



TÜRKİYE'DE BİLİM KADINI OLMAK **Bilimsel İşgücünde Kadın ve Cam Tavan**

Bilgiye dayalı ekonomik büyüme bilimsel işgücü kapasitesinin artırılmasını; bilimsel işgücü kapasitesinin artırılması da bilim ve teknoloji alanlarına katılımın önündeki engellerin kaldırılmasını gerektirir. TÜBİTAK, 16 Mayıs 2008'de yapılan 17. Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu toplantısında 2013 yılına kadar tam zamanlı Ar-Ge personeli sayısını 150.000'e çıkarma hedefini koymuştur. Son beş yıldaki birleşik artışın devam etmesi halinde ulaşılan sayının 40.000'in altında kalacağı göz önünde bulundurulursa, kadınların bilimsel işgücüne katılımını artırmak, demokratikleşme ve eşitliğin sağlanması gibi ana nedenlerin yanı sıra, nicel hedeflere ulaşmak için de aciliyet göstermektedir.

Türkiye'de yaygın inanç, kadınların akademik veya bilimsel işgücüne rahatlıkla katılabildiği, bu alanlarda diğer iş kollarına kıyasla daha az cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığı yönündedir. Oysa akademik ve Ar-Ge istihdam verileri, kadınların bu çalışma alanlarına yeterince dâhil edilemediğini göstermektedir. 2001 – 2010 yılları arasında Türkiye'de akademiye *cam tavan etkisinin* arttığı görülmektedir². Aynı problemle karşı karşıya bulunan diğer ülkelerle kıyaslandığında, Türkiye'de kadınların bilimsel işgücüne katılımını artırmaya yönelik politikalarda büyük eksiklik bulunduğu görülmektedir. Bu çalışma, bilimsel kadın işgücünün genel durumunu tartışmakta, durumun iyileştirilmesine yönelik yaygın politikaları gözden geçirmekte ve Türkiye için mevcut veriler ışığında durum değerlendirmesi yapmaktadır. Ayrıca eğitim ve kariyer alanlarında eşitlik karşılaştırmaları ile "cam tavan" sorununun ülkemizdeki boyutunu vurgulamaktadır.

¹ <http://www.tepav.org.tr/tr/ekibimiz/s/1188/Damla+Ozdemir>

² "Cam tavan", iş dünyasında kadınların veya azınlıkta olan grupların belirli bir aşamadan sonra kariyerlerinde yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamı olarak tanımlanmaktadır.

Bilimsel İşgücünde Kadın

Kadınların bilimsel işgücünde azınlık olması ülkemizde ciddi boyutlara ulaşmış olmasına karşın, gelişmiş ülkeler dâhil birçok ülkenin de karşı karşıya olduğu bir durumdur³. Bununla birlikte kadınların üniversitelerde erkeklere göre daha alt rütbelerde yoğun olduğu⁴, daha fazla kadının geçici pozisyonlarda bulunduğu⁵, eşit niteliklere sahip erkeklerle kıyaslandığında daha az kazandıkları⁶, daha çok ders vermek ve danışmanlık yapmak durumunda kaldıkları⁷ ve araştırma yapmak için daha kısıtlı kaynaklara sahip oldukları bir dizi araştırma ile ortaya konmuştur. Bu sorunlar sadece Türkiye gibi kadın işgücünün hali hazırda düşük olduğu ülkelerde değil, en gelişmiş ülkelerde dahi görülmektedir. Son on yıl içerisinde bu durumda bir düzelme gözlemlense de, genel anlamda "eşitlik"ten bahsedilebilecek bir seviyeye ulaşamamıştır⁸.

Kadınların genel işgücüne katılımını engelleyen sistematik ve kültürel engeller⁹ bilimsel işgücü söz konusu olduğunda geçerliliğini korumakta, şekil değiştirse de etkili olmaya devam etmektedir. Oysa ülkenin gelişimine yön veren bilimsel aktivitelerde kadınların yeterince temsil edilmesi, kadınların kendi geleceklerinde söz sahibi olabilmeleri açısından oldukça önemlidir. Ayrıca, kadınların katılımını artırma amacıyla geliştirilecek düzenlemeler, demokratikleşmenin artmasını, böylece sadece kadınların değil azınlık olan diğer grupların da bilimsel faaliyetlere katılmasını teşvik edecektir. Buna ek olarak, yurtdışında eğitimlerini tamamlamış kadınlar da ülkelere dönmeyi kolaylaştıran, daha cazip bir ortam bulacaktır.

Kadınların Bilimsel İşgücüne Katılımlarını Artırmaya Yönelik Politikalar

Ülkelerin kadının bilimsel işgücüne katılımını artırmaya yönelik politikaları arasında en yaygın olanları, probleme nicel olarak yaklaşan kota uygulamaları ile kadınlara yönelik araştırma fon ve destekleridir. Ancak son yıllarda problemin yapısallığının farkına varılmasıyla daha yenilikçi uygulamalara geçilmiştir. Örneğin, üniversitelerde yer alan Teknoloji Transfer Ofisleri, özel sektörle bağlantıları kısıtlı olan kadınlara ayrıca eğitim ve destek sağlamaya başlamışlardır. Daha sık karşılaşılan bir uygulama da koçluk (mentoring) sistemidir. Özellikle Avustralya ve Amerika Birleşik Devletleri'nde kariyerlerinin başındaki kadın araştırmacıların, bulundukları kurumun üst görevlerinde yer alan araştırmacılarla eşleştirilerek, tecrübeli araştırmacılardan danışmanlık ve destek almaları sağlanmıştır. Bu programdan elde edilen olumlu sonuçlar yaygınlaştıkça, pek çok

3 ETAN Report on Women and Science (2000) Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality, published by the European Commission.

4 Long, J. and Fox, M. F. (1995) "Scientific careers: Universalism and Particularism", American Reviews in Sociology, Vol. 21, pp. 45-71

5 Long, J. S. (2003) "The presence and participation of women in academic science and engineering: 1973-1995". In L.S. Hornig (Eds.) Equal Rites, unequal outcomes: Women in American research universities, pp. 145-74 New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers

6 Astin, H. S. and Cress, C. M. (2003) "A national profile of academic women in research universities". In L.S. Hornig (Eds.) Equal Rites, unequal outcomes: Women in American research universities, pp. 53-88 New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers

7 Shauman, K. A. and Xie, Y. (2003) "Explaining sex differences in publication productivity among postsecondary faculty". In L.S. Hornig (Eds.) Equal Rites, unequal outcomes: Women in American research universities, pp. 175-208 New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers

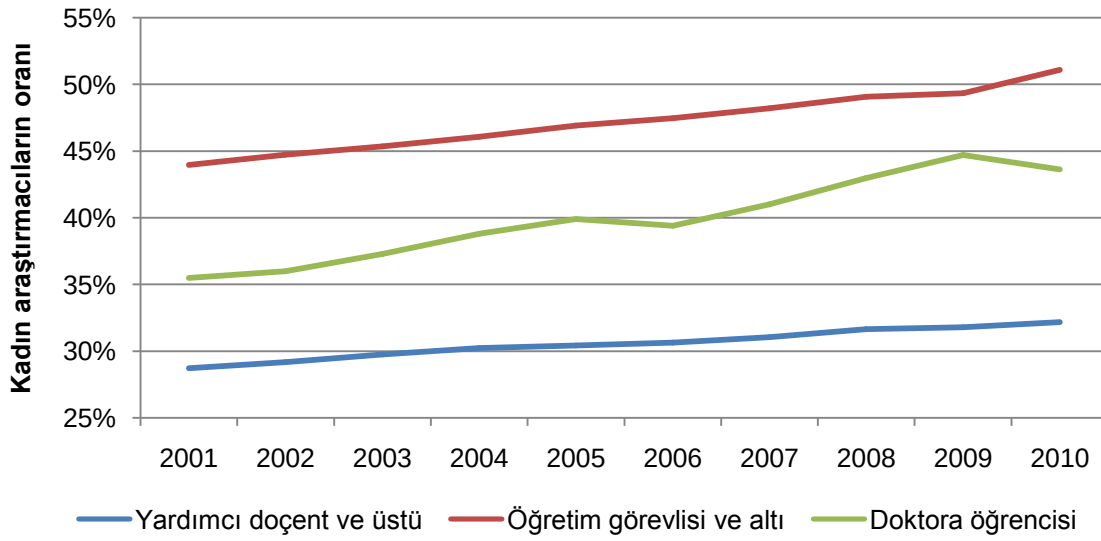
8 European Commission (2009) "She Figures 2009: Statistics and Indicators on Gender Equality in Science" Luxembourg: Publications Office of the European Union

9 Fraker A. and Özdemir, D. (2011) "Female Labor Force Participation: How Does Turkey Compare", TEPAV Evaluation Note, March 2011.

üniversitede ve araştırma kurumunda koçluk uygulamaları kurumsallaştırılmıştır¹⁰. Ülkelerin doğrudan ve dolaylı politikalarına ek olarak, bazı ülkelerde (başta Avusturya olmak üzere) durumun kavramsal boyutu da tartışılmış ve çözüm önerileri sunulmuştur. Buna göre kadın ve erkek için farklı "kariyer" tanımları yapılması gerekliliği, aktif çalışma hayatlarının bir bölümünü çocuk ve aile sorumlulukları ile geçiren kadınların, tüm zamanını araştırmalarına ayırabilen erkeklerle aynı şekilde değerlendirilemeyeceği savunulmuştur. Bu gibi dönemlerde kariyerlerinden kopmamaları için daha fazla yarı zamanlı pozisyonlar yaratılması bu düşüncayı desteklemek üzere sunulan öneriler arasındadır¹¹.

Bilim ve Teknoloji Alanlarında Eğitim İmkânları ve Kadınlar

Şekil 1. Kadınların Yükseköğretim ve Akademik İşgücüne Katılımı (2001 – 2010)



Kaynak: ÖSYM, 2001 - 2010 Yükseköğretim İstatistikleri

Türkiye'de yüksek lisans ve doktora imkânlarının geçtiğimiz yıllarda daha olumlu hale gelmesi, hemen her dalda doktora öğrencisi sayısında pozitif değişimlere neden olmuştur. Hızla artan doktora öğrencilerinin demografik yapısı incelendiğinde ise bu artışın önemli bir bölümünün yeni kadın doktora öğrencilerinden kaynaklandığı görülmektedir (Şekil 1). 2001 yılından bu yana mimarlık ve tıp gibi koşulları ağır ve düzensiz bir yaşam temposu gerektiren alanlar dışında çoğu dalda kadın doktora öğrencisi sayısı erkek doktora öğrencilerinden daha hızlı artmaktadır¹². Buna erkek egemen olarak bilinen mühendislik dalı da dâhildir. Bu durum, bilimde eğitime katılım mekanizmalarının gittikçe daha eşitlikçi bir biçimde çalıştığına işaret etmektedir.

¹⁰ Kiopa, A., Melkers, J. and Tanyildiz, Z. E. (2008) "Women in academic science: mentoring and career development". In Prpic, K., Oliveira L. and Hemlin S. (Eds.) Women in Science and Technology, pp. 55-84, Zagreb: SSTN of European Sociological Association

¹¹ Shiffbanker, H. (2008) "Gender specific career aspects in science and technology" In Prpic, K., Oliveira L. and Hemlin S. (Eds.) Women in Science and Technology, pp. 85-107, Zagreb: SSTN of European Sociological Association

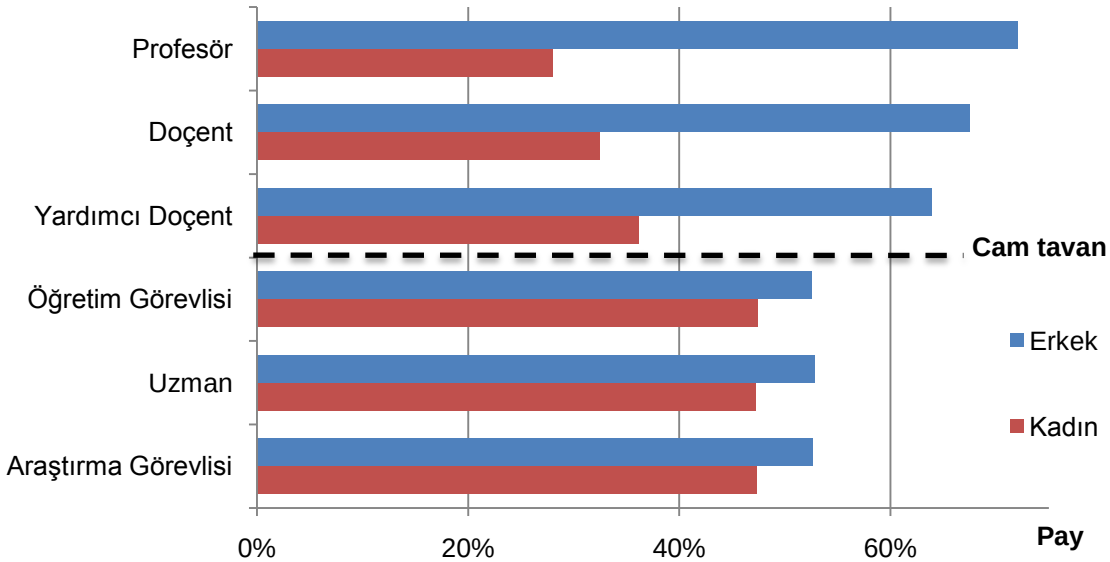
¹² ÖSYM, "Öğretim Alanlarına Göre Lisansüstü Öğrenci Sayıları (Üniversiteler)", 2001 - 2010

Yüksek öğrenime katılımda cinsiyet eşitliğindeki bu olumlu değişimlerin akademik pozisyonlarda çalışan mevcut kadın sayısı ile de doğru orantılı olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, kadın doktora öğrencisi oranındaki artışa rağmen üst akademik mevkilerde az kadın bulunması, kadınların akademik kariyerde fazla yol kat edemeyeceklerini düşünerek farklı alanlara yönelmeleriyle sonuçlanabilir. Bu nedenle üst akademik pozisyonlardaki kadın sayısının artması, bilim işgücüne katılıma bir teşvik sağlayacaktır. Koçluk sisteminin de yaygınlaşması ile akademik kariyerine yeni başlayan kadınlar yüksek pozisyonlardaki kadınlarla bağlantı kurabilecek, kariyerlerinde ilerleme sürecinde kendilerine rehberlik edilecektir.

Öte yandan, kadınların akademik kariyerde yükselmeleri önünde çeşitli engeller bulunmaktadır. Bir sonraki bölüm, bu engellerin Türkiye'deki boyutunu ve bu durumun olası nedenlerini göz önüne sermektedir.

Bilim Alanında “Cam Tavan Etkisi”

Şekil 2. Akademik Kariyerde Cam Tavan



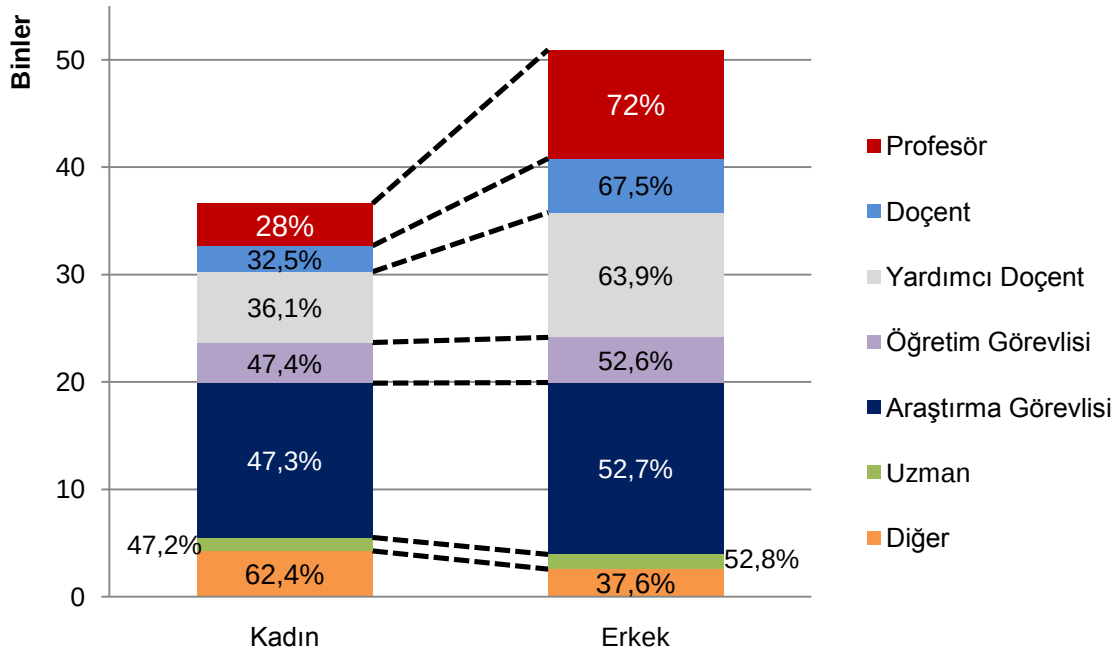
Kaynak: ÖSYM, 2009 - 2010 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri

İş dünyasında hiyerarşik bir yapıda çalışanlardan bir grubun, cinsiyet, etnik köken, din gibi çeşitli ayrımcı faktörler nedeniyle belli bir pozisyonun üstüne terfi edememesi durumu olarak tanımlanan “cam tavan etkisi”¹³, Türkiye’de bilim işgücünün bir parçası olan kadınlar için önemli bir engel arz etmektedir. Şekil 2, 2010 yılında üniversitelerde üst düzey görev alan kadınların ve erkeklerin toplam çalışan kadın ve erkeklere oranını göstermektedir. Şekil 1 de son on yılda daha alt akademik pozisyonlarda çalışan kadın ve erkek sayılarındaki eşitsizlikte bir düzelme olduğuna, fakat bu düzelmenin üst pozisyonlara yansımadağına işaret etmektedir.

13 Cotter, D. A., J. M. Hermesen, S. Ovadia, and R. Vanneman (2001) “The Glass Ceiling Effect”, Social Forces, Vol. 80 No. 2, pp. 655-81.

Türkiye'deki üniversitelerde, üst akademik mevkilerde kadın ve erkek yüzdeleri dikkat çekici bir şekilde ıraksamaktadır. Örneğin 2010 yılında öğretim görevlisi pozisyonunda %47 ve %53 oranlarındaki kadın ve erkek sayıları, profesör statüsündeki çalışanlarda %28 ve %72 gibi büyük bir ayırım göstermektedir. Kadın akademisyenler için cam tavan, yardımcı doçent ve üstü statülerde çalışmalarının önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır. Bu engel terfi mekanizmalarının doğrudan etkisiyle meydana gelebileceği gibi, “öğrenilmiş çaresizlik” denilen¹⁴, kadınların üst mevkilere yükselemeyeceklerini kabullenmeleri ve bu yönde çaba harcamamalarından da kaynaklanabilir.

Şekil 3. Cinsiyete Göre Akademik Pozisyonlar (2010)



Kaynak: ÖSYM, “2009-2010 Öğretim Yılı Öğretim Elemanlarının Statülerine Göre Sayıları”

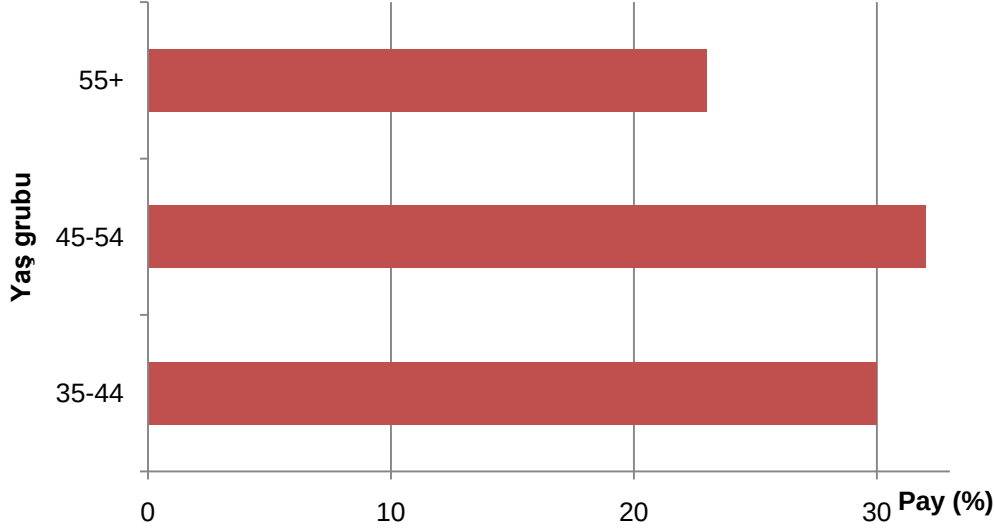
Cam tavan etkisi sadece kadın-erkek çalışan oranında değil, aynı zamanda sayısında da kendini göstermektedir. Ülkemizde akademik işgücünde kadın çalışan sayısı 36.595, erkek çalışan sayısı ise 50.940 olarak tespit edilmiştir. Kadın çalışanların yarıya yakını (14.381) araştırma görevlisi pozisyonunda çalışmaktadır. Kadın ile erkek araştırma ve öğretim görevlileri sayıları arasında büyük farklara rastlanmazken işgücündeki bu 14.345 kişilik farkın büyük bölümünün yardımcı doçent, doçent ve profesör pozisyonlarındaki eşitsizlikten kaynaklandığı görülmektedir (Şekil 3).

Akademik işgücünde tespit edilen bu kadın-erkek eşitsizliği, geçmişten günümüze miras kalan ve yeni gelişmelerle ortadan kalkmaya başlayan bir olgu mudur? Bu soruyu cevaplamak için, son on yılda kadın araştırmacı oranlarındaki gelişmelere bakmak yeterli olmayabilir. Üniversitelerde yönetici pozisyonunda çalışan kadın araştırmacıların (laboratuvar direktörü, proje yöneticisi vb.), ait oldukları yaş grubundaki erkeklerle sayısal

14 Dweck, C.S. and Licht, B. G. (1980) “Learned helplessness and intellectual achievement”. In M.E.P. Seligman and J. Garber (Eds.), Human helplessness: Theory and application. New York: Academic Press.

bir karşılaştırması, akademide üst mevkilerdeki kadınlara bakış açısını daha net ortaya koyacaktır.

Şekil 4. Yaş Grubuna Göre Yönetici Pozisyonundaki Kadın Araştırmacıların Oranı (%)



Kaynak: Avrupa Komisyonu, She Figures 2009 Raporu

Şekil 4, toplam bilim işgücünde yönetici pozisyonundaki kadın araştırmacıların yaş gruplarına göre dağılımlarını göstermektedir. Bu kategorideki 55 yaş ve üstü kadın araştırmacıların düşük oranı, gerçekten de akademik dünyada geçmişten kalan bir erkek-egemen yapının varlığına işaret etmektedir. Bununla beraber, 35-44 yaş grubundaki kadın araştırmacıların erkek araştırmacılara oranının 45-54 yaş grubuna kıyasla az olduğu, başka bir deyişle yeni nesil araştırmacılarda da erkek-egemen bir yapı bulunduğu görülmektedir. Bu durum, akademik işgücünde cinsiyet eşitsizliğinin sadece eski nesillerden miras kalan bir olgu olarak açıklanamayacağını göstermektedir. Kadınlar akademik işgücünde yeni nesillerce de yeterince temsil edilememektedir.

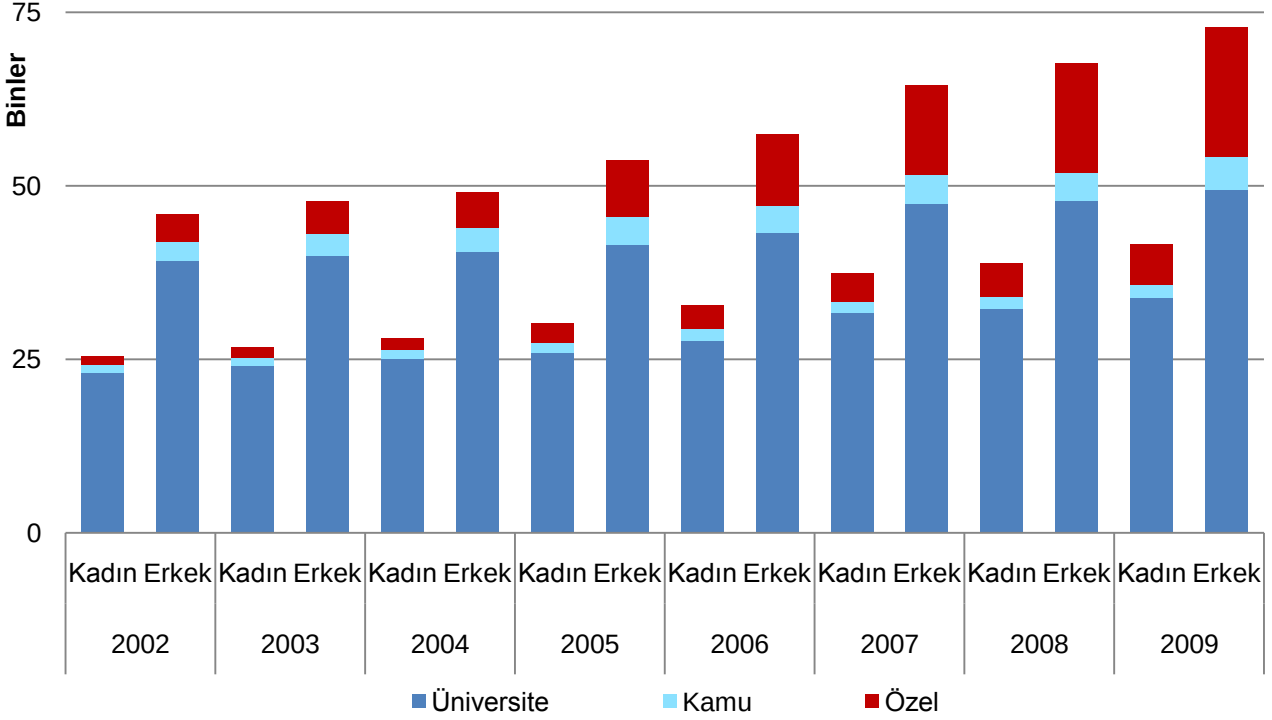
Bilimde kadının işgücüne katılımı probleminin doğrudan bir yaklaşımla özellikle bilim ve teknoloji alanlarında kadınların eğitim almaya teşvik edilmesiyle çözülebileceği düşünülse de, eşitsizlik daha çok eğitim tamamlandıktan sonra işgücüne katılım ve kariyerde ilerleme süreçlerinde ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki, özellikle Türkiye'de doktora seviyesinde kadınların oranı erkeklerle kıyaslanabilir düzeydeyken¹⁵ işgücüne katılım ve yükselme aşamalarında bu denge korunamamaktadır. Özellikle kazancın daha yüksek olduğu özel sektörde, kamu ve üniversitelere kıyasla erkek araştırmacı oranı çok daha fazladır. Hatta üniversitelerde ve kamu sektöründe kadın araştırmacı sayılarındaki artışın, özel sektörde Ar-Ge faaliyetlerinin artış göstermesinden ve erkek araştırmacıların kamu ve üniversitelerden, özel sektöre yönelmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmacıların çalıştıkları sektöre göre dağılımlarına bakıldığında, bu hipotezin desteklendiği gözlenmektedir (Şekil 5). 2002'den bu yana kamuda çalışan erkek ve

15 TÜBİTAK (2010) Türkiye Bilim, Teknoloji ve Yenilik Sistemi ve Performans Göstergeleri, Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu (BTYK)

kadın araştırmacı sayısında çok büyük artışlar yaşanmamış, üniversitelerde ise hem erkek hem de kadın araştırmacı sayısı 10 bin artmıştır. Kamu sektöründe erkek araştırmacıların kadınlara oranı 2,5 olarak 2002'den 2009'a kadar korunmuştur. Bununla birlikte, özel sektörde çalışan erkek araştırmacı sayısı neredeyse 5 kat artarak 3.957'den 18.736'ya ulaşmıştır. Kadın araştırmacı sayısına bakıldığında özel sektörde 1.320'den 5.787'ye çıktığı, bu sayının üniversitede çalışan kadın araştırmacı sayısının 6'da biri olduğu görülmektedir.

Şekil 5. Araştırmacıların Cinsiyete Göre Sektörel Dağılımı (2002 – 2010)



Kaynak: TÜİK, Araştırma- Geliştirme Faaliyetleri Araştırmaları, 2002-2010

Sonuç

Bilimsel işgücüne katılımdaki cinsiyet eşitsizliği, farklı alanlarda farklı şekillerde kendisini göstermektedir. Özellikle akademik dünyada kadınların karşılaştığı cam tavan etkisi, 2001 – 2010 yılları arasında gittikçe belirginleşen bir hal almıştır. Buna ek olarak, özel sektörde kadın katılımı erkek bilimsel işgücüne kıyaslandığında çok yetersiz kalmakla beraber diğer sektörlerle kıyaslandığında da çok düşüktür. Kamu sektöründe 8 yıl boyunca değişmeyen oranda bir eşitsizlik olduğu görülmektedir. Üniversitelerde ise bu eşitsizlik, yapısal bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır. Sayısal eşitsizliğin önemli boyutlara ulaştığı özel sektöre karşılık üniversitelerde cam tavan etkisi, kadınların akademik işgücüne katılımında önlerindeki en büyük engellerden biri haline gelmiştir.

Kadınların bilimsel alanlara katılımının artışı, bilimsel işgücü kapasitesinin de artan bir hızla büyümesini sağlayacaktır. Ancak bunun için öncelikli olarak cam tavanın caydırıcı etkisinin azalması gerekmektedir. Üst pozisyonlarda kadınların oranının artışı, yeni yetişecek kadın araştırmacıların artışında da etkili olacaktır. Bu aşamada kadınların kariyer seyrlerini yönlendirmek açısından kurumlarda "koçluk" sisteminin kurulması faydalı

olacaktır. Diğer bir yandan, bilimsel aktivitelerin kamu ve üniversitelerden özel sektöre kaymasıyla yeni erkek egemen alanlar oluşması tehlikesi göz önünde bulundurularak, sektörler arası dengenin de söz konusu olduğu bir eşitlik hedeflenmelidir. Her sektörde bilimsel işgücünde çeşitliliğin sağlanması bilimsel düşüncenin özgürleşmesini, inovatif fikirlerin beslenmesini sağlayacaktır.