

2023 NOBEL EKONOMİ ÖDÜLÜ

CLAUDIA GOLDIN

# KARİYER VE AİLE



Kadınların  
Yüzyıllık Eşitlik  
Yolculuğu

—  
Araştırma  
İnceleme  
—



**Claudia Goldin**, Harvard Üniversitesi'nde ekonomi profesörüdür. Yüksek lisansını Cornell Üniversitesi'nde, doktorasını Chicago Üniversitesi'nde yapmıştır. 1984-1988 yılları arasında *Journal of Economic History* dergisinin editörlüğünü yürütmüştür. 2013 yılında Amerikan Ekonomi Derneği'nin başkanlığını üstlenmiştir. Ekonomi tarihi ve çalışma ekonomisi üzerine çalışmalar yapan Goldin, özellikle kadınların Amerikan ekonomisindeki tarihi yeri üzerine yaptığı araştırmalarla tanınmıştır. Ulusal Ekonomik Araştırmalar Bürosu'nda Amerikan Ekonomisinin Geliştirilmesi bölümünün 1989-2017 yılları arasında direktörlüğünü yapmıştır. Claudia Goldin, 2023 yılında Nobel Ekonomi Ödülü'ne layık görülmüştür.

## KARİYER VE AİLE

### Kadınların Yüzyıllık Eşitlik Yolculuğu

**Orijinal adı:** Career and Family: Women's Century Long Journey Toward Equity

© 2021 by Claudia Goldin

**Yazan:** Claudia Goldin

**İngilizceden çeviren:** Ayşegül Cebenoyan

**Yayına hazırlayan:** Kemal Küçükgedik

**Türkçe yayın hakları:** © 2024 Doğan Yayınları Yayıncılık ve Yapımcılık Tic. A.Ş.

Bu eserin bütün hakları saklıdır. Yayınevinden yazılı izin alınmadan kısmen veya tamamen alıntı yapılamaz, hiçbir şekilde kopya edilemez, çoğaltılamaz ve yayımlanamaz. Princeton University Press'ten Kalem Ajans aracılığıyla alınmıştır.

**1. baskı** / Kasım 2024 / ISBN 978-625-6162-49-5

**Sertifika no:** 44919

**Kapak tasarımı:** Yeşim Aydın Ercan

**Sayfa uygulama:** Taylan Polat

**Baskı:** Ana Basın Yayın Gıda İnşaat San. ve Tic. A.Ş.

Mahmutbey Mah. Devekaldırımı Cad. 2622 Sk.

Güven İş Merkezi, No: 6/13 Bağcılar - İSTANBUL

Tel. (212) 446 05 99

Sertifika No: 52729

**Doğan Yayınları Yayıncılık ve Yapımcılık Tic. A.Ş.**

19 Mayıs Cad. Golden Plaza No. 3, Kat 10, 34360 Şişli - İSTANBUL

Tel. (212) 373 77 00 / Faks (212) 355 83 16

[www.dogankitap.com.tr](http://www.dogankitap.com.tr) / [editor@dogankitap.com.tr](mailto:editor@dogankitap.com.tr) / [satis@dogankitap.com.tr](mailto:satis@dogankitap.com.tr)

# Kariyer ve Aile

## Kadınların Yüzyıllık Eşitlik Yolculuğu

Claudia Goldin

DOĞAN KİTAP  
ÖRNEKTİR

Çeviren: Ayşegül Cebenoyan

# İçindekiler

1. Adı konmamış sorun.....	9
2. Bayrağı devretmek.....	29
3. Yol ayrımında .....	61
4. Köprü grubu .....	81
5. Betty Friedan ile kavşakta.....	107
6. Sessiz devrim .....	135
7. Devrime yardım etmek .....	163
8. Farka dikkat edin .....	183
9. Avukat ve eczacı vakası.....	211
10. Nöbet .....	233
Sonsöz: Yolculuğun sonu - Mercek altında.....	261
Teşekkürler .....	281
Ek – Şekiller ve tablolar: Kaynaklar, notlar .....	287
Notlar .....	305

# 1. Adı konmamış sorun

Günümüzde farklı toplumsal kesimlerdeki bütün çiftler işle-ri ile aileleri arasında ve çalışma hayatlarıyla ev hayatları arasın-da denge oluşturmakta her zamankinden daha çok zorlanıyorlar. Ulus olarak bakım vermenin bugünün ve geleceğin nesilleri için değerini yeni anlamaya başlıyoruz. Çocuk bakımının özellikle yalnız anneler ve yalnız babalar için ne kadar ağır bir yük oluşturdu-ğunu; gelir kaybı, kariyer çizgisinin eğimindeki düşüş ve eşlerin (heteroseksüel ve eşcinsel) fedakârlıkları açısından maliyetinin ne kadar ağır olduğunu fark etmeye başlıyoruz. Bütün bunlar pande-miden önce fark edilmeye başlanmıştı ama pandemiyle çok net bir şekilde odağa geldi.

Betty Friedan, 1963'te üniversite eğitimi almış, çalışmayan an-nelerin hayal kırıklıklarından söz etmiş ve sorunlarının "adının konmadığını" vurgulamıştı. Aradan neredeyse altmış yıl geçti, üniversite mezunu kadınların büyük kısmı kariyerlerini sürdürü-yor ama gerek gelirlerine gerekse terfilerine bakıldığında -birlikte mezun oldukları erkeklerle kıyaslandığında- hâlâ kenara itilmiş gibi görünüyorlar. Onların da "adı konmamış" sorunları var.

Ama onların sorunlarına verilen çeşit çeşit ad var; cinsiyet ay-rımcılığı, cam tavan, annelik tuzağı, dışarı atılma. İstedığınızı se-çin. Üstelik sorunun kolay bir çözümü de var gibi görünüyor. Ka-dınlara daha rekabetçi olmaları ve daha iyi müzakere yapmaları için koçluk yapmalıyız. Yöneticilerin örtük yanlılıklarını gözler önüne sermeliyiz. Hükümetler, şirket yönetim kurullarına cinsiyet eşitliği zorunluluğu getirmeli ve eşit işe eşit ücret prensibinin uy-gulanmasını sağlamalı.

ABD’de de, başka yerlerde de kadınlar her zamankinden daha yüksek sesle yanıt talep ediyorlar. Soruları gazete manşetlerinde ve kitap kapaklarında sergileniyor. Daha mı çok çabalamalılar? Sınırları mı zorlamalılar? Kadınlar niçin şirket hiyerarşisinde erkek meslektaşları kadar hızlı yükselemiyorlar? Neden deneyim ve kıdemlerinin gerektirdiği ücreti alamıyorlar?

Hayatlarına ilişkin tereddütler kadınların yakalarını bırakmaz. Bu tereddütlerini yakın ilişki yaşadıkları kişilerle paylaşırlar ya da yakın arkadaşlarıyla yaptıkları özel sohbetlerde dile getirirler. Kariyeri için sizin kadar zaman ayıran biriyle çıkmak doğru mudur? Bir aile kurmayı istediğinizden emin olsanız bile, bunu ertelemeli misiniz? Otuz beş yaşına geldiğiniz halde hâlâ bir partneriniz yoksa yumurtalarınızı dondurmali mısınız? Çocuk büyütme için belki de üniversite sınavına girdiğinizden beri oluşturmakta olduğunuz iddialı bir kariyerden vazgeçmek istiyor musunuz? İstemiyorsanız çocuğunuzun öğle yemeklerini kim hazırlayacak, kim onu yüzme antrenmanından alacak ve okul hemşiresinden gelen korkutucu telefonu kim açacak?

Kadınlar kandırıldıklarını ve hak ettiklerini alamadıklarını hissetmeye devam ediyorlar. Kariyerleri kocalarından ve erkek meslektaşlarından daha geride kalıyor ve onlardan daha az para kazanıyorlar. Sorunlarının nedeninin kendi eylemleri olduğu söyleniyor. Yeterince ısrarlı bir rekabete girmiyor ya da yeterince müzakere etmiyorlar; masadaki yerlerini talep etmiyorlar ve ettiklerinde de yeterince istemiyorlar. Bir yandan sorunların kendi eylemsizliklerinden kaynaklandığı, bir yandan da kabahatin onlarda *olmadığı* söyleniyor. Kadınlardan yararlanılıyor, kadınlar ayrımcılığa ve tacize uğruyorlar, erkekler kulübünden dışlanıyorlar.

Söylenen faktörlerin hepsi gerçek. Peki sorunun kökeni bunlar mı? Yoksa bunlar, kadınlarla erkeklerin kariyerlerindeki ve yaşlarındaki esas farkın üstüne eklenen faktörler mi? Mucizevi bir şekilde bu faktörler ortadan kalksa, kadınlarla erkeklerin dünyaları, çiftlerin ve genç anne babaların dünyaları tamamıyla farklı mı olurdu? “Yeni adı konmamış” sorun bu faktörlerin hepsinin bir araya gelmesiyle mi oluşuyor?

Her ne kadar kamusal ve özel söylemler bu önemli sorunları gün yüzüne çıkarmış olsa da çoğunlukla cinsiyetler arası eşitsizliklerin devasa boyutlarını ve uzun tarihini göz ardı ettiğimiz için suçluyuz. Hafif bir cezaya çarptırılmış bir şirket, yönetim kurulu-na giren bir kadın daha, babalık iznine ayrılan birkaç ilerici teknoloji lideri; bu türden çözümler, veba hastasının önüne bir kutu yara bandı atmanın ekonomi alanındaki eşdeğerleridir.

Bunlar cinsiyetler arası ücret eşitsizliğini yok etmekte işe yaramadı. Cinsiyetler arası eşitsizliği kaldıracak eksiksiz bir çözüm de sağlamayacaktır çünkü yalnızca semptomları iyileştirmeye yönelik çözümlerdir. Hiçbir zaman kadınların da hem aile hem de kariyer alanlarında erkeklerle aynı derecede başarılı olmalarını sağlamayacaklardır. Ücret eşitsizliğini ortadan kaldırmak hatta azaltmak istiyorsak öncelikle bu geri bırakılmanın kökenine doğru daha derinlere inmeli ve sorunu daha doğru bir şekilde adlandırmalıyız: açgözlü iş hayatı.<sup>1</sup>

Bu kitabı okuduğunuz sırada pandemi fırtınasının (ben bu bölümü bitirirken bütün şiddetiyle sürüyordu) yatışmış olmasını ve bize vermiş olduğu ağır derslerden yararlanmış olmamızı ummaktan başka bir şey gelmiyor elimden. Pandemi bazı sorunları büyüttü, bazılarının gelişimini hızlandırdı ve uzun bir süredir iltihaplanmakta olan bir kısmını daha da görünür kıldı. Ama bakım vermekle çalışma arasındaki mücadele bu global felaketten on yıllarca önce başlamıştı. Aslında kariyer yapma hakkına kavuşma ve sonra da kariyer ile aile arasında bir denge tutturma yolculuğu başlayalı bir yüzyıldan fazla oldu.

Yirminci yüzyılın büyük bir bölümünde kadınların kariyer yapmalarının önündeki en önemli engel ayrımcılık uygulamalarıydı. 1930'lardan 1950'lere kadar uzanan tarihi belgeler, ayrımcılığın somut kanıtlarını açıkça gözler önüne seriyor. 1930'ların sonlarında şirket yöneticileri personel alımından sorumlu kişilere, "Kredi işi kızlar için uygun değil"; "Bu işlerdeki [otomobil satışı] insanlar halkla temas halinde... kadınlar kabul edilmez"; "Kadınları [komisyonculuğa] satış işine vermezdik" gibi cümleler kuruyorlardı.<sup>2</sup> Bu, Büyük Buhran'ın sonlarındaki durumdu. Ama 1950'lerin son-



larındaki gibi işgücü arzının düştüğü bir piyasada bile şirket temsilcileri, “Küçük çocukları olan anneler işe alınmaz”; “Bebekleri olan evli kadınların işe geri dönmeleri teşvik edilmez” ve “Hamilelik, isteğe bağlı istifa nedenidir [ama] şirket, çocukları ortaokula başlama yaşına gelen kadınların geri dönmesinden memnuniyet duyar” gibi ifadeleri net bir şekilde dile getiriyorlardı.<sup>3</sup>

1940'lara kadar evlilikten kaynaklanan engeller (kanunlar ve evli kadınların istihdamını kısıtlayan şirket politikaları) çok yaygındı. Daha sonra bu engeller hamilelikten kaynaklanan engellere, bebeği ve küçük çocuğu olan kadınları dışlayan işe alım politikalarına dönüştü. Akademik kurumlarda ve bazı devlet dairelerinde nepotizmden kaynaklanan engeller vardı. Sayısız iş pozisyonu için cinsiyete, medeni duruma ve tabii ki ırka dayanan kısıtlamalar vardı.

Günümüzde bu kadar somut ve açık kanıtlar görmüyoruz. Artık veriler, gerçek ücret ve istihdam ayrımcılığının hâlâ önemini koruduğunu ama nispeten daha az olduğunu gösteriyor. Bu, birçok kadının işyerinde ayrımcılık ve önyargıyla karşılaşmadığı ya da işyerlerinde cinsel taciz ve saldırıya maruz kalmadığı anlamına gelmez. Boşuna ulusal çapta bir #MeToo hareketi çıkmadı. 1990'ların sonlarında Lilly Ledbetter, Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu'nda\* (Equal Employment Opportunity Commission; EEOC) Goodyear Tire'a karşı bir cinsel taciz şikâyetinde bulundu ve dava açma hakkını kazandı. Dava açma hakkı kazanmak onun için gerçek bir zaferdi ama denetçi olarak yeniden atanınca suçlamalarını geri çekti. Bu olay, onun ünlü ücret ayrımcılığı davasını açmasından yıllar önce gerçekleşmişti. Ledbetter, denetlediği erkeklerin ayrımcı davranışları ve üst yönetimde altlarında çalışanların cinsiyetçiliklerini göz ardı eden erkekler nedeniyle performans değerlendirmelerinde düşük notlar alıyordu ve maaşı neredeyse hiç artmıyordu. Ledbetter'in maaşıyla iş arkadaşlarının

\* ABD'de işe başvuranların ya da çalışanların ırk, renk, din, cinsiyet (hamilelik vb. durumu, cinsel kimliği ve cinsel yönelimi dahil olmak üzere), ulusal köken, engellilik durumu, yaş (40 ve üstü) ya da genetik bilgileri gibi özelliklerine dayanarak ayrımcılık yapılmasını yasadışı kabul eden federal kanunlara uyulmasını sağlamakla sorumlu devlet örgütü. (ç.n.)

maaşları arasındaki fark tamamen ayrımcılıktan kaynaklanıyordu. Peki, nihayet işyerinde cinsiyet eşitliğine kavuşmuş görünmemize ve bugüne kadar görülmemiş sayıda meslek kadınlara açılmış olmasına karşın neden hâlâ ücret farklılıkları devam ediyor? Kadınlar gerçekten eşit iş için *daha düşük* ücret mi alıyorlar? Artık bu pek doğru değil. Aynı iş için eşitsiz gelir anlamına gelen ücret ayrımcılığı, toplam gelir farkının küçük bir kısmına neden oluyor. Bugün sorun farklı.

Bazıları cinsiyetler arası ücret farkını “mesleki ayrılmaya” bağlar. Yani kadınların ve erkeklerin basmakalıp bir şekilde cinsiyet rolleriyle ilişkilendirilmiş mesleklere (örneğin, hemşire-doktor, öğretmen-profesör gibi) itildiklerini ya da kendi tercihleriyle bu meslekleri seçtiklerini ve bu mesleklerdeki ücretlerin farklı olduğunu düşünürler. Oysa veriler oldukça farklı bir hikâye anlatıyor. ABD nüfus sayımında saptanmış yaklaşık beş yüz meslek için cinsiyete dayalı ücret farkının üçte ikisi meslek içi faktörlerden kaynaklanıyor.<sup>4</sup> Kadınlar erkeklerin, erkekler de kadınların meslek dağılımına sahip olsaydı bile (kadınlar doktor ve erkekler hemşire olsaydı) gelir farkının en çok üçte biri ortadan kalkmış olurdu.<sup>5</sup> Dolayısıyla ampirik olarak gelir farkındaki aslan payının kaynağının başka bir şey olduğunu biliyoruz.

Boylamsal veriler\*, (bireylerin yaşamları boyunca elde ettikleri gelirleri gösteren bilgiler) üniversiteyi ya da yüksek lisans eğitimi yeni bitiren erkeklerle kadınların çok benzer ücretler aldıklarını görmemizi sağlar. Örneğin iş hayatının ilk birkaç yılında, kısa bir süre önce mezun olan ya da işletme yüksek lisansını yeni bitiren erkeklerle kadınlar arasındaki ücret farkı oldukça azdır.<sup>6</sup> Söz konusu fark büyük ölçüde erkeklerle kadınların farklı alanlarda eğitim almalarıyla ve meslek seçimlerindeki farklılıkla açıklanır. Erkekler ve kadınlar neredeyse eşit bir temelden başlarlar. Çok benzer fırsatlara sahiptirler ama biraz farklı seçimler yaparlar, bu da başlangıç ücretlerinde hafif bir farklılığa yol açar.

\* Araştırma konusunun gelişimini izleyen ve en az iki kere tekrarlanan araştırmalar sonucu elde edilen veri. Sosyal olguların birey ya da grupların yaşamları sürecinde nasıl geliştiklerini ya da değiştiklerini ortaya koymaya çalışan araştırmalar sonucu elde edilen veriler boylamsal verilerdir. (ç.n.)

## **Claudia Goldin'e Nobel Ödülü kazandıran bu çalışması, cinsiyetler arası ücret farkının sebeplerini araştırırken kadınların ekonomideki tarihini de aydınlatıyor.**

Bundan yüzyıl önce üniversite mezunu bir kadın kariyer ile aile arasında bir seçim yapmak zorundaydı. İkisine birden sahip olma imkânı yoktu. Günümüzde ise hiç olmadığı kadar üniversite mezunu kadın var ve daha fazla kadın hem kariyer hem de aile istiyor. *Kariyer ve Aile*, nesiller içinde kadınların ev ve iş hayatını nasıl dengelediğini, hangi zorluklarla başa çıktığını ve neden hâlâ tam bir ücret eşitliği yaşamadığını açıklıyor.

Yirminci yüzyılın başından itibaren kadınların ekonomideki yerini inceleyen Goldin, bazı mesleklerin nasıl "açgözlü" olduğunu, iş kültürleri yüzünden erkekler ile kadınlar arasındaki ücret farkının nasıl bir türlü kapanamadığını anlatıyor.

Ayrımcılık karşıtı yasalar ve önyargısız yöneticiler maalesef yeterli değil. Cinsiyetler arasında gerçek bir eşitlik sağlamak istiyorsak işe ve ev işlerine yaklaşımımızı temelden değiştirmemiz gerekiyor.

Çeviren: Ayşegül Cebenoyan

