



e-ISSN: 2630-631X

Article Type

Research Article

Subject Area

Business

Vol: 8 Issue: 62

Year: 2022 August

Pp: 1494-1504

Arrival

11 June 2022

Published

31 August 2022

Article ID 64030

Doi Number

<http://dx.doi.org/10.29228/smrj.64030>

How to Cite This

Article

Jafarov, S. &

Kamiloğlu, F. (2022).

“Cam Tavan

Sendromunun

Kadınların Çalışma

Hayatına Etkisi:

Türkiye ve İngiltere

Örneği”, International

Social Mentality and

Researcher Thinkers

Journal, (Issn:2630-

631X) 8(62): 1494-

1504



Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

GİRİŞ

Bu çalışma Cam tavan sendromu kavramını, kadınların çalışma hayatlarında karşılaştıkları cam tavan sorunlarını, Türkiye ve İngiltere’deki yasal düzenlemelerle ilgili başlıkları içermektedir. Dünyanın bilgi çağına geçmesi ve gelişen teknolojik çalışmalara uyum ile birlikte, örgütlere nitelikli iş gücünün alınması gerektiği fark edilmeye başlanmıştır ve bu nitelikli iş gücünün nasıl elde tutulması gerektiği ile ilgili teoriler üretilmeye başlanmıştır. Günümüzdeki işletmelerin temel sorunlarından biri nitelikli işgücünün örgütte kalıcılığının sağlanamamasıdır. Bu sebeplerden yüzyıllardır sosyal hayatta ve toplumsal roller bazında süregelen kadın-erkek cinsiyet farklılığı, kadınların iş yaşamına geçmesiyle birlikte daha da belirginleşmeye başlamıştır. Sosyal statüler ve toplumsal kurallarda kadına biçilen roller ve adaletsizlikler, kadınlar iş hayatına girdiğinde de kendini göstermeye başlamıştır. Belirginleşen bu durum kadınların üzerinde cam tavan sendromu olarak ortaya çıkmıştır. Bu çalışma bir masa başı çalışma yöntemi (literatür taraması) ile kadınların iş hayatında yaşadıkları cam tavan sendromunun Türkiye ve İngiltere üzerinde karşılıklı kıyaslamasını içermektedir. Her iki ülkede de kadınların iş hayatında çalışmasında yasal düzenlemelerin neler olduğu ortaya konmuştur. Her iki ülkenin bu konuda güçlü ve zayıf yönleri, iyileştirmeye açık alanları kıyaslamalı olarak ele alınmıştır. Böylelikle cam tavan sendromu kavramı kuramsal boyutta irdelenmiş ve İngiltere’de ve Türkiye’de yaşanan sorunlar dile getirilmiş. Gelişmekte olan Türkiye’nin, Avrupa’nın en güçlü ve sanayi devriminin ilk yaşandığı ülke olan ve kadınların ilk çalışma hayatına katılımının örneklerine sahip olan İngiltere ile kıyaslanması amaçlanarak ülkemizin bu konudaki pozisyonunu ortaya koymak amaçlanmıştır. Sonuç bölümünde de her iki ülke karşılaştırılarak özellikle Türkiye için özelde iyileştirme açık alanlar ve öneriler yer almıştır.

Cam Tavan Sendromunun Kadınların Çalışma Hayatına Etkisi: Türkiye ve İngiltere Örneği

The Effect Of Glass Ceiling Syndrome On Women’s Working Life : The case of Turkey and England

Shahin Jafarov ¹ Fatma Kamiloğlu ²

¹ Nişantaşı Üniversitesi, İşletme Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye

² Dr. Öğretim Üyesi, Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye

ÖZET

Kadın çalışanlar kendilerini geliştirmek için kariyerlerine yönelik atmış oldukları adımlarla kendilerini gösterebilmektedirler. Çağımızda insan kaynaklarına verilen önem derecesinin artması ile birlikte bu durum daha fazla ön plana çıkmaktadır. Bundan dolayı kadınların iş hayatına girmeleri giderek artış göstermiştir. Araştırmalarda görünen kadın yöneticilerinin sayısının az olduğu yönündedir. Kadın çalışanların yönetim kademelerinin dışında olmasının nedenlerinin başında farklı yaklaşımlar vardır. Bunlardan biri ise cam tavan engelleri gösterilmektedir. Bu engeller; çoklu rol üstlenme, kadınların algıları ve tercihleri, kişisel etkenler, toplumsal faktörler, örgütsel etkenler, politikalar şeklinde ifade edilebilir. Bu çalışmada, kadınların iş hayatında ilerlemelerini ve üst kademelere gelmelerini engelleyen faktörleri ortaya koymak ve bunu yaparken cam tavan sendromu kavramından faydalanılmıştır. Cam tavan sendromunun ne olduğu, kadınların iş hayatındaki engellerin bu kavram çerçevesinde ortaya konması ve İngiltere ve Türkiye’de mevcut durumun saptanması amaçlanmıştır. Bu bağlamda, kadınların iş hayatında ilerleyebilmeleri için aşılması gereken adımlar saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan Sendromu, Kadınların Çalışma Hayatı, Cam Tavan Engeller

ABSTRACT

Women employees can show themselves with the steps they have taken towards their careers in order to improve themselves. With the increasing importance given to human resources in our age, this situation comes to the fore even more. As a result, women’s participation in business life has increased. Research shows that the number of female managers is low. There are different approaches at the beginning of the reasons why women employees are excluded from the management levels. One of them is glass ceiling barriers. These obstacles; multi-role taking, women’s perceptions and preferences, personal factors, social factors, organizational factors, policies. In this research, the concept of glass ceiling syndrome was used to reveal the factors that prevent women from progressing in business life and coming to the upper levels. It is aimed to reveal what the glass ceiling syndrome is, the obstacles in women’s business life within the framework of this concept and to determine the current situation in England and Turkey. In this context, steps to be taken for women to advance in business life have been identified.

Key Words: Glass Ceiling Syndrome, Women’s Working Life, Glass Ceiling Barries



KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Cam Tavan Sendromu

Cam tavan sendromu genel anlamı ile ırksal ve cinsiyet ayrımından kaynaklanan kariyer ilerleyişlerini engelleyen görünmez bariyerlerdir. Diğer başka bir tanım ise cam tavan; özel ve kamu alanlarında çalışan üst düzey pozisyonlara gelmeyi arzulayan bunun için çaba harcayan kadınların karşılaştığı engeller olarak tanımlanmaktadır.

Lockwood (2004: 2) çalışmasında cam tavan sendromu ve bariyerleri hakkında bilgi vermektedir.

Cam tavan, sendromu statüye ulaşmayı zorlaştıran bir olgu olarak tanımlanmaktadır. Yapay bir bariyer başarı ve liyakata bakılmaksızın konulan keyfi engellerdir. Cam tavan olarak adlandırılan engeller dikey hiyerarşi içerisinde sadece kadınlar üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Cam tavan kavramı ilk olarak kadınlara yönelik engelleri ele almış olsa da aslında etniksel ve ırksal olarak ta erkekleri de çeşitli sınıflar sınıflar içinde ele almıştır. Kadınlar, mesleki uzmanlık ve eğitim seviyesi açısından yeterli donanıma sahip olmuş olsalar da günümüzde halen erkeklere göre idari yönetimde sayıları azdır. Bu durumun nedenleri arasında, yönetim pozisyonuna ulaşmada yaşanan eşitsizlikten kaynaklanması ile yatay ve dikey cinsiyet ayrımcılığını da ortaya çıkarmaktadır. Kadın ve erkeklerin aynı iş yerinde aynı statüye ve resmi rollere sahipken farklı görev ve sorumlulukları üzerine almaları yatay ayrımcılık olarak tanımlanır. Kadınların alt kademelerde sorumluluklarının daha az olduğu alanlarda çalıştırılması ise dikey ayrımcılıktır. Bu nedenle genel olarak örgütlerin yüksek yerinde erkekler ve alt kademelerinde ise kadınlar yer alır (Boddy, 2002 :27-28). Kadınların yönetsel ve terfi alabilmeleri için uzun saatler çalışmaları gerekmektedir. Aynı zamanda kadınların evleri ve çocukları ile ilgilenmeleri için de uzun saatler harcaması gerekmektedir. Sonuç itibari ile kadınların hem evde hem de işyerlerinde sorumlulukların yerine getirebilmesi, beraberinde iş yerinde üst düzey pozisyona çıkmalarını engel olabilmektedir.

Michelle Ryan ve Alex Haslam (2006 :3) çalışmalarında cam tavan kavramını kadınların kariyerini engelleyen görünmez engellerden bahsetmişlerdir; “Cam tavan kavramı kadınların kariyer basamaklarında ilerlemelerine mani olan görünmez engelleri ifade etmektedirler. Çalışmalarında, liderlik rolünde yer alan kadının başarısızlık riskini artırdıklarını, kadın liderlerin üst yönetim rolünde negatif olaylar oluşturduğu düşünülmektedir. Bu durumu ‘cam uçurum’ olarak adlandırılmaktadırlar. (Ryan & Alex , 2006, s. 3-14).

Cam tavan örgüt performansında problemlere yol açmaktadır. Kadın yöneticilerin üst düzey pozisyona ulaşmalarını engellediğini hissetmeleri kadınların motivasyon ve isteklerini azaltmaktadır. Bu nedenle örgütün kademelerinde verimliliği negatif yönde etkilemektedir. Bu durum aynı şekilde üst kademe üyeleri arasında da homojenliğin olması, kararlarda güçsüzlük ve yoksunluğa neden olmaktadır (Irmak, 2010 :33).

Cam tavan kişiler üzerindeki negatif etkilerinin yanı sıra örgütü etkilediği görülmüştür. Bu etkilerden biri işletmelerin maliyetlerini yükseltmesidir. İşletmeler arasında rekabetin oluşması için gerekli olan farklı yeteneklerin üst düzey yönetimde görevlendirilmemeleri olarak gösterilebilir.

Cam tavan kavramı ilk olarak Hymowitz ve Schellhardt tarafından 1986 yılında Wall Street’te ele alınan bir makalede yer almıştır. Bu makaleyle birlikte organizasyonlardaki cam tavan etkisi popüler konular arasına girmiştir. Üst düzey kadın eksikliği, yönetim pozisyonları ve cinsiyete dayalı ücret farkları gibi konuların da gündeme gelmesine neden olmuştur (Weyer; 2006).

Kariyer kavramı, kişinin hiyerarşik açıdan yukarı doğru yükselmesini, kişi tarafından karar verilen meslek alanında daha fazla ücret, prestij ve statüye sahip olmasını ifade etmektedir (Walton, 2006). Dessler ise kariyeri bir kişinin uzun yıllardır sahip olduğu mesleki pozisyonlar olarak tanımlamıştır Dessler (2005) göre ‘Cam tavan terimi ise bir işyerinde kadınların en üst sıralara ulaşmasını engelleyen eşitsizlik ve gizli engelleri tanımlamaktadır’ (Baxter, Wright; 2000). Kadınların kariyerlerinde ilerlemesinin önündeki yapay engeller cam tavan olarak adlandırılmıştır (DeLaat; 2000). Kadınlar için cam tavan tutum ve davranışlar üzerindeki yapay engeller olarak tanımlanabilirler ve kadınların işe alınmasını, terfilerini ve nitelikli kadın bireylerin yukarı doğru yükselmesini engelleyen önyargılar ve olumsuz etkilerdir (Ulusoy;1999). Bir diğer ifade ile cam tavan çalışma hayatında kadınların beceri ve başarılarının geri planda kalmalarına neden olan görünmez engeller olarak tanımlanmaktadır (Sezen, 2008; 22).

KADINLARIN KARIYER YAŞAMLARINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE CAM TAVAN

Çalışma Hayatında Karşılaşılan Problemler

Kadınların çalışma hayatlarında cinsiyete bağlı olarak yaşadıkları problemler beş ana grupta sınıflandırılabilir.

✓ Eğitim sürecindeki adaletsizlik

- ✓ Kariyer basamaklarında adaletsizlik,
- ✓ Maaş artışlarında adaletsizlik
- ✓ Sosyal haklardaki adaletsizlikler
- ✓ Cinsel İstismar

Eğitim Alanındaki Eşitsizlikler

Kadınların eğitim düzeyleri ile işgücüne katılımları arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi işgücüne katılım oranların da artış göstermektedir. Fakat, kadınların eğitim seviyelerindeki artış olması, kadınların iş yerlerinde adaletsizliğe uğramadığı anlamına gelmektedir. Kadınlar aleyhine bir adaletsizlik söz konusu olduğu görülmektedir (Kssgm, 1998: 110) . Dünyada erkekler kadınlara göre daha fazla sermaye ve eğitim olanaklarından faydalanmaktadır. Kadınların eğitim imkânlarından faydalanmamaları, kadınların iş yerinde karşılaştıkları problemleri de gündeme getirmektedir. Eğitim alanında kadınlara yapılan adaletsizlikler ise, eğitim seviyelerinin yeterli olmaması, kadınlara beceri geliştiren eğitimlerden faydalandırılmaması, iş yerlerinde sağlanan geliştirici eğitimlerin düşük seviyede tutulması şeklindedir.

Cinsiyete Bağlı İş Bulma ve Eşitsizli

Cinsiyete dayalı olarak kadınların iş bulmaları erkeklere göre daha fazla kısıtlı ve sınırlıdır. Bunun nedenleri arasında, aile içi bir takım nedenler , iş piyasası olduğu gibi sosyal ve kültürel kısıtlamalar da kadınların iş bulmasını engellemektedir. Kadınlar, cinsiyet rolüne uygun olmayan işgücünde ya da mesleğe girmeye başladıklarında erkeklere göre daha olumsuz durumda kalıyorlar.

Kadınların iş yerlerinde karşılaştıkları adaletsizliklerden en belirginini ise kariyer basamaklarında engellerdir. Genellikle işverenler kadınlara geçici olarak görmeleri ve erkeklere göre daha az görev ve sorumluluk vermeleridir. Kadınların doğum gibi ve evdeki sorumlulukları nedeni ile iş yerinde terfi etmeleri kariyer basamakların da engel olarak görülmektedir. Toplumda kadınların öncelikle evde eş ve anne gibi sorumlulukları yerine getirmesi beklenmektedir. Kariyer ikinci plandadır (Tisk, 2002: 32) .

Maaşlarda Adaletsizlik

Yapılan çalışmalarda erkekler kadınlara göre daha yüksek ücret aldıkları ve eğitim gibi çalışma alanlarından daha fazla yararlandıkları görülmüştür. Bazı Ülkelerde ise yarı yarıya kadar olduğu görülmektedir. Dünya nüfusunun yarısının kadınlardan oluşması ve dünyadaki işlerin üçte ikisinin kadınlar tarafından yapılmaktadır. Buna rağmen dünyada halen çoğu kadının, erkek meslektaşlarına göre daha az ücret aldığı görülmektedir. Pek çok iş yerinde ‘eşit maaş’ , ‘eşit iş’ felsefesinin uygulanmamasından dolayı kadınların iş yaşamından uzaklaştırmıştır.

Eşitsizliğe neden olan bir diğer etken ise, endüstriyel büyüme modelleri, ülkelerde var olan sendika ve toplu pazarlık uygulamalarının gücüdür.

Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

Sosyal haklar kapsamında sosyal güvenlik, grev ve sendikal örgütlenme hakları insan haklarının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Sendikal faaliyetlere kadın işgücünün katılımı geçmişten bugünüme kadar genel olarak erkeklerin gerisinde kaldığı bilinmektedir. Eğitim imkânlarından yeterince faydalanmayan kadın işgücünün sendikal katılımı negatif yönde etkilediği görülmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olması, kadınların asli görevlerinin ev içi sorumluluklar ve annelik olduğu düşünülmektedir. Sendikal örgütlenmenin kadınları yok sayarak oluşturulması, toplantıların organizasyon şekli, etkinlikler, tercih edilen dil, siyasi görüş ve fikirler, ön yargıların olması, kadınları sendikalardan uzak tutmaktadır. Kadınlar sendikaya üye olmuş olsa bile, yönetim ve karar alma organlarında yer bulamadıkları için sendikalarda erkek egemen yapı vardır (<http://www.kesk.org.tr/kesk.asp?sayfa=kadinyaz:&id=29>, 2006) .

Eşitlik ilkesi kapsamında, iş hayatı içinde yer bulan kadınların sağlık sorunları, mesleki rahatsızlık, ihtiyarlık, iş görmezlik işsizlik gibi risklere karşı kadınların sosyal yardım ve hizmetlerinden yararlanmaları gerekmektedir (Tisk, 2002: 32) .

Cinsel Taciz

Genel olarak cinsel taciz, çalışan kişinin istihdamını ya da iş ile alakalı kazanımlarının cinsiyet farklılığından dolayı istenmeyen bir koşul olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak mağdurlar kadınlardır. Dünyada genel olarak cinsel taciz, en çok kadınların iş yerinde karşılaştığı sorunlardan biri olarak tanımlanmaktadır. Bu istenmeyen davranışlar kadınların işgücüne katılımlarını etkilemektedir. Cinsel istismara maruz kalan kadınlar kendilerinin suçlanacağı kaygısı ile bu durumu ifade etmekte çekingen bir davranış sergilemektedir.

Kurumların ya da işverenlerin bu problemlere gereken önemi vermemesi, gerekli desteğin sağlanmaması bu problemin geliştirilmesine engeldir.

Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar

İş hayatına katılan kadınlar çeşitli nedenlere bağlı pek çok problem ile karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Bu problemler üç başlık altında sınıflandırılabilir (Tisk, 2002: 32).

- ✓ Çalışma ve aile içi zıtlık
- ✓ Ev içi görevler
- ✓ Çocukların bakımı

Bu sorunlar, aile ve iş yaşamındaki çeşitli beklentilerinden ortaya çıkan problemlerdir. Gelişmiş ülkelerde ya da gelişmekte olan ülkeler de sık sık karşılaşılan sorunlardan biridir. Bu sorunların çözümüne yönelik gerek ülkemiz gerek organizasyonlar tarafından her hangi düzenlemenin yeterli olmadığıdır. Batılı ülkelerde problemlerin asgari düzey indirilmesi yönünde yasal düzenlemelerin gerçekleştiği görülmüştür.

Batılı ülkelerde kadın çalışanların aile yaşamlarında yaşadıkları problemleri minimuma indirilmesi yönünde çalışmalar yapılmaktadır. Kurumlar tarafından çocukların bakımı danışmanlıklar, esnek çalışma gibi düzenlemeler yapıldığı görülmektedir.

TÜRKİYE’DE YASAL UYGULAMALAR

Kadınlar ve erkekler çalışma hayatlarında sosyal ve hukuksal açıdan her zaman eşit haklara sahip olmamışlardır. Özellikle kadınların çalışma hayatlarında cinsiyet ayrımcılığı önemli bir etken olarak görülmektedir. Bu nedenle kadınlara yönelik bir takım ulusal ve uluslararası hakların elde edilmesi, korunması ve eşit haklara sahip olma imkânları sağlanmaktadır.

Ulusal Düzenlemeler

Kadınların işgücüne katılımları iş yaşamlarında korunmalarına yönelik uluslararası düzeyde çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Çalışan kadınlar için Türkiye’de düzenlenen ulusal çalışmalar aşağıda verilmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Kadınlara yönelik düzenlemelerle ilgili Anayasa’da karışımıza çıkan ilk madde 10’uncu maddedir. İlgili maddenin birinci fıkrası; Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir şeklinde düzenlenmiştir. Yasaların önünde herkesi eşit kabul eden bu düzenleme sayesinde kadınların dezavantajlı konuma düşmesinin önüne geçmiştir. Maddenin ikinci fıkrasında ise; Kadın ve erkeği eşit haklara sahiptir şeklindedir. Böylelikle vatandaşların eşit haklara sahip olduğu ve cinsiyet ayrımı gözetilmediği görülmektedir. Anayasanın 48’inci maddesinde herkesin çalışma hürriyetine sahip olduğu belirtilmiştir.

Boyar (2017 :115) çalışmasında Anayasanın 50’nci maddesinin ikinci fıkrasında; “Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” hükmü sevk edilmiştir. İlgili düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde herkesin çalışma hürriyetine sahip olduğu ancak kadınların çalışma hayatında özel olarak korunması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Türk Medeni Kanunu

Sağlam (2017 :123) çalışmasında; 4721 sayılı Türk Medeni Kanununda kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Kanunun 192’nci maddesi; “Eşlerden her biri, meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir. İlgili düzenleme ile kadının evli olması halinde de, çalışma hürriyetini hür iradesi ile kullanabileceği görülmektedir”. Erkan, (2018 :439) çalışmasında Medeni Kanunun 368’nci maddesinin ikinci fıkrası; “Ev halkının her biri, özellikle öğrenimi, eğitimi, dinî inançları, meslek ve sanatı için gerekli özgürlükten yararlanır” şeklindedir. İlgili düzenleme ile eşlerin meslek ve sanatını icra edebilmesi için gerekli özgürlükten yararlanabileceği ve bu hususta gerekli kolaylığın eşler tarafından birbirine tanınması gerektiği belirtilmektedir. Yani sanatını ve mesleğini icra eden kadının içinde bulunduğu duruma eşinin katlanması beklenilecektir Doğan (2003 :120) “Meslek seçimi ve mesleği icra için gerekli özgürlükten yararlanma konusu ise sınırsız olmamalıdır, hukuka uygun olmalıdır”.

Türk Ceza Kanunu

Karan (2007 :156) Türk Ceza Kanunu hakkında bilgi vermektedir; “5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 3’ncü maddesinin ikinci fıkrası ile anayasa da güvence altına alınan kanun önünde eşitlik ilkesi tekrar düzenlenmiştir. İlgili düzenleme ile cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılması bir kez daha yasaklanmıştır. Ceza Kanununun 122’nci maddesi nefret ve ayrımcılık suçunu düzenlemiştir. 122’nci maddenin birinci fıkrası ile c

bendi birlikte değerlendirildiğinde; “Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle; “Bir kişinin işe alınması” engelleyen kimse cezalandırılacaktır, düzenlemesine ulaşılmaktadır. İlgili düzenleme ile işe alınma konusunda cinsiyet ayrımcı yaklaşımın karşılığının yaptırımının hapis cezası kadar ağır sonuçlarının olduğu görülmektedir”.

İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu

Süzek (2015 :869) İş Kanunu hakkında çalışmasından bilgi vermektedir. “Kanunun 74’ncü maddesi annelik halinde çalışma ve süt izni olarak düzenlenmiştir. Çalışan kadın işçinin gebelik durumunda doğumdan önce ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta çalıştırılmaması esas alınmıştır. Çoğul gebelik durumunda doğumdan önceki izin süresine iki hafta daha ekleneceği belirtilmiştir. Kadın işçinin istekli olması ve doktorun da uygun bulması halinde doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışması mümkündür. Bu durumlarda kadın işçinin doğumdan önce kullanamadığı izin süreleri doğum sonrasında eklenmek zorundadır. Yine kadın işçinin erken doğum yapması durumunda kullanamadığı doğum öncesi izinler doğum sonrası izin süresine eklenerek kullanılır”.

Köseoğlu (2016: 105) “657 sayılı Devlet Memurları Kanununda 104’ncü maddede aynı şekilde düzenlenmiştir. Dolayısı ile işçi kadınlar ve memur kadınlar bu izin türü bakımından eşit haklara sahiptir. İş Kanunu’nda da Devlet Memurları Kanunu’nda da sadece gebe olan ve doğum yapan kadınlara yönelik analık izni düzenlenmemiştir. Her iki kanun uyarınca üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılacağı da hüküm altına alınmıştır. Bu yönüyle değerlendirildiğinde İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu’nda analık izni kullanabilmek için çocuk doğurmanın tek şart olmadığı görülmektedir”.

- Doğum – Süt İzinleri

Gebelik süresince çalışan kadınlar için düzenli kontroller halinde izin kullanabileceğini ve bu süreçte ücretlerinin her hangi bir kesinti yapılmayacağı düzenlenmiştir. Doktor gerekli gördüğü halde çalışan işçi kadınların sağlığına uygun işlerde çalışmasını ön görebilmektedir (Narmanlıoğlu, 2014, s. 731).

Analık halinde iş kanununda kadınlara tanınan diğer hakla ise haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin ve altı aya kadar ücretsiz izin hakkı verilmektedir. İş kanununda ücretsiz izin ve analık izni sonrası yapılacak yarı zamanlı çalışma hakkında da yönetmelikte yer almaktadır. Analık halinde haftalık çalışma saati devlet memurları kanununda çalışma sürelerinin yarısı kadar çalışacak süre uzatılmıştır. Böylelikle ücretsiz izin hakkı 24 aya kadar uzamıştır.

Çalışan kadınların bir yaşından ufak olan çocuklarını emzirmeleri için günde 1,5 saat süt izin verilmektedir. Bu izin sürelerinin hangi zamanlarda kullanacağını çalışan kadınlara bırakılmıştır. Çalışan kadın memurlara ise doğum sonrası analık izinlerinin bitim tarihinden itibaren 6 ayda günde 3 saat, 2’inci 6 ayda günde 1.5 saat izin verilmektedir. İş Kanununda ve Devlet Memurları Kanununda süt izni verileceği ve süt izni saatleri konusunda kadının tercihinin esas olacağı emredici nitelikte düzenlenmiştir (Uğur & Yiğit, 2017, s. 79)

Uğur (2017 :79) çalışmasında “İş Kanununun 18’nci maddesi gereği çalışan kadının analık ve süt izni halinde çalışmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemesi iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden olarak sayılmamıştır. Yine Kanunun 55’nci maddesi analık halindeki ücretsiz izinler dışındaki izinlerin yıllık izin hesabında dikkate alınacağı, 66’ncı maddesinde ise süt izninin günlük çalışma saatinden sayılacağı belirtilmiştir. Bu düzenlemelerle kadın çalışanların analık halinde çalışmadıkları sürelerde de kanunen korundukları sonucuna ulaşılmaktadır.”

Sosyal Güvenlik Kanunu

İşveren (1968 :204) Sosyal Güvenlik hakkında bilgi vermektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 13’ncü maddesinde İş kanununa tabi çalışan kadınlar için; “emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay iş kazası olarak tanımlanmıştır. Bu sebeple emziren kadın işçinin süt izni esnasında karşılaşacağı olay iş kazası sayılabilecektir.” Kadınların analık halinde eşinin sigortasından ya da kendi sigortasından yararlanıyor olsun her hangi bir ayırım yapılmaksızın bir hak olarak görülmektedir. İlgili kanunun 16’ncı maddesinde yer alan emzirme ödeneği düzenlenmiştir (Güzel, Okur, & Caniklioğlu, 2012, s. 494).

Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun

Şiddete uğrayan kadınların, korunması ve bu kişilere yönelik şiddetin önlenmesi amacı ile ele alınacak önlemlerin düzenleyen kanun kadınların çalışma hayatına yönelik olarak da düzenlemelerde bulunmuştur. 6284 sayılı Kanunu’nun 3’ncü maddesinin birinci fıkrasının bendinde; korunan kişinin çocukları varsa çalışma

yaşamına katılımını desteklemek üzere belirli süreyle sınırlı olarak kreş yardımı yapılacağı belirtilmiştir. Çocuğu olan kadınların devlet tarafından iş hayatlarının önün açılması, kadınların çalışmasına engel olmaması için koruma önlemi alındığı görülmektedir (Uğur H. , 2012, s. 349).

ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

Aytaç ve Demirkaya, (2017 :43-46) Uluslararası düzenlemeler hakkında bilgi vermektedir.

“Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Düzenlemeleri 1919 yılında Versailles Barış Antlaşması ile kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kadınları korumaya yönelik birçok sözleşme ve tavsiye kararı bulunmaktadır”.

45 Nolu Yeraltı İşleri (Kadın) Sözleşmesi: “Bu sözleşme kadınların maden ocakları gibi yeraltı işlerinde çalıştırılmayacağını içermektedir”.

100 Nolu Eşit Ücret Sözleşmesi: “Kadın ve erkeklerin, eşit iş karşılığında eşit ücret almalarını ve aynı sosyal haklara sahip olmalarını öngören sözleşmedir”.

111 Nolu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi: “İş veya meslek edinme aşamasında kadınların ırk, renk, inanç ve cinsiyet açısından herhangi bir ayrıma maruz kalmamaları yönünde yayınlanan bir sözleşmedir”.

183 Nolu Analığın Korunması Sözleşmesi: “Bu sözleşme ile annenin çocuğu olduktan sonra dinlenmesi, korunması esas alınmış ve eski doğum izin süreleri uzatılmıştır”.

156 Nolu Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme: “Devletin, aile sorumlulukları olan çalışan veya çalışma arzusunda olan kişilere, iş ve aile yaşamı arasında çatışma yaşamadan istihdam edilebilmelerini mümkün kılacak sosyal politikalar uygulaması gerektiği vurgulanmaktadır”.

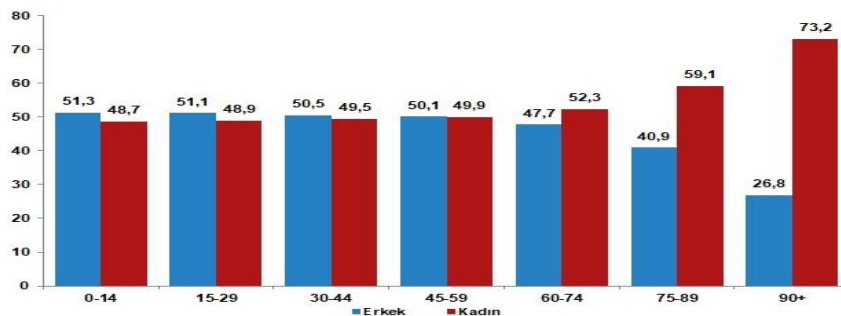
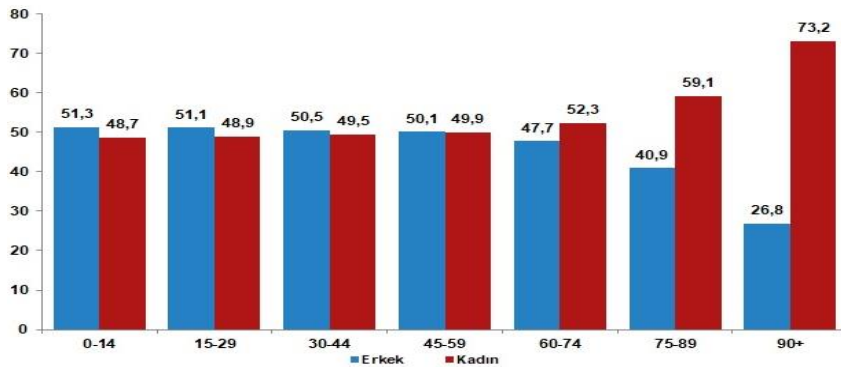
158 Nolu Hizmet İlişisine Son Verilmesi Sözleşmesi: “1982 tarihli sözleşmede, “Medeni hal, ırk, din, cinsiyet, hamilelik, doğum izin sırasında işe gelememe durumlarına dayandırılarak işçinin hizmet ilişkisine son verilemez” hükmü yer almaktadır”.

İstatistiklerle Kadın, 2021

Türkiye nüfusunun %49,9'unu kadınlar, %50,1'ini erkekler oluşturdu

TÜİK, “Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi” 2021 verilerine göre; Türkiye nüfusunun %49,9'unu kadınlar, %50,1'ini ise erkekler oluşturuyor. Tüm dünya genelinde kadın erkek nüfusu arasındaki benzerlik Türkiye’de de kendini gösteriyor. Fakat bu denge yaş ilerledikçe değişiyor. Özellikle 60 yaş üstü dağılıma bakıldığında kadın nüfusu artış sergiliyor. Kadınlar, erkeklere göre daha uzun yaşıyor. 60-74 yaş grubunda kadınların oranı %52,3 iken 90 ve üzeri yaş dağılımında ise kadın oranı %73,2’ye yükseliyor.

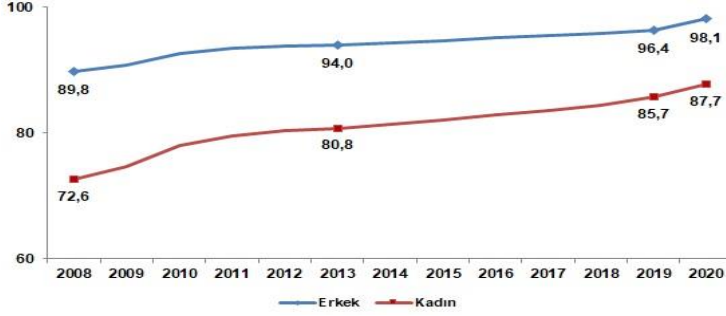
Cinsiyete ve yaş grubuna göre nüfus oranı (%), 2021



En az bir eğitim düzeyini tamamlayan kadınların oranı %87,7 oldu

Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı sonuçlarına göre; 2008-2020 yılları sürecinde Türkiye’de eğitim seviyesi artış göstermiştir. En az ilkokul mezunu olunma oranı, kadınlarda %72’den %87,7’ye ulaşmıştır. Buna rağmen yine de erkeklerin oranı kadınlara göre hala yüksek seviyededir.

Cinsiyete göre en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı (%), 2008-2020



Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2008-2020

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerini gösteren önemli bir veri de üniversite mezuniyet oranlarıdır. Türkiye’de %9,8 olan üniversite mezuniyet oranı 2020 yılında %22’ye yükselmiştir. Artık her yüz kişiden 22’si üniversite mezunudur. Cinsiyet dağılımında bakıldığında; 2008 yılında 25 yaş üzeri üniversite mezunu kadın oranı %7,6, erkeklerin oranı %12,1 iken 2020 yılında oranlar artmış, kadınlarda %19,9, erkeklerde ise %24,4’e ulaşmıştır. Burada da dikkat çeken nokta, hala erkekler eğitim durumunda kadınlardan öndedir.

Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler, 2020

	Toplam		
	Erkek	Kadın	(%)
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	3,8	1,0	6,5
Yüksekokul veya fakülteden mezun nüfus oranı (25+ yaş)	19,2	21,1	17,3
İstihdam oranı (15+ yaş)	42,8	59,8	26,3
İşgücüne katılma oranı (15+ yaş)	49,3	68,2	30,9
İşsizlik oranı (15+ yaş)	13,2	12,3	15,0

Kaynak: Tük Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı,2020

Kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısından daha az olduğu görüldü

TÜİK Hane halkı işgücü araştırması 2020 sonuçlarına göre; Türkiye nüfusunun %42,8’i herhangi bir işte çalışmaktadır. Yani 15 yaş üstü çalışan kitle nüfusun hemen hemen yarısıdır. Diğer bir deyişle, nüfusun diğer yarısı aktif bir çalışma içinde değildir ya da kayıtsız çalışmaktadır. Çalışan nüfusun cinsiyet dağılımında; %26,3 kadınlar, %59,8’i erkeklerdir. Yani kadınlar iş hayatında %26 ile var olmaktadır. Her yüz kadının sadece 26’sı çalışmaktadır.

Cinsiyete Göre İşgücü İstatistikleri

Haziran 2020	Kadın	Erkek	Toplam
15 yaş ve Üzeri Nüfus	30 milyon 926 bin	31 milyon 400 bin	62 milyon 525 bin
İşgücüne Sahip Nüfus	9 milyon 718 bin	20 milyon 914 bin	30 milyon 632 bin
İşgücüne Katılım Oranı	%32	%68	%49
İstihdam Oranı	%26,3	%58,9	%42,4

Türkiye’de Kadınların İşgücü Durumu 2014 -2020

	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşgücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşgücüne dâhil olmayan nüfus
2014	28.841	8.729	7.689	1.040	30.3	11.9	26.7	20.112
2015	29.281	9.225	8.058	1.167	31.5	12.6	27.5	20.056
2016	29.689	9.637	8.312	1.324	32.5	13.7	28.0	20.052
2017	30.244	10.159	8.729	1.431	33.6	14.1	28.9	20.085
2018	30.647	10.473	9.018	1.455	34.2	13.9	29.4	20.174
2019	31.097	10.686	8.924	1.762	34.4	16.5	28.7	20.411
2020	31.623	9.768	8.306	1.462	30.9	15.0	26.3	21.855

Kaynak: TÜİK, işgücü istatistikleri

Türkiye’de devam eden ekonomik krizin işgücü piyasaları üzerinde etkilerinin görülmeye başladığı 2019 yılındaki gelişmeler ve daha sonra COVID 19 salgının neden olduğu ekonomik zorluklar nedeni ile kadınları işgücü piyasasında dezavantajlı konuma getirdiği görülmektedir.

Kadınların işgücüne göre dağılımı gösterilmiştir. Buna ilaveten Türkiye’de istatistik verileri her ne kadar kayıtlı istihdamı ortaya çıkarmıştır. Türkiye’de ve diğer ülkelerde’ de internet ve dijital dünyanın gelişme göstermesi kadınların internet üzerinden kayıt dışı girişimcilik ve kendi iş dünyalarını habitatlarını oluşturduğu görülmektedir. Örnek olarak, takı tasarımı, örgü, sağlıklı gıda pazarlama, bitki yetiştiriciliği ve pek farklı alanlarda eğitimleri sosyal medyada kayıtlı olmasa da satışlarını gerçekleştirmektedirler. Bu nedenle kadınların iş dünyasına katılımları artmıştır, fakat bunlar rakamsal olarak bilinmemektedir.

Almanya, İtalya, İsveç ve Türkiye’de Kadın – Erkek İstihdam Oranları (%)

SIKLIK		YILLIK								
DİZİ		İSTİHDAM / NÜFUS ORANI								
YAŞ		15 - 64								
BİRİM		YÜZDE								
ZAMAN		2000	2005	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ÜLKE	CİNSİYET									
ALMANYA	ERKEK	72,9	71,4	76,1	78,1	78,0	78,4	78,9	79,7	80,5
	KADIN	58,1	59,6	66,1	69,5	69,9	70,8	71,5	72,1	72,8
	TÜM KİŞİLER	65,6	65,5	71,2	73,8	74,0	74,7	75,2	75,9	76,7
İTALYA	ERKEK	68,2	69,7	67,5	64,7	65,5	66,5	67,1	67,6	68,0
	KADIN	39,6	45,4	46,1	46,8	47,2	48,1	48,9	49,5	50,1
	TÜM KİŞİLER	53,9	57,5	56,8	55,7	56,3	57,2	58,0	58,5	59,0
İSVEÇ	ERKEK	76,3	76,2	74,5	76,6	77,0	77,5	78,3	78,8	78,8
	KADIN	72,2	71,8	69,7	73,2	74,0	74,8	75,4	75,9	75,4
	TÜM KİŞİLER	74,3	74,0	72,1	74,9	75,5	76,2	76,9	77,4	77,1
TÜRKİYE	ERKEK	71,7	66,9	66,7	69,5	69,8	70,0	70,7	70,9	68,3
	KADIN	26,2	22,3	26,2	29,5	30,5	31,2	32,2	32,9	32,2
	TÜM KİŞİLER	48,9	44,4	46,3	49,5	50,2	50,6	51,5	52,0	50,3

Kaynak: OECD.Stat,2020

İngiltere’de kadın istihdamı ise, on yıllar boyunca artmıştır. En son istatistikler, nüfusun bir oranı olarak, 16-64 yaş arasındaki kadınların %76.3’ünün istihdamda olduğunu, 1971’de kadınların %52,7’sinin istihdamda olduğunu gösteriyor.

İngiltere’de 2010 yılında Eşitlik Yasası gibi önemli mevzuatlar ve 2014 tarihli Ortak Ebeveyn İzni Düzenlemeleri gibi 1996 İstihdam Yasasına yapılan tutarlı eklemeler, kadınların işyerinde daha iyi temsil edilmelerine yardımcı olmuş ve onları kariyerleri ve aileleri arasında denge kurma, terfi arama ve iş hayatına atılma konusunda yetkilendirmiştir.

İNGİLTERE’DE KADINLARA YÖNELİK YASAL UYGULAMALAR

Erzen (2021 :6) çalışmasında İngiltere’de kadınlara yönelik uygulamalar hakkında bilgi vermektedir.

“İnsanlık tarihinde sosyal güvenlik hususu birey ve toplumları ilgilendirdiği kadar yönetimleri de ilgilendirmiştir. Çalışma yaşamının olduğu tüm sektörlerde meydana gelen sosyal güvenlik konusu, farklı ülke ve yasalarla tanınmıştır. Sosyal güvenlik, insanlık ve yurttaş hakkı olarak da bilinir. Bunun öncüsü de kuşkusuz Magna Carta (1215) olarak adlandırılan özgürlük fermanıdır.”

İnsanların birlikte yaşamaları sonucunda ortaya çıkan sosyal sorunlar ve sorunlara yönelik çözüm arayışları ile çalışma ilişkileri kapitalist ekonomik sistemin bir devamı olmuştur. Bu sebeple toplumun refahına hizmet eden politikaları üretme ihtiyacı da sosyal politika kavramını doğurmuştur (Şenkal, 2007, s. 28).

Kadının ekonomik bağımsızlığını güvende tutan sosyal politikalar önemli bir birimdir. Kadınların düşük gelir, uzun ömür ve daha fazla bakım sorumluluğu nedeni ile gelirlerinin çoğu için sosyal güvenliğe gereksinim duymaktadır.

Bendason (1990 :59-63) yaptığı araştırmaya göre;

Eşit Ücret Yasası: “Konumuz her ne kadar “Kadına yönelik uygulanan sosyal politikalar” olsa da bu politikalar eşitlikten geçer. Bir işe yeni bir işçi alımı esnasında veya eski işçiler arasında ücret konusunda ayrımcılık yapılmasını yasaklar. Bunun yanı sıra spor dalları ile sigorta priminin sigortadan faydalanan kişinin kadın veya erkek olmasına bağlı değişen hallerde sigorta ödeneği vb. hususları ilgilendiren istisnalar da

getirilmiştir. Ancak “Sosyal Sigortalar Emeklilik Yasası” işi aynı olan kadın ve erkeklerin emeklilik aylıklarının eşit olmasını öngörür”.

Kadın ve Aile: “19. yy sonlarında kabul edilen “Evli Kadının Mülkiyet Hakkı Yasası” ve “Evlilik Usul ve Mülkiyet Yasası” hükmüne evlilik birliği içinde evli kadının mal varlığından faydalanması konusu düzenlenmiştir. Yasa gereğince eşler, ellerinden geldiğince birbirine destek olmak durumundadırlar. Eşlerden biri tarafından alınan bir malın mülkiyeti yarı yarıya olmak üzere ikisine aittir. Eğer mal, bedeli bir eş tarafından ödenip diğerine hediye edildiyse o mal hediye edilen kişiye aittir”.

Çocuk Aldırma Yasası: 1967 yılında “Kürtaj Yasası’nda doktorların hangi şartlarda gebeliği sonlandırabilecekleri düzenlenmiştir. Eğer iki doktor: gebeliğin sürdürülmesinin annenin sağlığını tehlikeye sokacağını ya da gebeliğin anne ya da çocuğun fiziksel sağlığını tehlikeye sokan bir durum altında süreceğini söylerse gebelik sonlandırılır (Bendason, 1990: 63).

Emeklilik: “1992’de emeklilik şartları, yasal hastalık ve kadın işçilere verilecek olan analık ödemeleri konularında düzenlemelere gidilmiştir. Emeklilik yaşı ile ilgili kadın erkek herkes için 65 olarak belirlenmiştir. 1995’teki yeni yasayla 2010-2020 yılları arası kadınların emekli maaşı yaşlarını 60’tan 65’e çıkarmıştır. 1999 yılında da sosyal güvenlik kanununda dul kadınlara yardım hususunda düzenlemeler olmuştur.”

Sümer (2015 :36) çalışmasında “İngiltere’de kadınların çalışma saatleri 30 saatten az olmakla birlikte yarı zamanlı çalışma hakkı çocuk 16 yaşına gelene kadardır”.

“İngiltere’nin Haringey bölgesinde kadınlara sunulan danışmanlık, tavsiye ve temsil hizmetlerinden de söz etmek gerekir. Eğer aile içi huzursuzluktan dolayı bir ilişki sonlandırılmak isteniyorsa hükümetin sunduğu desteklerden bazıları; Refah yardımları, gelir desteği, çalışan aileler vergi kredisi, iş arama ödeneği, iş göremezlik yardımı, konut kira yardımı, annelik ödeneği, nafaka ve benzeridir. Eğer kötü muamele eden kişi bütün yardımları alıyorsa Sosyal Güvenlik Departmanına başvurarak kadın kendi payına düşen yardımları doğrudan kendisine ödenmesini isteyebilir”.

Doğum İzinleri

Çalışan kadınlar dilerlerse doğum, evlat edinme süresince 10 güne kadar çalışabilirler. Bu günler “Bağlantıda Kalma Günleri” olarak bilinir. Serbest meslek sahibi kadınlar ise maalesef doğum izni ve parası almaya hak kazanamamaktadır. Bütün kadınların 26 haftalık normal doğum ve ek doğum izni alma hakkı vardır. İngiltere’de çocuk bakım gereksinim hizmetlerine karşın kadınlar yarı zamanlı çalışmada yaygındır. Bu çalışma türü kadın istihdamını kolaylaştırır da bir ilerleme kaydedememiştir. Yarı zamanlı çalışma maalesef az ücret ve çok çalışma prensibine dayanır (Çelik, 2020: 93-94).

İngiltere’de Kadın Bütçe Grubu, hükümet politikalarını kadınlar açısından da inceleyen etkili bir gruptur. Kadın ve kadın gruplarının ekonomi ve bütçeleme hususundaki tartışmalarına dair eğitim atölyeleri düzenleyip kaynak geliştirme amacıyla kadınların katılımını geliştirmektedir.

Kadın Yoksulluğu

Kadın yoksunluğu kavramı ilk defa 1978’de ‘Diane Pearce’ tarafından kullanılmıştır. O dönem içinde Amerika’da kadınları 2/3 oranında olması kadınların iş gücüne katılım oranlarının artmış olmasına rağmen ekonomik durumların kötüye gitmesi konusunda dikkat çekmek için kadın yoksunluğu kavramı kullanılmıştır. Kadın yoksunluğunu neden olan evlilik dışı çocuk sahibi olma, boşanma oranlarının artması ve kadınların çocuk bakması olarak gösterilebilmektedir. Yoksulluk ve sosyal dışlanma kavramları birbirleri ile karıştırılan kavramlardır. Dışlanmış bireyler genel olarak yoksul bireyler değildirler. Örnek olarak; göçmenler, azınlıklar ve bazı kadınlar dır (Gerşil, 2015, s. 162) .

Pek çok ülkede de kadınların yoksulluğu ile ilgili politikalar geliştirilmiş, plan projeler yürütülmektedir. ILO verilerine göre, Birleşik Krallıkta 2019’da işgücüne katılım oranı kadınlarda %58.5’tir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Türkiye ve İngiltere’yi kıyasladığımız da aslında her iki ülke arasında benzer sorunlar olduğu görülmektedir. Bu çalışmada Cam Tavan Sendromunun Kadınların Çalışma Hayatına Etkisi: İngiltere ve Türkiye Örneği araştırılmıştır. Çalışmanın temel amacı olan Türkiye ve İngiltere’deki kadın istihdamı ve kadınların işgücündeki cam tavan sorunları mevcut durumları, Kadınların işgücüne dâhil olamama nedenleri incelenmiştir.

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı problemleri incelediğimizde genellikle ahlaki ve dini nedenlerden kaynaklı toplumun kadınlara yüklediği rolün etkisinin olduğu söylenebilmektedir. Bundan dolayı

kadınlar toplum içinde ve iş yerlerinde kendilerine erkeklerle eşit bir yer bulmakta sorunlar yaşamış ve engellerle karşı karşıya kalmışlardır. Bu engeller günümüzde Cam Tavan Sendromu olarak ifade edilmektedir.

Birleşik Krallık'ta istihdam edilen kadınların oranında neredeyse sürekli bir artış görülmüştür. Çalışma çağındaki (25-54 yaş arası) kadınlar arasındaki istihdam oranı 1975'te %57'den 2017'de %78'lik rekor bir yüksekliğe ulaşmıştır. Bu oranlar tam olarak tam zamanlı istihdamın %29'dan arttığını yansıtır. 1985'te (çalışma saatlerine ilişkin veriler başladığında) 2017'de %44'e çıktı. Bu toplu değişiklikler büyük ölçüde yaşam döngüsünün belirli noktalarında çalışma modellerinde meydana gelen büyük bir değişikliğin sonucu olmuştur. 40 yıl önce, erkek kazanç dağılımının alt ve üst yarısında erkeklerle birlikte olan annelerin, sırasıyla %61 ve %60 istihdam oranlarıyla birlikte ücretli işte olma olasılıkları eşitti. Bu rakamlar şimdi %70 ve %79. Başka bir deyişle, daha az kazanan bir erkekle birlikte çalışan her an anne için, daha yüksek kazanan bir erkekle birlikte çalışan yaklaşık iki ek anne vardır. Annelerin çalışma olasılığı, en yüksek kazanan erkeklerin ortakları arasında düşmeden önce, başlangıçta eşlerinin kazançlarıyla birlikte artmaktadır.

İngiltere'de kadın istihdamı yıllar boyunca artış göstermiştir. En son istatistikler, nüfusun bir oranı olarak, 16-64 yaş arasındaki kadınların %76.3'ünün istihdamda olduğunu, 1971'de kadınların %52,7'sinin istihdamda olduğunu gösteriyor. İngiltere'de 2010 yılında Eşitlik Yasası ilk olarak 1970'de yürürlüğe girdi ve ücret açısından erkekler ve kadınlar arasında daha az elverişli muameleyi yasakladı. Kanun, çeşitli mevzuatı birleştirmek, her iki cinsiyete eşit işe eşit ücret sağlamak ve çalışanları ayrımcılığa karşı korumak için 2010 yılında değiştirilmiştir.

Türkiye'de kadınların istihdamının % 25'ni tarımdaki kadınların yüzde 75'i ise ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı tespit edilmiştir. Kadın çalışanların fazlası ile emek gösterdiği ve ücret almadan çalıştıkları görülmektedir. Başka bir ifade ile çalışan kadınların dörtte üçü hiçbir gelir elde etmeden aile işçisi olarak çalışmakta olduğudur. Çalışma hayatında var olan kadınların karşılaştıkları engeller düşünüldüğünde, amme yetkisinin eşit işe eşit maaş verilmesi ile ilgili düzenlenmelerin yapılması gerekir. Yukarıda tablo 2'de gösterildiği gibi pek çok sektörde çalışanların hemen hemen tamamı ücretli olarak çalıştırıldığı görülmüştür. Sağlık, hizmet ve eğiti sektörleri bunların arasında yer almıştır. Bu veriler kadınların %23'ünün istihdam ettiğini gösterir niteliktedir. Karakaş ve diğerleri tarafından yapılan bir araştırmada, alt sektörlerde çalışan kadınlara yönelik ücret ayrımcılığı olduğu yönünde tespit edilmiştir. Bu ücret ayrımcılığı aynı zamanda sağlık sektöründe daha fazla yaşandığı görülmüştür. Sonuç olarak hizmet ve sağlık sektörü alanlarında kıdem ve yaş gibi etkenlerinin diğer alanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür.

Yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlara göre, kadınların işgücü oranında artış göstermesinin bir nedeni eğitim seviyelerinin yükselmesi ile bağlantılı olduğudur. Kadınlara yüklenen rollerin dışına çıkması çalışma hayatına girmesi ile ilişkilidir. Bir diğer durum ise, kadınların parlamento da akademide sayılarının erkeklere oranla daha düşük olması da bize cinsiyetler arası eşitsizliği ortaya çıkardığını göstermektedir. İngiltere'de kadınlar 1979 'tan 2019'a kadar parlamentoda kadınların oranı % 34 'e yükselmiştir. Türkiye'de 25. Yasama Dönemi'nde 98 kadın ve 26. Yasama Dönemi'nde 81 kadın vekil meclise girmiştir. Cumhuriyet tarihinin en yüksek kadın temsili ise %17,8 oranında arttığı görülmüştür.

KAYNAKÇA

1. Aytaç, U., & Demirkaya, S. (2017). " *Çalışma Yaşamında Kadınlar*. İstanbul: Ekin Basım.
2. Bendason, N. (1990). Başlangıçtan Günümüze Kadın Hakları. *Cep Kitapçığı İletişim* , 59-63.
3. Boddy, D. (2002). Management. *An Introduction', Second Edition, London: Prentice-Hall,*, 27-28.
4. Boyar, O. (2017). "Anayasal Düzenlemelerin Kadının Hukuki Statüsü Açısından Değerlendirilmesi". G. Akgül Yılmaz (Dü.), *Eskar 2. Kadın ve Tolumsal Cinsiyet Sempozyumu, Çalışma Hayatında Kadın'* içinde, (s. 103-188).
5. Doğan, M. (2003). "Türk medeni Kanunu'nun Evliliğin Genel Hükümleri Bakımından Getirdiği Yenilikler". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 93-129.
6. Erkan, V. U. (2018). " Türk Medeni Kanunu'nda Evlilik Birliği İçerisinde Kadının Ekonomik ve Sosyal Hakları" . *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 431-450.
7. Ertan, S., & Aykaç, H. R. (2019). Elit Teori Çerçevesinde Türkiye'de Kadın Milletvekilleri Üzerine Bir İnceleme. *Memleket Siyaset Yönetim (MSY, 14(32), 75-102*.
8. Erzen, D. (2021). İngiltere'de Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar. *Researchgate*, 9.

9. Gerşil, G. (2015). "Küresel Boyutta Yoksulluk ve Kadın Yoksulluğu". *Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 162.
10. Güzel, A., Okur, A., & Caniklioğlu, N. (2012). "*Sosyal Güvenlik Hukuku*". İstanbul: Beta.
11. Irmak, R. (2010). Cma Tavan Sendromu - Bir Hastane Uygulaması. *Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
12. İzveren, A. (1968). "*Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar*". Ankara: Sevinç Matbaası.
13. Jafarov, S. (2022). Cam Tavan Sendromunun Kadınların Çalışma Hayatına Etkisi: İngiltere ve Türkiye Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 78.
14. Karan, U. (2007). "Türk Hukukunda ayrımcılık Yasağı ve Türk Ceza Kanunu'nun 122. Maddesinin Uygulanabilirliği". *Türkiye Barolar Birliği dergisi*, 146-173.
15. Köseoğlu, A. (İş ve Hayat Dergisi). "Türk İş Kanununda Analık. 2016, 91-124.
16. Lockwood, N. (2004). *The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives*", *Society for Human Resource Management*. America: SHRM - Research Quarterly, United States of America.
17. Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*. İstanbul: Beta Basım.
18. Sağlam, İ. (2017). "Medeni KAdın Hukuk ve Kadın". G. Akgül Yılmaz (Dü.), *ESkar 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu, Çalışma Hayatında Kadın* içinde, (s. 119-126).
19. Sümer, G. (2015). "*kadınlara Yönelik Sosyal Politikaların Kadın İşgücü Katılımına ve İstihdamına Etkisi*". Uludağ: Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilimdalı.
20. Süzek, H. (2015). *İş Hukuku*. Konya: Mimoza Basım.
21. Şenkal, A. (2007). "*Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*". İstanbul.
22. Tüik. (2020). *Haziran*. <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/turkiye-de-calisma-hayatinda-yasanan-cinsiyet-esitsizligi>. adresinden alındı
23. Uğur, H. (2012). "Kadın ve Aile Bireylerine Yönelik Şiddete Karşı 6284 Sayılı Kanunun Getirdikleri". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 333-336.
24. Uğur, S., & Yiğit, Y. (2017). "İş Hukuku Açısından Doğum nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı". *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 71-100.