

 Sosyolojik Düşün T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI	SOSYOLOJİK DÜŞÜN ISSN: e-ISSN: 2587-2699 Cilt: 11 Yayın Yılı: 2026 Yayına Geliş Tarihi: 11.12.2025 Yayına Kabul Tarihi: 07.02.2026 DOI Numarası: https://doi.org/10.37991/sosdus.1840505 Makale Türü: Araştırma Makalesi/Research Article Atıf/Citation: Bozdağ Tulum, A. (2026). Toplumsal Cinsiyet ve Çalışma Yaşamında Kadın: Yapısal Eşitsizliklerin Çok Boyutlu Analizi. <i>Sosyolojik Düşün</i>, (2026/1), 1-34.
---	---

TOPLUMSAL CİNSİYET VE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN: YAPISAL EŞİTSİZLİKLERİN ÇOK BOYUTLU ANALİZİ

Arzu BOZDAĞ TULUM*

Öz

Çalışma yaşamı, toplumsal ilişkilerin ve güç dinamiklerinin en belirgin şekilde yeniden üretildiği kamusal alandır. Bu makale, toplumsal cinsiyetin çalışma yaşamındaki eşitsizlikleri nasıl yeniden ürettiğini ve meşrulaştırdığını incelemeyi amaçlayan kuramsal (teorik) ve niteliksel bir araştırmadır. Bu bağlamda çalışmada, tarihsel, kavramsal ve kuramsal bir çerçevede, toplumsal cinsiyetin kadınların işgücü piyasasına katılım ve ilerleme süreçlerini nasıl yapılandığı derinlemesine analiz edilmektedir. Biyolojik farklılıkların ötesinde, ataerkil sistemlerce inşa edilen roller, kadınların ücret eşitsizliği, mesleki ayrışma, çifte vardiya ve cam tavan sendromu gibi çok boyutlu engellerle karşılaşmasına neden olmaktadır. Makale, Fonksiyonalist, Çatışmacı ve Feminizmin; Liberal, Marksist ve Radikal akımlarını sentezleyerek eşitsizliğin sadece ekonomik değil, aynı zamanda kültürel ve politik bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma; Türkiye'deki toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının, sadece yasal reformlarla değil, aynı zamanda toplumsal zihniyetin dönüştürülmesi gibi köklü politika müdahaleleri gerektirdiğini savunmaktadır. Temel sonuç, cinsiyetlendirilmiş toplumsal iş bölümünün, modern ekonomilerde dahi kadın emeğini ikincileştiren ve sömüren birincil mekanizma olarak işlev görmeye devam ettiğidir.

*  Dr. Öğr. Üyesi, Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, arzu.tulum@ozal.edu.tr, Malatya/Türkiye.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal cinsiyet, kadın emeği, cinsiyet ayrışması, ataerkillik.

GENDER AND WOMEN IN THE WORKPLACE: A MULTIDIMENSIONAL ANALYSIS OF STRUCTURAL INEQUALITIES

Abstract

The workplace is the public sphere where social relations and power dynamics are most distinctly reproduced. This article is a theoretical and qualitative study aiming to examine how gender reproduces and legitimizes inequalities in the workplace. In this context, the study deeply analyzes how gender structures women's participation and advancement processes in the labor market within a historical, conceptual, and theoretical framework. Beyond biological differences, roles constructed by patriarchal systems cause women to face multifaceted obstacles such as wage inequality, occupational segregation, double shifts, and the glass ceiling syndrome. The article synthesizes Functionalist, Conflict, and Feminist approaches, as well as Liberal, Marxist, and Radical currents, to demonstrate that inequality is not only an economic problem but also a cultural and political one. The study argues that achieving gender equality in Türkiye requires not only legal reforms but also fundamental policy interventions, such as transforming societal mindsets. The key finding is that the gendered social division of labor continues to function as the primary mechanism that marginalizes and exploits women's labor, even in modern economies

Keywords: Gender¹, women's labor², gender segregation³, patriarchy⁴.

1. GİRİŞ

Çalışma, bireyin toplumsal statüsünü, kimliğini ve toplumsal ilişki ağlarını tanımlayan merkezi bir faaliyettir. Çalışma kavramının çok değişik tanımları ve buna bağlı olarak şekillenen çalışmaya ilişkin farklı yaklaşımlar mevcuttur. Çalışma kavramı, etimolojik olarak eski Yunanlılar ve Romalılarda “acı”, “yorgunluk” ve “zahmet” anlamlarına gelmektedir (Lordoğlu, Özkaplan, Törüner, 1999: 1). Kant da “İnsan, çalışmak zorunda olan bir varlıktır.” şeklinde çalışmanın insandaki karşılığını tanımlamıştır. T. Watson ise çalışma kavramını,

insanların içinde bulundukları çevrede hayatlarını sürdürmek için gerekli görevleri yerine getirmesi olarak tanımlamaktadır (1987:83).

Sosyal tarih boyunca “çalışma” kavramına bakış büyük bir değişim geçirmiştir. Bu değişim, topluluk ya da toplumların zaman, mekân, teknoloji anlayışlarının, maddi ve manevi kültür kodlarının, sosyal gelişme düzeylerinin ve anlayışlarının, iç ve dış iletişim biçimlerinin bir fonksiyonu olmuştur (Gezgin, :62).

Çalışma olgusu; bireyler açısından gelir elde etme aracı olarak nesnel boyutta anlam bulduğu gibi, toplumsal alanda statü ve saygınlık elde etme ile psikolojik ve sosyolojik açıdan da önem taşımaktadır. Çalışma eylemi, bireylere çok yönlü fayda sağlayan araçsallık konumuna sahiptir. Bu noktada da çalışma, çalışma, beden ve düşün gücünün harcanması karşılığında gelir elde edilmesinin ilerisinde bir kavramdır. Çalışma olgusu, bireylerin yaşamlarında tatmine ulaşmalarında önemlidir. Hayatın tümündeki tatmin, bireysel hayatın değişik alanlarındaki tatminin basit bir toplamı olarak adlanmaktadır. Denklemin iki değişkeni ise, ağırlıklı olarak “iş” ve “evdir” (Kumaş ve Fidan, 2005).

Bu makale, toplumsal cinsiyetin çalışma yaşamındaki eşitsizlikleri nasıl yeniden ürettiğini ve meşrulaştırdığını incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmamız, özellikle ataerkillik teorisi (patriarchy theory) çerçevesinden faydalanarak, kadınların sırf toplumsal cinsiyetleri nedeniyle karşılaştıkları yapısal kısıtlamaları analiz edecektir.

2. YÖNTEM

Bu makale, toplumsal cinsiyetin çalışma yaşamındaki eşitsizlikleri nasıl yeniden ürettiğini ve meşrulaştırdığını incelemeyi amaçlayan kuramsal (teorik) ve niteliksel bir araştırmadır.

2.1. Araştırma Modeli

Çalışma, nitel araştırma yaklaşımlarından kuramsal çerçeve analizi ve tarihsel-sosyolojik literatür taraması yöntemlerini esas almıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Ayrıca, mevcut bilimsel bilginin, kuramların ve resmi istatistiklerin derinlemesine analizi üzerine kurulu bir temel sosyal bilim araştırmasıdır.

2.2. Veri Toplama

Makalenin verileri, birincil ve ikincil kaynakların sistematik taranmasıyla elde edilmiştir. Kadın emeği, toplumsal cinsiyet ve çalışma sosyolojisi alanındaki temel akademik eserler, hakemli dergi makaleleri, kitap bölümleri ve kuramsal çalışmalar sistematik olarak taranmıştır (Lordoğlu, Özkaplan, Törüner, 1999; Özar, 2013). Taramada, makalenin kuramsal iddialarını destekleyen yedek işgücü ordusu, çifte vardiya, annelik cezası, yatay/dikey ayrışma gibi anahtar kavramlar esas alınmıştır.

Türkiye’deki kadın emeği piyasasının tarihsel seyrini ve yapısal sorunlarını somutlaştırmak amacıyla, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi güvenilir ulusal ve uluslararası kurumların yayımladığı resmi veriler ve raporlar kullanılmıştır (Berik, 2011; TÜİK, verileri; Wirth, 2001). Bu istatistikler, kuramsal analizlerin ampirik zemininde destekleyici rol oynamıştır.

2.3. Veri Analizi

Toplanan nitel ve istatistiksel veriler, içerik analizi ve kuramsal karşılaştırma yöntemleriyle analiz edilmiştir. Literatürdeki metinler, makalenin ana temalarını oluşturan kategoriler altında toplanmış ve bu temaların eşitsizlikleri nasıl açıkladığı detaylıca yorumlanmıştır. Kadınların ikincil konumunu açıklayan sosyolojik kuramlardan Yapısal-Fonksiyonalizm, Neo-Marksizm ve Feminist

Kuramlar sistematik olarak karşılaştırılmış; her bir yaklaşımın temel varsayımları, eşitsizliğin kaynağını nasıl tanımladığı ve sunduğu çözüm önerileri makalede sunulmuştur.

3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE TOPLUMSAL CİNSİYETİN SOSYAL İNŞASI

Çalışma yaşamındaki yapısal eşitsizliklerin ve kadınların ikincil konumunun anlaşılması, bu eşitsizliklerin temelini oluşturan toplumsal cinsiyet kavramının derinlemesine analizi ile mümkündür.

3.1. Cinsiyet (Sex) ve Toplumsal Cinsiyet (Gender) Arasındaki Ayırım

Sosyal bilimler disiplininde, cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyet (gender) arasındaki kesin ayırım, eşitsizliklerin kaynağının biyolojik zorunluluktan ziyade toplumsal inşaaya dayandığını göstermek açısından hayati öneme sahiptir.

Bireyi kadın veya erkek olarak kategorize eden biyolojik, fizyolojik ve anatomik özellikler seti cinsiyet (Sex) olarak ifade edilmektedir (Marshall, 1999; Cherry, 2005). Bu özellikler genellikle kromozom, hormon ve üreme organları gibi doğal farklılıkları kapsar.

Toplumsal Cinsiyet (Gender) ise biyolojik cinsiyetten bağımsız olarak, bir toplumun kültürü tarafından belirlenen ve öğrenilen erillik ve dişilik tanımlarıyla ilgili sosyal roller, davranış kalıpları, değerler, statüler ve beklentilerdir (Dökmen, 2004).

Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet kavramları arasındaki bu ayırım, toplumsal cinsiyetin sosyal bir inşa sürecinin ürünü olduğunu göstermiştir. Toplum, bu inşa süreci aracılığıyla kadın ve erkeğe atfedilen kültürel normları, bireylerin rollerini ve statülerini belirler (Staggenborg, 1998). İşgücü piyasasında, bu inşa süreci, “güçlü, rasyonel, lider” erkeği yönetici pozisyonlarına ve “duygusal, bakım

veren, destekleyici” kadını ise hizmet veya bakım odaklı mesleklere yönlendirerek cinsiyet temelli mesleki ayrışmayı ve eşitsizliği meşrulaştırır.

Aile, bireyin toplumsal cinsiyet kimliğini edindiği ilk ve en etkili kurumdur. Aile, kız ve erkek çocuklarına yönelik farklı beklentiler, görev atamaları ve duygusal tepkiler aracılığıyla, ilerideki kariyer yollarını ve işgücü piyasasına dair algılarını erkenden biçimlendirir.

Eğitim sistemi; müfredat, öğretmen tutumları ve okul ortamı aracılığıyla toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirir. Özellikle kız öğrencilerin sözel ve sosyal alanlara, erkek öğrencilerin ise sayısal ve teknik alanlara yönlendirilmesi, ileride meslek seçiminde cinsiyetçi bir önyargıyı kalıcı hale getirir.

Medya ve kitle iletişim araçları, dinsel kurumlar ve popüler kültür, kadın ve erkeğe biçilen ideal rollere dair imajları sürekli olarak yeniden üreterek ve yayarak toplumsal normları güçlendirir. Toplumsal cinsiyet rolleri, bu sosyalizasyon ajanları tarafından üretildikten sonra, çalışma yaşamı ve diğer resmî kurumlar tarafından pekiştirilir.

Kurumlar, toplumsal cinsiyet rollerini bazen resmi politikalar örneğin, esnek çalışma saatleri, doğum izinleri vb. aracılığıyla pekiştirir. Bu politikalar, teoride eşitlikçi görünse bile, pratikte bakım emeği yükünü kadınların üzerine yıkarak onların kariyer ilerlemesini dolaylı yoldan engeller.

Kurumların sahip olduğu örtük kültür ve günlük etkileşimler de, toplumsal cinsiyet normlarını daha örtük bir şekilde sürdürür. Örgüt içinde liderlik ve başarı tanımlarının genellikle eril özelliklerle özdeşleştirilmesi, kadınların karar alma mekanizmalarına erişimini sınırlayan gizli engeller yaratır. Bu sosyalizasyon ve kurumsallaşma süreci, kadınların işgücü piyasasına girerken sadece bireysel

yeteneklerle değil, aynı zamanda derinlemesine yerleşmiş ataerkil kültürel ve yapısal beklentilerle mücadele etmek zorunda kaldığını göstermektedir.

Ataerkillik, erkeklerin kadınlar üzerinde politik, ekonomik ve sosyal egemenliğine dayanan yapısal bir sistemdir (Lloyd, 1996). Çalışma yaşamında ataerkillik, kadınların belirli sektörlere veya hiyerarşinin alt kademelerine hapsederek onların emeğini kontrol altında tutar. Ataerkil işyeri kültürü, karar alma süreçlerinin enformel erkek ağları aracılığıyla yürütülmesi ve kadınların yeterliliklerini sorgulayan önyargılı tutumlar gibi somut ve soyut biçimlerde kendini gösterir. Karar alma süreçlerinin enformel erkek ağları aracılığıyla yürütülmesi, kadınların yeterliliklerini sorgulayan önyargılı tutumlar ve cinsel taciz gibi olgular, ataerkil kültürü somut biçimlerde gösterir (Korkmaz, 2014).

3.2. Kadın Sorunlarına Yönelik Derinleştirilmiş Sosyolojik Perspektifler

Kadınların çalışma yaşamındaki ikincil konumunun açıklanmasında sosyolojide üç temel kuramsal yaklaşım öne çıkmaktadır (Demirbilek, 2007).

3.2.1. Yapısal-Fonksiyonalist Yaklaşım ve Eleştirisi

Yapısal-Fonksiyonalist Kuram, toplumsal cinsiyet rollerini, toplumsal sistemin verimliliği, istikrarı ve devamlılığı açısından zorunlu ve işlevsel görmüştür. Bu yaklaşımın klasik temsilcilerinden Parsons, aile ve toplumda rollerin ayrışmasını önermiştir. Bu kuram, cinsiyete dayalı rollerin sürdürülmesini toplumsal istikrar için gerekli görerek, mevcut ayrışmayı doğal ve işlevsel olarak meşrulaştırmıştır. Ancak, eleştirel sosyoloji, bu işlevselci bakış açısının ataerkil eşitsizliği doğal göstererek statükoyu koruduğunu, toplumsal değişimi ve bireysel tercihlerin rolünü açıklamakta yetersiz kaldığını vurgulamaktadır.

Yapısal fonksiyonalistler erkekleri araçsal rollerle (ekonomik geçim) kamusal alana, kadınları ise ifade rollerle (duygusal destek, bakım) özel alana konumlandırır. Bu yaklaşım, cinsiyete dayalı rollerin sürdürülmesini toplumsal istikrar için gerekli görse de eleştirel yaklaşımlar, işlevselciliğin ataerkil eşitsizliği doğal göstererek meşrulaştırdığını ve toplumsal değişimi açıklamakta yetersiz kaldığını belirtir.

3.2.2. Neo-Marksist ve Çatışmacı Kuramlar: Sermaye Birikimi ve Kadın Emeği

Çatışmacı Kuramlar, toplumsal düzenin temelini gruplar arasındaki güç farklılaşması, kaynak mücadelesi ve sömürü ilişkileri olarak ele alırlar. Bu bağlamda, Neo-Marksist ve özellikle Sosyalist Feminist yaklaşımlar, kadınların baskılanmasının kökenini yalnızca sınıfsal sömürde değil, aynı zamanda Kapitalizm ve Ataerkilliğin kesişiminde aramışlardır. Bu kurama göre, kadın emeği kapitalist sistem için hayati ve yapısal olarak sömürülen iki temel fonksiyona sahiptir: Ucuz Yedek İşgücü; kadınlar, özellikle ekonomik dalgalanma dönemlerinde, kâr marjlarını artırmak amacıyla düşük ücretli, güvencesiz ve esnek işgücü diğer bir ifadeyle yedek işgücü ordusu olarak kullanılırlar. Bu durum, ücretli emek piyasasında kadınların pazarlık gücünü düşürür. Ücretsiz bakım emeği ve yeniden üretim; kadınların evde ücretsiz olarak gerçekleştirdiği bakım ve ev işleri, kapitalist sistemin yeni işgücünü yeniden üretmesini ve mevcut işgücünün düşük maliyetle bakımını üstlenmesini sağlar (Hartmann, 2006). Bu karşılıksız emek, sermayenin toplam kâr elde etme maliyetlerini düşürür ve sömürüyü derinleştirir. Dolayısıyla, kadın emeğinin kritik ekonomik katkısı, resmi Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) istatistiklerine yansımadağı için göz ardı edilir.

3.2.3. Feminist Kuramlar ve Eleştirel Gelişimi

Feminist Kuramlar, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini merkeze alan ve en kapsamlı teorik çözümleri sunan çerçevedir. Bu kuramlar, eşitsizliğin kaynağı, doğası ve çözüm yolları açısından farklılaşırlar:

Tablo 1. Feminist Kuramların, Eşitsizliğin Kaynağı, Doğası ve Çözüm Yolları Açısından Farklılıkları

Kuram Adı	Odak Noktası (Eşitsizliğin Kaynağı)	Çözüm Önerisi	Çalışma Yaşamına Yansıma
Liberal Feminizm	Fırsat Eşitsizliği, Yasal Engeller	Yasal reformlar, eğitim ve pozitif ayrımcılık politikaları (Kadınların erkeklerle eşit zeminde rekabet edebilmesi)	Cam tavanları kırmak, Eşit işe eşit ücret sağlamak.
Radikal Feminizm	Ataerkillik ve Erkek Egemenliği	Ataerkil sistemi kökten değiştirmek, erkek kontrolündeki kurumlardan özerkleşmek	Çalışma yaşamındaki ayrımcılığı, ataerkil bir iktidar stratejisinin uzantısı olarak görmek.
Post-yapısalcı Feminizm	Dil, Söylem ve Sosyal İnşa (Butler, 1990)	Cinsiyet/toplumsal cinsiyet kategorilerinin kendisini sorgulamak, performans ve söylem analizi	İşyeri rollerinin ve kimliklerinin katılaşmış yapısını (örneğin “Profesyonel Kadın” söylemi) eleştirel olarak incelemek.

4.ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYETİN TARİHSEL VE YAPISAL BELİRLEYİCİLİĞİ

Çalışma olgusunu tarihsel seyir içerisinde ele almak yerinde olacaktır. Tarihsel gelişim sürecinin ilk basamağında yer alan ilkel toplumlarda, insanların doğayı tanıma ve doğaya hâkim olma süreçlerinin yaşandığı görülmektedir. İnsanlık tarihinin ilksel aşamalarında, yani ilk insan gruplarının varlık gösterdiği dönemde, geçim stratejisinin temelini öncelikle toplayıcılık, akabinde ise avcılık faaliyetleri teşkil etmiştir. Bu kritik safhada, insan grupları doğal çevrenin belirleyiciliği altında bir yaşam sürmüşlerdir. Bu dönemde insanlık, ekolojik sisteme kökten müdahalelerde bulunmaya olanak tanıyacak düzeyde bir bilişsel birikim veya teknolojik kapasiteye henüz erişememiştir.

Hayatlarını sürdürebilme zorunluluğu ve doğaya karşı kendilerini emniyete alma gereksinimi, zamanla insanları, araç-gereç üretimine yönlendirmiştir. İkel aletlerin kullanıma girmesiyle birlikte, insan topluluklarında ortak bir gelişim ivmesi görülmüştür.

Avcı ve toplayıcı toplumlar tipik olarak, hayvanları avlama, balıkçılık yapma ve yabani meyveler, bitkiler ile böcekleri toplama yoluyla yaşamlarını idame ettirmişlerdir. Bu dönem insanları, doğanın sunduklarıyla sınırlı kalmak zorundaydılar. Bu tür topluluklarda, toplayıcılık faaliyeti genellikle kadınların sorumluluğunda iken, erkekler avcılık görevini üstlenmekteydi. Bu durum, cinsiyete dayalı iş bölümünün en erken ve dikkate değer örnekleri arasında değerlendirilebilmektedir (Sezal, 2003: 205-206). Zamanla insanların toprağa yerleşmesi toprağın en değerli meta haline gelmesi ve toprağın servetin esası olmasından dolayı yeter derecede emeğin işe sevk edilebildiği yerlerde satın alma, evlenme veya cebir yoluyla, büyük toprak sahaları ele geçirilmeye başlanmıştır. Bu dönemde işgücünü bazı yerlerde akrabalar, bazı yerlerde köle veya serfler, başka yerlerde ortakçılar teşkil ediyordu. Böylece, köylü ve toprak aristokrasisi şeklinde sınıflar doğdu (Ogburn ve Nimkoff, 1964: 385-95).

Bu gelişmeleri takiben Batı Ülkelerinde “Derebeylik” kurumu adı altında yeni bir ekonomi düzeni gelişmiştir. Bu dönemde serbest iş gücüne kasabalar hariç hiçbir yerde rastlamak mümkün değildi (Miller, 1966: 9). Orta Avrupa kentlerinde vasıflı serbest iş güçleri esasına dayalı bir zanaatkârlar sınıfı mevcuttu ve zamanla lonca sistemi “Guilds”ler gelişmiştir. Belirli sanat ve meslekler mahalli piyasayı işgücü piyasası dahil olmak üzere kontrol edebilmek için aralarında birleşmişlerdir. Ticari hayatta ortaya çıkan değişim o zamana kadar görülmeyen Tüccar diye adlandırılan bir zümreyi ortaya çıkarmıştır. Tüccarlar üretimin imalatıyla bizzat ilgilenmiyor fakat üretimi tamamlanmış olan malların elverişli pazarlarda satılmasıyla ilgileniyordu. Gittikçe artan oranda mal talep edilmesi yeni üretim şekillerini ortaya çıkarmıştır.

19. yüzyıla kadar nüfusun ve işgücünün çok önemli bir kısmını oluşturan köylüler feodal bir yapı içerisinde varlıklarını sürdürürken, yeni değişimler onların yaşama ve çalışma koşullarını köklü bir şekilde değiştirmiş ve onların endüstri bölgelerinde yeni yaşama ve çalışma şartları içine girmelerine sebebiyet vermiştir (Ekin, 1979:2).

Daha önceki ticari ilişkilerden doğan, esas itibarıyla deniz ve ırmak kıyılarında bulunan büyük kent merkezlerine, kısa sürede endüstri merkezleri ilave olmuştur. Kentleşme sanayileşmeye yeni bir hız kazandırmış, kısa zamanda, genellikle büyük kentleri çevreleyen alanlarda yerleşmeye başlayan sanayi işçi sınıfı doğmuştur (Korkmaz,1998:17).

1768’de J. Watt’ın buhar makinesini bulmasıyla başlayan sanayileşme süreci çalışma hayatında şu değişimlere yol açmıştır:

- Hızlı bir kentleşme ortaya çıkmış, geniş nüfus kitlelerinin ülke-içi ve ülke-dışı coğrafi hareketliliği doğmuştur.

- O güne kadar mevcut olmayan yeni sosyal sınıflar belirmiş, mevcut sosyal sınıflar, grup zümre ve sosyal tabakalar ise derinden etkilenmiş ve değişime uğramıştır.

- Ülke işgücünün yapısında önemli değişimler olmuş, işgücünün işkolu, meslek, statü, sektör dağılımı ile cinsiyet ve yaş yapısı değişmiştir.

- İnsan gücü açısından beşerî kaynakların niteliği ve niceliği değişmiştir (Ekin, 1979:3).

Modern toplumların merkezi ve belirleyici bir kurumu olarak ekonomi kurumu, bireylerin sosyo-ekonomik statüsünü, kimlik inşasını ve toplumsal yeniden üretim süreçlerini tanımlayan temel bir faaliyettir. Sanayi Devrimi ile tetiklenen tarihsel dönüşüm, çalışma eylemini geleneksel, ev-içi üretim yani geçimlik ve karşılıksız emek biçiminden ayırarak, ücretli istihdam formuna ve kamusal alan odaklı rasyonel bir kurumsallaşmaya taşımıştır. Bu modernleşme paradigması, teorik olarak işgücü piyasasına katılan tüm bireyleri “serbest ve eşit” aktörler olarak konumlandırmayı hedeflese de tarihsel ve yapısal koşullar, bu ideal eşitliği gerçekleştirme konusunda başarısız olmuştur.

4.1.Türkiye'de Kadın Emeği Tarihi

Türkiye'de kadın emeği tarihi toplumsal, ekonomik ve siyasi dönüşümlerin kesişim noktasında yer alan, çok katmanlı ve karmaşık bir araştırma alanıdır.

Türkiye'de kadın emeği tarihi, Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinden günümüze uzanan süreçte, ataerkil yapının, modernleşme çabalarının, sanayileşmenin ve küresel ekonomik değişimlerin birbiriyle etkileşimini yansıtan dinamik bir yapıya sahiptir.

Osmanlı İmparatorluğu'ndan Erken Cumhuriyet'e Geçiş (19. Yüzyıl-1950) dönemi, kadın emeğinin geleneksel üretim biçimlerinden modern piyasaya geçişinin ilk adımlarının atıldığı dönemi kapsar. Bu dönemde özellikle kırsal alanda, kadın emeği büyük ölçüde tarımsal üretime ve aile işletmeleri içinde yoğunlaşmış, ancak bu emek iktisadi göstergelerde 'görünmez' ve 'kayıt dışı' kalmıştır (Toksöz, 1995). Osmanlı'nın son dönem atölye ve fabrikalaşma sürecinde özellikle iplik, tütün, dokuma gibi sektörlerde kadınlar düşük ücretli işçi olarak yer almaya başlamışlardır.

Cumhuriyet reformlarıyla birlikte, Medeni Kanun ve eğitim reformları kadınlara hukuki eşitlik sağlamış ve kamusal alana özellikle eğitilmiş kadınlara erişim kanallarını açmıştır. Bu dönemde kadınlar ağırlıklı olarak hizmet ve kamu sektöründe öğretmenlik, hemşirelik, memuriyet gibi iş kollarında istihdam edilmiştir. Bu meslekler, kadınların toplumsal cinsiyet rollerine eğitimcilik, bakım vb. gibi uyumlu görülerek bir tür yatay mesleki ayrışmanın ilk tohumlarını atmıştır (Toksöz, 1995).

Türkiye'nin 1950'ler sonrası yaşadığı hızlı sanayileşme ve kırsaldan kente göç hareketleri, kadın emeği piyasasını kökten değiştirmiştir (Kandiyoti, 1997). Kırsal alandan kente göç eden kadınlar, tarımsal üretimden koparak, hanenin geçimini sağlama baskısıyla karşı karşıya kalmışlardır. Ancak kent yaşamının sosyal ve kültürel normları, kadının işgücüne katılımını kısıtlamıştır. Kentsel alanda ise bir yanda yüksek eğitilmiş kadınların kamuda ve formel hizmet sektöründe kariyer yapması görülürken; diğer yanda düşük eğitilmiş kadınlar kayıt dışı, güvencesiz, atölye tipi üretimlerde ve ev hizmetlerinde yoğunlaşmıştır (Çağatay, 1994).

1980'lere kadar kadınların genel işgücüne katılım oranları, tarım sektöründen çekilmenin etkisiyle düşüş eğilimi göstermiştir. TÜİK verilerine göre 1988'de %34 seviyesinden 2006'da %22,87'ye gerilemiştir (Berik, 2011). Bu düşüş, kırsaldaki

görünür emeğin kentteki gizli işsizliğe dönüşmesini de yansıtmaktadır. 1980 sonrası uygulanan neoliberal iktisadi politikalar ve küreselleşme, kadın emeğinin yapısını yeniden şekillendirmiştir (Özar, 2013).

Türkiye'de kadın emeği tarihi, yasal eşitliğin ekonomik ve toplumsal alandaki fiili eşitsizlikleri gidermeye yetmediğini göstermektedir. Kadın istihdamı, bölgesel farklılıklar eğitim düzeyi, medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi demografik faktörlerle yakından ilişkilidir (Toksöz, 1995).

Akademik literatür, kadın emeği meselesinin salt ekonomik bir problem değil, ataerkil yapının istihdam politikaları, sosyal güvenlik sistemleri ve toplumsal cinsiyet ideolojisi aracılığıyla sürekli yeniden üretilen yapısal bir eşitsizlik sorunu olduğu konusunda hemfikirdir.

Görüldüğü üzere toplumsal yapılar içerisinde cinsiyet her dönem, rol ve güç dağılımının en önemli belirleyicilerinden biri olarak işlev görmüştür. Tarihsel olarak inşa edilmiş ataerkil normlar temelinde şekillenen toplumsal ilişkiler, kadını ev işleri, ailevi sorumluluklar ve bakım emeği gibi işlerin yapıldığı özel alana, erkeği ise ücretli iş siyaset ve karar alma mekanizmaları gibi faaliyetlerin gerçekleştiği kamusal alana konumlandırmıştır (Giddens, 2008). Bu ayrım, kadınlar aleyhine kalıcı bir eşitsizliğin temelini atmış ve kadınların cinsiyetleri nedeniyle çalışma yaşamına katılımlarında ve kariyer ilerlemelerinde yapısal engellerle karşılaşmalarına neden olmuştur.

İşgücü piyasasının ve çalışma yaşamının yapısı, yalnızca ekonomik dinamiklerle değil, aynı zamanda derinlemesine yerleşmiş toplumsal yapılar ve normlar tarafından belirlenir. Bu bağlamda, cinsiyet, toplumsal rollerin, kaynakların ve güç dağılımının en önemli yapısal belirleyicilerinden biri olarak işlev görmüştür. Tarihsel olarak inşa edilmiş ataerkil normlar ve bu normlar temelinde şekillenen

toplumsal ilişkiler, emeğin ve mekânın keskin bir şekilde cinsiyete dayalı ayrımını kurumsallaştırmıştır (Giddens, 2008; Connell, 2005).

Kadınlık ve erkeklik algısı şeklinde yerleşmiş olan ikili ayırım, kadınlar aleyhine kalıcı ve çok boyutlu bir eşitsizliğin temelini atmıştır. Kadınların işgücü piyasasına katılımı ve kariyer ilerlemesi, yalnızca bireysel tercihlerle değil, “yatay ayrımcılık”, “dikey ayrımcılık” ve ücret farkı gibi yapısal engellerle karşılaşmalarına neden olmaktadır.

5. SANAYİ DEVRİMİ VE KADIN EMEĞİNİN İKİNCİLLEŞMESİ

Sanayi Devrimi ve onunla birlikte kurumsallaşan kapitalist üretim tarzı, çalışma yaşamının ve emeğin tanımını kökten değiştirmiştir. Bu süreç, bir yandan geleneksel üretim biçimlerini çözerek kadınları ücretli işgücü piyasasına çekse de diğer yandan kadın emeğinin statüsünü yapısal olarak ikincilleştirmiştir.

Sanayi Devrimi, kadınların ucuz, esnek ve itaatkâr işgücü olarak istihdam edilmesini sağlamıştır (Yılmaz vd., 2008). Kapitalist üretim ilişkileri, kadının evdeki ücretsiz bakım emeğini göz ardı etmiş, sadece ücretli kamusal emeği “gerçek çalışma” olarak tanımlayarak kadın emeğini ikincilleştirmiştir. Kapitalist üretim ilişkilerindeki temel çelişki, emeği, ücretli kamusal emek ve ücretsiz özel emek olarak ikiye ayırmasıdır. Bu, kadınların emeklerinin piyasada düşük ücretle değerlendirilmesine yol açmıştır. Kapitalist sistem, hanede gerçekleştirilen, işgücünün yeniden üretimini sağlayan karşılıksız bakım emeğini “gerçek çalışma” kategorisinin dışında tutmuş ve bu emeğin maliyetini toplumsal refahtan ziyade, bireysel olarak kadınların sorumluluğu olarak tanımlamıştır. Bu, kadın emeğinin toplumsal değerini sistematik olarak düşürmüştür.

I. ve II. Dünya Savaşları döneminde, erkek işgücünün askeri hizmete alınmasıyla birlikte, kadınların ücretli çalışma hayatına kitlesel katılımı kaçınılmaz hale

gelmiştir. Bu durum, yaygınlaşan sanayileşme süreciyle paralel olarak, kadının hem ekonomik hem de toplumsal alandaki rollerinin ve katılım alanlarının genişlemesine zemin hazırlamıştır. Neticede, bu dönemde kadınlara aile ve toplum içerisine yeni işlevler ve sorumluluklar yüklenmeye başlanmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

İki küresel savaş arasındaki 1929 Büyük Ekonomik Buhranı'nın yol açtığı yaygın işsizlik nedeniyle evlerine dönmek zorunda kalan kadınlar, II. Dünya Savaşı'nın ardından yeniden istihdam fırsatı bulmuşlardır. Savaşın neden olduğu erkek işgücündeki azalma ve büyüyen savaş sanayisinin işgücü talebi, kadınların tekrar çalışma yaşamına dönmesini sağlamıştır. Bu döngüsel katılım ve geri çekilme süreci, kadın işgücünün toplumsal iktisadi yapıda bir “yedek işgücü ordusu” olarak konumlandırıldığını açıkça gözler önüne sermiştir (Yılmaz vd., 2008: 92). Bu olgu, kadınların emeklerinin, ekonomik ve askeri kriz dönemlerinde esnek bir tampon görevi gördüğüne işaret etmektedir. Bu duruma ilişkin en çarpıcı örneklerden biri, II. Dünya Savaşı sırasında Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'de uygulanan kapsamlı bir kamuoyu kampanyasıdır. Silah altına alınan erkeklerin yerine kadınların çalışma yaşamına çağrılması için yürütülen bu girişimle, cinsel ideolojiye dayalı toplumsal cinsiyet rolleri ve geleneksel iş bölümü geçici olarak görünmez kılınmıştır. Kadınlar, gemi inşası ve uçak montajı gibi geleneksel olarak “erkek işi” addedilen ağır sanayi dalları dahil olmak üzere, birçok sektörde istihdam edilmeye teşvik edilmiştir.

Söz konusu seferberlik, “Perçinci Rosie” olarak bilinen ideal vatansever kadın tiplemesi aracılığıyla yürütülmüştür. Kampanya, kitle iletişim araçları aracılığıyla etkin bir şekilde desteklenmiş; hatta kadınların ev içi yüklerini hafifletmeye yönelik çocuk bakımı ve ev işleri gibi konularda bazı yardımcı düzenlemeler dahi yapılmıştır. Ancak, kampanya başlangıcından itibaren bu durumun geçici bir olağanüstü hal olduğu ve savaşın sona ermesiyle statükonun yeniden tesis

edileceği sürekli olarak vurgulanmıştır. Gerçekten de savaşın bitişyle kampanya tersine çevrilerek annelik ve ev kadınlığı rollerine yeniden ağırlık verilmeye başlanmıştır. Kadınların önemli bir bölümünün işlerini sürdürme yönündeki direncine rağmen, çok sayıda Amerikalı kadın zorla işten çıkarılmış veya statüsü düşük hizmet sektörü pozisyonlarına kaydırılmıştır (Omay, 2011: 155-156).

Perçinci Rosie kampanyasının en kritik sosyolojik özelliği, cinsel ideoloji ve toplumsal cinsiyetin katı ayrımlarını sorgulanabilir hale getirmesidir. Zira bu süreç, kadınların uygun koşullar sağlandığında erkeklerle eşdeğer düzeyde hatta bazı durumlarda daha iyi bir performansla geleneksel erkek işlerini başarıyla yürütebileceğini kanıtlamıştır. Bu durum, “erkek işi” ve “kadın işi” şeklindeki mesleki ayrışmaların gerçekçi temelleri üzerindeki eleştirel düşüncüyü tetiklemiştir (Omay, 2011: 156-159).

Kısacası kadınlar, özellikle savaşlar veya ekonomik patlama dönemleri gibi kriz anlarında hızla işgücü piyasasına çekilerek yedek işgücü ordusu olarak işlev görmüştür. Bu esneklik, ekonomik dalgalanmalara karşı bir tampon görevi görmelerini sağlamış, ancak krizler atlatıldığında veya ekonomik daralmalar yaşandığında, doğal ev içi rollerine dönmeleri için toplumsal ve ideolojik baskı ile karşılaşmışlardır. Bu dinamik, kadın emeğinin istihdamda istikrarsız ve ekonomik koşullara bağımlı bir pozisyonda tutulmasına neden olan yapısal bir eşitsizlik mekanizmasıdır. Kadınların işgücü piyasasındaki konumu, birincil olarak erkek emeğinin ekonomik gereksinimlerini ve ikincil olarak da kapitalist sistemin esneklik taleplerini karşılama üzerine kurulmuştur. Bu durum, toplumsal cinsiyetin yalnızca bir ayrımcılık değil, aynı zamanda kapitalist birikim sürecinin ayrılmaz bir parçası olduğunu göstermektedir.

6. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI ÇOK BOYUTLU YAPISAL ZORLUKLAR

Kadınların işgücü piyasasındaki deneyimi, birbiriyle etkileşim içinde olan çok boyutlu yapısal kısıtlamalardan etkilenmektedir (Omay, 2012).

6.1. Eğitim ve İnsan Sermayesi Eksikliği

Öztürk ve Çetin (2010) Çalışma yaşamındaki ücret ve statü eşitsizliklerini açıklayan temel ekonomik yaklaşımlardan biri olan İnsan Sermayesi Teorisi'nin bireyin eğitimi, tecrübesi ve aldığı mesleki eğitim gibi faktörlerin, onun üretkenliğini ve dolayısıyla kazancını belirlediğini ifade etmektedirler. Ancak kadınlar söz konusu olduğunda, bu teori, toplumsal cinsiyetin yatırım ve birikim süreçlerini nasıl çarpıttığını gösteren bir paradoksa dönüşmektedir.

Toplumsal cinsiyet kalıpları, kadını birincil olarak ücretsiz ev içi rollere atadığı için, kız çocuklarının eğitime yapılan yatırım, geleneksel aile yapılarında ikincil ve düşük getirili bir yatırım olarak algılanmaktadır (İlkkaracan, 1998). Bu algısal çarpıklık, özellikle düşük sosyoekonomik düzeylerde kız çocuklarının eğitimden erken ayrılmasına veya mesleki yönlendirmelerde geleneksel “kadın işleri” olarak görülen, düşük vasıf ve düşük ücret gerektiren alanlara kaymasına neden olmaktadır. Eğitimli kadınlar bile, evlilik ve annelik nedeniyle kariyerlerinde uzun süreli kesintilere gitmekte, bu da insan sermayesi birikimlerini ve potansiyel kazançlarını azaltmaktadır.

Yapısal engeller, yüksek eğitilmiş kadınlarda dahi devam etmektedir, Evlilik ve özellikle annelik, kadınların kariyerlerinde uzun süreli kesintilere yol açar. Bu molalar, insan sermayesi birikiminin durmasına neden olurken, aynı zamanda var olan bilgi ve becerilerin değerini düşürür. Bu kesintiler sonucunda kadınlar, işgücü piyasasına geri döndüklerinde, benzer eğitim ve tecrübeye sahip kesintisiz çalışan erkek meslektaşlarına göre daha düşük ücret ve statü ile

karşılaşırlar. Bu durum, eğitim-kazanç ilişkisindeki cinsiyet farkını derinleştirerek, İnsan Sermayesi Teorisinin öngördüğü rasyonel sonuçları engeller (Hewlett ve Luce, 2006; Omay, 2012). Dolayısıyla, kadınlar sahip oldukları yüksek insan sermayesine rağmen, bakım sorumlulukları ve toplumsal cinsiyet beklentileri nedeniyle potansiyelini tam olarak gerçekleştirememekte ve bu durum ücret eşitsizliğini pekiştiren bir mekanizma olarak işlemektedir.

6.2. Aile, Bakım Yükümlülükleri ve Çifte Vardiya

Çalışan kadınların işgücü piyasasındaki katılım ve performansını kısıtlayan en önemli yapısal engel, Bakım Ekonomisi bağlamında ele alınan Çifte Vardiya yükümlülüğüdür (Omay, 2012). Bu olgu, kadınların ücretli işgücü piyasasında çalışırken dahi, hane içinde gerçekleştirilen geleneksel karşılıksız bakım sorumluluklarını üstlenmeye devam etmesidir.

Kadınların toplam çalışma süresi ücretli istihdamda geçirilen süre + ücretsiz bakım ve ev işlerinde geçirilen süre, erkeklerden belirgin ölçüde daha uzundur. Bu aşırı yüklenme, kadınların profesyonel gelişim, ağ oluşturma, ek eğitim alma ve kariyerlerini ilerletecek esnekliğe sahip olma fırsatlarını dramatik bir şekilde kısıtlar.

Çocuk doğurma ve bakım sorumlulukları, kadınların kariyer seyrini geri dönülemez şekilde etkileyen “Annelik Cezası” kavramı ile açıklanır. Kalifiye kadınların dahi kariyerlerinde uzun süreli molalara gitmesi, daha önce bahsi geçen insan sermayesi birikiminin değer kaybetmesine yol açar. Bu molalar ve bakım yükümlülükleri, kadınların terfi edememelerine, eşdeğer tecrübeye sahip çocuksuz kadınlara ve erkeklere göre daha düşük ücret ve statü ile sonuçlanan düşüşlere neden olmaktadır (Hewlett ve Luce, 2006).

Kadınların işten ayrılma kararları genellikle kişisel tercihten ziyade, işyeri ve toplumsal destek mekanizmalarının eksikliği ile ilişkilidir. Özellikle kurumsal kreş, ücretli babalık izni ve esnek çalışma saatleri gibi destekleyici politikaların bulunmaması, kadınları kariyerden çekilmeye iten temel yapısal nedenlerdir (Hewlett ve Luce, 2006).

6.3. Ücret Eşitsizliği ve Uluslararası Karşılaştırmalar

Çalışma yaşamındaki yapısal eşitsizliklerin en somut ve ölçülebilir göstergesi, 'Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı'dır. Bu fark, kadın ve erkek çalışanların ortalama kazançları arasındaki yüzdesel ayrımı ifade eder ve kadınların emeğinin piyasada sistematik olarak düşük değerlendirildiğini ortaya koyar. Ücret eşitsizliği sorunu, uluslararası hukuk tarafından tanınmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen 100 Sayılı "Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücret" Sözleşmesi, yasal zeminde ayrımcılığı yasaklamıştır. Ancak, Öztürk ve Çetin'in (2010) belirttiği gibi, yasal güvencelere rağmen uygulamada kadınlar, aynı veya eşit değerde bir işi yapsalar dahi erkeklerden daha az kazanmaya devam etmektedirler.

Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği, birbirini güçlendiren yapısal mekanizmaların ürünüdür. Aynı işi yapan, eşit insan sermayesi özelliklerine sahip bireyler arasında sırf cinsiyet temelinde uygulanan yasadışı ücret farkına cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği denilmektedir.

Yatay ve dikey ayrışmalar, ücret farkının en büyük kaynağını oluşturur. Yatay ayrışma; kadınların, doğası gereği daha düşük ücretli olan ve "kadın işi" olarak etiketlenen hizmet, eğitim, sağlık gibi sektörlerle yığılmasıdır. Dikey ayrışma ise kadınların "Cam tavan" gibi terfi engelleri nedeniyle yönetim hiyerarşisinin alt basamaklarında kalması ve böylece daha yüksek maaşlı pozisyonlara erişememesidir.

Wirth'ün (2001) ILO için hazırladığı kapsamlı rapor, yasal düzenlemelerin varlığına rağmen, özellikle kültürel normların ve kurumsal önyargıların örneğin, kadınların pazarlık yapma becerisine dair önyargılar veya annelik cezası gibi etkenler ücret farkını kapatmakta önemli bir yapısal engel oluşturduğunu göstermektedir. Bu örtük faktörler, işverenlerin ücret kararlarını bilinçsizce etkileyerek ayrımcılığı sürdürür. Bu çok katmanlı yapı, ücret eşitsizliğini salt hukuki bir sorun olmaktan çıkarıp, sosyo-ekonomik sistemin derin bir arızası haline getirmektedir.

6.4. Mesleki Ayrışma

Mesleki Ayrışma, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin işgücü piyasasında somutlaştığı temel mekanizmadır. Bu kavram, işgücü piyasasının cinsiyet temelinde, kadın ve erkeklerin farklı işlerde yoğunlaşacak şekilde bölünmesini ifade eder.

Yukarıda da ifade edilen yatay ayrışma, kadınların belirli sektörlerle veya meslek gruplarına aşırı yığılmasını tanımlar. Kadınların, geleneksel olarak “kadın işleri” olarak etiketlenen, genellikle düşük statülü ve düşük ücretli olan hizmet, eğitim ve sağlık gibi sektörlerle yığılmasıdır. Bu sektörlerdeki ücretler ve terfi olanakları, erkeklerin yoğunlaştığı teknik, sanayi veya üst yönetsel sektörlerle göre sistematik olarak daha düşüktür. Yatay ayrışma, büyük ölçüde kadın emeğinin, ekonomik değeri düşük rollerle özdeşleştirilmesinden ve toplumsal cinsiyet rol beklentilerinin meslek seçimine yön vermesinden kaynaklanır.

Dikey ayrışma ise kadınların aynı sektör veya meslek grubu içinde dahi, hiyerarşinin alt kademelerinde yoğunlaşmasını ifade eder. Kadınlar; destek, sekreterlik, alt kademe uzmanlık gibi alt pozisyonlarda yoğunlaşırken, yönetim ve karar alma pozisyonlarında erkeklerin baskın olduğu bir dağılım görülür.

Bu ayrışma, yalnızca bireysel tercihlerden değil, büyük ölçüde işverenlerin ve ataerkil toplumsal normların kadınları liderlik rollerinden ziyade destekleyici rollerde tutma eğilimiyle güçlü bir şekilde ilişkilidir. İşverenler, kadınların annelik cezası nedeniyle kariyerlerine ara verme potansiyeli taşıdığı önyargısıyla, onlara üst düzey yönetim sorumlulukları vermekten kaçınabilirler. Bu iki ayrışma türü, kadınların mesleki ayrışma ve ücret eşitsizliği deneyiminin temelini oluşturarak, onların ekonomik özerkliğini ve kariyer potansiyelini kısıtlayan en önemli yapısal engellerdir.

6.5. Kariyer Engelleri: Cam Tavan ve Yapışkan Zemin Sendromları

Cam Tavan Sendromu, yetenekli, yüksek nitelikli kadınların kariyerlerinde üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselirken karşılaştıkları görünmez, resmi olmayan ve yasal olarak tanımlanması zor olan aşılamayan engelleri tanımlar (Wirth, 2001). Bu engellerin temelinde, liderlik niteliklerinin erillikle özdeşleştirilmesi yatar. Kadınların yönetim ve karar alma pozisyonları için gerekli görülen “rasyonel” veya “otoriter” özelliklere sahip olmadığına dair örtük önyargılar ve kurumsal kültür mevcuttur (Korkmaz, 2014).

Cam tavan, aynı zamanda üst düzey kararların ve terfilerin genellikle enformel erkek ağları aracılığıyla yürütülmesi ve kadınların bu ağların dışında tutulmasıyla pekişir. Bu durum, kadınların liyakat temelli yükselme potansiyelini kısıtlar.

Kadınların kariyer engellerinden bir diğeri; ‘Yapışkan Zemin Sendromu’ ise kariyer merdiveninin en alt basamaklarında takılıp kalan, çoğunlukla düşük ücretli ve düşük statülü pozisyonlarda çalışan kadınları ifade eder. Bu kadınlar, profesyonel gelişim imkânlarının kısıtlı olması, düşük ücretli, esnek ve güvencesiz pozisyonlarda çalıştırılmaları nedeniyle cam tavana ulaşmayı denemeye dahi girişmeden kariyer merdivenini tırmanamadan bu zemine sabitlenmektedir.

Yapışkan zemin, kadınların büyük ölçüde bakım yükümlülükleri nedeniyle esnek çalışma saatlerini tercih etmesinden ve işverenlerin bu pozisyonları düşük ücretli ve düşük statülü olarak kodlamasından kaynaklanan bir yapısal dezavantajdır.

Bu iki sendrom birlikte ele alındığında, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının işgücü piyasasında sadece zirveyi değil, aynı zamanda tabanı da nasıl kısıtladığını ve kadınları her iki uçta da yapısal olarak dezavantajlı kıldığını göstermektedir.

6.6. İşyerinde Psikolojik ve Fiziksel Şiddet (Mobbing ve Cinsel Taciz)

Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler, kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumunu sadece ekonomik ve statüsel olarak değil, aynı zamanda psikolojik ve fiziksel refah açısından da tehdit etmektedir. İşyeri şiddeti, özellikle mobbing ve cinsel taciz, ataerkil işyeri kültürünün ve hiyerarşik güç dengesizliklerinin doğrudan bir sonucudur.

Mobbing (Psikolojik Taciz), bir çalışana karşı sistematik olarak uygulanan, düşmanca ve etik olmayan iletişim eylemleri ile karakterize edilir. Cinsiyet bağlamında mobbing, çoğunlukla bir kadının, erkek egemenliği altındaki yönetim kademelerine yükselme potansiyeli taşıması veya liderlik rolü üstlenmesi neticesinde muhatabı olan erkekler tarafından yıldırma ve uzaklaştırma amacıyla uygulanan şiddet türüdür. Ataerkil veya eril olarak kodlanmış işyeri kültürüne uyum sağlamaması veya bu normları sorgulaması durumunda ortaya çıkan Mobbingin nihai hedefi, kadının mesleki itibarını zedelemek ve onu işten ayrılmaya zorlayarak işgücü piyasasından dışlamaktır.

Cinsel Taciz, işyerinde gücün erkeklerin elinde olduğu hiyerarşik yapılarda, kadınların maruz kaldığı yaygın bir sorundur. Cinsel taciz, temelde cinsel istekten ziyade, güç, kontrol ve hiyerarşiyi sürdürme aracıdır. Taciz vakaları, kadınların

kariyerlerini sonlandırmaya veya sektör/iş değişikliğine gitmelerine neden olarak hem bireysel hem de toplumsal düzeyde ekonomik ve profesyonel dezavantaj yaratır. Aynı zamanda, kadınların işyerinde kendilerini güvende hissetme düzeylerini düşürerek üretkenliklerini olumsuz etkiler. Bu şiddet biçimleri, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın en uç noktaları olup, kadınların işgücü piyasasına katılım ve kalıcılık çabalarının önündeki gizli ve yıkıcı engelleri oluşturmaktadır. Bu bağlamda kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı eşitsizliklerin ve yapısal zorlukların kaynağının, sadece ekonomik faktörlerde değil, aynı zamanda tarihsel olarak inşa edilmiş ataerkil normlarda ve bu normları pekiştiren kurumsal mekanizmalarda yattığı görülmektedir. Araştırmalar, Sanayi Devrimi ile başlayan kadın emeğinin ikincilleştirilmesi sürecinin, günümüzde çifte vardiya, mesleki ayrışma, annelik cezası ve cam tavan/yapışkan zemin sendromları gibi çok boyutlu yapısal engellerle sürdüğünü göstermektedir.

Ücret eşitsizliği ve dikey ayrışma, bireysel tercihlerden ziyade, bakım emeğinin değerinin sıfırlanması ve liderlik rollerinin eril özelliklerle özdeşleştirilmesi gibi sistemik sorunlardan kaynaklanmaktadır. Aile, okul ve işyeri gibi kurumlar, toplumsal cinsiyet rollerini pekiştiren ve ayrımcılığı sürdüren temel ajanlardır. Eşitsizlikler, sadece ekonomik kazançları değil, aynı zamanda kadınların kariyerlerini, psikolojik refahlarını ve işgücü piyasasındaki kalıcılıklarını tehdit etmektedir.

7. SONUÇ

Bu makale, çalışmanın sosyo-ekonomik merkezietini kabul ederek, toplumsal cinsiyetin çalışma yaşamındaki eşitsizlikleri yalnızca yansıtmakla kalmayıp, aynı zamanda yeniden üreten ve meşrulaştıran yapısal bir mekanizma olarak işlev gördüğünü analiz etmiştir. Çalışma yaşamındaki eşitsizliklerin kaynağı, biyolojik zorunluluktan ziyade, aile, eğitim sistemi ve medya gibi sosyalizasyon ajanları

tarafından üretilen ve kurumsallaştırılan toplumsal cinsiyet rollerinin inşasına dayanmaktadır.

Çalışmanın kavramsal çerçevesi, emeğin tanımının ve değerinin tarihsel olarak değiştiğini, ancak her dönemde ataerkil normlar tarafından şekillendiğini ortaya koymuştur (Lordoğlu, Özkaplan, Törüner, 1999; Giddens, 2008). Neo-Marksist ve Sosyalist Feminist yaklaşımlar; kadın emeğinin, kapitalist sistemin iki kritik ihtiyacını karşıladığını göstermiştir: ucuz yedek işgücü ordusu olarak kullanılması ve ücretsiz bakım emeği ile işgücünün yeniden üretim maliyetini düşürmesi (Hartmann, 2006; Yılmaz vd., 2008). Özellikle Dünya Savaşları sırasında uygulanan “Perçinci Rosie” kampanyası, kadın emeğinin ekonomik krize karşı esnek bir tampon olarak konumlandırıldığını ve ideolojik baskıyla hızla geleneksel rollere geri çekildiğini somut bir şekilde kanıtlamıştır (Omay, 2011).

Türkiye Cumhuriyeti tarihinde ise yasal eşitlik çabalarına rağmen, kırsal alandaki görünmez emek ile kentsel alandaki ikili işgücü piyasası arasındaki ayrım derinleşmiştir (Toksöz, 1995; Çağatay, 1994). 1950 sonrası sanayileşme ve göç hareketleri, kadın emeğini tarım sektöründen çekerek kadın istihdamında düşüşe yol açmış ve bu durum, görünür emeğin kentsel alanda gizli işsizliğe dönüşümünü ifade etmiştir (Berik, 2011).

Analiz edilen çok boyutlu yapısal zorluklar, kadınların kariyer seyrini belirleyen temel mekanizmaları açıkça ortaya koymaktadır. Yüksek eğitilmiş kadınlar dahi, ‘annelik cezası’ nedeniyle kariyer kesintileri yaşayarak insan sermayesi birikimlerini kaybetmekte ve ücret eşitsizliği ile karşılaşmaktadırlar (Hewlett ve Luce, 2006).

Ücretli istihdamın yanı sıra ücretsiz ev içi bakım emeğini üstlenmek zorunda kalmak da kadınların profesyonel gelişim olanaklarını dramatik bir şekilde kısıtlayan en önemli yapısal engellerden biridir (Omay, 2012).

Kadınların düşük ücretli 'kadın işleri' olarak kodlanan sektörlere yığılması (Yatay Ayrışma) ve yönetim kademelerine erişimlerinin engellenmesi (Dikey Ayrışma ya da Cam Tavan), ücret eşitsizliğinin temel kaynağını oluşturan diğer etkenlerden biridir (Wirth, 2001; Öztürk ve Çetin, 2010).

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyetin çalışma yaşamındaki eşitsizlikler, salt bireysel tercihlerden veya yetersizlikten değil; ataerkil ideolojinin ve kapitalist üretim ilişkilerinin kurumsal ve kültürel düzeyde iç içe geçmesinden kaynaklandığı görülmektedir. Eşitsizliğin giderilmesi, yalnızca yasal reformlarla değil, aynı zamanda bakım yükümlülüklerinin toplumsallaştırılması, ücretli babalık izninin yaygınlaştırılması ve kurumsal kültürdeki eril normların dönüştürülmesi gibi yapısal müdahalelerle mümkündür. Bu makalede yapılan analiz, kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunların, kökeni ataerkil sisteme dayanan ve toplumsal cinsiyet rolleriyle derinleşen yapısal engellerden kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir kalkınmanın da temel bir şartıdır. Zira kadın emeğinin tam potansiyeliyle sisteme dahil edilmesi, sadece sosyal adaleti sağlamakla kalmaz, aynı zamanda ulusal ekonomilerin verimliliğini ve rekabet gücünü artırır.

Kısacası bu makalenin bulguları, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının, sadece etik bir zorunluluk değil, aynı zamanda ekonomik verimlilik ve toplumsal kalkınma açısından da hayati bir gereklilik olduğunu ortaya koymaktadır

Çıkar Çatışması Bildirimi:

Bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması olmadığını beyan ederim.

Destek/Finansman Bilgileri:

Bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

Etik Kurul Kararı:

Bu araştırma için etik kurul kararına ihtiyaç yoktur.

KAYNAKÇA

- Berik, G. (2011). Türkiye’de Kadınların Eğitimi, İşgücü Piyasası Katılımı ve Ücretleri. TÜSİAD Yayınları. İstanbul.
- Butler, J. (1990). Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. New York: Routledge.
- Connell, R. W. (2005). Masculinities. Cambridge: Polity Press.
- Çağatay, N. (1994). “Kadınların Çalışma Hayatına Katılımı”. İçinde: S. Özbudun ve H. Hacımiraçoğlu (Ed.), Kadın Emeği: Sorunlar, Politikalar ve Örgütlenme (ss. 23-45). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Cherry, A. L. (2005). Examining Global Social Welfare Issues. Belmont: Thomson Brooks/Cole.
- Demirbilek, S. (2007). “Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi”. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, 44(511), 16-27.
- Dökmen, Y.Z., (2004). Toplumsal cinsiyet sosyal psikolojik açıklamalar. Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Ekin, N. (1979). Çalışma Ekonomisi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

- Gezgin, A. (2013). “Çalışma Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Sosyolojik Anlamı”. *Çalışma ve Toplum*, 1(36), 57-78.
- Giddens, A. (2008). *Sosyoloji*. Ankara: Kırmızı Yayınları.
- Hartmann, H. (2006). “The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union”. İçinde: A. M. Jaggar & I. M. Young (Eds.), *A Companion to Feminist Philosophy*. Malden: Blackwell Publishing.
- Kandiyoti, D. (1997). *Cemaat/Cinsiyet: Kadın, Aile, Devlet*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, A. (2005). “Değişen Çalışma Yaşamında Kadın”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 189-204.
- Korkmaz, S. (1998). *Sanayi Toplumunda İşçi Sınıfı*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Korkmaz, S. (2014). “Toplumsal Cinsiyet Roller ve İş Yaşamında Ayrımcılık”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), 1-22.
- Kumaş, H. ve Fidan, Y. (2005). “İş-Aile Çatışması ve Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri”. *Akademik Bakış Dergisi*, 5(8), 1-15.
- Lloyd, G. (1996). *The Man of Reason: 'Male' and 'Female' in Western Philosophy*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. ve Törüner, M. (1999). *Çalışma Yaşamı*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Marshall, G. (1999). *Sosyal Bilimler Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Miller, W. (1966). *A History of the United States*. New York: Dell Publishing Co.
- Ogburn, W. F. ve Nimkoff, M. F. (1964). *Sosyoloji*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Omay, S. (2011). “İkinci Dünya Savaşı’nda Perçinci Rosie ve Kadın Emeğinin İdeolojik Kullanımı”. *Çalışma ve Toplum*, 4(31), 147-164.
- Omay, S. (2012). *Kadın Emeği, Toplumsal Cinsiyet ve İşgücü Piyasaları*. Ankara: Gündoğan Yayınları.

- Özar, Ş. (2013). "Küreselleşme, Neoliberal Politikalar ve Türkiye'de Kadın Emeği". *Toplum ve Bilim*, 125, 114–135.
- Öztürk, Z. ve Çetin, G. (2010). "Türkiye’de Ücret Eşitsizliği ve Cinsiyet Farkı". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 4(6), 11–26.
- Sezal, İ. (2003). *Sosyal Değişme*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Staggenborg, S. (1998). *Gender, Family, and Society*. London: Sage Publications.
- Toksöz, F. (1995). *Kadın Emeği ve İstihdam*. Ankara: Kalkınmada Anahtar Vakfı Yayınları.
- TÜİK. (Çeşitli Yıllar). *Hanehalkı İşgücü Araştırması*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Watson, T. (1987). *Sociology, Work and Industry*. London: Routledge.
- Wirth, L. (2001). *Breaking the Glass Ceiling: Women in Management*. Geneva: International Labour Office (ILO).
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, A., Şahin, Y., & İnce, M. (2008). *Sanayi Devrimi Sonrası Çalışma Yaşamında Kadın*. Ekin Yayınevi.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Work is a central activity that defines an individual's social status, identity, and social networks. Historically viewed as "toil" and "suffering" (Lordoğlu, Özkaplan, Törüner, 1999), work in modern sociology is vital for both objective (income) and subjective (status, psychological satisfaction) dimensions. Acknowledging that individual life satisfaction is predominantly composed of the "work" and "home" spheres (Kumaş & Fidan, 2005), the study focuses on the structural constraints women encounter due to their gender, particularly through the lens of patriarchy theory.

Methodology

This is a theoretical and qualitative research based on theoretical framework analysis and historical-sociological literature review (Yıldırım & Şimşek, 2018). Data collection involved a systematic review of primary and secondary academic works in the sociology of labour and gender, focusing on core concepts like "reserve army of labour," "double shift," and "motherhood penalty" (Özar, 2013). Official statistics from institutions such as the Turkish Statistical Institute (TÜİK) and the International Labour Organization (ILO) were used to provide an empirical basis for the theoretical analyses (Berik, 2011; Wirth, 2001). The collected data were analyzed using thematic content analysis and theoretical comparison, synthesizing perspectives from Structural-Functionalism, Neo-Marxist/Conflict Theories, and various Feminist theories.

Conceptual Framework and The Social Construction of Gender

The paper distinguishes between Sex (biological characteristics) and Gender (socially and culturally constructed roles and expectations) (Dökmen, 2004; Marshall, 1999). This distinction is crucial as it positions inequality as a product of social construction. Socialization agents—family, education system, media, and institutions—reinforce gendered norms, channeling males toward "rational, leadership" roles and females toward "caring, service-oriented" professions. Patriarchy, defined as the structural system of male dominance (Lloyd, 1996), manifests in the workplace through informal male networks and biased perceptions that question women's competence (Korkmaz, 2014).

Sociological Perspectives on Women's Issues

Structural-Functionalism: Views gender roles (male instrumental, female expressive) as functional for social stability, a position criticized for legitimizing patriarchal inequality.

Neo-Marxist/Conflict Theories: Argues that women's oppression stems from the intersection of Capitalism and Patriarchy. Women's labour fulfills two critical functions for the capitalist system: serving as a cheap Reserve Army of Labour during economic booms, and providing unpaid care work to reproduce the workforce at zero cost to capital (Hartmann, 2006).

Feminist Theories: Offer diverse solutions, including legal reforms (Liberal Feminism), radical systemic change (Radical Feminism), and deconstruction of gender categories and discourse (Post-structuralist Feminism) (Butler, 1990).

Historical and Structural Determinants of Gender in Working Life

The historical analysis reveals that gender has been a key determinant of the division of roles and power since primitive societies (Sezal, 2003). The Industrial Revolution fundamentally altered the definition of work, separating it into paid public labour and unpaid private labour. This process secondarized women's labour and instituted a permanent inequality by relocating men to the public sphere of paid employment and women to the private sphere of domestic responsibilities (Giddens, 2008).

History of Women's Labour in Turkey: Despite legal equality efforts in the early Republic, Turkish women's labour history reflects the enduring patriarchal structure (Toksöz, 1995).

Industrial Revolution and the Secondarization of Women's Labour

Capitalist production relations secondarized women's labour by ignoring unpaid domestic work. The most striking evidence of this secondary positioning is women's function as a Reserve Army of Labour. During both World Wars, women were mobilized en masse into heavy industry (Omay, 2011). However, campaigns like the "Rosie the Riveter" were fundamentally ideological, emphasizing that this was a temporary necessity (Yılmaz et al., 2008).

Multidimensional Structural Challenges Faced by Women in Working Life

Women's experiences in the labour market are constrained by interacting structural obstacles (Omay, 2012): Human Capital Paradox: Despite high education levels, the Human Capital Theory is challenged by the gendered perception that investment in girls' education yields secondary returns (İlkkaracan, 1998). Furthermore, career interruptions due to marriage and motherhood lead to the depreciation of human capital, resulting in lower wages and status compared to continuously working male counterparts (Motherhood Penalty) (Hewlett & Luce, 2006; Omay, 2012).

Family, Care Obligations, and the Double Shift: The Double Shift simultaneously managing paid employment and unpaid care work is the single most significant structural barrier (Omay, 2012). This excessive workload limits opportunities for professional networking, training, and career advancement, and is exacerbated by the lack of institutional support like subsidized childcare and paid paternity leave (Hewlett & Luce, 2006).

Wage Inequality and Occupational Segregation: The Gender Wage Gap remains the most tangible indicator, showing that women are systematically undervalued even for equal work (Öztürk & Çetin, 2010). This gap is compounded by Horizontal Segregation (women concentrated in low-paid "pink-collar" jobs) and Vertical Segregation (women restricted to lower hierarchical rungs).

Career Barriers: Glass Ceiling and Sticky Floor Syndromes:

The Glass Ceiling (Wirth, 2001) describes the invisible, informal barriers preventing highly qualified women from reaching senior management positions, often stemming from the gendered belief that leadership qualities are inherently masculine (Korkmaz, 2014).

The Sticky Floor Syndrome refers to women trapped in low-wage, low-status positions at the bottom of the career ladder, a structural disadvantage often linked to the need for flexible working hours due to care responsibilities. These two syndromes demonstrate how gender discrimination restricts both the peak and the base of women's career potential.

Psychological and Physical Violence (Mobbing and Sexual Harassment): These are extreme manifestations of patriarchal workplace culture. Mobbing is often used to intimidate and exclude women who challenge male-dominated hierarchies (Korkmaz, 2014).

Conclusion

The structural analysis demonstrates that inequalities are rooted not merely in economic factors but in historically established patriarchal norms and the institutional mechanisms that reinforce them. The secondarization of women's labour, which began with the Industrial Revolution, continues through multidimensional structural barriers today. Wage inequality and vertical segregation are systemic issues rooted in the devaluation of care work and the association of leadership with masculine traits. Addressing these inequalities requires not only legal reforms but also fundamental shifts in social mindset and comprehensive policy interventions to ensure genuine gender equality in the labour market.