

## **TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA DAHİL OLMAMA NEDENLERİNİN İNCELENMESİ**

**İzzet TAŞAR<sup>1</sup>**  
**Şeydanur NAMLI<sup>2</sup>**

Geliş Tarihi: 14/09/2023  
Kabul Tarihi: 25/10/2023

### **ÖZET**

Ekonomik büyüme ve kalkınmanın sağlanabilmesi için üretim faktörlerinin tamamını maksimum verimle kullanılması gerekmektedir. Üretim faktörlerinden biri olan emek, piyasada işgücü olarak adlandırılmaktadır. İşgücü piyasasında tam verim sağlanabilmesi için dengeli bir işgücü katılım oranı olması gerekmektedir. Türkiye’de işgücünün kadın-erkek dağılımında kadınların aleyhinde bir dağılımı olduğu görülmektedir. Bu çalışma amacı dahilinde işgücünün dengeli dağılımını sağlayabilmek ve üretim faktörlerinin maksimum kullanımı için işgücü piyasasını cinsiyet dağılımına göre incelemektedir. Kadınların işgücüne katılmama nedenleri ve kadınların işgücünde katılma/katılmama durumunda oluşan algılar incelenmiştir. Çalışmada işgücü analiz edilirken kadın ve erkek olarak iki ayrı grupta incelenmiştir. İşgücüne katılmama nedenleri klasik okul, neoklasik okul, marksist okul ve feminist kuram görüşleriyle değerlendirilerek bu durumun iktisat teorisindeki yerine vurgu yapılmıştır. Yapılan çalışma 2 ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kadın işgücüsüyle ilgili teorik bilgiler incelenmiş, iktisat okullarının kadın işgücüne bakış açısı belirtilerek, kadın işgücünü inceleyen literatür taraması yapılmıştır. İkinci kısımda ise Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri tablo ve grafik haline getirilerek kadın ve erkeklerin işgücüne katılmama nedenleri incelenmiştir. TÜİK’ den alınan ‘aile içi anket’ çalışmalarıyla kadının işgücü piyasasına katılımıyla ilgili toplumsal görüş sınıflandırılarak çalışma içerisinde değerlendirilmiştir. TÜİK’in oluşturduğu ‘katılmama nedenleri’ alt başlıklara ayrılarak detaylandırılmıştır. Çalışmanın sonucunda Türkiye’deki verilerin neoklasik okulun ayrımcılık teorisine uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Avrupa Birliği’nde yer alan ve kadın işgücü katılımının yüksek olduğu ülkelerle karşılaştırma yapılarak politika önerisinde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İşgücü, Cinsiyet Ayrımcılığı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

<sup>1</sup> Prof. Dr., Fırat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, itasar@firat.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9187-6910

<sup>2</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, seydanamali.sn@gmail.com, ORCID: 0009-0006-4571-835X

## **An Investigation on the Reasons For The Exclusion of Women in the Labor Market in Türkiye**

### **ABSTRACT**

In order to achieve economic growth and development, all production factors must be used with maximum efficiency. Labor, which is one of the factors of production, is called labor in the market. In order to ensure full efficiency in the labor market, the labor force participation rate must be balanced. The distribution of the workforce in Türkiye is against women. For the purpose of this study, the labor market is analyzed according to gender distribution in order to ensure balanced distribution of the workforce and maximum benefit from production factors. Women's participation in the workforce were and popular barriers are examined in this study. While analyzing the labor force in the research, it was examined in two separate groups as men and women. The reasons for not participating in the labor force were evaluated with the comparison of the classical school, neoclassical school, Marxist school and feminist theory. The study consists of two main parts. In the first chapter, theoretical information about the female workforce was examined, the perspective of economics schools on the female workforce was stated, and a literature review examining the female workforce was conducted. In the second part It is the non-participation rate of women and individuals by converting the data of the Turkish Statistical Institute (TUIK) into tables and graphs. In the research, social opinion regarding women's participation in the labor market was evaluated by categorizing it with 'local survey' studies obtained from TÜİK. The 'reasons for not participating' created by TÜİK are detailed under sub-headings. As a result of the study, it was concluded that the data in Türkiye are compatible with the discrimination theory of the neoclassical school. A policy recommendation was made by making a comparison with countries in the European Union where women's participation in the workforce is high.

**Keywords:** Labour Force, Gender Discrimination, Gender Equality

## **GİRİŞ**

Türkiye’de kadın-erkek nüfusu birbirine yakın dağılım göstermektedir; kadın nüfusu %49,9 erkeklerin nüfusu ise %50,1 şeklindedir. Bu duruma karşılık olarak kadın işgücü katılım oranı %34,9, erkek işgücüne katılım oranı ise %70,7 olduğu görülmektedir (TÜİK, 2022). TÜİK, 2022 oranları göz önüne alındığında erkek işgücünün, kadın işgücünden fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Kadın işgücünün, ekonomi içerisindeki bu konumu toplumsal, kültürel, sosyal ve siyasal alanlarda da geri kalmasını beraberinde getirmektedir. Kadınların ekonomik açıdan ve işgücü piyasasında geri planda kalması hem bireysel hem de toplumsal olarak ekonomik, kültürel ve sosyal sorunları da beraberinde getirmektedir. Kadınların işgücü katılımının düşük olması ülke ekonomileri için büyüme ve kalkınma kavramlarında da negatif bir gösterge olarak değerlendirilmektedir. Ekonomik büyüme ve kalkınmanın işgücü yaratarak istihdamı arttırmasıyla refah seviyesi ve ekonomik gelişmişlik artmaktadır. İşgücüne katılım ve kadınların üretime katılması ekonomik kalkınma yönünden bu anlamda oldukça önemlidir. Gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranları diğer ülkelere göre fazla olup, bu durum gelişmiş ülke olarak nitelendirilmenin en önemli unsuru olarak görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının geliştirilebilmesi için eğitim seviyesinin yükseltilmesi ve bireyin niteliklerini zenginleştiren, mesleki deneyim ve mesleki bilgi arttıran, yeni istidam alanları yaratacak eğitim yapısını oluşturacak aktif işgücü önlemlerine ihtiyaç duyulmaktadır (ÖKSÜZ, 2010). Kadın işgücü katılımının arttırılması, cinsiyete dayalı eşitsizliğin ve yoksulluğun azaltılması için de gerekli görülmektedir (Yıldırım ve Doğrul, 2008).

Kadının işgücü piyasasında kendine yer edinmesi iş ve aile kavramlarını etkilemekle birlikte aynı zamanda toplumsal, sosyal ve ekonomik etkilere de sebep olmaktadır. Kadın istihdamının bir ülkenin kalkınmasında önemli etkisine bilimsel çalışmalarda da yer verilmiştir. İşgücü piyasasında kadın kalkınma ilişkisinin nasıl kurulması gerektiği, kalkınmada kadın yaklaşımı (WID) olarak ekonomi literatüründe yer edinmiştir. WID yaklaşımında kadının ev dışı üretken faaliyetlere katılımına odaklanılmış ve kadının fazlaca sorumluluk almasına sebep olabilecek öneriler geliştirmiştir. WID yaklaşımı kadının ev içi üretim faaliyetlerini ve cinsiyetler arası iş

bölümünü yetersiz bir şekilde ele alması nedeniyle bazı zayıf yönlere sahip olsa da kadının ekonomi alanındaki konumuna verdiği değer yönünden diğer yaklaşımlara öncülük etmiştir (KEİG, 2015).

Kadınların toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecinde etkili bir biçimde bulunabilmesi, kadınların işgücüne katılımının ve kadın istihdamının artırılması, bireysel ve toplumsal yönüyle kalkınmanın ve gelişmenin sağlanabilmesi açısından önem taşımaktadır. Yoksulluğun önlenmesi açısından kadın istihdamının artması ve haneye giren gelirin yükselmesi, daha iyi yaşam şartlarına kavuşmak anlamına gelmektedir (Ecevit, 2010). Piyasa başarısızlıklarının ve siyasi bozulmaların olmadığı bir ekonomide kadınların işgücüne katılım oranlarının artması refah düzeyinde artışa neden olacaktır.

İktisadi literatürde kadın işgücünün ekonomik kalkınmaya etkilerinin üzerinde sıkça durulduğu görülmektedir. Ampirik literatürde kadın işgücü ve ekonomik büyüme ilişkisini inceleyen U eğrisi bulunmaktadır. U eğrisi kadın istihdamı ve ekonomik büyümenin fonksiyonudur. Ekonomik gelişmenin ilk dönemlerinde kadın istihdamının azaldığını, ekonomik büyüme düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılım oranını artacağını belirtmektedir (Boserup, 1970). Luci’nin (2009) nedensellik yöntemiyle U eğrisini test ettiği çalışmasının sonucunda, ekonomik kalkınma içerisinde; kadın işgücünün U şeklinde bir eğri halini aldığı görülmektedir. U eğrisini 3 şekilde incelenmektedir. U eğrisinin sol kısmı tarım merkezli ekonomileri temsil eder ve tarımda çalışan, ücretsiz aile işçisi olan kadınları gösterir. Eğrinin aşağı kısımlar ise dışa açık ekonomileri belirtir ve kadın işgücünün düşük olduğu nitelikli işleri işaret eder. Eğrinin sağ kısmı ise tarım sektörünün sanayi sektöründen geri kaldığı ekonomileri göstermektedir. U eğrisinin durumları incelendiğinde eğitim düzeyinin artırılması durumunda kadınların işgücünde daha etkin olacağı sonucuna ulaşılmaktadır (Luci, 2009).

Türkiye’de kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerinin incelendiğinde bu çalışmanın birinci kısmında kadın işgücünün iktisat teorisindeki karşılığı ve kadın işgücünün Türkiye’deki tarihsel süreci incelenmiştir. İkinci kısımda ise kadınların işgücü piyasasına dahil olmama nedenleri TÜİK verileri kullanılarak belirlenmiştir. Sonuç kısmında kadınların işgücüne dahil olmamasının yüksek oranda (%48) sebebi olan hane



içi emek ile ilgili teorik bilgi verilmiş ve kadın işgücünü arttırmaya yönelik politika önerisinde bulunulmuştur.

## **1. KADIN İŞGÜCÜNE TEORİK YAKLAŞIM**

### **1.1. Klasik Yaklaşım**

Klasik yaklaşım ekonomi içinde kadınların nerede konumlandığını incelemiştir. Klasiklerin öncüsü olan Adam Smith kadınların özgür iradeleriyle rasyonel şekilde karar almasına şüpheyle yaklaşmaktadır. Ulusların Zenginliği (Smith, 1776) eserinde, kadınların sadece nüfus artışında nispi olarak görünür olabileceğini belirtmiştir (Pujol, 1999). Bir diğer klasik iktisatçı olan Jean Baptise Say ise kadınların mücevher satın alırken çok mürif olduklarını öne sürerek Adam Smith'in kadınların rasyonel karar veremediği fikrini desteklemiştir. Klasikler içinde yer John Stuart Mill, Smith ve Say'ın görüşünün tersine kadınların kararlarına güvenle yaklaşılabilirliğini söylemiştir (Bodkin, 1999).

Smith, kadınların iş hayatında erkekler kadar özgür olmadıklarını sadece kendi rollerine uygun işleri seçebileceklerini belirtmiştir. Smith'e göre kadınların eğitim alması gereksizdir. Kadınlar kendi eğitim durumları hakkında karar veremezler, babaları, erkek kardeşleri ya da vasileri asıl kararı verecek olan kişilerdir (Smith, 1776).

Taylor Mill ise kadınların ekonomide görünür olması gerektiğini savunmuştur. Ona göre kadınlar kendi gelirlerini sağladığında özgür olabileceklerdir. Kadınlara verilecek olan hakların sadece eşitlik değil aynı zamanda ekonomik verimlilik getireceğinin de üzerinde durmuştur (Bodkin, 1999).

J. S. Mill ve H. Taylor 'ın ortak fikri olarak erkeklerle aynı verimlilikte çalışan kadınların erkeklere göre daha düşük ücret alması sosyal adaletsizliği oluşturmaktadır. Mill ailesi diğer klasik iktisatçılar gibi kadını bir erkeğin refakatçısı olarak görmemiş ve kadının ekonomide görünür ve eşit olmasını savunmuştur (Rossi, 1970).

### **1.2. Marksist Yaklaşım**

Marksizm; ekonomideki adaletsizlik ve sömürü üzerinde durarak kapitalizmi incelemiştir (Toksöz, 2011). Bu yaklaşım kadın sorununu sınıf sorunuyla birlikte değerlendirmektedir (Voyvoda, 2003). Marksizim'e göre

kapitalizmin yükselişi ile birlikte ev geçimini erkeğin sağlaması kadını erkeğe bağımlı ev kadını haline getirmiştir (Engels, 2001).

Marksist yaklaşım kadınları ‘yedek sanayi ordusu’ olarak adlandırmaktadır. Bu tanımla kadınların işgücü piyasasına kolay alınması ve istenmediği durumlarda kolay bir şekilde çıkarılmasından bahsedilmektedir (Kalaycı, 2017).

Marksist iktisat kadının doğum yaparak işçi ürettiğini ve kapitalizme katkı sağladığını belirtmiştir ancak kapitalizmin kadını ezmektedir. Kadının ev içinde harcadığı emek ve ücretli çalışarak harcadığı emek ayrı tutulmuş ve kadının ev içi emeği karşılıksız bırakılmıştır. Ev içi emeğin ise sermaye birikimine hizmet ettiğini ve yine kadınların kapitalizme katkı sağladığını belirtmişlerdir (Toksöz, 2011).

### **1.3. Neo-Klasik Yaklaşımı**

Neo-klasik iktisat kadını iş bölümü sonucunda sadece evin içinde görmektedir. Doğal iş bölümü sonucu kadın evin işlerini ve çocukların bakımını üstlenmiştir. Kadın işgücüne aktif katılımı ise annelik ve ev hanımlığı sıfatlarına zarar verecek bir durum olmaktadır (Toksöz, 2011). Neo-klasik teoriler, kadınların sadece ev işi ve çocuk bakımıyla sorumlu olduğunun üzerinde durmaktadır. Kadınların, ev içinde yüklendiği sorumluluklar işgücü piyasasına katılamamasına ya da erken ayrılmasına neden olmaktadır. Bu durumun sonucu olarak kadınların işgücü piyasasında kalma süresi erkeklerinkinden daha düşük olmaktadır. İşgücü piyasasında görece daha az kalan kadınların iş tecrübeleri de görece az olmaktadır. Bu durumda kadınlar daha az tecrübe isteyen, işe ara vermeyi daha az cezalandıran ve iş saatleri esnek olan meslekleri tercih etmeleri gerektiği sonucuna ulaşılır (Parlaktuna, 2010)

Neoklasik teori arz yönlü beşeri sermaye modeline dayanmaktadır. Beşeri sermaye modeline göre bireyler eğitim, deneyim ve yetenekleri gibi kişisel donanımlarına göre işgücü piyasasında yer edinirler. Maliyeti en aza indirip karı yükseltmek isteyen işverenler ise işgücü piyasasında kısıtlara sahip olan(bakılması gereken çocuk vb. ev içi sorumluluklar) kadın iş gücünü verimleri düşük olduğu gerekçesiyle tercih etmezler. Kadınları tercih ettikleri durumlarda ise erkeklerden daha az ücretlendirme yoluna giderler (Anker, 1997).

#### **1.4. Kurumcu Yaklaşım**

Neo-klasik iktisadın beşeri sermaye modelini kadın işgücü piyasasını açıklamadığı konusunda eleştiren bir yaklaşımdır. Kurumcu yaklaşım işgücü piyasalarının esnek olmadığını söylemektedir. Esnek olmayan işgücü piyasaları tekeli firma ve kurumsal düzenlemelerle bazı işçi gruplarını ikincil işgücü olmaya (Rumberger ve Carnoy, 1980) ve düşük verimli (Palaz, 2003) işlerde çalışmaya zorlamaktadır. Kurumcu yaklaşım işgücü piyasasını yatay bir şekilde birincil işgücü piyasası ve ikincil işgücü piyasası olarak ikiye ayırır. Birincil işgücü piyasası; ücretlerin yüksek, terfi etme durumu kolay ve işgücü devrinin düşük olduğu işlerdir. İkincil işgücü piyasası ise çalışma şartlarının kötü, ücretlerin düşük ve işgücü devrinin yüksek olduğu işlerdir. Yapılan bu ayırmda kadınların ikincil işgücü piyasasında istihdam edildiğini belirtir (Kocak, 1999).

(Palaz, 2003), çalışmasında kurumcu iktisat yaklaşımının gelişmiş ülkelerin işgücü piyasasını incelemek üzere oluşturulduğu için gelişmekte olan ülkelerin (Türkiye) işgücü piyasasında geçerli olmayacağını belirtmiştir (Palaz, 2003).

#### **1.5. Feminist Yaklaşım**

Feminizm, hukuki, siyasi ve sosyal düzenlemelerle kadının erkeklerle aynı düzeye gelmesini amaçlamaktadır (Ataman, 2009). Feminist iktisat kurumcu yaklaşımda yatay olarak katmanlaşan işgücü piyasasında kadınların neden ikincil işgücü piyasasına itildiği üzerinde durur. İkincil işgücü piyasasında yer alan kadın mesleklerinin anneliğin ve ev hanımlığının devamı niteliğinde olan öğretmenlik, hemşirelik ve temizlik işleri olması kadının toplumdaki rolünün bir getirisi olmakla birlikte kadın işlerinin hafife alınmasına da sebep olmaktadır (Anker ve Hein, 1986). Feminist yaklaşım, kadın işlerinin özellikleri ile kadınların kalıplaşmış özellikleri arasındaki bu yakın ilişkinin temelinde toplumsal cinsiyete dayalı mesleki ayrışmanın olduğunu belirtmiştir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007).

Feminist iktisat mesleki tabakalaşmayı yatay ve dikey olarak ikiye ayırmıştır. Kurumcu iktisadın oluşturduğu kadın işi, erkek işi ayrımı yatay tabakalaşma, kadınların işgücü piyasası içerisinde terfi alamama ve yükselmemeye durumunu(cam tavan) dikey katmanlaşma olarak tanımlamıştır (Aytaç, Sevüktekin ve Işığışık, 2002).

Kadınlar hakkında güçlü olan geleneksel yargılar, kültürel değerler ve toplumsal cinsiyet rolleri Türkiye’de kadın işgücü incelenirken Feminist yaklaşımın faydalı olabileceğini göstermektedir (Palaz, 2003).

## **2. KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINI ETKİLEYEN UNSURLAR**

İşgücü piyasasında kadın işgücünün katılımını belirleyen iki temel faktör bulunmaktadır; ekonomik faktörler ve sosyo-kültürel faktörler. Ekonomik faktörler; düşük ücret, çocuk sahibi olmak ve evlilik gibi konuları kapsarken, sosyal faktörler ise eğitim düzeyinin düşüklüğü, köyden kente göçün etkileri, sosyo-kültürel engeller ve işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığı olarak tanımlanabilir. Bu faktörlerden bazıları işgücüne katılma oranını doğrudan etkilerken, bazıları da dolaylı olarak etkilemektedir. Sosyo-kültürel değerler, kadının yaşı, medeni durumu, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, yaşadığı coğrafi bölge gibi birçok unsur kadının işgücünde yer alma kararlarını etkilemektedir (Durmaz, 2016).

Literatüre bağlı kalarak yapılan sınıflandırmada ise kadın işgücü üzerinde etkili olan unsurlar yaş, eğitim, kayıtdışı istihdam ve medeni durum olarak yer almaktadır.

### **2.1. Yaş**

İşgücüne katılımı etkileyen en önemli faktörlerden biri yaş aralığı olarak belirlenmiştir. Kadınların çalışıp çalışmama kararı yaş aralıklarına göre farklılık göstermektedir. Bilindiği üzere ülkemizde genç işçiliği daha yaygındır. Bu nedenle ülkemizde daha genç yaştaki kadınlar işgücüne dahil olurken, kadınların evlendiği veya çocuk sahibi olduğu dönemlerde işgücüne katılımları azalmaktadır. Ancak ülkemizde kadınların evlendikten veya çocuk sahibi olduktan sonra işe dönme olasılığı daha düşüktür. İşlerine geri dönmek isteseler de iş bulmakta zorluk çektikleri bilinmektedir. Kadınların işgücüne katılımında kesintili bir çalışma hayatına sahip olan ülkemiz ile gelişmiş ülkeler arasında ciddi derecede fark bulunmaktadır (Bektaş, 2015).

Kadının işgücüne katılımı genç yaşlarda daha yüksekken ileri yaş dönemlerinde azalmaktadır. 55 yaş ve üzeri kadınların işgücüne katılım oranı daha genç yaştaki kadınların katılımına göre çok daha düşük oranlarda gerçekleşmektedir. Kadınların işgücüne katılımında en yüksek olduğu dönem 20’li yaşların sonu ve 30’lu yaşların başlangıcı olarak belirlenmiştir. Kadının

işgücü piyasasına katılımı üzerine yapılmış mevcut çalışmaların genelinde bu gerçek kabul görmektedir.

İşgücüne kadınların katılımı farklı ülkelerde yaş gruplarına göre incelendiğinde, “M” harfine benzeyen bir eğilim gösterdiği tespit edilmiştir. 20-24 yaşlar işgücü katılımında artış göstererek zirveye ulaşan oran, 30’lu yaşların başından itibaren düşüş göstererek 40’lı yaşlarda tekrar bir yükselme trendine girip, 40-54 yaşları arasında tekrar tavan yaparak “M” harfini andıran bir grafik ortaya çıkarmaktadır. İşgücüne katılım oranlarında 30’lu yaşlarda düşüş görülmesinin nedeni olarak kadınların anne olarak 0-6 yaş grubu çocukları ile kendi ilgilenmeleri ve büyütme niyetiyle işgücü piyasalarından ayrılmaları olarak görülmektedir (Hayghe ve Bianchi, 1994).

Yaş ve kadın işgücü katılım oranındaki ilişki göz önüne alınarak, Türkiye’deki kadın işgücüne katılım oranı ile yaş ilişkisine bakıldığında bahsedilen ilişki görülmektedir. 15-19 ve 20-24 yaş gruplarında zirveye ulaşan kadın işgücü katılım oranı 25 yaşından itibaren düşüşe geçtiği, 40-44 yaş grubunda ise tekrar yükseldiği, 50’li yaş grubunda ise tekrar azalış eğilimine girdiği görülmektedir. Türkiye’de kadın iş gücü ile yaş grupları arasındaki bağlantıyı da “M” tipi eğilimli grafiğe benzetmek mümkündür (Özer ve Biçerli, 2003).

## **2.2. Eğitim**

Bir ülkedeki gelişim ve refah, o ülkede bulunan bireylerin iyi eğitilmiş olmasına ve eğitimin sürekliliğine bağlı olmaktadır. Eğitilmiş bireyler, yaşadıkları ülke için hem sosyal ve ekonomik anlamda kalkınma için önem arz etmektedirler. Günümüzde dünya, bilgi toplumu haline gelmesiyle eğitim en büyük değer haline gelmiştir. Eğitim, bireysel ve toplumsal açıdan, gelişim ve ekonomik açıdan büyümeye katkılar sağlamaktadır (Alpaydın, 2008). Kadınların eğitimi, gelişmekte olan ülkelerin kalkınması açısından önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Kadınların aktif işgücüne katılmadığı bir durumda ekonomik kalkınmayı düşünmek imkansızdır. Bu nedenle ekonomik kalkınmanın önemli bir ayağı olan kadın istihdamının artırılmasına yönelik politikalar ülkeler için önemli adımlar olarak görülmektedir (Çam, 2014). Ülkelerin geliştirdiği önemli politikalar; kız çocuklarının eğitilmesi, aile gelirinin ve sosyal statünün artırılması, kadınların daha yüksek gelir elde etmesinin sağlanması ve meslek alanında dinamik bir

yapı oluşturulması yönündedir. Bilimsel çalışmalar göstermektedir ki gelişmekte olan ülkelerde kız çocuklarının eğitiminin yaygınlaşması, uzun vadede ekonomik kalkınma üzerinde erkek çocuklarının eğitime göre daha güçlü bir etkiye sahiptir. Bu nedenle işgücüne katılımda ve istihdamda eğitime yönelik cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması, toplumun gelişebilmesi ve kalkınabilmesi açısından son derece önem arz etmektedir (Rankin ve Aytaç, 2006).

Kadın ve erkek ayırımı gözetilmeden eğitim kalkınma ve büyümenin temel taşı oluşturulmaktadır. Eğitim, kişilerin toplumdaki yerini belirlemekte ve bu yeri değiştirebilmesini sağlamaktadır. Eğitim aynı zamanda kalkınmada kadınların rollerini belirlemekte ve kadınların istihdama katılımına yön vermektedir. Yoksulluğun azalması üzerinde de etki sahibi olan eğitim, işgücü verimliliğini artırılması, kadınların istihdam edilebilmesi ve aile bütçesine de katkı sağlayabilmesini kolaylaştırmaktadır. Aynı zamanda eğitim ile birlikte kadınlar sağlık ve beslenme konularında bilinçlenmekte, sağlıklı doğum oranları artmakta ve çocuk ölüm oranları azaltılmaktadır, bu nedenle kadın eğitim oranlarının artması toplumsal gelişim ve ülkelerin kalkınmasına doğrudan etki etmektedir (Palaz, 2005).

Eğitimin istihdamla ilişkisi, eğitim arttıkça istihdam edilebilirliğin arttığını yönünde tespit edilmiştir. Aynı zamanda eğitimin dışsallık etkisiyle birlikte ekonomik kalkınma-büyüme ve yarattığı pozitif dışsallık ekonomiyi ve toplumu olumlu etkilemektedir (Berber ve Yılmaz Eser, 2008). Nitekim eğitimsiz kadınlar işgücü piyasasında daha önceleri yetenek, eğitim ve beceri gerektirmeyen vasıfsız işler bulabiliyorken, aldıkları eğitimin etkisi ile daha vasıflı işlerde istihdam edilmeye başlamışlardır. Bu durum eğitimin insani şartlar sağlayan işlerde çalışma açısından istihdamdaki önemine vurgu yapmaktadır.

Literatürde yer alan birçok incelemeye göre eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım artmaktadır. Eğitim yatırımlarının getirisinin araştırıldığı çalışmaların genel sonucu eğitim düzeyi yükseldikçe eğitimin getirisinin de arttığı yönündedir. Eğitimin getirisinin yüksek olmasıyla birlikte eğitilmiş kadının ücreti de daha yüksek olacaktır. Kadınlar yapacakları eğitim-ücret-fırsat maliyeti hesaplamalarında ücretli çalışmanın ücretsiz ev işçiliğinden daha karlı olduğunu düşünerek işgücü katılımlarını arttıracaktır (Günsoy ve Özsoy, 2012).

### **2.3. Kayıt Dışı İstihdam**

Kadın istihdamının düşük düzeyde olması söz konusu olduğunda en önemli parametrelerden biri olan eğitim sorununun yanı sıra, kadın istihdamındaki bir diğer önemli sorun da “kayıt dışı istihdam” olarak belirlenir. Küreselleşme, ihracata dayalı endüstrileşme ve endüstrilerin gelişmiş ülkelere doğru yerleştirilmesi kayıt dışı istihdamın artmasına yol açarken, ucuz ve esnek işgücü olarak çoğu zaman kadınların tercih edilmesine olanak sağlamaktadır (Unni ve Rani, 2000).

Kayıt dışı istihdam özellikle yoğun göç yaşanan büyük şehirlerde gününbirlik çalışanların ortaya çıkardığı bir piyasa türü tanımlanmaktadır (Bayrakdar ve Okay, 2003).

Kadınları kayıt dışı ekonomide çalışmaya zorlayan başlıca etkenlerden biri, yaşamak ve geçinmek için gerekli gelirden yoksunluktur. Gerçekten, hem düşük düzeyde ve düzensiz de olsa gelir elde etmeye muhtaç olduklarından, hem de çalışacak alan bakımından başka seçenekleri olmadığından giderek daha çok kadın kayıt dışı işgücüne katılmaktadır (Beneria ve Floro, 2003). Yaşanan ekonomik krizlerle birlikte aile bütçesine katkıda bulunmak zorunda kalan ve eğitimden yoksun kadınların tercih ettiği formal olmayan, sıklıkla gününbirlik çalışma şeklinde olan kayıt dışı istihdamda kadınlar erkeklerden daha fazla tercih edildiği görülmektedir. Bunun yanı sıra kadının erkeğin ucuz iş gücü ikamesi olarak görülmesi yine kadınlarda kayıt dışı istihdamın yüksek olmasının ana sebeplerinden biridir (Bayrakdar ve Okay, 2003).

Kadın istihdamının kayıt dışı kalmasının bir diğeri nedeni ise ‘çalışan’ pozisyonundaki kadınların kendilerini ‘ev kadını’ olarak nitelendirmesidir. Gündelik olarak yevmiyeli çalışan; çocuk bakıcılığı ve ev temizliği yapan kadınlar belirtilen işlerin yine ev içi işlere paralel olmasından ve yeterli niteliğe sahip olmadığı düşüncesinden ötürü kendilerini çalışan olarak görmezler. Ancak aynı duruma sahip erkekler kendilerini ‘işsiz’ olarak isimlendirmektedir. Bu durumda kadınların iş algısı ve yanlış adlandırmaları sonucunda cinsiyete göre istihdam oranlarında açılma meydana gelir (Özbay, 2020).

### **2.4. Medeni Durum**

İstihdam oranları medeni duruma göre incelendiğinde nüfus oranları da belirleyici niteliğe sahip olmaktadır. Cinsiyete göre medeni durumlarda

önemli ölçüde fark bulunmaktadır. İstihdam edilenler bireylerin cinsiyetleri arasındaki farkın büyüklüğü göz önüne alındığında kadın istihdamının önündeki engel de ortaya çıkmaktadır (Aksoy, 2018).

Toplumların tarihsel oluşumları ve kültürleri o toplumdaki cinsiyete dayalı iş bölümünün sınırlarını belirlemede önemli rol oynamaktadır. Kadınların ev içinde ve özel alanda kalan işlerin sorumluluğunu almaları birçok toplumda kabul görmüştür. Nitekim kadınların çocuk bakımı ve ev işleri görevlerini üstlenmesi bu iş bölümünün bir sonucu olmuştur. Kadının işgücüne katılma durumunda; çocuk bakımı, yaşlı bakımı, hane içinde yapılması gereken temizlik ve yemek işlerinin sorumluluklarının aile bireyleri arasındaki paylaşımı önemli bir nokta oluşturmaktadır. Kadınlarının işgücüne ücretli bir şekilde katılabilmesi için ev içi sorumluluklarını aile fertleriyle paylaşması gerekmektedir (Dedeloğlu, 2000).

Kadınların buldukları coğrafi konum; işgücüne katılım oranlarını medeni durumu baz alarak incelendiğinde göz önünde bulundurulmalıdır. Kırsal bölgedeki kadınların işgücüne katılım oranı kentte yaşayan kadınların işgücü katılım oranına göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kırdaki kadınların evli ve çocuk sahibi olması jeopolitik ve kültürel yapılar baz alındığında kadınların aile işçisi olarak konumlandırılması bu oranın belirlenmesinde büyük etken olarak belirlenmiştir. Ancak kentteki çocuklu kadınların işgücüne katılım oranları kentteki bakıcı ücretine göre değişiklik gösterecektir. Bunun sebebi olarak kırdaki kadınların çocuklarını yanında rahatlıkla götürebilirken kentteki kadınların bakıcı fiyatlarına göre kar oranını hesaplayarak işgücüne katılım kararı vermesi olarak açıklanabilmektedir (Çakmak, 2021).

Medeni duruma göre kadınların işgücüne katılımını analiz ederken dikkat edilmesi gereken önemli noktalardan biri de kır ve kent arasındaki ayrımıdır. Kırsal bölgede yaşayan ve işgücüne katılım gösteren kadın-söz konusu kadın ücretsiz aile işçisi- çocuğunu işe götürebilirken kent de işgücüne katılım gösteren kadın ise çocuğu için bir bakım hizmeti almak zorundadır. Kentli kadının işgücüne katılıp katılmama durumunu çocuğu için satın aldığı bakım hizmetinin ücreti belirlemektedir. Bu durumun sonucu olarak evli ve kentli kadının işgücüne katılımı ile evli ve kırsalda yaşayan kadının işgücüne katılımı farklılık gösterecektir (Mercanlıoğlu, 2010).



Kadın işgücü hakkında yapılan araştırmalar kadınların boşanma oranının işgücüne katılım oranına pozitif etki sağladığını göstermektedir. Ancak bu oran kadınların işgücüne katılım oranlarının boşanmaya sebebiyet verdiği anlamına gelmemektedir. Yapılan çalışmalarda kadınların boşanma kararı almadan önceki yıllarda işgücüne katılımının yükseldiğini göstermektedir. Bu veriler ışığında kadınların evlilikte boşanma ihtimalini gördüğü durumlarda işgücüne dahil oldukları ve çalışma kararı aldıkları yargısına varılmaktadır (Kutlar vd., 2012).

### **3. LİTERATÜR TARAMASI**

Çalışmanın bu kısmında kadının işgücünü ve kadınların işgücüne dahil olmamam nedenlerini Türkiye’ de ve dünyada konu alan araştırmalar incelenerek tarihsel olarak sıralanmıştır.

Kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri kapsamında yapılan literatür çalışmasında Suudi Arabistan için dahil olmama nedeninin kadınların çalışmaması yönünde gelişen kültür olduğu, Avustralya’da yapılan çalışmada kadınların önündeki engelin çocuk bakımı olduğu görülmüştür. Avrupa’da ise bu durumun nedeninin eğitim olduğu tespit edilmiştir. Türkiye için incelenen literatürde ise toplumsal cinsiyet rolleri, çocuk sahibi olma ve eğitim sebepleri olarak ön plana çıkmaktadır.

Özer ve Biçerli, 2003 tarihli çalışmalarında kadınların işgücü katılım oranını etkileyen unsurların belirlenmesi için 1988-2001 yılları arası Türkiye geneli kentsel ve kırsal verileri panel veri analiziyle test etmişlerdir. Yapılan testlerin sonucunda kadın işgücünün makroekonomik değişkenlerle (enflasyon, ücret, büyüme oranı, işsizlik oranı) doğrudan ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Gelişmekte olan birçok ülkede ve Türkiye’de kadınların istihdamını geleneksel rollerin ve istihdam şeklinin dışına çıkamadığı tespit edilmiştir (Özer ve Biçerli, 2003-2004).

Vlasblom ve Schippers’in 2004 yılında yaptıkları çalışmalarında kadınların işgücüne katılımında öne çıkan 2 önemli unsur olduğu tespit edilmiştir. Bunlar çocuk sahibi olma ve eğitim düzeyinin etkisidir. Çalışmanın yapıldığı 1992-1999 yıllarında Avrupa’da kadınların işgücüne katılımının arttığı görülmüştür. Evlilik, yaş, çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı verileriyle model oluşturulmuştur. Kadınların işgücüne katılımı sadece eğitim düzeyiyle

bağlantılı olmamakla birlikte en önemli etkeninin eğitim olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Vlasbom ve Schippers, 2004).

Kızılgöl’ün 2012 yılında yayınlanan çalışmasında kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin neler olduğunu tespit edebilmek için 2002-2008 yılları arasında yapılan hane halkı bütçe anketlerinden elde edilen veriler kullanılmıştır. Ekonometrik analiz olarak logit model analizinin kullanılmıştır. Kadınların işgücüne katılımında en önemli etkenin eğitim düzeyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitimin kırsal kesimde işgücüne katılıma etkisi kentsel kesime göre daha fazladır. Çocuk sahibi olma kentsel kesimde kadınların işgücüne katılmasında negatif etki gösterirken kırsal kesimde kadınların tarımda ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışmasından dolayı negatif etkisi zayıftır (Kızılgöl, 2012).

Önder’in 2013 yılında yaptığı çalışmasında kadınların işgücüne katılım oranları incelenmiştir. Aynı zamanda kadınların işgücüne katılırken karşılaştıkları engeller ve çalışma hayatında yaşadıkları zorluklar da detaylandırılmıştır. 1988-2004 yılları arasından kadın işgücüne katılımında düşüş görülmektedir bu düşüşün sebebi bu yıllar arasında yaşanan köyden kente göçlerdir. Kent hayatında ev hanımı olarak işgücüne dahil edilmeyen kadının köy hayatında ücretsiz aile işçisi olarak dahil edilmesi olduğu belirtilmiştir. 2007-2012 yılları arasında kadınların işgücü katılım oranında yaşanan artışın sebebi ise yasal düzenlemelere ve mevzuatlara dayandırılmıştır. Kadınların işgücüne katılımını engelleyen en önemli unsur olarak toplumsal cinsiyete dayalı bakış açısı gösterilmiştir (Önder, 2013).

Pegu tarafından 2015 yılında yapılan çalışmada Kuzey-Doğu Bölgesi’nde kadınların işgücüne katılımı incelenmiştir. Kadın işgücüne katılımında artış görülmesine rağmen erkeklerin gerisinde kaldığı belirtilmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranı eyaletlere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın kaynağının ise eğitim politikalarının farklılığı olduğu belirtilmiştir. Bölgede kadınların genellikle tarım ağırlıklı çalıştığı bilinmektedir. Okuryazarlık oranı arttıkça kadınların tarım dışı sektörlere yöneldiği görülmüştür. Eğitimin artması aynı zamanda kadınların sosyal ve politik hayatta daha görünür olmasını da sağlamaktadır. Kadınların emek piyasasında hareketliliğinin, üretiminin ve gelirinin artmasının eğitime bağlı olduğu tespit edilmiştir (Pegu, 2015).

Yılmaz ve Zoğal, 2015 yılında yaptıkları çalışmada Türkiye ve Avrupa için kadın işgücünü etkileyen faktörler incelenmiştir. Türkiye’de kadın işgücünü belirleyen faktörlerin: ücretsiz aile işçiliği, kadının ve eşinin eğitim düzeyi, yaş düzeyi, madeni hal ve diğer etkenler olarak belirtmiştir. Avrupa’da kadın işgücünü etkileyen faktörlerin ise iş yaşamındaki kadına karşı tutum, eğitim düzeyi, yaş düzeyi, çalışma süresi ve diğer etkenlerdir. Çalışmanın sonucuna göre Türkiye’de kadın işgücünün düşük ivmeyle artmasının sebebi erkeğin ev geçindirmesi ve kadının çocuk ve ev bakımıyla ilgilenmesidir. Belirtilen cinsiyet rollerinin değiştirilmesi için aile içi eğitim ve seminerlerin yapılması önerilmiştir (Yılmaz ve Zoğal, 2015).

Akgeyik tarafından 2016 yılında yapılan çalışmada 2007-2016 yılları arası TÜİK verileri kullanılmıştır. Kadınların işgücüne katılımında etkileyen faktörlerin analiz edildiği çalışmada eğitimin en önemli faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Üniversite mezunu kadınların işgücüne katılımı oranı diğer eğitim seviyelerindeki kadınlara göre daha yüksektir. Kadınların evlilik yaşının yükselmesi de kadın işgücüne katılımını arttıran bir etken olarak görülmektedir. Doğurganlık oranının azalması da kadınların işgücüne katılmasını pozitif yönde etkilemektedir. Aynı zamanda boşanma oranlarındaki yükselmenin kadınların işgücüne katılımını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Akgeyik, 2016).

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli faktörlerden biri de aktif olarak işgücünde bulunan kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları engellerdir. Durmaz, 2016 yılında yaptığı çalışmada Dünya’da ve Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılma süreci incelenmiştir. Kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları engeller; ikili rol yaklaşımı, eğitim seviyesi ve beşeri sermaye yatırımı, ikincil iş piyasaları, işverenin uyguladığı ayrımcı tutum, çocuk sahibi olmak, üst kademeye geçememe sorunu; kraliçe arı sendromu, cam tavan sendromu ve cam asansör olarak sınıflandırılmıştır. Kadınların istihdam sorununu bazı ülkelerde gelişmişliğe yorumlansa da dünya genelinde ortak problem olduğuna değinilmiştir (Durmaz, 2016).

Yaygın bir şekilde cinsiyet ayrımcılığının yaşandığı Suudi Arabistan’da Varshney tarafından 2019 yılında yapılan adli çalışmada kadınların yaşadığı süreç incelenmiştir. Hükümetin yaptığı reformlarla birlikte kadınların işgücüne katılımının arttığını gözlemlenmiştir. Toplumun sınırlayıcı kültürü

kadınların işgücüne katılımında ciddi bir engel oluşturmuştur. Krallığın kadınları işgücüne teşvik etmek için uyguladığı iş yasalarındaki reformlar ve eğitimler değişimin ilk dalgasını oluşturmuştur. Yasal düzenlemelerle kadınlara verilen doğum izni, kreşler ve tatil düzenlemeler kadınların işgücüne girmesini kolaylaştırmış olsa da kültürel zorlukların önüne geçemediği tespit edilmiştir (Varshney, 2019).

Wood, Griffiths ve Emslie tarafından hazırlanan çalışma raporunda Avustralya’da kadın işgücü katılımının arttığı görülmüştür ancak kadınların sadece yarı zamanlı çalışabildiği bunun sebebinin ise çocuk bakımı olduğu tespit edilmiştir. Kadınlar için ücretli çalışmanın önündeki en büyük engelin çocuk bakımı olduğu belirtilmiştir. Çocuk bakımı engelini kadın işgücünün önünden kaldırılması için hükümete öneriler sunulmuştur. Hükümet tarafından düşük gelirli ailelere çocuk bakım desteğinin artırılması gerekmektedir (Wood vd., 2020).

### ANALİZ

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’nun kadınların sosyal ve ekonomik alanlardaki durumlarının incelenmesi ve olumsuz göstergelerin olduğu alanlarda iyileştirme çalışmaları yapılması adına cinsiyete göre hazırlanan ‘İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri’ iktisadi teoriye ve ekonomik durumlara göre açıklanmıştır.

**Tablo 1:** Kadınların İşgücüne Katılmama Nedenleri

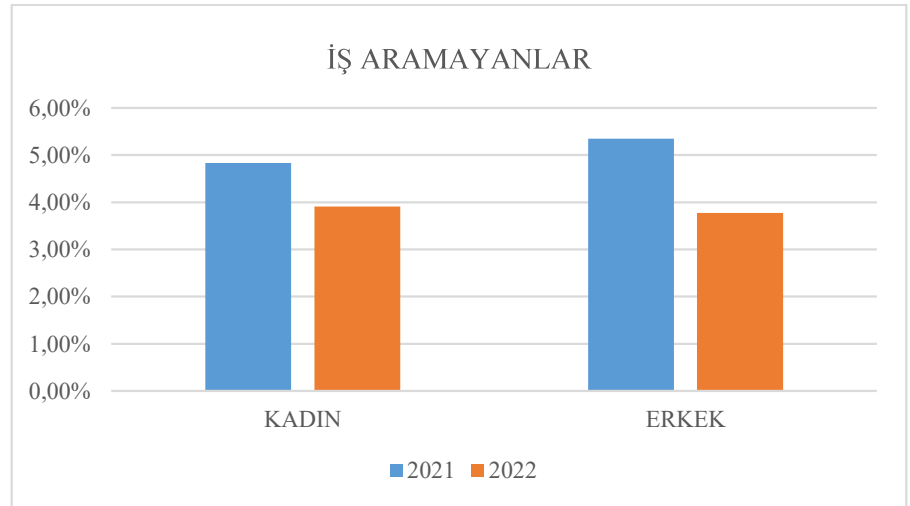
Türkiye	Yıl	Ev işleri	İş Bulma Ümidi Olmayanlar	İş Arayışında Olmayanlar	İş Arayıp İşbaşı Yapmayacak Olanlar	Eğitim Öğretim	Emekli	Çalışamaz Halde Olanlar	Diğer
KADIN	2021	45,98%	3,85%	4,83%	0,22%	12,12%	5,91%	16,04%	11,09%
	2022	47,08%	4,15%	3,91%	0,23%	12,37%	6,06%	15,97%	10,23%
ERKEK	2021	0,00%	8,50%	5,35%	0,58%	24,08%	39,58%	16,37%	5,56%
	2022	0,00%	8,32%	3,77%	0,46%	23,89%	41,77%	16,67%	5,11%

Kaynak: TÜİK’in Aile Yapısı Araştırmalarından derlenmiştir. (<http://www.tuik.gov.tr>; erişim: 15.09.2023) (TÜİK, 2021).

TÜİK’in 2021-2022 verileriyle hazırlanan Tablo 1’de kadınların ve erkeklerin işgücüne dahil olmama nedenleri yüzdeler olarak verilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerinden en yüksek payı %45 ile ev işleri alırken erkekler için %0 oranında etkisiz olduğu

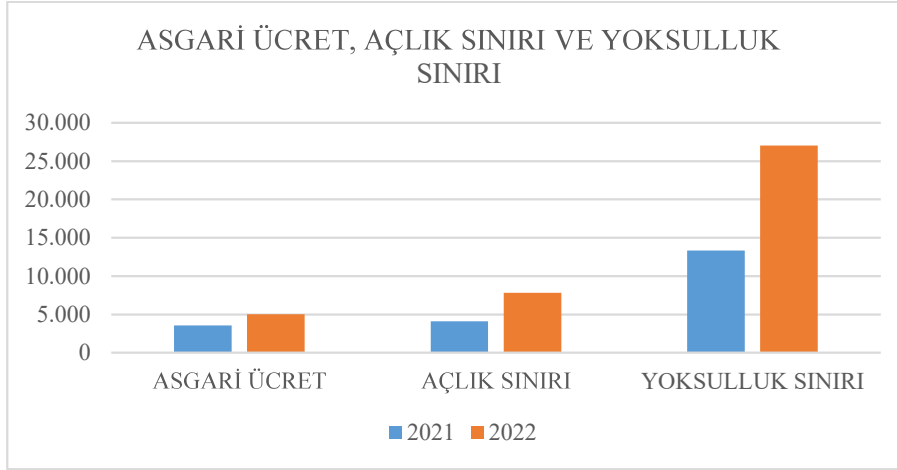
görülmektedir. Bu durum neoklasik iktisadın kadının doğası gereği evde olması görüşüyle paralellik göstermektedir. Kadın doğası gereği kendine yüklenen sorumluluğu benimseyerek kendini iş hayatının dışında tutmaktadır. Ev işlerine çocuk bakımının da dahil edildiği göz önünde bulundurularak Marksist Yaklaşımının kadının çocuk doğurarak üretime katıldığı görüşünü desteklediği görülmektedir. Marksist Yaklaşımı kadının emeğinin ev içi ve ev dışı ayrılmasında ev içi emeğinin karşılıksız kaldığını söylemektedir, verilerde de görüldüğü üzere ev içi sorumlulukları üstlenen kadınlar ücretli iş piyasasının dışında kalarak ücretsiz emek üretmektedirler.

Tablo 1’deki bir diğer değişken olan ‘İş Bulma Ümidinde Olmayanlar’ incelendiğinde erkeklerde iş bulma ümidinde olmayanların oranı %8 iken kadınlarda bu oran %3 olarak hesaplanmıştır. Erkek ve kadın oranındaki 2 katın üzerindeki değişimi kadınların emek piyasasında iş edinme konusunda daha umutlu olduğunu göstermektedir ancak bu veriler hesaplanırken iş bulamadığı için ev işleriyle meşgul olup ‘ev hanımı’ olarak kendini tanımlayan kadınlar ‘iş bulma ümidinde olmayanlar’ a dahil edilmemiştir.



**Şekil 1:** İş Aramayanlar

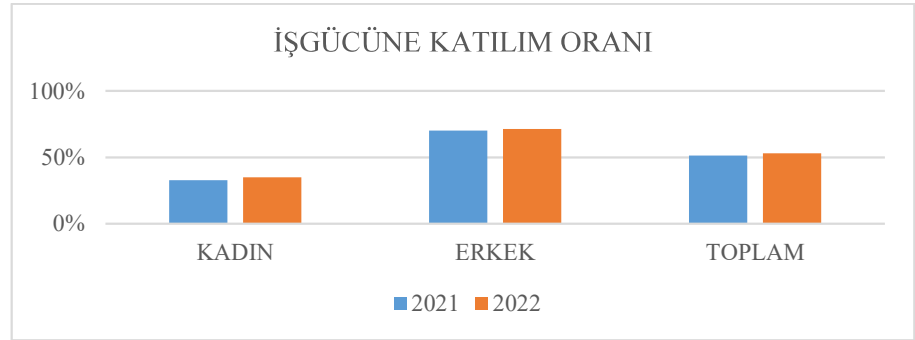
Kaynak: TÜİK’in Aile Yapısı Araştırmalarından derlenmiştir.  
(<http://www.tuik.gov.tr>; erişim: 15.09.2023) (TÜİK, 2021).



**Şekil 2:** Asgari Ücret, Açlık Sınırı ve Yoksulluk Sınırı

Kaynak: TÜİK’in Aile Yapısı Araştırmalarından derlenmiştir. (<http://www.tuik.gov.tr>; erişim: 15.09.2023) (TÜİK, 2021).

Grafik 1’de görüldüğü üzere Türkiye’de kadınlarda ve erkeklerde iş aramayanlar oranında düşüş yaşanmaktadır. Grafik 1’de yer alan veriler değerlendirildiğinde Türkiye’de 1 yılda kadınların iş aramama oranı %23 azalmıştır, erkeklerde ise %41 oranında azalma yaşanmıştır. İş aramayanlar oranındaki bu düşüşün nedeni ekonomik şartlar olarak görülmektedir. 1 yıl içerisinde asgari ücretteki artış çalışmama durumunun fırsat maliyetini arttırarak bireyleri işgücü piyasasına yönlendirmiştir. Asgari ücrette yaşanan artış, enflasyona karşı koruyuculuk gösterememiştir bu durum sonucunda açlık sınırında ve yoksulluk sınırında artış yaşanmıştır (Grafik 2). Bireylerin yaşam standartlarını aynı derecede sürdürebilmesi için çalışma eğilimine girdiği görülmüştür.



Şekil 3: İşgücüne Katılım Oranı

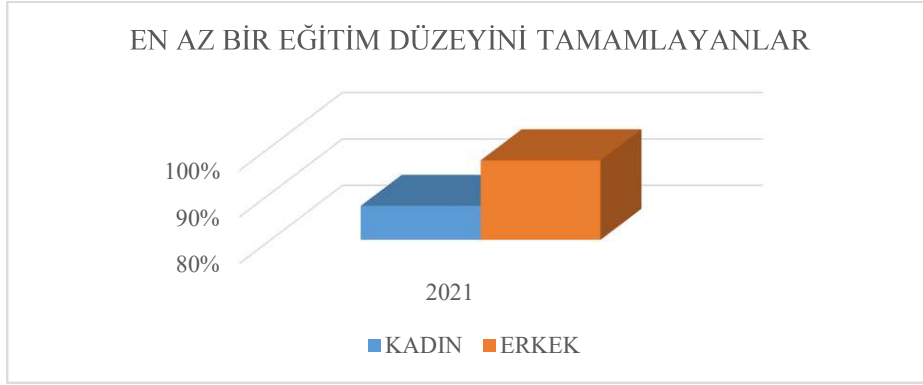
Kaynak: TÜİK'in Aile Yapısı Araştırmalarından derlenmiştir. (<http://www.tuik.gov.tr>; erişim: 15.09.2023) (TÜİK, 2021).

Grafik 1'de verilen iş aramayanların oranındaki düşüş, Grafik 3'de verilen İşgücüne katılım oranına artış olarak yansımaktadır. İş aramarak işgücü piyasasının dışında kalan bireyler iş arama isteğiyle iş piyasasına giriş yaparak işgücü katılımına dahil olmaktadır.



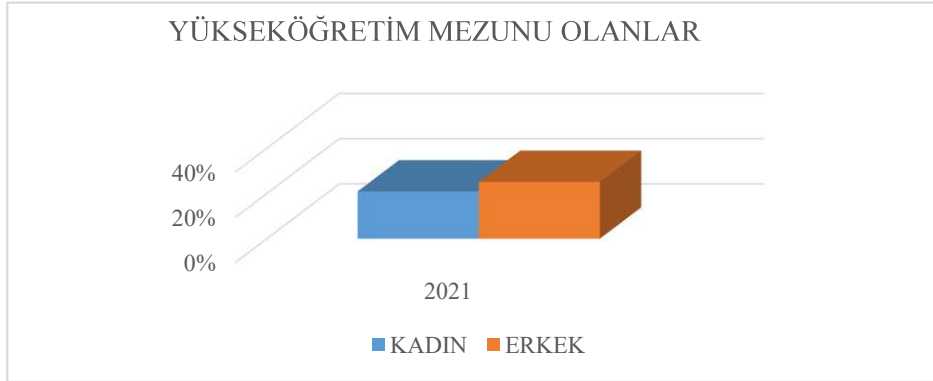
Şekil 4: Eğitim-Öğretim Nedeniyle İşgücüne Katılmayanlar

Kaynak: TÜİK'in Aile Yapısı Araştırmalarından derlenmiştir. (<http://www.tuik.gov.tr>; erişim: 15.09.2023) (TÜİK, 2021)



**Şekil 5:** En Az Bir Eğitim Düzeyini Tamamlayanlar

Kaynak: TÜİK’in Aile Yapısı Araştırmalarından derlenmiştir. (<http://www.tuik.gov.tr>; erişim: 15.09.2023) (TÜİK, 2021).



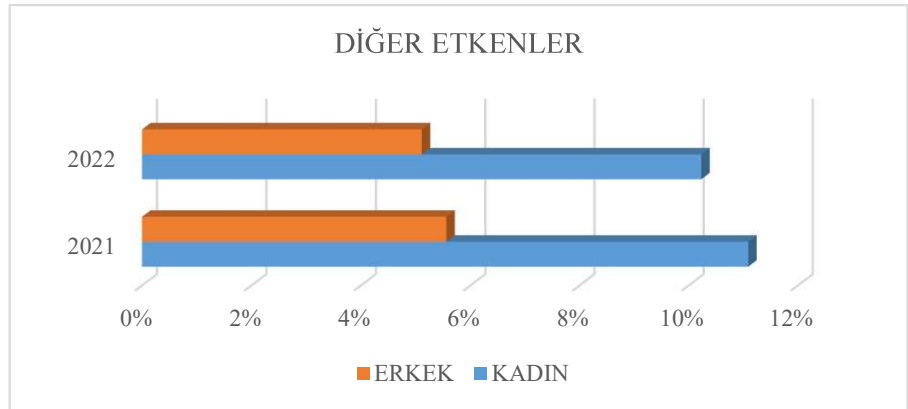
**Şekil 6:** Yükseköğretim Mezunu Olanlar

Kaynak: TÜİK’in Aile Yapısı Araştırmalarından derlenmiştir. (<http://www.tuik.gov.tr>; erişim: 15.09.2023) (TÜİK, 2021).

Eğitim ve Öğretim gördüğü için işgücü piyasasında bulunmayanların oranı erkeklerde 2021 %24 iken kadınlarda bu oranın %12 olduğu görülmektedir. 2021 yılı TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistiklerine göre en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı erkeklerde %97,1 iken kadınlarda %87,3 olarak hesaplanmıştır. Grafik 5’de en az bir eğitim düzeyini tamamlayanlarda kadın oranı düşükken, yükseköğretim mezunu olanların oranı buna göre yüksektir. Bunun sebebi ise Türkiye’de lise dahil zorunlu eğitimin 2012 yılında uygulamaya konulmasıdır. Bir önceki kuşakta zorunlu



eğitim olmadığı için kadınların eğitim düzeyi tamamlamasında düşüş gerçekleşmiştir. Yükseköğretim mezunu olanların oranı erkeklerde %25,1 iken kadınlarda ise %20,9'dur. Grafik 4,5 ve 6'da verilen oranlar göz önüne alındığında eğitim hayatında kadınların erkeklerden geri planda kaldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Erkekler ve kadınların oranları arasındaki bu fark neoklasik iktisadın beşeri sermaye modeline paralellik göstermektedir. Kadınların beşeri sermaye yatırımı olan eğitimden erkeklere göre daha az faydalandıkları için, işgücü piyasasının rasyonel olması sonucu dışlama etkisiyle düşük ücretli işlere yönlendirildiği fikrini desteklemektedir.



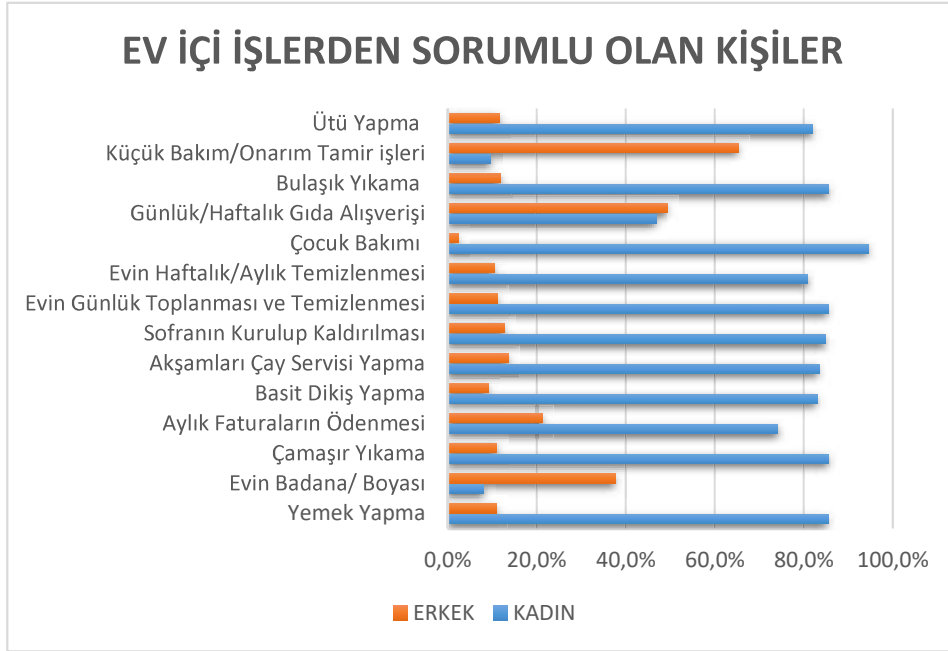
**Şekil 7:** Diğer Etkenler

Kaynak: TÜİK'in Aile Yapısı Araştırmalarından derlenmiştir. (<http://www.tuik.gov.tr>; erişim: 15.09.2023) (TÜİK, 2021).

Erkeklerin diğer etkenlerle işgücüne katılmama oranı 2021'de %6 olarak hesaplanmıştır. Kadınların ise diğer etkenlerle işgücüne katılmama oranı %11 olduğu görülmektedir. Kadınların işgücü piyasasında etkileyen unsurlardan medeni durumun diğer etkenlere dahil edilmesiyle bu oranda artış yaşanıldığı düşünülmektedir. Mollaibrahimoğlu'nun 2016 yılında yaptığı çalışmasında; kadınların işgücü piyasasında geri kalmasının nedeni eğitim olarak görülse de daha etkili olan sebeplerden biri kadınların eş olması yani medeni durumu olarak evli olmasıdır sonucuna ulaşmıştır. Çalışmanın bu kısmında paralel sonuca ulaşılmıştır (Mollaibrahimoğlu, 2016).

Literatür incelendiğinde kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerinden birinin de anne olmak kapsamında doğum oranları olduğu

görülmüştür (Gençtürk, 2022), (Varshney, 2019) doğurganlığın azalmasının işgücüne katılımı arttıran bir etki ettiği görülmektedir (Aldan ve Öztürk, 2019). Buna rağmen TÜİK veri çalışmasında işgücüne dahil olmama nedenlerini sınıflandırırken çocuk sahibi olmayla ilgili bir sınıflandırma yapmamıştır, bu durum eksik bir değerlendirmeye sebep olacaktır.



**Şekil 8:** Ev İçi İşlerden Sorumlu Olan Kişiler

Kaynak: TÜİK’in Aile Yapısı Araştırmalarından derlenmiştir. (<http://www.tuik.gov.tr>; erişim: 15.09.2023) (TÜİK, 2021).

TÜİK aile yapısı anketlerinin sonuçlarında; kadınların ev işlerinde ütü yapma, bulaşık yıkama, çocuk bakımı, evin haftalık temizlenmesi, evin günlük toplanması, sofranın kurulup kaldırılması, akşamları çay servisi yapma, basit dikiş yapma, aylık faturaların ödenmesi, çamaşır yıkama ve yemek yapma işlerinde erkeklerden daha fazla görev aldığı görülmektedir. Erkeklerin ise tamir işleri, gıda alışverişi ve evin boyanmasında kadınlardan fazla görev aldığı görülmüştür. Literatürde yer alan kadın işi, erkek işi ayrımına paralel bir ev içi görev dağılımı yapıldığı görülmektedir. Kadınların

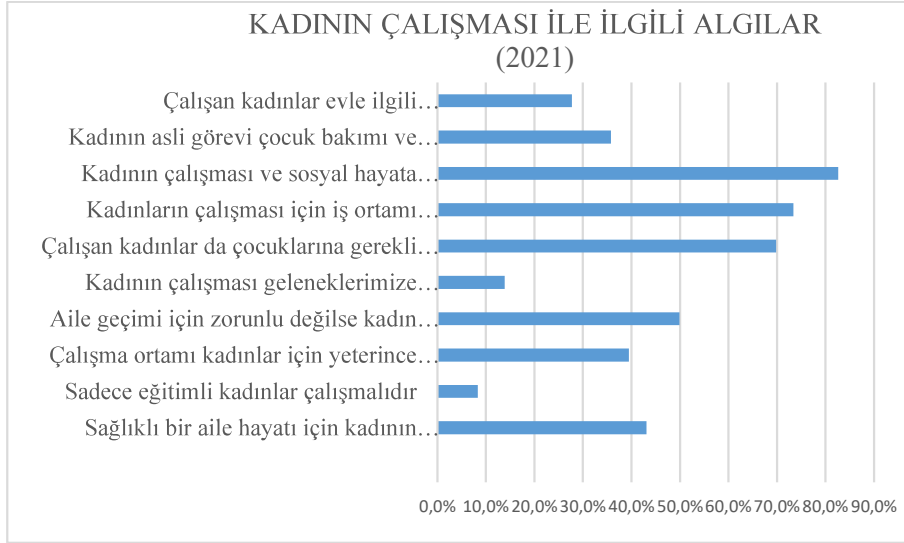
ev içindeki sorumluluğunun yüksek olması, ev işleri nedeniyle işgücüne dahil olmadığı bir işareti olarak değerlendirilmektedir.



**Şekil 9:** Ev İçinde Çocuk Bakımından Sorumlu Olan Kişiler

Kaynak: TÜİK'in Aile Yapısı Araştırmalarından derlenmiştir. (<http://www.tuik.gov.tr>; erişim: 15.09.2023) (TÜİK, 2021).

Grafik 8'de görüldüğü üzere TÜİK ev işlerinin içerisine çocuk bakımını dahil etmiştir. Aile Yapısı Anketlerine göre ev içi sorumluluklardan biri olan çocuk bakımını kadınlar %94,4 üstlenirken erkeklerin ise sadece %2,30 çocuk bakım sorumluluğunu üstlenir(Grafik 9). Aynı zamanda çocuk bakımını aile dışı bireyin üstlendiği oranın ise %3,30 olduğu görülmektedir. Verilen oranlardan yola çıkarak kadının anne kimliğinin işgücü katılımının önüne geçtiği görülmektedir. Marksist görüşteki kadın üretime doğurganlığıyla katılır fikriyle paralellik göstermektedir.



**Şekil 10:** Kadının Çalışmasıyla İlgili Algılar

Kaynak: TÜİK’in Aile Yapısı Araştırmalarından derlenmiştir. (<http://www.tuik.gov.tr>; erişim: 15.09.2023) (TÜİK, 2021).

Yapılan çalışma içerisinde bulunan analizlerde kadınların ve erkeklerin işgücüne dahil olmama sebeplerinde ve oranlarında kültürel bir eğilim olduğu görülmektedir. Bu eğilimi görünür hale getirmek için TÜİK’in ‘Kadınların Çalışmasıyla İlgili Algılar’ verileri incelenerek grafik haline getirilmiştir. Grafik de görüldüğü üzere çalışan kadınların evle ilgili sorumluluklarını ihmal ettiğini düşünenlerin oranı %28’dir. Yine buna paralel bir ifade olan kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir düşüncesine sahip olanların oranı ise %36’dır. Bu görüşler neoklasik iktisadın temelinde yer alan kadının ev içinde olması düşüncesiyle paralel olarak değerlendirilmektedir.

Kadınların çalışmasının geleneklerine aykırı olduğunu düşünenlerin oranı %14’tür. Kadınların çalışması için iş ortamı mahremiyete uygun olmalıdır düşüncesinde olanların oranı %73’tür. Bu görüş aynı zamanda Smith’in kadınların iş ortamında erkekler kadar özgür olmadığına ve sınırlandırma ile karşılaşmaları gerektiği görüşüne de paralellik göstermektedir.

## SONUÇ

Çalışmanın sonucunda Türkiye’de kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerinden en önemlisi kadınların ev işleriyle uğraşmasıdır. Çalışmanın sonucu literatürde yer alan (Özer ve Biçerli, 2003-2004), (Önder, 2013) ve (Yılmaz ve Zoğal, 2015) paralellik göstermektedir.

Yapılan çalışmada feminist kuramın dışında iktisadi ekollerin genelini kadınların işgücü piyasasında geri planda kalmasının nedenini kadın yaratılışı gereği evde olması ya da kadın yaradılışına uygun işler yapması gerektiğine dayandırdığı görülmüştür. Bu anlamda gelişim sağlanabilmesi için feminist kuramın literatürü geliştirilmelidir.

Kadınların Türkiye’de işgücü piyasasına dahil olmama nedenlerinin başında ev işlerinin olduğu görülmüştür. TÜİK Aile Yapısı Araştırması verilerinde kadınların çalışması ile ilgili bireylerin algıları incelendiğinde ‘Kadınların Çalışması Değerli Midir?’ sorusuna kadınların %85,6’sı ‘evet değerlidir’ cevabını verirken erkeklerin ise %79,5’i evet yanıtı vermiştir. Kadınların çalışmasının tüm toplum tarafından değerli görülmesi ve toplumsal cinsiyet rollerinden uzaklaşabilmesi için bireylerin bu konuda küçük yaştan itibaren eğitilmesi gerekmektedir.

TÜİK Aile Yapısı Araştırması anketlerinde ev işleri maddelerinde birinin çocuk bakımı olduğu görülmektedir. 2021 verilerine göre çocuk bakımını %94,4 kadınların üstelendiği görülmektedir (TÜİK, 2021). Buna dayanarak ‘ev işleri’ başlığı altında çocuk bakımının dahil edildiği düşünülmektedir. Yapılan çalışmalarda kadınların anne olduktan sonra işgücünden uzaklaştığı sonucuna ulaşılmaktadır. Anne olan kadınların işgücü piyasasında görünür olması için annelik izniyle ilgili yasal düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

ILO tarafından hazırlanan, 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme (1981), kadınların aile sorumlulukları ve iş hayatıyla ilgili tercih oluşturmadan işgücüne katılımını düzenleyen bir sözleşmedir. OECD ülkelerinden 18 tanesi tarafından bu sözleşmeyi imzalanmıştır. Sözleşmenin içeriğinde iş alanında çocuk bakım yerleri ve kreşlerin bulunması, aile ve çocuk bakımına ilişkin sosyal desteklerin verilmesi, doğum sonrası babaya da çocuk bakımı için izin verilmesi ve ev bakım sorumluluklarından ötürü işten

ayrılan kişilerin yeniden işe dönmesi için imkan sağlanması gibi düzenlemeleri içermektedir. Yine ILO tarafından hazırlanan bir diğer sözleşme olan 183 sayılı Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme (2000) ise analık durumunun korunması için düzenlenmiştir. İçerik düzenlemesinde ekonomik güvence ve iş güvencesi gibi konularda kadınlar korunmaktadır. OECD ülkelerinden 15 tanesi tarafından bu sözleşmeyi imzalanmıştır. Türkiye 183 ve 156 sayılı sözleşmeleri onaylamamıştır ancak uygulanan mevzuatlarda düzenlemelerde bulunmuştur. Türkiye’nin bahsedilen iki sözleşmeyi imzalamadığı göz önüne alınarak kadın işgücüne katılım oranı %32,8, her iki anlaşmayı da onaylayan Hollanda’nın %62,8 ve Norveç’in %64 olduğu görülmüştür. OECD ülkelerinden 156 ve 183 numaralı sözleşmelerden en az birini imzalayan 20 ülke, her ikisini de imzalayan 7 ülke olduğu görülmektedir. Verilen oranlardan yola çıkarak Türkiye’nin ILO’nun 183 ve 156 sayılı sözleşmeleri imzalaması önerilmektedir.

Kadınların işgücüne katılımının artırılması için ev işlerinin büyük bir kısmını kapsayan çocuk bakımı üzerinde durulması gerekmektedir. OECD ülkelerinde en yüksek annelik iznini Estonya 62 hafta olarak belirlerken en düşük annelik iznini ise İsveç 12 hafta olarak belirlemiştir. OECD ülkelerinin ortalama annelik izni süresi 18 haftadır ve bu izin süresince %75 oranında maaşlar ödenmektedir. Bu nedenle Türkiye’de uygulanan 16 haftalık annelik izni ve izin süresince ödenen %66 oranında maaşın düzenlenmesi gerekmektedir.

#### **KAYNAKÇA**

- AKGEYİK, T. (2016). Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz. *Journal of Social Policy Conferences*, 31-53.
- AKSOY, N. (2018, Temmuz). Türkiye’de Kadın İstihdamının Belirleyicileri. *Yüksek Lisans Tezi*. Nevşehir.
- ALDAN, A., ÖZTÜRK, S. (2019, Şubat). Kadın İşgücüne Katılımında Artışın Belirleyicileri: Kuşak Etkisinin Ayrıştırılması. *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Yapısal Ekonomik Araştırmalar Genel Müdürlüğü*, s. 1-22.

- ALPAYDIN, Y. (2008). Türkiye’de yoksulluk ve eğitim ilişkileri. *İlem Yıllık*, 49-54.
- ANKER, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *Int'l Lab. Rev.*, 315.
- ANKER, R., HEİN, C. (1986). Sex inequalities in urban employment in the third world. *Sex inequalities in urban employment in the Third World*, 378.
- ATAMAN, M. (2009). Feminizm: Geleneksel Uluslararası İlişkiler Teorilerine Alternatif Yaklaşımlar Demeti. *Alternatif Politika*, 1-41.
- AYTAÇ, S., SEVÜKTEKİN, M., IŞIĞIÇOK, Ö. (2002). Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- KIZILGÖL, Ö. A. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 88-101.
- BAYRAKDAR, S., OKAY, A. (2003). Bilgi Ekonomisine Geçiş ve Kadın Yoksulluğu. *Transition to Knowledge Economy and Women Poverty*. İstanbul Üniversitesi.
- BEKTAŞ, A. (2015). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının belirleyicileri ve kadınların işgücüne katılımı üzerine bir alan çalışması. *Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Ege Üniversitesi.
- BENERIA, L., FLORO, M. (2003). Distribution, Gender and Labor Market Informalization: A conceptual Framework and a Focus on Homebased Workers, forthcoming in L. Beneria and Neema Kudva, eds.". *Rethinking Informalization: Precarious Jobs, Poverty and Social Protection*.
- BERBER, M., YILMAZ E. B. (2008). Türkiye’de kadın istihdamı: ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 1-16.
- BLAUNER, R. (1964). *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*. Chicago: University of Chicago Press.
- BODKİN, R. G. (1999). Klasik ekonomik düşüncede kadın temsilcisi: Adam Smith, Harriet Taylor Mill ve JS Mill. *Feminist ekonomi*, 45-60.
- BOSERUP, E. (1970). *Women's role in economic development*. New York.

- BOZ, S. E. (2009). İşletmelerde mobbing (psikolojik şiddet) faktörünün verimlilik üzerine etkileri ve basın işletmeleri üzerine bir uygulama.
- ÇAKMAK, F. (2021, Nisan). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Sosyoekonomik Faktörler. *Yüksek Lisans Tezi*. Denizli.
- ÇAM, L. S. (2014). Türkiye’de Kadın İstihdamının Kalkınmaya Etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- ÇİTÇİ, O. (1982). Kadın sorunu ve Türkiye’de kamu görevlisi kadınlar (Vol. 200). *Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları*.
- DEDELOĞLU, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim*, 139-170.
- DURMAZ, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, 37-60.
- DURMAZ, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37-60.
- ECEVİT, Y. (2010). *İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği el kitabı*. (Cilt 4). Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü,.
- ENGELS, F. (2001). *Origin Of The Family, Private Property and The State*.
- FİNZEN, A. (2017). Stigma and Stigmatization Within and Beyond Psychiatry. W. Gaebel, W. Rössler, & N. Sartorius içinde, *The Stigma of Mental Illness - End of the Story?* (s. 29-42). Switzerland: Springer International Publishing.
- GENÇTÜRK, Z. (2022). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 361-394.
- GOFFMAN, E. (1963). *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. New York: Simon & Schuster.
- GÖRÜCÜ, İ. (2006). Türkiye’de işgücü piyasası yönetimi ve bir model önerisi. *Doktora Tezi*.
- GÜNŞOY, G., ÖZŞOY, C. (2012). Türkiye’de kadın işgücü, eğitim ve büyüme ilişkisinin VAR analizi.



- HAYGHE, H. V., BIANCHI, S. M. (1994). Married mothers' work patterns: the job-family compromise. *Monthly Lab. Rev.*, 117.
- HEREK, G. M. (2009). Sexual Prejudice. ( T. Nelson içinde, *Handbook of Prejudice Stereotyping, and Discrimination* (s. 441-467). New York, NY: Psychology Press.
- HIRSCHFELD, R., FEILD, H. (2000). Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of A General Commitment to Work. *Journal of Organizational Behavior*, 789-800.
- KALAYCI, İ. (2017). Feminist İktisat: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Seçenek Bir Bakış. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(12), 533-542.
- KEİG. (2015). *Türkiye 'de Kadın Kooperatifleşmesi: Eğilimler ve İdeal Tipler*. İstanbul: Kayhan Yayın.
- KOCAK, S. (1999). *Gender discrimination in the Turkish labour market*.
- KRUPCHANKA, D., THORNİCROFT, G. (2017). Discrimination and Stigma. E. W. Gaebel, W. Rössler, & N. Sartorius içinde, *The Stigma of Mental Illness - End of the Story?* (s. 123-140). Switzerland : Springer International Publishing .
- KURNAZ, Ş. (1991). Cumhuriyet öncesinde Türk kadını (1839-1923). TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu.
- KUTLAR, A., ERDEM, E., AYDIN, F. F. (2012). Kadınların İşgücüne Katılması İle Doğurganlık, Boşanma Ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 149-168.
- LİNK, B. G., PHELAN, J. C. (2001). Conceptualizing Stigma. *Annual Review of Sociology*, 363–385.
- LORDOĞLU, K., ÖZKAPLAN, N. (2007). *Çalışma İktisadi*. İstanbul: Der Yayınları.
- LUCİ, A. (2009). Female labour market participation and economic. *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, 4.
- MAKAL, A. (2010). Türkiye'de erken cumhuriyet döneminde kadın emeği. *Çalışma ve Toplum*, 2(25).

- MAKAL, A., TOKSÖZ, G. (2015). *Geçmişten günümüze Türkiye’de kadın emeği*. İmge Kitapevi.
- MARX, K. (2010). *Kapital: Ekonomi Politîğin Eleştirisi* (Cilt I). (Ç. M. Satlıgan, Dü.) İstanbul: Yordam Kitap.
- MERCANLIOĞLU, Ç. (2010). "Çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve Türkiye’deki hukuksal gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 37-46.
- MOLLAİBRAHİMOĞLU, M. (2016, Mayıs). Feminist İktisat Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı.
- O’DONOHUE, W., NELSON, L. (2014). Alienation and Managing Human Resources. *International Journal of Organisational Analysis*, 22(3), 301-316.
- ÖKSÜZ, N. (2010). İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarının kadınların istihdam edilebilirliğine katkısı. *Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖNDER, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 35-61.
- ÖZBAY, B. (2020). Türkiye’de Çocuk, Kadın ve Göçmenlerin Kayıt Dışı İstihdamı. *Atlas Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-6.
- ÖZER, M., Biçerli, K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 55-86.
- PALAZ, S. (2003). Türkiye’de cinsiyet ayrımcılığı analizinde neo klasik yaklaşıma karşı kurumcu yaklaşım: Eşitliği sağlayıcı politika önerileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 87-109.
- PALAZ, S. (2005). Kadın-Erkek eşitliği açısından Türkiye ve AB’nin bir karşılaştırması. *E-Akademi hukuk, ekonomi ve siyasal bilimler aylık internet dergisi*.
- PARLAKTUNA, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 1218-1219.

- PEGU, A. (2015). Female Workforce Participation in North-Eastern Region: An Overview. *International Journal of Humanities & Social Science Studies*, 156-160.
- PUJOL, M. A. (1999). *Feminism and anti-feminism in early economic thought*.
- RAJAEPOUR, S., ARBABİSARJOU, A., ZİVARİRAHMAN, M., SHOKOUHİ, S. (2012). Relationship between Organizational Structure and Organizational Alienation. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(12), 188-196.
- RANKİN, B. H., AYTAÇ, I. A. (2006). Gender inequality in schooling: The case of Turkey. *Sociology of Education*, 25-43.
- ROSSİ, A. S. (1970). Cinsiyet Eşitliği Üzerine Yazılar.
- RUMBERGER, R. W., CARNOY, M. (1980). Segmentation in the US labour market: its effects on the mobility and earnings of whites and blacks. *Cambridge Journal of Economics*, 117-132.
- SEÇER, H. Ş. (2005). Çalışma yaşamında duygular ve duygusal emek: sosyoloji, psikoloji ve örgüt teorisi açısından bir değerlendirmesi. *In Journal of Social Policy Conferences*, 50, 813-834.
- SHEEHAN, L., NIEWEGLOWSKI, K., CORRİGAN, P. W. (2017). Structures and Types of Stigma. E. W. Gaebel, W. Rössler, & N. Sartorius içinde, *The Stigma of Mental Illness - End of the Story?* (s. 43-66). Switzerland : Springer International Publishing .
- SMİTH, A. (1776). *The Wealth of Nations. Wealth of Nations*. Library of Economics and Liberty.
- STUART, H. (2004). Stigma and Work. *HealthcarePapers*, 5(2), 100-111.
- ŞİMŞEK, M., ÇELİK, A., AKGEMCİ, T., FETTAHLIOĞLU, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 569-585.
- TOKSÖZ, G. (2011). *Kalkınmada Kadın Emeği*. İstanbul: Varlık Yayınevi.
- TÜİK. (2021). *Aile Yapısı Araştırması*. TÜİK: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813> adresinden alındı

- TÜİK. (2021). TÜİK KURUMSAL. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813> adresinden alındı
- TÜİK. (2022, Temmuz). Temel İşgücü Göstergeleri.
- UNNİ, J., RANİ, U. (2000). Globalisation, Information Technology. *Indian Journal of Labour Economics*, 22.
- VARSHNEY, D. (2019). The Strides of the Saudi Female Workforce: Overcoming Constraints and Contradictions in Transition. *Journal of International Women's Studies.*, 359-372.
- VLASBOM, J. D., SCHİPPERS, J. J. (2004). Avrupa'da kadınların işgücüne katılımındaki artışlar: Benzerlikler ve farklılıklar. *Revue Européenne de Démographie*, 375-392.
- VOYVODA, E. (2003). Ev ekonomisi ve feminist iktisat. *Bağımsız Sosyal Bilimciler Derneği*.
- WENDLING, A. E. (2009). *Karl Marx on Technology and Alienation*. Palgrave Macmillan.
- WOOD, D., GRIFFITHS, K., EMSLIE, O. (2020). *Cheaper childcare A practical plan to boost female workforce participation*. Grattan Institute Support.
- YANTUR, P. (2019). Kalkınma Planları ve Yasal Çerçeve Kapsamında Kadın İşgücü: Türkiye Örneği. 3.
- YILDIRIM, K., DOĞRUL, G. (2008). Çalışmak ya da Çalışmamak": Türkiye'de Kentsel Alanlarda Yaşayan Kadınların İşgücüne Katılmama Kararlarının Olası Belirleyicileri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 239-262.
- YILMAZ, A. (2010). Osmanlı'dan Cumhuriyet'e kadın kimliğinin biçimlendirilmesi. *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 9(20).
- YILMAZ, M., ZOĞAL, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *Econ World*, 1-25.