T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ



ÇALIŞMA YAŞAMI VE TOPLUMSAL CİNSİYET: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN ALGI VE BEKLENTİLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

RABİYE ASLITÜRK

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ ELİF HACISALİHOĞLU

EDİRNE 2024

Tezin Konusu: Çalışma Yaşamı ve Toplumsal Cinsiyet: Üniversite Öğrencilerinin Algı ve Beklentileri Üzerine Bir Alan Araştırması

Hazırlayan: Rabiye ASLITÜRK

ÖZET

Toplumlar tarih boyunca sosyal, ekonomik ve siyasal açıdan sürekli bir değişim ve dönüşüm içerisinde olmuştur. Bu değişimler, cinsiyetlere yüklenen rolleri de doğrudan etkilemiştir. Sanayi devrimi öncesinden başlayarak bu cinsiyet rolleri, aile içi üretimin temelini oluşturmuştur. Sanayileşme, kadınların işgücü piyasasına katılımını da beraberinde getirmiştir. Geçmişte ücretsiz emek gücü olarak görülen kadın, artık fabrikalarda ve üretim tesislerinde çalışmaya başlamıştır. Bu süreçle beraber çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet tartışmaları gündeme gelmiştir.

Toplumsal cinsiyet ve çalışma yaşamı birbiriyle yakından ilişkili iki kavramdır. Toplumsal cinsiyet, çalışma yaşamında önemli bir eşitsizlik kaynağı olarak görülmektedir. Çalışma yaşamında cinsiyet eşitsizliği, tüm cinsiyetlerin işgücü piyasasında eşit fırsatlara sahip olmalarını engelleyen önemli bir sorundur. Bu ayrımcılık, işe alım süreçlerinden terfi olanaklarına, ücret eşitsizliklerinden işyeri tacizine kadar geniş bir yelpazede kendini gösterebilir.

Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin çalışma yaşamına yönelik algı ve beklentilerini toplumsal cinsiyet perspektifinden ele almaktır. Tezde bu çerçevede Kocaeli ve Sakarya illerindeki üniversite öğrencileriyle görüşmeler yapılmıştır. Bu bağlamda, öğrencilerin toplumsal cinsiyet rollerine bakış açıları, toplumsal cinsiyet kavramı üzerinden çalışma yaşamına yönelik algı ve beklentileri ve çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet temelli yaşamayı öngördükleri sorunlar ortaya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet Rolleri, Ataerkillik, Gençlik, Üniversite Öğrencileri, Çalışma Yaşamı.

Title of the Thesis: Working Life and Gender: A Field Research on the Perceptions and Expectations of University Students

Prepared by: Rabiye ASLITÜRK

ABSTRACT

Societies have been in constant change and transformation in social, economic and political terms throughout history. These changes have directly affected the roles assigned to genders. Starting before the industrial revolution, these gender roles have formed the basis of domestic production. Industrialization brought with it the participation of women in the labor market. Women, who were seen as free labor force in the past, have now started to work in factories and production facilities. With this process, gender discussions in working life have come to the fore.

Gender and working life are two closely related concepts. Gender is seen as an important source of inequality in working life. Gender inequality in working life is an important problem that prevents all genders from having equal opportunities in the labor market. This discrimination can manifest itself in a wide range of areas, from recruitment processes to promotion opportunities, from wage inequalities to workplace harassment.

The aim of this study is to address university students' perceptions and expectations of the labor market from a gender perspective. In this context, interviews were held with university students in Kocaeli and Sakarya provinces in the thesis. In this context, students' perspectives on gender roles, their perceptions and expectations of the labor market through the concept of gender, and the gender-based problems they foresee in the labor market are revealed.

Key Words: Gender Roles, Patriarchy, Youth, University Students, Working Life.

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimimi tamamlama hayaliyle çıktığım bu yolda ders sürecinden, tez yazım sürecine kadar eşsiz bilgisi, donanımları ve tecrübesiyle her daim yolumu aydınlatan değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Elif Hacısalihoğlu'na sabrı, desteği ve aktarımları için teşekkürü borç bilirim.

Alan araştırmasını yaptığım sırada sorularıma verdikleri cevaplarla tezime sundukları katkılardan dolayı tüm öğrenci arkadaşlarıma ve öğrencilerle iletişim kurmamı sağlayan başta değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Onur Metin olmak üzere destek olan herkese teşekkürlerimi sunarım.

Tezimi yazdığım süreçte aynı zamanda çalışma yaşamında bulunduğumdan bu süreçte tezimle ilgili tüm desteği sağlayan değerli müdürüm Sanghoon Lee ve yöneticilerimin yanında destek veren tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Okul hayatıma başladığım süreçten bugüne kadar ellerini hep üzerimde hissettiğim, tüm müsamerelerime katılan, tüm sınavlarımda beni kapıda bekleyen, ders çalışıyorum diye her sabah uyanıp bana meyve hazırlayan canım babam Sezai Aslıtürk ve canım annem Saadet Aslıtürk ve hep desteğini hissettiğim biricik kardeşim Ali Aslıtürk'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Ve son olarak bu tez karanlıkta kalmış ışığını arayan tüm kadınlar için yazılmıştır. Tüm kadınlara teşekkürlerimle armağanımdır.

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
ÖNSÖZ ..... **iii**
İÇİNDEKİLER ..... **iv**
TABLO LİSTESİ ..... **vi**
GRAFİK LİSTESİ ..... **vii**
KISALTMA LİSTESİ ..... **viii**
GİRİŞ **1**
BİRİNCİ BÖLÜM **4**
KAVRAMSAL ÇERÇEVE **4**
1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet **4**
1.2. Toplumsal Cinsiyet Rolü **8**
1.3. Ataerkillik **9**
1.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Ayrımcılığı **11**
1.4.1. Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Ayrımcılığı 14
İKİNCİ BÖLÜM **17**
ÇALIŞMA YAŞAMININ TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ANALİZİ **17**
2.1. Çalışma Yaşamı ve Toplumsal Cinsiyet İlişkisi **17**
2.2. Toplumsal Cinsiyet Temelinde Çalışma Yaşamının Tarihsel Süreci **21**
2.2.1. Avcı-Toplayıcı Toplumlardan Tarım Devrimine Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet 21
2.2.2. Sanayi Devrimi, 1. ve 2. Dünya Savaşları Sonrasında Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet 24
2.2.3. Neoliberalizm Sonrası Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet 29
2.3. Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye'de Çalışma Yaşamının Tarihsel Süreci **33**
2.3.1. 2000'li Yıllarda Türkiye'de Çalışma Yaşamı ve Toplumsal Cinsiyet 40
2.4. Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller **49**
2.4.1. Eğitim 50
2.4.2. Medeni Durum, Çocuk Sahibi Olma ve Toplumsal Cinsiyet 53

2.4.3. Ücret 56
2.4.4. Kayıt Dışı İstihdam 59
2.4.5. Cam Tavan Sendromu 61
2.4.6. Taciz ve Mobbing 63
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 66
KOCAELİ VE SAKARYA ÜNİVERSİTESİ'NDE BİR SAHA ARAŞTIRMASI: SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN ÇALIŞMA YAŞAMINA YÖNELİK TOPLUMSAL CİNSİYET ODAKLI ALGI VE BEKLENTİLERİ 66
3.1. Araştırmanın Amacı 66
3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Teknikleri 67
3.3. Üniversite Eğitim Süreci ve Eğitim Temelinde Çalışma Yaşamına Yönelik Algı ve Beklentiler 68
3.3.1. Öğrencilerin Eğitime ve Fakülteye Bakışı 68
3.3.2. Öğrencilerin Fakültenin Çalışma Yaşamına Etkisine Dönük Yaklaşımları 70
3.3.3. Öğrencilerin Çalışma Yaşamına Yönelik Algı ve Beklentileri 72
3.3.3.1. İşe Giriş 72
3.3.3.1.1. İş Bulma Yöntemleri ve İş Arama Süreci 72
3.3.3.1.2. İş Arama Sürecinde Toplumsal Cinsiyet 76
3.3.3.2. Çalışma Yaşamı 81
3.3.3.2.1. Adaptasyon, İş Yerine Alışma ve Bulunulan Kuşağın Etkileri 81
3.3.3.2.2. Hayal Edilen İş Ortamı 83
3.3.3.2.3. Toplumsal Cinsiyet Etkisinde Çalışma Yaşamı 84
3.3.3.2.4. Taciz ve Mobbing 86
SONUÇ 87
KAYNAKÇA 91
EKLER 111

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Kadın İşgücünün Toplam İşgücü İçindeki Oranları..... 36
Tablo 2. İşgücü Katılım Oranları 37
Tablo 3. 1955-1965 Yılları Arasında Kadın İşgücü Katılım Oranları 38
Tablo 4. Cinsiyet Özelinde İşgücüne Katılım Oranları..... 42
Tablo 5. İŞKUR İşe Yerleştirme Erkek-Kadın Dağılımı 43
Tablo 6. Türkiye'de İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları 45
Tablo 7. Temel İşgücü Göstergeleri..... 46
Tablo 8. Ülkelere Göre Cinsiyet Farkları-2021 48
Tablo 9. Bitirilen Eğitim Düzeyine Göre Nüfus Dağılımı..... 51
Tablo 10. Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları..... 52
Tablo 11. Cinsiyete Göre 25-49 Yaş Grubunda Olup Hane Halkında 3 Yaşın Altında Çocuğu Olan ve Çocuğu Olmayan Kişilerin İstihdam Oranı..... 54
Tablo 14. Yönetici Pozisyonundaki Bireylerin Cinsiyete Göre Dağılımı... 62

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1. Yaş Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2015, 2018) 57
Grafik 2. Eğitim Düzeyine Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı 58
Grafik 3. Cinsiyete Dayalı Ücret Açığı 59

KISALTMA LİSTESİ

AB : Avrupa Birliği

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

BM : Birleşmiş Milletler

CEDAW : Kadınlara Karşı Her Tür Ayırımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

DİSK : Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

OECD : Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi

TDK : Türk Dil Kurumu

TEPAV : Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet geçmişten günümüze tartışma konularından biri olmuştur. Biyolojik açıdan cinsiyet tanımı kromozomlar, hormonlar ve anatomik özellikler temelinde bireyleri uzun süre kadın ve erkek olarak ikiye ayırırken günümüzde farklı tartışma başlıklarına sahiptir. Cinsiyet spektrumu, biyolojik belirlenimciliğin reddi, cinsel yönelim çeşitliliği ve toplumsal cinsiyet bu başlıklardan birkaçıdır. Toplumsal cinsiyet başlığı ile ilgili yapılan tartışmalar ve literatür araştırmaları da yine ağırlıklı olarak biyolojik temelli cinsiyet yaklaşımını içerisinde barındırmaktadır. Biyolojik ve toplumsal cinsiyet tartışmaları bir taraftan mevcut toplumsal ilişkilerden yola çıkılarak şekillenirken diğer taraftan toplumsal dinamikleri ve beraberinde bireylerin de kendilerini toplumsal ilişkiler içerisinde var etme biçimlerini etkilemektedir. Doğumundan itibaren biyolojik cinsiyetine yüklenen rol ve sorumlulukları öğrenen birey bunu toplum, sosyal ve iş yaşamının içinde, farkında olarak veya fark etmeden ve zorunda olarak veya tercihen uygulamış ve uygulamaya devam etmektedir. Geniş ölçekte bakıldığında ise bireylerin sosyal ilişkileri ve çalışma yaşamlarında negatif yönlü ayrımcılığa maruz kalıyor oluşları, geniş kitleleri etkileyen ve artık üzerinde hem fikir olunan ortak bir sorundur.

Toplumsal cinsiyetin getirdiği rol ve sorumluluklar sebebiyle cinsiyet kimliği ne olursa olsun bireyler yaşadıkları negatif deneyimlerle eşitsizlik ve ayrımcılıkla yüzleşmektedirler. Tarihin eski çağlarından bu yana avcı-toplayıcı süreçte kadın-erkek sorumluluklarıyla başlayan, endüstrileşme ile çalışma yaşamında görünür hale gelen toplumsal roller mevcut baskın ataerkil toplum yapısı ve kapitalist düzende hala varlığını sürdürmektedir. Toplumsal rol ve sorumluluklar, başta çalışma yaşamı olmak üzere tüm alanlarda kadınları olumsuz yönde etkilemiş ve kadınlar çalışma yaşamında görünür olabilmek ve kendilerini var edebilmek için yıllarca mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliği ile başta kadınlar olmak üzere cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri ve diğer kimlikleri ne olursa olsun bireylerin her alanda eşit hak ve imkanlara sahip olması için halen farklı platformlarda çaba sarf edilmektedir.

Ataerkil yapıya ilişkin toplumsal cinsiyet rollerinin baskın olarak deneyimlendiği Türkiye'de de durum benzer şekilde görülmektedir. Türkiye'de geleneksel olarak ataerkil bir aile yapısı hâkim olmuş ve bu yapıda erkek aile içinde evin reisi ve ailenin geçimini sağlayan kişi yükümlülüğünü almış olmasına karşın kadın ev ve hane içi bakım rollerinden sorumlu tutulmuştur. Toplumsal normlar ve yasal düzenlemeler ile de zaman zaman bu roller desteklenmiştir. 20. yüzyıldan itibaren ise dünyadaki gelişmelerle beraber, Türkiye'de de toplumsal cinsiyet ve rollerle ilgili değişimler yaşanmaya başlamıştır. Kız çocukların okullaşma oranlarındaki artış, üniversitede okuyan kadınların sayısındaki artış, çalışma yaşamı içerisinde daha fazla kadının ücretli statüsünde çalışma yaşamına dahil oluşu bunlar arasında sayılabilir. Tüm bu olumlu gelişmelerin yanında ataerkil aile yapısı ve geleneksel cinsiyet rolleri halen toplum yapısının temel taşları olarak varlığını kuvvetli biçimde sürdürmektedir. Bununla paralel olarak kadınlar siyasette, çalışma yaşamında nitelikli koşullarda, çeşitli yönetici pozisyonlarda halen erkeklere kıyasla eşitsiz bir biçimde yer almaktadırlar. Bireyler, cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimleri dolayısıyla ayrımcılığa, eşitsizliğe, nefret söylemlerine ve şiddete maruz kalmaktadırlar.

Literatüre bakıldığında ise kadınların çalışma yaşamında varlığı konusunda çok çeşitli çalışmalar bulunmakla beraber çalışmaların genellikle kadınların çalışma yaşamında yaşadığı engelleri ve sorunları araştırdığı ve ilgili başlıklarda yer yer çözüm önerileri sunduğu görülmektedir. Diğer yandan literatürde eğitim süreci ve özelde üniversitelerin çalışma yaşamı ile olan etkileşimleri, üniversite öğrencilerinin çalışma yaşamına bakışlarına dair çalışmaların da yer aldığı gözlemlenmektedir. Fakat öğrencilerin çalışma yaşamına dair algı ve beklentilerini toplumsal cinsiyet odaklı inceleyen çalışmaların literatürde oldukça düşük düzeyde yer aldığı görülmüş ve bu nedenle bu çalışma ilgili boşluğa katkı sunmayı hedefleyerek şekillendirilmiştir.

Bu tezin konusunu, toplumsal cinsiyet temelli bakış açısıyla üniversite öğrencilerinin çalışma yaşamına yönelik algı ve beklentileri oluşturmaktadır. Buradan hareketle, Kocaeli ve Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi öğrencilerinin çalışma yaşamına yönelik algı ve beklentilerinin toplumsal cinsiyet temelli analizine

çalışma kapsamında yer verilmiştir. İlgili konuyu araştırmak adına her iki üniversitenin Siyasal Bilgiler Fakültesi bünyesinde 3. ve 4. sınıfta halen eğitimine devam etmekte olan öğrenciler ile tez kapsamında derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Bu tez üç bölümden oluşmaktadır. Tezin ilk bölümünde konuya ilişkin temel kavramlara yer verilmiştir. Araştırmanın temelini oluşturan cinsiyet ve toplumsal cinsiyet, toplumsal rol, ataerkillik, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılığı kavramları incelenmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılığının çalışma yaşamına etkileri bu bölümde yer almaktadır. Tezin ikinci bölümünde çalışma yaşamı ve toplumsal cinsiyet ilişkisi incelenmiş, toplumsal cinsiyet temelinde çalışma yaşamının tarihsel süreci ele alınmıştır. Dünya üzerindeki değişim sürecinin genel bir değerlendirilmesinin ardından Türkiye'de tarihsel sürece bakılmıştır. Bu bağlamda özellikle 2000'li yıllardaki değişimlere dikkat çekilmiştir. Ardından, erkeklere oranla kadınların dezavantajlı olarak süreçlere dahil olduğunun (veya olamadığının) görülmesi sebebiyle özellikle kadınların çalışma yaşamı içinde karşılaştıkları engellere ayrı bir başlık olarak yer verilmiştir. Söz konusu dezavantajlı durumu görünür kılmak adına öne çıkan engeller başlığı altında; eğitim, medeni durum ve çocuk sahibi olma ve toplumsal cinsiyet, ücret, kayıt dışı istihdam, cam tavan sendromu, taciz ve mobbing başlıklarına bu çalışma kapsamında yer verilmiştir. Tezin üçüncü bölümünde ise üniversite öğrencileri ile yapılan alan araştırması kapsamında elde edilen bulgular, öğrencilerin çalışma yaşamına yönelik algı ve beklentilerinin toplumsal cinsiyet temelinde ele alınmasıyla ortaya konulmuştur.

Kocaeli ve Sakarya Üniversiteleri'nin Siyasal Bilgiler Fakülteleri bünyesinde eğitim gören 17 öğrenci ile yapılan görüşmeler sonucunda öğrencilerin eğitim ve üniversite yaşamları, çalışma yaşamına dair beklenti, deneyim ve değerlendirmelerine yer verilmiştir. Bu çalışma, öğrencilerin çalışma yaşamına yönelik algı ve beklentilerini (çalışma yaşamına giriş öncesi ve istihdam halinde olma aşamalarında) araştırırken, beyan ettikleri cinsiyetlerini dikkate alarak gerçekleştirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde öncelikle cinsiyete ilişkin temel kavramlara yer verilecektir. Bu kapsamda cinsiyet ve toplumsal cinsiyet, cinsiyet rolü, ataerkillik, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılığı başlıkları ele alınacaktır. Toplumsal cinsiyet ve çalışma yaşamı arasındaki ilişkiyi daha görünür kılmak adına çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılığına da yakından bakılacaktır.

1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet, tek bir faktörden kaynaklanan basit bir kavram değildir. Cinsiyet, kromozomlar, hormonlar ve üreme organları gibi biyolojik faktörlerden etkilenerek tanımlanabilir ancak sadece biyolojik terimlerle açıklanabilir bir kavram değildir (Baker, 1980: 81). Cinsiyet kavramını açıklamak için literatürdeki birçok görüşe göre "biyolojik cinsiyet" kavramının kullanılması cinsiyeti tek yönlü ve ikili bir kavram olarak yanlış göstermekte ve cinsiyet kimliğinin önemini dikkate almamaktadır. Cinsiyet, kadınlık, erkeklik ve cinsel çeşitliliği ifade eder (Van Anders vd., 2017: 195). Cinsiyet kimliğinin gelişimi karmaşık bir süreçtir ve birçok faktörden etkilenir. Bunlardan ilki biyolojik faktördür; hormonlar, beyin yapısı ve genetik bunlar arasında yer alır[1] . İkincisi ise toplumsal cinsiyet rolleri, aile ve çevre ile etkileşimleri barındıran sosyal faktördür. Son faktör olarak psikolojik faktörden söz edilebilir. Bu bağlamda bireyin kendi beden algısı ve kimlik duygusu da cinsiyet kimliğini şekillendirir (Loof, 2019: 70).

Toplumsal cinsiyet kavramını 1972'de ilk kullanan ve sosyolojiye dahil eden Oakley'dir (Vatandaş, 2007: 31). Oakley cinsiyet (*sex*) kavramını biyolojik terimlerle açıklarken, toplumsal cinsiyet (*gender*) kavramını toplumsal bir sınıflandırma olarak ele alır. Bu bağlamda cinsiyetin biyolojik kanıtlarla tespiti yerine, zamana ve mekâna

[1] Loof'un araştırmalarına göre cinsiyet kimliği, doğumdan önce başlayan ve yaşam boyunca devam eden bir süreçtir. Çocuklar genellikle 2-3 yaşlarında kendi cinsiyetlerini fark etmeye başlarlar ve 5-6 yaşına kadar cinsiyet kimlikleri genellikle yerleşmiş olur (Loof, 2019: 70).

göre farklılık gösterebilen kültür, toplumsal değerler gibi faktörlerin etkisiyle oluştuğuna vurgu yapmaktadır. Bireylerin toplumda nasıl davrandıkları, ne giydikleri ve nasıl konuştukları gibi, erkeklik ve kadınlık ile ilişkilendirilen sosyal ve kültürel rolleri toplumsal cinsiyet olarak ele almaktadır. Toplumsal cinsiyet, ikili bir sistem olarak görülmemekte, erkeklik ve kadınlık dışında başka cinsiyet kimlikleri de söz konusu olabilmektedir (Oakley, 1972: 52). Diğer taraftan Marshall'ın Sosyoloji Sözlüğü'ne (1999: 98) bakıldığında ise toplumsal cinsiyet kavramı; toplumsal cinsiyet, kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkları toplumsal düzeyde ele almaktadır. Bu kapsamda bireysel kimlik ve kişilikle birlikte erkekliğin, kadınlığın ve kültürlerin ideallerini, toplumsal iş bölümünü de kapsayan bir terim olarak kullanmıştır (Marshall, 1999: 98). Toplumsal cinsiyetle ilgili bunların dışında farklı tanımlamalar da bulunmaktadır.

Butler'a (1990: 150-200) göre ise cinsiyet kimliği doğuştan gelen ya da sabit bir özellik olmanın aksine toplumsal olarak inşa edilen bir kavramdır. Bu inşa, bireyin davranışları, performansları ve içinde yaşadığı kültürün dayattıkları aracılığıyla gerçekleşmektedir. Butler, cinsiyet kimliğini bir "performans" olarak tanımlar. Erkeklik ve kadınlık davranışları aslında sürekli tekrarlanan toplumsal rollerdir. Kişiler bu rolleri zaman içinde öğrenmekte ve sergilemektedirler (Butler, 1990: 150-200). Goffman (1961: 336) da vurgusuyla cinsiyet kimliğinde ve davranışsal boyutunda öğrenme süreci ve toplumsallığın etkisinin altını çizmektedir. Cinsiyet kimliğinin doğuştan gelen sabit bir özellik olmadığını, günlük sosyal etkileşimlerimiz içinde sürekli olarak "yapılan" bir performans olduğunu savunmaktadır. Bu performans; davranışlarımız, konuşma biçimimiz, giydiğimiz kıyafetler ve hatta vücut hareketlerimiz gibi çeşitli unsurları kapsamaktadır. Goffman, cinsiyet performansının iki aşamadan oluştuğunu belirtmektedir. Bunlar (Goffman, 1961: 336):

- **Cinsiyet Sunumu:** Bu aşamada bireyler, toplumun kendilerinden beklediği şekilde görünmeye ve davranmaya çalışırlar. Kadınlar için etek giymek, makyaj yapmak veya nazikçe konuşmak gibi davranışlar; erkekler için pantolon giymek, maskülen bir ses tonuyla konuşmak veya daha sert hareket etmek gibi davranışlar bu aşamaya örnek olarak gösterilebilir.

- **Cinsiyet Algısı:** İnsanlar birbirleriyle etkileşimde bulunurken, karşısındakinin cinsiyetini anlamak için çeşitli ipuçlarına bakarlar. Giyim, konuşma tarzı ve davranışlar gibi unsurlar, bir kişinin kadın mı yoksa erkek mi olduğu algısını şekillendirir. Bu algı, insanlar arasındaki etkileşimler devam ettikçe sürekli olarak test edilir ve güncellenir.

Goffman, bu performansın aslında bir oyun olduğunu ve bazen baskıcı olabileceğini vurgulamaktadır. Çünkü toplumun dayattığı cinsiyet rollerine uymamak, kişiler açısından toplum tarafından dışlanma ve yaptırımlarla karşılaşma riskini doğurabilmektedir. Toplumun dayattığı cinsiyet rollerine uymamak, kişiler açısından toplum tarafından dışlanma ve yaptırımlarla karşılaşma riskini doğurabilmektedir. Bu durum da nihayetinde bireylerin kendilerini özgürce ifade etmelerini kısıtlayabilmektedir (Goffman, 1961: 336).

Lorber ise toplumsal cinsiyeti tanımlarken bedenlerin nasıl cinsiyetlendirildiği ve buradan hareketle cinsiyet eşitsizliğini nasıl sürdürdüğüne dikkat çekmektedir. Lorber, bedenlerin biyolojik bir gerçeklik olmadığını, bunun aksine sosyal bir yapı olduğunu savunmaktadır. Bu sosyal yapı, bedenlerin nasıl algılandığı, nasıl yorumlandığı ve nasıl muamele gördüğü ile ilgilidir (Lorber, 1993: 561-578).

Daha yakından bakıldığında Lorber, cinsiyetlendirmenin üç temel mekanizmasını şöyle tanımlamaktadır:

- **Bedenlerin görünür hale getirilmesi:** Bu mekanizma, bedenlerin cinsiyetle ilişkili belirli özellikler göstermesi gerektiği fikrine dayanır. Kadın bedenlerinin yumuşak ve feminen olması, erkek bedenlerinin ise sert ve maskülen olması örnekleriyle somutlanabilir.

- **Bedenlerin anlamlandırılması:** Bu mekanizma, bedenlerin cinsiyetle ilişkili belirli anlamlar taşıması gerektiği fikrine dayanmaktadır. Örneğin, kadın bedenlerinin duygusal ve nazik olması gerektiği, erkek bedenlerinin ise güçlü ve mantıklı olması gerekliliği şeklinde ifade edilebilmektedir.

- **Bedenlerin kontrol edilmesi:** Bu mekanizma, bedenlerin cinsiyet normlarına uygun şekilde davranması gerektiği fikrine dayanmaktadır. Kadın bedenlerinin kamusal alanda nasıl davranması gerektiği, erkek bedenlerinin ise özel alanda nasıl davranması gerektiği hususları bağlamında örneklendirilebilir (Lorber, 1993: 561-578).

Lorber toplumsal olarak inşa edilmiş cinsiyet kavramını da iki ana temayla açıklamaktadır. Bir taraftan sürece öte taraftan yapı, rejim ve kurumsal niteliğine işaret etmektedir:

1. Süreç Olarak Cinsiyet: Kişiler, kendileri ve etkileşimde bulundukları kişiler için cinsiyet kimliğini, "cinsiyet yaparak" veya "cinsiyet performansı göstererek" inşa ederler. Bu da davranışlar, giyim tarzı, konuşma şekli gibi cinsiyete atfedilen özelliklerin sergilenmesi anlamına gelmektedir.

2. Yapı, Rejim veya Kurum Olarak Cinsiyet: Toplumda cinsiyet ayrımı ve cinsiyete dayalı örgütlenme birbirine bağlı bir yapıyı oluşturmaktadır. Bu yapıda direnmek veya isyan etmek zordur; adeta bir "demir kafes" gibidir. Bu iki tema birbirini hem tamamlamakta hem de çatışmaktadır. Bu açıdan;

- **Tamamlayıcılık:** Süreçler yapıları oluşturmakta ve sürdürmektedir. Kişilerin cinsiyet kimliğini davranışlarıyla inşa etmesi (süreç), toplumsal cinsiyet rollerinin yerleşik hale gelmesini (yapı) sağlamaktadır.

- **Çatışma:** Toplumsal cinsiyet rollerinin yerleşik hale gelmesi, kişilerin cinsiyet kimliğini davranışlarıyla inşa etmesini sınırlandırmaktadır. Toplumda yerleşik cinsiyet rolleri (yapı), bireylerin cinsiyet kimliğini ifade etme özgürlüğünü kısıtlayabilmektedir (süreç). Bu durum, toplumsal baskı ve kalıplara uyum sağlama zorunluluğu yaratabilir (Lorber, 2019: 42-51).

1.2. Toplumsal Cinsiyet Rolü

Toplumsal rol kavramı "Eleştirel Feminizm Sözlüğü" içinde toplumda belirli bir konuma veya statüye sahip bireylere atfedilen ve onlardan beklenen davranış ve sorumlulukların bütünü olarak tanımlanmıştır. Bu roller; cinsiyet, sınıf, ırk, etnik köken, yaş ve diğer faktörler gibi çeşitli etkenler tarafından belirlenmekte ve zaman içinde değişebilmektedirler. Ayrıca bu çalışmada, cinsiyetin biyolojik bir gerçeklik olmadığı bunun aksine toplumsal olarak inşa edilmiş bir kategori olduğunun da altı çizilmektedir. Buna ek olarak farklı kaynaklarda toplumsal roller kesişimsellik teorisi ile de açıklanmıştır. Kesişimsellik teorisi, farklı kimlik kategorilerinin (cinsiyet, sınıf, ırk, etnik köken vb.) birbiriyle nasıl etkileşime girerek eşitsizlik ve ayrımcılık yarattığını işaret etmektedir (Hırata ve Laborie ve Doare ve Senotier, 2015: 330).

Newman'ın toplumsal cinsiyet rolleri tanımında kültür öne çıkmaktadır. Kadın ve erkeklerin içinde bulundukları toplumsal kültürün yapısına göre kendilerinden beklenen davranış, özellik ve değerler toplumsal cinsiyet rolleri olarak adlandırılır (Newman, 2002: 352-353).

Tarihsel boyutta bakıldığında kadın ve erkeklerin bedenleri biyolojik olarak çok az değişime uğramıştır. Buna karşılık kadınlık ve erkekliğin insanlık tarihindeki algıları ve toplumsal rollerine ilişkin kökten dönüşümlerin var olduğu görülmektedir. Bu değişimler, cinsiyetin sadece biyolojik bir olgu olmadığını aynı zamanda toplumsal olarak inşa edilmiş bir kavram olduğunu da açıkça göstermektedir. Bu sebeple kadın ve erkek arasındaki ilişkileri ve rolleri anlamak için tarihsel ve kültürel bağlamı göz önünde bulundurmak oldukça önem taşımaktadır (Saygılıgil, 2016: 328).

Erkek ve kadın arasındaki biyolojik farklılıklar "doğal cinsiyet"in bir sonucudur. Fakat bu biyolojik farklılıklar toplumda sosyal cinsiyete dönüştürülerek çeşitli norm ve beklentilerin oluşturulmasına yol açar. Bu beklentiler kadın ve erkeklerin nasıl davranacaklarından neler hissetmeleri gerektiğine kadar şekillenebilir. Böylece biyolojik gerçeklikten ziyade sosyal ve politik inşa edilmiş bir olgu haline gelmektedir (Fausto-Sterling, 2000: 244-262). Tezin ilerleyen kısımlarında üniversite öğrencilerinin çalışma yaşamı algıları üzerinden de sorgulanacak olan bu roller,

Beauvoir'in yaklaşımıyla eşitsiz bir güç dengesine dayanmaktadır. Bu da erkeklerin egemen, kadınların ikincil konuma gelmesine neden olmaktadır (Beauvoir, 1949: 200-362). Oluşturulan bu güç ilişkisi erkek ve kadınlar arasında bir hiyerarşi oluşturmakta ve bu hiyerarşi cinsiyet eşitsizliğini sürdürmek için kullanılmaktadır (Fausto-Sterling, 2000: 244-262).

1.3. Ataerkillik

Kökeni antik Yunan'a dayanan ataerkillik kavramı Yunanca'da πατριάρχης (*patriarkhēs*) yani 'soy reisi' anlamına gelmektedir (Bozok, 2018: 32). Tarihsel arka planı ve kelime kökeniyle benzerlik içerecek biçimde Hartmann da ataerkilliği maddi bir temeli olan, erkeklerin kadınlar üzerinde egemenlik kurmalarını sağlayan hiyerarşik yapılanma olarak ifade etmektedir (Hartmann, 2006: 25-35).

Wallby de hiyerarşi ve güç ilişkisinin altını çizerek ataerkilliği erkeklerin kadınlara hükmettiği, ezdiği ve sömürdüğü toplumsal yapı ve uygulamalar sistemi olarak ifade etmiştir. Bununla birlikte ataerkilliği soyut düzeyde, ataerkil üretim tarzı, ücretli işte ataerkil ilişkiler, devlette ataerkil ilişkiler, erkek şiddeti, cinsellikte ataerkil ilişkiler ve toplumda ataerkil ilişkiler olarak altı yapıya ayırmıştır (Wallby, 1990: 11-12).

Delphy ise evliliği bir sözleşme olarak görmüş ve erkeklerin bu sözleşmeye dayanarak kadınların ev içi emeğini sömürdüğünü belirtmiştir. Bu sömürünün temel kaynağını erkeklerin ayrı bir sınıf olarak görülmesi ve ataerkil sistem oluşturmuştur (Delphy, 1999: 22, 1984: 17-19).

Bu yaklaşımların farklı açılardan tartışmalara katkı sunduğu, yer yer çeşitli eleştiriler de aldığı görülmektedir. Örneğin Hartmann yapmış olduğu tanımında ataerkilliği erkekler arası ilişkilere indirgediği, kadın erkek ilişkilerini ikinci planda tuttuğu için cinsiyetçi yaklaştığı yönünde eleştirilmiştir. Wallby ise bu anlamda Hartmann'ı ataerkilliği en iyi ele alan kuramcı olarak nitelendirmiştir. Öte taraftan kendisi ataerkilliği bir üretim biçimi olarak ele almış ve ücretli emeğin ataerkillik içindeki önemini vurgulayarak kapitalist sistemlerdeki önemini dile getirmiştir (Arıkan, 1997: 11). Yine Hartmann Delphy'den farklı olarak ataerkilliği sadece aile

içine indirgememiş, yaşamın farklı alanlarında da varlığını açıklamıştır (Güneş, 2017: 252).

Bu tartışmalarda Lerner (2009: 424), tarihsel olarak ataerkilliğin temellerinin avcı-toplayıcı toplumlarda atıldığını dile getirmiştir. Bu toplumlarda erkekler avlanma ve savaş gibi tehlikeli görevlerde rol alırken kadınlar ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgilenmişlerdir. Zamanla erkekler fiziksel güçlerini kullanarak toplumsal ve politik statüde hakimiyet kurmaya başlamışlardır. Bu durum mülkiyet ve kaynaklara erişimde de erkek lehine bir dengesizlik yaratmış ve tarımın gelişmesiyle birlikte ataerkil sistem daha da güçlenmiştir. Toprak ve diğer tarım kaynaklarının kontrolü erkeklerin eline geçmiş ve bu durum aile yapısında da önemli değişikliklere yol açmıştır. Aileler, erkek egemenliğine dayalı hiyerarşik yapılar haline gelirken kadınlar ise bu süreçte ev içi alana hapsolmuştur (Lerner, 2009: 424).

Lerner ayrıca ataerkilliğin evrimini ekonomik ve politik değişimlerle birlikte ideolojik ve kültürel faktörlerle de ilişkilendirmiştir. Erkek egemenliğini meşrulaştırmak için mitler, dini inançlar ve yasal düzenlemelerin de kullanımına işaret etmiştir. Kadınların bu anlatılarda zayıf, itaatkâr ve akıldışı olarak tasvir edildiğine dikkat çekerek bu durumun erkeklerin hakimiyetinin sorgulanmasının önüne geçtiğini vurgulamıştır (Lerner, 2009: 424).

Kate Millett da ataerkilliği, toplumun her alanına sirayet eden ve kadınları her alanda dezavantajlı konuma düşüren erkeklerin kadınlar üzerinde kurduğu siyasi, ekonomik ve cinsel egemenliğe dayalı bir sistem olarak tanımlamıştır. Millett'a göre ataerkillik sadece aile içi bir olgu değildir. Edebiyat, sanat, felsefe, siyaset, ekonomi ve eğitim gibi tüm alanları kapsayan bir sistemdir. Bu tip bir sistem içerisinde elde edilen egemenlik, erkeklerin karar verme mekanizmaları yanında kaynaklara erişimlerini de kontrol etmelerine ve kadınların bedenleri ve cinsellikleri üzerinde hak iddia etmelerine olanak tanımıştır. Ataerkilliğin temelinde cinsel eşitsizlik yatmaktadır. Bu eşitsizlik içerisinde erkekler, cinselliği de kadınları kontrol etmek ve sömürmek için bir araç olarak kullanırlar. Bu durum tecavüz, taciz ve aile içi şiddet gibi birçok soruna yol açabilmektedir (Millett, 1970: 337).

1.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Ayrımcılığı

Eşitlik kavramı Türk Dil Kurumu (TDK)'nda "iki veya daha çok şeyin eşit olması durumu, denklik, müsavilik, müsavat, muadelet" ve "kanunlar yönünden insanlar arasında ayrım bulunmaması durumu" olarak iki şekilde tanımlanmıştır[2]. Eşitlik farklı durumlara göre değerlendirilebilen dinamik bir unsur olduğundan (Koray, 2017: 4; Albal, 2020: 215), iç hukukta ve birçok uluslararası belgede eşitliğin tam bir tanımını bulmak mümkün değildir (Erdem, 2017: 22). Toplumsal temelli tanımı ile eşitlik, kişilerin yeteneklerini tamamıyla ve özgür bir biçimde geliştirebilecekleri bir ortam var edilmesi ya da bu ortamın önünde bulunan siyasal ve toplumsal engellerin kaldırılmasıdır (Şimşek, 2011: 120).

Hukuki bir bakış açısıyla bakılırsa eşitlik ilkesi demokrasilerin ve hukuk devletlerinin olmazsa olmaz bir bütünü halindedir ve oldukça önemlidir (Yıldırım ve Göçsün, 2016: 40). Bu anlamda, demokrasiler toplumdaki dezavantajlı grupları savunma mekanizmasına sahip olmalıdır (Beer, 2009: 218). Fakat insanlar arasında mutlak bir eşitlik olması kişilerin kişilere benzetilmesi gibi bir durumu ifade etmemektedir. Bu bağlamda faydalanılacak kanun ve haklardan yani kanunlar önünde eşitlik ilkesinden gelen dil, din, cinsiyet, düşünce, makam fark etmeksizin herkesin kanunlar önünde eşit sayılmasını ifade etmektedir (Erdem, 2017: 20-22). Eşitlik ilkesi ayrımcılık yasağıyla beraber kendisini tamamlar. Bu da bireylerin kendilerine özgü özelliklerine bakılmaksızın sadece "insan" olmaları sebebiyle kişi ya da grupların ayrımcılığa maruz kalmadan eşit muamele görmesi demektir (Kudret, 2020: 1085).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesinde de "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir*" ibaresi yer almaktadır (T. C. Anayasası, md. 10). Anayasa'nın 10. maddesinde 2004'te değişiklik yapılarak "*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür*" ifadesi eklenmiş, daha sonra 2010'da "*Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine*

[2] TDK, https://sozluk.gov.tr/.

aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz" ibaresi de eklenerek maddede değişiklik yapılmıştır (T.C. Anayasası, md. 10). Gülmez'in yorumuna göre, 10. madde ve birçok uluslararası belgede olduğu gibi ayrımcılık yasağı ile eşitlik ilkesi arasındaki ilişkiye değinilmeden oluşturulmuştur (Gülmez, 2010: 221). Yapılan değişikliklerle devlet pozitif ayrımcılığı temel bir ilke olarak kabul etmekle kalmayıp, hayata geçirmeyi de kendine bir sorumluluk olarak almıştır (Ulucan, 2013: 372).

Yukarıda açıklanan kanun önünde eşitliğin sağlanması için farklılıkların kabulü önemlidir. Doğuştan gelen en temel farklılıklardan birisinin cinsiyet olduğu biliniyorsa kadın ve erkek arasındaki farklılıkların kabul edilip bireylerin eşit koşullarda yaşamasının sağlanabilmesi haline "cinsiyet eşitliği" denmektedir (Albal, 2020: 217; Aksu, 2012: 2). Cinsiyet eşitliği geçmişten beri savunulan ve üzerinde çalışılan önemli bir kavramdır. Bu kavram biyolojik cinsiyetlerine bakılmaksızın kadın ve erkeklerin eşit haklara, imkanlara ve muameleye sahip olması gerektiği fikrini savunur. Ancak zamanla cinsiyetin sadece biyolojik bir kategori olmadığı ve toplum tarafından inşa edildiği fark edilmiştir. Bundan önceki başlıklarda yer verildiği üzere bu inşa sürecinde toplumlar belirli rolleri, sorumlulukları ve anlamları cinsiyetlere atarlar**.** Bu durum farklı toplumlarda ve kültürlerde farklı cinsiyet tanımlarına ve eşitsizliklere yol açar. Tüm bu süreçler nedeniyle, cinsiyet eşitliği kavramı yetersiz kalmıştır. Söz konusu kavram, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramıyla yerini değiştirmiştir (Gürbüz Güngör, 2021: 134). Toplumsal cinsiyet eşitliği ise kadın ve erkeklerin çalışma yaşamı, aile, eğitim, siyasi katılım gibi temel yaşam alanlarında var olma hallerine işaret eder (Klein, Kramarae ve Richardson, 2007: 9). Bu sebeple toplumsal rol ve kalıp yargıları olmadan kaynaklara ulaşmada, fırsatlara erişmede ve eşit katılımda cinsiyet odaklı imkân verilmesine yönelik bir kavram olarak açıklanabilir (Rao ve Kelleher, 2003: 144).

Toplumsal cinsiyet eşitliği için üç farklı eşitlik yaklaşımı esas alınmaktadır. Bu yaklaşımlar aynılık eşitliği, farklılık eşitliği ve dönüştürücü eşitlik olarak sıralanabilir (Ecevit, 2021: 26). Aynılık eşitliği, kadın ve erkeklerin insan olması sebebiyle kanun önünde eşit olmaları demektir. Bu eşitlik türünde kadınların

farklılıklarından doğan eşitsizliklere maruz kalmaları önemsenmez (Büker, 2018: 41). Farklılık eşitliği ise sadece kanunlar önünde eşitliği değil fiili hayat içinde erkek ve kadınların farklılıkları kabul edilerek erkek egemen toplumda kadınların bulundukları eşitsiz koşulların giderilerek eşitlik oluşana kadar farklı muamele gösterilmesi anlamına gelmektedir (Kurtoğlu, 2015: 49). Son olarak dönüştürücü eşitlik ise farklı bireylerin eşitsizliklerini gidermek için yapısal şartların devletler, özel kurumlar ve sivil toplum örgütlerinin müdahalesiyle dönüştürülerek eşit duruma getirilmesi halidir. Örneğin kadınların kendilerini güvende hissetmeleri için çeşitli uygulamalar önermek yerine içinde bulunulan eril yapıyı dönüştürmeye yönelmektir (Akduran vd., 2018: 32).

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının uluslararası bir norm haline gelişi 1981'de yürürlüğe giren "Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" (CEDAW) ile gerçekleşmiştir. Sözleşme'nin 1. maddesinde "*İş bu sözleşmeye göre, "kadınlara karşı ayırım" deyimi kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir"* ibaresi ile kadına karşı ayrıma dair tam bir tanım yapılmıştır (Birleşmiş Milletler, 1979). Bu tanım çerçevesinde taraf devletlere tüm ayrımcılıkları ortadan kaldırarak kadın ve erkeklerin siyasi, kültürel, ekonomik birçok alanda eşit koşulların sağlanması yükümlülüğü verilmektedir (Coşkun, 2018: 34; Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008: 16). Türkiye 1985'te sözleşmeyi imzalamış, 1986'da da TBMM tarafından sözleşme onaylanmıştır (Akın, 2007: 6). 2022 itibariyle sözleşmeye toplam üye sayısı 189'dur (Birleşmiş Milletler, 1979). [3]

[3] *"Türkiye, bu Sözleşme'nin 15. maddesinin 2. ve 4. fıkralarının yanı sıra 16. maddesinin 1. fıkrasının (c), (d), (f) ve (g) bendlerine, bu maddelerde düzenlenen hükümlerin o dönem yürürlükteki Türk Medeni Kanunu'nun ilgili hükümleri ile bütünüyle bağdaşmadığı nedeniyle çekince ile taraf olmuştur. Türkiye'nin çekince koyduğu diğer madde ise 29. maddenin 1. fıkrasıdır. Türkiye, bu çekincelerle, Sözleşme'nin 9. maddesinin 1. fıkrasının, Türk Vatandaşlık Kanunu'nun 5. maddesinin 1. fıkrası ile 15. ve 17. maddeleriyle çelişmediğine ilişkin görüşünü bir beyan ile açıklamıştır* (İstanbul Bilgi Üniversitesi, https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr).

Aksu'ya göre ayrımcılık politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalarda kadınların katılımının belirli koşullara bağlanması veya sınırlandırılması ve dışlanmaya maruz kalmaları şeklinde ortaya çıkmaktadır (Aksu, 2012: 3-4). Ki bu durum bir sonraki başlıkta da değinileceği üzere farklı cinsiyetlerin farklı biçimlerde çalışma yaşamıyla ilişkilenmesini etkilemektedir. Ayrımcılık dolaylı ve doğrudan ayrımcılık olarak iki farklı biçimde ortaya çıkabilir. Doğrudan ayrımcılık, eşit haklara sahip olması gereken kişilerin bu haklardan mahrum bırakılması veya haklarını kullanmalarının engellenmesi durumudur. Bu durum bir kişi veya grubun, insan hak ve özgürlüklerinden diğerleriyle eşit şekilde yararlanamaması şeklinde ortaya çıkar. Dolaylı ayrımcılık ise ilk bakışta tarafsız gibi görünen uygulamaların belirli grupları orantısız şekilde dezavantajlı hale getirmesi durumudur. Bu tür ayrımcılıkta açık bir ayrımcılık söz konusu değildir ancak uygulamada farklı bir muamele yapılmaz (Ecevit, 2021: 39-41). Örneğin, kamuda verilen bir ilanda "askerliğini yapmış" ibaresinin yer alması doğrudan ayrımcılıktır. Çünkü askerlik Türkiye'de erkekler için zorunludur. Ayrımcılık her zaman açık ve doğrudan da olmayabilir. Örneğin, oturmuş bir kreş sisteminin olmaması kadınların işgücüne katılımını ciddi şekilde engelleyen bir ayrımcılıktır. Bu durumdaki ayrımcılığın görünmez olmasının sebebi, annelik ve babalık hakkındaki geleneksel bakış açısıdır. Toplumda, çocukların sorumluluğunun sadece kadınlara ait olduğu şeklinde bir algı hakimdir ve bu nedenle anaokulu ve kreş gibi bakım hizmetlerinin yükü de doğal olarak kadınlara yüklenir (Aksu, 2012: 5-6).

1.4.1. Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Ayrımcılığı

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı çalışma yaşamının temel sorunlarından biridir. Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı farklı cinsiyetlerin çalışma yaşamında

---

Türkiye, 30 Eylül 1999 tarihli beyanı ile Sözleşme'nin 15. maddesinin 2. ve 4. fıkraları ile 16. maddesinin 1. fıkrasının (c), (d), (f) ve (g) bendlerine koyduğu çekinceyi kaldırdığını, 29. maddenin 1. fıkrasına ilişkin çekincesi ile 9. maddenin 1. fıkrasına ilişkin beyanının varlığını sürdürdüğünü bildirmiştir. Türkiye, en son 29 0cak 2008 tarihinde, 9. maddenin 1. fıkrasına ilişkin daha önceki beyanını da geri çektiğini açıklamıştır. Mevcut durumda ise 29. maddenin 1. fıkrasına ilişkin çekince yürürlüktedir. Bu madde ile Sözleşme'nin yorum veya uygulanmasına ilişkin olarak Taraf Devletler arasında uyuşmazlık durumunda, bunun tahkim veya Uluslararası Adalet Divanı tarafından çözülmesini öngörmektedir." (İstanbul Bilgi Üniversitesi, https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr).

eşit fırsatlara sahip olmalarını engeller. Bu ayrımcılık işe alım süreçlerinden terfi olanaklarına, ücret eşitsizliklerinden işyeri tacizine kadar geniş bir yelpazede kendini gösterebilir (Smith ve Johnson, 2023: 237-256).

Çalışma yaşamındaki cinsiyet eşitsizliği tek bir nedene bağlı değildir. Bu eşitsizlik daha önce de değinildiği üzere toplumsal, ekonomik, politik ve kültürel faktörlerin (ve yol açtığı eşitsizliklerin) karmaşık bir etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Yaman, 2023: 344). Örneğin, işe yerleştirme ve istihdam politikaları kadın ve erkek çalışanlar arasında eşitsizliğe neden olabilecek şekilde yapılandırılmış olabilir. OECD'nin 2019'da yayınladığı raporda da işaret ettiği üzere kadınlar genellikle daha düşük ücretli ve düşük prestijli pozisyonlara yerleştirilmektedirler. Ayrıca kadınların iş yerlerinde cinsiyet önyargılarına maruz kalma oranının erkeklerden daha yüksek (OECD, 2019) olduğu belirtilmektedir.

İşe alım süreçlerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, belirli cinsiyetlerin belirli pozisyonlara uygun görülmemesi ya da işe alım tercihleri sırasında önyargılarla hareket edilmesi şeklinde ortaya çıkabilir. Bazı mesleklerde belirli cinsiyetlerin daha başarılı olacağına dair kanıların kişilerin işe alınmasıyla ilgili kararları etkilemesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir. İşe alım süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığı, cinsiyetler arasında farklı değerlendirme kriterlerinin uygulanmasıyla da kendini göstermektedir. McKinsey ve Company'nin 2022 tarihli *"Kadınlar İşgücünde"* raporu, işe alım ve terfi süreçlerinde kadınların erkeklere göre daha az tercih edildiğini ve işe alım süreçlerinde cinsiyet önyargılarının devreye girdiğini göstermektedir (McKinsey ve Company, 2022: 66).

Ücret eşitsizliği, çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığının en belirgin göstergelerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar, aynı işi yapan erkek meslektaşlarına göre genellikle daha düşük ücret almaktadırlar. Dünya Ekonomi Forumu'nun 2022 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'na göre küresel ölçekte kadınlar, erkeklerin kazancının ortalama % 68'ini kazanmaktadırlar. Bu durum, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını sınırlamakta ve yaşam standartlarını olumsuz etkilemektedir. Ücret eşitsizliği aynı zamanda kadınların iş motivasyonunu ve iş tatminini de düşürmektedir. Kadınlar aynı performansı göstermelerine rağmen

erkeklerden daha düşük ücret aldıklarında kendilerini değersiz hissetmekte ve bu durum rapora göre diğer taraftan iş yerinde verimliliği de olumsuz etkilemektedir (World Economic Form, 2022).

Kişilerin çalışma yaşamları sürecinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, terfi süreçlerinde adaletsizlikler ve kariyer gelişiminde fırsat eşitsizlikleri şeklinde kendini gösterir. Bu durum, toplumsal cinsiyetin kariyer planlaması ve gelişiminde ya da bir başka ifade ile çalışma yaşamları sürecindeki ilerleyişleri ve geleceğe ilişkin beklentilerine dair belirleyici bir faktör olmasına neden olur. Terfi süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığı, kadınların üst düzey pozisyonlara ulaşmasını zorlaştırmakta ve onları terfi süreçlerinde geride bırakmaktadır. Kadınlar ve LGBT+ bireyler, sıklıkla terfi ve kariyer gelişimi konusunda erkek meslektaşlarına göre daha fazla engelle karşılaşmakta ve bu durum iş yerinde ilerlemelerini zorlaştırmaktadır. Catalyst'in 2020 raporunda dünya genelinde yönetici pozisyonlarında kadın temsilinin düşük olduğu belirtilmektedir. Örneğin, S&P 500 şirketlerinde üst düzey yönetici pozisyonlarının sadece % 5'i kadınlar tarafından doldurulmaktadır (Catalyst, 2020).

Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılığı başlığı altında, işyerinde toplumsal cinsiyet temelli taciz ve zorbalık da cinsiyet, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği gibi özellikler nedeniyle bireylerin maruz kaldığı önemli bir başka sorundur (Smith ve Johnson, 2021: 170). Tüm sayılan cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığına ilişkin uygulamalar eşliğinde, çalışma yaşamındaki ilgili deneyimlerin etkisinin yalnızca çalışma yaşamıyla sınırlı olmayıp toplumun genel refahını etkilediği ve bu anlamda önemli bir nüfuzunun olduğunu da ifade etmek gerekir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMININ TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ANALİZİ

Bu bölümde çalışma yaşamı ve toplumsal cinsiyet ilişkisine yer verilecektir. Öncelikle toplumsal cinsiyet temelinde çalışma yaşamının farklı tarihsel süreçlerdeki işleyişine bakılacaktır. Ardından Türkiye'deki çalışma yaşamı yine toplumsal cinsiyet bağlamında ele alınacaktır. Son olarak da Türkiye'deki kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar incelenecektir.

2.1. Çalışma Yaşamı ve Toplumsal Cinsiyet İlişkisi

Çalışma yaşamı, bireyin hayatının önemli bir bölümünü kapsayan, ekonomik bağımsızlığını sağlayan ve sosyal statüsünü belirleyen bir süreçtir. İlk iş deneyiminden emekliliğe kadar uzanan bu dönemde, bireyler sadece ekonomik kazanç elde etmekle kalmaz, aynı zamanda kendini geliştirir, sosyalleşir ve topluma katkı sağlarlar. Çalışma yaşamı, aynı zamanda bireyin kimliğini, değerlerini ve yaşam tarzını da etkileyebilen bir süreçtir (Ören ve Yüksel, 2012: 38).

İlkel çağlardan bu zamana kadar birçok toplum yapısındaki iş bölümü kadını eve, erkeği de dışarıya yönlendirmektedir. Bunun sonucunda da erkekler dışarıda avcılık yaparak evi geçindirmeye çalışmış, kadınlar da ev içi işlerle uğraşarak vakit geçirmişlerdir. Böylece günümüze kadar gelen kadın ve erkek rollerinin temelleri atılmıştır. Bu temeller çalışma yaşamında da ağırlıklı olarak kendini hissettirmektedir (Yılmaz, 2018: 7). Kadınların çalışma yaşamı içinde resmi olarak kendine yer bulma serüveni başladığında ise kadınlar eşit olmayan koşullara maruz kalmış ve ikincil işgücü olarak görülmüşlerdir (Turşucu ve Yalçın, 2021: 211). Ayrıca kadının ikincil işgücü olarak görülmesi tek bir faktöre bağlanmamış ve bu doğrultuda söz konusu durumun açıklanması için farklı yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu karmaşık sorunu anlamak için farklı kuramsal çerçevelerden ve teorilerden faydalanmak ve bunların sunduğu yöntemsel bakış açılarını göz önünde bulundurmak önemlidir (Özçatal, 2009:

60). Yaklaşımlar arasında beşerî sermaye kuramı, ikili işgücü piyasası teorisi, Marksist yaklaşım ve feminist kuram bulunmaktadır.

Neoklasiklerin "Beşerî Sermaye" teorisine göre toplumdaki insan gücü; yetenek, tecrübe, bilgi ve eğitim kazanımlarının tamamını kapsamaktadır (Shultz, 1966: 105-200). Beşerî sermayenin önemli unsurlarından biri de eğitimdir. Kadınlar erkeklere göre eğitimden daha az faydalanmaktadır. Bu nedenle de kadınların iş bulma sürecinde daha fazla sıkıntı yaşamasında eğitim, temel sebep olarak görülebilir (Çetinkaya, 2018: 18). Bu yaklaşıma göre, kadınların iş arama aşamasında erkeklere göre daha geç iş bulması işgücü piyasasındaki eşitsizliğin önemli bir göstergesidir ve bunun temel sebeplerinden biri kadınların beşerî sermayelerinin daha düşük olmasıdır. Kadınların beşerî sermayelerinin düşük olması, mevcut işlere başvurularını engelleyebilmekte ya da işverenin, beşerî sermayesi yüksek adaylara yönelmesine neden olabilmektedir (Ecevit, 2008: 153).

Bir diğeri ise ikili işgücü piyasası teorisidir. Bu kurama göre işgücü piyasası birincil ve ikincil olarak ikiye ayrılmaktadır. Ayrım kendi içinde farklı işçi gruplarını ve farklı işleri barındırmaktadır. Birincil işgücü piyasası, yüksek düzeyde uzmanlık ve nitelik gerektiren, iş güvencesi ve kariyer imkanları açısından daha avantajlı bir konumda olan, kurumsal ve nitelikli işgücünün yoğunlaştığı segmenttir. Bu piyasada yer alan işler genellikle düzenli çalışma saatleri, kapsamlı sosyal haklar ve işveren tarafından sağlanan çeşitli imkanlar sunmaktadır. Çalışanlar da işverenlerine bağlılık ve sadakat göstererek uzun vadeli istihdam imkânı bulurlar. İkincil işgücü piyasası ise, düşük vasıflı işgücünün yoğunlaştığı, iş güvencesi zayıf, ücret seviyesi düşük ve çalışma koşullarının genellikle standartların altında olduğu segmenttir. Bu piyasada yer alan işler genellikle geçici, mevsimlik veya yarı zamanlı olup, işverenler tarafından sağlanan sosyal haklar sınırlıdır. Çalışanların ise işsizlik riskiyle karşı karşıya kalma olasılıkları daha yüksektir ve kariyer gelişimi için sınırlı fırsatlara sahiptirler. Bu teoriye göre, azınlık grupları (siyahiler, kadınlar gibi) eğitim düzeyleri yeterli olsa bile, ayrımcılık nedeniyle birincil sektöre geçiş yapmakta zorlanırlar. Azınlık gruplarının birincil sektöre geçişini engelleyen bir diğer faktör, diğer çalışanların ve işverenlerin tutumlarıdır. Diğer çalışanlar, azınlıkların sosyal konumlarını tehdit ettiğini düşünerek

bu geçişi engellemeye çalışırken, işverenler ise azınlıkların iş için gerekli özelliklere sahip olmadığına inanmaktadır (McNabb, 1987: 159).

Marksist yaklaşımda Marks'ın yedek işgücü ordusu kavramı, kapitalist sistemde işsiz, geçici işlerde çalışan veya düşük ücretli işlerde çalışan geniş bir işçi kitlesini ifade etmektedir. Buna göre, bu işçi kitlesi, işverenlerin üretimlerini daha kârlı hale getirmek için kullandıkları bir araçtır. Yedek işgücü, işverenlere pazarlık gücünü azaltarak ücretleri düşük tutma imkânı sunar. Bu durum, işçilerin yaşam koşullarını olumsuz etkilerken, kapitalistlerin karlarını artırmalarına olanak sağlar. Marks'a göre, yedek işgücünün varlığı, kapitalist sistemin devamlılığı için gereklidir, çünkü işverenler bu sayede işçileri daha kolay sömürebilir ve kârlarını maksimize edebilirler (Marks, 2003: 255-265). German'a göre ataerkil yapı ve kapitalist sistemin etkisiyle kadınlar, çalışma yaşamında eşit koşullarda çalışamaz durumdadırlar. Kapitalizm, toplumsal cinsiyeti kullanarak kadını yedek işgücü olmaya zorlar. Bu bağlamda kadınlar; esnek çalışma saatleri, düşük ücretler ve güvencesiz ortamlarda çalışmak durumunda kalırlar. İşverenler de bu şekilde yedek işgücü ordusunu devreye sokmuş ve kapitalist düzeni kontrol altında tutmaya çalışmış olurlar (German, 2006: 25-27, 82-85).

Son olarak da feminist kuramda G. Marshall, feminizmi "toplumda kadın ve erkek arasındaki statü ve güç eşitsizliğini ortadan kaldırmayı amaçlayan bir siyasi, sosyal ve ekonomik hareket" olarak tanımlamaktadır (Marshall, 1999: 240). Bell Hooks ise feminizmi "cinsiyetçiliği, cinsiyetçi sömürüyü ve baskıyı ortadan kaldırmaya çalışan bir hareket" olarak ifade etmektedir. Hooks, feminizmin sadece kadınların haklarını savunan bir hareket olmadığını, aynı zamanda toplumdaki tüm cinsiyet eşitsizlikleriyle mücadele eden bir hareket olduğunu da vurgular (Hook, 2000: 13-14).

Feminizm kronolojik olarak üç dalgaya ayrılmıştır. Birinci dalga feminizmde, ataerkil düzenin gölgesinde ezilen kadınlar seslerini yükseltmek ve haklarını talep etmek için bir araya gelmişlerdir. Birinci dalgada kadınların eşit haklara, yasal güvencelere, özgürlüklere ve kamusal alanda eşit temsile sahip olması için mücadele edilmiştir. Böylelikle birçok ülkede önemli yasal değişikliklerin ve toplumsal

dönüşümlerin önü açılmıştır. Kadınların oy kullanma hakkı kazanması, eğitim ve işgücüne katılımının artması ve yasal haklarının genişlemesi birinci dalga feminizmin önemli başarıları arasındadır (Çelikkol ve Hira, 2022: 41-42).

20. yüzyılda iki büyük dünya savaşının yaşanması feminist teorinin gelişimini yavaşlatmıştır. 1960'ların sonlarında, ABD'deki hükümet politikaları ve sivil haklar hareketi feminist teorinin yeniden önem kazanmasına neden olmuştur. Bu süreçteki feminist eylemler ise ikinci dalga feminizm olarak adlandırılmaktadır. Birinci dalga feminizmde yasal haklar kazandırmasına karşın uygulamada eksiklikler söz konusu olmuştur. İkinci dalgada ise kolektif kimlik ve kamusal alandaki eşitlik mücadelesine odaklanılmıştır (Bayraktar, 2023: 52).

Üçüncü dalga feminizm ise birinci ve ikinci dalga feminist hareketlerin kapsamında yer almayan kadın kimliklerinin çeşitliliğine odaklanmıştır. Farklı etnik kökenlerden, sosyoekonomik statülerden ve cinsel yönelimlerden kadınların seslerini yükseltmiştir. Kadınların ortak bir deneyime sahip olmadığını ve farklı mücadelelerle karşı karşıya olduğunu kabul etmiştir. Önceki dalgalara kıyasla daha kapsayıcı ve interseksiyonel bir yaklaşım benimsemiştir. Sadece erkeklerle değil, kendi aralarındaki farklılıklar ve eşitsizlikler üzerine de tartışma yürütmüştür. Özetle üçüncü dalga feminizm önceki dalgaların tektipleştirici ve kapsayıcı olmayan yönlerine tepki olarak ortaya çıkmış olup, daha çeşitli ve kapsayıcı bir kadın hareketi olma iddiasını taşımaktadır (Avcil, 2020: 1299-1300).

Feminist kuramın çalışma yaşamı ile ilintili katkısına bakıldığında ise çalışma yaşamındaki eşitsizliklerin ve ayrımcılığın temel nedeninin kapitalist sistem ve ataerkil toplum yapısı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte çalışma yaşamındaki bu eşitsizlikler sadece bireysel önyargılardan kaynaklanmaz; sisteme derinlemesine işlemiş bir sorun olarak ele alınır. Kadınların iş hayatındaki yerleri, ücret eşitsizlikleri, bakım emeğinin görmezden gelinmesi ve cam tavan gibi konular, feminist kuramın merceğinden incelenmektedir. Bu kuram, kadınların iş hayatındaki görünmez engellerini ortaya çıkararak, daha adil ve eşitlikçi bir çalışma ortamı için çözüm önerileri sunmaktadır (Abelda, 1997: 28-37).

2.2. Toplumsal Cinsiyet Temelinde Çalışma Yaşamının Tarihsel Süreci

Bu başlıkta çalışma yaşamının tarihsel süreci toplumsal cinsiyet temelinde ele alınmıştır. Tarihsel süreç avcı-toplayıcı toplumlardan tarım devrimine, sanayi devrimi sonrası ve neoliberalizm sonrası olmak üzere üç ana hat üzerinden değerlendirilmiştir.

2.2.1. Avcı-Toplayıcı Toplumlardan Tarım Devrimine Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet

İlkel toplumlarda insanlar avcılık ve toplayıcılık yoluyla hayatlarını sürdürmüşlerdir. Çeşitli araçların icat edilmesi ve kullanılmasıyla birlikte toplumsal gelişmeler başlamıştır (Toptaş Aslan, 2018: 148). Emberler'e göre erkeklerin ve kadınların farklı beslenme ihtiyaçları ve üreme rollerinden dolayı avcılık ve toplayıcılık faaliyetlerinde farklılaşan iş bölümü oluşmuştur. Bu bağlamda avcı-toplayıcı toplumlarda iş bölümü genellikle cinsiyete göredir; ancak net bir çizgi olmadığını da ifade etmektedir. Çoğu avcı-toplayıcı toplumda, avcılık genellikle erkeklerin sorumluluğundayken, toplayıcılık ise kadınların sorumluluğunda olmuştur. Bu farklılaşmanın biyolojik faktörlere dayanıyor olabileceği ifade edilmektedir. Buna göre erkekler avcılığın gerektirdiği yüksek enerji harcamasına daha uygun olabilirken, kadınlar emzirme döneminde daha güvenli ve çocuklarının yakınında yapılabilecek olan toplayıcılık faaliyetlerine daha eğilimlidir. Böylelikle kadınların hamilelik ve emzirme dönemleri, daha güvenli ve yakın mesafeli yiyecek toplama faaliyetlerini tercih etmelerine sebep olmuştur. Erkekler genellikle daha yüksek proteinli yiyecekler için avcılık yaparken, kadınlar ve çocuklar bitkilerden ve meyvelerden daha fazla kalori ve vitamin elde etmişlerdir. Bu farklı beslenme ihtiyaçları, dolayısıyla iş bölümünü de şekillendirmiştir (Ember ve Ember, 1986: 315-325).

Lerner'e göre ise avcı ve toplayıcı toplumlarda hem erkekler hem de kadınlar gıda toplama ve avda aktif rol oynarlar. Bununla birlikte iş bölümü cinsiyete göre değil, beceri ve yeteneğe göre yapılmalıdır. Kadınlar gıda toplamada ve avda önemli rol oynarlar. Ayrıca; çocuk bakımı, deri işleme ve dokumacılık gibi alanlarda da aktiftirler. Bu toplumlarda cinsiyet eşitliği ve iş bölümü daha adil olmakla birlikte kadınlar, ekonomik ve sosyal hayatta önemli bir yere sahiptirler (Lerner, 2009: 400).

Literatürde avcı-toplayıcı toplumlarda cinsiyet rollerine ilişkin çeşitli değerlendirmeler bulunduğu görülmektedir. Bu toplumlardaki cinsiyet rollerinin katılığının genellikle daha az ve rollerin daha esnek olduğu da vurgulanmaktadır. Buna göre hem erkekler hem de kadınlar avcılıkta ve toplayıcılıkta rol alabilirler. Ev işleri ve çocuk bakımı gibi görevler genellikle cinsiyete göre ayrılmaz. Bu toplumlarda cinsiyet kimliği, biyolojik cinsiyetten ziyade kişinin toplumsal rollerine ve sorumluluklarına göre belirlenmiştir. Akrabalık grupları, avcı-toplayıcı toplumlarda sosyal ve ekonomik örgütlenmenin temelini oluşturur. Bu gruplar genellikle geniş ve karmaşıktır ve ailenin birden fazla neslini kapsayabilmektedir. Akrabalık grupları, üyelerine yiyecek, barınma ve koruma sağlayarak, sosyal dayanışma ve destek kaynağı görevi görür. Avcı-toplayıcı toplumlarda cinsiyet ve cinsiyetle ilgili anlayışlar zamanla değişebilmektedir. Bu değişiklikler çevresel faktörler, teknolojik gelişmeler ve diğer topluluklarla etkileşim gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir (Pasternak ve Ember ve Ember, 1996: 324).

Sonraki dönemde, insanlar göçebelikten yerleşik hayata geçerek tarımda üretimi başlatmış ve verimin devamlı artışı sağlanmış, hayvanlar ehlileştirilmiş, çeşitli aletler icat edilmiştir. Böylelikle insanlık tarihi için önemli bir devrim olan tarım devrimi gerçekleşmiştir (Direk, 2012: 10-11).

Childe, tarım devriminin tek bir olay olarak ele alınamayacağını savunmuştur. Farklı bölgelerde, farklı zamanlarda ve farklı koşullar altında gerçekleştiğini belirtmiştir. Örneğin Buzul Çağı'nın sonunda yaşanan iklim değişikliklerinin avcı-toplayıcı toplulukları yerleşik hayata ve tarıma yönelttiğini öne sürmüştür. Tarımın benimsenmesi ve yerleşik yaşamla birlikte hayvancılık, çanak çömlekçilik ve cilalama gibi teknolojik yenilikler de ortaya çıkmıştır. Childe, bu yeniliklerin birlikteliğini "Neolitik Devrim Paketi" olarak adlandırmıştır. Bu kavram, tarım devrimi ile ortaya çıkan ve birbirleriyle bağlantılı olan bir dizi teknolojik ve sosyal yeniliği ifade etmektedir. Childe, bu yeniliklerin paket halinde yayıldığını ve tarımın benimsenmesi için gerekli olduğunu savunmuştur. Bu yeniliklerin her biri, tarımın başarısı için gerekli olan farklı ihtiyaçları karşılar. Örneğin tarım, gıda üretimini sağlar; yerleşik yaşam, tarım topluluklarının kalıcı bir şekilde yerleşmesine

olanak tanır; hayvancılık, ek gıda ve gübre sağlar. Çanak çömlekçilik, yiyecek ve içeceklerin depolanmasını ve taşınmasını kolaylaştırır; cilalama, aletlerin ve süs eşyalarının daha dayanıklı ve kullanışlı olmasına zemin sunar; dokuma ise giysiler ve barınaklar için malzeme temin eder (Childe, 1964: 382).

Scott (2018: 336) avcı-toplayıcı toplumlarda işgücü uzmanlaşmasının sınırlı olduğunu, tarım devrimi ile farklı iş kollarının ortaya çıktığını ve işgücü uzmanlaşmasının arttığını ifade eder. Tarımın gelişmesi, gıda üretiminde artışa yol açmış olsa da Scott bu durumun aynı zamanda kölelik ve serflik gibi yeni sömürü biçimlerinin de ortaya çıkmasına neden olduğunu vurgulamıştır. Devrim, daha uzun ve daha düzenli çalışma saatlerine yol açmıştır. Avcı-toplayıcıların göçebe yaşam tarzının aksine tarım toplulukları belirli yerlerde yerleşik hale geçerken, bu durum çalışma yaşamının yoğunlaşmasına neden olmuştur. Tarımsal üretim el işçiliğine dayalıdır ve bu durum zorlu ve tehlikeli çalışma koşullarına yol açmıştır (Scott, 2018: 336). Tarımsal üretim, erkeklerin fiziksel gücüne olan ihtiyacı da artırmıştır. Lerner (2009: 339), bu durumun erkeklerin şiddet ve hiyerarşiye başvurmasını kolaylaştırdığını belirtmektedir. Lerner'in ifadesiyle, bu süreç kadınların daha pasif ve itaatkâr hale gelmelerinde etkili olmuştur. Ayrıca tarımsal üretim, özel mülkiyet kavramını ve aile hiyerarşisini güçlendirmiş ve bu da erkeklerin, kadınlar ve çocuklar üzerinde kontrolünü artırmıştır (Lerner, 2009: 339).

Tarım devrimiyle birlikte topraktan gelen kazanç sınıflaşmaya sebep olmuştur. Bu bağlamda bir tarafta üretimi yapan kişiler, diğer tarafta toprak ağalarının var olduğu bir feodal düzen başlamıştır (Toptaş Arslan, 2018: 149). Tarım devrimi, sosyal eşitsizliğin artmasında önemli bir dönüm noktası olmuştur. Göçebe avcı-toplayıcı yaşam tarzından yerleşik tarıma geçiş, bir dizi önemli değişime yol açmıştır. Kalıcı yerleşimler ile mülk birikimini ve uzmanlaşmış becerilerin gelişmesini kolaylaştırmıştır. Artan gıda üretimiyle birlikte, bazı kesimler kaynaklar veya fazlalıklar üzerinde kontrol sahibi olmuş, bu durum elitlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Verimli topraklara sahip olmak veya kontrol etmek güç ve zenginlik kaynağı haline gelmiş, daha büyük nüfusları ve tarımsal görevleri yönetmek liderlik

pozisyonları gerektirmiş ve bu da sosyal tabakalaşmaya yol açmıştır (Flannery ve Marcus, 2012: 648).

Tarım devrimi ve göçebe yaşam tarzının terk edilmesi ile erkekler fiziksel özelliklerinin getirisi olan işlerle uğraşmış, kadınlar ise sadece ev içi işlerden sorumlu tutulmuşlardır. Tarım devriminde kadınlar tarımsal faaliyetlerde "ücretsiz aile işçiliği" yaparak herhangi bir ücret almadan hem tarımsal faaliyetlere katılmış hem de ev işlerinin sorumluluğunu almıştır (Yüksel ve Ören, 2018: 1251-1252). Sanayi devrimi öncesinde oluşturulan bu yapı bir temel olmuş ve sonraki dönemlerdeki ataerkil toplumsal süreçlerde de etkili olmuştur. Bu bağlamda kadın emeğinin sömürüsü sonraki tüm süreçlerde kendini göstermeye devam etmiştir (Özer, 2017: 1398).

2.2.2. Sanayi Devrimi, 1. ve 2. Dünya Savaşları Sonrasında Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet

Sanayi devrimi, 18. yüzyılın ortalarında James Watt'ın buhar makinasını icadı ile başlayan ve bu süreçte el emeği yerine, üretim tarzında temel bir değişim ile makinelerin kullanılmaya başlandığı dönem olarak tanımlanabilir. Sanayi devrimi makineleşme sürecinin yanı sıra beraberinde sosyal, siyasi, kültürel çokça neden-sonuçları barındıran tarihsel açıdan önemli bir başlangıca da işaret etmektedir. Çalışma yaşamı açısından en önemli sonuçlarından biri ise kuşkusuz işçi sınıfının ortaya çıkmasıdır (Berktaş ve Dimli Oraklıbel, 2021: 2-3; Aksoy, 2016: 32).

Sanayi devrimi öncesi dönemde İngiliz ekonomisi bağımsız zanaatkârların el emeğine dayanmaktadır. Thompson'a göre fabrikaların kurulmasıyla birlikte üretim, büyük ölçekli ve makinelere dayalı hale gelmiştir. Bu durum, zanaatkârların geleneksel çalışma tarzını yok etmiş ve yeni bir işçi sınıfı yaratmıştır. Fabrika işçileri; uzun çalışma saatleri, sağlıksız çalışma ortamları, düşük ücretler ve sıkı disiplinle karşı karşıya kalmıştır (Thompson, 1963: 864). Engels de fabrikalarda ve madenlerde çalışan işçilerin aşırı çalışma saatleri, düşük ücretleri, sağlıksız çalışma ortamları ve yetersiz barınma imkanlarından kaynaklanan sefaletlerini yazmış, sanayi devriminin kazananı olan burjuvazinin zenginliği ile işçi sınıfının yoksulluğu arasındaki çarpıcı tezatı vurgulamıştır (Engels, 2013: 456).

İngiltere'den başlayıp Avrupa'ya yayılan devrim; işçi sınıfını daha iyi bir yaşam için daha çok çalışmaya itmiştir. Bu noktada artık ev ve iş yaşamı keskin bir biçimde ayrılmıştır (Akturan, 2015: 38). Sanayi devrimi, kadının çalışma hayatında bulunuşu açısından da etkili olmuş, kadınlar ev dışı bir işte çalışarak modern çalışma yaşamına girmişlerdir (Türkkahraman, 2010: 75-88).

Sanayi devrimi, kadınların fabrikalarda ve diğer iş kollarında çalışarak ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına ve erkeklerin maddi desteğine bağımlı olmamalarına da katkıda bulunmuştur. Sanayi devriminin getirdiği değişimler, kadınların haklarını savunan feminist hareketlerin gelişmesine de zemin hazırlamıştır. Kadınlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, siyasi haklar ve eşitlik gibi konularda mücadele etmeye başlamıştır (Beauvoir, 1949: 848). Bu süreçte siyasi ve ekonomik sistemde erkekler hâkim konumdadır ve kadınlar genel anlamda yasal ve sosyal açıdan dezavantajlı konumdadırlar. Öte yandan sanayi devrimiyle birlikte fabrikalarda çalışan birçok kadın uzun saatler boyunca düşük ücretler karşılığında zor ve tehlikeli şartlarda çalışmaya zorlanmıştır. Bu durum, kadınların sağlığını ve refahını olumsuz etkilemiştir. Ayrıca sanayi devrimi, ev içi yaşamda geleneksel cinsiyet rollerini de pek değiştirmemiş, kadınlar yine ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukların çoğunu üstlenmek zorunda kalmışlardır (Mill, 2023: 176).

Kadınların bu süreçte çalışma yaşamında birçok alanda aktif olarak yer almasına ilişkin en büyük etken, sanayi devriminin yanı sıra yaşanan savaşlardır (Altan, 1980: 19-20). Savaşlarda daha çok erkeklerin yer alması kadınların çalışma yaşamındaki yerini kuvvetlendirmiştir (Taner ve Gökalp, 2019: 15).

1914'te dünyada güç ilişkilerinin ve dünya düzeninin yeniden şekillenmesi açısından oldukça önemli olan 1. Dünya Savaşı başlamıştır. Milyonlarca erkeğin askere alınmasıyla toplumsal yapı, geleneksel aile yapısı ve çalışma yaşamında önemli değişimler olmuş; fabrikalar, tarlalar ve diğer işyerlerinde erkeklerin yerlerini doldurmak üzere kadınlara ihtiyaç duyulmuştur. Bu durum, çalışma yaşamında savaşın en çarpıcı sonuçlarından birini; kadınların ekonomik hayata daha güçlü bir şekilde entegre olmasını ortaya çıkarmıştır. Kadınlar bu süreçte hem ailenin geçimini sağlamak hem de ev işlerini yürütmek zorunda kaldılar. Bunun yanında savaş,

kadınların oy hakkı ve siyasi katılım mücadelesine de ivme kazandırmış, savaş döneminde siyasi haklarını elde etmek için örgütlenmiş ve aktif rol oynamışlardır (Hill, 2007: 221).

1. Dünya Savaşı, erkeklerin geleneksel rollerini ve erkeklik kavramını derinden sarsan bir olay olarak okunabilir. Cephelerde yaşanan dehşet ve travma, savaş öncesi erkeklik ideallerini sorgulamaya ve geleneksel kahramanlık anlayışının da sorgulanmasına yol açmıştır. Savaştan sonra erkekler geleneksel rollere dönmeye çalışmışsa da bu süreç sancılı ve zorlu olmuştur. Savaşın travmasıyla boğuşan erkekler, kimliklerini ve yerlerini yeniden tanımlamak zorunda kalmışlardır (Winter, 2014: 320). 1920'de ILO'nun yayınladığı raporda da savaşın yol açtığı ekonomik durgunluk ve askerlerin demobilizasyonu sonucu işsizlik oranlarında yükseliş olduğu ve savaştan dönen askerlerin işgücüne yeniden entegrasyonu, çalışma saatleri, ücretler ve çalışma koşulları gibi konularda işçi sorunlarının varlığının arttığı ve savaş döneminde ve sonrasında işçi sınıfının yaşadığı sıkıntılara tepki olarak sendikal hareketlerin güçlenmesi ve işçi haklarının korunması mücadelelerinin de kendini göstermeye başladığı yer almıştır. Ayrıca savaştan dönen askerlerin işgücüne yeniden katılımının, kadınların savaş döneminde elde ettikleri işleri kaybetmelerine yol açabileceği raporda belirtilmiştir (ILO, 1920).

1929'a gelindiğinde, New York Borsası'nın çöküşüyle başlayan ekonomik buhran ile işsizlik oranlarında büyük bir artış olmuştur. Bu durum, birçok işletmenin faaliyetlerini durdurması veya işçi çıkartmasıyla sonuçlanmıştır. İşsizlik nedeniyle işçilerin pazarlık gücü zayıflamış ve işverenler ücretleri düşürmüştür. Bazı durumlarda işverenler işçi çıkarmak yerine çalışma saatlerini uzatarak işgücü maliyetlerini düşürmeye çalışmışlardır. Bu durum, işçilerin daha fazla çalışmasına rağmen daha az kazanmasına yol açmıştır (Irwin, 1985: 350-354). Buhran başlangıçta kadınların işgücü piyasasından çekilmesine yol açmış, ancak daha sonra bu eğilim tersine dönmüştür. Erkeklerin işsizlik oranları arttıkça, bazı ailelerde yaşamını idame ettirilebilmesi için kadınların da çalışması zorunlu hale gelmiştir. Bununla beraber buhran, kadınların istihdam edildiği sektörlerde değişikliklere de yol açmıştır. Ev hizmetleri ve fabrikalarda kadın işçi sayısı azalırken, eğitim ve sağlık gibi sektörlerde

kadınların istihdamı artmıştır (Goldin, 2008: 549-624). Matsuda, buhranın farklı ülkelerdeki kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerini karşılaştırmalı bir yaklaşımla incelemiştir. Buhran, ABD'de kadınların işgücü piyasasına katılımında ve ücretlerinde önemli değişikliklere yol açmıştır. Evli kadınların işgücüne katılımı artmış ancak genellikle düşük ücretli işlerde istihdam bulmuşlardır. Birleşik Krallık'ta da buhran, kadınların işgücüne katılımında artışa yol açmış, özellikle ev işlerinde ve tekstil sektöründe çalışan kadınların sayısı artmıştır. Fransa'da ise buhranın kadınlar üzerindeki etkisi ABD ve Birleşik Krallık'tan daha az belirgin olmuştur. Evli kadınların işgücüne katılımı artmamış ve kadınların ücretleri genellikle erkeklerin ücretlerine göre daha yüksek düzeyde kalmıştır. Buhran Almanya'da, kadınların işgücüne katılımında azalmaya yol açmıştır. Matsuda'ya göre Nazi rejimi, geleneksel cinsiyet rollerini teşvik edip, kadınların evde kalmasını savunurken; Japonya'da ise buhran, kadınların işgücüne katılımında küçük bir artışa yol açmıştır. Bu artış, genellikle tarım sektöründe çalışan kadınlarla sınırlı kalmıştır (Matsuda, 2012: 1023-1050).

2. Dünya Savaşı hem dünya düzeni hem de paralelinde işgücü piyasası ve özelinde çalışma yaşamı koşulları üzerinde etkili olan önemli bir başka tarihsel olaydır. Küresel ölçekte derin ve kalıcı bir etkiye sahiptir. Bu etkiler, savaşın doğrudan ve dolaylı sonuçlarından kaynaklanmıştır. Maddison' a göre savaş, işsizlik oranlarında küresel bir düşüşe yol açmış ve bu düşüş, savaşın yarattığı artan talep ve üretimden kaynaklanmıştır (Maddison, 1985: 545-567). Freeman da savaşın işgücü piyasası üzerindeki etkisinin savaşa katılım düzeyi, sanayileşme seviyesi ve savaş öncesi ekonomik durum gibi faktörlere bağlı olarak ülkelere göre önemli ölçüde değiştiğini belirtmiştir. Savaş, gelişmiş ülkelerde, işsizlik oranlarında gözle görülür bir düşüşe yol açmıştır. Bu düşüşün arkasındaki temel itici güç, savaşın yarattığı muazzam talep ve üretim artmasıdır. Savaş malzemeleri ve diğer gerekli ürünlere olan ihtiyaç, işgücü talebinde patlamaya neden olmuştur. Bu durum, işsiz kalan insanlar için yeni iş imkanlarının oluşmasına ve işsizlik oranlarının önemli ölçüde azalmasına yol açmıştır. Bazı gelişmekte olan ülkelerde savaş, işsizlik oranlarında bir artışa yol açarken, diğerlerinde ise işsizlik oranlarını düşürmüştür. Bununla birlikte gelişmekte olan

ülkelerde ücretlerde de karışık etkilere yol açmıştır; kimi ülkelerde ücretler artarken, kimilerinde azaldığı görülmektedir (Freeman, 1995: 227-264).

Savaş, erkeklerin askere alınmasıyla işgücünde büyük bir açık yaratmıştır. Bu durum, kadınların daha önce erkeklerin egemen olduğu fabrikalar, tersaneler, ofisler ve diğer kritik sektörlere girmesine yol açmış ve kadınların işgücüne katılım oranları, savaş öncesine göre önemli ölçüde artmıştır. Savaş, kadınların eğitim seviyesinde de yükselmeye yol açmış, geleneksel olarak, kadınlar için daha az eğitim imkânı mevcutken, savaşın yarattığı işgücü talebi, kadınların becerilerini geliştirmeleri ve daha yüksek eğitime yönelmeleri için bir teşvik oluşturmuştur. Bu durum, savaş sonrası dönemde de devam etmiştir. Kadınlar savaş sırasında üstlendikleri yeni rollerle, geleneksel cinsiyet normlarını sorgulamışlardır. Savaş sırasında kadınların işgücüne önemli katkılarının görülmesi, hükümetlerin de kadınların işgücüne katılımını destekleyen politikalar geliştirmelerine yol açmıştır. Bu politikalar çocuk bakımı hizmetlerinin genişletilmesi, esnek çalışma saatleri uygulamaları ve kadınların mesleki eğitimlerine destek verilmesi gibi başlıkları içermektedir (Goldin ve Lawrence, 2015: 1833-1871). Ryan; ABD, İngiltere ve Almanya'da 2. Dünya Savaşı'nın toplumsal cinsiyet üzerine etkilerini incelemiş ve bulgularına göre her üç ülkede de erkeklerin askere alınmasıyla oluşan işgücü açığını kadınların doldurduğunu belirtmiştir. Ancak bu katılımın düzeyi ve sektörel dağılımı farklılık göstermektedir. ABD'de kadınların katılımı daha çok savaş sanayilerinde yoğunlaşırken, Almanya'da kadınlar hem sanayi hem de tarımda daha fazla yer almış ve İngiltere'de hükümetin teşvik politikalarıyla kadınların işgücüne katılım oranı daha yüksek olmuştur. Ryan, her üç ülkede de kadınların işgücüne katılım oranlarının arttığını ve bu gelişmenin geleneksel cinsiyet rollerini sarsan bir etki yarattığını belirtmektedir (Ryan, 2001: 381-407).

1960'lı yıllarda savaş sonrası ekonomik büyüme, birçok yeni iş imkânı yaratmıştır. Özellikle imalat, hizmet ve kamu sektörlerinde istihdamda önemli artış yaşanmıştır. Bu durum, işsizlik oranlarının düşmesine ve yaşam standartlarının yükselmesine katkıda bulunmuştur. Otomasyon, robotik ve bilgisayar teknolojisindeki gelişmeler birçok sektörde çalışma biçimini değiştirmiş ve bu durum bazı iş kollarında

iş kayıplarına yol açarken aynı zamanda yeni iş kollarının da oluşmasına zemin hazırlamıştır. Teknolojinin hızla ilerlemesi nitelikli işgücüne olan talebi artırmış, eğitim ve beceriye dayalı işler daha önemli hale gelmiştir. 1960'lı yıllarda kadınların işgücüne katılım oranı da önemli ölçüde artış göstermiştir. Bu durum, özellikle eğitim ve sağlık gibi hizmet sektörlerinde kadın işgücünün artışını getirmiştir (Rostow, 1960: 261).

Dünya, sanayi devriminin etkisiyle birçok değişikliğe sahne olurken, yaşanan dünya savaşları büyük nüfus değişimleri, toplumsal dönüşümlerin yanında yukarıda da aktarıldığı gibi, çalışma yaşamını da birçok açıdan etkilemiş, yeniden şekillendirmiştir. Bununla birlikte çalışma yaşamındaki değişimler cinsiyet bazlı etkilere yol açarken, bu doğrultuda kadın istihdamını da direkt etkilemiş; kadınların çalışma alanları genişlemiş, erkek egemen çalışma yaşmında varlıkları artmıştır (Leventer ve Altun Ada, 2006: 288-289).

2.2.3. Neoliberalizm Sonrası Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet

1970'li yıllarda sanayisi gelişmiş ülkelerde endüstri yoğunluğu azalmaya başlamıştır. Ülkelerdeki hizmet sektörü genişlemiş ve uluslararası finans faaliyetleri artmıştır. Bu durum bazı temel üretim faaliyetlerinin gelişmekte olan ülkelere kaymasına neden olmuştur (Uyanık, 2008: 213). Böylelikle neoliberalizm, dünya piyasaları içindeki engellerin kalktığı, para ve sermayelerin akımlarının serbestleştiği yani dünyanın bütünleşmesinin temel nedenlerinden biri haline gelmiştir (Kaya Özçelik, 2013: 419).

1970'ler ve 1980'ler arasındaki geçiş döneminde, kapitalizmin işleyişi hem gelişmiş ülkelerde hem de çevrelerinde derinlemesine dönüşüme uğramıştır. Bu yıllar Avrupa'da, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Japonya'da yüksek büyüme oranları, sürekli teknolojik değişim, satın alma gücünde artış, bir refah sisteminin gelişmesi (özellikle sağlık ve emeklilik konusunda) ve düşük işsizlik oranları ile karakterize olmuştur. Kâr oranlarının düşmesi sonucu dünya ekonomisi yapısal bir krize girdiğinden, 1970'lerde genel ekonomik durum oldukça kötüleşmiştir. Bu dönemin ana unsurları; azalan büyüme oranları, işsizlik dalgası ve kümülatif

enflasyondur. Söz konusu süreçler ekseninde neoliberalizm; egemen iktisadi anlayışın temel belirleyicisi olarak öne çıkmakla birlikte öncelikle İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri ile başlayarak daha sonra zaman içerisinde diğer ülkelere ihraç edilmiştir (Duménil ve Lévy, 2005: 10). Neoliberalizm, siyasi ve toplumsal alanların hem piyasa kaygılarıyla uygun bir şekilde yönlendirilmesi hem de kendilerinin de piyasa rasyonalitesi tarafından düzenlenmesi gerektiğini savunmaktadır. Yani devlet, ekonomiyi kolaylaştırmaktan ziyade kendini de piyasa terimleriyle kurmalı ve yorumlamalıdır. Aynı zamanda, vatandaşları yaşamın her alanında yalnızca rasyonel ekonomik aktörler olarak gören bir siyasi kültür oluşturmalı ve bu doğrultuda politikalar geliştirmelidir (Brown, 2006: 693-694).

Neoliberalizm ulusal düzeyde; regülasyonu sınırlandırmayı, mal ve para akışındaki kısıtlamaları kaldırmayı, devletin işlevlerini özelleştirmeyi ve toplu sözleşmeyle ilişkili yapıları ortadan kaldırmayı hedefler. Benzer ideolojiler örgütler içinde de kök salmıştır. Neoliberal ekonomik anlayışa göre işverenler çalışanları istedikleri zaman işe alıp çıkarabilir ve yeri geldiğinde bireysel performansa göre ödüllendirebilirler. Bu esnek işgücü yönetimi, şirketlerin kartlarını artırmasında, üretkenliği yükseltmesinde ve büyüme sağlamasında etkili olmaktadır. Ancak bu durum da iş güvencesini zayıflatabilir, çalışanlar arasındaki eşitsizlikleri artırabilir ve iş yerlerindeki sosyal ilişkileri olumsuz etkileyebilir.

Bu yıllardan sonra teknolojinin çalışma yaşamına etkisiyle dünyada istihdam olumsuz etkilenmiş işsizlik önemli bir sorun haline gelmiştir. İşsizlik sorunu, yanında nitelikli işgücü açığını da beraberinde getirmiştir. Tüm bu gelişmelerle birlikte işgücü piyasalarında; işsizlik, esneklik, enformel sektör ve enformel istihdamın hızla yaygınlaştığı görülmeye başlanmıştır (Uyanık, 2008: 215).

Latin Amerika'daki bazı ülkelerde uygulanan neoliberal politikalarla birlikte ekonomilerinin büyüdükleri gözlenmiştir. Ancak diğer taraftan bu politikaların eşitsizliği artırması eleştirilerini almıştır. Neoliberal politikaların ekonomik büyümeyi hızlandırdığı gözlemlense de bu durumun nedenleri karmaşık ve tek başına neoliberal politikalara bağlanamayabilir (Walton, 2004: 165). Benzer şekilde Avrupa'da neoliberal politikalar, sosyal demokratların insan sermayesi geliştirmeye ve/veya

talebi sürdürmeye odaklı politikalarıyla rekabet etmek zorunda kalmıştır. Bununla birlikte Amerika Birleşik Devletleri'nde özelleştirme üzerine yapılan vurgu, işçilerin daha düşük seviyelere kaymasına neden olmuş, piyasa odaklı yaklaşımların öne çıkmasıyla kâr oranlarında düşüşler yaşanmıştır. Şirketler kârlılıklarını artırmak için düşük performanslı işçileri işten çıkararak daha verimli hale gelmeyi amaçlamışlardır. Böylece özellikle işten çıkarmalar bazı örgüt liderleri tarafından çalışan çabasını güvence altına almak için önemli yollar olarak görülmüştür. Bununla birlikte, bazı eleştirmenler, üretim odaklı neoliberal politikaların, taşeronlaşma ve yalın üretim gibi mekanizmalarla birleştiğinde, işgücü piyasasında kronik bir istikrarsızlık ve sosyal güvencesizlik yarattığının altını çizmektedir (Crowley ve Hodson, 2014: 92).

1980'li yıllarda neoliberal ekonomi politikaları paralelinde uygulanan post-fordist üretim uygulamaları, daha önce uygulanan fordist üretim modelinin yerini almıştır. Post-fordist üretim, daha esnek ve değişken bir üretim ve işgücü düzenini ifade etmektedir. Fordist modeldeki kitlesel üretim ve standardizasyon bu dönemde yerini esneklik, uzmanlaşma ve çeşitlilik odaklı yeni bir üretim modeline bırakmıştır. İşgücü esnekliği; çalışanların iş saatleri, çalışma yerleri ve iş tanımları açısından daha fazla esneklik kazandığı bir durumu ifade etmektedir. Bu durum, işverenlerin değişen piyasa koşullarına daha hızlı uyum sağlamasını kolaylaştırırken, çalışanlar için de daha esnek çalışma koşulları ve farklı iş deneyimleri anlamına gelmiştir. Post-fordist esneklik, ekonomik açıdan işverene verimlilik ve rekabet avantajı sağlamıştır. Öte yandan üretim odaklı politikaların yaygınlaşmasıyla birlikte iş güvencesizliği ve gelir eşitsizliği artmış, bu durum çalışanlar arasında güvensizlik ve belirsizlik duygularını derinleştirerek toplumsal huzursuzluğun artmasına zemin hazırlamıştır (Vallas, 2002: 68-101).

Neoliberal ekonomi-politikalar ve esnek üretim modellerinin kullanılmasıyla küreselleşme özellikle 1990'lı yıllarda hızlı bir ivme kazanmıştır. Küreselleşme; dünya çapında insan, mal, bilgi, fikir ve kültürel normların artan karşılıklı bağımlılığı ve entegrasyon süreci olarak tanımlanır. Bu süreç, coğrafi sınırların azalması ve dünya genelinde daha yoğun ve hızlı etkileşimlerin gerçekleşmesi anlamına gelmektedir. Levitt, teknolojik ilerlemeler ve iletişim araçlarının yaygınlaşması sonucunda dünya

pazarlarının giderek daha fazla birbirine benzediğini ve tek bir küresel pazar haline geldiğini savunur. Bu durumun da küresel pazarlama stratejilerinde köklü değişiklikler gerektirdiğini öne sürmektedir. Teknolojik gelişmeler, özellikle iletişim ve ulaşım alanlarındaki yenilikler, tüketicilerin ihtiyaçlarını ve isteklerini daha homojen hale getirmiştir (Levitt, 1983: 92-102). Bununla birlikte coğrafi sınırların azalması işgücünün serbest dolaşımını artırarak uluslararası işgücü hareketlerini de teşvik etmiştir. Küreselleşmeyle çok uluslu şirketlerin yükselişi ve üretimin küresel dağılımı, çalışma yaşamında da önemli değişikliklere yol açmıştır (Held vd., 1999: 540).

Neoliberal ekonomi politikalarının küreselleşmeyle birlikte yarattığı esnek işgücü piyasaları, kadınların çalışma yaşamındaki konumunu derinlemesine etkilemiştir. Küreselleşme, uluslararası rekabetin artmasıyla birlikte işletmeleri daha esnek ve kâr odaklı olmaya zorlamış, bu da kadınların daha çok geçici, yarı zamanlı veya evden çalışma gibi güvencesiz işlerde çalışmasına neden olmuştur. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, kadınlar geleneksel olarak daha düşük ücretli ve güvencesiz sektörlerde çalıştırıldığından, neoliberal politikalar ve küreselleşme bu eşitsizliği daha da derinleştirmiştir. Bu durum, kadınların sosyal güvenlik haklarından yoksun kalmalarına, kariyerlerinde ilerlemekte güçlük çekmelerine sebep olmuş ve ekonomik bağımsızlıklarını sağlamalarını zorlaştırmıştır. Özellikle kreş, sağlık hizmetleri ve eğitim gibi hizmetlerin kısıtlanması, kadınların işgücüne katılımını ve ekonomik bağımsızlığını olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, kadınların siyasi ve toplumsal katılımını azaltabilir ve toplumsal cinsiyet normlarını güçlendirerek kadınların güçlenmesini engelleyebilir (Cornwall, Gideon ve Wilson, 2008: 1-9).

2000'li yıllara gelindiğinde ise neoliberal ekonomi politikalar bağlamında çalışma yaşamını etkileyen bir başka önemli husus ise Covid-19 pandemisi olmuştur. ILO'nun 2021'de yayınlanan raporuna göre, Covid-19 krizi, daha önce görülmemiş bir işsizlik dalgasına yol açmış ve bu durum en çok kadınları etkilemiştir. Tüm gelir düzeyindeki ülke gruplarında, kadınların istihdam oranları erkeklere göre orantılı olarak daha fazla düşüş göstermiştir. Bu nedenle, 2020'de istihdam oranlarındaki cinsiyet farkı daha da artmıştır. İş kaybı, özellikle genç kadınlar için ekonomik olarak pasif hale gelmeyle sonuçlanmıştır. Yapılan çalışmalar, bakım sorumluluklarının

pandemi sırasında kadınların işgücüne katılımını kısıtladığını ve çoğunu ücretli işlerinden tamamen ayrılmaya zorladığını göstermektedir (ILO, 2021).

2.3. Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye'de Çalışma Yaşamının Tarihsel Süreci

Osmanlı Devleti'nin kuruluş döneminde örf ve adetler toplum yaşamında önemli bir yere sahiptir. Bu durum çalışma yaşamını da etkilemiş ve esnaf kuruluşlarını şekillendirmede önemli rol oynamıştır. Esnaf kuruluşları, Orta Çağ Avrupası'ndaki loncalara benzetilebilmektedir (Karaahmetoğlu, 2020: 425). Esnaf ve zanaatkârların örgütlenmesi ve çalışma yaşamının düzenlenmesi konusunda ise Ahilik Teşkilatı öncü bir rol oynamıştır. Sadece niceliksel değil kaliteli ve uygun fiyatlı ürünler üretmeye odaklanan ahilik, esnaf ve zanaatkârların örgütlenmesinde ve toplumsal kalkınmada öncü olmuştur. Ahilik; gıda, giyim, barınma gibi temel ihtiyaç duyulan ürünlerin üretimini gerçekleştirmiş, devletin ve ordunun ihtiyaç duyduğu silah, araç ve gereçleri de üreterek savaşlarda lojistik destek sağlamıştır (Aydemir, 2019: 230 – 247).

Osmanlı'da sanayi devrimiyle birlikte üretim ön plana çıkmıştır. Zenginleşmenin yolu imalat yoluyla üretip serbest ticaret politikaları ile dünyaya ihraç etmek olarak görülmüştür. 18. yüzyılın sonlarından itibaren Osmanlı Devleti'nde Batı'yı taklit ederek sanayileşme çabaları başlamıştır. Ancak, fiziksel altyapının yetersizliği, nitelikli iş gücünün bulunmaması ve girişimci ruhunun zayıflığı gibi nedenlerle bu çabalar beklenen başarıyı gösterememiş ve sanayileşme süreci yaklaşık 30 yıllık bir gecikmeyle hayata geçirilebilmiştir (Erdem, 2016: 21).

İlerleyen süreçte de atölyelerin yerini fabrikaların almaya başlamasıyla işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Bu süreçte Müslüman kadınlar da fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. 1877'de Tanzimat Dönemi'nde çıkarılan Mecelle**,** çalışma yaşamındaki ilişkileri düzenleyen temel kanundur. Mecelle'de iş ilişkileri "icare-i âdem" başlığı altında düzenlenmiş ve işçinin tanımı "nefsini kiraya veren kimse" olarak kabul edilmiştir. Ancak kadın işçileri koruyucu hükümler Mecelle'de yer almamıştır.

Kadınlara yönelik sadece süt analık hakları hizmet kirası olarak kabul edilmiştir (Deniz ve Kuloğlu, 2019: 352).

Tanzimat Dönemi'nde başlayan değişimlerle birlikte kadınlara yeni meslek kapıları aralanmış, ebelik ve öğretmenlik gibi alanlarda çalışma imkânı doğmuştur. Sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan yeni iş kolları da kadınların çalışma yaşamına katılımını hızlandırmıştır. Bu dönemde kadınlar, özellikle ev ekonomisine katkı sağlamak amacıyla evlerindeki tezgahlarda, sanayi tipi küçük atölyelerde veya büyük şehirlerde dokuma işleriyle uğraşmışlardır. Böylece kadınların çalışma yaşamına girişi özel sektörle başlamıştır. Osmanlı'da kamu sektörüne kadınların girişi ise 19. yüzyılın ikinci yarısında sağlık ve eğitim gibi alanlarda olmuştur (Temizer, 2022: 54; Önder, 2013: 38).

20. yüzyılın başlarındaki 1. Dünya Savaşı'nda erkeklerin savaşa gitmesiyle Dersaadet Telefon Anonim Şirket-i Osmaniyesi, İstanbul Postanesi, Maliye gibi kurumlarda boşalan yerleri doldurmak amacıyla geçici olarak kadınlar çalıştırılmıştır (Büyükşahin, 2017: 287-288). Savaşın bitmesiyle sürecin tersine işlemesi kaçınılmaz olmuştur. Erkeklerin geri dönmesiyle birlikte işçi ve memur statüsündeki kadınların istihdamında azalma yaşanmış hatta işten çıkartmalar gerçekleşmiştir (Yıldırım, 2011: 141).

Cumhuriyetin ilk yıllarında kadınların çalışma yaşamındaki durumu, Osmanlı'nın son dönemiyle büyük ölçüde benzerlik gösteriyordu. Kadınların ücretli olarak çalışmaları, daha çok Osmanlı'nın 19. yüzyıl sonlarındaki ekonomik ve sosyal dönüşümlerinin bir devamı niteliğindeydi. Bu durum, kadınların çalışma yaşamındaki konumunun kısa sürede köklü değişimler yaşadığını göstermekten ziyade, daha önce başlayan bir sürecin devam ettiğini ortaya koymaktadır (Makal, 2010: 36). Daha sonraki yıllarda yapılan yasal düzenlemelerle kadın-erkek eşitliği ilkesi benimsenmiştir. 1923 İzmir İktisat Kongresi'nde alınan kararlar ve 1924 Teşkilat-ı Esasiye Kanunu'ndaki eşitlik ilkesi, kadınların hem iş hayatında hem de eğitimde daha fazla hak kazanmalarını sağlamıştır (Sarı, 2000: 29). Ayrıca 1926 yılında Medeni Kanun'la Türk kadınına siyasal yaşamda da haklar verilmiştir. 1930 belediye

seçimlerinde, 1934 milletvekili seçimlerinde kadınlara haklar tanınmıştır (İçli, 1998: 588).

Cumhuriyet döneminde Sinop'ta 1927'de açılan kibrit fabrikası, kadınların iş hayatına katılımına dair önemli bir örnektir. Ancak, bu fabrikada kadın işçilerin maruz kaldığı düşük ücretler, dönemin genelinde kadınların çalışma koşullarının ne denli zor olduğunu göstermektedir (Polat, 2021: 127). Bununla birlikte kadınların çalışma yaşamındaki yerine ilişkin ilk verilere aynı yıl yapılan sanayi sayımı sonuçları ile ulaşılabilmektedir. 4 ve daha fazla çalışana sahip işyerlerinde yapılan sayımın göstergelerine göre 14 yaş üstü kişilerde 124.444 işçinin % 23,73'ünün kadın, 14 yaş altı kişilerde ise 22.684 çalışandan % 35,74'ünün kadın olduğu belirlenmiştir (Makal, 2010: 21).

1929 yılına gelindiğinde, ilgili yıllardaki ekonomik buhran sanayileşmiş ülkelerde üretimin talebi aşmasıyla tetiklenen bir ekonomik çöküş olarak yaşanmıştır. Özellikle Amerika'da ve Avrupa'da fabrikaların tüketicilerin talep edebileceğinden çok daha fazla mal üretmesi fiyatları düşürmüş, şirketlerin karlılıklarını azaltmıştır. Aynı zamanda Amerika'nın korumacı politika benimsemesi ile ticaret engelleri artmış böylece dünya ticaretini yavaşlatarak ekonomik dengesizlikleri derinleştirmiştir (Tekeli ve İlkin, 1977: 13). Böylesine bir ekonomik çöküş sonrası kadınlar, çalışma yaşamından fazlasıyla çekilmek durumunda kalmışlardır (Sağlık ve Çelik, 2018: 101).

Ekonomik buhran, Amerika ve Avrupa'yı etkilediği gibi Türkiye'yi de etkilemiştir. İşten çıkarmaların yaşandığı ve esnek çalışmalara geçildiği bu dönemlerdeki kadınların işgücünün toplam işgücü içindeki oranları aşağıda Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Kadın İşgücünün Toplam İşgücü İçindeki Oranları

	14 Yaş Üstü Kadın		**14 Yaş Altı Kadın**		**Toplam Kadın**	
Yıllar	**Sayı**	**Oran**	**Sayı**	**Oran**	**Sayı**	**Oran**
1932	12.713	% 25,13	761	% 47,74	13.474	% 25,80
1933	13.052	% 21,89	1.476	% 57,19	14.528	% 23,35
1934	15.579	% 24,17	919	% 51,11	16.498	% 24,91

Kaynak: Makal, 2010: 21

Buna göre 1932'de toplam çalışan kadın sayısı 13.474 iken bu rakam 1934'te 16.498'e yükselmiştir. Bununla birlikte 14 yaş üstündeki kadınların sayısında sürekli bir artış görülürken 14 yaş altı kadın çalışan sayılarında dalgalanmalar görülmektedir. Böylece 1934'te ekonomik buhranın etkilerinin az da olsa düştüğü gözlemlenmektedir.

1936'da yürürlüğe giren İş Kanunu'ndan sonra kadınların çalışma yaşamındaki hakları güvence altına alınmaya başlamıştır. Ayrıca kanunla kadınların çalışma yaşamına dair verilere de resmi olarak ulaşılmaya başlanmıştır. Özellikle 1937, 1943 ve 1947 yıllarındaki istatistikler, bu kanun kapsamındaki işyerlerindeki kadın çalışanların sayısı hakkında önemli bilgiler sunmaktadır. Ancak bu istatistikler, küçük işletmelerde çalışan kadınları kapsamadığından, tüm kadın çalışanların sayısı hakkında net bir bilgiye ulaşılamamaktadır (Makal, 2010: 23).

1937'de İş Kanunu kapsamına giren toplam işçi sayısı 265.341'dir (Tablo 2). Bunların 50.131'ini kadınlar oluşturmaktadır. Yine Tablo 2'ye bakıldığında 1943'te toplam işçi sayısı artış göstermiş olup 275.083 olmuştur. Bunların 56.937'sini kadınlar oluşturmuştur. 1947 verilerine göre ise toplam işçi sayısı 289.147'dir. 50.851 ise kadınların işçi sayısını vermektedir. 1939'da başlayan 2. Dünya Savaşı ile Türkiye'nin savaşta olmamasına karşın devletin seferberlik ilan etmesi, erkeklerin yeniden silahlanmasına sebep olmuş, kadın ve çocukların çalışma yaşamındaki oranı artış göstermiştir. Bu dönemlerde kadınlara yönelik eğitim fırsatları artmış, uzmanlık gerektiren mesleklerde de ilerleme kaydedilmiştir (Sağlık ve Çelik, 2018: 101).

Tablo 2. İşgücü Katılım Oranları

	1937		**1943**		**1947**	
	Sayı	**Oran**	**Sayı**	**Oran**	**Sayı**	**Oran**
Çocuk (12-18 Yaş)	23.347	% 8,80	51.871	% 18,86	20.845	% 7,21
Kadın	50.131	% 18,89	56.937	% 20,70	50.851	% 17,59
Erkek	191.863	% 72,11	166.275	% 60,45	217.451	% 75,20
Toplam	265.341	% 100	275.083	% 100	289.147	% 100

Kaynak: Makal, 2010: 23

1950'li yıllardan sonra tarımda makineleşme ve iç göç ile kente göç eden kadınların çoğu çalışma yaşamından çekilmek zorunda kalmıştır. Böylece kadınların içinde bulunduğu sektörler değişime uğramış, tarım dışı sektörlerde kadınların artışı gözlenmiştir (Kılınç Şahbaz, 2015: 126).

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı eşitsizlik 1950'lerden sonra da güncel bir sorun olmaya devam etmektedir. Kadınların iş hayatına katılımı, toplumsal cinsiyet rollerindeki geleneksel anlayışla çelişerek yeni sorunları da beraberinde getirmiştir. Bir yandan kadınlar, eşitlikçi bir toplumda yaşamak ve çalışma yaşamında daha fazla yer almak istiyor, öte yandan kadınlık ve annelik rolleriyle ilgili beklentiler de devam ediyor. Bu durum, kadınların hem kişisel hem de toplumsal düzeyde bir çelişki yaşamalarına neden olmaktadır. Kadın-erkek arasındaki iş ve rol paylaşımının köklü olduğu düşünüldüğünde, bu çelişkilerin çözümü için kültürel ve toplumsal dönüşümler kaçınılmaz görünmektedir (Koray, 1992: 93-94).

1955-1965 yılları arasında ise Türkiye'de işgücüne katılım oranı genel olarak düşmüş, bu oran kadınlarda çok daha fazla olmuştur. Aşağıdaki Tablo 3'e bakıldığında kent olarak tabir edilen 10.000 ve daha fazla nüfuslu bölgelerde kadın çalışma oranlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Ancak kırsal olarak tabir edilen 10.000 ve daha az nüfuslu yerlerde kadınların işgücüne katılım oranları daha yüksek görünmektedir.

Tablo 3. 1955-1965 Yılları Arasında Kadın İşgücü Katılım Oranları

	Kadınların İşgücüne Katılma Oranı			**Kadınların İşgücü İçerisindeki Oranı**		
	1955	**1960**	**1965**	**1955**	**1960**	**1965**
Türkiye Geneli	72,01	65,35	56,62	43,11	40,76	37,89
10.000 ve Daha Az Nüfuslu Yerler	87,74	85,66	77,29	49,43	48,72	46,54
10.000 ve Daha Fazla Nüfuslu Yerler	18,07	9,16	9,09	13,76	7,80	8,18

Kaynak: Makal, 2001: 122

Bununla birlikte Tablo 3'te kırdan kente göçün kadının çalışma yaşamına olumsuz bir etkisinin olduğu görülmektedir (Makal, 2001: 122). Kadınların kentlerde tarım dışı sektörlerde istihdam edilmesi, ekonomik ve sosyal birçok faktörden etkilenmelerine sebep olmaktadır. Kısıtlı iş olanakları, toplumun kadınlara yüklediği roller ve kadınların işgücü piyasasının talep ettiği becerilere sahip olmaması gibi nedenler, kadınların kentlerde iş hayatına katılımını zorlaştırmaktadır (Koray, 1992: 100-101).

Türkiye, 1967'de imzaladığı ILO 100 No'lu sözleşmeyle, kadın ve erkeklerin eşit iş için eşit ücret alması gerektiğini uluslararası sözleşmelerle taahhüt etmiştir. Bu sözleşme, kadınların yıllardır yaşadığı ücret ayrımcılığına karşı önemli bir adım olmuş ve kadınların çalışma yaşamında daha adil şartlara ulaşmaları için yasal bir çerçeve oluşturmuştur. Sözleşme aynı zamanda, kadınların sadece iş hayatında değil, sosyal yaşamın tüm alanlarında erkeklerle eşit haklara sahip olmaları gerektiğini vurgulamaktadır (Öztürk ve Karataş, 2020: 184).

1970'lerde ise bilgisayar, internet ve dijital ürünler gibi teknolojilerin hayatımıza girmesiyle başlayan üçüncü sanayi devrimi, üretim ve tüketim alışkanlıklarını kökten değiştirmiştir. Bilişim teknolojilerindeki hızlı ilerlemeler, dünyanın ekonomik ve siyasi yapısını da etkileyerek küreselleşmeyi hızlandırmıştır. Doğu bloğunun yıkılması ve soğuk savaşın sona ermesi gibi siyasal gelişmeler de bu dönüşüme katkı sağlamıştır (Özsoylu, 2017: 43). Ticaretteki serbestleşmeyle birlikte çok uluslu şirketlerin yükselişi, kadınların iş gücünde yine ucuz işçi olarak

kullanılmasına neden olmuştur. Tarihsel olarak düşük ücretle çalıştırılan kadınlar, bu dönemde de aynı kaderi paylaşmışlardır (Korkmaz vd., 2013: 1850).

1980'lerin başında Türkiye'de uygulanan Yapısal Uyum Programları (YUP), ülke ekonomisinde köklü değişikliklere yol açmıştır. IMF'nin desteğiyle başlatılan bu programlar, dış ticarette serbestleşmeyi hedefleyerek ihracatı teşvik etmiş, ancak aynı zamanda tarımsal destekleri azaltarak kırsal kesimde zorluklara neden olmuştur. Özelleştirmelerin hızlanmasıyla birlikte, eğitim ve sağlık gibi kamu hizmetlerinde de önemli dönüşümler yaşanmış, sendikaların güçleri kısıtlanarak işçi hakları üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Sonuç olarak, YUP'lar işçilerin çalışma koşullarının bozulmasına, reel ücretlerin düşmesine ve işsizliğin artmasına neden olmuştur (İzdeş, 2012: 205; Yaman Öztürk, 2010: 29).

1980 darbesiyle birlikte neoliberal politikalar uygulanmaya başlanmıştır ve bu dönemde askeri yönetim, bürokrasinin üst düzey yetkilileri, uluslararası finansal kuruluşlar ve bazı iş çevreleri önemli rol oynamıştır. Çalışma yaşamı üzerinde yıkıcı bir etki yaratarak işçilerin önemli hak ve imtiyazları ellerinden alınmıştır. Neoliberal politikalar, sendikaların zayıflamasına ve işçilerin örgütlenme özgürlüğünün kısıtlanmasına yol açmıştır. Bu durum, işçilerin toplu pazarlık gücünü zayıflatarak çalışma koşullarını ve ücretlerini olumsuz etkilemiştir. Sosyal harcamalarda yapılan kesintiler sağlık, eğitim ve sosyal güvenlik gibi temel haklara erişimi de zorlaştırmıştır. Böylelikle denilebilir ki neoliberal ekonomi politikaları, Türkiye'de işçiler için bir gerileme dönemi başlatmıştır. Öyle ki işçi hakları zayıflamış, sermaye sınıfının gücü artmış ve gelir eşitsizliği derinleşmiştir. Geçici ve taşeron işçilik gibi esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, iş güvencesini ortadan kaldırmış ve çalışma koşullarını daha da güvencesiz hale getirmiştir (Bakır, 2018: 1467-1468).

Kırsal kesimden kentlere yaşanan göç, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını şekillendiren önemli bir süreç olmuştur. Neoliberal politikaların tarımsal üretimi zayıflatması ve kırsal bölgelerdeki ekonomik fırsatları sınırlaması, kadınların kentlere göç etmelerine neden olmuştur. Kentlerdeki iş olanakları, kadınlar için yeni fırsatlar sunsa da bu fırsatların büyük bir kısmı kayıt dışı sektörde yer almaktadır. Kayıt dışı istihdamın yaygınlaşması, kadınların kariyer yapma olanaklarını kısıtlamış

ve uzun vadede toplumsal cinsiyet eşitsizliğini daha da derinleştirmiştir. Bu durumun düzeltilmesi için, kadınların eğitime erişimlerinin artırılması, mesleki becerilerinin geliştirilmesi, kayıt dışı ekonominin azaltılması ve işyerlerinde eşitlikçi çalışma koşullarının yaratılması gibi önlemler alınması gerekmiştir. Kadınların kayıt dışı istihdamı tercih etmelerinin altında yatan nedenler arasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışma yaşamındaki yansımaları görülmektedir. Esnek çalışma saatleri, eşlerin izin verme zorunluluğu gibi faktörler, kadınların hem ev işlerine hem de iş yerine vakit ayırmak zorunda kaldıklarını göstermektedir. İşyerinde yaşanan taciz ve ayrımcılık ise kadınların güvenli bir çalışma ortamına erişimlerini engellemektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 121). Bu nedenle ev eksenli çalışma ile kadınlara ek gelir imkânı sunarak işgücü piyasasına katılımları teşvik edilmiştir. Fakat ev eksenli çalışma genellikle düşük ücretli, güvencesiz ve uzun çalışma saatleri içeren bir çalışma biçimi olmuştur. Ev eksenli çalışan kadınların, ev işlerini ve çocuk bakımını da üstlenmek zorunda kalarak "çift mesai" yapmasına yol açmıştır (Güdek Gölçek, 2019: 143).

2.3.1. 2000'li Yıllarda Türkiye'de Çalışma Yaşamı ve Toplumsal Cinsiyet

Türkiye'de 2000'li yıllar öncesi 1980'li yıllarda neoliberal ekonomi politikalarına geçişin ardından her beş yılda bir ekonomik kriz söz konusu olmuştur. 1999'da gerçekleşen Marmara depremi de ekonomik krizlerin etkisini pekiştirmiştir. 2000'li yılların başında yaşanan bankacılık krizleri ise ekonominin ve beraberinde çalışma yaşamının daha kırılgan hale gelmesine yol açmıştır (Canbaz, 2019: 60 – 79).

2000'li yıllar, Türkiye ekonomisinin tarımdan sanayiye ve hizmetlere doğru kayarak köklü bir yapısal dönüşüm yaşadığı bir dönem olmuştur. Bu dönüşüm sürecinde tarımın milli gelir ve istihdam içindeki payı giderek küçülmüş, ülkenin ekonomik yapısındaki ağırlığı azalmıştır. Bu durum, kırsal kesimden kentlere doğru büyük bir göç dalgasını tetikleyerek, sanayi ve hizmet sektörlerindeki istihdamın artmasına yol açmıştır. Tarımda çalışan nüfusun azalmasıyla birlikte, Türkiye'de ücretli çalışanların sayısı hızla artmış ve ülke, giderek daha çok bir 'ücretliler toplumu' haline gelmiştir. Ancak sanayinin istihdam yaratma kapasitesindeki sınırlılık, Türkiye'de işsizliğin kronikleşmesine ve işgücünün potansiyelinin tam olarak

kullanılmamasına yol açan önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmıştır (Orhangazi, 2019: 325).

Sonrasında Kasım 2000 ve Şubat 2001'de yaşanan ekonomik çalkantılar ciddi krizlerle sonuçlanmıştır. Bankacılık sektöründeki ani düzenlemeler, bankaları likidite sıkıntısıyla karşı karşıya bırakarak Kasım ayında ciddi bir finansal çöküşe neden olmuştur. Bankaların hazine kağıtlarıyla borçlarını kapatmaya çalışması, faizlerin yükselmesine ve maliyetlerin artmasına yol açmıştır. Bu durum, yalnızca bankacılık sektörünü değil, tüm ekonomiyi olumsuz etkileyerek üretim ve tüketimi yavaşlatmış ve ülkeyi derin bir ekonomik krize sürüklemiştir (Sungur, 2015: 244).

Kriz, özellikle kırılgan yapıdaki işletmeleri ve sektörleri daha da zorlayarak işsizliği artırmış ve gelir dağılımındaki uçurumu derinleştirmiştir. Ancak, kriz sonrasında uygulanan ekonomik reformlar ve yapısal düzenlemeler, ekonominin daha esnek ve rekabetçi hale gelmesine katkıda bulunmuştur. Bu durum, uzun vadede ekonomik büyümeyi desteklese de, kısa vadede işsizlik ve gelir eşitsizliği gibi sorunları daha da görünür hale getirmiştir. Özellikle kırsal kesimden kente göç eden işçilerin düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışmaya başlaması, gelir eşitsizliğinin artmasında önemli bir faktör olmuştur (Orhangazi, 2019: 325-330). Bununla birlikte özellikle eğitim hayatındaki gençlerin iş piyasaları ve çalışma yaşamı ile bağlantılarının kopuk olması, genç nüfusun işgücü piyasaları ile entegrasyonunda önemli bir engel teşkil etmiştir. Bu durum, işgücünün vasıf seviyesini olumsuz etkileyerek yapısal işsizliğin de yüksek oranlarda seyretmesine yol açmıştır (Şahin ve Yıldırım, 2015: 127).

2002’de iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi, sermaye yanlısı politikaları, özelleştirmeler ve esnek çalışma düzenlemeleriyle sosyal devlet anlayışını farklı bir yöne taşımıştır. Bu durum, işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını sınırlandırarak, gelir dağılımındaki eşitsizlikleri artırmıştır (Özkazanç, 2012: 116-117). Kriz ortamındaki kadın işgücü değerlendirildiğinde ise kadınların genel olarak ucuz işgücü olarak görülmesi sebebiyle bu dönemde erkeklerde işgücüne katılım oranı düşerken kadınlarda % 0,5’lik bir pay ile büyüme gözlenmiştir (Şimşek, 2008: 55). Aşağıdaki Tablo 4’de 2000-2005 yılı Türkiye’de işgücüne katılım oranları cinsiyet

özelinde verilmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının 2003'e kadar yükseldiği ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarının 2003'e kadar düşüş gösterdiği izlenirken 2005'e kadar da kadınlarda düşüş erkeklerde yükseliş izlenmiştir. Genel olarak bakıldığında erkeklerin istihdama katılım oranı kadınların katılım oranının neredeyse iki katıdır. Toplam işgücüne katılım oranı gibi kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarında da yıllara göre dalgalanmalar yaşanmıştır.

Tablo 4. Cinsiyet Özelinde İşgücüne Katılım Oranları

	Kadınların İşgücüne Katılım Oranı	Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranı	Toplam
2000	26,6	73,7	49,9
2001	27,1	72,9	49,8
2002	27,9	71,6	49,6
2003	26,6	70,4	43,3
2004	23,3	70,3	46,3
2005	23,3	70,6	46,4

Kaynak: TÜİK, 2021a

2006'dan itibaren işgücü piyasasındaki cinsiyet ayrımcılığını azaltmak amacıyla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) işverenin işçi taleplerindeki kadın ve erkek ayrımını kaldırmıştır. Bu ayrım devam ettiği süre içinde kadın işgücüne olan talep çok düşük seyrederken 2006'dan itibaren işe yerleştirilen kadınların oranında artış gözlenmiştir (Gürbüz Güngör, 2012: 8). Bu değişiklik ile birlikte İŞKUR tarafından işe yerleştirilen kadın ve erkek oranlarındaki değişim Tablo 5'te gösterilmiştir. 2006'da 85.882 çalışandan 16.424'ü kadın çalışanken, 2008'de 109.595 çalışandan 25.011'i kadın çalışandır. Tabloya göre bu değişiklikle fırsat eşitliği imkânı sunulmuş ve çalışma yaşamındaki işe yerleştirilen kadın sayısı yıllara göre artmıştır.

Tablo 5. İŞKUR İşe Yerleştirme Erkek-Kadın Dağılımı

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2006	16.424	69.458	85.882
2007	23.400	87.975	111.375
2008	25.011	84.584	109.595

Kaynak: İŞKUR, 2005; İŞKUR, 2007; İŞKUR, 2008.

2008 küresel finansal krizi, ABD'nin köklü yatırım bankalarından Lehman Brothers'ın iflasıyla tetiklenerek dünya ekonomisini derinden sarsan bir olay olarak tarihe geçmiştir. Bu kriz, riskli finansal ürünlerin yaygınlaşması, aşırı borçlanma ve düzenleyici kurumların yetersizliği gibi birçok faktörün bir araya gelmesiyle ortaya çıkmıştır. Lehman Brothers'ın iflası, küresel finans sisteminde güven sarsıntısına yol açarak, ticaretin yavaşlamasına, işsizliğin artmasına ve dünya genelinde ekonomik büyümenin durmasına neden olmuştur. Ekonomistler bu krizi, 1929 buhranından sonra dünyanın yaşadığı en büyük ekonomik çöküşlerden biri olarak değerlendirmektedir (Altuntepe, 2009: 133-134).

Krizin ardından gelişmiş ülkelerin merkez bankalarının uyguladığı olağanüstü para politikaları, dünya genelinde likidite bolluğuna yol açmıştır. Bu durum, düşük faiz oranları ve risk iştahının artmasıyla birlikte, gelişmekte olan ülkelere yönelik sermaye akışlarını hızlandırmıştır. Türkiye de bu durumdan nasibini alarak, özellikle 2009 yılından itibaren rekor düzeyde dış sermaye girişine tanık olmuştur. Ancak bu durum, ülkenin dış borç yükünü artırarak finansal kırılganlığı yükseltmiş ve ülke ekonomisinin dış şoklara karşı daha duyarlı hale gelmesine neden olmuştur (Orhangazi, 2019: 339).

2008 küresel finans krizi, Türkiye ekonomisini de etkilemiş olsa da, 2001 krizi kadar derin yaralar açmamıştır. Türkiye'nin 2001 krizinden sonra hayata geçirdiği yapısal reformlar, bankacılık sektörünün güçlenmesi ve makro ekonomik istikrarın sağlanması, 2008 krizine karşı daha dirençli bir yapı oluşturulmasını sağlamıştır. Bu sayede, büyük çaplı bir bankacılık krizi yaşanmamış ve finansal sistem genel olarak istikrarını korumuştur. Ancak, krizin etkileri tüm kesimleri eşit şekilde etkilememiştir. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler ile esnaf, küresel talebin

düşmesi, finansmana erişimde yaşanan zorluklar ve maliyetlerin artması gibi nedenlerle daha derin sorunlarla karşılaşmıştır (Kesebir, 2018: 536). Bu durum, istihdam üzerinde olumsuz etkiler yaratırken, ekonomik büyümeyi de yavaşlatmıştır.

Türkiye'de tarım sektöründen istihdamın azalması ve tarım dışı sektörlerin bu nüfus artışını karşılayamaması, işsizlik sorununu derinleştirmektedir. Özellikle kriz dönemlerinde sanayideki daralma, işsiz kalanları tarıma yöneltse de bu durum geçici bir çözüm olmaktan öteye geçmemektedir. Aslında Türkiye'nin istihdam krizi sadece işsizlik oranlarıyla sınırlı değildir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olması, işgücü piyasalarında görülen ayrımcılık ve eşitsizlik, kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, ücretlerin düşmesi ve çalışma koşullarının kötüleşmesi gibi yapısal sorunlar, istihdam krizinin niteliğini daha da karmaşık hale getirmektedir. Bu durum, kriz öncesinde de var olan ve Türkiye'nin istihdam yapısındaki en önemli sorunlardan biri olan kayıt dışı istihdamın oranını daha da artırmaktadır (Altaşlı ve Işık, 2017: 580).

Avrupa Komisyonu, Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliği sürecinde ülkedeki gelişmeleri yakından takip etmek amacıyla 1998'den bu yana ilerleme raporları yayınlamaktadır. Komisyon, 2010'da yaptığı kadınların çalışma yaşamına katılımı ve istihdamı değerlendirmesinde Türkiye'nin kadınların iş hayatına katılımının artmasını olumlu karşılamıştır. Ancak 2012'deki raporda, kadınların hala karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmediğini vurgulayarak iyileştirme ihtiyacına işaret etmiştir (Yıldırım, 2016: 75).

2015'te Türkiye'de aktif olarak iş arayan kadın sayısı düşüktür, yani iş bulma konusunda erkekler kadar istekli görünmemektedirler. Ancak bu durumun tam tersi bir sonuç ortaya çıkmaktadır: Kadın işsizliği, erkek işsizliğine kıyasla oldukça yüksektir (Tablo 6). Bu çelişkiyi açıklayan önemli bir faktör, çalışan kadınların büyük bir kısmının, özellikle tarım sektöründe, ücret almadan aile işçisi olarak çalıştırılmasıdır. Yani kadınlar, işgücüne katılma konusunda erkeklerden daha pasif görünseler de aslında ekonomik hayata ücretsiz olarak daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum, kadınların işgücü piyasasındaki görünmezliğini ve eşitsizliğini ortaya koyan önemli bir göstergedir (Avrupa Komisyonu Raporu, 2015: 30).

Tablo 6. Türkiye'de İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları

	İşgücüne Katılma Oranı			İşsizlik Oranı		
	Kadın	**Erkek**	**Toplam**	**Kadın**	**Erkek**	**Toplam**
2015	31,5	71,6	51,3	12,6	9,2	10,3
2016	32,5	72,0	52,0	13,7	9,6	10,9
2017	33,6	72,5	52,1	14,1	9,4	10,9
2018	34,2	72,7	53,2	13,9	9,5	11,2
2019	34,5	71,8	52,9	16,8	12,7	14,0
2020	30,8	67,8	49,1	14,8	12,4	13,1

Kaynak: TÜİK, 2021a

2015'te işgücüne katılma oranı kadınlarda % 31,5 olarak hesaplanırken işsizlik oranı % 12,6 olarak hesaplanmıştır. 2019'da işgücüne katılma oranı % 34,5 olarak hesaplanırken işsizlik oranı % 16,8 olarak hesaplanmıştır. Buna karşın 2020'ye gelindiğinde işgücüne katılım oranı % 30,8'e gerilemiştir (Tablo 6).

2019 yılına gelindiğinde, Dünya Sağlık Örgütü Covid-19 virüsü sebebiyle 11 Mart tarihinde pandemi ilan etmiştir. Türkiye'de ilk vaka da aynı dönemde görülmüştür (Tatar ve Ergün, 2021: 47-48, Sağlık Bakanlığı, 2020). Türkiye'de ilk vakanın görülmesinin ardından çeşitli tedbirler alınmaya başlanmıştır. Hizmet sektörü ağırlıklı birçok yerin kapatılması, seyahat yasakları, esnek ve evden çalışma modelinin getirilmesi; birçok sektörde işsizlik oranlarının artmasına, işgücündeki hareketliliğin azalmasına, gelirlerin azalmasına ve çalışma yaşamındaki eşitsizliklerin derinleşmesine yol açmıştır (Güloğlu ve Güven Çepni, 2021: 160).

Pandemi sürecinde Türkiye'de çalışma yaşamında en çok etkilenen kesimlerden biri ise kadın işgücü olmuştur. Türkiye'de en çok hizmet sektöründe varlık gösteren kadın işgücü, kısıtlamaların getirdiği sektör daralması sonucu işsizlikle karşı karşıya kalmıştır. Yine kadınların yoğun olarak yer aldığı sağlık sektöründe kadınlar çalışma saatlerinin uzunluğu ve risklerden dolayı piyasadan uzaklaşmış, aynı şekilde eğitim faaliyetlerine ara verilmesiyle eğitim sektöründe yoğun olarak çalışan kadın ücretli öğretmenler gelir kaybına uğramıştır. Kayıt dışı istihdamda kendini çok fazla gösteren kadın işgücü, kısıtlamalar çerçevesinde işsizlikle yüzleşmek zorunda

kalmıştır (Beken, 2020: 63). Covid-19 pandemisi sürecinde ücretsiz izin, esnek ve evden çalışma, kısa çalışma ödeneği gibi uygulamalardan en çok kadın işgücü faydalanmıştır. Bunun ana sebepleri arasında izolasyon, evdeki aile bireylerinin pandemi nedeniyle sürekli evde bulunmaları, evdeki kişi sayısındaki artış, Türkiye'de toplumsal cinsiyet rollerinden ev yükümlülüğü, annelik ve bakım gibi kadının sorumluluklarının artması bulunmaktadır (Yüceol, Kakı ve Çekci, 2022: 52-53).

2019'da yaşanan pandemi dalgasından sonra 2020'de toplam işgücüne katılma oranı Tablo 7'ye göre % 49,1 olarak belirlenmiştir. Bu oran erkeklerde % 67,8 iken kadınlarda % 30,8'de kalmıştır. TÜİK'in son verisi olan 2023'te ise toplam işgücüne katılma oranı % 53,3'e yükselirken; erkeklerde bu oran % 71,2 olarak hesaplanmış, kadınlarda ise % 35,8 olarak belirlenmiştir.

Tablo 7. Temel İşgücü Göstergeleri

	İşgücüne Katılma Oranı			**İstihdam Oranı**			**İşsizlik Oranı**		
	Kadın	**Erkek**	**Toplam**	**Kadın**	**Erkek**	**Toplam**	**Kadın**	**Erkek**	**Toplam**
2020	30,8	67,8	49,1	26,2	59,4	42,7	14,8	12,4	13,1
2021	32,8	70,3	51,4	28,0	62,8	45,2	14,7	10,7	12,0
2022	35,1	71,4	53,1	30,4	65,0	47,5	13,4	8,9	10,4
2023	35,8	71,2	53,3	31,3	65,7	48,3	12,6	7,7	9,4

Kaynak: TÜİK, 2024a

Türkiye ekonomisi, 2019'da yaşadığı zorlu sürecin ardından toparlanma eğiliminde olsa da, çalışma yaşamını da etkileyen 6 Şubat depremleriyle birlikte daralma sürecine girmiştir. 6 Şubat depremleri Kahramanmaraş merkezli 7.7 ve 7.6'lık iki depremdir. Bölgede 50 bini aşkın insanın can kaybına neden olmuştur; ekonomik daralma, üretim ve üretim faktörlerinin azalması, işsizliğin artması gibi iktisadi sorunları da beraberinde getirmiştir (Sabırsız ve Şöhret, 2024: 576-577-578). Yaşanan felaketten yine en fazla etkilenen kesim kadınlar olmuştur. Sosyo-psikolojik etkilerinin yanında kadın istihdamı da yoğun olarak negatif yönde etkilenmiştir. DİSK/Genel-İş Kadın Emeği 2023 raporunda yaşanan felaketin kadın emeğine etkisi üzerinde durulmuştur. Raporda deprem öncesi dönemde de Gaziantep, Adıyaman, Kilis, Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye, Şanlıurfa ve Diyarbakır illerinde kadın

istihdamının oldukça düşük olduğu vurgulanmış, bölgedeki toplam istihdamın % 74'ünü (1 milyon 987 bin) erkeklerin, % 25,6'sını da kadınların (695 bin) oluşturduğu açıklanmıştır. Raporda zaten düşük olan kadın istihdam oranının daha da düşeceğinin öngörüldüğü vurgulanmıştır. Yine deprem bölgesinde istihdam edilen kadınların % 48'inin Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'na kayıtlı gözüktüğü, % 52'sinin de kayıt dışı çalıştığı raporda yerini almıştır (DİSK/GENEL-İŞ, 2023).

TEPAV'ın Temmuz 2023'te yayınlanan ve deprem bölgesinde yer alan Adana, Hatay, Osmaniye ve Gaziantep illerinde yapılan araştırmasında da kadın çalışan sayısının düştüğü vurgulanmaktadır. Raporda Mart 2023'te SGK'dan alınan verilerle araştırma yapılan illerde kadın istihdamının payının % 27,8 ile Türkiye ortalaması olan % 33,6'nın altında kaldığının altı çizilmiştir. Depremden sonra işsizlik ile en çok karşılaşan kesimin kadınlar olduğu, raporda Hatay örneği ile açıklanmıştır. Buna göre, Hatay'da kadın işgücünde % 70 azalma olduğu ve kadın çalışanların istihdam payının 6,7 puan gerilediğine yer verilmiştir. Araştırmada büyükşehir belediyesiyle yapılan görüşmelerde kadın istihdamında yaşanan kayıpların teyit edildiği ve barınma sorunları nedeniyle kadın çalışanların geri çağırılmadığı yer almaktadır (TEPAV, 2023: 8).

Dünya ülkelerinin toplumsal cinsiyet konusundaki durumlarını ölçmek için çeşitli raporlar hazırlanmaktadır. Bunlardan biri Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi raporudur. Rapor ilk olarak 2006'da Dünya Ekonomik Forumu tarafından cinsiyet eşitsizliğine yönelik ilerlemeleri ölçmek ve cinsiyet eşitsizliklerinin dört boyutunu ele alarak karşılaştırmak için yayımlanmıştır. Bu dört temel boyut; Ekonomik Katılım ve Fırsat, Eğitimde Başarı, Sağlık ve Hayatta Kalma, Siyasi Güçlendirme olarak seçilmiş olup, raporun genel içeriğini oluşturarak bölgeler ve ülkeler arasındaki karşılaştırmaları teşvik etmekte, cinsiyet eşitsizliklerindeki boşlukların kapanması için oluşturulabilecek politikalara emsal sağlamak amacıyla kullanılmaktadır. Raporda sunulan analizler, uluslararası kuruluşlardan alınan en son istatistikleri ve bir yönetici anketini birleştiren bir metodolojiye dayanmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu raporu pandeminin izlerinin görüldüğü 2021 yayınına bakacak olursak, raporda 156 ülkeye yer verilmiştir. 2021'de

raporda uluslararası kuruluşlardan alınan en son istatistikleri ve bir yönetici anketinin yanı sıra Linkedln ve Ipsos ile özel bir iş birliği yapılıp veriler alınmıştır (Dünya Ekonomik Forumu, 2021).

Ülkelere ve bölgelere göre cinsiyet boşluklarına bakıldığında, dünyanın cinsiyet eşitliğine sahip ilk 10 ülkesi Tablo 8'de verilmiştir. İlk beşte yer alan İzlanda, Finlandiya, Norveç ve İsveç ile İskandinav ülkelerinin hakimiyeti sürmüştür. İlk 10'da Asya Pasifik'ten tek ülke Yeni Zelanda olurken, iki Sahra Altı ülkesi Namibya 6. Sırada ve Ruanda 7. Sırada yer almıştır. Türkiye ise bu tabloda önceki yıldan 3 basamak gerileyerek 133. sırada kendine yer bulabilmiştir (Dünya Ekonomik Forumu, 2021).

Tablo 8. Ülkelere Göre Cinsiyet Farkları-2021

Sıra	Ülke	Bugüne Kadar Kapatılan Cinsiyet Farkı
1	İzlanda	% 89,2
2	Finlandiya	% 86,1
3	Norveç	% 84,9
4	Yeni Zelanda	% 84,0
5	İsveç	% 82,3
6	Namibya	% 80,9
7	Ruanda	% 80,5
8	Litvanya	% 80,4
9	İrlanda	% 80,0
10	İsviçre	% 79,8
…	…	…
133	Türkiye	% 63,8

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, 2021.

2021 raporunda pandeminin etkisi görülebilmektedir. Raporda ayrıca kadınların pandemi krizini yönetmede en önde yer aldığı ve dijitalleşme ve karantina uygulamalarından en çok etkilenen sektörlerin kadınların ağırlıklı istihdam edildiği sektörler olduğu vurgulanmıştır. Evde bakım sağlamanın getirdiği ek baskıların da eklenmesiyle kriz, birçok ekonomi ve endüstride cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemeyi durdurmuştur (Dünya Ekonomik Forumu, 2021).

Raporun pandemi kriziyle ilgili çıkarım ve önerileri şunlardır; pandemi ile kadınların gelecekteki ekonomik fırsatları üzerine yaralayıcı etkilerinin olacağı, daha

düşük istihdam beklentileri oluşturacağı ve gelirde kalıcı bir düşüş riski getireceği muhtemel olarak görülmüştür. Rapor önerilerinde, politika ve uygulamaların proaktif şekilde cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın üstesinden gelmeye odaklanmanın gerekliliği, etkili kariyer ortası yeniden beceri kazandırma politikaları, sağlam, tarafsız işe alma ve terfi uygulamaları içeren uygulamalar ile birleştirilerek toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmanın yolunu açmanın önemini vurgulanmıştır. 2020'de kaybedilen zamanın telafi edilmesi için kapsayıcı iş yerlerine yatırım yapılması, daha adil sistemlerin oluşturulması, yeniden beceri kazandırılması yer almıştır (Dünya Ekonomik Forumu, 2021).

OECD, Kasım 2023 İşsizlik Raporu'na göre OECD ortalaması genel olarak % 5,3 işsizlik oranı, kadınlarda % 6,0 ve erkeklerde % 4,6 olarak görülmektedir. En düşük kadın işsizlik oranına sahip ilk üç ülke sırayla % 2,1 ile Çek Cumhuriyeti, % 2,3 Polonya ve % 2,4 Japonya olurken; en düşük erkek işsizlik oranına sahip ilk üç ülke sırayla % 2,5 ile Çek Cumhuriyeti, % 2,5 ile Polonya ve % 2,6 ile Almanya'dır. En yüksek kadın işsizlik oranına sahip ilk üç ülke ise sırayla % 20,1 İspanya, % 16,4 Yunanistan ve % 15,2 ile Kolombiya iken en yüksek erkek işsizlik oranına sahip ilk üç ülke ise sırayla % 10,2 ile İspanya, % 10,3 ile Yunanistan ve % 8,4 ile Litvanya olmuştur. Listede Türkiye'nin genel işsizlik oranı % 9,2 olup, kadın işsizlik oranı % 13,3 ve erkek işsizlik oranı % 5,6 olarak yer almaktadır. Türkiye'nin oranlarına bakıldığında erkek işsizlik oranı OECD'nin genel işsizlik ortalamasına yakınken, kadınların işsizlik oranı OECD ortalamasından oldukça yüksektir (OECD, 2023).

Bu bölümde 2000'den itibaren toplumsal cinsiyet temel alınarak Türkiye'de çalışma yaşamı incelenmiştir. İncelemeden yola çıkılarak kadınların çalışma yaşamındaki görünürlüğünün düşük olduğu görülmüş ve bunun nedenlerinin anlaşılması için sonraki bölümlerde kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları engellere bakılmıştır.

2.4. Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller

Kadınların işgücü piyasalarına girişlerini güçleştiren birçok engel var olmakta birlikte, temel nedenler eğitim, medeni durum, çocuk sahibi olma, toplumsal

cinsiyet, ücret, kayıt dışı istihdam, cam tavan sendromu, taciz ve mobbing olarak sıralanabilir.

2.4.1. Eğitim

Kadının işgücü içerisinde kendisine yer bulabilmesini etkileyen en önemli unsurlardan biri eğitimdir (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 14). Kız çocuklarının eğitime erişimlerinin kısıtlanması ve daha çok ev işlerine yönlendirilmesi kadınların eğitim seviyelerini düşürmekte; bu durum kadınların işgücüne katılım oranlarını azaltmaktadır. Eğitim, bu döngüyü kırmak için kritik bir araçtır (Önder, 2013: 49).

Eğitim, kadınların sadece ekonomik yaşamlarını değil, aynı zamanda sosyal, siyasi ve kültürel yaşamlarını da şekillendiren çok yönlü bir süreçtir. Eğitim imkanlarına sınırlı erişimi olan kadınlar, işgücü piyasasında daha dezavantajlı konumda bulunmakta ve genellikle düşük ücretli, güvencesiz ve statüsü düşük işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum, hem kadınların bireysel yaşamlarını olumsuz etkilemekte hem de toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştirmektedir. Öte yandan, yüksek eğitimli kadınlar, daha iyi iş fırsatlarına sahip olmakla birlikte, toplumsal cinsiyet rollerine meydan okuyarak toplumsal değişimi de tetiklemektedirler (Dirik, 2016: 33). Böylece bireylerin eğitim düzeylerindeki yükselme, işgücüne katılım oranlarını doğrudan etkileyerek, ekonomik olarak aktif nüfusun niteliğini artırmakta ve ülkenin genel refah seviyesini yükseltmektedir (Çakır, 2008: 31).

Özellikle kırsal bölgelerde ve düşük gelirli ailelerde eğitime erişim sorunu daha belirgindir. Kız çocuklarının okula başlama ve devam etme oranları, erkek çocuklarına göre daha düşüktür. Bu durumun başlıca nedenleri arasında, ailelerin kız çocuklarının eğitimine yeterince önem vermemesi, erken yaşta evlilik ve çocuk işçiliği gibi sosyal sorunlar gösterilebilir. Ancak son yıllarda, toplumsal farkındalığın artması ve devletin bu konuya yönelik yaptığı çalışmalar sayesinde kız çocuklarının okullaşma oranında önemli bir artış gözlemlenmektedir. Günümüzde, üniversitelerde kadın öğrenci sayısı her geçen gün artmakta ve kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesiyle birlikte iş hayatına katılımları da hız kazanmaktadır (Susam, 2013: 47).

Cinsiyete göre oranlara bakıldığında 2015'te ilkokul-ortaokul ve dengi meslek okulu bitiren kadınların oranı % 51 ve erkeklerin oranı % 50,3 olarak hesaplanmıştır. 2022'de ise kadınların oranı % 46,2 olarak hesaplanırken erkeklerin oranı % 43,4 olarak hesaplanmıştır. 2015'te lise ve dengi meslek okullarını bitiren kadınların oranı % 15,6 ve erkeklerin oranı % 23,5'tir (Tablo 9).

Tablo 9. Bitirilen Eğitim Düzeyine Göre Nüfus Dağılımı

		2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
İlkokul-Ortaokul ve Dengi Meslek Okulu	Kadın	51	50,9	50,6	49,9	49,2	48,5	47,3	46,2
	Erkek	50,3	50,1	49,5	48,5	47,5	46,6	44,7	43,4
	Toplam	**50,7**	**50,5**	**50**	**49,2**	**48,4**	**47,5**	**46**	**44,8**
Lise ve Dengi Meslek Okulu	Kadın	15,6	15,6	15,9	16,4	17,3	17,5	18,3	18,8
	Erkek	23,5	23,4	23,7	24,4	25,2	25,4	26,5	27,1
	Toplam	**19,5**	**19,5**	**19,8**	**20,4**	**21,2**	**21,4**	**22,3**	**22,9**
Yüksekokul ve Fakülte	Kadın	13,1	14,1	14,5	15,3	16,1	17,1	17,8	18,7
	Erkek	17,9	18,7	18,9	19,4	19,9	20,8	21,3	21,9
	Toplam	**15,5**	**16,3**	**16,7**	**17,3**	**18**	**19**	**19,6**	**20,3**
Yüksek Lisans ve Doktora	Kadın	1,4	1,5	1,9	2	2,2	2,3	2,8	2,9
	Erkek	2,1	2,1	2,6	2,8	2,9	3	3,5	3,6
	Toplam	**1,7**	**1,8**	**2,2**	**2,4**	**2,6**	**2,6**	**3,1**	**3,2**

Kaynak: TÜİK, 2023.

Bununla birlikte 2022'de kadınların oranı % 18,8 ve erkeklerin oranı % 27,1'dir. Daha kalifiye eğitim olarak görülen yüksekokul ve fakülte oranlarına bakıldığında 2015'te kadınların oranı %13,1 ve erkeklerin oranı % 17,9 olarak hesaplanmıştır. 2022'de ise kadınların oranı % 18,7 hesaplanırken erkeklerin oranı % 21,9 olarak hesaplanmıştır. Yüksek lisans ve doktorada 2015'te kadınların oranı % 1,4 iken erkeklerde bu oran % 2,1 olarak hesaplanmıştır. 2022'de ise kadınların oranı % 2,9 olarak hesaplanmış erkeklerin oranı ise % 3,6 olarak hesaplanmıştır (Tablo 9).

Bununla birlikte TÜİK İstatistiklerle Kadın raporunda eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranları 2020-2022 arası Tablo 10'da verilmiştir. Tablo 10'a göre okuma yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılım oranı 2020'de % 12,4 ile sınırlı iken erkeklerde bu oran % 26,4'tür. Yükseköğretimden mezun kadınların işgücüne

katılım oranı 2020'de % 65,6 ve erkeklerin % 83,3'tür. 2021'e bakıldığında okuma yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılım oranı % 12,8 ve erkeklerin katılım oranı % 29,6'dır. Yükseköğretimde kadınların oranı % 67,6 ve erkeklerin oranı % 84,6'dır. TÜİK son verisi olan 2022'ye bakıldığında ise okuma yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılım oranı % 13,9 ve erkeklerin oranı % 30,6'dır. Yükseköğretimden mezun kadınların işgücüne katılım oranları % 68,8 ve erkeklerin işgücüne katılım oranı % 85,1 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 10. Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları

	2020		**2021**		**2022**	
	Kadın	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
Okuma-Yazma Bilmeyen	12,4	26,4	12,8	29,6	13,9	30,6
İlköğretim	24,1	63,4	25,3	65,3	27,1	65,9
Lise	29,9	66,4	32,5	68,9	36,1	72,1
Mesleki veya Teknik Lise	37,0	77,9	38,5	80,1	43,0	81,5
Yükseköğretim	65,6	83,3	67,6	84,6	68,8	85,1

Kaynak: TÜİK, 2022; TÜİK, 2023.

Özellikle kadının eğitim seviyesi yükseldikçe işgücü piyasasına katılım oranında bir artış olduğu yapılan araştırmalarla ortaya koyulmuştur (Tablo 10). Bu anlamda kadınlar için çalışma yaşamında eğitim seviyesinin yüksekliğinin erkeklerden daha fazla öneme sahip olduğu söylenebilir (Durmaz, 2016: 46). Eğitim seviyesindeki artış toplumsal denge oluşmasında ve ekonomik kalkınma sağlanmasında önemli bir adımdır. Bununla birlikte kadının aile sınırları dışında kendi gelirini elde etmesi, aile içi ve dışı karar alabilmesi ve sosyallik kazanmasını da sağlamaktadır (Aşkın, 2015: 49).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltıp kadınların iş gücündeki oranını artırmak için sadece kız çocuklarının eğitimine odaklanmak yeterli değildir. Erkeklerin de eğitimi konusunda duyarlı olunmalı ve gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Zira sadece kız çocuklarının eğitim alması, onlara iş olanakları sunsa da, erkek egemen bir toplumda çalışırken karşılaştıkları ayrımcılığı ortadan kaldırmaz. Bu nedenle, eşitlikçi bir toplum inşa etmek için her iki cinsiyetin de eşit eğitim alma

hakkına sahip olması ve bu hakkın yasal güvencelerle desteklenmesi gerekmektedir (Aydemir ve Demir Akyıl, 2021: 431).

Dünya geneline bakıldığında Eurostat 2017 verilerine göre, işgücünün eğitim seviyesinin düşüklüğü noktasında cinsiyet temelli büyük farklılıklar vardır. Türkiye, AB ülkeleri içerisinde kadın işgücünün eğitim düzeyinin en düşük olduğu ülke olmuştur. 15 – 64 yaş arasındaki kadın nüfusun sadece % 38,2'si birinci ve ikinci düzeyde eğitim almıştır. Bu oran İtalya'da % 61,7 olarak hesaplanmış, İspanya'da % 67,5 ve Fransa'da % 68,9 olarak hesaplanmıştır. Kadınların eğitime katılmaları ve eğitimlerinin tamamlanmasına yönelik politikalar artırılması gerekliliğine kalkınma planında yer verildiği görülmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2019).

2.4.2. Medeni Durum, Çocuk Sahibi Olma ve Toplumsal Cinsiyet

Kadının çalışma yaşamı içinde var olmasında aile faktörü önemlidir. Becker de evlilik, çocuk ve işgücü piyasalarının bağlantılı olduğu ve bağlantının piyasa dışı emeğe göre şekillendiğini belirtmiştir (Becker, 1973: 816).

Hem kadın hem de erkek çalışanlar, iş ve aile yaşamları arasında denge kurma konusunda zorluklar yaşayabilirler. Ancak toplumsal cinsiyet rollerinin ve beklentilerinin farklı olması nedeniyle, kadın çalışanlar iş ve aile çatışmalarının etkilerini erkek çalışanlara göre daha yoğun bir şekilde deneyimlemektedirler. Kadınların hem ev işleri hem de çocuk bakım sorumluluklarının büyük bir kısmını üstlenmeleri, kariyer hedeflerini gerçekleştirme süreçlerinde önemli engeller oluşturmaktadır. Ayrıca, iş yerlerindeki cinsiyetçi tutumlar ve kariyer ilerlemelerindeki eşitsizlik de bu durumu daha da karmaşık hale getirmektedir (Aksoy ve Şahin, 2005: 284).

Kadınların çalışma yaşamına katılımının en önemli nedenlerinden biri, ekonomik bağımsızlık ve toplumsal statü kazanma arzusudur. Geleneksel cinsiyet rollerinin kadınları eve hapsetme eğilimi, günümüzde yerini kadınların kendi ayakları üzerinde durma isteğine bırakmıştır. Çalışma yaşamı, kadınlara sadece ekonomik bir gelir sağlamakla kalmaz, aynı zamanda yeni sosyal çevreler oluşturmalarına, kendilerine güven duymalarına ve kişisel gelişimlerine de katkı sağlar. Ancak,

toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin devam ettiği bir dünyada, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar da göz ardı edilemez (Erkek ve Karagöz, 2009: 17).

Bununla birlikte evlilik sonrası çocuk sahibi olmak da kadının işgücü piyasasında bulunmasında önemli bir etkendir. Artık aile yaşamı içinde belirli sorumluluklar üstlenen kadın, iş yaşamıyla aile yaşamı arasında kalabilmektedir. İş hayatının yoğunluğu ile aile yükümlülüklerini yerine getiremeyen kadın, yeri geldiğinde doğum izinlerinin yeterli gelmemesi ve çocuğun emzirilmesi gibi durumlardan dolayı zıt yönlü bir çatışmaya düşmekte ve tercihini ailesinden yana kullanmaktadır (Bulut ve Kızıldağ, 2017: 88; Umutlu ve Öztürk, 2020: 299).

TÜİK, İstatistiklerle Kadın raporuna göre (Tablo 11); hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranı, 2014 yılında % 59,8 iken 2022 yılında % 60,5 olarak açıklanmıştır. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde; 2014'te hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranı % 24,3 ve erkeklerin istihdam oranı % 90,2 olarak hesaplanmıştır. 2022'de ise kadınların istihdam oranı % 28'e yükselmiş, erkeklerin istihdam oranı yıllar içinde dalgalanmalar görülse de % 90,5 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 11. Cinsiyete Göre 25-49 Yaş Grubunda Olup Hane Halkında 3 Yaşın Altında Çocuğu Olan ve Çocuğu Olmayan Kişilerin İstihdam Oranı

	Hane Halkında 3 Yaşın Altında Çocuğu Olan 25-49 Yaş Grubundaki Kişilerin İstihdam Oranı			**Hane Halkında Çocuğu Olmayan 25-49 Yaş grubundaki Kişilerin İstihdam Oranı**		
	Kadın	**Erkek**	**Toplam**	**Kadın**	**Erkek**	**Toplam**
2014	24,3	90,2	**59,8**	48,7	77,3	**65,4**
2015	24,3	90,4	**59,7**	50,1	78,1	**66,6**
2016	25,4	89,2	**59,4**	51,3	78,1	**67,2**
2017	27,4	90,3	**61,0**	53,0	78,4	**68,1**
2018	26,5	90,4	**60,5**	53,4	78,1	**68,0**
2019	26,7	87,3	**58,7**	52,8	75,1	**66,0**
2020	25,2	85,5	**56,8**	50,7	71,5	**63,1**
2021	26,1	89,1	**58,9**	52,3	74,9	**65,9**
2022	28,0	90,5	**60,5**	56,2	77,8	**69,1**

Kaynak: TÜİK, 2024.

Kadının aile yaşamı ve iş yaşamı içindeki yaşadığı durumu Greenhaus ve Beutell (1985: 78) çatışma olarak ele almış ve çatışmaları 3 farklı şekilde incelemiştir:

1. **Zamana Dayalı Çatışma:** Bir kişinin bir zaman dilimi için birden fazla rolünün rekabet halinde olması demektir. Bu zamana dayalı çatışma iki biçimde olabilir: Kişi fiziksel olarak başka bir rolden gelen zaman baskısına uyamaz ya da fiziksel olarak yetebilecek dahi olsa baskılar başka bir rolle meşgul olmaya neden olur. İş-aile çatışması; haftalık çalışılan/gidilen saat, fazla mesainin miktarı, sıklığı ve vardiyalı çalışmanın varlığı, düzensizliği ile de ilgilidir.

2. **Gerilmeye Dayalı Çatışma:** İş-aile çatışmasının ikinci biçimi rol kaynaklı gerginlikleri içerir. Kişinin stresinin gerginlik, kaygı, yorgunluk, depresyon, ilgisizlik ve sinirlilik gibi stres semptomlarına neden olabileceğine dair önemli kanıtlar bulunmaktadır. Bir roldeki gerginlik kişinin diğer rolünü de etkiler. Roller, birinin yarattığı gerilimin diğerinin taleplerine uymayı zorlaştırması anlamında uyumsuzluk gösterir.

3. **Davranış Temelli Çatışma:** Rol içi davranışlar, başka bir roldeki davranışa ilişkin beklentilerle uyumsuz olabilir. Örneğin, iş yerinde yönetici rolünde olan erkekten beklenen cesaret, bağımsızlık, mantık gibi davranışlar aile içindeki rolüne uyum sağlamayabilir. Aynı şekilde aile içinde beklenen sıcaklık, şefkat ve yakınlık iş yerindeki rolünde göze batabilir.

Boşanma durumunda ise kadının yeterli geçim kaynağı elde edememesi ekonomik anlamda zora düşen kadının işgücüne katılma oranını artırmaktadır. Bu oranın kentlerde daha da artış gösterdiği görülmektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 57).

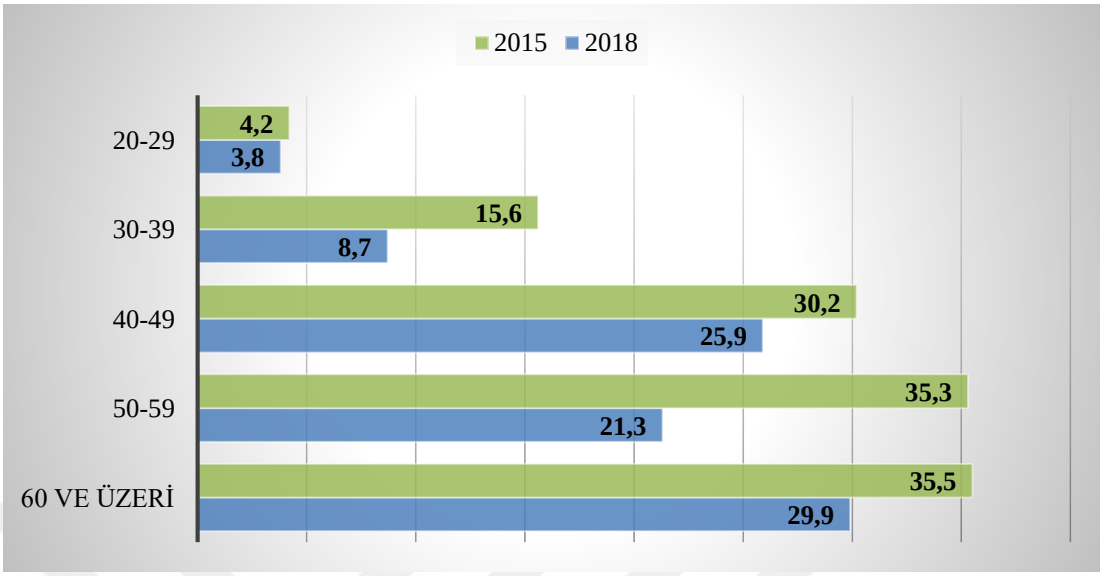
Dünya verilerine bakıldığında ILOSTAT araştırmalarına göre erkeklerin işgücüne katılım oranları kadınlara göre daha yüksek olmakla birlikte, evlilik durumu olduğunda bu oran daha da artmaktadır. Verilerin alındığı 107 ülkede; evli kadınların evli erkeklere göre işgücüne katılım oranı daha düşüktür. İşgücüne katılım oranındaki cinsiyet açığının - verilere dahil ülkelerden Cook Adaları hariç tümünde - evliler

arasında bekarlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca verilerin alındığı ülkelerde çalışma çağında olan erkeklerden, evli erkeklerin bekarlara göre daha fazla işgücünde olduğu saptanmıştır (ILO, 2021a).

2.4.3. Ücret

Kadınların iş yaşamı içinde karşılaştığı sorunlardan biri de ücret eşitsizliğidir. "Eşit İşe Eşit Ücret" ilkesinin uygulanmadığı işgücü piyasalarında kadın işgücünün aldığı ücret erkek işgücünden daha düşük seviyededir (Ercüment ve Tuncay, 2006: 32). Ücret eşitsizliği ve "Eşit İşe Eşit Ücret" ilkesi kamu sektörüne kıyasla özel sektörde daha az uygulanmaktadır. Bu nedenle de özel sektördeki kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha düşük ücretlerle karşı karşıya kalmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 56).

Düşük eğitim seviyesi, kısa süreli çalışma istekleri, iş piyasasını geçici görmeleri, iş değişiklikleri; kadının iş yaşamında erkelerden daha düşük ücret alması için hazırlayıcı nedenlerdir. Kadınların aldığı ücretin aile içinde ikinci ücret, ek katkı olarak görülüp, geçimi sağlama görevinin erkekte görülmesi de kadının düşük ücret kabulünü kolaylaştırmaktadır (İslamoğlu ve Yıldırımalp, 2014: 158). Bununla birlikte, ücret eşitsizliği kadının çalışma yaşamına girişini olumsuz yönde etkilemektedir. Düşük ücret alacağını bilen kadın çalışma yaşamına girmek istemeyebilir, çalışma yaşamı içinde bulunan kadın ise düşük ücret karşısında tatminini gerçekleştiremediği için piyasadan çekilmeye karar verebilir (Ecevit, 2008: 166).



Grafik 1. Yaş Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2015, 2018)

Kaynak: ILO, 2020a.

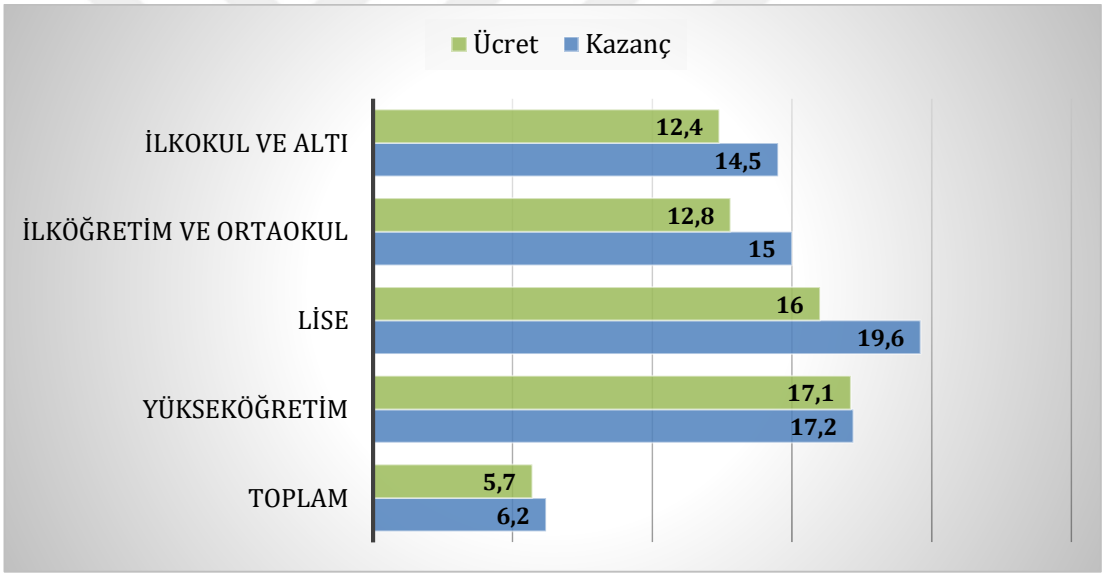
ILO tarafından hazırlanan Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü – Türkiye Uygulaması Raporuna göre son veri olan 2018'de Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkı çalışma yaşamının başlarında % 3,8 gibi düşük bir oranla seyrederken, yaşın ilerlemesi ile ücret farkı da artmaktadır. 30-39 yaş aralığında % 8,7 olmuş, 40'lı yaşlarda % 25,9'a kadar çıkmıştır ve ilerleyen yaşlarda bu yüksek oranı korumaktadır (Grafik 1).

Çalışma yaşamında kadınların karşılaştığı en büyük adaletsizliklerden biri, ücretlendirmedeki eşitsizliktir. Aynı niteliklere sahip olmalarına rağmen aynı işi yapan kadınların erkeklerden daha düşük ücretlerle çalıştırılması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en çarpıcı göstergelerinden biridir. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımını engellemekte ve kariyer gelişimlerini sınırlamaktadır (Karslı, 2022: 49-50).

Kadınların daha düşük ücretle çalıştırılmalarının altında yatan temel nedenler arasında, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı kalıplaşmış düşünceler yer almaktadır. Toplumda yaygın olarak "ekmek parası"nı kazananın erkekler olduğu, kadınların ise ev ekonomisine ek katkı sağladığı yönündeki yanlış inanış, kadınlara çalışma yaşamında daha az değer verilmesine neden olmaktadır. Ayrıca, kadınların ev işleri ve çocuk bakım sorumluluklarının daha fazla olması, işverenler tarafından onların

kariyerlerine daha az yatırım yapılmasına sebep gösterilmektedir. Bu durum, kadınların çalışma yaşamında daha az istekli ve daha az etkili oldukları yönündeki yanlış bir algının oluşmasına yol açmaktadır (Karslı, 2022: 49-50).

Cinsiyete dayalı ücret farkı genellikle saatlik, aylık veya yıllık ortalama brüt ücretleri karşılaştırarak hesaplanır. Yapılan araştırmalar, Türkiye'de tüm eğitim düzeylerinde kadınların erkeklerden daha düşük ücret aldığını göstermektedir. Bu ücret farkı, lise mezunları arasında en belirginken, yükseköğretim mezunları arasında azalmaktadır (Grafik 2). Bu durum, kadınların iş hayatında karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığının ve toplumsal cinsiyet rollerinin devam ettiğinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

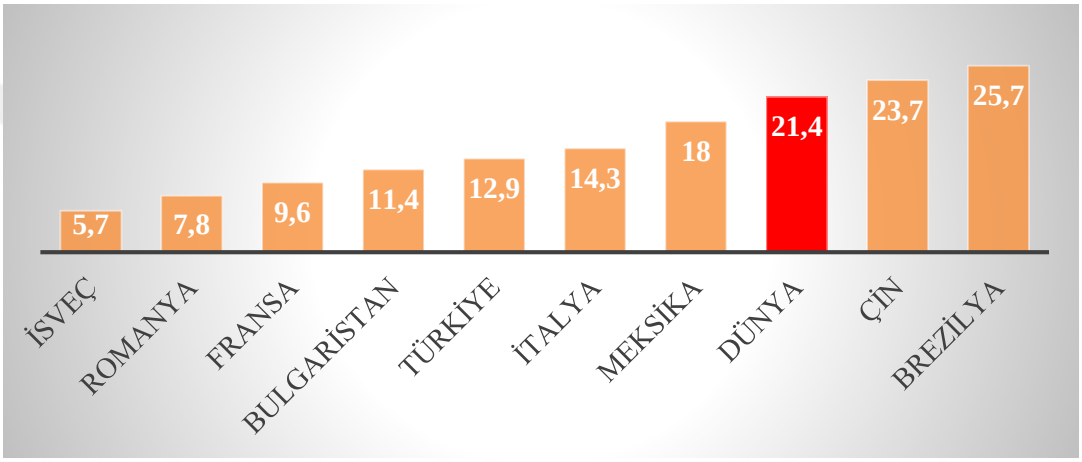


Grafik 2. Eğitim Düzeyine Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı

Kaynak: TÜİK, 2023

Çakır'ın (2008: 34) araştırmasına göre, kadın çalışanların ortalama günlük kazançları, gıda maddeleri sanayi, hukuk büroları, ticaret şirketleri, teknik hizmetler veren firmalar, ecza ve kimyevi madde üreten fabrikalar, deri ve deri ürünleri imal eden işletmeler, kağıt ve kağıt ürünleri üreten fabrikalar ile tütün sanayi gibi çeşitli sektörlerde erkek işçilerin ortalama günlük kazançlarının altındadır.

Dünya geneline bakıldığında ise ILO Türkiye Ofisi tarafından hazırlanan ve 5 Nisan 2019 tarihinde yayınlanan "Cinsiyete Dayalı Ücret Açığını Anlamak" isimli inografik çalışmadaki verilere dayanarak aşağıdaki grafik hazırlanmış, bazı ülkelerde ve Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret açığı gösterilmiştir. Verilere göre en düşük oran İsveç'te % 5,7 olarak hesaplanmıştır. Buna karşın Türkiye'de % 12,9 olarak hesaplanmış, en yüksek oran olarak Brezilya'da % 25,7 olarak hesaplanmıştır. Dünya ortalaması ise % 21,4 olarak açıklanmıştır (ILO, 2019).



Grafik 3. Cinsiyete Dayalı Ücret Açığı

Kaynak: ILO, 2019.

2.4.4. Kayıt Dışı İstihdam

Kadın işgücü oranlarını etkileyen ve kadın işgücüne katılımı açıklayan rakamların düşük olmasına neden olan unsurlardan biri de kayıt dışı istihdam sorunudur. İstatistiklerde ve raporlarda çalışmayan ya da işsiz olarak gözüken kadının aslında kayıt dışı çalışmada olabileceği bilinmektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 18).

Türkiye'de kadın işgücünün en yoğun olduğu alan tarım sektörü olurken, en yoğun kadın kayıt dışı istihdamın bulunduğu sektör de yine tarımdır. Kadınlar ailelerine ait tarım işlerinde ücretsiz aile işçisi olarak, dönemsel işlerde mevsimlik tarım işçisi olarak ve kısa süreli tarım faaliyetlerinde işçi olarak ya hiç ücret almadan ya da düşük ücretlerle kayıt dışı istihdamda yer almaktadırlar (Tiryaki Yenilmez, 2023: 139).

Tarımda daha fazla görülen kayıt dışı istihdamda kadın oranları, kırsaldan kente göçle de daha da artmaktadır. Tarımdan elde edilen gelirin düşmesi, yoksullaşma ve izlenen tarım politikaları nedeniyle kente göç eden kadınlar, sektörde iş azlığı sebebiyle kayıt dışı istihdama yönelmektedirler (Aşkın, 2015: 49). Aile-iş çatışması ve ataerkil zihniyetin getirdiği rollerle ev işlerinin sorumluluğunu üstlenen kadınlar, ev dışında çalışmaya sıcak bakmamakta; ev içinde ve yarı zamanlı günlük işlere yönelmektedirler. Bazen bu durum sadece kadının tercihi olmamaktadır. Kadının ev dışında çalışmasına sıcak bakmayan ataerkil aile yapısı, ekonomik sorunlarla karşılaşınca yine kadını evde çalışmaya yönlendirmektedir (Varaşlı, 2021: 7-8). Kentte bu şekilde kayıt dışı çalışan kadın ev hizmetleri, bakım hizmetleri, evden yaptıkları işler gibi alanlarda yoğunlaştığı için çalışma, ev hayatının bir uzantısı olarak görülüp verilere ev hanımı oranı olarak yansıtılmaktadır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2014: 19).

Kadınların eğitim seviyesinin düşük olması kayıt dışı istihdamda da kendini göstermekte, kayıt dışı çalışma nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Yüksek öğrenim görmüş kadınların enformel sektörlerde daha az çalıştığı gözle görünür bir durumdur (Umutlu ve Öztürk, 2020: 302).

DİSK/GENEL-İŞ'in 2023'te yayınladığı "Kadın Emeği" raporuna göre 10 milyon 298 bin kadın çalışanın % 67,4'ü (6 milyon 951 bin) kayıtlı, yüzde % 32,5'i (3 milyon 347 bin) kayıtsız olarak çalışmaktadır. Raporda tam ve yarı zamanlı çalışan kadınların kayıtlılık oranları da karşılaştırılmış; tam zamanlı çalışan 8 milyon 642 kadından % 74,3'ü kayıtlı, % 25,6'sının kayıt dışı çalışmakta olduğu görülmüştür. Yarı zamanlı çalışan 1 milyon 656 kadın çalışanın da % 31,8'i kayıtlı iken % 68,1'i kayıtsız durumdadır (DİSK/GENEL-İŞ, 2023).

Dünya verilerini yayınlayan ILO'nun Temmuz 2020'de açıkladığı rapora göre toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri çalışma yaşamında kendini farklı şekillerde göstermektedir. Rapora göre gelişmekte olan dünyada orta gelirli ekonomilerdeki kadınların % 55'i ve tarım dışında düşük gelirli ekonomilerdeki kadınların % 78'i kayıt dışı istihdamdadır ve genellikle erkeklerden daha kırılgan durumdadır. Yerel halktan

kadınlar arasında kayıt dışılık oranı dünya çapında % 86,5'e kadar ulaşmaktadır (ILO, 2020b).

2.4.5. Cam Tavan Sendromu

Kadınların yetenek, başarı ve niteliklerinin göz ardı edilerek, yönetimde üst kademelere yükselmelerinin önündeki belirsiz ve aşılması zor engeller cam tavan sendromu olarak tanımlanabilir (İpçioğlu ve Eğilmez ve Şen, 2018: 687).

Yapılan birçok araştırmada kadın liderlerin daha fazla yenilik ve karlılık, daha geniş tüketici erişimi ve kurumsal sosyal sorumluluk gibi konularda çok fazla başarıya imza attığı görülmektedir. Kadın liderler organizasyon içinde olumlu birçok katkı yapma potansiyeline ve örneğine sahipken, kurumsal liderlik konusunda hala yeterince temsil edilememektedirler (Glass ve Cook, 2016: 52).

Birçok kadın, iş hayatında ilerlemek için yeterli yetkinliğe ve niteliklere sahip olsa da erkeklerin baskın olduğu kurumsal yapılar içinde yükselmenin zor olduğunu düşünmektedir. Bu durum, kadınların kariyerlerinde karşılaştıkları 'cam tavan' olarak adlandırılan görünmez engel nedeniyle motivasyonlarını kaybetmelerine ve işlerinden ayrılma kararı almalarına neden olabilmektedir. İstifa etme; yeni bir iş arama, girişimci olmaya yönelme veya iş hayatından tamamen çekilme gibi farklı kararlara da yol açabilmektedir (Wrigley, 2002: 52).

Cam tavan sendromu Türkiye'de de belirgin şekilde kendini göstermektedir. Kadınlar iş hayatına girseler de hem kamuda hem de özel sektörde yönetici koltuklarında kendilerine yer bulamamaktadırlar (Işık Erol, 2015: 13). Kadınların cam tavan sendromuyla karşı karşıya kalmalarının sebeplerini sıralamak gerekirse Türkiye'deki cinsiyet rollerinin dağılımı üst sıralara konulabilir. Kadınlar aile hayatındaki annelik, bakım ve ev sorumlulukları rolleri sebebiyle iş yaşam dengesini kurmada ve bu süreçlerdeki izin hakları nedeniyle yükselme aşamalarında zorluklar yaşamaktadırlar. Yine Türkiye'de eğitim başlığında değinildiği üzere; eğitimdeki fırsat eşitsizlikleriyle karşı karşıya kalmaları bir taraftan kendi yöneticileri açısından olumsuz bir taraf olarak görülürken öte taraftan kadınların kendilerini de yetersiz hissetmelerine sebep olmaktadır (Durmaz, 2016: 51). Kadınların Türkiye'deki ataerkil

düzende kendine atfedilen cinsiyet rollerini içselleştirmeleriyle oluşan özgüven eksikliği yükselmeleri önünde engel teşkil ederken, beraberinde erkek yöneticilerin de yine aynı düzen içerisinde kadın çalışanlara yönelik olumsuz ön yargıları bu pekiştirmektedir (Akdemir, Davarcıoğlu Özaktaş ve Aksoy, 2019: 190-191).

TÜİK'in yayınladığı Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2022 raporunda yer alan, yıllara ve cinsiyete göre yönetici oranları Tablo 14'deki gibidir. 2012'de erkeklerde % 87,8 olarak hesaplanmışken kadınlarda % 12,2'dir. 2022'ye kadar dalgalanmalar yaşansa da 2022'de erkeklerin oranı % 81,5 ve kadınların oranı % 18,5 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 12. Yönetici Pozisyonundaki Bireylerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Yıllar	Erkek	Kadın
2012	87,8	12,2
2013	85,5	14,5
2014	86,6	13,4
2015	86,8	13,2
2016	84,9	15,1
2017	85,0	15,0
2018	85,2	14,8
2019	83,8	16,2
2020	81,8	18,2
2021	80,3	19,7
2022	81,5	18,5

Kaynak: TÜİK, 2022a

Dünya verilerine bakıldığında ILO'nun 8 Mart 2019'da yayınladığı "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Büyük Sıçrama: Herkes için Daha İyi Çalışma Yaşamı Geleceği" raporuna göre kadınlar erkeklere göre daha eğitimli olsalar bile, yöneticilerin üçte birinden daha azı kadındır. Rapora göre, kadınlarda düşük istihdam oranı ve düşük ücretlerin asıl nedeni eğitim değil, eğitimlerinin karşılığını erkekler kadar alamamalarıdır. Ayrıca raporda yer alan "liderlikte annelik cezası" kavramına göre altı yaşın altında çocuğu olan yöneticilerin sadece % 25'i kadındır. Küçük çocuğu

olmayan yöneticiler arasında ise kadınların oranı % 31'e kadar çıkmaktadır (ILO, 2020b).

2.4.6. Taciz ve Mobbing

ILO'nun 2019 tarihli ve 190 No'lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ne göre taciz; "*fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamalar*" olarak tanımlanmıştır (ILO, 2021a). Sanayi devriminden bu yana taciz; toplumsal, cinsel, psikolojik gibi boyutlarıyla iş hayatında bir sorun olarak baş göstermiş, 1970'li yıllarda ise gündeme gelmeye başlamıştır (Gerni, 2001: 20).

Cinsel tacizin mağduru çoğunlukla kadınlar olarak düşünülse de, araştırmalar hem kadınların hem de erkeklerin bu durumla karşılaştığını ortaya koymaktadır. Ancak, kadınların yaşadığı cinsel taciz, sonuçları bakımından erkeklerin yaşadığından daha ciddi ve yıkıcı olabilmektedir. Cinsel taciz yalnızca fiziksel temasla sınırlı kalmayıp, sözlü taciz, istenmeyen jest ve hareketler gibi psikolojik bir baskı unsuru da içerebilir. Kısacası, cinsel taciz, kişinin rızası olmadan, onu rahatsız eden ve aşağılayan her türlü sözlü veya fiziksel davranışı kapsamaktadır (Umutlu ve Öztürk, 2020: 300). Bu saldırının temel amacı sadece cinsel arzuları tatmin etmek değil, aynı zamanda mağduru psikolojik olarak yıpratmak, egemenlik kurmak ve güç göstermektir (Akgeyik, 1998: 216).

ILO'nun 4 Aralık 2019 tarihinde gerçekleşen "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması" konferansında ILO'nun yeni sözleşmesinde tacizin insan hakları ihlali olarak görüldüğü ve "insana yakışır iş" kavramına da ters düştüğüne yer verilmiştir. Aynı konferansta kayıt dışı, güvencesiz ve belli meslek gruplarındaki kadınların tacize daha çok maruz kaldığı açıklanmıştır (ILO, 2021a).

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 105. maddesi; "*Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adlî para cezasına hükmolunur.*" şeklindedir (Türk Ceza Kanunu, m. 105). 105. maddenin 2. bendinde ise; "*Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın*

sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz." ifadesi yer alır ve tacizin iş yerinde gerçekleşmesi halinde cezanın artacağı belirtilmiştir (Türk Ceza Kanunu, m. 105/2).

Bireyin psikolojik bütünlüğünü hedef alan ve iş veya sosyal hayatında olumsuz sonuçlara yol açan bir diğer unsur ise mobbingtir; "birisine saldırıda bulunmak", "zorbalık" veya "psikolojik terör" gibi farklı isimlerle anılabilir. Bu tür bir çatışmada mağdur, sistematik bir saldırıya uğrar ve medeni haklarının ihlaline maruz kalır. Bu sistemli şiddet kişinin, iş piyasasından çekilmesine kadar gidebilir (Leymann ve Gustafson, 2008: 252).

Mobbing kavramını iş yaşamı için ilk kez kullanan kişi Leymann'dır (Leymann, 1996: 175). Çalışma yaşamı içinde mobbing, dünya üzerinde cinsiyet ayırt etmeksizin tüm çalışanlar için önemli bir problemdir. Fakat kadın olmak mobbinge maruz kalma riskini daha da artırmaktadır. Almanya'daki bir araştırmada kadınların mobbinge uğrama riskinin erkeklere göre % 75 daha fazla olduğu, 2002 yılında kadınların % 3,5'inin mobbingden etkilendiği, erkeklerde ise bu oranın % 2 olduğu belirtilmiştir (Aşkın ve Aşkın, 2018: 260).

Türkiye'de mobbing yasal olarak 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde; "*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür*." olarak yer almaktadır (Borçlar Kanunu, m. 417). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde ise "*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz*." şeklinde belirtilmiştir (İş Kanunu, m. 5). Mobbinge maruz kalan işçi, işverenin de tedbirleri almaması durumunda bu iki kanun ve maddeye dayanarak hakkını arayabilmektedir (Kaya, 2015: 372).

Yapılan araştırmalar, kadınların erkeklerden daha sık mobbing mağduru olduğunu göstermektedir. Avrupa Parlamentosu'nun işyeri taciziyle ilgili kararları da bu bulguyu desteklemektedir. Bu durumun önlenmesi için işletmelerin mobbing politikaları geliştirmesi, çalışanları bilinçlendirmesi ve şikâyet mekanizmalarını güçlendirmesi gerekmektedir. Ayrıca, yasal düzenlemelerin geliştirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması da mobbingin önlenmesinde önemli adımlar olarak görülebilir. Mobbingin kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için, iş hayatında kadınların güçlendirilmesi, kariyer gelişimlerine destek olunması ve eşit fırsatlar sunulması gerekmektedir (Karslı, 2022: 51).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KOCAELİ VE SAKARYA ÜNİVERSİTESİ'NDE BİR SAHA ARAŞTIRMASI: SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN ÇALIŞMA YAŞAMINA YÖNELİK TOPLUMSAL CİNSİYET ODAKLI ALGI VE BEKLENTİLERİ

Bu bölümde Kocaeli Üniversitesi ve Sakarya Üniversitesi'nde okuyan 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin çalışma yaşamına yönelik algı ve beklentileri cinsiyet odaklı olarak incelenecek ve görünür kılınmaya çalışılacaktır. Öncelikle araştırmanın amacı ve yöntemi aktarılacak, ardından saha araştırmasından elde edilen görüşmelerden hareketle veriler ve bulgular ortaya konulacaktır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Toplumsal cinsiyet kavramı kadın ve erkeğe, cinsiyet farklılıkları nedeniyle toplumun yüklediği rolleri getirir. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların ve erkeklerin yaşamları boyunca üzerlerine aldıkları, toplum tarafından belirlenmiş kalıplardır. Bu roller, özellikle eğitim hayatının başlamasıyla birlikte daha belirgin hale gelir ve iş hayatına yansıyarak toplumun her kesimine yayılır. Bu süreçte bireyler, toplumsal beklentiler ve normlar doğrultusunda şekillenirken, cinsiyetlerine göre farklı roller üstlenmeye yönlendirilirler.

Bu çalışmada henüz eğitim süreci içerisinde olup, çalışma yaşamına girmek üzere olan ve/veya adım atan öğrencilerin çalışma yaşamına yönelik algı ve beklentilerinin toplumsal cinsiyet odaklı bir perspektifle görünür kılınması hedeflenmektedir. Yükseköğrenim, geniş bir kesim için çalışma yaşamına geçiş öncesinde eğitimdeki son aşamayı ifade etmektedir. Bir kesim öğrenci için ise yükseköğrenimin son aşamaları yarı ya da tam zamanlı veya stajyer olarak çalışma yaşamı ile ilk temasın kurulduğu dönemlerdir. Türkiye genelinde artan üniversite sayısı ve öğrenci mevcudiyeti de göz önüne alındığında, potansiyel işgücü arzı olarak üniversite öğrencileri ve çalışma yaşamı ilişkisini anlamaya imkân sağlayacak çalışmaları çeşitlendirmek önem arz etmektedir. Bu çalışma ise bu noktada sürecin

deneyimleyenleri olarak üniversite öğrencileri açısından bakarak, üniversite öğrencilerinin çalışma yaşamına yönelik algı ve beklentilerinde toplumsal cinsiyet boyutunun yansımalarını açığa çıkarmayı hedeflemektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Teknikleri

Bu çalışmada eğitimden çalışma yaşamına geçiş sürecinde (veya hemen öncesinde) yer alan Kocaeli ve Sakarya Üniversitesi 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin çalışma yaşamından beklentileri ve buna yönelik algılarına odaklanılmıştır. Bu kapsamda Kocaeli ve Sakarya Üniversitesi'nde okuyan 17 öğrenciyle[4] derinlemesine görüşmeler yapılmış, öğrencilerin çalışma yaşamına yönelik algı ve beklentileri ortaya çıkarılmıştır. Kocaeli ve Sakarya Üniversitesi 3. ve 4. sınıf öğrencileri kendilerinin belirttikleri cinsiyetlere göre (çalışmacının öncül bir belirleyiciliği olmadan) görüşmeci olarak çalışma kapsamına dahil edilmişlerdir. Buna göre, görüşülen öğrencilerin 10'u kadın 7'si erkektir. Çalışmaya katılan öğrencilerin tümünün isimleri anonimleştirilmiştir.

Bu tezin yöntemi vaka analizidir. Vaka analizi, belirli bir olayı, kişiyi, grubu veya kurumu derinlemesine inceleyerek hakkında kapsamlı bilgi edinmeyi amaçlayan bir araştırma yöntemidir. Bu yöntem, genellikle nitel araştırmalarla ilişkilendirilse de hem nicel hem de nitel verilerin analizinde kullanılabilir (Süleymanoğlu Kürüm, 2020: 149). Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış olup derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Sorular tarafımızca hazırlanmıştır. Sorular için Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 27 Mart 2024 tarihli toplantısında onay alınmıştır[5]. Sorulara kesin karar verilmeden önce öğrencilerle pilot görüşmeler yapılmıştır. Pilot görüşmeler sonrasında asıl sorularla asıl görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler öğrencilerin tercih ettikleri şekilde ve tercih ettikleri yerlerde yüz yüze veya online gerçekleştirilmiştir.

[4] Görüşmeler Kocaeli Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi ve Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi öğrencileriyle yapılmıştır. Kocaeli Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi 2022 yılında İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden dönüştürülmüştür. Bununla birlikte Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi 2014 yılında İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden dönüştürülmüştür.
[5] Bakınız: Ek-3.

3.3. Üniversite Eğitim Süreci ve Eğitim Temelinde Çalışma Yaşamına Yönelik Algı ve Beklentiler

Bu başlık altında üniversite öğrencilerinin eğitim süreçlerinin çalışma yaşamına katıldıklarında kendilerine sağlayacağını düşündükleri katkıları, avantajları ve dezavantajları incelenecektir. Üniversite öğrencilerini cinsiyet fark etmeksizin 3. veya 4. sınıf siyasal bilgiler fakültesi öğrencileri temsil edecektir. Bu başlığın alt başlığında öğrencilerin siyasal bilgiler fakültesi eğitim sürecine bakış açıları, eğitim süreci değerlendirmeleri ve aldıkları eğitimin çalışma yaşamına katkısı konusundaki eğilimleri incelenecektir.

3.3.1. Öğrencilerin Eğitime ve Fakülteye Bakışı

Sakarya ve Kocaeli Üniversiteleri Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde eğitim ve öğretim gören öğrenciler, yerleştikleri bölümlerinin seçiminde en etkili nedenin üniversite sınavından aldıkları puan[6] olduğu konusunda tamamen ortak fikirdedirler. Kadir'in *"Bu soruya vereceğim direkt yanıtım, puan."* ifadesi öğrencilerin bu durumunu kısa ve net şekilde özetlemektedir. Öğrencilerin birçoğu üniversite hazırlık süreçlerinin zor olduğunu ve sınav anında stresin yüksek olduğunu düşünmektedirler. Sınava tekrar hazırlanarak aynı süreçleri yaşamanın ise kendileri için çok daha zorlu olduğunu belirtmektedirler. Bu nedenle de aldıkları puana göre sene kaybı yaşamadan yerleşmenin daha doğru olduğunu dile getirmektedirler. Öğrenciler yerleştikleri bölüme puan nedeniyle yerleşseler de umutsuz, karamsar ve tamamıyla mutsuz değildirler. Fakültelerinin kendilerine olan katkılarına yönelik algı ve beklentileri de mevcuttur. Bu konuya ilişkin değerlendirmelere aşağıda ayrıca yer verilecektir.

[6] Türkiye'de üniversite sınavları mevcut durumda 2 aşamalı olarak yapılmaktadır. İlk sınav Temel Yeterlilik Testi (TYT)'dir. Bu sınavda lise müfredatında yer alan temel derslerden Matematik, Türkçe, Sosyal Bilimler ve Fen Bilimleri yer alır. TYT tüm adaylar için zorunludur. İkinci sınav ise Alan Yeterlilik Testi (AYT), adayların tercih etmek istediği lisans programına göre belirlenen alanlardan oluşmaktadır. Bu sınava girebilmek için TYT'den en az 150 puan almak gerekmektedir. Yabancı dil bölümlerini tercih etmek isteyen adaylar için de Yabancı Dil Testi (YDT) yapılmaktadır. Siyasal bilgiler fakültesine giriş için de eşit ağırlık puanı getirecek Matematik ve Türk Dili ve Edebiyatı-Sosyal Bilimler 1 sınav kitapçıklarındaki soruların çözümü gerekmektedir. Sınav sonucunda alınan puanlar ile tercih yapılır ve yapılan tercih sonucuna göre öğrenciler fakültelerine Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yerleştirilir. Detaylar için bakınız: https://www.osym.gov.tr/.

Öğrenciler fakülteye yerleştikten sonra 3 veya 4. seneye kadar aldıkları eğitim ve öğretimi olumlu ve olumsuz olmak üzere iki yönlü değerlendirmektedirler. Eğitimin olumsuz tarafının başlıca sebeplerinden biri olarak öğretim üyelerini göstermektedirler. Bazı derslerin sadece okuma yoluyla ders anlatılmasının derslere olan ilgilerini düşürdüğünü ve bu durumun o alanda kendilerini yetersiz hissettirdiğini söylemektedirler:

> *"Yani bazı derslere girmek istemiyorum. Slayttan okunan derslere mesela… Ben o derslerden verim alamıyorum. Bu sefer de eğitim sanki bana yetersizmiş gibi hissettiriyor. Hatta 3 saatlik dersi 1 saatte bitiren hocalarımız da var. Hemen okuyor bir bakıyoruz dersimiz bitmiş. Ben o derse mesela hep zorla giriyorum açıkçası." (Ece, 21).*

Bu konuda farklı düşünen öğrenciler de mevcuttur:

> *"Her suçu da hocalara atamayız biraz kendimizin şey yapmamız lazım. Kendimizde aramamız lazım yani. Biz ne yapıyoruz diye bakmamız lazım. Biz emek veriyor muyuz yani." (Hale, 21).*

Diğer taraftan aldıkları eğitimden memnun olan öğrenciler de bulunmaktadır. Öğretim üyelerinin bazıları ile ilgili sıkıntılarını dile getirseler de birçoğunun öğreticinin yol gösterici olduğunu, bu durumun bölümleri için de çok önemli olduğunu vurgulamaktadırlar:

> *"Bütün hocalar aynı değil tabii ki. Bizi çok destekleyen hocalarımız da fazla. Sadece derslerle ilgili değil gelecekle ilgili de bizi yönlendiriyorlar. Eğitimlere filan yönlendiriyorlar mesela. Çünkü sadece ders konusu değil bizim genel olarak gelecekle ilgili fikirlere de ihtiyacımız var bence. Bizim bölümler, fakülte böyle biraz. Çünkü sosyal bölümler var. Tek bir planın olmaması gerekiyor. Birkaç planın olmaya müsait ama tek bir plan yapmak da riskli." (Beren, 23).*

> *"Aslında okulda yönlendirmeler eğitimler filan kötü değil. Hatta biz görmedik ama okula adapte için dersler bile konulmuş 1.sınıflar için. Çünkü 1. sınıfta gerçekten anlamıyorsun okulu, biraz laylaylom geçebiliyor o süreç. Ben aldığım derslerin de hayatımda işime yarayacağını ve katkı sağlayacağına eminim. Okulumun eğitiminden de memnumum genel olarak. Yüzdeliğe vurursak diyelim. Her şeyin eksileri olur." (Ela, 20).*

Öğrenciler üniversitelerinde eğitim süreçlerine uygulamalı eğitimlerin katılmasının geleceklerine katlı sağlayacağını düşünmektedirler. Sakarya Üniversitesi öğrencileri 4. sınıfın son dönemlerinin tamamında zorunlu staj yapacaklarını ya da yaptıklarını söylerken, Kocaeli Üniversitesi öğrencileri sadece yaz stajlarında zorunluluk olduğunu belirtmektedirler. Bu, öğrenciler tarafından olumlu görülen bir

durum olarak gözlemlenmektedir. Hatta Kocaeli Üniversitesi öğrencileri staj süreçlerinin artırılabileceğini düşünmektedirler:

> *"Bizde staj süreci yaz stajı şeklinde. Bazı okullarda bu daha uzun bildiğim kadarıyla. Bunun artırılması bence daha etkili olabilir. Ama zorunlu stajımızın en azından olması güzel." (Şeyma, 21).*

Öğrenciler sadece staj olarak değil derslerde materyaller, örnek çalışmalar, o alanda örnek kişilerle uygulamalı eğitimin artırılabileceği konusunda da fikir beyan etmektedirler:

> *"Mesela o konuyla ilgili örnek bir şirket gezisi yapılabilir ya da o derse gerçekten o alanda çalışan biri gelebilir. Bu şekilde bence ilgimiz de artar. Daha anlaşılır olur gibi duruyor. Ya şimdi bir hocamız var o yapmak istiyor bir teknik gezi, katılım bulamadı. Şimdi suçu da tamamen hocalara atmayalım." (Hale, 21).*

Öğrencilerin okullarıyla ilgili dile getirdikleri önemli konulardan biri de okuldan fiziksel olarak uzak kaldıkları pandemi ve 6 Şubat depremleri sürecidir. Pandemi sürecinde neredeyse 2 seneye yakın ve 6 Şubat depreminde yarım dönem okuldan fiziksel olarak uzak kalmak zorunda kalan öğrenciler, bu iki sürecin de okul hayatlarını olumsuz etkilediği konusunda ortak fikirlere sahiptirler:

> *"Pandemiye çok denk geldiğimiz için yeterli yönlendirmeleri alamadık. Okulla çok iç içe değildik yani. Bir gidiyordu, bir geliyordu, hoca bildiğini aktaramıyordu. İnternet ya da sorunlar yüzünden işte. Biz ondan öğrenemiyorduk. Çok kopukluklar oldu." (Beren, 23).*

3.3.2. Öğrencilerin Fakültenin Çalışma Yaşamına Etkisine Dönük Yaklaşımları

Üniversite öğrencilerinin eğitim ve öğretim hayatlarına, fakültelerine ve okullarına karşı genel bakış açıları bir önceki başlıkta incelenmiştir. Bu başlık altında ise üniversite öğrencilerinin aldıkları eğitim ve öğretimin, fakültelerinin ve okullarının çalışma yaşamına yönelik kendilerine kattıklarını ve katacaklarını düşündükleri algı ve beklentileri incelenecektir.

Öğrencilerin, fakültelerinin çalışma yaşamına yönelik dile getirdiği en önemli dezavantajı siyasal bilgiler fakültelerinin çok fazla mezun veriyor olmasıdır:

> *"Bizim fakültede dezavantaj çok fazla mezun vermesi. Bu benim bölümüm için de diğer fakültedeki bölümlerde de geçerli bence. Sürekli mezun veriyor ve mezun olan*

> *kişiler genelde aynı vasıfta mezun oluyorlar. Yani farklı bir özellik olması gerekiyor biraz öne çıkmak için. Bence o da zor yani. Binde bir farklı biri çıkar belki, hani dilini geliştirmiştir ne bileyim yurt dışına gitmiştir ama bu da az oluyor. Genelde herkes aynı özelliklerde mezun oluyor." (Kadir, 21).*

Bununla bağlantılı olarak diğer yandan, öğrenciler buradan mezun olduklarında aslında şu an arkadaşları olan kişilerin çalışma yaşamında rakipleri olacağını düşünmektedirler. Artan rakip sayısının çalışma yaşamında kendilerine bir dezavantaj olarak döneceğine ise kendilerini hazırlamaktadırlar:

> *"Çok fazla mezun veriyor burası. Rakibimiz artıyor. Bu bence bizim fakülte mezunları için piyasada işsizlik yaratabilir. Rakiplerimiz çok olunca akla tabii işsizlik süreci gelebiliyor." (Bilal, 20).*

Öğrenciler bu dezavantajlı durumlar karşısında ise kendini geliştirerek diğerlerinden farklı hale getirmenin önemini dile getirmektedirler:

> *"Ama yani mezun da çok var. Yani boş gezen olsa da kendini donanımlı çıkmakla da bağdaştırıyorum. Yani okuldan ne kadar donanımlı çıkarsam, o şekilde iş bulman da daha kolay oluyor. Kendini geliştirmeden sıfır da çıkarsan işsizlik olur bence. Kendimizi geliştirip çıkarsak, donatıp çıkarsak bence iş bulabileceğimizi düşünüyorum." (Ali, 21).*

> *"Mezun çok veriyor ben kabul ediyorum bunu ama bence burada bizim en büyük avantajımız fakülte mezunlarının birçok alanda çalışabiliyor olması. Buradan mezun olan kişiler farklı işlere dağılabiliyor. Kamuya girebiliyor. Bizim bölümde kaymakamlık, hakimlik bile var. Yani alan özel sektörde de geniş. Orda da farklı bölümlere girebiliyor. Geniş bir alana hitap ediyor yani." (Zeynep, 24).*

Öğrenciler arasından Zeynep'in söylediği bu ifadeler, diğer birçok öğrenci tarafından da dile getirilmiştir. Öğrenciler arasında siyasal bilgiler fakültesinden mezun olduğunda kamu ve özel sektörde çok farklı alanlarda çalışılabileceği düşüncesi yaygındır. Bölümlerinden mezun olduklarında istedikleri şirketlerde veya bölümlerde iş bulamasalar bile, farklı şirketlerde ve farklı pozisyonlarda iş bulabileceklerini düşünmektedirler. Bu düşünce ile de iş hayatına yönelik daha olumlu bir bakış açısıyla baktıkları tespitini yapmak mümkündür.

Farklı bölümlerde çalışabiliyor olmak birçok öğrenci tarafından olumlu bir özellik olarak görülse de, bunun bazen dezavantaja dönüşebileceğini düşünenler de mevcuttur. Örneğin Kadir bunu bir uzmanlaşamama sorunu olarak şu şekilde ifade etmiştir:

"Yani aslında birçok alan olması güzel ama bir alanda uzmanlaşmaması da kötü bence. Nereye gideceğini ne yapacağını şaşırabilirsin. Kafamda çok şey dönüyor yani. Şunun gibi oluyor diyorlar bize 'siz şimdi mezun olunca ne olacaksınız?' Bu da bence bizi de düşündürüyor ne olacağım nereye yönelsem kararsızlık yaratıyor. Düşünün elektrik mühendisi olan birinin uzmanlığı budur. Mezun olunca elektrik mühendisi olur ve o alanda çalışır. Alanı daha dardır ama bellidir diyebiliriz." (Kadir, 21).

3.3.3. Öğrencilerin Çalışma Yaşamına Yönelik Algı ve Beklentileri

3.3.3.1. İşe Giriş

Bu kısımda üniversite öğrencilerinin işe giriş aşamasında yaşayacaklarını düşündükleri olumlu ve olumsuz algı ve beklentileri incelenecektir.

3.3.3.1.1. İş Bulma Yöntemleri ve İş Arama Süreci

Bu başlık altında üniversite öğrencilerinin iş arama sürecine yönelik genel beklentileri ve başvuru aşamasında kullanmayı planladıkları iş bulma yöntemleri öğrencilerin gözünden incelenecektir.

Öğrenciler iş arama aşamasında yaşayacakları süreçleri genel olarak değerlendirdiklerinde en çok "zor" kelimesini kullanmaktadırlar. İş arama süreçlerinin ağırlıklı olarak zor ve uzun süreceği konusunda tedirgin oldukları belirgin şekilde anlaşılmaktadır:

"Tabii ki zor bir süreç bizi bekliyor. Hatta stresli diyebilirim. Kesin bir yer bile olsa aklında, mesela görüşme anı stresli oluyor. Süreçte stresli geçiyor. Ben staj görüşmesi yaptım orada bile stres yaptım. Hayata atıldığın ilk dönem gerçek anlamda." (Yağmur, 21).

"Cevapsız olacak (Gülüyor). Başvuru yapacağız geri dönüş olmayacak. Bir süre işsiz geçecek gibi gözüküyor zaten süreçte de, tabii ki stresli ve günleri saymalı geçecek. Zor bir süreç, istediğin olana kadar." (Ece, 20).

"Zor geçecek tabii ki. Tüm sektörler çok doygun şu anda. Bir de pandeminin etkisi var. Bir de o dönemden sonra başlayan bir ekonomik kriz hali var. Herkes işte bu sebeplerden çok rekabetçi, bu yüzden de dersten çıkıp bu çalışma alanına geliyoruz. Diğerlerine göre farklı olmak için çalışıyorum daha fazla." (Beren, 23).

"Bence çok çetrefilli geçecek ya. Şu an bir de son senem olduğu için daha da artmış bir halde sürekli düşünüyorum. Bir de yaşın verdiği bir şey var bende 24 yaşındayım. Hem de yaşanan bu ekonomik sıkıntılardan dolayı. Okul bitince aileye bağlı olma durumu var. Kendi ekonomik özgürlüğünüzü almamış oluyorsunuz hala. Benim ailem de mesela hani arama sürecinde direkt bir desteği olmaz. Bize yakın gel derler sadece sanırım." (Zeynep, 24).

> *"Şu anda bile aynı bunları düşünüyorum. Stresliyim ne yapacağımı düşünüyorum. Mali müşavirlik istiyorum onun sınavını düşünüyorum. Kazanabilecek miyim, kazanırsam yerleşebilecek miyim? Bir yer bulabilecek miyim? Kendi istediğim gibi bir yer bulabilecek miyim? Çünkü şu an bir iş yerinde çalışıyorum evet mali müşavirlikte ama okul bitmediği için stajyer olarak kabul ediliyorum. 2 senedir çalışmama rağmen. Çünkü o diplomayı o sınavı istiyorlar. Ve şöyle bir şey var ki çok zor bir dönemde yaşıyoruz gerçekten ekonomik filan anlamda da. Bir de sizi bilgilendiren, yol gösteren insan olmazsa çok zorlanırsınız. Ben mesela çalıştığım yer olmasa bunları düşünmek aklıma bile gelmezdi. Mesela bir abla var ofiste bana diyor ki 'sakın durduğun yerde durma kendini geliştir'. 'Kendimi nasıl geliştireceğim?' diyorum 'araştır, insanlarla konuş' diyor ama böyle insanlar yok. Annem babam ortaokul mezunu ya da işte sadece 'gidebildiğin yere kadar git' diyorlar ama işte tam olarak yardımcı olacak kimse yok bu süreçlerde. Sadece ne yapabilirim diyorum ders çalışabilirsin, kendini geliştirebilirsin diyorum." (Halide, 25).*

Mezuniyet dönemleri yaklaşan öğrenciler geçirecekleri iş arama süreci stresini şimdiden hissetmekte hatta ülkede yaşanan sosyo-ekonomik yapının getirileri, demografik ve aile yapısının da yüklediği yükler bu stresi daha da artırmaktadır. Öğrencilerle yapılan görüşmelerden iş arama sürecinde onlara en fazla sorun yaşatacağını düşündükleri şeyler; iş bulma sürecinin uzaması, ülkelerinde yaşanan ekonomik krizin etkisiyle sektörlerde ve piyasada yaşanan daralma ve işsizlik, iş tecrübesine sahip olmamaları, kendilerini yeterli derecede geliştirememiş olmaları, kendilerini yönlendirecek kişi veya kurumlardan yoksun olmaları ve siyasal bilgiler fakültesi bölümlerinin mezun sayısının fazla olması başlıkları ile özetlenebilir.

Sürecin uzamasının oluşturacağı baskı öğrenciler üzerinde gözle görünür biçimde olup, kendilerinin bu süreci hayal ederken bile stresli cevap verdikleri gözlenmiştir. Ülkede yaşanan işsizlik problemlerinin öğrenciler üzerinde oldukça olumsuz yönde etkili olduğu söylenebilir. Yukarıdaki "Üniversite Eğitim Süreci ve Eğitim Temelinde Çalışma Yaşamına Yönelik Algı ve Beklentiler" başlığında da değinildiği üzere, öğrencilerin siyasal bilgiler fakültelerinin mezun sayısının fazlalığından dolayı rakiplerinin fazla olacağı düşüncesi burada da kendini göstermiştir:

> *"İş arama süreci zorlu geçecek. Bizim fakülteden neredeyse bütün üniversitelerde var hatta ben İktisat bölümündeyim o da nerdeyse her yerde var. Buradan da mezun çok oluyor. İşte dediğim gibi piyasada bu sefer bölüm mezunu çok oluyor. Zaten işsizlik problemi var, rakip çok, bizim için zor bir süreç. İş bulmak da lazım." (Bilal, 20).*

> *"Benim babamın lokantası var, ben diploma için okula girdim açıkçası. Normalde ona devam edeceğim ama eğer hani bir şey olur iş ararsam çok kötü geçerdi. Bir de şu an işsizliğin yoğun olduğu bir dönemdeyiz. Baskı hissederdim baya üzerimde." (Enes, 21).*

Öğrenciler çalışma yaşamındaki iş arama süreçlerinde kullanacakları yöntemleri ise internet üzerinden başvuru (Kariyer.net, LinkedIn, İşkur, diğer online iş ilanı siteleri), tanıdık ve referans olarak aktarmaktadırlar. Öğrencilerin tamamı en etkili yöntemin "tanıdık" olarak adlandırdıkları işe girmelerini sağlayacak akraba, aile dostu, arkadaş gibi kişiler olduğunu dile getirmektedirler. Öğrenciler günümüzde bu yönteme herkesin başvurduğunu ve kendilerinin de öncelikli olarak bu yöntem üzerinden iş arayacağını aktarmaktadırlar:

> *"Sosyal medya, kariyer.net gibi, internet yani buralardan iş bulmak mümkün. Ama tanıdıklar vasıtasıyla olabilir. Bunun dışında çok görmedim. En önemli etken çevre faktörü, tanıdıklar. Ben de öyle bulacağımı düşünüyorum. Bu bölümden değil başka bir meslek düşünüyorum. Aslında ben hosteslik istiyorum. THY'de bizim tanıdıklarımız var onların vasıtasıyla sınavlara gireceğim. Tanıdığımız olduğu için hosteslik istiyorum gibi aslında olacağını düşünüyorum." (Ece, 21).*

> *"Bence yöntemler internet, tanıdık, çevre. Tanıdık, çevreyle daha çok bulunduğunu düşünüyorum ve herkes açısından yani sadece biz değil internetten bulmak daha zor diye düşünüyorum. Ben mesela mali müşavir olmak istiyorum. Bu da zor bir süreç. Müşavirlik sınavları var. Sınavları zor yani az önce de dediğim gibi tanıdık yoluyla vesaire konuşmuştuk. Tanıdığımız birisi var. Onun yanında staj yapmayı düşünüyorum." (Hale, 21).*

> *"KPSS düşünüyorum aslında ben. Tanıdık burada zor olabilir. Sınav filan var çünkü. Puan almam gerekiyor. Bunun dışında tanıdık ve referans önemli. Hocaların referansı gibi mesela. Sendikada bir tanıdığımız var, o 'istersen sendikayla görüştürürüm' dedi. Ona söyleyeceğim." (Ayşe, 23).*

Yöntemin bu denli baskın görünmesinin sebebini yaşadıkları ülkenin durumuyla bağdaştıran öğrenciler, bu yöntemi yaygın olduğu için tercih ettiklerini belirtmektedirler:

> *"Ben KPSS ile girmeyi düşünüyorum devlet dairelerine. Çünkü ben özelde emir komuta bana göre olmayan bir şey. Devlet olmazsa tanıdık kontenjanından iş bakacağım. Mesela enişte işte Düzce'de bir fabrikada fabrika müdürü. Orada olmazsa bile onun çevresi geniş. Onun aracılığıyla bulacağım." (Kadir, 21).*

> *"Kendi imkanlarınla iş ilanlarıyla iş arayarak, İŞKUR vasıtasıyla ve tanıdıklarla iş bulmak mümkün gibi. En etkili yol maalesef bence tanıdık. Benim tercihim diğer yollar olur. İş ilanlarıyla takip ederim ama bu yollarla bulamazsam tanıdık yollarıyla olabilir. Tanıdıklara sorabilirim çok böyle torpil yoluyla olmayacak şekilde. Çok sıcak bakmıyorum bu yola ama işte mecbur kalırsam…" (Vedat, 22).*

Öğrencilerde görüldüğü gibi tanıdık yoluyla iş bulmak artık kabul görmüş ve yaygın olan bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Kişiler iş arama sürecinde kişisel olarak tercih etmeseler bile, mevcut eğilim nedeniyle bu yola başvurmaktadırlar:

"Mezun olunca tanıdık yoluyla iş arayacağım büyük ihtimalle. En etkili yol "iyi bir tanıdık" (Gülüyor). Herkes aynı cevabı veriyor değil mi buna?" (Bilal, 20).

Görüşmecilerden Bilal'in "iyi bir tanıdık" olarak nitelendirdiği kişiler diğer öğrencilerde de direkt bu ifade ile kullanılmasa da, bulunduğu yerde yüksek kademede olan, devlet dairelerinde iyi bir konumda bulunan ya da siyasi bağlantıları olan kişiler olarak görülmektedir. Bu kişiler öğrencilerin gözünde, iş arama sürecinde öğrencilerin işe başlamak istedikleri yerlere dolaylı ya da direkt yolla ulaşabilme yollarını daha da kolaylaştıracak ve iş arama sürecinin de süresini kısaltacak durumdadırlar.

İşe girişte en etkili yöntemle ilgili fikirlerin karşılaştırılmasında ise "tanıdık" yöntemine güvenen erkek öğrenci sayısı kadın öğrenci sayısından daha fazladır. Erkek öğrencilerin neredeyse tamamı bu yöntemle iş bulacağını ya da zaten var olan aile işine devam edeceklerini aktarmışlardır.

Öğrencilerin işe giriş aşamasında önemli gördüğü bir diğer unsur insan ilişkileri ve ağlarıdır. Bu noktada "tanıdık" diye nitelendirdikleri kişiler her zaman akrabaları olmamaktadır; iş ve iş deneyimine ilişkin ağlarla temas etmeyi de önemseyen cevaplar verilmiştir:

"İş bulma süreci dijital yollarla, internet başvurularıyla, tanıdık aracıyla geçebilir. En etkili yol dijital yol ve tanıdık. Dijital yol; Kariyer, İşkur gibi. Tanıdık da benim için şu an içinde bulunduğum öğrenci kulübü. Kulüp network sağlıyor. Öğrenci topluluğu kulübü bu. Ve ben mezun olduktan sonra buradaki edindiğim bağlantılarla iş bulabileceğimi düşünüyorum." (Ece, 21).

"Aslında KPSS düşünüyordum. Kaymakamlık oluyor mesela bizim bölümden. Mesela seminere katıldık orada bir arkadaş söz aldı sordu, kaymakamlık alımlarını filan semineri alan kişi işte puan yetmiyor orda filan dedi. Yani sadece puan yetmiyor, yani tanıdığın olması gerekiyor demek bu. Ben de dedim neden emek vereyim ki yani. 4.sınıf öğrencisiyim ama gerçekten ne yapmam gerektiğini bilmiyorum diyebilirim. Ben lisede de muhasebe okudum, iki yıllıktan dikey geçişle geldim. İki yıllık üniversitemde de muhasebe okudum, şimdi de maliye okuyorum, sonrasında muhasebecinin yanına girdim. Aslında ilk hedefim mali müşavirlik. Şu anda mali müşavirlik ofisinde çalışıyorum. Orada bir sürü insan tanıdım. Arkadaşlarım var, çevrem var. Hem kendi emeğim hem arkadaşlarımın desteğiyle iş bulabileceğimi düşünüyorum." (Halide, 25).

Öğrenciler aslında bazı yerlerde kendilerinin de muzdarip olduğu "torpil ve tanıdık" vasıtasıyla iş bulma yöntemlerini yer yer kendilerinin de seçmek zorunda kaldığını belirtmektedirler. İçinde bulunulan işgücü piyasasının işleyiş ve koşullarının getirisiyle bu yöntem kısır bir döngüye dönüşmüş görülmektedir. Yöntemi doğru

bulmayan hatta bununla ilgili sıkıntı yaşayan öğrenciler bile bu yöntemi en güvendikleri yöntem olarak aktarmaktadırlar. Kişisel gelişim, eğitim ve öğretim süreçlerindeki başarı, kazançlar, sosyal hayatın öneminin iş bulma sürecine katkısının farkında olsalar da, işsiz geçirecekleri süreçleri düşündüklerinde bu yönteme daha da sarılmaktadırlar. Okula devam ettikleri süreçte kendilerine iş imkanı sağlayabileceğini düşündükleri kişilerle iletişimde kalmaya devam ederek kendilerine bir güvence yöntemi geliştirmiş görülmektedirler. Öğrencilerin ifadeleri Türkiye'de artık bu hali "normal" görerek farklı bir arayış yoluyla veya liyakatle başarılı olunamayacağına inandıkları biçiminde seyretmektedir.

3.3.3.1.2. İş Arama Sürecinde Toplumsal Cinsiyet

Bu başlık altında öğrencilerin iş bulma aşamasında toplumsal cinsiyet etkisine yönelik algı ve beklentileri incelenecektir. Görüşme yapılan öğrencilerden kadın öğrencilerin işe giriş aşamasında en çok olumsuzluğa maruz kalacağını düşündükleri konular toplumsal cinsiyet, medeni durum ve anneliktir. Kadın öğrenciler bu sebeplerden dolayı işe giriş aşamasından itibaren ayrımcılıkla karşılaşmayı beklemektedirler:

> *"İllaki eşitsizlikler oluyor. Erkeklerin yapabileceği işler kategorisinde bizi işe almayabiliyorlar mesela. Bu işlere filan kim karar veriyor ya da neye göre erkek işi onu bilmiyoruz yani de. Yetersiz görebiliyorlar. Dezavantajlı gözüküyoruz onların gözünde. İşveren annelikten dolayı işe gidemeyince zor duruma düşeceğini düşünecek, yerine eleman bulmak zorunda kalacak filan devamlı çalışacak birini almak isteyebilir. Doğum izni gibi bir şey var çünkü." (Ece, 21).*

> *"Günümüzde tabii ki şirketler kurumsallaştıkça biraz cinsiyet konularında biraz daha özen göstermeye çalışıyorlar ama yine de erkek egemen toplumda bu biraz sıkıntılı bir şey. Görüşmelerde direkt doğum yapacak mısın, çocuk düşünüyor musunuz, evlilik düşünüyor musunuz diye soruyorlar. Ve hani sizi şu saatte aradığımızda gelebilecek misiniz diyorlar. Patronların sizden beklediği şey şu sen kendini işe adayacaksın, bunun karşılığında cüzi bir ücret alacaksın ve senin bir sosyal hayatın ailen tam olmayacak. Ve ben kadın olduğum için bu toplumda daha çok çocuk ve aileye yatkın görünüyorum. Çünkü toplum bunu öyle görüyor. O yüzden de patron da otomatik olarak ben bunu işe alacağım ama bu işte ailesiyle uğraşacak çocuğuyla uğraşacak. Doğum yapacak doğum izni yapacak. Çocuğu emzirecek, çocuğu hasta olacak gitmek isteyecek. Ama babalarda böyle bir durum yok çocuk doğdu ben para getiriyorum eve yetmez mi oluyor. İşe girerken doğum ve evlilik sorusu en çok karşılaşmayı düşündüğüm şey. Ne demek yani bu soru benim özel hayatıma dair çok kişisel ve sorulmaması gereken bir soru. Ama Türkiye olduğu için ve kurumsallaşma kavramı çok havada kalan bir kavram olduğu için böyle." (Beren, 23).*

> *"Tabii ki erkeği daha çok seçiyorlar. Türkiye ve Türk kültürü diyebiliriz. Bununla birlikte hamilelik önemli bir etken. İzin süreçleri oluyor doğumda. İşveren de bunu vermek istemiyor, bir seneye yakın izin oluyor. Bunları düşünüyorlar. Evlilik de aynı şekilde sayılabilir. Kadının sorumluluğu gözüküyor aile kavramı bu ülkede. Mesela çocuğunun en ufak bir şeyi olsa kadın daha çok ilgili olduğu için kadın aranacak. Onun görevi görünüyor. Türkiye'nin kültürü bu şekilde. Ne kadar değiştirilmeye çalışılsa da olmuyor. Bir de kadın daha hassas görülüyor bence. Yapı olarak hassas bir yapısının var olduğunun düşünülmesi de seçenek olarak erkeğe yönlendiriyor." (Hale, 21).*

> *"Kadın olmak diye başlayabilirim aslında ya bu konuya. Size çok basit bir şey söyleyeyim mesela kapalı olduğum için bile ayrımcılığa uğradım ben. Bir yere görüşmeye gitmiştim. Oradan olumsuz geri dönüşlerim oldu mesela. Tercih etmiyorlarmış. Bunu zaten daha başka kişilerden de duydum yaşandığını. Bunun yanında tabi bir de kadınların hamilelik süreci, evlilik süreci gibi sorular geliyor görüşmelerde hala. Bu şekilde sorular geliyor gerçekten. Orada doğum izni ve işte çocuk olunca ayrılabilir düşüncesi. Yine evlilik nedeniyle ayrılma var burada tazminat alıyor kadın. Bu sebeple de olumsuz bakıyorlar. Genelde bunları bahane ediyorlar." (Ela, 20).*

Kadın öğrenciler iş arama süreçlerinin tamamında cinsiyetlerinden dolayı yaşayacaklarını düşündükleri olumsuz deneyimler hakkında oldukça umutsuz görünmektedirler. Şirketlerin adayları inceleme ve eleme aşamasından, görüşmeye gittikleri aşamalara kadar toplumsal rollerin etkisinin baskın olduğunu ifade etmektedirler. Evlilik hayatının kadına yüklediği sorumlulukların iş hayatlarında oluşturacağı olumsuz etkilerden evlilik nedeniyle işten tazminat yoluyla ayrılmayı ön gören yasal süreçlerin varlığına kadar birçok süreç, kadın öğrencilerin çalışma yaşamına yönelik algı ve beklentilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Yine "annelik" rolünün ve toplumsal olarak bu role yüklenen beklentilerin işe giriş aşamasında öğrenciler tarafından en baskın engellerden biri olarak ifade edildiği görülmektedir. Yasanın tanıdığı doğum izni ve emzirme izinlerinin yanında doğum sonrası işe dönülen dönemde çocuğun bakımından yine annenin sorumlu görülmesi dolayısıyla kadınların işten daha fazla izin alacağı gibi beklentilerin kendilerinin işe alımını negatif etkileyeceğini düşünmektedirler.

Öğrenciler, kadın olmalarından dolayı görüşmelerde kılık kıyafet gibi etkenlerle de mağdur olabileceklerini düşünmektedirler. Bunun yanında, kadınlara yönelik "zayıflık ve hassaslık" gibi atfedilen niteliklerden de bahsetmişlerdir. Bu gibi düşüncelerin işgücü piyasasına girişte kadın öğrenciler üzerinde negatif bir etkiye neden olduğuna öğrencilerin ifadelerinde rastlanmıştır.

Kadın öğrenciler iş bulma sürecinde cinsiyetlerinden dolayı negatif yönlü etkilenecekleri konusunda hemfikir olsalar da, diğer taraftan bu süreçte siyasal bilgiler fakültesinden mezun olmanın pozitif yönlerinin de olacağını düşünmektedirler:

> *"Hamilelik ve izinden dolayı görüşmede sıkıntı yaşayacağımızı düşünüyorum. Yine aynı şekilde ev işlerine yetişememe durumları kadının sorumluluklarının fazlalığı. Ev işleri kadında çünkü yani öyle değil de kafada öyle. Ama tabii İİBF bölümlerinden mezun olunca biraz daha kadınların tercih edileceği ofis işleri gibi işler olduğu için sıkıntı yaşayacağımızı da çok düşünmüyorum. Genelde kadınlar çalışıyor bu tarz işlerde çünkü." (Yağmur, 21).*

> *"Bazı işverenler kadınlarla çalışmayı istemediklerini yüzlerine vurabiliyor açıkça bence. Erkekler kendi hemcinslerini düşünüyorlar genelde çalışmak istedikleri kişiler olarak. Erkek ve kadın yapıları farklı o yüzden anlaşamayacaklarını düşünüyorlar. Kadınların ince ayrıntılı düşünceleri arada anlaşmazlıklara sebep oluyor. Toplum ataerkil bir yapıda, kadınların erkekler kadar başaramayacaklarını düşünüyorlar. Bu sebeple de yanlarında erkek olmasını istiyorlar. Ama İK gibi işlerde kadınlar fazla olduğu için belki bu da bizim bölüm için işte fakülte için geçerli olabilir. Bizim için avantaj bence bu açıdan bakılırsa." (Ayşe, 23).*

Kadın öğrenciler bulundukları fakültenin cinsiyetleri açısından avantajlı olduğunu, iş ararken de bu tarz işlere yönelmenin iş bulmak için daha kolay olacağını düşünmektedirler. Pozitif olarak düşündükleri bu konu kadın-erkek işi olarak yapılan ayrımı da açıklamak için bir örnek gösterilebilir.

Kadın öğrenciler mezun olduktan sonra hayallerindeki işi bulma konusunda ise olumlu bir bakış açısına sahiptirler. Okul döneminde kendilerine kattıkları pozitif deneyim, tecrübe ve katkıya olan güvene dayanmanın yanında, siyasal bilgiler fakültesinin olumsuz yanlarına nazaran piyasadaki çalışılabilecek alan fazlalığına güvenmektedirler:

> *"Ben hayalimdeki işi bulacağıma evet inanıyorum ya. Çabalıyorum, inancım var. Hiçbir şey yapmasam vicdan azabım olur en azından uğraşıyorum. Öğrenci kulübünde çabalıyorum, çevre ediniyorum. İngilizce kursuna başladım yeni, Excel kursuna gittim. TÜBİTAK projem var. 2029 dijital okuryazarlıkla ilgili bir projeydi." (Esra, 21).*

> *"Biraz düşünüyorum. Okuldayken kendime çok yatırım yapıyorum. Derslere çok katılıyorum, projelere katılıyorum. Hocalarla iletişim kuruyorum. İş bulamazsam bu sebepten çok üzülmem, kendime yatırım yaptım çünkü. Bir çabam var, diğer insanlar gibi değil. Proje, derslerime çok çalışıyorum, özen gösteriyorum. Hocalarımla aktif olmaya çalışıyorum, genel kültür olarak alanımla ilgili dergi, makale, filmler izliyorum, kitaplar okuyorum. Dilime kendim çalışıyorum. Bu yaz sonu bir dil kursuna başlamayı planlıyorum." (Ayşe, 23).*

> *"Hayal ettiğim işi bulacağım gibi ya da iş bulacağıma inanıyorum. Çok yüksek bir beklentim olmadığı için. Her şirkette bir İK var sonuçta olur gibi. Ya da zaten bizim*

> *fakülteden mezun olunca başka bölümlerde de işe girebilirim. Şirketlerin başka bölümlerinde yani. Alan geniş. Ben de mesela üniversite uzayacak alttan kredi alamayacağım, derslerim kaldı. Ben başta üzülüyordum. Sonra okulu özleyeceğimi düşündüm iş hayatına başlayınca dönüş zor." (Yağmur, 21).*

> *"Çalışırsam aslında hayalimdeki işi bulabilirim de ben biraz rahat bir tipim. Çalışmayı çok sevmiyorum, çabuk olsun kolay olsunlardayım. Annemgil devlet memuru işi olsun diye yönlendiriyor, ben özel sektör istiyorum. Özel sektöre de onlar izin vermiyor. Çok fazla angarya işler oluyor ya. Yani çalıştığının karşılığını belli bir yerde alabiliyorsun. O yüzden sıkıntılı bir mevzu. Bu çetrefilli olayı aşmam için birazcık çalışmam lazım." (Zeynep, 24).*

Öğrenciler, öğrencilik yıllarında işgücü piyasasına ilişkin kendilerine yönelik yapacakları niteliksel katkıların piyasaya giriş aşamasında önemli olacağını ifade etmektedirler. Kendilerine katacakları artı nitelik, deneyim vb. her adımın, ileride çalışma yaşamına dahil oluş sürecinde etkili olacağına inanmaktadırlar[7].

Erkek öğrenciler ise iş arama aşamasındaki görüşmelerde cinsiyet temelli sorun yaşamayacaklarını düşünmektedirler. Erkek olmalarının tercih edilme aşamasında olumsuz etkene dönüşmeyeceğini belirtmekle birlikte, askerlik konusunda negatif yönlü bir sorun yaşayacaklarını düşünmektedirler. Türkiye'de zorunlu askerlik uygulaması nedeniyle işverenlerin genellikle askerlik görevini tamamlamış adayları tercih etmesi erkek öğrenciler arasında bir endişe olarak görünse de, yeni askerlik kanunu ile bedelli askerliğin kalıcı hale gelmesi[8] erkek öğrencilerin bu konudaki endişelerini azaltmış görülmektedir. Bununla birlikte, kadın öğrencilere nazaran daha az olumsuz deneyim yaşayacaklarını düşünmektedirler:

> *"Derslerde filan görüyoruz çevremizden de duyuyoruz bayan arkadaşların doğum izni, çocuk filan daha sıcak bakmıyor olabilirler çalıştırmak açısından. Erkeklerde de askerlik durumu var mesela, askerlik arıyorlar. Mesela askere gitmeden işe girip burada işe girip başka yere askerlik dönüşü gidebilir diye düşünüyorlar. Askerlik sürecinde de izin vermesi gerekiyor." (Ali, 21).*

[7] Öğrencilerin görüşlerinin yanı sıra işverenlerin, üniversitelerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayamadığı yönündeki eleştirileri, eğitimin toplumsal işlevindeki dönüşümünün bir yansımasıdır. Eğitimin, bireylerin kişisel gelişimine katkı sağlamakla birlikte, aynı zamanda ekonomik büyümeye hizmet etmesi beklenmektedir. Bu iki amacın dengelenmesindeki zorluklar, işverenlerin eleştirilerinde somutlaşmaktadır (Kaderoğlu Bulut ve Hacısalihoğlu, 2021: 265).

[8] 25 Haziran 2019 tarihinde Türkiye'de "Askeralma Yasası" değiştirilmiş ve resmî gazetede yayımlanmıştır. Yürürlüğe göre devlet tarafından belirlenen bir tutar karşılığında ödeme yapan kişiler 1 ay süreyle bedelli askerlik yapabilecek şekilde bedelli askerlik kalıcı hale getirilmiştir. Bu ödemeyi yapmayan erkek bireyler için zorunlu askerlik 6 ay olarak belirlenmiştir (Askeralma Kanunu, m. 5).

> *"Kadınların doğum izin durumları var, hamilelik durumları var. Bunlar tabi etkili. Onun dışında ülkenin bakış açısından dolayı biraz daha avantajlı olduğumuzu düşünüyorum. Ama o kadar çok fark yaratacağını sanmıyorum." (Vedat, 22).*

Erkek öğrencilerden bazıları kadın öğrencilere göre avantajlarını sıralasa da, öğrenciler arasında genel olarak hâkim olan fikir tercih sebebi olarak cinsiyetin etkisinin çok az olduğudur. Erkek öğrencilerin çoğu iş arama aşamasında etkili olanın kişinin kendini geliştirmesi, öğrencilik dönemi kazanımları ve tecrübe ile ilintili olduğunu düşünmektedirler. Bunun yanında siyasal bilgiler fakültesi bölümlerinde okuyan kadın öğrencilerin mezun olduklarında, erkek öğrencilere göre girilecek işlerde daha avantajlı olduklarını düşünenler de mevcuttur:

> *"İİBF'den mezun olduğumuzda kadınlara göre daha dezavantajlı olabiliriz. Ofis çalışma ortamında kadınları daha çok almayı tercih ediyorlar, onun için bir dezavantajı olabilir." (Ahmet, 20).*

Öğrencilerden Ahmet'in cümlelerinden de anlaşılacağı üzere, fakülte ve bölüm etkisiyle erkek öğrencilerin kendilerini kadın öğrencilere göre daha dezavantajlı gördükleri tespit edilmiştir. Birçok erkek öğrenci "ofis işi" olarak nitelendirdikleri işlerde kadın öğrencilerin daha fazla tercih edileceğini düşünmektedir.

Erkek öğrenciler hayallerindeki işi bulma konusunda kadın öğrenciler gibi olumlu yönde düşünceye sahiptirler. Hayallerindeki işi bulamasalar da yine de iş bulabileceklerini düşünmektedirler:

> *"Hayalimdeki işi bulabileceğimi düşünmüyorum da standartlara göre bir iş şu anki koşullara göre en iyisini, benim donanımına göre en iyisini bulabileceğimi düşünüyorum." (Kadir, 21).*

> *"Bulabileceğimi düşünüyorum ya. Mezun olmadan önce gereksinimleri alıyorum. Kendimi geliştiriyorum. İngilizce filan gibi. Kendimi geliştiriyorum. Kendime güveniyorum da inşallah olur yani…" (Alp, 22).*

> *"Şu an mesela her şirketin muhasebeciye ihtiyacı var. O yönden bulabileceğimi düşünüyorum. Şu an iş ilanlarına bakıyorum. Arayanlar da çok gözüküyor. Hayal değil de iş bulabileceğimi düşünüyorum yani." (Ahmet, 20).*

Erkek öğrencilerin hayallerindeki iş yerine, herhangi bir iş bulma üzerine yorumlarda bulundukları gözlenmiştir. Öğrenciler hayaller kurmak yerine kendilerine sağlayacaklarını düşündükleri donanım sayesinde "herhangi bir" iş bulabileceklerini düşünmektedirler.

Erkek öğrencilerin iş arama süreciyle ilgili düşünceleri kadın öğrencilerle benzerlik gösterse de, toplumsal rol ve sorumlulukların etkisiyle iş bulma konusunda daha fazla baskı hissettikleri söylenebilir. Erkek öğrenciler iş bulamama durumunu düşünmemekle birlikte, bunun kendileri için bir zorunluluk olduğunu kabul etmekte ve buna göre hayatlarıyla ilgili kararları vermektedirler:

> *"Tanıdık yoluyla işi bulamazsam ya da mali müşavirlik istiyorum sınav olmazsa filan, bu sefer her yere bakmam gerekiyor. Bir sürü yere cv bırak her yere başvur filan. Baya sıkıntılı geçer bu süreç. Bir de uzun sürer kesinlikle. Hepsini düşünüyoruz işte, her ihtimali filan bulmamız gerekiyor çünkü." (Ahmet, 20).*

3.3.3.2. Çalışma Yaşamı

Bu kısımda üniversite öğrencilerinin çalışma yaşamı içinde yaşayacaklarını düşündükleri olumlu ve olumsuz algı ve beklentileri incelenecektir.

3.3.3.2.1. Adaptasyon, İş Yerine Alışma ve Bulunulan Kuşağın Etkileri

Öğrenciler, çalışmaya başladıklarında en çok adaptasyon sorunu yaşayacaklarını düşünmektedirler. Tüm öğrenciler iş yerine ve ortamına adapte olurken zorluk çekeceklerini beyan etmektedirler:

> *"İşe adapte olma süreci zor olabilir. Aslında kolay uyum sağlayabilirim diyorum bir yandan, çünkü staj yaptığımda öyle oldu gibi ama çalıştığım insanlar da iyiydi. Orada bana iyi davrandılar, tabii belki stajyerim diyedir. Bir işi başaramazsam alacağım tepki de beni üzebilir. Benim modum düşüyor hemen üzülüyorum. Mesela stajda fotokopi makinasına zımbalı kâğıt koymuşum, kâğıt sıkıştı makinada modum düştü o gün baya." (Yağmur, 21).*

> *"Ya işe alışma süreci sıkıntılı bence. Yeni bir ortam her şey dört dörtlük olmaz tabii de. Belki çalışma ortamı iyi olsa arkadaşlar sorunlu olacak. Adapte olmak gerçekten çok zor. O yüzden artık öğrencilik hayatının bittiğinin, yetişkin olduğumuzun farkında olarak başlamamız lazım." (Ela, 20).*

> *"İnsanlarla anlaşamamak. Seni kabul etmeyebilirler aralarına daha eskiden tanışan çalışanlar. Adapte olamazsın, zorlanırsın. Hatta bu ilişkilerden dolayı pes bile edebilirsin." (Hale, 21).*

> *"Ben kolay adapte olamıyorum. Önce bir çevremi incelemem gerekiyor. O sürede de biraz sessizleşebiliyorum. Sonradan açılıyorum. Bence bu işe başladığımda sorun olabilir diye düşünüyorum." (Şeyma, 23).*

> *"İşverenin beklentilerinin çok fazla olması diyebilirim aslında sorun olabilir. Mesela çalışana mesai saatini 9-5 gösterip girdikten sonra ya arkadaşlar şu projeyi de yetiştirelim şu dosyayı da yetiştirelim. Buna rağmen bunlar olmasına rağmen bazı işletmeler mesai ödemesi bile yapmıyorlar. Hep bir daha fazlasını bekleme durumu var. Örneğin iş yerinde daha fazla çalışan, sosyal hayatı olmayan biri var. Örnek*

gösteriyor işte bu kişi gibi olmanızı istiyorum diyor işveren. Aslında o kişi sosyal hayatı yok işte atıyorum. Ben iş-sosyal hayat dengesini kurmak istiyorum. Saatinde çıkmak istemem sorun olmamalı." (Beren, 23).

"İşe adaptede sorun yaşayacağımı düşünüyorum. İşe nerede başladığım burada önemli; devlette mi özelde mi? Özelde alt-üst olayı filan çok oluyor. Emir durumu filan. İş ortamına çalışma arkadaşlarına adapte olsun bunlar önemli bence. Aslında bir ortamı deneyimlememişsin ya, orayı bir düşünce geldi mi acaba öyle mi böyle mi diye bir sorumluluk ve gerginlik altına giriyorsun." (Kadir, 21).

Öğrenciler iş ortamına girdiklerinde insan ilişkilerinden de oldukça çekinmektedirler. Diğer çalışma arkadaşlarına uyum sağlama konusunda ön yargıya sahiptirler. Bunun yanında öğrencilerin işverene karşı da ön yargıya sahip olduğu görülmektedir. İşverenleriyle ya da müdürleriyle de iş arkadaşları gibi insan ilişkileri konusunda problem yaşayacaklarını düşünmekte, yaşanacak ast-üst ilişkilerinden kaçınmaya çalışmaktadırlar. Öğrencilerin iş ortamından beklentilerine baktığımızda da bu durumun desteklendiğini görmekteyiz. Öğrenciler iletişimin iyi olduğu, karşılıklı saygı içeren ve ast-üst ilişkilerinin daha az hakim olduğu bir iş ortamı hayal etmektedirler:

"İş ortamının güvenli bir ortam olmasını isterim, saygı çerçevesinde olmasını isterim. Bir görevi rica ederken emir vererek değil de rica edilerek olmasını isterim açıkçası. Bir de statü farkı gözetmeksizin saygılı bir iletişim olmasını çok isterim." (Ece, 21).

"İş ortamından genel beklentim huzur. Huzur genel olarak. Güvenli bir çalışma ortamı. Güzel beni tatmin edebilecek bir ücret. İnsanlarla sosyalleşebileceğim bir ortam. İşverenin beni eşit gördüğü bir iş hayatı diyebilirim." (Hale, 21).

"İş arkadaşlarımla iyi bir iletişimde olduğum bir ortam önemli benim için. Bu hem üst hem kendi dengim olan çalışma arkadaşlarım için geçerli bu. Kişilerin iletişime açık olması çok önemli. Bir de ferah kendine daha özel bir alanda olması, değer gördüğünü hissettiren ve motivasyon artırıcı bir alan ve ortam olmalı." (Ela, 20).

"Ben rutin işleri çok sevmem açıkçası. Sabah 8 akşam 5 ben pek istemem yani. Esnek çalışma saatleri benim için daha uygun. Bunun dışında mutlu bir ortamda çalışmak isterim. Çünkü insanları mutlu gördüm mü, ben de mutlu olurum o enerji geçer. Ben de aynı şekilde mutsuz olursam çevremdekileri de mutsuz ederim. Onun için negatif düşüncelerin olmadığı mutlu bir ortam ve esnek çalışma saatleri benim için önemli." (Şeyma, 23).

"Çalışma saatlerimiz olacak. Mesela, okulda daha rahatsın vakit olarak, yaşam olarak. Orada bir şeylere yetişmek zorundasın, belirli bir saatte orada olmak zorundasın. Zorlayacak şey işleyişe ayak uydurmak gibi. Öğrencilikten çalışma yaşamına geçiyoruz, orada belli bir kurallar işleyiş var, adaptasyon sorunu yaşanabilir." (Ali, 21).

Kadın ve erkek öğrencilerin tamamında adaptasyon sorunu baskın gözükmektedir. İnsan ilişkilerinde olumsuzluktan çekinildiği ve ast-üst ilişkilerinin

baskısından memnun kalınıp kalınmayacağı beklentisi tespit edilmiştir. Öğrencilerde ortak görülen bu fikirlerin bulundukları kuşağın yansıması olduğu tespiti yapılabilir. Öğrencilerde belirgin şekilde görülen bu durumun gelecekte çalışma yaşamında yansımaları olacağı beklenilebilir.

3.3.3.2.2. Hayal Edilen İş Ortamı

Öğrenciler çalışma ortamından beklentilerini sıralarken en çok "rahatlık" kelimesine vurgu yapmışlardır. "Adaptasyon, İş yerine Alışma ve Bulunulan Kuşağın Etkileri" başlığı altında incelendiği gibi öğrenciler iş yerinde insan ilişkileri konusunda tedirgin durumdadırlar. İnsan ilişkilerine üstlerini de dahil eden öğrenciler, emir-komuta halinde çalışmayı zorlayıcı bulmakta, bu durumun çalışma yaşamını deneyimlerini etkileyeceğini dile getirmektedirler. Üstleri ve çalışma arkadaşlarıyla daha rahat bir ilişki hayali kuran öğrenciler, bunun çalışma ortamındaki durumları üzerindeki önemini vurgulamaktadırlar:

> *"Çalışma ortamı rahat olmalı. Çok kalabalık bir odada olunmamalı. Bir odada en az kişiyle olunmalı. Ayrıca emir komuta zinciri çok olmamalı. Böyle emir verici bir üslup değil de daha rahat olabilir. Çalışma saatleri kesinlikle sekiz beş, daha fazla çalışmak istemem." (Kadir, 21).*

> *"Sekiz beş hayal ediyorum. Güzel olur. Masa başı bir iş olmasını istiyorum. Klima olsun, rahat olsun, koltuklar rahat olsun. Yemekleri güzel olsun isterim. Maaşı güzel olsun isterim. Tatilleri olursa süper olur. Fiziksel yorgunluk istemiyorum. Masa başı daha az yorar." (Alp, 22).*

> *"Genel sessiz bir ortam olmasını isterim. Rahat ve konforlu bir yer olsun. Müdürüm saygılı olmalı, zorba biri olmasın. Kendi işimi yapmak istiyorum aslında. Kendi istediğime göre kendi iş ortamımı kurmak istiyorum." (Ali, 21).*

> *"Ben direkt aslında patron olmayı bekliyorum." (Ahmet, 20).*

Öğrenciler arasında iş ortamında sosyalliğin altını çizenler de bulunmaktadır:

> *"İş ortamında sosyallik de önemli. İşveren sosyal açıdan motivasyon sağlayıcı etkinliklerle bizi işe daha iyi bağlayabilir. Sürekli işe git gel olmaz yani. Yemek, spor etkinlikleri iyi olabilir iş ortamı için." (Hale, 21).*

> *"Yılbaşı yemeği mesela güzel bir etkinlik. Kuzenim geçen gün şirketiyle gitmişti. Spor etkinlileri filan güzel olabilir." (Ela, 20).*

Hale'nin çalışma ortamından beklentisi olan sosyalleşme kavramı günümüzde birçok şirketin insan kaynakları politikaları arasına girmiştir. Şirketler

çalışanlarını sadece maaş ve sosyal haklarla değil diğer motivasyon etkinlikleriyle de iş yerine bağlamaya çalışmaktadırlar. Gelecekte çalışma yaşamına girecek öğrenciler de sosyalleşmenin ve motivasyonun farkındadırlar. Öğrenciler yapılacak etkinliklerin kendileri üzerindeki olumlu etkilerini aktarmaktadırlar.

3.3.3.2.3. Toplumsal Cinsiyet Etkisinde Çalışma Yaşamı

Çalışma yaşamına yönelik algı ve beklentilerini dile getiren öğrenciler, toplumsal cinsiyet rollerinin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerini olumsuz ifade etmektedirler:

> *"Ailemle işimi dengelemekte zorlayabilirim. Toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı aile tarafının yükümlülükleri çoğunlukla kadında oluyor." (Ayşe, 23).*

> *"İlerde çocuğum olduğunda erkekler sorumluluk daha az sorumluluk alıyor. Mesela iş yerinde benim telefonum bir anne olarak on kere çalacaksa bir babanın telefonu bir kere çalacak ya da çalmayacak. Çünkü bakıcı sorunu sende, işte evin sorumluluğu sende, eve mesela bir temizlikçi gelse eve gelen temizlikçiyle bile ilgilenmenin sorumluluğu sende. Mesela işe girerken kadının güzelliğine bile bakıyor bazı işyerleri. Bakılmıyor deniyor ama bakılıyor. Bir kadın işe alındı mesela diğer erkek çalışanlar kendi aralarında hemen başlıyor güzel mi acaba değil mi filan. Ama bir erkek geldiğinde hiç yakışıklılığı konuşulmuyor bir yakıştırma yapılmıyor. Hatta güzel bir kadınsan aptal damgası bile yiyebilirsin. Ya da çirkinsin zekaya önem vermişsin filan denebiliyor. Bu hatta işte sarışınlıkta filan oluyor. O işte aşko kuşko bir kadın beceremez filan deniyor." (Beren, 23).*

Toplumsal cinsiyetin çalışma yaşamına etkisi konusunda kadın ve erkek öğrenciler belirgin şekilde ayrılmaktadırlar. Kadın öğrencilerin işe giriş aşamasında toplumsal cinsiyet, medeni durum ve annelik gibi konular sebebiyle olumsuz bir algı ve beklentiye sahip olduğuna yukarıda "Toplumsal Cinsiyet Etkisinde İşe Giriş" başlığında değinilmiştir. Kadın öğrenciler bu konunun çalışma yaşamı içinde de kendilerine olumsuz deneyimler yaşatacağını düşünmektedirler. Kadın öğrenciler çalışma yaşamı ve ev-yaşam dengesini kurmakta erkek öğrencilere göre daha fazla zorlanacaklarını düşünmektedirler. Ev yaşamı içindeki temizlik, yemek ve bakım hizmetlerinin toplumsal rol olarak kadına yüklenmesini dayanak alan kadınlar, bu durumların hepsinin aynı anda yürütülmesinin çalışma yaşamı deneyimini olumsuz etkilediğini düşünmektedirler:

> *"Anne olunca tabii uzaklaşıyorsun biraz iş hayatından, belki bir sene daha uzun da oluyor. Anne olarak bırakamıyorsun işte. Ya da zaten senin görevin. Bir de kadının izni daha fazla tabii." (Hale, 21).*

"Normalde ben evlilik şu an aklımda yok (gülüyor). Ama olursa evlenirsem, gelirimiz kesilecek, eşime mahkûm kalacağım mesela annelikte. İzin çünkü uzun değil, ücretsiz izne dönüyor sonrasında. Yine ben, ilgilenmem gerekecek ev işleriyle filan. Toplumsal baskılar işte her yerde gerçekten." (Ece, 21).

Annelik de, kadın öğrencilerin çalışma yaşamı deneyimlerine olumsuz etkisi olacağını düşündükleri bir konudur. Kadın öğrenciler toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle çocuğun bakım sorumluluğunun büyük kısmının anneye bırakılması nedeniyle, iş-yaşam dengesinde zorlanacaklarını düşünmektedirler. Bunun gibi, yine annelik izni sürecinde de çalışma yaşamından uzaklaşma yaşayacaklarını belirtmektedirler.

Kadın öğrenciler cinsiyetlerinden dolayı kendilerine yüklenen anlamlardan oldukça şikâyetçi olsa da, bunları kabullenmiş olduklarını gözlemlemekteyiz. Örneğin evin temizlenmesinin ücretli olarak yaptırıldığı durumda da, temizlik için istihdam edilecek kişinin bulunması sorumluluğunu da üzerlerine almış durumdadırlar. Evlilik kurumunun kadına yüklediği tüm rolleri kabullenip, bu rollerle birlikte iş hayatını nasıl devam ettirecekleri konusunda sorun yaşayacaklarını düşünmektedirler. Diğer taraftan, erkek öğrenciler cinsiyetlerinden dolayı çalışma yaşamında çok da fazla sorun yaşayacaklarını düşünmemektedirler. Bu durum cevaplarına da yansımıştır. Yaşanan sıkıntıların cinsiyet bazlı şekillenmeyeceğini genel olarak yaşanabileceğini düşünmektedirler:

"Bu cinsiyetle alakalı değil bence ya. İş hayatında kişisel sorunlar yaşanabilir. Bunun erkek olmakla kadın olmakla bir alakası pek yok diye düşünüyorum." (Bilal, 20).

"Bence yaşanan sıkıntıları kadın erkek diye ayırmak çok da doğru değil. Genel olarak yaşanabilir. Erkek olduğum için de ne sıkıntı yaşarım diye düşündüğümde bence erkek çalışanlar daha fazla çalışıyorlar. Daha yoğun çalışıyorlar. Örnek vereyim mesela eniştem 7/24 çalışıyor. Sordum ben ona herkes bu kadar çalışıyor mu diye hayır demişti. Bence orada İK'da filan çalışan bir kadın bu kadar fazla çalışmıyordur bence. Eniştem gece 11'de 12'de telefonla konuşuyor. Bir kadını bu saatte aramazlar." (Kadir, 21).

"Ya sıkıntılar ortak tabii de. Belki biz biraz daha fazla çalışabiliriz. Buna pandemiden örnek verebiliriz. Ben birçok tanıdığımdan biliyorum. Kadınlar o dönemde daha çok izin kullanabildi mesela, erkekler daha çok piyasadaydı. Daha çok sahadaydı. Kadınlar evden daha çok çalıştı." (Ahmet, 20).

"Cinsiyet bazlı çok fazla bir fark olacağını düşünmüyorum açıkçası. Belki daha fazla iş yükü olabilir. Hani mesaiye kim kalsın erkek kalsın, erkek kalsın olabilir diye düşünüyorum." (Vedat, 22).

Erkek öğrenciler cinsiyetlerinden dolayı yaşayacaklarını düşündükleri sorunları cinsiyet bazlı olarak ayırmazken, sadece iş yükü açısından daha fazla iş yüküne sahip olacaklarını düşünmektedirler. Kadınların geç saatlere kadar çalıştırılmayacağını, aranamayacağını ve diğer sorumluluklarından dolayı erkeklerin tercih edileceğini düşünmektedirler.

3.3.3.2.4. Taciz ve Mobbing

Kadın öğrenciler cinsiyetlerinden dolayı iş hayatı içinde yaşayacaklarını düşündükleri olumsuz düşünceleri aktarırken, iki başlığın üzerinde daha fazla durmuşlardır:

> *"Belki karşı cinsten rahatsızlık duyabilirim… Taciz, mobbing ve kıskançlık olabilir. Lisede fabrikada staj yapmıştım mesela, sanki her işi ben yapmalıymışım gibiydi. Kadınsal işleri senden bekliyorlar orada da aynı şekildeydi işte. Ücretim bence cinsiyetimden dolayı düşük ücret alacağımı düşünüyorum." (Ayşe, 23).*

> *"Mobbing bence olabilir. Taciz de olabilir. Psikolojik olarak bence biz dezavantajlıyız. Bunlar kadınların genel yaşadığı şeyler her yerde yani. Ücrette filan fark olacağını düşünmüyorum ama…" (Ece, 21).*

> *"Kadınlık yapsan ayrı bir suç, yapmasan ayrı bir suç. Zaten taciz işyerlerinde çok yaygın. Adam müdürse filan kendinde bazen bunu hak görüyor. Nasılsa sesini çıkaramaz diye düşünüyor. Eski iş yerinde ben yaşamadım ama gördüm." (Beren, 23).*

Kadın öğrencilerin tamamı cinsiyetlerinden dolayı iş yaşamı içinde yaşayacakları sorunları sıralarken ilk sıraya tacizi koymuşlardır. Kadınlar çalışma yaşamında yaşayacaklarını düşündükleri bu durumu aslında sorun değil korkutucu bir durum olarak görmekte, yaşamaktan oldukça korkmakta fakat yaygın olduğunun da farkındadırlar. Tacizin yanında en çok yaşayacaklarını düşündükleri konu mobbingdir. Kadın oldukları için maruz kalacaklarını düşündükleri mobbinge şimdiden hazırlanmaya başladıklarını söyleyen kadın öğrenciler bu duruma karşı güçlü kalmayı deneyeceklerini ama bu durumdan oldukça korktuklarını dile getirmektedirler. Kadın öğrencilerin bu konuyu konuşurken oldukça tedirgin olduğu gözlenmiştir:

> *"Kadın olduğunda daha mobbinge maruz kalıyorsun kesinlikle. Seni yıldırmaya çalışıyorlar, yükleniyorlar. Ruhsal açıdan daha narin ve duygusal olduğumuz için bunlar da onun farkında. Tacize maruz kalabiliriz ki bu çok yüksek bir ihtimal yani. Kadınların yaratılışıyla da ilgili, narin olduğumuz için bazı işlerde tercih edilmiyoruz." (Hale, 21).*

SONUÇ

Cinsiyet kimlikleri fark etmeksizin bireyler toplumsal cinsiyet rollerine uyma baskısı altında kalarak, farklı alanlarda yaşadıkları olumsuz deneyimlerle eşitsizlik ve ayrımcılıkla yüzleşirler. Toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlara ve erkeklere yüklediği geleneksel sorumluluklar çalışma yaşamında kadınlara yönelik eşitsizlikleri ve ayrımcılıkları derinleştirmiştir. Bu çalışmada toplumsal cinsiyet etkisinin çalışma yaşamındaki görünümleri araştırılmış, Kocaeli ve Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi öğrencileri ile görüşmeler yapılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde çalışmanın içinde sıklıkla karşımıza çıkacak "cinsiyet ve toplumsal cinsiyet", "toplumsal rol", "ataerkillik", "toplumsal cinsiyet eşitliği" kavramları açıklanmıştır. Tezin ana iskeletini oluşturan bu kavramlar tezin diğer bölümlerini anlamlandırmada kolaylık sağlamakla birlikte, birinci bölümde yer alan "çalışma yaşamında eşitlik ve ayrımcılık" kavramının açıklanmaya çalışılmasıyla çalışma yaşamında yaşanan eşitsiz ve ayrımcı politikalar, uygulamalar ve eğilimler belirgin hale getirilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise çalışma yaşamı ile toplumsal cinsiyet ilişkisine yer verilmiştir. Toplumsal cinsiyet temelinde dünyada çalışma yaşamının tarihsel süreci, sanayi devrimi temel alınarak anlatılmıştır. Sanayi devrimi öncesinde kadınların çalışma yaşamında sınırlı seviyede ya da hiç yer almadığı görülmüştür. Sanayi devrimi ile birlikte oluşan işçi sınıfına kadınların da dahil olduğu ve ilk kez ücretli işçi olarak çalışma yaşamında yer aldığı aktarılmıştır. Ardından aynı süreç Türkiye bağlamında daraltılmış Türkiye'de toplumsal cinsiyet temelinde çalışma yaşamının tarihsel süreci anlatılmıştır. 2000'li yıllardan itibaren modern anlamda toplumsal cinsiyet ve çalışma yaşamında belirgin değişimler gözlendiğinden 2000'li yıllar ayrı bir başlık altında toplanmıştır. Türkiye'de toplumsal cinsiyet temelli yapılan çalışma yaşamı incelemesi ve dünya ile karşılaştırmalar olarak yapılan araştırmalardan yola çıkılarak kadınların çalışma yaşamındaki görünürlüğünün düşük olduğu görülmüş, bunun nedenlerinin anlaşılması için "Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller" başlığı altında literatürde en sık yer verilmiş ve açıklanan sayısal verilerde en fazla etkisi gözlenmiş altı alt başlık oluşturulmuştur.

Burada belirlenen alt başlıkların üçüncü bölümde yapılacak alan araştırmasında öğrencilerin algı ve beklentilerindeki fikirleriyle aynı olup olmadığı karşılaştırılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde Kocaeli ve Sakarya Üniversiteleri'nde okuyan öğrencilerle yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular ile gündeme getirilen sorunlar ve engeller, öğrencilerin geleceğe yönelik algı ve beklentileri daha anlaşılır kılınmak istenmiş ve sorun alanlarının çözümü için yapılabileceklere ışık tutulmak istenmiştir. Literatür araştırmasında elde edilen verilerle görünen ortak sorunlar kısım kısım benzerlik gösterse de, öğrencilerin gelecek ile ilgili algı ve beklentilerinde farklılıklar olduğu da gözlenmiştir.

Öğrencilerin okudukları siyasal bilgiler fakültesini tercih nedenleri ağırlıklı olarak Türkiye'deki sınav sistemi sonucunda aldıkları puandır. Öğrenciler okudukları fakülteye puan durumundan dolayı girse de, fakültelerinin kendilerine çalışma yaşamına katkı sağlayacağı konusunda hemfikir durumdadırlar. Okullarındaki sorunlarını sıralarken en çok derslerdeki verimden şikayet etmiş, ders işleyiş şeklinden ve derslerin kısa sürmesinden yana bazı öğretim üyelerinden memnuniyetsizliklerini dile getirmişlerdir. Ayrıca okullarında daha fazla uygulamalı derslere ve dil eğitimine ağırlık verilmesini istedikleri saptanmıştır.

Fakültelerinin avantaj ve dezavantajlarını dile getiren öğrenciler, fakültelerinin neredeyse tüm üniversitelerdeki varlığından dolayı mezun sayısının fazla olduğunu, fazla mezunun da öğrenciler için rakip anlamına geldiğini belirtmişlerdir. Artan rakiplerinin çalışma yaşamında öğrenciler tarafından temel işsizlik nedeni olarak görüldüğü anlaşılmıştır.

Fakülteleriyle ilgili avantajları dile getiren öğrenciler, bölümlerinden mezun olduklarında çalışma yaşamında birçok sektörde ve birçok farklı departmanda çalışabileceklerine yönelik inançlarını dile getirmişlerdir. Öğrencilerin lisans eğitimi sürecinde kendilerine katmaları gerektiğini düşündükleri kişisel gelişim, tecrübe ve deneyimler ışığında fakülte ve bölümlerinin çalışma yaşamında kendilerine farklı alanlarda kapıları açacağını düşündükleri gözlenmiştir.

Siyasal bilgiler fakültesi öğrencilerinin iş bulma sürecinde başvurmayı planladıkları en önemli yöntemin ortak söylemlerle "tanıdık" olduğu saptanmıştır. Tanıdıkla iş bulmanın öğrenciler tarafından bir zorunluluk olduğunun kabullenildiği söylenebilir.

Öğrencilerin iş arama aşamasında geçirecekleri süreçten oldukça korktuğu gözlenmiştir. Öğrenciler sürecin zorlu, uzun ve belirsiz geçeceğini düşünmekte, bu durumun hayatlarında negatif yönlü psikolojik bir etki yaratacağını belirtmektedirler. Öğrencilerin iş arama aşamasında belirgin bir şekilde ayrıştığı nokta ise cinsiyet temelli yaşayacaklarını düşündükleri sorunlardır. Kadın öğrenciler annelik, doğum izni, aile ve bakım sorumluluklarının etkisiyle işveren tarafından daha az tercih edilecekleri konusunda hemfikir durumdadır. Erkek öğrenciler ise kadın öğrencilerin yaşayacakları sorunların farkındadırlar. Erkek öğrenciler ağırlık olarak kendi cinsiyetlerinden dolayı bir sorun yaşamayacaklarını düşünmekte olsalar da, erkek öğrenciler mezun olunduğunda çalışılabilecek alanlarda kadın öğrencilerin daha çok tercih edilebileceğini ifade etmektedirler. Bununla birlikte askerlik durumunu da bir engel olarak gördükleri belirlenmiştir. Erkek öğrencilerin mezun olacakları fakültelerden dolayı, kadınların daha çok tercih edileceğini düşünmelerinin temelinde erkek-kadın işi ayrımının yattığından bahsedilebilir.

Öğrencilerin çalışma yaşamında var olacağını düşündükleri algı ve beklentilere bakıldığında ise işe yeni başladıkları süreçte en çok adaptasyon sürecinden çekindikleri gözlenmiştir. Öğrenciler çalışma ortamındaki insan ilişkilerinin önemini vurgulamış, ast-üst baskısının kendilerini negatif etkileyeceğini açıklamışlardır. Görüşmelerde öğrencilerin insan ilişkileri konusundaki çekingenliği ve ast-üst ilişkisine bakış açılarının nedeninin içinde bulundukları kuşakla ilintili olabileceği sonucuna varılmıştır. Öğrencilerin iş ortamından beklentilerinin "rahatlık" temelli olması da bununla ilişkilendirilebilir. Ancak bu konuda daha fazla ve detaylı araştırmaya ihtiyaç vardır.

Çalışma yaşamında cinsiyet temelli yaşanılması beklenen sorunlara ilişkin kadın öğrencilerin temel probleminin toplumsal rol ve sorumluluklarının kendilerine yüklenmesinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Annelik ve bakım emeği temelinde

iş-yaşam dengesini sağlamakta zorlanacaklarını düşündükleri görülmüştür. Bunun yanında çalışma yaşamında en büyük problemin "taciz" olduğu görüşmelerde öne çıkan bir bulgu olmuştur. Kadınlar çalışma yaşamında tacize uğramaktan oldukça korkmaktadırlar. Erkek öğrenciler ise çalışma yaşamında cinsiyet temelli çok büyük bir problem yaşamayacaklarını düşünmemekle birlikte çalışma yaşamında kadın çalışanlara göre daha fazla iş yükü yüklenebilecekleri beklentiye sahiptirler.

Yukarıda sunulan sonuçlara istinaden; fakültelerde öğrencilerin geleceğe yönelik planlamalarında daha fazla destek sağlanması gerekliliği görülmektedir. Bu durum sadece öğretim görevlileri aracılığıyla değil, yapılacak sempozyum, ek ders, sunum, program ve üniversite dışı kurum ve uygulamalarla da desteklenebilir. Öğrencilerin geleceğe ilişkin planlama oluşturmalarında destek eksikliği önemli bir açık olarak belirmektedir. Bunun yanında, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin mevcut yasal düzenlemelerin tek başına yeterli olmadığı görülmektedir. Yasal düzenlemelerin özellikle kadın öğrencilerin iş yaşamına ilişkin endişelerini sonlandırmadığı ifade edilebilir. Buna ilişkin, daha yapıcı ve kapsamlı uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Son olarak, işgücü piyasasına henüz giren ve/veya girmekte olan öğrencilerin içinde bulundukları sosyo-ekonomik koşullar ve kuşağın farklılıklarına yakından eğilen daha fazla çalışmanın gerekli olduğu görülmektedir. Söz konusu kesim hem çalışma yaşamının koşullarından etkilenecek hem de bizatihi çalışan-işveren-işsiz olarak çalışma yaşamının koşullarını etkileyenleri oluşturacaktır. Bu nedenle, politika yapıcıların da bu etkiyi göz önünde bulundurarak gündemlerine almasının öneminin altı çizilebilir.

KAYNAKÇA

Abelda, R. P. (1997). *Economics and Feminism*. New York: Tweyne Publishers.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2014), *Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi*, Ankara: Duygu Matbaacılık, s.19.

Akdemir, S., Davarcıoğlu Özaktaş, F., & Aksoy, N. (2019). Türkiye'de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergisi*(43), 184-202.

Akduran, Ö., Yakar Önal, A., & Günlük Şenesen, G. (2018). *Kentsel Haklar ve Hizmetlere Erişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.* Ankara: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği.

Akgeyik, T. (1998). İşyerinde Cinsel Taciz. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 41-42*, 215-223.

Akın, A. (2007). Toplumsal Cinsiyet (Gender) Ayrımcılığı ve Sağlık. *Toplum Hekimliği Bülteni, 26*(2), 1-9.

Aksoy, A. (2016). Geleneksel Devletten Modern Devlete: Sanayi Devrimi ve Kamu Yönetimi Düşüncesinde Değişim. *Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi, 2*(3), 31-37.

Aksoy, A., & Şahin, M. (2005). Çalışan Kadınların İşyerindeki Sorunları: Erzurum Alışveriş Merkezlerinde Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları, 3*(4), 282-300.

Aksu, B. (2012). Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. K. Çayır & M. Ayan Ceyhan içinde, *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar* (s. 275-302). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Akturan, U. (2015). Modern Tüketimin Tarihçesi: Püritenlikten Dijital Çağa Tüketimin İdeolojisi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi, 52*(610), 35-45.

Albal, H. (2020). Kamu Hizmetlerinden Yararlanmada Kadın-Erkek Eşitliği. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11*(1), 213-227.

Altan, Ö. (1980). *Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması.* Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari Bilimler Yayınevi.

Altaşlı, Y., & Işık, M. (2017). Türkiye'de Yaşanan Ekonomik Krizlerin İstihdam Üzerine Etkileri (1980-2013). *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22*(2), 567-585.

Altuntepe, N. (2009). 2008 Küresel Krizinin Ülkelerin İstihdam Yapısı Üzerine Dinamik Bir Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 1*(1), 129-145.

Arıkan, G. (1997). Ataerkillik Kavramıyla İlgili Sosyolojik Tartışmalar. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 14*(2), 1-24.

Askeralma Kanunu. (2019). T. C. Resmi Gazete, 7179, Haziran 25, 2019.

Aşkın, E. (2015). Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi/GOSOS, 10*(1), 43-66.

Aşkın, E., & Aşkın, U. (2018). Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 9*(24), 255-282.

Avcil, C. (2020). Kesişimsellik: Feminizmde Kapsam Genişlemesine Doğru. *Journal of Oriental Scientific Research (JOSR), 12*(4), 1290-1312.

Avrupa Komisyon Raporu. (2015). Ağustos 16, 2024 tarihinde https://www.ab.gov.tr/files/000files/2015/11/2015_turkiye_raporu.pdf adresinden alındı.

Aydemir, A., & Demir Akyıl, Y. (2021). Türkiye'de Kadının İş Gücüne Katılımı ve Karşılaştığı Sorunlar: "Dicle Üniversitesi Kadın Akademisyenler Örneği". *The Journal of Social Science, 5*(10), 409-433.

Aydemir, M. (2019). Osmanlı Küçük İşletme Grupları Olarak Ahilik: Tarihsel Bir Değerlendirme. *S.C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *20*(2), 230-247.

Baker, S. W. (1980). Biological Influences on Human Sex and Gender. *Journal of Women in Culture and Society, 6*(11), 80-96.

Bakır, H. (2018). Neo-liberalizmin Hegemonyası Altında Türkiye Emek Piyasası. *Çalışma ve Toplum, 3*(58), 1459-1480.

Bayraktar, G. (2023). İkinci Dalga Feminist Hareketin Feminizmin Gelişimindeki Dönüştürücü Rolü. *Advances in Women's Studies, 5*(2), 49-56.

Beauvoir, S. (1949). *The Second Sex.* London-Britain: Lowe and Brydone Ltd.

Becker, G. S. (1973). A Theory of Marriage: Part I. *Journal of Political Economy, 81*(4), 813-846.

Beer, C. (2009). Democracy and Gender Equality. *Sturies in Comparative International Development, 44*, 212-227.

Beken, N. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinde Kadın İstihdamı: Türkiye Örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Ek Sayı*, 47-74.

Berktaş, S., & Dimli Oraklıbel, R. (2021). Sanayi Devrimi ile Gelen Değişim: İş Bölümü ve Yabancılaşma. *Atlas Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi, 1*(6), 1-10.

Birleşmiş Milletler. (1979). Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW).

Borçlar Kanunu. (2011). T. C. Resmi Gazete, 6098, Ocak 11, 2011.

Bozok, M. (2018). Türkiye'de Ataerkillik, Kapitalizm ve Erkeklik İlişkilerinde Biçimlenen Babalık. *Fe Dergi: Feminist Eleştiri, 2*, 31-42.

Brown, W. (2006). Neoliberalism, Neoconservatism and De-Democratization. *Political Theory, 34*(6), 690-714.

Bulut, D., & Kızıldağ, D. (2017). Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 15*(2), 81-102.

Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity.* New York: Routledge Press.

Büker, S. (2018). *Medyada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.* Ankara: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği.

Büyükşahin, Ş. (2017). Tanzimat Sonrası Osmanlı Kadını. *Cappadocia Journal of History and Social Sciences, 8,* 284-294.

Canbaz, M. (2019). Türkiye'de 2000 Sonrası Ekonomide Teşvik Politikaları ve 2018 Döviz Kuru Dalgalanmasının Karşılaştırmalı Analizi. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2*(1), 60-79.

Catalyst. (2020). Women in Leadership: The State of Play. Nisan 17, 2024 tarihinde alındı.

Childe, G. V. (1964). *The Dawn of European Civilization.* London: Vintage Press.

Cornwall, A., Gideon, J., & Wilson, K. (2008). Introduction: Reclaiming Feminism: Gender and Neoliberalism. *IDS Bulletin, 39*(6), 1-9.

Coşkun, E. (2018). *İnsan/Kadın Ticareti ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.* Ankara: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği.

Crowley, M., & Hodson, R. (2014). Neoliberalism at Work. *Social Currents, 1*(1), 91-108.

Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 31*, 25-47.

Çelikkol, İ., & Hira, İ. (2022). Modernizm ve Postmodernizm Tartışmaları Ekseninde Toplumsal Cinsiyet, Cinsel Yönelimler ve Cinsiyetsizleştirme. *Sakarya Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi, 1*(1), 37-54.

Çetinkaya, Ş. (2018). Kadının İş Gücüne Katılımı ve Beşerî Sermaye Açısından Kadın İşgücünün Türkiye-AB Ülkeleri Karşılaştırması. *Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Bilimleri Akademik Araştırmalar Dergisi, 2*(4), 16-32.

Delphy, C. (1999). *Baş Düşman: Patriyarkanın Ekonomi Politiği.* (L. Aykent Tunçman, Çev.) İstanbul: Saf Yayıncılık.

Direk, M. (2012). *Tarım Tarihi ve Deontoloji*. Konya: Eğitim Yayınevi.

Dirik, N. (2016). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü*. Uzmanlık Tezi. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

DİSK/GENEL-İŞ. (2023). *Kadın Emeği Raporu.* Ankara. Ağustos 3, 2024 tarihinde alındı.

Duménil, G., & Lévy, D. (2005). The Neoliberal (Counter-)Revolution. A. Saad-Filho, & D. Johnston içinde, *Neoliberalism A Critical Reader* (s. 267). London: Plute Press.

Durmaz, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2*(3), 37-60.

Dünya Ekonomik Forumu. (2021). *Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi*. İSVİÇRE. Nisan 7, 2023 tarihinde alındı.

Ecevit, Y. (2008). *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri.* İstanbul: TÜSİAD ve KAGİDER.

Ecevit, Y. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları.* Ankara: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği.

Ember, M. & Ember, C. R. (1986). The Sexual Division of Labor in Hunter-Gatherer Societies. *Current Anthropology*, 27(4), 315-325.

Engels, F. (2013). *The Condition of the Working Class in England in 1844.* Martino Fine Book Press.

Ercüment, E. & Tuncay, T. (2006). Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 17*(2), 25-40.

Erdem, E. (2016). Sanayi Devriminin Ardından Osmanlı Sanayileşme Hamleleri: Sanayi Politikalarının Dinamikleri ve Zafiyetleri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 48*, 17-44.

Erdem, J. G. (2017). Yargı Kararlarında Kanun Önünde Eşitlik İlkesi ve Kadın Erkek Eşitliği. *Akademik Hassasiyetler Dergisi, 4*(8), 19-44.

Erkek, S. & Karagöz, H. (2009). *Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar.* Konya: Konya Ticaret Odası.

Fausto-Sterling, A. (2000). *Sexing the Body: Gender Politics and the Construction of Sexuality*. New York: Basic Book Press.

Flannery, K. & Marcus, J. (2012). *The Creation of Inequality: How Our Prehistoric Ancestors Set the Stage for Monarchy, Slavery, and Empire Hardcover*. Cambridge: Harvard University Press.

Freeman, R. B. (1995). *Differences and Changes in Wage Structures.* Chicago: University of Chicago Press.

German, L. (2001). Gender and The Global Economy: A Feminist Perspective. *Routledge*, s.348.

Gerni, M. (2001). İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 56*(3), 20-56.

Glass, C. & Cook, A. (2016). Leading at the Top Understanding Women's Challenges above the Glass Ceiling. *The Leadership Quarterly, 27*(1), 51-63.

Goffman, E. (1961). *Asylums: Essays on the Social Situation of Patients, Inmates, and Other Confined Persons.* New York: Anchor Books/Doubleday Press.

Goldin, C. & Lawrence, F. K. (2015). The Second World War and the Long-Term Effects on Gender Inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 4, 1833-1871.

Goldin, C. (2008). The Impact of the Great Depression on Women's Work in the United States. S. L. Engerman & Robert E. G. içinde *The Cambridge Economic History of the United States* (s. 549-624). England: Cambridge University Press.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. Academy of Management Review, 10(1), 76-88.

Güdek Gölçek, Ş. (2019). Neoliberal Politikaların Türkiye'de Kadın İstihdamına Etkisi. *Sosyoekonomi*, 27(41), 129-150.

Gülmez, M. (2010). İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(25), 217-266.

Güloğlu, T. & Güven Çepni, G. (2021). Türkiye'de COVID-19 Salgınının Genç İşgücüne Etkileri. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 155-170.

Güneş, F. (2017). Feminist Kuramda Ataerkil Tartışmalar Üzerine Eleştirel Bir İnceleme. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 245-256.

Güngör, A. H. (2021), Cinsiyet Eşitliğinin Anayasal Temeli ve Yorumu. İzmir Barosu Dergisi, Ocak, 133-180.

Gürbüz Güngör, E. (2012). Türk Hukuku ve Avrupa Birliği Hukukunda Kadın İstihdamının Teşvikine Yönelik Düzenlemeler. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 11-37.

Hartmann, H. (2006). *Marksizm'le Feminizm'in Mutsuz Evliliği*, Agora Kitaplığı, s.25-35.

Held, D. & McGrew, A. & Goldblatt, D. & Perraton, J. (1999). *Global Transformations: Politics; Economics, and Culture*, Stanford University Press, s.540.

Hırata, H. & Laborie, F. & Doare, H. L. & Senotier, D. (2015). *Eleştirel Feminizm Sözlüğü*. Ankara: Dipnot Yayınları.

Hill, P. (2007). Women, War, and Social Change: International Experiences of the First World War. *Oxford University Yayınevi*, s.221.

Hooks, B. (2000). *Feminism Is For Everybody Passionate Politics*, Cambridge- MA: South End Press, s.11-13.

International Labour Organization (2021a). Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı: 2021 yılında Dünya'da ve Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadın. *ILO Türkiye Ofisi*.

International Labour Organization. (1920). *Labour in the Transition Period*, Geneva.

International Labour Organization. (2019). Cinsiyete Dayalı Ücret Açığını Anlamak. https://www.ilo.org/tr/publications/ilonun-hazirladigi-cinsiyete-dayali-ucret-acigini-anlamak-konulu-infografik, Nisan 18, 2021 tarihinde alındı.

International Labour Organization. (2020a). *Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygulaması Raporu*. ILO Türkiye Ofisi.

International Labour Organization. (2020b). İstihdamda Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İyileşme: Daha Adil Yeniden İnşa. *ILO Türkiye Ofisi*.

International Labour Organization. (2021). *An Uneven and Gender-Unequal COVID-19 Recovery: Update on Gender and Employment Trends*, Policy Brief.

Irwin, G. (1985). *The Exit Strategy for Your LLC: Selling Your Business of Transitioning Ownership*. Kindle Edition.

Işık Erol, S. (2015). Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 1-22.

İçli, T. G. (1998). Cumhuriyet Döneminde Kadının Sosyal Konumu. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 15, 583-595.

İpçioğlu, İ. & Eğilmez, Ö. & Şen, H. (2018), Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 686-709.

İslamoğlu, E. & Yıldırımalp, S. (2014). Yolcu Hizmetleri Memurluğu Yapan Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6), 150-177.

İstanbul Bilgi Üniversitesi. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi. https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/122-kadnlara-kars-her-turlu-ayrmclgn-onlenmesi-sozlesmesi/, Haziran 10, 2024 tarihinde alındı.

İş Kanunu. (2003). T. C. Resmi Gazete, 4857, Haziran 10, 2003.

İŞKUR. (2005). İstatistik Yıllıkları, Ankara.

İŞKUR. (2007). İstatistik Yıllıkları, Ankara.

İŞKUR. (2008). İstatistik Yıllıkları, Ankara.

İzdeş, Ö. (2012). Economic Cycles and Gendered Employment Patterns in Turkey. D. Ashwini & N. Keith içinde, *The Global Economic Crisis and the Developing World*. London: Routledge. 201-231.

Kaderoğlu Bulut, Ç. & Hacısalihoğlu, E. (2021), İletişim Fakültesi Öğrencilerinin Medya Emek Piyasasına Dönük Algı ve Beklentileri: Ankara Örneği. *Ankara Üniversitesi İlef Dergisi*, 8(2), 261-296.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013*. Ankara: Fersa Ofset, s.16.

Kalkınma Bakanlığı. (2019). *On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023*. Strateji ve Bütçe Başkanlığı.

Karaahmetoğlu, A. (2020). Osmanlı Devleti'nde Çalışma Yaşamında Görülen İlk Sendikal Hareketler Üzerine Bir Değerlendirme. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(25), 422-439.

Karslı, M. N. (2022). Türkiye'de Gerçekleştirilen Çalışmalar Kapsamında Çalışan Kadınların Karşılaştığı Sorunlara İlişkin Bir İçerik Analizi: (2010-2021). *Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 45-65.

Kaya Özçelik, P. (2013). Neoliberal Küreselleşme Süreci ve Yoksulluk. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 5(2), 417-431.

Kaya, R. (2015). İşçilerin Maruz Kaldığı Mobbing ve Ülkelerin Karşılaştırmalı Analizi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(20), 369-381.

Kesebir, M. (2018). 2008 Küresel Finansal Kriz ve Bu Krizin Türkiye'deki Ekonomik Göstergelere Etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(4), 531-538.

Kılıç, D. & Öztürk, S. (2014). Türkiye'deki Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.

Kılınç Şahbaz, N. (2015). Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 120-135.

Klein, S. S. & Kramarae, C. & Richardson, B. (2007). Examining the Achievement of Gender Equity Through Education. S. S. Klein içinde, *In Handbook for Achieving Gender Equity Through Education*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Koray, M. (1992). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi,* 25(1), 93-122.

Koray, M. (2017). Eşitlik ve Sosyal Devletin Vaatleri ya da Sınırları. *Emek Araştırma Dergisi*, 8(12), 1-26.

Korkmaz, Â. & Korkut, G. (2012). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 17(2), 41-65.

Korkmaz, M. & Dilbaz Alacahan, N. & Tuna Cesim, D. & Yücel, A. S. & Aras, G. (2013). Türkiye'de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı ile Karşılaştırılması. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(9), 1845-1863.

Kudret, H. A. (2020). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Yasaklanan Ayrımcılık Temeli Olarak Cinsel Yönelim. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 26(2), 1079-1110.

Kurtoğlu, A. (2015). Hak Temelli İzleme ve Değerlendirme ve Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırması, Ankara: *CEİD Yayınları*.

Kurtukuş, E. (2019). *Kadın Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi ve Olumsuz Değerlendirme Korkusu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Çukurova Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana.

Lerner, G. (2009). *The Creation of Patriarchy*. New York: Oxford University Yayınevi.

Leventer, G. & Altun Ada, A. (2006). Sanayi Devrimleri Tarihinde Kadın İstihdamı ve İktisadi Gelişim Süreci. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 288-289.

Levitt, T. (1983). The Globalization of Markets, *Harvard Business Review*, 61(3), 92-102.

Leymann, H. & Gustafson, A. (2008). Mobbing At Work and The Development of Post-Traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.

Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

Loof, A. D. (2019). Nature, Calcigender, Nurture: Sex-dependent Differential Ca2+ Homeostasis as the Undervalued Third Pillar. *Communicative & Integrative Biology*, 12(1), 65-77.

Lorber, J. (1993). Doing Bodies: A Feminist Theory of Resistive Practice. *Gender & Society*, 7(3), 561-578.

Lorber, J. (2019). The Social Construction of Gender. P. Hill Collins içinde *Gender and Society: An Intersectional Reader*, England: Oxford University Press, s.42-51.

Maddison, A. (1985). The Second World War and the Global Labour Market. *Journal of Economic History*, 48(3), 545-567.

Makal, A. (2001). Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(2), 117-155.

Makal, A. (2010). Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, 13-40.

Marks, K. (2003). *Kapital*, Eriş Yayınları, s.255-265.

Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü,* Bilim Sanat Yayınları, s.98.

Matsuda, A. (2012). Gender and the Great Depression: A Comparative International Perspective. *Journal of Social History*, 45(4), 1023-1050.

McKinsey & Company. (2022). Women in the Workplace 2022, Lean In.

McNabb, R. (1987). Labor Market Theories and Education. G. Psacharopoulos içinde Economics and Education Research and Studies. Oxford: Pergamon Press.

Mill, J. S. (2023). On Liberty: The Importance of Liberty in Modern Society, Michigan: Independently Published.

Millett, K. (1970). *Cinsiyet Politikası*. New York: W.W. Norton & Company Yayın Evi, s.337.

Newman, L. K. (2002). Sex, Gender and Culture: Issues in the Definition, Assessment and Treatment of Gender Identity Disorder. *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, 7(3), 352-359.

Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*. London: Temple Smith.

OECD. (2019). *Gender Equality in the Labour Market*. France.

OECD. (2023). *İşsizlik İstatistikleri*. Fransa.

Orhangazi, Ö. (2019). 2000'li Yıllarda Yapısal Dönüşüm ve Emeğin Durumu. *Çalışma ve Toplum*, 1(60), 325-348.

Ozankaya, Ö. (2015). Siyasal Bilgiler Fakültesi Tarihinden Bir Belge. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 44(1), 11-16.

Ölçme, Seçme Ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM). Mevzuat. https://www.osym.gov.tr/, Mart 4, 2024 tarihinde alındı.

Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.

Ören, K. & Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 34-59.

Özçatal, E. Ö. (2009). Tokat Emek Piyasasında Kadın İşgücünün Konumunun Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 54-74.

Özer, M. & Biçerli, K. (2003). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-85.

Özer, M. M. (2017). Ataerkil Kapitalist Çalışma Yaşamından Kadın Tanıklıkları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 1397-1424.

Özkazanç, A. (2012). Cumhuriyet Dönemi'nde Siyasal Gelişmeler – Tarihsel Sosyolojik Bir Değerlendirme. F. Alpkaya & B. Duru içinde, *1920'den Günümüze: Türkiye'de Toplumsal Yapı ve Değişim*. Ankara: Phoenix Yayınevi.

Özsoylu, F. A. (2017). Endüstri 4.0. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 21(1), 41-64.

Öztürk, S. & Karataş, M. (2020). Türkiye'de Kadınların İstihdam Edilmelerini Zorlaştıran Faktörler. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(24), 180-204.

Pasternak, B. & Ember, C. R. & Ember, M. (1996). Sex, Gender, and Kinship: A Cross-Cultural Perspective. *Pearson Yayın Evi*, s.336.

Polat, F. (2021). *İkinci Dünya Savaşı'nda Türkiye'de Kadının Günlük Yaşamda Yeri (1939-1945)*. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.

Rao, A. & Kelleher, D. (2003). Institutions, Organisations and Gender Equality in an Era of Globalisation, *Gender and Development*, 11(1), 142-149.

Rostow, W. W. (1960). *The Stages of Economic Growth: A Non-Communist Manifesto*. England: Cambridge University Press, s. 272.

Ryan, M. P. (2001). Gendered Divisions of Labor and the Second World War: A Comparative Analysis of Britain, The United States, and Germany, *Gender & Society*, 15(3), 381-407.

Sabırsız, E. & Şöhret, M. (2024). 6 Şubat Depremlerinin Türkiye Ekonomisi Üzerindeki Makroekonomik, Sosyal ve Çevresel Etkileri. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 15(1), 571-597.

Sağlık Bakanlığı, (2020). Covid-19 Bilgilendirme Platformu. https://covid19.saglik.gov.tr/, Mart 5, 2024 tarihinde alındı.

Sağlık, B. & Çelik, H. Y. (2018). Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü, *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 95-120.

Sarı, S. (2000). *Kadının Ekonomideki Yeri*. Ankara: Gazi Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü.

Saygılıgil, F. (2016). *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*, İstanbul: Dipnot Yayınları, s.328.

Schultz, T. W. (1966). Beşeri Sermayeye Yapılan Yatırım. M.Berk & S.İlkin içinde, *İktisadi Kalkınma Seçme Yazılar*, Ankara: ODTÜ Yayınları.

Scott, J. C. (2018). *The Origins of Agriculture and the Evolution of Work*, Yale University: Press Yayınevi, s.336.

Smith, A. & Johnson, R. (2023). Gender Discrimination at Workplace: A Comprehensive Review. *Journal of Gender Studies*, 15(2), 237-256.

Smith, J. & Johnson, R. (2021). Gender Discrimination in the Workplace: Strategies for Change. *Journal of Business Ethics*, 35(2), 167-185.

Sungur, O. (2015). 2000 Sonrası Türkiye Ekonomisi: Büyüme, Enflasyon, İşsizlik, Borçlanma ve Dış Ticarette Gelişmeler. Toplum ve Demokrasi, 9(19-20), 243-269.

Susam, R. T. (2013). *Özel Sektörde Çalışan Kadınların Sorunları: Erzurum İli Örneği*. Atatürk Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Süleymanoğlu Kürüm, R. (2020). *Uluslararası İlişkilerde Nitel Yöntemlerle Makale Yazımı: Vaka Analizi ve İncelikleri*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 42(1), 149-168.

Şahin, L. & Yıldırım, K. (2015). On Dokuzuncu Yüzyıldan Günümüze Türkiye'de İşsizlikle Mücadele Politikalarının Gelişimi. *Çalışma ve Toplum*, 2, 111-152.

Şimşek, H. (2011). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Üreme Sağlığına Etkisi: Türkiye Örneği. *DEÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(2), 119-126.

Şimşek, M. (2008). *Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Konumu*, Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.

Taner, B. & Gökalp, Z. (2019). Kadın ve Savaş: Sosyal Boyutta Bir Analiz. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1, 15.

Tatar, M. & Ergün, S. (2021). COVID-19 Salgınının Türkiye İşgücü Piyasasına Yansımaları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 46-60.

Tekeli, İ. & İlkin, S. (1977). *1929 Dünya Buhranında Türkiye'nin İktisadi Politika Arayışları*. Ankara: ODTÜ Yayınları.

Temizer, N. C. (2022). 19. Yüzyılda Batı'da ve Osmanlı'da Kadının Sosyal ve Ekonomik Hayattaki Yeri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 51-70.

Thompson, E. P. (1966). *The Making of the English Working Class*, Vintage Yayınevi, s.864

Tiryaki Yenilmez, D. (2023). Türkiye'de Kadınların Kayıt dışı İstihdamı Üzerine Kısa Bir Değerlendirme. *Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 137-147.

Toptaş Arslan, G. (2018). Çalışmanın Evrimi: Sanayi Toplumundan Sanayi Ötesi Topluma Geçiş, *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 145-162.

Turşucu, G. & Cumhur Yalçın, E. (2021). OECD Ülkelerinde Emek Piyasası Göstergelerinin Cinsiyete Göre İncelenmesi. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 4(2), 209-223.

Türk Ceza Kanunu. (2004). T. C. Resmi Gazete, 5237, Eylül 26, 2004.

Türk Dil Kurumu (TDK). Eşitlik. İçinde Güncel Türkçe Sözlük. https://sozluk.gov.tr/, Nisan 22, 2023 tarihinde alındı.

Türkiye Cumhuriyeti (T. C.). (1982). T. C. Resmi Gazete, 2709, Eylül 18, 1982.

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV). (2023). *Deprem Bölgesinde Sürdürülebilir İş Gücü İstihdamı: İhtiyaçlar ve Fırsatlar*. Temmuz.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2020). *İstatistiklerle Kadın*, Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2021). *İstatistiklerle Kadın*, Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2021a). *İşgücü İstatistikleri*, Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2022). *İstatistiklerle Kadın*, Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2022a). Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2023). *İstatistiklerle Kadın*, Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024). *İstatistiklerle Kadın*, Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024a). Temel İşgücü Göstergeleri, Ankara.

Türkkahraman, M. (2010). Kadın ve Kariyer. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 75-88.

Ulucan, D. (2013). Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(Özel Sayı), 369-383.

Umutlu, S. & Öztürk, M. (2020). İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 297-306.

Uyanık, Y. (2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 209-224.

Vallas, S. P. (2002). Rethinking Post-Fordism: The Meaning of Workplace Flexibility. *Sociological Theory*, 17(1), 68-101.

Van Anders, S. M. & Schudson, Z. C. & Abed, E. C. & Beischel, W. J. & Dibble, E. R. & Gunther, O. D. & Kutchko, V. J. & Silver, E. R. (2017). Biological Sex, Gender, and Public Policy. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 4(2), 194-201.

Varaşlı, N. (2021). Türkiye'de Kadın İşgücünün Kayıt Dışı İstihdamdaki Durumu, *World Women Studies Journal*, 6(1), 1-17.

Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Sosyoloji Konferansları Dergisi İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi*, 35, 29-56.

Wallby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell, s.11-12.

Walton, M. (2004). Neoliberalism in Latin America: Good, Bad, Incomplete?. *Latin American Research Review*, 39, 165-183.

Winter, J. (2014). *Sites of Memory, Sites of Mourning: The Great War in European Cultural History*, England: Cambridge University Press, s.320.

World Economic Forum. (2022). The Global Gender Gap Report. Switzerland: Geneva.

Wrigley, B. J. (2002). Glass Ceiling? What Glass Ceiling? A Qualitative Study of How Women View the Glass Ceiling in Public Relations and Communications Management. *Journal of Public Relations Research*, 14(1), 27-55

Yaman Öztürk, M. (2010). Ücretli İş ve Ücretsiz Bakım Hizmeti Ekseninde Kadın Emeği: 1980'lerden 2000'lere, M. Yaman Öztürk & S. Dedeoğlu içinde, *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği*, İstanbul: SAV Yayınları, s.27-80.

Yaman, M. (2023). Yaşamı Üretmek: Bütüncül Bir Feminist Teoriye Doğru, İstanbul: *Dipnot Yayınları*, s.344.

Yıldırım, K. (2011). *Osmanlı Çalışma Hayatında İşçi Örgütlenmesi ve İşçi Hareketlerinin Gelişimi (1870-1922)*. İstanbul Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.

Yıldırım, Ş. (2016). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadına Yönelik Şiddet. Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri. Ankara: Nika Yayınevi.

Yıldırım, T. & Göçgün, M. (2016). İdarenin Düzenleyici İşlemlerinde Eşitlik İlkesi. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(2), 39-60.

Yılmaz, M. & Zoğal, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *EconWorld2015*, Torino, Italy, s. 1-25.

Yılmaz, S. (2018). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği. *İMGELEM*, 2, 7.

Yüceol, N. & Kakı, S. & Çekci, I. (2022). COVID-19 Pandemisinin Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatına Katılımı ve İş-Yaşam Dengesine Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 45-64.

Yüksel, M. & Ören, K. (2018). Kadın Çalışanların Elektronik Ticarete İlişkin Algı Düzeylerini Ölçümlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, *Social Sciences Studies Journal*, 16(4), 1249-1269.

EK-1

İsim	Yaş	Cinsiyet	Okul	Bölüm	Sınıf	Doğum Yeri	Aile Eğitim Durumu (Anne)	Aile Eğitim Durumu (Baba)
Ali	21	Erkek	Sakarya	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	3.Sınıf	Sakarya	İlkokul	İlkokul
Kadir	21	Erkek	Sakarya	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	3.Sınıf	Sakarya	Ortaokul	Ortaokul
Vedat	22	Erkek	Kocaeli	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	3.Sınıf	İstanbul	İlkokul	İlkokul
Halide	25	Kadın	Sakarya	Maliye	4.Sınıf	Sivas	Ortaokul	Ortaokul
Zeynep	24	Kadın	Sakarya	Maliye	4.Sınıf	Ardahan	İlkokul	İlkokul
Bilal	20	Erkek	Sakarya	İktisat	4.Sınıf	İstanbul	Üniversite	Üniversite
Alp	22	Erkek	Kocaeli	İktisat	4.Sınıf	İstanbul	Ortaokul	Ortaokul
Ahmet	20	Erkek	Kocaeli	İktisat	3.Sınıf	Sinop	Lise	Ortaokul
Beren	23	Kadın	Kocaeli	İktisat	3.Sınıf	İstanbul	Lise	Lise
Ece	21	Kadın	Sakarya	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	3.Sınıf	Sakarya	Lise	Üniversite
Hale	21	Kadın	Sakarya	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	3.Sınıf	Sakarya	Lise	Lise
Ela	20	Kadın	Sakarya	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	3.Sınıf	Sakarya	İlkokul	Lise
Şeyma	23	Kadın	Kocaeli	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	3.Sınıf	Kocaeli	Lise	Lise
Ayşegül	23	Kadın	Kocaeli	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	3.Sınıf	Trabzon	İlkokul	Lise
Yağmur	21	Kadın	Sakarya	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	3.Sınıf	Sakarya	Ön lisans	İlkokul
Esra	21	Kadın	Sakarya	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	3.Sınıf	İstanbul	İlkokul	İlkokul
Enes	21	Erkek	Sakarya	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	3.Sınıf	Sakarya	Lise	İlkokul

EK-2

ALAN ARAŞTIRMA SORULARI

1) TEMEL SORULAR

- Yaşınız ve cinsiyetiniz nedir?
- İİBF'de hangi bölümdesiniz? Kaçıncı sınıftanız ve okulda kaçıncı seneniz?
- Üniversite'ye gelmeden önce hangi ilde / ilçede / köyde yaşıyordunuz?
- Anne babanızın eğitim durumu ve meslekleri nedir? Varsa şu an hangi işle meşgul oluyorlar?
- Şu an üniversitede geçiminizi ne ile sağlıyorsunuz? (Aileden destek, burs, iş, kredi, diğer gelir kaynakları vb.)
- Herhangi bir işte çalışıyor musunuz? Çalışıyorsanız yaptığınız işten bahseder misiniz? (Kendi alanınızla ilgili bir iş mi, değil mi?)
- Eğer çalışmıyor iseniz iş arıyor musunuz? Nasıl bir iş arıyorsunuz? (Kendi alanınızla ilgili bir iş mi, herhangi bir iş mi?)

2) EMEK PİYASASINA GİRİŞ İLE İLGİLİ SORULAR

- Emek piyasasında sizce hangi yollarla iş bulmak mümkün? (Ailevi ilişkiler, tanıdık ilişkileri, meslek örgütleri, siyasi ilişkiler, stajyerlik vb.) Sizce en etkin yol(lar) hangisi? Neden?
- Mezun olunca hangi yollarla iş arayacaksınız?
- İş arama sürecinizin nasıl geçeceğini düşünüyorsunuz? Anlatır mısınız?
- Mezun olduğunuzda hayalinizdeki veya beklentinizdeki işi bulacağınızı düşünüyor musunuz? Neden?
- Mezun olduğunuz alan ile ilgili piyasanın şu anki durumu ve siz ararken bulunacağı durum hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
- İİBF mezunu olarak piyasada iş arama, iş seçimi ve iş bulma süreçlerinde cinsiyetin etkisi olduğunu düşünüyor musunuz? Hangi aşamada, ne zaman ve nasıl ortaya çıkıyor? Sizi ve tercihlerinizi bu anlamda nasıl etkiliyor?

- Fakülte mezunlarının işsizlik deneyimlerine ilişkin düşünceleriniz nelerdir?

3) EMEK PİYASASINDA ÇALIŞMA KOŞULLARI İLE İLGİLİ SORULAR

- İşe başladığınızda en çok sorun yaşayacağınızı düşündüğünüz konular nelerdir? Sizce bu konular cinsiyet açısından farklılık gösteriyor mu? Nasıl?
- Çalışma koşullarından ve ortamından genel olarak beklentileriniz nelerdir, bu beklentilerinizin gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinize dair neler düşünüyorsunuz?
- İİBF mezunu olmanın sizce piyasada avantajı / dezavantajı neler?
- Çalışma ortamı içerisinde yaşayacağınız sorunlarda cinsiyetinizin bir etken olacağınızı düşünüyor musunuz? (Yoğun çalışma, mobbing, düşük ücret vb.) Cinsiyetten kaynaklanabilecek ne gibi avantaj/dezavantajlar yaşayacağınızı düşünüyorsunuz?

4) MESLEKİ ALAN VE TOPLUMSAL FAYDA

- Bu bölümü seçmenizin neden(ler)i nelerdi? Farklı bir cinsiyette olsaydınız bu durum seçiminizi nasıl etkilerdi?
- İİBF mezunlarının emek piyasasındaki konumu hakkında ne düşünüyorsunuz? Farklı cinsiyetler açısından sizce deneyimler nasıl şekilleniyor?
- Tamamladığınız bölümden elde edeceğiniz ve ettiğiniz kazanımlarla ilgili topluma nasıl bir fayda sağlayacağınızı düşünüyorsunuz? Mesleğinizi yaparken toplumsal saygınlık ve etki olarak nasıl bir konumda olacağınızı düşünüyorsunuz?

5) EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİ

- Okuduğunuz fakültedeki eğitimi değerlendirdiğinizde size katkılarının neler olduğunu düşünüyorsunuz?
- Eğitim aldığınız aşamada sizi eksik hissettiren alan/lar nedir?

- Sizce fakültede eğitim, emek piyasasında size kolaylık sağlaması açısından hangi alanda yoğunlaşmalı? (Uygulamalı eğitim, yabancı dil, genel kültür, vb.)
- Staj deneyiminiz oldu mu? Üniversitedeki stajlarla ilgili fikirleriniz nelerdir? (Nasıl olmalı, hangi zamanlarda olmalı, katkısı var mı?)
- Üniversitede fakülte eğitimi dışında sertifika ya da eğitim programlarına katıldınız mı? Ne üzerineydi? / Katılmayı planlıyor musunuz? Sizce katkıları nelerdir?
- Üniversite hayatıyla ilgili genel bir değerlendirme yaptığınızda iş/meslek hayatına hazırlık/katkısı konusunda ne düşünüyorsunuz?

EK-3

Evrak Tarih Sayısı: 29.03.2024-625004

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : E-29563864-050.04-625004 29.03.2024
Konu : Kararlar

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Elif HACISALİHOĞLU

Danışmanlığını yaptığınız, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yüksek Lisans Programı öğrencisi Rabiye ASLITÜRK tarafından, Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 27.03.2024 tarihli toplantısında alınan 03/05 numaralı kararı ile uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Ayhan GENÇLER
Başkan

Ek:Etik Kurul Kararı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu :BS5A17LD2R Pin Kodu :48752 Belge Takip Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/trakya-universitesi-ebys
Adres : Trakya Üniversitesi Rektörlüğü Balkan Yerleşkesi 22030 Edirne
Telefon : 2842234004 Faks : 2842234203
e-Posta:ozelkalem@trakya.edu.tr Web:https://www.trakya.edu.tr
Kep Adresi : trakyauni@hs01.kep.tr
Bilgi için : Ceyda DURSUN
Ünvanı : Sekreter