



ERKEK YOĞUN MESLEKLERDE İSTİHDAM EDİLEN KADIN PERSONELİN MESLEKİ CİNSİYETÇİLİK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Evaluation Of Women Personnel Who Worked In Male Exercise Professions For Professional Sexuality

Esra Ebru MAVİ

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, esraebrumavi@gmail.com

Mavi, E.E. (2017). Erkek Yoğun Mesleklerde İstihdam Edilen Kadın Personelin Mesleki Cinsiyetçilik Açısından Değerlendirilmesi, Vol: 3, Issue:10; pp:64-72.

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi

Article Arrival Date

07/04/2017

Makale Yayınlanma Tarihi

The Published Date

10/05/2017

Anahtar Kelimeler

Toplumsal Cinsiyet,
Mesleki Cinsiyetçilik,
Çalışan Kadınların
Sorunları

Keywords

Gender, Professional
Sexism, Problems of
Working Women

JEL Kodları: M10, M12

ÖZ

Günümüzde kadın ve erkek sözcüklerine biyolojik cinsiyet farklılığından öte anlamlar yüklenmektedir. Tarihsel süreçte fiziksel farklılıklara sahip iki cins arasındaki ilişki toplumsal üretim bölüşüm ilişkisi içinde şekillenmiş ve toplumsal olarak eşitsizlikler ortaya çıkmıştır. Kadınların içinde yer aldıkları toplumda her düzeyde erkeklerle eşit haklara sahip olmadıkları yönünde tartışmalar yoğunlaşmıştır. Tartışmaların ana ekseninde çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar ve kadınların her düzeyde eşit olmayan konumlandırılmaları yer almaktadır. Zaman içinde kadınların belli mesleklerde erkeklerin belli meleklerde istihdam edilmeleri, mesleki cinsiyetçiliğin en önemli göstergesi olmuştur. Bu çalışmanın ana konusu, erkek yoğun mesleklerde istihdam edilen kadınların mesleki cinsiyetçilik açısından değerlendirilmesidir. Çalışmanın amacı, erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri mesleklerde çalışan kadınların karşılaştıkları sorunları ortaya koymak, bu mesleklerde çalışan kadınların dezavantajlı konumlarının mesleki cinsiyetçi politikalar için bir çözüm getirip getiremeyeceklerini anlayama çalışmaktır. Dünyanın yarı nüfusunu oluşturan kadınlar, tarih boyunca ekonomik, sosyal, kültürel vb. toplumsal hayatın her alanında var olmuşlardır. Kadınların ekonomik hayatın içinde bir özne olarak konumlanmalarında en temel sorunlardan biri mesleki cinsiyete dayalı politikalarlardır. Mesleki cinsiyetçiliğin derinliği, toplumların ekonomik, sosyal, kültürel gelişmişlik düzeyleri ile doğrudan ilintilidir. Belli meslekler ve sektörlerde erkeklerin, belli meslekler ve sektörlerde de kadınların yoğun olarak çalışmaları, ücret politikalarında ve terfi olanaklarında eşitsiz politikalar, çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları en temel sorunlar olarak görülebilir. Bu çalışmada, erkeklerin yoğun olarak çalıştıkları mesleklerde çalışan kadınların, mesleki cinsiyetçilik açısından karşılaştıkları sorunların analizini yapmak ve bu mesleklerdeki kadınların mesleki cinsiyetçiliğin ortadan kaldırılmasında önemli bir faktör olabileceğini ortaya koymak için tanımlayıcı-açıklayıcı ve betimsel yöntem kullanılmıştır. Eril özelliklerin temsil edildiği mesleklerde çalışan kadınların, çalışma ortamından kaynaklanan sorunlarının, mesleki cinsiyetçi yaklaşımların önüne geçmek için üretilebilecek çözümlere ipuçları verebileceği düşünülmektedir.

ABSTRACT

Nowadays, the meanings of men and women are more than biological gender differences. Historically, the relationship between the two genders with physical differences has been shaped in the relation of social production and distribution, and social inequalities have emerged. Discussions have been focused on the fact that women do not have equal rights with men at all levels in the society they live in. At the heart of the discussions are the problems women face in their working lives and the unequal positioning of women at all levels. Over time, the employment of men in certain angles by men in certain occupations has been the most important indicator of professional sexism. The main theme of this study is the evaluation of women employed in male intensive professions in terms of professional sexism. The aim of the work is to reveal the problems women face in the professions in which men are heavily employed and to try to understand that the disadvantaged positions of women working in these professions will not bring a solution to professional sexist policies. Women, who constitute the half population of the world, have experienced economic, social, They existed in all spheres of social life. One of the most fundamental problems in positioning women as a subject in economic life is the policies based on professional sex. The depth of professional sexism is directly related to the level of economic, social and cultural development of societies. Uneven policies in men's, certain occupations and women's sectors in certain professions and sectors, wage policies and promotion opportunities can be seen as the most basic problems women face in working life. In this study, descriptive-descriptive and descriptive methods were used to analyze the problems faced by men working in professions they work with in terms of professional sexism and to show that women in these professions may be an important factor in eliminating professional sexism. It is thought that women working in professions in which masculine characteristics are represented can give clues to solutions that can be produced to overcome occupational sexist approaches to problems arising from the working environment.

1. CİNSİYET, TOPLUMSAL CİNSİYET VE MESLEKİ CİNSİYETÇİLİK

Cinsiyet, toplumsal cinsiyet, mesleki cinsiyetçilik gibi kavramlar çoğunlukla kadın çalışmalarında ele alınsa da, sosyoloji, siyaset, yönetim, ekonomi gibi birçok çalışma alanı bu kavramları kendi çerçevesinde değerlendirmekte ve tartışmaktadır.

Toplumsal cinsiyet ve mesleki cinsiyet ayrımcılığının ilk çağlara, avcılık toplayıcılık dönemine kadar uzanan pratiği olsa da bunların kavramsallaştırılması feminist bakış açısı ile olmuştur. Biyolojik cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyet (gender) üzerine ilk ciddi çalışmalar, kadınların akademik çalışmaları ve ikinci dalga feminizmin entelektüel sorulara etkisi ile olmuştur. Psikologlar, kişilik ve iş odaklı ölçekler kullanarak cinsiyet rol tutumlarını ölçmeye çalışmışlardır. Bu testler, kadınlığın ve erkekliğin örtülü olarak birbirlerine zıt iki boyutlarının olduğunu varsaymıştır (Risman ve Davis, 2012:3).

Ann Oakley'e göre (1972), 'cinsiyet' (seks) biyolojik erkek- kadın ayrımını anlatırken, toplumsal cinsiyet (gender), erkeklik ile kadınlık arasındaki buna paralel ve toplumsal bakımdan eşitsiz bölünmeyi anlatır. Dolayısıyla "toplumsal cinsiyet", kadınlar ile erkekler arasındaki farklılıkların toplumsal düzlemdeki karşılığıdır. Fakat bu terimin kapsamı, ilk ortaya çıkışından beri, yalnızca bireysel kimliği ve kişiliği değil, ayrıca sembolik düzeyde erkekliğin ve kadınlığın kültürel idealleri ile stereotiplerini, yapısal seviyeleri sağlamak ve örgütlerini arttırmak için cinsel işbölümündeki içine alacak kadar genişlemiştir. Cinsiyetler arasındaki bu iş bölümü, sanayileşme sonrasında ev işleri ile iş yerindeki işlerin birbirinden ayrılması sonucu gelişen bir kavrama işaret eder. Sanayi öncesi toplumlarda da erkeklerin görevleri ile kadınların görevleri birbirinden ayrılmış durumda idi. Örneğin bazı toplumlarda ürün yetiştirmek ve dokuma yapmak kadın işi olarak görülmekte iken avcılık ve çanak çömlek yapmak erkek işi olarak görülmekte idi (Marshall, 1992:98).

1960 lı yılların sonları ile birlikte feminist düşünürler, toplumsal cinsiyet, erkekler ve kadınlar için neyin uygun davranış olduğunu anlatmasından dolayı ve toplumsal cinsiyetin cinsiyet tarafından belirlenmediğini gösterdiği için cinsiyet/toplumsal cinsiyet ayrımını benimserler (Stone, 2015:59).

Feministler, biyolojik cinsiyetle ilgili bilimsel görüşlerin toplumsal cinsiyetle ilgili hakim toplumsal varsayımları destekleme eğiliminde olduklarını söylemişlerdir. Cinsiyetin ne olduğuna ilişkin tarihsel süreçteki değişim ele alındığında; Thomas Laqueur ve Londa Sciebinger, 18 inci yüzyılın sonlarında bir dönüşüm yaşandığını göstermişlerdir: Antik Yunanlılardan o güne kadar cinsiyet farkı üzerine basit bir görüş vardı. "Bir cinsiyet" modeli olarak adlandırılan modelde dişi genitaler erkeklerinkiyle aynıydı ama dışındaki bedeninin içinde yer alıyordu. 18 inci yüzyılın sonlarında bu "bir cinsiyet" modelinden "iki cinsiyet" modeline geçildi. Bilim insanları dişi bedeni ile erkek bedeninin birbirinden farklı olduğunu düşünmeye başladılar. Bir cinsiyet ve iki cinsiyet modelleri esas olarak toplumsal cinsiyetle ilgili beklentileri yansıtmaktadır. Biyolojik cinsiyetin toplumsal cinsiyeti yani kadınlar ile erkeklerin toplumsal konumunu yansıttığı ve ifade ettiği varsayılyordu. Cinsiyet ve toplumsal cinsiyetle ilgili yapılan çalışmalar, fikirler, pratikte birbirini etkilese ya da desteklese de kavramsal olarak ayrı şeyleri ifade eder (Stone, 2015:62, 63, 64).

Mill (2016: 12), iki cins arasında var olan eşitsizliğin, ilk insan topluluklarından itibaren her kadının (fiziksel zayıflık nedeniyle kendine atfedilen) erkeğe tutsaklığından ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle, Mill'in bu bakış açısı, toplumsal cinsiyetçiliğin, biyolojik cinsiyet ayrımından kaynaklandığını anlatır.

Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık ya da kısa ifade ile mesleki cinsiyetçilik, ekonomi ve işgücü piyasalarının ilgilendiği konulardandır. Çalışma hayatında ülkelerin mesleki cinsiyetçiliğe yaklaşımları sosyoekonomik, kültürel özelliklerine göre birbirinden farklılıklar gösterse de aynı işi yapan kadın ve erkeklerin ücretlendirme politikalarında ve kariyer sisteminde

oldukça farklı düzeylerde çalıştıkları; kadınların erkeklere göre dezavantajlı konumda oldukları görülmektedir. Kalkınma ve ekonomik büyümenin temel kaynağı olan iş gücünün önemli kesimi, mesleki cinsiyetçiliğe maruz kalmaktadır. Mesleki cinsiyetçilik konusunda yapılan araştırmalar, bu konuda en mağdur olan kesimin kadınlar olduğunu göstermektedir. Mesleki cinsiyetçilik konusunda temel olarak üç görüş vardır: Neoklasik Ayrımcılık Teorisi, Kurumsal İktisat ve Ayrımcılık Teorisi, ekonomik olmayan Feminist İktisat ve Ayrımcılık Teorisi (Parlaktuna, 2010:1218). Mesleki cinsiyetçilik konusu, kadınların ekonomik yaşama katılımlarına ilişkin olduğundan bu konuya ekonomi teorilerinin yaklaşımlarının gözden geçirilmesi önemlidir.

a-Neoklasik Ayrımcılık Teorisi: Cinsiyete dayalı eşitsizlik, ana akım ya da Neo-klasik İktisat teorisyenlerince, “işgücü piyasasında eşit verimliliğe sahip bireylerin eşit olmayan davranışlara maruz kaldığı durum” olarak tanımlanır; eşit olmayan davranış ırk, etnik köken ya da toplumsal cinsiyet gibi gözlemlenebilir faktörlere dayandırılır. Bu tanımda “eşit olmayan” davranışlardan kastedilen, eşit beşeri sermaye donanımına ve verimliliğe sahip bireylerin farklı ücret almalarıdır. Ayrımcılıkla anlatılan, ölçülebilir piyasa göstergeleridir: kazanç, ücret, mesleki konum gibi. Kadınların ev işi ve çocuk bakımı gibi doğal olduğu kabul edilen sorumlulukları nedeniyle ekonomik hayatta da erkeklerden farklı olduğu düşünülür; kadınlar da bu modelde rasyonel seçimler yaparlar, iş hayatları kesintiye uğradığı için - ev işi ve çocuk bakımı nedeniyle- eğitim ve işyerinde eğitime harcama yapmayı tercih etmezler; böylelikle çalışma saatleri daha esnek, başlangıç ücret düzeyi yüksek ve iş tecrübesinin ve/veya işle ilgili bilginin yenilenmesinin önemli olmadığı- yani işten ayrılma maliyetinin yüksek olmadığı- tipik kadın işlerini tercih ederler.Örneğin, mühendis kadının, çocuk bakımı nedeniyle işe ara verip tekrar işe geri döndüğünde, yenilenen teknoloji ve donanım bilgisine uzak kaldığı için ücret ve statü olarak daha dezavantajlı konumda olacağı varsayılır; dolayısıyla ilkökul öğretmenliği kadınlar için daha rasyonel bir meslek seçimidir. Ayrımcılık, aynı iş için farklı ödeme şeklinde görüleceği gibi, eşit verimliliğe sahip bireylerin farklı ücret düzeyine karşı gelen farklı işlere sahip olmaları şeklinde de ortaya çıkar.

b-Kurumsal İktisat ve Ayrımcılık Teorisi: Kurumcu İktisat, sendika ya da büyük ölçekli işletmeler gibi kurumların kimin işe alınacağına, kimin işten atılacağına ve kimin ne kadar ücret alacağına karar veren önemli kurumlar olduğunu söyler. Aynı zamanda işgücü piyasasının çeşitli şekillerde tabakalaştığını; her bir tabakada işgücü piyasasının Neo-klasik teoriye göre işlediğini; ancak işçilerin bir tabakadan diğerine geçmesinin zor olduğunu kabul ederler. Daha da önemlisi, kurumcu analiz, işgücü arzının özgür ve rasyonel seçim sonucu oluşmadığını, işgücü piyasasında olup biten her şeyin toplumun geri kalanını soyutlayarak anlaşılamayacağını ifade ederler. Dolayısıyla, kadınların sınırlı sayıda “kadın” mesleğinde buluşmasının nedenini, istatistiksel ayrımcılıkla açıklarlar: İnsanlar bir kez işgücü piyasasının belirli bir tabakasında iş bulunca, işle ilgili becerilerle donanırlar ve böylelikle mesleki katmanlaşmanın kalıplarını güçlendirirler.

c-Ekonomik Olmayan Feminist İktisat ve Ayrımcılık Teorisi: Feminist teoriler, karşılıksız kadın emeği ile ücretli emek arasındaki ilişkinin sürekliliğine vurgu yapar. Feministlere göre cinsiyete dayalı ayrımcılığın iki temel nedeni vardır: cinsiyete dayalı işbölümü ve ataerkil toplum yapısı. Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının toplumsal cinsiyetçi açıdan analizi, bu anlamda kadınların “eş ve anne” olarak, toplum tarafından belirlenmiş rollerine ilişkin - değişen, dönüşen ve ülkelere göre farklılaşan- beklentilerin, kadınların işgücü piyasası deneyimini nasıl etkilediğine bakar. Toplumsal cinsiyet, kimlik, hiyerarşi ve farklılıkların karmaşık toplumsal yapılanmasının bir parçası olarak ele alınması nedeniyle ırk, sınıf, etnik köken gibi diğer toplumsal kategorilerin, toplumsal cinsiyetle kesişmesi ile bireylerin kültürel, toplumsal ve ekonomik konumlarının belirlendiği kabul edilir (Özkaplan, 2013).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği esas olarak, her toplumsal yapıda erkeklerin kadınlarla karşılaştırıldığında çok daha avantajlı olduklarını anlatır. Bu anlamda, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, ataerkil ve cinsiyete dayalı işbölümünün bir yansıması olarak iş yaşamında da erkek egemenliğini güçlendirerek kadının çalışma yaşamındaki konumunu geri plana atan bir zemine işaret eder. Diğer yandan, toplumsal cinsiyet, sadece cinsiyete dayalı işbölümünün gerçekleşmesinde değil, mesleklerin toplumsal değerinin ortaya çıkması ve mesleklerin tanımlanmasında da hayati rol oynar (Gardiner, 1979). Geçmişten günümüze bazı mesleklerin erkek işi bazılarının kadın işi olarak görülmesinde bu yapının rolü büyüktür. Bu yapı, erkek işi olarak kodlanan mesleklerin daha saygın, daha yüksek gelirli olmasına, kadın işi olarak kodlanan meslek gruplarının da diğerlerine oranla daha az saygın, daha düşük ücretli olmasına yol açar.

Feministler, işgücü piyasasında ayrımcılık konusuna, cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşmanın, "kadın işleri"ni tanımlayan o işe ait özellik/vasıf/donanım gibi niteliklerle, kadınlara/kadın olmaya atfedilen özellikler arasındaki birebir örtüşmenin bir dışavurumu olduğunu göstererek katkı sunmuşlardır. Anker (1997), kadınlara atfedilen 13 karakteri, cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmaya etkisi açısından irdelemiştir. 5 olumlu kadınlık halleri olarak yapılandırılan (erkeklik hallerine göre karşılaştırdığımızda) özellikler şunlardır: bakım (çocuk ve yaşlılara yönelik) emeğinde doğal yetenek, sabır, iletişime ve işbirliğine açık olma, duygusal yoğunluk ve duygusal kontrol, yani anne ve eş rolleri, ev işlerine benzer işlerde beceri ve tecrübe, daha yetkin el mahareti, yumuşak başlı ve uzlaşmacı olma ve daha çekici fiziksel görünüş. Bu nitelikler, kadın işlerinin, işlere özgü beceri, bilgi ve donanım gereksinimleriyle de çakışmaktadır: hemşire, doktor, sosyal hizmetli, öğretmen, garson, temizlikçi, çocuk bakıcısı, hizmetçi, sekreter, dokumacı, iplik eğiricisi, ebe, kasiyer, örgücü, satış personeli, tezgahçı, resepsiyonist. 5 olumsuz - kadınlara özgü- nitelik şu şekilde sıralanmaktadır: başkasının yönlendirmesine açık olma, daha az fiziksel güce sahip olma, bilim ve matematikte daha az yetenekli olma, seyahat etmeye daha az istekli olma, kararsızlık, teknolojiye değil doğaya yakın olma, otoriter ve iddialı olmama, duygusal olma. Bu nitelikler, kadınların tipik erkek işleri olarak algılanan işlere kabul edilmelerini engeller; zira bu niteliklerin tersi erkelere has/eril nitelikler olarak yapılandırılır: yönetme becerisi, kararlı ve otoriter olma, kontrol gücü yüksek, kararlılık, fiziksel olarak güçlü, rasyonel, duygusal olmayan, korkusuz, riskleri göze alan, güvenilir, teknolojiye hakim olma vb. Bu durumda, aşağıda sayılan mesleklerin kadınlar için "uygun" bulunmadığı ve tipik erkek meslekleri/işleri oldukları söylenmektedir: yönetici/ müdür, danışman, yönetim kurulu başkanı, üst düzey yönetici/müşteşar, hukuk müşaviri, inşaat işçisi, maden işçisi, mimar, mühendis, matematikçi, fizik profesörü, cerrah, ağır vasıta şoförü, itfaiyeci, polis, general, tayfa/ gemi kaptanı, pilot/ havaalanı operatörü vb.

Kadınlara özgü sıralanan olumlu ve olumsuz nitelikler, sabit ve genel geçer değildir; toplumsal ve tarihsel olarak dönüşmekte ve ülkelere göre farklılaşmaktadır. Ancak toplumsal cinsiyet kategorilerinin ayrışması, kadın meslekleri ile olan güçlü ilişkisini göstermesi bakımından önemlidir (Özkaplan, 2013:2-6).

Mill (2016: 12), zayıf cinsiyeti güçlüye bağımlı yapan sistemin teoriye dayandığını, daha önce başka bir yöntemin deneyimlenmediği için herhangi bir yargıya varılamayacağını söyler. İkinci olarak da, bu elitsizlik sisteminin benimsenmesinin toplumsal yarar gözetilip enine boyuna düşünülerek oluşturulmadığını savunur.

2. ERKEK YOĞUN MESLEKLERDE ÇALIŞAN KADINLARIN DURUMU ÜSTÜNE

Kadınların ilk çağlardan başlayarak oluşan iş bölümünün sonucunda ortaya çıkan toplumsal cinsiyet ayrımı ve mesleki cinsiyet ayrımcılığı ile mücadeleleri her geçen gün artmaktadır. Bu çetin mücadelelere rağmen, ekonomik hayatta ve dolayısı ile toplumda kadınların ekonomik hayatın birer öznesi olarak yer bulduklarını söylemek mümkün değildir.

Dünyanın yarı nüfusunu oluşturan kadınların toplumda yer alma biçimleri ve olanakları erkeklerle karşılaştırıldığında aralarında önemli farklılıkların olduğu görülür. Bu farklılıkların somutlaştığı boyut kamusal alandır. Kamusal alanda vücut bulan mesleklerde, cinslerin temsil durumu ve konumları eşitlik değil, farklılık ve hatta ayrımcılık temelinde oluşmaktadır. Mesleklerdeki bu farklılıkların erkeklerin lehine olup-olmadığı tartışılır olmakla birlikte, büyük oranda kadınların aleyhine olduğu şüphesizdir. Bu nedenle, son dönemdeki en büyük toplumsal hareketlerden birisini, kadınların çalışma yaşamında dezavantajlı konuma sürüklendiği mesleki ayrımcılığa başkaldırıları oluşturur. Son yüzyıldaki tüm gelişmelere rağmen, birçok kadın kendisini bir meslek sahibi olmaya hazırlamasına ve meslek edinmesine rağmen, genellikle bu- onlar için zaman doldurmak, eğitim yılları sırasında kocalarına yardım etmek, aile gelirine katkıda bulunmak gibi ikinci dereceden bir konu olmaya devam etmekte, bu ise kadının toplumsal hayattaki geleneksel rolünü pekiştirmektedir (Vatandaş, 2007:42).

Cinsiyetçi işbölümüne göre eve ekmek getiren erkektir. Evdeki işleri yürüten de kadındır. Bu cinsiyete dayalı iş bölümü eşler arasında basit bir görev paylaşımını ifade eden teknik bir iş bölümünden daha fazla anlamlar taşır. Esasen cinsiyete dayalı işbölümü kadınlar ve erkekler arasında asimetrik, hiyerarşi ve sömürüye dayanan bir ilişki biçimidir. Erkeklerin kadınlar üzerindeki tahakkümünü meşrulaştırır. Toplumsal olarak yüklenen aile üyelerinin yeniden üretimi ve bunun için harcadıkları görünmeyen karşılıksız emekleri, kadınları her defasında kamusal alana, topluma ve işgücü piyasasına “anne ve eş” kimliği ile katılmaya zorlar. Bu roller üzerinden türetilen kadınlığa ve erkeklığe ilişkin kalıp yargılar, çeşitli mekanizmalarla yeniden üretilir. Kadınların yerinin evi, esas sorumluluğunun ise aile ve ev ile ilgili sorumlulukları olduğuna ilişkin güçlü toplumsal yargı, işyerlerinden dışlanmalarını ve işgücü piyasasında belli mesleklerde yoğunlaşmalarının da temel dayanağını oluşturur. Bu aynı zamanda kadınların iş ve işyeri ile olan ilişkisini ve buna yönelik değerlendirmeleri de belirler. Örneğin çoğu zaman çalışma hayatında, ücretli işin temel aktörü erkekler olduğu kabul edilir. Dolayısıyla erkek çalışan için sorun, bizzat işin kendisinden doğar. Kadınlar ise çalışma hayatının ikincil aktörleridir. Kadınlar için esas sorun “iş” değil, “ev ve iş” arasında yaşadığı çatışmadan doğan sorunlardır (Urhan, 2015:22-23).

Son yüzyıldaki tüm gelişmelere rağmen, kadınların geleneksel rollerinden sıyrılamamaları, hem dikey ve hem de yatay mesleki ayırmda erkeklere oranla olumsuz konumlara ve yetersiz olanaklara sahip olmalarına yol açmaktadır. Kadınların durumları mesleki ayırım açısından incelendiğinde, aynı eğitim ve mesleki beceriye sahip olsalar bile erkeklere oranla daha düşük statüde yer aldıkları ve daha düşük ücretlerle çalıştıkları tespit edilmiştir. Yatay mesleki ayırım açısından da itibarı daha yüksek meslekler daha çok erkekler tarafından doldurulurken, görece daha az itibarlı ve ikincil sayılan meslekler kadınların yoğunlaştığı meslek gruplarını oluşturmaktadır. Kadın yoğun mesleklerin en tipik örneğini sekreterlik oluşturur (Vatandaş, 2007:42-43).

Zaman-mekan farklılığına rağmen, cinsiyete göre meslek ayrımı, tüm ülkelerde geniş kapsamlıdır ve ekonomik ya da politik olarak nasıl organize oldukları önem taşımaktadır. Avrupa'da, cinsiyet ayrımcılığının azaltılmasına yönelik ana politika odak noktası, kadınları erkek işlerine sokmanın yollarını içermektedir. Bununla birlikte, kadınların genişleyen işgücüne katılımının birkaç on yılına rağmen, kadınlar ve erkekler hâlâ farklı endüstrilerde çalışmak eğilimindedir. Örneğin, İngiltere'de erkeklerin işgücünün% 70'inden fazlasını temsil ettiği ana sanayi grupları, inşaat (% 91), tarım ve balıkçılık (% 78), enerji ve su temini (77%), ulaşım, depolama ve iletişim (% 75) ve imalat (% 74). Kadın işçilerin yoğunlaştığı iki ana sanayi grubu sağlık ve sosyal hizmet (% 81) ve eğitim (% 71) olarak ortaya çıkmaktadır (Cross, Bagilhole, 2002:204-205).

Türkiye'de toplumsal cinsiyet bağlamında sahip olduğu düşünce ve tutumların neler olduğunu, bu düşünce ve tutumların cinsiyet rollerinin şekillenmesine ve bireylerin cinsiyet temelinde ayrışmasına nasıl yansımaları saptamak amacıyla gerçekleştirilen bir araştırma

sonuçları ilginçtir. Buna göre, “Cinslere Göre Meslekler ve İşler” başlığı altında politikacı, ağır vasıta şoförlüğü, mülki amirlik, muhtarlık, müftülük, güvenlik görevliliği (asker, polis vb.), amelelik, tüccarlık meslekleri, hem kadınlar hem erkeklere göre yüksek oranlarda erkek meslekleri olarak görülmekte; buna karşın, hemşirelik, gündelikçilik, sekreterlik meslekleri yine çok hem kadınlar hem de erkeklere göre yüksek oranlarda kadın mesleği olarak görülmektedir (Vatandaş, 2007:51). Bu araştırma bulguları, mesleklerin kadın işi erkek işi olarak ayrışmasında toplumsal bir ön kabulün olduğunu kanıtlayan çarpıcı bir örnek niteliğindedir.

Yasalar ve politik sistemler, çoğu zaman toplumda var olan ilişkilerin ön kabulü ile işe başlar. Daha önce fiziksel gerçek olarak var olan durumları yasal hakka kavuşturur. Oluşturulan bu haklara toplumsal yaptırımlar belirler ve fiziksel gücün çatışması yerine bu hakların savunulması ve korunabilmesi için kamusal ve organize araçlarla ikame edilmesini hedefler. Önceden itaat etmeye zorlananlar, yasal zorunlulukla yükümlülük altına girmiş olurlar (Mill, 2016:12). Hukuksal/yönetimsel destekle kesinleşen mesleki cinsiyetçi politikalara rağmen dünyada, özellikle kadınların giriştikleri eşitlik mücadelelerinin sonucunda, hukuksal düzlemde kazanımların yolu açılmıştır. Buna en önemli örnek, çalışma ilişkilerini düzenleyen temel uluslararası metinlerdir: İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin (1948) 23 üncü maddesinde: “ (1) Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. (2) Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır. (3) Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. ” hükmü yer alır.

Cinsiyet ayrımının büyüklüğü, belirleyicileri ve sonuçları hem araştırmacıların hem de politika yapımcıların endişe kaynağıdır. Sebepleri ne olursa olsun, cinsiyete göre iş ayrımı, işgücü piyasası sonuçlarındaki cinsiyet farklılıklarının başlıca kaynağıdır ve cinsiyete dayalı eşitsizliği gidermeye yönelik politikalar, cinsel işbölümünün kapsamı, kaynakları ve etkileri konusunda varsayımlarında farklılık gösterir. Kadınlar için geliştirilmiş eğitim ve öğretim fırsatlarını vurgulayan politikalar, ayrımlanmış işlerin kaynakları hakkında oldukça farklı varsayımları içerir. Cinsel işbölümü kaçınılmaz olmasa bile, kesinlikle devam etmektedir. Son araştırmalar, mesleki cinsiyet ayrımının düzeyinin, belirli mesleğe ilişkin cinsiyet kompozisyonundaki değişikliklere rağmen 1900'den bu yana çok az değiştiğini ortaya koymuştur. Emek arzındaki cinsiyet farklılıkları, karışık mesleklerde bile gözlemlenen ayrımın bir kısmını oluşturmaktadır. Yani, cinsiyete dayalı işbölümü uzmanlığı, dar tanımlanmış çalışma çizgisinde dahi olabilir. Örneğin, kadın otobüs şoförleri yarı zamanlı işin çekiciliğinden dolayı okul bölgelerinde istihdam edilebilirler (Bielby, Baron, 1986:760-761)

Çalışma hayatında ‘yatay ayrışma’ ve ‘dikey ayrışma’ toplumsal cinsiyet olgusunun sonucudur. İlkçağlardan başlayarak bir arada yaşayan ve iş bölümü ile toplumsal, ekonomik vb. çıktılar elde eden toplumlarda ortaya çıkan kadın işi-erkek işi ayrışması sonucu doğurur. Kadınların yoğun çalıştıkları işlerin genel özellikleri, sabır gerektiren, el becerisi isteyen, duygusal emeğin yoğun olduğu işlerdir. Bu tür ayrışmaya ‘yatay ayrışma’ denir. En fazla hizmet ve tarım sektöründe görülür. Bu sektörler emeğin daha değersiz hatta çoğu karşılıksız olduğu yerlerdir. Dikey ayrışma ise erkeklerin daha yüksek, yönetimsel konumda çalışmaları, kadınların ise daha düşük pozisyonlarda çalışmalarıdır (Etiler, 2015:2). Yatay ayrışma, kadınların daha az ücret ve statüde örgütsüz emeğine karşılık gelmektedir. Dikey ayrışmada kariyer ve yükselme pozisyonunda erkeklerin kadınlara oranla daha avantajlı oldukları görülür.

Yatay ayrışma sonucunda kadınların daha az ücret ve statü ile çalışma alanlarına örnek, kasiyerlik, temizlikçilik, tekstil işçiliği, sekreterlik, anaokulu öğretmenliği ve hemşirelik gösterilebilir. Howe (1978), bu işlerde mavi yakalı ve beyaz yakalı işçilerinkinden farklı, cinsiyete dayalı bir tahakkümün izlerinin görüldüğünü belirterek bu işleri “pembe yakalı işler” olarak nitelendirir.

İşgücü piyasasındaki bu dikey ayrışmanın gerçekleşmesinde 'insanların becerilerinden ve başarılarından bağımsız olarak kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen, yazılı olmayan kurallara bağlı olan ve görünmeyen engeller' olarak tanımlanan cam tavan etkili olmaktadır. Erkek yoğun mesleklerde çalışan kadınlar erkek meslektaşlarına göre daha olumsuz koşullarda çalışmakta ve bazen görünür nitelikteki ayrımcılığa maruz kalmakta, bazen da görünmeyen engellerle, yani cam tavanla karşılaşmaktadırlar. Yoğun olarak erkeklerin bulunduğu profesyonel mesleklere giren kadınlar kariyerlerinde başarılı olabilmek için erkeksi tutum ve davranışlar sergilemek zorunda kalmakta ve böylece aklın, bilimin ve profesyonelliğin eril alana ait olduğuna dair ataerkil varsayımları pekiştirmiş olmaktadır. Toplumda erkeklere uygun görülen mesleklerin erkeksi olduğu kabul edilen özellikleri, teknik beceriyi, akılcılığı, fiziksel gücü ve iddiacı olmayı içeren askerlik, doktorluk, mühendislik gibi mesleklerdir (Gönç, 2016: 98).

Erkek yoğun mesleklerde istihdam edilen kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları ayrımcılığın ve dezavantajlı konumun tersine çevrilebileceğinden ve erkek işi olarak algılanan mesleklerin niteliklerinin, bu meslekleri tercih eden kadınlar için olumlu sonuçlar doğurabileceği yönünde araştırmalar sonuçları vardır. Eken'in (2006), erkek yoğun meslek gurubu içinde değerlendirilebilecek bir alan olan askeri kurumların, kadınlar için dezavantaj değil, aksine, mesleki sosyalizasyonun etkisiyle, kadınların aile içi rolleri üzerinde daha eşitlikçi bir sorumluluk oluşturacağı hipotezinden yola çıkarak yaptığı araştırma, yukarıda anlatılan erkek yoğun mesleklerde çalışan kadınların da aile içi karar alımı ve rol dağılımı ile eşle olan ilişkileri değerlendirilmiş ve askeri okul kökenli kadın subayların sivil okul kökenli olan kadın subaylardan daha eşitlikçi ve katılımcı ilişkilere sahip oldukları, özellikle de, askeri okul kökenli olan kadınlarda ev içi sorumlulukları eşleriyle paylaşma oranının yüksek olduğunu saptamıştır. Eken'in araştırma sonucu her ne kadar erkek yoğun mesleklerde istihdam edilen kadınların yalnızca ev/özel hayatında olumlu yönde gelişmelere yol açtığı yönünde bulgulara ulaşsa da, uzun vadede, bu durumun toplumun bütününe yayılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Şöyle ki, toplumsal değişim/dönüşüm bir süreç işidir ve değişimin yönünün olumlu olması için gösterilen çabalar domino taşı etkisi gösterir ve bütün toplumsal katmanlara yayılır.

SONUÇ

Kadınların toplumsal hayatın içinde birer özne olarak yer almaları, ekonomik yaşama bizzat katılmaları ile gerçekleşir. Kadınların, geçmişten günümüze toplumda biyolojik cinsiyet farklılığı dışında erkeklerle aynı koşullara sahip olarak yer almaları için verdikleri mücadeleler her geçen gün artmaktadır.

Kadının hayatın içinde eşitsiz konumundan sıyrılıp "ben" olarak yer almasındaki en önemli güvence ancak ekonomik yaşama aktif katılımı ile olur. Kadının erkeğe bağımlılığını perçinleyen ve edilgen kılan en önemli unsur maddi bağımlılıktır. Kadının başkasına ihtiyaç duymadan toplumsal üretime katılan vatandaş olarak konumlanması, sadece kadının değil, toplumun refahını arttıracak önemli bir etkidir.

Toplumda kadına yönelik istihdam politikaları kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunların nedenlerine bağlı olarak gelişir. Diğer bir deyişle, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar, kadına yönelik istihdam politikalarının geliştirilmesi için anahtar rol oynar. Çalışmada konu edilen mesleki cinsiyetçilik kavramı, kadının ekonomik yaşama aktif katılımının önündeki en önemli sorunlardan biridir. Çalışma yaşamında toplumsal işbölümünün ve ataerkil toplumsal yaşam biçiminin getirdiği cinsiyetçi politikalar, kadının her düzeyde erkeklerden daha aşağı konumlanmasına yol açmakta ise de, bu olumsuzluk da kendi içinde çözümü barındırmaktadır. Yukarıdaki örnek araştırmada gösterdiği gibi, erkek yoğun mesleklerin kadınlar için dezavantajlı konumunu pekiştirdiği düşünülse de, bu olumsuz koşulların akılcı istihdam politikaları ile tersine çevrilebileceği unutulmamalıdır.

Kadının eşit konumlandırılmasını destekleyecek istihdam politikalarının oluşturulması bir süreçtir ve tek başına gerçekleştirilemez. Bu politikaların sahiplenilmesi ve hayata geçirilmesi için bütün toplum kesimlerinin katılımının ve desteğinin sağlanarak gerçekleştirilmesi gerekir. Kadınların işgücü piyasasına aktif olarak katılımlarını sağlamaya ve kadınların emeğini erkeklere eşit koşullarda arz edebileceği piyasa koşullarını sağlamak amacıyla, bu alandaki akademik çevrelerin ve sivil toplum kuruluşlarının desteğiyle ciddi araştırmaların yapılması şarttır. Cinsiyet ayrımcılığı konusunda toplumsal duyarlılığın artırılmasının en önemli koşulu, toplumun bu konuda eğitilmesidir. Geçmişten günümüze ikinci sınıf konumlandırılan kadınlara karşı oluşan önyargıların ortadan kaldırılması ancak ve ancak toplumun bu konuda eğitilmesi ile gerçekleşir.

KAYNAKÇA

- Anker, R. (1997). "Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview", *International Labour Review*, Vol.136, No. 3, ILO, Geneva. (Aktaran, ÖZKAPLAN, N., (2013), "Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hala Çok Kalın", *Kadın Araştırmaları Dergisi*, S. 12: 5-6).
- Bielby, W. T.& Baron, N. J. (1986), "Source Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination", *American Journal of Sociology*, Vol. 91, No. 4 : 759-799
- Cross, S. & Bagilhole, B. (2002), "Girls' Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-Traditional Occupations", *Gender, Work and Organization*, Vol.9, No:2:204-226.
- Eken, H. (2006), "Askeri Kurumların Mesleğe İlişkin Rol ile Aile İçi Rol Etkileşimindeki Rolü: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar Örneği", *Hacettepe Üniversitesi e.dergi*, <http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/huriguleken.pdf>. (20.03.2017).
- Etiler, N. (2015), "Kadın Çalışanların Sağlığına Nereden Bakmalı?", *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, S. 56: 2-5.
- Gardiner, J. (1979). "Women's Domestic Labour", (Ed. Z. Eisenstein) *Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism*, Monthly Review Press, New York: 173-89 içinde (Aktaran ÖZKAPLAN, Nurcan, (2013), "Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hala Çok Kalın", *Kadın Araştırmaları Dergisi*, S. 12: 5).
- Gönç, T. (2016). "Kadın Yoğun Meslekleri Erilleştirmeye Yönelik Stratejiler: Türkiye'de Erkek Hemşireler Örneği", *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, C.19, S.1: 96-144.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*, (Çev. Osman Akınhay, Derya Kömürçü), Bilim Sanat Yayınları, Ankara.
- Mill, J. S. (2016). *Kadınların Özgürleşmesi*, Pinhan Yayıncılık, İstanbul.
- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*, Ashgate Published, USA. (Aktaran, George Marshall, (1999), *Sosyoloji Sözlüğü*, (Çev. Osman Akınhay, Derya Kömürçü), Bilim Sanat Yayınları, Ankara)
- Özkaplan, N. (2013). "Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hala Çok Kalın", *Kadın Araştırmaları Dergisi*, S. 12: 1-23.
- Parlaktuna, İ. (2010). "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi", *Ege Akademik Bakış*, C.10, S.4: 1217-1230.
- Risman, J. B.& Davis, G.(2012). "From Sex Role to Gender Structure", *Sociopedia.isa*, DOI.10.1177/205684601271.
- Stone, A. (2016). *Feminist Felsefeye Giriş*, (Çev. Yonca Cingöz, Bilge Tarısever), Otonom Yayınları, İstanbul.
- Urhan, B. (2015). "Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve İşçi Sendikalarında İzdüşümleri", *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*: 22-29.

Vatandaş, C. (2007), "Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı", Sosyoloji Konferansları Dergisi, S.35: 29-56.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, (1948), <http://www.danistay.gov.tr/upload/insanhaklarievrenselbeyannamesi.pdf> (29.03.2017).