 38).

Kadınların daha aktif şekilde işgücüne katılımı 1950'lere dayansa da, kadınların işgücüne katılımının önemi Kalkınma Planlarında ya da çeşitli politika dokümanlarında sık sık belirtilse de kadın istihdamı Cumhuriyetin ilk döneminden günümüze kadar çözülemeyen bir problem olmaya devam etmiş ve dünyada genel eğilimin aksine Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı düşük oranlarda artmıştır. Bunun genel ve topluma özgü bazı nedenleri ise 1950'lerin sonuna kadar tarımsal üretime dayalı bir ekonomi iken ekonomik yapıda meydana gelen değişimler ile buna eşlik eden sosyal dönüşümler, toplumsal değer yargıları, toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü, kente göç, tarımsal yapıdaki çözünme, geleneksel aile yapısının zayıflaması, ekonominin istihdam hacminin düşük olması, kadın emeği talep yapısının zayıflığı, çocuk, yaşlı bakımı ve ev işlerinin kurumsallaşamaması, kadının iş piyasasına girişini sağlayacak mekanizmaların olmaması, kadınların eğitim seviyesinin düşüklüğü ve aile ve çalışma hayatının dengelenmesinde yaşanan sıkıntılardır (Karabıyık, 2012, s. 235, 237, 241). Kadınların iş piyasasına öncelikli olarak girdikleri sağlık ve eğitim sektörleri bile toplumda mevcut olan cinsiyetçi ideolojinin bir sonucudur. Hayattaki asli görevi çocukları ve eşine bakmak ve ev işi yapmak olarak kabul edilen kadın, kendisine küçük yaştan itibaren benimsetilen düşünce ve davranış kalıpları doğrultusunda bir takım beceriler edinmekte ve girdikleri iş piyasaları da bu becerilerinin uzantıları olan alanlar olmaktadır. Bu nedenle de kadınlar daha çok hizmet, sağlık, eğitim ya da hazır giyim sektörlerinde daha fazla istihdam edilmiş ya da öncelikle bu sektörlerde istihdam edilmeye başlanmıştır (Ansal, 1996, s. 55). Sayılan tüm bu toplumsal ve genel nedenlerin haricinde kadın istihdamının düşük seviyede seyretmesinin asıl nedeni ekonomide izlenen istihdam ve istikrar politikalarıdır. 1980'lerde sürdürülmeye başlanan ithal ikameci politikalar sonucu ihracata dayalı büyüme modeliyle birlikte neoliberal politikalar çerçevesinde serbest piyasa ekonomisi öne çıkarılmış ve özelleştirmeler ile kamu ekonomisinin faaliyet alanı daraltılmıştır. Tüm bunlar gerçekleştirilirken de özel sektör yatırımları ile artan işgücü arzı karşılanamamış ve bu durum istihdamda daralma ve işsizliğe neden olurken özellikle kadın istihdamının düşmesine sebep olmuştur

(Karabıyık, 2012, s. 239). Ancak artan teknolojik gelişmeler ve değişen toplumsal yapının sonucunda kadınlar ülkemizde artık sadece emek yoğun ya da nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmemekte teknik becerilerin ve mesleki becerilerin gerektiği işlerde de kendini göstermektedir.

Kadının İşgücüne Katılımına Yönelik Yapılmış Bazı Çalışmalar

Kadınların işgücüne katılımları üzerine yapılan çalışmalar göstermektedir ki hem ülkemizde hem de diğer ülkelerde kadının istihdamına yönelik bakış açısı değişmekte ve kadının işgücüne katılımı desteklenmektedir. (Bıçerli, 2005, s. 62). Ancak birçok ülke de kadınların belirli mesleklere ve alt statülere hapsolmasına karşı oluşturulan yasa ve uygulamaların belirli sebeplere dayanan geçmişleri bulunmakla birlikte bu oluşumlar, kadınlar lehine dönüşümü daha etkili bir şekilde sağlayabilme adına günün koşullarına uygun olarak yeniden düzenlenmekte ve gündemde tutulmaktadır. Tüm bunlara rağmen emek piyasasında var olan meslek ayrımı toplumun temellerine çok güçlü bir şekilde yerleşmiş olması sebebiyle bu durumun çözümlenmesi müdahalelerle bile oldukça güç olmaktadır (BKSSGM, 2000b, s. 7). Ancak bu durum sadece ülkemize has bir durum olmamakla beraber benzer durumlar Avrupa Birliğinde de görülmektedir. Kadınların istihdamını arttırmaya yönelik girişimler Birliğe ve işverene ek yükler getirmesi ve kaynakların yeniden dağılımını gerektiren direnç yaratıcı politikalar grubunda olduğu için yapılan düzenlemelerin etki gücü yeterli seviyede olamamaktadır (Sayın, 2008, s. 123). Ayrımcılığın kaynakları ve biçimleri değişiklik göstermesinden dolayı ayrımcılığa karşı geliştirilen politikalar ve uygulamalar birçok ülkede farklılık göstermiştir. Kamu politikaları genelde eşit ücret yasası, eşit istihdam olanakları yasası, olumlu eylem politikaları, kadınların istihdamını arttırmaya yönelik politikalar ve tercihlerin değişmesine yönelik politika çeşitlilikleri şeklinde olmaktadır (BKSSGM, 2000a, s. 148). Kadınların işgücünde ki payı her geçen gün artmasına rağmen erkek egemen yönetim şekli, eğitim yetersizliği, çocuk sahibi olmak, toplumsal baskılar... v.b durumlar sebebiyle iş hayatında hala dezavantajlı bir grubu oluşturmaktadır.

Literatürde kadınların istihdamı üzerine farklı çalışmalar da yapılmıştır. Bu çalışmalarda da kadın istihdamının aile yaşantısından ülke kalkınmasına kadar büyük önem arz ettiği görülmüştür.

Bazı araştırmalar kadınların işgücüne katılım oranı ile iktisadi kalkınma arasında uzun erimli, U biçimli bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. U biçimli ilişki; tarımın temel iktisadi etkinlik olduğu ve düşük gelir düzeylerinde kadınların ücretsiz aile işçisi olduğu dönemlerde işgücüne yüksek oranlarda katıldığını ancak iktisadi kalkınma sürecinde iktisadi etkinlik eve dönük üretimden pazara yönelik üretime kaydığı için kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, gelenek, kültürel ve ev içi sorumluluklar ile işveren tercihleri kadınların istihdam oranlarını düşüğünü varsaymaktadır. Yani kadınların işgücüne katılım oranlarının U biçimini aldığını belirtmektedir. Araştırmacılar arasında kadınların işgücüne katılımı ve iktisadi kalkınma arasında tam bir ilişkinin olduğuna dair kesin bir görüş birliği olmamakla birlikte pek çok çalışma bu yönde sonuçlar ortaya koymuştur (Tansel, 2000, s. 130-132).

Goldin (1995, s. 88) “The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History” adlı çalışmasında da ekonomik gelişmişliğe bağlı olarak kadınların işgücüne katılımının U biçiminde olduğunu kanıtlamıştır. Çalışmada Amerika Birleşik Devletlerinde kadınların işgücüne katılımlarının iktisadi gelişmenin başladığı dönemlerde düştüğü daha sonrasında artış gösterdiği görülmüştür. U’nun aşağı doğru kıvrılan kısmı; yüksek bir gelir etkisi ve zayıf ikame etkisinin etkileşimi ile üretimin ev üretiminden fabrika üretimine kayması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Çalışmada ise daha çok kadınların işgücüne katılımında ki U şeklinin yukarı doğru kıvrılan kısmıyla ilgilenilmektedir. Kadınların neden ekonomik gelişmenin ilerleyen dönemlerinde işgücüne katıldığı, neden sosyal ve politik durumlarının ekonomik süreçle birlikte geliştiğini sorgulanmaktadır. Araştırmanın sonucunda kadınların eğitim seviyeleri ve iş başarıları arttıkça yani beyaz yakalı konumuna geldikçe gelir etkisinin azaldığı ikame etkisinin arttığı görülmüştür. İkame

etkisi gelir etkisini aştıkça U şeklinin yukarı kıvrılan tarafı yukarı doğru şekil almakta ve kadın işgününün piyasaya girişi artmaktadır.

Mincer (1984, s. 1,4) “Inter-Country Comparisons of Labor Force Trends and of Related Developments: An Overview” adlı çalışmasında 12 endüstri ülkesindeki 1960-1980 yılları arasındaki evli kadın işgücünün büyümesini araştırmıştır. Doğurganlık, aile mobilitesi ve ücretlerdeki trendler, büyüme ile ilişkili görülmüştür. Evli kadın işgücü büyüme oranları her ülke için gözlenmiş ve büyüme oranları ülkelere göre değişiklik göstermiştir. Görünürde gerçek ücretlerdeki artışa ya da eğitimdeki artışa karşılık veriyor gibi görünse de elastikiyetlerdeki yansıma ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Bu elastikiyet hesaplamaları mevcut ülkedeki trendleri öngörmek için yararlı olmuştur. Tüm ülkelerde kadın ücretlerinin erkeklerden düşük olduğu görülmüştür. Bu grup dışarıda istihdam edilme söz konusu olduğunda önem kaybederken yetmişlerin ortalarından sonra yukarı dönük yatay bir doğru ya da hafif bir U şekilli eğilim göstermiştir. Ancak bu eğilimi göstermesi uzun zaman almaktadır.

Hill (1983, s. 459) “Female Labor Force Participation In Developing And Developed Countries” adlı çalışmasında kadın işgücü üzerine pek çok çalışma yapılmasına rağmen kadın işgücünün davranışsal trendini içeren uluslararası bir çalışmanın yokluğuna vurgu yapmıştır. İnfomal sektörde kadının yerinin oldukça büyük olduğuna da vurgu yapan çalışmada kadınların infomal sektörü seçmelerine neden olabilecek çeşitli sebepler ortaya koymaktadır. Çalışmasında U biçimli eğriyi ülkelere göre ele alan Hill, eğrinin sol tarafında yer alan ülkelerde işgücü tarımla ilgilenirken eğrinin sağ tarafındaki ülkelerde sanayi sektörü ağır basmaktadır.

Güney Akdeniz ülkelerinde kadınların işgücüne katılım ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma da ekonometrik analiz ve genel denge modellemesi yapılmıştır. Çalışma sonucuna göre; ekonomik büyüme ve kadınların işgücüne katılım oranı arasında bir U-şekilli bir ilişki vardır. Sonuçlar ayrıca kadınların işgücüne katılma kararlarında diğer kişisel, ekonomik ve işgücü piyasası koşullarından etkilenebileceğini iddia etmektedir. Ayrıca Güney Akdeniz ülkeleri özelinde olmak üzere tahmini sonuçlar, bölgedeki ekonomik büyümenin tutarlı olduğu zamanlarda kadınların işgücüne katılımı azalabilirken, ekonomik büyümenin oldukça fazla olduğu dönemlerde artış gösterebileceğini öne sürmektedir. Çalışmada, Güney Akdeniz ülkelerine özgü nitel özellikleri bölgedeki kadınların işgücüne katılımının düşük seviyelerde olmasını açıklamaya yardımcı olabilir denmektedir (Tsani v.d, 2012: 13).

Becker (1965, s. 493, 516-517) tarafından “ A Theory Of The Allocation Of Time” adlı çalışmasında ortaya atılan “Zaman Paylaşım Modeli” ne göre; iktisadi refah açısından bir kişinin, çalışmadığı zaman diliminde ki zaman paylaşım etkinliği, çalıştığı zaman diliminde ki zaman paylaşım etkinliğinden daha önemli bile olabilmektedir. Teorinin temelinde hane halkının tüketici olduğu kadar üretici olduğu kabulü yatmaktadır. Hane halkı, klasik firma teorisinde olduğu gibi maliyet minimizasyonu yaparak zaman ve malları birleştirerek ürünler üretmektedir. Üretilen ürün miktarları, üretim kısıtı ve fiyat baskısı altında, ürünlerden fayda maksimizasyonu sağlanacak şekilde belirlenmektedir. Mal fiyatları; zaman girdisi ve malların maliyetlerinin toplamı ile ölçülürken, kaynaklar; maddi gelir, vazgeçilen zaman ve fayda sağlayan malların toplamı olan tam gelir ile ölçülmektedir. Çalışmada; kazançlarda, diğer gelirlerde, mal fiyatlarında, emek verimliliğinde ve tüketilen zamanda meydana gelen değişimlerin üretilen mal kısıtı ve zaman paylaşımı üzerindeki etkileri analiz edilmektedir. Örneğin, gelirden meydana gelen bir artış, diğer gelirlerde meydana gelen bir azalışla telafi edilmekte ve tam gelir değişmeyebilmekte ancak zaman daha pahalı hale geldiği için tüketim aktivitelerine ayrılan toplam zamanda bir azalma sağlamaktadır.

Bu çalışmanın hane halkına uyarlanmış hali olan “Hane Halkı Zaman Paylaşım Modeli” ne göre de; hane halkı içerisinde sorumluluklar eşit şekilde dağılmamakta ve sadece bayan eşin zamanını

ücretli iş ile ev işi arasında paylaştığı varsayılmaktadır. Ev işlerinin analiz edilebilmesi amacıyla ev işlerinin değeri piyasa gölge ücreti ile değerlendirilmektedir. Ücret piyasada belirlendiği için bayan eşe teklif edilecek olan ücret düzeyi değişmemektedir. Piyasa ücreti, ev işlerine ayrılan zamanının fırsat maliyetini oluşturmaktadır. Ancak bayan eşin evde yaptığı işlerin önemi gittikçe azalacağı için gölge ücrette giderek azalmakta yani negatif eğimli olmaktadır. Bu sebeple kadının piyasa ve ev işlerine optimal zaman paylaşımı; gölge ücretin piyasa ücretine eşitlendiği noktada oluşmaktadır. Kadın bu noktaya göre zamanının bir kısmını ev işlerine kalan kısmını da piyasada çalışmaya ayırmaktadır. Kadının piyasa ücretinin artması durumunda ise kadının ev işlerine ayırdığı zaman azalırken, piyasada çalışmaya ayırdığı zaman artmaktadır. Ancak hane halkının ev işlerine verdiği değerde bir artış olması durumunda; örneğin kadının çocuk sahibi olması durumunda, ev işlerinin gölge ücretinin artması ile birlikte kadının ev işlerine harcadığı zaman da artmakta ve piyasada ki ücretli işlere ayırdığı zaman azalmaktadır (Akyıldız, 2010, s. 64-65). Bir başka deyişle, kadının işgücü piyasasına girmesi ile elde edeceği ücret geliri, çalışması sonucu meydana gelen harcamaların toplamından yüksek ise kadın işgücüne katılacaktır. Yani kadın çalışması sonucu evde yapması gereken işler olan ev işi, yaşlı ve çocuk bakımı gibi görevleri yerine getiremeyecek ve işleri bir başkasının yapması zorunlu olacaktır. Bu nedenle kadının çalışırken elde edecek olduğu ücret haddi; ev işlerinde çalışacak, çocuk ve/veya yaşlı bakımında çalışacak kişilerin ücretini veya kreş masraflarını karşılayacak düzeyde olmalıdır. Aksi takdirde kadın işgücüne katılmaktan vazgeçmektedir (Önder, 2013, s. 48).

Bireyler hanenin ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmalarını bakım işleri (bakıcılık), ödeme yapılan iş ve ödeme yapılmayan ev işleri olarak bölerler. Ayrıca sosyal normlar ile kadın ve erkeğin iş yerinde nasıl bir tutumla karşılaşacağına dair beklentiler de evde zaman tahsisi kararlarını etkileyebilmektedir. Örneğin, erkeğin daha çok kazanacağı beklentisi varsa erkek ücretli işte kadın da ücret ödenmeyen işte (ev işi gibi) uzmanlaşmayı tercih edebilir. Benzer şekilde kadının işgücü piyasasıyla bağları zayıf olarak görülüyorsa bu durumda firmalar kilit pozisyonlar için erkekleri tercih etmekte ve buna göre ödeme yapmaktadır. Hane halkının çalışma kararında bu cinsiyet ayrımcılığını azaltmaya yönelik altı araç kullanılabilir. Bunlar; ev işlerini hafifletmek için altyapıyı iyileştirmek, bakım faaliyetlerinin yükünü azaltmaya yardımcı politikaları tanıtmak, bakım faaliyetleri için tüm hane halkını eşit derecede teşvik etmek, cinsiyete göre uzmanlaşmanın fayda ve maliyetlerini değiştirmek, cinsiyete dayalı eşit olmayan istihdam olanaklarının telafi etmek, toplumsal cinsiyet kalıplarına karşı meydan okuma ve ayrımcılığa karşı mevzuatın uygulanması için kamusal kampanyalar yapmaktır (ILO, 2012, s. 35-36).

Ortodoks iktisat kuramı insanların çalışma ya da çalışmama kararını verirken sadece kendi bireysel çıkarlarını düşünerek, özgür seçimler yaptığını varsaymakta fakat bu bağımsız kabul edilen bireylerin toplumsal ilişkiler kurarak yaşadığını haliyle de yaşamları ile ilgili aldıkları kararlarda toplum ve diğer bireylerle olan ilişkilerinin etkisinin büyük olduğunu göz ardı etmektedir. Yine Ortodoks iktisat kapsamında varsayımlar benimseyen “Yeni Hane İktisadı” yaklaşımında ailenin sunduğu toplam emeğin, erkeklerin ev dışı üretime katılması ve kadınların ev içinde üretimde bulunmasının, kadın ve erkeğin üretime eşit katılmasından daha verimli olacağını iddia etmektedir. Ortodoks iktisat bir işte uzmanlaşmanın verimliliği artıracaklarını varsaymasından dolayı, kadınların doğuştan veya toplumsallaşma sürecinde edindikleri üstünlükler kapsamında evde kalıp çocuk doğurması, ailenin bakımıyla uğraşmasının, erkeğin de ev dışı üretime katılmasıyla ülkede ki toplam emeğin daha etkin kullanılmış olduğunu varsaymaktadır. Bu yaklaşım kadınların işgücü piyasasına katılmama nedenini açıklarken çalışan kadının erkeğe göre neden daha aşağı konumda istihdam edilip daha düşük ücret aldığı ve bu durumun neden doğal olduğunu açıklayarak yukarıda bahsedilen durumu kısmen desteklemektedir. Ancak kadın bakış açısına sahip yaklaşımlarda çocuk, eş, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi rollerin doğal olmadığını, bunun toplumsal olarak biçimlendirilmiş ve

değiştirilebilen bir rol olduğu yani bunların öğrenilmiş ve dayatılmış roller olduğu savunmaktadır (Özar, 2000, s. 157-158).

Yine aynı şekilde Gronau (1977, s. 1099) “Leisure, Home Production, and Work -The Theory of the Allocation of Time Revisited” adlı çalışmasında piyasada çalışma, evde çalışma ve boş zaman üçlemesini şekillendirmeye çalışmaktadır. Zaman; pazar mallarına tam ikame olan, azalan marjinal verimliliğe tabi olan ev malı üretmek için evde kullanılmıştır. Çalışmaya göre; piyasa ücretinde meydana gelen bir artış durumunda, boş zaman ve piyasada çalışmaya etkisi belirsizken, evde çalışmada bir azalış olmasını beklenir. Gelirde meydana gelen artışla birlikte piyasada çalışma reddilerek iş bırakılır ve boş zaman tercihinde de artış olur. Bu sonuçlar Michigan Gelir Dinamikleri ile de desteklenmektedir.

Yapılan çalışmalar pek çok farklı durumu da ortaya koymuştur. Örneğin Locke (1979)’a göre göre iş hayatı ve ev işleyişi arasında karşılıklı bir sebep sonuç ilişkisi bulunmakta ve bu ilişki karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir. Yani iş hayatında ki durumlar ev ilişkisine, ev ilişkisi de iş hayatına etki etmektedir. Ayrıca Amstrong (1979) yüksek yüzeydeki çalışanların terfi, takdir edilme ve bağımsızlık gibi daha çok kendini gerçekleştirme durumlarına dikkat ettiklerini ancak daha alt düzeydeki çalışanların daha çok ücret, ek ücret ve mutluluk gibi durumlara dikkat ettiklerini ortaya koymuştur (Krishnekumaar ve Meenakshisundaram, 2015, s. 17).

Kadın olmanın zorluğunun yanında yaşlı kadın olmanın daha zor olduğunu ortaya koyan çalışmalarda bulunmaktadır. McDonald (1997)’ın Kanada verilerini kullanarak yaptığı araştırmaya göre emekli ve dul kadınların; yalnız, boşanmış, ya da ayrı kadınlardan daha düşük ortalama gelirlerinin olduğu ve emekli dul kadınların hemen hemen yarısının yoksulluk düzeyinde gelirlerinin olduğunu belirtmiştir (Janzen, 1998, s. 11). Genç kadınların istihdamında ise hem yaş hem de eğitim düzeyleri kadının kazancına etki etmekte ve genç ve iyi eğitilmiş kadınların yüksek gelirler elde ettiği “Dünya Gençlik Raporu”nda da belirtilmektedir. Ancak yine aynı raporda kadınların mensubu buldukları ülkenin istihdamda büyük etkisinin olduğu, cinsiyete bağlı eğitim ve iş bulma fırsatlarında eşitsizliklerin olduğu belirtilmiştir. Cinsiyet eşitsizliğinin olmadığı ülkelerde genç kadınlar eşit fırsatlar yakalarken cinsiyet ayrımının olduğu ülkelerde kadınlar informal sektöre ve düşük ücretli işlere yönlendirilmektedir (United Nations (UN), 2004: 258-259). Bu durumla çoğu ülkede karşılaşmakta olup erkekler yüksek nitelikli ve modern teknolojiye dayalı alanlarda eğitim alırken; genç kadınlar gıda ve giyim sektörü gibi “household related works” denilen ev (hanehalkı) ile alakalı işlerde eğitim almakta ve bunun sonucu olarak da çoğu kadın düşük nitelikli ve düşük ücretli mesleklerde çalışmak durumunda kalmaktadır (Gündoğan, 2001, s. 101).

Birleşik Devletler Genel Muhasebe Dairesinin araştırma raporuna göre de kadın ve erkekler arasındaki kazanç farklılıkları ve bu farklılığın neden ortaya çıktığını eşit ödeme ve kariyer terfilerinin açıklamaya yetmediği belirtilmektedir. Raporda ödeme farklılıklarına sebep olarak yönetim farklılıkları ve aile içi sorumluluk farklılıkları gerekçe olabilir denmektedir (Lockwood, 2004, s. 4-5).

Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Engeller

Ucuz işgücü olarak görülen kadının işgücüne katılımı maalesef ki daha çok kriz dönemlerinde artmakla birlikte bu durum genel çalışma koşulları üzerinde olumlu bir etki yaratmamaktadır. Kadınları işgücüne katılımı etkileyen birçok faktör olmakla birlikte bunlar genel mana da; düşük ücret, sosyal güvenlik yoksun olma gibi ekonomik ve düşük eğitim, toplumsal cinsiyet anlayışı, ataerkil zihniyet gibi sosyal faktörler olarak iki grup halinde ortaya çıkmaktadır. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler ekonomik ve sosyal faktörler şeklinde iki ana başlık altında toplanabilir. Ekonomik faktörler olarak düşük ücret, çocuk sahibi olmak ve evlilik sayılabilirken; sosyal faktörler olarak da eğitim düzeyinin düşüklüğü, köyden kente göçün etkileri, işgücüne katılımın önündeki

sosyo-kültürel engeller ve işe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi hususlar sayılabilir (Önder, 2013, s. 35, 47-54). Ayrıca özellikle evli kadınlarda görülen ve ekonominin daralma dönemlerinde bu kesimin işgücüne daha fazla katılım göstereceğine dayanan ek çalışan etkisine göre de; eşleri çalışan ancak kendisi çalışmayan kadınlar eşleri işsiz kaldığında iş aramaya başlamakta ve işgücüne katılmaktadırlar (Ağazade, 2014, s. 141).

Kadınların işgücüne katılımı; işgücü piyasasında ki arz talep dengesine, makro ölçekli politikalara, hukuki dayanaklara ya da toplumun cinsiyet eşitsizliği bakış açısına hatta aile yapılarına kadar pek çok değişkene bağlı olmakta ve tüm bu değişkenler iç içe geçmiş halde işgücü piyasasında kadının konumunu ve durumunu oluşturmaktadır. Tüm bu değişken mekanizmalar işlerken de kadınlar işgücü piyasasında pek çok engelle karşı karşıya kalmakta olup bunlardan bazıları aşağıda incelenmiştir.**

İkili rol yaklaşımı

İş piyasasında kadın işgücünün erkek işgücünden ayrışmasının pek çok sebebi olmakla birlikte bu konuda geliştirilmiş bazı kuram ve yaklaşımlar vardır. Bu kuramlardan ilki kadının ev dışında çalışması ile birlikte iş yaşamında üstlendiği ikinci rolün dengesini kurmaya çalışan ancak çözüm önerileri ile kadının yükünü arttıran ve çözüm önerisi olarak kadının çalışmasının aile bütçesine katkı amacını benimsediği ve işte ki yerini kendisi açısından ikinci planda görmesini kabul eden “ikili rol yaklaşım” ıdır (Eyuboğlu, 1999, s. 20). Hem aile yaşantısını hem de iş yaşantısının bağdaştırılmaya çalışıldığı ikili rol yaklaşımında kadının çalışması, ancak işteki konumunun kendisi açısından ikinci planda görmesiyle kabul edilebilir olarak görülmekte ve kadını hem evde hem de erkeğe tabi olarak kabul ederek bunu normal olarak değerlendirmektedir. Bu nedenle hangi vafsa ve niteliğe sahip olursa olsun kadının birinci görevinin ev içi sorumlulukları ve aile ihtiyaçlarının giderilmesi olarak görmektedir (Erdem ve Şahin, 2008, s. 49).

Bu yaklaşım kapsamında MacDonald'da (1999, s. 268) “Women’s Employment and Commuting: Explaining the Links” adlı çalışmada kadın istihdamı ve işe geliş gidişi hakkında literatür de ki beş anahtar açıklamayı incelemektedir. Literatür işe geliş gidiş ve istihdam arasındaki ilişkide sosyal yardım programlarının dizaynı için çeşitli kavram önerilerinde bulunmaktadır. Ayrıca bu literatür çalışması bu ilişkiye bakış açımızdaki çeşitli eksiklikleri de ortaya çıkarmaktadır. İlk açıklama kadınların ortalama olarak erkeklere göre daha az kazandıkları ve kadınları işe alan işlerdeki ücret oranlarının erkeklerin ücret oranlarından oldukça aşağıda olduğuna odaklanmaktadır. Ekonomik geri bildirimler kadınların uzak mesafeli işyerlerindeki işlerde erkekler gibi daha fazla kazanmadığını, bu nedenle de işe geliş gidiş maliyetlerinin düşürerek gerçek ücretlerinde bir artış sağlamaya çalıştığını belirtmektedir. Ayrıca kadınların kısmi süreli, mevsimsel, işçi döngüsü yüksek ya da kesintili (aralıklı) işlere sahip oldukları belirtilmektedir. Bu açıklama da ücretli bir işte çalışmanın kadının hayatında ikincil bir rol oynadığını ya da hane içinde para kazanmada kadının ek gelir sağlayıcı olduğu varsayımı kabul edilmektedir. Burada kadının “ikili rol” ünde öncelikli rolü olan annelik ve ev hanımlığı ile para kazanma arasında dengeyi sağlayabilmek amacıyla kısa mesafeli işe geliş gidişleri tercih ederek zaman kazandı ve bu kalan zamanı eve ayırdığı ileri sürülmektedir.

** Kadın istihdam kuramları literatürde, ikili rol yaklaşımı, insan sermayesi yaklaşımı, bölümlenmiş işgücü piyasası yaklaşımları, Marksist yaklaşım ve feminist yaklaşım olarak isimlendirilmekte olup bu çalışma da kuramlardan öte kadınların işgücü piyasasındaki durumları ve karşılaştıkları engeller öncelikli olarak incelenmeye çalışıldığı için bazı kuramlar engel başlıkları altında incelenirken bazılarına da diğer başlıkların altında değinilmiştir. Kadınların karşılaştıkları tüm engeller düşük ücret gelininin oluşmasında etkili olduğu için ayrı bir başlık altında incelenmemiştir.

Eğitim seviyesi ve beşeri sermaye yatırımı

Daha öncede belirtildiği gibi kadınların işgücüne katılım kararında ailenin ortak kararı önemli olduğu gibi bunun yanında kadının bulunduğu toplumdaki örf, adet ve gelenek ile göreneklerinde bu kararda etkisi vardır. Ancak kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli değişken eğitim seviyesidir. Fakat kuramsal olarak kadınların işgücüne katılımı üzerinde eğitimin etkisi daha önce bahsedilen sebeplerden dolayı belirsizdir. Ancak eğitim düzeyi yüksek işçiler arasında işgücüne katılımın daha yüksek olduğu bilinmektedir. Eğitim düzeyi ile işgücüne katılım arasında paralel ve kuvvetli bir bağ vardır. Yani eğitim düzeyinin yüksek olması istihdamı nitelik ve nicelik açısından arttırmaktadır (Eyuboğlu, 1999, s. 88). Eğitim ile işgücüne katılımın arasında kuvvetli bir bağın olmasının bir diğer nedeni ise, eğitimin maliyetli bir yatırım olması nedeniyle bu eğitim karşılığında daha yüksek ücret ve meslekler elde edilmektedir. Yine yapılan çalışmalar özellikle kadınların eğitim seviyelerinde ki artış ile işgücüne katılım oranları arasında doğru yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Biçerli, 2005, s. 65). Yapılan araştırmalar da kadının eğitim düzeyi ile işgücüne katılım arasında belirgin bir ilişki olduğunu ortaya koymakta ve eğitim seviyesi yüksekliğinin kadın istihdamında önemi daha yüksekte erkeklerde daha az önem arz etmektedir (Çakır, 2008, s. 31). Dünya genelinde genel bir kabul olarak görünse de bu durum toplumsal yargıların iş piyasasında etkisinin yoğun hissedildiği Türkiye gibi bazı ülkelerde kadın işçilerin en yoğun şekilde çalıştığı vasıflı işgücünün bulunduğu faaliyet kollarında dahi yüksek ücretli çalışanlar kategorisinde kadın oranlarının daha düşük olması, iktisadi açıklanabilirlikten ziyade toplumdaki kadınların erkekler üzerinde denetim ve kısmi kontrol yetkisine sahip olmaması yargısından kaynaklanmaktadır (Makal, 2001, s. 150).

Bu bağlamda bir diğer kuram ise kadın işgücünü neo-klasik kuramın marjinalite yaklaşımı kapsamında değerlendiren, genel ve mesleki eğitim bakımından kadın işgücünün niteliğinin erkek işgücünden daha düşük olması sebebiyle ve doğum, çocuk bakımı gibi iş yaşantısını kesintiye uğratmasının işveren açısından güvenilir olmaması ve bu süreçte deneyimlerini bir ölçüde unutmaları nedeniyle daha düşük ücretle çalışmasını öngören “insan sermayesi kuramı”dır (Eyuboğlu, 1999: 20). Neo klasik teori, işgücü piyasasının etkin çalıştığı ve işgücünü arz ve talep edenlerin rasyonel davrandığı varsayımıyla, işgücü arzında bulunanların kişisel özelliklerini (eğitim, deneyim, tecrübeleri), kısıtlarını (evlilik, çocuk bakımı ve diğer sorumluluklar) ve tercihlerini (koşulları en iyi olan işleri) göz önünde bulundurarak tercih yaptığını kabul etmekte olup kadınların beşeri sermayesini işgücü piyasasına getirdikleri (eğitim) ve işgücü piyasasında edindikleri (tecrübe) açısından analiz etmektedir (Parlaktuna, 2010, s. 1218). Bu nedenle teoriye göre kadınların erkeklerle aynı işi yapmasına rağmen daha düşük ücret alması ayrımcılığın değil kadınların kendi seçimlerinin bir sonucudur. Aynı işte çalışanların farkı ücretler almasının sebebi verimlilik farkı iken verimlilik farkının sebebi ise beşeri sermaye gelişmişlik düzeyleri arasındaki fark olarak kabul edilmektedir. Beşeri sermaye yaklaşımına göre bir işçinin yaşamı boyunca toplam çalışma süresi süreci boyunca elde ettiği toplam gelir kendi beşeri sermaye yatırımının bir getirisi olmaktadır. Bu nedenle kadınların erkeklere göre daha düşük ücret almalarının sebebi olarak da ayrımcılık değil, kadınların bilinçli bir şekilde beşeri sermaye yatırımlarını erkeklere oranla düşük düzeyde tutmalarından kaynaklandığı kabul edilmektedir. Ayrıca ev içi sorumluluklar, çocuk ve benzeri durumlar sebebiyle çalışma hayatına ara vermek zorunda kalan kadınların iş deneyimlerinin erkeklere göre daha az olması da başka bir gerekçe olarak kabul edilmektedir. Yani beşeri sermaye yatırımı modeline göre ücret eşitsizliği cinsiyet ayrımından değil, her iki cinsiyetin bireysel tercihleri doğrultusunda yapmış oldukları beşeri sermaye yatırımı farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Kuram kadın ve erkek çalışanlar arasında formal eğitim, mesleki eğitim, meslekteki tecrübe, beceri düzeyi gibi ölçülebilir beşeri sermaye değişkenleri arasındaki farklılıkları kullanarak kadınların düşük ücret almalarını açıklamakta ancak kadınların aile içindeki konumlarının emek piyasasındaki davranışlarını şekillendiren en önemli etken

olduğunu ve kadınların beşeri sermaye yatırımı kararlarını bu doğrultuda aldıklarını göz önünde bulundurmamaktadır. Ayrıca kuram kadının emek niteliğinin zamanla artmasına rağmen çalışma şartlarında genel bir iyileşmenin olmamasını açıklamakta yetersiz kalmaktadır (BKSSGM, 2000a, s. 7-9; Palaz, 2003, s. 90-93).

Ayrıca Marksist kuram, neo klasik emek piyasası kuramına karşı çıkararak, emeğin sadece bir meta olmadığını, girişimci tarafından talep edilmesi sonucu metalaştırıldığını ve artı değer emeğin katkısıyla ortaya çıkması sebebiyle, üretim faktörlerinin mülkiyeti sebebiyle emeğe yapılan ödemenin sömürü koşullarını tanımladığını belirtmektedir. Üretim faktörleri ve toplumsal sınıflar arasındaki ilişki bağlamında emek piyasasını üretim alanı, evi de tüketim ve yeniden üretim mekânı olarak tanımlayarak kadınların evde yaptıkları işleri üretim çerçevesinden soyutlayan Marksist literatür son dönemde Marksist feminist yazarlar aracılığıyla evin de kadının önemli bir çalışma mekânı olduğuna vurgu yapılması sonucunda biraz daha farklı bir eğilim sergilemeye başlamıştır (BKSSGM, 1999, s. 29). Beşeri sermaye kuramı herhangi bir cinsiyet ayrımı yapmadan ve eğitimin kalitesine bakmadan bireyin okulda daha fazla zaman geçirmesi sonucunda üretkenlik(verim) kapasitesinin artacağını bununda kendisine daha fazla kazanç olarak geri döneceğini varsaymaktadır (Solmon, 1987, s. 54).

İkincil iş piyasaları

Neo klasik iktisadın, Beşeri Sermaye Kuramının işgücü piyasasındaki cinsiyet ayrımcılığını açıklama da yetersiz olduğunu, işgücü piyasalarının esnek olmamasından dolayı tekelci firmaların ve kurumsal düzenlemelerin neden olduğu engellerinin, çalışan kişilerin tercihleri dışında daha düşük şartların olduğu ikincil iş piyasalarında çalışmak zorunda kaldığını belirten Kurumcu yaklaşım piyasaların birincil ve ikincil işler olarak ayrıldığını belirtmektedir (Palaz, 2003, s. 97,98).

İşgücü piyasasının bölümlenmesi ise iş piyasalarının birincil ve ikincil piyasalar olarak bölümlendiğini ve kadınların toplumsal konumları, eğitime olan ilgi düşüklükleri, dayanışma noksanlıkları v.b nedenlerle ücretin düşük olduğu, işgücü devrinin yüksek olduğu, yükselme olasılığının az olduğu ikincil iş piyasalarında yer aldığını belirtmektedir. Bu sınıfsal yaklaşıma göre emek piyasası, görece olarak yüksek ücret ve iyi çalışma koşullarının olduğu, büyük sermayeli ve kurumsallaşmış endüstriyel üniteler tarafından yönetilen, sendikalaşmanın olduğu ve kariyer imkanlarının yüksek olduğu “birincil” piyasalar ile düşük ücret ve kötü çalışma koşullarının olduğu, düzensiz çalışma saatlerinin olduğu ve yükselme şansının olmadığı ya da az olduğu, çoğu zaman keyfi ve kaprisli yönetimlerin bulunduğu, iş güvencesinin olmadığı işleri barındıran “ikincil” piyasalardan oluşmaktadır. Bu iki iş piyasası arasında emek mobilitesi ise mükemmel değildir. Bu yaklaşıma göre kadınlar ve gençler ikincil piyasalara yönlendirilen işçiler arasında yer almaktadır. Ancak kuram işverenin, nitelikli kadın işgücünü birincil piyasalara çekip bu piyasadaki işgücü arzını yükseltme yoluyla ücretleri düşürmeye neden başvurmadığını açıklayamamaktadır (Eyuboğlu, 1999, s. 20-22; BKSSGM, 2000a, s. 11; Erbay ve Tuncay, 2006, s. 29-30; Akyıldız, 2010, s. 134; Çetinkaya, 2010, s. 52). Ayrıca kadın işgücünün mesleki eğitiminin kısıtlı olması ve mesleki beceri edinmesi karşısındaki engeller sebebiyle ikincil iş piyasasında iş bulabildiği ve beceri ve işe bağlılıklarının az olması gerekçe gösterilerek ucuz ve güvencesiz işgücü arzını oluşturduğu kabul edilmektedir (BKSSGM, 1999a, s. 29). Daha da vahim olarak ikincil iş piyasalarında dahi iş bulamayan bazı kadınlar kayıt dışı istihdama yönelmektedir. Emek arzının toplam nüfusa oranı aynı kalırken, istihdamın toplam nüfusa oranının azalması ile tespit edilebilen kayıt dışılık durumu cari emeğin bir bölümünün kayıt dışı olarak istihdam edildiğini ortaya koymaktadır. Maalesef ki bu grubu oluşturan en büyük kitlelerden biriside yine kadınlar olmaktadır (Bakkal, 2007, s. 117).

Marksist yaklaşıma göre kapitalist sistemde işgücü piyasasını kontrol etmek amacıyla yedek işgücü ordusu oluşturulmakta ve bu ordu ekonomik konjonktür dönemlerinde kullanılmaktadır (Eyuboğlu, 1999, s. 21; Erbay ve Tuncay, 2006, s. 30). Kadınlara verilen işlerin genellikle geçici

nitelikli ve düşük ücretli işler olması; istihdam alanındaki kadın sayısının oldukça kısıtlı kalmasına ve işsizliğe geçiş hızının artmasına, kadın işgücü kalitesinin düşmesine ve kadınların uzun süreli istihdamının kısıtlanmasına sebep olmaktadır. Kadının yaptığı işin aileye destek olmak için yapılan bir çalışma olduğu yönündeki genel görüş, kadınların ekonomik büyüme dönemlerinde gereksinim duyulan gerileme dönemlerinde ise bir yana itilen yedek işgücü oluşturduğu görüşüne yol açmaktadır (TİSK, 2002, s. 30). Yedek işgücü olarak kadını kullanan bu kuram bu kadar ucuz ve denetlenebilir olan kadın işgücünü neden sistemin önceliği olarak kullanmadığı açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Feminist yaklaşım ise, diğer kuramların yansızlık piyasa süreci iddialarını kabul etmemekte ve cinsiyetlerin toplumlar tarafından oluşturulduğunu ileri sürmektedir (Eyuboğlu, 1999, s. 22).

İkincil iş piyasalarında ücret düşüklüğünün bir diğer sebebi de sendikalaşmanın düşük olmasıdır. Çünkü sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık ücrete etki eden önemli etkenlerden biri olup bu işgücü piyasalarında maalesef ki çok fazla görülmemektedir. Bu sebeple bu piyasalarda ki ve ücrete dayalı ücret farklılıklarını sendikal örgütler ve toplu pazarlık kuramları çerçevesinde de incelenmesi gerekmektedir. Çünkü kadınların evrensel olarak erkeklere göre sendikal hareketlerden ve toplu pazarlıktan yararlanma düzeyleri düşük olduğu için; sendikalarla ücret düzeyleri arasında ki pozitif korelasyon etkisi kadın işgücü ücretlerine yansımamakta ve daha düşük ücret almaktadır. Hatta Ülkemiz bağlamında 1970'ler de yapılan bir çalışmayla da bu durum tespit edilmiş ve kadın işgücü oranı arttıkça toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranının azaldığı ortaya konulmuştur (Makal, 2001, s. 151). Bunların yanında özellikle kadın işçilerin sendikalaşmaması için işverenler; sendikalaşan kadınların çalışanları eşleri ya da aileleri aracılığıyla sendikalardan istifa etmeleri yönünde baskı uygulamakta, sendikalı kadın çalışanlara fiziksel yada sözlü tacizde bulunmakta, “kadının sendikayla işi olmaz” gibi toplumsal cinsiyetçi söylemlerle kadın sendikalaşmasının önüne geçmeye, hamile ya da çocuklu kadın çalışanları sendikadan istifa ettirmek için mesaiye bırakmak ve çalışma saatlerini uzatmaktadır (Belet, 2013, s. 205).

İşverenin uyguladığı ayrımcı tutum

Yaklaşımlardan bir tanesi ise mesleki ayrımın işverenin uyguladığı ayrımcı tutumdan kaynakladığını savunmaktadır. Buna göre erkekler işveren, koca, işçi, tüketici ya da yasa koyucu olarak kadınların meslek seçimleri seçimi üzerinde hâkimiyet kurmakta, buda işverenin işe alma sürecinde kadınlara karşı uyguladığı ayrımcılığın temelini oluşturmaktadır. Bir başka yaklaşım ise; bir işe girmek için başvuru yapan bireylerin değerlendirilmesinde işveren başvuru yapan kişinin tek tek bireysel niteliklerine göre değerlendirmek yerine kişinin ait olduğunu varsaydığı grubun niteliklerine göre değerlendirmektedir. Yani işveren, işçiler hakkında ait oldukları grupların davranışlarından hareketle istatistiki beklentiler oluşturmaktadır. Cinsiyet, ırk, renk gibi grupları temel alan gruplara önyargılardan oluşan yanıltıcı nitelikler atfederek kişilerin bireysel özelliklerine göre değil ait oldukları grupların özelliklerine göre değerlendirerek stereotipler oluşturarak ayrımcılığa neden olmaktadır. Cinsiyetçi rol toplumsallaşması yaklaşıma göre ise; kadınlar ve erkekler farklı şekilde yetiştirildiği için farklı nitelik ve tutumlar geliştirmekte ve bu durum her iki cinsiyetinde meslek seçimine yansımaktadır. Bu nedenle mesleksi ayrımı etkileyen faktörler cinsiyetler emek piyasasına girmede önce oluşmakta ve piyasa tarafından güçlendirilmekte ve işverenler de tüm bu nedenlerden dolayı bazı işlere kadınları almamaktadır (BKSSGM, 2000a, s. 10-11).

Çocuk sahibi olmak

Kadınların başta çocuk bakımı olmak üzere ev içi bakım yükümlülükleri işgücü piyasalarına girişlerindeki temel engellerden birisidir. Vasıflı ve eğitilmiş kadının çalışma hayatında elde ettiği yüksek ücret sayesinde bakım hizmetlerini satın almasını sağlayarak bu yükümlülüklerden kurtulmasını sağlarken özellikle vasıfsız işgücü grubuna giren kadınların elde ettikleri ücret bu hizmetleri satın alma maliyetiyle neredeyse aynı olması sebebiyle bu kadınların çoğu istemesine

rağmen işgücü piyasasına girememektedir (Belet, 2013: 211). Bu durum kreş ve yuvaların yetersizliği, yüksek ücretli olması ve temel eğitim kurumlarının yarı zamanlı olması nedeniyle çalışma saatleriyle uymaması ve çocuğa en iyi annenin bakacağı yargısıyla birleşince kadınların çalışmaya çocuk sahibi olmaları nedeniyle ara vermeleri söz konusu olmaktadır (Çakır, 2008, s. 33).

Çocuk sahibi çalışan kadının davranış ve sorunlarına yönelik farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bazı yaklaşımlar kadınların hem ücretli çalışmasını hem de çocuk sahibi olmasını bir arada ele alarak her ikisini de yapması yönünde stratejilere yönlendirirken çocuk sahibi olup ona bakma isteğinin toplumun kadına yönelik annelik yapma baskısının bir içe yansımaları olduğunu savunmaktadır. Buna karşılık bazı yaklaşımlar da evde kalıp çocuk yetiştirmeyi seçen kadınların gerçek dünyaya katılmadıkları görüşüne sahiptir. Bazı uzmanlar da çalışan annelerin çocuklarının gelişiminde meydana gelen problemlerden dolayı sorumlu tutarken, bazıları da tüm enerjisini çocuğuna harcayan annelerin çocuklarının gelişimini engellediğini savunmaktadır (Adak, 2007, s. 146).

Kadınların eğitimlerini ve işgücü piyasasına girişlerini etkileyen önemli bir diğer durumda çocuk sahibi olmalarıdır. Cattan (1991, s. 7-8) “ Child Care Problems: An Obstacle To Work” adlı çalışmada bu duruma dikkat çekerek çocuk bakımı üzerine yapılan çalışmalarda; çalışan ebeveynlerin ihtiyaçları üzerinde durulduğu, çalışmayan ebeveynlerin çocuk bakımı problemi yokmuş gibi bir izlemin bırakıldığı ancak Youth Survey’den alınan son verilere göre pek çok istihdam edilmeyen genç annenin işgücü katılmalarında ki en büyük engelinin çocuk bakımı olduğunu belirtmiştir. Bu özellikle fakir anneler için geçerli bir durumdur. Fakir anneler için çocuk bakımına ücret ödemek pek mümkün olmadığı için dışarıda iş arayamamakta, haliyle işleri olmadığı içinde çocuk bakımı için paraya sahip olamamaktadırlar. Ayrıca çocuk bakımı nedeniyle işgücünün dışında olan bu annelerin çoğunun lise diplomaları da bulunmamaktadır. Benzer şekilde Blau ve Robins (1988, s. 374, 380-381) tarafından yapılan “Child Care Costs And Family Labor Supply” adlı çalışmada da çocuk bakımının hane halkı işgücü arzı üzerindeki etkisi ve çocuk bakım talebi ampirik bir çalışmayla analiz edilmiştir. Devletin pek çok program adı altında çocuk bakımı için hali hazırda milyonlarca dolar harcadığı ve ödenek ayırdığı belirtilmektedir. Çalışmadan çıkarılan sonuçlar ise; çocuk bakımının hane halkı işgücü arzı kararlarını etkilediği ve işçiye özel bebek bakım ödeneğinin daha popüler hale getirilmesiyle annelerin işgücü piyasasına yönlendirilmesinde bir araç olarak kullanılabileceğidir. Yine Blau ve Robins (1989, s. 287, 295) tarafından yapılan “Fertility, Employment and Child-Care Costs” adlı çalışmada çocuk bakımının istihdam ve doğurganlık tercihleri üzerindeki etkisini kestirebilmek amacıyla örneklem bir işgücü pazarı ve doğum geçmişleri kullanılmıştır. Çalışmada; yüksek bebek bakım maliyetlerinin istihdamı ve doğum oranlarını düşürdüğü ve istihdamdan ayrılmayı ve istihdama giriş oranlarını kısıtladığı görülmüştür. Avrupa Komisyonunun yaptığı “The Role of Men in Gender Equality - European Strategies & Insights: Study On The Role Of Men In Gender Equality” adlı çalışma da küçük çocuğu olan erkeklerin çocuğu olmayan erkeklere göre daha fazla istihdam edilmekte iken, kadın için durumun tam tersi olduğu görülmüştür. Aile içinde ev işlerinin eşitsiz paylaşımının cinsiyet ayrımcılığına direkt etkisi vardır. Çünkü erkekler tam zamanlı işlerde çalışmakta ısrarcı olurken bu durum kadının ev ve iş hayatı arasında dengeyi kurabilmesi için part-time işlere yönlendirmektedir (Belghiti-Mahut v.d., 2012, s. 5).

Çocuk sahibi olmak, kadınların eğitimlerini ve işgücü piyasasına girişlerini etkilediği gibi aynı zamanda iş piyasasından kısa süreli ya da tamamen çekilmelerine de sebep olmaktadır. Kalifiye işgücü grubuna giren kadınların bir kısmının da çocuk sahibi olduktan sonra kısa süreli de olsa işten ayrıldıkları ve iş piyasasından ayrı kaldıkları süre kısıtlı da olsa kariyerlerinde ki bu kısa mola süresinin ağır finansman bedelleri ödemelerine sebep olduğu yani para kazanma güçlerinde ciddi kayıplara neden olduğu bilinmektedir. Bu durum aynı zamanda kendisi çocuk sahibi olmasa da yaşlı anne babalara ya da aile fertlerine bakmak için işlerinden ayrılan kadınlar içinde geçerli bir durumdur

(Hewlett ve Luce, 2006, s. 14, 19). Örneğin 1999-2008 yılları arasında İrlanda Eşitlik Mahkemesi ve Çalışma Mahkemesinde kadınların hamilelikleri sırasında ve sonrasında gebeliğe bağlı ayrımcılık vakaları kapsamında kadınların istihdam deneyimlerini kapsayan bir çalışma olan “Pregnancy and Employment: A Literature Review” adlı çalışmada genellikle gebelikte istihdam ayrımcılığını içeren 54 vakada davacının %63 oranında başarılı olduğu, bu ayrımın %74 gibi büyük bir kısmının gebelik sürecinde meydana geldiğini, kalan %26’nın ise izinli oldukları dönemde ya da işe döndüklerinde meydana geldiği belirtilmiştir. Vakaların yarısından daha az bir kısım olan %46’lık kısımda ise işten atılma gerçekleşmiş geriye kalan büyük kısım ise ücret kaybı, promosyon kazancında kayıp, analık izni, sağlık ve güvenlik izniyle ilgili haksız muamele, döndüğünde farklı bir işe verilme ve kısmi süreli saatlerin sağlanmasında başarısızlık gibi olumsuz tavırlarla karşı karşıya kalmıştır (Russell ve Banks, 2011, s. 12).

Çalışan kadının üzerinde kaldırması zor görünen yükler olan aile yükü ya da geleneksel iş bölümü işten ayrılmanın esas sebebi gibi görünse de işten ayrılma kararlarının çoğu işyerlerindeki politikalar, uygulamalar ve tutumlar yüzünden verilmektedir (Hewlett ve Luce, 2006, s. 28). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün (2014, s. 117) 2014 yılında yayınladığı “Türkiye’de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi”nde de kentte medeni durum, hane tipi ve çocuk sayısına bağlı bulgular ışığında özellikle evli, 25-49 yaş grubunda, çocuklu ailelerde kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının en düşük olduğu tespit edilmiştir. Çocuklarının bakımını kendileri üstlendiği için işgücü piyasası dışında kalan kadınların büyük bir kısmının bakım hizmetlerinin pahalı olduğunu bildirmesi de işgücünü arttırmaya yönelik politikaların belirlenirken bakım hizmetlerine yönelik politikalarla birlikte düşünülmesinin ne derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Yapılan yukarıdaki çalışmalardan da görüldüğü üzere çocuk bakımı hem toplumsal hem ekonomik sonuçlara sahip olup bu durum sadece anneyi değil tüm toplumu ve ekonomiyi etkilemektedir. Bu nedenle erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinin ulaşılabilir olması hem toplumsal cinsiyet eşitliği açısından hem de eğitimde çocuklar arası eşitsizliği ve bu eşitsizliğin nesiller arası devam etme ihtimalini azaltmak bakımından büyük önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra ekonomik bakımdan çifte kazanan hanelerin teşvik edilmesi yoluyla yoksulluğun azalmasını sağlamak ve bu teşvikler sayesinde ülke genelinde doğurganlık artırılarak toplumsal olarak daha iyi ekonomik ve sosyal gelişme desteklenebilmektedir (KEİG, 2014, s. 23).

Üst yönetim kademesine geçememe: cam tavan, kraliçe arı sendromu ve cam asansör (cam yürüyen merdiven)

Üst düzey yöneticilik pozisyonlarında kadınların eksikliğine yönelik açıklama ve teorilerde iki oldukça farklı kategori bulunmaktadır. İlk kategori de kurumsal uygulamalar tarafından uygulanan engeller, hedeften kaynaklanan engeller, alıkoyma, erkeklerin kadınlar üzerindeki rütbesi, özellikle gelecekteki üst düzey yönetici tipik kariyer yolları oluşturan işlerden kaynaklanan engellerden oluşmaktadır. İkinci kategoride ki açıklamalar; davranışsal ve kültürel nedenler, klişeleştirme, göstermelik ödün, güç, tercih edilen liderlik tarzları ve kadın / erkek ilişkilerinin psikodinamiği gibi konular kökenli açıklamaları içermektedir. Diğer açıklamalar ise feminist kuram kökenli yapısal ve kültürel açıklamalara odaklanmaktadır (Oakley, 2000, s. 322). Yani kadın çalışanların bir üst yönetim kademesine geçememesine ve bu engellerle karşılaşmalarına sebep olan unsurlar bireysel, örgütsel ve toplumsal unsurlar olarak üç kategoride toplanmaktadır. Kalıplaşmış toplumsal unsurlar olan; kadınların içinde buldukları toplumda kendilerine hangi mesleklerin uygun olduğunu belirleyen cinsiyetçi “Mesleki Ayrım” ve kendisine yönelik oluşmuş olan “Toplumsal Önyargılar” da kadınların yükselmelerinin önünde ki temel unsuru oluşturmaktadır. Bu önyargılar kadınların çalışma hayatına bir engel oluşturduğu gibi aynı zamanda yönetici kadın modelinin oluşmasını engelleyerek, kadınların

bu roller için uygun olabileceği düşüncesinin de önüne geçmektedir. Bireysel unsurlar kadın çalışanın ya da yöneticinin iş ve aile rolleri gereğince “Çoklu Rol Üstlenmesi” ve yükselmesine engel olan durumları ve yükselmenin getireceği sorunlardan kaçındığı için ortaya çıkan “Bireysel Tercih Ağı”dır. Bu bireysel unsurlara kadın çalışan gerektiği durumlarda müdahale edebilmekte iken; örgüt kültürü, örgüt politikaları, örgüt iklimi, mentor eksikliği, fırsat eşitliğinin olmaması, iletişim ağlarına katılamama, erkek yöneticiler tarafından konulan engeller, iş hayatında kadın algısı, kadın yöneticiler tarafından konulan engeller başlığı altında toplanan örgütsel unsurları ise engelleme şansları pek olamamaktadır (Taşkın ve Çetin, 2012, s. 20–23). Özellikle kadınlar üzerinde oluşturulmuş ve kalıplaşmış olan önyargılar sadece kadınların çalışma hayatını zora sokmakla kalmamakta arıca kadın yönetici rol modelinin oluşmasını ve bu roller için kadın modellerin uygun olabileceği fikrini de engellemektedir (Mızrahi ve Aracı, 2010, s. 151).

Cam tavan

Yasalar artık her ne kadar kadınları koruyucu maddeler içerse de kadınların iş piyasasında yaşadığı tüm yukarıda sayılan sorunların dışında ayrıca “Cam Tavan” diye tabir edilen, kadınların başarı ve eğitim gibi şartları sağlamalarına rağmen görünmeyen ve geçilemeyen engellerle karşı karşıya kalma durumu da başka bir engeli oluşturmaktadır (Önder, 2013, s. 53). Eskiden saygın bir kadın yöneticinin yerine daha az deneyimli bir erkek yönetici atanır ya da yetenekli bir kadın yönetici doğum izninden döndüğünde eskisinden daha alt düzeyde işe başlatılırdı. Günümüzde bu durum her ne kadar eskisi kadar görünmese de ya da yasalarla engellenmiş olsa da bu durum cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kalktığını göstermemektedir. Bugünde önyargısız gibi görünen birçok iş uygulamasında ve kültürel normda kadınlara yönelik ayrımcılık varlığını sürdürmektedir (Meyerson ve Fletcher, 2006, s. 77-78). Bu nedenle cam tavan, çalışan kadının başarısına ve liyakata bakılmaksızın üst yönetimi tarafından ilerlemesini engelleyen, açıkça görülmeyen ve aşılamayan engeller anlamına gelmektedir (Özyer ve Azizoglu, 2014, s. 96). Tavan, yukarıya çıkmaya engeli, cam ise resmi olmayan ama hissedilebilen ve görülmeyen engeli temsil etmektedir (Gül ve Oktay, 2009, s. 426; Bilican Gökkaya, 2011, s. 107). Bu açıkça görülmeyen ve aşılamayan bariyerler sadece piramidin en üst kısmında görülmemekte aynı zamanda orta düzey yönetim, engellilik hali, ten rengi farklılığı ve azınlıklar söz konusu olduğunda da görülmektedir (Zamfirache, 2010, s. 176). Bu cam tavan, kadınlar ve azınlık grupları için kurumsal merdivende yukarı hareket etmelerini engelleyen görünmez bir bariyeri teşkil etmektedir (Weyer, 2007, s. 483).

Cam tavan ile anlatılmak istenen kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları sorunların belirsizliğidir (Örücü v.d., 2007, s. 118). Kadınların üst yönetici pozisyonları elde etmelerine engel olan Cam Tavana iki temel faktör sebep olmaktadır. Bunlar; kadınların kendi kendine yarattığı engeller (aile hayatının zarar görme endişesi ve yükselmeme beklentisinin getirdiği özgüven eksikliği) ile çevresel faktörler (erkekler tarafından geliştirilen inanç; kadınların erkeğe göre daha az becerikli, başarılı olma ihtimali düşük, liderlik vasfı olmayan bireyler olduğu şeklinde önyargılar)dır (Örücü v.d., 2007, s. 120; Bilican Gökkaya, 2014, s. 378). Kadınların liderlik yeteneğine sahip olmadığı inancı, kadınların erkekler üzerinde otorite olamayacağına dair oluşmuş sosyal değer ve davranışlar ile kadınların liderlik için gerekli olan erkeksi özelliklere sahip olmadığı algısı da cam tavan etkisini oluşmasında büyük etkidir (Bilican Gökkaya, 2011, s. 107).

Kadınların kariyer gelişimini etkileyen pek çok durum olmakla birlikte Bombuwela ve De Alwis’in (2013, s. 3) yapmış olduğu “Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations – Case of Sri Lanka” adlı çalışmada bunu etkileyen faktörleri bir kez daha ortaya koymuştur. Bu çalışmada cam tavan ve kadın kariyer gelişimi arasında negatif bir ilişkinin olduğu ve bununla birlikte kadının kariyer gelişiminde bireysel faktörlerin, örgütsel faktörlerin ve kültürel faktörlerin belirgin bir etkisi varken aile faktörünün de cam tavanda etkisi olduğu görülmüştür.

Kadın ve erkek eşitsizliğini anlayarak ortadan kaldırabilmek, nesillere daha demokratik ve eşitlikçi değerlerin aktarılması ve rol modellerin sunulmasında eğitim kurumları büyük önem taşımaktadır (BKSSGM, 1999b, s. 2). Kadınlarla özdeşleşmiş bir meslek olan öğretmenliğe bakıldığında bile Dünya genelinde tüm bölgelerde ilköğretim öğretmenlerinin büyük bir kısmı kadınlardan oluşmasına rağmen üst eğitim düzeylerinde bu oran azalmaktadır. Ülkemizde de lisansüstü düzeyde yapılan bir çalışma da ilköğretim okullarından liseye doğru gidildikçe ve gelişmiş bölgelerden az gelişmiş bölgelere doğru bakıldıkça kadın yöneticilerin oranının düştüğü tespit edilmiştir (Çetin ve Atan, 2012, s. 125). Yine yapılan bir başka çalışmada eğitim sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılığı ve kadın çalışanlara karşı tutum incelemek amacıyla Ankara’da bulunan üç farklı eğitim kültürünün ve değer kümesini oluşturan üç orta öğretim kurumu seçilmiştir. Çalışmanın sonucunda cinsiyete dayalı ayrımcılık bir ideolojiye ya da yaşama bakış perspektifi olarak cinsiyete dayalı ayrımcılık ve gelenek ya da yapısal nedenlere dayalı bir somut uygulama, bir pratik olarak cinsiyete dayalı ayrımcılık olmak üzere iki temel düzlemde ele alınması gerektiği görülmüştür. Kadına uygun diye düşünülen bir meslek dalında dahi kadınlar aleyhine işleyen bir cinsiyete dayalı ayrımcılık olmadığını düşünmekse mümkün olmamaktadır. Çünkü kadınlar çok sayıda, her dal ve konuda öğretmen olarak öğrenim kurumlarında var olsalar da kurum içinde ya da genel olarak Milli Eğitim camiasında karar verici ya da iktidar konumu olan noktalarda sayıca oranca neredeyse hiçe yakındır ve çalışmada da kadın yöneticilerin azlığı belirtilmiştir. Ancak çalışmanın yapıldığı tüm okullarda bir şekilde cinsiyete dayalı ayrımcılık gerçeği olmakla birlikte hiç birinde bu gerçek ilgili kurumun temel özelliği, baskın niteliği ya da açık seçik tanımı olarak belirginleşen bir unsur da değildir (BKSSGM, 1999b, s. 2, 129, 130, 133).

Busch ve Holst’un (2011, s. 2) yapmış olduğu “Gender-Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects, And Earnings In Managerial Positions: Results Of A Fixed Effects Model” adlı çalışma 2001-2008 yılları arasında Alman Sosyo-Ekonomik Panel Çalışmalarını baz alarak özel sektör yönetim pozisyonlarında ki cinsiyet ücret farklılıklarını analiz etmektedir. Çalışma, mesleki cinsiyet ayrımcılığı ve bunun yönetim pozisyonlarında ki kazanç seviyeleri ve cinsiyet ücret farklılıklarına etkisine odaklanmaktadır. Sabit Etkiler Modelinin kullanıldığı çalışmanın sonuçları göstermektedir ki daha kadınsal bir işte çalışmak, daha erkeksel bir işte çalışmanın aksine sadece kadınların ücretlerini olumsuz etkilemektedir.

Ülkemizde Anafarta v.d. (2008, s. 111) tarafından yapılan bir çalışma olan “Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma” adlı çalışma sonuçları da diğer çalışmalardan çok farklı sonuçlar içermemektedir. Antalya ve çevresindeki konaklama işletmelerinde çalışan 151 kadın yönetici ile yapılan çalışmanın çoklu regresyon analiz sonuçlarına göre; kadın yöneticilerin, kadınların kurumlarına bağlılığının güçlü olmadığı ve zorluklar karşısında dayanıklı olmadığı gibi basmakalıp yargılar, ayrımcılık, rol çatışması ve rehberden yoksun olma gibi temel kariyer engelleri ile karşı karşıya kaldığı ayrıca ücret, eğitim ve terfi olanakları açısından daha fazla ayrımcılığa uğradıkları algısına sahip oldukları ve yaş ve kıdemin cam tavan algısını etkilemediği tespit edilmiştir. Bunlara ek olarak evli olan kadın yöneticilerin cam tavanı daha yoğun hissettikleri, iş ve aile rolleri arasında mücadele etmek zorunda kalmalarının ve bir rehberle sahip olamamalarının cam tavanı daha yoğun hissetmelerine neden olduğu görülmüştür.

Toplumsal önyargılar, aile içi sorumluluklar, örgüt kültürü, fırsat eşitliğinin olmayışı, stereotipler, cinsiyet ayrımcılığı gibi temel kariyer engellerinin; erkek egemen örgüt kültürü ve uygulamaları, cinsiyete dayalı basmakalıp yargılar, iş ve yaşam dengesi mücadelesi, örgüt içindeki biçimsel olmayan gruplara ve iletişim ağlarına girememe, rol model ve mentor eksikliği, kadınlar ve erkekler arasındaki yönetsel tarz farklılığı ve astların ve diğer kadın yöneticilerin olumsuz tutumlar şeklinde iş hayatında vücut bulmasıyla ile pek çok problemle karşı karşıya kalan kadınlar bu engelleri aşmak için; mesleki eğitim edinme ve geliştirme programlarına katılma, beklenenden yüksek

performans gösterme, erkeklerin kendilerini rahat hissedebilecekleri bir tarz geliştirme, geliştirici iş deneyimleri edinme ve dikkat çekici görevler alma, etkili bir mentordan yardım alma, kişisel yaşamdan feragat etme gibi bazı bireysel stratejiler geliştirmek zorunda kalmıştır (Aksu v.d., 2013, s. 135-136).

İlerleme şansı olmayan kariyer yollarına yönlendirilen ve tepe yöneticiliklerde aday havuzuna dahi alınmayan kadınların yöneticilik kariyerleri neredeyse başlamadan bitmekte yani ölü doğmaktadır. Yatay ve dikey ilerleme olasılıklarının çok az olduğu durumlarda kadın çalışanlar genellikle durgunluğun olduğu ve başarının düşme eğilimi gösterdiği kariyer platosuna girmekte ve kariyerlerini aynı pozisyonda sürdürmek zorunda kalmaktadır. Bu sebeple sürekli aynı pozisyonda çalışan kadınlar için şeffaf tavanların yanında yatay ilerlemelerini de engelleyen şeffaf duvarlarda söz konusudur (TİSK, 2002, s. 28).

Kraliçe arı sendromu

Kadınların iş hayatında yaşadığı problemlerin bir başka sebebi de kadın yöneticilerin diğer kadın çalışanlara karşı takınmış oldukları tutumdur. “Kraliçe Arı Sendromu” olarak da adlandırılan bu durum da kadın yöneticiler erkek tutumlarını benimseyerek kadınlara karşı kullanmakta, diğer kadınların rekabetini bertaraf etmeye çalışmakta, cinsiyet arası ayrımı ile ilgili belirtileri görmezden gelmektedir. Ayrıca başarısız kadınların suçu kendilerinde aramaları gerektiği ve ayrımı ortadan kaldırmak için bireysel gayret göstermeleri gerektiğini savunmaktadırlar (Zel, 2002, s. 42). Yani “Kraliçe Arı Sendromu”, kadınların üst pozisyonlarda tek olma arzusu ile diğer kadın çalışanların aynı pozisyona gelmesini istememe, çekememe ve buna engel olma halidir de denebilir (Korkmaz, 2014: 8). Çirkin kız kardeşlerin bir araya gelip potansiyel başarılı kız kardeşin kuyusunu kazmak amacıyla ona karşı savaştıkları “Cinderella Sendromu”nda olduğu gibi “Kraliçe Arı Sendromu”nda da kadınlar örgütün en üstünde tek ve en iyi olmak için bir başka kadına zarar verebileceğini göstermektedir. Birçok çalışma da üst düzey pozisyona ulaşmış kadınların daha alt kademedeki kadınlara yardımcı olmadığı, bu durum da büyük ihtimalle örgütte tek olmayı sürdürme isteğinden ve rekabet içinde olma korkusundan kaynaklanmaktadır (Groot, 2010, s. 3-4). Kraliçe arılar sadece diğer kadınların hayatlarını zorlaştırmakla kalmaz, yetenekli ve dikkate değer kadın adayların iş çevresine ulaşmasını ya işe alımlarını sabote ederek ya da şuan ki pozisyonlarına ulaşmak için baskılayarak sistematik bir şekilde engeller (McKoy, 2013, s. 200). Derks v.d lerinin (2011, s. 519) yapmış olduğu “Do Sexist Organizational Cultures Create The Queen Bee?” adlı çalışmada kraliçe arı olgusunu besleyen örgütsel koşulları inceleme ve sosyal kimlik açıklaması yapılmaya çalışılmaktadır. Çalışma Hollanda da ki çeşitli şirketlerde çalışan 94 üst düzey kadın yönetici ile online olarak gerçekleştirilmiş ve tahminlerle paralel olarak, Kraliçe Arı olgusu daha çok kariyerlerine düşük cinsiyet tanımlama ile başlamış ve sonradan terfi sürecinde yüksek derecede cinsiyet ayrımına maruz kalmış kadınlarda görülmüştür. Buna karşılık, kariyerine başladığında yüksek derecede tanımlamaya maruz kalmış kadınlarda cinsiyet ayrımcılığı tecrübeleri, Kraliçe Arı olgusu belirtileri ile ilişkisiz çıkmıştır.

Cam asansör (cam yürüyen merdiven)

İş gücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı çalışmalarının pek çoğu erkek egemen mesleklerde kadınların deneyimleri üzerine odaklanmıştır. Sosyal değişim için araştırmacılar ve savunucuların her ikisi de ağırlıklı erkek alanlarına entegre olmaya çalışan kadınların karşılaştıkları engellere odaklanmıştır. Çok azı cinsiyet ayrımcılığında “madalyonun öbür yüzü”ne yani ağırlıklı kadın mesleklerinde erkeklerin dışlanmasına bakmıştır. Ancak erkekler, kadınların erkek egemen işlere girmeye çalıştığından daha az kadımsal mesleklere girmeye çalışmaktadır (Williams, 1992, s. 253).

Kadınlar, erkeklerin baskın olduğu sektörler de birçok problem yaşarken kadınların baskın olduğu ilkökul öğretmenliği, hemşirelik, kütüphanecilik ve sosyal hizmetler gibi sektörlerde çalışan erkeklerin işlerinde ilerleme konusunda daha avantajlı konumda olduğu öngörülmektedir. “Cam

Asansörler” olarak tabir edilen bu durum, kadın egemen sektörlerde çalışan erkeklerin meslek dışı kişiler tarafından ön yargıyla karşılanırsa da bu sektörlerde ki kariyerleri açısından hem kadınların erkek egemen sektörlerde karşılaştıkları zorluklarla karşılaşmadıklarını hem de bu sektörlerde yapısal avantajlara sahip olduğu kabulüne sahiptir (Başak, 2009, s. 123-124). Yani, erkekler yeni iş yerlerinde kadın muadillerine göre daha fazla sosyalleştirilmekte, teşvik edilmekte, tutulmakta ve merdiveni çıkarken yürüyen merdiven sayesinde daha hızlı terfi ettirilmektedir (Kamberidou, 2010, s. 90). Cam yürüyen merdiven terimi “kadınsal mesleklerde erkeklerin pozisyonlarını yükseltmek için ince bir şekilde hazırlanmış mekanizmalar” anlamına gelmektedir. Bu mekanizmalar kesin davranış ve tutumları ve erkeklerin bu mesleklere getirdikleri inançları ve bu adamların arkadaşları, denetçileri ve müşterileri ile arasında meydana gelen etkileşim türlerini içermektedir (Wingfield, 2009, s. 7-8). Bu durum kadınların egemen olduğu sektörlerde çalışan erkeklerin benzer durumlarla karşılaşmaması, kadın çalışan ve yöneticinin kraliçe arı sendromundan olduğu gibi hem cinslerine karşı olmasa da karşı cinsi iş hayatında kabulünün daha kolay olduğu ve karşı cinsin avantajlı durumda olmasının kadın yönetici ve çalışanın erkekler için sanıldığı gibi bir engel olmadığını da göstermektedir.

Dört büyük ABD şehrinde hemşirelik, ilkökul öğretmenliği, kütüphanecilik ve sosyal hizmet mesleklerinde çalışan 99 erkek ve kadın (76 erkek 23 kadın) ile yapılan derinlemesine görüşmeler sonucunda görüşme verileri erkeklerin bu mesleklerde ayrımcılığa maruz kalmadıklarını sadece meslekleri dışındaki kişilerce önyargıyla karşılandıklarını göstermektedir. Erkek egemen mesleklere girmeye çalışan kadınların yaşadıkları deneyimlerin aksine, erkekler genellikle bu mesleklerde kendi kariyerlerini geliştirmek eğiliminde olan yapısal avantajlarla karşılaşmaktadır. Çünkü erkekler kadınların yüzleştiklerinden farklı olarak geleneksel olmayan işlere entegre olurken farklı engellerle karşı karşıya kalmaktadır. Kadınlar, erkek egemen işlere girmeye çalıştıklarında ise “gerçek kadın” olmadıkları gibi olumsuz önyargılarla karşılanmakta olup bu önyargılar erkekleri geleneksel olmayan işlerden caydırmak için karşılaşılanla aynı derecede olmamaktadır (Williams, 1992, s. 253, 263-264).

Tokenizm, az sayıdaki kadınların kendi kendine varlıklarını sürdürebilme döngülerini harekete geçirmek için sunulmuş, dış müdahaleden yoksun, kadını token pozisyonunda tutan düşük ücret ve düşük fırsat gibi durumları içermektedir (Kanter, 1977: 383). Erkeklerin sözde kadınsal mesleklerde ki deneyimleri cam yürüyen merdiven yaklaşımıyla tokenizm teorisine güçlü bir eleştiri sunmuş ve bu alanlarda erkekler için olumsuz sonuçların olmadığı ortaya konulmuştur. Ayrıca cam yürüyen merdiven artık bugün istikrarlı bir istihdam, kariyer merdivenler ve kamu kurumları için (okul ve kütüphaneler gibi) yaygın destekler üstlenerek sadece iş piyasasınca karakterize edilmemektedir (Williams, 2013, s. 609, 611). Bir başka haliyle tokenizm de azınlık olan grubun ya da kişinin ortama dâhil edilmesi ya da orada temsil edilmesi halidir. Kendine yer bulmuş ya da temsil edilmiş azınlığın mevcut çoğunluğun beklentilerine ve görüşlerine uygun hareket etmemesi halinde karşılaştığı sorunlar oldukça büyük olmaktadır.

5734 ABD okul öğretmenleri verileri kullanarak “kadın işi” yapan erkekler üzerinde işyeri cinsiyet bileşiminin etkisini araştırmak üzere multinomial lojistik regresyon analizleri, erkeklerin ve kadınların sadece öğretmeden çıkarak idari görevlere yükselmelerine ilişkin nispi olasılıkları hipotezini test etmek amacıyla yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; Kanter’in tokenizm önermesinin ilkokuldaki erkek öğretmenler için genellenebileceğine yönelik bir kanıt bulunmamıştır (Cognard-Black, 2004, s. 113; 2012, s. 878). Sonuçlar, William’ın “cam yürüyen merdiven” önermesini, erkeklerin kadın ağırlıklı işlerde idari pozisyonlara teşvik edilmelerinin kadınlara göre daha muhtemel olduğunu desteklemektedir (Cognard-Black, 2004, s. 113; 2012, s. 878).

Pek çok kadın çalışanın bu durumlarla karşı karşıya kalmasının sonucunda bir türlü öğrenilmiş çaresizlik durumu ortaya çıkmakta ve kadınların bir üst kademeye geçmek için ihtiyaçları olan motivasyonları düşmektedir. Yapılan deneysel bulgularda “Bir bireyin herhangi bir durum ya da olay

karşısında çok sayıda başarısızlığa uğrayarak, bir şey yapsa bile hiçbir şeyin değişmeyeceğini, olayların kendi kontrolü altında bulunmadığını ve o konuda asla başarıya ulaşamayacağını düşünüp cesaretini yitirmesi” olarak tabir edilen öğrenilmiş çaresizliğe karşı kadınların duyarlılığının erkeklere göre daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır (Gül ve Oktay, 2009, s. 421, 424). Ayrıca uluslararası yazında, işsiz kadınların erkeklere göre daha fazla çaresizlik yaşadıkları ve kadınların erkeklere göre işsizlik sürecinde depresyon düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Yüksel, 2005, s. 262).

Sonuç

İster kamu sektörü ister özel sektör olsun kadınların karşılaştıkları yukarıda sayılan engeller değişiklik göstermemektedir. Bazı farklılıklar ülkelerin gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak ortaya çıksa da kadınların istihdam sorunu Dünya genelinde ortak bir sorun olmaya devam etmektedir. Bu nedenle cinsiyet ayrımcılığı ve aile içi görev paylaşımı konularında yetişkin eğitimlerinin yapılması ve daha büyük ölçekte sosyal yapının değişmesi ve ekonomik önlemlerin alınması bu durumun bir nebze olsa önüne geçmeye yardımcı olacaktır. Şimdiye kadar yapılan çalışmaların ortak çıkarımı şudur ki; Dünya’da toplumsal cinsiyet anlayışı kadınların işgücüne katılımında büyük bir engel olmaya devam ederken istihdama girişte büyük önem taşıyan eğitim seviyesinin artırılması ve özellikle kız çocuklarının eğitimlerinin artırılması için politikaların güçlendirilmesi ve mesleki eğitim almalarının desteklenmesi gerekmektedir. En hoşgörü sahibi toplumlarda dahi çocuk ve yaşlı bakımı, ev işlerinin yapılması gibi roller toplumsal cinsiyet anlayışı gereği kadına yüklenmekte olup bu konuda eşitlikçi ve paylaşımcı bir anlayış oluşturulmadığı sürece kadınlar işgücü piyasasının dışında kalmaktadır. Daha önce de belirtilen birçok sebepten ötürü dezavantajlı durumda olan kadınların işgücüne katılımını engelleyen durumların ortadan kaldırılması için gerekli olan okul öncesi eğitim kurumları ve/veya bakımevlerinin sayısının artırılması ve kadın işgücü eğitiminin ve istihdamının desteklenmesi gerekmektedir. Bu sayede kayıt dışı istihdamın önüne geçilebildiği gibi toplumsal refahın ve kalkınmanın artırılması sağlanabilecektir. Ayrıca uluslararası düzeyde imzalanmış olan cinsiyetçi eşitliğe yönelik yasaların uygulamada geçerliliğinin olması için kamunun her düzeyde gerekli girişimlerde bulunması ve yasalarda gerekli değişiklikleri yapması, yönetici düzeyinde kadınların artırılması için olumlu eylem politikaları oluşturacak bir inisiyatifin oluşturulması, kadın çalışanlara yönelik olumsuz bakış açılarının aşılması için politikaların sürdürülmesi gerekmektedir.

Açıklamalar: Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora öğrencisi Şerife Durmaz tarafından Prof. Dr. Kenan Ören’in danışmanlığında yürütülen ve Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından 3634-D1-13 No’lu doktora projesi ile desteklenen “İŞKUR Aracılığı İle Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarının Sonuçları: Antalya-Burdur-Isparta Örneği” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Atıf için: Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.

Kaynaklar

- Adak, N., (2007), Kadınların İkilemi: İş Ve Aile Yaşamı, Ege Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi Yayını, *Sosyoloji Dergisi*, Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı (Hakemsiz),17, 2007, 137-152.
- Ağazade, S., (2014), Türkiye'de İşsizlik ve İşgücüne Katılım İlişkisinin Doğrusal ve Doğrusal Olmayan Koentegrasyon Yöntemleri ile Analizi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Aralık 2014, 9(3), 145- 161.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü,(2014), *Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi*, Ankara: Duygu
- Akın, A., Demirel, S., (2003), Toplumsal Cinsiyet Kavramı Ve Sağlığa Etkileri, Cumhuriyet Üniversitesi, *Tip Fakültesi Dergisi*, 25, 4-Ek, 83-88.
- Aksu, A., Çek, F., Şenol, B., (2013), Kadınların Müdür Olmalarının Önündeki Cam Tavan ve Cam Tavanı Aşma Stratejileri'ne İlişkin İlköğretim Okulu Müdürlerinin Görüşleri, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2013, 25, 133-160.
- Akyıldız, H., (2010), *Çalışma Ekonomisi*, Ankara: Alter.
- Anafarta, N., Sarvan, F., Yapıcı, N., (2008), Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (15), 111-137.
- Ansal, H., (1996), Yeni Teknolojiler ve Kadın İstihdamı, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4, 55-72.
- Bakkal, U., (2007), *Kayıt Dışı Ekonomi*, Derin.
- Başak, S., (2009), Cam Tavanlar, *KÖK Araştırmalar KÖK Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, XI, 2, Güz 2009, 119- 132.
- Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (1999a), *Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği*, (Proje Yürütücüsü: Prof. Dr. Ayda Eraydın), Ekim 1999, Ankara: Cem .
- Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (1999b), *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği*, (Araştırmacılar: Prof. Dr. Feride Acar, Prof. Dr. Ayşe Güneş Ayata, Dr. Demet Varoğlu), Aralık 1999, Ankara: Cem.
- Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (2000a), *Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep*, (Proje Yürütücüsü: Doç.Dr. Şemsa ÖZAR), Nisan 2000, Ankara: Cem.
- Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (2000b), *Kız Çocuklarının Mesleki Eğitime ve İstihdama Yönelimleri: Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Örgün ve Yaygın Mesleki Eğitimin Kız Öğrencilerin Mesleğe Yöneltilmesi ve İstihdamı Açısından Değerlendirilmesi*, (Proje Yürütücüsü: Prof. Dr. İlhan Akhun), Mayıs 2000, Ankara: Cem.
- Becker, G. S., (1965), A Theory Of The Allocation Of Time , *The Economic Journal*, 45, 299, Eylül 1965, 493-517.
- Belet, N. H.,(2013), Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya Ve Kadın İşgücüne Etkisi, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15, 1, 196-223.
- Belghiti-Mahut, S., Bergmann, N., Gärtner, M., Hearn, J., Holter, Ø. G., Hrženjak , M., Puchert, R., Scambor, C., Scambor, E., Schuck, H., Seidler, V., White, A., Wojnicka, K., (2012), The Role of Men in Gender Equality - European Strategies & Insights: Study On The Role Of Men İn Gender Equality, European Commission – *Directorate-General for Justice Luxembourg*, Publications Office of the European Union, December 2012.
- Berber, M., Yılmaz Eser, B., (2008), Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10, Sayı:2 , Nisan 2008, 1-16.
- Biçerli, M. K., (2005), *Çalışma Ekonomisi*, Genişletilmiş 3. Bası,İstanbul:Beta.
- Bilican Gökkaya, V., (2011), Türkiye'de Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2), 101- 112.

- Bilican Gökkaya, V., (2015), Ahtapot Kadınlar: Aile Ve İş Yaşamı Kısıkcındaki Kadınlar Ve Karşılaştıkları Sorunlar, *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10/10, Summer, 2015, 233-248.
- Bilican Gökkaya, V., (2014), Cam Tavan, Kadın Ve Ekonomik Şiddet, *The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science*, 26 , Summer II 2014, 371-383.
- Blau, D., Robins, P., (1988), Child Care Costs And Family Labor Supply, *Review Of Economics and Statistics*, 374-381.
- Blau, D., Robins, P., (1989), Fertility, Employment and Child-Care Costs, *Demography*, 26 (2), 287-299.
- Bombuwela ,PM ve De Alwis, A. C., (2013), Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations – Case of Sri Lanka, *Journal of Competitiveness*, June 2013, 5(2), 3-19.
- Busch, A., ve Holst, E., (2011), Gender-Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects, and Earnings in Managerial Positions: Results of a Fixed Effects Model, *Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper Series*, Paper Series No: 5448, January 2011.
- Cattan, P., (1991), Child Care Problems: An Obstacle To Work, *Monthly Labor Review*, 1-8.
- Cognard-Black, A. J., , (2004), Will They Stay, or Will They Go? Sex-Atypical Work Among Token Men Who Teach, *The Sociological Quarterly*, 45(1), Winter, 2004, 113-139.
- Cognard-Black, A. J., (2012), Riding The Glass Escalator To The Principal’s Office, *Teorija In Praksa* let. 49, 6/2012, 878- 900.
- Çakır, Ö., (2008), Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, Temmuz-Aralık 2008, 25-47.
- Çetin, M., Atan, E., (2012), İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin “Cam Tavan”a İlişkin Algılarının İncelenmesi, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2012(35), 123-136.
- Çetinkaya, E., (2010), Genç İşsizliğinin Teorik Açıklamaları, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 58, 45-57.
- Derks, B., Ellemers, N., Van Laar, C., De Groot, K., (2011), Do Sexist Organizational Cultures Create The Queen Bee?, *British Journal of Social Psychology*, 50(3), 519–535.
- Ecevit, Y., (2003), Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?, *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* , 25(4-Ek), 83-88.
- Erbay, E., Tuncay, T., (2006), Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 17(2), 25-40.
- Erdem, Z., Şahin, L., (2008), Ev Hizmetlerinde Yabancı İşgücü İstihdamı, *Kamu-iş Dergisi*, 10(2), 43-78.
- Eyuboğlu, D., (1999), *Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 637, Ankara
- Goldin, C., (1995). The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History içinde *Investment in Women’s Human Capital*, Chicago: The University of Chicago Press, 61-90.
- Gronau, R. , (1977), Leisure, Home Production, and Work--the Theory of the Allocation of Time Revisited, *The Journal of Political Economy*, 85(6), 1099-1123, December 1977.
- De Groot, G., (2010), Queen Bee Behaviour: A Women’s Fight, Under Which Conditions Does It Appear And How Can It Be Reduced?, *University of Groningen, Faculty of Economics and Business, Msc Human Resource Management*, Master Thesis, August 2010.
- Gül, H., Oktay, E., (2009), Türkiye Ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 2009, 421-436.

- Gündoğan, N., (2001), Genç İşsizliği, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1320, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları No:173*, Eskişehir.
- Güner, T., Ural Usulan, Y., Çiçek, Ö., (2014), Türkiye Ve Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamının Karşılaştırmalı İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5, 10, 55-75.
- Hewlett, S. A., Luce, C. B., (2006), İşte Mola Alma-İşe Geri Dönme” içinde Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler: İş Yaşamında Kadınlar, L. ASLAN(Çeviren), *Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayın No:494*, Mart 2006, İstanbul.
- Hill, M.A., (1983), Female Labor Force Participation In Developing And Developed Countries, *Review of Economics and Statistics*, 65(3), 459-467.
- International Labour Organization (İLO), (2012), *Global Employment Trends For Women*, International Labour Office – Geneva: ILO, First Published, December 2012.
- Jackson, J. F. L., M., O’Callaghan, E., (2009), What Do We Know About Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research, *Res High Educ*, 2009, 50, 460-482.
- Janzen, B. L., (1998), *Women, Gender And Health: A Review of the Recent Literature*, Prairie Women’s Health Centre of Excellence (PWHCE) Research Policy Community, PWHCE Publication.
- Kadın Emeği Ve İstihdamı Girişimi (KEİG), (2015a), *Türkiye’de Kadın Kooperatifleşmesi: Eğilimler Ve İdeal Tipler*, Ekim 2015, İstanbul: Kayhan.
- Kadın Emeği Ve İstihdamı Girişimi (KEİG), (2015b), *Özel İstihdam Büroları Ve Bürolar Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi: Kadın İstihdamı İçin Çözüm mü? Güvencesiz Esneklik İçin Tuzak Mı?*, KEİG Yayınları Dizisi: Araştırma Raporu, Eylül 2015, İstanbul: Kayhan.
- Kadın Emeği Ve İstihdamı Girişimi (KEİG), (2015c), *Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam Ve Atipik İstihdam İlişkisi*, KEİG Yayınları Dizisi: Araştırma Raporu, Ekim 2015, İstanbul: Kayhan.
- Kadın Emeği Ve İstihdamı Girişimi Platformu (KEİG), (2014), *Esnekleşme Ve Enformelleşme Kıskaçında Türkiye’de Kadın Emeği Ve İstihdamı: Politika Metinleri Çerçevesinde Bir Analiz*, KEİG Yayınları Dizisi: Rapor, Eylül 2014, İstanbul: Hazal.
- Kamberidou, I., (2010), The “Glass Escalator” & “Gender Fatigue”: Getting Gender Back On The Agenda , *The 5th International Conference on Interdisciplinarity in Education ICIE’10 June 17-19, Tallinn, Estonia*, 89-98.
- Kanter, R. M.,(1977), *Men and Women Of The Corporation*, 1977.
- Karabıyık, İ., (2012), Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, XXXII (I), 231-260.
- Kılıç, D., Öztürk, S., (2014), Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama, *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kocacık, F., Gökaya, V. B., (2005), Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195- 219.
- Korkmaz, H., (2014), Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Cam Tavan Sendromu, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 1-14.
- Krishnekumar, S. T., Meenakshisundaram, K. S., , (2015), A Study of Women Empowerment & Community Participation in Health Insurance Awareness in India, *International Journal of Research in IT & Management*, 5(9), 15-28.
- Küçükcalay, M. A., (1998), Türkiye’de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 35-44.

- Lockwood, N., (2004), The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives, *Society for Human Resource Management, Research Quarterly*, 2004.
- Macdonald, H. I., (1999), Women's Employment and Commuting: Explaining the Links, *Journal of Planning Literature*, 13(3), 267- 283.
- Makal, A., (2011), Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 56(2), 117- 155.
- Mckoy, Y. D., (2013), The Queen Bee Syndrome: A Violent Super Bee, *International Conference on Nursing & Emergency Medicine*, 2(3).
- Meyerson, D. E., K. Fletcher, J., (2006), Cam Tavanı Parçalamak İçin Ilımlı Bir Manifesto içinde Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler: İş Yaşamında Kadınlar, L. ASLAN(Çeviren), *Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayın No:494*, İstanbul.
- Mızrahi, R., Aracı, H., (2010), Kadın Yöneticiler Ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.
- Mincer, J., (1984), Inter-Country Comparisons of Labor Force Trends and of Related Developments: An Overview, *Journal of Labor Economics*, 3(1), 1-32.
- Mythili, M., (2013), The Role of Organisational Culture in Women's Career Advancement: A Review, *The International Journal's Research Journal of Commerce&Behavioural Science*, 2(7), 55-62.
- Oakley ,J. G., (2000), Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs, *Journal of Business Ethics*, 27, 321–334.
- Önder, N., (2013), Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Örücü, E., Kılıç, R., Kılıç, T., (2007), Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi Yönetim Ve Ekonomi*, 14(2), 117- 135.
- Özar, Ş., (2000), Kadın İstihdamı, içinde *İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Ayrımının Uluslararası Karşılaştırmalı Bir Çözümlemesi*, T.Bulutay(Ed.), 151- 175, Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü
- Özyer, K., Azizoğlu, Ö., (2014), İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 95-106.
- Palaz, S., (2003), Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (9), 87-109.
- Russell, H., Banks, J., (2011), Pregnancy and Employment: A Literature Review, *HSE Crisis Pregnancy Programme and the Equality Authority*, May 2011.
- Sayın, A., (2008), *Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme*, KEİG Yayınları Dizisi, Ayhan Matbaası, Aralık 2008.
- Solmon, L.C., (1987), The Quality of Education, içinde *Economics of Education Research and Studies*, George Psacharopoulos (Ed.), Pergamon Press, 53-62.
- Tansel, A., (2000), Kadın İstihdamı, içinde *İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri*, T.Bulutay(Ed.), 111-151, Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü
- Taşkın, E., Çetin, A., (2012), Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 19-34.
- Tsani, S., Paroussos, L., Fragiadakis, C., Charalambidis, I., Capros, P., (2012), *Female Labour Force Participation and Economic Development in Southern Mediterranean Countries: What scenarios for 2030?*", MEDPRO Technical Report No. 19.

- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), (2002), *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*, TİSK Yayın No: 219, Mart 2002, Basım Tarihi: 03.01.2013, Ankara.
- United Nations, (2004), *YOUTH Report 2003: The Global Situation Of Young People*, Department of Economic and Social Affairs, United Nations Publication.
- Weyer, B., (2007), Twenty Years Later: Explaining The Persistence of the Glass Ceiling For Women Leaders, *Women in Management Review*, 22(6), 482-496.
- Williams, C. L. , (2013), The Glass Escalator, Revisited: Gender Inequality in Neoliberal Times, SWS Feminist Lecturer, *Gender & Society*, 27(5), 609-629.
- Williams, C. L., (1992), The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions, *Social Problems*, 39(3), 253-267.
- Wingfield, A. H., (2009), Racializing The Glass Escalator: Reconsidering Men’s Experiences with Women’s Work, *Gender & Society*, 23(1), 5-26.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., İzci, F., (2008), Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), Aralık 2008, 89-114.
- Yüksel, İ., (2005), İşsizlik Olgusunun Psikolojik Boyutu: Görgül Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(3), 255-274.
- Zamfirache, I., (2010), Women And Politics – The Glass Ceiling”, *Journal Of Comparative Research In Anthropology And Sociology*, 1(1), 175-185.
- Zel, U., (2002), İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması Ve “Kraliçe Arı Sendromu”, *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2), Haziran 2002, 39-48.