

## Son Yıllarda Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu ve Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Destekler<sup>1</sup>

### *Status of Women's Employment In Turkey In Recent Years And Supports For Increasing Women's Employment*

*Yavuz Odabaşı<sup>2</sup>, Güldan Özer<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> Bu Çalışma Dumlupınar Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim Enstitüsünde Hazırlanmış “Kadın İşgücünün Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir Uygulama” isimli yayınlanmamış yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F. İktisat Bölümü, yavuz.odabasi@dpu.edu.tr, ORCID ID:0000-0003-0895-7790

<sup>3</sup>Uzm., İktisat Bilim Uzmanı, ozerguldan@gmail.com, ORCID ID:0000-0001-7878-0981

#### MAKALE BİLGİSİ

##### Anahtar Kelimeler

*İstihdam,  
Kadın İşgücü,  
Cinsiyet Eşitsizliği  
Jel Kodları: J16, J21*

##### Makale Geçmişi:

Başvuru Tarihi:12/11/2023  
Düzeltilme Tarihi:28/11/2023  
Kabul Tarihi: 30/11/2023

#### ARTICLE INFO

##### Keywords

*Employment,  
Female Labour Force,  
Gender Inequality*

**Jel Codes:** J16, J21

##### Article History:

Received: 12/11/2023  
Received in revised form:  
28/11/2023  
Accepted: 30/11/2023

#### ÖZET

Gelişmiş ve gelişmekte olan, ülkeler için ekonomik büyüme ve kalkınmanın önemi gittikçe artmaktadır. Ülkelerin, sahip oldukları üretim faktörlerinden en verimli şekilde faydalanmasının gerekliliği muhakkaktır. Bu faktörlerden en önemlisi, hiç şüphesiz ki emek faktörüdür. İşgücü piyasasında, kadınların işgücüne dâhil olmasının, ekonomik kalkınmayı ve büyümeyi pozitif yönde etkilediğine dair literatürde birçok çalışma vardır. Bu nedenledir ki; kadın istihdamının artırılması, ülkeler için önemli bir konu haline gelmiştir. Kadınların emek piyasasında daha aktif rol almaları, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olmasına rağmen; ne yazık ki ülkemizde kadınların toplam istihdamdaki oranı erkeklere oranla oldukça düşük kalmıştır. Son zamanlarda bu durumun değişmesi için gerekli olan destekler ve teşvikler diğer ülkelerde olduğu gibi, ülkemizde de artış göstermeye başlamıştır. Bu çalışmada öncelikle tarihsel süreç içerisinde kadın istihdamını yönelik bilgiler verilmiş, sonrasında Türkiye’de 2013-2021 yılları arasında kadın istihdamının durumu ele alınmış, son olarak da kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulanan destekler ve politikalara kısaca değinilmiştir.

#### ABSTRACT

The importance of economic growth and development for countries, whether developed or developing, is increasing. It is absolutely necessary for countries to make the most efficient use of the factors of production they possess. The most important of these factors is undoubtedly the labor factor. There are many studies in the literature showing that the inclusion of women in the labor force in the labor market positively affects economic development and growth. For this reason, increasing women's employment has become an important issue for countries. Although women's more active role in the labor market is an important element of sustainable development, unfortunately, the rate of women in total employment in Turkey has remained quite low compared to men. Recently, the supports and incentives required to change this situation have started to increase in our country as in other countries. In this study, firstly, information on women's employment in the historical process is given, then the situation of women's employment in Turkey between 2013-2021 is discussed, and finally, the supports and policies implemented to increase women's employment are briefly mentioned.

## GİRİŞ

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ve sürdürülebilir büyümenin temel unsurlarından olan istihdam konusu, bütün ülkelerin önem verdiği ekonomik sorunların başında yer almaktadır. Ülkelerin yaşamış olduğu istihdam sorunlarını çözebilmek için farklı politikalar üzerinde yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Ülkeler ekonomik büyüme sürecinde sahip olduğu kaynaklardan en etkin bir şekilde faydalanma yolunda hareket etmektedirler. Bu kaynaklardan ilk akla gelenlerinden birisi hiç şüphesiz ki istihdam sürecinde ele alınan emek faktörüdür. Ancak emek faktörünün dağılımı; gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından değerlendirildiğinde, cinsiyet eşitsizliği bağlamında farklılıklar gözetmektedir. Dünyanın hemen her ülkesinde nüfusun önemli bir bölümünü oluşturan kadınların, emek piyasalarındaki varlıkları geçmişten günümüze kadar olan süreçte irdelendiğinde ne yazık ki erkeklerin büyük oranda gerisinde kalmıştır (Kasa ve Alptekin, 2015: 3). Yapılan çalışmalar şunu göstermektedir ki, özellikle işgücüne katılım oranı olarak kadınların erkeklerle göre düşük seviyelerde olduğu ekonomilerde, ekonomik gelişme açısından kadın istihdamı belirleyici bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Göcen, 2020: 46). Bununla birlikte zaman içinde ekonomik anlamda meydana gelen gelişmeler, teknolojinin de beraberinde getirdiği kolaylıklarla birlikte toplumsal yapıda da birtakım değişimlere neden olmuştur. Örneğin: ev işlerinin kolaylaşması kadınların kendilerine daha fazla zaman ayırmasına, kendilerini geliştirmeye yönelik aktivitelere yoğunlaşabilmesine, daha donanımlı hale gelerek sahip oldukları zeka, yetenek ve becerilerini ekonomik faaliyetlerde de kullanabileceği farkındalığını oluşturmuştur. Bunlara ek olarak, eğitim olanaklarının artması ve sanayileşmeye bağlı aile yapılarının değişmesi kadınları toplumsal yapı içerisinde güçlendirmiştir. Gelişmiş ülkelerde kadın istihdamının büyüklüğü, gelişmekte olan ülkelerle kıyaslandığında daha yüksektir. Bu durumun beraberinde getirdiği ekonomik ve sosyal avantajların farkına varan gelişmekte olan ülkeler, uyguladıkları istihdam politikaları içerisinde kadın istihdamını arttırmaya yönelik uygulamalara önem vermeye başlamıştır.

Kadınların istihdam sürecine dahil edilmesi, ekonomik olarak kendi ayakları üzerinde durabilen, kendine inancı ve özgüveni daha sağlamlaşmış bireylerin de oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Bu durum akabinde kadınlar, sosyal hayatta da hem sosyal hem psikolojik anlamda daha sağlıklı bireylerin gelişmesine destek olmaktadır. Ayrıca ekonomik açıdan özgürlüğünü kazanmış kadınlar yeni iş fikirleri ve farklı bakış açılarıyla ekonomik yapı üzerinde farklı bir sinerji oluşturmuşlardır. Tüm bu avantajlar göz önüne alındığında kadın istihdamı, ülkelerin sosyo-ekonomik gelişme sürecinde üzerinde önemle durulması gereken bir konudur (Erten, 2016: 58). Türkiye’de de sürdürülebilir ekonomik büyüme de kadın istihdamının düşük oranlı olması bir sorun olarak ele alınmaya başlanmış ve çözüm önerileriyle birlikte kadın istihdamını arttırmaya yönelik politikalar ve destekler uygulanmaya başlanmıştır.

## 1. TARİHSEL SÜREÇTE KADIN İSTİHDAMININ GENEL GELİŞİMİ

Tarih boyunca kadın daima çalışma hayatı içerisinde yer almıştır. Göçebe yaşamın hâkim olduğu ilkel çağlardan itibaren erkek ve kadın arasında iş bölümü söz konusu olmuştur. Erkek “avcı” konumunda, kadın ise ikinci planda kalarak “toplayıcı” konumundaydı. Zamanını savaş ve avcılıkla geçiren erkeklerle nazaran kadınlar, savaş aletleri geliştirip, gündelik kullanım için eşya yapımıyla ilgilenmişlerdir (Yaprak, 2003: 28-29). Yerleşik hayata geçişle birlikte, göç etmek yerine üretime önem verilmiştir. Üretime katılan erkekler hayvancılıkla uğraşmış, kadınlar bu dönemde erkeklerle kıyasla daha arka planda kalmıştır. Kölelik kavramının ortaya çıkmasıyla birlikte kadın, statü olarak düşük bir konumda kalmıştır. Genellikle yaşlı erkekler ve kadından oluşan köleler, savaş sonunda elde edilen en büyük ganimet olarak görülmüştür (Yağcıoğlu, 2018: 33).

Üretim sürecinde kullanılan insan ve hayvan gücünün yerini makineleşmenin almasıyla Sanayi Devrimi başlamıştır. Sanayi Devrimiyle birlikte değişen dünya ekonomisi, kadın istihdamına bambaşka bir boyut kazandırmıştır. 19. Yüzyılın ikinci yarısında İngiltere başta olmak üzere çoğu Batı Avrupa ülkesinde görülmüş ve ilk olarak dokuma sektöründe başlayıp, devamında diğer sektörlerde yayılmıştır (Korkmaz ve Dilbaz-Acacahan, 2013: 887). Sanayi Devrimiyle birlikte kadınlar ilk defa emeklerini kullanmaları karşılığında belli bir ücret almaya başlamışlardır. Erkeklerle kıyasla çalışma hayatında yer alma konusunda zorluk yaşayan ve eğitim seviyesi daha düşük olan kadınların, sanayi devrimiyle beraber istihdama katılmaları kolaylaşmıştır. Bu nedenle günümüzdeki ücretli kadın işgücünün temellerinin atılmasında Sanayi Devrimi tarihin en önemli gelişmesi olarak görülmektedir (Özer ve Biçerli, 2004: 56).

Sanayi Devrimiyle ortaya çıkan makineleşme, insan emeğine duyulan ihtiyacı azaltmış ve bununla birlikte işsizliği meydana getirmiştir. Bu dönemde yaşanan işsizlik artışı insanları kırsal alandan kentlere göç etmek zorunda bırakmış, kadınların farklı sektörlerde istihdama katılmalarını sağlamıştır. Dokumacılık ve tekstil gibi sektörlerde çalışan kadınlar, herhangi bir sosyal güvenceleri olmadan, uzun çalışma saatleri ve düşük gelir gibi zor şartlar altında çalışmışlardır. Makineleşmenin artması beraberinde deneyimli emeğe daha az ihtiyaç duyulması, iş arayan kişilerin sayıca çoğalması, çalışma saatlerinin kısaltılmasıyla ortaya çıkan rekabet fazlalığı ekonomik faaliyetlerin artmasına, aşırı sermayenin aşırı emek ihtiyacını doğurmasına ve böylelikle kadın emeğine duyulan talebin artmasına sebep olmuştur. Kadın emeğinin ucuz olması işçi ücretlerini düşürdüğü gibi rekabeti arttırdığı için maliyeti azaltarak işverenler için büyük kolaylık sağlamıştır (Yediyıldız, 1994). Çalışma hayatında yer alan kadın, toplumda daha kolay görünür bir birey olmakla birlikte kadın erkek eşitsizliği farkının kapanması adına da çok büyük katkı sağlamıştır. Kadının kendini tanıması, eğitim alması ile birlikte hizmet ve daha farklı sektörlerde de yer edinmeye başlamalarına destek olmuştur. Toplumsal yapıda meydana gelen bu değişimler kadını üst konuma taşımıştır (Akdemir vd, 2019: 187). Bu durumun sonucunda sanayileşmenin hızla gelişmesi beraberinde kadınların çalışma hayatındaki istihdamı toplumdaki statülerini ilerletirken aile içerisindeki statüsünde büyük bir değişime neden olmamıştır.

Küreselleşmenin etkisi, artan rekabet koşulları, sömürgecilik anlayışıyla birlikte II. Dünya savaşı beraberinde kadın işgücündeki artış hızlı bir şekilde devam etmektedir. II. Dünya savaşı sırasında erkeklerin askere alınması nedeniyle azalan istihdamın büyük çoğunluğu kadınlar tarafından sağlanmıştır. Erkekler cepheye gittikten sonra işgücü talebi ve ücretler yükseldiği için kadınlar, emek piyasasına giriş yapmışlardır. Bu dönemde kadınlar, taksit şoförlüğü, üretim fabrikaları gibi birçok işkolunda çalışarak işgücüne dahil olmuşlardır. Kadınların devlet dairelerinde çalışması ilk kez bu dönemde gerçekleşmiştir (Makal ve Tokgöz, 2012: 43). Savaş esnasında emek piyasasına dahil olan kadınlar, savaş bitiminde erkeklerin işgücüne dönmesiyle, bir kısmı eve dönüş yapsa da bir kısmı çalışmaya devam etmiştir. Savaş sonrasında erkeklere oranla daha düşük ücret karşılığında çalışan kadın işgücünü artırıcı ve kadın işgücünü koruyucu planlamalar yapılmıştır. II. Dünya savaşı kadın istihdamını artırıp, aynı zamanda birçok kadını işgücüne katılmaları için cesaretlendirmiştir. Teknolojinin gelişimiyle beraber kadının ev içindeki rolünün hafiflemesiyle, işgücüne katılım oranları artmıştır.

1980'li yıllardan itibaren daha da hız kazanan küreselleşme süreci ile birlikte, firmaların uluslararası piyasada rekabet edebilmesi için ucuz maliyetlere yani ucuz emek olarak bilinen kadın işgücüne ihtiyaçları vardır. Böylelikle maliyetler düşürülerek, niteliksiz emek olarak tanımlanan kadın işgücü, istihdama katılarak istihdam arttırılacaktır. Kadınlar, ücretin düşük olduğu iş kollarına giriş yaparak, emek faktörünü yoğun şekilde kullanıp, iş güvencesi düşük ve ağır iş kollarında istihdam edileceklerdir.

Küreselleşmeye geçişten sonra az gelişmiş ülkelerde uygulanan iktisadi politikalar sonucu kadınlar çalışma hayatında ücretli işgücü olarak daha fazla yer bulmalarıyla beraber kayıt dışı işlerde istihdamları yoğunlaşmıştır. Beraberinde gelişmiş ve sanayileşmesini tamamlamış olan ülkelerin küreselleşme sürecinin kadın istihdamına yönelik pozitif etkileri söz konusudur.

Öte yandan; söz konusu süreç kadın istihdamı konusunda birçok fırsatın yanı sıra farklı sorunları da beraberinde getirmiştir. Büyüyen hizmet sektörü ile birlikte nitelikli kadın işgücü talebi artarken, uluslararası pazardaki üretim ve rekabetin de etkisiyle, niteliksiz kadın istihdamındaki artış, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kayıt dışı ekonomisine bağlı kalmıştır. Kadınların kayıt dışı işlerde yoğun olarak yer alması, formel çalışma koşullarında ayrımcılığa uğramaları büyük ölçüde toplumsal ve kültürel faktörlere bağlıdır. Bu faktörlerin başında cinsiyet temelli iş bölümü yer almaktadır (Okay, 2011: 404). Bu durumun özellikle görüldüğü sektör hizmet sektörüdür. Genellikle kadınları istihdam edildiği sekreter, diyetisyen, hemşire vb. meslek gruplarının dışında montaj hattı üretimi, bilişim teknolojileri, mühendislik gibi mesleklerde çalışanların ağırlıklı olarak erkeklerden oluşması cinsiyet temelli iş bölümünün göstergesidir.

Kadınların genellikle erkeklerin aldığı ücretin yarısını alabildiği 1900'lü yıllarda, kadın işgücü ücretleri tekstil sanayisinde erkek işgücü ücretlerinin üçte ikisi kadardır. 1930'lu yıllarda "eşit ücret" erkekler için bir korunma biçimini almıştır çünkü kadınların daha düşük ücretle çalışmayı kabul etmesi erkeklerin işten çıkarılmasının önünü açmıştır. Kadınların 1956 yılında yoğun olarak çalıştığı gaz, sağlık, elektrik hizmetleri gibi hizmetlerde eşit ücret sistemi uygulamaya konulmuştur. 1962 yılında ise eşit ücret uygulaması ve kadınların evlilik sonrasında işlerine dönebilmeleri, eğitim imkânının sağlanmasını talep eden kadınlar bildirisi çıkarılmıştır. İngiltere'de ise 1975 yılında "Cinsiyet Ayrımı Karşıtı" adıyla yasa kabul olmuş ve bu yasanın kabul edilmesiyle kadın işgücü yeni bir duruma ulaşmıştır. Kadınların uzun süreli verdiği mücadelelerden sonucunda dünyanın çoğu yerinde eşit ücret, sosyal güvenlik, doğum, çocuk bakımı gibi fırsat eşitliğine dayalı politikalar kabul edilip, çalışma hayatında yer edinmiştir. 20. yüzyılda kadınlar çalışma hayatına kitlesele olarak girmiş ve kadın istihdamı köklü bir değişime uğramıştır. Bu dönemde Avrupa'da kapitalist erkek işgücünün yerini kadın işgücü almaya başlamıştır (Peker ve Kubar, 2012: 174).

Ekonomide yaşanan bu gelişmeler literatürdeki mavi yaka ve beyaz yaka işgücü kavramlarına ek olarak pembe yaka işgücü kavramının oluşmasını sağlamıştır. Pembe yaka kavramı özel ve kamu sektöründe büro vb. işlerde çalışan kadın işgücünü ifade etmek için kullanılmıştır. Son yıllarda yaşanan gelişmeler şu şekilde özetlenebilir; iş bölümünün uluslararası önem kazanarak artması, hizmet sektörünün hızlı bir şekilde gelişmesi ve teknolojinin yaygınlaşması. Bu gelişmelerle beraber işsizlik oranlarında artış yaşanmıştır, ancak bununla birlikte işgücü sayısında ve işgücü yapısında da artış yaşanmıştır. İşgücü piyasasında kadınların sayıca artmaları, aile içerisinde ve toplumda daha aktif bir konumda olmalarını, aile içi şiddet, ekonomik sıkıntı gibi daha birçok sorunla baş etmelerini sağlamıştır. Toplumların ekonomik olarak büyüyüp gelişebilmesinde kadınların toplumsal yapı içerisindeki faaliyetleri ve girişkenlikleri topluma değer kazandırmıştır (Sağlık ve Çelik, 2018: 102).

1990-2019 yılları arasında cinsiyete göre işgücüne katılım oranlarını Uluslararası Çalışma Örgütü verileriyle incelendiği zaman 1990 yılında %55,8 olan kadın işgücü oranı 2019 yılında %44,6 oranına gerilemiş olduğu görülür. 1990 yılındaki erkek işgücüne katılım oranına bakıldığında %80,1 iken, 2019 yılında bu oran %75,6 oranına gerilemiş olduğu görülür. Genel olarak bakıldığında kadın ve erkek işgücünde yıllar itibarıyla düşüşler yaşanmıştır. Kadınların işgücüne katılımının oranı yıllar içerisinde erkeklerin işgücüne katılım oranının altında kalmış ve 2019 yılında %44,6 olarak gerçekleşmiştir.

## 2. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

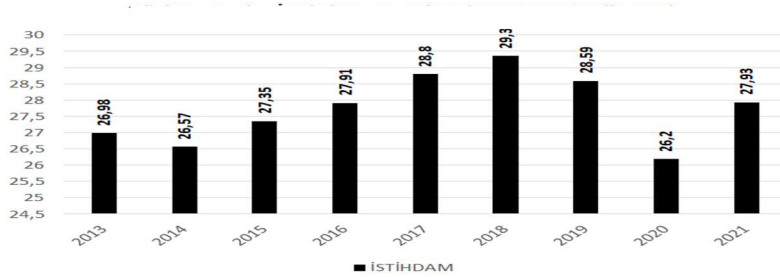
Türkiye'de kadın istihdamını incelediğimiz zaman tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadın istihdamı düşük seviyededir. Erkeklerin işgücüne oranı ile kadınların işgücüne katılma oranı karşılaştırıldığında kadın istihdamının ciddi oranda düşük olduğu görülmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasının birden fazla nedeni vardır. Türkiye ekonomisinde kadının yeteri kadar yer almamasının sebeplerinin başında hiç kuşkusuz ataerkil toplum yapısı vardır. Kültürel yapımız gereğince kadınların asıl görevi evde çocuk bakmak ve ev işlerini yapmak olarak görülmüştür, aksi durumlar hoş karşılanmamıştır. Bunun yanında eğitim seviyelerindeki düşüklük de kadın istihdamını olumsuz yönde etkilemiştir. Birçok

kadın eğitim hakkından mahrum bırakılmış, kültürel yapı nedeniyle kadınların sınırlı bir seviyeye kadar okuması yeterli görülmüştür. Bunun yanı sıra maddi olanakların yetersiz olması nedeniyle kız çocuklarının eğitimi önemsenmemiş, erkek çocuklara oranla arka plana atılmıştır. Eğitim haklarına son verilen kız çocuklarının birçoğu evlenmeyi tercih ederek onlara yüklenen ev işi ve çocuk bakımı gibi görevleri üstlenmişlerdir.

Yerleşik hayata geçişten günümüze kadar mevcut olan tarım, kadınlar için önemli bir istihdam kaynağı olmuştur ve kadınların bu alanda var oluşları hiç azalma göstermeden artarak varlığını devam ettirmiştir. Tarımsal üretim sürecinde kadınlar ailelerinin beslenmesinden yükümlü olarak görülmüş ve bu sebeple ürünün ekilmesi aşamasından sofraya geldiği aşamaya kadar ki süreçte önemli role sahip olmuşlardır. Buradan hareketle açıkça şunu söylemek mümkündür ki, kadın işgücü kırsal alanlarda tarım sektörü için ücretsiz aile işçisi olarak görülmüştür. Ücretli ve yevmiyeli işlerin çoğunlukta olduğu bölgelerde ise işgücü piyasasına yeterince dahil olamadıkları söylenebilir (Özer ve Biçerli, 2004: 66). Bu durumun oluşmasında kayıt dışı ekonominin de rolü vardır. Rekabet ortamının yoğun olarak yaşandığı kapitalist sistem içerisinde, maliyetlerin düşürülmesi amacıyla, yeterli eğitim seviyesine sahip olmayan, aile ekonomisine destek olmak zorunda kalan düşük gelirli ailelerdeki kadınlar, kayıt dışı olarak istihdam edilmektedir. Bunun yanında, herhangi bir sosyal güvencesi olmadan, bebek ve hasta bakımı, örgü, nakış, temizlik gibi iş kollarında çalışan ya da kırsal kesimde ücretsiz aile işçiliği yapmak zorunda olan kadınlar da kayıt dışı istihdamın bir parçası olarak karşımıza çıkmakta ve çalışma istatistiklerinde yer almamaktadır. Bu durum, kadınların erkek nüfusa göre işgücüne katılma oranını olumsuz yönde etkilemektedir (Kasa ve Alptekin, 2015: 8).

Kadınların Türkiye’de işgücü piyasasına aktif olarak dahil olmaya başlaması 1950’li yıllardan itibaren gerçekleşmiştir. Kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer almalarının sebepleri arasında; kırsal alanlardan kentsel alanlara göç edilmesi, kent yaşamıyla birlikte kadına bakış açısının değişmeye başlaması, aile ve toplumsal yapı içinde meydana gelen değişimler de etkili olmuştur (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 9). Bunlara ek olarak; kadın işçilerin arttırılmasına yönelik politikalar ve kadınların işgücü güvenliğini sağlamaya yönelik uygulamalar, nüfus yapısında meydana gelen değişimler, kız çocuklarına yönelik eğitim olanaklarının artması, standart olmayan farklı çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, evlenme oranlarında azalma ve boşanma oranlarında meydana gelen artışın; kadınların kendi ayakları üzerinde durma güdüsünü perçinlemesi, toplum içinde kadınların çalışmasına yönelik düşüncelerin olumlu yönde değişmesi, çocuk bakımı ve diğer hizmet sektörlerinde meydana gelişmeler, kadınların işgücüne dahil olmasını pozitif yönde etkilemiştir (Gökkaya, 2014: 374).

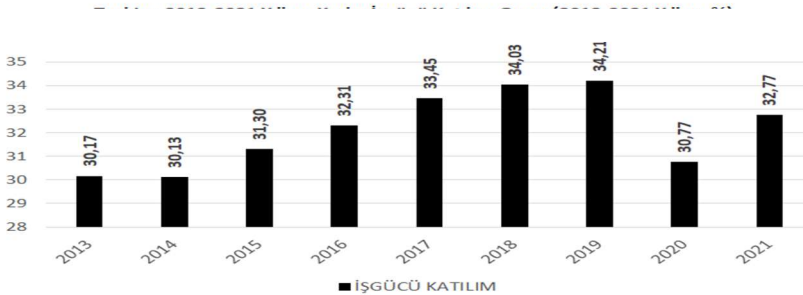
**Grafik 1.** Türkiye 2013-2021 Yılları Kadın İstihdam Oranı



**Kaynak:** Dünya Bankası, 2023.

Türkiye’de kadın istihdam oranlarını ifade eden bu Grafik 1’e göre; 2013 yılından 2014 yılına kadar kadın istihdam oranında düşüş eğilimi gözlemlenmektedir. En düşük kadın istihdam oranı %26,2 ile 2020 yılına aittir. 2015 yılı itibariyle artmaya başlayan kadın istihdam oranı 2018 yılına gelindiğinde %29,35 oranıyla en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Kadın istihdamındaki artışın nedeni olarak kadınların ücretsiz aile işçiliğinden çıkarak yeni iş alanlarında istihdam edilmeleri gösterilebilir. 2018 yılından sonra, 2020 yılına kadar azalarak %26,2 oranında en düşük seviyeyi görmesine de küresel boyutlu salgının neden olduğu söylenebilir.

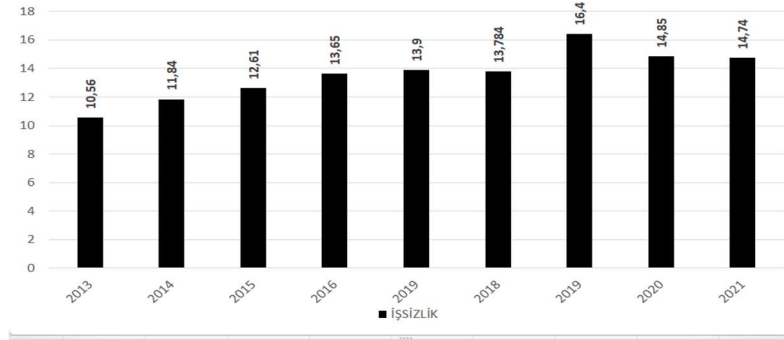
**Grafik 2.** Türkiye 2013-2021 Yılları Kadın İşgücü Katılım Oranı



**Kaynak:** Dünya Bankası, 2023.

Türkiye’de kadın işgücü katılım oranını 2013-2021 yılları arasında gösteren Grafik 2, kadın istihdam oranını gösteren Grafik 1’e benzer bir eğilimi ortaya koymaktadır. Kadın işgücüne katılım oranları ilk iki yılda düşük oranda seyrederken daha sonra yükselme göstermiştir ve 2019 yılında %34,21 oranında en yüksek seviyeye ulaşmıştır. 2020 yılında %30,77 oranında önemli ölçüde düşüş yaşanması sonrası 2021 yılında %32,77 oranına yükselmiştir. 2020 yılında yaşanan bu düşüşte dünyayı etkisi altına alan küresel salgının payı olduğu söylenebilir. Bu önemli düşüşten sonra 2021 yılında artan iş gücü oranına bakıldığında, Türkiye’de kadın istihdamı politikalarının işleyişinin istihdama pozitif bir ivme kattığını söylemek mümkün olacaktır.

**Grafik 3.** Türkiye 2013-2021 Yılları Kadın İşsizlik Oranı



**Kaynak:** Dünya Bankası, 2023.

Grafik 3’te 2013-2021 yılları arasında kadın işsizlik oranlarını incelediğinde en düşük oranlar 2013 ve 2014 yıllarında görülmekte ve sonrasında yükseliş göstererek ilerlemektedir. Kadın işsizliğin en yüksek olduğu 2019 yılı %16,43 oranındadır. En düşük olduğu yıl ise 2013 ve %10,56 oranındadır. Ele alınan grafikte son yıllarda kadın işsizlik oranının yüksek artışının nedeni genel olarak şöyle yorumlanabilir, zaman içerisinde kent nüfusunda artışların yaşanması, giderek daralan istihdam sonucunda işsizlik oranını artırmıştır.

**Tablo 1.** Türkiye’de Sektörlere Göre Kadın Çalışan Oranları (%)

	TÜRKİYE		
	TARIM	SANAYİ	HİZMET
2008	42,2	15,6	42,2
2009	38	15,2	46,7
2010	39,5	15,8	44,7
2011	39,5	15	45,4
2012	37,3	14,8	47,9
2013	35,7	15,2	49
2014	32,9	17	50
2015	31,1	16,1	52,8
2016	28,7	15,8	55,5
2017	28,3	15,5	56,2
2018	26,1	16	58
2019	25,1	15,8	59,2
2020	22,7	16,7	60,6
2021	22,3	16,6	61,1

**Kaynak:** TÜİK ve Dünya Bankası, 2023.

Tablo 1’de TÜİK ve Dünya Bankasından elde edilerek oluşturulmuş veriler yer almaktadır. Bu verilerde tarım, sanayi, hizmet sektörlerine dair şunlar söylenebilir: 2008 yılında %42,2 tarım sektöründe çalışan kadın oranı iken yıllar içerisinde bu oranda önemli düşüşler meydana gelmiş, 2021 yılına gelindiğinde %22,3’lük orana kadar gerilemiştir. Sanayi ve hizmet sektörüne bakıldığında ise durum tarım sektörünün tam tersi yönündedir. Tarım sektöründe çalışan kadın oranı yıllar ilerledikçe ne kadar azaldı ise, yıllar içerisinde hizmet sektöründe çalışan kadın oranları da bir o kadar yükseliş göstermiştir. Örneğin, 2008 yılı hizmet sektörüne bakıldığında oran %42,2 iken, 2021 yılında bu oran %61,1’lik bir seviyeye gelmiş, aynı şekilde sanayi sektöründe de önemli artışlar yaşanmıştır. Bunların nedeni olarak, kırdan kente yaşanan göç, eğitim oranlarının artmasıyla işgücünün diğer sektörlere kayması, kadın istihdam politikalarının sağladığı katkılar olarak ifade edilebilir.

### 3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI ARTTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR

Küreselleşmenin etkisiyle insan hakları konusunda toplumlar büyük gelişme kat etmiştir. Bu ilerlemeye rağmen küresel çapta “cinsiyet eşitsizliği” sorunu önemini korumuştur. Özellikle cinsiyetçi politikalar ve toplum yapısından kaynaklı istihdam sorunu, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde önemli bir sorun olarak görülmüştür. Ancak kadın istihdamı yalnızca gelişim evresindeki ülkelerin sorunu olmakla kalmayıp, gelişmiş ülkelerde de hala tam çözümlenebilmiş değildir (Sağlam, 2017: 9).

Türk ulusal mevzuatında normlar hiyerarşisinin en üst katında Türkiye Cumhuriyeti Anayasası yer almaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Madde 10: “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri nedenlerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir.” ibaresi ile kadın-erkek arasında hiçbir alanda ayırım yapılmayacağını belirtmiştir. Anayasa’da kadın-erkek eşitliği ilkesi, 41. Madde ve Madde 66’da 2001 yılında, Madde 10 ve 90’da 2004 yılında ve tekrar Madde 10’da 2010 yılında yapılan değişikliklerle daha da desteklenmiştir. Ayrıca Anayasa’da Sosyal Hak ve Ödevler kısmında yer alan Madde 49’da çalışma hakkı düzenlemesi yapılmıştır. Ve bu düzenleme kapsamında “çalışmanın, kadın-erkek herkesin hakkı ve ödevi olduğu” ifade edilmiştir. Yine, Anayasanın 70. Maddesindeki Kamu Hizmetlerine Girme Hakkının planlandığı bölümde “her Türk vatandaşının kamu hizmetlerine girme hakkına sahip olduğu” belirtilmiştir. Sosyal Güvenlik ve Çalışma Mevzuatı kapsamındaki İş Kanunu da kadın çalışanların haklarının korunması yönünde düzenlemeler içermektedir (Metin ve Arabacı Kariman, 2013: 17-18).

Türkiye’de ulusal yasalarda yapılması gereken kadın hakları düzenlemeleri için belirli uluslararası sözleşmeler benimsenmiştir. Uluslararası sözleşmelerde kadınları ayırtırmayı önlemek amacıyla, “kadın-erkek eşitliği” esas alınarak sözleşmeler kabul edilmiş ve garanti altına alınmıştır. Kadın haklarına yönelik uluslararası alanda geçerli olan sözleşmeler bulunmaktadır. Bunlar; “Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi (ILO)” ve “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)”dır. Çalışma alanı içinde ve mesleki yaşamlarının tüm süreçlerinde cinsiyetçi tutumun izole edilmesinden yana davranış sergileyen Avrupa Birliği tarafından istidam, mesleki gelişim ve terfi alma, çalışma koşulları açısından erkek ve kadın bireyler arasında eşit denge oluşturulması onaylanmış ve uygulamaya koyulmuştur. Alınan kararlar ve yapılan sözleşmeler sonucunda Avrupa Birliği Hukuku’nun esas konuları arasında yer alan erkek ve kadın çalışanlara eşit koşullarda eşdeğer muamele edilmesi, kadın ve erkek çalışanların eşit ücretle değerlendirilmesi ön şart olarak nitelendirilmiştir (Aliyazıcıoğlu, 2020: 20).

Türkiye’de özellikle son dönemlerde; tarım, sanayi ve hizmet sektöründe kadınların işgücü piyasasına katılımını arttırmak amacıyla, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, SGK, İŞKUR, Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) gibi devlet kurumları ve sivil toplum kuruluşları tarafından birçok sosyal politika ve proje oluşturulmuştur. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından uygulamaya konulan bazı projeler şunlardır; (KSMG, 2022).

- Kadın Çiftçi Eğitimi İş Birliği Protokolü (2012)
- Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi (Nisan 2017-2018)
- Kadın Boyacı Ustalar Projesi (2016-2017)
- Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi
- Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi (2016-2020)
- Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi

SGK Tarafından Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politikalar başlığında Strateji Geliştirme Başkanlığı (AB ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı) tarafınca 06.03.2015-05.09.2017 tarihleri aralığında, Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu adı altında bir proje yürütülmüştür. Proje ile işgücü piyasasına dahil olan kadınların çocuk bakıcı istihdam edebilmelerinin maliyetini düşürüp, kayıt dışı çalışan çocuk bakıcılarını kayıt altına alarak, kayıtlı istihdamın artırılması ve doğum sonrası kadının işgücü piyasasının dışında kalmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır. İzlenen bu yolda 0-2 yaş aralığında çocuk sahibi olan ve iş akdine tabi sigortalı olarak çalışmaya devam eden kadınlara 24 ay boyunca 300 € tutarında mali destek verilmiştir. Proje; Bursa, İzmir ve Antalya illerinde uygulanmıştır. Bu proje çerçevesinde 5000 anne ve 5000 çocuk bakıcısı olarak 10000 kadının kayıtlı istihdama kazanılması sağlanmıştır (SGK, 2022).

Kadın istihdamının desteklenmesine yönelik İŞKUR tarafından birçok proje yapılmıştır. Bu projeleri şu şekilde sıralamak mümkündür: (İŞKUR, 2022).

- Kadınların Daha Çok ve İyi İş Fırsatlarına Erişimlerinin Desteklenmesi Projesi
- Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu
- Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı
- Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi

Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) tarafınca kadın istihdamının desteklenmesi amacıyla da birçok projeye imza atılmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir; (KAGİDER, 2022).

- KAGİDER Kadın İhracatçıları URGE’si
- KAGİDER Türkiye’de 100 Kadın Girişimci İçin Yatırım Hızlandırma Programı
- UN Women ile Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Tedarik ve Yatırım (GRPI) Projesi

#### 4. SONUÇ

Kadın emeğinin bir ücret karşılığında istihdama katılması ilk olarak Sanayi Devriminde başlamış, küreselleşmenin etkisi ile de kadın iş gücüne duyulan ihtiyaç artmıştır. Kadının asıl vazifesinin çocuk bakmak ve hane içi düzeni sağlamak olduğu, erkek egemenliği ve cinsiyet temelli bakış açısının hâkim olduğu görüş, günümüz dünyasında geçerliliğini yitirmiş bir bakış açısidir.

Kadınların iş gücü piyasasında yer almaları ile birlikte çalışma alanlarında yaşanan sorunları gidermek amacıyla düzenlemeler yapılmıştır. Bu konuda ülkeler, ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşları, işverenler ve kadın hareketleri mevcut olan sorunları önlemek amacıyla çalışmalar yapmışlardır. Bu noktada uluslararası ve ulusal alanda yapılan düzenlemeler oldukça önemlidir, çünkü kadın emeğinin atıl kalması veya kadın beşeri sermayesinden yeterince faydalanılmaması bir ülke ekonomisi için kayıp anlamına gelmektedir. Ülkelerin gelişmesi ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanması açısından kadınların iş gücüne dahil olmalarının önemi her geçen gün daha net bir şekilde anlaşılmaktadır.

Ekonomik kalkınma ve büyümenin yüksek olduğu ülkelerde kadınların iş gücüne katılma oranlarının fazla olmasıyla birlikte kadınların iş gücüne katılımının nedenli önemli olduğu bir kez daha vurgulanabilir. Türkiye’de kadın istihdamı konusunda birçok politika ve yasal düzenlemeler yapılsa da gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında geride kaldığı gözlemlenmektedir. Kadın istihdamının sektörel dağılımına bakıldığında, Türkiye’de en fazla kadın istihdamının hizmet sektöründe olmasının en büyük nedeni köyden kente yapılan göçler sonucunda tarımda çalışan nüfusun hizmet sektörüne yayılmasıdır. Bu göçlerin sonucunda eğitim düzeyi yetersiz olan kadınlar, nitelsiz işlerde ve sosyal güvenceden mahrum olarak kayıt dışı istihdam edilmektedirler. 2021 yılında 15 yaş üstü istihdama dahil olan kadın oranı %28,0 iken istihdama dahil olan erkek oranı %62,8’dir. İstihdama dahil olmayan %14,7 oranında kadının neredeyse yarısı aile içi sorumluluklarıyla meşgul oldukları için işgücü piyasasına uzak olmaktadır. Bunun en büyük sebebi ise kadınların birinci görevinin aile içerisindeki sorumluluk düşüncesidir. Kadınların da emek piyasasında erkeklerle eşit haklarının olması, cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmadan istedikleri iş kollarında güven içinde istihdam edilmeleri en temel ve insani haklarıdır. Türkiye’de kadın istihdam oranlarının düşük seviyede olması, istihdam politikalarını uygulama konusunda gelişmiş ülkelere göre yetersiz durumda bulunulduğunun göstergesidir.

Sonuç olarak, kadın işgücünün ekonomik büyüme üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bir gerçektir ve bunun örnekleri gelişmiş ülkelerde açıkça görülmektedir. Kadınların eğitim seviyesini arttırmaya yönelik politikalar uygulanmalı, kadın istihdamını arttırmaya yönelik projeler geliştirilerek, bu projelere uygun istihdam kolları oluşturulmalıdır. Buna ek olarak; kadınların sosyal ve ekonomik konularını iyileştirmek için devletin daha kapsamlı politikalar geliştirmesi, kadınların iş gücüne dahil olmalarının kolaylaştırılması yönünde güvence verilmeli ve iyileştirmeler yapılmalıdır.

#### YAZAR BEYANI

**Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı:** Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

**Etik Kurul Onayı:** Bu araştırma etik kurul izni gerektiren analizleri kapsamadığından etik kurul onayı gerektirmemektedir.

**Yazar Katkıları:** Yazarlar çalışmaya eşit katkı sağlamıştır.

**Çıkar Çatışması:** Yazar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

#### KAYNAKÇA (REFERENCES)

- Akdemir, S., Davarcıoğlu Özaktaş, F. & Aksoy, N. (2019). Türkiye’de ve seçilmiş ülkelerde kadının işgücü piyasasındaki yeri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 43, 184-202.
- Aliyazıcıoğlu, E. (2020). Türkiye’de kadın istihdamının önemi ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik yapılan çalışmalar. *Journal of Ekonomi Türkiye Ekonomisi Özel Sayısı*, 12-15.
- Erten, P. D. (2016) Türkiye ekonomisinde kadın istihdamının rolü ve önemi, *BEU Akademik İzdüşüm/Academic Projection*, C.1, S.1, ss. 56-66
- Göçen, S. (2020). Ekonomik gelişme ve kadın iş gücü istihdamı: Türkiye için nedensellik ilişkisi incelenmesi, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 29, 45-60
- Gökkaya, V. B. (2014). Cam Tavan, kadın ve ekonomik şiddet. *Journal of Academic Social Science Studies*, 26, 371-383.
- İŞKUR (2022). Türkiye İş Kurumu. <https://www.iskur.gov.tr>
- KAGİDER (2022). Kadın Girişimciler Derneği. <https://kagider.org.tr>
- Kasa, H. & Alptekin V. (2015). Türkiye’de kadın işgücünün büyümeye etkisi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 18 (1), 1-24.
- Korkmaz, M. & Dilbaz-Alacahan, N. (2013). Türkiye’de formel piyasaya yönelmede kadın işgücü arzı ve GSYH etkileri: Ampirik bir çalışma. *Turkish Studies*, 8 (7), 887-900.
- KSGM. (2022). Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. <https://www.aile.gov.tr>
- Makal, A. & Toksöz, G. (2012). Geçmişten günümüze türkiye’de kadın emeği. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.
- Metin, Ş. & Arabacı Karıman, R. (2013). Her alandaki kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri komisyon raporu. Ankara: TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No:12. Erişim: [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon\\_raporu\\_2014\\_1.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf)
- Okay, A. (2011). Türkiye’de bölgesel gelişmişlik farklarının kadın istihdamı üzerindeki etkisi. *İzmir University Faculty Of Economics And Administrative Sciences, International Symposium*.
- Özer, M. & Biçerli, K. (2004). Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 55-86.
- Peker, E. & Kubar, Y. (2012). Türkiye’de kırsal kesimde kadın istihdamına genel bir bakış. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 14 (2), ss. 173-188.
- Sağlam, S. (2017). “Kadın istihdamı raporu: ulusal ve uluslararası sosyal Politikalar”. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi. Erişim adresi: [https://www.researchgate.net/publication/323255528\\_Kadin\\_Istihdami\\_Raporu\\_Uluslararası\\_ve\\_Ulusal\\_Politikalar](https://www.researchgate.net/publication/323255528_Kadin_Istihdami_Raporu_Uluslararası_ve_Ulusal_Politikalar)
- Sağlık, B. & Çelik, Y. (2018). Küreselleşen çalışma hayatında kadının rolü. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 95-120.
- SGK (2022). Sosyal Güvenlik Kurumu. <https://www.sgk.gov.tr>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021). İşgücü istatistikleri (1988-2020). Erişim adresi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>
- The World Bank. (2023). Erişim adresi: <https://data.worldbank.org>

- 
- Yağcıoğlu, S. (2018). Kadın işgücü istihdamı ve sorunları: konya örneği, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaprak, Ş. (2003). Kadın işgücünün istihdama etkileri: eskişehir bölgesinde bir uygulama (Yayınlanmış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yediyıldız, B. (1994). Tarih (2.bs). İstanbul: M.E.B Yayınları.
- Yılmaz, M. & Zoğal, Y. (2015). Kadının işgücüne katılımının tarihsel gelişimi ve kadın istihdamını etkileyen faktörler: Türkiye ve Avrupa örneği. Econ World, İRES, Torino, İtalya. [https://torino2015.econworld.org/assets/zodal\\_yilmaz.pdf](https://torino2015.econworld.org/assets/zodal_yilmaz.pdf)