

Submission: 03.10.2018
Acceptance: 05.11.2018

Kalkınma Planları ve Yasal Çerçeve Kapsamında Kadın İşgücü: Türkiye Örneği

Pelin Yantur¹

Kalkınma Planları ve Yasal Çerçeve Kapsamında Kadın İşgücü: Türkiye Örneği

Öz

1980'li yıllardan itibaren yaygınlaşan küreselleşmeyle birlikte meydana gelen sosyal, kültürel ve ekonomik değişimler sonucu emek faktörü potansiyel milli gelire erişimde önemli bir rol oynamaktadır. Bu doğrultuda dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların işgücüne katılımı hususu etkin bir yer teşkil etmektedir. Yaşanan değişimler sonucu kadın işgücüne dair gerekli imkanlar oluşturulup, düzenlemeler yapılmış olmasına rağmen Türkiye'de henüz kadının işgücüne katılım oranı hedeflenen seviyede gerçekleşmemektedir. Tanzimat dönemi öncesi daha çok tarım sektöründe faaliyet gösteren kadın işgücü Tanzimat, meşrutiyet, cumhuriyet dönemi ve sonrasında iş hayatına katılımına yönelik birtakım gelişmeler yaşasa da kalkınma planlarında başlı başına işlenmesi ancak 1990- 1994 Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'ndan itibaren görülmüştür. Türkiye Cumhuriyeti Devleti, kadın işgücünün sorumluluklarını, sınırlarını ve yasal haklarını Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nda işlerken, 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'nda yer verilmemiştir.

Anahtar Sözcükler: Kalkınma Planları, Kadın, İşgücü, Kadın, İstihdam, Türkiye

Woman Labor Force in Development Plans and Legal Framework: The case of Turkey

Abstract

As a result of the social, cultural and economic changes that have taken place with spreading globalism since the 1980s, the labor factor plays an important role in accessing potential national income. In this respect, participation of women, formed about half of the world's population, to labor force constitutes an effective place. The results of experienced changes despite the necessary opportunities are formed and regulations are made for female labor force, participation of women to labor force rates did not occur in Turkey at the targeted level. Despite women's labor force which was active in the agricultural sector before the Tanzimat reform era experienced some of improvements on participation in business life during and after Tanzimat reform, constitutional monarchy and republic period, processing of development plans in itself only seen from 1990-1994 Sixth five year progress plans. While State of The Republic of Turkey was processing the responsibilities, limits and legal rights of women labor force in The Constitution of Republic and Labour Law numbered 4857, it did not give place in Turkish Civil Code numbered 4721.

Keywords: Development Plan, Woman Labor Force, Woman, Employment, Turkey

1. Giriş

Bir ülkenin ekonomik gelişmişliği açısından önemli bir gösterge olan istihdam kavramı, 1980'lerden itibaren dünyada artan küreselleşmeyle birlikte uluslararası ticarete yaşanan artış sonucu üretim için temel faktör olan emeği etkilemiş olup, niteliğinde ve oranında da değişime neden olmuştur. Milli gelir hesaplamasında temel faktör olan emek faktörü, sermaye, doğal kaynak ve girişimciyle birlikte dahil olduğu üretim süreci sonucunda ülkenin üretimini ve dolayısıyla milli gelirini meydana getirmesi nedeniyle en etkin şekilde üretim sürecine dahil edilmesi ülke ekonomisi adına önem arz etmektedir.

7,3 milyar insandan oluşan dünya nüfusunun yaklaşık yüzde 66,0'sını meydana getiren 15-64 yaş işgücünün yüzde 49,5'ini kadın nüfus oluşturmaktadır. Ulusal bir kavram olmaktan daha çok global bir konu haline gelen kadın işgücüne katılım Türkiye'de batıya oranla daha düşük

¹ Assistant Professor. Istanbul Yeni Yüzyıl University, Department of Political Science and International Relations, Istanbul, TURKEY. pepin.yantur@yeniuyuzyl.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2558-6218>

seviyelerde gerçekleşmektedir. Yaklaşık 80 milyon nüfusun yüzde 49,5'ini oluşturan kadın işgücüne katılım oranı yüzde 37,6 seviyesi ile dünya ortalaması üzerinde seyreden yüzde 64,0 oranına sahip olan OECD'nin gerisinde kalmaktadır.

Türkiye'de kadın işgücünün büyük çoğunluğu ilköğretim düzeyindeki kadınları oluştururken, özellikle 1990'lara kadar olan süreçte tarım dışı sektörlerde çalışması gerekliliğinin vurgulanması kadının niteliksiz işgücü olarak çalışmasına neden olmuştur. Türkiye'de kadın işgücüne dair aktif politikalar 2000'li yıllardan itibaren uygulanmaya başlanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin hazırlamış olduğu beşer yıllık kalkınma planları karşılaştırıldığı zaman ise büyük farklar görülmektedir. Fakat bunun yanı sıra yıllara göre gelişme gösteren kadın işgücü Türkiye Cumhuriyeti yasalarında da pozitif etki yaratacak doğrultuda işlenmekte olup, özellikle 2006 yılından itibaren üzerinde istikrarlı bir şekilde çalışılmaktadır.

Bu makalenin birinci bölümünde Türkiye'de kadın işgücünün tarihsel gelişimi incelenmekte olup, niteliği ve gelişimi dönemlere göre karşılaştırılmaktadır. İkinci bölümde hükümetlerin hazırlamış oldukları beşer yıllık kalkınma planları kapsamında kadın istihdamına yönelik oluşturulan koşullar ve iyileştirmeler incelenmektedir. Üçüncü bölümde ise, Türkiye'de yasal çerçeve kapsamında kadın işgücü ele alınmaktadır.

2. Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

13. yüzyıldan 16. yüzyılın sonlarına kadar (klasik dönem) Osmanlı kadını kırsal kesimde (tarla, bahçe, iplik eğirme, dokumacılık gibi alanlarda) geleneksel özgürlüğünü sürdürürken, İstanbul'da yönetim merkezi olması nedeniyle sosyokültürel anlamda (cami, hamam, giyim kuşam gibi konularda) padişah buyrukları ile daha baskı altında olmuşlardır. Müslüman Türk kadını diğer etnik gruplara göre ekonomik bağımsızlıklarını kazanabilmek adına, en çok çaba sarf eden kesim olarak ortaya çıkmıştır. Daha çok tarımsal alanlarda yapılan üretimlerde yer alan kadın işgücü başta iplik eğirmeciliği ve dokumacılık olmak üzere tarım dışı alanlarda da faaliyet göstermiştir. Kesinlikle erkek işgücünün gerisinde kalmamıştır. Yapılan üretimlerde ücret konu olmamakla birlikte kadının ürettiği ürünün aile fertleri tarafından satılmasıyla elde edilen bir kazanç söz konusudur (Oktar, 1998, ss. 18- 19).

Osmanlı döneminde kadın konusunda yapılan iyileştirmeler Tanzimat Dönemi ile birlikte yoğun bir şekilde görülmektedir. Bu dönemde askeri ve bürokratik alanlarda yapılan reformların yanında kısıtlı olsa da kadının eğitimi ile ilgili düzenleme yapılarak kadının toplum hayatına katılımına çalışılmıştır (Özkiraz, Aslanel, 2011, s. 2).

Osmanlı Devleti'nde 1869 yılında hazırlanan Maarif-i Umumiye Nizamnamesi ile kız çocuklarının eğitimine yönelik büyük bir gelişme yaşanmıştır. Maarif- i Umumiye Nizamnamesi ile Osmanlı Devleti'nde kız çocukları için öğretmen okulu açılması, rüştiye sayısının artırılması kararı alınmıştır (Kurnaz, 2013, ss. 20- 21).

Tanzimat Dönemi'nde kız çocuklarına meslek edindirmek için ilk çalışmalar yapılmış olup, ebelik, öğretmenlik ve sanat eğitimleri verilmiştir. 1843 yılında Mekteb- i Tıbbiye- i Adliye- i Şahane'de kadınların ebelik eğitimleri başlamıştır. 1845 yılında 10 Müslüman, 26 Hristiyan kadın ebe diploması almıştır. Dönemde kız rüştiyelerinde kadın hocaların ders verme zorunluluğu olduğundan kadın öğretmen yetiştirmek için 1870 yılında özellikle Müslüman kızlara yönelik Darülmuallimat (Kız Öğretmen Okulu) açılmıştır. 1872- 1873 yılında okulun ilk mezunlarının tamamı Müslüman kadın olup, okul yönetiminde yer alan ilk kadın 1881 yılında Refika Hanım (Musiki Muallimesi) olmuştur. Sanat eğitimi ise, Islahhane'lerde verilmiş ve kadınlar dikimhane niteliğinde olan Kız Sanayi Mektebi'nde eğitim almışlardır. Bu okulda kadınların öğretmen olarak çalıştıklarına rastlanmıştır (Oktar, 1998, ss. 33- 40).

Bu dönem kadının sahip olduğu sınıfsal ve toplumsal konumu, işgücüne katılımını etkilemiştir. Eğitim almış olan kadınlar daha iyi koşullarda çalışma yaşamındayken, kentte yaşayan geliri düşük olan kadınlar ise atölyelerde günlük 14- 15 saat çalışma performansı göstermişlerdir (Önder, 2013, s. 38).

II. Meşrutiyet Dönemi'nde 1914 yılında İstanbul'da yüksek öğrenim veren okul olan İnas Darülfünunu'nun açılmasıyla kadınların eğitimlerine daha da önem verilmiştir. Bu okulda kadınlara tabii bilimler, matematik ve edebiyat alanlarında yüksek öğrenim görme olanağı sağlanmıştır. Bu dönem aynı zamanda kadınların sosyal yaşamlarında da değişikliğin görüldüğü dönem olarak da ortaya çıkmıştır. Kadınlar hükümetin de desteğini alarak çeşitli cemiyetler kurmuş ve bu cemiyetlerde aktif olarak rol oynamışlardır (Özger, 2012, s. 423).

Kurulan cemiyetlerle kadınların haklarını savunmak ve eğitim olanaklarını sağlamak hedeflenmiştir. Kadın istihdamına yönelik oluşturulan cemiyet, kentsel alanda yaşayan kadınlara yönelik olup, Naciye Sultan'ın himayesinde Kadınları Çalıştırma Cemiyet- i İslamiyesi adı altında 1916 yılında oluşturulmuştur. Kırsal alanda yaşayan kadınlar tarım ekonomisinde aktif olarak yer aldığından cemiyet, şehir kadınları için oluşturulmuş ve çalışmak isteyen kadınlara iş bulmak için kurulmuştur. Cemiyet; kadınlara kendi kuruluşlarında veya anlaşma yaptıkları özel ve resmi kuruluşlarda iş imkanı sağlamış, 1917 yılında çalıştırdığı kadın sayısı 24.254'ü bulmuştur (Kurnaz, 2015, ss. 169- 170).

Meşrutiyet döneminde kadınların aktif olarak faaliyet gösterdiği gazete/ dergi sayısı 40'a ulaşmış olup, yapılan yayınlarda kadının toplumdaki yerine, sahip olduğu siyasi haklara, ekonomik bağımsızlığına dikkat çekilmiştir. Dergide, kadınların bu alanlardaki durumlarını iyileştirmeye yönelik çalışmalar öne çıkmıştır. Örneğin, Müdafaa- i Hukuk- ı Nisvan Cemiyeti, çıkardığı "Kadınlar Dünyası" isimli dergide kadın sorunlarına dikkat çekmiş, kadının toplumsal hayata katılımını iyileştirmeye yönelik çalışmalar yürütmüştür (Konan, 2010, ss. 8- 9).

Aynı dönemde, savaşların yaşanmasıyla yaşam koşulları değişmiş, kadınlar önceki dönemlerde sahip oldukları meslekler dışında da çalışmaya başlamışlardır. Erkeklerin savaşa katılmaları nedeniyle kadınlar boşalan kadrolara atanmışlardır. Hastane, postane, tekeli idaresi, laboratuvar gibi işlerde çalışan kadın işgücünde artış yaşanmış, yol yapımı, maden işçiliği, atölyeler, sokak temizliği gibi işlerde de kadın işgücününün faaliyet gösterdiği görülmüştür (Özgiraz, Aslanel, 2011, s. 5).

Savaşlar sonrasında erkek işgücününün çalışma hayatına dönmesiyle yerlerinde faaliyet gösteren kadın işgücününün önemli bir kısmı çalışma yaşamından çekilirken bir kısmı sürdürdükleri ekonomik faaliyetin geçici olmadığını savunarak sürekliliğini vurgulamış ve faaliyet göstermeye devam etmişlerdir. Kadınların bu düşüncelerinde hükümet politikaları, cemiyetler, dergiler ve gazeteler rol oynamıştır. Kadının toplumsal hayata katılımı ile ilgili yapılan bu çalışmalar Müslüman kadınların ekonomik faaliyetlerini sürdürmesinde bir süre etkin olmuştur (Oktar, 1998, ss. 132- 134).

Kadınların bu dönemde üretimin içerisinde yer alarak ticaret yapmaları, memur olarak çalışmaları, yaşanan zaruretler nedeniyle başlasa da kadınlar bu süreçte önemli tecrübe kazanmışlardır. Bu durum Cumhuriyet döneminde yapılacak yeniliklere de örnek olmuştur (Kurnaz, 2013, s. 190).

Cumhuriyet döneminde ise, 1924 yılı Anayasası'nda kadın erkek eşitliği esas alınarak gerekli düzenlemelere başlanılmıştır. Ardından 1924 Anayasası'ndaki "On sekiz yaşını ikmal eden her erkek Türk mebusan intihabına iştirak etmek hakkını haizdir.." şeklindeki 10. madde, 1934 Anayasası'nda "Yirmi iki yaşını bitiren kadın, erkek her Türk mebus seçmek hakkını haizdir." şeklinde değiştirilmiştir. Kadınlara seçme hakkı veren anayasada 11. madde kapsamında "Otuz

yaşını bitiren kadın, erkek her Türk mebus seçilebilir.” seçilme hakkı da verilmiştir (Teşkilatı Esasiye Kanunu).

Bu dönemde, kadın işçiler sanayi yönünden daha çok gelişmiş şehirlerde yoğun olarak görülmektedir. Sonuç olarak, erken Cumhuriyet dönemi, kadın istihdamının artış gösterdiği dönem iken kadınların kötü koşullarda çalıştığı bir dönem olarak da ortaya çıkmaktadır. Dönemde kadın işgücünün çalışma süreleri uzun, iş güvenliği açısından koşullar kötü, kreş ve yuva olanakları ise sınırlıdır (Makal, 2010, s. 36).

Cumhuriyet döneminden sonra ise, tarım dışı gelişmelerin yaşanması ve kırsal alandan kentsel alanlara göçün başlamasıyla beraber kadınların işgücüne katılım oranları düşmektedir. İç göçün başlamasıyla beraber tarım sektöründe çalışan ücretsiz aile işçisi olan kadınlar geleneksel rollerine bürünüp, ev kadınlığı yapmaya başlamışlardır. Böylece kırsal alanlarda işgücüne dahil olan kadınların kentsel alanlara göç etmesiyle ilk süreçte işgücüne katılım oranları da düşüş göstermiştir (Makal, 2001, ss. 122- 123). Fakat zamanla değişen ekonomik ve sosyal yapıyla birlikte kadın işgücüne olan talep ve kadın işgücü arzı artış göstermektedir.

Anlatılan kadın işgücünün Türkiye’deki tarihsel gelişimi aşağıdaki Tablo 1’de özetlenmektedir.

Tanzimat Dönemi Öncesi	<ul style="list-style-type: none"> Genellikle tarımsal alanlarda faaliyet gösteren kadın işgücü, iplik eğirmecilği ve dokumacılık gibi tarımdışı alanlarda da yer almıştır. Yapılan üretimlerde ücret konu olmamakla birlikte kadının ürettiği ürünün aile fertleri tarafından satılmasıyla bir kazanç söz konusudur. Sanat dalında kadının emeği büyüktür.
Tanzimat Dönemi	<ul style="list-style-type: none"> Kadınların eğitimi ile ilgili düzenlemeler yapılarak toplum hayatına katılımına çalışılmıştır. Rüştiye ve darülmualimat açılarak ilk kez ilköğretim üzerinde bir eğitim imkanı sağlanmıştır. Meslek sahibi kadınlar sıfatı bu dönemde görülmüştür. Kadın resmen çalışma hayatına girerek öğretmen olarak görev almıştır. Miras dağılımında kadın ve erkek arasında eşitlik sağlanmıştır.
Meşrutiyet Dönemi	<ul style="list-style-type: none"> Tanzimat döneminin kadınlara verdiği imkanların geliştirilmesinde etkili bir dönem olmuştur. Kadınlara açılan İnas Darülfünunu okuluyla yüksek öğrenim görme olanağı sağlanmıştır. Kadın haklarını ve eğitim olanaklarını sağlamak adına cemiyetler kurulmuştur. Çalışmak isteyen kadınlara yönelik Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi kurulmuş olup, çalışmak isteyen kadınlara iş bulmak gibi faaliyetlerde bulunulmuştur. Erkeklerin savaşa gitmesiyle farklı meslek grubunda da (yol yapımı, maden işçiliği, sokak temizliği...) yer almışlardır. Basılan dergilerle kadının toplumsal hayata katılımına dikkat çekilmiştir.

Cumhuriyet Dönemi Sonrası	<ul style="list-style-type: none"> • Erken Cumhuriyet döneminde kadın istihdam oranı artış gösterse de çalışma koşulları olumsuz gerçekleşmiştir. • Cumhuriyet dönemi tarımdışı gelişmelerin yaşanmasıyla kadınlar geleneksel ev rollerine bürünmüş olup, kadın işgücü oranında düşüş yaşanmıştır. • 1985'lere kadar kadın işgücü genellikle ev rollerine uygun mesleklerde görülmektedir. • 1990'lardan sonra kadının tarım dışı sektörlerde istihdam edilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. • 2000'lerden itibaren kadın çalışma hayatlarının iyileştirilmesine yönelik aktif pasif politikalara yer verilmektedir.
---------------------------	--

Tablo 1. Kadın İşgücünün Türkiye’de Tarihsel Gelişimi

3. Kalkınma Planları Kapsamında Kadın İşgücü

Kadın istihdamına yönelik iyileştirmeler hükümetlerin hazırlamış oldukları kalkınma planlarında yer almaya başlamıştır. Beşer Yıllık Kalkınma Planları Kapsamında Kadın İşgücü; kadın istihdam oranlarının artırılması ve koşullarının iyileştirilmesi ve gerekli hakların korunması kalkınma paketlerinde yer almaktadır.

Devlet Planlama Teşkilatı'nın 1963-1967 yılları için hazırlamış olduğu ilk Kalkınma Planı Paketi'nde "... Kadınların toplum hayatında eşit haklar elde etmeleri, ... Kadınların iş hayatına atılmaları, ... Kadınları yapılarına uygun mesleklere hazırlama" (DPT, 1963, s. 15, s.228, s. 468) gibi cümlelere yer verilmiştir. Bu dönemde kadın işgücü açısından ayrıntılı ve kapsamlı bir çalışmaya yer verilmemiştir. Plan kapsamında kız öğrencilerine iyi bir ev kadını rolü biçmiş olup, ev kadınlığı ve sadece kadınına uygun meslekler ortaya çıkartılmıştır. Bu nedenle bu dönemde hazırlanan kalkınma paketinde kadın işgücünü artırıcı belirgin gelişmelere rastlanılmamaktadır.

İkinci beş yıllık kalkınma planı kapsamında (1968-1972) kadın işgücüne yönelik kız sanat enstitüsü programlarının geliştirilmesi amaçlanmıştır (DPT, 1968, s. 167). Planda eğitim yoluyla kadın istihdamını geliştirici hedefler konmuş olup, bu dönemde de büyük değişimlere ve yasal düzenlemelere gidilmemiştir.

Üçüncü beş yıllık kalkınma planı kapsamında (1973-1977) ise, meslek liselerinde değişikliğe gidilmesi hedeflenmiştir. Ev kadınlığı işlerini öğreten meslek liseleri yerine çağdaş mesleklere yönlendiren liselerin yer alması amaçlanmaktadır (DPT, 1973, s. 759).

Dördüncü beş yıllık kalkınma planında (1979-1983) ise, 1950- 1975 dönemleri arasında çocuk ve kadın işgücünün bir düşüş sergilediğini vurgulasa da bu konuda gerekli ve ciddi düzenlemeler ve hedefler konulmamıştır (DPT, 1979, s. 39).

Beşinci beş yıllık kalkınma planında (1985-1989), sanayileşmenin yaşanmasıyla beraber kadın işgücünün artış gösterdiğine dikkat çekilmiş, bu planda çalışan kadınların çocukları için kreş ve bakım evlerinin artırılması hedefi konulmuştur. Plan kapsamında kadın da dahil olmak üzere genç işsizliğe vurgu yapılmış olup, istihdam artırıcı projelerin gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir (DPT, 1985, s. 156). Bu kalkınma paketinde çalışma standartları ve şartlarıyla alakalı olarak gerekli düzenleme hedefleri konulmamıştır.

Altıncı beş yıllık kalkınma planında (1990-1994) kadın başlı başına aile, kadın ve çocuk başlığı altında işlenmiştir. Bu paketten önce kalkınma planları kadını özel olarak işlememiş olup, sadece değinmiştir. Bu pakette ise, kadının eğitim ve istihdam sorunlarının sürdüğüne dikkat

çekilmektedir. Kadınların ekonomik ve sosyal kalkınmanın nimetlerinden faydalanması ile kadın istihdam oranlarının artırılması gerektiği vurgulanmıştır. Paket kapsamında kadının statüsünün iyileştirilmesi hedeflenmiştir. Kadınların eğitimlerinin geliştirilip, tarım dışı alanlarda da istihdam oranlarının artırılması hedeflenmiştir (DPT, 1990, s. 341, s. 353, s. 287).

Yedinci beş yıllık kalkınma planında ise (1996-2000) kadın altıncı planda da olduğu gibi özel olarak işlenmiştir. Kadının eğitiminin iyileştirilmesi hedefi bu pakette yer alırken kadının ülkedeki ekonomik kalkınmada katkısı olması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Pakette nüfus ve aile planlaması kapsamında kadın erkek eşitliğine vurgu yapılmış olup, çalışan kadınlara annelik görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli izinlerin sağlanması düzenlemesi getirilmiştir. Böylece anne olan kadın çalışanlar çalışma yaşamından geri kalmayıp istihdam edileceklerdir. Tarım sektöründe çalışanların %60'ı ücretsiz aile işçisi olup, bu oranın %80'nini kadının oluşturduğuna dikkat çekilmiştir. Kentlerde yaşayan kadınların ise işgücüne oranının %17 şeklinde gerçekleştiğine ve bu oranın oldukça düşük olduğuna vurgu yapılmıştır (DPT, 1996, s. 50, s. 234, s. 26, s. 62).

Ülke, 6. ve 7. kalkınma paketlerindeki hedefleri üzerinde çalışmalar göstermiş, bundan sonraki süreçte de aynı amaçlarla politikalarını yürütmüştür. Türkiye'de 1999 yılında kadın işgücünün toplam işgücüne oranı artış göstererek %31,1 oranında gerçekleşmiştir. %16,9'u kentlerde çalışırken %49,6'sı kırsal alanlarda çalışmaktadır. 2000 yılına kadar kadınların istihdam imkânları araştırılmış olup, beceri kursları düzenlenmiştir. Bu dönemde Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından bir merkez oluşturularak kadınlar kazanç sağlayıcı faaliyetlere yönlendirilmiş ve kadın girişimciliğin ön plana çıkartılması sağlanmıştır. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda değişiklik yapılarak kadının ayrı bir şekilde gelir vergisi mükellefi olması sağlanmıştır (DPT, 2000, s. 93, s. 94).

Uzun Vadeli Strateji ve sekizinci kalkınma planında, (2001- 2005) işsizliğe vurgu yapılmış, kadınların, gençlerin ve özürhükümlerinin işsizliğiyle mücadele edileceği hedefi konulmuştur. İşsizlikle mücadelede aktif pasif politikaların uygulanacağı belirtilmiştir. Kadınların iş hayatına katılımlarının daha aktif olacağı ve toplumun önyargıları konusunda örgün ve yaygın eğitimin yanı sıra yazılı ve görsel iletişim araçlarından daha fazla yararlanılacağı belirtilmiştir. Kadınlar ve çocuklara çalışma hayatında gerekli özenin gösterileceği paket içerisinde yer almaktadır (DPT, 2001, s. 104, s. 94).

2007-2013 yıllarını kapsayan dokuzuncu kalkınma planında ise, Türkiye'de kadınların parlamentoda temsili oranlarının AB ülkelerine oranla eksik olduğu vurgulanmıştır. Kadınlar için fırsat eşitliğinin sağlanması gerektiği, kadınlar ve gençler için aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi amaçlanmıştır. Kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu belirtilmiştir (DPT, 2006, s. 43, s. 39).

2014-2018 yıllarını kapsayan onuncu kalkınma planında da kadınların işgücüne ve istihdamına katılım oranının düşüklüğüne değinmiş olup, bu durumun işgücü piyasasının etkinliğini azalttığı vurgulanmıştır. İşgücü piyasasının ve kadınların daha etkin hale getirilmesi amaç edinilmiş olup, kadın istihdamına yönelik teşvikler etkinleştirilmek istenmiştir. Kadın girişimcilere yönelik özel bütüncül bir destek programının sunulması öngörülmüştür. Kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer alması amaçlanmıştır. İşgücü piyasasına yönelik yapılan politikalar sayesinde kadınların işgücüne katılım oranının % 2,7 artışla toplamda %53,8 şeklinde gerçekleşmesi hedeflenmiştir. Ayrıca kadın erkek eşitliğinde kadınlara uygulanan pozitif ayrımcılığın eşitlik ilkesini bozmayacağı belirtilmiştir (DPT, 2013, s. 164, s. 46, s. 40, s. 63, s. 38).

İlk olarak 1963 yılında Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan birinci kalkınma planı ile şu an geçerliliğini koruyan onuncu kalkınma planı karşılaştırıldığında kadın işgücüne

bakış ve yapılan uygulamalar arasında ciddi farklılıklar gözlemlenmektedir. İlk yıllarda kadın işgücüne ev kadını profili ile bakılarak kadını geleneksel ev rolleriyle özdeşleştirip, tarım dışı alanlarda çalışmalarına fırsat verici çalışmalar yapılmamıştır. O dönemde tarım sektöründe faaliyet gösteren kadın işgücünün ise büyük bir oranı ücretsiz aile işçisi olarak karşımıza çıkmıştır. Ülkede sadece planlanan kurslar ve eğitimler uygulanmış, herhangi ciddi bir değişiklik ve düzenleme yapılmamıştır. Kalkınma planları incelendiğinde Türkiye’de kadın işgücüne dair iyileştirmelerin ve kadına verilen önemin 1990 yılından sonra altıncı kalkınma planı ile ortaya çıktığı görülür. 1990 yılında hazırlanan altıncı kalkınma planında kadın özel olarak incelenmiş olup, günümüz politikasında da önemini korumaya devam etmiştir.

1955-2000 döneminde ekonomik açıdan aktif kadın işgücü sayısında artış meydana gelmiştir. 1975 yılına kadar artış oranı çok daha azken, o tarihten itibaren büyük oranlarda artış olmuş ve süreklilik kazanmıştır. 1990’larda ise kadın işgücü oranları düşmeye başlamıştır. Öğrenimde geçirilen sürenin uzaması, zorunlu eğitimin beş yıldan sekiz yıla çıkması üniversitede okuyanların sayısının artması, kırsal alandan kente göç eden kadının eğitimsiz, deneyimsiz olması ve işgücüne dahil olamaması kadın işgücü oranlarının düşük seviyelerde olmasına neden olmuştur (Berber, Eser, 2008, ss. 3-4).

4. Türkiye’de Yasal Çerçeve Kapsamında Kadın İşgücü

Türkiye Cumhuriyeti Devleti, yasalarında kadın işgücünün sorumluluklarını işlemiş, sınırlarını ve yasal haklarını belirlemiştir. Kadın işgücünün sorumlulukları Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda ve 4857 Sayılı İş Kanunu’nda işlenmiş, ancak 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu’nda kadın işgücüne yer verilmemiştir.

4.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda (1982) Kadın İşgücü

Kadın işgücü, Türkiye Cumhuriyeti Devleti 1982 Anayasası’nda “Kanun Önünde Eşitlik”, “Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti”, “Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı” başlığı altında işlenmektedir. Eşitlik ilkesine önem veren T.C. Devleti, madde 10 kapsamında kanun önünde eşitlik başlığı altında kadın ve erkek işgücüne değinmektedir.

“Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, m.10).

Anayasada kadın erkek ile eşitliğe sahip olup, bu eşitliğin sağlanması devletin yükümlülüğüne bırakılmıştır. Türkiye Cumhuriyeti’nde haklar yönünden erkeğe üstünlük verilmemiş, kadın erkek eşit tutulmuştur. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası eşitlik ilkesi dışında çalışma ve sözleşme hürriyeti başlığı altında kadın işgücüne yönelik belirli haklar tanınmaktadır. T. C. Anayasası’nın 49. maddesine göre;

“Çalışmak herkesin hakkı ve ödevidir” (T.C. Anayasası, 1982, m. 49).

Söz konusu maddede istihdam konusu cinsiyet yönünden ayrılmamış, kadın ile erkeği bir tutarak ve genelleme yaparak herkes kelimesi kullanılmıştır. 49. madde, kadın ve erkeğe çalışma konusunda sorumluluk yüklemiş, bu durum için de devletin yapması gerekenleri sıralamıştır. Devletin yerine getirmesi gereken yükümlülükler ise şu şekilde sıralanmaktadır;

“Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışanları desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” (T. C. Anayasası, Değişik: 3.10.2001-4709/m.19).

Madde kapsamında istihdamı artırıcı ortamların yaratılması devletin sorumluluğuna bırakılmış, işsizliği azaltmak ve önlemek adına ekonomik faaliyetin gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Madde kapsamında kadın özel olarak da işlenmektedir. Anayasada yer alan

maddeler kapsamında kadın istihdamını iyileştirici ve geliştirici bir hedefi olduğu söylenebilmektedir. Anayasada kişilerin çalışma şartları ve dinlenme haklarına da değinilmektedir. Bu haklar Anayasa'nın 50. maddesinde "Çalışma şartları ve dinlenme hakları" başlığı altında işlenmektedir. Maddeye göre;

"Kimse, yaşına, cinsiyete ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir" (T.C. Anayasası, 1982, m. 50).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 50. madde kapsamında çalışılacak işlere sınırlama getirerek yapılacak işin yapan kişiyle uyumuna dikkat çekilmektedir. Eğer kişi, yaşı gereği uygunsuz bir meslek grubunda aktif rol alıyorsa, sahip olduğu cinsiyete uygun bir iş yapmıyorsa veya yaptığı iş, kişinin gücüyle orantısız ise bu durum madde 50 çerçevesinde yasaklanmıştır. Tüm bu kurallar Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu'nda yer almaktadır. Kadın istihdamını iyileştirici bir güç olarak ortaya çıkarılabilmektedir. Kadınlar, tıpkı bedeni ve ruhi yetersizliği olanlarla küçükler gibi çalışma şartları bakımından korunmaktadırlar. Madde 50 kapsamında özel olarak değinilmektedir. Maddede dinlenme hakkına da yer verilmektedir. Dinlenme hakkının tüm çalışanların hakkı olduğu vurgulanmakla birlikte çalışanların ücretli izin ve tatil haklarına da değinilmektedir. Konu kadın-erkek yönünden ayrı ayrı ele alınmamıştır. Anayasada yer alan tüm bu düzenlemeler 4857 sayılı Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu'nda da ayrıntılı olarak yer almaktadır.

4.2. 4857 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu'nda Kadın İşgücü

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 50. maddede yer alan yaşa, cinsiyete ve güce göre iş kriteri, 4857 sayılı Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu 72. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Maddeye göre;

"Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır" (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, m.72).

Yapılışı açısından ağı olan işlerde erkek işgücüne yaş sınırlaması getirilirken, bu tarz işlerde kadın işgücü çalıştırma yasağı mevcuttur. Kadınların çalışacağı işlerde sınırlama getirilmektedir. Kadınların yer altı veya su altı işlerde çalışmaları madde kapsamında yasaklanmıştır. Kadınların çalışmalarına getirilen bir diğer yasak ise gece çalışma yasağı olup, m. 73'de yer almaktadır.

Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, m. 73)

Gece mesaisi için erkeklerde sadece on sekiz yaş şartı aranırken kadınlarda on sekiz yaş şartının yanında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" rol oynamaktadır. Kadın çalışanların gece çalışma koşulları yönetmeliğin ikinci ve üçüncü bölümde kadın çalışanların gece postasında çalıştırılma süresi, işyerine ulaşım, sağlık gözetimi, kadın çalışanların eşlerinin de gece postasında çalışması durumu, gebelik ve analık durumunda çalıştırılma yasağı ve saklama yükümlülüğü düzenlenmektedir.

Yönetmeliğe göre, 5. maddede kadın çalışanların gece postasında çalıştırılma süresi yedi buçuk saat ile sınırlandırılmıştır. 6. maddede ise merkezden uzakta bulunan işyerinin gece postasında çalışan kadın çalışanın ulaşımının işveren tarafından karşılanma zorunluluğu getirilmiştir. 7. maddede işyerinde sağlık gözetimi yapılarak kadın çalışanın gece çalışmasında

sağlığının elverişli olduğunu gösteren rapor zorunluluğu getirilmiştir. Gece postasında çalışan kadınların eşlerinin de gece postasında çalışma durumu olduğu zaman işveren tarafından kadının isteği göz önünde bulundurulmak zorundadır. Madde 8’de düzenlenen konu kapsamında, kadın ile kocasının gece postasında çalışması aynı güne denk geliyorsa kadının isteği üzerine bu düzen değiştirilerek kocasıyla çalışmaları denk gelmeyecek şekilde düzenlenebilir. Madde 9’da ise gebelik ve analık durumunda olan kadınların gece postalarında çalışmaları ise yasaklanmıştır (28717 Sayılı T.C. Resmi Gazete, 2013, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, m.5, m.6, m.7, m.8).

Anne olan kadın çalışanlar için Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’te gerekli kolaylıklar sağlanmaktadır. En az 150 kadın çalışması olan bir işverene, işyerinin en çok 250 metre uzağında çocuk bakım odası ve yurt açma yükümlülüğü getirilmektedir. Madde 13’te belirtilen yurt yükümlüğünün yanında 100-150 kadın çalışana sahip olan işyerinin en fazla 250 metre uzağında emzirme odasını da sağlama zorunluluğu getirilmektedir (28737 Sayılı T.C. Resmi Gazete, 2013, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, m. 13).

Gece postalarında çalışan kadınlar ile gebe veya emziren annelere yönelik sağlanan kolaylıklar kadın istihdamını geliştirici bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. Sağlanan kolaylıklarla birlikte gebe ve emziren anneler çalışma hayatından kopmamış olacak, gece postasında çalışan kadınlar içinse getirilen yönetmelikle çalışma hayatının devamı sağlanabilecektir. Gece postasında çalışan kadınlar için getirilen yönetmelikle, çalışmalarına engel olan etmenler ortadan kaldırılmaya çalışılarak işgücüne katılımlarının devamını sağlanması hedeflenmektedir.

Yönetmeliğin dışında 4857 Sayılı İş Kanunu madde 74 kapsamında anne olan kadınların çalışma ve süt izinleri düzenlenmektedir.

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, m. 74)

Madde 74’te düzenlenen analık durumundaki izinler kadın işçinin lehine olup, kadın çalışmasını kolaylaştırıcı şekilde bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. Çünkü kadın çocuk doğurduğu zaman edindiği izin haklarını kullanacak olup, çalışma yaşamından tamamen kopmamış olacaktır. Kadın işçinin yararına olan gelişmeyle birlikte hem aile düzeni hem de kadının çalışma yaşamı devam etmektedir.

Bunun yanı sıra 4857 İş Kanunu madde 85 kapsamında ağır ve tehlikeli sayılan işlerde kadınların çalışmasına sınırlama getirilmektedir. Maddede;

“Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan kadınların yalnızca Sağlık Bakanlığı’nın da görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca hazırlanan rapor dahilinde çalıştırılabileceği” ifade edilmektedir (4857 İş Kanunu, 2003, m. 85).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca hazırlanan “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği” kapsamında kadınlar petrol, tabii gaz, su, her çeşit maden ve sondaj işlerinde; taş ocaklarında her çeşit madenin çıkartılması; çimento fabrikalarında, taş ocaklarında, metal ve alaşımlarının sıcak ve soğuk olarak şekillendirme işlerinde; gemi inşaat ve tamiratında, iskele, köprü, makinaların ve kazanların montajı ve işletilmesi gibi ağır işlerde çalışamaz. Ancak madde 4 kapsamında

kadınlar ağır ve tehlikeli işlerle alakalı ihtisas ve meslek eğitimi veren okulları bitirip kendilerine meslek olarak edinirlerse yasak ortadan kalkar. Eğitimini almış kadın mesleğini yerine getirebilir (25494 Sayılı T.C. Resmi Gazete, 2004, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, Ek-I, m.4).

Yasalar	Tanınan Haklar
Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982)	<ul style="list-style-type: none"> • Kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olduğu belirtilmektedir. • Kadınlara çalışma hakkı tanınmaktadır. • Kadınların yaşına ve gücüne uygun işlerde çalıştırılabileceği ifade edilmektedir. • Kadın işgücünün dinlenme hakkına yer verilmiş olup, ücretli ve tatil hakları belirtilmektedir.
4857 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu (2003)	<ul style="list-style-type: none"> • Yer altı ve sualtı işlerinde kadın işgücününün çalıştırılmasının yasak olduğu ifade edilmektedir. • Gece mesaisinde çalıştırılan kadın işgücünün çalışma süresi 7.5 saat ile sınırlandırılmış olup, işveren tarafından kadın işgücünün ulaşımının sağlanması gerekliliği düzenlenmektedir. • Gece mesaisinde görev alan kadınının sağlığı elverişli olduğu sürece çalıştırılabileceği vurgulanmaktadır. • Gece postalarında çalışan kadınların eşleri de gece mesailerinde çalışıyorsa kadın işgücünün görüşleri de alınarak bu mesai türlerinde çalıştırılabileceği belirtilmektedir. • Anne olan kadın işgücüne çalışma ve süt izni hakkı tanınmaktadır. • Ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaları yasak olan kadın işgücü, bu mesleklerin eğitimini almış ve kendine meslek olarak edinmişse yasağın ortadan kalkabileceği ifade edilmektedir. • İşverenin, anne olan kadın işgücüne yurt ve emzirme odası sağlama yükümlülüğü olduğu belirtilmektedir.

Tablo 2. Türkiye’de Yasal Çerçeve Kapsamında Kadın İşgücü

5. Sonuç

Kadın işgücüne dair iyileştirmelerin temeli Tanzimat Dönemi’ne kadar dayansa da günümüzde meydana gelen kadın işgücüne katılım oranının fiili seviyesi potansiyelinin çok daha altında bir seyir göstermektedir. 13. yüzyıldan 16. yüzyılın sonlarına kadar Osmanlı kadını kırsal alanda geleneksel özgürlüğe sahip iken, kentsel alanda daha çok baskı altında kalmıştır. Eğitimine yönelik gelişme yaşayan kadın işgücü, meslek seçimlerinde de ebelik, öğretmenlik ve sanat eğitimleri ile sınırlanmış olup geleneksel rollerinden kopamamışlardır. II. Meşrutiyet Dönemi’nde ise kadının eğitimine yönelik belirgin iyileştirmeler yapılarak pozitif bir etki yarattığı görülmektedir. Bunun yanı sıra Erken Cumhuriyet Dönemi kadın istihdamının artış gösterdiği dönem olarak ortaya çıksa da iş güvenliği ve koşulları bakımından olumlu bir seyir

ortaya çıkmamıştır. 1985'lere kadın işgücü üzerinde yürütülen çalışmalar izlense de bu çalışmalar istikrarlı olmadığından kadın geleneksel ev rollerine uygun mesleklerde görülmüştür.

1990'lı yıllara kadar tarım dışı sektörlerde istihdam gerekliliği vurgulanmamış olan kadının bu dönemden sonra tarım dışı sektörlerdeki gerekliliği ön plana çıkartılmıştır. 1990'lardan sonra tarım dışı sektörlerde istihdam gerekliliği vurgulansa da yürütülen aktif politikalar görülmemektedir. Sektörel anlamda istihdam gerekliliği ve çalışma hayatlarının iyileştirilmesine yönelik aktif ve pasif politikalar, 2000'li yıllardan sonra ortaya çıkmaktadır. Beşer yıllık kalkınma planlarında dahi 1990 yılına kadar kadın işgücü başlı başına özel olarak bir başlık altında incelenmemiştir. Geleneksel ev rolleriyle bütünleşen rolü ön plana çıkartılmıştır. 1990 yılından itibaren özellikle 2000'lerden sonra ekonomik kalkınmada yeri ve önemi incelenmiştir. İşsizlikle mücadele hedefi ortaya konarak yazılı ve görsel iletişim araçlarının desteği bu doğrultuda arttırılmak istenmiştir. Pozitif ayrımcılığın kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesini bozmayacağı kabul edilmiş olup, bu gelişme kadın işgücü adına etkili bir reform niteliğini taşıma özelliğini almıştır. Yasal çerçeve kapsamında ise, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda (1982) ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nda eşitlik, çalışma ve sözleşme hürriyeti, çalışma şartları ve dinlenme hakkı kadının işgücüne katılımını arttırabilecek haklar olarak ortaya çıkarken yaşa, cinsiyete ve güce göre iş kriteri kadının çalışma hayatının standartlarını belirlemektedir. İş hayatında var olan kadının geleneksel rollerinden kopmaması adına düzenlenen annelik veya süt izni işgücünün devamlılığı açısından pozitif anlamda bir etki yaratmaktadır.

Kaynakça

- 4857 Sayılı İş Kanunu, 2003. <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html>, [erişim tarihi 21 Ağustos 2015]
- Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği; 25494 Sayılı T.C. Resmi Gazete, 2004. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/06/20040616.htm>, [erişim tarihi 21 Ağustos 2015]
- Aslan, O. E., 2006. Cumhuriyet ve Kadın Memurlar. *Amme İdaresi Dergisi*. 39(4), ss. 117- 149.
- Berber, M. ve Eser, B.Y., 2008. Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 10(2), ss. 1-16.
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik; 28737 Sayılı T.C. Resmi Gazete, 2013. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>, [erişim tarihi 22 Ağustos 2015]
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik; 28717 Sayılı Resmi Gazete, 2013. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-25.htm>, [erişim tarihi 19 Haziran 2016]
- Konan, B., 2010. Türk Kadınının Siyasi Hakları Kzanma Süreci, Kadın ve Gençlik Platformu Derneği. "Politikada Kadın" Paneli, ss. 157- 174.
- Kurnaz, Ş., 2013. Osmanlı Kadınının Yükselişi. İstanbul: Ötügen Neşriyat A.Ş.
- Kurnaz, Ş., 2015. Yenileşme Sürecinde Türk Kadını 1839- 1923. 2. Basım. İstanbul: Ötügen Neşriyat A.Ş.
- Makal, A., 2001. Türkiye'de 1950- 1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi. 56(2), ss. 117- 155.
- Makal, A., 2010. Türkiye'de Erken Cumhuriyet Dönemi'nde Kadın Emeği. *Çalışma ve Toplum*. 25(11), Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi Emek Tartışmaları Özel Sayısı. 2, ss. 13- 41.
- Oktar, T., 1998. Osmanlı Toplumunda Kadının Çalışma Yaşamı Osmanlı Kadınları Çalıştırma Cemiyet- i İslamiyesi. 1. Basım. İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.
- Önder, N., 2013. Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. 1(1), ss. 35- 61.
- Özger, Y., 2012. Osmanlı'da Kadınların Memuriyette İstihdamı Meselesi Ve Sicilli- i Ahvalde Kayıtlı Memurelerin Resmi Hal Tercümeleleri. *History Studies*. 4(1), ss. 419- 447.
- Özkaplan, N. 1999. İşgücü Piyasasına Ait Kavramların Sorgulanması. *Ekonomik Yaklaşım*. 10(32), ss. 61-85.
- Sakaloğlu, N., 1991. Osmanlı Eğitim Tarihi. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Teşkilati Esasiye Kanunu, 1924 – 1934, Anayasası. <http://www.anayasa.gov.tr/icsayfalar/mevzuat/anayasalar/1924.html>, [erişim tarihi 29 Haziran 2016]

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982. <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>, [erişim tarihi 29 Haziran 2016]

Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı, Dünya Bankası, Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu, No. 485508-TR, 2009. http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/View/12884/DPT_DB_Kadınların_İşgücü_Piyasasına_Katılımı.pdf, [erişim tarihi 23.01.2017]

Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı, Beş Yıllık Kalkınma Planları. <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx>, [erişim tarihi 24 Ağustos 2016]