

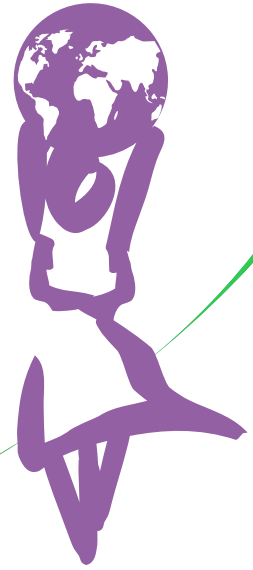
İŞ HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN İÇASIFED ÜYESİ İŞVERENLERİN EĞİLİM VE BEKLENTİLERİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Prof. Dr. Aylin Görgün Baran

Yard. Doç. Ayça Gelgeç Bakacak

Arş. Gör. Canet Tuba Eldem

Fatma Hikmet Barutu



THE WORLD BANK
IBRD • IDA

İŞ HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN İÇASİFED ÜYESİ İŞVERENLERİN EĞİLİM VE BEKLENTİLERİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Prof. Dr.Aylin Grgn Baran*
Yard. Doç. Ayça Gelgeç Bakacak*
Arş. Gör. Canet Tuba Eldem*
Fatma Hikmet Barutu**

* Hacettepe Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü Beytepe / Ankara

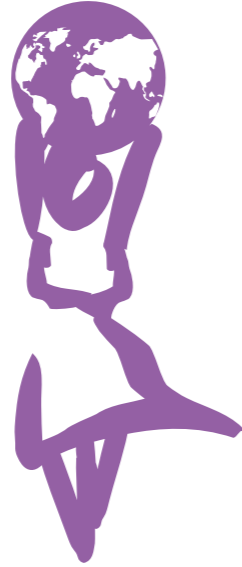
** ANGİKAD Ankara Girişimci İř Kadınları ve Destekleme Derneği yesi, Proje Koordinatörü



GİRİŞ

İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin işgücüne katılma, istihdam olanaklarına erişme, kariyer imkânlarına ulaşma, ücret, çalışma koşulları, sosyal güvenlik hakları gibi yasal düzenleme ve uygulamalardan yararlanma açısından eşit olmaları yani, işgücü piyasasındaki hakları ve olanakları kullanma noktasında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcı muameleye maruz kalmamaları şeklinde tanımlanabilir (Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi AB Eşleştirme Projesi, 2012: 6-7; Ecevit, 2010a, 4). İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, makro düzeyde, kalkınma ve ekonomik büyüme önünde de önemli bir engel oluşturmaktadır (Kabeer ve Natali, 2013: 39-40; Elborgh-Woytek ve diğerleri, 2013: 4; Şimşek ve Uzay, 2008: 252, Timothy ve Adeoti, 2006: 428; Klasen, 1999: 6). Dünya Kalkınma Raporu 2012 verileri (World Bank, 2012), toplumsal cinsiyet eşitliğinin ekonomik verimliliğe ve diğer kilit kalkınma sonuçlarına ulaşmaya katkıda bulunduğunu vurgulamakta, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülebilir ekonomik büyüme ve dengeli bir sosyal kalkınma için oldukça önemli olduğuna dikkat çekmektedir. Yapılan çalışmalar, Türkiye’de işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği noktasında doğrudan veya dolaylı ayrımcılık uygulamalarına işaret etmektedir (Gürsel, Uysal ve Acar, 2011; Eyüboğlu, İncir, Ilgaz, Fidan ve İnce, 2000, ss. 6; Çolak ve Ardor, 2001, ss. 111; Kasnakoğlu ve Dayıoğlu, 1997, ss. 95). Nitekim Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayınlanan Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu 2014 yılı raporuna (World Economic Forum, 2014) göre, Türkiye kadınlara ekonomik katılım ve fırsatlar sağlama açısından 142 ülke arasında 132. sırada bulunmaktadır. Yine, Sosyal İzleme (Social Watch 2012), isimli uluslararası sivil toplum örgütü tarafından açıklanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 2012 Endeksi’ne göre de, Türkiye, kadınların ekonomik katılımı açısından 100 üzerinden 34 puanla işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derin olduğu ülkelerden birisi olmuştur.

Arz yönlü yaklaşımın önemi ve gerekliliği yadsınmamakla birlikte, dünya genelinde işgücü piyasasında arzın talebini yaratmadığı yönündeki gözlemler (Amsden, 2010, ss.18-19), işgücü arzının karşısındaki talep yapısını irdelemeyi toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması noktasında hayati kılmaktadır. İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik talep yanlı bir irdeleme, makro düzeyde, bir ülkede uygulanan sosyo-ekonomik politikalar ve mikro düzeyde işverenlerin işe alma, işten çıkarma, ücretlendirme, terfi vb. kararları arasındaki ilişkinin toplumsal cinsiyet perspektifi ile değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bu kapsamda metinde, öncelikle mevcut durum ve eğilimler ortaya konulmakta, sonra da Türkiye’de işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin ekonomik ve politik boyutları tartışılmakta ve bu eğilim ve tartışmalar çerçevesinde proje kapsamında kullanılan soru formu ve araştırma kapsamında gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgulara yönelik bir değerlendirme sunulmaktadır.



1

Araştırmanın Konusu, Amacı ve Yöntemi



Bu araştırma, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve üretken istihdamın arttırılmasına yönelik olarak mevcut teşviklerin uygulanabilirliği, işe alımlarda ve işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik İç Anadolu Sanayici ve İşadamları Dernekleri Federasyonu (İÇASİFED) kapsamında faaliyet gösteren firmaların¹ işverenlerinin algılarının, eğilimlerinin ve beklentilerinin firma büyüklüğü, faaliyet gösterilen sektör, işverenlerin cinsiyeti ve eğitim durumlarına ilişkin değişkenler üzerinden incelenmesini konu edinmektedir.

Bu kapsamda, işverenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği kavramına yükledikleri anlamlar ve bu kavrama yönelik tanımlamalarının sektörel olarak farklılık gösterip göstermediği, işverenlerin cinsiyet ve eğitim durumlarının toplumsal cinsiyet eşitliği kavramına yönelik tanımlamalarını nasıl etkilediği, işverenlerin işe alma, işten çıkartma, ücretlendirme vb. konularda karar almalarında cinsiyetçi kalıp yargılarının belirleyici olup olmadığı, varsa bu yargıların neler olduğu, işverenin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik beklenti ve eğilimleri ile uygulanan makro politikalar arasındaki uyumlar ve uyumsuzlukların neler olduğu, işverenlerin cinsiyetçi kalıp yargılarının firmaların verimlilik ve karlılık oranlarını nasıl etkilemekte olduğu kapsamındaki sorulara yanıt aranmıştır.

Araştırmanın konusu çerçevesinde temel amaç, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaygınlaştırılması ve kadın istihdamının arttırılmasına yönelik mevcut politikaların güncellenmesi ve daha etkin politikaların tasarlanmasını desteklemek amacıyla konu ile ilgili işveren² eğilim ve beklentilerini tespit etmektir. Dolayısıyla işverenlerin işe alma, işten çıkarma, ücretlendirme vb. kararlarında etkili olan cinsiyetçi kalıp yargıları ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin anlam kodlarının ortaya çıkartılabilmesi için nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Nitel araştırma;

1 - Araştırmanın saha çalışması İÇASİFED bünyesindeki derneklerden Ostim Sanayici ve İş Adamları Derneği (OSİAD), Girişimci İş Kadınları ve Destekleme Derneği (ANGİKAD), Ankara Genç İş Adamları Derneği (ANGİAD), Akyurt Sanayici İş Adamları Derneği (AKSİAD), Hasanoğlan Sanayici İş Adamları Derneği (HASANOĞLANSIAD) ve Konya İş Kadınları Derneği (KİKAD) üyesi firmalar ile gerçekleştirilmiştir.

2 - Araştırmada işveren ve/veya işveren vekilleri (insan kaynakları müdürleri, üst düzey yöneticiler) ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Ancak metin içerisinde hepsini genelleyen bir ifadeyle işveren olarak kullanılmıştır.

algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yani sosyal olguları buldukları çevre içerisinde incelemeyi ve anlamayı temel alan bir yaklaşımdır. Bu kapsamda araştırmada öznenin, yani araştırılanın kendi perspektifinden olguyu anlamlandırması ve algısı önem taşır. Araştırmada işverenin bir özne olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki eğilim ve beklentilerini anlamlandırmasına önem verilmiştir. Diğer taraftan nitel araştırmada, görüşme süreci karşılıklı bir etkileşim süreci olduğundan hem görüşmecinin (araştırmacının) hem de görüşülenin (araştırılanın) bilinçlenmesini sağlayan bir yöntem olarak kabul edilmektedir (DeVault, 1996:29-50; Yıldırım ve Şimşek, 2003:19; Punch, 2005:132-133; Neuman, 2007:222-233; Glesne, 2014:124-125). Bu çerçevede projenin sahibi olan ANGİKAD'ın da dernek olarak üyesi olduğu İÇASİFED kapsamındaki 153 firma sahibi ve/veya vekilleri ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşme formu 41 yarı yapılandırılmış sorudan oluşmaktadır. İşverenlerle yapılan görüşmeler ses kayıt cihazına kaydedilerek veriler toplanmış ve NVivo tekniği ile analiz edilmiştir. Araştırma bulgularının analizi yukarıda belirtilen sorulara ilişkin olarak geliştirilen 6 temel konu üzerinden temalaştırılmış ve değerlendirilmiştir.

2

Araştırmanın Literatürü



Araştırmanın literatürüne ilişkin bilgiler mevcut durum ve eğilimler ve Türkiye'de işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin boyutları olmak üzere iki başlık altında verilmiştir.

2.1.Mevcut Durum ve Eğilimler

Hızlı teknolojik gelişmeler, göç dinamikleri, demografik değişimler, istihdamın kırdaki payının giderek azalması, sanayisizleşme ve hizmet sektörünün genişlemesi gibi eğilimler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması noktasında dikkati daha çok kentsel piyasalara ve özel sektöre yoğunlaştırmaktadır. Bu çerçevede, bu projenin de odağını oluşturan Türkiye'de kentsel işgücü piyasasındaki mevcut durum ve temel eğilimler şu şekildedir;

Mevcut durum ve eğilimler, TÜİK'in 2013 Hane Halkı verileri kapsamında (TÜİK, 2013), Türkiye'de özellikle kentlerde kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının çok düşük düzeylerde seyrettiğine, işgücü piyasasındaki yatay ve dikey katmanlaşma eğiliminin devam ettiğine, ekonomik krizlerde öncelikle kadın işgücünün işten

çıkartıldığına, kadınlar arasında kayıt-dışı çalışmanın oldukça yaygın olduğuna, kadınların işgücü piyasasındaki istihdam olanaklarına ve haklara yeterli düzeyde erişemediğine işaret etmektedir. Diğer ülke deneyimleri, kadınların işgücüne katılımlarının ve istihdamlarının artırılmasının hem toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi, hem de kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesi açısından hayati önemde olduğunu ortaya çıkarmıştır (İlkkaracan, 1998:285; Ecevit,1998:268; Klasen, 1999). Türkiye üzerine yapılan araştırmalarda da, kadınların işgücüne katılım oranları sabit kaldığında, erkeklerin işgücüne katılım oranları % 100 seviyesine ulaşsa bile, belirlenen kalkınma hedeflerine erişilmesinin mümkün olamayacağına işaret edilmektedir (Aşık, 2013:4). Bu çerçevede, Türkiye'de işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik ve politik boyutları ve nedenleri aşağıda tartışılmaktadır.

2.2. Türkiye'de İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Boyutları

Türkiye'de özellikle 2000'li yılların ikinci yarısından itibaren, Avrupa Birliği müktesebatına uyum süreci ve sivil toplumun konuya olan ilgisinin artmasının da etkisi ile, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik bir istekliliği görmek mümkündür. Bu istekliliğe rağmen, özellikle kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının hala oldukça düşük düzeylerde seyrettiği ve işgücü piyasasında toplumsal cinsiyete dayalı dolaylı ve doğrudan ayrımcılığın devam ettiği görülmektedir.

Yapılan çalışmalar (İlkkaracan, 2010:21-58; Dedeoğlu ve Elveren, 2012:29-46; Toksöz, 2012a:103-126; Dedeoğlu, 2012:211-230), işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması noktasında, Türkiye'de istihdam yaratmayan büyüme olgusuna işaret etmektedir. Türkiye'de uygulanan ekonomi politikalarının temel olarak ulusal ve uluslararası piyasalarda rekabeti sağlamaya yönelik olduğu, istihdam yaratma konusunun ikincil kaldığı söylenebilir. İşgücüne katılma ve istihdam oranlarının kadınlar arasındaki düşüklüğü ise, uygulanan ekonomi politikalarının özellikle kadınlar için yeni istihdam olanakları yaratma potansiyelinin düşüklüğünün göstergesidir. Nitekim, 1980'lerden bu yana deneyimlenen yeniden yapılanma sürecinin, diğer ülkelerin deneyimlerinden farklı olarak, Türkiye'de işgücünün kadınlaşması'na (feminization of labour force) yol açmadığı (İlkkaracan, 1998:290; Eraydın ve Erendil, 1999; Günlük-Şenesen, Pulhan ve Özar, 2000), kadınlaşması beklenen hizmet sektöründe bile kadınların istihdam oranlarının erkeklerin gerisinde kaldığı, yaratılan kısıtlı istihdam olanaklarından kadınların yeteri kadar yararlanamadığı görülmektedir.

İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir diğer boyutu kadınların beşeri sermayelerinin düşüklüğüdür. Beşeri sermaye kuramcılarına göre (Mittra ve Singh, 2006:779; Eyüboğlu, Özar ve Tanrıöver, 2000a:62; Demirel ve diğerleri, 1999:17; England, 1982:358; Mincer ve Polachek, 1974:317), kadınların istihdam

olanaklarından erkeklere göre daha az yararlanmalarının ve ücretlerin düşük, işgücü devrinin yüksek, işte yükselme olanaklarının daha az olduğu ikincil sektörlerde katmanlaşmalarının nedeni kadınların eğitim seviyelerinin ve iş tecrübelerinin daha düşük olmasıdır. İstatistiki göstergeler, Türkiye’de kadınların eğitim düzeyindeki artışla doğru orantılı olarak işgücüne katılma eğilimlerinin de arttığını göstermektedir. Fakat eğitim ve kadın işgücü arzı arasındaki doğrusal ilişkiye rağmen, kadınlar eğitim olanaklarından hala eşit düzeyde yararlanamamaktadır. Nitekim Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu 2014 yılı raporu, kadınların eğitim olanaklarına erişimi açısından Türkiye’nin 142 ülke arasında 105. sırada bulunduğunu göstermektedir. Özellikle mesleki eğitim olanaklarından kadınların yeteri düzeyde yararlanamaması ve kız öğrencilerin toplumsal cinsiyete dayalı olarak kendilerine uygun görülen mesleki eğitim alanlarında yoğunlaşması eğilimine dikkat çekmek gerekmektedir. Bu durum, Türkiye’nin uluslararası işbölümünde değişen rolü çerçevesinde, işveren çevreleri tarafından dile getirilen ara eleman ihtiyacının (TİSK, 2006-2007; Türkkonfed, 2006:31), ortaya çıkardığı yeni istihdam olanaklarından kadınların daha az yararlanması anlamına gelmekte, işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyete dayalı katmanlaşma eğilimini kristalleştirmektedir. Diğer taraftan, evlilik, doğum vb. nedenlerle kadınların işgücü piyasasına giriş çıkışları, kariyerlerinin kesintiye uğraması, erkeklere göre daha az iş tecrübesi edinmelerine neden olmaktadır. Bu durum, işverenlerde kendileri için daha üretken ve verimli olduğunu düşündükleri beşeri sermayesi yüksek olan erkek işgücünü istihdam etme eğilimini doğurmaktadır. Beşeri sermaye, işgücüne katılım, istihdam olanaklarından yararlanma ve kariyer fırsatlarına erişme açısından oldukça önemli ve tetikleyici bir faktör olmakla birlikte, Türkiye’de eğitim seviyesi yüksek kadınlar arasındaki yüksek işsizlik oranları işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini sadece beşeri sermaye kuramı çerçevesinde açıklamayı yetersiz kılmaktadır.

Türkiye’de işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğini işgücünü korumaya yönelik düzenlemelerin katılığı ve ücret-dışı maliyetlerin yüksekliği ile açıklama eğilimi de yaygındır. 1990’ların ikinci yarısından itibaren işverenler tarafından; işgücü piyasasının katılığı, özellikle istihdamın/emeğin maliyeti, rekabet edebilirlik ve verimlilik önündeki engeller olarak vurgulanmaktadır (TİSK, 1994:10-24; TİSK, TOBB, TÜSİAD, 2009). Türkiye’de 2013 tarihinde yürürlüğe giren Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik çerçevesinde doğum izni, emzirme izni ve yine İş Kanunu’nun 88. maddesi gereğince hazırlanan 2522 sayılı yönetmeliğin 15. Maddesi uyarınca düzenlenen emzirme odası ve bakım yurdu açma yükümlülüğü gibi yasal düzenlemeler nedeniyle özellikle kadın işgücünün işverenler tarafından ücret-dışı ilave maliyetler yükleyen, pahalı bir emek olarak görülmesi söz konusudur. Bu durumda işverenler bu ilave maliyetlerden kurtulmak için evlenme ve doğum yapma ihtimali olan, okul öncesi yaşta çocuğu olan kadınları istihdam etmeme (Eyüboğlu, İncir, Ilgaz, Fidan ve İnce, 2000:57; Sarıtaş-Eldem, 2015:20-21), istihdam

edilen kadın işçi sayısını yasal düzenlemede belirtilen rakamın altında tutma (Toksöz, 2007:78; Ecevit, 2008: 160; Varoğlu, 1994:8) gibi eğilimler sergilemektedir. İş Kanunu’na bağlı 2522 sayılı yönetmeliğin 15. Maddesi uyarınca düzenlenen emzirme odası ve bakım yurdu açma yükümlülüğünün sadece kadın işçi sayısı ile ilişkilendirilmesi, yine hem İş Kanunu hem de Devlet Memurları Kanunu’nda düzenlenen babalık izni sürelerinin oldukça kısa olması ve ebeveyn iznine yönelik herhangi bir düzenlemenin bulunmaması doğum sonrası izinlerin, dolayısıyla da çocuk bakımının, ağırlıklı olarak kadınlarla ilişkilendirildiğine işaret etmekte ve işverenlerin bu eğilimini beslemektedir.

Pek çok çalışmada da vurgulandığı gibi (Kabasakal, 1998:303; Acar, Ayata ve Varoğlu, 1999:1-12; Healy, Özbilgin ve Aliefendioğlu, 2005; Gökçek ve Ataman, 2007), kadınların, firmaların organizasyon yapısı içerisinde üst-düzyer, karar verici pozisyonlara gelememesi durumunu ifade eden toplumsal cinsiyete dayalı dikey katmanlaşma eğiliminin devam ettiği görülmektedir. Bu durum, kentlerde işgücü piyasasında kadınlar için cam tavan’ın söz konusu olması, kadınların işlerinde yükselmediğinin ve karar verme pozisyonlarında neredeyse hiç bulunamadıklarının bir göstergesidir.

Diğer taraftan, Türkiye’de işgücü piyasasında istihdam edilen kadınların % 50’den fazlasının kayıt-dışı olarak enformel sektörde çalışıyor olması, İş Kanunu gereği açılması öngörülen kreşlerin sayısının tam olarak bilinmemesi, işverenlerin kreş ve gündüz bakım evi açma yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğinin etkin bir şekilde izlenmemesi, yaptırımların caydırıcı olmaması, doğum ve emzirme izni sürelerinin çoğu zaman yasada düzenlendiği şekilde kullanılamaması veya işgücü piyasasında kadını koruma eğilimli bazı yasal düzenlemelerin işverenler tarafından kadına karşı ayrımcılığa dönüşmesi, kadınların işlerini kaybetmesine yol açabilmesi gibi durumlar göz önünde bulundurulduğunda (Ecevit, 2010b:88-114; Ecevit, 2012:220-265; Demirel ve diğerleri, 1999:15-16; Varoğlu, 1994:8), Türkiye’de kadın emeğinin zaten esnek ve güvencesiz bir emek olarak kullanıldığını ve işgücü piyasasının katılığı söyleminin mit olmaktan öteye gidemediğini vurgulamak gerekmektedir (Onaran, 2004:213, 227).

Türkiye’de işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en önemli boyutlarından birisi de işverenlerin işe alma, işten çıkarma, terfi ve ücretlendirme gibi kararlarında belirleyici olan toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılardır. Pek çok çalışmanın da vurgulandığı gibi (Sarıtaş-Eldem, 2015:27-28; Günlük-Şenesen, Pulhan ve Özar, 2000; Özdamar ve diğerleri, 2000:15-19), işverenler tarafından kadın işgücü; işe alma noktasında doğum, evlilik vb. nedenlerle her an işten ayrılma ihtimali olan, firmaya kreş ve gündüz bakım evi açma yükümlülüğü, analık izni, emzirme izni vb. ilave maliyetler yüklemesi nedeniyle pahalı, hane-içi sorumlulukları nedeniyle sürekli izin alan/devamsızlık yapan, işine gerekli özen ve ilgiyi göstermeyen, terfi noktasında

profesyonel ve rasyonel kararlar veremeyen, duygusal, risk alamayan, işten çıkartma noktasında, birincil sorumluluğu hane-içi yükümlülükleri ve annelik olan, yani evi geçindirme sorumluluğu olmayan, emek olarak algılanmaktadır.

İşverenler kadınlara doğrudan kadın olmalarından dolayı ayrımcılık uygulamaları bile, toplumsal cinsiyet çerçevesinde belirlenen rolleri nedeniyle kadınlar istihdam olanaklarından daha az yararlanmakta, firma-içi olanaklardan yeterli düzeyde yararlanamamakta, gidecek bir yerleri (evi), yapacak bir şeyleri (hane-içi sorumluluklar), kendilerine bakacak birileri (kocas, babası) olduğu düşünülüyor için ilk önce işini kaybetmekte, çalışma hayatı ile bağdaştırılmayan ve kadın olmaktan kaynaklı özellikler olarak görülen duygusallık, profesyonel olamama, risk alamama gibi kalıp yargılar nedeniyle erkeklere göre kendilerini kabul ettirmek için daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalmakta ve yükselmemektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde sosyal olarak inşa edilmiş bu kalıp yargılar toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını engellemekte, işverenlerin işgücünün beceri ve potansiyelinden tam olarak yararlanamamasına neden olmakta, firmaların verimlilik ve karlılık oranlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Abbas, Hameed ve Waheed, 2011:175 European Commission, 2010:6).

Kadınların istihdam olanaklarından yeterli düzeyde yararlanamamasını, yükselmemesini, kariyer olanaklarına görece daha yüksek ücretli ve güvenceli işlere erişimlerinin erkeklerin gerisinde kalmasını, kadınların kariyer odaklı değil hane odaklı olması çerçevesinde bireysel tercihleri olarak açıklayan Tercih Kuramının aksine (Hakim, 1995:239-314), yapılan çalışmalar işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği noktasında kadınların hane-içi yeniden üretim rollerine ve neo-liberal politikaların uygulanması nedeniyle sosyal devlet anlayışındaki gerilemeye dikkat çekmektedir. Türkiye’de 1980 sonrasında uygulanan yapısal uyum politikaları çerçevesinde benimsenen kamu harcamalarının kısılması, kamu hizmetlerinin daraltılması ve ticarileştirilmesi yaklaşımı, sosyal devlet anlayışının riskleri ve yeniden üretimi haneye, daha doğru bir ifade ile kadınlara yükleyen sosyal politika anlayışına dönüşmesine neden olmuştur. Kamu harcamalarının kısılması ve kamu hizmetlerinin daraltılmasının yarattığı boşluğun kadınların hane içindeki bakım emekleri ve piyasa ile doldurulması öngörülmekte (Yaman-Öztürk, 2010:25-78), benimsenen refah rejiminin sürdürülebilirliği büyük oranda kadınların omuzlarına yüklenmektedir. Bu anlayış kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük düzeylerde seyretmesine neden olmakta, çocuk, yaşlı ve engelli bakım hizmetlerinin kurumsallaşmamış olduğu bir ortamda, işgücüne katılsalar bile kadınların istihdam edilme olanaklarını, işlerinde yükselme olasılıklarını ve iş piyasasında kalıcı olma şanslarını azaltmaktadır. Son dönemde, kadınların hane-içi yeniden üretim sorumluluklarının işgücüne katılım ve istihdam oranları üzerindeki sınırlandırıcı etkisinin ortadan kaldırılabilmesi işgücü piyasasında esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılması ile birlikte ele alınmakta, iş ve aile dengesini sağlayacak çalışma koşulları sunan esnek istihdam biçimlerinin

yaygınlaşması ile kadın emeği arzının ve talebinin artacağı ifade edilmektedir (ÇSGB, 2013:33-34). Esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılması, öngörüldüğü gibi kadınların istihdam oranlarında niceliksel bir artışa neden olacaktır. Burada kritik olan, istihdam yaratma kapasitesi oldukça sınırlı işgücü piyasasında, üretim ve yeniden üretim rolleri arasında sıkışmış kadın işgücü için esnek istihdam biçimlerinin zorunlu seçenek haline gelmesi, işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyete dayalı katmanlaşmanın esnek istihdam biçimleri üzerinden yeniden üretilmesidir. Ayrıca, işgücü piyasasında esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılması hedefi açıkça ortaya konmasına rağmen (Kalkınma Bakanlığı, 2013:52,164; ÇSGB, 2013:26-32), bu işlerin nasıl ücretlendirileceği, sosyal güvenlik ve emeklilik gibi haklarla nasıl ilişkilendirileceği henüz net değildir. Fakat bu çalışma biçimleri üzerinden sosyal güvenlik sisteminin sunduğu gelir/ödenek/aylık gibi olanaklara erişimin çok yetersiz, hatta imkânsız olacağı öngörülmektedir (Toksöz, 2012b:39). Diğer taraftan, esnek çalışma biçimleri İş Kanunu’nda 2000’li yılların başından itibaren düzenlenmiş olmasına rağmen, Türkiye’de esnek istihdam biçimleri altında istihdam edilen işçi sayısının oldukça sınırlı olduğunun da altını çizmek gerekmektedir. Bu durum, genellikle, İş Kanunu’nda bu tip çalışma biçimlerinin katı olarak düzenlenmesi ve işverenlere maliyet avantajı sağlamaktan uzak oluşu ile açıklanmaktadır (Tatlıoğlu, 2012:72; Koç ve Görücü, 2011:174). Bu çerçevede, sektör ve alt sektörler bazında esnek çalışma biçimlerine yönelik talebi, bu talebin hangi esnek çalışma biçimlerinde yoğunlaştığını ve esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılması ile kadın istihdamı arasında kurulan ilişkinin işverenlerce nasıl değerlendirildiğini sorgulamak önümüzdeki süreç için oldukça önemli görülmektedir.

İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir diğer boyutu kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarıdır. Türkiye’de kadınların istihdam oranlarını arttırmaya yönelik uygulanan ve pozitif ayrımcılık kapsamında ele alınabilecek bir teşvik uygulaması söz konusudur. İlk defa, 2008 yılında yürürlüğe giren 5763 sayılı Kanunun 20 maddesi ile 4447 sayılı Kanuna geçici olarak eklenen 7. Madde ile; istihdam edilen 18–29 yaş arası erkeklerin ve 18 yaşından büyük kadınların sigorta primlerine ait işveren hisselerinin 5 yıl süreyle kademeli olarak –birinci yıl için % 100’ünün, ikinci yıl için % 80’inin, üçüncü yıl için % 60’ının, dördüncü yıl için % 40’inin ve beşinci yıl için % 20’sinin– İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması biçiminde düzenlenmiştir. 2011 yılında yürürlüğe konan 6111 sayılı kanun ile teşvik uygulaması 31.12.2015 tarihine kadar uzatılmıştır. 2011 yılında yeniden düzenlenen teşvik ile, yeni işe alınan 18–29 yaş arası erkeklerden ve 18 yaşından büyük kadınlardan, a) mesleki yeterliliğe sahip olanların 48 ay; b) mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretim veya İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenlerin 36 ay; c) bu belge ve yeterliliklere sahip olmayanların ise 24 ay süreyle sigorta primlerine ait işveren hisselerinin işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanması karara bağlanmıştır. Bu düzenleme ile yeni işe alımlarda işverenlerin üzerindeki maliyetin azaltılması, kadın istihdamının teşvik edilmesi ve kayıt-dışılığın

azaltılması hedeflemektedir. 1.3 milyon kadının potansiyel olarak teşvikten olumlu yönde etkilenmesi öngörülmekte (Akgül, Dinçer ve Kolaşın, 2008:1; DB ve DPT, 2009:28; Uysal, 2012:1) ve son dönemde kadınların istihdam oranlarında görülen artış eğilimi doğrudan teşvikin bir yansıması olarak değerlendirilmektedir. Fakat firmaların teşvikten haberdar olup olmadığı, söz konusu dönemde istihdam edilen kadınların kaçının, diğer bütün değişkenler sabit tutulduğunda, teşvik kapsamında istihdam edildiği, hangi sektör ve alt sektörlerde firmaların bu teşvikten yararlandığı, teşvikten yararlanma noktasında sorunlarla karşılaşp karşılaşmadıkları ve genel olarak işverenlerin teşvik uygulaması hakkında ne düşündüklerine ilişkin veriler mevcut değildir.

İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği bir ülkede makro düzeyde uygulanan ekonomi politikaları, benimsenen sosyal devlet anlayışı ve bu ikisi arasındaki etkileşimin mikro düzeyde politikalara, düzenlemelere ve işverenlerin işe alma, işten çıkarma, ücretlendirme, terfi vb. kararlarına nasıl sirayet ettiği ile ilgilidir. İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği ancak, toplumsal cinsiyet perspektifi ile hazırlanmış, kadın işgücüne talebi arttıracak makro politikaların yanı sıra, işverenlerin bu ayrımcı yargılarının ortadan kaldırılması ile mümkün olabilir. Bu çerçevede, bu projenin bulguları kapsamında yapılması planlanan talep yanlı değerlendirme ile hem işgücü piyasasında toplumsal eşitsizliğinin talep yanlı nedenlerine ilişkin bir veri seti sağlanması, hem uygulanan politikalar ile işveren beklenti ve eğilimleri arasındaki ilişkiye yönelik bir yol haritası sunulması, hem de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması noktasında sorumluluk üstlenmesi gereken işverenlerin toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılarının farkına varmalarına imkân sağlanması amaçlanmıştır.

3

Araştırma Bulgularının Analizi



Araştırmanın amacına ve literatürüne uygun olarak geliştirilen 6 tema üzerinden bulgulara yer verilmiştir.

3.1. İşveren ve Firma Profili:

Saha çalışması kapsamında görüşülen 153 işveren ve/veya vekilinin (insan kaynakları müdürleri, üst düzey yöneticiler vb.) 66'sı kadın, 87'si erkek işverendir. İşverenlerin yarıya yakınının (74) üniversite mezunu, 31'inin yüksek lisans ve doktora derecesi aldığı, 26'sının lise mezunu, 9'unun ortaokul ve aşağı düzeyde okul mezunu ve

TABLO 1 SEKTÖRLERE VE ALT-SEKTÖRLERE GÖRE İŞVEREN PROFİLİ

| Sektör | Alt-sektör | İşveren profili | | |
|---------------|--|----------------------------------|------------------|--|
| | | Cinsiyet: Kadın işveren oranı | Yaş: Ortalama | Eğitim: Yüksekokul ve üzeri mezun oranı |
| Hizmet | H1: Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller (n: 29) | % 34.5 | 44 | % 62 |
| | H2 : Ulaştırma, haberleşme, depolama (n: 5) | % 60 | 44 | % 60 |
| | H3: Sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri (n: 24) | % 52.2 | 41 | % 90.8 |
| | H4: Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler (n: 21) | % 95.5 | 42 | % 100 |
| | Toplam (n: 79) | % 58.2 | 43 | % 80.2 |
| Sanayi | S2: İmalat sanayi (n: 62) | % 30.6 | 45 | % 68.4 |
| | S3: Elektrik, gaz ve su (n: 3) | % 0 | 53 | % 100 |
| | Toplam (n: 65) | % 29.2 | 49 | % 69.8 |
| İnşaat | Toplam (n: 9) | % 11.1 | 42 | % 88.8 |
| Toplam | (N: 153) | % 43.1 | 44 | % 76.3 |

8'inin de yüksekokul mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcıların yaşlarına bakıldığında, yoğunluk görülen yaş grubunun 30-59 arasında olduğu, yaşların 21 ila 75 arasında dağılım gösterdiği ve ortalama yaşın 44 olduğu tespit edilmiştir. İşveren-Firma profillerinin karşılaştırmalı açıklaması, iki tablo olarak özet biçiminde aşağıda sunulmuştur.

İşveren profilinin sektör ve alt-sektörlere göre dağılımında dikkat çekici farklılıklar Tablo 1'de koyu renkli olarak işaretlenmiştir. Buna göre; cinsiyet dağılımı incelendiğinde H4 sektöründe kadın işveren oranının yüksek olduğu; yaş grupları incelendiğinde genç işverenlerin hizmet, 50 ve yukarı yaşlardaki işverenlerin sanayi sektöründe yoğunlaştığı, eğitim durumu incelendiğinde ise sanayi sektöründeki işverenlerin eğitim durumunun daha düşük olduğu görülmektedir.

Firma profili olarak 153 firmanın 79'u hizmet sektöründe, 65'i sanayi sektöründe ve 9'u da inşaat sektöründe faaliyet göstermektedir. Alt sektörler bazında; hizmet sektöründe gerçekleştirilen 79 görüşmenin 29'u toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller (H1) alt sektöründe, 5'i ulaştırma, haberleşme, depolama (H2) alt sektöründe, 23'ü mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri (H3) alt sektöründe, 21'i toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler (H4) alt sektöründe gerçekleştirilirken, sanayi sektöründe gerçekleştirilen 65 görüşmenin 62'si imalat sanayi (S2) alt sektöründe, 3'ü elektrik, gaz ve su (S3) alt sektöründe gerçekleştirilmiştir.³

3.2.Firma Profili Kapsamında Toplumsal Cinsiyete Dayalı Yatay ve Dikey Katmanlaşma

Tablo 2'de görüldüğü üzere, araştırmaya dahil edilen firmalar arasında, toplam çalışanlarının yarısından fazlası kadın olan firmalarda işverenler çoğunlukla kadın, örneklemin yaş ortalamasına göre daha genç ve yüksek okul ve üzeri eğitim kurumundan mezun olma özellikleri göstermişlerdir. Bununla birlikte firmada çalışan kadın oranı ve işveren profili arasındaki bu ilişki değerlendirilirken göz önünde bulundurulması gereken önemli faktörler vardır: Kadın çalışan sayısının fazla olduğu firmaların yalnızca 2'sinin sanayi sektöründe olduğu, diğerlerinin ise toplam çalışan sayısı az olan hizmet sektöründe bulunduğu göz önünde tutulmalıdır.

Ayrıca Tablo 2'de kadın işverenlerin % 75'i, 50 kişiden daha az çalışanı olan firmaların temsilcileridir ve % 88,7 oranında üniversite ve üzeri eğitim kurumu mezunlardır. Bu bakımdan, firmada çalışan kadın oranının yükselmesi, işverenin cinsiyeti, yaşı ve eğitim durumunun bir sonucu olarak değerlendirilemeyecektir. Başka bir deyişle kadın çalışan oranının yüksekliği, az sayıda toplam çalışanı olan hizmet sektörünün geleneksel olarak kadın ağırlıklı oluşundan kaynaklanmaktadır.

10 kişiden az çalışanı olan 52 firmanın yarıdan fazlasının hizmet sektöründe, 10 kişi ve daha üstünde çalışan sayısı olan firmaların ise yarıdan fazlasının sanayi sektöründe olduğu görülmüştür. Görüldüğü gibi analiz edilen 153 firmanın 118'inde kadın çalışanların oranı %50'nin altındadır. Tüm 153 firma içerisinde, kadın personel oranı ortalama %28 olarak tespit edilmiş; başka bir deyişle her 10 erkeğe karşılık 2 kadının istihdam edildiği görülmüştür.

3- Saha çalışması ve analizler çerçevesinde sektörler ve alt sektörler bazında yapılan araştırmalar TÜİK tarafından kullanılan çerçeveye oturtulmaktadır. İnşaat sektörüne ilave olarak, sanayi sektörü, 'madencilik ve taş ocakçılığı', 'imalat sanayii', 'elektrik gaz ve su' alt sektörleri, hizmet sektörü, 'toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller', 'ulaştırma, haberleşme ve depolama', 'mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri', 'toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler' alt sektörleri şeklinde ele alınmaktadır. Saha çalışması kapsamında sektörler ve alt sektörler bazında mümkün olduğunca dengeli bir dağılım sunulmaya çalışılrsa da İÇASIFED üyesi firmaların sektörel dağılımı ve görüşme yapılan firmanın ana faaliyet konusunun esas alınması buna olanak sağlamamıştır.

TABLO 2 FİRMADA ÇALIŞAN KADIN ORANLARINA GÖRE İŞVEREN PROFİLİ

| Firmada çalışan kadın oranı | İşveren profili | | |
|---------------------------------------|---------------------|------------------------|------------------------------------|
| | İşverenin cinsiyeti | İşveren yaş ortalaması | Yüksek okul ve üzeri işveren oranı |
| Hiç kadın çalışan bulunmayan firmalar | % 90 erkek | 48 | % 60 |
| % 10'dan az kadın çalışan | % 59.4 erkek | 46 | % 74.2 |
| % 25'ten az kadın çalışan | % 75.6 erkek | 43 | % 65.9 |
| % 25-50 arası kadın çalışan | % 51.4 erkek | 44 | % 88.5 |
| % 50-75 arası kadın çalışan | % 72.7 kadın | 41 | % 90 |
| % 75'ten fazla kadın çalışan | % 75 kadın | 38 | % 100 |
| Tamamı kadın çalışan olan firmalar | % 100 kadın | 41 | % 100 |

Araştırmaya dâhil edilen firmalar arasında yalnızca 25'inde, firmada çalışan kadın sayısı erkek sayısının üstündedir. Kadın çalışan sayısının fazla olduğu bu 25 firmanın yalnızca 2'si, sanayi sektöründe faaliyet göstermekte; diğer 23'ü hizmet sektöründe yer almaktadır. Bu durum, kadın emeğinin hizmet sektöründe yoğunlaşması ve sanayide kadın emeğine talebin daha düşük olması eğilimleri ile örtüşmektedir. Diğer taraftan, hizmet sektöründe kadın çalışan sayısının fazla olduğu firmaların kadın emeği arz ve talebinin yüksek ve masa başı işlerin daha fazla olduğu 'mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri' ve 'toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler' alt sektörlerinde, danışmanlık, sigortacılık, turizm ve sağlık iş kollarında faaliyet gösterdiği görülmektedir.

Kadınların firmalardaki pozisyonlarına bakıldığında, üç alanın birbirine yakın oranda yoğunluk gösterdiği anlaşılmaktadır. Firmalarda kadınların aşçı/çaycı/temizlik görevlisi (mutfak elemanı veya hizmetli olarak ifade edilmekte) olarak istihdam edildiği, özellikle sanayi sektöründe bu alanda yoğunlaştıkları görülmektedir (58 kadın). Sektör fark etmeksizin firmaların yarıya yakınında (64) kadınlar büro işlerinde (idari işler, sekreterlik, yönetici asistanı, memur biçimlerinde ifade edilmekte) çalışmaktadırlar. Üçte bire yakın sayıda firmada (44) kadınların finans / muhasebe alanlarında çalıştıkları anlaşılmaktadır. Bunu satış / pazarlama izlemektedir (38 kadın). Daha az sayıda ise kimyager / mühendis gibi sanayide üretimde çalışan kadınlar (20) ve yine imalatta paketleme, zımpara, ütü, etiketleme, örme gibi el emeğine dayalı işlerde çalışan kadınlar (15) gelmektedir. Katılımcı firmaların 10'unda kadınlar bilgi işlem / yazılım uzmanı, reklamcı, tasarımcı pozisyonlarında çalışmakta, 7'sinde doktor veya hemşire olarak çalışmaktadır. Üç firmada avukat, iki firmada ise öğretmen olarak çalışan kadın bulunmaktadır. Bu sonuçlar kentlerde profesyonel meslek mensubu kadınların oranlarının yüksek olmasına rağmen üst düzey yönetici ve müdür olarak istihdam edilen kadın sayısının düşük olduğuna işaret etmektedir.

Firmaların yönetici pozisyonlarında kadın sayısının az olması veya hiç olmaması işverenler tarafından özellikle kadınların hane-içi sorumlulukları ile ilişkilendirilmektedir. Yöneticiliğin zaman esnekliği ve özveri gerektirdiği, kadınların hane-içi sorumlulukları nedeniyle gereken zaman esnekliğini gösteremedikleri, iş toplantılarına ve iş seyahatlerine gidemedikleri, iş hayatında devamlılık sağlayamadıkları ifade edilmektedir. Hane-içi sorumlulukların yanı sıra, sektörün erkek egemen olması, özellikle erkek çalışan sayısının fazla olduğu sektörlerde erkeklerin kadınlardan emir almak istememesi ve kadınların evlerini ihmal etme endişesi ile yönetici olmaya talip olmaması, yöneticilik kademesinde "sert" mizaçlı olmanın gerekliliği karşısında kadınların "duygusal" olmaları firmalarda yönetici pozisyonlarda kadın sayısının az olmasının nedenleri olarak belirtilmektedir. Bir firma yetkilisi kadınların işyerinde yükselme konusunda önündeki engellerin kız çocuklarının iş kadını olacak şekilde yetiştirilmemesine bağlamaktadır:

Ne olabilir; enteresan bir şey hakikaten. Kadınların yönetici olmak üzere çocukluktan itibaren böyle bakış açıları yok. Soru: Yetiştirilme tarzından diyorsunuz. Yani kendileri de böyle bir şeyi, nasıl diyeyim, hani insanlar işte örneğin müdür olmak isteyen bir kız çocuk yoktur, idareci olmak isteyen yönetici olmak isteyen kız çocukları yoktur. Bankada çalışmak ister ama banka müdürü olmak gibi bir şey aklından geçmez, onları yönetmek gibi... Böyle biraz da toplumun kendi yapısından kaynaklanan, kız çocuklarının da buna yönelik hayaller kurmamasından kaynaklanan bir şey. (No:89, H1, erkek, 34, 120 çalışanı olan 'kurumsal' bir pastane, %25-50 kadın çalışanı var)

Bu çerçevede, firmalarda kadın işgücünün sektör ve alt sektörler bazında dağılımına ve kadınların firma içi hiyerarşideki konumlarına ilişkin bulgular, Türkiye'de işgücü

piyasasında toplumsal cinsiyete dayalı yatay ve dikey katmanlaşma eğilimleri ile örtüşmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı roller çerçevesinde kadın işi - erkek işi ayrımının işverenlerin kadın işgücüne talebi üzerinde belirleyici olduğu görülmektedir. Yine, beşeri sermaye olarak kavramsallaştırılan kadınların eğitim ve iş tecrübelerinin düşüklüğünün, kadınların özellikle mesleki eğitimdeki sınırlı temsilinin ve kadınların hane-içi yeniden üretim sorumluluklarının işverenlerin kadın işgücüne talebi ve kadın işgücünün yönetici pozisyonlarında yer almalarına ilişkin kararlarındaki belirleyiciliğinin de altını çizmek gerekmektedir. Diğer taraftan, işverenlerin 'kendileri kadın işgücü istihdam etmek isteseler bile, kadınların işe veya yönetici olmaya yönelik taleplerinin olmadığı'na ilişkin vurgusu, işgücü piyasasındaki yatay ve dikey katmanlaşma eğiliminde kadınların seçimlerinin de etkili olduğuna işaret etmektedir. Bu durumu kadınların kişisel tercihleri çerçevesinde açıklama eğilimine gitmeden, kadınların sektöre ilişkin taleplerindeki kısıtlılığın nedenleri olarak ifade edilen çalışma koşullarına, - işverenler tarafından da dile getirilen- kadınların kadın işi - erkek işi ayrımını yeniden üretecek eğitim alanlarına veya branşlara yönlendirilmesine ve kadınların ev - iş yaşamı arasında rol çatışması yaşamasına neden olan hane-içi yükümlülüklerini dengeli bir şekilde kadın-erkek- işveren-devlet arasında dağıtarak uyumlaştıracak mekanizmaların yokluğuna dikkat çekmek gerekmektedir.

3.3. İşverenlerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Algısı

Saha çalışması kapsamında analizi tamamlanan 153 firmanın sanayi sektöründe faaliyet gösteren erkek işverenlerin 1/10'u toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında bilgisi olmadığını ifade etmiştir. Yaklaşık 10'da birlik bir grup işveren de "toplumsal cinsiyet" kavramını duymuş olmakla birlikte üzerinde daha önce hiç düşünmediklerini ya da düşüncelerinden emin olmadıklarını belirtmişlerdir.

Her iki grupta yer alan işverenler kadın ve erkek eşitliğine inanmadıklarını, bunun olamayacağını belirten görüşler ileri sürmüşlerdir. Bu konuda görüş bildiren katılımcılar sanayi sektöründe yoğunlaşmaktadır. Diğer işverenlerin ise, toplumsal cinsiyet eşitliğini eşit haklara sahip olma, eşit temsil edilme ve cinsiyeti ön plana koymadan insan veya birey olarak bakabilme olarak tanımladığı görülmektedir. Kadınlara erkeklerin eşit haklara sahip olması gerektiğine değinen bir firma yetkilisi uygulamada bu eşitliğin pek görülmediğini şu cümlelerle ifade etmiştir;

Valla bizim ülkemizde ben toplumsal bir eşitlik olduğunu, cinsiyet eşitliği olduğunu düşünmüyorum açıkçası. Hani bunu her şekilde görüyoruz, kadına şiddet olsun, çalıştırılmama olsun veya çalıştıran erkeklerin tutup, eşlerinin paralarını alıp da hani onları bu tarz çok var; ama yani bizim ülkemizde böyle bir eşitlik olduğunu düşünmüyorum ben. Sadece biraz daha okumuş kesimde hani son belki bir 10 yıldır biraz daha eşitlik var gibi gözüküyor; ama orada yine hani karşılaştıklarımızdan söylüyorum, ikisi de üniversite mezunu da olsa eğer erkek kadından daha az para

alıyorsa ve aynı ev içinde yaşıyorlarsa bunlar halen sorun haline geliyorsa bizim ülkemizde bence halen eşitlik yok yani. (No:106, S2, kadın, 8 kadın çalışanı var)

Toplumsal cinsiyet eşitliğine insan olarak bakmak gerektiğine değinen bir yetkili ise görüşünü şöyle dile getirmiştir;

Yani sonuçta ben çok cinsiyetçi bakmıyorum, ben sadece insan olarak verimlilik açısından bakıyorum. Onun için benim için çok fazla şey değil yani öyle bir ayırım. Ayırım yapacağım bir durum yok yani. (No:107, H2, erkek, 58, 100-200 kişi arası çalışanın dörtte birinden azı kadın, iletişim alanında faaliyet gösteriyor)

Analize dahil edilen 153 işverenin 108'i, işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın gerekli olduğunu belirtmekle birlikte, asıl olanın işe uygunluk olduğu vurgulanmaktadır. Bir başka ifade ile işverenlerce ortaya konulan kadınlarla erkeklerin eşit haklara sahip olmaları ve eşit temsil edilmeleri algısı, işgücü piyasasında kadın ve erkek işgücünün sektör ve alt sektörler bazında dengeli olarak dağılmalarını değil, kadınların ve erkeklerin kendilerine uygun olan işlerde yoğunlaşmalarını ifade etmektedir.

İşyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerekli olup olmadığı hakkındaki soruya "hayır gerekli değil" cevabını veren 22 işverenin, kadınların hiç çalışmamaları gerektiğini, kadının ancak aile içi rollerinin ön planda olması görüşünü dile getirdikleri görülmüştür. Toplumsal Cinsiyet eşitliğinin gerekli olduğunu vurgulayan bir işverenin ise işgücüne aktif katılım ve ekonomik kalkınma açısından konuyu değerlendirdiği tespit edilmiştir. Buna göre;

Yani en azından hani yasal olarak bakarsam farklı olmaması aynı olması gerekiyor yani, cinsiyet eşitliğinin olması lazım. Yani şöyle bakarsam toplumsal mesela ekonomik gücün insan gücünün yarısı kadınla yani yarısını devre dışı bırakıyoruz yani açıkçası. (No:50, H1, erkek, 60, 10-50 arası çalışan var, %25-50 kadın)

Bu gerekliliği iş verimliliği açısından değerlendiren bir başka firma yetkilisi şunları söylemiştir;

Kesinlikle gereklidir. Bayanların daha titiz ve daha verimli olacağını düşünen birisiyim. Kesinlikle yönetici kadrosunda bayanların bulunmasının o kurum için faydalı olacağını düşünüyorum. Çünkü erkeklerin alamadığı bazı kararları kadınlar rahatlıkla alabiliyor. Burada da en önemli şey disiplin konusu. Bundan dolayı eşitliliğin sağlanması kanaatindeyim. (No:37, İnşaat, erkek, 34, 10-50 arası çalışanı var, yarıdan azı kadın)

Analiz edilen 153 firmanın sadece 10'unda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik özel bir düzenleme olduğu görülmektedir. Bu firmaların 6'sının kadın

işgücüne yönelik talebin daha yüksek olduğu hizmet sektöründe, 4'ünün sanayi sektöründe faaliyet gösterdiği görülmektedir. Bu 4 firmanın, 148 ila 170 arasında çalışan sayısına sahip olmaları ve birinin kadın istihdamının yüksek olduğu çorap imalatı alanda faaliyet göstermesi dikkat çekicidir. Söz edilen uygulamalar, pozitif ayrımcılık altında ele alınabilecek, işe alım sürecinde kadınların tercih edilmesi, kadınların özellikle çocukları nedeniyle işe geç gelme ve işten erken çıkmalarına tolerans gösterilmesi şeklinde ifade edilmektedir.

3.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Makro Nedenleri

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının çok düşük düzeylerde seyretmesi metinde daha önce de işaret edildiği üzere, işverenler tarafından kadınlara toplumsal olarak atfedilen roller ve hane-içi yeniden üretim sorumlulukları nedeniyle kadınların iş odaklı olmaması ve kadınların beşeri sermayelerinin düşüklüğü ile açıklanmaktadır.

Araştırma bulguları çerçevesinde, hizmet sektöründe faaliyet gösteren işverenler, kadın işgücünün toplumda ikincil görülmesini, kadınların çalışmak istememesini ve kadınların eğitim seviyelerinin düşüklüğünü vurgularken, sanayi sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin kadınların sanayi sektörüne yönelik talebinin az olduğu ve kadınların meslek liselerindeki azlığı üzerinde daha fazla durduğu görülmektedir. Bu noktada, işverenlerin kadınların meslek liselerindeki azlığına ilişkin vurgusuna dikkatle bakmak gerekmektedir.

Düşük kadın istihdamının makro, sektörel ve kadınlardan kaynaklı olduğu düşünülen sebeplerini işverenler; beşeri sermaye yokluğuna, hane-içi sorumluluklarına, iş odaklı değil anne odaklı düşünmelerine, kadının çalışmak istememesine bağlamaktadırlar. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin makro nedenlerini açıklarken bölgeler arası karşılaştırma yapan bir katılımcı, kendi bulunduğu bölge olan Konya da dahil olmak üzere 'Anadolu' kentlerindeki durumu şu şekilde açıklamıştır:

Anadolu'ya ve büyük şehirlere göre değişir bu. Şimdi bir İstanbul, Ankara, İzmir gibi düşünmeyin Anadolu şehrini. Burada Ankara'ya çok yakınız ama sonuçta bir Anadolu şehriyiz ve Anadolu şehirlerinde kadının pozisyonu belli, doğuştan beri kadın zaten eğitilirken bile anne olacak, eş olacak, evini yönetecek, bu şekilde yetiştirir. Dolayısıyla kadın iş dünyasında olsa da olur olmasa da olur gözüyle bakıldığı için ama kadına fırsat verildiği zaman iş dünyasında erkekten çok daha başarılı. Ben bu konuda bir araştırma yapmıştım. Yaptığım araştırmada kadın çalışanın çok olduğu şirketlerde üretimin daha fazla olduğu ispatlanmış. Çünkü kadın daha disiplinli çalışır. Gayri meşru şeylerin daha az olduğu fark edilmiş kadının çalıştığı ortamlarda şirketler daha hızlı gelişme sağlamışlar. Ben eksik olarak kadının iş dünyasında olmamasının altında yetiştirdiği bölgeyi düşünüyorum. Bir İstanbul'da böyle değil, İstanbul'da kadın zaten iş dünyasında ama Anadolu'da kadın daha farklı bu doğuya gittikçe daha da

azalıyor. Kadın hiçbir şekilde sosyal platformlarda bile yer almıyor. (No:105, H4, kadın, 45, 5 çalışanı var, tamamı kadın, emlak ve proje alanında çalışıyor)

Erkeği işi ile tanımlayan ataerkil değerlerin altını çizen bir işverenin görüşleri ise eril bakışın tipik bir göstergesi sayılabilir;

Erkeği hayata bağlayan işi ama kadın için işi hayati bir fonksiyon taşımaz. Dikkat et, erkekler emekli olur, ölür. Kadınlar daha uzun yaşar. Çünkü erkeğin hayatla biyolojik olarak kurduğu ilişki iş üzerine... Kadının öyle bir derdi yok. Bir evi düşün, erkekler, Pazar günü evde bunalır, patlar. Ama kadın patlamaz, erkek, patlar. Neden; erkek çünkü boş kaldı ya, yapacak bir şey olmayınca, dar mekânda kendisine zamanı unutturacak meşgale bulamaz. Bu sefer zaman beş ton olur, adamın üzerine çöker, onun stresini kaldıramaz. Kadın için böyle değil. Aslında çalışmak dediğin zaman, bugünkü iş hayatı anlamda çalışma, tabii ki herkes, yaşamını sürdürecektir faaliyetlerde bulunacak ama günümüzdeki haftanın beş, altı günü sabah dokuz, akşam altı şeklindeki bir çalışma erkek için uygun, kadın için hiç önemli değil bence, keyfi bir şey yani. Ama erkek çalışmazsa, ölür. Erkek adam boş kalırsa, problem üretir, her yerde problem çıkarır. Erkek adam, iş yaptığı zaman rahatlar, iş yapmadığı zaman problem çıkarır. ... Hakikaten erkeği istediği gibi yönetmesi, sorunsuz yaşaması tamamen kadının akıllı olmasına bağlı. Bir parça akılıysa, problem yok. Ama kadın da kendi duygusal patlamasının, takıntılarının vs. esiri olduğunda boku yedi gitti. Artık onun nereye varacağını bilemezsin. Haberlerde de çıkıyor ya, erkek, karısını öldürdü vs. Bunların temelinde hep ne var biliyor musun; erkeğin agresifleşmesi aslında akıllı bir kadının rahatlıkla kontrol edebileceği bir şeydir. Ama bu da bilgiyle olacak bir şey. (No:89, H1, erkek, 34, 120 çalışanı olan 'kurumsal' bir pastane, %25-50 kadın çalışanı var)

Kadın istihdamı ile devlet politikaları ve yasal düzenlemeler arasındaki ilişkiye yönelik değerlendirmelerde katılımcıların yarı yarıya farklılaştığı görülmektedir. İşverenlerin bir kısmı devletin kadını güçlendirici politika ve düzenlemelerinin kadın istihdamını arttıracığı görüşünde iken, bir kısmı da devletin bu tür düzenlemeleri yeterli düzeyde yapmış olduğunu daha fazla bir düzenleme yapmasının mümkün olamayacağını belirtmiştir. İlk görüşü dile getiren işverenler, devletin kadını özellikle "eve hapsedme" yönündeki uygulama ve düzenlemelerini eleştirmiştir. İşverenlere göre, olumlu uygulama ve düzenlemeler yapılsa bile, kadınların daha fazla çocuk doğurmasını teşvik eden düzenlemelerin kadınları çalışma hayatına katılmaya değil, evin içine kapatmaya yönelik olduğu vurgulanmaktadır.

Devletin kadın çalışana ilişkin yapmış olduğu düzenlemelerin işvereni dikkate almadığına vurgu yapan bir işveren şunları dile getirmiştir;

Şimdi bakın, size bir şey söyleyeyim. Bayan işçilerimizin çalışmasını canı gönülden arzu ediyoruz her zaman. Ama iki kişi çalıştıran bir yerde, hanımefendi gelir, ben,

doğum yaptım, bana doğum izni verin, üç aydan sonra ayrılıyorum, beş ay sonra gelirim dediği zaman bir de o işyerinin durumunu da düşünmek lazım. O zaman bu durumda bayanın yerine bir özel iş ve işçi bulma kurumları anında o kalitede, o seviyede bir işçiyi koymasına icap eder. Çünkü düşünabiliyor musunuz, altı yedi ay, bir sene, bayan, evleneceğim, diyor. Doğum izni istiyorum. Evlendikten sonra, doğum yaptıktan sonra bu kadar izin istiyorum, diyor. O işyerindeki adam, ne yapacak, o elemanı tutmuş, onun yerine ne yapacak? Her şeyi karşılıklı düşünmek lazım. O zaman bu kanun uygulayıcısı, o hanımın doğal hakkıdır, tabii ki doğum yapacak, doğum izni de alacak. Onlara biz, karşı değiliz. Ama burada işverenin pozisyonunu da düşünmek lazım. (No:90, H1, erkek, 75, 2 çalışanı var, biri kadın, kuyumcu)

Devletin kadın algısının yanı sıra, kadın istihdamını teşvik eden düzenlemelerin yetersizliği, kadın istihdamından kaynaklanan analık izni, emzirme odası ve bakım evi açma yükümlülüğü gibi maliyetlerin düzenlemelerde işverene yüklenmesi, kadınların eğitim olanaklarına, özellikle mesleki eğitim fırsatlarına erişimlerinin sınırlılığı işverenler tarafından kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyen politika ve düzenlemeler olarak vurgulanmaktadır.

Araştırma örneklemini oluşturan toplam 153 firmadan 31'i kadın istihdamını arttırmak amacıyla uygulanan teşvik düzenlemesinden haberdardır. Teşvikten haberdar olan 31 firmanın yalnızca 3'ünün bu teşvik kapsamında kadın işçi istihdam ettiği ve teşvikin uygulanması sırasında herhangi bir sorunla karşılaşmadığı görülmektedir. Teşvikten yararlanan firmaların 1'i sanayi sektöründe, 2'si hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. İşverenlerin çoğunluğu (103) maliyet avantajı sağlaması nedeniyle teşvik uygulamasının kadın istihdamını arttıracığını ifade etmektedir. Son dönemde kadın istihdam oranlarında görülen artış teşvik uygulaması ile ilişkilendirilmesine rağmen, oldukça az sayıda işverenin teşvikten haberdar olduğu bulgusu, teşvik uygulamasına ilişkin yeterli düzeyde bilgilendirme ve yayım çalışmasının yapılmadığına işaret etmektedir.

Saha çalışması kapsamında analizi gerçekleştiren 153 katılımcının 93'ü ev ve iş sorumluluklarını bir arada götürme imkânı sağlaması nedeniyle esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılmasının kadın istihdamını arttıracığını belirtmektedir. Fakat 153 firmadan sadece 37'sinde esnek istihdam biçimleri kullanılmakta, bu 37 firmanın 26'sı hizmet sektöründe, 10'u sanayi sektöründe ve 1'i de inşaat sektöründe faaliyet göstermektedir.

Hizmet sektöründe kısmi-sürekli çalışma, evden çalışma ve geçici/belirli süreli çalışmanın, sanayi sektöründe ise dönem dönem eve-iş verme uygulamalarının yapıldığı görülmektedir. Esnek istihdam biçimlerinin kullanılmadığı firmalarda ise, işverenler, işin yapısı gereği tam zamanlı çalışmayı tercih ettiklerini, esnek istihdam biçimlerinin iş akışını etkileyeceğini ve özellikle hizmet sektöründe bunun müşteriler

tarafından olumlu karşılanmayacağını ifade etmektedirler. Esnek istihdam biçimlerinin kadın çalışan talebini arttırmayacağına ilişkin görüş bildiren firmalar bunun nedenini bu istihdam biçiminin sektöre uygun olmaması ile açıklamışlardır. Özellikle kısmi-sürekli çalışma biçiminin, her sektöre uygun olmayabileceği, çoğu firmada istenen bir çalışma biçimi olmadığı da bazı katılımcılar tarafından belirtilmiştir:

Part-time konusu bence çok etkilemez. Çünkü herkes personelinin sabah gelip akşam gitmesini istiyor. İstihdam biçimlerine özel bir teşvik olmazsa bu konuda kimsenin bayan olduğu için özen göstereceğini sanmıyorum. (No:37, İnşaat, erkek, 34, 10-50 arası çalışanı var, yarıdan azı kadın)

Öte yandan, işverenlerin yukarıda teşvik priminin kadın istihdamını artırmayabileceği ile ilgili görüşlerinde olduğu gibi, esnek istihdam biçimlerinin kullanımının da toplumsal normlar sebebiyle etkisiz kalacağına dair görüşlere sahip oldukları tespit edilmiştir.

Saha çalışmasının diğer bulguları da göz önünde bulundurulduğunda, işverenlerin önemli bir kısmı, hane-içi yeniden üretim sorumluluklarının ve çocuk bakım yükümlülüklerinin kadınları işgücüne katılma, iş bulma, işlerinde yükselme, görece yüksek ücretler alma ve işgücü piyasasında kalıcı olma noktalarında daha dezavantajlı duruma düşürdüğünü kabul edip, dile getirmesine rağmen, firmaların yalnızca 10'unda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik özel uygulamaların bulunmasını, hiçbirinde kreş bulunmamasını ve yalnızca 3'ünde çocuk bakım ve emzirme odasının bulunmasını yakından irdelemek gerekmektedir. Erkek işgücüne dayalı ve erkek-işi olarak kodlanan işlerin bulunduğu sektörlerde daha belirgin olmak üzere, işverenlerin kendiliğinden toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik uygulamalara başvurmadıkları, bu konuda istekliliklerinin oldukça az olduğu görülmektedir. Bu durum, daha önce ele alınan, işverenlerin birey veya insan odaklı toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışı ile de örtüşmektedir. İşverenlerin neredeyse tamamı işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gerekliliğini vurgulamasına rağmen, kadın istihdam etme noktasında ortaya çıkan ilave maliyet ve yükümlülükleri üstlenmek istemedikleri, bu maliyet ve yükümlülüklerin devlet tarafından üstlenilmesini vurguladıkları görülmektedir. Bu durum, hükümetlerin uyguladıkları neo-liberal politikalar gereği sosyal devlet anlayışından uzaklaşılmasının bir sonucu olarak, devletin de bu tip hizmetleri sağlamaktan geri çekilmesi ile birleştiğinde, bu maliyet ve yükümlülüklerin kadınların omuzlarına yüklendiğinin ve kadınları işgücü piyasasının en kırılgan grubu haline getirdiğinin altını çizmek gerekmektedir.

3.5. Kadın Emeği Algısı

Saha çalışması kapsamında görüşme yapılan ve kadın çalışanı olan işverenlerin önemli bir kısmı, işyerinde kadın çalışanların olmasının iş ortamı üzerinde olumlu

etkisi bulunduğunu ifade etmektedir. İş ortamında kadın çalışanlar olduğunda, erkek çalışanların konuşmalarına ve hareketlerine daha fazla dikkat ettiğini ifade edenlerden bir işverenler şunları söylemiştir;

Biz sırf erkeklerin çalıştığı bazı yerlere insanların biraz daha kendine çeki düzen verip, konuşma biçimlerini, hareketlerini düzenleyeceğini düşünerek kadın çalışan alma yoluna gideriz. Çünkü orada bir tane kadın bulunması erkeklerin konuşmasını, hareketlerini, hatta bazen kendilerine bakmasını bile değiştiriyor. Yani daha düzgün kıyafetle işe geliyor ya da daha farklı konuşuyor. Otururken kalkarken daha farklı davranıyor. Hem o açıdan kadınların belirli bölümlerde çalışmasını sağlamaya çalışıyoruz hem de eğer gerçekten o bölümde bir kadının daha rahat yapacağı bir iş varsa onun için almaya çalışıyoruz. Bu ayrımcılık dışında çalışma ortamında kadının olmasının diğer çalışanlar üzerinde kesinlikle daha olumlu etkisi olduğunu söyleyebilirim. (No:42, S3, erkek, 58, 200'e yakın çalışanın % 25'inden azı kadın, elektrik alanında faaliyet gösteriyor)

Ayrıca kadınların iş ortamının düzeni ve temizliğine katkıda buldukları ve özellikle hizmet sektöründe, müşteri ile birebir ilişki kurulan restoran, turizm ve sigortacılık gibi işkollarında, kadınların müşterilerle daha iyi diyalog kurdukları ve müşterilerin kadın çalışanlarca karşılanmasının daha olumlu izlenim yarattığı ifade edilmektedir. Hizmet sektöründe ortaya çıkan bu durum, daha önce işin gerektirdiği vasıflarla bağdaştırılmayan, fakat hizmet sektörünün genişlemesi ile ön plana çıkan duygusal emeğin hizmetin sunumu ile eklemlenmesinin hizmet sektöründe kadın emeğine yönelik talebi arttırdığının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Ancak sanayi sektöründeki işverenler işyerinde kadının varlığının erkeklerin rahat edememesine yol açtığı için olumsuz etkiye sahip olduğunu dile getirilmelerine rağmen olumlu olarak değerlendirenler bile iş ortamında kadının varlığını 'rahatsız edici' olarak algılanmaktadır.

Özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren işverenler (25) kadınların daha disiplinli, düzenli, sabırlı olmaları nedeniyle firmanın verimliliğine olumlu katkıda bulunduğunu ifade ederken, işverenlere göre verimlilik cinsiyetle değil, kişilerin niteliklerine ve bu niteliklerin yapılan işe uygun olup olmaması ile ilgilidir. Görüşme yapılan 153 firmadan 30'u verimliliğin sektöre bağlı olarak değişebileceğini ifade etmiştir. Bir başka ifade ile işverenlere göre kadınların erkek işlerinde, erkeklerin de kadın işlerinde verimli olabilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla, her ne kadar cinsiyet-yansız olarak tanımlansa da, işverenlerin verimlilik algısının toplumsal olarak inşa edilen kadın ve erkek nitelikleri ve bu niteliklere göre ayrılmış kadın işi - erkek işi tanımlarıyla ile iç içe geçtiği ve bu ayrımı yeniden ürettiği görülmektedir. Aşağıda yer alan ifadeler bu görüşü en iyi yansıtan örneklerdendir;

Kadınlara yönelik bir sektörde çalışıyorsa olumlu etki eder ama erkeklere yönelik bir sektörde bu dezavantaj da olabilir. Çünkü toplumda bir cinsiyet ayrımı var. Mesela

kozmetik ürünleri üzerine çalışan bir firmaysanız otomatikman firma üretken olabilir bu konuda. Aslında şöyle cinsiyete bağlı bir sektöre, erkeklerle alakalı gibi... Yani, o kadınlara bağlı değil ki, çalışana değil çalıştırana çok bağlı verimlilik işi. Yani gerekli eğitimleri verip, gerekli kuralları koyduğunuz zaman kadını, erkeği fark etmez. Belki kadınlar, beş step öteyi düşündüğü için eğer olumlu, gayretli, iş yerinde hakikaten verici olarak çalışıyorsa, kadınlar, her zaman her yerde daha verimli, o kesin ama işverenin verdiği, koyduğu kurallar çok önemli tabii burada. Kuralını koyarsanız, hepsinden verim alırsınız. Verim almadığınızı da çıkartırsınız, olur biter. (No:147, H4, kadın, 58, sağlık alanında yer alan firmanın çalışan sayısı bilgisi alınamamıştır)

Analiz edilen 153 firma içerisinde işverenlerin yarıya yakını (69) kadın ve erkekler arasında firmaya bağlılık konusunda bir fark göremediklerini ifade etmişlerdir. Firmaya bağlılık konusunda erkeklerin kadınlardan daha iyi olduğunu belirten firma yetkilisi sayısı ise 11'dir. 61 firma yetkilisi ise kadınların firmaya daha bağlı olduklarını belirtmişlerdir. Sektörel ayrışmaya bakıldığında hizmet sektöründe bu görüşün biraz daha fazla olduğu görülmekle birlikte bu farklılık çok büyük düzeyde değildir. Bu konuda görüş bildiren firma yetkilileri, kadınların mevcut iş durumlarını korumak için erkeklerden daha fazla çaba sarf ettiklerini belirtmektedir.

Tabii kadın... Şöyle, tehlikeli sular bunlar... Toplum yapımız itibarı ile erkek evin reisi. Eve para getirmek zorunda ya da daha çok para getirmek zorunda. O yüzden daha fazla iş değişikliği yapabiliyor. Daha hırslı olabilir. Kadınlarda böyle olmuyor. Çok fazla iş değişikliği yaptığını düşünmüyorum. Eğer memnunsanız mevcutla yetinmeyi tercih edebiliyor. (No:150, S2, erkek, 33, 10 kişilik firma, hiç kadın çalışanı yok, gıda imalat sektöründe)

Görüşülen katılımcıların yaklaşık yarısı (75 işveren) kadınların daha fazla devamsızlık yaptıklarını belirtmişlerdir. Kadın çalışanı olan işverenlerin önemli bir kısmı, nişan ve evlenme sürecinde, evdeki sorumlulukları ve çocukları nedeniyle, kadınların daha fazla devamsızlık yapma ve izin alma durumları ile karşılaştıklarını ifade etmektedir. Kadın işgücüne dayalı ve kadın-ışi olarak kodlanan işlerin yoğun olduğu sektörlerde kadınların izin almalarına daha fazla tolerans gösterildiği görülmekle birlikte, işverenlerin işe alım sürecinde evlilik, doğum gibi süreçleri geride bırakmış, evli ve çocuğunun yaşı büyük olan kadınları tercih ederek bu durumu kontrol altına alma eğiliminde oldukları görülmektedir.

Araştırma kapsamında analiz edilen 153 firmanın üçte birden fazlası (106), kadınların hane-içi sorumluluklarının işteki performanslarını olumsuz etkilediğini ifade etmektedir. İşverenler kadınların evlilik ve doğum sonrası işi bırakmaları ile karşılaştıklarını, kadınların evlerini, eşlerini veya çocuklarını ihmal etme baskısı altında kendilerini işlerine veremediklerini, evdeki sorunlarını daha çabuk işlerine yansıttıklarını, işe geç gelmeyi, işten erken çıkmayı talep ettiklerini, mesaiye kalma,

iş yemeklerine ve iş seyahatlerine katılma noktasında daha isteksiz davrandıklarını belirtmektedir. Bir işveren bu konuda şunları dile getirmiştir;

İnsanız hepimiz. Evde kocasından dayak yiyorsa dur bakayım, ben burada dört şeyle elle sarılayım işime diyemiyor ki, kadıncağız, doğru mu? Çocuğu problemliyse okulda işte öğretmeni de vay bu şöyledir, böyledir falan diye haber gönderiyorsa burada işine aklına yani tüm şeyi, performansını işine harcamasını bekleyemezsin. Çünkü kadınlar için özellikle bu daha da fazla yani. (No:42, S2, erkek, 54, 10 kişiden az çalışanı var, hiç kadın çalışmıyor, elektrik alanında faaliyet gösteriyor)

Kadınların yönetme ve karar alma süreçlerinde daha az yetkin/etkin olduklarına ilişkin görüş bildiren işveren sayısı 36'dır. Kadınları daha az yetkin bulan firmaların sanayi sektöründe yer aldığı görülmektedir. Kadınların eğitim seviyelerinin düşüklüğü, iş tecrübelerinin daha az olması, yetiştirilme tarzları nedeniyle özgüvenlerinin düşük olması, hızlı karar verememeleri, risk almaktan çekinmeleri ve karar alma sürecinde sürekli birine danışma ihtiyacı duymaları bu yaygın algının nedenleri olarak işverenlerce dile getirilmektedir. Örneğin kadınların hızlı karar veremedikleri için yetkin olamadıklarını ifade eden bir işveren düşüncesini şu sözlerle dile getirmiştir:

Hızlı karar verme konusunda erkekler, kadınlara göre biraz daha ön plana çıkıyor, hızlı karar verme konusunda. Çünkü kadınlar çok fazla detaycı olduğu için bu detaylarla uğraşırken zaman kaybediyorlar; ama belli bir tecrübeye eriştikleri zaman, belli bir bilgi birikimi ortaya çıktığı zaman onlar da çok hızlı karar verebiliyorlar. Önemli olan o yetkinliğe ulaşabilmek; ama ilk başlarda aynı pozisyonda olan bir erkekle bir kadını yan yana koyarsanız erkeğin karar verme süreci daha kısa. Burada şu var. Bu sadece bir gözlem olmaktan öte toplumsal bir sorun. Kadını ezik yetiştirirseniz karar verme sürecinde doğal olarak hata yapmamak için daha fazla düşünme yolunu seçiyorlar. Yani biraz işin içinde mükemmeliyetçilik de var. Mükemmeliyetçilik ön plana çıktığı zaman karar verme süreciniz daha uzun olur. Yani daha az hata adına daha uzun bir karar süreci ortaya çıkıyor. (No:42, S3, erkek, 58, 200'e yakın çalışanın %25'inden azı kadın, elektrik alanında faaliyet gösteriyor)

İş hayatında kadınların sayısının az olması ve yöneticiliğin daha çok erkeklerle özdeşleştirilmesi de işverenler tarafından dile getirilen diğer unsurlardır. Bu görüşe katılmayan işverenler, yönetme ve karar almanın cinsiyetle değil kişisel niteliklerle ilgili bir yetkinlik olduğunu ifade etmişlerdir. Örneğin bir işveren görüşünü şu şekilde dile getirmiştir:

Bu göreceli bir soru. Bulduğu mevki ile alakalı bir durum. Eğer bir kadın bulunduğu mevkiye hak ederek gelmişse, onun hakkını sonuna kadar vereceğini düşünüyorum. Ama aynı mevki de bulunan bay ve bayan yönetici var ise erkeğin

karar verme süresi daha hızlı oluyor. Ama erkekler de kadınlara göre daha fazla yanlış karar verebiliyorlar. İki tarafın da yönetim süreçlerinde birbirlerine göre artı ve eksi yönleri var. (No:37, İnşaat, erkek, 34, 10-50 arası çalışanı var, yarından azı kadın)

Bu çerçevede, saha çalışmasının diğer bulguları da göz önünde bulundurulduğunda, kadın işgücünün işverenler tarafından firmaya daha bağlı, çalışma ortamı üzerinde olumlu katkı sağlayan, daha özverili, daha düzenli, daha disiplinli, kadın işi – erkek işi ayrımı çerçevesinde doğru yerlere yerleştirildiğinde verimli bir işgücü olarak değerlendirildiği görülmektedir.

3.6. Kadınlara Yönelik Ayrımcılık

Analiz edilen 153 firmada işverenlerin 47'si kadın istihdam etmenin daha maliyetli olduğunu ifade etmiştir. Bu konuda görüş bildiren firmaların sanayi sektöründe yoğunlaştıkları görülmektedir. Burada kritik olan, kadın istihdam etmeyi erkek istihdam etmekten daha maliyetli bulan işverenlerin tamamının doğum iznini işaret etmesidir.

Öte yandan kadınlara yönelik ayrımcılık konusu ekonomik kriz dönemlerinde, öncelikle kadın işçilerin işten çıkarılması işverenlerin önemli bir bölümü tarafından evi geçindirenin erkek olması, kadınların çalışmasının ve kazançlarının ise ikincil görülmesi ile açıklanmaktadır:

Şimdi bir erkekle bir kadını yan yana koyduğunuzda eğer kadının eşi çalışıyor, eve bir maaş girecekse yanındaki erkek tek başına çalışıyor, o işten çıkarıldığı zaman eve maaş götürmeyecekse kadını çıkarmayı tercih ediyoruz. Yani önemli olan burada işten çıkarıldığı zaman ailenin hangisinin zor durumda kalacağı bizim için esas olan o. Yani onun dışında kadın bekarsa, anasına babasına bakıyorsa yan yana çalışan iki kişiden kadını çıkarmayı tercih etmeyiz. Yani bizim için esas olan bu. Yoksa kadın ya da erkek olması değil aile yapısı. Bunu oldukça uzun süredir gözetiyoruz. Biz aileyi geçindiren kişinin kim olduğuna bakıyoruz. Yani erkektir diye düşünmüyoruz. Aileyi, geçindirenin kim olduğu önemli. Şöyle söyleyeyim, burada üç tane alternatifimiz var. Kadın da çalışıyorsa, kadının kocası da çalışıyorsa erkek, hem kocası hem karısı çalışıyorsa orada kimin daha verimli olduğuna ve üçüncü olarak, kimin bize kriz döneminde daha az maliyetli olduğuna bakarız; ama kadın ev geçindiriyor. Erkek de kadın ev geçindiriyor; ama kocası çalışıyorsa yanındaki erkek ev geçindiriyor ve karısı çalışmıyorsa kadının çıkarılmasını tercih ederiz. (No:42, S3, erkek, 58, 200'e yakın çalışanın %25'inden azı kadın, elektrik alanında faaliyet gösteriyor)

Kadınların ücret düzeylerinin erkeklerden daha düşük olması işverenler tarafından kadınların çalıştıkları pozisyonlar, beşeri sermaye olarak kavramsallaştırılan kadınların iş tecrübelerinin ve eğitim seviyelerinin düşük olması ve kadınların evi geçindirme sorumluluğunun olmaması çerçevesinde açıklanmaktadır. Diğer taraftan, kadınların

ücretlerinin düşüklüğünün işverenlerin önemli bir bölümü tarafından kadınların düşük ücretlere razı olması çerçevesinde açıklanması dikkat çekicidir;

Kadınlar, biraz daha şöyle düşünüyor olabilir, aza kanaat edebilirler. Sosyal haklarını ve düzenli maaş da verdiğiniz zaman o, buna razı gelebilir. Çünkü eve ekstra bir gelir olarak düşünebilir. Ama ana unsur, erkeğin kazancıdır, ondan dolayı olabilir yani. (No:100, S2, erkek, 48, 100'e yakın çalışanın, dörtte birden azı kadın, mobilya sektöründe)

Kadınların düşük ücretlere razı olmaları işverenler tarafından kadınların bireysel tercihleri olarak değil, kadınların daha zor iş bulabilmeleri çerçevesinde ele alındığını göstermektedir. Bu durum, kadınların yaratılan istihdam olanaklarından sınırlı düzeyde yararlanması durumu ile örtüşmekte, kadınların görece daha düşük ücretlere rıza göstermek zorunda kaldığına işaret etmektedir.

Türkiye'de işgücü piyasasında kadın işgücünün kayıt-dışı olarak enformel sektörde yoğunlaşması ise, işverenler tarafından kadınların haklarını koruyamamaları, iş bulamadıkları için bu tip çalışma biçimlerine razı olmaları, işverenlerin kayıt-dışı çalışmayı işgücünün maliyetini düşürmenin bir yolu olarak kullanmaları ve denetimlerin yetersiz olması çerçevesinde açıklanmaktadır. Bu durum kadınların işgücü piyasasındaki pazarlık güçlerinin ne kadar az olduğuna işaret etmekte ve yaratılan sınırlı istihdam olanaklarından ve özellikle iyi işlerden daha az yararlandıklarını, daha düşük ücretlere ve güvencesiz çalışma koşullarına razı olmak zorunda kaldıklarını göstermektedir. Bu konuda bir işverenin görüşleri şöyle;

Kayıt dışı şöyle ev temizliği ya da sigortasız dediğimiz durum. Ev temizliğinde haftada iki, üç kişi alıyoruz. Bunu da sigorta yapmak insanlara zor geliyor. Bazen de çalışanlar bunu istiyor, biliyor musunuz? Bu bayan arkadaşımızdan önce gelen bir kadın, - biz direkt hayır dedik zaten/ dedi ki, 100 lira fazla ödeyin, sigortamı yapmayın, dedi. Babam dedi ki, ben, öyle bir şey istemiyorum, çünkü burada düşsen. Emekli olacaksın, hastalığın var. Yok, istemiyorum, dedi. Öyle deyince, o zaman ben, başkasına bakayım, dedi. Yani buna razı, 100 lira fazla alayım, sigortam olmasın, diyor. Bir bu var. Bir de ev kadınlarıyla yapamıyoruz. Haftada bir ya da on beş günde bir geliyor ev kadını. Siz, yaparsanız, diğerleri yapmayacak. Kadın yapmak istemiyor, kocasından, o paraya çünkü ihtiyacı var. Biraz da maddi durumdan kaynaklanıyor herhâlde bu kayıt dışı. Çünkü kendileri istiyor. Sen, ona diyorsun ki, ben, 50 lira az vereyim. Hayır, 50 lira fazla ver, sigorta yapma, diyor. Bence bilinçsizlikten de kaynaklanıyor. Denetleyemiyorsunuz. Adamın canına minnet, bir sürü o tarz insanlar, ona iş veriyor. Hangi birini denetleyeceksin, denetleyemeyeceksin maalesef. İşverenlerde de suç var ama denetlenmesi gerekiyor aslında. (No:26, S2, kadın, 28, 10 kişiden az çalışanı olan elektrik firması, yarından azı kadın çalışan)

Diğer taraftan, işverenler tarafından işe alım sürecinde kadın ve erkek adaylar için aynı kriterlerin kullanıldığı vurgulanmasına rağmen, kadınların medeni durumlarının, çocuklu olup olmadıklarının, çocuklarının yaşlarının işe alma kararı üzerinde etkili olduğu da ifade edilmiştir;

Kadının en önemli özelliği doğurganlığı, bugün şu anda en büyük, ben eski bankacıyım. Bir bankada çalıştığınız zaman bile benim dönemlerimde yıl 2001-2003-2004'de işe alırken bile önümüzdeki 5 yıl içerisinde doğum yapmayacaksınız. Yapmayacağıma söz veriyorum ya da taahhüt ediyorum diye imza alırlardı. Önümüzdeki 5-6 yıl boyunca evlenmeyeceğim, çocuk yapmayacağım gibi bir takım şeyler alırlardı bizlerden. Bu neden işte kadının evlenmesi onun işine engel oluyor. Çocuk doğurma süreci var gebelik yasal kullanması gereken izin hakları var. Bunları işveren iş kaybı olarak gördüğü için kadın istihdamından kaçıyorlar haliyle büyük bir oranda, yanlış tabii ki ama uygulanıyor. Bu günümüzde hala uygulanıyor. Bugün bir fabrikaya gittiğinizde buradaki küçük fabrikalara bile gittiğinizde bu böyle. (No:141, H2, kadın, 35, 4 kişilik firma, 2'si kadın, turizm alanı)

İşverenlerin özellikle evlilik, nişan, doğum gibi süreçleri geride bırakmış, çocuğunun yaşı büyük olan kadınları işe alma eğiliminde olduğu görülmektedir. Daha önce ifade edildiği gibi, bu durum kadınların yeniden üretim yükümlülüklerinden kaynaklanan, işin akışını bozan ve ilave maliyetler yükleyen unsurların işverenlerce kontrol altına alınmaya çalışılmasının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Eşit niteliklere sahip kadın ve erkek aday söz konusu olduğunda, işverenlerin 29'u, hangi adayın işe alınacağını işe göre değerlendireceğini vurgularken, eşit niteliklere sahip kadın ve erkek aday söz konusu olduğunda doğrudan kadın adayı tercih edeceğini belirten 42 işveren bulunmaktadır. Erkek tercih edeceğini belirten firma sayısı ise 15'tir. Diğerleri ise çeşitli faktörlere göre tercihlerinin değişebileceğini ifade etmişlerdir. Eşit durumda bir kadını işe almayı tercih edeceğini belirten katılımcıların yaklaşık olarak yarısının aynı zamanda kadın istihdam etmenin daha pahalı olduğunu, kadınların daha çok devamsızlık yaptıklarını ve ev sorumluluklarının performansları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünmeleri ise dikkat çekicidir.

İşe alımda cinsiyet tercihi açısından sektörler arası dağılıma bakıldığında, erkeği tercih edeceğini söyleyenlerin büyük oranda sanayi, kadını tercih edeceğini söyleyenlerin büyük oranda hizmet sektöründe, özellikle H3 ve H4 alt-sektörlerinde olduğu görülmektedir.

Firmaların 115'inde hizmet-içi eğitimler gerçekleştirilmektedir. İşverenlerin önemli bir bölümü firma bünyesinde gerçekleştirilen hizmet-içi eğitimlere kadınların daha az katılması durumunun söz konusu olmadığını, eğitimlerin herkese açık olduğunu, kadınların bu eğitimlere katılımlarının işverenlerin kendileri ile ilgili olmadığını

vurgulamaktadır. Diğer taraftan, kadınların hizmet-içi eğitimlere katılımının daha az olması işverenler tarafından kadınların çalıştıkları pozisyonların hizmet-içi eğitimin kapsamının dışında kalması ve kadınların hane-içi sorumlulukları nedeniyle, özellikle şehir dışındaki ve mesai saati dışındaki eğitimlere katılmak istememeleri veya eşlerinin izin vermemesi çerçevesinde açıklandığı görülmektedir.

Bu çerçevede, araştırma verileri; evi geçindirenin erkek olduğuna ilişkin kültürel algı nedeniyle özellikle ekonomik kriz dönemlerinde öncelikle kadınların işlerini kaybettiğini, kadınların hane-içi yükümlülükleri nedeniyle işe alma, işten çıkarma, terfi ve hizmet-içi eğitimlere katılma noktasında dezavantajlı olduklarını, özellikle hamilelik, doğum ve analık izni sürelerinin ilave maliyetler olarak değerlendirilmesi sebebiyle işverenlerin doğum gibi süreçleri geride bırakmış, çocuğunun yaşı büyük olan kadınları işe alma eğiliminde oldukları, yine evlilik, nişan vb. nedenlerle kadınların işten ayrılma eğilimi göstermesi sebebiyle bu süreçleri geride bırakmış kadınların işverenlerce tercih edildiğini işaret etmektedir. Dile getirilen tüm bu uygulamaların, birey odaklı toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının bir yansıması olarak, işverenlerce kadınlara yönelik ayrımcılıktan ziyade kadınların hane-içi rollerini daha fazla önemsemeleri, iş odaklı olmamaları, çalışmak istememeleri vb. bireysel tercihleri çerçevesinde açıklanması oldukça dikkat çekici bir veri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda araştırmaya katılan işverenlerin çoğunun, kadının çalışmasını kolaylaştıracak pozitif ayrımcılık uygulamalarına henüz yeterince hazır olduğu söylenemez

4

Tartışma



Bu araştırmanın bulguları çerçevesinde işverenlerin, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının ne anlama geldiği konusunda yeterince bilgi sahibi olmadıkları tespit edilmiştir. İşverenlerin bir kısmı kadın ve erkek eşitliğine inanmadıklarını ve bunun olamayacağını belirtirken, bu konuda görüş bildiren işverenlerin sanayi sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Diğer işverenler ise, toplumsal cinsiyet eşitliğini eşit haklara sahip olma, eşit temsil edilme ve cinsiyeti ön plana koymadan insan veya birey olarak bakabilme olarak tanımlamıştır. Araştırma verileri, toplumsal cinsiyet eşitliği algısı üzerinde eğitim düzeyinin belirgin bir etki yaratmadığına işaret etmektedir. Ancak görüşme sürecinde araştırma sorularının işveren ve/veya yetkililerinin toplumsal cinsiyet konusunda farkındalık yaratması bakımından etkili

olduğu görülmüştür. Bugüne kadar yapılan çeşitli araştırmalarda, işverenin toplumsal cinsiyet algısı üzerinde durulmamış olması bu araştırmanın orjinalliği çerçevesinde okunabilir.

Araştırma verileri, literatürdeki tartışmaları ve istatistiki eğilimleri destekler şekilde, kadın istihdamının toplumsal cinsiyete dayalı katmanlaşma eğilimine işaret etmektedir. Kadınların işverenlerce özellikle hizmet sektöründe istihdam edildiği, sanayi sektöründe ise kadın istihdamının oldukça düşük düzeylerde kaldığı ve bu durumun işverenlerce kadınların erkekler kadar fiziksel güce ve yeterli düzeyde beşeri sermayeye sahip olmamaları, özellikle mesleki eğitimdeki temsillerinin az olması, kadınların bu işleri talep etmemeleri çerçevesinde açıklandığı görülmektedir. Araştırmanın sonuçlarından biri, firmaların üçte ikisinden fazlasının (106), kadınların hane-içi sorumluluklarının işteki performanslarını olumsuz yönde etkilediğine ilişkindir. İşverenler kadınların evlilik ve doğum sonrası işi bırakmaları ile karşılaştıklarını belirtirken, diğer bir açıdan da kadınların evlerini, eşlerini veya çocuklarını ihmal etme baskısı altında kendilerini işlerine veremediklerini, evdeki sorunlarını işlerine yansıttıklarını, işe geç gelmeyi, işten erken çıkmayı talep ettiklerini, mesaiye kalma, iş yemeklerine ve iş seyahatlerine katılma noktasında daha isteksiz davrandıklarını dile getirmişlerdir. Bu durum toplumda ataerkil kültürel kalıpların belirgin olarak işlediğini göstermekte, ev ve çocuk bakımının cinsiyetçi bir bakışla halen kadının temel rolü olarak algılandığını ortaya koymaktadır.

Öte yandan teknolojinin ilerlemesinin bir sonucu olarak beden gücüne olan gereksinimin azalmasıyla kadınların sanayi sektöründe çalışmalarının önündeki engellerin aşılacağı dillendirilmekle birlikte, işverenlerin kadın işgücünü maliyetli bir emek olarak görmesi, kadınların hane-içi bakım yükümlülüklerinden kaynaklanan dezavantajlı konumlarına yönelik herhangi bir sosyal ve yasal sorumluluk yüklenme noktasındaki isteksizlikleri ve kadının çalışmasının eve katkı olarak değerlendirilmesi, işverenlerin kadın işi – erkek işi ayrımını yeniden ürettiğine, kadın işgücüne yönelik talep noktasında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcı yargı ve uygulamaların etkili olduğuna ve bu durumun kadın işgücüne talebi sınırlandırdığına işaret etmektedir. Bu bulgular, literatürdeki çalışmalarla benzerlikler taşımakta ve kadının ev içi yükümlülüklerinin azaltılması durumunda ancak kadın açısından işgücüne olan talebini artmasının mümkün olacağı düşünülmektedir.

İşe alımda cinsiyet tercihi açısından sektörler arası dağılımda farklılık görülmüş, erkeği tercih edenlerin büyük oranda sanayi sektöründe, kadını tercih edenlerin ise aynı oranda hizmet sektöründe yoğunlaştığı tespit edilmiştir. İşe alımda kadın ve erkeğin eşit koşullar taşıdığı durumda, kadını işe almayı tercih edeceğini belirtenlerin yaklaşık olarak yarısının aynı zamanda kadın istihdam etmenin daha pahalı olduğunu, daha önce belirtildiği üzere, kadınların daha çok devamsızlık yaptıklarını ve ev sorumluluklarının iş performansları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünmeleri

dikkat çekicidir. İşverenlerin çoğunluğu işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerekli olduğunu ifade etmiştir Ancak bu görüşü ifade edenlerin çok düşük (3/10'lük) bir oranı, eşit şartlar taşıyan adaylar arasında kadını tercih edeceğini vurgularken, yakın bir sayıda katılımcı da cinsiyetin etkili bir faktör olmadığını altını çizmiştir. Buna göre işe alımlarda çok küçük bir oranda olsa bile kadının tercih edilmesi ataerkil değerlerin kırılması noktasındaki bir çabaların sonucu olarak yorumlanabilir.

Araştırmanın önemli görülen sonuçlarından biri de firmaya bağlılık konusudur. Bu çerçevede toplumsal cinsiyet bağlamında kadınların, erkeklere göre firmaya daha fazla bağlılık duyduğu tespit edilmiştir. Sektör kapsamında ele alındığında, hizmet sektöründe bu görüşün biraz daha fazla ağırlık kazandığı görülmekle birlikte bu farklılık çok büyük düzeyde değildir. Bu konuda görüş bildiren firma yetkilileri kadınların mevcut iş durumlarını korumak için erkeklerden daha fazla çaba sarf ettiklerini belirtmektedir. Firmaya bağlılık konusunda erkeklerin kadınlardan daha iyi olduğunu belirten işveren/firma yetkilisi sayısı çok (11) düşüktür. Bunlardan 8'i hizmet, 2'si sanayi ve 1'i de inşaat sektöründe faaliyet gösteren firmalardır. İşverenlerin belirttiklerine göre, kadın işgücü evlilik, doğum gibi nedenlerle işten ayrılma potansiyeli taşımakla birlikte, "iş bir daha zor bulurum" düşüncesiyle sahiplenmek istemekte, erkek işgücü ise daha iyi ve daha yüksek ücretli bir iş bulma düşüncesinde olduğu için, işi bırakmakta tereddüt etmemektedir. Bu durum, firmaya olan bağlılığı erkeklerin pek fazla önemsemedikleri, yüksek ücretli işleri tercih ettikleri için iş değiştirmede daha özgür davrandıkları biçiminde okunabilir.

İşverenlerin işe alma, işten çıkartma, ücretlendirme, terfi etme vb. konularda karar almalarında belirleyici olan cinsiyetçi kalıp yargılarda belli bir kırılma yaşansa bile halen eşitsiz uygulamalar sürmektedir. Konuya ilişkin literatürü de destekler şekilde, araştırma verileri, işverenler tarafından kadın işgücünün; işe alma noktasında doğum, evlilik vb. nedenlerle her an işten ayrılma ihtimali olan, firmaya kreş ve gündüz bakım evi açma yükümlülüğü, analık izni, emzirme izni vb. ilave maliyetler yüklemesi nedeniyle pahalı, hane-içi sorumlulukları nedeniyle izin alan/devamsızlık yapan, işine gerekli özen ve ilgiyi göstermeyen, terfi noktasında profesyonel ve rasyonel kararlar veremeyen, duygusal, risk alamayan, işten çıkartma noktasında, birincil sorumluluğu hane-içi yükümlülükleri ve annelik olan, yani evi geçindirme sorumluluğu olmayan bir çalışan olarak değerlendirildiğini göstermektedir. Burada kritik olan, birey odaklı toplumsal cinsiyet eşitliği algısının bir yansıması olarak işverenlerin, kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan bu davranışlarını bireysel tercihleri olarak değerlendirme eğilimi taşıması ve bundan dolayı toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamalarında bu çerçevede görünmez kılınmasıdır.

İşverenin toplumsal cinsiyet eşitliğini arttırmaya yönelik beklenti ve eğilimleri ile uygulanan makro politikalar konusunda, kadın istihdamı ile devlet politikaları ve yasal düzenlemeler arasındaki ilişkiye yönelik değerlendirmelerde, işverenlerin yarı

yarıya farklılaştığı görülmektedir. İşverenlerin bir kısmı devletin kadını güçlendirici politika ve düzenlemelerinin kadın istihdamını arttıracak görüşünü olumlarken, devlet tarafından olumlu uygulama ve düzenlemeler yapılsa bile, kadınların daha fazla çocuk doğurmasını ve doğum izni süresinin uzatılmasını teşvik eden düzenlemelerin varlığının, kadınları çalışma hayatına katılmaktan çok evin içinde kalmaya sevk edeceğini vurgulamaları dikkat çekicidir. Diğer taraftan, işverenlerin bir kısmı da devletin bu tür düzenlemeleri yeterli düzeyde yapmış olduğunu, daha fazla bir düzenleme yapmasına gerek bulunmadığını belirtmiştir. Araştırmada az da olsa halen ataerkil kalıp yargılarla düşünen ve hareket eden bir iş veren kesiminin bulunması düşündürücüdür.

Esnek istihdam biçimleri işverenler tarafından ev ve iş yaşamını uyumlaştırma imkânı sağlaması bakımından kadın istihdamını arttıracak bir unsur olarak görülmesine rağmen, oldukça sınırlı sayıda firmanın esnek istihdam biçimlerine başvurması dikkat çekicidir. Bu durum saha çalışmasının diğer bulguları ile ilişkili olarak değerlendirildiğinde, hizmet sektöründe esnek istihdam biçimlerinin kullanılmasına yönelik bir eğilimin varlığına rağmen, işverenlerin esneklik talebinin kadın istihdam etmenin ilave maliyetleri üzerine odaklandığı, esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılmasının ise işverenler tarafından, işverenlere değil, kadınlara kolaylık sağlayacak bir unsur olarak değerlendirildiği söylenebilir. Bu anlamda işverenlerin, esnek istihdamı çok sıcak bakmadıkları söylenebilir.

Devletin kadın algısının yanı sıra, kadın istihdamını teşvik eden düzenlemelerin yetersizliği, kadın istihdamından kaynaklanan doğum izni, çocuk bakım evi açma yükümlülüğü gibi maliyetlerin düzenlemelerde işverene yüklenmesi, kadınların eğitim olanaklarına, özellikle mesleki eğitim fırsatlarına erişimlerinin sınırlılığı, işverenler tarafından kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyen politika ve düzenlemeler olarak yorumlanmaktadır. İş Kanunu çerçevesinde düzenlenen doğum izni, emzirme izni ve yine İş Kanunu'nun 88. maddesi gereğince hazırlanan 2522 sayılı yönetmeliğin 15. Maddesi ile düzenlenen emzirme odası ve bakım yurdu açma yükümlülüğü gibi yasal düzenlemeler nedeniyle özellikle kadın işgücünün işverenler tarafından ücret-dışı ilave maliyetler yüklediği düşünülmekte ve pahalı bir emek olarak görülmektedir. Bu durumda, işverenlerin, literatürdeki tartışmaları da destekler şekilde, bu ilave maliyetlerden kurtulmak için evlenme ve doğum yapma ihtimali olan, okul öncesi yaşta çocuğu olan kadınları istihdam etmeme eğilimi sergiledikleri görülmektedir. İş Kanunu gereğince hazırlanan oda ve yurt açma yükümlülüğünün kadın işçi sayısı ile ilişkilendirilmesi, yine hem İş Kanunu hem de Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenen babalık izni sürelerinin oldukça kısa olması ve ebeveyn iznine yönelik herhangi bir düzenlemenin bulunmaması doğum sonrası izinlerin, dolayısıyla da çocuk bakımının, ağırlıklı olarak kadınlarla ilişkilendirildiğine işaret etmekte ve bu durum işverenlerin bu eğilimini beslemektedir.

Bu çerçevede, saha çalışmasının bulguları, Türkiye'de işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin arka planı olarak doğrudan ve dolaylı ayrımcılık uygulamalarına ve bu uygulamaların kadınların istihdam oranlarının düşük düzeylerde seyretmesi üzerindeki etkisine işaret etmektedir. İşgücü piyasasındaki yatay ve dikey katmanlaşmayı yeniden üreten kadın işi – erkek işi ayrımı, işverenlerin kadın işgücüne talebi ve kadın işgücü algısı üzerinde oldukça belirleyici ve hatta keskin bir eğilim olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada, bir işin kadın işi veya erkek işi ayrımına yakından bakmak gerekmektedir. Saha çalışması kapsamında ortaya çıkan bulgular göz önünde bulundurulduğunda, özellikle Konya'daki firma yetkilisinin de vurguladığı gibi, Anadolu kentlerinde ve küçük kentlerde, yaşam tarzı ve kültürel kodların farklılığı dikkate alınırsa "kız çocuklarının erken yaşta evlendirilmesi ve çoluk-çocuğa karışması" gibi kalıp yargılarıyla yetiştirilmesi, kadının eğitim alması ve çalışma yaşamına girmesi açısından isteksizliğine yol açmakta ve dolayısıyla kız çocuklarının sosyalizasyon sürecindeki yetiştiriliş tarzından kaynaklanan bir anlayışla bu durum kadının çalışmasını engelleyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sonucun işverenlerin kültürel sermayeleriyle ilgili olabileceği biçiminde yorumlanabilir. Öte yandan işin fiziksel güç gerektirmesi, çalışma koşullarının ağır olması, işin sahada ve erkek yoğun bir çalışma ortamında gerçekleşmesi, çalışma saatlerinin esnek olması, mesai saatleri dışında toplantı, eğitim vb. etkinliklerin olması, işin seyahat etmeyi gerektirmesi, işin mesleki eğitim yoluyla sağlanan vasıflar gerektirmesi bir işin erkek-ışi olmasına neden olmaktadır. Bir iş, erkek işi olarak zihne kodlandığıdaysa, söz konusu çalışma koşullarının olduğu sektör ve alt sektörlerde kadın işgücü arz ve talebinin sınırlı kalacağı açıktır.

Diğer taraftan, iş dikkat, titizlik, sabır gibi vasıflar gerektirdiğinde, kadınların yeniden üretim rolleri kapsamında gerçekleştirdikleri yemek, temizlik, örme vb. faaliyetler söz konusu olduğunda, müşteri ile birebir ilişki kurulması gerektiğinde, duygusal emeğe ihtiyaç duyulduğunda, iş ortamında kadın çalışan sayısı fazla olduğunda, tanımlanmış mesai saatleri olduğunda, iş seyahat etmeyi ve sahada çalışmayı gerektirmediğinde, yani iş masa-başı olduğunda, işin kadın işi olarak tanımlandığı görülmektedir. Bu noktada, kadın işgücüne talebin daha fazla olduğu işlerde, işin gerektirdiği vasıflar olarak tanımlanan dikkat, titizlik, sabır, özveri, insanlarla iyi diyalog kurabilmenin aslında toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadınlara atfedilen nitelikler veya özellikler ile örtüştüğünün altını çizmek gerekmektedir. Bu durum, işin kadın işi – erkek işi olma sürecinin toplumsal olarak kadınlara atfedilen roller ve niteliklerle iç içe geçen toplumsal bir süreç olduğuna işaret etmektedir. Kadın işi olarak görülen işlerde kadın işgücünün daha verimli bulunduğu, kadınların yönetici kademelerine nispeten daha fazla erişebildiği, bu tip işlerde daha çok tercih edildikleri ve kadın istihdam etmenin ilave maliyetlerine daha fazla tolerans gösterilebildiği de görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Sonuç olarak, kadınların hane-içi yeniden üretim rolleri, özellikle çocuk bakımı ile ilgili sorumlulukları, bu rollere ilişkin yasal yükümlülükler ve bu yasal yükümlülüklerin kadın işgücü ile ilişkilendirilerek düzenlenmiş olması, Türkiye’de işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir diğer önemli belirleyicisi olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınların hane-içi yeniden üretim rolleri işverenler tarafından kadınların çalışma yaşamına uyumlarını bozan, işverene ilave sorumluluklar ve maliyetler yükleyen unsurlar olarak değerlendirilmekte, kadın işgücüne talebi olumsuz yönde etkileyen etkenler olarak ortaya çıkmaktadır. İşverenler toplumsal olarak kadınlara yüklenen rollerin kadınların çalışma yaşamına katılımını, istihdamını ve çalışma yaşamındaki fırsat ve olanaklara erişimlerini olumsuz yönde etkilediğini vurgulamasına rağmen, bu sorumluluklardan kaynaklanan maliyeti yüklenmek istememekte, bu maliyetten kaçmak için kadın işgücüne yönelik ayrımcı sonuçlar ortaya çıkaran çeşitli stratejiler kullanmakta ve bu yükü yüklenme noktasında devleti işaret etmektedir. Fakat hükümetlerin neo-liberal politikalar nedeniyle sosyal devlet anlayışından uzaklaşmalarının bir neticesi olarak devletin de sosyal harcamalarını kısma eğiliminin, istihdam yaratmayan büyüme, toplumsal olarak kadınlara ve erkeklere atfedilen nitelikler ve evi geçindirenin erkek olduğu anlayışı ile eklenmesi ile, kadınların yaratılan sınırlı sayıdaki istihdam olanaklarına, insanca yaşama bakımından çalışma koşulları sunan nitelikli iş imkanlarına erişemedikleri, hane-içi yeniden üretim yükümlülükleri, beşeri sermayelerinin düşüklüğü ve firmaların organizasyon yapısı içerisinde daha düşük pozisyonlarda yer almaları nedeniyle işlerini kolayca kaybettikleri, daha düşük ücretler aldıkları, yönetici pozisyonlarına gelemedikleri ve enformel sektörde, İş Kanunu’nun sağladığı haklardan mahrum olarak, çalışma yaşamına tutunmaya çalıştıkları görülmektedir.

Araştırma bulguları, kadın istihdamını artırmak ve işgücüne dahil edebilmek amacıyla; makro politikalar kapsamında öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitim politikalarında kız çocuklarının okula gönderilmesi sağlayacak zorunlu tedbirler kapsamında değişikliklere gidilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bu bulgular çerçevesinde genel önerilerimiz şunlardır;

1. İlkokuldan itibaren kristalleşmiş kalıp yargılarını kırarak derslerin konulması, müfredatın buna göre düzenlenmesi ve kadın-erkek tüm yetişkinlere farkındalık sağlayacak seminerlerin verilmesi,
2. Bu seminerlerde drama ağırlıklı uygulamaların gerçekleştirilmesi,
3. İş piyasasında işyeri açacak her işverenin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda belli eğitimlerden geçirilmesinin sağlanması,
4. Hali hazırda mevcut olan işletme yetkililerinin eğitime alınması,

KAYNAKÇA

Abbas, Q. , Hameed, A. ve Waheed, A. (2011). Gender discrimination & its effect on employee performance / productivity. International Journal of Humanities and Social Sciences. Vol.1 (15). (ss.170-176).

Acar, F., Ayata, G., A. ve Varoğlu, D. (1999). Cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kadın \ çalışanlara karşı tutumlar: Türkiye’de eğitim sektörü örneği, Ankara: KSGM Yayınları.

Akgül, T., Dinçer, M. A. ve G. Kolaşın (2008). İstihdam paketinin ekonomik etkileri. BETAM Araştırma Notu 001. Bahçeşehir Üniversitesi Yayınları: İstanbul.
Amsden, A. H. (2010). Say’s law, poverty, persistence and employment neglect. Journal of

Human Development and Capabilities. Vol. 11 (1). (ss.57-66).

Aşık, G. A. (2013) Türkiye’yi kadınlar büyütebilir mi?. TEPAV Politika Notu. http://www.tepav.org.tr/upload/files/1361452044-2_TurkiyeyiKadinlarBuyutebilirmi.pdf Erişim Tarihi: 02 Ekim 2014

ÇSGB, (2013). Ulusal istihdam stratejisi (2014-2023). Ankara.
Çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi AB eşleştirme projesi. (2012).

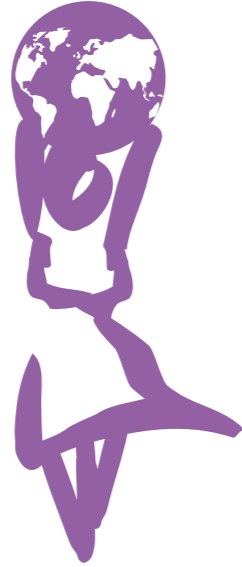
Çolak, Ö. , Ardor, H. N. (2001). İşgücü piyasasında ayrımcılık: Türkiye ve seçilmiş ülke örnekleri. Ekonomik Yaklaşım, Vol. 12 (40).

DB ve DPT (2009). Female labor force participation in Turkey: trends, determinants and policy framework. Report No: 48508-TR.

Dedeoğlu, S. (2012). Türkiye’de refah devleti, toplumsal cinsiyet ve kadın istihdamı. İçinde Dedeoğlu, S. ve Elveren, A. Y. (Der.) Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın, (ss. 211-230), İstanbul: İletişim:

Dedeoğlu, S. ve Elveren, A. Y. (2012). Giriş: Türkiye’de toplumsal cinsiyet, toplum ve refah devleti. İçinde Dedeoğlu, S. ve Elveren, A. Y. (Der.) Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın (ss. 29-46), İstanbul: İletişim

Demirel A. ve diğerleri. (1999). Çalışmaya hazır işgücü olarak kentli kadın ve değişimi. KSSGM. Ankara.



DeVault Marjorie L. (1996). "Talking back to sociology: distinctive contributions of feminist methodology", *Annual Review of Sociology*, Vol. 22. (ss. 29-50).

Fonow, M. M. & J. A. Cook (1991). "Back to the future: a look at the second wave of feminist epistemology and methodology", *İçinde Fonow, M. M. & Cook, A.J. (Ed.), Beyond Methodology: Feminist Scholarship as Lived Research*, Bloomington, Indiana University Press.

Ecevit, Y. (2012). Feminist sosyal politika bağlamında, Türkiye'de çocuk bakımı ve eğitimine iki paradigmadan doğru bakmak. *İçinde Makal, A. ve Toksöz, G. (Der.), Geçmişten Günümüze Türkiye'de Bakım Emeği* (ss. 220-265), Ankara Üniversitesi Yayınevi: Ankara.

Ecevit, Y. (2010a). İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği el kitabı. İŞKUR: Ankara.

Ecevit, Y. (2010b). İş ve aile yaşamının uzlaştırılması bağlamında Türkiye'de erken çocukluk bakımı ve eğitimi. *İçinde İlkcaracan, İ. (Der.), Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları* (ss. 88-114). İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Bilim Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulama Merkezi ve Kadının İnsan Hakları yeni Çözümler Derneği ortak yayını.

Ecevit, Y. (2008). İşgücüne katılım ve istihdam. *İçinde Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset Raporunun Güncellemesi*, (ss.113-207). TÜSİAD 07/468.

Ecevit, Y. (1998). Türkiye'de ücretli kadın emeğinin toplumsal cinsiyet temelinde analizi. *İçinde Hacimirzaoğlu, A. B. (Ed.), 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, (ss. 267-284). Tarih Vakfı: İstanbul.

Elborgh-Woytek, K. ve diğerleri (2013). *Women, work, and the economy: macroeconomic gains from gender equity*. IMF: Strategy, Policy, and Review Department and Fiscal Affairs Department.

England, P. (1982). The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation. *İçinde Humpries, J. (Ed.) (1995). Gender and Economics*. Edward Elgar Publishing, England. (ss. 372-384).

Eraydın, A. ve Erendil, A. (1999). Dış pazara açılan konfeksiyon sanayiinde yeni üretim süreçleri ve kadın işgücünün bu sürece katılım biçimleri. Ankara: KSSGM Yayınları.

EU Commission, (2010). More women in senior positions: key to economic stability and growth. EU Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Eyüboğlu, A., Özar, Ş. ve Tanrıöver, H. (2000). Kentlerde kadınların iş yaşamına katılım sorunlarının sosyo-ekonomik ve kültürel boyutları. Ankara: KSSGM Yayınları.

Eyüboğlu, A., İncir, G., Ilgaz, N.A., Fidan, E., İnce, Y. (2000). Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık. Ankara: KSSGM Yayınları,

Glesne, C. (2014). Nitel araştırmaya giriş. (A. Ersoy & P. Yalçınoğlu, Çev.), 4. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.

Günlük-Senesen, G., Pulhan, E. ve Özar, S. (2000). Kadın istihdamı için yeni perspektifler ve kadın işgücüne muhtemel talep. Ankara: KSSGM Yayınları

Gürsel, S., Uysal, G. ve Acar, A. (2011). Toplumsal değerler kadınların işgücüne katılmalarına engel. BETAM Araştırma Notu 11/115. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi.

Hakim, C. (1995). Five feminist myths about women's employment. *The British Journal of Sociology*. Vol. 9 (3). (ss. 239- 314).

İlkkaracan, İ. (2010). Uzlaştırma politikalarının yokluğunda Türkiye emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri. *İçinde İlkcaracan, İ. (Der) Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, (ss. 21-58). İTÜ BMT-KAUM VE KİH-YÇ: İstanbul.

İlkkaracan, İ. (1998). Kentli kadınlar ve çalışma yaşamı. *İçinde Hacimirzaoğlu, A. B. (Ed.), 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, (ss. 285-302). Tarih Vakfı: İstanbul.

Kabasakal, H. (1998). Türkiye'de üst düzey kadın yöneticilerin profili. *İçinde Hacimirzaoğlu, A. B. (Ed.), 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, (ss. 285-302). Tarih Vakfı: İstanbul.

Kabasakal, H., Boyacıgiller, N. Ve Erden, D. (1994). Organizational characteristics as correlates of woman in middle and top management. *Boğaziçi Journal*. Vol.8 (1-2). (ss. 45-62).

Kabeer, N. ve Natali, L. (2013). Gender equality and economic growth: is there a win-win?. IDS Working Paper, No:417

Kalkınma Bakanlığı (2013). 10. Kalkınma planı (2014-2018). Ankara.

Kasnakoğlu, Z ve Dayıoğlu, M. (1997). Female labour force participation and earnings differentials between genders in Turkey. İçinde Rives, J. ve Yousefi, M. (Ed.), Economic Dimensions of Gender Inequality: A Global Perspective. Praeger Westport. London.

Klasen, S. (1999). Does gender inequality reduce growth and development? Evidence from cross-country regressions. Working Paper Series. No.7. World Bank Publications.

Koç, M. ve Görücü, İ. (2011). 4857 sayılı iş kanununa göre kısmi çalışma uygulamaları ve sonuçları. Çalışma ve Toplum. Cilt 1, (ss.140-178).

Mincer, J. ve S. Polachek, (1974). Family investment in human capital: earnings of women. İçinde Humpries, J. (Ed) (1995), Gender and Economics. Edward Elgar Publishing: England (ss. 3317-349).

Mitra, A. ve P. Singh (2006). Human capital attainment and female labor force participation-the kerala puzzle. Journal of Economic Issues. Vol:40 (3). Abı/ Inform Global. PP779.

Neuman, W.,L. (2007). Toplumsal araştırma yöntemleri nitel ve nicel yaklaşımlar, (S. Özge Cev.), (1. cilt ve 2. cilt), İstanbul: Yayın Odası.

Onaran, Ö. (2004). Emek piyasasına dayalı yapısal uyum: katılık miti. İçinde N. Balkan ve S. Savran (Der.), Neoliberalizmin Tahribatı: 2000'li Yıllarda Türkiye (ss. 211-233). İstanbul: Metis.

Özdamar, S., Eyüpoğlu, D., İncir, G., Ilgaz, N.A., Fidan, E. Ve İnce Y. (2000). Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık, bankacılık sektöründe örnek olay incelemesi. Ankara: KSGM Yayınları.

Punch, F.,K. (2005). Sosyal araştırmalara giriş, nicel ve nitel yaklaşımlar, (D. Bayrak ve Diğerleri, Çev.), Ankara: Siyasal Kitapevi.

Sarıtaş-Eldem, C. T. (2015). Genç Kadın Emeği ve Sermaye Arasındaki Pazarlık: Devlet, Emek Piyasası ve Aile Bağlamında Bir İşsizlik Analizi. Fe Dergi. Vol.7 (1). (ss.16-31).

Social Watch (2012) Gender equity index 2012. www.socialwatch.org Erişim Tarihi: 12 Ekim 2014

Şimşek, M., Uzay, N. (2008). Economic and social barriers on women entrepreneurship: Turkey application. International Conference on Business and Economy, Spiru Haret University Faculty of Accounting and Financial Management: Romania, (ss. 252-264).

Tatlıoğlu, E. (2012). Güvenceli esneklik çerçevesinde esnek çalışmanın uygulanabilirliği. Electronic Journal of Vocational Colleges. (ss. 69-84).

Timothy, A. ve Adeoti, A. (2006). Gender inequalities and economic efficiency: new evidence from cassava-based farm holdings in Rural South Western Nigeria. African Development Review. Vol. 18 (3). (ss. 428-443).

TİSK, (1994). Çalışma hayatında esneklik. TİSK Yayınları: Ankara.

TİSK, (2006). Kadın istihdamı zirvesi. TİSK Yayınları: Ankara.

TİSK, (2007). XXIII. Genel kurul çalışma raporu. TİSK Yayınları: Ankara.

TİSK, TOBB ve TÜSİAD (2009). Tisk, Tobb, Tüsiad'ın esneklik konusundaki ortak görüş ve önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin). <http://www.tusiad.org.tr/rsc/shared/file/2009-07-23-Esneklik-TISKTOBBTUSIADOrtakGorusRevizeMetin.pdf>. Erişim Tarihi: 10Ekim 2014

Toksöz, G. (2012a). Neo-liberal piyasa, özel ve kamusal patriarka çıkmazında kadın emeği. İçinde Dedeoğlu, S ve Elveren, A. Y. (Der.) Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın, (ss.103-126), İletişim: İstanbul.

Toksöz, G. (2012b). Ulusal istihdam stratejisi kadınlar ve gençler için ne getiriyor? İçinde Ulusal İstihdam Stratejisi Eleştirel Bir Bakış, (ss. 36-49). Ankara: TÜRK-İŞ.

Toksöz, G. (2007). Türkiye'de kadın istihdamının durumu. ILO: Ankara. TÜİK (2013). Hane halkı işgücü verileri. İşgücü istatistiklerinden derlenmiştir; http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 Erişim Tarihi: 10 Ekim 2014

Türkkonfed-ERG, (2006). Skills, competencies and vocational training: policy analysis and suggestions. <http://www.turkonfed.org/rapor/SKILLS.pdf>. Erişim Tarihi: 02 Kasım 2014

Uysal, G. (2012). Kentlerde kadınların işgücüne katılımı artıyor. BETAM Araştırma Notu 13/143. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Yayınları.

Varoğlu, D. (1994). Kamu sektöründe kadın işgöremler: Çalışma ve işten ayrılma nedenleri üzerine karşılaştırmalı bir alışma, 1. Uluslararası Kadın Dayanışması Kongresi (Antalya-Belek, 11-13 Kasım), Ankara: Kadın Dayanışma Vakfı Yayınları.

World Bank (2012). Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kalkınma.

World Economic Forum (2014). Global gender gap geport 2014.
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>. Erişim Tarihi: 05 Nisan 2015

Yaman – Öztürk, M. (2010). Ücretli ve ücretsiz bakım emeği ekseninde kadın emeği: 1980'lerden 2000'lere. İçinde Yaman-Öztürk, M. ve Dedeoğlu, S. (Der.), Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği, (ss. 25-78). İstanbul: Sav Yayınları.

Yıldırım, A. ve H. şimşek (2003). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri, Ankara: Seçkin Yayıncılık.