

## Cumhuriyet Döneminde Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu

Meltem İnce Yenilmez\*

### Giriş

Türkiye’de 1923’ten 1938’e uzanan Cumhuriyet Dönemi, Türk toplumunu modernleştirmeyi ve laikleştirmeyi amaçlayan bir dizi geniş kapsamlı reformla karakterize edilen dönüştürücü bir döneme işaret etmiştir. Bu dönüşümün önemli bir yönü de kadının çalışma hayatındaki değişen konumu olmuştur. Bu dönemde kadınların rolleri, öncelikle ev içi alanlarla sınırlı olmaktan, çeşitli mesleklerde yer edinmeye ve ulusun sosyo-ekonomik dokusuna katkıda bulunmaya doğru bir adım atmıştır.

Cumhuriyet reformlarının en dikkat çekici yönlerinden biri de kadın haklarının geliştirilmesine yönelik olarak getirilen yasal değişiklikler olmuştur. 1926’da Türk Medeni Kanunu’nun uygulanması, şeriata dayalı geleneksel aile hukuku sistemini ortadan kaldırdığı ve onun yerine evlilik, boşanma ve miras gibi konularda kadınlara daha fazla yetki veren modern hükümleri getirdiği için bir dönüm noktası olmuş, bu yasal reformlar, kadınların işgücü de dahil olmak üzere kamusal yaşama artan katılımının temelini atmıştır.<sup>1</sup>

Cumhuriyet hükümetinin eğitime verdiği önem, kadının toplumdaki rolünün yeniden şekillenmesinde çok önemli bir rol oynamıştır. Bu dönemden önce, kadınlar için eğitim olanakları sınırlı kalmıştır. Ancak Cumhuriyet Dönemi’nde laik eğitim sistemlerinin devreye girmesi, kızların erkek meslektaşlarıyla eşit düzeyde eğitime erişmelerini sağlamıştır. Bu eğitimsel güçlendirme, ufuklarını genişletti ve çeşitli mesleklere katılmalarının yolunu açmıştır.

\* Prof. Dr., İktisat Bölümü, İzmir Demokrasi Üniversitesi, İzmir/TÜRKİYE,  
meltem.inceyenilmez@idu.edu.tr

1 İzgi Balcı, B. ve Akdeniz, S., “Kadın İstihdamı Sorunsalı Nereden Doğuyor?”, *EconAnadolu 2011: Anadolu International Conference in Economic II.*, Eskişehir. 2011.

Kadınların işgücüne girişi bu dönemde başlamıştır. Eğitim, sağlık ve kamu yönetimi gibi alanlar, kadın profesyonellerin akınına uğramıştır. Öğretmen, hemşire, doktor ve memur olan kadınlar, ülkenin eğitim ve sağlık altyapısının şekillenmesinde çok önemli roller oynamaya başlamış, kadınların bu sektörlerde ortaya çıkması sadece işgücünü zenginleştirmekle kalmamış, aynı zamanda daha kapsayıcı ve çeşitli bir kamu hizmetinin gelişmesine de katkıda bulunmuştur. Ayrıca çalışan kadınların haklarının korunmasına yönelik yasal çerçeve oluşturulmuştur. Eşit işe eşit ücret sağlamak, doğum izni ve diğer faydaları sağlamak için iş kanunları çıkarılmıştır. Bu önlemler yalnızca cinsiyete dayalı ekonomik eşitsizlikleri ele almayı amaçlamamış, aynı zamanda kadınların işçi ve bakıcı olarak ikili rollerini kabul ederken işgücündeki hayati rolünü de kabul ettirmiştir.

Cumhuriyet reformları, geleneksel toplumsal cinsiyet normlarına meydan okudu ve kadınların kamusal yaşama aktif katılımını teşvik etmiştir. Peçenin kaldırılması ve diğer kılık kıyafet reformları, geçmişten bir kopuşu sembolize ederek, kadınları değişen rollerini ve özlemlerini yansıtan modern kıyafetleri benimsemesini sağlamıştır.<sup>2</sup> Toplumsal normların bu şekilde yeniden şekillendirilmesi, kadınların artan faillik ve ekonomik bağımsızlığının yolunu açmıştır. Ancak dönüşümün zorlukları ve sınırlamaları da olduğundan kaydedilen ilerlemeye rağmen, kadınlar hala belirli mesleklere ve liderlik rollerine erişimde engellerle karşılaşmaktadır. Belirli bölge ve sektörlerde devam eden geleneksel tutumlar ve toplumsal cinsiyet önyargıları, kadınların toplumsal beklentilerden kurtulmasını zorlaştırmaktadır. Bu dönemde kadın haklarını savunan ve kadın sorunlarına ilişkin farkındalık yaratmada hayati bir rol oynayan kadın örgütleri ve dernekleri ortaya çıkmıştır. Bu kuruluşlar, kadınların endişelerini dile getirmeleri, deneyimlerini paylaşmaları ve hayatın her alanında daha fazla toplumsal cinsiyet eşitliği için toplu olarak baskı yapmaları için platformlar işlevi görmüştür.

Bu açıdan bakıldığında, Türkiye’de Cumhuriyet Dönemi kadının çalışma hayatındaki durumunda önemli bir değişime tanık olmuştur. Yasal reformlar, eğitimin güçlendirilmesi, işgücüne artan katılım ve değişen toplumsal normlar sayesinde kadınlar ev içi rollerle sınırlı olmaktan çıkıp ulusun ilerlemesine aktif katkıda bulunanlar haline gelmiştir. Bu dönem, politika değişikliklerinin ve toplumsal değişimlerin kadınların toplumdaki rolünü

2 Şenol, D., Mazman, İ., “Tarihi Bir Bakışla Çalışma Hayatında Kadın”, *Aile ve Kadın Sempozyumu Bildiri Kitabı*, 2013.

şekillendirmedeki dönüştürücü gücünün bir kanıtı olarak hizmet ederek, kadın haklarında sonraki on yıllardaki ilerlemelerin temelini atmıştır. Fakat Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımına ilişkin mevcut literatür, genel olarak neoklasik işgücü arzı modellerine dayanmaktadır. Kadınların düşük katılım oranları genellikle beşerî sermaye değişkenleri ile açıklanmakta, geleneksel değerlerin ve kültürün rolü göz ardı edilmektedir. Bununla birlikte, Türkiye’nin hala ataerkil ideolojilerin etkisi altında olduğu için sosyal değerleri, kültürü ve ataerkil yapıyı dikkate almak çok önemlidir. Tüm bu nedenlerin bileşiminde Türkiye’de kadınların çoğu ya kayıt dışı olarak çalışmak zorunda kalmaktadır ya da istihdam piyasasından ayrılmaya zorlanmaktadır.

Türkiye’de kayıt dışı işgücü piyasasının büyümesinin en önemli nedeni talep ve arz yanlı faktörlerin eş zamanlı ortaya çıkmasından kaynaklanmaktadır. Türkiye’nin küresel pazarlara artan entegrasyonu, ticarete konu olan sektörlerde fiyat rekabeti ve üretim maliyetlerinin baskısıyla, talep yönünden kayıt dışı sektör istihdamına yol açmıştır. Arz tarafından bakıldığında kırsaldan kente kitlesel göç, özelleştirme ve kamu sektörü istihdamındaki azalan payla birlikte, kayıt dışı sektörde çalışmaya hazır önemli sayıda bir iş gücü oluşturmaktadır.

2010’ların başında Türkiye’de işsizlik oranları ortalama %11,9 seviyesindeydi. 2011’de başlayan istihdam artışı ve ülkenin durgunluğa karşı direnci, işgücü piyasasının görünümünde değişiklik oluşturmuştur. Ayrıca yurt dışından gelen yatırımlar da işgücü piyasasında bir genişleme sağlamıştır. 2019’da istihdam oranı en yüksek seviyesine ulaşmışken işsizlik oranı da son 10 yılın en yüksek seviyesi olan 13.4% olmuştur <sup>3</sup>Ancak bu olumlu/olumsuz resimde önemli sorunlar bulunmaktadır. İşgücünün milli gelirdeki payı, ücret artışında son zamanlarda görülen hızlanmaya rağmen hala düşüktür. Geçici sözleşmelerin işgücü piyasasındaki etkisi nedeniyle iş kalitesi de bir sorun olmaya devam etmektedir. Nispeten düşük işgücü katılımı, gelecek yıllarda azalan çalışma çağındaki nüfus nedeniyle yavaşlayacak ve işgücünün azalmasına neden olacaktır. Emekliliği erteleyerek mevcut işgücünün varlığını koruma çabası 2008’de uygulamaya konulan reformlar sayesinde başarılı olmuş gibi görünmektedir. Ancak görece yaşlı işçiler arasında katılım ve istihdamda bir artışa neden olan bu uygulamaların etkisi emeklilik yaşının artırılmasıyla birlikte yeni bir sorun alanı oluşturmuştur <sup>4</sup>

3 TUIK,2021.

4 Kocacık, F., Bilican Gökkaya, V., “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üni-*

2011'de işgücü piyasasında yaşanan genişleme ile 2000'den bu yana ücret artışı hızlanmıştır. Asgari ücret arttıkça eşitsizliğin azaltılması hedeflenmektedir. Ancak, geçici işlerin payının artması, politika yapıcılar tarafından tam olarak ele alınmamıştır. Ayrıca işgücüne katılım nispeten beklenenden daha düşük kalmıştır ve yaşlanan nüfusun halen aktif olması, yeni işgücü arzının azalması tehdidini oluşturmuştur. Bu nedenle alınacak politika önlemleri, tüm işçiler için istihdam korumasının iyileştirilmesini, düşük ücretli işçiler üzerindeki vergi yükünün azaltılmasını ve bir kez daha emeklilik yaşının düzenlenmesini içermelidir.

### 1. Türkiye'de Kadın İstihdamı ve İşgücüne Katılımındaki Eğilimler

Kökleri Adam Smith'in Milletlerin <enginliğine dayanan, klasik iktisatçılardan Malthus, Ricardo ve Mill'de de yine vurgulanan 'İşgücüne Katılım Oranının' modern teorik temelleri, Becker (1957) ve Mincer (1958) ve Schultz (1959)'ın beşerî sermaye yatırımı çalışmalarına dayanmaktadır. Bu teoriler, eğitim düzeyindeki artışın ücret oranını nasıl artırdığını ve dolayısıyla işgücüne katılım oranını nasıl etkilediğini açıklamaktadır. İşçinin geliri etkin bir şekilde arttıkça, daha fazla boş zaman talep eder ve eğer boş zaman normal bir mal ise daha az çalışma saati sağlar. Ücret oranı değişirse, örneğin yükselirse, bir işçi çalışma saatlerini artıracak ve boş zamanlarını azaltacaktır. Öte yandan, beşerî sermaye yatırım teorisi, bireylere yatırılan kaynakların (eğitim yatırımlarının) gelecekteki üretkenliklerini ve kazançlarını nasıl artırdığını vurgulamaktadır. Bu yüksek kazanç, işgücüne katılım oranını artırma eğilimindedir.

Türkiye'de kalkınma planlarında veya çeşitli politika belgelerinde kaç kez belirtilmiş olan kadınların işgücüne aktif katılımı 1950'lerde başlamış olsa da halen önemli bir sorun olarak devam etmektedir. Pek çok yabancı ülkenin aksine, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı düşüktür. Bunun genel ve toplumsal nedenlerini 1950'lerin sonuna kadar tarımsal üretime dayalı bir ekonomi, toplumsal değer yargıları, cinsiyete dayalı işbölümü, köyden kente göç, tarımsal yapıda çözülme, aile yapısı, ekonominin düşük istihdam hacmi, kadın emeğine olan talep azlığı, evlilik, çocuk sahibi olma, yaşlı bakımı ve ev işlerini kurumsallaştıramama, kadınların işgücü piyasasına girmesini sağlayacak mekanizmaların olmaması, düşük ücretler, düşük eğitim düzeyi kadın ve aile ve iş dengesi olarak sıralamak mümkündür <sup>5</sup>

*versitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 2005.

5 Uraz, A., Aran, M. A., Hüsamoğlu, M., Okkalı Şanalmiş, D., Capar, S. Recent Trends in fe-

**Tablo 1:** İşgücü İstatistikleri

	İşgücüne katılım oranı		İstihdam oranı		Toplam işsizlik oranı	
	2010	2022	2010	2022	2010	2022
Kadın (15+)	27,6	35,1	24	30,4	13	13,4
Erkek (15+)	72,4	71,4	70,1	65,0	9,5	8,9

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2022

Tablo 1, Türkiye'deki işgücüne katılım, toplam istihdam ve toplam işsizlik oranlarını göstermektedir. 2010-2022 döneminde, kadınların işgücüne katılımında artış, erkeklerin işgücü katılımında azalma görülmektedir. Aynı dönemde istihdam oranına bakıldığında da benzer bir tablo vardır.

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen bir diğer önemli faktör de sosyo-kültürel faktörlerdir<sup>6</sup>Türk kültüründe ev işleri ve çocuk bakımı kadınların en önemli sorumluluğu olarak algılanırken, para kazanma faaliyetleri erkeklerin sorumluluğunun bir parçası olarak kabul edilmektedir. Toplum içerisinde kadınların geleneksel rollerine öncelik vermeleri ve ailevi sorumluluklarını yerine getirmeleri beklenmektedir. Kadınlar erken yetişkinlik yıllarında işgücü piyasasına katılsalar bile, çoğu evlendikten veya çocuk sahibi olduktan sonra kendilerini ailelerine adamak için işlerini bırakmaktadır. Dolayısıyla, ataerkil kültürün kadın-erkek ilişkisine etkisi nedeniyle birçok kadın işgücüne katılamamaktadır. Kadınların işgücüne katılımı ile ilgili literatürde eğitim de önemli bir konudur. Hemen hemen tüm araştırmalar, eğitim düzeyinin kadınların işgücüne katılımını olumlu etkilediğini göstermektedir<sup>7</sup>. Eğitimli kadınlar, yüksek ücretlerle daha iyi işler bulabilirler. Yüksek eğitim, aynı zamanda kadınların benlik saygısını da arttırır ve üzerlerindeki kültürel kalıpların baskısına direnebilirler. Ancak bu eğitimli kadınların kültürel

male Labor Force Participation in Turkey. State Planning Organization of the Republic of Turkey And World Bank Welfare and Social Policy Analytical Work Program Working Paper (2), 2010.

6 Uraz, A., Aran, M. A., Hüsamoglu, M., Okkalı Şanalmiş, D., Capar, S. Recent Trends in female Labor Force Participation in Turkey. State Planning Organization of the Republic of Turkey And World Bank Welfare and Social Policy Analytical Work Program Working Paper (2), 2010.

7 Gürol, M.A., "Türkiye'de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile İkilemi", *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı*, 2007.

faktörlerin etkisi altında olmadığı anlamına gelmez. Pek çok eğitilmiş kadın evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra çalışmamayı tercih etmektedir.

## 2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Çeşitli Engeller

Kadınların işgücündeki yeri, daha geniş toplumlarda konumlarıyla yakından bağlantılıdır ve işgücü piyasasına artan katılımları, ekonomik kalkınma ile sıkı bir ilişki içindedir. Türkiye’de kadın istihdam oranı bariz bir şekilde düşük kalırken (2020 itibarıyla %32), işgücü piyasası incelendiğinde aslında daha fazla sorun olduğu gözlemlenmektedir. Kayıt dışı istihdam, esas olarak sosyal güvence eksikliği ve kötü çalışma koşulları nedeniyle Türkiye’de çalışan kadınlar için önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. 2010’da 43,25% olan kadınlar için kayıt dışı istihdam oranı 2022’de %32,7’ye düşmüştür. Diğer taraftan daha yüksek niteliklere ve eğitime sahip kadınlar için de istihdam piyasasında birçok engel bulunmaktadır. Türkiye’de yönetici pozisyonlarının yalnızca %15,1’i kadındır ve yüksek eğitimli kadınların %40,7’si işsizdir (TUIK, 2022). Eğitimli kadınların erkek egemen işlerden dışlanması nedeniyle, işgücü piyasasında kadınların katılımının azlığı nedeniyle çok büyük bir beşerî sermaye kaybı olduğunu gösterir. Kısaca, kadınlar her ne kadar eğitilmiş olsalar ve/veya belirli sosyo-ekonomik geçmişten gelseler de kadın istihdamının önünde çoğunlukla benzer belirleyiciler tarafından engeller mevcuttur.

Türkiye işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliklerinin ve ayrımcılığın birçok nedeni bulunmaktadır. Mikro düzeyde, kadın istihdamıyla ilgili en büyük sorun, ev içi iş bölümünün adil olmamasıdır. Başka bir deyişle, kadınların ücretli işteki beklentilerinin yanında ev içi sorumlulukları nedeniyle sahip oldukları çifte yüküdür. 2020’de ekonomik olarak aktif olmayan kadınların %55’i ücretli bir işte çalışmama nedenini “ev hanımı olmak” olarak belirtmiştir. Türkiye’nin diğer OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında en düşük anne istihdamına sahip olması da şaşırtıcı değildir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayınlanan 2020 Aile Yapısı Araştırması’nın sonuçları, sıfır ila beş yaş arasındaki çocukların tüm sorumluluklarının %86’sı anneler tarafından üstlenilirken, %7,4 ile büyükanneler, %2,8 ücretli kreş/anaokulu ve %1,5 ile dadı/çocuk bakıcıları takip etmektedir. Babalar için bu oran %0’dır ve bu oldukça endişe vericidir. Bu durum annelerin istihdamıyla ilgili sorunlara da ışık tutmaktadır (Hüseyinli, 2015; ILO, 2021). Bu nedenle, mikro düzeyde kadın istihdamının önündeki engeller, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından en açık ve kalıcı sorunlardan birini oluşturmaktadır. Bu durum, sosyal politika düzeyinde

kadınlara yönelik desteğin, ev içi sorumluluklarının ve çocuk bakımının kadınların görevi olarak görülmesi yerine bir aile meselesi olarak kabul edilmesiyle güçlendirilebileceğini ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı siyasi söylemin teşvik edilmesiyle desteklenebileceğini göstermektedir.

Orta düzeyde, istatistiksel ayrımcılık, özellikle kadınların prestijli mesleklere girişi açısından önemli bir engel olmaya devam etmektedir. Çoğunlukla kadınların üretkenlik ve aile/ çocuk sorumlulukları nedeniyle kariyerlerine ara vermeleri ile ilgili önyargılar, kadınların belirli pozisyonlardan dışlanmasına neden olmaktadır. Bu durumu inceleyen cinsiyete dayalı istatistiksel ayrımcılık, kadınların işgücü piyasasındaki ilerlemelerinde “cam tavan” ile karşılaşılardan “cam kapı” ile karşılaştıklarını ve işe alım süreçlerinin olumsuz etkilendiğini vurgulamaktadır. İşverenlere toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verilmesi ve işe alım süreçlerinin izlenmesi kurumsal düzeyde toplumsal cinsiyet ayrımcılığının azaltılmasını sağlayabilir. Bunun yanında, işgücü piyasasının tüm kesimlerinde belirli bir cinsiyet eşitliği sağlanıncaya ve işyerinde dikey ve yatay cinsiyet ayrımı tatmin edici bir düzeye indirilinceye kadar, dışlanmayı önlemek için nispeten daha prestijli mesleklerde pozitif ayrımcılık uygulamalarına ve cinsiyet kotalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Kadınların işgücü piyasasına katılımı ile ilgili makro düzeydeki konular öncelikle cinsiyet, aile ve işle ilgili sosyal politika oluşumunu ilgilendirmektedir. Türkiye’de kadın istihdamını bir dereceye kadar destekleyen sosyal politikalar bulunmaktadır. Ancak asıl problem sosyal politika gündemi belirlerken erkeklerin aile kurma süreçlerine dahil edilmemesidir. Kadının hem iş hem de aile yükünün istihdamının önünde büyük bir engel olduğu düşünüldüğünde, kadının işgücü piyasasındaki konumu kadar erkeğin de evdeki rollerinin pekiştirilmesinin önemini altını çizmek, kadının istihdam piyasasında yer alabilmesini sağlamak açısından oldukça önemlidir. Sosyal politikalar mevcut konjonktüre uyarlanabilirken, değişimin gerçekleşmesi için sosyal olarak yeniden yapılandırılıp, dönüştürülebilir. Ek olarak, ailede ve toplumda kadın ve erkeğe atfedilen cinsiyetçi rollere kabul etmemekle birlikte, erkeklerin eş ve baba olarak evdeki konumunu olumlu yönde değiştirmek de ayrı önem taşımaktadır.

Makro düzeyde, dikey ve yatay eğitimin yaygınlaştırılması politikaları hem kadınlar hem de erkekler için önem taşır. Yalnızca işgücü piyasası ve/ veya eşit eğitim fırsatları sağlamak için değil aynı zamanda eğitimin kadın ve erkekler üzerindeki olumlu etkisini de göz önünde bulundurmaktır gerekir.

Belirli iş rollerinde yetersiz kalan kadınların bu kısır döngüsünü kırmak, işgücü piyasasının tüm bölümlerinde kadın rol modellerinin sayısını artırmak ve meslek alanlarına erişimde bir destek ağı oluşturulmasına yardımcı olmak için erkeklerin cinsiyet farkındalığı ve duyarlılık düzeyleri oldukça önemlidir.

Türkiye’de yasal ve kurumsal çerçevede, özellikle toplumsal cinsiyet rollerinde gelenekçilik ve evin geçimini sağlayan erkek ile kadın ev hanımı normu hâkim olmuştur. Karşılabilir çocuk bakım hizmetlerinin eksikliği ve alacakları ücretlerin genellikle rezervasyon ücretlerinden daha düşük olması gerçeği göz önüne alındığında, kadınlar evde kalmayı tercih etmektedir. Özellikle yüksek çocuk bakım maliyetleri nedeniyle bu oran daha da artmıştır<sup>8</sup> Ayrıca, erişilebilir kamu kurumsal bakım olanaklarını geliştirmek yerine, yoksul çocuklu ailelere nakit transferleri ile yaşlı ve engellilerin evde bakımı için sağlanan nakdi yardımlar gibi mevcut önlemler, evde bakım hizmetinin artırılmasına hizmet etmiş ve bu düşüncüyü güçlendirmiştir. Türkiye’de özellikle geleneksel veya muhafazakâr sosyal normlar ve kültürel değerler ile topluma özgü unsurlar, evde ve işgücü piyasasında cinsiyete dayalı iş bölümünü güçlendirmek ve aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sınırlandığını göstermektedir. Kadınların çalışmak istedikleri mesleklere doğru ilerlemelerine ve o mesleklerde çalışmalarına yardımcı olacak yapısal dönüşüm ile kadınların ev hanımı olduğu geleneksel aile yapısı da değişmeye başlamıştır.

## Sonuç

Gelişmiş ekonomilerde kadın işgücünün tarım sektöründe istihdamı düşükken sanayi ve hizmetler sektöründe yüksektir. Benzer durum erkek işgücü için de geçerlidir. Bu eğilim bir kalkınma göstergesi ve gelişmiş ülkeler için beklenen bir sonuçtur. Gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere farklı olarak tarımda çalışan kadın oranı yüksek, sanayi ve hizmet sektöründe çalışan kadın oranı düşüktür. Gelişmekte olan ülkelere erkek işgücünün sektörel dağılımı kadın işgücüne benzemekle birlikte erkeklerin istihdam oranı kadınlarınkinden daha yüksektir. Gelişmiş ekonomilerde kadınların önemli bir kısmı ücretli işçi olarak çalışmaktadır. Ancak yüksek gelirli ülkelere işveren olarak çalışan kadınların oranı dünya ortalamasının üzerindedir. Türkiye işgücü piyasasında, kadınlar tarım sektöründe birinci statü grubunda, sanayi ve hizmet sektörlerinde ise ikinci statü grubunda yoğunlaşmıştır. Sanayi sektöründeki iş kollarının yasal ve sosyal nedenlerle kadınların sektöre girip kalmasına yeterince uygun olmaması nedeniyle bu sektörde kadın çalışan

8 ILO, 2021.



sayısı düşüktür. Hizmetler sektörü kadınlar için daha avantajlı olmakla birlikte kadınlara yeterli istihdam olanağı sağlamadığı söylenebilir. Kadınlar aleyhine oluşmuş yapısal problemler, iş bulamayan kadınları “işgücü talebinin en düzensiz olduğu, işçiliğin en güvencesiz, örgütsüz ve yüksek sömürü düzeyine yol açan kayıt dışı sektör işlerine” yöneltme riski taşımaktadır.

Eğitim, kadınların ekonomik kalkınmadaki rolünü belirleyen ve istihdama tam katılımlarına yardımcı olan en önemli faktördür. Eğitim; işgücünün üretkenliğini artırır, aile gelirini artırır, yoksulluğu azaltır, sağlığı ve beslenmeyi iyileştirir, doğurganlığı azaltır ve böylece bir ülkenin sosyal ve politik gelişimine bir şekilde etkide bulunur. Kırsal kesimde kadınların işgücüne katılımı yoğundur, ancak çoğu ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Kentsel alanlarda işgücündeki kadın sayısı düşüktür ve eğitim arttıkça kadınların çalışma hayatına katılma eğilimi artmaktadır. Düşük işgücüne katılımın diğer nedenlerinden bazıları küçük çocuğu olan kadınların kendilerine tek başlarına bakmak zorunda olmaları, kadınların günlük ev ve bakımda erkeklerden daha fazla çalışması ve çaba göstermesi, düşük eğitim seviyeleri, yüksek nüfus artış hızı, piyasada oluşan yeni istihdam imkanlarının işgücü piyasasına yeni giren kadın nüfus için yetersiz kalması, kadınların yoğun istihdam edildiği tarımsal istihdamda azalma, ortalama eğitim süresinin uzaması, erken emeklilik, kayıt dışı ekonominin varlığı, yetersiz sermaye birikimi, işten ayrılma, iş bulma umutlarını yitiren bireylerin iş araması nedeniyle oluşan arz fazlalığı, piyasa koşullarının olgunlaşmaması, nitelik yetersizliği, düşük ücret teklifleri, iş hayatına ilişkin yasal düzenlemelerde eksiklikler, köyden kente göç, gelenek ve görenekler olarak sıralanabilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, son 10 yılda her ne kadar kadınların işgücüne katılımında bir artış gözlemlense de kadınların dezavantajlı durumlarının önüne geçilmesi ve güçlendirilmesi için istihdam piyasasına daha fazla dahil edilmesi gerekliliği açıktır. Yasal düzenlemeler kadınların iş yaşamında karşılaştıkları zorluklarla mücadele edebilmeleri için önemli yaptırımlardır. Her şeyden önce kayıtsız ve ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınların sosyal güvencelerinin sağlanması gerekir. Kadınların işgücüne katılımını beklenen/istenilen seviyelere çıkartmak için aile içi sorumluluğun aile bireyleri arasında eşit paylaşılması, iş hayatındaki fırsat eşitliği, eşdeğer işe eşit ücret gibi konularda yapılacak ve uygulamaya alınacak düzenlemeler büyük önem taşımaktadır.

## Kaynaklar

Becker, G. S., *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, 1957.

Demirtaş, G., Yayla, N., “Küresel Entegrasyonun Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme”, *Journal of Yasar University*, 2017, 12(48).

Erdoğan, S., Yaşar, S., “Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya-Karaman Örneği.”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2018, 20(34).

Eyüboğlu A., Özar Ş., Tanrıöver H.T. *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutları*, KSSGM, 2000 Ankara.

Grekou, D. and Lu, Y. “Gender Differences In Employment One Year Into the COVID-19 Pandemic: An Analysis By Industrial Sector And Firm Size”, *Economic and Social Reports*, 2021.

Gürol, M.A., “Türkiye’de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile İkilemi”, Selçuk Üniversitesi Karaman *İ.İ.B.F. Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı*, 2007.

Hüseyinli, N., “Uluslararası Sözleşmeler Işığında Aile ve Çalışma Yaşamının Uzlaştırılması Kapsamında Ebeveyn İzninin Uygulamadaki Yeri”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2015, 23(1).

ILO, ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work: Updated Estimates and Analysis, Seventh Edition, 2021a.

ILO, Working to Eliminate Gender Wage Gap in the World of Work at Country Level, ILO Embarks on Achieving Equal Pay at Enterprise Level. ILO, 2021b

Ince, M. and Demir, M., “The Determinants of Female Labor Force: Empirical Evidence from Turkey”, *Eskisehir Osmangazi University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 2006. İzgi Balcı, B. ve Akdeniz, S., “Kadın İstihdamı Sorunsalı Nereden Doğuyor?”, *EconAnadolu 2011: Anadolu International Conference in Economic II*. Eskişehir. 2011.

Karabıyık, İ., “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı” *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32(1), 2012b.

Kartal, M., Çoban, O., “Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39, 2018.

Kocacık, F., Bilican Gökkaya, V., “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 2005.

Mincer, J., “Investment in Human Capital and Personal Income Distribution”, *The Journal of Political Economy*, 66, 1958.

Schultz, T. W., “Investment in Man: An Economist View”, *The Social Service Review*, 33(2), 1959.

Smits, J., Gündüz-Hoşgör, A., “Effects of Family Background Characteristics on Educational Participation in Turkey”, *International Journal of Educational Development*, 26(5), 2006.

Şahinli, M. A., Şahbaz, N., “Tarımda Kadın İstihdamı: Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu”, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2013 (2).

Şenol, D., Mazman, İ., “Tarihi Bir Bakışla Çalışma Hayatında Kadın”, *Aile ve Kadın Sempozyumu Bildiri Kitabı*, 2013.

TUIK, Labour Force Statistics, 2022.

Uraz, A., Aran, M. A., Hüsamoğlu, M., Okkalı Şanalımış, D., Capar, S. “Recent Trends in female Labor Force Participation in Turkey”, *State Planning Organization of the Republic of Turkey And World Bank Welfare and Social Policy Analytical Work Program Working Paper (2)*, 2010.

