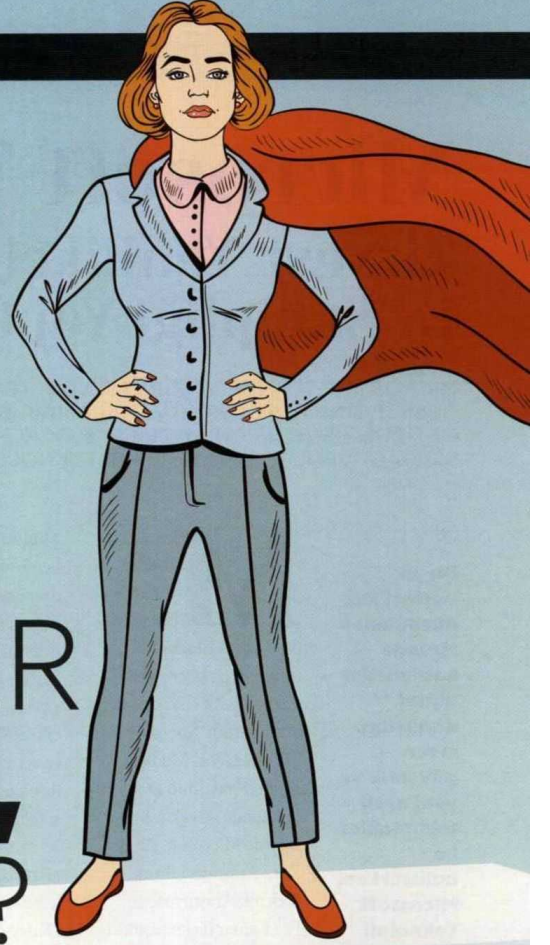


KAPAK

İŞTE KRİTER BAŞARI MI, CİNSİYET Mİ?



SANAYİ DEVRİMİ İLE DOĞAN İŞGÜCÜ İHTİYACI SONRASI TARIM DIŞINDA İŞGÜCÜNE DAHİL OLAN VE 21. YÜZYILA GELENE KADAR ERKEK EGEMEN İŞ DÜNYASINDA YER EDİNMEYE ÇALIŞAN KADINLAR, ARTIK İŞ HAYATINDA DAHA ÇOK SAHNEYE ÇIKIYOR. KADIN İSTİHDAMININ HEM TÜRKİYE HEM DÜNYADA ARTIŞ GÖSTERMESİ POZİTİF BİR GELİŞME OLARAK GÖZLENİRKEN, ÖZELLİKLE CİNSİYET TABANLI DÜŞÜNME YAPISI NEDENİYLE İŞ DÜNYASINDA YÖNETİCİ POZİSYONLARINDA GÖRDÜĞÜMÜZ KADIN SAYISI HALA OLDUKÇA AZ. YENİ BİR EKONOMİK YAPILANMAYA GEÇİŞİN YAŞANDIĞI 21. YÜZYILDA KADINLAR, ARTIK ÇALIŞMA HAYATINDA ERKEKLERLE EŞİT BİR KONUM VE MUAMELE TALEP EDİYOR. BU SÜREÇTE KADINLAR İÇİN BAŞARININ YOLU 'KENDİLERİNE GÜVEN' VE 'BAŞARACAKLARINA OLAN İNANÇTAN' GEÇİYOR.

■ GÜLSEREN ÜST | gulseren.ust@abemedy.com

İŞTE KRİTER BAŞARI MI, CİNSİYET Mİ?

Tarım dışı alanlarda üretime katılımı 18. yüzyıl sonunda Sanayi Devrimi ile başlayan kadınlar, işgücü ihtiyacının yanında o dönemde ortaya çıkan düşük ücret düzeyi neticesinde yaşayabilmek için çalışma yaşamına girdi. Acı bir gerçek olsa da kadın işgücünün daha ucuz olması kadın iş gücüne olan talebi artırdı. Birinci ve İkinci Dünya Savaşı yıllarında ise ekonominin her alanında yaygınlaşmaya başladı. Bu dönemden sonra uluslararası sosyal politikaların gelişmesi ile kadınları koruyucu yasal düzenlemeler yapılırken, bilgi tabanlı yeni bir ekonomik yapılanmaya geçişin yaşandığı 21. yüzyılda ise kadınlar artık çalışma hayatında erkeklerle eşit bir konum ve muamele talep ediyor. Yaşadığımız çağdaki hızlı teknolojik gelişmeler ve endüstrileşme sonucunda çalışma hayatına aktif olarak katılan kadınların sayısı da her geçen gün artıyor. Ancak bugün dahi kadın ve erkeğin iş gücüne katılma oranlarının hem dünyada hem de Türkiye'de kadınlar aleyhine olduğu görülüyor.

TÜRKİYE, KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANININ EN FAZLA ARTTIĞI 7'NCİ ÜLKE

İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) yayınladığı ve 2015 verilerine atıfta bulunan raporda, Türkiye'de erkeklerin istihdam oranının yüzde 65 seviyesinde olduğu, bu oranın kadınlarda ise yüzde 27,5'te kaldığı görülüyor. Oysa Fransız Kalkınma Ajansı (AFD) ve Türkiye Sınai Kalkınma Bankası (TSKB) desteği, Koç Holding ve PricewaterhouseCoopers'ın (PWC) iş birliğiyle hazırlanan İş Dünyasında Kadın İstihdamı ve Fırsat Eşitliği Deneyimleri Raporu'nda, iyi uygulama örneklerinin yaygınlaştırılmasının Türkiye ekonomisi açısından önemli kazanımlar sağlayacağı vurgulanıyor. Kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarının birbirine yaklaşması durumunda, 2030 yılı itibarıyla Türkiye'nin de dahil olduğu OECD ülkelerinin toplam ekonomilerinde yüzde 12'lik bir artış sağlayacağı öngörülüyor. Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKON-FED) tarafından yayınlanan "İş Dünyasında Kadın Raporu"nun ilk fazında Türkiye'de 2007'den 2015 yılına kadınların işgücüne katılım oranının önemli bir iyileşme içinde olduğu belirtiliyor. Raporda, kadınların istihdam oranının erkeklerden daha yüksek oranda artarak yüzde 21'den yüzde 27,5'e yükseldiği gözleniyor. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ülkelerin yaptıkları hane halkı işgücü anketlerinin derlendiği istatistik veri tabanı ILOSTAT'tan elde edilen verilere göre, verilerine ulaşılabilen 79 ülke içinde Türkiye 2007-2015 yılları arasında kadınların işgücüne katılım oranının en fazla arttığı 7'nci ülke konumunda. Bununla beraber, söz konusu oranın halen Avrupa Birliği ortalamasının (yüzde 57,6) oldukça altında kaldığı belirtiliyor.

İSTİHDAM ARTIŞI KADAR KALİTESİ DE ÖNEMLİ

Kadın istihdamı artıyor ancak hangi işlerde arttığı, en az artışı kadar önemli. TÜRKON-FED tarafından yayınlanan İş Dünyasında Kadın Raporu'nun ilk fazında yer alan bilgilere göre; kendi hesabına çalışma, ücretsiz aile işçiliği gibi geçici, eğreti ve güvencesizliği barındıran işler atıf işler olarak nitelendiriliyor ve kadın istihdamının düzenli ücretli işlerde artması istihdamın kalitesi anlamında önem arz ediyor. Türkiye ekonomisi 2007-2015 yılları arasında düzenli ücretli sınıfında 5 milyon 325 bin kişi için iş yaratmış ve söz konusu işlerin yaklaşık yüzde 40'ında kadınlar çalışmış. Türkiye ekonomisi, ülkelerin Hane Halkı İşgücü Anketleri'nden derlenen verilere göre 2007 ile 2015 yılları arasında düzenli ücretli işlerde yüzde 77 artış sağlayarak, 2 milyon 160 bin kadına net iş yarattı. Söz konusu dönemde Avrupa Birliği'ne üye 28 ülkede toplam kadın istihdamı yüzde 3,5 (3 milyon 44 bin kişi) arttı.

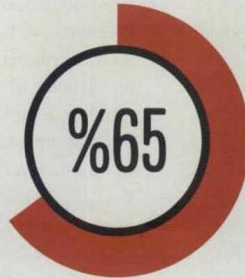
TOPLAM İŞVERENLERİN YÜZDE 8'İ KADIN

Kadın girişimciliğinde işverenlik de önemli bir gösterge olarak karşınıza çıkıyor. Türkiye'de işveren kadınların toplam işverenlere oranının yüzde 8 olduğu görülüyor. Söz konusu oran 2007 yılında yüzde 6,2 seviyesindeydi (ILOSTAT, 2017). Bununla beraber, yüzde 8'lik oranın Avrupa Birliği'nin yüzde 27'lik oranının oldukça altında olduğu da dikkat çekiyor. Türkiye genelinde kadın sigortalı sayısı en fazla artan iller ise genellikle büyük ve sanayinin

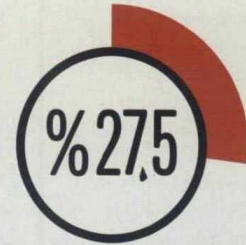


Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2015 verilerine göre Türkiye'de erkeklerin istihdam oranının yüzde 65 seviyesinde olduğu, bu oranın kadınlarda ise yüzde 27,5'te kaldığı görülüyor.

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU'NUN 2015 VERİLERİ



Türkiye'de Erkeklerin İstihdam Oranı



Türkiye'de Kadınların İstihdam Oranı

KAPAK

yoğun olduğu bölgeler. Büyük şehirler yüksek eğitilmiş kadınlara olduğu kadar, özellikle tekstil gibi emek yoğun alanlarda niteliksiz işgücüne de iş olanakları sağlıyor. Kentleşme, beraberinde tüketimi artırıyor, başta konut olmak üzere dayanıklı tüketim maddeleri, otomobil, eğitim gibi ihtiyaçlar büyük şehirlerde hanede erkek ile beraber kadının da işgücü piyasasına girmesine neden oluyor.

**EĞİTİM,
İŞGÜCÜNE
KATILIMI
ARTIRIYOR**

Kadın istihdamına hem toplumun hem de işverenlerin geleneksel bakışı, eğitim, düşük ücret ve iş alanlarının yetersizliği gibi faktörler kadının işgücü piyasasına girişini olumsuz etkileyen faktörler olarak sıralanıyor. "İş Dünyasında Kadın Raporu" verilerine göre, eğitim seviyesinin yükselmesi kadınların işgücüne katılım oranını artırmada en önemli faktör olma özelliğini taşıyor. 2015 yılı itibarıyla lise mezunu kadınlarda işgücüne katılım oranı yüzde 32,7 iken, söz konusu oran meslek lisesi mezunlarında yüzde 40,8'e, üniversite mezunu kadınlarda yüzde 71,6'ya yükselmiş. 2007 yılı ile kıyaslandığında lise altı eğitim seviyesine sahip kadınların işgücüne katılım oranında yüzde 7'lik bir artış görülüyor.



**KADINLAR YÖNETİMDE
DAHA AZ TEMSİL
EDİLİYOR**

Kadınların işgücüne katılımı her geçen gün artmakla birlikte, çalıştıkları pozisyonlarda da adaletsizlik olduğu görülüyor. Şu bir gerçek ki kadınlar yönetimde daha az temsil ediliyor. Kadın yöneticiler 'erkek iş dünyasında' pek çok toplumsal önyargıyla başa çıkmak zorunda kalıyor. Yönetici konumuna geçerken yükselen bariyerler motivasyonu yok edebiliyor. Veya kadın bulunduğu yerde kalmak için bir erkekte daha fazla çaba harcıyor. TÜRKONFED tarafından yayınlanan "İş Dünyasında Kadın Raporu" gösteriyor ki toplam istihdam içinde 2007 yılında kadınların yüzde 18'i orta veya üst düzey yönetici iken, 2015 yılında söz konusu oran yüzde 14'e kadar gerilemiş. Bu sorunun kökeninde yer alan nedenlerden biri yönetim pozisyonuna girişlerdeki adaletsizlik. Bu adaletsizlik; cinsiyet ayrımcılığı ve iş ayrımcılığı şeklinde karşımıza çıkıyor. Bu ayrımcı-

lık hem yatay hem de dikey olarak gerçekleşebiliyor. Kimi zaman, kadın ve erkek çalışanların iş yerinde aynı statü ve role sahipken farklı görev ve sorumlulukları üzerine almaları durumu olan yatay ayrımcılıkla karşılaşan kadınlar kimi zaman da daha düşük statü ve daha az sorumlulukla görev yaptıklarından kariyer yolunda ilerlemeleri ve terfi etmeleri için daha az fırsatları olduğundan dikey ayrımcılıkla karşılaşılıyor. Yönetim literatüründe "cam tavan" olarak adlandırılan görünmeyen bariyerler, toplumdaki "cinsiyet" temelli düşünce kalıpları kadınların yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki en büyük engeller olarak sıralanıyor. Bunlar, kadınların liyakatlerine bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen ve ifade edilemeyen engellerin nedeni olarak biliniyor. Kadın istihdamı artarken, kadınların iş ile beraber ev içi sorumlulukları üstlenmeleri de bu sorunun etkenlerinden biri. Başka bir ifadeyle kadının kariyer aşamasında ev içi sorumluluklarına yönelik desteklerin yetersiz kalması yönetici pozisyonundaki kadın sayısındaki düşüşte belirleyici olabiliyor.



Toplam istihdam içinde 2007 yılında kadınların yüzde 18'i orta veya üst düzey yönetici iken, 2015 yılında söz konusu oran yüzde 14'e kadar gerilemiş. Bu sorunun kökeninde yer alan nedenlerden biri yönetim pozisyonuna girişlerdeki adaletsizlik.

İŞTE KRİTER BAŞARI MI, CİNSİYET Mİ?

ANNELİK ENGEL OLARAK GÖRÜLÜYOR

KPMG Türkiye'nin Yönetim Kurulunda Kadın Derneği işbirliği ile yaptığı "Kilidi Kırma" araştırmasında, "kadın yönetici olmanın önündeki engeller" şöyle sıralanıyor:

- Kadının büyük bir şartlanmayla baştan yöneticiliğe düşünülmemesi,
- Kadının kendi şartlanışlığı ile zaten yöneticiliği hedefine koymaması,
- Kadının anneliğinin engel olarak görülmesi,
- Annelik için verilen aranın zaman kaybı olarak değerlendirilmesi,
- Kadınlar işe alınırken ya da yönetici konumuna getirilmesi düşünülürken, "Evliliği ya da anneliği çok çalışmasına ya da seyahat etmesine engel olabilir" önyargısının zihinlerde hakim olması.

ZİHNİYET DEĞİŞİKLİĞİ ŞART

Yasal değişikliklere rağmen zihinlerde toplumsal eşitlik anlayışı değişmediği için hala kadına yüklenen toplumsal bakış değiştirilemedi. Bu nedenle bir anlayış, bir zihniyet değişikliği gerekiyor. Bu değişim için de "Kilidi Kırma" araştırmasında şu önerilere yer veriliyor:

- Kadınların eşit eğitim fırsatlarına ve haklarına erişiminin sağlanması,
- Sağlık, siyaset ve kamu yaşamına katılmada kadınlara öncelik tanınması,
- Kadınların rol ve sorumluluklarına ilişkin olumsuz kalıp ve yargılarla mücadele edilmesi
- Aile yaşamı sorumluluklarının birlikte paylaşılması,
- Aile içinde kararların birlikte alınması,
- Hak ve sorumluluklarda eşitlik,
- Ailedeki kız ve erkek çocukların eşit davranılarak yetiştirilmesi,
- Kadınların toplumda görev almasının sağlanması ve desteklenmesi, kadın istihdamının artırılması, kadının çalışma hayatıyla iş hayatının örtüşmesinin sağlanması,
- Kadınların şiddet uğramasının engellenmesi,
- Ayrımcılığın yasaklanması ve ayrımcılıkla mücadele konusunun geliştirilmesi,
- Eşit fırsatlar sağlanması,
- Eşitlik sağlanana kadar kadınlara öncelik tanınması.



KADINLARIN YÜZDE 19'U ÇOCUK NEDENİ İLE ÇALIŞMIYOR

Annelerin çocuk bakım yükümlülüğü ve kreş hizmetlerinin yetersizliği kadınları işgücü piyasasından ayıran en önemli etmenlerden biri olmaya devam ediyor. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün 2013 yılında yaptığı Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması'na göre, kadınların yüzde 19'u çocuk nedeni ile çalışmadıklarını belirtiyor. Araştırmadan önce son on iki ayda çalışmış kadınların yüzde 70'inin hanesinde altı yaş altı çocuk bulunuyor. Kreş hizmetlerinden yararlananların oranı sadece yüzde 15'te kalıyor.

KADIN LİDERLER İLETİŞİME DAHA AÇIK

BI Norveç İşletme Okulu'nun Norveç'te 3000 yönetici ile yaptığı bir araştırma, kadınların yöneticilik pozisyonlarına erkeklerden daha uygun olduğunu, birçok alanda daha üstün liderlik vasıflarına sahip olduklarını ortaya koyuyor. Kadın yöneticiler; inisiyatif alma ve net iletişim kurma; farklı fikirlerle açıklık ve yenilik getirme yeteneği; sosyallik ve destekleyicilik; sistemli yöneticilik ve amaçları belirleyebilme dahil beş kategoriden dördünde erkeklerden daha iyi performans gösterdi. Kadınların yenilik getirme, bunun yanında net ve etkili bir şekilde yönetmede erkeklerle göre daha iyi olduğu görülüyor. Erkeklerin ise stres yönetimi ve duygusal dengesi

kadınlara göre daha yüksek. ABD'de yapılan bir araştırma ise kadınların iş hayatındaki rolü giderek güçlene bile yönetici kadın sayısında yüzde 12 civarında azalmayı işaret ediyor.

KADIN LİDERLERE İPUÇLARI:

- Kendinize güvenin ve amacınıza hizmet eden kararlar almaktan çekinmeyin,
- Kararlı ve tutarlı olun,
- Asla pes etmeyin, engellerin geçici ve aşılabılır olduğunu unutmayın,
- Yardım istemek zayıflık değildir, gerektiğinde yardım isteyin,
- Başkasını kopyalamadan, özgün bir tarz yaratın.
- İletişime açık olun ve dinlemeyi bilin,
- Şeffaf ve dürüst olun,
- Ekip çalışmasını destekleyin.