

2024, Vol. 5(3), 691-716  
© The Author(s) 2024  
Article reuse guidelines:  
<https://dergi.bilgi.edu.tr/index.php/reflektif>  
DOI: 10.47613/reflektif.2024.187  
Article type: Research Article

Received: 16.08.2024  
Accepted: 23.09.2024  
Published Online: 15.10.2024

Burcu Sarı Karademir\*, Zehra Yılmaz\*\*, Selver B. Şahin\*\*\*, Zuhal Yeşilyurt Gündüz\*\*\*\*

## Sürdürülebilir Akademi için İnsana Yakışır İş Koşulları: Türkiye’de Vakıf Üniversiteleri *Decent Work Conditions for Sustainable Academia: The Foundation Universities in Turkey*

### Öz

Bu çalışma, Türkiye’deki vakıf üniversitelerinde insana yakışır iş koşullarını hak temelli bir yaklaşımla ele almaktadır. İnsana yakışır iş, adil ücret, güvenli çalışma koşulları ve eşit fırsatlar gibi temel unsurları içeren bir insan hakkıdır. Çalışmada, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin çalışma koşulları, özellikle kadın ve saat ücretli akademisyenler açısından incelenmiştir. İlgili uluslararası standartlar, ILO ve UNESCO tavsiye kararları doğrultusunda değerlendirilmiş; bu çerçevede cinsiyet eşitliği, ücret adaleti ve güvencesizlik gibi konular vurgulanmıştır. Araştırma, veri taraması ve sınırlı sayıda katılımcıyla yapılan nitel bir çalışmaya dayanmaktadır ve bulgular tema analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, akademik alanın sürdürülebilirliği için insana yakışır iş koşullarının sağlanmasının ve hak temelli yapısal çözümlerin önemi vurgulanmıştır. Bu bağlamda, vakıf üniversitelerindeki mevcut durumun iyileştirilmesi gerekliliği ortaya konulmuştur.

691

### Abstract

This study adopts a rights-based approach to decent work conditions at foundation universities in Turkey. Recognized as a fundamental human right, decent work encompasses key elements such as fair wages, safe working conditions, and equal opportunities. This research specifically analyzes the working conditions of academics at foundation universities, with a particular focus on women and adjunct faculty. Grounded in relevant international standards, including ILO and UNESCO recommendations, the study highlights critical issues such as gender equality, wage fairness, and precarious employment. Utilizing qualitative methods, including data review and interviews with a limited number of participants, the findings are thematically analyzed. The results underscore the crucial role of ensuring decent work conditions for the sustainability of academia and call for rights-based structural solutions to address the precarious conditions at foundation universities.

### Anahtar Kelimeler

Vakıf üniversiteleri, insana yakışır iş, toplumsal cinsiyet eşitliği, saat ücretli akademisyenler, sürdürülebilir kalkınma amaçları, ILO 190

### Keywords

Foundation universities, decent work, gender equality, adjunct faculty, sustainable development goals, ILO 190

\* TED Üniversitesi, SDG5 Network, sburcu@bilkent.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4992-2690.

\*\* Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi, SDG5 Network, zehrayilmaz@yyu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6980-6470.

\*\*\* SDG5 Network, selverbsahin@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9837-2640.

\*\*\*\* TED Üniversitesi, SDG5 Network, zuhal.gunduz@tedu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6825-423X.

## Giriş

İnsana yakışır iş, temel bir insan hakkı olmasının yanı sıra anayasal bir hak ve Birleşmiş Milletler'in 2015 yılında kabul ettiği küresel Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından (SKA) biridir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "kadınlar ve erkekler için özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuru koşullarında üretken çalışma" olarak tanımladığı insana yakışır iş, SKA bağlamında "istikrarlı, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, tam ve üretken istihdamın herkes için insana yakışır işleri desteklemek" olarak ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda kabul edilen "2030 yılına kadar gençler ve engelliler dahil bütün kadın ve erkeklerin tam ve üretken istihdam ve insana yakışır işlere erişimlerinin sağlanması ve eşit işe eşit ücret ilkesinin benimsenmesi" hedefi, adil bir gelir sağlayan, güvenceli istihdamı ve güvenli çalışma koşullarını garanti eden işyerlerini gerekli kılmaktadır. Ancak kadınlar ve erkeklerin katkıları ile mümkün olabilecek sürdürülebilir kalkınma için, herkes için eşit imkan ve muamelenin sağlanmasına, sosyal güvenliğin temin edilmesine ve kişisel gelişim fırsatlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Sosyal entegrasyonu teşvik eden bir çalışma ortamının yaratılması ve çalışanların endişelerini dile getirmesi ve örgütlenme özgürlüğüne sahip olması sağlanmalıdır. İstihdamdan sosyal güvenliğe, yoksulluğun ortadan kaldırılmasından yolsuzluk, sömürü ve şiddetin önlenmesi, barışçıl, kapsayıcı ve güçlü toplumsal kurumlar yaratılmasına kadar sürdürülebilir kalkınmanın tüm bileşenlerini kesen ve aynı zamanda bir sürdürülebilir kalkınma amacı olan cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması, işyerlerinde hem bireysel hem de toplumsal refahı destekleyen adil ve sürdürülebilir bir çalışma yaşamı için en temel unsurlar arasında bulunmaktadır.

İnsana yakışır iş koşulları, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, WHO İş Yerinde Ruh Sağlığı Kılavuzu ve Avrupa Sosyal Haklar Sütunu gibi uluslararası belgelerde yer almasına ve akademisyenlerin ilgi alanlarından biri olmasına rağmen yükseköğretimde insana yakışır iş koşulları nadiren akademisyenlerin odağı olmuştur (Vatansever ve Yalçın, 2016, s. 23). Dahası yüksek öğretimde insana yakışır iş koşullarına doğrudan odaklanan uluslararası sözleşme sayısı sınırlı ve bu sözleşmelerin bilinirliği azdır. Oysa, insana yakışır iş koşullarının sürdürülebilir kalkınma için ihtiyaç duyulan bilgi, beceri ve birikime sahip bireylerden oluşan nitelikli beşeri sermayenin üretim kaynağı konumundaki üniversitelerde sağlanması büyük önem taşımaktadır. İnsana yakışır çalışma koşullarına sahip olmayan akademinin ne kendini gerçekleştirme ne de nitelikli beşeri sermaye üretebilmesi mümkündür. Bu sebeple akademinin insana yakışır iş koşulları bağlamında aynayı kendine tutması akademi için 'varoluşsal' bir sorundur demek hiç de yanlış olmaz (Vatansever ve Yalçın, 2016, s. 24).

Bu bağlamda, bu çalışma, özellikle yükseköğretimde insana yakışır iş koşullarına doğrudan odaklanan iki uluslararası sözleşmeye dikkat çekmek istemektedir. Öğretmenlerin Statüsüne ilişkin ILO/UNESCO Tavsiye Kararı (1966) ve Yükseköğretim Öğretim Personelinin Statüsüne ilişkin UNESCO Tavsiye Kararı (1997), öğretmeyi bir iş ve meslek olarak tanımlar

ve akademide insana yakışır çalışma koşullarının normatif çerçevesini çizer. Her iki karar da toplumsal cinsiyet eşitliği, özellikle ücret eşitliği, öğretmenlere yönelik şiddet ve ayrımcılık konularını kritik meseleler olarak ele alır. Bu kararlar, kadın öğretim elemanlarının istihdam şartları ve koşulları bağlamında ayrımcılık karşıtı politikalar izlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır (paragraf 70). Ayrıca, 1997 Tavsiye Kararı'nın 72. paragrafı, yarı zamanlı çalışanların tam zamanlı çalışanlarla orantılı olarak aynı ücreti alması ve aynı temel istihdam koşullarından yararlanması gerektiğini belirtir. Yarı zamanlı çalışanların da ücretli tatil, hastalık izni, doğum izni ve emeklilik planları gibi haklardan tam zamanlı çalışanlar gibi faydalanması gerektiğini söylemektedir. Aynı zamanda, ILO'nun 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, işyerlerinde şiddet ve tacizin önlenmesi için temel standartları tanımlar ve insana yakışır iş koşullarını teşvik eder. Bu sözleşme, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesinin, barışçıl bir çalışma ortamının oluşturulmasının ve çalışanların ruhsal, fiziksel ve cinsel sağlıklarının korunmasının önemine işaret eder. Sözleşme, cinsiyete duyarlı bir yaklaşımla, çalışma hayatında cinsiyete dayalı şiddet ve tacize dikkat çeker ve kesişen ayrımcılık biçimlerini kapsar. Her ne kadar üniversiteler iş yeri olsa ve akademisyenler kendilerini 'işçi' veya 'emekçi' olarak tanımlamaktan imtina etse de (Vatansever ve Yalçın, 2016, s. 204) üniversiteler akademisyenlerin iş yeridir ve akademisyenler de bilişsel emekçidir. Bu nedenle, üniversitelerde insana yakışır iş koşullarına dayanan akademik çalışma koşulları *ILO 190* kriterlerine uygun olmalıdır (Belet, 2023).

Bu çalışma, Türkiye'deki vakıf üniversitelerinde insana yakışır iş koşullarını hak temelli bir yaklaşımla ele alacaktır. Bu çerçevede insana yakışır iş koşullarından ücrete ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler, saat ücretli öğretim elemanları ve kadın akademisyenlere odaklanacaktır. Vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları, akademik görevleri ve çalışma esasları bakımından 2547 sayılı Kanun'a tabi olmalarına rağmen, aylık ve diğer özlük hakları açısından 4857 sayılı İş Kanunu'na bağlıdır. Özlük hakları bakımından güvencesiz, süreli sözleşmeli veya saat ücretli çalışan vakıf üniversitesi öğretim elemanları, akademinin ve Türkiye'nin neoliberal yapısı içinde ekonomik haklar açısından kırılgan bir grup oluşturmaktadır. Türkiye'de üniversitelerin neoliberal piyasaya tabi kılınması, eğitim kalitesi ve öğrenci profili üzerinde olumsuz etkiler yaratırken, aynı zamanda üniversitelerin şirketleşmesi, öğrencilerin müşteri olarak görülmesi ve akademik kadroların güvencesiz şirket çalışanı konumuna getirilerek prekaryalaşması sonuçlarını doğurduğuna dair çalışmalar yapılmıştır (Gürbüz ve Akkaya, 2014; Vatansever ve Yalçın, 2016; Çiftçi, 2018). Ancak, *Ne Ders Olsa Veririz: Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü* kitabında da vurgulandığı gibi 'akademinin manevi tatmin için olduğu mitiyle' neoliberal üniversite tarafından verimli şirket çalışanı konumuna getirilmelerini, akademisyenlerin kendilerini iş gücü tanımının dışında tutmalarını ve emeklerinin ücret olarak karşılığını almamalarını doğrudan sorgulamamaları akademik emekçilerin sınıf bilinci yoksunluğunun işaretidir (Vatansever ve Yalçın, 2016, s. 17-24). Bu çalışma, tam da buradan hareketle vakıf üniversitelerinde ücret konusunu tartışırken sınıfsal bilincin gereğini yerine getirmeyi hedeflemektedir.

Diğer taraftan, akademi de sınıfsallık tecrübesi toplumsal cinsiyet ilişkileriyle kesişimseldir. Bu nedenle vakıf üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerin insana yakışır iş koşullarına erişimi konusuna toplumsal cinsiyet perspektifiyle bakılması gerekmektedir. Türkiye’de akademi kadınların sorunları üzerine toplumsal cinsiyet perspektifinden yapılan çalışmalar da literatürde mevcuttur (Öztan ve Doğan 2015; Özdemir Kıran ve Öner 2017, Altınoluk, 2018; Demirtaş ve Yeşilyurt Gündüz, 2020; Tuncer 2020, Demirtaş ve Yeşilyurt Gündüz, 2024). Bu çalışmalarda cinsiyet eşitsizlikleri, cam tavan sendromu, kadının medeni halinin, sınıfsal konumunun akademik hayatına yansımaları, akademik kriterlerin cinsiyet körü olması gibi konular ele alınmıştır. Ancak 2023 itibariyle vakıf üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerin çalışma koşullarını güncel verilerle değerlendiren akademik çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle elinizdeki çalışma, kadın akademisyenler ve araştırma görevlilerinden sonra akademik prekaryalar piramidinin en altında olan saat ücretli öğretim elemanlarına odaklanmaktadır. Neoliberal akademi saat ücretli öğretim elemanlarının tecrübeleri kısıtlı olarak çalışılmıştır (Sharff ve Lessinger, 1994; Barnes ve O’hara, 1999; Fagan-Wilen vd., 2006; Caruth ve Caruth, 2013) ancak Türkiye’de saat ücretli öğretim elemanlarının sorun ve tecrübeleri vakıf üniversitelerinde sözleşmeli çalışan diğer meslektaşlarıyla aynı düşünüldüğünden özel olarak çalışılmamıştır. Oysa, saat ücretli öğretim elemanları prekaryalaşmayı en ağır şartlarda tecrübe eden görünmez akademik emekçilerdir. Bu çalışma, literatüre, neoliberal mantıkla çalışan vakıf üniversitelerinin prekaryalaşan akademik emekçileri arasında en kırılğan iki gruba, kadın öğretim elemanlarına ve saat ücretli öğretim elemanlarına odaklanarak katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Bu çalışmada, üniversitelerde kadın ve erkek öğretim üyeleri arasındaki eşitlik ile saat ücretli olarak çalışan öğretim üyelerinin deneyimleri incelenmiştir. Kadın ve erkek öğretim üyelerine dair tüm veriler, Yükseköğretim Kurumu’nun (YÖK) sürekli güncellenen istatistik sayfasından elde edilmiştir. Uluslararası İlişkiler ile Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler bölümlerine özel tablolar ise üniversite, fakülte ve bölüm web sayfalarındaki taramalarla hazırlanmıştır. Ankara’daki vakıf üniversitelerinin web sayfaları taranmış, saat ücretli çalışan sekiz öğretim elemanına ulaşılmış ve bu katılımcıların açık uçlu sorulara verdikleri cevaplara dayanarak deneyimleri incelenmiştir. Veri toplama sürecinde açık uçlu sorulara dayalı bir anket kullanılmış ve bu anketten elde edilen veriler tema analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda, ücret, çalışma koşulları, güvencesizlik, kurumsal aidiyet ve öneriler gibi temalar ön plana çıkmıştır. Sınırlı örneklem nedeniyle bulguların genellenebilirliği kısıtlı olsa da bu çalışma hem toplumsal cinsiyet eşitliği hem de saat ücretli öğretim üyelerinin karşılaştığı zorluklar ve deneyimleri hakkında mümkün olduğunca derinlemesine bir anlayış sunmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, çalışmada vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin özlük hakları için vakıf üniversitelerine dair yasal müktesebata da bakılmıştır. Vakıf üniversitelerindeki hak ihlallerine dair verilere gazete taramalarından, Vakıf Üniversiteleri Dayanışma Meclisi Akade-

mik Dayanışma Platformu ve Üniversite Öğretim Üyeleri Derneği sosyal medya hesaplarındaki içeriklerden ulaşılmıştır. Aynı zamanda çalışma, vakıf üniversitelerinde de çalışan akademisyenler tarafından yazıldığı için oto-etnografik bir yöntemle kaleme alınmıştır.

Son olarak, çalışma, vakıf üniversiteleri dahil olmak üzere tüm üniversiteleri işyeri olarak tanımlamanın ve çalışma koşullarının ILO/UNESCO Tavsiye Kararları ve ILO 190 bağlamında düzenlenmesi gerektiğinin altını çizmektedir. Her iki çerçeve bağlayıcı olmasa da insana yakışır işin bir insan hakkı ve anayasal hak olması bağlamında üniversiteleri de kapsadığı açıktır. İnsana yakışır iş koşullarının sağlanmadığı bir akademi, sürdürülebilir değildir ve bu durum, sürdürülebilir kalkınma amaçlarıyla da çelişmektedir. Bu sebeple, sonuç kısmında hak temelli ve yapısal çözümleri tartışılmaktadır.

## Vakıf Üniversitelerinde “Ücret Eşitliği” Kanunu: Yasal Düzenleme ve Tartışmalar

Yükseköğretim Kurulu’nun paylaştığı en son verilere göre, Türkiye’deki üniversitelerde toplam 184.566 öğretim elemanının 154.981’i devlet üniversitelerinde, 29.338’i vakıf üniversitelerinde ve 247’si vakıf meslek yüksekokullarında görev yapmaktadır. Bilindiği gibi, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik ve idari personelin çalışma esasları, 2547 sayılı Kanun’da devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir. Ancak, bu personel aylık ve diğer özlük hakları açısından 4857 sayılı İş Kanunu’na bağlıyken, devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’na tabidir (Vakıf Yükseköğretim Kurumları, 2005). Bu durum, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının disiplin kovuşturması, atama ve yükseltme süreçlerinde devlet üniversitesindeki meslektaşlarıyla aynı şartlara tabi olmalarına rağmen, özlük hakları açısından İş Kanunu’na bağlı olmalarını ifade etmektedir (Tekin, 2024). İşte bu ikili düzenleme, özellikle son yıllarda yüksek enflasyon ortamında belirginleşen, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları arasındaki ücret farkının temel dayanağını oluşturmuş ve vakıf üniversitesi yöneticilerinin devletten farklı ücret politikası izlemesini kolaylaştırmıştır.

Ancak, 08.04.2020 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulan ve 15.04.2020 tarihinde kabul edilmesinin ardından 17.04.2020 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 7243 sayılı Kanun ile, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun Ek 8. maddesine “*Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Bu fıkra kapsamında Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplanmasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınır.*” hükmü eklenmiştir. Söz konusu kanun teklifinin gerekçesi, Vakıf Üniversitelerinde uygulanan ücret politikalarına dönük net bir tablo ortaya koymuştur:

*Vakıf yükseköğretim kurumlarının bazılarında, öğretim elemanlarına asgari ücret seviyesinde ücretler ödendiği görülmektedir. Eğitim öğretim hizmetinin kamu hizmeti niteliği ve çalışan kimselerin vasfı dikkate alındığında bu kimselere ödenecek ücretin Devlet yükseköğretim kurumlarındaki emsallerinden aşağı olmaması gerekmektedir. Madde ile, vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının mali haklarının Devlet yükseköğretim kurumlarında çalışan emsalleri ile eşitlenmesi öngörülmektedir. (7243 sayılı kanunun gerekçesi, Madde 11)*

Açıkça görüldüğü üzere, vakıf yükseköğretim kurumlarında ödenen düşük ücretlere vurgu yapılan kanun gerekçesinde eğitim-öğretim hizmetinin kamusal niteliği hatırlatılarak vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının “mali haklar bakımından” devlet yükseköğretim kurumlarında çalışan emsalleri ile eşitlenmesi öngörülmektedir. Ne var ki, oldukça açık bu hükümlere karşın Anayasa’nın 131. maddesinden aldığı yetkiyle yükseköğretim kurumlarını denetleme yetkisine sahip Yükseköğretim Kurulunun ilgili yasal düzenlemeye dair yaptığı açıklamalar kafaları daha fazla karıştırmıştır. Yükseköğretim Kurulu, konuya ilişkin 05.05.2020 tarihli Yürütme Kurulu toplantısında “*vakıf yükseköğretim kurumlarının, öğretim elemanlarına unvanlarına göre ödenecekleri ücret türüne sözleşmelerde yer verilmesi ve sonuçlarının karşı tarafta anlaşılmasının temin edilmiş olması şartıyla; devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin net veya brüt miktarından birisini esas alabileceklerine*” karar vermiştir. YÖK’ün bu kararı kanunun doğru bir biçimde uygulanmasını geciktirdiği gibi düşük ücret politikası uygulayan pek çok vakıf üniversitesine daha yasal bir kılıf olmuştur.

YÖK’ün “ücretlerin net ya da brüt üzerinden eşitlenebileceği” şeklindeki kararı kısa süre içerisinde Bölge İdare Mahkemeleri tarafından bozulmuş olsa da (bkz. “İstanbul 8. İdare Mahkemesi’nin 08/12/2022 tarih ve E:2022/1183, K:2022/2557 sayılı kararı”, “İstanbul 13. İdare Mahkemesi’nin 28/02/2023 tarih ve E:2022/1307, K:2023/440 sayılı kararı”) üniversiteler ilgili yasanın hükümlerini yerine getirmemekte direnmiştir. Nitekim Vakıf Üniversiteleri Dayanışma Meclisinin (VÜDAM) Türkiye’deki 75 vakıf üniversitesinden 61’inin verilerine erişerek hazırladığı 2023 Temmuz tarihli bir rapor, bu üniversitelerden yalnızca 13’ünün bünyesinde çalışan akademisyenlere kanunun öngördüğü eşit ücret hakkını verdiğini ortaya koymaktadır. Akademik Dayanışma Platformu’nun Akademik Zam ve Özlük Hakları Talebi raporunda, enflasyonist ortamda akademisyen maaşlarının artık yalnızca bilimsel çalışmaları finanse etmeye yetmemekle kalmayıp, konaklama, beslenme ve ulaşım gibi temel ihtiyaçları dahi karşılamadığı belirtilmektedir (ADAP, 2023). Akademisyen Zeynep Ardiç’in de belirttiği gibi akademisyenler yoksulluk sınırında yaşamaktadır ve akademik zam elzemedir (Özmen, 2023). Vakıf üniversitesi çalışanları platformlarının ve sendikaların 2547 sayılı yasanın uygulanması ve ücretlerin eşitlenmesi talebi devam etmektedir. Vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim üyelerinin sayıları ve devletteki kadrolarından daha düşük maaş aldıkları göz önüne alındığında, bu akademisyenlerin insana yakışır iş ve yaşam koşullarından uzak şartlarda vakıf üniversitelerini ayakta tuttuklarını söylemek yanlış olmaz.

Vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının çalışma saatleri bahane edilerek mobbinge uğramaları yaygın bir sorun olarak görülmektedir (Seçkin, 2022). Pek çok vakıf üniversitesinde öğretim elemanları kartlı sistemle takip edilmekte ve üzerlerinde mesai baskısı oluşturulmaktadır. Örneğin, Profesör Dr. Çiğdem Boz, çalıştığı kurumda son 5 aydır uygulanan kart basma politikasına itiraz ettiği ve akademisyenlere 9-5 mesai uygulaması yapılamayacağını belirttiği için e-posta yoluyla işten çıkarıldığını ve güvencesiz çalışma koşullarından dolayı yaşanan bu baskıya akademisyenlerin sessiz kalmak zorunda bırakıldığını ifade etmiştir. Çiğdem Boz, akademisyenin güvencesizleştirilen ve prekaryalaştıran uygulamaların yükseköğretime, akademinin ve akademisyenlerin prestijine, ayrıca meslek onuruna zarar verdiğini vurgulamıştır (Pirha, 2024). Türkiye’de vakıf üniversitelerinin kısa tarihi ne yazık ki akademisyenlerin topluca işten çıkarılması vakalarıyla doludur. Yayın şartlarını yerine getirenlerin işlerinden edilmeyeceği kanısı yaygın olsa da neoliberal üniversitede ‘akademik verimlilik’ iş güvencesi sağlamamaktadır. Akademisyenlerin sözleşme yenileme ayı olan Haziran’ın vakıf üniversitelerinde iş güvencesizliğinin ve belirsizliğin artmasından dolayı ‘alacakaranlık kuşağı’ olarak tanımlanması manidardır (Vatansever ve Yalçın, 2016, s. 112).

Bunların yanı sıra, vakıf üniversitelerinde öğretim elemanları yoğun ders yüküyle başa çıkmak zorunda kalmakta ve bazı üniversitelerde 10 saatin üzerinde verilen dersler için ek ders ücreti almamaktadır. Ayrıca, yeterli sayıda idari personel bulunmaması nedeniyle idari işlerde de görev almakta ve dönem sonunda tüm bu zorluklara rağmen, atama ve yükseltme süreçlerinde süreli iş sözleşmesi ve yayın baskısıyla akademik hayatlarını sürdürmeye çalışmaktadırlar. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği çocuk bakımının kadınlara atfedilmesi nedeniyle, devlet ve vakıf üniversitelerinde kadınlar ücretli doğum izni, emzirme odası ve kreş gibi kurumsal bakım desteklerine tam olarak erişemediklerinden dolayı iş hayatlarında sorun yaşamaktadırlar. Yüksek Öğretim Kurumu’nun üniversiteleri izleme ve değerlendirme raporlarında, üniversitelerde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre bulunması gereken kreş ve emzirme ve süt sağma odası hakkında herhangi bir veri bulunmaması (Yeşilyurt Gündüz, 2022), toplumsal cinsiyet eşitliği, insan onuruna yakışır iş ve ayrımcılık açısından yükseköğretimin durumu hakkında önemli bir fikir vermektedir. Yukarıda belirtilen tüm zorlukların yanında, bakım yükünü üstlenmede kanuni haklarından mahrum bırakılan kadın akademisyenlerin hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde ayrımcılıktan uzak, adil ve insana yakışır şartlarda çalışmadığını söyleyebiliriz.

Ancak tüm bu yapısal sorunlar gözetilmeksizin bugün üniversitelerdeki eşitsizlikler çoğunlukla sayılar üzerinden giderilmeye çalışılmaktadır. Üniversitelerde özellikle sayısal olarak cinsiyet eşitliğinin sağlanması üniversite performans göstergelerinin bir parçası haline getirilmekte ve neoliberal üniversite politikaları güçlendirilmektedir. Vakıf üniversitelerindeki kadın akademisyen istihdamının artışını bu çerçevede tartışarak devam edelim.

## Akademide Kadın-Erkek Eşitliği: Sayılar Üzerinden İlerleme Mümkün mü?

“Kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal hayatın karar verme süreçlerine tam ve etkin bir biçimde katılmalarının ve kadınlara karar verme mekanizmalarında, her düzeyde lider olabilmeleri için eşit fırsatlar tanınmasının güvence altına alınması” Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 2015 yılında kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’ndan biri olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’nin (SKA 5) önemli alt başlıklarından biri olarak sıralanmıştır. 2000 yılında BM Güvenlik Konseyi 1325 Sayılı kararıyla da kadınların karar alma mekanizmalarında sayılarının artırılması gerektiği vurgulanmıştır. Yine 1995 yılında düzenlenen BM Dördüncü Dünya Kadın Konferansı’nda kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu’nun 25. maddesinde erkeklerin “eşitliğe yönelik tüm eylemlere tam olarak katılmaları” gerektiği belirtilmektedir (Demirtaş, 2024, s. 303).

Türkiye’nin son açıkladığı Onikinci Kalkınma Planı’nda 2024-28 (2023) da ilgili kararlar ve BM tarafından kabul edilen 17 amacı yatay kesen toplumsal cinsiyet eşitliği amacının ön gördüğü “kadınların karar alma süreçlerine katılımını” arttırma ilkesi takip edilmiştir. Onikinci Kalkınma Planı’nda “3.3.5. Kadın” başlığı altında karar alma süreçlerinde kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına ilişkin şu iki maddeye yer verilmiştir (2023, s. 171-172):

*“727. Kadınların eğitim, istihdam ve karar alma mekanizmalarına katılımı ile temsillerinin artırılması için kota ve ilave destekler gibi “geçici özel önlemler” tanımlanarak uygulanacaktır.*

*727.1. Kamu, özel sektör, siyaset dâhil tüm karar alma mekanizmalarında ve yönetimin her kademesinde nüfusun yarısını oluşturan kadınların temsili ve katılımının artırılması hedefiyle, aşamalı bir geçiş için çalışmalar yapılacaktır.”*

8 Mart vesilesiyle 2022 yılında YÖK’ün ana sayfasında yayınlanan YÖK Başkanı Erol Özvar açıklamasında; Türkiye’nin yüzde 32 kadın profesör oranı ile yüzde 20,8 ortalamaya sahip Avrupa Birliği (AB) ülkelerini geride bıraktığını; Yükseköğretimde kadın yönetici oranının (rektör, dekan, bölüm başkanı, yüksekokul müdürü) AB ülkelerinde yüzde 23,7 iken Türkiye’de yüzde 28 olduğunu ve Yükseköğretimde kadın araştırmacı oranının AB ülkelerinde yüzde 42,3, Türkiye’de yüzde 43,2 olduğunu söyledi (YÖK, 2022). 2015 yılında yayınlanan YÖK Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum belgesi de karar alma süreçlerinde “Karar mekanizmalarına atamalarda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir” ifadesiyle, üniversitelerin karar verme süreçlerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını teşvik ediliyordu; ancak bu belge 2019 yılında kaldırıldı (Bianet, 2019). YÖK Tutum Belgesi sadece akademide kadın-erkek eşitliğini sayısal olarak sağlamayı değil yapısal bir dönüşümü de hedefliyordu. Tutum Belgesi’nin yürürlükten kaldırılması sonrasında 2023 yılında akademik personel oranında kadınlar sayısal olarak YÖK tarafından ayrıca incelenmeye başlandı; ama bu izleme sadece sayısal izleme düzeyinde kaldı.

Bu çerçevede Türkiye’de akademiye baktığımızda çalışan olarak kadın-erkek eşitliğinin istihdam düzeyinde büyük oranda yakalandığını; ancak bunun karar alma düzeylerine eşit bir



biçimde yansımadığını görüyoruz. YÖK tarafından yayımlanan verilere göre; 2022-2023 eğitim öğretim yılında toplam 184.566 öğretim elemanının 154.981'i devlet üniversitelerinde, 29.338'i vakıf üniversitelerinde, 247'si vakıf meslek yüksekokullarında bulunuyor. Öğretim elemanlarının 34.280'i profesör, 22.462'si doçent, 44.216'sı doktor öğretim üyesi, 37.039'u öğretim görevlisi ve 46.569'u araştırma görevlisi olarak görev yapıyor (YÖK, 2023).

**Tablo 1**

Akademide Toplam Akademisyen Sayısının Program, Akademik Ünvan ve Cinsiyetlere Göre Dağılımı

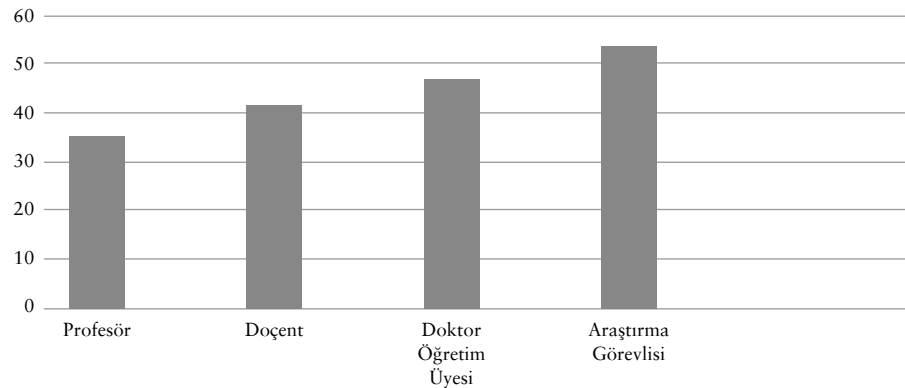
	PROFESÖR			DOÇENT			DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ			ÖĞRETİM GÖREVLİSİ			ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ			TOPLAM		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T
TOPLAM	22664	11616	34280	13302	9160	22462	23591	20625	44216	17998	19041	37039	21791	24778	46569	99346	85220	184566
ÖNLİSANS	483	194	677	643	395	1038	2859	2183	5042	9635	7534	17169	30	30	60	13650	10336	23986
LİSANS	21246	10823	32069	11965	8288	20253	20372	18221	38593	8277	11385	19662	21194	24113	45307	83054	72830	155884
ENSTİTÜLER	228	151	379	111	82	193	219	160	379	73	97	170	566	635	1201	1197	1125	2322
ARAŞTIRMA MERKEZLERİ	707	448	1155	583	395	978	141	61	202	13	25	38	1	-	1	1445	929	2374

Kaynak: <https://istatistik.yok.gov.tr/>

Verilere baktığımızda erkek akademisyenlerin sayısının toplam akademisyen sayısının yüzde 54'ünü erkekler, yüzde 46'sını ise kadınlar oluşturmaktadır. Ancak, araştırma görevlisi aşamasında kadın ve erkek sayısı birbirinden çok farklı olmamasına rağmen akademisyenlerin akademik ünvanları yükseldikçe kadın sayısının azaldığı açık bir biçimde görülmektedir. Araştırma görevlisi olarak kadınlar tüm araştırma görevlilerinin yüzde 53'ünü oluştururken, doktor öğretim üyeleri arasında bu oran yüzde 47'e, doçentlik aşamasında yüzde 41'e ve profesörlükte yüzde 34'e düşmektedir.

**Grafik 1**

Kadın Akademisyen Oranının Akademik Ünvanına göre Sıralanması

Kaynak: <https://istatistik.yok.gov.tr/>

Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında bir ayrıma gittiğimizde, devlet üniversitelerinde toplam çalışan akademisyen içinde yüzde 55 erkek yüzde 45 ise kadın olduğu ortaya çıkıyor. Fakat profesörlük aşamasına gelindiğinde bu fark radikal bir biçimde açılıyor. Veriler bize devlet üniversitelerinde çalışan profesörlerin yüzde 66'sının erkek; yüzde 34'ünün ise kadın olduğunu işaret ediyor. Ünvan yukarı doğru çıktığında kadın sayısı azalıyor. Bu durumu en iyi “Delik Boru” (leaky pipeline) kavramı açıklıyor (Yeşilyurt Gündüz ve Demirtaş, 2020, s. 167-168). İçinden su akan bir boruda delik varsa borunun sonuna gelindiğinde içindeki su azalmış olur. Akademide de alt kademelerde kadın ve erkek neredeyse eşitken, akademik ünvanlar yükseldikçe erkek sayısı artması borunun deliğinden akanların kadın akademisyenler olduğunu açığa çıkarıyor.

**Tablo 2**

Devlet Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Ünvan, Cinsiyet ve Programlara Göre Dağılımı

	PROFESÖR			DOÇENT			DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ			ÖĞRETİM GÖREVLİSİ			ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ			TOPLAM		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T
TOPLAM	19192	9770	28962	12021	7943	19964	19118	15488	34606	15663	14401	30064	19830	21555	41385	85824	69157	154981
ÖNLİSANS	286	143	429	566	347	913	2280	1650	3930	8446	5552	13998	30	29	59	11608	7721	19329
LİSANS	17982	9033	27015	10764	7121	17885	16503	13627	30130	7134	8735	15869	19244	20907	40151	71627	59423	131050
ENSTİTÜLER	217	146	363	108	80	188	194	152	346	73	96	169	555	619	1174	1147	1093	2240
ARAŞTIRMA MERKEZLERİ	707	448	1155	583	395	978	141	59	200	10	18	28	1	-	1	1442	920	2362

Kaynak: <https://istatistik.yok.gov.tr/>

Vakıf üniversitelerine baktığımızda ise kadınların erkeklerden daha fazla oranda istihdam edildiği ortaya çıkıyor. Verileri takip ettiğimizde vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin yüzde 46 oranında erkek ve yüzde 54 oranında kadın olduğu görülüyor. Ancak profesörlüğe gelindiğinde vakıf üniversitelerinde de devlet üniversitelerindeki durumun benzeri bir durum ortaya çıkıyor. Vakıf üniversitelerinde de erkekler profesör kadrolarının yüzde 65'ini oluştururken, kadınlar yüzde 35'ini oluşturuyor. Kadınların kariyer yolunda karşılaştıkları ve onları engellemeye çalışan görünmez bariyerler olarak tanımlanan cam tavanlar, neredeyse tüm kadın akademisyenlerin hamile kaldıklarında ve bir ya da daha fazla çocuk sahibi olduklarında karşılarına çıkan annelik duvarı, erkekler arası dayanışma ağları kadınların akademide yükselmesinin önünde önemli engeller olarak duruyor (Yeşilyurt Gündüz ve Demirtaş, 2020, s. 167-168). Ne kadar bilimsel ve yüksek eğitilmiş olursa olsun, üniversite ve toplum sonuçta birbirine çok benziyor. Çünkü üniversite toplumdan bağımsız, izole bir şekilde gelişmiyor. Üniversiteler Türkiye'nin bir yansıması olarak kurum içinde cinsiyetçiliği bir biçimde devam ettiriyor.

**Tablo 3**

Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Ünvan, Cinsiyet ve Programlara göre Dağılımı

	PROFESÖR			DOÇENT			DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ			ÖĞRETİM GÖREVLİSİ			ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ			TOPLAM		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T
TOPLAM	3472	1846	5318	1281	1217	2498	4473	5137	9610	2335	4640	6975	1961	3223	5184	13522	16063	29585
ÖNLİSANS	193	51	244	77	47	124	570	507	1077	1124	1840	2964	-	1	1	1964	2446	4410
LİSANS	3264	1790	5054	1201	1167	2368	3869	4594	8463	1143	2650	3793	1950	3206	5156	11427	13407	24834
ENSTİTÜLER	11	5	16	3	2	5	25	8	33	-	1	1	11	16	27	50	32	82
ARAŞTIRMA MERKEZLERİ	-	-	-	-	-	-	-	2	2	3	7	10	-	-	-	3	9	12
VAKIF MESLEK YÜKSEK OKULLARI	4	-	4	-	1	1	9	26	35	65	142	207	-	-	-	78	169	247

Kaynak: <https://istatistik.yok.gov.tr/>

Esasında Türkiye’de akademisyenler arasında ünvan yükseldikçe kadın sayısının azaldığı çeşitli çalışmalarca daha önce de teyit edildi (Demirtaş ve Yeşilyurt Gündüz 2020, Tuncer 2020, Özdemir Kıran ve Öner 2017, Öztan ve Doğan 2015). Biz çalışmamızda akademide erkekler lehine süren bu ivmenin devlet ve vakıf üniversitelerindeki benzerliklerine ve farklılıklarını takip ettiğimizde, istihdam oranında vakıf üniversiteleri kadınlara devlet üniversitelerinden daha fazla yer vermesine rağmen, ünvan aşamasında devlet üniversiteleri ile vakıf üniversitelerinin benzer oranlara ulaştığını gördük. Bu aşamada, üniversitenin cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir kurum olduğu yönündeki yaygın (yanlış) anlayışı (Demirtaş, 2024, s.304), karar alma süreçlerine, özel olarak uluslararası ilişkiler bölümlerinin olduğu üniversitelerde kadın akademisyenlerin ne kadar katıldığını yine karşılaştırmalı izleyerek sınamak gerekir.

### Uluslararası İlişkiler Bölümlerinde Karar Alma Süreçlerinde Kadınlar

Türkiye’de şu anda bulunan 208 Üniversitenin 116’sında Uluslararası İlişkiler (UI) ya da Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler (SBUİ) bölümleri mevcuttur. 2022 verilerine göre, 17’si dışında bu üniversitelerin tamamı erkek rektörler tarafından yönetiliyor. Türkiye’de 67 Devlet Üniversitesi’nde Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler ya da Uluslararası İlişkiler Bölümleri var. Bu üniversitelerden sadece birinde (Uşak Üniversitesi) bölüm aktif değil. 49 Vakıf Üniversitesinde de yine Uluslararası İlişkiler ile Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler bölümleri mevcut. Türkiye’de UI ve SBUİ Bölümlerinin olduğu toplam 67 devlet üniversitesinin sadece 5’i kadın rektör tarafından yönetiliyor. Uluslararası İlişkiler Bölümlerinin merkezi olarak kabul edilen Ankara Üniversitesi, ODTÜ, İstanbul Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi’nin hiçbiri kadın rektör tarafından yönetilmiyor.

**Tablo 4**

Uİ ve SBUİ Bölümleri olan Devlet Üniversiteleri Cinsiyete Göre Rektör Oranları

	Sayı	Yüzde
Kadın	5	%7
Erkek	62	%93
Toplam	67	%100

Kaynak: Veriler üniversite web sayfalarından derlenmiştir.

Türkiye’de ilk Uİ ve SBUİ bölümlerinin kurulduğu 4 üniversiteden biri olan İstanbul Üniversitesi’nin hem Siyasal Bilgiler Fakültesi’ne hem de İktisat Fakültesi’ne bağlı iki Uluslararası İlişkiler Bölümü olduğu için sözünü ettiğimiz dört üniversitenin, 5 Uİ ve SBUİ bölümleri var. Bu bölümlerin bağlı bulunduğu 5 dekanlığın 2’si kadınlar tarafından yönetiliyor. Dekan yardımcılara baktığımızda, toplam 8 dekan yardımcısının 2’si kadındır. Son olarak ilgili üniversitelerin Uluslararası İlişkiler bölümlerinde 5 bölüm başkanından 3’ü kadındır. Yönetim kademesinin aşağısına doğru inildiğinde kadın sayısında artış olduğu açıkça görülmektedir.

Uluslararası İlişkiler ile Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümleri olan toplam 49 Vakıf Üniversitesi’nin 9’u kadınlar tarafından yönetilmektedir. Bu da toplam vakıf üniversitesi rektör sayısının yüzde 18’ine tekabül eder ve böylece vakıf üniversitelerinde rektörlük düzeyinde kadın temsili açısından devlet üniversitelerinin oldukça üstünde bir rakama ulaşılır.

702

**Tablo 5**

Uİ ve SBUİ Bölümleri Olan Vakıf Üniversiteleri Cinsiyete Göre Rektör Oranları

	Sayı	Yüzde
Kadın	9	%18
Erkek	40	%82
Toplam	49	%100

Kaynak: Veriler üniversite web sayfalarından derlenmiştir.

Öte yandan, Türkiye’de Uİ ve SBUİ bölümlerinin çok büyük kısmı İktisadi İdari Bilimler Fakülteleri’ne (İİBF) bağlıdır. Siyasal Bilgiler Fakültesi ve İnsan Bilimleri Fakülteleri’ne bağlı olan az sayıda Uİ ve SBUİ bölümleri de mevcuttur. İİBF’nde çalışan akademisyen oranlarında da kadın-erkek sayısı henüz eşit değildir. İİBF’ndeki toplam 7777 akademisyenin yüzde 39’u kadındır; yüzde 61’i ise erkeklerden oluşmaktadır. Benzer bir durum Türkiye’deki Uİ ve SBUİ bölümleri için de geçerlidir.

**Tablo 6**

Türkiye’de İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri Toplam Öğretim Üyeleri Ünvan ve Cinsiyet Dağılımı

PROFESÖR			DOÇENT			DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ			ÖĞRETİM GÖREVLİSİ			ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ			TOPLAM		
E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T
1250	495	1745	844	544	1388	1416	984	2400	105	74	179	1155	910	2065	4770	3007	7777

Kaynak: Veriler üniversite web sayfalarından derlenmiştir

Devlet üniversitelerindeki toplam Uİ ve SBUİ bölümlerinin bağlı olduğu dekanlıkların cinsiyet temelli verilerini incelediğimizde toplam 67 üniversitenin 68 dekanlığında (İstanbul Üniversitesi'nde 2 Dekanlığa bağlı 2 bölüm mevcut) 14 kadın dekan bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, devlet üniversiteleri içinde Uİ ve SBUİ bölümlerinin olduğu fakültelerin yüzde 20'si kadınlar tarafından yönetilmektedir.

**Tablo 7**

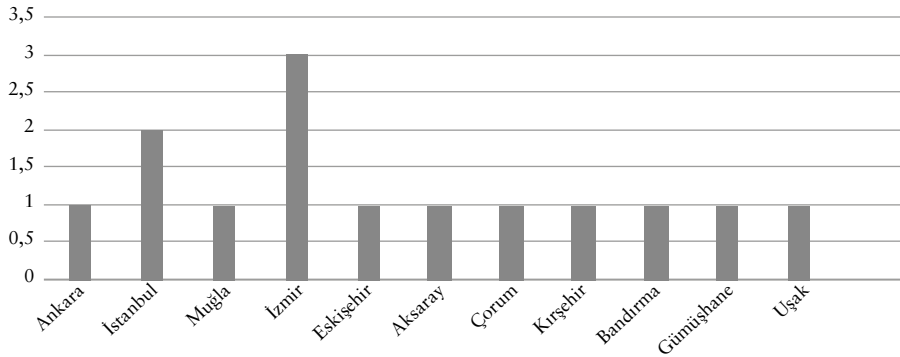
Uİ ve SBUİ Bölümleri olan Devlet Üniversiteleri Cinsiyete Göre Dekan Oranları

	Sayı	Yüzde
Kadın	14	%20
Erkek	54	%80
Toplam	68	%100

Kaynak: Veriler üniversite web sayfalarından derlenmiştir.

**Grafik 2**

Uİ ve SBUİ Bölümlerinin Bulunduğu Devlet Üniversitelerinde İlgili Bölümlerin Bağlı Olduğu Fakültelerde Kadınların Dekanlık Yaptığı Üniversitelerin Bulunduğu Şehirler



Kaynak: Veriler Üniversite web sayfalarından derlenmiştir.

Devlet üniversiteleri ile vakıf üniversitelerine karşılaştırmalı baktığımızda kadın temsili-  
linin her kademede daha yüksek olduğunu görürüz. Vakıf üniversitelerinde, Uİ ve SBUİ bö-  
lümünün bağlı bulunduğu fakültelerin yüzde 39'u kadınlar tarafından yönetilmektedir. Buna  
karşın, devlet üniversitelerinde bu oran yüzde 20'lerde kalmaktadır.

**Tablo 8**

Uİ ve SBUİ Bölümleri Olan Vakıf Üniversitelerinde Cinsiyetlerine Göre Dekan Oranları

	Sayı	Yüzde
Kadın	19	%39
Erkek	30	%61
Toplam	49	%100

Kaynak: Veriler üniversite web sayfalarından derlenmiştir.

Son olarak bölüm başkanlıklarına baktığımızda devlet üniversitelerindeki 68 fakülteye bağlı 67 bölümde (Uşak Üniversitesi'nde bölüm aktif değil) 17 kadın bölüm başkanı bulunmaktadır. Buna göre devlet üniversitelerindeki Uİ ve SBUİ bölümleri toplam bölüm başkanlarının yüzde 25'ini kadınlar oluşturmaktadır.

**Tablo 9**

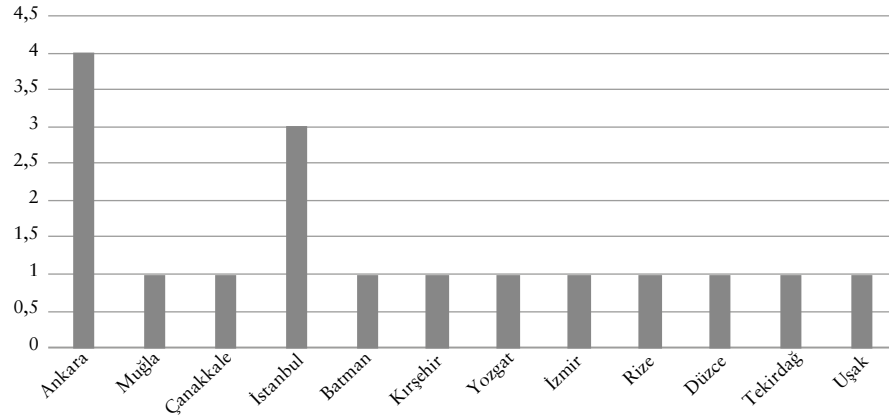
Uİ ve SBUİ Bölümleri Olan Devlet Üniversitelerinde Cinsiyetlerine Göre Bölüm Başkanları Oranları

	Sayı	Yüzde
Kadın	17	%25
Erkek	50	%75
Toplam	67	%100

Kaynak: Veriler üniversite web sayfalarından derlenmiştir.

**Grafik 3**

Uİ ve BUİ Bölümlerinde Kadınların Bölüm Başkanlığı Yaptığı Devlet Üniversitelerinin Bulunduğu Şehirler



Kaynak: Veriler üniversite web sayfalarından derlenmiştir.

17 üniversitenin Uİ ve SBUİ bölümleri kadın bölüm başkanlarının illere göre dağılımı şöyledir: 4'ü Ankara, 3'ü İstanbul; ayrıca Muğla, Çanakkale, Batman, Kırşehir, Yozgat, İzmir, Rize, Düzce, Tekirdağ ve Uşak'taki Uİ ve SBUİ bölümlerinde ise 1'er kadın bölüm başkanı bulunuyor.

Kaynak: Veriler üniversite web sayfalarından derlenmiştir.

**Tablo 10**

Vakıf Üniversitelerinde Cinsiyetlerine Göre Uİ ve SBUİ Bölüm Başkanları Oranları

	Sayı	Yüzde
Kadın	20	%43
Erkek	26	%57
Toplam	46	%100

Kaynak: Veriler üniversite web sayfalarından derlenmiştir.

\* Bu üniversitelerdeki bölüm başkanları dağılımını illere göre analiz edilmedi. Çünkü 1 Trabzon, 1 Antalya, 1 Gaziantep, 1 Mersin, 7 Ankara'daki vakıf üniversiteleri dışındaki tüm vakıf üniversiteleri İstanbul'da bulunmaktadır.

Vakıf Üniversitelerinde ise Uİ ve SBUİ bölümleri olan 49 üniversiteden 46'sının yönetim kadrosuna ulaşılabiliriyor. Rakamlar takip edildiğinde yine devlet üniversitelerindeki rakamdan oldukça yüksek bir oranda, kadın bölüm başkanlarının sayısı toplam sayının yüzde 43'üne tekabül ediyor.

Kadın akademisyen istihdamı ve kadınların yönetimde temsili konusunda vakıf üniversitelerindeki Uİ ve SBUİ bölümlerinin daha yüksek oranlara ulaştığı görülüyor; ancak yine de vakıf üniversitelerinin de kadın akademisyenlerin karar alma süreçlerine katılımı konusunda kat edeceği çok yol olduğu açıktır. Acker'in (1990, 1992) kurumsal cinsiyetçilik üzerine sıkça başvurulan makalelerinde ifade ettiği gibi cinsiyetçiliğin "normalleştirilmesi", kurumsal işleyişin içkin bir davranışı haline getirilmesi sayılara rağmen kadınların karar alma süreçlerinden dışlanmasını beraberinde getiriyor. Akademide kadınların sayıca çok olmasına karşın karar alma süreçlerinde görünmez olması Acker'in analizini teyit ediyor.

Akademide iyilik halinin mümkün kılınması sadece cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile mümkün değil. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'ndan biri olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği amacı, diğer 16 amacı de yatay kesmektedir. Ancak özellikle SKA 4 (Nitelikli Eğitim), SKA 1 (Yoksulluğa Son), SKA 2 (Açlığa Son), SKA 3 (Sağlıklı Bireyler), SKA 5 (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği), SKA 8 (İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme), SKA 10 (Eşitsizliklerin Azaltılması), SKA 16 (Barış ve Adalet), ve SKA 17 (Amaçlar için Ortaklık) amaçlarının SKA 5 (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği) ile birlikte ele alınması akademide iyi halin tesis edilebilmesi açısından elzemdir.

## **Kadın Akademisyen Sayısının Artması Vakıf Üniversitelerinde "İyilik Hali" Sağlıyor mu?**

Kadınlara karar alma süreçlerinde daha fazla yer vermesi açısından devlet üniversitelerinden görece daha iyi bir performans sergilemiş olsa da Sürdürülebilir Kalkınma açısından önemli amaçlardan biri olan "İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme" (Amaç 8) konusunda vakıf üniversitelerinin karnesi oldukça düşük görülmektedir. Güvencesiz ve düşük ücretle çalıştırılan kadın ve erkek akademisyenler yakın dönemde "İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme" başlığında ele alınması gereken önemli sorunlardan biri olarak önümüzde durmaktadır. Bu mesele akademisyenlerin yoksullaşması, iş yaşamında barış ve adaletin sağlanabilmesi ve nihayetinde nitelikli eğitimin sağlanabilmesi açısından önemli bir engele işaret etmektedir. Eşitlikçi bir akademinin var olabilmesi konunun bir bütün olarak ele alınması, sürdürülebilir kalkınma amaçları arasındaki kesişimselliği gözeterek çözüm üretmeyi zorunlu kılmaktadır.

Bütünsel bir çözüm, vakıf üniversitelerindeki eşitsizlikleri üreten bağlamsal neoliberal güç yapıları ve ilişkilerine dokunmayan, sayılara odaklanan yüzeysel, teknik yaklaşımların ötesine geçilmesini gerekli kılıyor. Vakıf üniversitelerinin faaliyet gösterdiği neoliberal ekonomik yapılar ve ilişkiler, bu üniversitelerin neden daha fazla kadın akademisyeni istihdam ettiği sorusuna da cevap veriyor. Kariyerlerinin başında, akademik açıdan en üretken oldukları dönemde güvencesiz şartlarda ders veren, yayın yapan, proje yürüten, sekreteryal-idari görevleri

yerine getiren, kadro verilmeyen, doçentlik, profesörlük gibi üst akademik pozisyonlara terfisi yapılmayan kadın akademisyenler, vakıf üniversiteleri için önemli maddi menfaatler yaratıyor. Maliyet açısından “daha ekonomik” olan doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi, okutman istihdamının devlet üniversitelerine kıyasla yüksek olan vakıf üniversitelerinde, “gereksiz maliyet kalemi” olarak görülen idari personel oranı ise, 2014 itibarı ile yüzde 11 civarındadır (Gürbüz ve Akkaya, 2014). Pek çok vakıf üniversitesinde yaşanan yüksek öğretim üyesi sirkülasyonu, güvencesiz çalışma şartları altında artan akademik ve idari iş yükü yoğunluğunun sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Zayim-Kurtay ve Durmaz, 2018).

Bu yapısal eşitsizliklerin sürekli olarak yeniden üretildiği bir ortamda eğitimden ziyade “ticari ve müşteri odaklı” bakış açısı ile işlevsellik gösteren vakıf üniversitelerinde (Zayim-Kurtay ve Durmaz, 2018), Avrupa Komisyonu’nun 2022 yılında bilimsel araştırma programı Ufuk 2020 programına katılan ülkelerdeki üniversitelere şart koştuğu “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planları” vasıtası ile arzu edilen iyi halin sağlanması pek mümkün görünmemektedir. Söz konusu şart, Avrupa Birliği’nin 2020-2025 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi’nde vurgulanan 2025 yılına kadar “toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamış bir Avrupa” hedefi doğrultusunda atılan bir adımdır. Bu doğrultuda üniversitelerin 95 milyar avroluk bütçeye sahip olan Ufuk 2020 kapsamında sağlanan bilimsel araştırma-geliştirme proje fonlarından yararlanabilmeleri için “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı” oluşturması ön koşul olarak getirildi. Araştırma fonlarının “havuç” olarak kullanılarak kurumsal düzeyde normatif, davranışsal değişikliğe yol açacağı tasavvuruna dayanan bu politika yaklaşımı, kurumların içinde oluştukları ve faaliyetlerini şekillendiren ekonomik ve toplumsal bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliği lehine niteliksel yapısal dönüşüme imkan sağlayacak bağımsız denetim ve yaptırım süreçleri olmadan, yalnızca üniversite yönetimlerinin istenen asgari şartları kağıt üzerinde belirttiği “kutucuk işaretleme” egzersizine dönüşme riskini barındırmaktadır. Planların uygulanmasından sorumlu olarak kurulan “çeşitlilik ve kapsayıcılık” komiteleri, bağımsız hareket eden, karar verme yetkisi ve yaptırımda bulunma gücüne sahip birimler olmak yerine, üniversitelerdeki mevcut hiyerarşik güç ilişkileri temelinde rektörlere bağlı olarak hareket eden, çoğunlukla görev tanımlarının şiddetin yalnızca cinsel taciz ile sınırlı tutulduğu görülmektedir. Cinsel taciz konusunun çok önemli olmasıyla birlikte diğer şiddet formlarının dışarıda bırakıldığı şekilde yapılandırılması insana yakışır iş koşullarının sağlanması açısından önemli bir eksiklik. Ders programlarının belirlenmesi, idari iş yükü ve kadro-terfi kararları ve uygulamaları yolu ile cinsiyet temelli akademik bezdiri (mobbing) başta olmak üzere çoğunlukla kadın akademisyenlerin bireysel ve kurumsal düzeyde maruz kaldığı ayrımcılık, itibarsızlaştırma gibi psikolojik taciz ve şiddet formları (Kepenek, 2024), bu birimlerin görev tanımlarının dışında kalmıştır.

Akademide iyilik halinin yalnızca sayısal cinsiyet paritesi ile gerçekleşmesinin mümkün olamayacağına delil teşkil eden bir diğer önemli husus, dekanlık, rektörlük gibi yetkili idari pozisyonlarda kadın akademisyen sayısındaki artışa rağmen, kâr-zarar odaklı piyasa ekonomisi zihniyeti ile hareket eden vakıf üniversitelerinde mali darboğaz gibi kriz anlarında yoğunlukla kadın akademisyenlerin işten çıkarılması gibi ayrımcı uygulamaların devam etmesidir



(Dinç, 2024). Kemikleşmiş eşitsizliklerden beslenen bu ayrımcı uygulamalar karşısında sınırlı hukuki mekanizmalar ve siyasi aksiyonlara sahip olan kadın akademisyenler, üniversitelerdeki ayrımcı, değersizleştiren uygulamalara ve güç dinamiklerine uyum sağlama yoluna gitmektedir. Üniversitelerin “gerçekte değil, görüntüde” toplumsal cinsiyet eşitliğine önem veren uygulamaları, ayrımcılığın devam etmesinin altında yatan en önemli sebep olarak karşımıza çıkmaktadır (Monroe, Ozyurt, Wrigley ve Alexander, 2008). Piyasalaşan üniversitelerin araştırma fonlarına başvuru yapabilmek için benimsedikleri “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planları” gibi uygulamalar söz konusu görüntüde toplumsal cinsiyet eşitliği zihniyetine somut örnek teşkil etmektedir. Birleşmiş Milletler ve AB fonlarının yalnızca kutu işaretleme bazlı ölçütlerle verilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine gerçekten ulaşmaya yardımcı olmamakta; aksine, sorunları görünmez kılmaktadır. Nihayetinde, bu fonlar eşitlik planları gibi yüzeysel araçlarla eşitlik taraftarı söylem kullanılarak sürekli tekrarlanan cinsiyet temelli eşitsizliklerin aslında “badanalandığı” (genderwashing), ekonomik kazanımları etik değerlerin önüne koyan kurumlara (Fox-Kirk, Gardiner, Finn ve Chisholm, 2020) verildiğinden, amacının aksine hizmet etmekte, eşitsiz yapıları devam ettiren kurumlar güçlendirilmektedir.

## Vakıf Üniversitelerinde Saat Ücretlilik: ‘Görünmez’ Emek ve Sürdürülebilirlik Problemi

Yükseköğretim Kurulu (YÖK, 2023) tarafından yayınlanan Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu’na göre, Türkiye’deki 208 yükseköğretim kurumundan 75’i vakıf üniversitesidir ve örgün eğitim alan 3.842.831 öğrencinin 671.437’si vakıf üniversitelerinde eğitim almaktadır. Raporda, YÖKSİS verilerine dayanarak 2022 yılında 204 yükseköğretim kurumlarında 84.555’i kadın, 100.147’si erkek olmak üzere toplam 184.702 öğretim elemanının yer aldığı ve bunların 28.819’unun vakıf üniversitelerinde görev yaptığı belirtilmektedir. Ancak, üniversitelerde sadece kadrolu öğretim elemanı değil sözleşmeli çalışan saat ücretli öğretim elemanları da bulunmaktadır. Vakıf üniversiteleri, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 31. Maddesi’ne göre, üniversitelerinde ve bağlı birimlerinde bu kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim ve öğretim uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişileri, süreli veya ders saat ücreti ile görevlendirebilmektedir. Buna göre, öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde ise bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanmakta veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti ile veya sözleşmeli olarak istihdam edilmektedir.

Yine aynı maddede belirtildiği üzere, öğretim görevlileri öğretim üyesi kadrolarına en çok iki yıl süre ile atanabilmektedir. Bu süre sonunda, eğer saat ücretli öğretim elemanlarının işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmamışsa ve görevlerinin devamında yarar görüldüğü takdir edilmişse aynı usulle yeniden atanabilmeleri mümkün görülmüştür. Saat ücretli

retli öğretim üyelerinin atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona ermektedir. Başka bir deyişle, saat ücretli öğretim üyeleri kadro şartı olmaksızın, kadro haklarından muaf, süreli sözleşmeli, esnek koşullarda, esasen güvencesiz olarak, istihdam edilmektedir. Ne var ki, saat ücretli öğretim üyelerine dair ne YÖK'ün veri tabanında ne de bahsi geçen raporda Türkiye'deki üniversitelerde kaç saat ücretli öğretim üyesi bulunduğu ve bunların kaçının vakıf üniversitelerinde ders verdiğiğine dair veri bulunmamaktadır. Başka bir deyişle, üniversitelerde öğretim üyesi açığını kapatarak yükseköğretimi destekleyen "gizli kahramanlar" hakkında (Caruth ve Caruth, 2013) YÖK sisteminde veri bulunmaması saat ücretli öğretim elemanlarının yükseköğretime katkılarının YÖK tarafından yok sayılması ve görünmez kılınması anlamına gelmektedir. Literatürde saat ücretli, sözleşmeli, yarı-zamanlı öğretim üyelerinin akademiye katkıları, hakları, akademiye bulunma amaçları ve mesleki motivasyonları gibi konularda çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Sharff ve Lessinger, 1994; Barnes ve O'hara, 1999; Fagan-Wilen vd., 2006; Caruth ve Caruth, 2013). Ancak, Türkiye'de saat ücretli öğretim elemanları hakkında yapılan çalışmalar konusunda belirgin bir eksiklik bulunmaktadır. Saat ücretli akademisyenlerin hem resmi olarak hem de akademik farklı sorunları olan emekçiler olarak görülmemesi, akademiye katkılarının yanı sıra akademik ihtiyaçlarının, sorunlarının ve haklarının göz ardı edilmesine ve seslerinin duyulmasına engel olmaktadır. Araştırma görevlilerinin de güvencesiz şartlarda çalışan saat ücretli öğretim elemanlarının akademiye görünür kılınması emeklerinin karşılığını almaları ve özlük hakları açısından önemlidir.

Saat ücretli öğretim üyelerine dair YÖK sisteminde verinin dahi bulunmaması, yapısal olarak dönüşen neoliberal yükseköğretim sisteminin işleyişini anlamamız açısından son derece önemlidir. Giderek daha kâr odaklı hale gelen ve neoliberalleşen vakıf üniversitelerinin kadrosuz ve güvencesiz saat ücretli öğretim elemanlarını istihdam etmesi neoliberal üniversitelerin küreselleşmesi trendinden bağımsız düşünülemez (Gürbüz ve Akkaya, 2014). Saat ücretli öğretim elemanlarının daha yaygın şekilde istihdam edilme sebepleri arasında, üniversitelerin tam zamanlı doktora eğitmen kadrolarını kısıtlı tutmalarından dolayı öğretim ihtiyacını karşılamada yetersiz kalmaları, şirket gibi yönetilen bu kurumlarda ders ücretleri, düşük primli sigorta masrafları ve düşük zam oranları gibi sebeplerle düşük maliyetli olan saat ücretli öğretim elemanlarının üniversitelere mali açıdan net kazanç sağlaması yer almaktadır (Fagan vd., 2006, s. 40). Ayrıca, saat ücretli öğretim elemanlarının desteği olmasa artacak ders yükü sebebiyle 'yayınla ya da yok ol' sisteminde geriye düşecek kadrolu öğretim üyelerinin yükünü azaltmak ve onları zaman yoksulluğundan kurtarmak da önemli bir sebep olarak sayılmaktadır (Fagan vd., 2006, s. 40). Türkiye özelinde de saat ücretli öğretim elemanlarının istihdamını, üniversite diplomasına olan talebi karşılamak üzere açılan çok sayıda vakıf üniversitesinin kalıcı kadro kurmak yerine, maliyeti düşürmek amacıyla saat ücretli öğretim elemanlarını tercih etmesiyle açıklamak mümkündür. Kadro açmak yerine saat ücretli öğretim elemanı çalıştırma politikası düşük ödenen ücretler ve saatlik emeklilik primleri gibi sebeplerle kamuyu da zarara uğratmaktadır.

Kuzey Amerika ülkelerinde olduğu gibi, giderek bölünmüş bir iş piyasasına dönüşen Türkiye'deki akademik iş piyasası, saat ücretli yükseköğretim elemanlarını düşük ücretli ve

düşük güvenceli ikincil piyasanın bileşenleri haline getirmekte ve onları kadroya sahip birincil piyasa bileşenlerine göre hakları bakımından daha kırılğan kılmaktadır (Çiftçi, 2018, s. 235). Bu çalışma için yürütülen ankete dayanarak ve saat ücretli öğretim üyelerinin sözleşme esaslarına bakarak, saat ücretli öğretim elemanlarının en çok ders saati ücretlerinin düşüklüğünden, emeklilik ve sağlık hizmetlerine erişim haklarını belirleyen ve haftalık ders saati baz alınarak yatırılan sigortalarından kaynaklanan ekonomik güvencesizlikten rahatsız olduklarını belirtebiliriz. Ankete katılan görüşmeciler, “utanmazca” düşük ders saat ücreti verildiğini, enflasyonist ortamda bir ders saatinin artık ulaşım masrafını karşılamadığını, günlük yemek masraflarına bile yetmediğini, kalabalık sınıflar açılarak düşük ücrete iki kat çalıştırıldıklarını, yılların birikimi karşılığında verilen ücretin hakkaniyetsiz olduğunu, kadrolu hocalar kadar ders vermelerine rağmen asgari ücretin altında ders ücreti aldıklarını ve vakıf üniversitelerinin ücret politikasını kesinlikle adil bulmadıklarını ifade etmişlerdir. Bir görüşmeci, “vakıf üniversitelerinde kadrolu akademisyenler ‘mevsimlik işçi’ ise biz de ‘akademik gündelikçiyiz’” ifadesini kullanmıştır. Katılımcılardan biri kadrolu hocalar kadar ders verip, onlardan fazla etkinlik yapıp, proje getiren bir hoca olarak asgari ücrete dahi eş olmayan ücret ve haklara sahip olduğunu belirtmiştir. Diğer bir katılımcı, mevcut enflasyonist ortamda düşük ders ücretlerinin “müthiş bir sömürü fırsatı” sağladığını, kadroların düşük tutularak dışarıdan ders verilmesinin üniversitelerin maddi yükünü hafiflettiğini söylemiştir. Aynı zamanda, katılımcılar, açık kalan dersleri vermek zorunda kaldıkları için bölümlerde ‘kurtarıcı’ gibi görüldüklerini ve ‘kaliteli ve ucuz işgücü’ olarak kullanıldıklarını ifade etmiştir. Saat ücretli öğretim elemanlarının derin prekaryalaşma tecrübeleri, küreselleşen neoliberal üniversitelerin temsilcisi olan Türkiye’deki vakıf üniversitelerinin kamu faydası ve insana yakışır iş koşullarını gözeten kurumlar olmaktan ziyade kâr odaklı şirketler gibi yönetildiğini ortaya koymaktadır (Vatansever ve Yalçın, 2016).

Bu ücret politikasını emekli veya başka kurumda çalışan saat ücretli öğretim elemanları daha tahammül edilebilir bulmaktadır. Kariyerinin başında olan, kadro bulamadığı, ders verme deneyiminden veya akademiye kopmak istemediği için çalışan akademisyenler için ise saat ücretli olarak çalışmak duygusal açıdan çok rahatsızlık verici olarak tanımlanmıştır. Katılımcılar, ders ücretlerinin geçimlerini sağlamaya yetmediğini, eşlerinden veya ailelerinden destek aldıklarını, borçlandıklarını, ek işler yaptıklarını veya sağlık masraflarından veya diğer masraflarından tasarrufta bulduklarını belirtmişlerdir. Saat ücretli olarak çalışan bir kadın akademisyen, “Verdiğim derslerin karşılığında asgari ücret dahi kazanmıyorum. Bir kadın akademisyen olarak sınıfta ekonomik özgürlükten bahsedip, ekonomik olarak beni eşime mecbur bırakan şartlarda çalışmak çok canımı sıkıyor. Öğrencilere liyakatle bir yerlere gelebileceklerini söylerken sürekli yalan söylüyormuşum gibi hissediyorum ve bu beni çok derinden üzüyor” ifadesini kullanmıştır. Üniversitelerin çalışma koşulları sebebiyle ekonomik hakları ihlal edilen ve güçlenmesi engellenen kadın akademisyen örneği, hem kadının güçlendirilmesi ve eğitim arasındaki varsayımsal bağı hem de üniversitelerin güçlendirici ve etik kurumlar olduğu varsayımını sorgulamamız açısından son derece çarpıcı ve düşündürücüdür.

Bu çalışma için yürütülen ankette, saat ücretli öğretim elemanları genellikle dönem başında tanışma ve oryantasyon eğitimi verilen toplantılara davet edildiklerini, ancak öğretim sürecinin bir parçası olmalarına rağmen karar alma mekanizmalarına dâhil edilmediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, üniversitelerin kadro, ders ücreti ve akademik teşvik politikaları nedeniyle kurum nazarında kendilerini değersiz hissettiklerini paylaşmışlar, fakat kadrolu meslektaşlarının bölüme katkılarını takdir etmesinin ise değerli hissettirdiğini dile getirmişlerdir. Saat ücretli öğretim elemanlarının kuruma ve akademiye aidiyetini besleyen bu tutumu kıymetli bulduklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra, birden fazla kurumda çalışmak zorunda kalan ve ders yükü sebebiyle zaman yoksulluğu çektiklerini belirten öğretim üyeleri, çalıştıkları bölümlerin akademik gelişimine ve işleyişine katkı sunacak etkinliklere odaklanamadıklarını vurgulamışlardır. Bazıları ise emeklerinin takdir edilmediği ‘saat ücretsiz’ akademik toplantılara katılmak yerine, zamanlarını araştırma, ders verme veya öğrencileriyle görüşme gibi faaliyetlere ayırmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, bazı katılımcılar, idari iş yükünün olmamasını ‘saat ücretli’ statüsünün az sayıda olumlu tarafından biri olarak paylaşmışlardır.

‘Saat ücretli’ öğretim elemanı olarak tanımlandıkları bir sistemde, üniversitelerin bir yandan ‘vakit nakittir’ kuralını benimsediklerini, diğer yandan da ofis saatleri, ders hazırlığı, sınav okuma, araştırma yönetme, proje hazırlama ve yönetme, makale okuma ve değerlendirme, sınav gözetmenliği yapma ve not girme gibi öğretim elemanının zaman harcayarak yaptığı hiçbir öğretim faaliyetine ek ücret vermediklerini ancak sadece girdikleri ders saatinin ücretini ödediklerini belirtmişlerdir. Saat ücretli öğretim elemanları, bir yandan saat üzerinden ücretlendirme ile çalışırken, diğer yandan kendilerinden kadrolu hocaların maaşları karşılığı yaptığı tüm işleri ücretsiz ve ‘gönüllü çilecilik’ (Vatansever ve Yalçın, 2026, s. 86) yapmalarının beklenmesini hakkaniyetsiz bulmaktadır. Bazı üniversitelerin yayın teşvikine saat ücretli öğretim üyelerini dâhil etmesini kıymetli bir adım olarak değerlendirmekle birlikte yayın yapan bir hocanın kadro dışında tutulmasını adaletsiz bulduklarını kaydetmişlerdir. Saat ücretli hocaların emeklerinden fedakârlık beklenirken dönem içine denk gelen resmî tatillerde hocaların ders ücretlerinin yatırılmaması veya kongreler gibi akademik etkinliklerde katılımları söz konusu olduğunda finansal olarak desteklenmemesi ise denklemdeki eşitsizliği göstermesi açısından son derece çarpıcıdır. YÖK tarafından dahi emekleri görülmeyen saat ücretli akademisyenler, güvencesiz, sürdürülemez çalışma ve üretim koşullarında, Jadga Sharff ve Johanna Lessinger’ın (1994) ifadesiyle “akademik sweatshop”larda, akademik piramidin en altındaki emekçiler olarak çalışmaktadır.

## **Yükseköğretimde Sürdürülebilirlik ve ‘Sürdürülemez’ Saat Ücretlilik**

Yükseköğretim Kurumu’nun üniversite izleme ve değerlendirme kriterlerinden biri sürdürülebilirliktir. Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu (YÖK, 2023)’e baktığımızda üniversitelerde sürdürülebilirlik şu göstergelere dayanarak izlenmektedir: Elektrik Enerjisi Tüketimi; Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Kapasitesi; Enerji Verimliliği Yatırımı; Su Tüketi-

mi; Geri Kazanılmış Su Miktarı; Su Tasarrufu Yatırımı; Doğrudan Karbon ayak izi; Toplam Atık Miktarı; Geri Dönüşüme kazandırılan atık miktarı; Yeşil Alan Oranı; Dumansız Hava Sahası Oranı; Sıfır atık, yeşil kampüs ve çevrecilik alanlarında alınan ödül sayısı; Yeşil, çevreci üniversite endeksi sıralaması; Yoksullukla Mücadele Endeksi; Sürdürülebilir Yaşam Endeksi; İklim Eylem Endeksi. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na atıfla geliştirilen üniversitelerde sürdürülebilirlik hedefi olumlu olmakla birlikte üniversiteler kapsamında 17 SKA'dan ağırlıklı olarak çevreyle ilgili olanlara odaklanmakta ve sürdürülebilirliği çok dar bağlamda tanımlamaktadır.

Bu değerlendirmelere, yoksullukla mücadele 2022 yılında sürdürülebilirlik başlığı altına eklenmiştir. Yoksullukla mücadele dışında üniversitelerde sürdürülebilirlik başlığı altında SKA 4 (Nitelikli Eğitim), SKA 1(Yoksulluğa Son), SKA 2 (Açlığa Son), SKA 3 (Sağlıklı Bireyler), SKA 5 (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği), SKA 8 (İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme), SKA 10 (Eşitsizliklerin Azaltılması), SKA 16 (Barış ve Adalet), ve SKA 17 (Amaçlar için Ortaklık) gibi sosyal, ekonomik ve hak temelli hedefleri kapsamaması üniversitelere dair yapılan sürdürülebilirlik ölçümlerinin eksikliğini ortaya koymaktadır. Sürdürülebilirlik ölçümleri başlığı altında olmasa da 'Topluma Hizmet ve Sosyal Sorumluluklar' kategorisine 2023 yılından itibaren 'akademik personel içinde kadın personel oranının gösterge olarak eklenmesi olumludur. Üniversitelerin çalışanlarının iyilik halleri de sürdürülebilirlik değerlendirilmesi içine alınmalıdır. Kuşkusuz ki saat ücretli öğretim elemanlarının çalışma koşulları ve hakları da bu kapsamda değerlendirilmez. Bunun için YÖK'ün saat ücretli öğretim elemanlarına dair veri toplaması ve raporlarında paylaşması çok önemli bir başlangıç olacaktır.

Üniversiteler, tüm sürdürülebilirlik hedefleri için önemli aktörlerdir. Bunun en önemli sebebi de kurumların sosyal sermayesi olan bilim insanları ve öğretim elemanlarıdır. Dolayısıyla, akademiye sürdürülebilirlik, üniversitelerin öğretim elemanları dahil tüm paydaşlarının ekonomik, sosyal, politik ve akademik haklar bakımından insana yakışır iş koşullarından faydalanmasıyla yakından ilişkilidir. Süreli sözleşmeli olarak çalışan saat ücretli öğretim elemanları ile vakıf üniversitelerinde öğretimi 'sürdürmek' bu kurumlarda öğretimin kalitesinin 'sürdürülebilirliği' açısından uzun vadede hiç de 'sürdürülebilir' değildir. Saat ücretli öğretim elemanları, güvencesiz çalışma koşullarında ve düşük ücretler sebebiyle araştırmalarına ve dolayısıyla akademik gelişimlerine istedikleri kadar zaman ayıramadıklarını ve kendilerini giderek akademiye ait hissetmedikleri için yayın yapmaktan uzaklaştıklarını ifade etmiştir. Ankete katılan saat ücretli öğretim elemanlarından kadroya geçme umutlarını yitirdikleri için akademiye bırakmayı planladıklarını, bıraktıklarını ya da ilerleme ihtimalleri olmadığından akademiye daha fazla emek vermek istemediklerini de ifade edenler olmuştur. Saat ücretli öğretim elemanlarına kendilerini geliştirme ve akademiye ait olma fırsatlarından uzaklaştıran bu sistem kıymetli sosyal sermayenin değerlendirilememesine neden olmakta ve sadece üniversiteye değil, ülkenin kalkınma sürecine de zarar vermektedir.

Görünmez emeklerine biçilen düşük ücrete ve eksik haklarına rağmen, saat ücretli öğretim elemanları için akademiye sürdürülebilir kılan etkenler, öğrenci değerlendirmeleri, meslektaş-

ları tarafından takdir edilmek ve ders vererek topluma katkıda bulunmak olarak özetlenebilir. Derin güvencesizliğe rağmen, Vatansever ve Yalçın'ın deyimiyle (2016, s. 20) 'gönüllü çileciler' olarak çalışan saat ücretli akademisyenler, akademiye kalabilmelerini aile veya eş desteği, başka işlerden elde edilen gelir ya da emekli maaşı gibi akademi dışındaki güvencelere dayandırmışlardır. Örneğin, saat ücretli bir akademisyen, kadrolu bir pozisyona geçme umuduyla düşük ücretlere katlandığını, ailesinin maddi desteği sayesinde bu süreci devam ettirebildiğini belirtmiştir. Ancak, artık kadroya geçme umudu kalmadığını ve ücretlerin de yükselmediğini ifade ederek, ailesinin kaynaklarını daha fazla kariyeri için kullanmak istemediğini dile getirmiştir. Güvencesiz ve eşitsiz koşullara rağmen, saat ücretli öğretim elemanlarının çalışmaya devam etmesi sınıfsal ayrıcalıklarına, akademik statülerini ve kimliklerini koruma çabalarına ve kadroya geçme umutlarına bağlanabilir. Bu bağlamda, başka bir çalışmada yarı zamanlılığın sürdürülebilirliği konusu sınıf, yaş, ve toplumsal cinsiyete dayalı olarak incelenmelidir.

Saat ücretli öğretim elemanlarının iyilik hallerinin sağlanması için yapısal ve kurumsal politikalar geliştirilmesi gerektiği de ortadadır. Öncelikle, YÖK hem vakıf hem de devlet üniversitelerinde çalışan saat ücretli öğretim elemanlarına dair düzenli olarak veri toplamalıdır. Saat ücretli öğretim elemanlarının bölümlere katkısına kota getirilmeli ve üniversitelerin öncelikli olarak kadro açması teşvik edilmelidir. Ankete katılan saat ücretli öğretim elemanları kadrolara atamaların liyakat esasına dayanarak yapılmadığını düşünmektedir. Saat ücretli öğretim elemanları, hâlihazırda ders verdikleri kurumlarda kendilerinden daha az liyakatli kişilerin kadroya alınmasının önüne geçilmesi için, belirli bir süre başarılı olarak çalışmış ve atanma şartlarını sağlayan saat ücretli öğretim elemanlarına kadroya geçişte öncelik verilmesini veya bu kişilerin YÖK tarafından doğrudan kadroya geçirilmesini önermişlerdir.

Bunların yanında, saat ücretli öğretim elemanlarının Akademik Veri Yönetim Sistemi'ne kaydedilmesi ve ders verirken geçirdikleri sürenin akademik kadroda geçirilmiş sayılması da özlük haklarına dair önemli bir taleptir. Saat ücretlerinin, insan ve meslek onuruna göre yeniden belirlenmesi ve kadrolu meslektaşları kadar ders veren bir öğretim elemanının asgari ücret altında maaş almasının engellenmesi için taban maaş uygulaması getirilmesi önerilmiştir. Bunun yanında, ders saati üzerinden yatırılan sigortaların, derse hazırlık aşamasını, derse geliş-gidiş mesaisini, sınav saatlerini, ofis saatlerini, proje yönetme ve değerlendirme gibi akademik emekleri yok sayarak sadece ders için harcanan zamanı baz alarak yatırılan saatlik sigorta primlerinin günlük olarak yatırılması ve emeklilikte hak kaybının önüne geçilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Akademik seyahatler açısından önemli olan yeşil pasaport hakkının saat ücretli öğretim elemanlarına da tanınması gerektiği belirtilmiştir. Son olarak, saat ücretli öğretim elemanlarına da yüksek lisans ve doktora akademik danışmanlık yapabilmelerine yönelik düzenlemeler yapılmasının akademisyenin kendi ekolünü sürdürebilmesi için gerekli olduğunu vurgulamıştır.

Kadronun, güvenceli çalışma koşullarının, kurum aidiyetini artırdığı ve öğretimde ve yayınlarda verimliliği artırdığı bilinmektedir (Barnes ve Ohara, 1999). Öğretim üyesi açığını saat ücretli öğretim elemanları ile tamamlamaya çalışan kurumlar, kısa vadeli kâra geçmiş

olsalar da uzun vadede zarardadır. Geçici kadrolarla sürdürülebilirlik hedeflerinden uzaklaşan üniversiteler kurumsal kültür oluşturmamakta, çalışanların aidiyet duygusu körelmekte ve nihayetinde öğretimde, araştırma ve yayında istedikleri üretkenliğe erişememektedirler. Saat ücretli öğretim elemanları neoliberalleşen yükseköğretim sisteminin işleyişini sağlayarak yükseköğretim sisteminin ve vakıf üniversitelerinin yapısal sorunlarını şimdilik kamufle etmektedir. Bu konuda iyileştirmeye gidilmemesi, akademiye hak ihlallerine göz yummak anlamına geleceği gibi üniversiteleri sosyal refah ve hak temelli sürdürülebilir kalkınma amaçlarından da uzaklaştıracaktır. Akademiye sürdürülebilirlik için akademinin tüm paydaşları için eşitsizliklerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

## Sonuç

Bu makalede, Türkiye’deki vakıf üniversitelerinde insana yakışır iş koşullarının sağlanmasının gerekliliğini, hak temelli bir yaklaşımla değerlendirmeye çalıştık. Ortaya çıkmaktadır ki; vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler, devlet üniversitelerine kıyasla daha düşük ücretlerle, güvencesiz çalışma koşulları altında, yoğun ders yükü ve idari sorumluluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle kadın akademisyenler, toplumsal cinsiyet rolleri ve yetersiz kurumsal destekler nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmakta ve bu durum onların iş hayatını olumsuz etkilemektedir.

Her ne kadar kadın akademisyenlerin vakıf üniversitelerinde daha yüksek oranlarda istihdam edilmesi, kadınların akademik alanda daha görünür olmalarını sağlıyor olsa da; kadınların karar alma süreçlerinde yeterince temsil edilmemeleri eşitlik hedefinden hâlâ uzak olduğunu göstermektedir. Vakıf üniversitelerindeki düşük ücretler, güvencesiz çalışma koşulları ve yönetsel eşitsizlikler, kadın akademisyenlerin “İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme” amacının bir parçası olarak daha iyi koşullarda istihdam edilmesini engellemektedir. Bu yapısal eşitsizlikler, akademik başarıyı ve eğitim kalitesini de olumsuz yönde etkileyerek, toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmayı zorlaştırmaktadır. Ayrıca Avrupa Komisyonu’nun toplumsal cinsiyet eşitliği planlarına ilişkin şartları, üniversitelerde kağıt üzerinde değişiklikler yapılmasına rağmen, gerçek ve nitelikli yapısal dönüşümleri sağlayacak bağımsız denetim ve yaptırım mekanizmalarının eksikliği nedeniyle etkisiz kalmaktadır. Bu durum, eşitlikçi uygulamaların yalnızca yüzeysel bir düzeyde kalmasına ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin akademiye devam etmesine neden olmaktadır. Üniversite yönetimlerinin dış kaynaklı araştırma fonlarından faydalanabilmek için şart koşulan cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik beyan ve taahhütlerinin uygulama düzeyinde nasıl gerçekleştiğini denetleyecek, yaptırım gücüne sahip bağımsız mekanizmaların oluşturulmasına yönelik politikalar akademiye iyilik halinin sağlanması açısından önemli bir adım olacaktır.

Öte yandan, saat ücretli akademisyenler prekaryalaşma piramidinin en altında olduklarından sadece ‘saatleri kadar’ görülmektedirler. Saat ücretli akademisyenler Schrödinger’in Kedisi misali akademiye hem ders anlatırken emekleriyle varlar hem de haklarıyla yoklardır.

Türkiye’de üniversitelerin sürdürülebilirliği için, saat ücretli öğretim elemanlarının daha adil bir ücretlendirme ve iş güvenliği sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. YÖK’ün bu konuda veri toplaması ve saat ücretli akademisyenlerin kadroya geçirilmesi konusunda adım atması gerekmektedir. Bu adımlar, yükseköğretim sisteminin gerek çalışanlar ve öğrencilere yönelik sürdürülebilirliği gerekse kalkınma hedeflerine erişim için gereken nitelikli insan kaynağının üretim merkezleri konumundaki üniversitelerin kapasitelerinin artırılmasına yönelik etkin politikalar oluşturulmasını sağlayacaktır. Ayrıca, üniversite yönetimleri tarafından saat ücretli öğretim elemanlarına kadro geçişi konusunda öncelik verilmesini, iş koşullarının iyileştirilmesini ve akademik katkılarının tanınmasını teşvik edici politikalara ihtiyaç vardır. Bu değişiklikler, üniversitelerin kurumsal kültürlerini güçlendirecek, çalışanların aidiyet duygusunu artıracak ve akademik üretkenliği destekleyecektir. Neoliberal yükseköğretim sisteminin getirdiği yapısal sorunların çözülmesi, yalnızca akademik dünyadaki adaletsizlikleri ortadan kaldırmakla kalmayacak, aynı zamanda üniversitelerin sosyal refah ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmalarını da sağlayacaktır.

Bu bağlamda, insana yakışır iş koşullarının vakıf üniversitelerinde sağlanması, sadece bir insan hakkı değil, aynı zamanda anayasal bir zorunluluk olarak ele alınmalıdır. ILO ve UNESCO’nun tavsiye kararları ve ILO 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi gibi uluslararası standartlar, akademiye iş koşullarının iyileştirilmesi için önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu standartların vakıf üniversitelerinde uygulanması, akademik hakların ve özgürlüklerin korunması, sürdürülebilir akademinin inşası ve akademiye toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kritik öneme sahiptir. Ancak, tüm bunların gerçekleşebilmesi için akademisyenlerin akademik sınıf bilinciyle hareket etmesi, akademik ve etik duruşlarını sorgulama cesareti göstermesi ve dayanışma ruhunu diri tutması gerekmektedir.

## Teşekkür

Bu yazıya katkıda bulunan değerli hakemlere, *Reflektif Dergisi* editoryal kadrosuna ve Halil Can İnce ve Berfin Ece Aslaner’e makale yazım sürecinde verdikleri destek için teşekkür ederiz. Bu makale akademik emekçilere, dayanışma ruhuna, öğrencilerimize, ailelerimize ve akademisyen Ceren Damar’a adanmıştır.

## Kaynakça

Akademik Dayanışma Platformu (2023). Akademik Zam ve Özlük Hakları Talebi Raporu. Erişim adresi

<https://l24.im/ipzUFQM>.

Acker, J. (1990). A theory of gendered organisations. *Gender and Society* 4(2), 139-158.

Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology* 21(5), 565-69.



- Altınoluk, D. (2018). Kadın olmak mı, akademisyen olmak mı?: İşte bütün mesele bu. *Fe Dergi* 10(1), 58-66.
- Barnes, N., ve O'Hara, S. (1999). Managing academics on short contracts. *Higher Education Quarterly* 53(3), 229-239.
- Belet, N. (2023). 'ILO 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi.' XXII. Üniversitelerarası cinsel taciz ve saldırıya karşı iş birliği, destek ve iletişim grubu çalıştayı, 05 Mayıs 2023, TED Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi.
- Bianet (2019). YÖK'ün kaldırdığı toplumsal cinsiyet eşitliği tutum belgesi. 20 Şubat 2019. Erişim adresi <https://l24.im/Nza3YeV>.
- Birgün Gazetesi (2024). Akademik kriz. 6 Ağustos 2024. 15 Ağustos 2024. Erişim adresi <https://l24.im/srpgb>.
- Birgün Gazetesi (2023). Vakıfta hak gaspı sürüyor. 11 Eylül 2023. 15 Ağustos 2024. Erişim adresi <https://l24.im/sO9PLC>.
- Caruth, G. D., ve Caruth, D. L. (2013). Adjunct faculty: Who are these unsung heroes of academe?. *Current Issues in Education* 16 (3), 1-9.
- Çiftçi, M. (2018). Türkiye'de akademik istihdamda bölgesel uzmanlaşma, akademik iş piyasası ve öğretim üyesi rotasyonu. *EKEV Akademi Dergisi*, (73), 233-262.
- Demirtaş, B. (2024). Perceptions of male scholars towards gender: reconsidering sustainable patriarchy in Turkish academia. *Turkish Studies* 25(2), 301-330.
- Demirtaş, B. ve Yeşilyurt Gündüz, Z. (2020). Türkiye'de Uluslararası İlişkiler Disiplininde Kadın Akademisyen Olmak: Cam tavanlar ve fildişi kuleler. *Uluslararası Alternatif Politika* 12(1), 228-259.
- Demirtaş, B. ve Yeşilyurt Gündüz, Z. (2024). Introduction: Quo vadis Turkey? Encounters with sustainable patriarchy and resistance of women. *Turkish Studies* 25(2), 183-190.
- Diñç, A. (2024). "Özel Üniversitelerde Akademisyen Kıyımı: 100'den Fazla Çıkartma Var" 12 Temmuz 2024. Erişim adresi <https://l24.im/UXJG>.
- Fagan-Wilen, R., Springer, D. W., Ambrosino, B., & White, B. W. (2006). "The support of adjunct faculty: An academic imperative. *Social Work Education* 25(1), 39-51.
- Fox-Kirk, W., Gardiner, R.A., Finn, H., Chisholm, J. (2020). Genderwashing: The myth of equality. *Human Resource Development International* 23(5), 586-597.
- ILO/UNESCO (1966). ILO/UNESCO recommendation concerning the status of teachers and the UNESCO recommendation concerning the status of higher-education teaching personnel. 15 Ağustos 2024. Erişim adresi <https://l24.im/PBn3>.
- ILO. 190 sayılı şiddet ve taciz sözleşmesi ve ulusal mevzuat. 15 Ağustos 2024. Erişim adresi <https://l24.im/ylhD>.
- ILO, 'Decent Work'. 15 Ağustos 2024. Erişim adresi <https://l24.im/P7vXB>.
- Kepenek, E. (2024). Akademik eşitsizliğe karşı direnen bir kadın: Nurdane Büyükyazı. 4 Ağustos 2024. Erişim adresi <https://l24.im/X9PYkl>.
- Monroe, K., Ozyurt, S., Wrigley, T., ve Alexander, A. (2008). Gender equality in academia: Bad news from the trenches, and some possible solutions. Cambridge University Press.
- Öner, S. ve Özdemirkıran, M. (2017). Uluslararası ilişkiler disiplininin eril dili ve Türkiye'deki kadın uluslararası ilişkiler akademisyenlerinin disiplinin eril diline bakışları. *Alternatif Politika*, 9(3), 361-384.

- Özmen, İ. (2023). Doktorlardan sonra akademisyenler de geçinemiyor. Erişim tarihi <https://124.im/Uc6ZmMi>.
- Pirha (2024). Prof. Dr. Çiğdem Boz'un Fenerbahçe'deki görevine son verildi. 14 Haziran 2024. Erişim adresi <https://124.im/ETGOcU>.
- Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği. (2005). *T.C. Resmî Gazete Tarihi* (Resmî 26040, 31.12.2005). 15 Ağustos 2024. Erişim adresi <https://124.im/ZgDq9>.
- Seçkin, A. (2022). Akademiye Mobbing Var mı? *Politik Yol*. Erişim adresi <https://124.im/le9WB7p>.
- Sharff, J. W., & Lessinger, J. (1994). The academic sweatshop: Changes in the capitalist Infrastructure and The Part-time Academic. *Anthropology Today*, 10(5), 12-15.
- Tekin, U. (2024). Neoliberalleşen üniversitelerde iş güvencesizliği ve hak ihlalleri. UNİVDER, 15 Ağustos 2024, Erişim adresi <https://124.im/ilYuF>.
- Tuncer, S. (2019). Cinsiyetlendirilmiş bir kurum olarak akademi: Türkiye'de akademinin cinsiyet kültürüne bakmak. *Kültür ve İletişim* 22(44), 173-208.
- Onikinci Kalkınma Planı 2024-28 (2023), Türkiye Cumhuriyeti resmi Gazete (1396, 31.10.2023), Erişim adresi <https://124.im/is4g1Z>.
- Özdemirkıran, M. ve Öner, S. (2017). Türkiye'de kadın uluslararası ilişkiler akademisyenlerinin profili: Marmara bölgesi. *Fe Dergi: Feminist Eleştiri*, 9(1), 97-112.
- Öztaş, E. ve Doğan S.N. (2015). Akademinin cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 3, 191-222.
- Ucal, M., O'Neil, M. L., & Toktas, S. (2015). Gender and the wage gap in Turkish academia. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies* 17(4), 447-464.
- Vakıf Üniversiteleri Dayanışma Meclisi (2023). Vakıf Üniversiteleri Temmuz 2023 akademik zam raporu. 15 Ağustos 2024. Erişim adresi <https://124.im/KT975y>.
- Vatansever, A., ve Yalçın, M. G. (2018). *Ne ders olsa veririz: Akademisyenin vasıfsız işçiyeye dönüşümü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yeşilyurt Gündüz, Z. ve Demirtaş B. (2020). Die Universität als Spiegelbild des politischen Zeitgeists: Stimmen türkischer Politikwissenschaftlerinnen. *Femina Politika* 1, 167-168.
- Yeşilyurt Gündüz, Z. (2022). Eşit bakım emeğine doğru mor ve haklı bir talep: Kreş hakkı. *İktisat ve Toplum Dergisi* 146: 52-62.
- YÖK (2022). Türkiye akademisinde kadınlar daha da güçleniyor. Erişim adresi <https://124.im/OoE4705>.
- YÖK (2023). YÖK istatistikleri. Erişim adresi <https://istatistik.yok.gov.tr/>.
- YÖK (2023). Yükseköğretimde yeni istatistikler. Erişim adresi <https://124.im/npzmqH>.