

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI: SORUNLAR VE FIRSATLAR

Perihan GÖZÜM*

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Türkiye genelinde kadın istihdamının genel durumunu, kadınların işgücü piyasasına katılımını engelleyen temel faktörleri belirlemek ve bu alanda potansiyel fırsatları analiz ederek ortaya koymaktır. Araştırmanın metodu, literatür taraması yöntemiyle gerçekleştirilmiş olup, çeşitli akademik makaleler, resmi istatistikler, haber raporları ve resmi yayınlarından elde edilen verilere dayalı kapsamlı bir literatür taramasıdır. Bu tarama, kadın istihdam oranları, sektörel dağılım, eğitim düzeyi ve cinsiyete dayalı işgücü piyasası engelleri gibi çeşitli boyutlarda verileri analiz etmektedir. Veri analizi sürecinde, karşılaştırmalı ve tematik analiz teknikleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, Türkiye'de kadın istihdamının cinsiyet rolleri, eğitim seviyesi, yasal ve politik engeller, ekonomik faktörler ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi çeşitli etmenlerden etkilendiğini göstermektedir. Dünya genelinde ise kadın istihdamı, eğitim ve beceri erişimi, toplumsal ve kültürel engeller, yasal ve politik engeller gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Sonuç olarak, Türkiye'deki kadın istihdamı, geleneksel cinsiyet rolleri, eğitim seviyesi, yasal ve politik engeller ve ekonomik faktörler gibi çeşitli etmenlerden etkilenmektedir. Kadınların işgücüne katılımını artırmak için eğitimdeki ilerlemeler, yasal reformlar, küreselleşme ve teknoloji gibi fırsatlar bulunmaktadır. Ayrıca uygulanmakta olan politikaların, yetersiz kaldığı bölgelerde kadınların ekonomik ve sosyal hayatta daha aktif roller üstlenmeleri sağlanarak toplumsal ve ekonomik yapının daha adil ve kapsayıcı hale gelmesine katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Eşitliği, İstihdam Politikaları, Kadın İşgücü, Sosyo-Ekonomik Faktörler

TURKISH WOMEN'S EMPLOYMENT: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES

ABSTRACT

The aim of this study is to present the general status of female employment in Turkey, identify the key factors that hinder women's participation in the labor market, and analyze potential opportunities in this area. The methodology of the research is based on a comprehensive literature review, utilizing data from various academic articles, official statistics, news reports, and government publications. This review analyzes data in various dimensions, such as female employment rates, sectoral distribution, educational level, and gender-based labor market barriers. Comparative and thematic analysis techniques were employed during the data analysis process. The findings indicate that female employment in Turkey is influenced by several factors, including gender roles, educational level, legal and political barriers, economic factors, and gender equality. Globally, female employment faces challenges such as access to education and skills, social and cultural barriers, and legal and political obstacles. In conclusion, female employment in Turkey is affected by various factors, such as traditional gender roles, educational level, legal and political barriers, and economic factors. Opportunities to increase women's participation in the labor force include advancements in education, legal reforms, globalization, and technology. Additionally, it is anticipated that current policies, by enabling women to take on more active roles in economic and social life in areas where they are currently inadequate, will contribute to making the social and economic structure more equitable and inclusive.

Keywords: Gender Equality, Employment Policies, Female Workforce, Socio-Economic Factors.

* Dr. Öğretim Üyesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, gozumperihan@karatekin.edu.tr, Orcid ID 0000-0003-1174-8500

1. GİRİŞ

Kadınların işgücüne katılımı, bir ülkenin ekonomik kalkınması ve toplumsal refahı için hayati bir öneme sahiptir. Türkiye, bu konuda önemli adımlar atmış olsa da hala kadın istihdamında çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu zorluklar arasında eğitim seviyesi, işyerinde cinsiyet ayrımcılığı, çocuk bakımı imkânları ve kadınların liderlik rollerine erişimi gibi faktörler bulunmaktadır. Özellikle kırsal bölgelerde, kadınların işgücüne katılımı düşük seviyelerde seyretmekte ve ekonomik faaliyetlerdeki katılımları sınırlı kalmaktadır. Bu durum, hem kadınların ekonomik özgürlüklerini kısıtlamakta hem de ülkenin toplumsal ve ekonomik potansiyelini tam olarak değerlendirmesini engellemektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’deki kadın istihdamının mevcut durumunu değerlendirmek ve karşılaşılan sorunları analiz ederek, aynı zamanda potansiyel çözümleri ve fırsatları ortaya koymaktır. Kadınların işgücüne katılımını artırmak, sadece ekonomik büyümeyi teşvik etmekle kalmayacak, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi açısından da önemli bir adım olacaktır. Bu çalışma, Türkiye’nin kadın istihdamı konusundaki mevcut durumunu ele alarak, ilgili paydaşlara yol gösterici olmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışma, literatür taraması yöntemi ile gerçekleştirilen bir derleme araştırmasıdır. Kadın istihdamı üzerine Türkiye’de yapılan çalışmaların incelenmesi, bu konudaki mevcut durumun ve sorunların tespit edilmesi ve bu alanda gelecekte yapılacak çalışmalar için bir temel oluşturmayı amaçlanmaktadır. Araştırmada kullanılan veriler, akademik makaleler, resmi istatistikler, haber raporları ve hükümet yayınları gibi çeşitli kaynaklardan toplanmıştır. Veri toplama sürecinde, özellikle Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), İşkur, Anadolu Ajansı ve diğer güvenilir haber kaynaklarından elde edilen güncel veriler dikkate alınarak, bu kuruluşlar tarafından yayınlanan raporlar ve araştırmalar da analiz edilmiştir. Toplanan veriler, kadın istihdamının mevcut durumunu ve bu alandaki trendleri analiz etmek için kullanılmıştır. Veriler, kadın istihdam oranları, sektörel dağılım, eğitim düzeyi ve cinsiyete dayalı işgücü piyasası engelleri gibi çeşitli boyutlarda incelenmiştir. Ayrıca, kadın istihdamını etkileyen sosyo-ekonomik faktörler ve politikalar detaylı bir şekilde değerlendirilmiştir. Veri analizi sürecinde, karşılaştırmalı ve tematik analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu çalışmanın sınırlılıkları, kullanılan verilerin kapsamı ve erişilebilirliği ile ilişkilidir. Araştırmada kullanılan verilerin güncelliği ve kaynakların güvenilirliği, bulguların doğruluğunu etkileyebilir. Ayrıca, farklı kaynaklardan elde edilen veriler arasında tutarlılık ve karşılaştırılabilirlik sorunları da bulunabilir. Araştırma etik kurallara bağlı kalınarak, yayınlanmış ve kamuya açık verileri kullanılmaktadır. Tüm kaynaklar, uygun şekilde atıf yapılarak kullanılmıştır. Araştırmanın herhangi bir bölümünde, kişisel veriler veya hassas bilgiler kullanılmamıştır.

Kadın istihdamındaki zorluklarla mücadele etmek için çeşitli önlemler alınmalıdır. Öncelikle, kadınlara eğitim ve mesleki gelişim fırsatları sunularak işgücüne katılımlarının önündeki engeller kaldırılmalıdır. Ayrıca, işyerlerinde cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaların uygulanması ve cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra, çocuk bakımı hizmetlerine erişimin artırılması ve esnek çalışma modellerinin desteklenmesi, kadınların iş ve aile yaşamlarını daha iyi dengelemelerine olanak sağlayacaktır. Tüm bu adımlar, kadınların işgücüne katılımını artırarak ekonomik büyümeyi destekleyecek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak önemli bir etki yaratacaktır.

Ayrıca, kadın istihdamının artırılması sadece ekonomik faydalar sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda toplumun genel refahına da olumlu katkılarda bulunacaktır. Kadınların ekonomik olarak güçlenmesi, ailelerin gelir seviyelerini artırarak yoksulluğun azaltılmasına ve sosyal refahın artmasına yardımcı olacaktır. Dahası, kadınların işgücüne katılımının artması, toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden tanımlanmasına ve kadınların toplumda daha etkin roller üstlenmesine olanak sağlayacaktır. Bu da toplumun genel dinamiklerini ve değerlerini dönüştürerek daha adil ve eşitlikçi

bir toplumun oluşmasına katkıda bulunacaktır. Bu nedenle, kadın istihdamının teşvik edilmesi ve desteklenmesi sadece ekonomik bir mesele olmaktan öte, toplumsal bir gereklilik ve adalet sorunudur. Bu çalışmada sunulacak destekler ve öneriler, kadın istihdamının artırılmasına yönelik stratejileri kapsayarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve ekonomik kalkınmanın hızlandırılmasına katkı sağlayacaktır.

2. İSTİHDAM

İstihdam, bireylerin ücretli veya ücretsiz olarak, belirli bir süre için işgücü piyasasında aktif olarak çalışmalarını ifade eder. İstihdam, ekonomik faaliyetlerin gerçekleştirildiği her türlü sektör ve mesleği kapsar ve bireylerin ekonomiye katkıda bulunmasını, ürün veya hizmet üretim sürecine dâhil olmalarını içermektedir (Hakim, 1995: 431). İstihdam edilen bireyler, üretim süreçlerine katkıda bulunarak ekonominin büyümesine ve kalkınmasına yardımcı olurlar. İstihdamın boyutu ve niteliği, bir ülkenin ekonomik yapılanması, eğitim seviyesi, teknolojik gelişimi ve sosyal politikaları gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Crompton ve Harris, 1998: 119).

2.1. İSTİHDAMIN ANA UNSURLARI

İstihdam, ekonominin temel taşlarından biridir ve çeşitli unsurlardan oluşur. Bu unsurlar, ekonomik aktivitelerden resmi duruma, çalışma süresinden ücret ve sosyal güvenlik haklarına kadar geniş bir yelpazede değerlendirilmektedir (Özen, 2015: 81).

Ekonomik aktivite, bireylerin ekonomik değer üreten aktivitelerde bulunmalarını ifade etmektedir. İstihdam edilen bireyler, mal veya hizmet üretimi gibi faaliyetlerde ücret karşılığı veya gönüllü olarak çalışabilirler (Buğra, 2016: 15). Ekonomik aktiviteler, bir ülkenin ekonomik sağlığını ve üretkenliğini belirleyen önemli unsurlardan biridir. Bu faaliyetler, gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH) gibi makroekonomik göstergeler üzerinde doğrudan etkiye sahiptir (Corbière ve Lanctôt, 2011: 430). Ekonomik aktivitelerin çeşitliliği ve bu faaliyetlere katılımın ekonomik büyümeyi teşvik etmektedir. Bu bağlamda, ekonomik aktivitenin teşvik edilmesi, iş gücü piyasasının dinamik ve sürdürülebilir olmasını sağlamayacaktır (McGinn ve Oh, 2017: 85),

İstihdamın resmi durumu, iş gücü piyasasının kayıt altına alınmış ve yasal olarak tanınmış olması anlamına gelmektedir (Spooner ve Haidar, 2006: 65). Resmi istihdam verileri, devlet kurumları ve istatistik ofisleri tarafından toplanır ve analiz edilir. Bu veriler, işsizlik oranları, istihdam oranları ve sektörel dağılım gibi önemli ekonomik göstergelerin hesaplanmasında kullanılır (Petuskiene ve Glinskiene, 2011: 70). Resmi istihdam, aynı zamanda çalışanların yasal haklarının korunmasını ve iş gücü piyasasının düzenlenmesini sağlar. Bu nedenle, resmi durumun sağlanması, hem çalışanların haklarının korunması hem de ekonomik politikalara yön verilmesi açısından kritiktir (Durukan, 2021: 18).

Çalışma süresi, bireylerin haftalık veya aylık olarak çalıştığı saat miktarını ifade eder (Marelli ve Signorelli, 2010: 735). İstihdam, tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak ikiye ayrılabilir. Tam zamanlı istihdam, genellikle haftada 40 saat veya daha fazla çalışmayı içerirken, yarı zamanlı istihdam daha az saatle sınırlıdır (Pettit ve Hook, 2005: 783). Çalışma süresinin uzunluğu, iş gücü piyasasının esnekliğini ve bireylerin iş-yaşam dengesini etkilemektedir. Uzun çalışma saatleri, çalışanların fiziksel ve mental sağlıklarını olumsuz etkileyebilirken, esnek çalışma saatleri iş-yaşam dengesinin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Bu bağlamda, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, hem ekonomik verimliliği artırmak hem de çalışanların refahını sağlamak açısından önemlidir (Pacana ve Siwec, 2019: 125).

Ücret, çalışanların emeklerinin karşılığında aldıkları finansal karşılıktır. Sosyal güvenlik ise çalışanların sağlık, emeklilik ve işsizlik gibi risklere karşı korunmasını sağlamaktadır (Marelli ve

Signorelli, 2010: 733). Ücretler ve sosyal güvenlik hakları, çalışanların motivasyonunu ve yaşam standartlarını belirleyen önemli faktörlerdir (Özmen, 2016: 112). Adil ve yeterli ücret politikaları, çalışanların iş tatminini ve verimliliğini artırırken, sosyal güvenlik sistemleri çalışanların gelecek kaygılarını azaltır ve toplumsal refahı artırır. Bu nedenle, ücret ve sosyal güvenlik politikalarının iyileştirilmesi, iş gücü piyasasının sağlıklı ve sürdürülebilir olmasını sağlamaktadır (Marelli, 2004: 37).

2.2. İSTİHDAM TÜRLERİ

İstihdam türleri, modern iş gücü piyasasının dinamik yapısını yansıtan ve çalışanların farklı ihtiyaçlarına cevap veren çeşitli çalışma biçimlerini içermektedir. Her bir istihdam türü, çalışma saatleri, işin sürekliliği ve ücretlendirme gibi kriterler doğrultusunda farklılık gösterir. Bu çeşitlilik, hem işverenlerin esneklik ihtiyaçlarını karşılamalarına hem de çalışanların kişisel ve profesyonel hayatlarını dengelemelerine olanak tanımaktadır. Tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici ve serbest meslek gibi farklı istihdam türleri, iş gücü piyasasının heterojen yapısını ve ekonomik sistemin gereksinimlerini anlamak açısından önemlidir (Kober ve Eggleton, 2005: 759). İstihdam türlerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz;

Tam Zamanlı İstihdam: Haftalık çalışma saatlerinin tamamını kapsayan, genellikle sabit bir maaş ile ödüllendirilen istihdam türüdür. Tam zamanlı çalışanlar, genellikle şirketlerin sunduğu sosyal güvenlik ve sağlık sigortası gibi yan haklardan da yararlanabilmektedir. Bu tür istihdam, iş gücü piyasasında daha istikrarlı ve sürekli bir katılımı teşvik etmektedir (Spitze, 1988: 597).

Yarı Zamanlı İstihdam: Haftalık çalışma saatlerinin bir kısmını kapsayan, genellikle saatlik ücretle ödüllendirilen istihdam türüdür (Tutar ve Şahin, 2017: 54). Yarı zamanlı istihdamın, özellikle öğrenciler, ev hanımları ve emekliler gibi belirli gruplar için esnek çalışma saatleri sunmaktadır. Yarı zamanlı çalışma, bireylerin iş-yaşam dengelerini korumalarına yardımcı olurken, aynı zamanda iş gücü piyasasına katılımı artırmaktadır. Ancak, yarı zamanlı çalışanlar genellikle tam zamanlı çalışanlar kadar sosyal güvenlik ve yan haklardan yararlanamamaktadır (De Fruyt ve Mervielde, 1999: 711).

Geçici İstihdam: Belli bir süre veya proje için yapılan, genellikle kısa dönemli istihdam türüdür (Rubery vd., 1999). Geçici çalışanlar, genellikle belirli bir projenin tamamlanması veya mevsimlik işlerin yapılması için işe alınırlar. Bu tür istihdam, iş gücü piyasasında esneklik sağlarken, çalışanlar için sürekli iş güvencesi sağlamamaktadır. Geçici istihdamın yaygınlaşması, iş gücü piyasasında güvencesiz çalışmanın artmasına neden olabilmektedir (Boman vd., 2015: 119).

Serbest Meslek / ‘Freelance’ İstihdam: Bireyin kendi kendine çalıştığı, genellikle proje bazlı veya hizmet karşılığı ücret alarak gerçekleştirdiği istihdam türüdür (Hakim, 2016: 176). Serbest çalışanlar, kendi çalışma saatlerini belirleyebilme ve farklı projelerde çalışma özgürlüğüne sahiptir. Ancak, bu tür istihdam, sürekli bir gelir ve sosyal güvenlik hakları açısından riskler barındırmaktadır. Serbest meslek çalışanları, genellikle kendi sağlık sigortalarını ve emeklilik planlarını kendileri düzenlemek zorundadırlar (Westhead, 1995: 13).

2.3. İSTİHDAMIN EKONOMİK VE SOSYAL ÖNEMİ

İstihdam, bir ekonominin sağlığı ve sürdürülebilirliği açısından kritik bir göstergedir. Yüksek istihdam oranları, genel ekonomik refahın ve bireylerin yaşam kalitesinin artmasına katkıda bulunur. Ayrıca, istihdam, toplumsal cinsiyet eşitliği, yoksulluğun azaltılması ve sosyal entegrasyon gibi sosyal politika hedeflerini de destekler (Satı ve Yılmaz, 2020: 59).

İstihdam, hem bireylerin hem de genel ekonominin refahı için temel bir unsur olarak kabul edilir. İstihdamın sağlanması ve korunması, devletlerin ekonomik politikalarının merkezinde yer alır

ve bu politikalar, işgücü piyasasının dinamiklerine, eğitim ve beceri gelişimine, sosyal güvenlik sistemlerine ve çalışma koşullarına odaklanır (Pettit ve Hook, 2005: 780). İstihdamın niteliği ve niceliği, bir ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeyini ve sosyal adaletini yansıtan önemli göstergeler arasında yer almaktadır (Spitze, 1988: 601; Tutar ve şahin, 2017: 45).

Ekonomik nemi: İstihdam, ekonomik büyümenin ve sürdürülebilir kalkınmanın temel taşlarından biridir. İstihdam, bireylerin gelir elde etmelerini sağlayarak tüketim harcamalarını artırır ve böylece ekonomik faaliyetleri canlandırır. Ayrıca, istihdam yoluyla elde edilen vergi gelirleri, kamu hizmetlerinin finansmanında kritik bir rol oynar (Begg vd., 2014: 233). İş gücü piyasasındaki istikrarlı istihdam seviyeleri, ekonomik durgunluk dönemlerinde bile ekonominin dirençli kalmasını sağlar (Blanchard ve Katz, 1992: 76).

Sosyal nemi: İstihdamın sosyal önemi, bireylerin topluma entegrasyonu ve sosyal refahının sağlanması da belirgin bir rol oynamasından kaynaklanır. İstihdam, bireylerin kendine güvenlerini artırır, toplumsal statülerini iyileştirir ve sosyal kimliklerinin oluşumuna katkıda bulunur (Jahoda, 1982: 23). Ayrıca, istihdam yoluyla sağlanan gelir, bireylerin eğitim, sağlık ve barınma gibi temel ihtiyaçlarını karşılamalarına olanak tanır ve bu da genel yaşam kalitesini yükseltir (Sen, 1999: 87).

İstihdam ve Eşişsizlik: İstihdam aynı zamanda gelir dağılımı ve toplumsal eşişsizliklerin azaltılmasında önemli bir araçtır. Eşiş istihdam fırsatları, toplumsal adaleti sağlar ve ekonomik kalkınmanın daha geniş kesimlere yayılmasına katkıda bulunur (Stiglitz, 2012: 29). Kadınların ve dezavantajlı grupların iş gücüne katılımını artırmak, toplumsal cinsiyet eşişliğini ve sosyal kapsayıcılığı teşvik eder (Rubery vd., 2005: 45).

İşişsizlik ve Toplumsal Sorunlar: İstihdamın yetersiz olduğu veya işişsizliğin yüksek olduğu toplumlarda ise ciddi sosyal sorunlar ortaya çıkar. Uzun süreli işişsizlik, bireylerin psikolojik sağlığını olumsuz etkiler ve sosyal dışlanmaya yol açabilir (Fryer ve Fagan, 1993: 97). Ayrıca, işişsizlik oranlarının yüksek olduğu toplumlarda suç oranlarının ve sosyal huzursuzluğun arttığı gözlemlenmiştir (Mocan ve Rees, 2005: 30).

İstihdam, sadece ekonomik büyümeyi ve verimliliği artırmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal refahın ve adaletin sağlanması da merkezi bir rol oynar. İstihdam politikalarının ve stratejilerinin geliştirilmesi, hem ekonomik hem de sosyal kalkınmanın sürdürülebilirliği için kritik öneme sahiptir (Neumark ve Reed, 2004: 25).

3. DÜNYADA KADIN İSTİHDAMI

Kadın istihdamı, dünya genelinde ekonomik kalkınma ve toplumsal cinsiyet eşişliği için kritik bir öneme sahiptir (Jordan, 2002: 165). Ancak, dünya genelinde kadınların iş gücüne katılımı ve istihdam koşulları, ciddi sorunlar ve eşişsizlikler içermekte; aynı zamanda önemli fırsatlar sunmaktadır. Birleşmiş Milletler ve Dünya Bankası gibi kuruluşların raporlarına göre, dünya genelinde kadınların iş gücüne katılım oranı erkeklerden düşüktür. Kadınlar genellikle daha düşük ücretli, güvencesiz ve kısmi zamanlı işlerde çalışmaktadır (Fine, 2012: 97). Dünya genelinde kadın istihdamı, ekonomik, toplumsal ve kültürel faktörlerin karmaşıklığına dayalı bir konudur (Stichter, 2016: 328). Kadınların işgücüne katılımı, her ülkede farklı sorunlar ve fırsatlarla karşı karşıyadır. Kadın istihdam oranları, dünya genelinde büyük farklılıklar göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde genellikle daha yüksek kadın istihdam oranları görülürken, gelişmekte olan ülkelerde bu oranlar daha düşüktür. Cinsiyet eşişsizliği, kadınların erkeklere göre daha düşük ücretli işlerde çalışmasına ve yüksek yönetim pozisyonlarına daha az erişim imkanı bulmasına yol açmaktadır. Bu durum, dünya genelinde kadınların işgücüne katılımını sınırlayan temel bir sorundur (Jordan, 2002: 65). İşgücü Piyasasındaki Cinsiyet Ayrımcılığı: İş dünyasında cinsiyet ayrımcılığı, kadınların işgücü piyasasındaki fırsatlarına etki eder. Kadınlar, erkek meslektaşlarına göre daha fazla ayrımcılıkla karşı

karşıya kalabilirler. Eğitim ve Nitelikler: Kadınların eğitim düzeyi, işgücüne katılım oranlarını etkileyebilir. Eğitim fırsatlarının eşit olmadığı bölgelerde kadınlar, işgücü piyasasına daha sınırlı erişime sahip olabilirler (Hakim, 1995: 99). Kadın Girişimciliği: Dünya genelinde kadın girişimciliği önemli bir potansiyele sahiptir. Kadın girişimciler, iş yaratma ve ekonomik büyümeyi destekleme konusunda önemli bir rol oynayabilirler. Aile içi sorumluluklar, kadınların işgücüne katılımını sınırlayabilir. Çocuk bakımı, ev işleri ve yaşlı bakımı gibi sorumluluklar, kadınların kariyerlerini etkileyebilir (McGinn ve Oh, 2017: 85). Politika ve Programlar: Dünya genelinde birçok ülke, kadın istihdamını artırmak için çeşitli politika ve programlar geliştirmiştir (Crompton ve Harris, 1998: 119). Bu politikalar, kadınların işgücüne katılımını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Kadın istihdamı, dünya genelinde ekonomik büyümeyi ve toplumsal kalkınmayı desteklemenin önemli bir yolu olarak kabul edilir. Cinsiyet eşitsizliğini azaltmak ve kadınların işgücüne katılımını artırmak, sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin bir parçası olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle, dünya çapında kadın istihdamını teşvik etmek ve cinsiyet eşitsizliği ile mücadele etmek için uluslararası çapta çaba gösterilmektedir (Steiber ve Haas, 2012: 345).

3.1. DÜNYADA KADIN İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Kadınların iş gücü piyasasına katılımı, dünya genelinde çeşitli ekonomik, sosyal ve kültürel engellerle sınırlanmaktadır. Bu engeller, kadınların iş gücünde eşit fırsatlara sahip olmasını zorlaştırmakta ve cinsiyet eşitsizliklerini pekiştirmektedir. Kadınların iş gücü piyasasına katılımında karşılaştıkları sorunlar, eğitim, toplumsal normlar, yasal düzenlemeler, ekonomik ayrımcılık ve iş-aile dengesi gibi çeşitli alanlarda yoğunlaşmaktadır (Fine, 2005: 95). Bu başlıkları sıralayacak olursak;

Eğitim ve Beceri Erişimi: Kadınların iş gücü piyasasına katılımını sınırlayan en temel sorunlardan biri, eğitim ve beceri erişimindeki eşitsizliklerdir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, kız çocukları eğitimden mahrum bırakılmakta ve erken yaşta evliliğe zorlanmaktadır. Dünya genelinde kadınların eğitim seviyesi, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, erkeklerden daha düşüktür. Bu durum, kadınların daha iyi iş olanaklarına erişimini sınırlamaktadır (McGinn ve Oh, 2017: 86).

Toplumsal ve Kültürel Engeller: Birçok toplumda, kadınların iş hayatında yer almasını sınırlayan güçlü toplumsal ve kültürel normlar bulunmaktadır. Birçok toplumda, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ve kültürel normlar, kadınların iş hayatına katılımını kısıtlamaktadır. Bu normlar, kadınların ev içi sorumluluklarını öncelikli görmelerine ve profesyonel kariyerlerini ikinci plana atmalarını gerektirir. Bu tür toplumsal engeller, kadınların kariyer gelişimini ve ekonomik katkılarına sınırlamaktadır (Ruberly vd., 1999: 51).

Yasal ve Politik Engeller: Kadınların iş gücüne eşit katılımını destekleyecek yasal ve politik yapıların eksikliği, cinsiyet eşitliği açısından önemli bir engeldir. Kadınların iş gücüne eşit katılımını destekleyen yasal ve politik yapıların eksikliği, cinsiyet eşitliği açısından büyük bir engel teşkil etmektedir. Birçok ülkede, kadınların çalışma haklarını koruyan ve destekleyen yasalar yetersizdir veya etkin bir şekilde uygulanmamaktadır (Spitze, 1988: 614).

Ekonomik Engeller: Kadınlar, özellikle liderlik pozisyonları ve yüksek ücretli işlerde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Bu durum, kadınların ekonomik güvencesini ve kariyer gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir (Fine, 2012: 138).

İş ve Aile Dengesi: Kadınlar, iş ve aile sorumlulukları arasında denge kurmakta zorluk yaşamaktadır. Çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği ve esnek çalışma saatlerinin olmaması, kadınların iş gücüne katılımını olumsuz etkilemektedir (OECD, 2017).

Küresel ölçekte işbirlikleri ve ağların kurulması, kadın istihdamı konusunda en iyi uygulamaların paylaşılmasını ve uluslararası düzeyde koordinasyonun sağlanmasını teşvik edebilir. Bu tür işbirlikleri, yerel ve ulusal düzeydeki politikaların etkinliğini artıracak bilgi ve kaynakların paylaşımını kolaylaştırabilir (Crompton ve Harris, 1998: 128). Kadınların iş gücüne tam ve eşit katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın, ekonomik büyümenin ve toplumsal refahın anahtarıdır. Dünya genelinde karşılaşılan sorunların üstesinden gelmek ve fırsatları maksimize etmek için, kapsamlı ve çok yönlü politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu çabalar, küresel ölçekte toplumsal ve ekonomik yapının daha adil ve kapsayıcı hale gelmesine katkı sağlayacaktır (Hakim, 2016: 177; Jordan, 2002: 79, Pettit ve Hook, 2005: 799).

4. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

Türkiye, geleneksel toplumsal yapısının modern ekonomik gelişmelerle birleştiği bir ülkedir. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımı söz konusu olduğunda özgün sorunlar ve fırsatlar yaratmaktadır (Aksoy vd., 2019: 149; Güdek-Gölçek, 2019: 135).

Türkiye'de 1950'lerden bu yana iş gücü piyasasına katılım oranlarında bir düşüş eğilimi belirginleşmektedir. Örneğin, 2000 yılında 46 milyon 211 bin kişilik 15 yaş ve üzeri nüfusun yaklaşık yarısı, yani 23 milyon 78 bin kişi (%49,9) iş gücüne katılmıştır. Bu oran 2006 yılına gelindiğinde, 51 milyon 668 bin kişilik 15 yaş ve üzeri nüfusun 24 milyon 776 bini (%48) ile daha da azalmıştır. Bu düşüşün arkasında, tarım sektöründeki gerileme ve kırsal alanlardan şehirlere göç etme eğilimi yatmaktadır. Kırsal bölgelerden şehirlere göç eden kadınların, kırsalda iş gücüne dahil olmalarına karşın, şehirlerde iş gücü dışında kalmaları dikkat çekicidir. Ayrıca, şehirlerdeki işlerin özel yetenekler gerektirmesi ve kadınların genel olarak düşük eğitim seviyeleri, iş gücüne katılmama durumunu daha da pekiştirmektedir (Karabiyik, 2012: 235; İŞKUR, 2007).

İş gücüne cinsiyet açısından bakıldığında, Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranlarının erkeklerinkine göre oldukça düşük olduğu görülüyor. 2000 yılında erkeklerin iş gücüne katılım oranı %73,7 iken, bu oran 2006 yılında %71,5'e gerilemiştir. Kadınların iş gücüne katılım oranları ise 2000 yılında %26,6, 2006 yılında ise %24,9 olarak kaydedilmiştir (İŞKUR, 2007). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre 31 Aralık 2023 tarihi itibarıyla, kadın nüfus 42 milyon 638 bin 306 kişi, erkek nüfus 42 milyon 734 bin 71 kişi oldu. Diğer bir ifadeyle, toplam nüfusun %49,9'unu kadınlar, %50,1'ini ise erkekler oluşturmaktadır. Kadınlar ile erkekler arasındaki bu oransal denge, kadınların daha uzun yaşaması nedeniyle, 60 ve daha yukarı yaş grubundan itibaren kadınların lehine değişmiştir. Kadın nüfusun oranı, 60-74 yaş grubunda %52,1 iken 90 ve üzeri yaş grubunda %70,2 oldu (TÜİK, 2023a). Bu farkın temelinde, özellikle kentlerde kadınların iş gücüne katılımının sınırlı olması yatmaktadır. Bu durumun başlıca nedeni, kırsal alanlardan kentlere yapılan göçtür. Kırsal alanda ağırlıklı olarak aile işletmelerinde ücretsiz olarak çalışan kadınlar, kente göç ettiklerinde kentsel işler için gerekli niteliklere sahip olmamak, aile içinde çocuk ve yaşlı bakımının yükümlülükleri ve yeni bir çevrenin sosyal baskıları nedeniyle kentsel iş gücü piyasasına girememekte veya bu piyasadan çıkmaktadırlar. Ayrıca, kadınların aile içindeki rolleri ve karar alma mekanizmalarındaki konumları, kentsel iş gücüne katılmalarını etkileyen önemli faktörler arasındadır (Tutar ve Şahin, 2017: 43; İŞKUR, 2007).

Türkiye'de 2000 yılında istihdamın tarım, sanayi ve hizmet sektörlerindeki dağılımı ve bu sektörlerde çalışan iş gücünün cinsiyet dağılımı şu şekildeydi: Tarım sektörü, toplam istihdamın %36'sını oluştururken, bu sektörde çalışanların %45,1'i kadınlardı. Sanayi sektörü ise toplam istihdamın %17,6'sını temsil ederken, bu alandaki kadın çalışan oranı %19,2 olarak belirlenmişti. Hizmet sektöründe ise toplam istihdamın %46,3'ü bulunurken, bu sektörde çalışan kadınların oranı %15,6 idi (Aksoy vd., 2019: 160; İŞKUR, 2007; Yıldız, 2013: 107).

Anadolu Ajansı haberine göre, “Türkiye’de istihdam edilen kadın sayısı 2005’te 4 milyon 773 bin seviyesinde iken 2015’te 8 milyona, 2019’da 8 milyon 925 bine çıktı. 2020’de 8 milyon 299 bine gerileyen bu sayı, takip eden yıllarda hızla artarak 2021’de 9 milyona, 2022’de ise 9 milyon 935 bine ulaştı. Böylece, ülkede istihdam edilen kadın sayısı 2005-2022 döneminde 2 katına çıkmıştır.” Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Ak, AA muhabirine, kadın istihdam oranlarındaki artışa ilişkin değerlendirmede bulunmuştur. Öğretim Üyesi Ak, AA muhabirine, “Kadın istihdam oranındaki ilerleme toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için artan farkındalık çalışmalarının sonucu olarak görülebilir” dedi. Ayrıca, “Kadın istihdamını artırmaya yönelik olarak bakım hizmetlerinin güçlendirilmesi, esnek çalışma biçimlerinin geliştirilmesi ve teşvik mekanizmalarının oluşturulması gibi tedbirlerin olumlu etkilerinin görüldüğünü” dile getirdi. Ak, “Kayıt dışılığın engellenmesine yönelik yapılan çalışmalarla dezavantajlı durumda olan kadınların özellikle ev hizmetleri gibi alanlardaki çalışmalarının kayda alınması bu sonucu doğurmuştur. İş yerlerine kreş açma, kadınların doğum ve süt izni gibi haklarının yasal güvence altına alınması gibi tedbirler de önceki yıllarda kadınların istihdam dışı kalmasına neden olan gerekçelerin önüne geçmiştir” dedi (Anadolu Ajansı, 2022).

Tablo 1. 2013-2022 Dönemi Kadın İstihdam Oranları

Yıllar	İstihdam (Bin Kişi)	İstihdam Oranı(Yüzde)
2013	7.049	24.9
2014	7.594	26.3
2015	8.006	27.3
2016	8.303	28.0
2017	8.706	28.8
2018	9.017	29.4
2019	8.925	28.7
2020	8.299	26.2
2021	9.005	28.0
2022	9.935	30.4

Kaynak: Anadolu Ajansı, 2022: <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/kadin-istihdam-oraninda-gecen-yil-rekor-kirildi/2854511#:~:text=Kad%C4%B1n%20istihdam%C4%B1%2010%20milyon%20s%C4%B1n%C4%B1r%C4%B1na.9%20milyon%20935%20bine%20ula%C5%9F%C4%B1>

Kayıt dışı çalışma oranlarına bakıldığında, Türkiye genelinde bu oran ortalama %50 civarında iken, 2000 yılında kırsal kesimlerde %73,8 (kadınlar için %91,4 ve erkekler için %64), kentsel yerlerde ise %28,8 (kadınlar için %30 ve erkekler için %28,5) olarak tespit edilmiştir. 2006 yılında bu oranlar sırasıyla kırsal kesimde %67,5 (kadın %89,3, erkek %56,5), kentsel yerlerde %35,01 (kadın %39,3, erkek %34) olarak belirlenmiştir (Karabiyik, 2012: 234). Aynı yıl, Türkiye genelinde tarımsal faaliyetlerde kayıtdışı çalışma oranı %49,1, tarım dışı faaliyetlerde %50,9; kırsal

kesimde tarımsal faaliyetlerde %77,1, tarım dışı faaliyetlerde %22,9; kentsel yerlerde ise tarımsal faaliyetlerde %11,1, tarım dışı faaliyetlerde %88,9 olarak kaydedilmiştir. Bu veriler, özellikle kırsal bölgelerde ve tarımsal faaliyetlerde çalışan ücretsiz aile işçileri arasında kayıt dışılığın yoğun olduğunu göstermektedir. 2006 yılında, tarımsal faaliyetlerle uğraşan kayıtdışı ücretsiz aile işçilerinin %22,8'ini erkekler, %77,2'sini ise kadınlar oluşturmuştur. 2007 yılı Ağustos ayı itibarıyla, sosyal güvenlik sistemi kapsamındaki kişilerin %83' erkek, %17'si ise kadınlardan oluşmakta, istihdamdaki kadınların kayıtlılık oranı ise %33 olarak belirlenmiştir (Aksoy vd., 2019: 150; İşKUR, 2007).

Türkiye'de kadınların kayıtlı işgücü piyasasına katılımı düşerken, kayıt dışı sektördeki katılımlarında artış gözlemlenmektedir. 2006 yılı verilerine göre, istihdamdaki kadınların yaklaşık üçte ikisi kayıt dışı çalışma durumundadır. Kayıt dışı sektörde çalışan kadınlar sadece ev içi işler ve bebek bakımı ile sınırlı kalmamaktadır. Ayrıca, ev merkezli olarak biçki, dikiş, nakış, örgü gibi işler yapmakta ve giyim, tekstil, ambalajlama, gıda üretimi gibi alanlarda da kayıt dışı faaliyetlerde bulunmaktadır. Tarım sektörü dışında bu tür çalışmalar, kadınların ekonomik hayata katılımlarının farklı yönlerini göstermektedir ve kayıt dışı ekonomideki varlıklarının çeşitliliğini ortaya koymaktadır (İşKUR, 2007; Süral, 2013: 303).

Doğruluk Payı adlı haber sitesinde ise "Kadın Emeği: Eşit İşe Eşit Olmayan cret; Türkiye ve dünyada kadınlar, iş hayatında, evde ve toplumun her alanında önemli roller üstlenmelerine rağmen, bu roller çoğunlukla değersizleştirilen, görünmeyen veya adaletsiz Şekilde karşılanan emek biçimlerini içeriyor. Kadın istihdamı erkeklere göre dünya genelinde daha düşük bir oranda seyrederken kadın emeği; sıklıkla düşük ücretler, cinsiyet temelli ayrımcılık ve ev içi emeğin görünmezliği gibi pek çok sorunla da karşı karşıya kalıyor. Türkiye'de Kadın İstihdam Oranı Erkeklerin Yarısından Daha Az; Toplumsal sorunların oluşumundaki ana noktalardan birisi de ülkelerdeki istihdam ve işsizlik oranları. Kadınların istihdam oranı ekonomik, kültürel, sosyal gibi birçok faktöre göre değişiklik gösterse de dünyada bu oran erkeklerinkine göre daha düşük seyrediyor. EuroStat verilerine bakıldığında da Avrupa'da kadın istihdamının erkeklerinkinden daha düşük olduğu görülse de kadınların işgücüne katılımı ve istihdam oranında, Türkiye ile Avrupa Birliği (AB) ve OECD lkeleri arasında büyük uçurum bulunuyor. Görünmez ve Değersiz: Ev İçi Emek; Bireyin ev içinde gerçekleştirdiği temizlik, yemek yapma, ocuk-yaşlı bakımı, alışveriş, ev düzeni sağlama gibi aktiviteler ev içi emek olarak adlandırılıyor. Genel ekonomi üzerinde de oldukça büyük etkiye sahip olan bu emeğin cretlendirilmemesi, görünmez emek olarak tariflenmesinin birinci sebebi. Doğallaştırılan cinsiyete dayalı işbölümüyle ev içi emek, çoğunlukla kadınlar tarafından gerçekleştirilmekte. Kadınların yemek, bakım, temizlik gibi ev işlerinde yoğunlaşması beklenip, bu işler kadın doğasının bir parçası olarak sunulurken, erkeklere dışarıda para kazanma görevi düşmekte. Ev içi emeğin kadınlara yüklenmesi kadınları işgücüne katılımdan uzak tutmakta, buna bağlı olarak kadınların ekonomik bağımsızlığının da önüne geçmekte. Resmi veriler yaklaşık 10 milyon kadının ev işleriyle meşgul olduğu için istihdama katılmadığını söylüyor". Türkiye'de ki mevcut kadın istihdamına dikkat çekmektedir. (Doğruluk Payı, 2022).

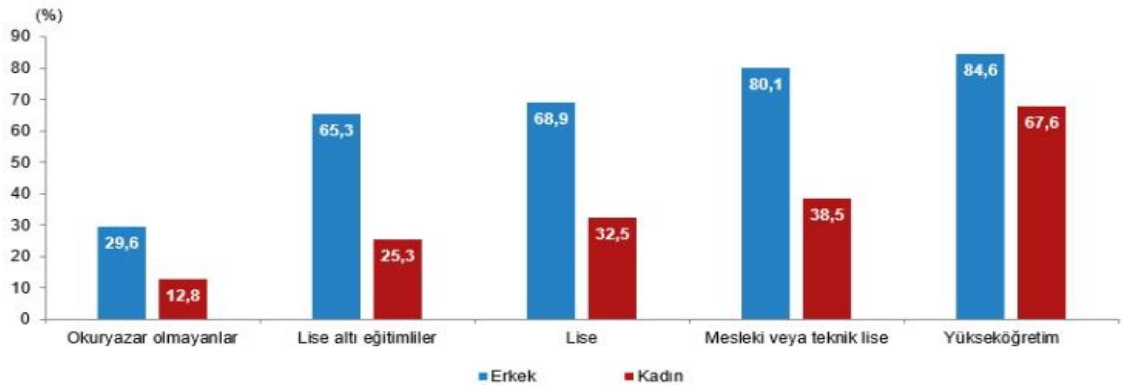
Kadınların işgücü piyasasına girişinin önündeki engeller çok yönlü ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu sorunu çözmek için öncelikle engellerin kökenini doğru bir Şekilde belirlemek ve buna yönelik politikalar geliştirmek gerekmektedir. Kadınların işgücü piyasasına katılımını engelleyen en önemli faktörlerden biri, aile ve çevrenin bu konudaki olumsuz tutumları ve genel kültürel normlar ve değer yargılarıdır. Bu ev dışı çalışmaya karşı olumsuz yargılar, kadınların işgücüne katılımlarını sınırlamaktadır. Ayrıca, erkek egemen aile ve toplum yapısının ataerkil zihniyeti, hem kırsal hem de kentsel alanlarda kadınların ev dışında çalışmalarına engeller oluşurmakta ve bu durum kadınların işgücüne katılımını azaltmaktadır (Aksoy vd., 2019: 147; İşKUR, 2007; Kılıç ve ztrk, 2014: 109).

Kadınların işgücü piyasasına girişini engelleyen bir diğer önemli faktör ise kadınların ortalama eğitim düzeyinin düşük olmasıdır. Düşük eğitim seviyesi, kadınların genellikle düşük katma değerli ve düşük ücretli işlerde çalışmalarına yol açmakta veya düşük ücretler nedeniyle çalışmaktansa evde kalmayı tercih etmelerine sebep olmaktadır. Toplumsal cinsiyet temelli yapılanma, eğitimden iş yaşamına, siyasi temsilden günlük yaşama kadar pek çok alanda kadınların ikincil konumlanmasına yol açmaktadır. Bu durum, erkeklerin elde ettiği geliri birincil, kadınları ise ikincil olarak değerlendirmekte ve hem aile içi hem de iş yaşamı ilişkileri bu rol dağılımına göre şekillenmektedir (İŞKUR, 2007; Kılıç ve Öztürk, 2014: 120; Süral, 2013: 281).

4.1. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ MEVCUT DURUMU

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin verilerine göre, Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı erkeklere kıyasla önemli ölçüde düşük durumdadır. Bu durum, hem kırsal hem de kentsel bölgelerde gözlemlenmektedir (Güdek-Gölçek, 2019: 133). Kadınların yoğun olarak istihdam edildikleri sektörler, genellikle hizmet, tekstil ve tarım gibi düşük ücretli alanlardır. Kadın istihdamında etkili olan bir başka faktör ise kadının medeni durumudur. Türkiye’de boşanmış ve bekâr kadınların istihdam oranı, evli kadınlara göre daha yüksek. Bunun nedeni, eşitlikçi kanun yapılarına rağmen, kadınların niteliksel gelişimini destekleyecek ve iş gücü piyasasında aktif rol almalarını sağlayacak gerekli mekanizmaların eksikliğidir. Ataçkil bir düşünce yapısına sahip olan Türkiye’de, ev işleri, yaşlı ve çocuk bakımı genellikle kadının sorumluluğu olarak görülmekte. Bu durum, evlendikten sonra kadınların üzerindeki yükümlülüklerin artmasına ve iş gücü piyasasının dışında kalma eğilimine yol açmaktadır. Ev işlerinin, Türkiye’de kadınların iş gücüne katılmama sebepleri arasında büyük bir etken olduğu görülmektedir (Aksoy vd., 2019: 147).

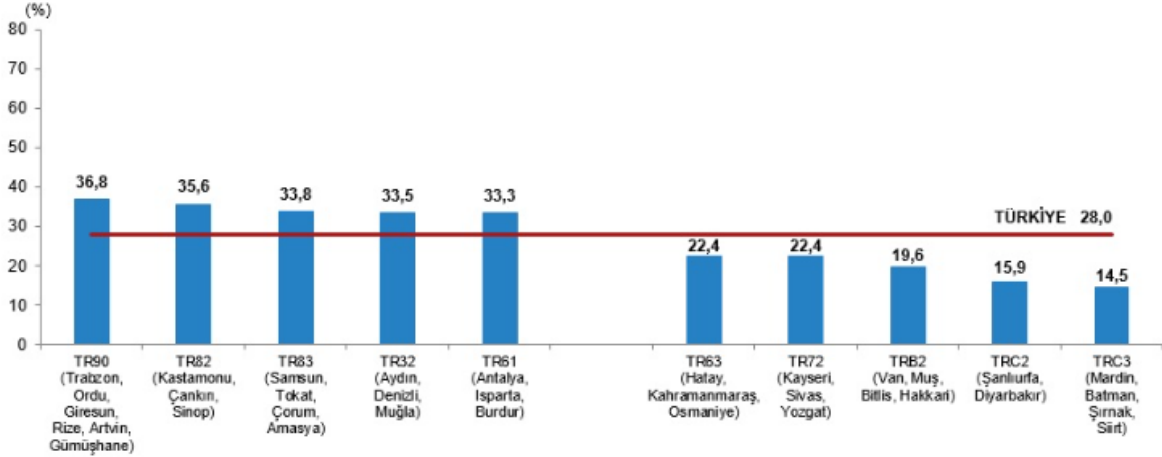
Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 06 Mart 2023 Tarihinde yayımladığı “İstatistiklerle Kadın, 2022” başlıklı çalışmasında “Türkiye nüfusunun %49,9’unu kadınlar, %50,1’ini erkekler oluşturduğu” görülmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu’nun “Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre 2022 yılında, kadın nüfus 42 milyon 575 bin 441 kişi, erkek nüfus 42 milyon 704 bin 112 kişi olmuştur. Diğer bir ifadeyle, toplam nüfusun %49,9’unu kadınlar, %50,1’ini ise erkekler oluşturmuştur. Kadınlar ile erkekler arasındaki bu oransal denge, kadınların daha uzun yaşaması nedeniyle, 60 ve daha yukarı yaş grubundan itibaren kadınların lehine değişmiştir. Kadın nüfusun oranı, 60-74 yaş grubunda %52,2 iken 90 ve üzeri yaş grubunda %72,4 oldu” şeklinde mevcut durumu açıklamaktadır (TÜİK, 2023b).



Şekil 1. Kadınların Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı

Kaynak: Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2021

Şekil 1'e göre 2021 yılı Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre, 15 yaş ve üzerindeki bireylerin işgücüne katılma oranı %51,4 olarak belirlenmiştir. Bu oran, kadınlar için %32,8, erkekler için ise %70,3 olarak tespit edilmiştir. Eğitim düzeyine göre incelendiğinde, kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranlarının da yükseldiği görülmektedir. Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %12,8 iken, lise altı eğitilmiş kadınlarda bu oran %25,3'tür. Lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %32,5, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların oranı ise %38,5 olarak kaydedilmiştir. Yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı ise %67,6 gibi yüksek bir düzeyde gerçekleşmiştir (TÜİK, 2023b).



Şekil 2. Kadın istihdam oranının en yüksek ve en düşük olduğu 5 bölge, İBBS 2.Düzy

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2021

Şekil 2'ye göre, Kadınların iş gücüne katılım oranı, erkeklerin katılım oranının yarısından daha azdır. 2021 yılı Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre, 15 yaş ve üzerindeki bireylerin istihdam oranı %45,2 olarak belirlenmiştir. Bu oran, kadınlar için %28,0, erkekler için ise %62,8 olarak kaydedilmiştir. Bölgesel düzeyde en yüksek istihdam oranı %52,0 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesinde görülürken, en düşük istihdam oranı %29,9 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde gözlemlenmiştir. Kadın istihdam oranı açısından en yüksek değer %36,8 ile TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesinde saptanmıştır. Bu bölgeyi sırasıyla %35,6 ile TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) ve %33,8 ile TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya) takip etmektedir. Kadın istihdam oranının en düşük olduğu bölge ise %14,5 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) olarak kaydedilmiştir. Bu bölgeyi %15,9 ile TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) ve %19,6 ile TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari) izlemektedir (TÜİK, 2023b).

4.1.1. KADIN İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Etkisi: Türkiye'de geleneksel cinsiyet rolleri, kadınların evde kalması ve aileye bakması gerektiği yönünde güçlü bir beklenti oluşturmaktadır. Bu kültürel normlar, kadınların iş gücüne katılımını ciddi şekilde kısıtlamaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların kariyer yapma olanaklarını sınırlamaktadır. (Kılıç ve Öztürk, 2014: 127). Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların ev içi sorumluluklarını öncelikli kılarak iş hayatına atılmalarını zorlaştırır. Bu durum, hem kadınların iş gücüne katılım oranlarını düşürmekte hem de iş yaşamında yükselmelerini engellemektedir. Aile içindeki cinsiyet rolleri, kadınların kariyer gelişimi üzerinde negatif etki oluşturmaktadır (Ridgeway ve Correll, 2004: 512).

Eğitim Seviyesi: Kadınların genel eğitim seviyesinin düşük olması, nitelikli işlerde çalışma fırsatlarını sınırlayan bir diğer önemli faktördür. Eğitim seviyesindeki eksiklikler, kadınların işgücü piyasasında rekabet edebilirliğini azaltmaktadır (Buğra, 2016: 125; Özmen, 2016: 115). Eğitim düzeyinin artmasının kadın istihdamında olumlu bir etki yaratacağını, ancak mevcut durumda bu seviyenin yetersiz olduğunu ifade edilmektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 125). Eğitim seviyesi, kadınların iş gücüne katılımı üzerinde belirleyici bir faktördür. Yüksek eğitim düzeyine sahip kadınlar, iş piyasasında daha avantajlı konumdadırlar ve daha yüksek ücretli işlerde çalışma olasılıkları artar. Ancak, birçok ülkede kadınların eğitim düzeyi erkeklere göre daha düşüktür, bu da istihdam olanaklarını kısıtlar (Psacharopoulos ve Patrinos, 2004: 113).

Yasal ve Politik Engeller: Kadın istihdamını destekleyici yasal düzenlemelerin yetersizliği veya etkin uygulanmaması, iş hayatında cinsiyet eşitliği konusunda ilerlemeyi engelleyen bir başka kritik sorun olarak bulunmaktadır. Mevcut yasal düzenlemelerin yetersizliği, kadınların iş hayatındaki pozisyonlarına önemli bir bariyer olmaktadır (Süral, 2013: 289). Yasal düzenlemeler, kadınların işgücüne katılımını artırmak için hayati öneme sahiptir, ancak bu düzenlemeler etkin şekilde uygulanmadığında, kadınların haklarını tam anlamıyla korunamamaktadır. Kadınların iş gücüne katılımını sınırlayan yasal ve politik engeller, eşit fırsatlar yaratılmasını zorlaştırmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığına karşı yasal düzenlemelerin yetersizliği, iş yerinde taciz ve ayrımcılık gibi sorunların çözümünü engellediği gibi kadınların iş yaşamına devam etmelerini zorlaştırmaktadır (Kabeer, 2005: 15).

Ekonomik Engeller: Kadınların düşük ücretlerle çalıştırılması, ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarını zorlaştırmakta ve cinsiyetler arası ayrımcılığı artırmaktadır. Ekonomik engellerin yanı sıra, kadınların iş yerlerinde yükselme olanakları da sıklıkla sınırlıdır, bu da onların kariyerlerinde ilerlemelerini ve yönetim pozisyonlarına gelmelerini zorlaştırmaktadır (Güdek-Gölçek, 2019: 141; İŞKUR, 2007). Ekonomik engeller, kadınların iş gücüne katılımında önemli bir rol oynamaktadır. Ücret eşitsizlikleri, kadınların erkeklerle aynı iş için daha düşük ücret almasına neden olur. Ekonomik krizler ve işsizlik oranlarının yüksek olması da kadınların iş bulma olasılığını azaltmaktadır (Blau ve Kahn, 2000: 77).

Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için, toplumsal cinsiyet rollerinin değişmesi, eğitim seviyesinin yükseltilmesi, yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi ve ekonomik ayrımcılığın ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu adımlar, kadınların işgücüne katılımını artırarak hem ekonomik büyümeyi destekleyecek hem de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacaktır.

4.1.2. KADIN İSTİHDAMINDA FIRSATLAR

Son yıllarda kadın istihdamında önemli fırsatlar ortaya çıkmıştır. İlk olarak, kadınların eğitim seviyesindeki artış, iş gücü piyasasında daha nitelikli işler için fırsatlar yaratmaktadır. Eğitimdeki ilerlemeler kadınların iş yaşamında daha iyi pozisyonlara erişimlerini kolaylaştırmakta ve kariyer gelişimlerini desteklemektedir (Yıldız, 2013: 105)

Türkiye’de kadınların iş hayatındaki haklarını korumaya yönelik yasal reformlar da önemli bir fırsat sunmaktadır. Özellikle Avrupa Birliği uyum sürecinde gerçekleşen bu reformlar, iş yerinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmekte ve kadınların iş gücüne katılımını artırmakta kritik bir rol oynamaktadır (Tutar ve Şahin, 2017: 44). Bu yasal düzenlemeler, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları ayrımcılığı azaltmakta ve daha adil çalışma koşulları sağlamaktadır.

Küreselleşme ve teknolojinin ilerlemesi de kadın istihdamı açısından yeni fırsatlar yaratmaktadır. Özellikle esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma gibi yeni istihdam modelleri, evde çocuk bakımı gibi sorumlulukları olan kadınlar için önemli avantajlar sunmaktadır (Durukan, 2021:

33). Bu gelişmeler, kadınların hem iş hem de aile yaşamlarını dengede tutmalarını kolaylaştırmakta ve iş gücüne katılımlarını artırmaktadır.

Kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ) kadın istihdamının teşvik edilmesi, kadınların iş gücüne katılımlarını artıran önemli faktörler arasındadır. Kadınların liderliği ve inovasyonu desteklemek, ekonomik büyümeye de önemli katkılar sağlayabilir. Kadın girişimcilerin ve KOBİ'lerde çalışan kadınların sayısının artması, ekonomik çeşitliliği ve sürdürülebilir kalkınmayı desteklemektedir (Süral, 2013: 305).

Türkiye'de kadın istihdamının artırılması, sadece ekonomik büyüme ve kalkınma için değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği ve insan hakları açısından da kritik bir öneme sahiptir (Aksoy vd., 2019: 146). Bu bağlamda, yukarıda belirtilen sorunların üstesinden gelmek ve fırsatları maksimize etmek için kapsamlı ve çok yönlü bir yaklaşım benimsemek gerekmektedir. Bu çabalar, Türkiye'nin toplumsal ve ekonomik yapısını daha adil ve kapsayıcı hale getirirken, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta daha etkin bir rol oynamasını sağlayacaktır (Güdek-Gölçek, 2019: 129; Yıldız, 2013: 95).

5. SONUÇ

Türkiye'de kadın istihdamının düşük olmasının çeşitli sosyo-ekonomik ve kültürel faktörlerden kaynaklandığı görülmektedir. Bu faktörler arasında toplumsal cinsiyet rolleri, eğitim seviyesi, yasal ve politik engeller, ekonomik faktörler ve aile içi sorumluluklar önemli bir yer tutmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını sınırlayan en önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir. Geleneksel cinsiyet rolleri, kadınların evde kalması ve aileye bakması gerektiği yönünde güçlü bir beklenti oluşturmaktadır. Bu durum, kadınların iş gücü piyasasına katılımını kısıtlamakta ve ekonomik bağımsızlıklarını sınırlamaktadır.

Eğitim seviyesi, kadınların işgücü piyasasında nitelikli işlerde çalışma fırsatlarını doğrudan etkilemektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar, daha iyi iş olanaklarına ve daha yüksek ücretlere erişebilmektedir. Türkiye'de kadınların genel eğitim seviyesinin düşük olması, onların daha az nitelikli ve düşük ücretli işlerde çalışmalarına yol açmaktadır.

Yasal ve politik engeller, kadın istihdamını destekleyici yasal düzenlemelerin yetersizliği veya etkin uygulanmaması, iş hayatında cinsiyet eşitliği konusunda ilerlemeyi engellemektedir. Türkiye'de kadınların iş hayatındaki haklarını korumaya yönelik yasal reformlar, özellikle AB uyum sürecinde önem kazanmıştır. Bu reformlar, iş yerinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmekte ve kadınların iş gücüne katılımını artırmakta önemli bir rol oynamaktadır.

Ekonomik engeller, kadınların genellikle düşük ücretli işlerde çalışması ve cinsiyet ayrımcılığına maruz kalması şeklinde kendini göstermektedir. Kadınların işgücü piyasasında erkeklere kıyasla daha az kazanmaları ve yüksek yönetim pozisyonlarına daha az erişimleri, ekonomik engellerin bir yansımasıdır.

Aile içi sorumluluklar, kadınların işgücüne katılımını sınırlayan bir başka önemli faktördür. Çocuk bakımı, ev işleri ve yaşlı bakımı gibi sorumluluklar, kadınların kariyerlerini etkileyebilir ve işgücü piyasasına katılımlarını zorlaştırabilir.

Bununla birlikte, kadın istihdamında fırsatlar da mevcuttur. Eğitimdeki ilerlemeler, yasal reformlar, küreselleşme ve teknolojinin getirdiği esnek çalışma modelleri ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi, kadınların işgücüne katılımını artıran önemli faktörlerdendir.

Sonuç olarak, Türkiye’de kadın istihdamının artırılması, sadece ekonomik büyüme ve kalkınma için değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği ve insan hakları açısından da kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, kadın istihdamını teşvik etmek ve cinsiyet eşitsizliği ile mücadele etmek için, kapsamlı ve çok yönlü politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu çabalar, Türkiye’nin toplumsal ve ekonomik yapısını daha adil ve kapsayıcı hale getirirken, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta daha etkin bir rol oynamasını sağlayacaktır. Bu politikalar arasında kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi, işyerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak için yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi, esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma imkanlarının artırılması, çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi gibi önlemler yer almaktadır.

KAYNAKÇA

- Aksoy, N. Felek, Ő. Yayla, N. ve eviŐ, İ. (2019). Türkiye' de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler. *Journal of Management and Economics Research*, 17(3), 146-163. doi.org/10.11611/yead.594124
- Anadolu Ajansı, (2022). 2013-2022 Dönemi Kadın İstihdam Oranları. 02.01.2024 tarihinde <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/kadin-istihdam-oraninda-gecen-yil-rekor-kirildi/2854511#:~:text=Kad%C4%B1n%20istihdam%C4%B1%2010%20milyon%20s%C4%B1n%C4%B1r%C4%B1na,9%20milyon%20935%20bine%20ula%C5%9Ft%C4%B1> adresinden alındı.
- Begg, D., Vernasca, G., Fischer, S., ve Dornbusch, R. (2014). *EBOOK: Economics*. McGraw Hill.
- Buğra, A. (2016). Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye'de Sosyal Politika. İletiflim Yayınları.
- Blanchard, O., ve Katz, L. F. (1992). Regional Evolutions, \$ Brooking Papers on Economic Activity. *Economic Studies Program, The Brookings Institution*, 23(1), 76.
- Blau, F. D. ve Kahn, L. M. (2000). Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 75-99.
- Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B., ve Boman, E. (2015). Employment Opportunities for Persons with Different Types of Disability. *Alter*, 9(2), 116-129.
- Corbiere, M. ve Lanctôt, N. (2011). Salient Components in Supported Employment Programs: Perspectives From Employment Specialists and Clients. *Work*, 39(4), 427-439.
- Crompton, R. ve Harris, F. (1998). Explaining Women's Employment Patterns:'orientations to Work'revisited. *British journal of Sociology*, 118-136.
- De Fruyt, F. ve Mervielde, I. (1999). RIASEC Types and Big Five Traits as Predictors of Employment Status and Nature of Employment. *Personnel psychology*, 52(3), 701-727.
- Doğruluk Payı, (2022). Türkiye'de Kadın İstihdam Oranı. 27.01.2024 tarihinde <https://www.dogrulukpayi.com/originals/bultenler/kadin-emegi-esit-ise-esit-olmayan-ucret> adresinden alındı.
- Durukan, L. (2021). Türkiye'de Kadın GiriŐimcilerin Desteklenmesinde KOSGEB'in Rol. *Gazi İktisat ve İŐletme Dergisi*, 7(1), 17-37.
- Fine, C. (2005). *Delusions of Gender: The Real Science Behind Sex Differences*. Icon Books Ltd.
- Fine, B. (2012). *Women's Employment and the Capitalist Family*. Routledge.
- Fryer, D. ve Fagan, R. (1993). Coping with Unemployment. *International Journal of Political Economy*, 23(3), 95-120.
- Gdek-Gölçek, Ő. (2019). Neoliberal Politikaların Türkiye'de Kadın İstihdamına Etkisi. *Sosyoekonomi*, 27(41), 129-150.
- Hakim, C. (1995). Five Feminist Myths About Women's Employment. *British Journal of Sociology*, 429-455.
- Hakim, C. (2016). *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and The Polarisation of Women's Employment*. Routledge-Cavendish.
- İŞKUR, (2007). Kadın İstihdamı. 21.01.2024 tarihinde <https://media.iskur.gov.tr/15351/istihdamda-3i-sayi-5.pdf> adresinden alındı.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge University Press.
- Jordan, E. (2002). *The Women's Movement and Women's Employment in Nineteenth Century Britain*. Routledge.
- Karabiyik, I. (2012). Türkiye'de alıŐma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Kabeer, N. (2005). Gender Equality and Women's Empowerment: A Critical Analysis of the Third Millennium Development Goal 1. *Gender & Development*, 13(1), 13-24.

- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kober, R., ve Eggleton, I. R. (2005). The Effect of Different Types of Employment on Quality of Life. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(10), 756-760.
- Marelli, E. (2004). Evolution of Employment Structures and Regional Specialisation in the EU. *Economic Systems*, 28(1), 35-59.
- Marelli, E. ve Signorelli, M. (2010). Employment, Productivity and Models of Growth in the EU. *International Journal of Manpower*, 31(7), 732-754.
- McGinn, K. L. ve Oh, E. (2017). Gender, Social Class, and Women's Employment. *Current Opinion in Psychology*, 18, 84-88.
- Mocan, N. H. ve Rees, D. I. (2005). Economic Conditions, Deterrence and Juvenile Crime: Evidence from Micro Data. *American Law and Economics Review*, 7(2), 319-349.
- Neumark, D., ve Reed, D. (2004). Employment Relationships in The New Economy. *Labour Economics*, 11(1), 1-31.
- OECD (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. OECD Publishing.
- Özen, Ş. O. (2015). Türkiye’nin İstihdam Politikaları Ve Avrupa İstihdam Stratejisi’ne Uyum. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 3(1), 78-105.
- Özmen, F. (2016). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Mikro Kredi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(6), 109-130.
- Pacana, A. ve Siwec, D. (2019). An Analysis of the Changes of Employment in Industry. *Humanities and Social Sciences*, 26(2), 121-130.
- Pettit, B. ve Hook, J. (2005). The Structure of Women's Employment in Comparative Perspective. *Social Forces*, 84(2), 779-801.
- Petuskiene, E., ve Glinskiene, R. (2011). Entrepreneurship As the Basic Element for the Successful Employment of Benchmarking and Business Innovations. *Economics and Management*, 22(1), 69-77.
- Rubery, J. Smith, M. ve Fagan, C. (1999). *Women's Employment in Europe: Trends and prospects*. Psychology Press.
- Satı, Z. E. ve Yılmaz, B. O. (2020). Endüstri 4.0 Ortamında Değişen İş ve Mesleklerin Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkileri. *Strategic Public Management Journal*, 6(11), 54-76.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.
- Spitze, G. (1988). Women's Employment and Family Relations: A Review. *Journal of Marriage and the Family*, 595-618.
- Spooner, K. ve Haidar, A. (2006). Defining the Employment Relationship. *International Journal of Employment Studies*, 14(2), 63-82.
- Steiber, N. ve Haas, B. (2012). Advances in Explaining Women's Employment Patterns. *Socio-Economic Review*, 10(2), 343-367.
- Stichter, S. (2016). *Women, Employment and the Family*. In *Space, Gender, Knowledge: Feminist Readings*, 327-342. Routledge.
- Stiglitz, J. E. (2012). *The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future*. W.W. Norton & Company.
- Süral, N. (2013). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 279-310.
- Psacharopoulos, G. ve Patrinos, H. A. (2004). Returns to Investment in Education: A Further Update. *Education Economics*, 12(2), 111-134.
- Ridgeway, C. L. ve Correll, S. J. (2004). Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations. *Gender & Society*, 18(4), 510-531.
- Rubery, J. Grimshaw, D. ve Figueiredo, H. (2005). How to Close the Gender Pay Gap in Europe: Towards the Gender Mainstreaming of Pay Policy. *Industrial Relations Journal*, 36(3), 184-213.

Tutar, F. K. ve şahin, H. (2017). Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde: Kadın İstihdamının Analizi. *Kastamonu University Journal of Economics & Administrative Sciences Faculty*, 16(2), 40-57.

TÜİK, (2023a). İstatistiklerle Kadın, 2023. 21.05.2024 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675> adresinden alındı.

TÜİK, (2023b). İstatistiklerle Kadın, 2022. 27.01.2024 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0statistiklerle-Kad%C4%B1n-2022-49668&dil=1> adresinden alındı.

Westhead, P. (1995). Survival and Employment Growth Contrasts Between Types of Owner-Managed High-Technology Firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 20(1), 5-28.

Yıldız, Ö. (2013). İşverenlerin Bakış Açısından Türkiye'de Kadın İstihdamı: Bir Alan Araştırması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 2(3), 95-110.