

## Cumhuriyetin 100. Yılında Kadın İstihdamı: Türkiye Geneli ve Düzey-I Bölgeleri Özelinde Sektörel Analiz

### Women's Employment in the 100th Anniversary of the Republic: Sectoral Analysis in Turkey and in Level-I Regions

Hülya ÇUVALCI ÖZTÜRK<sup>1</sup>, Metin BERBER<sup>2</sup>

#### Öz

**Amaç:** Bu araştırmanın amacı, Cumhuriyet'in 100. Yılında Türkiye genelinde ve Düzey-I Bölgeleri özelinde kadınların istihdam durumlarını, genel ve sektörel olarak incelemektir. Ayrıca kadınların hala işgücü piyasasında yer almasını engelleyen konuları ortaya koymak amaçlanmıştır.

**Tasarım/Yöntem:** Araştırmada TÜİK'den elde edilen veriler derlenerek Betimsel analiz yöntemiyle yorumlanmıştır.

**Bulgular:** Analizler sonucunda; zamanla kadın istihdamının tarım sektöründen hizmetler sektörüne doğru evrildiği, tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi konumunda çalışan kadınların tarım dışı sektörlerde ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmaya başladığı görülmüştür. Günümüzde, analize konu olan bölgelerin gelişmişlik düzeylerinde farklılıklar olsa da kadın istihdamının yoğunluklu olarak hizmetler sektöründe yapıldığı da tespit edilmiştir.

**Sınırlılıklar:** TÜİK'ten elde edilen verilerin yönteminde meydana gelen değişiklikler 2005 öncesi verilerin karşılaştırılabilirliğini engellemektedir.

**Özgünlük/Değer:** Kadın istihdamı konusunda yapılan çalışmalar yoğun olmasına karşın kadın istihdamını sektörel olarak inceleyen sınırlı sayıda çalışma olduğundan, özellikle Covid-19 salgını sonrası yok denecek kadar az olması, kadın istihdamını sektörel olarak değerlendiren bu çalışmanın kadın istihdamındaki yapısal değişimler sonucu meydana gelen iyileşmelerle kadınların toplumda güçlendiğini göstermesi araştırmanın özgün değerini oluşturmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın İstihdamı, Sektörel İstihdam, Kadın İşgücü

#### Abstract

**Purpose:** The purpose of this research is to examine the employment status of women in Turkey nationwide and specifically in Level-I Regions, both in general and sectorally, as part of the 100th anniversary of the Republic. Additionally, the aim is to identify the factors that still hinder women's participation in the labor market.

**Design/Methodology:** In this study, data obtained from TURKSTAT (Turkish Statistical Institute) were compiled and interpreted using the Descriptive Analysis method.

**Findings:** The analysis revealed that over time, women's employment transitioned from the agricultural sector to the services sector. It was observed that women who were previously working as unpaid family laborers in the agricultural sector started working in non-agricultural sectors for wages or on a daily basis. Presently, despite variations in the levels of development among the regions under analysis, it was identified that female employment is predominantly concentrated in the services sector.

**Limitations:** Changes in the methodology of the data obtained from TURKSTAT hinder the comparability of data from before 2005.

**Originality/Value:** Despite the abundance of studies on women's employment, there is a limited number of works that specifically examine women's employment in sectors. The scarcity of such studies, particularly after the Covid-19 pandemic, contributes to the originality of this research, which shows that women are becoming stronger in society with the improvements that occur as a result of structural changes in women's employment.

**Keywords:** Women's Employment, Sectoral Employment, Female Labor Force

<sup>1</sup> Arş. Gör., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, hulyaozturk@ktu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4039-342X

<sup>2</sup> Prof. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, berber@ktu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8935-8276

## 1. GİRİŞ

İşgücü piyasaları, ekonomik ve sosyal araştırmalarda sıklıkla analiz edilen konuların başında yer alır. Sürdürülebilir büyüme ve kalkınma süreçlerinde beşerî sermayenin önemini vurgulayan kanıtlar, işgücü piyasalarına olan ilgiyi giderek artırmaktadır. İşgücüne katılım oranı, bir taraftan sürdürülebilir büyümeyi etkileyen işgücü piyasası göstergelerinden biri iken diğer taraftan üretim süreçlerinde beşerî sermaye birikiminden ne düzeyde yararlandırdığının da göstergesi durumundadır. Beşerî sermayenin üretime katılmasında kadınlar aleyhinde cinsiyet eşitsizliklerinin varlığı bilinen bir gerçektir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılarak kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımının artırılması hem kadınların kendi becerilerini artırmalarına hem de ekonomik büyümeye katkı verir. Böyle olmakla birlikte, neredeyse dünya nüfusun yarısını oluşturan kadınların gerçek hayatta işgücü piyasasına katılımı ve istihdamı erkeklere oranla oldukça düşüktür. (Revenga ve Sudhir, 2012).

Kadınların işgücüne katılımındaki düşüklüğü ifade eden cinsiyet eşitsizliği ülkelerin gelişmişlik düzeylerine bakılmaksızın her durumda ve her konumda geçerli olan bir durumdur. Tarımsal ağırlıklı ülkelerdeki aile çiftliklerinde tarım işçiliği ile çocuk bakımı birlikte gerçekleştirilir. Bu nedenle kadınların işgücü içerisindeki konumu daha çok ücretsiz aile işçiliği şeklindedir. İmalat sanayinde istihdam edilen kadınlarda da durum pek farklı değildir. Çoğunlukla ev içi zanaat üretimine katılım söz konusudur. Bununla birlikte, ekonomik gelişmenin başlamasıyla kadınların eğitim seviyelerinin artması ve işgücüne katılım oranlarının yükselmesi özellikle hizmetler sektöründe istihdam edilmelerinde etkili olmaktadır. Örneğin, ABD’de çalışan her 10 kadından 8’i hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir (Akbulut, 2011).

Ayrıca yarı zamanlı çalışma olasılığı da sunan hizmetler sektörü, kadınların ev dışındaki işlerini ev içindeki faaliyetleriyle birleştirmesine imkân vererek kadınların işgücü piyasasına katılımını desteklemektedir (Jaumotte, 2003). 20. yüzyılda yaşanan gelişmelere bağlı olarak kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarında önemli artışlar yaşanmış, son 30 yılda dünya genelinde yarım milyardan fazla kadın işgücüne katılmıştır (Worldbank, 2012). Goldin & Katz (2002) ve Bailey (2006) doğum kontrol hapları sayesinde kadınların daha fazla okuduğunu, daha uzun vadeli kariyerlere devam edebildiğini ve çocuk yetiştirmeye ilişkin ilişkilerle çağlarda işgücünde ücretli olarak daha fazla çalışma imkânı bulduklarını dile getirmişlerdir. Albanesi & Olivetti (2009) tıbbi ilerlemenin anne sağlığı üzerindeki olumlu etkisinin kadınların işgücüne katılımında önemli bir yere sahip olduğuna dikkat çekmiştir. Mujahid & Zafar (2012), eğitim ve ekonomik faaliyet dinamiklerindeki artışın, sektörel dönüşümle beraber kadınların işgücüne katılımını iyileştirdiğini iddia etmektedir. Jones vd. (2014)’e göre kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkının azalması, evli kadınların ortalama çalışma saatlerini artırmaktadır. Nwosu & Woolard (2017), kendi kendine geri bildirimde bulunmanın, sağlıklı olmanın işgücüne katılım üzerinde olumlu ve önemli bir etkisi olduğunu bulmuşlardır. Altuzarra vd. (2019)’a göre işgücü talebinde meydana gelen değişimler kadınların işgücüne katılımını biçimlendirebilmektedir. Örneğin, tarım sektöründen sanayi sektörüne geçişte kadınların işgücüne katılım oranları azalırken, sanayiden hizmetler sektörüne geçişte kadınların işgücüne katılımı artabilmektedir. Prakash & Yadav (2020), işsizliğin piyasadaki dengesizlikten kaynaklandığını, piyasadaki işgücü arzının nüfus artışına, yaşa ve göçe bağlı olarak kadınların işgücüne katılımını etkilediğini iddia etmektedir. Choudhary vd. (2021)’ne göre, bir ülkenin ortalama yaşam süresi, teknolojinin hızı ve işgücü piyasasının yeni gereksinimleri kadınların işgücüne katılımı üzerinde etkili olmaktadır.

ILOSTAT 2022 yılı verilerine göre tüm dünyada işgücüne katılım oranı erkeklerde %70,5, kadınlarda %55,8 olarak gerçekleşmiştir. Dünya genelinde çalışanların %40’dan fazlasını kadınlar oluşturmasına rağmen bu durum işgücüne katılımında cinsiyetler arası uçurumun hala devam ettiğini göstermektedir. 2023 Küresel Cinsiyet eşitsizliği raporuna göre 146 ülkenin tamamı için işgücünün sadece %41,9’unu kadınlar oluşturmaktadır ve 2023 küresel cinsiyet uçurumu puanı %68,4’tür. Bu oran baz alındığında cinsiyetler arası uçurumun en yüksek olduğu bölgeler; Arap Ülkeleri (%58), Güney Asya (%53) ve Kuzey Afrika (%47) şeklinde sıralanabilir. Ayrıca söz konusu bölgelerde kadınların işgücüne katılım oranları dünya ortalamasının oldukça altındadır. Buna karşın Sahra Altı Afrika (%11,2), Kuzey, Güney ve Batı Avrupa (%11,7) ile Kuzey Amerika (%12,1) cinsiyetler arası eşitsizliğin en düşük olduğu bölgelerdir (WEF, 2023). Sahra Altı Afrika, bölgeler arasında kadın

işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu bölge konumundadır. Ancak bu yüksek katılım oranının iyi bir ekonomik görünümünden çok yoksulluk ve sosyal koruma eksikliğinden kaynaklandığı da bir gerçektir.

2023 OECD Databank İstatistiklerine göre, OECD ülkeleri arasında kadınların işgücüne katılımında en düşük oranlara sahip ülkelerden biri Türkiye'dir. 2007 yılında %25 olan işgücüne katılım oranı, 2019 yılında %38,7 olarak gerçekleşmiş, 2020 yılında ise Covid-19 salgını nedeniyle %35,1'e gerilemiştir. 2022 yılında oran %40'a ulaşmasına rağmen Türkiye OECD ülkeleri arasında halen son sırada yer almaktadır.

Kadınların işgücüne katılımını ekonomik açıdan irdeleyen öncü alışmalar Mincer (1962) ve Cain'in (1966) tarafından yapılmıştır. Yirminci yüzyıl itibariyle kadınların işgücüne katılımında yaşanan gelişmelere paralel olarak konuya olan ilgi artmıştır (Greenwood vd., 2005). Kadın haklarının desteklenerek toplumda kadınların güçlendirilmesi büyük bir küresel hareketin parçası olarak ortaya çıkmış ve son yıllarda da çığır açmaya devam etmektedir. Ancak büyük ilerlemelere rağmen kadınlar ve kız çocukları dünyanın her yerinde önemli zorluklarla karşılaşmaya devam etmekte, ayrımcılığa maruz kalmakta, eğitimleri ve işgücüne katılımları engellenmektedir. Kadınlar genellikle güç ve karar alma rollerinde yeterince temsil edilmemekte, eşit işe eşit olmayan ücret almakta ve sıklıkla işteki fırsatlarını etkileyen yasal ve diğer engellerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Gelişmekte olan dünyada kızlar ve kadınlar genellikle erkeklerden daha az değerli görülmektedir. Okula gönderilmek yerine genellikle evde ev işleri yaptırılmakta ya da yetişkin olmadan çeyiz karşılığında evlendirilmektedirler. Dünyada her yıl 12 milyon reşit olmayan kız çocuğu evlendirilmektedir (World Vision, 2024). Dünyanın her yerinde kadınlar aşırı iş yükü, güç ve nüfuz eksikliği nedeniyle hayatlarına, sağlıklarına ve refahlarına yönelik tehditlerle karşı karşıya kalmaktadır. Dünyanın çoğu bölgesinde kadınlar erkeklere göre daha az resmi eğitim almakta ve aynı zamanda kadınların kendi bilgi, yetenek ve başa çıkma mekanizmaları çoğu zaman fark edilmemektedir. Kadınların sağlıklı ve tatmin edici bir yaşam sürmesini engelleyen güç ilişkileri, en kişisel düzeyden kamusal düzeye kadar toplumun birçok düzeyinde kendini göstermektedir. Eğitim, kadınların kalkınma sürecine tam olarak katılmaları için gerekli bilgi, beceri ve özgüvenle donatılmasının en önemli araçlarından biridir. 40 yılı aşkın bir süre önce İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde "herkesin eğitim hakkına sahip olduğunu" belirtilmiştir. 1990 yılında Tayland'ın Jomtien kentinde düzenlenen Herkes İçin Eğitim Dünya Konferansı'nda toplanan Hükümetler, temel eğitime evrensel erişimi hedeflemişlerdir. Ancak dünya çapındaki ülkelerin temel eğitime erişimi kayda değer ölçüde artmasına rağmen, dünyada yaklaşık 960 milyon okuma yazma bilmeyen yetişkin bulunmakta ve bunların üçte ikisi kadınlardan oluşmaktadır. oğunluğu kadın olmak üzere, dünyadaki yetişkinlerin üçte birinden fazlasının, yaşam kalitelerini artıracak, sosyal ve ekonomik değişimi şekillendirmelerine ve bunlara uyum sağlamalarına yardımcı olacak basılı bilgiye, yeni becerilere veya teknolojilere erişimi bulunmamaktadır. Dünya ülkelerinde ilkokula kayıt olmayan 130 milyon çocuk bulunmaktadır ve bunların yüzde 70'i kızlardan oluşmaktadır. (UNFPA, 2024).

Kadınların güçlendirilerek işgücü piyasasına katılımı ailelerin, toplumların ve ülkelerin sağlık ve sosyal gelişimi için gereklilik olarak görülmektedir. Kadınlar güvenli, tatmin edici ve üretken hayatlar yaşadıklarında tüm potansiyellerine ulaşabilmektedirler. Becerilerini işgücüne katarak daha mutlu ve sağlıklı çocuklar yetiştirebilmektedirler. Ayrıca sürdürülebilir ekonomileri beslemeye yardımcı olabilmekte ve toplumlara ve genel olarak insanlığa fayda sağlayabilmektedirler. Bu çalışmada da sosyo-ekonomik gelişmeler bağlamında Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılımı ve katılımı güçleştiren faktörler ile istihdamının sektörel düzeyde şekillenmesi hem Türkiye geneli hem de Düzey I Bölgeleri özelinde Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine dayanılarak analiz edilmiştir.

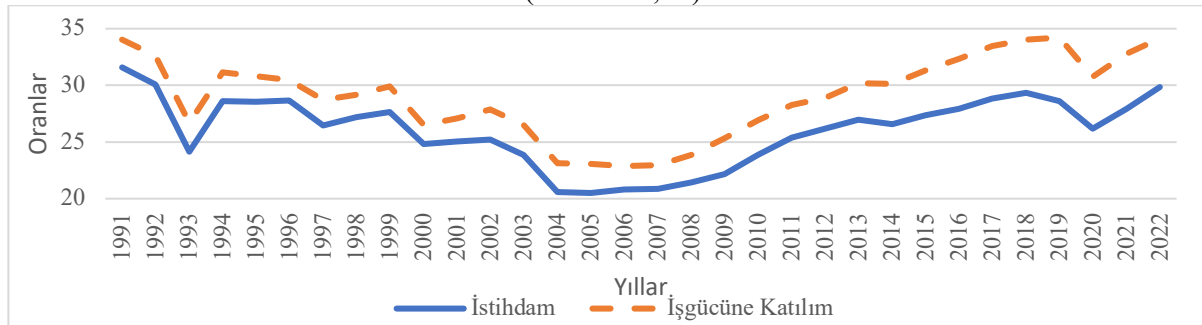
## 2. TÜRKİYE'DE KADINLARIN İşGÜCÜ PİYASASINA KATILIMI

Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılımının tarihi geçmişinde ekonomik faktörlerden ziyade bağımsızlık mücadelesinin verildiği savaşların etkisi vardır. Başlangıç 1915 Balkan Savaşlarına dayanır. Erkek nüfusun savaşa gitmesi nedeniyle ortaya çıkan işgücü açığı zorunlu olarak kadın nüfuz ile kapatılmaya çalışılmıştır. I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya savaşları sırasında kadın işgücüne talep

daha da artmış ve kadınlar özellikle tarım sektöründe önemli rol oynamışlardır. Erkeklerin savaştan dönmeleriyle beraber kadınların büyük kısmı geleneksel ev işlerine geri dönmüştür (Mardin, 2000).

Cumhuriyet devrimleri ile beraber dünyada ilk defa kadınlara yerel yönetimlerde (1930) ve milletvekilliğinde (1934) seçme ve seçilme hakkı Türkiye’de tanınmıştır. Ancak ekonomik, kültürel ve sosyolojik pek çok sebepten dolayı Türk kadınları Avrupa kadınların gerisinde kalmıştır. Kadınların birçoğu yüksek eğitim seviyesi gerektirmeyen niteliksiz işlerde, daha kötü ve sınırlı çalışma koşulları altında ve daha az ücretle çalışmaya sevk edilmişlerdir (Perrot, 2015; Eğilmez 2019). Eğitim seviyesi, aile yapısı, çocuk ve yaşlı bakımı, ücretsiz aile işçiliği, kayıt dışı istihdam ve düşük ücret gibi sebepler ekonomik açıdan kadınların iş gücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. Kırdan kente yönelik göçün artması sonucu kadınların öncelikle ev hanımı konumuna gelerek işgücünün dışının tutulması (İKV, 2019) ve geleneksel aile yapısı kültürel-sosyolojik açıdan kadınların çalışma hayatının dışında tutulmasına sebep olmaktadır (TİSK-Tulpar, 2019). Kadınlar tarihin her döneminde değişen şart ve niteliklerine göre şekillenen farklı statülerde ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Ancak her dönemde ve her sosyal-kültürel oluşumda biyolojik yapısı ve annelik rolü dolayısıyla kadınlar “ikincil işgücü” statüsünde görülmüştür (Şenol, 2013; Özer ve Biçerli, 2004). 1950’li yıllardan itibaren kırdan kente yönelik göçle beraber hayat şartlarının değişmesi ve tarımda makine kullanımının yaygınlaşması sonucu kadınlar tarım sektörü dışında istihdam edilmeye başlamışlardır. 1970’li yıllarda sanayileşmeyle beraber yeni istihdam alanları açılarak kadın işgücü çalışma hayatına dâhil edilmeye başlanmıştır (Hüsniöğlu, 2018; Koray vd., 1999). Toplumsal yapıdaki değişim ve gelişmelerle kadınlar farklı roller üstlenmeye, eğitim almaya, hizmet sektöründe ve farklı sektörlerde çalışmaya kısacası bilinçlenmeye başlamışlardır. Ancak kadının ev hayatı dışında çalışmasını sınırlandıran geleneksel tavır ve düşünceler de varlığını sürdürmüştür (Kocacık ve Gökçaya, 2005).

**Grafik 1:** Türkiye ’de Kadınların İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları 1988-2022  
(15+ nüfus, %)



**Kaynak:** Worldbank Databank, (ILO), 2023

Türkiye’de 24 Ocak 1980 kararları doğrultusunda ithal ikameci büyüme modelinden ihracata dayalı büyüme modeline geçilmiş, neoliberal politikalar çerçevesinde kamu işletmelerinin çoğunluğu özel sektöre devredilmiştir. Ancak, özel sektör yatırımları yeteri kadar işgücü talebi oluşturamamış ve kadın istihdamında azalmalar meydana gelmiştir (Tokgöz, 2009). Zaman içinde ise işgücü piyasalarında çalışma koşullarının esnekleştirilmesi, vasıflı-vasıfsız işgücünün birbirine karışması, ücretlerin düşüklüğü ve alınan ücretlerin tatminsizliği gibi faktörler nedeniyle kadın istihdamı kırılğan bir yapıya bürünmüştür (Carcillo vd., 2015).

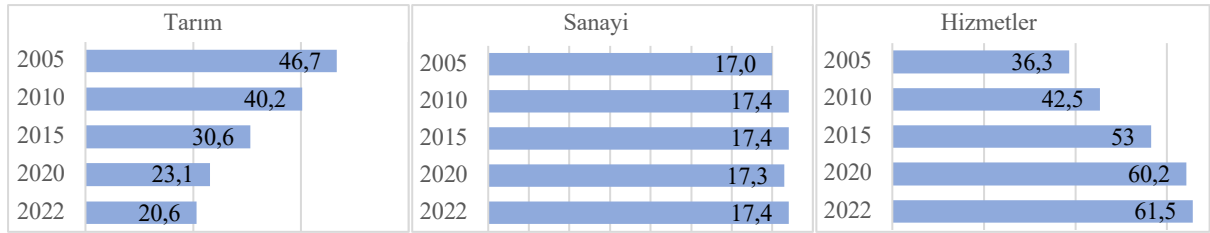
Kadın istihdamı ile kadınların işgücüne katılım oranlarının benzer bir seyir izlediği ve işgücüne katılım oranlarının istihdam oranlarının üzerinde seyrettiği görülmektedir (**Grafik 1**). Kadınların işgücüne katılım oranlarının seyrine bakılarak kadınların ev dışında çalışma eğilimlerinin arttığını/azaldığını söylemek doğru olmayacaktır. Ülkelerin içerisinde buldukları ekonomik zorlukları aşmak için kadınların işgücü piyasası içinde yer almasının bir mecburiyet olduğunu göz önüne alındığında işgücüne katılım oranının hesaplanma formülünden dolayı çelişkili bir durum ortaya çıkmaktadır. TÜİK işgücünü, istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamı olarak tanımlamaktadır. Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı temsil eden işgücüne katılım oranı [(işgücü / aktif nüfus) \*100] ile hesaplanmaktadır. Oranın yüksek çıkmasında işgücü içerisindeki işsizlerin ve aktif nüfus içerisinde sayılmayan öğrencilerin, geçici bir süre iş hayatında bulunup sonrasında ayrılanların etkisi olduğu ihmal edilmemesi gereken bir durum olmaktadır. (Kılıç, 2000).

### 3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ SEKTÖREL DAĞILIMI

İstihdamın sektörel dağılımı, ülkenin kalkınma seviyesinin belirlenmesinde başvuru niteliği taşıyan göstergelerden biridir. Gelişme sürecinde tarım istihdamında nispi azalışlar olurken tarım dışı kesimlerde artışlar yaşanır. Bu teorik yaklaşım Türkiye ekonomisinde de karşılığını bulmuştur. 2005 yılı itibarıyla kadınların %46,3’ü tarım sektöründe, %53,7’si tarım dışı sektörlerde istihdam edilirken 2022 yılında bu oranlar; tarım dışı sektörlerde %79,4 tarım sektöründe ise %20,6 olarak gerçekleşmiştir. **Grafik 2** tarım dışı sektörlerdeki artışta hizmetler sektörünün lokomotif konumunda olduğunu göstermektedir. Sanayi sektörünün payı ise nispeten aynı kalmıştır. Bunun nedeni özellikle kırdan kente yaşanan göçlerde sanayi sektörünün talep ettiği nitelikli işgücünün olmayışı, daha çok nitelsiz konumda olan işgücünün zorunlu olarak hizmet sektöründe kendine yer bulmasıdır (İKV, 2019).

Toplam kadın istihdamı içerisinde hizmet sektöründe çalışanların oranı 2005 yılında %36,3 iken bu oran 2022 yılında %61’e yükselmiştir. İlginçtir ki 2020 yılında kadınların işgücüne katılım oranlarında düşmeler olmasına rağmen hizmetler sektöründe çalışan kadın istihdamında artışlar yaşanmıştır. Hizmetler sektöründeki eğitim, sigortacılık, bankacılık, pazarlama vb. faaliyet kolları Covid-19 sürecine çevrimiçi uygulamalara daha çabuk adapte olabildiğinden bu sektörde istihdam edilenler işlerine devam edebilmişlerdir. Ancak fiziki devamlılık gerektiren sanayi ve tarım sektörlerinde büyük istihdam kayıpları gerçekleşmiştir (Yiğen ve Kabakçı, 2022). Kadınların işgücü oranındaki azalmanın nedeni salgına bağlı olarak, özellikle tarım sektöründe, istihdam edilen kadın oranının düşmesi olduğu düşünülebilir.

**Grafik 2:** Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı 2005-2022 (15+ nüfus, %)



**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2023

Türkiye’de istihdam edilen kadınların sektörlere göre işteki durumu **Tablo 1**’de verilmiştir. Tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi konumunda çalışanların %75-%80 civarında olması kadınların hala ekonomik bağımsızlıklarını kazanamadıklarının bir göstergesidir. Tarım dışında işteki durumda ise ücretli veya yevmiyeli, kendi hesabına ve işveren olarak çalışan kadın istihdamının artma eğilimi gösterdiği buna karşılık ücretsiz aile işçiliğinde ise istihdamın azaldığı görülmektedir. Fakat yine de hem tarımda hem de tarım dışında istihdam edilen kadınlarda kendi hesabına veya işveren olarak çalışmak çok yaygın değildir.

**Tablo 1:** İstihdam Edilen Kadınların Sektörlere Göre İşteki Durumu (15+ nüfus)

	Tarım					Tarım Dışı				
	Ücretli, Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam	Ücretli, Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz	Toplam
2005	Bin	155	8	445	1759	2313	42	222	164	2741
	%	6,5	0,3	18,8	74,3	100	84,4	1,5	6,0	100
2010	Bin	219	10	426	2070	3041	73	397	190	3701
	%	8,0	0,4	15,6	76,0	100	82,2	2,0	5,1	100
2015	Bin	228	3	257	2039	4743	91	450	247	5531
	%	9,0	0,1	10,2	80,7	100	85,8	1,6	4,5	100
2020	Bin	192	5	196	1499	5536	141	563	175	6415
	%	10,1	0,3	10,4	79,2	100	86,3	2,2	2,7	100
2022	Bin	231	2	237	1573	6811	161	673	246	7891
	%	11,3	0,1	11,6	77,0	100	86,3	2,0	3,1	100

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2023

Türkiye’de istihdam edilen kadınların meslek grupları incelendiğinde (**Tablo 2**), kadınların en çok istihdam edildiği meslek grubu 2005 yılında %39,2 ile nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri iken bu oranın yıllar geçtikçe azaldığı, 2022 yılında %12,6'lara kadar gerilediği ve kadınların zamanla hizmet ve satış elemanları ile profesyonel meslek gruplarında ile daha fazla yer almaya başladığı görülmektedir. 2005 yılında hizmet ve satış elemanları ile profesyonel meslek gruplarında kadın istihdam oranları sırasıyla %7,8 ve %9,1 olarak gerçekleşirken 2022 yılında bu oranlar %21,7 ve %18,3 seviyelerine çıkmıştır. 2020 yılında %20,8 ile hizmet ve satış elemanları grubu ilk sırada iken 2021 yılında ilk sırada %20,1 ile nitelik gerektirmeyen işlerin yer alması salgın sonrası yaşanan ekonomik sıkıntılar dolayısıyla kadınların iş ayrımı yapmadan herhangi bir işte çalışmaya başlamasının bir sonucu olarak değerlendirilebilir. 2022 yılında %21,7 ile hizmet ve satış elemanlarının tekrar ilk sıralarda yer alması Covid-19 salgının çevrimiçi çalışmaya olanak sağlaması ile kadınların evde çalışma imkânı bulmasıyla, profesyonel meslek grubunda yer alan kadın oranlarının artması ise kadınların eğitim düzeyinin artmasıyla açıklanabilir. Diğer taraftan, kadınların yönetici pozisyonu istihdamlarının çok düşük olması kendi işlerini kurma olanaklarının yetersiz olduğuna işaret etmektedir.

**Tablo 2: İstihdam Edilen Kadınların Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (15+ nüfus)**

		2005	2010	2015	2020	2022
Yöneticiler	Bin	152	189	182	273	310
	%	3,0	2,9	2,3	3,3	3,1
Profesyonel Meslek Mensupları	Bin	467	632	1156	1551	1822
	%	9,1	9,8	14,3	18,7	18,3
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	Bin	366	435	391	465	606
	%	7,2	6,9	4,9	5,6	6,1
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	Bin	448	661	790	796	920
	%	8,8	10,3	9,8	9,6	9,3
Hizmet ve Satış Elemanları	Bin	402	634	1505	1726	2155
	%	7,8	9,8	18,7	20,8	21,7
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	Bin	2004	2093	1679	1244	1251
	%	39,2	32,6	20,8	15,0	12,6
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	Bin	336	378	417	433	517
	%	6,6	5,9	5,2	5,2	5,2
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	Bin	221	232	267	278	361
	%	4,3	3,6	3,3	3,3	3,6
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	Bin	711	1171	1671	1541	1993
	%	14,0	18,2	20,7	18,6	20,1

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2023

#### 4. BÖLGELERE GÖRE KADIN İSTİHDAMININ SEKTÖREL<sup>3</sup> DAĞILIMI

Türkiye'nin Avrupa Birliğine uyum süreci doğrultusunda TÜİK 2004 yılı itibari ile 2002/4720 no'lu kanun gereğince, İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS) doğrultusunda üç ayrı düzeyde istatistiklerini yayınlamaktadır. 12 istatistiki bölge 1. düzeyde, 26 istatistiki bölge 2. düzeyde ve 81 istatistiki bölge 3. düzeyde yer almaktadır (**Tablo 3**).

**Tablo 3: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması**

Düzyen 1 Kod	Düzyen 1 Bölge Adı	Düzyen 2 Kod	Düzyen 2 Bölgelerinin Kapsadığı İller (Düzyen 3)	Gelişmişlik Endeksi	Ortalama Endeks <sup>4</sup>
TR1	İstanbul	TR10	İstanbul	4,051	4,051 (1)
TR2	Batı Marmara	TR21	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	0,802	0,650 (5)
		TR22	Balıkesir, Çanakkale	0,498	
TR3	Ege	TR31	İzmir	1,926	1,031 (4)
		TR32	Aydın, Denizli, Muğla	0,884	
		TR33	Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak	0,283	
TR4	Doğu Marmara	TR41	Bursa, Eskişehir, Bilecik	1,281	1,254 (3)
		TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	1,227	
TR5	Batı Anadolu	TR51	Ankara	2,718	1,668 (2)

<sup>3</sup> İnşaat sektörü, sanayi sektörü içinde değerlendirilmiştir.

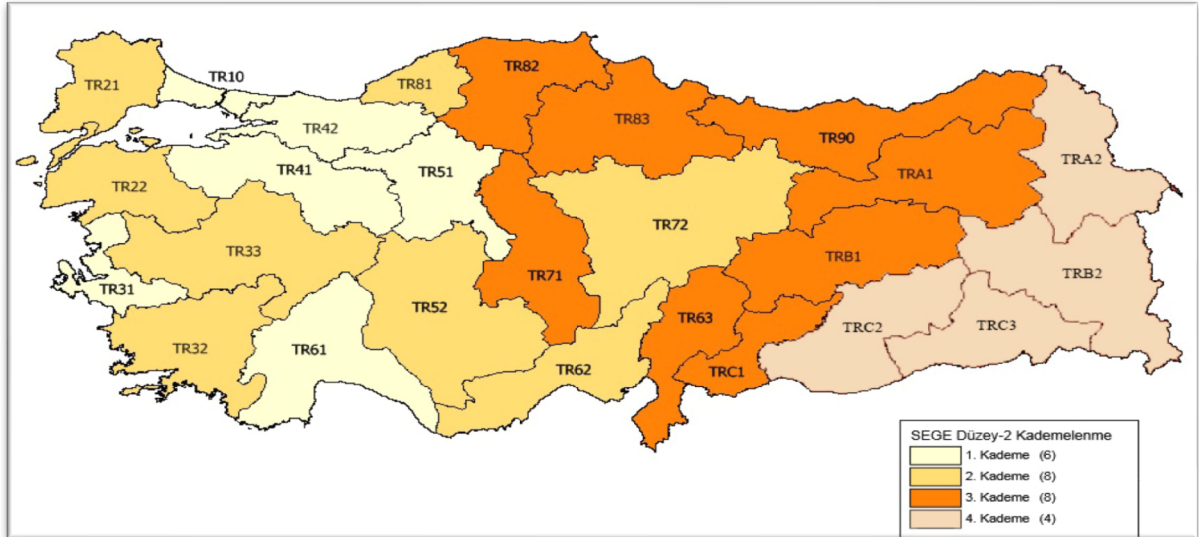
<sup>4</sup> Her Düzyen 1 Bölgesi için kapsadıkları Düzyen 2 bölgelerinin ortalamaları alınarak hesaplanmıştır. () içleri Düzyen 1'e göre ortalama sıralamaları göstermektedir.

		TR52 Konya, Karaman	0,618	
TR6	Akdeniz	TR61 Antalya, Isparta, Burdur	1,359	0,514 (6)
		TR62 Adana, Mersin	0,380	
		TR63 Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	-0,197	
TR7	Orta Anadolu	TR71 Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	-0,137	0,015 (7)
		TR72 Kayseri, Sivas, Yozgat	0,168	
TR8	Batı Karadeniz	TR81 Zonguldak, Karabük, Bartın	0,286	-0,005 (8)
		TR82 Kastamonu, Çankırı, Sinop	-0,287	
		TR83 Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	-0,015	
TR9	Doğu Karadeniz	TR90 Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	-0,104	-0,104 (9)
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	TRA1 Erzurum, Erzincan, Bayburt	-0,459	-0,941 (12)
		TRA2 Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	-1,424	
TRB	Ortadoğu Anadolu	TRB1 Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	-0,285	-0,895 (10)
		TRB2 Van, Muş, Bitlis, Hakkâri	-1,506	
TRC	Güneydoğu Anadolu	TRC1 Gaziantep, Adıyaman, Kilis	-0,059	-0,915 (11)
		TRC2 şanlıurfa, Diyarbakır	-1,220	
		TRC3 Mardin, Batman, şırnak, Siirt	-1,468	

**Kaynak:** T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2019

Günümüzde yaklaşık 83 milyon olan Türkiye nüfusu ve bu nüfusun çeşitli nitelikleri düzey-1 bölgeleri arasında dengeli dağılmamakta ve bölgeler arasında farklılıklar göstermektedir. Yükseltinin az, arazinin düz ve iklimin ılıman olduğu kıyı bölgelerinde nüfus yoğunluğu yüksek iken yüksek, dağlık ve iklimin sert olduğu bölgelerde düşüktür. Akdeniz, Ege, Batı Anadolu, Batı-Doğu Marmara ve İstanbul bölgelerinde sanayi oldukça gelişmiş olmasına rağmen Güneydoğu-Ortadoğu-Kuzeydoğu-Orta Anadolu bölgeleri ile Batı-Doğu Karadeniz bölgelerinde hem sanayi fazla gelişmemiş hem de eğitim, sağlık ve ulaşım altyapısı diğer bölgelerden daha geridedir. Tarım, hayvancılık, balıkçılık, ormancılık, turizm, ticaret ve madencilik gibi ekonomik faaliyetlerin gelişmişliği, nüfusun eğitim durumu, bağımlı nüfus oranı ile doğurganlık oranı da bölgeler arasında farklılıklar göstermektedir (Yılmaz, 2020). Bu değişkenlere bağlı olarak bölgelerin gelişmişlik düzeyleri de farklılıklar göstermektedir. Aşağıdaki harita bahsettiğimiz farklılıklara bağlı olarak bölgelerin gelişmişliğinin de etkilendiği savını desteklemektedir.

**Harita 1:** Düzey-2 Bölgeleri Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Düzeyi Haritası



**Kaynak:** T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2019:71

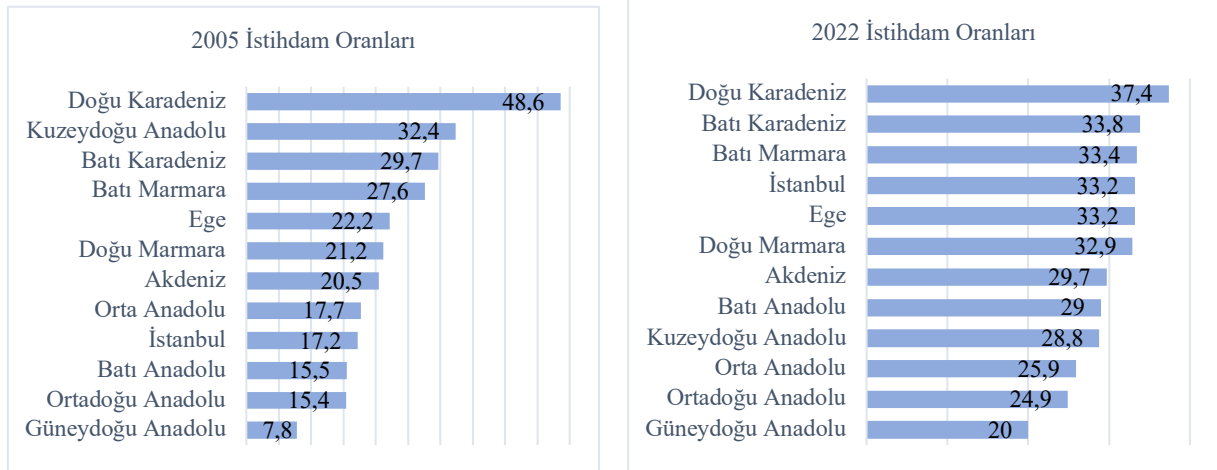
**Harita 1**'de 2017 yılında iller bazında yapılan gelişmişlik endeksinde illerin endeks değerleri dikkate alınarak oluşturulan 26 Düzey 2 bölgesinin Sosyo-Ekonomik sıralamasına göre bölgeler dört gelişmişlik kademesinde gruplandırılmıştır (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2019). Düzey 1 bölgeleri Düzey 2 bölgelerini içerdinden gelişmişlik değerlendirmesi bu kapsamda yapılmıştır. Endeks değeri 1'den büyük olan 5 Düzey 1 bölgesi (İstanbul, Batı Anadolu, Ege, Akdeniz, Doğu Marmara bölgelerinin kıyı kesimleri) 1. gelişmişlik kademesinde yer almaktadır. Bu bölgelerde sanayi,

üretim, ihracat, eğitim ve turizm merkezleri ön plana çıkmaktadır. 2. gelişmişlik kademesinde 0,168 ve 0,884 değer aralığında yer alan 6 Düzey 1 bölgesi (Ege, Akdeniz, Batı Anadolu, Batı Marmara, Batı Karadeniz, Orta Anadolu) bulunmaktadır. Bu bölgeler 1. gelişmişlik kademesinde yer alan bölgelerin çevrelerinde yer almaktadır ve belirli alt sektörlerde merkez olma özelliğine sahiptirler. Endeks değeri 0'ın altında olan 7 Düzey 1 bölgesi (Batı Karadeniz, Doğu Karadeniz, Orta Anadolu, Ortadoğu Anadolu, Kuzeydoğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu, Akdeniz) 3. ve 4. gelişmişlik kademesinde yer almaktadır. Bu bölgelerin çoğunluğu Doğu ve Güneydoğu Bölgesi ile diğer bölgelerin en az gelişme gösteren kısımlarından oluşmaktadır. İstanbul, Doğu Marmara, Ege ve Akdeniz'in kıyı kesimleri en gelişmiş bölgeler iken Güneydoğu-Orta-Kuzeydoğu Anadolu bölgeleri (Doğu Bölgeleri) en az gelişen bölgelerdir. Eğitim, sağlık ve istihdam olanakları bu bölgelerin gelişmişliğini etkileyen faktörler olarak ön plana çıkmaktadır.

#### 4.1. Bölgesel Kadın İstihdamı ve Sektörel Dağılım

Kadınların istihdam edilme oranları incelenirken bölgelerin sadece gelişmişlik düzeyinin değil bölgedeki kadın nüfus yoğunluğunun da bu oranlar üzerinde etkili olduğu göz ardı edilmemelidir. 2005 ve 2022 yılı verilerinde kadınların en fazla istihdam edildikleri bölgenin ortalamasının üzerinde bir seyirle Doğu Karadeniz Bölgesi olduğu görülmektedir ki bu bölge gelişmişlikte 9.sırada yer almaktadır. Bölgedeki kadın istihdamının Türkiye ortalamasının oldukça üzerinde olması bu sonucu doğrulamaktadır. Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinin nüfus yoğunluğunun az olması ve bölgede kadın istihdamının düşük olması dolayısıyla istihdam oranları 2022 yılında oldukça düşmüştür. Zamanla kadınların istihdam edilme oranları arasındaki makasın daraldığı ve oranların birbirine yaklaşmaya başladığı görülmektedir. İstihdam oranlarındaki artışın daha çok doğu bölgelerinde olması bu bölgelerde kadın istihdamının desteklendiğini ve bölgelerin kalkınma düzeylerinin artma eğilimi içerisinde olduğunu göstermektedir. İstanbul Bölgesinin hem sanayi bölgesi olması hem de daha fazla erkek nüfus yoğunluğuna sahip olması bölgede kadın istihdam oranlarının düşük seyretmesinde etkili olabilmektedir. Buna rağmen İstanbul'un sadece bir il olduğu düşünüldüğünde 2022 yılında %33,2 kadın istihdam oranı ile ortalamasının üzerinde bir seyir izlemesi de oldukça ilginçtir (**Grafik 3**).

**Grafik 3:** Düzey I Bölgeleri Özelinde Kadın İstihdam Oranı (15+ nüfus, %)



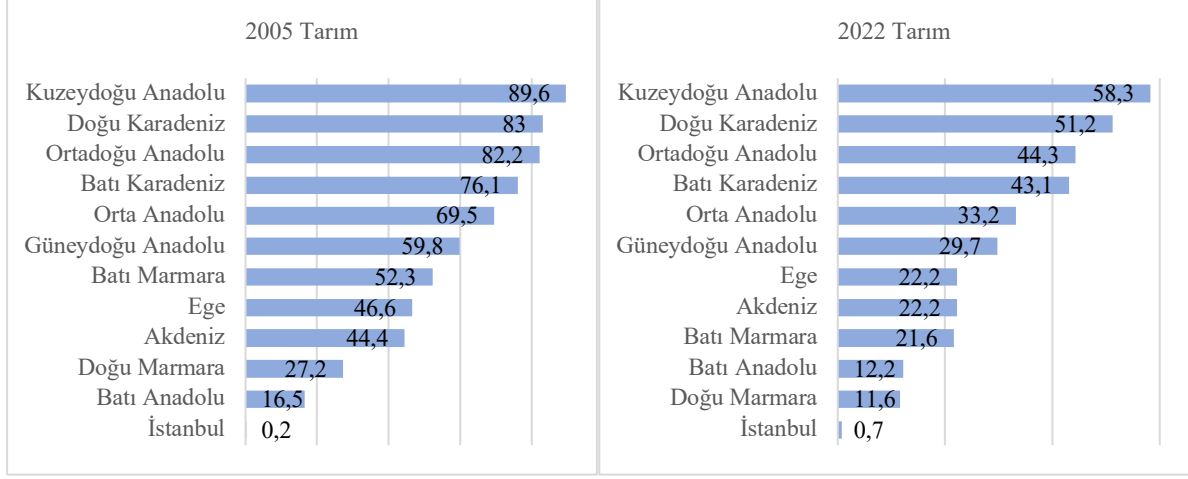
**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2023

Bölgelerin gelişmişlik düzeyi arttıkça kadına yönelik geleneksel bakış açısı ve kadınların istihdam edildikleri sektörler de değişim göstermektedir. Bu da kadın istihdamında bölgesel farklılıkların görülmesinde etkili olmaktadır. Gelişmiş bölgelerde sanayi ön planda olduğundan istihdam tarım dışı sektörlerde kaymaktadır. Yapılan çalışma bu bulguları doğrular niteliktedir. Örneğin, Akdeniz, Ege, Batı-Doğu Marmara ve İstanbul gibi sanayileşmenin fazla olduğu bölgelerde ve nitelikli işgücünün ön plana çıktığı Batı Anadolu bölgesinde kadınların çoğu hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Buna karşın Güneydoğu-Ortadoğu-Kuzeydoğu-Orta Anadolu bölgeleri ile Batı-Doğu Karadeniz bölgelerinde hem sanayi fazla gelişmemiş hem de eğitim, sağlık ve ulaşım altyapısı diğer bölgelerden daha geride olduğundan kadınların yarısından fazlası tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Her bölge kendi özelinde 2005 ve 2022 yılları için sektörel olarak aşağıda karşılaştırılmıştır.



- **Tarım Sektörü:** 2005 yılında kadınların ortalama %50'den fazlası tarım sektöründe istihdam edilirken 2022 yılında bu oranın %30'lara kadar gerilediği görülmektedir. Kadınların tarım sektöründe en çok istihdam edildikleri bölge Kuzey Doğu Anadolu Bölgesi iken, en az istihdam edildikleri bölge İstanbul Bölgesidir (**Grafik 4**).

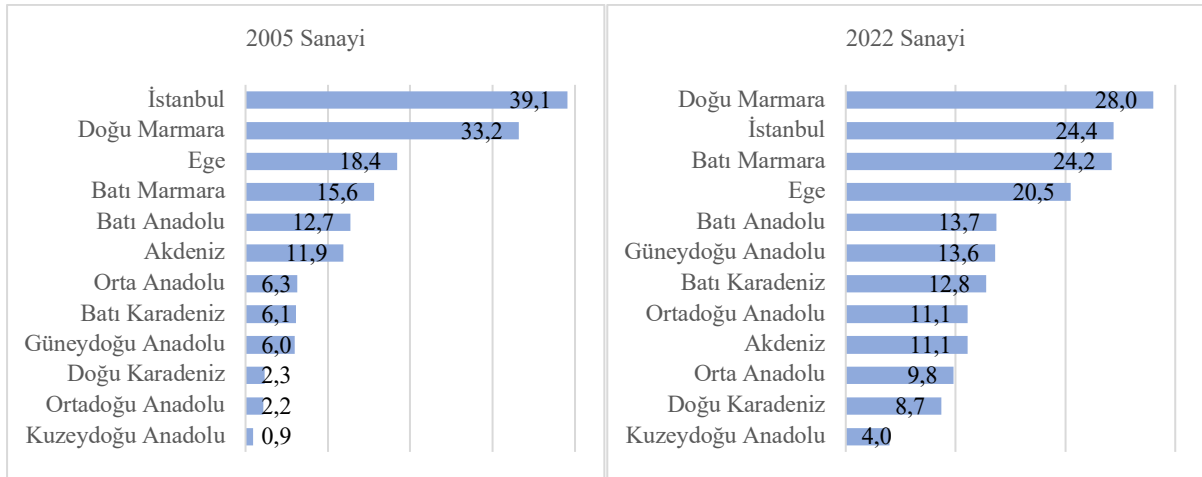
**Grafik 4:** Düzey I Bölgeleri Kadınların Tarım Sektörü Dağılımı (15+ nüfus, %)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2023

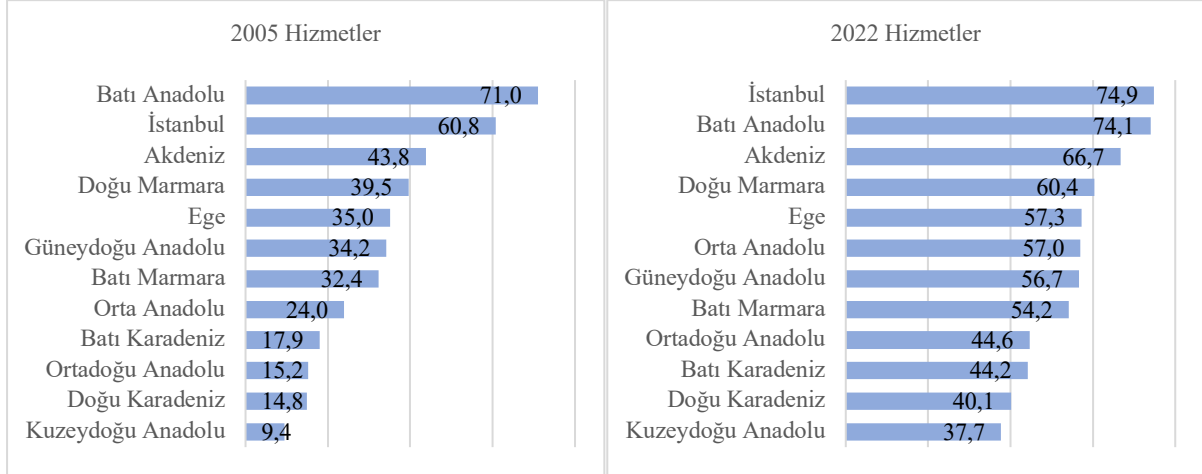
- **Sanayi Sektörü:** Kadın istihdam oranlarında fazla dalgalanma yaşanmayan sektör sanayi sektörüdür. 2005 yılında ortalama %13 olan kadın istihdam oranı 2022 yılında ancak %15'lere kadar çıkabilmiştir. 2005 yılında pek çok bölgede kadınların istihdam oranları %10'un altında seyretmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında söz konusu bölgelerde sanayi sektörünü destekleyici tesislerin kurulamaması ve/veya kurulan tesislerde de fiziki güce ihtiyaç duyulması gibi etkenler etkili olabilmektedir. Sanayi bölgesi olarak kabul edilen İstanbul, Doğu Marmara ve Batı Marmara Bölgelerinin her birinde kadın istihdam oranları ortalamanın üzerinde bir seyir izlemektedir (**Grafik 5**).

**Grafik 5:** Düzey I Bölgeleri Kadınların Sanayi Sektörü Dağılımı (15+ nüfus, %)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2023

- **Hizmetler Sektörü:** 2022 yılında kadın istihdamının en fazla gelişim gösterdiği sektör hizmetler sektörüdür. 2005 yılında ortalama %30 olan kadın istihdam oranı 2022 yılında %55'lere kadar ulaşmıştır. Zamanla tarım sektöründeki yoğunluğun yerini hizmetler sektörünün aldığı görülmektedir. Kadınların hizmetler sektöründe en çok istihdam edildikleri bölge %74,9 ile İstanbul iken, Batı Anadolu Bölgesi %74,1 ile ikinci sırada yer almaktadır. Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi %37,7 ile sonuncu sırada yer almaktadır (**Grafik 6**).

**Grafik 6: Düzey I Bölgeleri Kadınların Hizmetler Sektörü Dağılımı (15+ nüfus, %)**

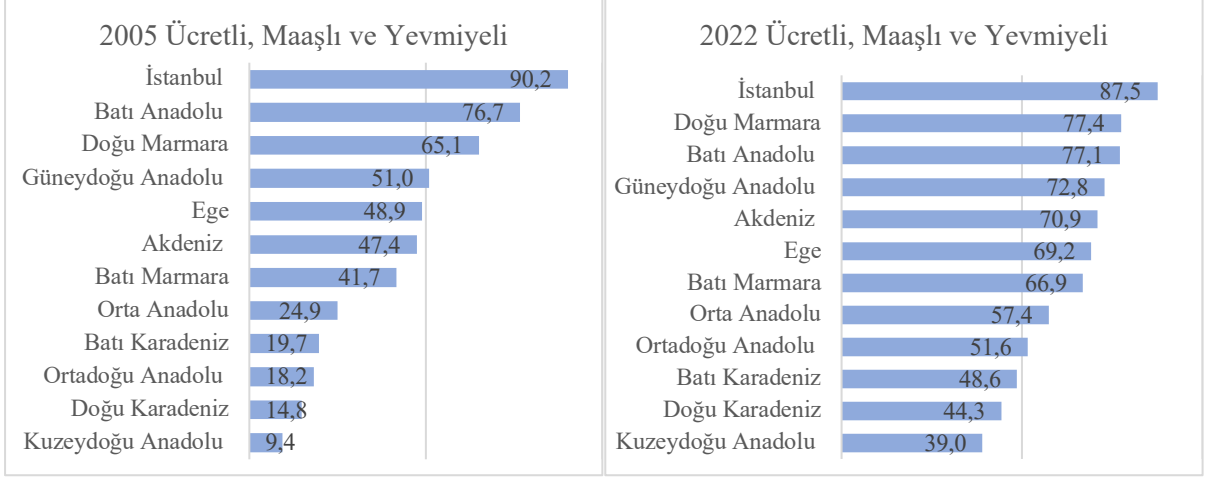
Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2023

Zamanla kadınların istihdam edildikleri sektörün tarımdan hizmetler sektörüne doğru kaydığı grafiklerde görülmektedir. 2005 yılında Kuzeydoğu Anadolu (%89,6), Doğu Karadeniz (%83) ve Ortadoğu Anadolu (%82,2) bölgelerinde kadınların %80'den fazlasının tarım sektöründe istihdam edilmesi kadınların büyük çoğunluğunun tarım sektöründe olduğunu göstermektedir. Söz konusu bölgelerde hizmetler sektöründeki istihdam oranları sırasıyla %9,4; %14,8 ve %15,2 gibi düşük seviyelerde gerçekleşmiştir. 2022 yılında tarım sektörünün yerini hizmetler sektörü almaya başlamış ve aynı bölgelerde tarımda istihdam oranları sırasıyla %58,3; %51,2 ve %44,3 seviyelerine gerilerken hizmetler sektöründeki istihdam oranları %37,7; %40,1 ve %44,6 seviyelerine kadar ulaşmıştır. Ayrıca bölgelerin gelişmişlik düzeyi açısından bakıldığında (Harita 1) 1. ve 2. kademe gelişmişlik düzeyine sahip bölgelerde hizmetler sektörünün, 3.ve 4. Kademe bölgelerde ise tarım sektörünün yoğun olduğu görülmektedir. Ayrıca Güneydoğu Anadolu, Kuzeydoğu Anadolu ve Ortadoğu Anadolu'da yaşayan kadınların yaklaşık %25'inin lise ve dengi meslek okulu altında yer alması bu bölgelerde kadınların yoğunluklu olarak tarım sektöründe istihdam edilmesinde etkili olurken; İstanbul, Ege ve Batı Anadolu'da yaşayan kadınların yaklaşık %10'unun yüksekokul veya fakülte üstü programlardan mezun olması kadınların yoğunluklu olarak hizmetler sektöründe ve üst düzey kademelerde istihdam edilmelerinde etkili olmaktadır (TÜİK, 2024).

#### 4.1.1. Kadınların İşteki Durumu

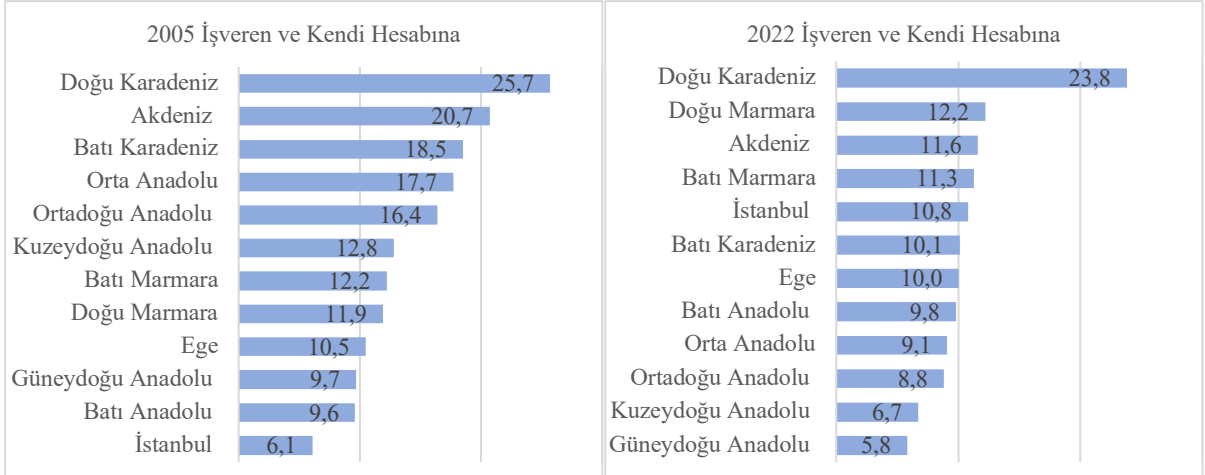
Bölgelerde istihdam edilen kadınların işteki durumlarına genel olarak bakıldığında bölgelerarası farklılıklar gözlenmektedir. Kadınların bölgeler arasında işteki durumlarında meydana gelen değişimi daha ayrıntılı görebilmek için 2005 ve 2022 yıllarında istihdam edilen kadınların işteki durumlarının oransal dağılımını ayrıca incelemek yararlı olacaktır.

• **Ücretli, Maaşlı ve Yevmiyeli Çalışanlar:** Kadınların işteki durumlarına 2005 yılı için bölgeler düzeyinde bakıldığında, ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışan kadın oranının en yüksek olduğu bölgenin %90,2 ile İstanbul olduğu dikkat çekmektedir. Bu bölgeyi %76,7 ile Batı Anadolu ve %65,1 ile Doğu Marmara takip etmektedir. Kadınların ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak en az çalıştıkları bölge ise %9,4 ile Kuzey Doğu Anadolu Bölgesidir. 2022 yılına gelindiğinde, ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışan kadın oranında İstanbul (%87,5), Doğu Marmara (%77,4) ve Batı Anadolu (%77,1)'nin ilk 3 sırayı paylaştığı, Kuzeydoğu Anadolu'nun ise %39 ile yine sonuncu sırada yer aldığı görülmektedir (Grafik 7).

**Grafik 7:** Düzey I Bölgeleri Ücretli, Maaşlı ve Yevmiyeli alışan Kadınların Dağılımı (15+ nüfus, %)

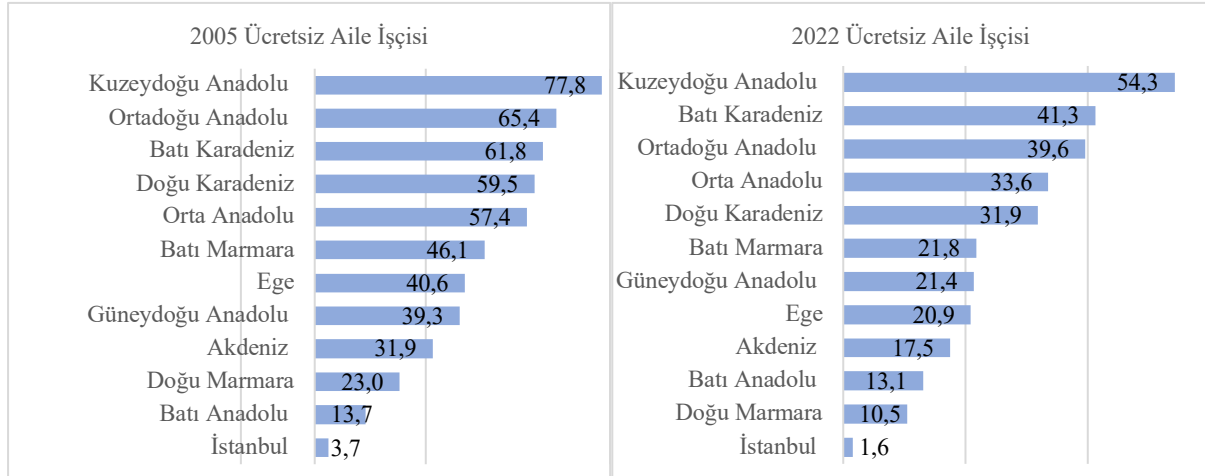
**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2023

• **İşveren ve Kendi Hesabına alışanlar:** 2005 yılında işveren ve kendi hesabına çalışanların oranı genel olarak oldukça düşüktür. %29,5 ile Doğu Karadeniz Bölgesi en yüksek orana sahip iken, %7,5 ile Güneydoğu Anadolu en düşük orana sahip bölgedir. 2022 yılında işveren ve kendi hesabına çalışan kadınların oranına bakıldığında %23,8 ile Doğu Karadeniz Bölgesinin en yüksek paya sahip olduğu, diğer tüm bölgelerde ise bu oranın %12'nin altında seyrettiği görülmektedir (**Grafik 8**).

**Grafik 8:** Düzey I Bölgeleri İşveren ve Kendi Hesabına alışan Kadınların Dağılımı (15+ nüfus, %)

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2023

• **Ücretsiz Aile İşçisi:** 2005 yılında ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışan kadın oranında en yüksek paya sahip olan İstanbul ücretsiz aile işçiliğinde %1,9 ile diğerlerinden oldukça düşük bir orana sahiptir. Ücretsiz aile işçiliğinin en fazla yapıldığı bölge %73,1 ile Kuzey Doğu Anadolu Bölgesidir ki bu bölgede de ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışan oranı en düşük seviyededir. 2022 yılında Ücretsiz aile işçiliğinde meydana gelen azalmalar göze çarpmaktadır. Kuzey Doğu Anadolu Bölgesinde ücretsiz aile işçiliğinde çalışan kadın oranı %54,3 seviyelerine kadar düşmüş olsa da Düzey I Bölgeleri arasında hala en yüksek orana sahip bölgedir (**Grafik 9**).

**Grafik 9:** Düzey I Bölgeleri Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Çalışan Kadınların Dağılımı (15+ nüfus, %)

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2023

Her ne kadar yıllar itibari ile azalma eğilimi içerisinde olsa da 2022 yılında Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi'nde kadınların %50'den fazlası (%54,3); Batı Karadeniz (%41,3) ve Ortadoğu Anadolu (%39,6) Bölgelerinde ise %40'ının hala ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir. Tüm bölgelerde (İstanbul hariç) ücretsiz aile işçiliğinin yerini ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışan kadınların aldığı, İstanbul'da ise işveren ve kendi hesabına çalışan kadın oranlarının arttığı göze çarpmaktadır. İstanbul, Ege, Doğu Marmara, Batı Anadolu, Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanların oranı ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlardan hep fazladır. Görüldüğü üzere 1. ve 2. kademe gelişmiş bölgelerde ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışan oranları yüksek iken, 3. ve 4. kademe gelişmiş bölgelerde ücretsiz aile işçiliğinin yüksek oranlarda olduğu görülmektedir. Doğu Karadeniz hariç tüm bölgelerde işveren ve kendi hesabına çalışan kadınların oranı genel olarak %5-%13 bandında seyretmekte iken, Doğu Karadeniz Bölgesi'nde %20'nin üzerinde seyretmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı müfredatı kapsamında örgün eğitime girişimcilik eğitimlerinin dahil edilmesi, yaygın eğitim ise illerde Halk Eğitim Merkezleri tarafından girişimciliği destekleyen eğitim programlarının hayata geçirilmesi bu bölgede işveren kadın istihdamı üzerinde etkili olmaktadır (DOKA, 2018:34).

## 5. KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

• **Kadına Karşı Geleneksel Tutum – Ücretsiz Aile İşçiliği:** Türkiye'de kadın istihdamını etkileyen faktörlerden biri olan bazı mesleklerin ve sektörlerin erkeklere daha uygun olduğu kanısı istihdam edilen kadınların söz konusu mesleklerde ve sektörlerde yer almalarını ve kariyerlerinde yükselmelerini etkilemektedir. Toplumda yaratılmış olan kadınların ve erkeklerin neleri yapıp yapmayacaklarına dair fikirler ve değerler ile kadınlara ve erkeklere farklı roller, sorumluluklar yüklenmesi cinsiyete dayalı iş bölümünü işaret etmektedir. Ataerkil bir yapıya sahip olan Türkiye'de kadınların yerinin evi olduğu, esas sorumluluğunun ise aile ve ev ile ilgili sorumlulukları olduğuna ilişkin güçlü toplumsal yargı, kadınların işyerlerinden dışlanmalarının ve işgücü piyasasında belli mesleklerde yoğunlaşmalarının temel dayanağını oluşturmaktadır (Urhan, 2015). Bu kapsamda da psikologluk, diyetisyenlik, öğretmenlik, hemşirelik ve sekreterlik gibi meslekler kadın işi olarak görülme ve algılanmaya devam etmektedir.

• **Çocuk Sahipliği ve Yaşlı Bakımı:** Kadınların işgücüne katılımı üzerinde olumsuz etkisi olan çocuk sahipliğinin etkileri günümüzde hala devam etmektedir. Aile Yapısı Araştırması (2016) sonuçlarına göre 0-5 yaş aralığındaki çocukların bakımının büyük kısmı (%86) anneler tarafından yapılmaktadır. Sadece %2,8'lik kısmı kreş ve okul öncesi eğitim kurumlarına gitmektedir. Bu oranın artırılması kadınların işgücüne katılımını artıracaktır. Bu sebeple bu kurumların yaygınlaştırılarak erişilebilir fiyatlarla sunulması gerekmektedir. Ayrıca hane içerisinde yaşlı bireylerin bakılması da kadınların işgücü içerisinde yer almasını engellemektedir. İnsanların yaşam süresinin arttığı dikkate alınarak yaşlı

bakım olanaklarının geliştirilmesi de kadınların işgücüne katılımını destekleyecektir (Aldan ve Öztürk, 2019).

• **Politik Gelişmeler:** Son yıllarda küreselleşme ile beraber uygulanan politikalar kadınların işgücüne katılım oranlarını artırmış ve kadınlar ev hanımı olarak işgücüne dahil olmayıp enformel sektörlere yönelmeye başlamışlardır. Politika değişikliklerinin ve/veya nesillere özel şokların olmadığı durumlarda ilgili toplumda var olan kadına bakış açısının değişmesinin bir göstergesi olan kuşak etkileri kadınların işgücü piyasası içerisinde daha aktif bir şekilde rol almalarında etkili olmaktadır. Genç kuşakların işgücü piyasasındaki aktiflikleri ve emeklilik yaşındaki artış devam ettiği sürece kadınların işgücüne katılım oranındaki artışın da devam edeceği düşünölmektedir (TCMB, Aldan ve Öztürk, 2019, s.16). Kuşak etkisi haricinde eğitim düzeyindeki iyileşmeler ve doğurganlıktaki azalmalar kadınların işgücüne katılımına önemli oranda katkıda bulunmaktadır. Mc Kinsey'in Women Matter Raporu'na (2016) göre, Türkiye kadın işgücü katılım oranını güçlü, istikrarlı ve odaklı politikalarla %30'lardan OECD ortalaması olan %63'lere yükselttiğinde, GSYİH'sini 2025 yılında %20 oranında artırma potansiyeline sahip bir ölkedir. Böylelikle GSYİH'nin baz senaryoda beklenenden 200-250 milyar dolar daha fazla olması beklenmektedir.

• **Ücret Eşiitsizliği:** Kadınların özellikle özel sektörde yaşadığı en önemli problemlerden birisi ücret eşiitsizliğidir. Özel sektörde birçok iş sahasında aynı işlerde kadınlara erkeklere göre daha düşük ücret verilmektedir. Son zamanlarda kadınlara ödenen ortalama ücret farkları azalmasına rağmen hala erkeklere ödenen ücretten daha azdır (Cam, 2003). Kadınların güçlenerek ekonomide yer almasını öncelikli politika amacı olarak belirleyen ölkelerde eşiit işe eşiit ücret politikası uygulaması işgücü piyasalarını kadınlar için daha cazip hale getirilebilir. Böylece kadınların işgücü piyasasında kalıcı olması sağlanabilir (Korkmaz, Korkut, 2012)

Ölkelerin ve bölgelerin gelişmişlik düzeyi değiştikçe, kadın istihdamını etkileyen faktörler de değişim gösterebilmektedir. Yukarıda açıklanan maddeler kadınların işgücüne katılımını genel olarak etkilerken, özellikle gelişmiş veya gelişmekte olan ölkelerde kadınlara yönelik beşerî sermayenin artması ile kadınlar daha üst kademelerde çalışma imkânı elde edebilmektedirler. Bunun sonucunda da mobbing (pembe taciz), cam tavan, kraliçe arı sendromu gibi etkenler kadınların kariyerlerinin önünde engeller oluşturabilmektedir. Kadın alışanların iş gelenekleri ve kalıp yargılar yüzünden üst yönetim kademelerine erişebilmelerinde davranışsal ve örgütsel stereotiplerden kaynaklanan görünmez yapay engelleri tanımlayan cam tavan sendromu (Wirth, 2001), kadınların istihdam durumlarını iyileştirmeye çalışırken karşılaştıkları çeşitli engelleri de simgelemektedir (Bulgur ve Bal, 2020). Cam tavanı aşarak iş hayatında üst düzey yönetim pozisyonlarına ulaşabilen ve kazandıkları pozisyonunu korumak isteyen kadınlar hemcinslerini yıldırarak tek olma arzusu içinde olurlar. Kraliçe arı konumuna gelen kadınlar örgütte rekabet ortamı oluşmasına müsaade etmezler, yetkisini ve bireysel çabasını göstererek astı olan hemcinslerinin kariyer hedeflerini gerçekleştirmelerine engel olurlar.

**Bölgesel Kadına Bakış Açısı:** Kadın istihdamının önündeki engeller bölgeler arasında da farklılıklara sebep olabilmektedir. Doğu-Batı ekseninde kültürel etkiler sonucu ortaya çıkan, kadının görevinin ev işi, ocuk ve yaşlı bakımı olduğunu, erkeklerin ise para kazanmak ve evine bakmakla yükümlü olduğunu ifade eden toplumsal cinsiyet rolleri bunlardan bir tanesidir. Doğu bölgelerindeki düşük eğitim seviyesi, istihdam yetersizliği, töre geleneği kuma ve berdel olayları, çok ocukluluk gibi etkenler kadını ekonomik hayattan soyutlayarak eve hapsetmektedir (Burtan Doğan, vd., 2011).

**Grafik 3'e** bakıldığında kadın istihdamının en yüksek İstanbul bölgesinde (tek il olarak), en düşük ise Güneydoğu Anadolu ve Ortadoğu Anadolu bölgelerinde olması hala bu geleneğin devam ettiğini göstermektedir. Türkiye'de kadınların tutumlarından dolayı pek çoğu istihdamda yer almıyor olarak görünmektedir. Kayıt dışı istihdam olarak adlandırılan bu durumda kadınlar fason üretim yapan işletmelerden ve toptancılardan parça başına iş almakta, ayrıca gündelikçi işçilik, örgü ve dikiş gibi pek çok işte çalışmaktadır (Dirik, 2016). Kadınların bu tarz işlemleri statüsü düşük gördüğü için kendilerini ev hanımı olarak tanıtmaları sonucu kadınların işgücü piyasası içerisinde emeklerinin hiçe sayıldığı görölmektedir. Bunun sonucunda da kadınların işgücüne katılma oranları erkeklerin gerisinde olmaktadır. Kadınların işgücüne katılma oranlarının en yüksek olduğu bölge Doğu Karadeniz iken, aynı bölgenin %58,4 ile en yüksek kayıt dışı istihdam oranına sahip bölgelerden biri olması ilginçtir. **Tablo 4** incelendiğinde bölgelerin yarısında kadınların kayıt dışı istihdam oranının %40 -%65 bandında olduğu görölmektedir. Sadece İstanbul, Doğu Marmara ve Batı Anadolu gibi Batı

bölgelerinde kayıt dışı istihdamın düşük olması (%30 altı) bu bölgelerde kadınlarda eğitim düzeyinin yükseldiğinin, kadınların yüksek statülü ve yüksek ücretli işlerde çalışmaya başladığının göstergesi olarak değerlendirilebilir.

**Tablo 4:** Düzey I Bölgeleri Kadınların Kayıt Dışı İstihdam Oranları 2022 (15+ nüfus, %)

İstanbul	15,0	Orta Anadolu	41,9
Akdeniz	38,1	Batı Karadeniz	52,6
Ege	31,0	Doğu Karadeniz	58,4
Doğu Marmara	25,6	Güneydoğu Anadolu	51,9
Batı Anadolu	26,7	Kuzeydoğu Anadolu	65,9
Batı Marmara	34,9	Ortadoğu Anadolu	60,7

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2023

• **Bölgesel Eğitim Seviyesi:** Bölgeler arasında farklılık gösteren eğitim seviyesi, üniversite sayısı gibi faktörler de kadınların çalışma hayatına atılmalarında etkili olmaktadır. **Tablo 5** incelendiğinde 2022 yılında yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranlarının tüm bölgelerde arttığı gözlemlense de hala %20-%45 gibi düşük oranlarda seyretmektedir. Her ne kadar düşme eğilimi içerisinde olsa da Doğu Anadolu Bölgelerinde okuma yazma bilmeyen oranı hala %20 seviyelerindedir. Bu duruma bölgelerin gelişmişliği ve cinsiyet rolleri nedeni ile kız çocuklarının okumasına karşı olan görüş sebep olmaktadır. Aileler kız çocuklarını başka bölgelere göndermek istemediğinden bölgelerdeki yetersiz eğitim kurumu sayısı ve sunulan eğitim olanakları da kız çocuklarının okumasında etkili olabilmektedir. İstanbul ve Batı Anadolu hariç tüm bölgelerde lise altı kadınların istihdama katılma oranları daha yüksektir. İstanbul, Batı Anadolu ve Ege Bölgelerinde üniversite sayısının fazla olması, kültür ve iş olanakları kadınların bu bölgelerde işgücüne katılımını artırmaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasında bölgelerdeki kadınların eğitime erişebilmelerinin de etkisi olmaktadır. Örneğin İstanbul, Batı Anadolu ve Ege bölgelerinde sırasıyla %77,8, %48,4 ve %41,1 oranında kadın yükseköğretim mezunu iken Kuzeydoğu Anadolu ve Ortadoğu Anadolu bölgelerinde bu oranlar sadece sırasıyla %5,5 ve %8,2'dir (TÜİK, 2024). Dolayısıyla da bölgelerde eğitime erişim olanakları da bölgelerde işgücüne erişimi etkilemektedir.

**Tablo 5:** Düzey 1 Bölgeleri Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (15+ nüfus, %)

	Okuma yazma bilmeyen		Lise Altı		Lise ve dengi meslek okulu		Yükseköğretim	
	2005	2022	2005	2022	2005	2022	2005	2022
Akdeniz	15,7	5,2	52,8	41,2	15,9	19,8	15,6	33,8
Batı Anadolu	4,5	2,3	33,8	31,9	23,7	21,1	37,8	44,7
Batı Karadeniz	20,3	8,6	65,7	52,6	7,2	15,4	6,6	23,4
Batı Marmara	8,7	3,0	64,7	46,5	15,4	21,6	11,2	28,9
Doğu Karadeniz	25,0	10,6	58,0	51,4	11,1	15,3	5,8	22,7
Doğu Marmara	5,4	2,5	59,2	40,8	19,9	22,6	15,7	34,0
Ege	8,6	3,0	63,8	44,8	14,0	18,2	13,5	34,0
Güney Doğu Anadolu	40,0	19,90	29,03	38,0	9,68	12,6	21,3	29,45
Kuzey Doğu Anadolu	33,8	19,3	56,0	48,4	5,1	11,2	4,7	21,1
Orta Anadolu	20,7	7,6	59,9	45,3	8,7	16,2	11,2	30,9
Orta Doğu Anadolu	51,5	20,3	34,5	44,3	7,3	13,7	6,7	21,7
İstanbul	2,7	1,9	39,5	29,6	29,4	22,7	28,5	45,8

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2023

## 6. SONUÇ

Tarihi geçmişinde bağımsızlık mücadelesi sürecinde, işgücü piyasasına zorunlu olarak giren kadınlar 1950'li yıllardan itibaren kırdan kente yönelik göçün artması ile beraber kadınlar gerçek anlamda işgücü içerisinde bulunmuşlardır. Fakat, kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, kentte vasıfsız işçi durumuna geçtiğinden güvenceli istihdam olanaklarından yararlanamamaktadır. Bu sebeple kadınların işgücüne katılımının ekonomik büyüme ve kalkınma açısından önem arz ettiği düşünülerek, kadınların işgücü içerisinde yer almasını sağlayacak faaliyetlerin artırılması kaçınılmaz olmaktadır.

Yapılan çalışmada, kırılğan bir yapıya sahip olan kadın istihdamının artan bir trend yapısına sahip olduğu ancak 2020 yılında tüm dünyada etkili olan Covid-19 salgını nedeniyle düşme eğilimi gösterse de 2021 yılında alınan önlemlerin ve kapanmaların azalması ile beraber tekrar artma eğilimine geri döndüğü görülmektedir.

Kadınların istihdam edildikleri alanlar sektörel olarak incelendiğinde, 2010 yılına kadar yoğun olarak tarımda istihdam edilen kadının artık hizmetler sektöründe daha fazla istihdam alanı bulabildiği görülmektedir. Toplam alışan kadın istihdamı içerisinde tarımın payı azalırken, hizmetler sektöründe oran artmaktadır. Tarım ve hizmetler sektörlerindeki istihdam edilen kadınların oranları arasındaki fark hizmetler lehine açılmaktadır. 2005 yılında tarım sektöründe çalışan kadınların oranı %46,7 iken 2022 yılında %20,6'ya düşmüştür. Hizmetler sektöründe çalışan kadınların oranı ise 2005 yılında %36,3 iken 2022 yılında %61,5 olarak gerçekleşmiştir. Sektörel istihdam alanları bir ülkenin kalkınmışlık düzeyi açısından önem arz ettiğinden, kadın istihdamında tarım sektörünün yerini büyük oranda hizmetler sektörünün almaya başlaması yapısal dönüşüm sürecini başlatmıştır. Emek yoğun bir istihdam ortamı sunan hizmetler sektörü hem vasıfsız hem de bilgi ve donanımı yüksek insanlara istihdam yaratabildiğinden, hizmetler sektöründe kadınların daha fazla istihdam edilmeye başlaması Türkiye ekonomisi için hizmetler sektörünün önemini ortaya koymaktadır.

alışan kadınların işteki durumlarına bakıldığında yıllar itibari ile tarım dışı sektörlerde istihdam edilen kadın sayısındaki artışa paralel olarak kadınların ücretsiz aile işçisi olmaktan çıkararak ücretli veya yevmiyeli, kendi hesabına ve işveren olarak çalışanlara dönüştüğü görülmektedir. Ancak kendi hesabına ve işveren olarak çalışan kadınların oranı oldukça düşüktür. Bu oran 2005 yılında tarımda %17,9, tarım dışında %8,1 iken 2022 yılında tarımda %11,6 tarım dışında ise %8,5 olabilmüştir. Tarım sektöründe istihdam edilen kadınların sadece %11,3'ü ücretli veya yevmiyeli çalışırken, kadınlarımızın yaklaşık %80'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bu durum maalesef Türkiye'de kadınların yüz yüze kaldığı ekonomik özgürlüğünün önündeki engellerden birini teşkil etmektedir.

alışan kadınların meslek gruplarının da yıllar içinde değişim sergilediği görülmektedir. 2005 yılında kadınların %39,2'si nitelikli tarım, ormancılık işinde istihdam edilirken, günümüzde bunun yerini hizmet ve satış elemanları (%21,7), profesyonel meslek mensupları (%18,3) ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar (%20,1) almıştır. Nitelikli tarım, ormancılıkta çalışan oranı %12'lere kadar düşmüştür. Türkiye'de istihdam edilen kadınların yıllardır çok düşük bir oranı (%2-%3 civarı) yönetici pozisyonunda çalışmaktadır. Bu durum üzerinde ataerkil yapının etkisi ile kadınlara yeterli beşeri sermaye yatırımının yapılmamasının yanı sıra üst düzey pozisyonda yer alan kişilerin cam tavan ya da kraliçe arı gibi sendromlarla kadınların kariyerlerinin önüne engeller koyması etkili olabilmektedir.

Düzyey-1 bölgeleri açısından bir değerlendirme yapıldığında, sanayinin yoğun olduğu ve yoğun olarak göç alan bölgelerde kadınların tarım dışı sektörlerde, özellikle son zamanlarda hizmetler sektöründe, daha fazla istihdam edildikleri görülmektedir. İstanbul, Batı Anadolu ve Ege gibi 1. ve 2. kademe gelişmiş bölgelerde kadınların çoğunluğu hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Ortadoğu Anadolu, Kuzeydoğu Anadolu gibi az gelişmiş ve göç veren 3. ve 4. kademe gelişmiş bölgelerde ise tarımda istihdam edildikleri görülmektedir.

Kadınların işgücüne katılım oranlarına bölgesel olarak bakıldığında; Düzyey-1 bölgelerinde kadınların en fazla istihdam edildikleri bölge İstanbul iken, Doğu Karadeniz'de kadınların işgücüne katılım oranları en yüksek seviyededir. Bununla birlikte Düzyey-1 bölgelerinde yıllar itibari ile kadınların ücretsiz aile işçisi olma pozisyonundan çıkararak ücretli veya yevmiyeli çalışan konumuna geldikleri görülmektedir.

Bir ülkenin kalkınmışlık düzeyi ve ekonomik refahı açısından hem kadın istihdamı hem de kadınların istihdam edildikleri sektörler önem arz etmektedir. Bu çerçevede Türkiye'de düşük seyreden kadın istihdamını artırabilmek amacı ile Uluslararası alışma Örgütü ile Türkiye İş Kurumu ortaklığında 2009 itibari ile kadınlara yakışır iş imkânları sunmaya yönelik politikalar izlenmeye başlanmıştır. Kadınların güçlenerek işgücü piyasasına katılımı sağlamak amacı ile kadınlara yönelik uygulanan politikalar etkisini göstermiştir. Yıllar itibari ile kadın istihdam oranlarında artan bir trend mevcut olmasına rağmen, 2020 Covid-19 dönemi hariç, Türkiye %32,5 kadın istihdam oranı ile Dünya

Ekonomik Forumu'nun 2022 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporunda 146 ülke arasından 124. sırada yer almıştır. Bu da hala istenilen düzeyde bir eşitlik sağlanmadığını ve kadınların işgücüne katılım oranlarının dünyanın diğer ülkelerinin daha gerisinde olduğunu göstermektedir. Ayrıca raporda bu ilerleme hızı ile Türkiye'nin cinsiyet eşitliğine ancak 167 yılda ulaşabileceği belirtilmektedir (WEF, 2023:6)

Kadınların daha fazla işgücüne katılmalarını sağlamak amacı ile öncelikle kadınlara yönelik geleneksel bakış açılarından, kadının evi işidir, kadın yemek yapar, çocuk bakar gibi, kurtulmak gerekmektedir. Bunun için çeşitli kanallar vasıtası ile insanların bilinçlendirilmesi, kadınların cesaretlendirilmesi ve güçlerinin farkına varması sağlanabilir. Kadınlar için çalışma koşulları düzenlenerek daha esnek çalışma saatleri ve part-time işler ayarlanabilir. Ayrıca çocukları bakımını sağlayan kreş ve okul öncesi eğitim kurumlarının sayısının artırılması kadınların işgücüne katılmalarında etkili olacaktır. Kadının işgücünde yer alması sadece kadına ekonomik özgürlük kazandırmakla kalmaz; aynı zamanda hem aile içine hem de topluma olumlu yansımaları olabilmektedir.

Yapısal değişimin başarılı olabilmesi için, kadınların güvenli geçim kaynaklarına ve ekonomik kaynaklara erişimini artıracak, ev işleriyle ilgili aşırı sorumluluklarını hafifletecek, kamusal hayata katılımlarının önündeki yasal engelleri kaldıracak ve etkili eğitim ve kitle iletişim programları aracılığıyla toplumsal farkındalıklarını artıracak politika ve program eylemleri gerekmektedir. Ayrıca kadınların statüsünün iyileştirilmesi, başta cinsellik ve üreme olmak üzere yaşamın her alanında karar verme kapasitesini de her düzeyde artırmaktadır. Bu da nüfus programlarının uzun vadeli başarısı için gereklilik arz etmektedir. Nüfus ve kalkınma programları, kadınların statüsünü iyileştirmeye yönelik adımlar ile eş zamanlı olarak atıldığında daha etkili olabilmektedirler.

Toparlamak gerekirse, hükümet programları ve bütçe tahsisleri kadınların işe katılımının desteklenmesinde önemli bir rol oynayabilirler. Kadının işgücüne katılımının ülke için önemini anlayarak hükümetlerin ve sivil toplum kuruluşlarının kadınları bir şekilde istihdam içerisine çekebilmeleri gerekmektedir. Daha iyi eğitim, altyapı vb. sayesinde dolaylı olarak ya da kota belirleyerek doğrudan kadınları destekleyebilirler. Bu konuda hükümet ve sivil toplum kuruluşları birlikte hareket ederek kadınlara yönelik hatta gerekirse kadınlara ayrımcılık sağlayan faaliyetleri teşvik etmelidir. Mesleki ve sektörel ayrımın azaltılarak erkek egemen sektörlerde daha fazla kadın istihdamı sağlanarak kadınların güçlenmesine de destek olunabilir.

Bu makale kadın istihdamının sektörel yapısındaki değişimi Türkiye-Düzey I Bölgeleri özelinde betimsel analiz yöntemi ile ele alarak kadının yapısında meydana gelen değişim ile ilgili bir çerçeve sunmaktadır. Ancak bu tür analizlerden anlaşılacakların sınırlılıkları olabilmektedir. Yapısal değişimin ve değişimin etkilerinin tam olarak anlaşılabilmesi için bu tür çalışmaların ülkeye özgü analizlerle desteklenmesi gerekmektedir.

---

**Etik Beyan:** Bu çalışmada "Etik Kurul" izini alınmasını gerektiren bir yöntem kullanılmamıştır.

**Ethics Statement:** In this study, no method requiring the permission of the "Ethics Committee" was used.

---

## KAYNAKÇA

- Akbulut, R. (2011). Sectoral Changes and the Increase in Women's Labor Force Participation. *Macroeconomic Dynamics*, 15(02), 240–264. <https://doi.org/10.1017/S1365100510000040>
- Albanesi, S. and Claudia O. (2009). Gender Roles and Medical Progress. *NBER Working Paper*, 14873. <https://doi.org/10.1086/686035>
- Aldan, A. ve Öztürk, S. (2019). Kadın İşgücüne Katılımında Artışın Belirleyicileri: Kuşak Etkisinin Araştırılması. *TCMB Çalışma Tebliği* 19(05).
- Altuzarra, A., Gálvez-Gálvez, C. & González-Flores, A. (2019). Economic Development and Female Labour Force Participation: The Case of European Union Countries. *Sustainability*, 11(7), 1-20. <https://doi.org/10.3390/su11071962>



- Bailey, M. J. (2006). More Power to the Pill: The İmpact of Contraceptive Freedom on Women’s Life Cycle Labor Supply. *Quarterly Journal of Economics* 121(1), 289–320. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.652521>
- Bekata Mardin N., Tulun A.M. ve diğerleri (2000). Sağlık Sektöründe Kadın. *T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları*, Ankara. [https://huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/saglik\\_sektorunde\\_kadin.pdf](https://huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/saglik_sektorunde_kadin.pdf)
- Bulgur, N. E., & Bal, Y. (2020). The Effects Of Glass Ceiling Syndrome On Career Planning. *The Journal of International Social Research*, 13(75), 626-632.
- Burtan Doğan, B., Korkusuz, M.R. ve elik, M.Y. (2011). Diyarbakır İlinde Özel Sektör Bünyesinde Kadın İstihdamının Analizi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 1-24.
- Cam, E. (2003). Türk İstihdam Politikasında alışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2:İstihdam Politikaları. *elik İş Sendikası Aylık Yayın Organı*, 3(13), 1-7.
- Carcillo S., Fernandez R., Königs S. ve Minea, A. (2015). NEET Youth In The Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 164. <https://doi.org/10.1787/1815199X>
- Choudhry, M. T., ve Paul Elhorst (2018). Female Labour Force Participation and Economic Development. *Article information. International Journal of Manpower* 39, 896–912. <https://ssrn.com/abstract=3269946>
- Dirik, N. (2016). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü* [Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı (DOKA) (2018), “Tr90 Bölgesi Kadın Girişimciliğin Desteklenmesi Stratejisi”, URAGEM Eğitim ve Danışmanlık, Trabzon
- Eğilmez M. (2019). *Türkiye Ekonomisi*. 2. Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul
- Goldin, C. and Katz, L. F. (2002). The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women’s Career and Marriage Decisions. *Journal of Political Economy* 110(4), 730–770. <http://dx.doi.org/10.1086/340778>
- Greenwood, J., A. Seshadri, and M. Yorukoglu (2005), “Engines of Liberation.” *Review of Economic Studies* 72 (1): 109–33. <https://www.jstor.org/stable/3700686>
- Hüsnüoğlu, N. (2018). Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadınların İş Gücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörler. *Kadın alışmalarında Güncel Konular: Bilim, Sanat, Edebiyat, Tarih, Sosyoloji, Din, Feminizm, Pazarlama ve Reklam, Yönetim, Ekonomi, Sağlık, Turizm, Yükseköğretim, Boşanma ve Kadına Yönelik Şiddet*. 389-402, Konya.
- İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV- 2019), “AB Katılım Sürecindeki Türkiye’nin Kadın İstihdamı Karnesi”, İstanbul
- Jaumotte, F. (2003). Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries. *OECD Economics Department Working Papers*, No.376, OECD Publishing. <https://dx.doi.org/10.1787/082872464507>
- Jones, L. E., Rodolfo E. M, and Ellen R. McG. (2003). Why Are Married Women Working So Much?. *Staff Report 317*, Federal Reserve Bank of Minneapolis. <https://www.minneapolisfed.org/research/staff-reports/why-are-married-women-working-so-much>, 23.07.2023.
- Kılıç, C. (2000). Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılım Oranları ve Gelişen Sanayi Merkezleri Açısından Görünümü. *Kamu Hukuku Arşivi Dergisi*, 3(2-3), 2000.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V.B. (2005). Türkiye’de alışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6,(1), 195-219.

- Koray M., Demirbilek S. ve Demirbilek T. (1999). Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği [Proje Araştırması]. *T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü*, Ankara.
- Korkmaz, A., ve Korkut, G. (2012). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41-65.
- McKinsey (2016). Women Matter Turkey. <https://www.mckinsey.com/tr/our-insights/women-matter-turkiye-2016#>, 12.11.2022.
- Mujahid, N., & Uz Zafar, N. (2012). “Economic Growth-Female Labour Force Participation Nexus: An Empirical Evidence for Pakistan”. *The Pakistan Development Review*, 51:4 Part II (Winter 2012) 565–586. <https://www.jstor.org/stable/23734787>
- Nwosu, C. O., & Woolard, I. (2017). The Impact of Health on Labour Force Participation in South Africa. *South African Journal of Economics*, 85(4), 481-490. <https://doi.org/10.1111/saje.12163>
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 55-86.
- Perrot M. (2015). Young Women and Unemployed: The Triple Challenge. *Plan International*, [https://socialprotection.org/sites/default/files/publications\\_files/gender\\_in\\_yee\\_pg\\_and\\_policies\\_fno\\_report](https://socialprotection.org/sites/default/files/publications_files/gender_in_yee_pg_and_policies_fno_report)
- Prakash, H., & Yadav, A. (2020). State Variations in Female Labour Participation in India: A Study of 68th NSS And First Periodic Labour Force Survey. *Jharkhand Journal of Development and Management Studies*, 18(3-4), 8505-8519.
- Revenga, A., & Sudhir, S. (2012). Empowering Women is Smart Economics. *Finance & Development*, 49(1), <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2012>
- Schultz, T.P. (1990). Women’s Changing Participation İn The Labor Force: A World Perspective. *Economic Development and Cultural Change*, Vol. 38(3), pp. 457-488. <http://dx.doi.org/10.1086/451811>
- Şenol, D. ve Mazman, İ. (2013). Tarihi Bir Bakışla Çalışma Hayatında Kadın. *Aile ve Kadın Sempozyumu Bildiri Kitabı*, 151-162.
- Tokgöz, G. (2009). Neoliberal Piyasa ve Muhafazakâr Aile Kıskaçında Türkiye’de Kadın Emeği, Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm. Der.: Nergis Mütevellioğlu, Sinan Sönmez, *İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları*, İstanbul, ss. 205 – 233.
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü (2019). İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması-SEGE-2017, Ankara 05.06.2023.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK-2019), “İşveren – Kadın İstihdamı”, Cilt:57, Sayı:2, Ankara
- United Nations Population Fund (UNFPA). Women Empowerment. <https://www.unfpa.org/resources/issue-7-women-empowerment>. 20.06.2024
- Urhan, B. (2015). Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve İşçi Sendikalarında İzdüşümleri. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*.
- Wirth, L. (2001). Breaking Through The Glass Ceiling Women In Management. *International Labour Office*, Geneva, ss. 1-71.
- World Development Report (2012). Gender Equality and Development. *Washington, DC: World Bank*. <http://documents.worldbank.org/curated/en/492221468136792185/Main-report>
- World Economic Forum (WEF) (2023). Global Gender Gap Report. 09.10.2023, Switzerland.

World Vision. Understanding Women’s Empowerment. <https://www.worldvision.com.au/womens-empowerment#:~:text=Women's%20empowerment%20can%20be%20defined,change%20for%20themselves%20and%20others.> 20.06.2024.

Yiğen N. Ve Kabakçı Günay, E. (2022), Türkiye’de İstihdam Yapısının Cinsiyete ve Sektörlere Göre Değerlendirilmesi, Ekonomi, Finans ve Politika Konularında Güncel Paradigmalar, ed. Kabakçı Günay, E., Efe Akademi Yayınları, İstanbul.