

**TÜRKİYE’DE ve SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE KADININ İŞGÜCÜ
PİYASASINDAKİ YERİ**

**WOMEN’S STATUS in LABOR MARKET in TURKEY and
OTHER SELECTED COUNTRIES**

**ЖЕНСКИЙ ТРУД НА РАБОЧЕМ РЫНКЕ ТУРЦИИ И В
ОТДЕЛЬНЫХ СТРАНАХ**

Sevim AKDEMİR*
Fatma DAVARCIOĞLU ÖZAKTAŞ†
Nagihan AKSOY‡

ÖZ

Ekonomik büyüme ve kalkınma açısından kadının işgücü piyasasına katılımı çok önemli bir olgudur. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre, 2015 yılında küresel düzeyde erkeklerin işgücüne katılım oranı %72 iken, kadınların işgücüne katılım oranı %46’dır. Dünyada kadınların %50’den fazlası atıl işgücü durumundadır. Küresel işgücünün önemli bölümünü oluşturan kadınlar, birçok toplumda var olan cinsiyet eşitsizliği sebebiyle işgücü piyasasının dışında kalmaktadır. İşgücü piyasasına kadınların girişini engelleyen olguların ve seçilmiş ülkelerdeki durumun incelenmesi çalışmamızın hedefidir. Çalışmamızda öncelikle var olan cinsiyet eşitsizliği ve işgücü piyasasına kadının katılımının tarihsel süreci incelenmiştir. Kadının işgücü piyasasına katılım oranını, işgücü piyasasına girişini ve yükselmesini engelleyen olgular çalışmamızda yer almaktadır.

Bu çalışmada Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)’nin hazırlamış olduğu Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi baz alınarak cinsiyet eşitsizliğinin olduğu ve cinsiyet eşitsizliğinin olmadığı ülkeler seçilmiştir. Bu ülkeler Norveç, İsveç, Danimarka, Meksika, Türkiye, Yemen, Afganistan ve Mısır olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda ILO verileri ile anılan ülkelerdeki kadın-erkek istihdamı cinsiyete, sektörlere ve statülere göre analiz edilmiştir.

Çalışmamızda ulaştığımız sonuç; gelişmiş ülkelerde kadın ve erkek işgücüne katılım oranının yaklaşık olarak birbirine eşit, gelişmişlik düzeyleri daha düşük olan ülkelerde ise kadınların işgücüne katılım oranının erkek katılım oranından daha düşük olduğu biçimindedir. Türkiye’de ise, kadının işgücüne katılım oranı 2000 yılında %24,7 iken, bu oran 2017 yılında %27,7’ye yükselmiştir. Bu veri bağlamında; Türkiye’de yaklaşık olarak kadınların dörtte birinin işgücü piyasasında istihdam edildiğini ve kadınların %72,3’ünün işgücü piyasasının dışında olduğunu vurgulayabiliriz.

Çalışmamızın sonuç ve değerlendirme bölümünde, kadının işgücüne katılımını engelleyen olgular vurgulanarak, kadının işgücüne katılımının önemi ve işgücü piyasasında kadın istihdamının artırılması için gerekli önerilere yer verilmiştir.

Anahtar kelimeler: cinsiyet, toplumsal cinsiyet, kadının işgücüne katılım oranı, kadın işgücü engelleri, cam tavan.

ABSTRACT

* ORCID: 0000-0002-4266-6295 Doç. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İİBF İktisat Bölümü, akdemir_s@ibu.edu.tr

† ORCID: 0000-0002-3528-8329 Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İİBF İktisat Bölümü, davarcioglu_f@ibu.edu.tr

‡ ORCID: 0000-0002-2407-0498 Doktora öğrencisi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

In terms of economic growth and development, female participation in the labour market is very important. According to International Labour Organization (ILO) data, while the global labour force participation rate for men is 72% in 2015, women's labour force participation rate is 46%. More than 50% of women in the world are in unemployed labor. Women, which constitute an important part of the global labour force, are outside of the labour market because of gender disparity that exists in many societies. The aim of our study is to examine the cases that prevent women from entering the labour market and the situation in selected countries

In our study, we first examined the historical process of gender inequality and women's participation in the labor market. The cases that prevent women's participation in the labor market, their entry into and increase in the labor market are examined in our study.

In this study, countries with gender inequality and without gender inequality were selected based on the Gender Inequality index which published by the United Nations Development Programme. These countries are as Norway, Sweden, Denmark, Mexico, Turkey, Yemen, Afghanistan and Egypt. In this context, the employment of women and men in the countries mentioned with ILO data were examined according to gender, sectors and status, and the status of women employment is analyzed.

The results of this study show that the ratio of female and male labour force participation in developed countries is nearly equal and ratio of female labour force participation is lower than male labour force participation in the developing countries. In Turkey, the female labour force participation rate was 24.7% in 2000, this rate increased to 27.7% in 2017. Based on this data we can emphasize that approximately one-quarter of women in Turkey are employed in the labour market and 72.3% of women are outside of the labour market.

In the Conclusion and Evaluation Section of our study, the importance of women's participation in the labor force and the situations that prevent it are emphasized, and suggestions are given.

Key Words: gender, social gender, women's labor force participation rate, barriers to the labor force participation of women, glass ceiling.

АННОТАЦИЯ

Целью данного исследования является изучение случаев, которые препятствуют выходу женщин на рынок труда и ситуации в отдельных странах. В нашем исследовании, в первую очередь, рассматриваются существующее гендерное неравенство и исторический процесс участия женщин на рынке труда, случаи, которые препятствуют участию женщин на рынке труда, выходу на рынок труда и его росту. В нижеследующем исследовании разные страны были отобраны на основе Индекса гендерного равенства, подготовленного программой развития ООН (UNDP). Ими являются Норвегия, Швеция, Дания, Мексика, Турция, Йемен, Афганистан и Египет. В этом контексте данные ILO были проанализированы в соответствии с полом, секторами и статусом.

По результатам нашего исследования было установлено, что уровень участия женщин и мужчин в рабочей силе в развитых странах приблизительно равны друг другу, а в странах с более низким уровнем развития коэффициент участия женщин в рабочей силе ниже, чем уровень участия мужчин. В Турции в 2000 году уровень женской рабочей силы составлял с 24,7%, а в 2017 году этот показатель увеличился до 27,7%.

В разделе «заключение и оценка» нашего исследования указываются на факты, препятствующие участию женщин как рабочую силу, важность участия женщин и необходимые предложения по увеличению занятости женщин на рынке труда

Ключевые слова: пол, общественный пол, коэффициент участия женской рабочей силы, трудовые барьеры для женщин.

1. Giriş

Kadınların işgücü piyasasına katılımı bir ekonominin hem büyümesi hem de kalkınması açısından çok önemli bir olgu olup, yoksulluğun azaltılmasına da katkı sağlar. Ayrıca kadınların işgücü piyasasına katılımı; kadının ekonomik özgürlüğünü sağladığı gibi kendine olan güvenini ve toplumsal saygınlığını da artırır. Ancak kadınların işgücüne katılım oranı (kadın istihdamı) erkeklerin işgücüne katılım oranı ile karşılaştırıldığında dünyada ve

Türkiye'de daha düşük olduğu görülmektedir. ILO verilerine göre; küresel düzeyde 2015 yılında erkeklerin işgücüne katılım oranı %72 iken, kadınlarda bu oran %46'dır (ILO, 2016). Bu verilerden de anlaşıldığı üzere, kadın işgücünün yarısından fazlası üretim sürecinde işlendirilmemiş durumda olup, büyük bir potansiyel işgücü kaynağı atıl durumdadır.

24 Avrupa Birliği ülkesindeki kadınların işgücü piyasasına daha fazla katılımı için gerekli olguları inceleyen çalışmada belirlenen olgular şu biçimdedir. Standart olmayan iş (yarı zamanlı, esnek çalışma, kendi hesabına çalışma gibi) olanaklarının artışı, kadınların işgücü piyasasına daha fazla katılmasını sağlamaktadır. Ayrıca kadın ve erkek işgücüne farklı vergi uygulamaları sebebiyle kadın işgücü esnek çalışmayı ya da çalışmamayı tercih etmektedir (Schmid, 2010, s. 3-48; Kılıç ve Öztürk, 2014, s. 116) Almanya, Fransa, İtalya, İspanya ve Hollanda'yı kapsayan diğer bir çalışmada ise, kadınların işgücü piyasasına katılımını belirleyen temel olgular, vergi uygulamaları, işsizlik sigortası, sendikal haklar, çocuk sayısı ve yaş grubu olarak vurgulanmaktadır (Balleer, Gómez-Salvador, & Turunen, 2009, s. 7-22). Ayrıca yapılan çeşitli çalışmalarda genellikle ailedeki çocuk sayısı, çocuk bakım olanakları, eşin kazandığı gelir ve toplumun kadının çalışmasına yönelik görüşü de kadın istihdamında önemli olgular olarak vurgulanmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerdeki (Ortaadoğu, Kuzey Avrupa ve Latin Amerika) kadın istihdamını inceleyen çalışmalarda kadın istihdamının düşük olduğu, istihdam edilen kadınların ise, kırsal alanda ve kötü koşullarda çalıştığı belirtilmektedir; (Jütting & Morrisson, 2009, Kılıç ve Öztürk, 2014, s. 116)

Cinsiyet, kişinin kadın ve erkek olarak taşıdığı genetik, biyolojik ve fizyolojik özelliklerdir. Bu özellikler dışında bir de toplumsal cinsiyet olgusu vardır. Toplumsal cinsiyeti; toplumun cinsiyetlere yüklediği roller, görevler, sorumluluklar, toplumun kadın ve erkeği nasıl gördüğü, nasıl algıladığı ve onlardan beklentilerinin neler olduğuna yönelik hâkim anlayış olarak tanımlayabiliriz.

Genel olarak toplumsal cinsiyet olgusundan kaynaklanan, kadının işgücüne katılımını olumsuz etkileyen birçok durum mevcuttur. Ayrıca, işgücü piyasasında çalışan kadının üst-yönetim kademesine yükselmesinin de önünde engeller vardır. Anılan engeller çalışmada, kadının iş hayatında yükselmesini engelleyen cam tavan sendromu başlığı ile yer almaktadır.

Bu çalışmanın amacı; var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, işgücü piyasada, kadının işgücüne katılım oranını nasıl etkilediğini incelemektir. Bu amaçla çalışmamızın ikinci bölümünde dünyada ve Türkiye'de kadının işgücü piyasasına katılım sürecine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise; kadının işgücü piyasasına girmesini ve yükselmesini engelleyen olgulara yer verilmiştir. İzleyen bölümde ise farklı gelişmişlik düzeyinde olan ülkeler ve Türkiye'de cinsiyet eşitsizliği, ILO verileri ile oluşturulan tablolarla analiz edilmiştir. Seçilen ülkeler, UNDP'nin hazırlamış olduğu Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (TCEE) baz alınarak belirlenmiştir. Bu endeks kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği, üreme sağlığı, güçlendirme ve işgücü piyasasına katılıma göre üç gösterge ile ölçmektedir. Bu ölçüt sıfır ile bir arasında değer almaktadır. Ölçüt değeri bire yaklaştıkça cinsiyet eşitsizliği azalmaktadır. Bu ölçüt 155 ülkedeki, sağlık, güçlenme ve işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin bir göstergesi olup, bu ölçüte göre ülkeler beş grupta toplanmaktadır. Birinci grupta yer alan ülkeler cinsiyet eşitsizliğinin olmadığı, beşinci grupta yer alan ülkeler ise cinsiyet eşitsizliğinin en çok olduğu ülkelerdir. Çalışmamızda yer alan Norveç'in TCEE değeri 0,993 olup, birinci grupta yer almaktadır. Seçilen diğer ülkelerin bu ölçüt değeri ve grupları sırasıyla, İsveç 0,974 değeri ile ikinci; Danimarka 0,970 ile ikinci; Meksika 0,951 ile ikinci; Türkiye 0,908 ile dördüncü; Yemen 0,737 ile beşinci; Afganistan 0,609 ile beşinci ve Mısır ise 0,491 değeri ile beşinci grupta yer almaktadır. Bu ölçüt kullanılarak, anılan ülkelerdeki kadın-erkek istihdam oranları, istihdamın sektörlere ve statülere göre dağılımı incelenmiştir. İnceleme sonucunda, gelişmiş ülkelerde kadın ve erkeğin işgücüne katılım oranının yaklaşık olarak birbirine eşit olduğu; gelişmişlik düzeyleri daha düşük olan ülkelerde ise kadınların işgücüne katılım oranının erkek katılım oranından daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu döngünün kırılabilmesi ve kadının gelişmiş ülkelerdeki düzeye erişebilmesi için hâkim toplumsal cinsiyet algısının değişmesi gerekmektedir. Çalışmamızın sonuç ve değerlendirme bölümünde ise; çalışmada tespit edilen sonuçlar değerlendirilmiş, bu eşitsizliğin giderilmesine yönelik önerilere yer verilmiştir.

2. Dünyada ve Türkiye'de Kadının İşgücü Piyasasına Katılma Süreci

Ekonomik büyüme ve kalkınma için üretim faktörlerinin tam istihdamı ve verimliliği çok önemli bir olgudur. Ancak, bu üretim faktörlerin en önemlisi olan emek

gücünün istihdamı açısından dünyanın bütün ülkelerinde cinsiyet açısından istihdamda kadınların aleyhine dengesiz bir durum olduğu gözlemlenmektedir (Özer ve Biçerli, 2003, s. 56) Toplumsal cinsiyet eşitliği kalkınma ve büyüme için önemli olup, kaynakların tam ve rasyonel kullanımını sağlar. Toplumsal cinsiyet eşitliği, verimlilik üzerinde büyük etkiler yaratabilir. Dünya Kalkınma Raporu 2012'ye göre; küresel işgücünün %40'tan fazlasını, tarımsal işgücünün %43'ünü ve dünyadaki üniversite öğrencilerinin yarısından fazlası kadından oluşmaktadır (Dünya Bankası, 2011: s.3). Kadınların işgücüne katılımının, ülkelerin ekonomik kalkınma düzeyini artıracığına ilişkin hâkim görüş birçok çalışmada vurgulanmaktadır. Kadın istihdamı ve ekonomik büyüme ilişkisini inceleyen çalışmaların sonuçlarından biri, kadınların işgücüne katılımı ve ekonomik gelişme arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve kadın erkek ayrımcılığının fazla olduğu ülkelerde bu durum büyümeye negatif olarak yansdığı biçimindedir (Kılıç ve Öztürk, 2014: s. 108).

Kadının çalışma hayatındaki yeri, kadının toplumsal konumuna göre belirlenmektedir (Bulut ve Kızıldağ, 2017: s.84). Bu olgu toplumsal cinsiyet olarak adlandırılır ve kadın ve erkeğin sosyal olarak belirlenmiş rol ve sorumlulukları olarak tanımlanır. Yüzyıllardan beri hâkim olan bu iş bölümü, kadını evi ve özel yaşamı ile sınırlamış, ekonomik yönden erkeğe bağımlı kılmıştır. Bu iş bölümünde kadının yeri evi kabul edilmiş, rolü de eş ve anne olarak belirlenmiştir. Erkek ise ekonomik yönden üretken hale gelmiş ve toplumsal değer kazanmıştır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: s.2). Anılan iş bölümü, bir yandan kadınların çalışma yaşamına katılmalarını engellerken, bir yandan da işgücü piyasasındaki konumunun da belirleyicisi olmuştur (Karaca, 2007: s.5). Toplumsal cinsiyet eşitliği çok önemli olup, kişinin kendi seçtiği hayatı yaşayabilme ve mutlak mahrumiyete düşmeme yetisine sahip olmasını sağlayan temel bir insan hakkıdır. Kadın ve erkeğin eşit olması önemlidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği araçsal olarak da önemlidir, cinsiyet eşitliğinin ekonomik verimliliğe ve kalkınmaya olumlu katkısı da vardır (Dünya Bankası, 2011: s.3).

Sanayi Devrimi, ilk kez ve bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü oluşmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir. XIX. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere, birçok batılı ülkede sanayileşme, dokuma imalatı ile başlarken toplam işgücünün büyük bir oranını kadınlar oluşturmuştur (Bozkaya, 2013: s.72). Kadın işgücünün emek piyasasında yerini almasında önemli bir evrim niteliğinde olan 1. Sanayi Devrimiyle kadının toplumsal yapıdaki yerinde değişimler olmaya başlamıştır. Sanayi devrimi ve izleyen dönemde oluşan teknolojik, ekonomik ve toplumsal değişiklikler kadınlara annelik ve ev kadınlığı rollerinin dışında ekonomik faaliyetlere ücret karşılığında daha fazla katılma imkânı yaratmıştır (Yıldız vd., 2016: s.1123). Sanayileşmeden önce görev ve konumu sadece evle sınırlı olan kadın, sanayileşme dönemi ile beraber ev dışına çıkmaya, kamusal alana girmeye başlamıştır. Sanayi ve hizmet sektörünün ihtiyaç duyduğu işgücünün içinde yer alan kadın, yaptığı iş karşılığında ücret almaya başlamıştır. Böylece kadınlar toplam işgücünün önemli oranını oluşturmuş (Gökkaya, 2014: s.373) hem de kadınların işgücüne katılım oranında artışlar olmuştur. Ancak bu artışlar, tarihsel süreçte ilk başlarda, düşük ücretli, güvencesiz, niteliksiz emek gerektiren sektörler de olmuştur (Standing, 1999: s.585).

Sanayileşmenin başlangıç aşamasında kadın işgücü özellikle tekstil işkolunda düşük ücret ve kötü çalışma koşullarında günde 12 saat çalıştırılmıştır. Bu dönemde İngiltere'de imalat sanayinde çalışan kadınların oranı 1841'de %35'lerden, 1851'de %45'e yükselmiştir. Aynı dönemdeki bir başka gelişme de imalat sanayinin, tarım sektöründen boşa çıkan kadın işgücüne yeterli istihdam olanağı sağlamaması sebebiyle, kadınlar şehirlerde hizmet sektöründe temizlik işçisi olarak çalışmaya başlamıştır. İngiltere'de başlayan sanayileşme ve kadının istihdamındaki artış süreci Fransa başta olmak üzere diğer Avrupa ülkelerine de yayılmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: s.57).

Kadınların çalışma hayatına girişlerini etkileyen önemli olgulardan biri de savaşlardır. Hemen hemen tüm ülkelerde, geçmişte asli görevi ev işi olan kadınlar cepheye giden erkeklerin yerine işgücü piyasasına girmişlerdir. 1914-19 yılları arasında sadece İngiltere'de 1 milyon 345 bin kadın çalışma yaşamına katılmıştır. Diğer bir ifadeyle; kadınların üretim hayatı içinde yer almaları insanlık tarihi kadar eski bir olgu olmasına rağmen, ücret karşılığı çalışmaya başlaması 19. yüzyılda sanayi devrimi ile birlikte dönem sanayisinin yeni ve ucuz işgücüne ihtiyaç duyulmasıyla başlamıştır (Yılmaz ve Zoğal, 2015: s.8).

Osmanlı İmparatorluğu'nda kadının geleneksel çalışma alanı tarım kesimi ve evde çalışma iken, 19. yüzyıl sonlarından itibaren kadın atölyelerde, sonra da fabrikalarda ücretli çalışma yaşamına girmeye başlamıştır. Ev içinde geleneksel olarak halı ve dokumacılık

yaparak çalışan kadının ev dışına çıkıp çalışması, atölye ve fabrikalarda istihdam edilmesiyle başlamıştır (Makal, 2010: s.13).

19. yüzyılda imalat sanayinde önemli işgücünü kadın emeği olmuştur. Osmanlı döneminde birçok üretim alanında kızların ve kadınların istihdamının temel nedeni düşük ücretlerden dolayıdır. Quataert 2008 yılında Osmanlı ekonomisine ilişkin yaptığı çalışmada, “Karşılaştırma yapılabildiğinde, her zaman ve her yerde, onların ücretleri, erkeklerin aynı ve denk iş için aldıkları ücretlerin küçük bir parçası kadardı” biçiminde ücret eşitsizliğinin durumunu vurgulamaktadır (Quataert, 2008: s.304-305).

Anılan çalışmada ücret farklılıkları, 1885 yılında Selânik’te 800 işçi çalıştıran, büyük bölümü kız ve kadınlardan oluşan iki fabrikada kız çocukların işe başlama ücretleri, erkek çocuklarından %50’sinden daha düşük olduğu belirtilmektedir. Balkan vilayetlerinde 1908’de işletmeye açılan ve işçilerinin yarısından fazlasının genç kadınlardan oluştuğu bir fabrikada ise alınan günlük ücret erkeklerde 5-9 kuruş iken kadınlarda 3-7 kuruş olduğu vurgulanmaktadır (Quataert, 2008: s.88, s.160).

Türk toplumunda ise, II. Meşrutiyet ile birlikte oluşan göreceli özgürlükten kadınlar da paylarını alır ve bu ortamdan kamusal alanda daha fazla yer almaya başlamışlardır. Balkan Savaşları’nın, daha sonra da I. Dünya Savaşı’nın çıkmasıyla (Berktay, 2004: s.15) azalan erkek işgücünün yerini doldurmak amacıyla emek piyasası içinde kadının yer alması geçici olarak gerçekleşmiştir (Berber ve Eser, 2008: s.12). Kadın istihdamını artıran bir başka olgu ise, savaşta eşlerini kaybeden kadınlara ilişkindir. 1920 yılında İstanbul’da yapılan bir araştırma, savaşta eşlerini kaybeden çok sayıda kadının çamaşırcılık, gündelikçilik ve benzeri biçimlerde çalışma yaşamının içine çekildiğini, bu kadınların ve aile üyelerinin ücret ve yaşam koşullarının ise son derecede kötü olduğunu ortaya koymaktadır (Makal, 2010: s.19). Türkiye’de kadının gerçek anlamda emek piyasasında yer alması ancak 1950’li yıllarda kırdan kente göç ve kentleşmeyle olmuştur (Berber ve Eser, 2008: s.12).

Cumhuriyet döneminde de kadın emeğinin evden, ev dışına çıkış süreci, atölyelere, sonra da fabrikalara doğru yönelmeye devam etmiştir. Kadınların çalıştıkları sektörler ve faaliyet alanları açısından da iki dönem itibarıyla bir süreklilik söz konusudur. İmparatorluk’ta olduğu gibi, Cumhuriyet döneminde de kadın işçiler, gıda, dokumacılık, içki ve tütün faaliyet alanlarında çalışmışlardır. Özellikle kadın istihdamı, ülkenin sanayi açısından daha gelişmiş olan büyük kentlerinde yoğunlaşmıştır. Cumhuriyet döneminde de cinsiyete dayalı ücret farklılıkları; bu konudaki evrensel eğilimlere ve Osmanlı İmparatorluğu’ndakine benzer biçimde kadınlar aleyhine olan eşitsizlik devam etmiştir. Aynı dönemde kadın işçilerin çalışma süreleri uzun, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından çalışma koşulları ise daha kötü durumdadır (Makal, 2010: s.36).

21. yüzyılın son çeyreğinde kız çocuklarının ve kadınların yaşamları köklü biçimde değişmiştir. 2012 Dünya Kalkınma Raporu’na göre; günümüzde her zamankinden çok daha fazla kız çocuğu ve kadın okuma yazma bilmekte, gelişmekte olan ülkelerin üçte birinde erkek çocuğundan daha fazla kız çocuğu okula gitmektedir. Küresel işgücünün artık yüzde kırkıdan fazlasını kadınlar oluşturmaktadır (Dünya Bankası, 2011: s.vii). ILO’nun Çalışma Yaşamında Kadınlar Yüzüncü Yıl Girişimi raporuna göre; küresel düzeyde 2015 yılında erkeklerin işgücüne katılım oranı %72 iken, kadınların işgücüne katılım oranı %46’dır. (ILO, 2016) Küresel işgücü piyasasındaki büyük cinsiyet açığı sürmektedir.

Kadın işgücü istihdamının artmasında, gelişen hizmet sektörüyle beraber pek çok faktörün de etkili olduğu bilinmektedir. Bu faktörler; dünya genelinde çalışan kadınları koruyan ve destekleyen yasaların ve uygulamaların artması, nüfus, eğitim olanaklarının artması, standart dışı çalışma biçimlerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması, evlenme oranlarında azalma, boşanma oranlarında artış, toplumlarda, kadınların çalışmasına yönelik düşüncelerindeki olumlu değişimler, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşme ve gelişmeler olarak belirtilebilir (Gökkaya, 2014: s.374).

3. Kadının İşgücü Piyasasına Girmesini ve Yükselmesini Engelleyen Olgular

Bir toplumda ekonomik verimliliği ve büyümeyi etkileyen en önemli faktör işgücüne katılım oranıdır. İşgücü, çalışma istek ve gücüne sahip 15- 65 yaş arası toplam nüfustur. İşgücüne katılım oranı ise, işgücü miktarının; kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranlanmasıyla hesaplanır (Akgeyik, 2017: s.32). Dünya genelinde işgücüne katılım oranını inceleyen çalışmaların da belirtilen görüşler kısaca iki maddede özetlenebilir. İlk olarak genel eğilim, kadınların işgücüne katılım oranının zaman içinde artmakta olduğu biçimindedir. İkincisi ise, kadınlardaki artışın aksine erkeklerin işgücüne katılım oranlarının sabit kaldığı ya da en azından kadınların işgücüne katılım düzeyi kadar artmadığı

vurgulanmaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2014: s.109). Ancak bu görüşlere rağmen kadınların işgücüne katılım oranında günümüzde artış gözlenirse bile, halen dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranının, erkeklerden düşük olduğu vurgulanması gereken bir gerçekliktir.

Kadınların, çalışma yaşamında işgücüne katılma oranlarının erkeklerden daha az olmasının nedenleri ise, kadınlar ve erkekler arasındaki eğitim farklılığı, cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumdaki yerleşmiş değer yargıları ve ilkeler olarak belirtilebilir. Diğer bir deyişle, toplumsal yapıdaki sosyo-kültürel ve ekonomik durum kadınları, erkekler karşısında ikinci plana itmektedir (Gökkaya, 2014: s.374). Kadınların iş dünyasında üst düzey yöneticilik kademesindeki temsil oranı erkeklerin çok altında kalmaktadır (Dünya Bankası, 2012: s.3). Çünkü yöneticilik genel itibarıyla Türkiye’de ve dünyada erkek işi olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla yöneticilikteki bazı özelliklerin örneğin cesaret, rekabetçilik, girişimcilik, risk almaya yatkınlık gibi davranışların erkeklerde daha fazla var olduğuna yönelik egemen görüş sebebiyle, yöneticilik görevi erkek işi olarak algılanmaktadır (Negiz ve Yemen, 2011: s.197).

Kadınların istihdamını; kültürel değerler, sosyal kalıplar ve normlar etkilemekte ve bunlarda önemli bir engel oluşturmaktadır. Kadın istihdamını şekillendirmede kilit bir konumda olan aile, var olan belli bir biçimdeki cinsiyet rollerinin ve ilişkilerinin sonucu ortaya çıkan toplumsal cinsiyet ideolojisinin oluştuğu ve geliştirildiği alanıdır (Dedeoğlu, 2000: s.140-141). Örneğin, Japon şirketlerinde yapılan bir araştırmada; genel olarak şirketlerin kadınların ailedeki sorumluluklarının önemli olduğunu düşündükleri için kadın istihdamı ve terfisi ile ilgili olumsuz bir tutum sergiledikleri tespit edilmiştir (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: s.120).

2004 yılından 2015 yılına kadar dünya genelinde üst yönetim kademesinde çalışan kadın oranında yaklaşık %3’lük bir artış sağlanmıştır. Yıllara göre en yüksek oran 2007 yılında gerçekleşmiştir. Bazı yıllarda artış sağlanmışsa da dünya nüfusunun hemen hemen yarısını oluşturan kadınların üst yönetimde temsil oranı, oldukça düşüktür (Korkmaz, 2016: s.99). Türkiye için de önemli bir sorun olmaya devam eden toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde kadınların üst düzey görevlerde temsili oldukça düşüktür (Avrupa Komisyonu, 2010: s.25). Bu problemin kaynağı; işyerlerinde erkek egemen düşüncenin hâkim olmasıdır. Bunun nedenleri; kadının tarihi süreçteki kalıplaşmış konumu, kadınların erkek iş arkadaşlarıyla gayri-resmi iletişim kurmakta zorluk çekmeleri, ulaştıkları yöneticilik makamlarının, organizasyonların tümünü yönetme imkânı tanınmaması, kariyer ve iş tanımlarının erkek değer yargılarına ve erkek davranışlarına uygun bir biçimde tanımlanmış olması ve erkeklerin kadınlarla birlikte çalışmaktan memnun olmamaları şeklinde ifade edilebilir (Zel, 2002: s.40).

Akgeyik’in “Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz” adlı 2017 yılına ait çalışmasına göre; kadınların işgücüne katılım oranı ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Katılım oranı İskandinav ülkeleri arasında %80’lere ulaşırken, Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde %20’ler düzeyinde kalmıştır. Buna karşılık, son 25 yıllık dönemde gelişmekte olan birçok ülkede kadınların işgücüne katılımında önemli artışlar olmuştur. Bu artışlarda, kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi, küresel ekonomik uyum ve değişen toplumsal değerlerin önemli bir katkısı olmuştur. Ayrıca araştırmalar ayrıca ailenin ekonomik durumu, doğurganlık oranı, eşin eğitim düzeyi ve kültürel değerlerin belirleyici diğer faktörler olduğunu ortaya koymaktadır (Akgeyik, 2017: s.48).

Günümüzde kadınlar eğitim, deneyim ve mesleki açıdan yeterli olsalar bile, erkekler kadar yönetim kademesine yükselmemektedirler. Kadınların yönetimde daha az temsil edilmeleri, yönetim kademesine yükselmelerini engelleyen cinsiyet eşitsizliği kaynaklıdır. Bu durum literatürde; kadınları üst yönetim seviyelerine yükselme sürecinde kadınların yetenek ve başarılarının göz ardı edilerek kadınları işletme içerisinde daha üst basamaklara çıkmaktan alıkoyan, görünmez ve kırılmaz tüm bu engeller cam tavan sendromu olarak tanımlanmaktadır (Tükeltürk ve Perçin, 2008: s.115-116).

Çalışmamızda izleyen bölümde, öncelikle kadın istihdamına engel olan olgulara yer verilmiş, sonrasında ise kadının iş yerinde yükselmesini engelleyen olgular incelenmiştir.

3.1 Kadın İstihdamına Engel Olan Faktörler

3.1.1 Kadın- Erkek Ücret Eşitsizliği

Dünyanın hemen her yerinde kadın erkek arasında ki ücret eşitsizliği var olup, bu eşitsizlik aynı işe farklı ücret biçiminde uygulanmaktadır. Yani kadın ve erkek aynı işi yapip

aynı emek gücü ile çalışmalarına rağmen eşit ücret alamamaktadırlar. Erkekler, kadınlara göre yaptıkları iş karşılığında daha yüksek ücret almaktadır. Bunun en önemli nedeni ise kadınların toplumda ev kadını olarak kabul edilmesidir. Yani kadınların iş, kariyer, sosyal yaşam, iktisadi ve politik katılımında erkekler ile eşit konumda olmamalarının nedeni, kadınların toplumda ev kadını olarak görülmesidir (Mies, 1994: s.113). Ülkemizde her ne kadar 1950 yılında “eşit çalışma için eşit ücret” ilkesi yasal olarak uygulanmaya konulsa da; kıdem, tecrübe, eğitim ve nitelik seviyesinin düşüklüğü gerekçe gösterilerek, kadınlar erkeklerden yaklaşık olarak %20-50 daha düşük ücret almaktadırlar (Zeytinoglu, 1998: s.189). Bu da kadınların emek piyasasına girmesi önünde önemli engel teşkil etmektedir.

3.1.2 Toplumdaki Egemen Toplumsal Cinsiyet Olgusu

Toplumsal cinsiyete göre oluşan hâkim anlayışla, aile ve toplumda kadın-erkek rollerini belirlemekte, tüm toplumsal yapı ve değerlerde varlığını hissettiren cinsiyete dayalı iki ayrı dünya oluşmaktadır. Bu anlayış cinsiyetler arasında ast-üst biçiminde bir ilişki oluşmaktadır. Kadının bağımlı, edilgen, güçsüz bir konumda olduğu toplumsal cinsiyet oluşmaktadır. Bu oluşuma tepki olan ilk feminist görüşlerde öne çıkan amaç; eşit hakların ötesinde tüm toplumsal yapı ve ilişkilerde kadın-erkek eşitliği yönünde bir değişimi sağlamak olarak hedeflenmiştir (Koray, 2011: s.15-16; Aksoy, 2018: s.38).

Toplumda hâkim olan toplumsal cinsiyet anlayışı; kadınları, hayatın birçok alanında engellemekte ve eşitsizliğe mahkûm ederek, kadın istihdamının düşük olmasının temel nedenini oluşturmaktadır. Bu problemin sebepleri kız çocuklarının eğitiminin engellenmesi, kadınların iş hayatına katılımına olumlu bakılmaması, belirli meslekleri tercih etme konusunda yapılan zorlama sonucunda ev işi, çocuk ya da yaşlı bakımı gibi işlerde çalışmalarına izin verilmesi, kadınların sosyal ve ekonomik hayata yer almasını sağlayacak politikaların oluşturulamaması, yasaların çıkartılmaması ve yasal düzenlemelerin olmasına rağmen yeterli düzeyde uygulanmaması biçiminde belirtilmektedir (Çakır, 2011: s.75).

3.1.3 Yasal Düzenlemelerin Yetersiz Olması

Yasal düzenlemelerde; erkeklerin çocuk bakımı konusundaki sorumluluklar dikkate alınmadan, çocuklar sadece kadınların bakımına bağımlıymış gibi kabul edilmektedir. Bu düzenlemelere bağlı olarak; işletmeler kadın çalışanın çok olduğu iş yerlerinde kreş açmak zorunda kaldıkları için, kadın çalışanı işe almakta isteksiz davranmaktadır. Bununla birlikte, kadın çalışanın yeterli sayıda olduğu işletmelerde bile bu hizmetlerin sağlanmadığı ve işletmelerin kendilerine kesilecek cezayı ödemeyi seçtikleri tespit edilmektedir. Türkiye’de İstihdam Yasasının 2008 yılında yürürlüğe girmesi ile işyerlerinin emzirme odaları ve kreş açma mecburiyetleri bertaraf edilmiş ve bu hizmetlerin özel sektörden satın alınmasına olanak tanınmıştır. Bu ise; işyeri ile kreşin farklı mekânlarda bulunması, gün içerisinde kadınların çocuklarını gidip görmesine engel olmuştur. Ayrıca işyerlerine gelmeden çocuklarını kreşe bırakmak ve işten çıktıktan sonra ise çocuklarını tekrar kreşten almak görevi genel olarak kadınların olduğundan, kadınların mevcut sınırlı vakitleri üzerinde ayrı bir baskı oluşturmuştur (Dedeoğlu, 2009: s.51). Bu da kadınların iş yükünün artmasına sebep olduğu için, işgücü piyasasına girmekte kadınların isteksiz olmasına yol açmıştır.

3.1.4 Ücretsiz Aile İşçisi Statüsünde Çalışma

Ülkemizde kadın istihdamı incelendiğinde, istihdam edilen kadınların büyük bir bölümünün ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı belirtilebilir. Kentsel emek piyasalarında ücretsiz aile işçiliği düşük oranlarda olur iken, kırsal yerleşim alanlarında son derece yaygın görülmektedir. Bu durum ise kadın İşgücüne Katılma Oranı (İKO)’nın kentsel ve kırsal bölgeler arasında farklılaşmasına neden olmaktadır. Bu gerçekten yola çıkarak, kadın işgücünü tarım sektörünün yoğunlukta olduğu kırsal bölgelerde, ücretsiz aile işçisi olarak emek piyasasında yer almakta; ücretli ve yevmiyeli işlerin yoğunlukta olduğu kentsel bölgelerde ise emek piyasasına katılamamaktadır. Bu durum, kırdan kente göç ile beraber tarım kesiminden kadın işgücünün azalmasına fakat kente göç eden işgücünün burada emek piyasalarına katılamamasına yol açmaktadır (Bozkaya, 2013: s.77).

3.2. Kadının İş Hayatında Yükselmesini Engelleyen Cam Tavan Sendromu

Ataerkil toplumlarda ve bunun yansıması olan erkek egemen kültürün hâkim olduğu toplumlarda ve ailede toplumsal cinsiyet eşitsizliği sebebiyle kadınlar cinsiyet

ayrımcılığı ile karşılaşmaktadırlar (Yıldız vd., 2016: s.1120). Genellikle her toplumda kadın ve erkek arasında ayırım yapılmakta ancak ataerkil toplum yapısının egemen olduğu durumda bu ayrımcılık yoğunlaşmaktadır. Bu yapı, kadın erkek arasındaki cinsiyet ayırımına dayalı bir rol dağılımına yol açarak kadını, ev ve özel yaşamla sınırlandırmaktadır. Erkek ise bu toplumda etkin konumda yer almaktadır⁰⁰. Kadının aile ve toplumdaki yeri bu role göre belirlendiği için; kadının eğitim, çalışma ve çalışmasının karşılığını alma, toplumsal etkinliklere katılma gibi alanlarda kadın; kadın olduğu için engellenmiş veya sınırlandırılmıştır (İleri, 2016: s.131-132).

Wall Street Journal'da ilk defa Cam tavan sendromu terimi kullanılmıştır. Bu terim kurumsal merdivenin en üst düzeylerinde erkek meslektaşlarıyla kadınların eşitliğini sağlamalarını engelleyen, görünmez, örtülü ama aşılma bir engel olarak tanımlanmıştır. Yine Microsoft Encarta World Ansiklopedisi'nde, görünmez bir engel olan cam tavan sendromu, kadının kariyer gelişimine engel biçiminde tanımlanmaktadır. Diğer bir ifade ile kişinin cinsiyetine, yaşına, ırkına, etnik kökenine veya cinsel tercihlerine göre bir kimsenin üst düzey yönetim kademelerine ilerlemesine ilişkin resmi olmayan ama gerçekte var olan engellerdir (Kolade ve Kehinde, 2013: s.79). Ayrıca cam tavan; çalışma yaşamında kadınların ve çeşitli azınlıkların kariyer basamaklarında bir üst yönetim kademesine ulaşmasını engelleyen örgütsel ve davranışsal yargılardan kaynaklanan görünmeyen engeller olarak tanımlanabilir (Akbaş ve Taner, 2017: s.194). Bu görünmeyen engeller bireysel, örgütsel ve toplumsal olgulardan kaynaklanmaktadır. Bireysel olgulardan kaynaklanan sebeplerden biri çoklu rol üstlenmedir. Bu rolü üstlenen kadın; anne, eş, insan ve emekçidir. Bu rollerin hepsini üstlenen kadının üst yönetim kademelerine gelmesi zorlaşmakta ve başarılı olması ise güçleşmektedir. Kadın her bir rol için yoğun bir çaba harcamaktadır. Kadının üst yönetim kademesine yükselememesinin sebeplerinden biri de kadının kişisel tercih ve algılarıdır. Kadın sadece işyerinde çalışmamakta, aynı zamanda evin ve çocukların bakımını da üstlenmektedir. Eş, anne ve yöneticilik rolleri bir araya geldiğinde kadın, işi ve ailesi arasında bir seçim yaparken, ailesini tercih ederek kendi engelini yaratmaktadır (Hoşgör, Hoşgör ve Memiş, 2016: s.348).

İş hayatında cinsiyet ayrımı yapılması işyerinin yönetim yapısına da bağlıdır. Otokratik liderlik tarzının ve yukarıdan aşağıya doğru iletişimin olduğu erkek egemen yönetim yapısı, kadınların üst düzey yönetici kademesine yükselmesinde önemli bir sorun oluşturmaktadır (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: s.121).

Toplumsal olgular; cinsiyete dayalı egemen anlayış, insanlara cinsiyetlerine göre farklı roller biçmektedir. Kadınlar hakkında kalıplaşmış önyargılar; kadının çalışma hayatını engellediği gibi, yönetici kadın rol modellerinin oluşmasını önleyerek, kadınların yönetici kademesi için uygun olabileceği düşüncesinin oluşmasını önlemektedir (Korkmaz, 2016: s.107). Bu önyargılar sadece cinsiyet kaynaklıdır. Bu bağlamda çalışma hayatında erkek yöneticilerin kadınlar hakkındaki önyargıları ise; kadınların çalışmak istemedikleri, yeteri kadar dayanıklı ve güçlü olmadıkları, erkekler kadar kariyer odaklı olmadıkları, duygusal ve kaprisli oldukları, hızlı karar veremedikleri yönünde olmaktadır (Hoşgör, Hoşgör ve Memiş, 2016: s. 350).

Kadınların iş yaşamında üst düzey yönetici kademesine yükselmesini önleyen engelleri sınıflandırarak üç biçimde belirtebiliriz. Bu engeller;

Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller; bu engellerden en önemlisi kadınlara yönelik önyargıdır. Çoğunlukla negatif olan bu önyargılar kadınların verilen üst düzey işleri yapamayacağına ilişkin görüştür. Erkek yöneticiler kadın; kişilik, kararlılık ve azim konusunda yetersiz olarak değerlendirirler. Erkek yöneticiler tarafından oluşturulan diğer bir engel ise; kadınlarla iletişim kurmanın zor olduğu biçimindeki anlayıştır. Bunun asıl gerekçesi ise; erkeklerin gücü elde tutma isteği olarak düşünülmektedir (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: s.119).

Kadının kendi kendine koyduğu engeller; cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar kaynaklı olup; kadının yerinin neresi olduğu sorusunun yanıtını bilememesi durumudur. Toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştiren kadınlar, kendisine karşı olan negatif önyargıları kabul edip, benimsemektedir. Kadın kendi yerini kendi seçmeden toplum ve ailenin kendisi için seçtiğine razı olmaktadır. Böylece işini mi, ailesini mi seçeceği konusunda çatışma ve suçluluk duygusu yaşamamaktadır. Böylece kadında; özgüven eksikliği, kararsızlık, ne istediğini bilememe biçimindeki davranışlar oluşmakta; kendini geliştirme, koşullarını değiştirme isteği, inancı veya olanağı gelişmemektedir. Kadın var olan sistemin değiştirilemeyeceğine inandığı için, sistemi destekleme zorunluluğu ile davranmaya yönelmektedir. Kariyerde yükselmeyi istemeyen, yani kariyer yönelimli olmayan, kariyerde

yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını üstlenmeyen kadın, üst düzey yönetici kademesine yükselmesine kendi kendilerine engeller koyma eğilimiyle hareket etmektedir (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: s.119-120).

Kadın yöneticiler tarafından konulan engelleri ise; cam tavan sendromuna bağlamak iş âlemindeki erkek egemenliğine tam olarak bağlamak doğru değildir. Kadınlarda görülen ve en basit anlamıyla, kadınların birbirini çekememeleri biçiminde ortaya çıkan kraliçe arı sendromu davranışı da cam tavan sendromunun sebeplerinden bir tanesidir (Gündüz, 2018: s.152). Kadının bulunduğu üst kademe tek kadın olmaya yönelik düşünceleri, kadınlar arasındaki kariyer yarışında kıskançlık ve çekememezliklere sebep olmaktadır (Korkmaz, 2016: s.106). Dolayısıyla kadın yöneticiler yükseldikleri kariyerde tek olmak amacıyla diğer kadınların yükselmesine destek olmamaya veya engel olmaya yönelik davranışlarda bulunabilmektedirler (Tükel Türk ve Perçin, 2008: s.117).

Kraliçe arı sendromu; özellikle erkek egemen işyerinde kadını erkek egemen kültüre uygun tutum ve davranışlara yönlendirmekte, diğer kadınlarla seviyeli ilişkiler kuran kendi kariyerlerini sürdürmeye uygun davranışlarda bulunan yönetici kadın için kullanılan bir terimdir (Akdöl ve Menteş, 2017: s.868). Kadının kendi hemcinslerine karşı oluşturduğu engeller grubundaki kraliçe arı sendromu; tek kadın olmanın bir başarı ve ayrıcalık göstergesi olduğu inancıyla (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: s.119) kadın yöneticilerin zamanla iş ortamındaki davranışlarını değiştirerek erkek yöneticilerin davranış kalıplarına benzer davranışlara yönelerek diğer kadın çalışanlar üzerinde gösterdiği tavır ve davranış kalıplarını (Öğüt, 2006: s.66).

Sonuçta cam tavan, üst yönetim kademesine yükselmek isteyen kadınların karşılaştıkları cinsiyete ilişkin toplumsal önyargılardan kaynaklı görünmez engellerdir. Bu engeller iş hayatındaki cinsiyet ayrımcılığının daha da güçlenerek devam etmesine yol açmaktadır. Böylece kadınların, güç ve statü sembolü olan işte yükselmesine engel olunmakta, kadınların karşılaştığı engellerle, yönetici olabilecek kadınlar, bu hakkı kullanamamaktadırlar (Gökkaya, 2014: s.377). Cinsiyet eşitsizliği temelindeki bu ayrımcılık toplumsal birçok alanda var olan engel ve önyargılardan dolayı kadınlar, daha az yetki ve sorumluluk sahibi olmaktadır. Bu sebeple kadının yükselmesinin yolu kapatılmakta, yeterli ve gerekli bilgi ve tecrübeye ulaşamayan kadın fırsat eşitliğinden de yoksun kalmaktadır. Ayrıca aileleri ile işlerini dengelemeye uğraşan kadınlar ise; işlerine yeterince odaklanamadıkları konusunda suçlanmaktadır. Diğer yandan da kariyere odaklanan kadınlar ise işlerini erkekler gibi saldırgan ve rekabetçi şekilde yaptıklarında, kadınlıktan çıkmış ve sinir bozucu bir kadın olarak değerlendirilmektedirler (Akdöl ve Menteş, 2017: s.864). Erkeklerin iş dünyasında cinsiyetlerinin davranışları ile yer almayıp, erkek gibi davranmaya zorlanmaktadır.

4. Farklı Gelişme Düzeyinde Olan Ülkelerde ve Türkiye’de İstihdamda Cinsiyet Eşitsizliği

Bu bölümde dünyada kadın istihdamının en fazla olduğu; İsveç, Norveç, Danimarka, gelişmekte olan ülke sınıfında yer alan Meksika, Türkiye, Afganistan, Mısır ve Yemen’e ilişkin kadın ve erkek istihdamı, istihdamın sektörlere ve statülere göre dağılımı incelenmiştir.

4.1 Farklı Gelişme Düzeyine Sahip Ülkelerde Cinsiyet Eşitsizliği

Tablo 1.’de farklı gelir gruplarına giren 8 adet ülkenin kadın ve erkek istihdamının nüfusa oranları yer almaktadır. Tablo dünyada kadın istihdamının en çok olduğu gelişmiş ülkelerden İsveç, Norveç, Danimarka ve Gelişmekte Olan Ülkeler ve Türkiye’yi istihdam açısından yüksek olandan daha düşük olan ülkelere göre sıralayarak tarafımızdan ILO verileri kullanılarak yapılmıştır. Tablo 1. 2000 yılından başlayarak ülke bazında ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde ilk olarak İsveç’te 2000 yılında erkek nüfusunun %66,5’inin, kadın nüfusunun ise %58,4’ünün istihdam edildiği görülmektedir. 2017 yılına gelindiğinde erkek istihdam oranı 67,4’e yükselirken, kadın istihdam oranı %60,8’e yükselmiş ve kadın istihdam oranı ile erkek istihdam oranı arasındaki fark 6,6 puan olarak gerçekleşmiştir. Norveç ‘de 2000 yılında %69,5 olarak gerçekleşen erkek istihdam oranı 2017 yılında %64,7’ye gerilerken, kadın istihdam oranı %58,3 iken %58,7’ye yükselmiştir. Erkek istihdamının yıllar içinde azalması ve kadın istihdamının küçüğe olsa artış göstermesi Norveç’te kadın ve erkek istihdam oranı arasındaki farkı 6 puana düşürmüştür. Danimarka’ da ise 2000 yılından 2017 yılına hem istihdam edilen erkek hem de istihdam edilen kadın oranı düşmüştür. 2000 yılında istihdam edilen erkek oranı %68,8 iken, 2017 yılında bu oran %62,1’e gerilemiştir. İstihdam

edilen kadın oranına bakıldığında ise 2000 yılında %57,1 olan oran 2017 yılında %54,1 e gerilemiştir. Erkek istihdamının kadın istihdamına göre daha fazla düşüş göstermesi erkek ve kadın istihdam oranı arasındaki farkı 8 puana düşürmüştür.

İsveç, Norveç ve Danimarka gibi yüksek gelir grubuna giren ülkelerden sonra orta-yüksek gelir grubuna giren Meksika ve Türkiye'ye bakıldığında kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki farkın önemli ölçüde artığı görülmektedir. Meksika'da 2000 yılında erkeklerin %82,6'sı kadınların ise %38,9'u istihdam edilirken 2017 yılında erkeklerin istihdam edilme oranları %79'a gerilemiş ve kadınların istihdam edilme oranı %44,1'e yükselmiştir. Buna rağmen 2017 yılında Meksika'da kadın ve erkek istihdam oranı arasında ki fark 34,9 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'ye bakıldığında istihdam edilen erkek oranının 2000 yılında %67,8 istihdam edilen kadın oranının ise %24,7 olarak gerçekleştiği görülmektedir. 2017 yılına gelindiğinde ise istihdam oranları sırasıyla %64,9; %27,7 olmuştur. İstihdam edilen kadın oranının ise arttığı ve böylece aradaki fark 37,2 puana düşmüştür. Ancak kadının işgücüne katılım oranının çok yükselmediğini söyleyebiliriz. Halen yaklaşık olarak her dört kadından birinin işgücü piyasasında istihdam edilmekte, üçü ise işgücü piyasasının dışındadır.

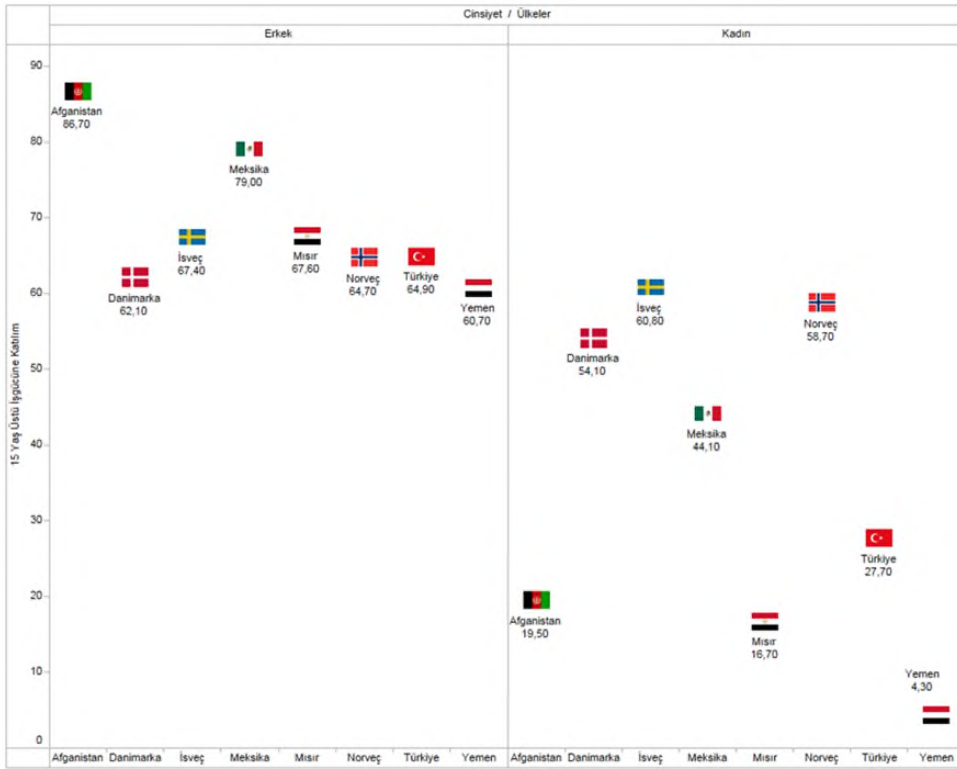
Sayfa boş kalmış

Tablo 1. Bazı Ülkelerde 15 Yaş Üstü Kadın ve Erkek İstihdamının Nüfusa Oranı (%)

Ülkeler	Cinsiyet	Yıllar				
		2000	2010	2015	2016	2017
İsveç	Erkek	66,5	67,4	67,3	67,4	67,4
	Kadın	58,4	58,9	60,6	60,7	60,8
Norveç	Erkek	69,5	67,2	65,4	64,7	64,7
	Kadın	58,3	59,7	58,7	58,7	58,7
Danimarka	Erkek	68,8	63,3	62,1	62,2	62,1
	Kadın	57,1	55,9	54,2	54,1	54,1
Meksika	Erkek	82,6	80,1	79,3	79,1	79
	Kadın	38,9	43,2	43,9	44	44,1
Türkiye	Erkek	67,8	62,4	65,1	65,3	64,9
	Kadın	24,7	24	27,5	28,1	27,7
Afganistan	Erkek	86,5	86,6	86,7	86,7	86,7
	Kadın	14,5	14,7	18,7	19,4	19,5
Mısır	Erkek	68,7	70	66,9	67,2	67,6
	Kadın	15,6	16,9	16,4	16,5	16,7
Yemen	Erkek	62,6	60,2	60,1	60,8	60,7
	Kadın	17,6	4,5	4,5	4,5	4,3

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Şekil 1 Kadın ve Erkek istihdamının seçilmiş ülkelere göre dağılımı (2017)

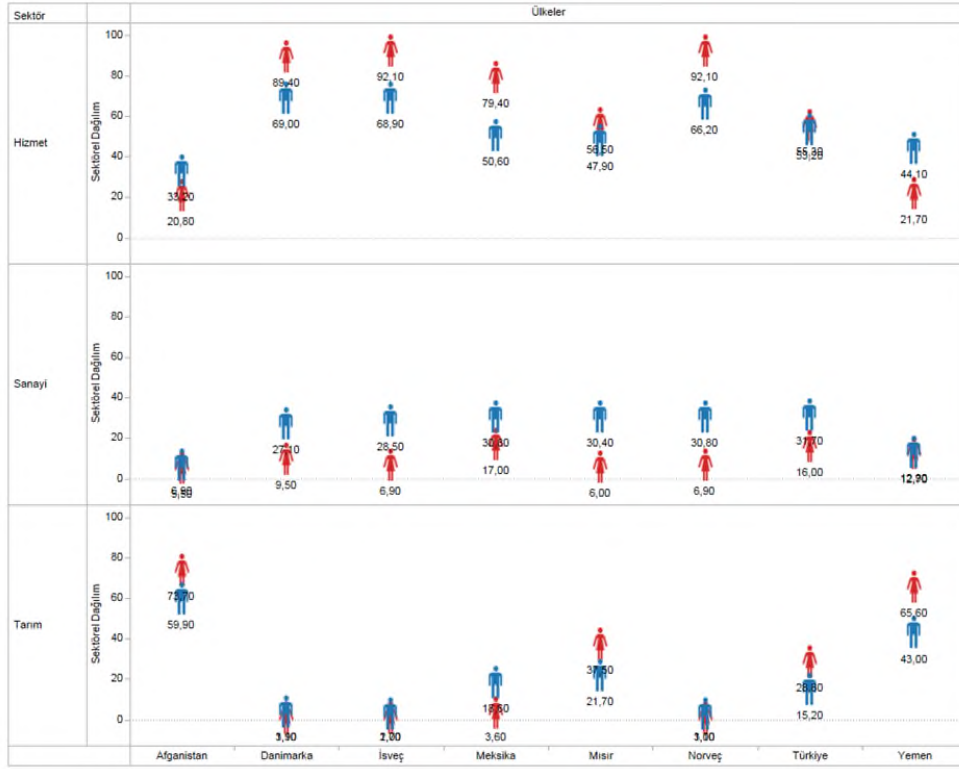


Meksika ve Türkiye gibi orta-yüksek gelir grubuna giren ülkelerden sonra, düşük gelir grubuna giren Afganistan, Mısır ve Yemen ülkelerinde kadın ve erkek istihdam oranı arasındaki farkında daha da arttığı görülmektedir. Afganistan’da 2000 yılından 2017 yılına erkek istihdam oranının neredeyse aynı düzeyde kaldığı ve kadın istihdamında artış yaşandığı görülmektedir. 2017 yılında erkek istihdam oranı kadın istihdam oranının 3 katından daha fazla olduğu yani 67,2 puan olduğu görülmektedir. Mısır’da 2000 yılından 2017 yılına erkek istihdam oranında çok küçük bir düşüş, kadın istihdam oranında ise yine küçük bir artış yaşanmıştır. Yemen’e bakıldığında ise kadın istihdamının neredeyse yok denecek düzeyde olduğunu ve 2000 yılından 2017 yılına düşüş yaşandığı görülmektedir.

Tablo 1 ve Şekil 1’den genel bir çıkarım yapıldığında; gelişmiş ülkelerde kadın istihdam oranının erkekler ile birbirine çok yakın olduğu yani, işgücü piyasasında kadın erkek arasında ki cinsiyet ayrımının daha az görüldüğü, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde ise kadın ve erkek istihdam oranı farkının daha yüksek olduğu yani cinsiyet ayrımının daha yoğun olduğu söylenebilir. Yani kısaca ülkelerin gelişmişlik düzeyi arttıkça kadın ve erkek arasındaki istihdama katılımda cinsiyet eşitsizliğinin azaldığı vurgulanabilir.

Ek 1’de farklı gelir grubuna giren 8 ülkenin kadın ve erkek istihdamının sektörler göre dağılımı yer almaktadır. Ayrıca çalışmamızda anılan ülkelerin 2017 yılı itibarıyla, kadın-erkek istihdamının sektörler göre dağılımı Şekil 2’de gösterilmiştir. İlk olarak yüksek gelir grubuna giren İsveç, Norveç ve Danimarka’da erkeklerin en fazla istihdam edildiği sektörün hizmet sektörü, ikinci sanayi ve en az istihdamın olduğu sektörün tarım olduğu görülmektedir. Kadınların işgücüne katıldığı sektörlerdeki sıralama aynı şekildedir. Bu üç ülkede kadınların %80’inden fazlası hizmet sektöründe istihdam edilirken, tarım sektöründe istihdam edilen kadın oranı ortalama %1 civarında seyretmiştir.

Şekil 2. Farklı gelir gruplarındaki ülkelerde kadın ve erkek istihdamının sektörel dağılımı (2017)



Orta-Üst gelir grubuna giren Meksika ve Türkiye'yi incelediğimizde erkeklerin ve kadınların tarım sektöründeki istihdamdaki payının, yüksek gelir grubundaki ülkelere oranla, fazla olduğu göze çarpmaktadır. Meksika' da tarım sektöründe çalışan erkeklerin oranının kadınlara göre daha fazla olduğu dikkat çekerken, Türkiye'de bu durum tam tersidir. 2000 yılında Türkiye'de istihdam edilen erkeklerin %45,2'si hizmet, %28,1'i sanayi ve %26,7'si tarım sektöründe istihdam edilirken, kadınların %26,6'sı hizmet, %13,3'ü sanayi ve %60,2'si yani büyük çoğunluğu tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Yıllar itibariyle hem kadınların hem de erkeklerin hizmet sektöründeki payı artarken tarım sektöründeki payı azalmıştır. Özellikle kadınların tarım sektöründeki istihdamı 2000 ile 2017 yılı karşılaştırıldığında %28,8'e yani yarıya düşmüştür. Böylece 2000 yılında kadınların en fazla istihdam edildiği sektör tarım iken, 2017 yılında tarım en fazla istihdam sağlayan ikinci sektör konumuna düşmüştür.

Düşük gelir grubuna giren Afganistan, Mısır ve Yemen incelendiğinde ise, kadınların tarım sektöründeki kadın istihdam oranının, erkeklere oranla çok daha fazla arttığı görülmektedir. Özellikle Afganistan ve Yemen'de kadınların önemli kısmının tarım kesiminde istihdam edildiği görülmektedir. 2000 yılından 2017 yılına tarımda çalışan kadınların oranında düşüşler yaşansa da, anılan bu ülkelerde tarım daima kadınların en fazla istihdam edildiği sektör olmuştur.

Ek 1 ve Şekil 2 genel hatları ile incelendiğinde; ülkelerin gelişmişlik düzeyi düştükçe kadınların işgücüne katılımının tarım sektöründe arttığını belirtebiliriz. Gelir düzeyi yüksek ülkelerde istihdam edilen kadın ve erkeklerin sektörlere göre dağılım oranları birbirine çok yakinken, gelişmişlik düzeyi düşük ülkelerde kadın ve erkeklerin sektörlere göre dağılımında adaletsizlikler olduğu ve kadınların büyük çoğunluğu tarım kesiminde istihdam katıldıkları tespit edilmiştir.

Ek 2'de istihdam edilen kadın ve erkeklerin statüleri göre dağılımı verilmiştir. İlk olarak İsveç, Norveç ve Danimarka'da erkeklerin ve kadınların büyük çoğunluğunun yani yaklaşık %85-%95 oranında başkası hesabına çalıştığı göze çarpmaktadır. Geriye kalan kesim ise sırasıyla kendi hesabına, işveren konumunda ve aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bu ülkelerde aile işçisi statüsünde çalışan erkek ve kadın oranı genel olarak %1'in altında gerçekleşmiştir. Meksika ve Türkiye'de ise, aile işçisi olarak çalışan erkek ve kadın oranının gelişmiş ülkelere göre daha yüksek olduğu, cinsiyetlere göre karşılaştırma yapıldığında ise

aile işçisi olarak istihdama katılan kadınların oranının, erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle Türkiye'de 2000 yılında istihdam edilen kadınların neredeyse yarısı aile işçisi olarak çalışıyor durumdadır. Erkekler incelendiğinde ise; bu oranın %8,6 gibi düşük bir seviyede olduğu görülmektedir. 2017 yılında aile işçisi olarak istihdama kadın katılım oranı %28'e düşmüştür. Çalışmamızda Ek 1 ve Şekil 2'nin yorumları bölümlerinde vurgulandığı üzere, Türkiye'de tarımda çalışan kadın oranında 2000-2017 döneminde ciddi düşüşler yaşamıştır. Bu bağlamda, Türkiye'de aile işçisi olarak çalışan kadınların büyük çoğunluğunun halen tarım sektöründe çalıştığını vurgulayabiliriz. Afganistan, Mısır ve Yemen'e bakıldığında istihdam edilen kadınların önemli çoğunluğunun aile işçisi olarak çalıştığı ve erkeklerde bu oranın daha düşük seviyelerde seyrettiği söylenebilir.

Ek 2'de yer alan verileri genel hatları ile ifade edersek; gelişmiş ülkelerde istihdam edilen kadın ve erkeklerin statülere göre dağılımında bir paralellik bulunmaktadır. Ancak gelişme düzeyi düşük ülkelerde ise istihdam edilen kadın ve erkeklerin statüye göre dağılımında önemli farklar olduğu ve bu ülkelerde kadınların daha çok aile işçisi olarak çalıştığı görülmektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Sürdürülebilir büyüme ve kalkınma için, dünya nüfusunun yaklaşık yarısını kadınlardan oluştuğu dikkate alınınca, kadınların işgücüne katılımında artışın sağlanması önem arz etmektedir.

Toplumsal cinsiyet anlayışı; kadını, ev işleri, çocuk bakımı, geçimlik üretim, ücretsiz aile işçisi konumuna getirmiştir. Kadının işgücü piyasasına katılım oranı dünyada ve gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde, erkeklerin işgücüne katılım oranlarından daha düşük düzeydedir. Gelişmiş ülkelerde ise bu fark, çok düşüktür ya da hiç yoktur. Gelişmiş ekonomilerde kadınların işgücüne katılım oranı hemen hemen erkeklerin oranına eşit iken, Türkiye'de bu oran 2017 yılında %27,7'e çıkmıştır. 2000 yılında bu oran %24,7 iken, yani sadece kadınların dörtte biri işgücü piyasasında istihdam edilirken, bu oran son 17 yılda çok fazla değişmemiştir. ILO verilerine göre Türkiye'de 1988 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %34,3 iken, bu oran 2017'de %27,7'e düşmüştür. Türkiye'de kadının işgücüne katılım oranında görülen düşme eğilimi geçici olmayıp kalıcı niteliktedir. Tarım kesiminde çalışan nüfusun kentlere göç etmesi, kentlerdeki işgücü talebini, kentlerdeki göçle oluşan işgücü arzı nitelik olarak karşılayamayınca (yapısal işsizlik) kadınların işgücüne katılım oranı düşmüştür.

Gelişmiş ülke olarak seçtiğimiz İsveç, Norveç ve Danimarka'da kadınların istihdam oranı ile erkeklerin istihdam oranı eşit iken, daha az gelişmiş Afganistan, Mısır ve Yemen'de ise kadının işgücüne katılım oranı çalışmanın dördüncü bölümünde de görüldüğü gibi çok düşüktür. Gelişmiş ülkelerde kadın istihdam oranının erkek istihdam oranı ile birbirine yakın olup, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı çok azdır. Ülkelerin gelişme düzeyi düştükçe kadın ve erkek istihdam oranında büyük farklar olduğunu dolayısıyla cinsiyet eşitsizliğinin daha da yoğunlaşmış olduğunu belirtebiliriz. Diğer bir deyişle, ülkelerin gelişmişlik düzeyi arttıkça kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğinin, istihdama katılımdaki cinsiyet eşitsizliğinin, azaldığını ifade edebiliriz.

Ayrıca ülkelerin gelişmişlik düzeyi düştükçe kadınların işgücüne katılımının tarım sektöründe arttığı görülmektedir. Gelişmişlik düzeyi daha yüksek olan ülkelerde kadın ve erkeklerin sektörlere göre istihdam oranları birbirine çok yakındır. Gelişme düzeyi düşük ülkelerde kadınların büyük bir oranının ise tarım kesiminde istihdama katıldıkları tespit edilmiştir. Aynı biçimde gelişmiş ülkelerde statülere göre kadın ve erkek istihdamının dağılımında bir paralellik varken, gelişme düzeyi daha düşük ülkelerdeki kadınlar daha çok aile işçisi olarak çalışmaktadırlar.

Özellikle gelişme düzeyi düşük ülkelerde, kadının işgücü piyasasında önemli bir yerinin olmadığını belirtebiliriz. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet algısının değişmesi için kadının toplumsal konumunun güçlendirilmesi gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların, eğitimden eşit yararlanamamasına, işgücü piyasası için gerekli bilgi ve beceriden yoksun kalmasına sebep olmaktadır. Bir ülkede büyüme ve kalkınmanın sağlanması, kadının toplumdaki konumunun güçlendirilmesi ile olanaklıdır. Dolayısıyla kadın eğitimi, çok önem arz etmektedir. Bu amaçla kadınların mesleki bilgi ve becerilerini arttırmak için örgün ve özellikle yaygın eğitim olanakları arttırılmalıdır. Ayrıca kadınlar kendi işletmelerini kurmaya ve gelir getirici işler yapmaya yönlendirilmelidir.

Gelişmekte olan birçok ülke ve ülkemizde kadınlar halen cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Kadının işgücü piyasasına girmesinde var olan bu ayrımcılık kadını, eşit

istihdam olanaklarından yoksun bırakılmaktadır. Bu sebeple kadınlar, şiddet, cinsel şiddet ve istismara maruz kalmakta; ücretsiz ev işleri ve bakım hizmetleri yaparak çalışma hayatında yer almaktadır. Ayrıca kamu ve özel sektördeki görevlerde cinsiyet ayrımcılığı yoğun bir boyuttadır. Kadın liderlerin artması ve teşvikinin, toplumsal cinsiyet eşitliğine önemli katkılar yapacağı düşünülmektedir.

Kadının işgücü piyasasına girişine yönelik engellerin aşılması için öncelikle toplumsal cinsiyete ilişkin hâkim görüşün değişmesi gerektiğini vurgulamak gerekir. Bu ise kadınların eğitimiyle ve düşünce kalıplarının değişmesi ile mümkündür. Kadın, var olan toplumsal cinsiyet olgusunu kabullenici olmamalıdır; mevcut durumu sorgulayarak değiştirmeye yönelik bir çaba içerisine girmelidir. Bu paradigma değişikliği ise belirtildiği gibi ancak eğitimle mümkündür. Kadın ve erkeğin eşit temellerde topluma ve ekonomiye katkısı olmadığı sürece; sürdürülebilir kalkınmanın sağlanamayacağını, istikrarlı bir biçimde refahın artırılamayacağını ifade edebiliriz.

Onuncu Kalkınma Planında; 2023 yılında dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer almayı hedefleyen Türkiye, 2017 yılı itibarıyla, erkek işgücü potansiyelinin yaklaşık %65'ine, kadın işgücü potansiyelinin ise %28'ne istihdam sağlamaktadır. Böyle bir ekonomik yapıyla, anılan hedefe ulaşma olanağı olmadığından, gerekli kararların alınıp uygulanmasıyla yeni istihdam olanaklarının yaratılması önem arz etmektedir.

Kaynakça

- Akbaş, N., ve Taner, B. (2017). Yönetim ve Cinsiyet: Cam Uçurum'un Ötesi. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 193–214. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/390855>
- Akdöl, B., ve Menteş, S. A. (2017). Kadınların Yönetici Pozisyonlarında Yaşadıkları Zorluklar ve Lider Üye Etkileşiminde Cinsiyetin Rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(3), 193–214. doi:10.15295/bmij.v5i3.158
- Akgeyik, T. (2017). Türkiye'de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Siyaset Konferanslar Dergisi*, (70), 31–53. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/394276>
- Aksoy, N. (2018). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Belirleyicileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacıbektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Avrupa Komisyonu. (2010). *Komisyon Tarafından Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e Sunulan Bildirim Genişleme Stratejisi ve Başlıca Zorluklar 2010-2011 Türkiye 2010 Yılı İlerleme Raporu*. Erişim adresi: https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2010.pdf
- Balleer, A., Gómez-Salvador, R., & Turunen, J. (2009). *Labour Force Participation In The Euro Area. A Cohort Based Analysis*. Erişim adresi: <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1049.pdf?2194cf39f67879c22ccd917b1c73be50>
- Berber, M., ve Eser, B. Y. (2008). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 1–16.
- Berktaş, F. (2004). Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye. *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazlar*, 7. Erişim adresi: https://stk.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/01/berktay_std_7.pdf
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP). (2019). *Hedef 5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. Erişim adresi: <http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>
- Bozkaya, G. (2014). Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet. *The Journal Of Academic Social Science Studies*. doi:10.9761/JASSS2385
- Bozkaya, G. (2014). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 69–89.
- Bulut, D., ve Kızıldağ, D. (2017). Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 81–102. doi: 10.116111/yead.321237

TÜRKİYE’DE ve SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ YERİ

- Çakır Hanbay, E. (2011). Kadın İstihdamında Yerel Yönetimlerin Rolü, Görevleri ve Sorun Alanları. İçinde *TEPAV, Kadın Emeği Konferans* (ss. 75–86). Erişim adresi: <https://www.tepav.org.tr/kades/folders/BildiriKitabi.pdf>
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği. *Toplum ve Bilim*, 86, 139–170.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 41–54. Erişim adresi: <http://calismatoplum.org/sayi21/atilgan.pdf>
- Dünya Bankası. (2011). Dünya Kalkınma Raporu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma Genel Bakış 2012. Erişim adresi: <http://documents.worldbank.org/curated/en/753081468338506032/pdf/646650V10WDR0B0URKISH00verview02012.pdf>
- Gökkaya, V. B. (2014). Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet. *Journal of Academic Social Science Studies*, (26), 371–383. doi:10.9761/JASSS2385
- Gündüz, Ş. (2018). İş Yaşamında Erkeklerde Ortaya Çıkan Ancak Kadını Tehdit Eden Sendromlar. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 37(37), 145–157. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/446708>
- Hoşgör, H., Hoşgör, D. G., ve Memiş, K. (2016). Sosyo-Demografik Özellikler ile Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki ve Farklılıkların İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35). Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/226484>
- İleri, Ü. (2016). Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Başlıca Uluslararası Ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(12), 128–153. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/hakisderg/issue/26740/281668>
- Jütting, J., & Morrisson, C. (2009). Women, Bad Jobs, Rural Areas: What Can “SIGI” Tell Us. *OECD Working Paper*. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/profile/Christian_Morrisson/publication/253284578_Women_bad_jobs_rural_areas_what_can_SIGI_tell_us/links/56765ed908ae0ad265c21c43/Women-bad-jobs-rural-areas-what-can-SIGI-tell-us.pdf
- Kalkınma Bakanlığı. (2013). Onuncu Kalkınma Planı (2014–2018). *Ankara: Kalkınma Bakanlığı*, 8. Erişim adresi: <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalkınma-Planı-2014-2018.pdf>
- Karaca, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erişim adresi: <http://acikerisim.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/9843/217549.pdf?sequence=1>
- Karcıoğlu, F., ve Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: "Cam Tavan Sendromu" Üzerine Bir Uygulama. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 28(4). Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/atauniiibd/issue/2715/35561>
- Kılıç, D., ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107–130.
- Kolade, O. J., & Kehinde, O. (2013). Glass ceiling and women career advancement: Evidence from Nigerian construction industry. *Iranian Journal of Management Studies*, 6(1), 77–97. Erişim adresi: https://ijms.ut.ac.ir/article_30125_dfcc031c2e5cf5c2c1d2b94826dc7128.pdf
- Koray, M. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 29, 13–53. Erişim adresi: <http://www.calismatoplum.org/sayi29/koray.pdf>
- Korkmaz, H. (2016). Yönetimde Kadın ve Cam Tavan Sendromu. *Alternative Politics/Alternatif Politika*. Erişim adresi: <http://alternatifpolitika.com/site/dosyalar/arsiv/Subat2016-OzelSayi/8.Korkmaz.pdf>

- Makal, A. (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi. *Çalışma ve Toplum*, 2, 13–39. Erişim adresi: <http://calismatoplum.org/sayi25/makal.pdf>
- Mies, M. (2002). ‘Gender’and Global Capitalism. *Capitalism and Development* içinde 107–122. Routledge.
- Negiz, N., ve Yemen, A. (2011). Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2011(24), 195–214. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/117883>
- Öğüt, A. (2006). Türkiye’de Kadın Girişimciliğin Ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 56-76 Erişim adresi: http://acikerisim.lib.comu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/COMU/973/Adem_Ogut_Makale.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Örücü, E., Kılıç, R., ve Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 117–135. Erişim Adresi: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/yonveek/article/view/5000069185>
- Özer, M., ve Biçerli, K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55–86. Erişim Adresi: <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11421/502/194880.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quataert, D., (2008). *Sanayi Devrimi Çağında Osmanlı İmalat Sektörü*. T.Güney (Çev.) İstanbul: İletişim yayınları.
- Schmid, G. (2010). Non-Standard Employment And Labour Force Participation: A Comparative View Of The Recent Development In Europe. *IZA Discussion Paper Series*, (5087). Erişim adresi: <http://ftp.iza.org/dp5087.pdf>
- Standing, G. (1999). Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited. *World development*, 27(3), 583–602. Erişim adresi: http://www.brooklyn.cuny.edu/web/aca_socialsciences_polisci/150422_IA_Comps_Standi ngGlobal-Feminization-Through-Flexible-Labor.pdf
- Tükeltürk, Ş. A., ve Perçin, N. Ş. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 113–128. Erişim adresi: http://acikerisim.lib.comu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/COMU/867/Sule_Tukelturk_Makale.pdf?
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2016). Yeni ILO Raporuna Göre Küresel İşgücü Piyasasındaki Büyük Cinsiyet Açığı Sürüyor. Erişim adresi: https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_458132/lang-tr/index.htm
- Yıldız, S., Alhas, F., Sakal, Ö., & Yıldız, H. (2016). Cam Uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavanı Ne Zaman Aşar? *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(4), 1119–1146. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/ausbf/issue/26771/281756>
- Yılmaz, M., ve Zoğal, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. İçinde *Uluslararası Ekonomi Konferansında sunulan bildiri*. Torino, İtalya. Erişim adresi: https://torino2015.econworld.org/assets/zogal_yilmaz.pdf
- Zel, U. (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2), 39–48.
- Zeytinoglu, I. U. (1998). Constructed Images As Employment Restrictions: Determinants of Female Labor In Turkey. Z.F. Arat (Ed.). *Deconstructing Images of ‘Deconstructing Images of ‘The Turkish Women’* içinde (183-198). New York: St. Martin’s Press.

TÜRKİYE'DE ve SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ YERİ

Ekler

Ek 1. Farklı Gelir Grubundaki Ülkelerde Kadın ve Erkek İstihdamının Sektörlere Göre Dağılımı (%)

Ülkeler	Cinsiyet	Sektörler	Yıllar				
			2000	2010	2015	2016	2017
İsveç	Erkek	Hizmet	59,9	66	68,3	68,8	68,9
		Sanayi	36,7	30,9	28,7	28,5	28,5
		Tarım	3,4	3,1	3	2,7	2,7
	Kadın	Hizmet	87,4	91,4	92,1	92	92,1
		Sanayi	11,4	7,6	6,9	7	6,9
		Tarım	1,3	1	1	1	1
Norveç	Erkek	Hizmet	61,3	64,9	65,3	66,1	66,2
		Sanayi	32,7	31,2	31,7	30,8	30,8
		Tarım	6	3,9	3	3,1	3,1
	Kadın	Hizmet	88,3	92	91,9	92,1	92,1
		Sanayi	9,4	7	7,2	6,9	6,9
		Tarım	2,3	1	0,9	1	1
Danimarka	Erkek	Hizmet	59,2	67,1	68,4	69,2	69
		Sanayi	35,6	29,1	27,8	27	27,1
		Tarım	5,1	3,9	3,8	3,9	3,9
	Kadın	Hizmet	84,6	89,9	89,3	89,7	89,4
		Sanayi	13,4	9,2	9,7	9,3	9,5
		Tarım	2	0,9	1,1	1	1,1
Meksika	Erkek	Hizmet	47,7	51,7	50,8	50,9	50,6
		Sanayi	29,4	28,8	29,9	30,7	30,8
		Tarım	23	19,4	19,2	18,4	18,6
	Kadın	Hizmet	71,2	80,5	80	79,7	79,4
		Sanayi	22,1	15,7	16,5	16,9	17
		Tarım	6,7	3,8	3,5	3,4	3,6
Türkiye	Erkek	Hizmet	45,2	52,2	52,2	52,9	53,2
		Sanayi	28,1	30,4	32,1	31,7	31,7
		Tarım	26,7	17,4	15,7	15,4	15,2
	Kadın	Hizmet	26,6	44,9	52,8	55,4	55,3
		Sanayi	13,3	16	16,3	16	16
		Tarım	60,2	39,2	31	28,6	28,8
Afganistan	Erkek	Hizmet	16,1	31	34,1	33,9	33,2
		Sanayi	5,8	6,2	6,9	7	6,9
		Tarım	78,1	62,8	59	59,1	59,9
	Kadın	Hizmet	7,1	18,8	21,9	21,8	20,8
		Sanayi	6,6	5,5	5,7	5,6	5,5
		Tarım	86,3	75,6	72,4	72,6	73,7
Mısır	Erkek	Hizmet	48	46	47,9	47,3	47,9
		Sanayi	24,6	28,6	29,9	30,3	30,4
		Tarım	27,4	25,5	22,3	22,4	21,7
	Kadın	Hizmet	53,7	50,9	54,2	55,4	56,5
		Sanayi	6,9	5,2	5,6	6,1	6
		Tarım	39,4	43,9	40,2	38,4	37,5
Yemen	Erkek	Hizmet	46,3	56,8	52,6	51,2	44,1
		Sanayi	14,4	19,4	14,4	14,4	12,9
		Tarım	39,3	23,8	33	34,4	43
	Kadın	Hizmet	13,6	57,4	28,8	27	21,7
		Sanayi	3,8	14,6	14,6	15,7	12,7
		Tarım	82,5	28	56,7	57,2	65,6

Kaynak: www.ilo.org, 2018

Ek 2. Farklı Gelir Grubundaki Ülkelerde Kadın ve Erkek İstihdamının Statülere Göre Dağılımı

Ülkeler	Cinsiyet	Statü	Yıllar				
			2000	2010	2015	2016	2017
İsveç	Erkek	Başkası Hesabına Çalışan	84,1	85	86,1	86,4	86,5
		Kendi Hesabına Çalışan	9,3	8,9	8,4	7,9	7,9
		İşveren	6	5,9	5,3	5,4	5,4
		Aile İşçisi	0,7	0,3	0,3	0,3	0,3
	Kadın	Başkası Hesabına Çalışan	94,1	93,5	93,8	93,9	93,9
		Kendi Hesabına Çalışan	3,8	4,5	4,3	4,2	4,2
		İşveren	1,8	1,8	1,7	1,7	1,7
		Aile İşçisi	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3
Norveç	Erkek	Başkası Hesabına Çalışan	90,1	89,3	90,8	90,8	90,4
		Kendi Hesabına Çalışan	7,3	7,4	6,5	6,4	6,8
		İşveren	2,4	3,1	2,5	2,6	2,7
		Aile İşçisi	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
	Kadın	Başkası Hesabına Çalışan	95,2	95,6	95,4	95,4	95,2
		Kendi Hesabına Çalışan	3,4	3,1	3,6	3,5	3,7
		İşveren	1	1,1	0,8	0,9	0,9
		Aile İşçisi	0,5	0,3	0,2	0,2	0,2
Danimarka	Erkek	Başkası Hesabına Çalışan	87,9	87,7	88,4	88,1	88,1
		Kendi Hesabına Çalışan	5,4	6,8	6,2	6,3	6,3
		İşveren	6,6	5,4	5,1	4,9	4,9
		Aile İşçisi	0,2	0,1	0,3	0,7	0,8
	Kadın	Başkası Hesabına Çalışan	94,2	94,4	94,6	94	93,9
		Kendi Hesabına Çalışan	2,4	3,5	3,3	3,3	3,3
		İşveren	1,5	1,6	1,7	1,8	1,8
		Aile İşçisi	1,8	0,5	0,4	0,9	1
Meksika	Erkek	Başkası Hesabına Çalışan	63,5	67,2	68,4	68,9	68,9
		Kendi Hesabına Çalışan	24,8	22,2	22,1	21,9	21,9
		İşveren	5,6	5,9	5,6	5,8	5,8
		Aile İşçisi	6,1	4,8	3,9	3,5	3,4
	Kadın	Başkası Hesabına Çalışan	64,6	65,7	67,1	67,4	67,5
		Kendi Hesabına Çalışan	20,9	22,7	22,9	23,1	23
		İşveren	2	2,3	2,3	2,3	2,3
		Aile İşçisi	12,6	9,4	7,7	7,2	7,2

TÜRKİYE'DE ve SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ YERİ

Ülkeler	Cinsiyet	Statü	Yıllar				
			2000	2010	2015	2016	2017
Türkiye	Erkek	Başkası Hesabına Çalışan	56,1	64,9	69,4	69,3	69,2
		Kendi Hesabına Çalışan	28,3	23,1	20,2	20,1	20,1
		İşveren	7	6,9	5,8	6	6,1
		Aile İşçisi	8,6	5,1	4,5	4,6	4,7
	Kadın	Başkası Hesabına Çalışan	39,6	50,7	61,8	63,5	61,9
		Kendi Hesabına Çalışan	11,9	12,8	8,9	8,8	8,7
		İşveren	1,2	1,3	1,2	1,4	1,4
		Aile İşçisi	47,3	35,2	28,2	26,4	28
Afganistan	Erkek	Başkası Hesabına Çalışan	20,9	31,9	33,3	33,2	33,1
		Kendi Hesabına Çalışan	48	45,4	45,6	45,6	45,6
		İşveren	0,8	1,3	1,5	1,4	1,4
		Aile İşçisi	30,4	21,4	19,6	19,8	19,8
	Kadın	Başkası Hesabına Çalışan	20,2	29,4	30,8	30,6	30,5
		Kendi Hesabına Çalışan	8,2	11,6	11	11,1	11,1
		İşveren	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3
		Aile İşçisi	71,4	58,8	57,9	58	58,1
Mısır	Erkek	Başkası Hesabına Çalışan	60,6	63,7	65,4	70	70,1
		Kendi Hesabına Çalışan	11,2	12	14,5	13	13
		İşveren	20,1	17,8	14,5	12,6	12,6
		Aile İşçisi	8,2	6,5	5,6	4,4	4,3
	Kadın	Başkası Hesabına Çalışan	57,2	53,1	51,7	65,9	66
		Kendi Hesabına Çalışan	12,3	13,6	6,4	8,4	8,4
		İşveren	4,5	2,8	2	2,3	2,3
		Aile İşçisi	26	30,6	40	23,5	23,4
Yemen	Erkek	Başkası Hesabına Çalışan	60,1	60,6	48,3	48	46,8
		Kendi Hesabına Çalışan	26,6	26,2	28,9	29,5	33,4
		İşveren	4,8	4,3	14,2	13,8	10
		Aile İşçisi	8,5	9	8,6	8,7	9,8
	Kadın	Başkası Hesabına Çalışan	61,1	41,4	26,2	26,3	28
		Kendi Hesabına Çalışan	18,9	28,8	25,1	25,2	26
		İşveren	1,8	1,5	8,4	7,8	4,1
		Aile İşçisi	18,2	28,4	40,3	40,6	41,9

Kaynak: www.ilo.org, 2018