

# Kadın İstihdamında Yıllara Göre Değişim ve Karşılaşılan Zorluklar: Türkiye ve OECD Perspektifi

## Changes and Challenges in Women's Employment Over the Years: Türkiye and OECD Perspective

**Araş. Gör. Kevser ŞAHİN**

İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye  
kevser.sahin@medipol.edu.tr  
ORCID: 0000-0002-2103-2672

**Prof. Dr. Yeter USLU**

İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye  
yuslu@medipol.edu.tr  
ORCID: 0000-0002-8529-6466

### Öz

Kadınların iş gücüne katılımı, ülkelerin ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmalarında kritik bir rol oynamaktadır. Ancak, dünya genelinde kadınların iş gücüne katılım oranları istenilen seviyede değildir. Kadınların düşük ücretli işlerde çalıştırılması, tarım işlerinde ücretsiz iş gücü olarak görülmesi, düşük eğitim seviyeleri, toplum tarafından atfedilen roller, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve iş yaşam dengesinin korunamaması gibi faktörler, kadınların iş gücüne katılımını engellemektedir. Bu çalışma, Türkiye ve OECD ülkeleri bağlamında kadın istihdamında karşılaşılan zorlukları ve yıllara göre kadınların iş gücüne katılım oranlarını karşılaştırmalı olarak incelemektedir. Elde edilen bulgular, Türkiye'de hem erkek hem de kadın nüfusun iş gücüne katılımında ve istihdamında genel bir artış yaşandığı göstermektedir. Erkeklerin iş gücüne katılım ve istihdam oranları, kadınlara göre daha yüksek olmasına rağmen, kadınların da iş gücüne katılımında pandemi döneminin yoğun etkilerinin görüldüğü 2020 yılı haricinde artış yaşandığı görülmüştür. Bununla birlikte, Türkiye %35,5 kadın istihdam oranı ile OECD ülkeleri arasında son sırada yer almakta olup, kadınların iş gücüne katılımının ciddi düzeyde yetersiz olduğu görülmüştür. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için eğitim seviyelerinin yükseltilmesi, kadın istihdamına yönelik farkındalık çalışmalarının yürütülmesi ve bu yönde politikaların geliştirilmesi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İşgücü, İstihdam, Kadın İstihdamı, Türkiye, OECD Ülkeleri.

### Abstract

Women's labor force participation plays a critical role in helping countries achieve their economic growth and sustainable development goals. However, women's labor force participation rates worldwide are not at the desired level. Factors such as low-paid jobs, unpaid labor in agriculture, low levels of education, socially attributed roles, gender-based discrimination and lack of work-life balance hinder women's participation in the labor force. This study comparatively examines the challenges faced in women's employment in the context of Turkey and OECD countries and women's labor force participation rates by years. The findings show that there has been a general increase in the labor force participation and employment of both male and female population in Turkey. Although men's labor force participation and employment rates are higher than women's, women's participation in the labor force has also increased, except in 2020, when the pandemic period had intense effects. However, Turkey ranks last among OECD countries with a 35.5% female employment rate, indicating that women's labor force participation is severely insufficient. In order to increase women's participation in the labor force, it is recommended to increase the level of education, to carry out awareness-raising activities for women's employment and to develop policies in this direction.

**Keywords:** Labor Force, Employment, Female Employment, Turkey, OECD Countries.

## Giriş

Kadınların iş gücüne katılım oranları ülkelerin sürdürülebilir kalkınma ve ekonomik büyümeleri için önemli bir gösterge niteliğindedir. Dünya genelinde hala kadınlar istenilen seviyede iş gücüne katılım sağlayamamaktadır. Kadınların iş gücüne katılım oranının düşük olmasının başlıca nedenleri arasında düşük ücretli işlerde çalıştırılmaları, tarım işlerinde çalıştırılacak ücretsiz iş gücü olarak görülmeleri, elde ettikleri kazançlar konusunda söz hakkının kısıtlı olması vb. yer almaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kadınların eğitime erişim konusunda yaşadıkları sorunlar hala ortadan kaldırılamamıştır. Eğitim seviyesi düşük olan kadınlar, çoğunlukla düşük gelirli ve niteliksiz işlerde çalışmaktadırlar. Bu gibi durumlar da kadınların iş gücü piyasasında yer almasını zorlaştırmaktadır (Demirtaş & Yayla, 2017).

Kadınların iş gücüne katılımı, toplumun refah düzeyini ve hane halklarının gelirlerini artırmayı mümkün kılmaktadır. Kadın iş gücünün göz ardı edildiği toplumlar, önemli ekonomik kayıplarla karşı karşıyadır (Sar, 2021). Geçmişten günümüze kadınların iş gücüne katılımı, buldukları dönemin şartlarına göre şekillenmiştir. Ancak, kadınlar ücretli çalışma hayatına sanayi devrimi sonrasında dahil olmuşlardır. Bu dönemde, kadınların erkeklere kıyasla daha uyumlu kabul edilmesi ve düşük ücretlerle çalıştırılabilmesi, kadın istihdamında bir artışa yol açmıştır. Nitekim köylerden şehirlere yaşanan göçlerin artmasıyla birlikte kadınların daha fazla iş gücüne katılması kadın istihdamında artışı beraberinde getirmiştir. (Aşkın & Aşkın, 2017). Günümüz dünyasında ise artan rekabet koşulları, mevcut kaynakların en verimli ve etkin şekilde kullanılmasını zorunlu kılmaktadır. Emek faktörü de bu bağlamda kritik bir öneme sahiptir. Bu nedenle, kadın istihdamının artırılması, emeğin verimli kullanımı açısından bir gereklilik haline gelmiştir. Kadınların iş gücüne aktif katılımı, sadece ekonomik büyümeye değil aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına da katkı sunmaktadır. Kadınların beceri ve yeteneklerinden tam anlamıyla yararlanılması, ülkelerin rekabet gücünü artırırken aynı zamanda sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşması konusunda da önemli bir adım oluşturur. Kadın istihdamına yönelik politikaların geliştirilmesi ve uygulanması, ekonomik ve toplumsal ilerlemenin önünü açacaktır (Demir Uslu, 2021). Bu bağlamda kadın istihdamına yönelik geliştirilecek politikalar için öncelikle kadın istihdamının mevcut durumu ve yaşanan sorunların saptanması gerekmektedir. Bu çalışmada Türkiye'nin ve OECD ülkelerinin kadın istihdamında karşılaştıkları zorluklar çerçevesinde yıllara göre kadınların iş gücüne katılma oranları karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir.

## Çerçeve Literatür

Çalışmanın bu bölümünde kadın istihdamı ile ilgili literatürde yer alan ulusal ve uluslararası yayınlara yer verilmiştir. Kutluay Şahin (2022) tarafından yapılan çalışmada kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma neticesinde kadın istihdamının ekonomik büyümeyi pozitif yönde ve önemli düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Kutluay Şahin, 2022). Benzer şekilde Sar (2021) tarafından yapılan çalışmada, kadınların iş hayatındaki durumu ve Türkiye özelinde kadın istihdamı incelenmiştir. Çalışma neticesinde kadın istihdamının toplumsal kalkınma ve refah düzeyini artırmada önemli bir faktör olduğu ancak toplumsal yapı ve politika eksiklikleri nedeniyle kadınların yeterince istihdam edilemediği saptanmıştır (Sar, 2021). Lechman ve Kaur (2015) tarafından yapılan çalışmada 1990-2012 yılları arasında 162 ülkede kadın istihdamı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenmiştir.

Çalışma neticesinde kadınların iş gücüne katılımının ülke ekonomilerini pozitif etkilediği saptanmıştır (Lechman & Kaur, 2015). Aksoy vd., (2019) tarafından Türkiye'de kadın istihdamını etkileyen faktörlerin incelendiği çalışmada, asgari ücret düzeyinin kadın istihdamı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı ancak ekonomik koşulların önemli bir faktör olduğu saptanmıştır (Aksoy vd., 2019). Özkök ve Atay Polat (2020) tarafından yapılan çalışmada, ekonomik büyüme, şehirleşme ve enflasyonun kadın iş gücüne katılımını etkilediği saptanmıştır. Kadınların istihdama katılmaları; düşük ücretler, kayıt dışı çalıştırma, çocuk ve yaşlı bakımında uygun fiyatlı bir alternatifin olmaması, kadınlara atfedilen kültürel roller olumsuz olarak etkilemektedir. Kadınların iş gücüne katılımını sağlayabilmek için öncelikle cinsiyet eşitliğinin sağlanması gerektiği belirtilmiştir (Özkök & Atay Polat, 2020). Bu çalışmalar, kadın istihdamının ekonomik büyüme ve toplumsal kalkınma üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koyarken, aynı zamanda toplumsal

ve ekonomik engellerin bu potansiyelin tam anlamıyla gerçekleşmesini engellediğini göstermektedir. Benzer şekilde Ardıç Yetiş ve Çalışkan (2020) tarafından yapılan çalışmada turizm sektörü özelinde kadın istihdamı incelenmiştir. Bu bağlamda kadın istihdamının henüz yeterli düzeyde olmadığı saptanmıştır (Ardıç Yetiş ve Çalışkan, 2020). Beke (2020) tarafından yapılan çalışmada Covid 19 pandemisinin kadın istihdamına olan etkisi TÜİK verileri kapsamında incelenmiştir. Çalışma neticesinde kadın istihdamının Türkiye özelinde oldukça düşük oranlarda olduğu görülmüştür (Beke, 2020). Aynı dönem OECD ülkelerinin verileri incelendiğinde, 2019 yılında OECD ülkeleri kadın istihdam oranı ortalaması %61,5'tir. Ancak, pandeminin etkisiyle bu oran 2020 yılında %58,8'e gerilemiştir (OECD, 2023). Bu düşüş, pandeminin kadınların ekonomik hayata katılımını olumsuz etkilediğini ve istihdamda cinsiyet eşitliği açısından önemli bir gerilemeye yol açtığını göstermektedir. Bu veriler, hem Türkiye'de hem de OECD genelinde, kadın istihdamını desteklemek için daha etkili politikaların gerekliliğini vurgulamaktadır. Yukarıda değinilen çalışmaların yanı sıra, toplumsal cinsiyet perspektifinden yapılan araştırmalar da kadın istihdamında karşılaşılan diğer zorlukları gözler önüne sermektedir. Aronsson vd., (2023) tarafından yapılan çalışmada kayıt dışı istihdamın hem kadın sağlığına hem de çocuk sağlığına zarar verdiği saptanmıştır (Aronsson vd., 2023). Bu bağlamda, kadın istihdamını artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi kadar, mevcut çalışma modellerinin kadınların yaşam kalitesine etkisinin de dikkate alınması gerekmektedir. Bu bağlamda Karlanuş ve Eser (2023) tarafından yapılan araştırmada evden çalışma stiline kadınların iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi incelenmiş ve çalışma neticesinde evden çalışma modelinin kadınların iş yaşam dengesini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Karlanuş & Eser, 2023).

## Kadın İstihdamının Önündeki Engeller

Kadınların iş gücüne katılımının çeşitli nedenlerle düşük olması, ekonomik özgürlüğe ulaşma yolunu kapatmakta ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin derinleşmesine neden olmaktadır (Çelik Uğuz & Topbaş, 2016). Bu durum, kadınların iş gücüne katılımını etkileyen çeşitli faktörlerin incelenmesini gerekli kılmaktadır. Kadın istihdamında etkili olan faktörler üç başlık altında incelenebilir. Bu faktörler:

- **Demografik faktörler:** eğitim, yaş, medeni durum, ücret düzeyleri, doğurganlık
- **Makro faktörler:** işsizlik oranı, enflasyon, ekonomik krizler, kayıt dışı istihdam, globalleşme ve teknolojik gelişmeler.

- **Sosyolojik faktörler:** kadınlara atfedilen geleneksel roller ve göç gibi toplumsal olaylardır. Kadınların eğitime erişim konusunda yaşadıkları eşitsizlikler, ücretlerde cinsiyete dayalı eşitsizlikler, kadınların yedek iş gücü muamelesi görmesi gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın tüm ülkelerde kadınların iş gücüne katılımını etkileyen faktörler arasındadır (Kutluay Şahin, 2022) (Demirtaş ve Yayla, 2017).

Kadınların iş gücüne katılımının önünde çeşitli engeller bulunmaktadır. Bu engeller; eğitim, toplumsal cinsiyet rolleri, cinsiyete bağlı ayrımcılık ve iş-yaşam dengesinin sağlanamamasıdır (Fine, 2005).

**Eğitim:** Kadınların iş gücüne katılmasının önündeki engellerden birisi eğitimidir. Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmaması neticesinde kadınlar çalışmak istedikleri işlerin gerektirdiği eğitim ve beceriye yeteri kadar ulaşamamaktadır (Haşit & Yaşar Onur, 2015). Gelişmekte olan ülkelerde kız çocukları erken yaşlarda evlendirilmekte ve buna bağlı olarak da eğitimden mahrum kalmaktadır. Bu durum da eğitim seviyesinin düşmesine neden olmaktadır (McGinn & Oh, 2017). Eğitim seviyesinin düşmesi, kadınların hem nitelsiz hem de düşük gelirli işlerde çalışmasına yol açarak kadınların iş gücü piyasasında yer almasını zorlaştırmaktadır (Demirtaş & Yayla, 2017).

### Toplumsal Cinsiyet Rollerini:

Toplum tarafından kadınlara belirli roller atfedilmektedir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ve kültürel normlar, kadınların iş hayatına katılımını engellemektedir. Bu normlar, kadınların ev içi sorumluluklarını öncelikli olarak görmelerine ve profesyonel kariyerlerini ikinci plana atmaları gerektiğine dair güçlü bir baskı oluşturmaktadır. Bu tür toplumsal engeller, kadınların kariyer gelişimini ve ekonomik katkılarını sınırlamaktadır. Kadınlar, iş gücü piyasasında genellikle daha düşük ücretlerle sunulan ve sınırlı olan iş ve mesleklerle karşılaşmaktadır. Ayrıca, işe alım süreçlerinde erkekler öncelik verilmekte ve ekonomik kriz dönemlerinde ilk olarak kadınlar işten çıkarılmaktadır (Aşkın & Aşkın, 2017). Bu durum, dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların iş gücüne katılımının, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı bağlamında toplumsal sorunlara işaret ettiğini göstermektedir. Kadınların iş gücüne dahil edilmemesi, sadece bireylerin potansiyelini sınırlamakla kalmaz, aynı zamanda ekonomik ve toplumsal gelişim için de ciddi engeller oluşturur. Rekabet koşulları altında üretim faktörlerini en etkin ve verimli şekilde kullanabilen ülkeler, sürdürülebilir büyümeyi başarabilmektedir. Emek faktörünün etkili bir şekilde kullanımı açısından, kadınların iş hayatında aktif rol alması gereklidir. Kadınların işgücü piyasasına katılımı ve ekonomiye katkı sağlaması, gelişmek isteyen ülkeler için bir zorunluluktur (Küçükbaş & Kocabaş, 2023).

**Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık:** Bireysel yetenek ya da işte gösterilen performansın dikkate alınmadan iş süreçlerinde yalnızca cinsiyete bağlı olarak değerlendirme yapılmasıdır. Cinsiyete bağlı olarak yapılan ayrımcılıklar arasında; eşit işe eşit ücret verilmemesi, kadınların hamilelik nedeniyle işten çıkarılmaları, yeni işe alımlarda

küçük çocuğu olan annelerin tercih edilmemesi, işten çıkarma durumunda öncelikle kadınların işten çıkarılması, erkeklerin lehine pozitif ayrımcılık yapılması, kayıt dışı ve güvencesiz çalıştırılma şeklinde sıralanabilir. Kadınların işe alım süreçlerinde yaşadıkları ayrımcılıklar iş süreçlerinde de devam etmektedir. Aynı işi yap-salar dahi erkek çalışanlarla kadınların eşit ücretlendirilmedikle-ri ve kadınların emeklerinin karşılığını alamadığı görülmektedir (Nalçacı İkiz, 2020; Özkök & Atay Polat, 2020; Aronsson vd., 2023).

**İş Yaşam Dengesi:** İş yaşam dengesi, bireylerin iş hayatına katılır-ken aynı zamanda aile ve sosyal yaşantılarına yeterli vakti ayıra-bilmesidir (Valcour, 2007). Kadınlar, aile ve iş yaşantıları arasında dengeyi sağlamakta zorluk çekmektedirler. Esnek çalışma saatle-rinin olmaması, çocuk bakımına yönelik hizmetlerin yeterli olma-ması gibi faktörler kadınların iş yaşamında karşılaştıkları zorluk-lar arasında yer almaktadır (OECD, 2017).

## Türkiye ve OECD Ülkelerinde Kadın İstihdamı

Günümüz ekonomik ortamında, artan rekabet koşulları ve sınırlı kaynakların en verimli şekilde kullanılması ihtiyacı, emek faktö-rünün stratejik önemini artırmıştır. Kadın istihdamının artırıl-ması, hem ekonomik verimlilik hem de toplumsal eşitlik açısın-dan kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, kadınların iş gücüne etkin katılımı, iş gücü piyasalarının etkinliğini ve ekonomik bü-yüme-yi doğrudan etkileyen bir faktör olarak değerlendirilmek-tedir (Küçükbay & Kocabaş, 2023). Bu bağlamda, Türkiye ve OECD ülkelerinin temel iş gücü verileri incelenerek, mevcut durumun daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması sağlanacaktır.

**Tablo I: Türkiye'de 15 Yaş ve Daha Yukarı Yaştaki Toplam Nüfusun Temel İş Gücü Göstergeleri**

Yıllar	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İşgücüne dahil olmayanlar	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik (%)
2019	61.839	32.515	28.167	4.349	29.324	52,6	45,5	13,4
2020	63.038	31.052	27.036	4.015	31.986	49,3	42,9	12,9
2021	64.095	33.492	29.783	3.709	30.603	52,3	46,5	11,1
2022	65.025	34.898	31.328	3.569	30.128	53,7	48,2	10,2
2023	65.636	34.991	31.922	3.069	30.646	53,3	48,6	8,8

Verilere göre, Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki toplam nüfusun temel iş gücü göstergeleri yıllar itibariyle değişim göstermiştir. 2019 yılında 61,839 milyon olan 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus, 2023 yılında 65,636 milyona ulaşmıştır. Bu dönemde iş gücüne katılma oranı %52,6'dan %53,3'e yükselirken %45,5 olan istihdam oranı %48,6'ya yükselmiştir. İşsizlik oranı ise %13,4'den %8,8'e düşmüştür (TÜİK, 2024). Pandemi dönemi tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de iş gücünü etkilemiştir. Pandeminin etkilerini gösterdiği 2020 yılında

ciddi düşüşler yaşandığı görülmektedir. 2019 yılında %45,5 olan istihdam oranı, 2020 yılında %42,9'a gerilemiştir. Aynı dönemde, işsizlik oranı ise %13,4'ten %12,9'a düşmüştür. Pandeminin en yoğun şekilde hissedildiği 2020 yılında, istihdam oranındaki düşüşe rağmen işsizlik oranının da gerilemesi, bireylerin salgın döneminde iş aramaktan vazgeçerek işgücü piyasasının dışında kalma eğilimleriyle açıklanabilir (Göktaş, 2023).

**Tablo II: Türkiye'de 15 Yaş ve Daha Yukarı Yaştaki Kadın Nüfusun Temel İş Gücü Göstergeleri**

Yıllar	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İşgücüne dahil olmayanlar	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik (%)
2019	31.287	10.667	8.943	1.724	20.620	34,1	28,6	16,2
2020	31.826	9.659	8.247	1.412	22.167	30,3	25,9	14,6
2021	32.383	11.020	9.478	1.542	21.363	34,0	29,3	14,0
2022	32.841	11.853	10.242	1.611	20.987	36,1	31,2	13,6
2023	33.151	11.894	10.500	1.393	21.257	35,9	31,7	11,7

Kadın nüfusun iş gücü göstergeleri değerlendirildiğinde, 2019 yılında 31,287 milyon olan 15 ve daha yukarı yaştaki kadın nüfusun, 2023 yılında 33,151 milyona ulaştığı görülmektedir. Bu dönemde kadınların iş gücüne katılma oranı %34,1'den %35,9'a, istihdam

oranı ise %28,6'dan %31,7'ye yükselmiştir. İşsizlik oranı %16,2'den %11,7'ye düşmüştür. Bu veriler, kadınların iş gücüne katılımında ve istihdamında iyileşmeler olduğunu göstermektedir (TÜİK, 2024).

**Tablo III: Türkiye'de 15 Yaş ve Daha Yukarı Yaştaki Erkek Nüfusun Temel İş Gücü Göstergeleri**

Yıllar	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İşgücüne dahil olmayanlar	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik (%)
2019	30.552	21.849	19.224	2.625	8.703	71,5	62,9	12,0
2020	31.212	21.393	18.790	2.603	9.819	68,5	60,2	12,2
2021	31.712	22.472	20.305	2.167	9.240	70,9	64,0	9,6
2022	32.184	23.044	21.086	1.958	9.140	71,6	65,5	8,5
2023	32.486	23.097	21.422	1.676	9.389	71,1	65,9	7,3

Erkek nüfus için iş gücü göstergeleri incelendiğinde, 2019 yılında 30,552 milyon olan 15 ve daha yukarı yaştaki erkek nüfusun, 2023 yılında 32,486 milyona çıktığı görülmektedir. İş gücüne katılma oranı 2019 yılında %71,5 iken 2023 yılında %71,1'e gerilemiştir. İstihdam oranı ise %62,9'dan %65,9'a yükselmiştir. İşsizlik oranı ise %12,0'den %7,3'e gerilemiştir. Bu veriler, erkeklerin iş gücüne katılımında ve istihdamında belirgin bir artış olduğunu göstermektedir. Kadın istihdam oranları incelendiğinde kadın istihdam oranının arttığı görülmektedir. 2019 yılında %34,1 olan kadın iş gücüne katılım oranı, 2020 yılında %30,3'e gerilemiştir. Pandemi döneminde, kadınların iş gücüne katılım oranında yaşanan bu kayda değer düşüş, işsiz kadın sayısında da bir azalmaya neden olmuştur (TÜİK,

2024). Ancak, bu düşüş kadınların istihdam edilmesi veya iş bulmalarıyla açıklanamayacak olup, aksine iş gücünden çekilmeleri ve iş aramaktan vazgeçmeleriyle ilişkilendirilmektedir. Bu nedenle, işsiz olarak sayılmamışlardır. Kadınların, özellikle ev içi sorumluluklar, çocuk ve yaşlı bakımı gibi yükümlülükler nedeniyle iş gücünden çekilmesi, bu dönemde kadın işsizlik oranının azalmasına yol açmıştır. TÜİK verileri ışığında Türkiye'nin iş gücü göstergelerini inceledikten sonra, bu verilerin uluslararası bağlamda değerlendirilmesi amacıyla OECD ülkelerinin iş gücü verilerine yer verilmiştir. Bu karşılaştırma, Türkiye'nin istihdam dinamiklerini daha geniş bir perspektiften analiz ederek OECD ülkeleri içerisindeki durumu değerlendirilecektir.

**Tablo IV: OECD Ülkelerinin Yıllara Göre Toplam İstihdam Oranları**

Toplam İstihdam oranı	2023	2022	2021	2020	2019
<b>İzlanda</b>	83,7	83,3	79,8	80,3	84,1
<b>Hollanda</b>	82,4	81,8	80,2	79,3	79,7
<b>İsviçre</b>	80,6	79,5	79,3	79,9	80,5
<b>Yeni Zelanda</b>	80,1	79,7	78,3	76,8	77,5
<b>İsveç</b>	77,4	77	75,1	75,5	77,1
<b>Norveç</b>	77,4	77,7	76,3	74,7	75,3
<b>Estonya</b>	76,2	76,4	74	74	75,6
<b>Avustralya</b>	77,2	76,9	74,6	72,4	74,1
<b>Danimarka</b>	76,6	76,8	75,5	74,4	75
<b>Almanya</b>	77,2	76,7	75,6	76,2	75,7
<b>Japonya</b>	78,9	78,5	77,9	77,7	78,1
<b>Finlandiya</b>	74	74,3	72,7	71,2	72
<b>Litvanya</b>	73,1	73,8	72,4	71,6	73
<b>Kanada</b>	75,8	75,6	73,5	70,1	74,6

Toplam İstihdam oranı	2023	2022	2021	2020	2019
<b>İngiltere</b>	75,1	75,3	75,1	75,4	76,2
<b>Macaristan</b>	74,8	74,4	73,1	72	72,2
<b>Portekiz</b>	72,5	71,4	69,7	68,5	69,9
<b>Avusturya</b>	74,1	74	72,4	71,7	73,5
<b>Letonya</b>	71,5	71,3	69,9	71,5	72,2
<b>İrlanda</b>	74	73,3	69,8	66,6	69,5
<b>Slovenya</b>	72,5	73,1	71,5	70	71,3
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	75,1	75,5	74,4	74	75,1
<b>Slovakya</b>	72	71,4	69,5	69,5	70,4
<b>ABD</b>	72	71,3	69,4	67,1	71,4
<b>Polonya</b>	72,4	71,5	70,4	68,8	68,5
<b>İsrail</b>	69,8	69,2	66,6	66,8	68,9
<b>Lüksemburg</b>	70,3	70,1	69,4	67,3	68
<b>Fransa</b>	68,5	68,1	67,3	66,1	66,4
<b>Belçika</b>	66,6	66,5	65,3	64,5	65,3
<b>Kore</b>	69,2	68,5	66,5	65,9	66,8
<b>İspanya</b>	65,4	64,3	62,6	61	63,3
<b>Şili</b>	62,9	61,9	58,5	55,8	64,1
<b>Yunanistan</b>	61,8	60,7	57,3	53,7	56,1
<b>İtalya</b>	61,5	60,2	58,3	57,5	59
<b>Kolombiya</b>	63	61,6	57,8	57,8	65,4
<b>Kosta Rika</b>	58,6	60,1	57,2	54,8	61,6
<b>Türkiye</b>	53,8	52,8	50,3	47,5	50,3

OECD ülkelerinin 2019-2023 yılları arasındaki toplam istihdam oranları değerlendirildiğinde İzlanda, 2023 yılında %83,7 ile en yüksek istihdam oranına sahip ülke olarak öne çıkmaktadır. Hollanda (%82,4) ve İsviçre (%80,6) ise sırasıyla ikinci ve üçüncü sırada yer

almıştır. Veriler, genel olarak bu ülkelerde istihdam oranlarının diğer OECD ülkelerine kıyasla yüksek olduğunu, pandemiye rağmen bu ülkelerin istihdam seviyelerini koruduğunu göstermektedir. Ancak Türkiye %53,8 ile en düşük istihdam oranına sahip ülke olmuştur.

**Tablo V: OECD Ülkelerinin Yıllara Göre Kadın İstihdam Oranları**

Kadın istihdam oranı	2023	2022	2021	2020	2019
<b>İzlanda</b>	81,3	81,2	76,8	77,9	81,9
<b>Hollanda</b>	78,9	78	76,6	75,7	75,9
<b>İsviçre</b>	76,7	75,4	75,4	75,9	76,4
<b>Yeni Zelanda</b>	76,2	75,8	74,4	72,2	73,2
<b>İsveç</b>	75,6	74,6	73	73,5	75,4
<b>Norveç</b>	75,3	75,4	74,3	72,7	73,1
<b>Estonya</b>	75,4	75,4	72,4	72,1	73
<b>Avustralya</b>	74,1	73,7	71	68,5	69,9
<b>Danimarka</b>	74,2	74,5	72,5	71,4	72
<b>Almanya</b>	73,6	73	72	73,2	71,9



<b>Japonya</b>	73,3	72,5	71,5	71,1	71,4
<b>Finlandiya</b>	73,7	73,9	71,7	69,6	70,6
<b>Litvanya</b>	72,6	73,6	71,9	71	72,5
<b>Kanada</b>	73	72,8	70,5	66,9	71,7
<b>İngiltere</b>	71,9	72	72	71,9	72
<b>Macaristan</b>	70,5	69,9	68,2	66,9	67,1
<b>Portekiz</b>	70,3	69	67,2	66,2	67
<b>Avusturya</b>	70,3	70	68,1	67,4	69,2
<b>Letonya</b>	70,2	70,2	68	70	70,7
<b>İrlanda</b>	69,9	68,5	65,5	61	64
<b>Slovenya</b>	69,4	69,8	68,2	67,1	68,2
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	68,2	68,5	67,2	67,1	68,1
<b>Slovakya</b>	68,4	67,6	65,6	66	66,8
<b>ABD</b>	67,5	66,5	64,6	62,2	66,3
<b>Polonya</b>	66,9	65,6	64	61,6	61,4
<b>İsrail</b>	68,1	67,6	65,1	64,9	66,4
<b>Lüksemburg</b>	66,8	67,1	66	64	63,7
<b>Fransa</b>	66	65,6	64,5	63,6	63,9
<b>Belçika</b>	63,3	63,2	61,8	60,8	61,7
<b>Kore</b>	61,4	60	57,7	56,7	57,8
<b>İspanya</b>	60,7	59,2	57,7	55,8	57,9
<b>Şili</b>	54,9	53,1	49	46,6	55
<b>Yunanistan</b>	52,8	51,2	48,2	44,7	46,6
<b>İtalya</b>	52,5	51,1	49,4	48,4	50,2
<b>Kolombiya</b>	51,4	49,5	44,6	45,7	54
<b>Kosta Rika</b>	45,1	47,1	43,9	41,4	48,6
<b>Türkiye</b>	35,5	34,4	31,7	29,7	32,2

OECD ülkelerinin kadın istihdam oranlarını gösteren tablo incelendiğinde, İzlanda'nın %81,3'lük oranla en yüksek kadın istihdamına sahip ülke olduğunu göstermektedir. Hollanda (%78,9) ve İsviçre (%76,7) de kadın istihdamında üst sıralarda yer almaktadır. Bu veriler, bu ülkelerde kadınların işgücüne katılımının güçlü

olduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan, Türkiye %35,5 ile kadın istihdam oranında OECD ülkeleri arasında son sırada yer almakta olup, kadınların işgücüne katılımının ciddi düzeyde yetersiz olduğunu göstermektedir.

**Tablo VI: OECD Ülkelerinin Yıllara Göre Erkek İstihdam Oranları**

İstihdam oranı	2023	2022	2021	2020	2019
<b>İzlanda</b>	85,9	85,2	82,5	82,6	86,2
<b>Hollanda</b>	86	85,4	83,7	82,9	83,5
<b>İsviçre</b>	84,3	83,4	83,1	83,9	84,5
<b>Yeni Zelanda</b>	83,9	83,6	82,3	81,5	81,8
<b>İsveç</b>	79,2	79,3	77,1	77,4	78,8
<b>Norveç</b>	79,4	80	78,2	76,6	77,4
<b>Estonya</b>	77	77,5	75,6	75,9	78,1
<b>Avustralya</b>	80,3	80,1	78,2	76,3	78,3
<b>Danimarka</b>	78,9	79	78,4	77,4	78
<b>Almanya</b>	80,8	80,4	79,1	79	79,5

Toplam İstihdam oranı	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Japonya</b>	84,4	84,3	84,1	84,2	84,6
<b>Finlandiya</b>	73,9	74,7	73,6	72,7	73,4
<b>Litvanya</b>	73,7	73,9	73	72,3	73,5
<b>Kanada</b>	78,5	78,4	76,5	73,3	77,5
<b>İngiltere</b>	78,4	78,7	78,3	79	80,3
<b>Macaristan</b>	79	78,8	77,9	77	77,4
<b>Portekiz</b>	74,8	74	72,5	71	72,9
<b>Avusturya</b>	78	78	76,7	76	78
<b>Letonya</b>	72,8	72,5	71,9	73	73,9
<b>İrlanda</b>	78,3	78,2	74,3	72,2	74,9
<b>Slovenya</b>	75,4	76,2	74,5	72,8	74,2
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	81,6	82,2	81,3	81,4	82
<b>Slovakya</b>	75,5	75	73,3	72,9	74
<b>ABD</b>	76,4	76,1	74,3	72,1	76,5
<b>Polonya</b>	77,8	77,4	76,8	75,9	75,5
<b>İsrail</b>	71,4	70,8	68,1	68,7	71,4
<b>Lüksemburg</b>	73,7	73	72,6	70,4	72,1
<b>Fransa</b>	71	70,8	70,1	68,7	68
<b>Belçika</b>	69,9	69,8	68,8	68	68,9
<b>Kore</b>	76,9	76,9	75,2	74,8	75,7
<b>İspanya</b>	70	69,3	67,5	66,1	68,7
<b>Şili</b>	70,9	70,8	68	65,1	73,2
<b>Yunanistan</b>	70,8	70,4	66,5	62,9	65,8
<b>İtalya</b>	70,4	69,2	67,1	66,6	68
<b>Kolombiya</b>	75,2	74,4	71,9	70,7	77,4
<b>Kosta Rika</b>	71,7	72,9	70,1	67,9	74,6
<b>Türkiye</b>	71,9	71	68,6	65,2	68,3

OECD ülkelerinin erkek istihdam oranlarının yer aldığı tablo incelendiğinde, Hollanda %86 ile en yüksek erkek istihdam oranına sahip ülke olmuştur. İzlanda %85,9 ile ikinci sırada yer alırken, İsviçre %84,3 ile üçüncü sırada yer almıştır. Bu veriler, erkeklerin iş gücüne katılımının genel olarak kadınlara kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Türkiye’de ise erkek istihdam oranı %71,9 olarak kaydedilmiştir. Erkekler için Türkiye’deki istihdam oranı, kadınlara kıyasla daha yüksek olsa da, OECD ortalamasının altında kalmaktadır. Bu durum, Türkiye’de hem kadın hem de erkek iş gücü piyasasının iyileştirilmesi gereken yönlerine işaret etmektedir. Genel olarak, tablolar OECD ülkelerinde istihdam oranlarının yüksek ve istikrarlı olduğunu göstermektedir. Ancak, Türkiye’nin hem toplam istihdam hem de kadın ve erkek istihdamı oranları açısından OECD ortalamasının gerisinde kaldığı görülmektedir.

OECD ülkelerinin kadın işsizlik oranları incelendiğinde en fazla kadın işsizliği olan üç ülke sırasıyla; %16,44 ile Yunanistan, %14,78 ile İspanya ve %13,46 ile Türkiye olmuştur. Bununla birlikte %2,35 ile Japonya kadın işsizliğinin en az olduğu ülke olmuştur (OECD, 2022). OECD ülkelerinin 2023 yılı verileri incelendiğinde, çalışma çağındaki kadınların %35,5’ini istihdam eden Türkiye 20 OECD ülkesi verisi içerisinde son sırada yer almıştır. Bununla birlikte %45,1

ile Kosta Rika 19. sırada ve 49,7 ile Meksika 18. sırada yer almıştır. Çalışma çağındaki kadın nüfusunun %81,3’ünün çalıştığı İzlanda kadın istihdamında birinci sırada, %78,9’unun çalıştığı Hollanda ikinci sırada ve %76,7’sinin çalıştığı İsviçre üçüncü sırada yer almıştır. OECD ülkelerinin 2023 yılı verileri incelendiğinde, Türkiye’nin kadın istihdamı konusunda ciddi zorluklarla karşı karşıya olduğu görülmektedir. Türkiye, çalışma çağındaki kadınların yalnızca %35,5’ini istihdam ederek 20 OECD ülkesi arasında son sırada yer almaktadır. Bu oran, OECD ortalaması olan %62,2’nin oldukça altındadır ve Türkiye’nin kadınların iş gücü piyasasına katılımını artırmak için önemli reformlara ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Kosta Rika %45,1 ile 19. sırada ve Meksika %49,7 ile 18. sırada yer almakta olup, bu ülkelerin kadın istihdam oranları da OECD ortalamasının altında kalmaktadır. Öte yandan, İzlanda, Hollanda ve İsviçre gibi ülkeler kadın istihdamında en üst sıralarda yer almaktadır. İzlanda’da çalışma çağındaki kadın nüfusunun %81,3’ü istihdam edilmekte olup, bu oranla birinci sırada yer almaktadır. Hollanda %78,9 ile ikinci sırada ve İsviçre %76,7 ile üçüncü sırada yer almaktadır. Bu yüksek oranlar, bu ülkelerde kadınların iş gücü piyasasına katılımının desteklendiğini ve kadın istihdamının teşvik edildiğini göstermektedir. (OECD, 2023).



## Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmada Türkiye'nin ve OECD ülkelerinin kadın istihdamında karşılaştıkları zorluklar çerçevesinde yıllara göre kadınların iş gücüne katılım oranları karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir. Bu çalışma neticesinde, Türkiye'de hem erkek hem de kadın nüfusun iş gücüne katılımında ve istihdamında genel bir artış yaşandığı görülmüştür. Aynı dönemde, işsizlik oranlarının ise düştüğü tespit edilmiştir. Erkeklerin iş gücüne katılım ve istihdam oranları, kadınlara göre daha yüksektir. Kadınların da iş gücüne katılımında pandemi döneminin yoğun etkilerinin görüldüğü 2020 yılı haricinde artış yaşandığı görülmüştür. Ancak, Türkiye %35,5 kadın istihdam oranı ile OECD ülkeleri arasında son sırada yer almakta olup, bu durum kadınların iş gücüne katılımının düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, Türkiye'nin toplam istihdam oranı da %53,8 ile OECD ortalamasının gerisinde kalmaktadır. Dolayısıyla, yalnızca kadın istihdamı değil, genel istihdam oranlarında da bir yetersizlik söz konusudur. Bu veriler, Türkiye'nin işgücü piyasasında genel bir iyileşmeye ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bu nedenle, kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik politikalar geliştirilirken, aynı zamanda genel istihdamı da güçlendiren stratejilerin benimsenmesi gerekmektedir. Erkeklerin iş gücüne katılım ve istihdam oranları kadınlara kıyasla daha yüksek olmakla birlikte, pandemi döneminin yoğun etkilerinin yaşandığı 2020 yılı haricinde, kadınların iş gücüne katılımında da artış kaydedilmiştir. Türkiye'de kadın istihdamı hem toplumsal hem de ekonomik kalkınmanın sağlanması açısından büyük önem arz etmektedir. Ancak, mevcut veriler ışığında Türkiye'nin kadın istihdamı açısından OECD ortalamasının oldukça gerisinde yer aldığı görülmüştür.

Türkiye'de kadın istihdamını ve iş-yaşam dengesini iyileştirmek için daha kapsamlı ve çeşitli politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Pandemi sonrasında ön plana çıkan esnek çalışma modeli kadınların iş yaşam dengesini korumalarını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle esnek çalışma modeli her ne kadar kadınların iş gücüne katılımı için önemli bir çalışma modeli olsa da iş yaşam dengesinin korunabilmesi için uygun düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Karlankuş ve Eser (2023) tarafından yapılan çalışmada esnek çalışma modelinin kadınların iş yaşam dengesini olumsuz etkilediği görülmüştür (Karlankuş & Eser, 2023). Bu nedenle esnek çalışma modellerinin yanı sıra, iş-yaşam dengesini destekleyen yeni çözümler ve politikalar dikkate alınmalıdır. Bu bağlamda, cam tavan kavramı da dikkate alınması gereken bir başka husustur. Cam tavanlar, kadınların kariyerlerinde karşılaştıkları görünmeyen engelleri temsil eder ve kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmelerini

zorlaştırmaktadır (Atalay, 2021). İş-yaşam dengesi ve esnek çalışma düzenlemeleri, cam tavanları kırmak ve kadınların profesyonel gelişimini desteklemek için atılacak önemli adımlardır. Cam tavanın aşılması için daha kapsamlı stratejilerin ve politikaların geliştirilmesi, kadınların iş gücüne katılımını ve kariyer ilerlemesini teşvik edecektir. Bu nedenle, esnek çalışma düzenlemeleri ve iş-yaşam dengesinin iyileştirilmesi yanında, cam tavana karşı etkili çözümler üzerinde durulmalıdır. Kadınların iş gücüne katılımının önündeki engellerden birisi de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğidir. Eşit işe eşit ücret politikası izlenmeli ve cinsiyete dayalı olarak düşük ücret ödeme yaklaşımından uzak durulmalıdır.

Toplum tarafından kadınlara çocuk ve yaşlı bakımı, ev temizliği, yemek hazırlama gibi roller atfedilmektedir. Toplum tarafından atfedilen bu geleneksel rollerin değişmesi için farkındalık yaratılmalıdır. Kadın istihdamı hususunda başarılı ülkelerin izlediği yöntemler ışığında ülkenin yapısına uygun modeller belirlenmelidir. Kadın istihdamında başarılı olan ülkelerin uyguladığı yöntemler, diğer ülkeler için de yol gösterici olabilir. Ancak, her ülkenin kendine özgü sosyal ve ekonomik şartları olduğundan bu yöntemler direkt olarak alınmamalıdır. Bunun yerine, ülkenin yapısına uygun, kendi ihtiyaçlarına yönelik modeller geliştirilmelidir. Böylece, kadınların iş gücüne katılımı artırılabilir ve toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanabilir. Kadın istihdamında önemli konulardan birisi de kayıt dışı çalışmadır. Kayıt dışı istihdamın önlenmesi için denetimler artırılmalı ve bu konuya ilişkin farkındalık yaratılmalıdır. Ayrıca, kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmesi için etkili bir yasa ve düzenleme çerçevesinin oluşturulması gerekmektedir. Bu düzenlemeler, işverenleri ve çalışanları kayıtlı işgücü piyasasına dahil olmaya teşvik edici unsurları içermelidir. Kadınların iş gücüne tam ve adil bir şekilde katılımını sağlamak için, işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini destekleyici politikalar ve uygulamalar geliştirilmelidir.

Gelecekte yapılacak çalışmalarda, sektörlere göre kadın iş gücü oranları ayrıntılı olarak incelenebilir, kadınların istihdam süreçlerinde yaşadıkları iyi ya da kötü deneyimler doğrultusunda iyi uygulama örnekleri çıkartılabilir. Bu değerlendirmeler yapılırken çok kriterli karar verme yöntemlerinden yararlanılabilir. Çok kriterli karar verme yöntemleri sayesinde, kadın istihdamının önündeki engeller ve sektör kaynaklı sorunların önem dereceleri ve etki düzeyleri belirlenebilir. Bu veriler ışığında en uygun politika ve uygulamalar belirlenerek önceliklendirilebilir. Bu yaklaşım, sektörlere özgü politika önerilerinin geliştirilmesi ve kadın istihdamının gelecek projeksiyonlarının belirlenmesinde önemli rol oynayabilir.

## Kaynakça

- Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N., & Ceviş, İ. (2019). Türkiye'de Kadın İstihdamı Ve Etkileyen Faktörler. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 17(3), 146-163.
- Ardıç Yetiş, Ş., & Çalışkan, N. (2020). Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı: Mevcut Duruma İlişkin Bir Değerlendirme. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(3), 105-119.
- Aronsson, A. E., Vidaurre-Teixidó, P., Jensen, M. R., Solhaug, S., & McNamara, C. (2023). The health consequences of informal employment among female workers and their children: a systematic review. Globalization and Health(19:59).
- Aşkın, U., & Aşkın, E. Ö. (2017). Toplum yararına programların kadın işsizliği ile mücadeledeki etkinliği: Tokat ili araştırması. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 19-48.
- Atalay, E. (2021). Kariyer yönetimi ve güncel kariyer sorunları. Ş. Karabulut içinde, Yönetim-Strateji-Organizasyon: Teoride ve Uygulamada (s. 381-395). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Beken, N. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinde Kadın İstihdamı: Türkiye Örneği. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi(Ek Sayı), 47-74.
- Çelik Uğuz, S., & Topbaş, F. (2016). Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 27(1), 62-78.
- Demir Uslu, Y. (2021). Dünyada ve Türkiye'de Kadın İstihdamı. F. Ayanoğlu içinde, İş Yaşamında Kadın Covid 19 Sürecinde Farklı Sektörlerde Analiz (s. 55-71). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Demirtaş, G., & Yayla, N. (2017). Küresel Entegrasyonun Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. Journal of Yasar University, 12(48), 339-349.
- Fine, C. (2005). Delusions of Gender: The Real Science Behind Sex Differences. Icon Books Ltd.
- Göktaş, N. (2023). Covid-19 Salgınının İşsizlik Üzerindeki Etkisi: Tüik Ve İşkur Verileri Üzerinden Bir Değerlendirme. Biga İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(1), 29-40.
- Haşit, G., & Yaşar Onur. (2015). Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Kaynakları: Bir Kamu Kurumu Örneği. Sakarya İktisat Dergisi, 4(4), 1-30.
- Karlanuş, N., & Eser, B. (2023). Covid-19 Döneminde Evden Çalışmanın Kadın Çalışanların İş- Yaşam Dengesine Etkisi: Trabzon İli Üzerine Bir Araştırma. Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 9(2), 347-366.
- Kutluay Şahin, D. (2022). Kadın İstihdamının Ekonomik Büyümeye Etkisi: Ampirik Bir Analiz. Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 8(2), 277-288.
- Küçükbay, F., & Kocabaş, İ. Ü. (2023). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Ekonometrik Analizi. Emek ve Toplum, 12(32), 29-51.
- Lechman, E., & Kaur, H. (2015). Economic Growth and Female Labor Force Participation - Verifying the U-Feminization Hypothesis. New Evidence for 162 Countries Over the Period 1990-2012. Economics and Sociology, 8(1).
- McGinn, K. L., & Oh, E. (2017). Gender, social class, and women's employment. Current opinion in Psychology, 18, 84-88.
- Nalçacı İkiz, A. (2020). Turizm İşletmelerinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanlar: Yöneticilerinin Konuya İlişkin Tutum ve Uygulamaları. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(50), 373-396.
- OECD. (2017). The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2022). Unemployment rate. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/unemployment-rate.html> adresinden alındı
- OECD. (2023). Employment rate. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/employment-rate.html?oecdcontrol-ad3948e272-var6=F&oecdcontrol-40985420a-var3=2023&oecdcontrol-40985420a-e-var5=Ahttps://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1129246> adresinden alındı
- On İkinci Kalkınma Planı (2023). Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı.
- Özkök, C. S., & Atay Polat, M. (2020). Ekonomik Büyüme, Enflasyon Ve Kentleşmenin Kadınların İşgücüne Katılımına Etkileri: Türkiye Üzerine Bir Uygulama. Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, 9(17), 63-76.
- Sar, E. (2021). Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı Ve Türkiye'de Yansımaları. Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi, 4(1), 20-40.
- Şen, M. (2018). Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği Ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 18(41), 295-324.
- TÜİK. (2024). Temel işgücü göstergeleri. İstatistik Veri Portalı: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108> adresinden alındı
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. Journal of applied psychology, 92(6), 1512.